

**Topi Tarkki**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan YAMK-tutkinto  
Sosionomi (YAMK)  
Opinnäytetyö, 2018

# **MENTOROINTI SYRJÄYTYMISVAARASSA OLEVIEN NUORTEN MIESTEN TYÖ- JA KOULUTUSURAVALMENNUKSESSA**

**”En mä usko, että mä olisin päässyt mihinkään ittekseni.”**

---

## TIIVISTELMÄ

Topi Tarkki

Mentorointi syrjäytymisvaarassa olevien nuorten miesten työ- ja koulutusuravalmennuksessa

56 s., 6 liitettä

Marraskuu 2018

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden YAMK-tutkinto

Sosionomi (YAMK)

Syrjäytymisvaarassa olevien terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää millaisia kokemuksia syrjäytymisvaarassa olevien nuorten miesten työ- ja koulutusuravalmennuksen osana toteutettu mentorointi tuotti siihen osallistuneille. Tavoitteena oli tuoda esille mentoroinnista saatuja kokemuksia sekä selvittää mentoroinnin mahdollisuuksia osana syrjäytymisvaarassa oleville suunnattua työ- ja koulutusuravalmennusta.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin teema-haastatteluilla lokakuun 2017 ja heinäkuun 2018 välillä haastatteleamalla Auta miestä mäessä –hankkeen mentorointiin osallistuneita miehiä (n=7). Tutkimusaineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla.

Tutkimus osoittaa mentoroinnin soveltuvan hyvin osaksi syrjäytymisvaarassa olevien nuorten työ- ja koulutusuravalmennusta. Mentorointiin osallistuneet miehet kokivat mentoroinnin myötä voimaantuneensa, saaneensa lisää itseluottamusta, rohkeutta sekä uskoa omaan kykyihinsä. Henkisten voimavarojen lisääntymisen myötä mentoroinnissa pystyttiin keskittymään yksilön henkilökohtaisiin tavoitteisiin ja saavutettua myös konkreettisia onnistumisia.

Tutkimuksesta kävi myös ilmi kohderyhmän tarve työstää ennen kaikkea juuri mahdollisen syrjäytymisriskin taustalla olevia henkilökohtaisia asioita. Mentorointi tarjosi mahdollisuuden henkilökohtaiseen työskentelyyn, jota ryhmämuotoisessa valmennuksessa ei pystytä yksilöllisesti toteuttamaan.

Tämän opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää vastaavanlaisia valmennuksia suunniteltaessa ja toteuttaessa. Lisäksi tutkimustuloksia voidaan hyödyntää tuomalla mentorointia osaksi muuta syrjäytymistä ehkäisevää toimintaa ja sen suunnittelua erilaisille kohderyhmille.

Asiasanat: koulutus, mentorointi, miehet, nuoret aikuiset, syrjäytyminen, työura

## ABSTRACT

Topi Tarkki

Mentoring in work and education career training for young men under a risk of exclusion

56 p., 6 appendices

November 2018

Diaconia University of Applied Sciences

Master's Degree in the Promotion of the Health and Well-Being of People in Danger of Marginalisation

The purpose of this thesis was to clarify what kind of experiences mentoring gave as a part of work and education career training for young men under risk of exclusion. The aim was to bring up experiences from mentoring and to find out about the potentiality of mentoring as a part of work and education career training intended for young men under a risk of social exclusion.

This thesis was carried out as a qualitative research. The research material was collected between October 2017 and July 2018 by interviewing men who took part in the mentoring program of the project Help men uphill. The research material was analysed with content analysis.

This study indicates that mentoring is well suited for training to improve work and education careers of young adults. Men who took part in the mentoring program experienced empowerment, gained more self-confidence, more courage and more confidence in their own abilities. Through the increasing of mental resources enabled the participant to focus on one's personal goals and helped the participants to achieve concrete successes.

The study also revealed the target group's needs to process personal issues that are the main cause behind the risk of exclusion. Mentoring gave a possibility to personal work which was not possible in group training.

The results of this thesis can be used when planning and organizing corresponding trainings. Further research results can be used to bring mentoring more widely as a part of planning and implementation of preventive actions for exclusion.

Key words: education, mentoring, men, young adults, exclusion, career

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 MENTOROINTI NUORTEN MIESTEN SYRJÄYTYMISEN EHKÄISEMISESSÄ.....	8
2.1 Mentoroinnin kehittyminen.....	8
2.2 Mentorointisuhteella saavutettavia hyötyjä.....	9
2.3 Nuorten miesten syrjäytyminen .....	11
2.4 Mentoroinnin hyödyntäminen työ- ja koulutusuravalmennuksessa .....	12
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	15
4 AINEISTON KERUU JA ANALYYSI .....	16
4.1 Haastatteluaineiston keruu .....	17
4.1.1 Mentoreiden haastattelut .....	18
4.1.2 Aktoreiden haastattelut .....	19
4.2 Haastatteluaineiston analyysi .....	21
5 MENTOROINTI AKTORIN HENKILÖKOHTAISTEN TAVOITTEIDEN TUKENA.....	23
5.1 Mentorointisuhteen aloittaminen.....	23
5.2 Hyvä mentorointisuhte tukemassa valmennuksen tavoitteita.....	26
5.3 Mentoroinnin avulla kiinni henkilökohtaisiin haasteisiin.....	31
6. MENTORIT AKTOREIDEN TUKENA JA KEHITTÄMÄSSÄ ITSEÄÄN .....	34
6.1 Halu auttaa nuoria ja kehittää itseään motivaationa mentoroinnille .....	34
6.2 Mentorointi mahdollistamassa henkilökohtaisen tuen tarjoamisen.....	35
6.3 Koulutuksesta työkaluja mentorina toimimiseen.....	38
7 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	40
7.1 Aktoreiden kokemukset mentoroinnista osana valmennusta .....	40
7.2 Mentoreiden näkemykset mentorointirosessin merkityksestä osana valmennusta .....	43
7.3 Mentoroinnin mahdollisuudet osana työ- ja koulutusuravalmennusta .....	44
8 POHDINTA.....	47
8.1 Yhteenvetoa tutkimustuloksista .....	47
8.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	49

8.3 Kehittämisehdotuksia .....	51
LÄHTEET .....	53
LIITE 1. Tutkimuslupa .....	57
LIITE 2. Mentoreiden ensimmäisen haastattelun runko .....	58
LIITE 3. Mentoreiden toisen haastattelun runko .....	59
LIITE 4. Aktoreiden ensimmäisen haastattelun runko.....	61
LIITE 5. Aktoreiden toisen haastattelun runko .....	62
LIITE 6. Esimerkki aineiston ryhmittelystä .....	64

## 1 JOHDANTO

Nuorten ja etenkin nuorten miesten syrjäytyminen on ollut viime aikoina ajan-kohtainen aihe ja julkisuudessa on esitetty erilaisia lukuja syrjäytyneiden nuorten määrästä. Luvut ovat vaihdelleet määrittelytavan mukaan 14 000:n ja 100 000:n välillä (THL 2018a). Nuorten syrjäytyminen nähdään yhteiskunnassa monesti taloudellisena ongelmana, koska syrjäytynyt nuori saattaa pahimmassa tapauksessa olla koko aikuisikänsä pois työelämästä. Näin ollen hän aiheuttaa yhteiskunnalle kustannuksia sen sijaan, että olisi tuottava veronmaksaja. (Hii-lamo ym. 2017, 33.) Usein, etenkin julkisessa keskustelussa, kuitenkin unohde-taan syyt syrjäytymisen takana ja myös toimet syrjäytymisen ehkäisemiseen keskittyvät jo syrjäytyneiden auttamiseen kiinni työ- tai opiskelupaikkaan. Tä-män ohella olisi kuitenkin tärkeää löytää enemmän keinoja puuttua syrjäytymi-sen taustalla oleviin asioihin ja sen kautta auttaa nuoria jo ennen varsinaista syrjäytymistä yhteiskunnasta. Nuorten työ- ja koulutusuraa edistävä valmennus on yksi keino, jolla nuoria voidaan auttaa pysymään mukana yhteiskunnassa.

Mentorointia on alettu viime vuosina käyttämään lisääntyvässä määrin työelä-mässä hiljaisen tiedon siirtämiseen organisaatioiden sisällä. Myös oppilaitoksis-sa on alettu 2000-luvun alkupuolelta alkaen hyödyntämään mentoroinnin mah-dollisuuksia ja sitä opetetaan useissa korkeakouluissa sekä yliopistoissa. (Les-kele 2005, 15; Leskele 2006, 164.) Mentorointi tarjoaa paljon mahdollisuuksia, joita voidaan hyödyntää työpaikkojen ja oppilaitosten lisäksi muissakin ympäris-töissä, kuten esimerkiksi syrjäytymisvaarassa olevien henkilöiden tai lasten ja nuorten kanssa tehtävässä työssä (Karjalainen 2010, 38–39).

Tässä tutkimuksessa selvitän minkälaisia kokemuksia nuorille syrjäytymisvaa-rassa oleville miehille järjestettyyn työ- ja koulutusuravalmennukseen liittyvään mentorointiin osallistuneet miehet saivat mentorointiprosessista. Lisäksi tavoit-teena on tuoda esiin minkälaisia mahdollisuuksia mentoroinnin hyödyntäminen työ- ja koulutusuravalmennuksen tukena tarjoaa.

Mentoroinnilla voidaan tarjota valmennukseen osallistuville miehille mahdollisuus pohtia opiskeluun tai työelämään liittyviä asioita itseään työelämässä enemmän kokemusta omaavan mentorin kanssa. Parhaimmillaan mentorintuhteen myötä pystytään tarjoamaan tukea myös muilla elämän osa-alueilla, jotka saattavat olla osasyynä nuoren ajautumisessa syrjäytymisvaaraan. Mentoroinnin tuominen laajemmin mukaan syrjäytyneiden ja syrjäytymisvaarassa olevien nuorten työ- ja koulutusuravalmennukseen on yksi mahdollisuus kehittää palveluita tehokkaammiksi sekä samalla paremmin kohderyhmäänsä auttaviksi.

Auta miestä mäessä –hanke on Euroopan sosiaalirahaston (ESR) ja Hämeen ELY-keskuksen rahoittama. Hankkeen päätoteuttajana on Diakoniamattikorkeakoulu yhteistyössä osatoteuttaja Miessakit ry:n kanssa. Hanke on alkanut vuonna 2016 ja sen on määrä jatkaa keväälle 2019 saakka. Hankkeen kohderyhmänä ovat nuoret 18-29 –vuotiaat syrjäytymisvaarassa olevat miehet. Nuorten miesten koulutus- ja työurien edistämisen lisäksi hankkeen tavoitteina ovat muun muassa miessensitiivisten valmennusmenetelmien kehittäminen, naisvaltaisten alojen tehtäviin liittyvän tiedon lisääminen sekä eri toimijoiden välisen palveluohjausjärjestelmän edistäminen. Tämän opinnäytetyön aineisto kerättiin haastattelemalla hankkeeseen kuuluvaan Mies Minne Matka –valmennukseen osallistuneita sekä heidän mentoreinaan toimineita miehiä.

## 2 MENTOROINTI NUORTEN MIESTEN SYRJÄYTYMISEN EHKÄISEMISESSÄ

Mentorointisuhde on tavoitteellinen ja kehittävä vuorovaikutussuhde, jossa valitsee molemminpuolinen luottamus, avoimuus, arvostus ja tasa-arvo (Leskelä 2006, 164, 168). Mentoroinnilla tarkoitetaan toimintaa, jossa kokeneempi henkilö (mentori) auttaa yksilöä (aktori) kehittymään, esimerkiksi antamalla tukea ja palautetta, jakamalla kokemuksia, haastamalla pohtimaan tärkeitä kysymyksiä ja auttamalla löytämään uusia näkökulmia (Leskelä 2005, 21). Lähtökohdat mentoroinnille ovat perinteisessä oppipoika-mestari –työskentelyssä, josta se on kehittynyt monipuoliseksi tavaksi kehittää mentoroitavan (aktorin) sekä myös mentorin itsensä taitoja niin työelämässä kuin muillakin elämän osa-alueilla (Kupias & Salo 2014, 13; Leskelä 2005, 21, 25).

Perinteisesti mentorointi mielletään työelämässä tapahtuvaksi urakehityksen tukemiseen tähtääväksi toiminnaksi, mutta sitä kuitenkin käytetään myös monissa muissa toimintaympäristöissä ja hyvin erilaisille kohderyhmille. Mentorointia on mahdollista hyödyntää yhtä hyvin johtajien urakehityksen tukemisessa kuin syrjäytymisen ehkäisemiseen tähtäävässä työskentelyssä esimerkiksi nuorten, erilaisten vähemmistöjen tai rikoksen tekijöiden kanssa. (Karjalainen 2010, 38–39.) Suomessa mentorointia on alettu hyödyntämään 2000-luvun alusta alkaen lisääntyvässä määrin ja vaikka sitä koskevia tutkimuksia oli sekä Suomessa että muissa pohjoismaissa julkaistu tuolloin vielä varsin vähän, on akateemista tutkimusta tehty ja tehdään kuitenkin aktiivisesti (Leskelä 2006, 164).

### 2.1 Mentoroinnin kehittyminen

Monissa kulttuureissa on pitkät perinteet mentoroinnin kaltaiselle toiminnalle, jossa vanhemmat ja kokeneemmat yhteisön jäsenet ohjaavat nuorempia elämän eri osa-alueilla (Anagnos 2013, 63; Sood 2013, 129). Nykyaikaisen mento-



roinnin juuret ovat Japanissa, jossa mentoroinnin merkitys hiljaisen tiedon hyödyntämisessä huomattiin ensimmäisenä (Kupias & Salo 2014, 14). Japanista mentorointi napattiin nopeasti Yhdysvaltoihin, missä ensimmäiset varsinaiset mentorointiohjelmat saivat 1970-luvulla alkunsa tutkimusten osoittettua mentoroinnin parantaneen siihen osallistuneiden nuorten johtajien ura- ja palkkakehitystä sekä työtyytyväisyyttä (Nakari ym. 2003, 6). Yhdysvalloissa mentorointiohjelmat painottuivatkin oppimisen sijaan enemmänkin urasuunnittelun tukemiseen lisää tehokkuutta etsivässä yritysmaailmassa. Yhdysvalloissa vallalla oleva mentorointimalli on luonteeltaan lähinnä yksisuuntainen ja siinä suunta on mentorilta mentoroitavalle. Mentoroinnin rantautuessa myöhemmin Eurooppaan alettiin sen merkitystä urakehityksen sijaan korostaa yksilön kehittymisen tukena. Eurooppalaisessa mentorointimallissa painotus oli enemmän kahdensuuntaisessa oppimisessä. Toki mentorilla tuli edelleen olla kokemusta, mutta pelkän opastamisen sijaan mentorilla auttaa mentoroitavaa luomaan omaa polkuaan ja kehittämään itseään. Prosessi on kahden yksilön välillä tapahtuva yhteinen, tasavertaiseen suhteeseen perustuva prosessi, jossa molemmille tapahtuu ammatillista kehitystä. (Ristikangas, Clutterbuck & Manner 2014, 23–25, 28.)

Mentoriksi ryhtyvältä ei edellytetä erityistä koulutusta, jotta hän voi ryhtyä mentoriksi. Tärkeintä on, että mentorilla tarjotaan aktorin käyttöön kokemuksensa ja osaamisensa. Monissa organisaatioissa, joissa mentorointia käytetään, on kuitenkin myös mentoreille järjestetty koulutusta, mikä auttaa mentoreita jäsentämään toimintaansa suhteessa aktoriin. (Kupias & Peltola 2009, 149–150.)

## 2.2 Mentorointisuhteella saavutettavia hyötyjä

Mentorointi on tavoitteellinen, kehittävä ja vastavuoroinen vuorovaikutussuhde, jossa molemmat osapuolet voivat vapaasti ilmaista itseään sekä jakaa kokemuksiaan, tuntemuksiaan ja tietojaan (Juuti 2016, 138–139; Kupias & Salo 2014, 11–13; Heikkinen, Jokinen & Tynjälä 2012, 46). Mentorin ja aktorin vuorovaikutussuhteen toimiessa heidän välilleen syntyy suhde, joka on kehittävä, huolehtiva, osallistuva ja auttava. Siinä mentorilla investoi aikaansa ja elämänsä-

kemustaan aktorin kasvua, tietoja ja taitoja lisätäkseen. (Lillia 2000, 14–15.) Mentorointisuhdetta voidaan verrata hyvään ihmissuhteeseen, johon kuuluvat vastavuoroisuus, luottamus ja keskinäinen arvostus (Kupias ja Salo 2014, 120). Onnistuneeseen mentorointisuhteeseen vaikuttavat sekä aktorin että mentorin asenteet, aktiivisuus ja sitoutuminen prosessiin. Mentorin on oltava valmis ja halukas jakamaan tietojiaan sekä tukemaan aktorin kehittymistä. Aktorin on puolestaan oltava aktiivinen ja vastaanottavainen mentorin tarjoamalle kokemukselle ja tiedolle. (Kjelin & Kuusisto 2003, 229.)

Suhteen ollessa vastavuoroinen ja aktorin ollessa ”vanhemman ja viisaamman” mentorin ohjauksessa, on mentoroinnin onnistumisen kannalta luottamuksen ansaitseminen tärkeää (Anagnos 2013, 63). Mentorin tulee pystyä reagoimaan aktorista lähtöisin oleviin tarpeisiin tavalla, joka parantaa aktorin saavutuksia ja tukee hänen kehittymistään (Lillia 2000, 15). Tämä taas mahdollistuu ainoastaan suhteessa, jossa mentori tuntee aktorin. Johnson & Ridley (2004, 5–6) asettavat mentorin ikään kuin oppilaan asemaan, jossa mentori tutustuu aktoriinsa keräämällä tästä tietoa havainnoimalla sekä vuorovaikutuksen ja aktiivisen osallistumisen kautta. He nostavatkin yhdeksi tärkeimmistä edellytyksistä onnistuneeseen mentorointiin sen, että mentori käyttää riittävästi aikaa aktoriin tutustumiseen.

Onnistuneen mentorointiprosessin myötä aktorilla on mahdollisuus saavuttaa monia hyötyjä. Työuraa edistäviä hyötyjä ovat muun muassa osaamisen kehittyminen, verkostojen laajentuminen ja urakehityksen nopeutuminen oman organisaation sisällä ja yleinen ammatillinen kasvu (Leskelä 2005, 30). Lisäksi myös muilla elämän osa-alueilla tarvittavissa asioissa tapahtuu kehitystä. Mentorointisuhteessa saadun palautteen myötä aktorilla on mahdollisuus käsitellä omia ongelmiaan sekä laajentaa näkemyksiään. Samalla aktorin itsetunto vahvistuu ja kehittyy pohdintojen ja elämän eri osa-alueiden käsittelyn myötä. (Nakari ym. 2003, 28–29; Leskelä 2005, 30.) Mentorointi voi tuoda aktorille myös odottamattomia ja sellaisia hyötyjä, joita aktori ei välttämättä mentorointiin osallistuessaan ole osannut tavoitella tai tullut ajatelleeksi. Lisäksi mentoroinnin myötä aktorille tarjoutuu mahdollisuus kehittää henkisiä voimavarojaan, voi-

maantua, saada lisää itsevarmuutta sekä luottamusta itseensä ja omiin kykyihinsä. (Leskelä 2006, 174–175.)

Mentoroinnin ollessa vastavuoroinen suhde, jossa molempien osapuolten on mahdollisuus kehittyä, tarjoutuu myös mentorille tilaisuus kehittää itseään. Mentorille onnistunut mentorointisuhde antaa mahdollisuuden muun muassa uudistaa ajatuksiaan ja saada uusia oivalluksia sekä näkökulmia nuoremman aktorin kanssa käytyjen keskustelujen myötä. Aktorin esittämien kysymysten myötä mentori pystyy hahmottamaan itsestään tiedostamatonta osaamista, jolloin sen siirtäminen myös eteenpäin mahdollistuu. Samalla jo pelkkä mentorointiprosessi voi toimia mentoreille motivaattorina kehittää itseään edelleen sekä ammatillisesti että muilla elämän osa-alueilla. Onnistunut mentorointisuhde antaa mentorille myös iloa ja onnistumisen kokemuksia hänen nähdessään toisen kehittyvän ja oppivan. (Nakari ym. 2003, 29; Lillia 2000, 33; Leskelä 2005, 31.)

### 2.3 Nuorten miesten syrjäytyminen

Puhuttaessa syrjäytyneistä tai syrjäytymisvaarassa olevista nuorista viitataan usein yhteiskunnan koulutus- ja työmarkkinajärjestelmien ulkopuolelle jäämiseen sekä sen aiheuttamiin hyvinvointiongelmiin (Notkola ym. 2013, 57). Yksilön kohdalla syrjäytymisestä voidaan puhua viittaamalla muun muassa vaikeuksiin osallistua yhteiskunnan toimintaan erilaisten elämönhallinnan ongelmien vuoksi, sosiaalisten verkostojen ulkopuolelle jäämiseen tai koulutuksen, työn tai vaikutus- ja vallankäyttömahdollisuuden puutteeseen (Kajantie ym. 2013, 23; Laine, Hyväri & Oikonen 2010, 11). Julkisessa keskustelussa syrjäytyneiksi tai syrjäytymisvaarassa oleviksi nuoriksi määritellään usein työ- ja kouluelämän ulkopuolella olevat, korkeintaan perusasteen opinnot suorittaneet nuoret. Tilastojen mukaan näitä 15-29-vuotiaita nuoria, jotka eivät peruskoulun jälkeen ole hankkineet muuta koulutusta eivätkä ole opiskelu- tai työelämässä, oli Suomessa vuonna 2010 yhteensä noin 51 300 ja tästä joukosta kaksi kolmasosaa oli miehiä (Myrskylä 2012, 1–3). Syrjäytymiseen liittyy yleensä myös monenlaisten muiden elämänkulun ongelmien ja huono-osaisuutta aiheuttavien haitallisten

tilannetekijöiden kasaantumista (Ristolainen ym. 2013, 11). Syrjäytymisen lisäksi myös huono-osaisuuden kasaantuminen on yleisempää nuorten miesten kuin naisten keskuudessa (Karvonen & Kestilä 2014, 173).

Syrjäytymisvaarassa olevien nuorten aikuisten merkittävimmät vajeet liittyvät toimeentuloon, työllisyyteen ja terveydentilaan, joiden lisäksi neljäntenä tekijänä on voimakas sosiaalisen syrjäytymisen riski (Karvonen & Kestilä 2014, 172). Tämä käy ilmi myös nuorisobarometrin 2014 vertailussa vuosilta 1998-2014. Nuorten itsensä tuottamien vastausten perusteella suurimmiksi syrjäytymisen syiksi nousivat juuri ystävien puute, oma laiskuus tai välinpitämättömyys. Tulevaisuuden usko ja epäterveelliset elintavat ja koulutuksen puute olivat vasta näiden jälkeen viidentenä. (Myllyniemi 2015, 51.) Yksinäisyydestä ja ystävyys-suhteiden puutteesta kärsineet nuoret ovat samalla menettäneet mahdollisuuden kehittää sosiaalisia taitojaan sekä mahdollisuudet positiivisiin kokemuksiin, joita yhdessä muiden vertaisten kanssa toimiessa voi saavuttaa (Patton 2010, 118).

Yleisiä nuoria koskevia syrjäytymisen uhkakuvia, kuten muun muassa ongelmat koulussa, peruskoulusta putoaminen, peruskoulutuksen jälkeisen koulutuksen puute, rikollisuus, päihteet sekä jääminen osaksi turvallisesta lapsuuden kasvuympäristöstä (Kuronen 2010, 53), tarkasteltaessa voidaan todeta miesten osuuden kaikissa näissä ryhmissä olevan naisia suurempi (THL 2018b). Yhtenä syynä miesten naisia suurempaan syrjäytymisriskiin voidaan pitää myös sitä seikkaa, että useimmiten miehillä avun hakeminen omiin henkilökohtaisiin ongelmiin on naisia vaikeampaa (Peitsalo 2015). Tällöin riski syrjäytymiselle altistavien tekijöiden kasaantumiselle kasvaa entisestään.

#### 2.4 Mentoroinnin hyödyntäminen työ- ja koulutusuravalmennuksessa

Työelämässä mentoroinnin monet mahdollisuudet on huomattu ja se on otettu käyttöön useissa organisaatioissa yhtenä keinona henkilöstön ja organisaatioiden kehittämismenetelmänä. Lisäksi mentorointia hyödynnetään nykyään mo-

nissa järjestöissä sekä oppilaitoksissa. (Kupias & Salo 2014, 59.) Työpaikkojen ja oppilaitosten lisäksi mentoroinnin hyödyntämisessä on vielä paljon mahdollisuuksia. McLeod (2010, 106–107) tuo esille esimerkiksi Isossa-Britanniassa saadun hyviä kokemuksia nuorisotyön yhteydessä toteutetuista mentorointiohjelmista. Niissä on ollut mukana muun muassa nuoria, joilla on ollut vaikeuksia opintojen loppuun saattamisessa, haasteellista työllistyä tai rikostaustaa. Yhteiskunnallisen vaikuttamisen menetelmänä mentorointia on hyödynnetty ainakin Yhdysvalloissa, missä sitä on käytetty vähemmistöjen valmennukseen tavoitteena lisätä vähemmistöjen edustajien määrää amerikkalaisessa liikkeenjohdossa. Pohjoismaista ainakin Ruotsissa ja Suomessa mentorointia on hyödynnetty pyrkimyksissä helpottaa naisten pääsyä ja etenemistä liikkeenjohdon tehtävissä. (Nakari ym. 2003, 29–30.)

Pelkän ohjaamismuodon lisäksi mentorointia voidaan tarkastella myös erityisenä kehittäväenä vuorovaikutussuhteena (Leskelä 2005, 23). Urakehityksen lisäksi mentorit antavat aktoreilleen monesti myös psykososiaalista tai emotionaalista tukea, kuten hyväksyntää, neuvontaa, ystävyyssuhteen ja roolimallin, mutta pyrkivät samalla myös kehittämään itseään (Wasserman & Blake-Beard 2010, 205–206). Mentoroinnin avulla pystytään paitsi kehittämään aktorin valmiuksia ja taitoja työelämässä myös keskittymään elämän muiden osa-alueiden kanssa työskentelyyn. Monille syrjäytymisvaarassa oleville nuorille haasteet koulutukseen hakeutumiseen tai työllistymiseen liittyvät muihin ylipäättään syrjäytymiselle altistaviin taustalla oleviin ongelmiin. Tällaisia ovat esimerkiksi puutteet sosiaalisissa taidoissa tai itseluottamuksessa (Poikkeus ym. 2013, 111). Mentoroinnin käyttäminen osana syrjäytymisvaarassa oleville nuorille suunnattuja koulutus- tai työuran edistämiseen tähtääviä palveluita tarjoaa yhden monipuolisen mahdollisuuden näiden nuorten tukemiseen keskittyen kulloinkin mahdollisimman henkilökohtaisiin tarpeisiin.

Syrjäytymisen ehkäisemiseen tähtäävässä työssä mentorointia on toteutettu ainakin kouluissa ja myös kolmannella sektorilla. Tällöin mentoroinnin painotus on ollut ensisijaisesti psykososiaalisen tuen tarjoamisessa sekä aktorin henkilökohtaisten voimavarojen lisäämisessä ja syrjäytymisvaaraa aiheuttavien esteiden selättämisessä. (Karjalainen 2010, 38–40, 48.) Kuitenkin sen käyttäminen

suoranaisesti syrjäytymisvaarassa olevien nuorten tukemiseen tähtäävässä työskentelyssä vaikuttaa vielä olevan ainakin Suomessa melko vähäistä verrattuna esimerkiksi työpaikoilla tai oppilaitoksissa toteutettaviin mentorointiohjelmiin. Internet-haulla löytyy muutamia hankkeita, joissa mentorointia hödynnetään, kuten esimerkiksi Amigo (HDL) ja Matti-hanke (Metropolia AMK). Termit mentori- ja mentorointi esiintyvät toisinaan kohderyhmälle suunnatuissa hankkeissa myös silloin, kun toiminta ei välttämättä ole kuitenkaan suoranaisesti rinnastettavissa mentorointiin. Joskus mentori-termin käyttö vaikuttaakin viittaavan enemmän mentoroinnin lähikäsitteisiin, kuten vaikkapa valmentaminen, tutorointi tai tukihenkilötoiminta. Leskelä (2006, 165) toteaaakin mentoroinnin käsitteen hakevan Suomessa yhä muotoaan ja mentorointi-termillä viitattavan sisällöltään, toteutustavaltaan ja tarkoitukseltaan hyvinkin moninaiseen toimintaan. Hyvin suunnitellulla ja toteutetulla mentorointi-ohjelmalla on kuitenkin mahdollisuus tarjota monipuolista ja yksilöllistä tukea syrjäytymisvaarassa oleville nuorille.

Mentoroinnin erottaa sen lähikäsitteistä toiminnan tavoitteiden asettajan rooli. Kun monissa muissa ohjauksen muodoissa, esimerkiksi työnohjaus tai ammatinvalinnanohjaus, ohjaus on enemmän neuvottelua kahden asiantuntijan välillä, tulisi mentoroinnissa mentorin olla aina ohjattavan eli aktorin puolella (Leskelä 2006, 169). Mentoroinnin tavoitteet tulisi määritellä nimenomaan aktorin tarpeille, mikä korostaa myös aktorin aktiivista roolia kehittymistarpeiden määrittelyssä (Karjalainen 2010, 33; Mäkinen 2014, 48). Vaikka mentoroinnin ensisijaisena tavoitteena onkin aktorin kehittyminen ja voimaantuminen, myös mentorit hyötyvät ja voivat kehittyä suhteessa sekä henkisesti että ammatillisesti samalla, kun heille avautuu uusia näkökulmia (Kupias & Peltola 2009, 150).

### 3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

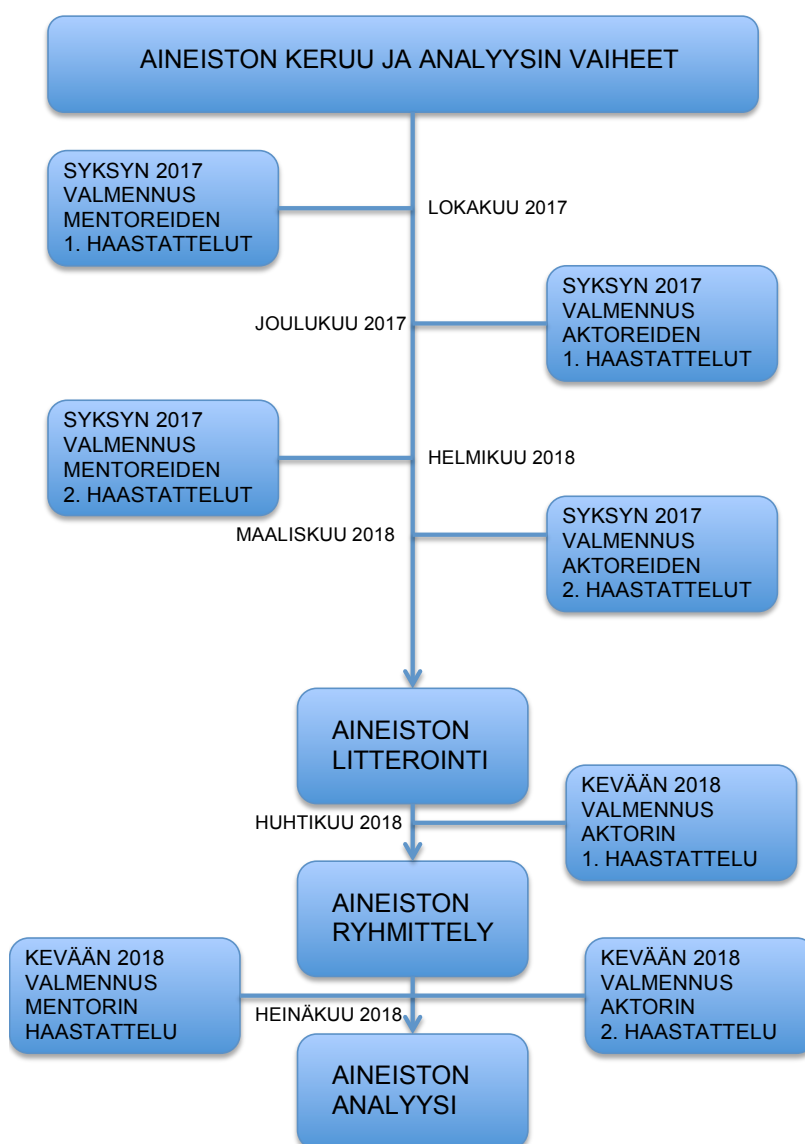
Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia kokemuksia syrjäytymisvaarassa olevien nuorten miesten työ- ja koulutusuravalmennuksessa mukana olleet miehet saivat mentoroinnista osana valmennusta. Tavoitteena oli tuoda esiin sekä valmennuksessa olleiden että heidän mentoreinaan toimineiden miesten kokemuksia mentorointiprosessista ja sen hyödyllisyydestä osana työ- ja koulutusuravalmennusta. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää myöhemmin vastaavien mentorointiprosessien suunnittelussa ja toteuttamisessa.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Minkälaisia kokemuksia nuoret miehet saivat mentorointiprosessista osana työ- ja koulutusuravalmennusta?
2. Miten mentorit kokivat työnsä merkityksen osana valmennusta?

#### 4 AINEISTON KERUU JA ANALYYSI

Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus. Tutkimusaineisto kerättiin haastatteleamalla tutkimuksen kohteena olleeseen hankkeeseen osallistuneita miehiä. Aineisto analysoitiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä käyttäen. Aineiston keruu- ja analysointiprosessin etenemistä on kuvattu kuviossa 1. Kuviosta käy ilmi mentoreiden ja aktoreiden haastatteluiden ajankohdat sekä haastatteluiden ja analyysin vaiheiden sijoittuminen koko tutkimusprosessin ajalle.



KUVIO 1. Aineiston keruu ja analyysin vaiheet



#### 4.1 Haastatteluaineiston keruu

Tämän tutkimuksen tutkimusaineisto kerättiin haastattelemalla tutkimuksen kohteena olleeseen hankkeeseen osallistuneita sekä heidän mentoreinaan toimineita miehiä. Tutkimusaineiston keruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Aikataulullisista syistä kaikkia haastatteluista ei ollut mahdollista suorittaa kasvotusten. Tästä syystä osa haastatteluista suoritettiin lomakehaastatteluina sähköpostin välityksellä. Kaikki osallistujat haastateltiin kahteen kertaan. Ensimmäiset haastattelut ajoittuivat mentorointiprosessin alkuvaiheeseen ja toiset haastattelut kunkin mentorointiprosessin päättymisen jälkeen (kuvio 1.).

Haastattelut tehtiin teemahaastattelua käyttäen. Teemahaastattelussa kaikille haastateltaville esitetään yleensä samat kysymykset ja samassa järjestyksessä, joskin joidenkin määrittelyiden mukaan kysymysten järjestystä voidaan myös vaihdella. Kun halutaan tietoa tietyistä asioista, sopii teemahaastattelu tilanteeseen hyvin. Haastateltavilta tullaan kysymään haastatteluissa samat kysymykset. Lisäksi tutkija saattaa tilanteen mukaan esittää haastattelun lomassa myös tarkentavia kysymyksiä. Kuitenkin tavoitteena on saada kaikilta vastaajilta vastaukset kaikkiin kysymyksiin. (Vilkkä 2015, 123–126.)

Haastattelurunkoa lähdin rakentamaan tutkimuskysymysten pohjalta. Tavoitteena oli haastattelun avulla kerätä mahdollisimman paljon tietoa mentorointiin osallistuneiden miesten kokemuksista prosessista. Ensimmäisissä haastatteluissa kysymykset keskittyivät haastateltavien ennako-odotuksiin ja -tietoihin mentoroinnista. Toisessa haastattelussa kysymykset keskittyivät enemmän mentorointiprosessiin ja siitä saatuihin kokemuksiin.

Haastatteluaineisto kerättiin kahdelta erilliseltä joukolta, aktoreilta ja mentoreilta. Sekä aktorit että mentorit haastateltiin kahteen kertaan. Haastattelut olivat kestoaltaan 20 minuutista 37 minuuttiin ja tallennettua aineistoa kertyi yhteensä noin kolme tuntia. Lisäksi aineistoa täydennettiin sähköpostin välityksellä tehdyillä lomakehaastatteluilla.

Haastattelu on aina vuorovaikutusta haastattelijan ja haastateltavan välillä, tilanne jossa haastateltava vastaa haastattelijan esittämiin kysymyksiin (Eskola & Suoranta 2008, 85). Siksi on tärkeää, että haastattelutilanteesta saadaan haastateltavalle mahdollisimman rento, jotta vastaaminen kysymyksiin on luonnollista. Haastattelupaikkojen ja ajankohtien sopimisessa kuuntelin ensisijaisesti haastateltavien omia ehdotuksia, jotta haastattelutilanne ja sinne saapuminen olisi haastateltavalle mahdollisimman vaivatonta. Tämän koin tärkeäksi seikaksi ottaa huomioon etenkin aktoreiden kohdalla.

Haastattelut nauhoitin puhelimellani. Haastatteluiden tallentamiseen kysyin jokaisen haastattelun alkaessa vielä erikseen luvan haastateltavalta. Kirjallisen tutkimusluvan (LIITE 1) haastateltavat olivat allekirjoittaneet jo aikaisemmin. Tallensin haastattelut omalle salasanasuojatulle tietokoneelleni ja poistin ne sen jälkeen puhelimestani. Aineistot ja materiaalit eivät sisällä tunnistetietoja haastateltavista. Keräämääni aineistoa säilytin ja käsittelin koko prosessin ajan huolellisesti.

#### 4.1.1 Mentoreiden haastattelut

Hankeeseen liittyvään mentorointikoulutukseen osallistui syksyllä 2017 yhteensä kolme myöhemmin valmennuksessa mentorina toiminutta miestä. Heille lähetin ensimmäisen haastattelun kysymykset sähköpostitse. Haastattelun tekeminen tässä kohtaa tutkimusta kirjallisesti lomakehaastattelulla oli perusteltua etenkin aikataulullisista syistä. Esittämällä kysymykset sähköpostin välityksellä haastattelu saatiin pidettyä ennen varsinaisen mentorointiprosessin alkamista. Näin oli mahdollista kerätä tietoa mentoreiden ajatuksista jo ennen mentoroinnin aloittamista. Kirjallisia kysymyksiä esittäessä on tärkeää huomioida vastaajan kyky ja motivaatio tuottaa riittävän informatiivisia vastauksia kirjallisesti (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73). Haastateltavina olleisiin mentoreihin olin tutustunut ennalta osallistuessani samaan mentorointikoulutukseen heidän kanssaan, joten olin vakuuttunut, että tässä kohtaa myös kirjallisesti suoritettu haastattelu on mahdollinen. Mentoreille ensimmäisen haastattelun kysymykset lähetin sähkö-

köpostitse 25.10.2017 ja vastaukset näihin sain aikavälillä 26.10.2017-13.11.2017. Ensimmäisen haastattelun kysymykset (LIITE 2) painottuivat lähinnä mentoreiden aikaisempiin kokemuksiin ja tietoihin mentoroinnista sekä ajatuksista, joita pian alkava mentorointiprosessi oli heissä siihen mennessä herättänyt.

Mentoreiden toinen haastattelu (LIITE 3) toteutettiin kunkin mentorointiprosessin päätyttyä. Haastattelut sovittiin aina erikseen kunkin mentorin kanssa. Haastattelut sijoittuivat aikavälille 26.1.2018-20.2.2018. Haastattelupaikkoina toimivat mentorin oma työpaikka, kahvila sekä hankkeen osatoteuttajan, Miessakit ry:n, toimitilat. Kaikki mentorit vaikuttivat osallistuvan haastatteluihin mielellään ja olivat kiinnostuneita tästä tutkimuksesta. Tämä helpotti osaltaan haastatteluiden sopimista sekä itse haastattelutilanteita.

Tutkimusaineisto täydentyi vielä keväällä 2018 toteutetun valmennuksen jälkeen yhden mentorin haastattelulla. Tällöin haastattelu toteutettiin sähköpostitse haastateltavan omasta toiveesta. Sama mentori oli toiminut hankkeessa mentorina jo syksyn ryhmässä, haastattelukysymykset olivat samat kuin aikaisemmin ja haastateltava minulle entuudestaan tuttu, joten haastattelun toteuttaminen kirjallisesti sopi tilanteeseen hyvin.

#### 4.1.2 Aktoreiden haastattelut

Aktoreiden haastattelemisen ei aikataulullisista syistä onnistunut vielä ennen mentorointiprosessin alkua. Tutkimuksen aloittaminen ja mentoroinnin alkaminen osuivat niin lähelle toisiaan, että sillä aikataululla ei yrityksistä huolimatta onnistuttu haastatteluajoja aktoreiden kanssa sopimaan. Halusin myös haastatella aktorit kasvotusten, koska koin kirjallisten kysymysten esittämisen informaation tuottamisen kannalta liian riskaabeliksi. Itselläni ei tästä vastaajien joukosta ollut minkäänlaista ennakkotietoa, joten en voinut etukäteen olla varma heidän kyvyistään ja motivaatiosta tuottaa kysymyksiini kirjallisia vastauksia. Haastattelemalla henkilöt kasvotusten pystyin itse vaikuttamaan haastatteluti-

lanteeseen ja tarvittaessa motivoimaan haastateltavia laajempiin vastauksiin, joskaan tämäkään ei suoraan poissulkenut mahdollisuutta suppeisiin vastauksiin. Aineiston riittävän määrän varmistamiseksi koin kuitenkin paremmaksi vaihtoehdoksi ajoittaa aktoreiden ensimmäiset haastattelut mahdollisimman pian mentorointiprosessin alkamisen jälkeen ja toiset haastattelut mentorointiprosessin päätyttyä.

Syksyn 2017 valmennuksesta mentorointiin osallistuneista kolmesta aktorista tutkimukseen osallistui kaksi. Yhtä aktoria en useammasta yrityksestä huolimatta saanut tutkimukseen haastateltua. Ensimmäiseen jo sovittuun haastatteluun hän ei saapunut paikalle ja myöhemmin en häntä enää tavoittanut, jotta haastatteluja olisi pystytty sopimaan. Ensimmäiset haastattelut pidettiin 1.12.2017 sekä 11.12.2017. Molempien haastateltujen aktoreiden kohdalla haastattelu sujui mielestäni hyvin. Tarkentavia kysymyksiä esittämällä sain myös jokseenkin niukkasanaisista haastateltavista irti pidempiä vastauksia. Haastattelun runko löytyy liitteenä työn lopusta (LIITE 4). Siihen on myös lisätty joitakin haastatteluissa esittämiäni tarkentavia kysymyksiä. Aktoreiden toinen haastattelu (LIITE 5) suoritettiin molemmille aktoreille 1.3.2018.

Syksyn valmennusryhmän aktoreiden haastattelut toteutettiin Miessakit ry:n tiloissa, missä kokoontui myös valmennusryhmä. Haastattelupaikkana se oli aktoreille ennalta tuttu ja helposti tavoitettavissa, mikä helpotti haastatteluun saapumista. Haastattelut pidettiin aktoreiden aikataulujen mukaan, jälkimmäinen ryhmävalmennuskerran yhteydessä, jolloin haastateltavat aktorit olivat paikalla jo muutenkin. Haastateltavat vaikuttivat vastaavan esittämiini kysymyksiin mielestäni rehellisesti ja toivat esille myös negatiivisia asioita. Itseäni arvelutti etukäteen, etenkin aktoreiden kohdalla, uskaltavatko tai tahtovatko he tuoda esiin mahdollisia mentorointiprosessissa esiintyneitä haasteita.

Aineisto täydentyi vielä kevään 2018 valmennusryhmästä mukaan saadun yhden aktorin haastatteluilla, jotka toteutettiin aktorin itsensä ehdottamassa lokatiiossa mentoroinnin alkuvaiheessa 24.4.2018 sekä mentoroinnin päätyttyä 18.7.2018.

## 4.2 Haastatteluaineiston analyysi

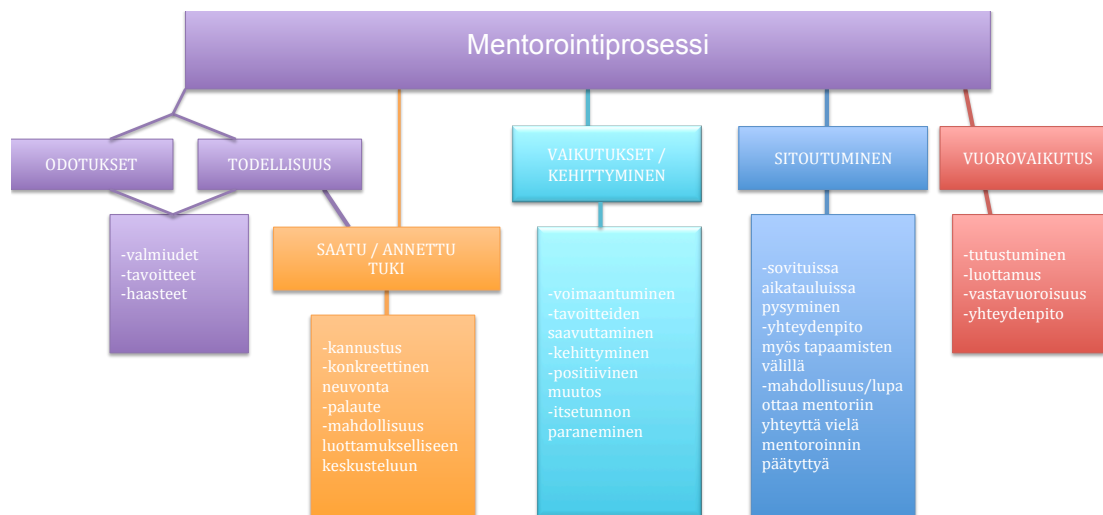
Tutkimusaineiston analyysimenetelmänä käytin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Tuomen ja Sarajärven (2009, 91) mukaan sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa. Analyysin tarkoituksena on luoda selkeä sanallinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Aineistolähtöisen sisällönanalyysi voidaan jakaa pelkistäen kolmeen eri vaiheeseen: aineiston pelkistämiseen, ryhmittelyyn sekä teoreettisten käsitteiden luomiseen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108).

Haastatteluaineiston litteroinnin suoritin vaiheittain sitä mukaa, kun haastatteluja oli tehty. Haastattelut litteroin sanatarkasti, jättäen pois ainoastaan joitakin toistoja tai täytesanoja, joita osa haastateltavista käytti hyvin paljon. Aineisto on litteroitu Arial 12 –fontilla käyttäen riviväliä 1,5. Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 72 sivua. Litteroinnin suoritin kuuntelemalla puhelimeeni sanelinsovelluksella tallentamani haastattelut kuulokkeilla, mikä mahdollisti äänitteiden tarkan kuuntelun sekä tarvittaessa saman kohdan kuuntelemisen helposti uudestaan. Litteroinnin yhteydessä tein muistiinpanoja mahdollisista teemoista, joita haastattelujen pohjalta nousi esiin sekä myös muista omista havainnoistani ja pohdinnoistani. Litteroidut haastattelut tallensin omalle tietokoneelleni ja pilvipalveluun omiksi word-tiedostokseen, joihin olen merkinnyt ylös myös sekä haastattelu- että litterointiajankohdan. Jokaisen haastattelun myös tulostin itselleni jatkotyöskentelyä varten. Litterointiprosessi oli melko aikaa vievä, mutta samalla hyvä alku aineistoon syventymiseen ja toi paljon uusia ajatuksia aineiston jatkotyöstämistä varten.

Pelkistämisen eli redusoinnin avulla analysoitavasta informaatiosta karsitaan tutkimukselle epäolennainen tieto pois. Aineiston ryhmittelyn eli klusteroinnin tarkoituksena on luoda pohjaa tutkimuksen perusrakenteelle etsimällä aineistosta samankaltaisia tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä, jotka ryhmitellään omiksi luokikseen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109.) Litteroinnin jälkeen siirryin aineistoon tutustumiseen syvällisemmin. Aloitin sen lukemalla aineistoa läpi

useita kertoja ja tekemällä samalla merkintöjä käyttäen erivärisiä alleviivauskyniä, joiden avulla aloitin aineiston ryhmittelemisen eri teemojen alle ja samalla pystyin jälkikäteen näkemään mitkä kohdat aineistosta olivat tutkimuksen kannalta oleellisimpia.

Käsittelin tässä kohtaa aineistoa kahtena erillisenä aineistona. Keräsin yhteen word-tiedostoon aktoreiden ja toiseen mentoreiden vastaukset. Aineistosta löytyi teemoja, jotka toistuivat sekä mentoreiden että aktoreiden vastauksissa. Järjestin aineiston näiden löytämäni viiden eri teeman alle (Kuvio 2). Esimerkki aineiston ryhmittelystä löytyy liitteenä työn lopusta (LIITE 6). Näiden teemojen avulla pohdin osallistujien kokemuksia sekä omina mentoreiden ja aktoreiden ryhminään että etsin myös yhdistäviä kokemuksia.



KUVIO 2. Aineiston teemoittelu

Jokaiselle vastaajalle annoin oman värikoodin, mikä helpotti aineiston järjestyä. Hankkeen kannalta hyödylliset kehittämissuositukset merkkasin tekstiin alleviivausta käyttäen. Haastateltavien suorat lainaukset olen merkinnyt koodeilla M1-M4 (mentorit) sekä A1-A3 (aktorit), jotta eri haastateltavien sitaatit voidaan erottaa toisistaan. Mentori-aktori –parien numerot ovat kuitenkin sekoitettu, joten esimerkiksi M1 ja A1 eivät ole pari keskenään.

## 5 MENTOROINTI AKTORIN HENKILÖKOHTAISTEN TAVOITTEIDEN TUKE- NA

Tutkimusta varten haastatellut aktorit osallistuivat Auta miestä mäessä – hankkeeseen kuuluvaan Mies Minne Matka –valmennukseen. Kaikista valmennuksiin osallistuneista miehistä vain pieni osa, kahden valmennusryhmän yhteensä 14:stä osallistujasta vain neljä, halusi itselleen mentorin valmennuksen ajaksi. Näistä tutkimukseen osallistuneista yksi oli hakeutunut valmennukseen omatoimisesti huomattuaan hankkeen mainoksen Facebookissa. Loput olivat lähteneet mukaan kuultuaan hankkeesta asioidessaan oman paikkakuntansa Ohjaamossa, joka tarjoaa alle 30-vuotiaille apua ja tukea muun muassa opiskeluun ja työllistymiseen liittyen.

### 5.1 Mentorointisuhteen aloittaminen

Tutkimukseen osallistuneiden aktoreiden elämäntilanteet sekä taustat koulutuksen ja työurien suhteen erosivat toisistaan paljon. Osalla oli jo aiempi korkeakoulututkinto tai kokemusta työelämästä, osalla ylioppilastutkinto tai lukio vielä kesken. Pelkän peruskoulun suorittaneita ei aktoreiden joukossa ollut ainoatakaan. Huolimatta erilaisista taustoista heitä kaikkia näytti kuitenkin yhdistävän ajatus lähteä avoimin mielin katsomaan mitä mentoroinnilla on heille tarjottavana, vaikka kaikki toivatkin esiin, ettei heillä juurikaan ollut ennakkotietoja siitä mistä mentoroinnissa oikeastaan on kysymys.

*Mä ajattelin, että mä hyötyisin siitä enemmän kuin koin että mitään haittaa. (A1)*

*Mä vähän aattelin niinku, et ainakaan siinä ei menetä mitään, tai voi ainakin sanoa, että on kokeillut nyt sitten tollaistakin. (A2)*

*Vähän sama juttu, että sitä suositeltiin niin hirveen kovasti, että ota nyt, ota nyt, niin mä aattelin, että ei mulla oo mitään hävittävää, niin otetaan nytte, kokeillaan nytte. (A3)*

Aktoreiden vastauksissa kysymykseen ”Miksi halusit itsellesi mentorin valmen-  
nuksen ajaksi?” yhdistävänä tekijänä nähdään heidän ajatus siitä, että mento-  
roinnissa ei ainakaan häviäisi tai menettäisi mitään, eikä siitä aiheudu mitään  
haittaa. Tämän esiin tuominen vastauksissa viittaa siihen, että aktoreilla kuiten-  
kin olisi ollut mentorointia kohtaan odotuksia ja tavoitteita. Sen sijaan, että akto-  
rit olisivat kertoneet lähteneensä mukaan mentorointiin jonkin tietyn tavoitteen  
vuoksi, jättivät he kuitenkin vastauksissaan asian avoimeksi.

*Ihan avoimin mielin lähdin. (A1)*

*Mulla ei ollu mitään odotuksia, et mä lähin niinku tyhjin mielin sinne.  
(A3)*

Ilman tavoitteita tai ennakko-odotuksia mentorointiin lähteminen selittyy osal-  
taan aktoreiden vähäisillä esitiedoilla mentoroinnista. Kysymykseen ”Oliko sinul-  
la / mitä ennakkotietoa sinulla oli mentoroinnista aikaisemmin?” aktorit vastasi-  
vat seuraavasti:

*Oikeestaan ei. (A3)*

*Ei mulla kyllä hirveesti tietoa ollut, että mihin mä olin lähdössä  
mukaan. (A1)*

Osittain taustalla saattaa olla myös ajatus siitä, että ilman odotuksia tai tavoittei-  
ta ei ainakaan synny uusia pettymyksiä. Tähän viittaa myös aktoreiden kerto-  
mukset siitä, että vaikka konkreettisten tavoitteiden asettaminen mentoroinnille  
oli etenkin mentorointisuhteiden alussa hankalaa, varsinainen mentorin kanssa  
käyty työskentely tapahtui lopulta enemmän henkisten ja sosiaalisten voimava-  
rojen lisäämisen parissa kuin konkreettisten suoranaisesti työllistymiseen tai  
koulutukseen liittyvien teemojen parissa.

*Me nyt otettiin mulle niinku tavoitteeks vähän parantaa mun  
sosiaalisia taitoja, et ne on ollu mul vähän niinku heikot. (A3)*

*Mulla yks iso ongelma-alue on ehkä itseluottamus. (A1)*

Varsinaisten tavoitteiden asettaminen olikin aktoreille haastavaa ja samalla  
hankaloitti mentoroinnin aloittamista. Aktorit toivat myös esiin, että käymässään



ryhmävalmennuksessa mentoroinnista ei oltu juurikaan kerrottu ja että olisivat toivoneet saaneensa siitä enemmän tietoa.

*Mä en tiennyt tästä prosessista etukäteen hirveesti ja mulla oli sel-  
lanen etukäteen mielikuva, siitä et melkein niinku joku isovelii-  
hahmo-tyyppi tulis vähän ohjeistaan ja tukemaan... ..Ehkä vaan  
niissä puitteissa toivoin enemmän tietoa, että se mun oma kuva,  
mikä mulla oli päässä ei sitten vastannut sitä todellisuutta. (A1)*

*...nekään ei siitä hirveesti puhunut, jotka veti sitä mies minne mat-  
kaa... ..No, joo, ois sitä voinu vähän enemmän jotenkin. Oli  
enemmänkin niinku hyppy tuntemattomaan. (A3)*

Samalla vastauksissa tuli ilmi, että vaikka aktorit toisaalta kertoivatkin, ettei heil-  
lä ollut mentoroinnin suhteen tavoitteita tai sen kummempia odotuksia, olivat he  
kuitenkin asiasta jonkinlaisen kuvan muodostaneet ja sitä kautta ehkä oletta-  
neet saavansa mentoroinnista tietynlaista tukea tai hyötyä. Vaikka mentoroin-  
tisuhteiden aloittamisessa oli haasteita juuri yhteisen päämäärän löytämisen  
kanssa, kokivat aktorit työskentelyn lopulta kuitenkin mielekkääksi ja hyödylli-  
seksi.

Mentorointisuhteissa työskentely käynnistettiin enemmän konkreettisten työ- tai  
koulutusuraa edistävien tavoitteiden kautta.

*No hän on tosiaan kehottanut hakemaan sitä muuta työtä ja sitten  
hainkin ja itse asiassa tänään on yks työhaastattelu niistä paikoista  
mihin hain. (A1)*

*Se (mentori) anto myös vähän vinkkejä kuinka voin hioo mun cv:tä  
parempaan muotoon ja sit me katottiin sitä vähän läpi. (A2)*

Konkreettisiin tavoitteisiin tähtäävän työskentelyn rinnalla mentorointisuhteissa  
vaikutti loppujen lopuksi merkittävämpään osaan nousevan mentoroinnin kautta  
saatu henkinen tuki ja kannustus. Mentoroinnin keskittyessä enemmän aktorei-  
den sosiaaliin tai henkisiin haasteisiin, saivat aktorit sitä kautta myös tukea  
niihin asioihin, jotka ovat mahdollisesti osaltaan vaikeuttaneet työllistymistä tai  
opiskelupaikan saamista. Etenkin pidempään jatkuneissa mentorointisuhteissa  
henkisen tuen merkitys vaikutti korostuvan, kun kanssakäyminen mentorin ja  
aktorin välillä ehti muuttua luonnollisemmaksi ja luottamus pikkuhiljaa rakentua.

Aktorit toivat esiin saaneensa mentoreilta tukea ja kannustusta, minkä myötä myös muilla elämän osa-alueilla toimiminen on tullut helpommaksi.

*...ja hän hyvin usein rohkas mua luottamaan itseeni ja kokeilemaan eri asioita ja ottamaan vähän enemmän riskejä... ...Sain ainakin vaikutelman, että hän uskoi minun mahdollisuuksiin, minun potentiaaliini. (A1)*

*...esimerkiksi tota kaverisuhteisiin oli tota konkreettisia sellasia niinku että öö että miten lähestyä asiaa... ...niin tota hän antoi siihen esimerkiksi vähän vinkkejä, jotka on nyt näyttänyt toimivan ihan hyvin. (A3)*

Kysymykseen ”koitko mentoroinnin auttaneen sinua tavoitteiden saavuttamisessa?” eräs aktori vastasi:

*Joo, totta kai. En mä usko, että mä olisin päässyt mihinkään ittekseni. (A3)*

## 5.2 Hyvä mentorointisuhte tukemassa valmennuksen tavoitteita

Mentorointi on hankkeessa yhtenä osana ryhmävalmennuksen lisäksi. Ryhmävalmennuksen keskittyessä enemmän yleisiin työuran edistämiseen tähtääviin asioihin, tarjoaa mentorointi siihen osallistuville mahdollisuuden henkilökohtaisempaan työskentelyyn. Ryhmässä joudutaan ottamaan huomioon koko ryhmän valmiudet ja tavoitteita joudutaan käsittelemään yleisemmällä tasolla. Mentoroinnin avulla pystytään sen sijaan lähtemään liikkeelle kunkin aktorin henkilökohtaisesta tilanteesta ja tarpeista, jotka ovat merkittäviä omien tavoitteiden saavuttamisen kannalta.

Mentoroinnin onnistumisen kannalta aktorin ja mentorin välinen vuorovaikutus ja luottamus on tärkeää. Aktorit toivat esiin mentorointisuhteiden erilaisista kestoista huolimatta onnistuneensa luomaan mentorin kanssa hyvän vuorovaikutussuhteen. Vastauksissa tuli esiin myös aktoreiden epävarmuus suhteiden alussa, joka kuitenkin yhteisen työskentelyn myötä vaikutti pikkuhiljaa vähenty-

neen, mikä kertoo mentoroinnin olleen aktoreille mielekästä ja heidän kokeneen sen tärkeäksi sekä hyödylliseksi itselleen.

Eräs aktori kuvaa prosessin alun olleen haastava, mutta yhteisen työskentelyn myötä vuorovaikutuksen parantuneen ja työskentelyn onnistuneen.

*No se alko ehkä vähän silleen epävarmasti, että mentorikin meidän viimesellä tapaamisella sanoj, että ekan tapaamisen jälkeen hän ei ollut ihan varma pystyykö auttamaan minua, mutta siinä sitten tavattiin kaikki ne kerrat... ..Mentori ainakin viimesellä tapaamisella sano, että hän niinku huomasi eron minussa. Että ekalla kerralla olin hirmu ujo, sisäänpäin kääntynyt ja sitten vikalla kerralla sitten taas olin paljon itsevarmemman olonen. Ehkä eniten oli se, että siinä ajan saatossa mä olin enemmän oppinut tuntemaan häntä ja oli ehtinyt syntyä semmonen luottamussuhde. No on kyllä sen verran luottamusta, että on voinut just näistä henkilökohtaisista ongelmista voinut puhua tavoitteista tai jostakin vakavemmista asioista myös.. (A1)*

Aktoreilta kysyttäessä kokivatko he mentorin olleen heille itselleen sopiva, toivat he vastauksissaan esiin kokeneensa mentoreiden valinnan heille onnistuneen. Vaikka kaikille mukana olleille ei ollutkaan tarjolla mentoria, joka olisi ollut työuransa suhteen taustoiltaan samalla alalla kuin aktori, eivät aktorit kokeneet sitä ongelmalliseksi, vaikka osalla toiveena olisi mentori juuri omalta alalta ollutkin.

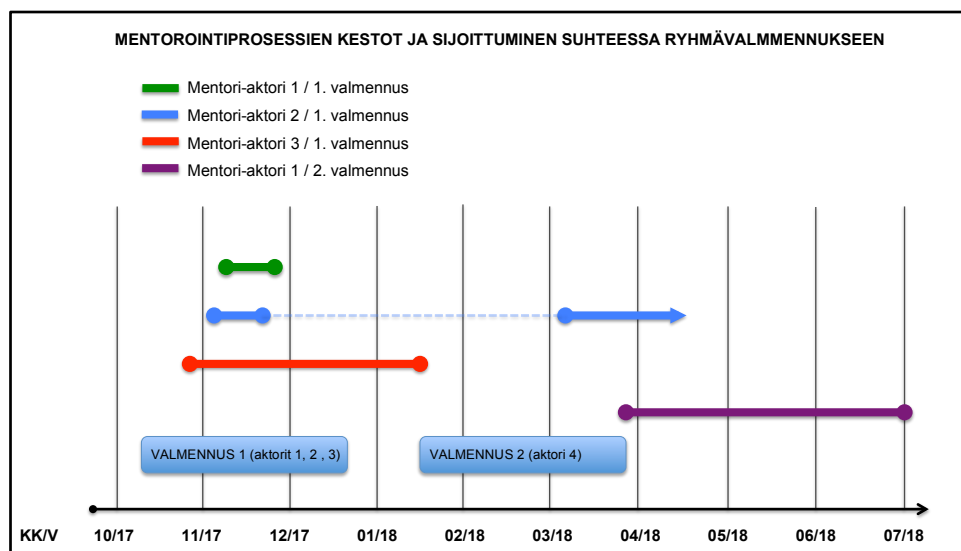
*Joo. Meidän tää tota niinku uravalinnat ja tämmönen ei matchannu, mut ehkä se oli hyvä asia niinku tavallaan, et just niinku mainitsin sen kolikon kääntöpuolen, et tavallaan vähän samanlaisia, mut tavallaan vähän erilaisia. (A3)*

*...mulla tais olla mielessä sellanen kuva, että, tai ainakin toive, että saisin just oman alan tekijän mentoroimaan ja pääsisin tavallaan hänen oppipojakseen tai vastaavaa... ..No ku en hirveesti tiennyt mitä muita, millasia mentoreita oli tarjolla, en tiiä menisinkö sanomaan, että hän oli mulle niinku se paras mahdollinen, mutta hän oli kuitenkin, tuli kuitenkin kannustusta ja sellasta. (A1)*

Mentorointiprosessit erosivat toisistaan kestoiltaan sekä ajalliselta sijoittumiseltaan suhteessa ryhmävalmennukseen hyvin paljon. Mentorointiprosessien sijoittumista suhteessa valmennukseen on kuvattu kuviossa 3. Kaksi mentori-aktori

–paria työskenteli yhdessä useamman viikon ajan melko säännöllisesti. Kaksi mentoria ehti tavata aktoria fyysisesti vain pari kertaa ennen suhteen päättymistä. Näiden mentorointisuhteiden yllättävän nopea päätyminen johtui niille asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta jo etuajassa. Aktorit olivat mentorointiin ja yhteiseen työskentelyyn mentorin kanssa motivoituneita, mistä osaltaan kertoo aktoreiden hyvä sitoutuminen prosessiin. Sovitut tapaamiset toteutuivat ja aktorit pitivät mentoreiden kanssa yhteyttä myös tapaamisten välillä. Osa aktoreista toi myös esiin, että mentorointi olisi voinut kestää pidempäänkin.

*Jotenkin mietin, että jos itse lähtisin suunnittelemaan tällaista mentorointiprojektia mä ehkä suunnittelisin sitä vähän pitemmäks aikaa kuin vain ehkä muutaman kerran, muutaman kuukauden aikana tavataan joitakin kertoja. (A1)*



KUVIO 3. Mentorointisuhteiden kestot ja sijoittuminen suhteessa valmennukseen

Osittain aktoreiden hyvää sitoutumista prosessiin on voinut edesauttaa heidän positiiviset kokemukset mentoreiden sitoutumisesta ja aktiivisuudesta. Kaikki haastatellut aktorit kertoivat mentorin lupautuneen tarvittaessa olemaan käytettävissä myös varsinaisen mentoroinnin päätyttyä. Toinen nopeasti päättyneistä mentorointisuhteista saikin näin jatkoa myöhemmin.

*Jotain viestejä. Se on välillä kyselly silleen että jotain kuulumisia ja sit mä oon välillä antanut vähän tilanpäivitystä siit et mitä mä teen siellä duunissa. (A2)*

*Viimesellä tapaamisella sanoi, että häneen saa ottaa yhteyttä missä tahansa kysymyksissä ja sitten hän auttaa tarpeen tullen ja ää myöskin, et mul oli toinen tapaaminen siihen aikaan mun omiin töihin liittyen, niin hän ihan pyysi siitä, että lähettäisin sen jälkeen tekstarin, että kuinka hyvin se meni. (A1)*

*No siis kyl tää must oli ihan niinku riittävä ja hänkin sanoi (mentori) et me voidaan niinku lisää tavata tän jälkeenkin, et ei se oo niinku lukkoon lyöty. (A3)*

Vaikka mentorintisuhteet sijoittuivatkin ryhmävalmennukseen nähden hyvin eri tavalla kokivat aktorit mentoroinnin olleen hyödyllinen lisä valmennukseen. Eniten mentoroinnista koettiin olevan hyötyä siinä, että aktorille tarjoutui mahdollisuus paneutua mentorin kanssa juuri hänelle henkilökohtaisesti merkittäviin ja ajankohtaisiin asioihin.

*Sinänsä ehkä vähän semmosta yksilöidympää palautetta kuin siin että istuu tuolla ryhmätilassa ja saa antaa vaan sen yhden kaks kommenttia, koska aika ei riitä ja sit loppuajasta tehdään joku kiva pieni ryhmätehtävä tyyliin. (A2)*

*Mentorin kanssa näitä käydessä läpi, ne asiat oli just minuun liittyviä ja minulle ajankohtasia. (A1)*

Itse valmennuksesta mukana mentoroinnissa olleet aktorit toivat vastauksiinsa esiin sekä positiivisia kokemuksia että kehittämisen paikkoja. Valmennukseen aktorit olivat lähteneet hakemaan tukea työllistymiseen.

*Mä ajattelin, että tästä voisi olla jotakin hyötyä mahdollisesti työllistymisessä tai jos onnistuis tää mun alan mentori löytää tai vastavaa. (A1)*

*...oon ollut yhdellä niinku toisellakin tollasella kurssilla, joka ei nyt ihan suorastaan tai ainakaan pelkästään liittynyt vaan työn hakemiseen... ..niin sit mä aattelin, että vois koittaa tollastakin. (A2)*

Valmennuksen keston osalta aktorit toivat esiin mahdollisen tiivistämisen tarpeen, mutta myös valmennuskertojen olleen sopivin väliajoin.

*No mulle henkilökohtaisesti tää valmennus täällä oli ehkä muutama kerran liian pitkä vaan, koska täällä käydään niin laaja-alaisesti kaikkee läpi, että osa niistä oli mulle niinku vanhan kertaamista ja silleen mä en saanu niistä mitään irti. (A1)*

*Joskus mä mietin, että onks tää nyt ihan tarpeellista, mutta en nyt vaan muista mikä se oli. Must tuntu vähän, et sitä aikaa käytettiin aika tehottomasti, et just niinku et se oli kolme tuntii kestävä ja sit siinä saatiin käsitelty just niinku pari asiaa tai tosi kevyesti. (A3)*

*Must toimi ihan hyvin tolleen, et siis yhtään tiiviimpi tahti, niin ei siin välttämättä kerkeis tai niinku siis, et ois vaan hyvä, et ihmisillä olis jonkin aikaa miettii niit asioita tai antaa niille, tai antaa niiden asioiden niinku upota päähänsä ja sit jos jollain vielä on silleen, että käy jossain koulun tai työn tyyppisessä siinä ohella. Sit taas jos sitä ois niinku tyyliin kerran kuussa, niin ihmiset ei varmaan ees muistais koko edellistä kertaa. (A2)*

Vaikka tutkimukseen haastatellut aktorit kertoivatkin lähteneensä mukaan valmennukseen nimenomaan saadakseen tukea tavoitteissaan saavuttaa työ- tai opiskelupaikka, toteavat he vastauksissaan kuitenkin valmennuksen olleen heille pitkälti vanhan kertausta. Vastausten perusteella voidaan nähdä, että ainakin mukaan mentorointiin lähteneillä valmennukseen osallistuneilla miehillä tiedot ja taidot työ- tai opiskelupaikan hakemiseen olivat olemassa jo ennestään, eikä puutetta ollut välttämättä motivaatiossakaan. Eräs aktori totesi saatuaan kesken mentoroinnin työharjoittelupaikan:

*Joo, se oli, heh, järjestyksessä tän vuoden 22 työhaastattelu, josta nyt sitten nappas toi. (A2)*

Tämä puolestaan vahvistaa edelleen sitä näkökulmaa, että mentorointiin osallistuneilla miehillä haasteet työ- tai koulutuspaikan saamisessa eivät olleet si-donnaisia vajavaisiin taitoihin itse työ- tai koulutuspaikan hakuprosessissa. Esteet työ- tai koulutuspaikan saamiseen vaikuttaisivatkin vastausten perusteella olleen aktoreiden kohdalla elämän muilla osa-alueilla olevien haasteiden aiheuttamia.

### 5.3 Mentoroinnin avulla kiinni henkilökohtaisiin haasteisiin

Aktoreille suuremman hyödyn mentoroinnissa tarjosikin heidän sitä kautta saamansa tuki muilla elämän osa-alueilla, jotka mahdollisesti ovat olleet onnistumisen esteenä heidän pyrkimyksissään edetä työ- tai koulutusurallaan. Valmennuksen ja mentoroinnin myötä aktorit kertoivat konkreettisista onnistumisista.

*No hän (mentori) on tosiaan kehottanut hakemaan sitä muuta työtä ja sitten hainkin ja itse asiassa tänään on yks työhaastattelu niistä paikoista mihin hain. (A1)*

*Siitä Mies Minne Matkasta, niin tota se yks niistä vetäjistä sai mut tota hakemaan mut yhteen opiskelupaikkaan ja sain sen opiskelupaikan, että oon sinne menossa, että sellanen aika konkreettinen vaikutus oli. (A3)*

Vastauksissaan aktorit toteavat saamansa kannustuksen olleen merkittävässä roolissa heidän ryhtymisessään toimeen työ- tai koulutuspaikan hakemisessa. Mentoreiltaan aktorit kertoivatkin saaneensa paljon kannustusta sekä tukea. Lisäksi työskentely elämään haasteita tuovien henkilökohtaisten teemojen parissa, kuten esimerkiksi itsetunto ja sosiaaliset taidot, koettiin tärkeäksi ja voimauttavaksi.

*Että ekalla kerralla olin hirmu ujo, sisäänpäin kääntynyt ja sitten viikalla kerralla sitten taas olin paljon itsevarmemman olonen. Jos olen (huomannut muutosta omassa toiminnassa) niin se on enemmänkin semmosta, että mä voin, ää mä oon ehkä vähän rohkeampi ottamaan mahdolliseen työnantajaan yhteyttä, että ”hei onko teillä töitä tarjolla? (A1)*

*No siis mä sain niinkun taas vähän muodostettua yhteyttä siihen mun vanhaan kaveriin ja sitten tota yritän pitää mielessä niitä muita vinkkejä yleisesti ottaen, kun tapaa tuntemattomampia ihmisiä. (A3)*

Lisäksi aktorit tekivät itsestään ja omasta käytöksestään huomioita sekä tavoittivat asioita, joiden kanssa työskennellä jatkossa.

*No mä ehkä aavistin tätä aiemmin, mutta nyt se konkretisoitu, että mä oon kyllä erittäin itsekriittinen. Puhuttiin joskus ammattimaisuudesta ja itsestäni ammattilaisena, niin me siinä vähän käytiin läpi mun omia vahvuuksia ja heikkouksia ja sillä hän sai mutkin näke-*

*mään, että mulla on enemmän tarjottavaa työnantajalle, kuin itsekkään joskus annan itelleni arvoa. (A1)*

*Myönnän ite itseni niinku vähän enempi introvertiks tosin ilmeisesti mun on mahdollista niinku lyhytaikaisesti vetää semmonen pieni spurtti ja tuoda itteeni esille vähän semmosena jäməkämpänä ja ulospäin suuntautuvana... ..oikein toi niinku, perus itsereflektoinnin harjoittaminen voi myös hyödyttää omien tavoitteiden asettamisessa. (A2)*

Koko hanke ja siihen liittyvä mentorointi oli suunnattu ainoastaan miehille, mikä mahdollisti ottamaan huomioon miesten erityiset tarpeet ja tapa kohdata sekä käsitellä asioita. Aktorit kokivat tämän hyvänä asiana, vaikka eivät varsinaisesti olleet asiaa valmennukseen osallistuessaan kertomansa mukaan miettineet.

*Ei se oo oikeestaan tuntunut miltään. Sinänsä ensin vähän hassulta, mut ehkä siinä sitten, kun se on semmonen niinku vertaisryhmä, niin ehkä siinä sitten on helpompi samaistua, kun miehillä on yhteinen niinku armeija ja tämmöset. (A3)*

*En varsinaisesti ajatellut että ohjelma oli suunnattu miehille. Itse lähestyin sitä kuin sukupuolineutraalia ohjelmaa. Miehille suunnatus- ta ohjelmasta oli kyllä hyötyä, kun koin että kaikki muut osallistujat olisivat jollain tasoilla samassa tilanteessa kuin minä eikä tarvinnut murehtia typeriä asioita kuten maskuliinisuutta tai miten naiset näkisivät minut tässä tilanteessa. (A1)*

*Kaiken tasa-arvo puheen ohella minusta hyvä muistaa kuinka eri tavoin miehet ja naiset kokevat eri asiat. En nyt sano etteikö poikkeavan näkökulman tuominen esille ole lähtökohtaisesti hyvä juttu, mutta valmennuksen ja kykyjen kehittämiseen keskittyvässä toiminnassa tästä ei välttämättä ole niin isoa hyötyä. Pääpainon pitäisi olla ihmisten itsetuntemuksen lisäämisessä sekä omien voimavarojen tunnistamisessa. Mitä paremmin osallistujat kokevat voivansa samastua vetäjään, ja vastaavasti mitä paremmin vetäjä kokee saavansa yhteyden osallistujiin, sen parempia tuloksia yleensä syntyy... ..Väitän myös että kun valmennusryhmä koostuu ainoastaan miehistä, on ryhmän mahdollista synnyttää täysin erilainen yhteishenki. (A2)*

Vastauksissaan kysymykseen valmennuksen suuntaamisesta ainoastaan miehille, aktorit siis kertoivat toisaalta, etteivät ole asiaa sen kummemmin miettineet, mutta toivat kuitenkin samalla esiin juuri niitä teemoja, joiden kanssa myös mentoroinnissa oli työskennelty. Pelkästään miehistä koostuva ryhmä ja se, että myös ryhmän ohjaajat olivat miehiä, koettiin jo sinänsä voimavarana. Lisäksi



aktorit kokivat ryhmän mahdollistaneen hyvän yhteishengen muodostumisen sekä mahdollisuuden tulla paikalle ”omana itsenään” välittämättä mahdollisista ulkopuolelta tulevista paineista esimerkiksi liittyen kokemukseen omasta itsestä tai ulkonäöstä. Samalla eräs aktori nosti esiin vastauksessaan oman kokemuksensa miesten korkeammasta kynnyksestä pyytää apua ongelmiinsa.

*Lähtökohtaisesti ei ollut minusta ollenkaan huono juttu että valmennus oli suunnattu ainoastaan miehille... ..Samaan aikaan miehillä tuo kynnys avun pyytämiseen ja hakemiseen sekä erilaisiin valmennuksiin ja kuntoutuksiin osallistumiseen näyttäisi olevan lähtökohtaisesti korkeampi. (A2)*

## 6. MENTORIT AKTOREIDEN TUKENA JA KEHITTÄMÄSSÄ ITSEÄÄN

Hankkeessa mentoreina toimineet ja tähän tutkimukseen osallistuneet miehet olivat ilmoittautuneet omatoimisesti mukaan mentorikoulutukseen, joka järjestettiin syksyllä 2017. Mentorointikoulutuksen toteutti Miessakit ry. Se käsitti neljä tapaamiskertaa ja oli kestoltaan yhteensä 12 tuntia. Koulutuksen tavoitteena oli antaa mentoreiksi ryhtyville miehille riittävät valmiudet toimia mentoreina nuorten miesten koulutukseen ja uraan liittyvissä kysymyksissä. Mentorit olivat kaikki itse työelämässä mukana olevia ja työskentelivät eri aloilla.

### 6.1 Halu auttaa nuoria ja kehittää itseään motivaationa mentoroinnille

Mentoreita yhdisti halu auttaa nuoria eteenpäin sekä hankkia uusia kokemuksia ja kehittää itseään. Ennen mentoroinnin aloittamista mentoreilta kysyttäessä odotuksista mentoroinnin sekä tulevan aktorin suhteen, lähtivät he kaikki työhönsä mentorina positiivisin ennakko-odotuksin.

*Uskon saavani onnistumisen tunteen, kun näen nuoren joka ottaa seuraavan rohkean askeleen kohti omaa tulevaisuuttaan, sen sijaan että hän jää odottamaan että joku kertoo hänelle mitä pitää tehdä. Toivon näkeväni innostusta, toivoa, uskoa aktorin katseessa ja toiminnassa oman tulevaisuuden suhteen. (M1)*

*Toivon sujuvaa yhteistyötä ja vaikka tiedän, että hankkeen aktoreilla on haasteita opiskelujen, työelämän ja arjessa suoriutumisen kanssa, uskon että hankkeeseen osallistuvilta löytyy motivaatiota ja valmiuksia käydä prosessi läpi. (M2)*

*Koen, että minulla on annettavaa kuvatussa tilanteessa oleville nuorille, mutta samalla haen myös itselleni osaamista ja uutta kokemusta. Jo pelkästään ”hyvän kiertäminen” on isoin asia, mutta jos siinä sivussa saatan kehittää itseäni, niin hyvä. Toivon, että saan kokea iloa ja onnistumisen elämyksiä ja että nuori pääsee elämässään eteenpäin. (M3)*

Vaikka mentorit tiedostivatkin hankkeessa mukana olevan kohderyhmän mahdolliset haasteet arjessa ja koulutus- tai työuran suhteen, asettivat he tuleville

aktoreille yhteisen työskentelyn suhteen ehkä turhankin kovia ennako-  
odotuksia. Kaikkien mentorointisuhteiden alkua yhdistikin haasteet löytää yhtei-  
selle työskentelylle tavoitteet, joista aktorille olisi aidosti hyötyä. Verrattaessa  
mentoreiden positiivisia ennako-odotuksia lopulta toteutuneeseen mentoroin-  
nin aloittamiseen, voidaan todeta alun haasteiden tulleen mentoreille ainakin  
osittain yllätyksenä.

*Suhteen luominen aktorin kanssa oli alkuun hankalaa ja vaati kärsi-  
vällisyyttä. Aktori oli luonteeltaan ujo ja sisäänpäinkääntynyt ja vas-  
taili aluksi kysymyksiin hyvin lyhyesti. (M4)*

*Mimmosia ajatuksia, mitä toiveita? Niin, se oli ihan tabula rasa. Et  
kysyin niinku et mitä toiveita, niin ei hän oikein tiedä. Mitä sä halui-  
sit saavuttaa? No ei hän oikein tiedä. No, mistä nyt tökkii, niinku et  
sul on tämmönen koulutus ja tällänen tausta ja tää osaaminen? No  
ei hän oikein tiedä... Ja sit niinku tavoitteiden kanssa sama juttu. Et  
mitäs tavoitteita sul on kahen vuoden päähän tai kolmen vuoden  
päähän? No ei hän oikein tiedä? No, mitäs tavoitteita sul on tälle  
vuodelle, et niinku kaks-kolme kuukautta vuoden loppuun, et? No ei  
hän oikein tiedä. ( M3)*

Aktoreiden lähteminen mentorointiin ikään kuin valmistautumatta ja ilman en-  
nakkotavoitteita aiheutti mentoreille haasteita lähteä viemään prosessia eteen-  
päin.

*Mä niinku kysyin, et onks tällä hetkellä mitään sellasta asiaa missä  
hän niinku kaipais neuvoja, niin hän sit niinku ilmoitti, et nyt ei oi-  
keestaan niinku tällä hetkellä oikeestaan oo, hän on tosi kiitollinen  
kyllä kaikesta, mutta täl hetkellä ei nyt oikein tarvii mitään. (M2)*

*Mä itekseni kelasin, että voi vittu, että mitähän tästä nyt oikein tulee  
ku herra ei osaa, se oli niinku, kaikki oli ”ei tiedä”? Ni, mä olin sil-  
leen, et ei, ei niinku, mist täst lähtee? (M3)*

## 6.2 Mentorointi mahdollistamassa henkilökohtaisen tuen tarjoamisen

Tavoitteita mentorointisuhteisiin saatiin kuitenkin selkiytettyä ja sen myötä pro-  
sessit kaikkien neljän mentori-aktori –parin osalta käyntiin. Lähtökohtaisesti  
mentorointi oli hankkeessa suunniteltu ennen kaikkea tukemaan aktoreiden

konkreettisia pyrkimyksiä edetä työ- tai koulutusmarkkinoilla. Lopulta aktoreiden todelliset tarpeet mentoroinnin osalta löytyivät kuitenkin enemmän elämän muilta osa-alueilta. Mentoreiden huomattessa aktoreiden kaipaavan enemmän tukea juuri psykososiaalisella puolella, helpottui yhteinen työskentely ja prosesseille löytyi myös päämäärä, johon pyrkiä. Tätä kuvaa yksi mentoreista vastauksessaan mentorointisuhteen aloittamisesta kysyttäessä:

*Keskustelimme yhdessä mentorini kanssa siitä, mitkä voisivat olla mentorointijakson tavoitteita. Koska kyse oli työelämämentoroinnista, tavoitteita haettiin ensin töihin ja opiskeluun liittyen. Aktorini oli hakenut opiskelemaan jo aiemmin ja odotti tällä hetkellä pääsykoetuloja, joten opiskeluun liittyviä tavoitteita ei kannattanut laittaa. Töiden hakemisen suhteen aktorini oli eräänlaisessa pattitilanteessa, sillä olemattomalla työkokemuksella tarjolla oli lähinnä asiakaspalvelutehtäviä, joihin aktorini ei koennut pystyvänsä sosiaalisen kykenemättömyytensä takia. Ehdotin lopulta mentoroinnin tavoitteeksi sosiaalisten kykyjen harjoittamista, sillä ajattelin että tästä voisi olla aktorille apua sekä opiskelu- että työelämässä. (M4)*

Myös muissa mentorointisuhteissa mentorit huomasivat melko pian aktoreilla olevan suurempi tarve löytää ratkaisuja elämässään oleviin muihin haasteisiin, kuin konkreettisiin ongelmiin työ- tai koulutuspaikan hakemisessa. Etenkin mentoreiden ja aktoreiden vuorovaikutussuhteen kehittyessä mentorit kokivat aktoreiden henkisen tukemisen ja kannustamisen tärkeäksi ja heitä eteenpäin vieväksi.

*Mä rohkasin häntä sen ensimmäisen tapaamisen jälkeen, mä rohkasin, et tavataan tässä aika nopeesti uudestaan... ..että mihin hän sitten tarvi ja kaipas sitä apua, oli jollakin tavalla siihen itsetuntoon, että tavallaan sellanen luottamus itteensä, että mä pystyn tämän, mä oon yhtä hyvä kuin muutkin, mä pystyn tekemään nää hommat mitä mulle annetaan. Siihen hän ehkä kaipas ja tarvi sitten tuota pikkusen potkua. (M1)*

*Me käytiin siis mentoroinnissa paljon muutakin, niinku parisuhdetta tai oikeestaan sen puutetta ja sit niinkun vähän itsetunnon kanssa oli ongelmia, itsetunnon puutetta, sen taustoja. Sit niinkun sielt se oikeestaan niinku lähti. (M3)*

Mentoreiden päästessä työskentelyssään aktoreiden kanssa käsiksi haasteisiin, joihin aktorit tarvitsivat enemmän tukea, kokivat myös mentorit onnistuvan-

sa työssään paremmin kuin mentoroinnin alussa. Tämän myötä mentorit pystyivät myös auttamaan aktoreita löytämään kehittymisen paikkoja sekä viemään yhteistä työskentelyä eteenpäin.

*Mä pyrin sit taas omalta osaltani osottamaan, näyttämään, niinku pin-pointtaamaan, että hei että onnistumiskokemus, huomioi, onnistumiskokemus, huomioi, et niinku et vielä niinku vähän korostamaan vielä niitä, koska hänellä (aktorilla) oli selkeätä taipumusta itensä dissaamiseen niinku enemmän, niin korostamaan just sitä. Ja sit taas niinku avaamaan sitä tervettä itsekkyyttä siinä mielessä, että et se tekis töitä itteään varten. (M3)*

Mentorit kokivat työnsä olleen merkityksellistä ja tärkeää paitsi aktoreiden myös itsensä kannalta. Mentorit huomasivat aktoreissa prosessien aikana tapahtuneen positiivisen muutoksen sekä kehittymisen ja näkivät yhteyden oman työnsä vaikutuksista tähän kehitykseen.

*...mentoroinnin rooli, ehkä se oli yks pieni osa siinä isommassa kokonaisuudessa. (M1)*

*Kyl mä ainakin ymmärrän, tai ymmärsin, että hänellä niinku kirkastu se mitä hän haluais tehdä ja mitä hänen kannattais niinku seuravaks mahdollisesti tehdä, niinku vahvistettiin sitä mikä oli jo ennestään tiedossa ja kirkastettiin niinku niitä tavoitteita. (M2)*

*Iso potku oli niillä asioilla, mitä me päätettiin yhdessä tehdä, niin ne johti sit tuloksiin, et mä en tiedä et onks siin ollu sit joku apu sillä et se on saanu niinku sellasta vähän toisenlaista näkökulmaa sieltä (valmennuksesta), jota se on päässy sit mun kanssa jalostamaan, mut niinkun mul on semmonen kokemus, et konkreettiset stepit tai konkreettiset jutut, niin ne tuli sitten mentoroinnin kautta monet, mitkä niinkun näky et johti johonkin niinku kontaktiin ulkomaailmaan. (M3)*

*Koin, että pystyin mentorina tarjoamaan aktorilleni uusia näkökulmia ja tukea sosiaaliin tilanteisiin, mutta uskon että hän olisi hyötynyt myös jostain toisesta lähestymistavasta. (M4)*

### 6.3 Koulutuksesta työkaluja mentorina toimimiseen

Mentoreita yhdisti paitsi halu auttaa nuoria myös pyrkimys kehittää itseään ja oppia uutta. Hankkeessa mukana olleet mentorit kävivät ennen mentoroinnin aloittamista läpi mentorointikoulutuksen. Koulutus koettiin mentoreiden keskuudessa hyvänä pohjana aloittaa oma taipale mentorina osana hanketta. Koulutus koettiin jo itsessään kehittävänä ja mielenkiintoisena, mutta sitä kautta mentorit kertoivat myös saaneensa paljon työkaluja ja tukea omaan työskentelyynsä.

*Sinänsä ihan niinku hirveen mielenkiintonen juttu oli ja varsinkin toi niinku koulutus itsessään. (M2)*

*Siel oli siis, se oli hyvä niinkun runko ja rakenne ja sieltä niinku tarttu muutamia niinku semmosia isoja juttuja, niinkun esimerkiksi just tää mistä puhuin silloin, et mulla oli muutaman kerran niinkun aktorin kanssa sellanen helvetin niinku epävarma tunne, niinku siitä, et teinks mä nyt ihan varmasti niinku oikeita juttuja ja eteneeks tää? (M3)*

*...tuota tulihan siellä nyt semmosta pohjaa, teoriaa hyvin paljon niissä keskusteluissa. Ne oli hyviä ne keskustelut. (M1)*

Mentorit nostivat esiin myös muutamia kehitysehdotuksia mentorikoulutuksen jatkoa ajatellen. Etenkin konkreettiseen työskentelyyn mentorina kaivattiin oman mentorointikokemuksen jälkeen lisää pohjaa sekä yhteistyötä hankkeeseen kuuluvan valmennuksen kanssa.

*Ihan niinku tavallaan niitä mentoroinnin työkaluja, et millä lähdet mentoroimaan ja millä sä voit taklata jonkin haasteen tai konfliktin tai ristiriidan tai niinkun jonkun vastaväitteen, niin niitä mä oisin kaivannut lisää. (M3)*

*Voisi olla mielenkiintoista päästä seuraamaan minkälaista ohjausta aktorit saavat mentoroinnin ulkopuolella muilta hanketyöntekijöiltä. Mentoroidessa tuli ajoittain olo, että toimii kuin erillisessä kuplassa, joka ei ole sidoksissa muuhun hankkeeseen ja aktorilta kysyttäessä muun hankkeen merkitys jäi vähän epämääräiseksi. Läheisempi yhteistyö muiden hanketyöntekijöiden kanssa voisi olla hyvä idea. (M4)*

Itse mentorointiprosessi koettiin mentoreiden keskuudessa monella eri tasolla opettavaisena. Mentoreiden vastauksista nähdään, että prosessiin osallistuminen antoi heille paljon. Mentorit kertoivat oppineensa uusia asioita, joiden myötä he kokivat kehittyneensä ihmisinä. Lisäksi mentorointiin osallistuminen toi heille iloa ja uusia näkökulmia.

*No siis mä, must tuntuu ja mä toivon, et mä kasvoin ihmisenä ja tota mähän opin ihan pirusti uutta. Mähän opin ihan kokonaisen ajatusmaailman ja ajatusrakennelman, niinkun itse itse uusiksi ja sit mä opin myös niinkun oikeestaan vähän vaikuttamisen työkaluja ja vähän niinkun sit taas niinkun sen että miten pystyy eri ihmisille peilaamaan asioita eri tavoilla, niin siin oli ne muutamat isot. (M3)*

*Mun elämä kun on semmosta, mä elän semmosessa tietynlaisessa putkessa ja tavallaan se että mitä tuolla, mitä täällä maailmassa oikeesti tapahtuu, tapahtuu, niin siitä helposti vieraantuu siellä omassa pienessä mukavuuden putkessaan menee ja elää elämäänsä ja tavallaan, että näkee ja ymmärtää sen, ni kyllä mulla on niinku silmät avautunu tämän mentoroinnin kautta muun muassa. Mul on muitakin tämmösiä, sanotaanko vapaaehtoistöitä, mitä mä teen, et mä nään, mä jalkaudun sinne oikeeseen elämään tiätsä, ja näkee sitä, kokee sitä ja jos jollakin tavalla sillä omalla kokemuksella, osaamisella, millä hyvänsä voi olla jotain hyvää tekemässä, niin kyl mä sitä mielelläni jaan... ..Siinä oppii kyllä ittestään myös aina, aina niissä tapaamisissa. (M1)*

*Niin, tavallaan tässä jotenkin piti aika paljon opetella sitä, että sä annoit tilaa sille toiselle ihmiselle... ..tämmönen niinku kannustaminen oli mulle ehkä sillai niinku uutta, et siinä mielessä ihan niinku opettavainen kokemus ja ja se nyt ehkä päällimmäisenä. (M2)*

*Tää oli hauskaa. Tää oli niinkun oikeesti kokonaisuutena tosi hauskaa, tosi opettavaista. (M3)*

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää millaisia kokemuksia syrjäytymisvaarassa olevien nuorten miesten työ- ja koulutusuravalmennukseen osallistuneet miehet saivat osallistuessaan valmennukseen vapaaehtoisena lisänä kuuluneeseen mentorointiin. Tavoitteena on tuoda esiin mentoroinnin mahdollisuuksia ja sen tuottamia vaikutuksia osana valmennusta.

### 7.1 Aktoreiden kokemukset mentoroinnista osana valmennusta

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää millaisia kokemuksia valmennuksessa mukana olleet ja mentorointiin osallistuneet aktorit saivat mentoroinnista osana työ- ja koulutusuravalmennusta.

Kaikista valmennukseen osallistuneista miehistä vain pieni osa halusi itselleen valmennuksen ajaksi mentorin. Myös ne yhteensä neljä mentorointiin osallistunutta miestä kertoivat lähteneensä mukaan juurikaan vailla ennakkotietoja siitä mistä mentoroinnissa on kyse. Vastaajat toivat esiin, ettei valmennuksessa ollut juurikaan tutustuttu mentorointiin. Tämä aiheutti haasteita itse mentorointiprosessin aloittamiselle sekä myöskin pettymyksiä mukaan lähteneille aktoreille, joilla oli vääränlaiset ennako-odotukset mentorointia kohtaan. Parempi tutustuminen mentorointiin heti valmennuksen alussa mahdollistaisi valmennukseen osallistuville saada aiheesta enemmän ja oikeaa tietoa. Tämä voisi mahdollisesti tuoda myös enemmän osallistujia itse mentorointiin.

Yhteistä kaikilla mentorointiin osallistuneilla oli haasteet asettaa selkeitä tavoitteita mentoroinnille prosessin alussa. Tämä puolestaan vaikutti selvästi vaikeutettavan prosessin aloittamista. Ristikangas, Clutterbuck ja Manner (2014, 176) toteavatkin, että tutkimusten mukaan mentoroinnin tavoitteiden määrittäminen on usein aluksi hankalaa. Mentoroinnin tehtävänä onkin siinä kohtaa pyrkiä selkeyttämään aktorin tavoitteita muun muassa itsetutkiskelun ja reflektoinnin avul-



la ja täysin mahdollista on myös tavoitteiden muuttuminen mentorointiprosessin aikana.

Tämä näkyikin hankkeen mentorointisuhteissa tavoitteiden muuttuessa konkreettisista työ- tai koulupaikan hekemisestä esimerkiksi itsevarmuuden tai sosiaalisten taitojen lisäämiseen tähtäävään työskentelyyn. Osittain mentorointisuhteiden alun haasteiden taustalla näkyivätkin aktoreiden haasteet sosiaalisen kanssakäymisen kanssa. Sekä aktorit että mentorit toivat vastauksissaan esille, että monet aktoreiden haasteet johtuivat esimerkiksi heikosta itsetunnosta tai sosiaalisten taitojen puutteesta. Nämä haasteet taas olivat aikaisemmin osaltaan vaikeuttaneet aktoreiden pyrkimyksiä hakeutua töihin tai opiskelemaan.

Haasteita oli myös mentorointiprosessien ajoittamisen kanssa valmennuksen yhteyteen. Ainoastaan yksi neljästä mentori-aktori –parista työskenteli alkupe räisen suunnitelman mukaan mentoroinnin aloittamisesta valmennuksen loppuun saakka, joskin hekin jatkoivat tapaamisia vielä valmennuksen päätyttyä. Tämä aiheutti prosessissa mukana olleelle aktorille henkilökohtaista kuormitusta. Toisaalta myös hän, kuten muutkin aktorit, vaikutti kokevan mentoreiden sitoutumisen mentori-aktori –suhteeseen tärkeänä ja toi esille, että olisi voinut tapaamisia vielä niiden päättymisen jälkeen jatkaakin. Yhteydenpitoa aktorit ja mentorit harjoittivat varsinaisten tapaamisten välillä myös esimerkiksi WhatsAppin sekä sähköpostin välityksellä. Tämä mahdollisti yhteydenpidon sekä mentoroinnin jatkumisen ja suhteen ylläpitämisen myös mahdollisten tapaamisten välillä olleiden taukojen aikana. Aktoreiden vastausten perusteella säännöllinen yhteydenpito vaikutti tärkeältä osalta prosessia ja loi luottamusta mentoriin.

Vaikka prosessit olivat sekä kestoltaan että ajalliselta sijoittumiseltaan suhteessa valmennukseen hyvinkin erilaisia, kokivat haastatellut aktorit prosessin hyödyttäneen heitä sekä valmennukseen liittyvän työ- ja koulutusuran edistämisen osalta että voimaantuneensa henkisesti. Etenkin pidempään kestäneissä mentorointiprosessissa, joissa vuorovaikutussuhde mentorin ja aktorin välillä ehti rakentua pidemmälle, päästiin työstämään myös asioita, jotka vaikuttivat ainakin osaltaan olevan syynä haasteisiin esimerkiksi työn hakemiseen liittyvissä prosesseissa sekä myös muissa sosiaalisissa tilanteissa. Kaikissa mentoroin-

tisuhteissa oli yhteisenä piirteenä etenkin mentoreiden sitoutuminen prosessiin. Tämä näkyi osaltaan tapaamisten välillä tapahtuneessa yhteydenpidossa, mutta myös siinä, että jokaiselle aktorille jätettiin mentorin toimesta mahdollisuus vielä halutessaan ottaa yhteyttä mentoriin myöhemminkin. Yksi alun perin lyhyeksi jäänyt mentorointisuhde saikin näin jatkoa, vaikka välissä olikin useamman kuukauden tauko. Tämä puolestaan osoittaa kyseisen aktorin kokeneen mentoroinnin tärkeäksi ja itselleen hyödylliseksi, vaikka hän varsinaisen tavoitteensa työllistymisen osalta saavutti jo yllättäen heti mentoroinnin alettua.

Aktorit kokivat mentoroinnin hyvänä lisänä valmennukselle ja sitä tukevaksi. Mentorointi mahdollisti aktoreille keskittymisen henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Vaikka mentorointi on hankkeessa ajateltu tukemaan enemmänkin varsinaisten konkreettisten työllistymiseen tai koulutukseen hakeutumiseen liittyvien tavoitteiden kanssa työskentelyä, vaikutti mentorointiprosesseissa sen lisäksi merkittävää roolia näyttelevän myös sen myötä mahdollistuva henkisten voimavarojen lisäämiseen tähtäävä työskentely. Aktorit toivat esiin saaneensa mentoreilta tukea, kannustusta ja rohkaisua sekä pyrkimyksissään työllistyä tai saavuttaa opiskelupaikka että myös muilla elämän osa-alueilla. Lisäksi pidemmälle edenneissä mentorointisuuhteissa päästiin työstämään myös aktoreiden elämään muita haasteita aiheuttavia asioita. Parhaimmillaan hyvän mentori-aktori – suhteen myötä aktorille tarjoutuu mahdollisuus jakaa asioita luotettavassa ilma- piirissä ihmisen kanssa, joka on tarjoutunut vapaaehtoisesti tukemaan aktoria tämän pyrkimyksissä.

Aktorit kokivat mentoroinnin tuoneen heille konkreettisten työ- ja koulutusuraa edistävien neuvojen lisäksi uusia näkökulmia, uusia voimavaroja sekä uskoa omiin kykyihin ja lisää itseluottamusta. Ikään kuin mentoroinnin sivutuotteena tapahtuneen henkisen voimaantumisen myötä voidaan ajatella prosessin olleen myös monella muulla tapaa siihen osallistuneiden aktoreiden elämänlaatua parantava.

## 7.2 Mentoreiden näkemykset mentorointiprosessin merkityksestä osana valmennusta

Toisen tutkimuskysymyksen avulla oli tarkoitus selvittää miten mentorit näkevät työnsä merkityksen mentorointiprosessissa ja osana valmennusta? Mentorointiprosessit poikkesivat toisistaan hyvin paljon niin luonteeltaan kuin ajalliselta kestoaltaan. Mentorit kokivat kuitenkin lyhyemmissäkin mentorointisuhteissa pysyneensä auttamaan aktoreita heidän pyrkimyksissään kohti tavoitteitaan.

Valmennuksen keskittyessä pääasiassa työ- ja koulutusurien edistämiseen oli myös mentoroinnin tarkoituksena tukea ennen kaikkea mukana olleita miehiä pyrkimyksissään työllistymisen tai opiskelupaikan hankinnan kanssa. Osa mentorointisuhteista päättyi suunniteltua aiemmin, koska niiden tavoitteet tuli yllättäen saavutettua jo heti mentoroinnin alussa. Valmennuksen työllistymiseen tai koulutukseen tähtäävien teemojen kanssa työskentelemisen lisäksi mentorit toivat vastauksissaan esille huomanneensa varsin pian aktoreiden tarpeet myös henkisen tukemisen ja kannustamisen osalta. Tutkimustulokset osoittavatkin mentoroiden kokeneen mukana olleiden aktoreiden kaivanneen nimenomaan tukea, rohkaisua ja kannustusta uskoa omiin vahvuuksiinsa sekä itseensä. Osa työllistymiseen liittyvistä tavoitteista olisi mentoreiden näkemyksen mukaan ollutkin aktoreilla saavutettavissa myös ilman mentorointia.

Mentoroinnin rooli nähtiin hyvänä tukena valmennukselle. Ryhmämuotoisessa valmennuksessa asioihin keskityttiin enemmän yleisellä tasolla, kun taas mentoroinnissa pystyttiin keskittymään jokaisen aktorin henkilökohtaisiin tarpeisiin. Mentorit kokivat mentoroinnin vaikuttaneen aktoreihin monella tapaa positiivisesti. He toivat esiin huomanneensa muun muassa aktoreiden omien tavoitteiden kirkastuneen, itsetunnon kasvaneen, minäkuvan muuttuneen positiivisemmaksi ja aktiivisuuden lisääntymiseen.

Mentorit olivat kaikki hakeutuneet mukaan prosessiin omasta halustaan sekä auttaa nuoria eteenpäin elämässään että kehittää itseään. Vapaaehtoisuuden myötä mentorit vaikuttivat olleen erittäin sitoutuneita prosessiin Tämä tuli esiin kaikkien mentoreiden tarjottua aktoreilleen mahdollisuuden olla tarvittaessa

heihin yhteydessä vielä mentoroinnin päätyttyäkin. Ainakin yksi alunperin sangeen nopeasti päättynyt mentorointiprosessi saikin jatkoa vielä myöhemmin, mikä osoittaa sen olleen myös aktorille merkityksellinen.

Myös mentorit kokivat työnsä olleen merkityksellistä ja tärkeää paitsi aktoreiden myös itsensä kannalta. Mentorit huomasivat aktoreissa prosessien aikana tapahtuneen positiivisen muutoksen sekä kehittymisen ja näkivät yhteyden oman työnsä vaikutuksista tähän kehitykseen. Mentorit toivat vastauksissaan esille prosessiin osallistumisen antaneen heille paljon. Mentorit kertoivat oppineensa uusia asioita, joiden myötä he kokivat kehittyneensä ihmisinä. Lisäksi mentorointiin osallistuminen toi heille iloa ja uusia näkökulmia. Mentorointisuhteet vaikuttivat toimivan vastavuoroisina ja kumpaakin osapuolta kehittävinä.

### 7.3 Mentoroinnin mahdollisuudet osana työ- ja koulutusuravalmennusta

Tutkimustuloksista käy ilmi, että mentorointi mahdollisti monipuolisen tuen tarjoamisen mukana valmennuksessa olleille. Ryhmämuotoisen valmennuksen keskittyessä asioiden tarkasteluun yleisemmällä tasolla ja koko ryhmän edellytykset ja valmiudet huomioon ottaen, antoi mentorointi jokaiselle siihen osallistuneelle mahdollisuuden saada erityistä tukea henkilökohtaisesti ajankohtaisiin asioihin.

Mentorointi mahdollisti aktoreille paitsi keskittymisen juuri heille kullekin ajankohtaisiin asioihin työllistymiseen tai koulutuspaikan saamiseen tärkeävissä asioissa, myös mahdollisuuden keskustella mentorin kanssa muista henkilökohtaisista asioista, jotka ehkä ryhmässä jäisivät monelta jakamatta. Hyvän mentorin suhteen myötä mukana olevia miehiä pystyttäisiinkin tukemaan myös asioissa, jotka mahdollisesti ovat olleet osasyynä haasteisiin työllistymisen tai koulutuspaikan saamisen kanssa. Tämä toki edellyttää myös mentorointisuhteelta erittäin hyvää luottamusta ja vuorovaikutusta mentorin ja aktorin välillä. Hyvän ja luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen muodostuminen edellyttää pidempää yhteistä työskentelyä ja pidempään jatkuneissa mentorointisuhteissa

tämä näkyikin siinä, että työskentely aktorin ja mentorin välillä syventyi käsittelemään entistä enemmän aktorin henkilökohtaisia asioita. Myös ainakin yksi alun perin lyhyeksi jäänyt mentori-aktori –suhde sai vielä myöhemmin, useamman kuukauden tauon jälkeen, jatkoa, mikä puolestaan osoittaa, että lyhyessäkin ajassa mentori ja aktori pystyivät luomaan keskinäisen suhteen, joka kantoi pidemmälle.

Mentoreille mukana hankkeessa oleminen tarjosi mahdollisuuksia kehittää omia vuorovaikutustaitojaan sekä uusia ajattelutapoja. Mentorit kokivat myös oppineensa uusia asioita itsestään. Hankkeeseen kuulunut mentoreille suunnattu koulutus koettiin hyvänä pohjana työskentelyn aloittamiselle. Mentorit olivat hankkeessa myös yllättävänkin sitoutuneita työhönsä, mikä osaltaan kertoo mentorina toimimisen olleen myös heille antoisaa. Hankkeeseen lähteneet mentorit hakeutuivat kaikki mukaan vapaaehtoisesti ja omista lähtökohdistaan. Tämä vaikutti olevan yksi merkittävä syy vahvaan sitoutumiseen.

Mukana valmennuksessa olleista miehistä vain pieni osa halusi itselleen mentorin valmennuksen ajaksi. Tutkimus toi esiin, että mukaan mentorointiin lähteneilläkin miehillä oli hyvin vähäiset tiedot mentoroinnista. Tämä on osaltaan voinut vaikuttaa myös mentorointiin osallistuneiden vähäiseen määrään. Antamalla valmennukseen osallistuneille selkeämpi kuva ja enemmän tietoa mentoroinnista olisi osallistujamäärä voinut olla suurempi. Tämä mahdollistaisi taas tehokkaamman työskentelyn useamman mukana valmennuksessa olleen kanssa.

Aktoreiden esiin tuomat kokemukset valmennuksesta sekä asiat joihin mentoroinnissa lopulta keskityttiin osoittavat valmennuksen kohderyhmän haasteiden työ- ja koulutusuran etenemisen kannalta olevan konkreettisten taitojen puuttumisen sijaan muilla elämän osa-alueilla. Merkittävimmäksi eteenpäin vieväksi voimaksi mentorointisuhteissa nousi muun muassa sosiaalisten suhteiden, itsetunnon ja henkisen hyvinvoinnin kohentamiseen tähtäävä työskentely. Tämä osoittaa osaltaan tarpeen juuri tämänkaltaisten menetelmien kehittämiseen syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Vastavuoroisessa mentorointisuhteessa aktorille toisaalta tarjoutuu mahdollisuus keskittyä nimenomaan työ- tai koulutusuran edistämiseen mentorin tukemana, mutta myös toisaalta kehittää itseään muilla

elämän osa-alueilla. Haasteet sosiaalisessa kanssakäymisessä ovat monelle syrjäytymisvaarassa olevalle nuorelle yksi merkittävistä taustatekijöistä jäädä ulos työ- tai koulutusmarkkinoilta, etenkin nykyaikaisessa yhteiskunnassa, jossa kenenkään ei välttämättä tarvitse astua edes ulos kotoaan. Fyysinen, kasvotusten tapahtuva kanssakäyminen toisen ihmisen kanssa altistaa taas väistämättä sosiaalisten taitojen kehittymiselle, mille tämänkaltaiset, juuri tietyille kohderyhmälle räätälöidyt, palvelut tarjoavat matalamman kynnyksen osallistua.

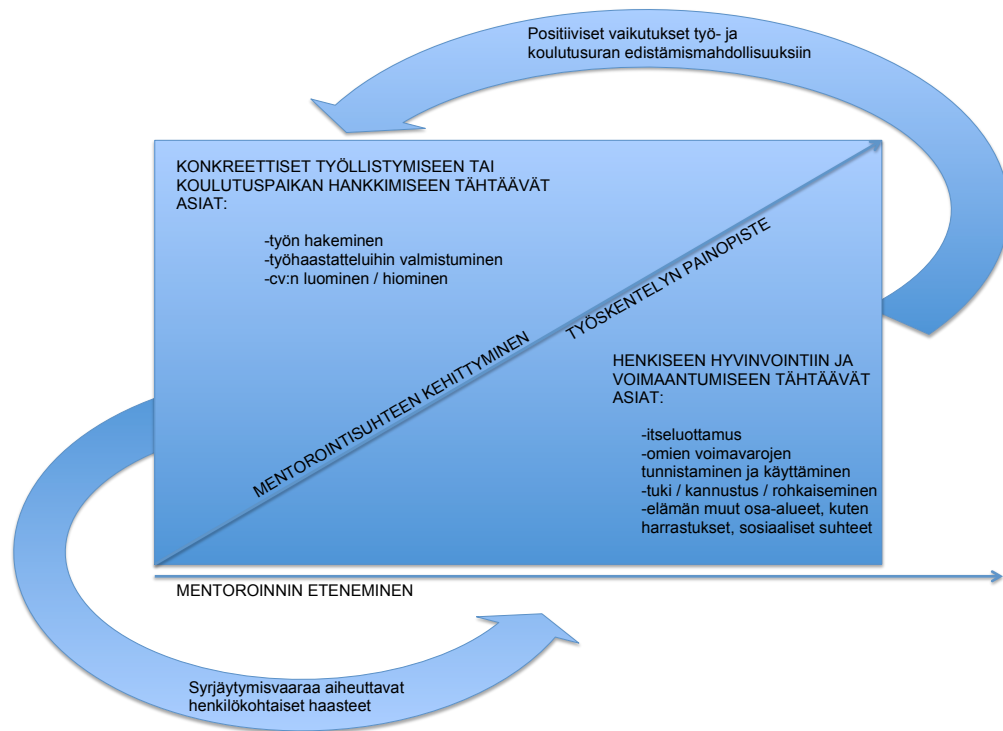
## 8 POHDINTA

Tässä luvussa teen yhteenvetoa tutkimuksen oleellisimmista tuloksista. Lisäksi käyn läpi tutkimuksen eettisyyteen ja luotettavuuteen liittyviä seikkoja sekä tuon esiin tutkimuksen myötä esiin nousseita kehittämisehdotuksia hankeen jatkokehittämistä ajatellen.

### 8.1 Yhteenvetoa tutkimustuloksista

Mentorointiin osallistuneet aktorit toivat esiin mentoroinnista olleen heille hyötyä sekä valmennukseen konkreettisesti liittyvien työ- ja koulutusuraa edistävien tavoitteiden että myös henkisen voimaantumisen kannalta. Mukaan mentorointiin lähteneet aktorit omasivat lähtökohtaisesti hyvät taidot liittyen työnhakuprosesseihin ja mentorointiin he lähtivät mukaan enemmänkin avoimin mielin ja vailla konkreettisia tavoitteita. Mentorointiprosesseissa korostuikin enemmän henkisen tuen tarjoaminen sekä aktoreiden omien voimavarojen ja itsetunnon lisääntymiseen tähtäävä työskentely.

Mentorointiprosessien jäädessä melko lyhyiksi ei syvemmän vuorovaikutussuhteen rakentamiselle riittänyt monellakaan mentori-aktori-parilla aikaa. Paremman ja luottamuksellisemman vuorovaikutussuhteen myötä mentoroinnissakin pystyttäisiin keskittymään entistä enemmän myös asioihin, jotka ovat mahdollisesti olleet ainakin osasyynä haasteissa hakeutua töihin tai koulutukseen. Mukana olleet aktorit kokivat kuitenkin jo lyhyidenkin mentorointiprosessien myötä rohkaistuneensa, saaneensa lisää itseluottamusta sekä löytämään uusia voimavaroja itsestään. Voimaantumisen ja itseluottamuksen kasvun myötä positiiviset vaikutukset heijastuvat myös työnhakuprosessiin sekä elämän muille osaluueille. Kuviossa 4 on esitelty mentorointisuhteen kehittymisen myötä tapahtunutta työskentelyn painopisteen muuttumista konkreettisista työnhakuun liittyvistä asioista enemmän aktorin henkilökohtaisiin asioihin liittyvään työskentelyyn.



KUVIO 4. Mentorintisuhteen kehittymisen myötä tapahtunut muutos työskente-  
lyn painopisteessä

Parhaimmillaan mentorointi vaikuttaisi siis toimivan hyvänä lisänä tukemassa koulutus- ja työuravalmennusta. Huolimatta mentorointiprosessien lyhyestä kestosta kokemukset olivat sekä aktoreilla että mentoreilla pääasiassa positiivisia. Aktoreiden saaman hyödyn lisäksi myös mentorit toivat vahvasti esille hyötyneensä mentorina toimimisesta.

Tutkimuksen tulokset osoittavat mentoroinnin toimivan hyvin syrjäytymisvaaras-  
sa olevien nuorten kanssa tehtävässä työssä. Mentorointia voitaisiin varmasti hyödyntää enemmänkin vastaavanlaisissa hankkeissa ja muussa syrjäytymisen ehkäisemiseen tähtäävässä työssä. Hyvin suunniteltuna ja toteutettuna, sekä mahdolliset kohderyhmän erityistarpeet huomioon otettaessa, mentoroinnin avulla pystytään parhaimmillaan tehokkaaseen työskentelyyn aktorin henkilökohtaisten tarpeiden pohjalta. Samalla aktorille tarjoutuu mahdollisuus monenlaiseen psykososiaaliseen tukeen, sosiaalisten taitojen kehittämiseen sekä en-



nen kaikkea pohtia asioitaan omien tavoitteidensa pohjalta tasavertaisessa vuorovaikutussuhteessa oman mentorinsa kanssa. Mentorina toimiminen puolestaan antaa mahdollisuuden kehittää mentorin omia vuorovaikutustaitoja, saada uusia näkökulmia sekä kokea iloa aktorin saavuttaessa tavoitteitaan.

## 8.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Jotta tieteellistä tutkimusta voidaan pitää eettisesti hyväksyttävänä ja luotettavana, on tutkimuksen tekeminen suoritettava eettisesti hyväksyttävällä tavalla. Tutkimusetiikan kannalta keskeisiä lähtökohtia ovat muun muassa tutkimustyön rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus, tieteellisen tutkimuksen kriteerienmukaisten tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmien noudattaminen, muiden tutkijoiden työn ja saavutusten huomioon ottaminen asianmukaisella tavalla sekä tarvittavien tutkimuslupien hankkiminen. (Varantola 2013, 6–7; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 23–25.)

Itse jouduin lähtemään oman opinnäytetyöni tekemiseen tutkittavana olevan hankkeen aikatauluista johtuen melko kiireellä, joten aikaa ennakkosuunnittelulle ei juurikaan ollut. Siitä huolimatta pyrin kuitenkin noudattamaan tarkkuutta asioita muistiin merkitessäni ja aineistoa kerätessäni. Tutkimuksessa käyttämäni aineiston keräsin haastattelemalla hankkeessa mukana olleita henkilöitä. Kaikilta haastattelemiltani henkilöiltä pyydettiin ennen haastatteluja kirjallinen tutkimuslupa ja heillä oli mahdollisuus myös kysyä lisätietoa siitä mihin haastatteluiden aineistoa tullaan käyttämään. Itse haastattelutilanteet järjestettiin niin, että haastateltavilla oli myös itsellään mahdollisuus vaikuttaa haastattelun ajankohtaan sekä haastattelupaikkaan. Edellä mainituilla seikoilla pyrin haastatteluiden osalta varmistumaan siitä, että haastattelutilanteet eivät aiheuttaneet haastateltaville ylimääräistä stressiä. Näin pyrin osaltaan tekemään kustakin haastattelutilanteesta mahdollisimman rennon. Hankittua haastattelumateriaalia säilytin huolellisesti ja pidin sen vain omassa käytössäni. Haastateltavien henkilöiden anonymiteetti säilytettiin tutkimusta tehdessä ja osallistujien henkilöllisyyden paljastuminen on tehty mahdollisimman vaikeaksi myös lopullisessa

kirjallisessa työssä, mikä on yksi tärkeä eettisesti huomioon otettavista seikoista. Kerättyä aineistoa voidaan käyttää ainoastaan siihen tarkoitukseen mihin tutkimusluvan allekirjoittaneet osallistujat ovat luvan antaneet, joten tutkijana tästä lupauksesta on pidettävä kiinni (Oliver 2003, 66).

Mikäli aikaa olisi prosessin alussa ollut paremmalle suunnittelulle esimerkiksi haastattelukysymyksiä laatiessa, olisin niitä toki pystynyt vielä tarkemmin suunnittelemaan ja näin mahdollisesti saavuttamaan tiedonkeruullisesti vieläkin paremmankin tuloksen. Haastatteluin kerätty aineisto kuitenkin osoittautui hyvin tutkittavasta aiheesta tietoa antavaksi ja näin ollen voin siihen tutkijana olla tyytyväinen. Haastatteluissa esitetyt kysymykset käsittelivät lähinnä haastateltavien omia kokemuksia ja kaikki osallistujat lähtivät sekä hankkeeseen että opinäytetyöhöni haastateltaviksi vapaaehtoisesti. Näiden edellä mainittujen seikkojen uskon antavan hyvät edellytykset sille, että aineisto oli vastausten osalta luotettavaa, koska kenelläkään haasteltavalla ei olisi pitänyt olla syytä vastauksia vääristellä suuntaan tai toiseen.

Tutkimuksen tekemiseen liittyvät huomioon otettavat eettiset kysymykset eivät suinkaan liity pelkästään aineiston keräämiseen, vaan niistä on huolehdittava myös tuloksia raportoidessa. Tutkijan tulee pyrkiä antamaan aineistonsa pohjalta mahdollisimman selkeä ja rehellinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Tulokset tulee pyrkiä raportoimaan niin, etteivät ne analysoidessa tai raporttia kirjoittaessa pääse vääristymään todellisuudesta. (Oliver 2003, 62–64.) Mikäli aineistossa on esimerkiksi ilmaisuja tai muuta informaatiota, joiden merkitystä tutkija ei täysin ymmärrä, tulee niiden oikeasta tulkinnasta pystyä varmistumaan. Tähän tutkija voi vaikuttaa tekemällä työnsä tarkasti, rehellisesti ja objektiivisesti, mihin tietysti itsekkin olen pyrkinyt tutkimuksen tuloksia raportoidessani.

Vilka (2015, 196) esittää laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyn tutkimuksen luotettavuuden kriteerinä olevan loppujen lopuksi tutkija itse sekä hänen rehellisyytensä tutkimusta tehdessään. Tutkijan tulee arvioida tutkimuksensa luotettavuutta koko tutkimusprosessin ajan suhteessa tekemiinsä valintoihin koskien esimerkiksi teoriaa, analyysitapaa, tutkimusaineiston ryhmittelyä, luokitte-  
telua, tulkintaa, tuloksia ja johtopäätöksiä. Näissä asioissa tekemänsä ratkaisut

tutkijan on pystyttävä kuvaamaan ja perustelemaan sekä myöskin arvioimaan niiden tarkoituksenmukaisuutta ja toimivuutta lopputuloksen kannalta. Tämän opinnäytetyön aineistonkeruuprosessin olen pyrkinyt tallentamaan mahdollisimman tarkasti ja se on esitetty tässä työssä aiemmin.

Tutkimukseen osallistuneiden haastateltavien määrä oli verrattaen pieni, yhteensä seitsemän henkilöä, kolme aktoria ja neljä mentoria. Kuitenkin tutkimusaineiston perusteella voidaan todeta pienenkin joukon pystyneen tarjoamaan paljon mielenkiintoista tietoa tutkittavasta aiheesta ja näin ollen tutkimusjoukon olleen riittävän suuri, jotta tutkimus on siltä osin riittävän laadukas.

### 8.3 Kehittämisehdotuksia

Tutkimuksessa haastateltiin ainoastaan niitä valmennuksessa olleita miehiä, jotka halusivat itselleen valmennuksen ajaksi mentorin. Näin ollen vertailua siitä, kuinka suuri merkitys mentoroinnilla on ollut valmennuksen tavoitteiden kannalta on mahdotonta tehdä suhteessa muihin valmennukseen osallistuneisiin, mutta mentoroinnin ulkopuolelle jättäytyneisiin miehiin. Mentorointiin osallistuneet miehet kuitenkin toivat esille mentoroinnissa mahdollistuneen asioiden henkilökohtaisemman käsittelyn, minkä myötä työskentelyssä pystyttiin keskittymään tarkemmin yksilön tarpeista lähteviin asioihin. Mikäli mentorointi olisi kuulunut automaattisena osana valmennukseen osallistuneille, olisivat kaikki valmennukseen osallistuneet todennäköisesti ainakin kokeilleet sen hyödyntämistä.

Tutkimukseen haastatellut aktorit toivat esiin saaneensa mentoroinnin myötä tukea sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyviin ongelmiin, mitkä valmennuksen kohderyhmän miehillä ovat yleisiä. Tästä voidaan päätellä, että moni mukana valmennuksessa ollut on jättänyt nyt vapaaehtoisena tarjotun mahdollisuuden omaan mentoriin käyttämättä juuri siitä syystä, että kynnys mukaan lähtemiseen on ollut sillä hetkellä liian suuri.

Hankkeen ryhmävalmennuksen lisäksi mentorointiin osallistuvien määrää mahdollisesti lisäävä tekijä voisikin olla mentoreiden osallistuminen valmennuksen alkupuolella yhteen ryhmätapaamiseen, jolloin tuleville aktoreille tarjoutuisi mahdollisuus tavata mentorit etukäteen. Tämä voisi osaltaan madaltaa kynnystä hypätä mukaan myös mentorointiin ja toisaalta mahdollistaisi jo siinä vaiheessa mentori-aktori –parien muodostamisen. Samalla mukana valmennuksessa oleville pystyttäisiin tarjoamaan enemmän tietoa mentoroinnista ja näin osaltaan edesauttaa ja rohkaista valmennukseen osallistuneita tarttumaan mentorointiin.

Mentorointiohjelman liittäminen vahvemmin mukaan ryhmävalmennukseen edellä mainituilla keinoilla olisi hyvä tapa madaltaa kynnystä valmennukseen osallistuville ottaa vastaan mentoroinnin mahdollistama tuki. Samalla mentorointia voisi jo lähtökohtaisesti markkinoida osallistujille sillä ajatuksella, että siinä käsitellään juuri niitä asioita, jotka aktori kokee sillä hetkellä tärkeiksi ja merkityksellisiksi.

Yksi hankkeen mentorointiin liittyvä haaste oli halukkaiden mentoreiden löytäminen ja saaminen mukaan prosessiin. Tutkimukseen osallistuneiden mentoreiden kokemukset prosessista olivat enimmäkseen positiivisia ja yksi keino löytää jatkossa mukaan enemmän innokkaita mentoreita, voisi olla aikaisempien mentoreiden positiivisten kokemusten käyttäminen tehokkaammin hankkeen markkinoinnissa.

Itse ryhmävalmennuksen osalta tutkimukseen haastatellut aktorit toivat esille sisällön olleen heille suurelta osin tuttua ja ajankäytön olleen osittain tehotonta. Mahdollisesti sisältöä tiivistämällä ja lisäämällä myös ryhmävalmennukseen elementtejä henkisten voimavarojen lisäämiseen tähtäävästä työskentelystä, voisi valmennus toimia siihen osallistuville entistä tehokkaampana ja monipuolisemmin elämän eri osa-alueilla hyödyttävänä.

## LÄHTEET

- Anagnos, J. (2013). *Coaching in Australasia*. Teoksessa: Passmore, J. (2013). *Diversity in coaching: Working with gender, culture, race and age* (2nd ed.). London: Kogan Page. (s. 53-72).
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2008). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. (8. p.). Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Heikkinen, H., Jokinen, H. & Tynjälä, P. (2012). Vermen teoreettiset perusteet ja toimintaperiaatteet. Teoksessa Heikkinen, H., Jokinen, H., Markkanen, I. & Tynjälä, P. (toim.), *Osaaminen jakoon. Vertaisryhmämentorointi opetuslalla*. (s. 45–85). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Hiilamo H., Määttä A., Koskenvuo K., Pyykkönen J., Räsänen T., Aaltonen S., (2017). *Nuorten osallisuuden edistäminen: Selvitysmiehen raportti*. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). Tutki ja kirjoita (15. uud. p.). Helsinki: Tammi.
- Johnson, W. B. & Ridley, C. R. (2004). *The elements of mentoring*. New York: Palgrave Macmillan.
- Juuti, P. (2016). *Johtamisen kehittäminen*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kajantie, E., Hovi, P., Eriksson, J., Laivuori, H., Andersson, S. & Räikkönen, K. (2013) *Alkaako syrjäytyminen jo kohdussa?* Teoksessa Reivinen, J. & Vähäkylä, L. (toim.), *Ketä kiinnostaa?: Lasten ja nuorten hyvinvointi ja syrjäytyminen*. (s. 23–36). [Helsinki]: Gaudeamus.
- Karjalainen, M. (2010). *Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Karvonen, S. & Kestilä, L. (2014). *Nuorten aikuisten syrjäytymisvaaraan liittyvä huono-osaisuus*. Teoksessa: Vaarama, M., Karvonen, S., Kestilä, L., Moisio, P. & Muuri, A. (2014). *Suomalaisten hyvinvointi 2014*. [Helsinki]: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Kjelin, E. & Kuusisto, P. (2003). *Tulokkaasta tuloksetekijäksi*. Helsinki: Talentum.
- Kupias, P. & Peltola, R. (2009). *Perehdyttämisen pelikentällä*. Helsinki: Palme-

nia Helsinki University Press.

- Kupias, P. & Salo, M. (2014). *Mentorointi 4.0*. Helsinki: Talentum.
- Kuronen, I. (2010). *Peruskoulusta elämäkouluun: Ammatillisesta koulutuksesta syrjäytymisvaarassa olevien nuorten aikuisten tarinoita peruskoulusuhteesta ja elämäkulusta peruskoulun jälkeen*. [Jyväskylä]: Jyväskylän yliopisto, koulutuksen tutkimuslaitos.
- Laine, T., Hyväri, S. & Vuokila-Oikkonen, P. (2010). *Mitä on syrjäytymisen vastainen työ?* Teoksessa Laine, T., Hyväri, S. & Vuokila-Oikkonen, P. (toim.), *Syrjäytymistä vastaan sosiaali- ja terveysalalla*. (s. 9–25).
- Leskelä, J. (2005). *Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena*. Tampere: Tampere University Press.
- Leskelä, J. (2006). *Mentorointi ja ammatillinen kasvu*. Teoksessa: Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (2006). *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. [Helsinki]: Kansanvalistusseura. (s. 164-190).
- Lillia, T. (2000). *Mentoroinnin teoriaa*. Teoksessa Juusela, T., Lillia, T. & Rinne, J. (2000). *Mentoroinnin monet kasvot*. Helsinki: Yrityskirjat (s. 9–52).
- McLeod, G. (2010). *Advising and Mentoring*. Teoksessa: Jeffs, T. & Smith, M. K. (2010). *Youth work practice*. Basingstoke: Palgrave Macmillan. (s. 101-110).
- Myllyniemi, S. (2015). *Ihmisarvoinen nuoruus*. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö : Nuorisoasiain neuvottelukunta : Nuorisotutkimusverkosto.
- Myrskylä, P. 2012. *Hukassa - keitä ovat syrjäytyneet nuoret?* Helsinki: Finnish Business & Policy Forum EVA Notkola V. (2013) Saatavilla 8.9.2017 Nuorten syrjäytyminen. Tietoa, toimintaa ja tuloksia? Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisu 1/2013.
- Mäkinen, S. (2014). *Mentorointiprosessi erilaisesta kulttuurista olevan sairaanhoitajaopiskelijan ammatillisen kasvun edistäjänä terveydenhuollon transkulttuurisessa oppimisympäristössä*. Tampere: Tampere University Press.

- Nakari, L., Porenne, P., Mansukoski, S. & Huhtala, T. (2003). *Mentorointi: Johdon ja asiantuntijoiden kehitysmenetelmä*. (3. p.). Helsinki: Ekonomia.
- Notkola, V., Pitkänen, S., Tuusa, M. & Ala-Kauhaluoma, M. (2013). *Nuorten syrjäytyminen: Tietoa, toimintaa ja tuloksia?* Helsinki: Eduskunta.
- Oliver, P. (2003). *The student's guide to research ethics*. Maidenhead: Open University Press.
- Patton, G. (2010). *Enhancing group life and association*. Teoksessa: Jeffs, T. & Smith, M. K. (2010). *Youth work practice*. Basingstoke: Palgrave Macmillan. (111-120).
- Peitsalo P. (2015) Mieserityisyys. Miessakit ry 20v. juhlavuoden artikkelisarja. Saatavilla 19.9.2018 [https://www.miessakit.fi/fi/miessakit\\_20vuotta/juhlavuoden\\_artikkelisarja/?itemid=6949&a=viewItem](https://www.miessakit.fi/fi/miessakit_20vuotta/juhlavuoden_artikkelisarja/?itemid=6949&a=viewItem)
- Poikkeus, A-M., Rasku-Puttonen, H., Lerkkanen, M-K., Kuorelahti, M., Siekinen, M., Kiuru, N. & Nurmi, J-E. (2013) *Osallistava koulu syrjäytymisen ehkäisijänä*. Teoksessa Reivinen, J. & Vähäkylä, L. (toim.), *Ketä kiinnostaa?: Lasten ja nuorten hyvinvointi ja syrjäytyminen*. (s. 111-120). [Helsinki]: Gaudeamus.
- Ristikangas, V., Clutterbuck, D. & Manner, J. (2014). *Jokainen tarvitsee mentorin* Helsinki: Kauppakamari
- Ristolainen, H., Varjonen, S. & Vuori, J. (2013) Mitä tiedämme politiikkatoimien vaikutavuudesta lasten ja nuorten syrjäytymisen sekä hyvinvointierojen vähentämisessä? Poliittikkatoimien vaikuttavuuden tieto- ja arviointikatsaus. Tarkastusvaliokunnan mietintö 2/2013. Helsinki. Saatavilla 11.10.2018 [https://vnk.fi/documents/10616/1093242/R0213\\_Mitä+tiedämme+politiikkatoimien+vaikuttavuudesta.pdf/90819b6a-87f3-45f3-a8a4-bfbfee76900a?version=1.0](https://vnk.fi/documents/10616/1093242/R0213_Mitä+tiedämme+politiikkatoimien+vaikuttavuudesta.pdf/90819b6a-87f3-45f3-a8a4-bfbfee76900a?version=1.0)
- Sood, Y. (2013). *Coaching in India*. Teoksessa: Passmore, J. (2013). *Diversity in coaching: Working with gender, culture, race and age*(2nd ed.). London: Kogan Page. (s. 127-133).

- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos -THL (2018b). Syrjäytyminen. Saatavilla 19.9.2018. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/hyvinvointi/hyvinvointi-ja-terveyserot/syrjaytyminen>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos -THL (2018a). Nuorten Syrjäytyminen. Saatavilla 2.10.2018. [https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon\\_tueksi/nuorten-syrjaytyminen](https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon_tueksi/nuorten-syrjaytyminen)
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. (5. uud. p.). Helsinki: Tammi.
- Varantola, K. (2013). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa : tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012: God vetenskaplig praxis och handläggning av misstankar om avvikelser från den i Finland : forskningsetiska delegationens anvisningar 2012 = Responsible conduct of research and procedures for handling allegations of misconduct in Finland : guidelines of the Finnish advisory board on research integrity 2012. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta.
- Vilkkä, H. (2015). *Tutki ja kehitä* (4. uud. p.). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Wasserman, I. & Blake-Beard, S. (2010). *Leading Inclusively: Mind-Sets, Skills, and Actions for a Diverse, Complex World*. Teoksessa... Bunker, K. H., Bunker, K. A., Hall, D. T. & Kram, K. E. (2010). *Extraordinary Leadership: Addressing the Gaps in Senior Executive Development*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc. (s. 197-212).



## LIITE 1. TUTKIMUSLUPA

**TUTKIMUSLUPA**

Olen saanut tietoa *Auta miestä mäessä* –hankkeesta ja sen tutkimus- ja kehittämistoiminnan tavoitteista ja sisällöistä. Haastatteluissa tai muuten antamani tietoja ja näkemyksiäni on mahdollista käyttää *Auta miestä mäessä* –hankkeen tutkimus- ja kehittämistoiminnassa, kuten opinnäytetöissä ja hankeraporteissa. Henkilötietojani ei tule esiin missään hankkeen tutkimus- ja kehittämistoimintaa käsittelevissä julkaisuissa. Halutesani saan lisätietoja tutkimus- ja kehittämistoiminnan tekijöiltä aineiston käytöstä.

Aika \_\_\_\_\_ Paikka \_\_\_\_\_

Nimi \_\_\_\_\_

Nimen selvennys

\_\_\_\_\_

(Luvan antaja)

Aika \_\_\_\_\_ Paikka \_\_\_\_\_

Nimi \_\_\_\_\_

Nimen selvennys

\_\_\_\_\_

(Tutkimuksen tekijä)

Aika \_\_\_\_\_ Paikka \_\_\_\_\_

Nimi \_\_\_\_\_

Nimen selvennys

\_\_\_\_\_

(Diakin vastuhenkilö)

## LIITE 2. MENTOREIDEN ENSIMMÄISEN HAASTATTELUN RUNKO

### KYSYMYKSET MENTOREILLE ENNEN MENTOROINNIN ALOITTAMISTA

- 1. Miksi lähdit mukaan mentorointikurssille /miksi olet täällä?**
- 2. Onko sinulla aikaisempaa kokemusta mentoroinnista, joko mentorin tai aktorin roolista? / Mitä tietoa sinulla oli mentoroinnista aikaisemmin?**
- 3. Mitä annettavaa koet sinulla olevan mentorina aktorille / mitä hyötyä sinun toimimisesta mentorina uskot aktorille olevan?**
- 4. Minkälaisia odotuksia sinulla on itse mentorointiprosessia kohtaan? Mitä toivot / odotat itse saavasi / oppivasi mentorointiprosessin myötä?**
- 5. Mitä odotat / toivot aktorilta?**
- 6. Mikä mentorointiprosessissa mahdollisesti etukäteen mietityttää?**

**LIITE 3. MENTOREIDEN TOISEN HAASTATTELUN RUNKO****MENTORI-AKTORI –SUHDE**

- 1. -Kuvaile ensimmäistä tapaamista aktorin kanssa  
-paikka, miten sovitte,**
- 2. -Miten suhteen luominen aktorin kanssa sujui?  
-**
- 3. -Kuvaile mentori-aktori -suhdettanne**

**MENTOROINTI**

- 4. -Kuinka usein tapasitte? Toteutuivatko tapaamiset sovitusti? Kuinka sovitte tapaamisista? Muu yhteydenpito?  
-**
- 5. -Minkälaisia tavoitteita mentoroinnille asetettiin?  
-kuka asetti?  
-oliko tavoitteet mielestäsi realistisia?  
-saavutettiin asetetut tavoitteet?**
- 6. -Minkälainen osuus mentoroinnilla mielestäsi oli tavoitteiden saavuttamisen kannalta?**
- 7. -Minkälaista tukea aktori odotti saavansa?**
- 8. -Millaisia konkreettisia neuvoja / minkälaista tukea annoit aktorille?**
- 9. -Oliko aktori vastaanottavainen saamalleen tuelle?**
- 10. -Millä tavalla uskot mentoroinnin vaikuttaneen aktorissa? Mitä aktori oppi sinulta?**

**11. -Minkälaisia haasteita kohtasitte mentorointiprosessin aikana?  
-olisiko ne olleet vältettävissä? Millä tavoin?**

**12. Koitko olevasi ”oikea” mentori aktorillesi?**

#### **MENTORIN OMA KEHITTÄMINEN**

**13. -Mitä hyötyä koit itsellesi olevan mentorointiprosessista?**

**14. -Mitä uutta opit itsestäsi mentoroinnin / aktorin kautta?**

**15. -Mitä tekisit toisin?**

#### **MENTOROINTIKOULUTUS**

**16. -Miten koit mentorointikoulutuksen vaikuttavan toimintaasi mentorina?**

**17. -Miten kehittäisit mentorointikoulutusta jatkossa?**

**18. Haluatko sanoa vielä jotakin muuta?**

**LIITE 4. AKTOREIDEN ENSIMMÄISEN HAASTATTELUN RUNKO**

**1. Kerro lyhyesti tämänhetkisestä elämäntilanteestasi sekä opiskelu- /työhistoriastasi.**

**2. Mistä kuulit valmennuksesta ja mikä sai sinut lähtemään mukaan?**

**-miltä valmennus on tähän mennessä vaikuttanut?**

**-valmennus on suunnattu ainoastaan miehille, miltä se on tuntunut?**

**3. Miksi halusit itsellesi mentorin valmennuksen ajaksi?**

**-mitä tietoa mentoroinnista aiemmin?**

**-olisitko toivonut enemmän tietoa mentoroinnista osana valmennusta?**

**4. Mitä odotat / toivot mentoroinnilta?**

**-minkälaisia tavoitteita olet asettanut itsellesi / mentoroinnille?**

**-miten mentorointiprosessi on mielestäsi lähtenyt käyntiin?**

**5. Entä mentorilta?**

**-minkälaista tukea / neuvoja / konkreettista apua esim. työnhaku tms?**

**6. Mitä mentorointiin osallistuminen on sinulle tähän mennessä antanut?**

**Mitä toivoisit vielä mentorointiprosessilta?**

**7. Mitä annettavaa koet itselläsi olevan mentorointiprosessiin?**

**8. Mikä mentorointiprosessissa mahdollisesti mietityttää?**

**9. Mitä muuta haluaisit vielä sanoa käynnissä olevasta mentorointiprosessista?**

**-oliko saamasi mentori sinulle sopiva?**

**-mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät asiat mentoria valitessa?**

**LIITE 5. AKTOREIDEN TOISEN HAASTATTELUN RUNKO****MENTORI-AKTORI –SUHDE**

1. -Kuvaile ensimmäistä tapaamista mentorin kanssa  
-paikka, miten sovitte,
2. -Miten suhteen luominen mentorin kanssa sujui?  
-
3. -Kuvaile mentori-aktori -suhdettanne

**MENTOROINTI**

4. -Kuinka usein tapasitte? Toteutuivatko tapaamiset sovitusti? Kuinka sovitte tapaamisista? Muu yhteydenpito?  
-
5. -Minkälaisia tavoitteita mentoroinnille asetettiin?  
-kuka asetti?  
-oliko tavoitteet mielestäsi realistisia?  
-saavutettiin ko asetetut tavoitteet?
6. -Minkälainen osuus mentoroinnilla mielestäsi oli tavoitteiden saavuttamisen kannalta?
7. -Minkälaista tukea odotit mentorilta?
8. -Millaisia konkreettisia neuvoja / minkälaista tukea sait?
9. Mitä mentori oppi sinulta?
11. -Minkälaisia haasteita kohtasitte mentorointiprosessin aikana?  
-olisiko ne olleet vältettävissä? Millä tavoin?
12. Koitko mentorin olevan sinulle ”oikea”?

**AKTORIN OMA KEHITTYMINEN**

**13. -Mitä hyötyä koit itsellesi olevan mentorointiprosessista?**

**14. -Mitä uutta opit itsestäsi mentoroinnin / mentorin kautta?**

**15. -Mitä tekisit toisin?**

**VALMENNUS**

**16. –Millä tavoin mentorointi mielestäsi tuki valmennusta?**

**17. -Miten kehittäisit valmennusta jatkossa?**

**18. –Onnistuiko valmennuksen ja mentoroinnin yhteensovittaminen aikataulullisesti?**

**19. –Oliko valmennuksen ja mentoroinnin kesto sinusta sopiva?**

**20. –Mitä vaikutuksia valmennuksen ja mentoroinnin läpikäymisellä on ollut elämääsi?**

## LIITE 6. ESIMERKKI AINEISTON RYHMITTELYSTÄ

## MENTORIT

ALKUPERÄINEN ILMAUS	ALAKATEGORIA	YLÄKATEGORIA	YHDISTÄVÄ TEKIJÄ
"mä pyrin sit taas omalta osaltani osottamaan, näyttämään niinku pin-poinntaamaan että hei että onnistumiskokemus"	-hyvien ominaisuuksien vahvistaminen, onnistumiskokemusten huomioiminen, kannustaminen, henkinen tuki	Henkinen tuki/kannustus/rohkaisu	SAATU / ANNETTU TUKI
"ni mä sanoin, että hei, istutaan alas ja jutellaan ja, et saa vähän kato ventiloida sitä hyvää fiilistä mikä oli tietenkin kaverilla tullu ja sit tavattiin toisen kerran tuolla ja juteltiin pitkään"	-keskusteleminen, onnistumiskokemusten huomioiminen		
"haastoin hänen ajatteluaan mieluummin kyseenalaistamalla tai tekemällä lisäkysymyksiä"	-kannustaminen, rohkaisu, tehtävien antaminen		
"ja mä huomasin sen et sille toimi niinkun perus insinöörimenetelmä, et piirtää ja kirjottaa kaiken. Ja tekee niinku selkeitä tehtävälistoja"	-tehtävien antaminen, työskentelytapojen rakentaminen	Konkreettinen neuvot/ohjaus, harjoittelu	
"ja sitten hän halus apua siihen, että siihen työnhakuprosessiin, että miten se menee käytännössä ja tää cv:n viilauk oli yks konkreettinen asia mitä siinä alkuvaiheessa tehtiin plus sitten työhakemusten"	-avun tarjoaminen, konkreettinen neuvominen, työn hakeminen		
"siitä käytiin myös, sitä haastattelutilannetta, et ku hän sano, et hän jännittää kovasti niitä haastattelutilanteita"	-konkreettinen neuvominen, yhdessä harjoittelu, rohkaisu, kannustus		
"mä voin kertoa ja niinku auttaa siinä paperiduuunissa et miten se hoidetaan ja tota sit niinkun mä vähä katoin"	-avun tarjoaminen, auttaminen, neuvominen, konkreettinen neuvominen		
<b>AKTORIT</b>			
<b>ALKUPERÄINEN ILMAUS</b>			
"sillä hän sai mutkin näkemään, että mulla on enemmän tarjottavaa työnantajalle, kuin itsekkään joskus annan itelleni arvoa"	-kannustaminen, hyvien ominaisuuksien huomioiminen, itsetunnon vahvistaminen	Henkinen tuki/kannustus/rohkaisu	
"Tähän asti se on vähän ollu enemmän sellasta hänille potkimista, koittaa saada mua liikkeelle ehkä niinku"	-kannustaminen, rohkaiseminen		
"Ja hän hyvin usein rohkas mua luottamaan itseeni ja kokeilemaan eri asioita ja ottamaan vähän enemmän riskejä."	-kannustaminen, rohkaiseminen		
"että häneltä niinku tuli jotakin kontakteja, joihin vois ottaa yhteyttä mahdollisista työasioista, myös sit, hän niinku sai mut, rohkas ottamaan tai hakemaan enemmän osa-aikatyötä tai vastaavaa"	-konkreettinen neuvominen, työnhakeminen, rohkaiseminen,	Konkreettinen neuvot/ohjaus	
"niin se on taas sit antanut siitä palautetta ja sanonut, että noikin kaikki voisi sitten näkyä niinku siinä cv:ssä"	-saatu palaute, konkreettinen neuvominen		
"hän antoi siihen (ystävyyssuhteiden hoitamiseen) esimerkiksi vähän vinkkejä, jotka on nyt näyttäneet toimivan ihan hyvin."	-konkreettinen neuvominen		