

Digitaaliset työkalut maahanmuuttajanaisten etämentoroinnissa

LAB-ammattikorkeakoulu

Terveystieteiden yksikkö (YAMK), Sosiaali- ja terveyspalvelujen digiasiantuntija

2024

Juulia Särkivuori

Janna Westerholm

Tiivistelmä

Tekijät Särkivuori, Juulia Westerholm, Janna	Julkaisun laji Opinnäytetyö, YAMK Sivumäärä 42 + 24	Valmistumisaika 2024
Työn nimi Digitaaliset työkalut maahanmuuttajanaisten etämentoroinnissa		
Tutkinto Terveydenhoitaja (YAMK), Sosiaali- ja terveystieteiden digiasiantuntija		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio Womento-työuramentorointiohjelma, Väestöliitto		
Tiivistelmä <p>Mentoroinnilla tarkoitetaan vuorovaikutteista, kehittävää suhdetta yleensä kahden henkilön välillä. Työuramentoroinnissa tavoitteena on mentoroitavan työllistymisen tukeminen. Se on osoittautunut tehokkaaksi keinoksi edistää korkeakoulutettujen maahanmuuttajien integroitumista sekä työmarkkinoille että sosiaalsiin verkostoihin.</p> <p>Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tavoitteena oli kehittää Väestöliiton maahanmuuttajanaisten suunnattua Womento-työuramentorointiohjelmaa ja sen käytössä olevia digitaalisia työkaluja. Työn tarkoituksena oli mallintaa mentorointiohjelman käytössä olevia digityökaluja, ja työn tuloksena niistä tuotettiin infograafi eli digitaalinen mallinnus. Lähestymistapana kehittämistyössä sovellettiin konstruktivistista tutkimusta.</p> <p>Kehittämistyö aloitettiin perehtymällä ajantasaiseen tutkimustietoon. Tiedonkeruuta jatkettiin benchmarking-haastatteluilla. Seuraavaksi yhteistyökumppanin kanssa järjestettiin kaksi yhteiskehittämisen työpajaa käyttäen kehittämismenetelminä aivorihtä ja fasilitoitua keskustelua. Viimeisen työpajan perusteella kehitettiin valmis infograafi. Kaikissa eri kehittämissvaiheissa kertynyt tieto analysoitiin teemoittelun avulla.</p> <p>Etämentoroinnin digityövälineiden valinnassa oleellista on käyttää sellaisia välineitä, joiden käyttö on entuudestaan tuttua osallistujille. Tyypillisiä etämentoroinnin digityövälineitä ovat Teams, Zoom, WhatsApp sekä sähköposti. Etämentoroinnin osallistujien tulee miettiä ennen mentorointiohjelman alkua, mitä välineitä he toivoisivat käytettävän. Lisäksi osallistujien tulee valmistautua sopimaan tästä mentorointiparin kanssa mentorointiohjelman alkaessa. Infograafissa kuvataan tyypilliset etämentoroinnin digityövälineet digitaalisten vaihtelevuus huomioiden.</p> <p>Jatkokehittämisehdotuksena syntyi opas etämentoroinnin digityövälineistä. Lisäksi voitaisiin tutkia etämentoroinnin kehittämistä laajemmin.</p>		
Asiasanat Mentorointi, etämentorointi, digityövälineet, maahanmuuttajat		

Abstract

Authors	Type of Publication	Published
Särkivuori, Juulia	Master's thesis	2024
Westerholm, Janna	Number of Pages	
	42 + 24	
Title of Publication		
Digital tools in migrant women's online mentoring		
Name of Degree		
Master of Health Care, Digital Expert of Social and Health Care Services		
Name, title and organization of the client		
Womento career mentoring program, The Family Federation of Finland (Väestöliitto)		
Abstract		
<p>Mentoring refers to an interactive, developmental relationship typically between two individuals. The aim of career mentoring is to support the mentee's employment. It has proven to be an effective way to promote the integration of highly educated immigrants both into the labor market and into social networks.</p> <p>The goal of the research development work was to develop the migrant women's online career mentoring program Womento and its digital tools. The purpose of the development work was to model the digital tools used in the mentoring program. As a result of the development work, an infographic of the mentoring program's digital tools was produced. A constructive research approach was applied in the development work.</p> <p>The development work began by exploring up-to-date research information on the topic. Information collection continued with benchmarking interviews. Next, two co-development workshops were organized with the collaboration partner, utilizing brainstorming and facilitated discussion as development methods. Based on the final workshop, a finished infographic was developed. The information accumulated in the different development stages was analyzed through thematization.</p> <p>In selecting digital tools for remote mentoring, it is essential to use tools that are already familiar to the participants. Typical digital tools for online mentoring include Teams, Zoom, WhatsApp and email. Online mentoring participants should consider which tools they would like to use before the start of the mentoring program. Additionally, participants should be prepared to agree on this with their mentoring partner at the start of the mentoring program. The infographic describes the typical digital tools for online mentoring, taking into account the variability of digital skills.</p> <p>As a suggestion for further development, a guide could be made related to digital tools for remote mentoring. Additionally, the development of remote mentoring could be studied more broadly.</p>		
Keywords		
Mentoring, online mentoring, digital tools, migrant		

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Kehittämistyön lähtökohdat	3
2.1	Kehittämistyön taustaa	3
2.2	Yhteistyökumppanina Väestöliitto.....	4
2.3	Kehittämistyön tavoite, tarkoitukset ja kehittämistehtävät	4
3	Maahanmuuttajanaisten työllistyminen	6
3.1	Maahanmuuttajanaiset Suomessa	6
3.2	Maahanmuuttajanaisten työllistyminen Suomessa.....	6
3.3	Työllisyyden merkitys yksilölle ja yhteiskunnalle	7
4	Mentorointi digitaalisin työvälinein	9
4.1	Mentorointi ja työuramentorointi	9
4.2	Etämentorointi	10
4.3	Digitaaliset työvälineet ja niiden hyödyntäminen mentoroinnissa.....	11
4.4	Digitaalinen vuorovaikutus.....	13
4.5	Selkokieliyys maahanmuuttajien etämentoroinnissa	14
5	Kehittämistyön menetelmät.....	15
5.1	Tutkimuksellinen kehittäminen.....	15
5.2	Konstruktivinen tutkimus kehittämistyön lähestymistapana.....	15
5.3	Kehittämistyön tiedonkeruu- ja kehittämismenetelmät	17
5.4	Analyysimenetelmät	19
6	Tutkimuksellisen kehittämistyön toteutus.....	21
6.1	Kehittämistyön aikataulu ja kulku	21
6.2	Kehittämistyön aineiston keruu.....	21
6.3	Aineiston analysointi.....	24
7	Kehittämistyön tulokset	29
7.1	Benchmarking-haastattelut.....	29
7.2	Ensimmäinen yhteiskehittämisen työpaja.....	31
7.3	Toinen yhteiskehittämisen työpaja	32
8	Infograafi etämentoroinnista	35
9	Pohdinta	37
9.1	Johtopäätökset	37
9.2	Eettiset näkökohdat ja luotettavuuden tarkastelu	39
9.3	Jatkokehittämissuositukset	41
	Lähteet	43

Liitteet

Liite 1. Benchmarking-haastatteluiden sisällönanalyysi

Liite 2. Ensimmäisen yhteiskehittämisen työpajan sisällönanalyysi

Liite 3. Toisen yhteiskehittämisen työpajan sisällönanalyysi

Liite 4. Infograafin prototyyppi

Liite 5. Valmis infograafi

Liite 6. Tutkimusluvut ilman tunnistetietoja

Liite 7. Tietosuojailmoitukset ilman tunnistetietoja

Liite 8. Suostumuslomake

1 Johdanto

Vuonna 2022 Suomessa asui noin 324 000 ulkomaan kansalaista, joista 44,7 % oli naisia. Heistä merkittävä osa on korkeakoulutettuja. Maahanmuuttajanaisten työllistymisen hidasteena saattaa olla esimerkiksi puutteellinen kielitaito tai verkostojen puute. Maahanmuuttajanaisten työllistymisen tukemisella on kuitenkin useita yhteiskunnallisia hyötyjä. Työllistyminen tukee yhteiskuntaan integroitumista ja edistää julkista taloutta. Lisäksi maahanmuuttajaperheiden lapsilla on tutkimusten mukaan paremmat edellytykset kouluun ja myöhemmin työelämään, jos he ovat olleet kodin ulkopuolisessa hoidossa. Näin ollen maahanmuuttajanaisten työllisyys vaikuttaa kauaskantoisesti myös seuraavaan sukupolveen. (Tilastokeskus 2022; Kurronen 2021.)

Mentoroinnilla tarkoitetaan vuorovaikutteista, kehittävää suhdetta yleensä kahden henkilön välillä. Mentorintisuhteessa toimii mentori, jolla on enemmän kokemusta mentoroinnin aiheesta, ja aktori, jonka tavoitteena on kehittyä aiheeseen liittyen. Työuramentorointi on yksi mentoroinnin muoto. Tällöin tavoitteena on työllisyyden edistäminen ja tukeminen. Työuramentoroinnin on todettu olevan tehokas keino korkeakoulutettujen maahanmuuttajien omalle alalleen työllistymiseen. (Kantola & Penttilä 2022; Opetushallitus; Kinon ym. 2023, 167.) Väestöliiton Womento-työuramentorointiohjelman tavoitteena on edistää korkeakoulutettujen maahanmuuttajanaisten työllisyyttä. Mentorointiohjelmassa heidän mentoreinaan toimii samalla alalla työskenteleviä suomalaisia naisia. Mentorointitapaamisten myötä osallistujat pääsevät sekä kehittämään suomen kielen taitoaan että verkostoitumaan omalle alalleen. (Väestöliitto a.)

Vuonna 2020 alkanut koronapandemia pakotti globaalisti niin työelämää kuin järjestötoimintaa ottamaan käyttöön erilaisia etätyöskentelyn menetelmiä. Ohjeet sosiaalisten kontaktien välttämiseen pakottivat siirtymään etätyöskentelyyn ja -tapaamisiin nopealla aikataululla, eikä aikaa parhaiden etämenetelmien ja -työkalujen kartoittamiseen ja arvioimiseen jäänyt. (Valtiovarainministeriö 2023.) Myös Womento-ohjelmassa siirryttiin etämentorointiin ja otettiin käyttöön erilaisia digitaalisia työkaluja eli lyhyemmin digityökaluja (Zandkarimi 2023). Rajoitukset sosiaalisten kontaktien suhteen ovat sittemmin poistuneet, mutta etätapaamiset ja -työskentely ovat tulleet jäädäkseen (Valtiovarainministeriö 2023). Womento-ohjelmaa on päädytty jatkamaan täysin etämentoroinnin muodossa, sillä se on mahdollistanut osallistumisen mentorointiin valtakunnallisesti ympäri Suomen parantaen mentorointiohjelman saavutettavuutta (Zandkarimi 2023).

Tämä opinnäytetyö toteutetaan tutkimuksellisena kehittämistyönä. Kehittämistyön lähestymistapana sovelletaan konstruktivistista tutkimusta. Työn tavoitteena on kehittää Womento-

mentorointiohjelman käytössä olevia digitaalisia työkaluja. Kehittämistyön tarkoituksena on mallintaa mentorointiohjelman käytössä olevia digityökaluja.

Tällä kehittämistyöllä on kolme kehittämistehtävää. Työssä kartoitetaan benchmarking-menetelmän avulla etämentorointiohjelmien kokemuksia digityökalujen käytöstä. Yhteiskehittämistä hyödyntäen kartoitetaan ja kerätään tietoa työpajoissa mentorointiohjelman digityökalujen käytöstä. Saatujen tietojen avulla laaditaan infograafi digityökalujen hyödyntämisestä etämentorointiohjelmassa.

Kehittämistyön tuotoksena syntyvän infograafin tulisi olla yhteistyökumppanin etämentorointiohjelman hyödynnettävissä. Kehittämistyötä ja sen tuloksia olisi tarkoituksena voida hyödyntää myös muiden vastaavien etämentorointia toteuttavien tahojen toimesta.

2 Kehittämistyön lähtökohdat

2.1 Kehittämistyön taustaa

Centria-ammattikorkeakoulun eAMK-hankkeessa 2017–2018 kartoitettiin etämentoroinnin toimintamalleja, käytäntöjä ja kehittämistarpeita. Tutkimuksen perusteella etämentoroinnin vahvuuksina nähtiin sen mahdollisuudet tukea verkostoitumista sekä eri organisaatioiden välillä että myös kansainvälisesti. Lisäksi etämentoroinnin eduksi todettiin tasavertaiset osallistumismahdollisuudet. Etämentoroinnin katsottiin monipuolistavan mentoroinnin organisointi- ja toteutusmahdollisuuksia. Etämentoroinnin katsottiin myös edistävän työelämävalmiuksia, sillä se edellyttää osallistujilta digitaalisten työvälineiden käyttöä ja digitaalisen vuorovaikutuksen harjoittelua. (Leppisaari 2018.)

LAB-ammattikorkeakoulussa mentorointia kehitettiin MESH-hankkeessa. Vuonna 2021 osana hanketta toteutettiin mentorointiohjelma maahanmuuttajataustaisille sairaanhoitajaopiskelijoille. Mentorointiohjelma toteutettiin kokonaan etänä. Mentorointipareilla oli käytössään Zoom-huone, jota he pystyivät hyödyntämään tapaamisissa. Lisäksi tapaamisia toteutettiin WhatsAppin, Teamsin ja Zoomin avulla. Mentorointitapaamiset etänä sujuivat hyvin ja mahdollistivat osallistujien osallistumisen paikkakunnasta riippumatta. (Lappalainen 2021.)

Shetty (2022) tutki etämentoroinnin toteutusta MESH-hankkeessa ulkomaalaistaustaisten sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemana. Tutkimuksen mukaan aktorit kokivat hyötynsä saman alan mentorista, ja saivat itseluottamusta ja tukea työskentelyynsä. Mentorit jakoivat aktoreille tietoa työelämän käytännön asioista ja työskentelykulttuurista Suomessa, minkä aktorit kokivat mentoroinnissa merkittävimpänä asiana. Isoimpana epävarmuutena aktorit toivat tutkimuksessa ilmi suomen kielen taidon ja ammattisanaston osaamisen puutteen suomenkielisessä työpaikassa. Etämentorointiprosessi käytiin kokonaan suomeksi, jotta aktoreiden ammattisanasto ja suomen kieli harjaantuisivat. (Shetty 2022.)

Lahden ammattikorkeakoulun OSKE LAB -hankkeessa järjestettiin kaksi mentorointiohjelmaa korkeakoulutetuille maahanmuuttajille. Mentorointiohjelman tapaamisissa käytiin läpi työpaikkailmoituksia ja hiottiin CV:tä. Havaittiin, että erityisesti omasta osaamisestaan kertominen voi vaatia usein tietoista harjoittelua. Mentorointitapaamisilla tätä harjoiteltiin esimerkiksi hissipuheharjoituksen avulla. Hissipuheharjoituksen tarkoituksena on opetella kertomaan tiivistetysti ja mielenkiintoa sekä innostusta herättävällä tavalla omasta osaamisestaan yhden minuutin puheenvuorolla. (Pirttikoski & Sjöblom 2023.)

2.2 Yhteistyökumppanina Väestöliitto

Kehittämistyön yhteistyökumppanina toimii Väestöliitto, jonka toimeksiannosta kehittämistyö tehdään. Väestöliitto on vuonna 1941 perustettu suomalainen, valtakunnallisesti toimiva järjestö. Sen tehtävänä on hyvinvoinnin, ihmisoikeuksien ja ihmisten välisten yhteyksien vahvistaminen. Toimintaa ohjaavia arvoja ovat luotettavuus, ihmisläheisyys, oikeudenmukaisuus ja rohkeus. Väestöliiton toiminta vahvistaa lasten, nuorten ja perheiden hyvinvointia sekä edistää seksuaalioikeuksia, kestävästä väestönkehitystä ja monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta sekä syrjimättömyyttä. (Väestöliitto b.)

Womento-ohjelma on Väestöliiton työuramentorointiohjelma. Sen tavoitteena on tukea ja edistää korkeakoulutettujen maahanmuuttajanaisten työllistymistä. Ohjelmassa suomalaiset naiset (mentorit) mentoroivat maahanmuuttajanaisia, joilla on tavoitteena työllistyä omalle alalleen (aktorit). (Väestöliitto b.) Väestöliiton mukaan vuonna 2022 Womento-ohjelmaan osallistui yhteensä 69 mentoroitavaa naista. Heistä omalle alalleen työllistyi 42 %, ja 40 % työllistyi jollekin muulle alalle tai aloitti työkokeilussa. (Väestöliitto c, 17.)

Koronapandemian myötä Womento-ohjelmaa siirryttiin toteuttamaan täysin etänä. Siirtymäaika oli pandemian nopean etenemisen vuoksi lyhyt, eikä toimintamalleja tai hyödynnettäviä digityökaluja ehditty kartoittamaan tai kehittämään ennen etämentorointiin siirtymistä. Toisaalta etämentoroinnin myötä ohjelma on saavutettavissa valtakunnallisesti, jonka myötä ohjelmaa toteutetaan jatkossakin etämentoroinnin muodossa. (Väestöliitto b.)

2.3 Kehittämistyön tavoite, tarkoitukset ja kehittämistehtävät

Kehittämistyön tavoitteena on kehittää Womento-mentorointiohjelmaa ja sen käytössä olevia digitaalisia työkaluja. Kehittämistyön aineistoa kerätään ajantasaisesta tutkimustiedosta, benchmarking-haastatteluissa muihin etämentorointia toteuttaviin tahoihin sekä yhteiskehittämisen työpajoissa.

Kehittämistyön tarkoituksena on mallintaa mentorointiohjelman käytössä olevia digityökaluja. Kehittämistyön tuloksena tuotetaan infograafi eli digitaalinen mallinnus mentorointiohjelman digitaalisista työkaluista. Kehittämistyön tuloksia voidaan hyödyntää yhteistyökumppanin mentorointiohjelmassa sekä muissa vastaavissa etämentorointiohjelmissa.

Kehittämistyön kehittämistehtävinä ovat:

1. Kartoittaa benchmarking-menetelmän avulla etämentorointiohjelmien kokemuksia digityökalujen käytöstä

2. Yhteiskehittämistä hyödyntäen kartoittaa ja kerätä tietoa työpajoissa mentorointiohjelman digityökalujen käytöstä
3. Laatia saatujen tietojen avulla infograafi digityökalujen hyödyntämisestä etämentorointiohjelmassa.

3 Maahanmuuttajanaisten työllistyminen

3.1 Maahanmuuttajanaiset Suomessa

Maahanmuuttajalla tarkoitetaan henkilöä, joka on muuttanut maasta toiseen, ja yleensä syntynyt ulkomailla. Yleisimmin Suomeen muutetaan työn, opiskelun tai perhesyiden takia. (THL a.) Tilastokeskuksen mukaan Suomessa asui vuonna 2022 noin 324 000 ulkomaan kansalaista edustaen yli 180:ta eri ulkomaan kansalaisuusryhmää. (Tilastokeskus 2022.)

Suomessa vuonna 2022 asuvista ulkomaan kansalaisista 44,7 % oli naisia. Suurimpana kansallisuusryhmänä oli Viro, seuraavana Venäjä ja kolmantena Irak. Työikäisistä eli 15–64-vuotiaista suurimpana ryhmänä olivat Thaimaan ja Filippiinien kansalaiset, vaikka he eivät kuuluneetkaan suurimpiin kansallisuusryhmiin Suomessa. (Tilastokeskus 2022.)

Maahanmuuttoviraston mukaan maahanmuutto Suomeen oli monien vuosien ajan nousujohteista, mutta vuonna 2023 määrät tasaantuivat. Suurimpana syynä maahanmuuttoon korostuu opiskelu, jonka takia Suomeen muutetaan vuosittain yhä enemmän. (Maahanmuuttovirasto 2023.) Sukupuolten välillä on kuitenkin eroa maahanmuuton taustatekijöissä. Tilastojen valossa enemmistö maahanmuuttajanaisista muuttaa Suomeen perhesyistä, ja verrattuna miehiin, naisten maahanmuuton taustalla perhesyyt ovat huomattavasti yleisempiä. Perheen jälkeen seuraavaksi yleisimmät syyt naisten maahanmuutolle ovat työ ja opiskelu. (EMN 2022.)

3.2 Maahanmuuttajanaisten työllistyminen Suomessa

Merkittävä osa Suomeen maahanmuuttajana saapuvista naisista on korkeakoulutettuja. Tästä huolimatta maahanmuuttajanaisten työllistyminen on miehiin verrattuna huomattavasti heikompaa. Lisäksi maahanmuuttajamiesten työllistymisasteen noustessa suoraan verrannollisesti koulutusasteen noustessa, naisilla ei ole havaittavissa samaa ilmiötä. Yksi syy tähän voi olla se, että tyypillisesti miesvaltaisilla aloilla vaadittu kielitaito on vähäisempi verrattuna naisvaltaisiin aloihin: naiset työllistyvät usein sosiaali- ja terveysalalle, kasvatusalalle, myyjiksi tai asiakaspalveluun. Naisten kielitaidon karttumiseen uudessa maassa voi mennä myös enemmän aikaa, sillä he ovat usein maahan muuttaessaan perheenperustamisessa ja jäävät miehiin verrattuna useammin kotiin hoitamaan lapsia. Näin ollen maahanmuuttajanaisten työllistymismahdollisuudet jäävät osin hyödyntämättä. (EMN 2022; Yilmaz & Aktas 2021; Larja 2019, 30.)

Tutkimuksissa on todettu korkeakoulutettujen maahanmuuttajien kokevan, ettei heillä ole tarpeeksi informaatiota heidän koulutustaustansa huomioivista työmarkkinoista, työelämästä tai avoimista työpaikoista uudessa maassa. Tiedon puute hidastaa

maahanmuuttajataustaisten työllistymisen prosessia. Eri maassa hankitun koulutuksen ja osaamisen soveltaminen uuteen maahan voi myös olla haastavaa: jos tarjolla on vain koulutusta vastaamaton, pienipalkkainen työpaikka, osa korkeakoulutetuista maahanmuuttajainaisista valitsee ennemmin kotiäitiyden ja jättäytyy siten työmarkkinoiden ulkopuolelle. Tehokas tapa löytää koulutusta ja osaamista vastaavia töitä uudessa maassa on verkostoitua muiden ihmisten kanssa. Verkostoitumisen avulla kuulee esimerkiksi mahdollisista työpaikoista, jotka eivät tule ollenkaan julkiseen hakuun. (Yilmaz & Aktas 2021; Larja 2019, 41.)

Sosiaalisten verkostojen merkitys korostuu maahanmuuttajien työllistymisessä, sillä THL:n tutkimuksen mukaan maahanmuuttajien työllistyminen TE-toimiston kautta on verrattain vähäistä. TE-toimistoa merkittävimpiä työllistymisen väyliä maahanmuuttajainaisille olivat tutkimuksen tulosten mukaan työpaikkailmoitukseen vastaaminen, töiden kysyminen suoraan työnantajalta tai sosiaalisten verkostojen, kuten ystävien tai tuttavien kanssa työllistyminen. (Jalonen ym. 2023.)

Vuokratyöhön työllistyminen on tutkimusten mukaan ulkomaalaistaustaisilla henkilöillä kansainvälisiä yleisempää. Vuokratyössä työntekijän työnantajana toimii työvoimaa välittävä tai vuokraava yritys. Selittävä tekijänä taustalla voi olla, että vuokratyötä suositaan toimialoilla, joihin ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä usein työllistyy. Suurimpia ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä työllistäviä toimialoja ovat sosiaali- ja terveystyöt sekä hallinto- ja tukipalvelutoiminta, johon sisältyy esimerkiksi kiinteistöhoito- ja siivouspalvelut. Miehiin verrattuna vuokratyössä työskentelevillä naisilla on useammin osa-aikainen työsopimus. Toisaalta työsopimus on miehiä useammin toistaiseksi voimassa oleva. Vuokratyö eroaa tässä suhteessa perinteisestä palkkatyöstä, jossa miesten työsopimukset ovat naisia useammin toistaiseksi voimassa olevia. (Hannula & Leskinen 2023.)

Vuokratyön lisäksi myös osa-aikatyö on yleisempää ulkomaalaistaustaisten kuin koko väestön keskuudessa. Yleisin syy osa-aikatyön tekemiselle on se, että koko-aikatyötä ei ole tarjolla. Naisten keskuudessa melko yleinen syy oli myös lasten hoitaminen. (Kuusio ym. 2020, 53.)

3.3 Työllisyyden merkitys yksilölle ja yhteiskunnalle

Yksilön näkökulmasta työllisyydellä on useita etuja. Työllisyys tukee parhaimmillaan kokonaisvaltaista hyvinvointia monella eri tavalla: se vahvistaa omaa identiteettiä ja voi täten myös parantaa itsetuntoa ja -tuntemusta. Työ tukee yhteiskuntaan sopeutumista, säännöllistä päivärytmiä ja luo arkeen turvallisuuden tunnetta esimerkiksi palkkatulojen kautta. Työn mukana tulee usein työyhteisö, joka voi olla merkityksellinen osa sosiaalista elämää: työ voi vahvistaa sosiaalisia suhteita. (EMN 2022; THL 2023a.)

Työllisyys vaikuttaa yksilön ja hänen koko perheensä taloudelliseen tilanteeseen sekä ehkäisee köyhyyttä. Työ vaikuttaa taloudelliseen tilanteeseen myös työuran jälkeen eläkekeräytymän ansiosta. Maahanmuuttajan työllistyminen omaa osaamistaan ja alaansa vastaavaan työhön on keskeisessä roolissa kotoutumisen ja hyvinvoinnin kannalta, mutta maahanmuuton alkuvaiheessa myös lyhykestoinen työ toisella alalla edistää työllistymistä Suomessa jatkossa: se auttaa omaksumaan uuden kotimaan kieltä, kulttuuria ja työelämätaitoja. (EMN 2022; Kosonen ym. 2019, 2.)

Yhteiskunnan kannalta maahanmuuttajanaisten työllistymisen tukeminen ja edistäminen on merkityksellistä ja kauaskantoista työtä tulevaisuutta ajatellen. Työllisyys edistää yhteiskuntaan integroitumista, ja vähentää tarvetta sosiaalietuuksien hyödyntämiselle sekä kerryttää verotuloja. Työllistymisellä on merkitystä myös maahanmuuttajanaisten lapsille eli seuraavalle sukupolvelle. Tutkimusten mukaan lasten hoitaminen kodin ulkopuolella ennen koulun aloittamista tukee heidän koulussa pärjäämistään. Tällä puolestaan on kauaskantoisia vaikutuksia lasten koko tulevaan koulutukseen sekä sitä kautta tulevaan työelämään. Vanhempien heikolla työmarkkina-asemalla on riski periytyä heidän lapsilleen. (emn 2021; Larja ym. 2015; Kosonen ym. 2019, 4.)

4 Mentorointi digitaalisin työvälinein

4.1 Mentorointi ja työuramentorointi

Mentoroinnilla tarkoitetaan useimmiten kahden henkilön välistä, kehittävää vuorovaikutussuhdetta, jossa toisella (mentori) on enemmän kokemusta kuin toisella (aktori). Mentorista puhuttaessa tarkoitetaan siis ohjaajaa ja aktorilla mentoroitavaa. Mentorointia voidaan kuitenkin järjestää myös ryhmämuotoisesti sekä yhdeltä mentorilta monelle aktorille että monelta mentorilta monelle aktorille. (Kantola & Penttilä 2022; Opetushallitus.)

Tärkeä lähtökohta mentoroinnille on, että aktorilla on halu kehittyä ja mentorilla puolestaan halu auttaa kehittymisessä. Suhde mentorin ja aktorin välillä on luottamuksellinen ja tasa-arvoinen. Mentorointi perustuu vapaaehtoisuuteen. (Kantola & Penttilä 2022; Opetushallitus.)

Työuramentoroinnilla tarkoitetaan tässä yhteydessä mentorointia, jonka tarkoituksena on osallistujan työllistymisen, työelämätaitojen, kielitaidon ja osallisuuden tukeminen. Mentorin tehtäviksi voidaan tiivistää ammatillinen tuki, psykososiaalinen tuki sekä roolimallina toimiminen. Työuramentoroinnin tavoitteena on aktorin kehittyminen ja vahvuuksien löytäminen työuran kannalta. Usein kuitenkin mentorointisuhde on antoisa myös mentorille, joka saattaa saada siitä uusia näkökulmia. Työuramentorointi on osoittautunut tehokkaaksi keinoksi edistää korkeakoulutettujen maahanmuuttajien integroitumista sekä työmarkkinoille että sosiaalisiin verkostoihin. (Kantola & Penttilä 2022; EMN 2022; Opetushallitus; Ahlfors ym. 2020, 6; Kinos ym. 2023, 167.)

De Cuyper ym. (2019) määrittelevät maahanmuuttajien työuramentoroinnin seuraavanlaisesti: mentori on enemmän paikallista kokemusta omaava henkilö, joka ohjaa aktoria, jolla on vähemmän kokemusta. Maahanmuuttajan työuramentoroinnin tavoitteena on aktorin kehittyminen ja edistyminen työmarkkinoilla. Mentori ja aktori sitoutuvat mentorointiprosessiin vapaaehtoisesti. He ovat säännöllisesti yhteydessä prosessin ajan. Mentorointi on vastavuoroista. Mentorointiohjelman järjestäjä, usein järjestö, yhdistää mentori-aktori-parit ja seuraa sekä tukee mentorointiprosessin etenemistä.

Mentorointiprosessissa on alussa tärkeää määritellä tavoite, joka lähtee aktorin tarpeista ja haluista. Määritelty tavoite ohjaa suunniteltuja mentorointitapaamisia. Mentorointitapaamisissa käydään dialogista keskustelua mentorin ja aktorin välillä ennalta sovituista aiheista. Tapaamisissa voi olla esimerkiksi erilaisia toiminnallisia tehtäviä, joilla valmistellaan aktoria työelämään. Niissä voidaan valmistautua työhaastatteluun, kartoittaa erilaisia rekrytointikanavia, päivittää CV:tä ja tutustua LinkedIniin. Aktori voi myös käydä tutustumassa mentorin työpaikkaan. Lisäksi mentori ja aktori voivat yhdessä vahvistaa aktorin ammattisanastoa

harjoittelemalla työelämässä käytettävää sanastoa. Mentorointitapaamisten avulla hiljainen tieto ja taito välittyy eteenpäin mentorilta aktorille. (Opetushallitus; Kanninen ym. 2017, 7; Lappalainen ym. 2021.)

Mentorointiprosessi päättyy mentoroinnin lopetukseen. Päätymisen jälkeen aktori käy yhdessä mentorin kanssa läpi, mikä oli asetettu tavoite ja mitä mentorointiprosessin aikana saavutettiin. Mentorointiprosessin päätyttyä tulisi keskustella, olisiko jotain voinut tehdä toisin, sekä antaa rakentavaa palautetta puolin ja toisin. (Opetushallitus; Kanninen ym. 2017, 47.)

4.2 Etämentorointi

Työuramentorointia voidaan toteuttaa myös täysin etätyöskentelyn muodossa. Etämentorointi, josta voidaan käyttää myös nimitystä e-mentorointi tai digimentorointi, mahdollistaa paikasta riippumattoman mentorointiohjauksen ja -vuorovaikutuksen digitaalisia työkaluja ja verkkoyhteyksiä hyödyntäen. (Opetushallitus; Leppisaari 2018.)

Etämentoroinnin haasteeksi on ajateltu erityisesti luottamuksellisen suhteen syntyminen ilman kasvokkain tapahtuvaa tapaamista. Koska etätyöskentely on jatkuvasti yleistynyt viime vuosien aikana, on täysin etänä tapahtuvista vuorovaikutussuhteistakin kuitenkin tullut yleisempiä ja erityisesti työikäiset ovat useimmiten melko tottuneita niihin. (Ristikangas ym. 2020, 209.)

Ristikankaan ym. (2020, 192–194) mukaan mentorointisuhde tulisi pyrkiä aloittamaan kasvotusten tapahtuvalla tapaamisella, vaikka muu mentorointiprosessi tapahtuisikin etämentoroinnin muodossa. Näin varmistettaisiin luottamuksellisuuden syntyminen. Jos lähitapaamiset eivät ole mahdollisia, kannattaa mentorointiprosessin alussa panostaa avoimeen ja luottamusta lisäävään keskusteluun. Mentorointiparin tulee saada riittävästi tietoa toisistaan yksilöinä joko yhdessä keskustellen tai mentorointiohjelman järjestäjän avulla. Etätapaamisissa suositellaan myös kameran pitämistä koko ajan päällä vuorovaikutuksen ja tutustumisen vahvistamiseksi. (Ristikangas ym. 2020, 192–194.)

Aiemmin oletettiin, että etätapaamisissa puuttuvat ilmeet ja eleet vaikuttavat siten, että toisen tunteita ja kehonkieltä on hankalampi havainnoida, ja siksi vuorovaikutus ei voi olla lähitapaamisen tasolla. Nykytutkimuksissa on kuitenkin todettu, että erityisesti videotapaamisissa sekä viestinnässä emojiä ja kuvia hyödyntämällä etätapaamisissakin voidaan saavuttaa aito vuorovaikutuksen taso. (Hopp ym. 2020; Neely ym. 2017, 230.)

Neely ym. (2017, 228–229) toteavat etämentorointia koskevassa kirjallisuuskatsauksessaan, että erilaisten interaktiivisten digityövälineiden, kuten videotapaamisten, online-

chattien sekä sosiaalisen median, hyödyntäminen etämentoroinnissa tukee mentorointisuhteen onnistumista. Etänä tapahtuva kommunikointi ja vuorovaikutus voi olla yhtä tehokasta kuin lähitapaamisetkin. Videotapaamisten hyödyntämistä suositellaan erityisesti mentorointisuhteen alussa. (Neely ym. 2017, 228–229).

Etämentoroinnilla on havaittu myös etuja perinteiseen mentorointiin verrattuna. Se voi auttaa itsereflektiossa ja asioiden kirjoittaminen ylös voi auttaa jäsenitelemään omia ajatuksia ja tavoitteita. Lisäksi etämentoroinnin eduksi on koettu, että mentorointia voidaan toteuttaa ajasta ja paikasta riippumatta. Tämä lisää mentoroinnin saavutettavuutta ja voi lisätä mentoreiden ja aktoreiden osallistujamäärää. Etämentorointi saattaa olla myös perinteistä mentorointia kustannustehokkaampaa ja lisätä aikaa, jota mentorit viettävät aktoreiden kanssa ja tehdä siten mentoroinnista tuloksellisempaa. Etämentoroinnin on todettu myös vähentävän hierarkiaa ja lisäävän tasa-arvoa mentorin ja aktorin välillä. (Ristikangas ym. 2020, 211; Singh & Kumar 2019, 2; Neely ym. 2017, 223–226.)

Etämentoroinnin onnistumisen varmistamiseksi se edellyttää osallistujilta riittäviä digivalmiuksia. Säännölliset kontaktit, luottamuksellinen suhde ja sitoutuminen mentorointitapaamiseen ovat tärkeitä elementtejä. Yhteiset pelisäännöt on syytä sopia mentorointiohjelman alussa. (Kanniainen ym. 2017, 6.)

4.3 Digitaaliset työvälineet ja niiden hyödyntäminen mentoroinnissa

Digitaalisia palveluita ja etätyötä hyödynnetään nykyaikana tehtävissä, joissa niitä ei ole ennen käytetty – täten myös etämentorointi on yleistynyt. Digitaalisuutta hyödynnetään enenevässä määrin myös arjen työssä erityisesti erilaisissa tiedon siirroissa, kuten sähköisessä kalenterissa, hankejärjestelmissä, sähköisessä allekirjoituksessa sekä pikaviestijärjestelmissä. Näiden käyttö on useimmille työelämässä oleville tai opiskeleville varsin tuttua. (Valtiovarainministeriö 2023.)

Etänä tuotettavissa palveluissa tai tehtävässä työssä hyödynnetään erilaisia digitaalisia työkaluja eli digityökaluja. Digityökaluja ovat digityövälineinä käytettävät tietokone tai muu mobiililaitte, sekä tarvittaessa erillinen mikrofoni ja kuulokkeet. Digityöhön käytetään useimmiten videopalaverimahdollisuutta tukevia sovelluksia ja lisäksi muita Microsoftin tai Googlen sovelluslustoja. Ryhmänä toteutettavissa etätapaamisissa on mahdollista käyttää erilaisia sovelluksen mahdollistamia huonejakoja, jolloin voidaan hyödyntää myös pienryhmätyöskentelyä etänä. (Bellanca ym. 2022.)

Digitaalisessa työskentelyssä on otettava huomioon yksilön digitaaliset valmiudet ja tarvittaessa niiden vahvistaminen. Suomessa on säädetty vuonna 2019 laki digitaalisista palveluista ja niiden saatavuudesta. Laki ohjaa digitaalisten palveluiden laatua, turvallisuutta ja

sisällön saatavuutta, sekä yhdenvertaistaa palveluiden käytettävyyttä. Lakia sovelletaan sekä viranomaisten palveluissa että yhdistysten ja säätiöiden toiminnassa. (Laki digitaalisten palveluiden tarjoamisesta 15.3.2019/306.)

Ristikangas ym. (2020, 193–194) toteavat, että sosiaalinen media ja virtuaaliympäristöt ovat luontevia ympäristöjä etämentoroinnin toteutukselle, sillä niitä hyödynnetään sekä työssä, opiskelussa että vapaa-ajalla. Niiden käytön opettelu ja harjoittelu tukevat työelämätaitoja. Tyypillisiä alustoja etämentorointitapaamiselle sekä -viestinnälle ovat Teams, Zoom, WhatsApp, Moodle ja sähköposti. Näiden lisäksi voidaan hyödyntää esimerkiksi Googlen tai Microsoftin pilvipalveluita (Docs, O365), erilaisia blogialustoja tai Microsoft Swayta. Toimivan etämentorointialustan tai -välineen edellytyksiä ovat luotettavuus, helppokäyttöisyys ja monipuolisuus. (Ristikangas ym. 2020, 193–194.)

Ongozi (2018) tutki digitaalisten työvälineiden käyttöä opiskelijoiden ryhmämuotoisessa etämentoroinnissa. Etämentoroinnin työvälineinä käytettiin sähköpostia, sosiaalisen median alustoja (esimerkiksi Facebook), puhelinkeskusteluja, tekstiviestejä, pikaviestisovelluksia (kuten WhatsApp), pilvipalveluita (esimerkiksi OneDrive), tekstidokumenttien verkkoversioita (kuten Word Online), digitaalisia oppimisympäristöjä ja onlinekokouksia (esimerkiksi Teams). Näistä tehokkaimmiksi vaihtoehtoiksi osoittautuivat pikaviestisovellukset ja sosiaalisen median alustat, joita osallistujat olivat jo tottuneita käyttämään päivittäisessä arjessaan. Tutkimuksen osallistujat kokivat digitaaliset työvälineet riittävänä vuorovaikutuksen menetelmänä osana mentorointiprosessia. Jotkut osallistujista jäivät kuitenkin kaipaamaan kasvokkain tapahtuvia kohtaamisia osana mentorointia, vaikka he eivät varsinaisesti olleetkaan tyytymättömiä digitaalisten työvälineiden käyttöön. (Ongozi 2018.)

Tutkimuksessa todettiin, että viestintään ja yhteydenpitoon käytettiin sähköpostia, sosiaalista mediaa, blogeja, digitaalisia oppimisympäristöjä ja onlinekokouksia. Näistä blogeja, digitaalisia oppimisympäristöjä ja onlinekokouksia ei kuitenkaan käytetty ensimmäistä kontaktia pidempään. Pilvipalveluita ja tekstidokumenttien verkkoversioita käytettiin yhteisten tiedostojen jakamiseen ja muokkaamiseen. Tekstiviestejä ja puheluita käyttivät ne osallistujat, joilla ei ollut pääsyä internetiin. Sosiaalista mediaa ja pikaviestipalveluita käytettiin koko mentorointiprosessin ajan monipuolisesti erilaisiin tarkoituksiin. Ongoz toteaa, että mentoroinnissa tulisi käyttää monipuolisesti erilaisia alustoja huomioiden osallistujien digitaaliset taidot ja alustat, joiden käyttö on heille jo tuttua. Joitain työkaluja voidaan ottaa säännölliseen ja vakituiseen käyttöön, ja joitain käyttää vain tarpeen mukaan. (Ongozi 2018.)

Wright ym. (2019) tutkivat mentorointiohjelman siirtymistä etämuotoon koronapandemian myötä. Tutkimuksessa todetaan, että yleisin viestintäväline mentorin ja aktorin välillä oli Zoom ja seuraavaksi yleisin tekstiviestit. Näitä välineitä seurasivat Facetime ja sosiaalinen

media. Digitaalisten välineiden käyttö ei tuottanut haasteita niille mentoroille ja aktoreille, jotka olivat käyttäneet niitä yhteydenpitoon jo ennen pandemiaa. Helpoimmaksi vaihtoehdoksi viestintätavan valinnassa koettiin se, jonka käyttö oli osallistujille entuudestaan tuttua. (Wright ym. 2019.)

Neely ym. (2017) toteavat, että etämentoroinnin onnistumista tukee erilaisten digityövälineiden käytön tunteminen sekä niiden hyödyntäminen etämentoroinnissa. Heikot IT-taidot ovat suurin haaste etämentoroinnin onnistumiselle. Osallistajat voivat olla huolissaan myös tietoturvasta, joten etätapaamisten nauhoittamisesta sekä tietoturvallisten viestintävälineiden käytöstä on syytä sopia yhdessä. (Neely ym. 2017.)

4.4 Digitaalinen vuorovaikutus

Digitaalinen vuorovaikutus voi olla uusi kokemus sekä ohjattavalle että ohjaajalle. Digitaalisesti tapahtuvan vuorovaikutuksen avulla voidaan vahvistaa sosiaalista osallistumista ja läsnäoloa. Lisäksi verkossa toteutettava keskustelu voi madaltaa kynnystä osallistua. Digitaalinen vuorovaikutus onnistuu osallistujien paikasta riippumatta, ja tukee osallistujien mahdollisuuksia omaehtoiseen vuorovaikutukseen. Digitaalisessa ympäristössä tapahtuvassa kohtaamisessa voidaan hyödyntää erilaisia vuorovaikutuksellisia tapoja ja malleja. Verkkoympäristössä osallistujaa voidaan osallistaa keskusteluihin eri tavoin, kuten vapaan kirjoittamisen, videoyhteyden tai kommentoinnin avulla. Tämä mahdollistaa osallistujien toimimisen itselle sopivalla tavalla. (Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke 2021.)

Videoyhteydellä tapahtuvassa vuorovaikutuksessa osallistuja voi joutua miettimään kohtaamista eri tavoin, esimerkiksi katseen, eleiden, puhettavan sekä puheenvuorojen jäsentelyn muodossa. Digitaalisessa vuorovaikutuksessa on tärkeää huomioida puhettavan selkeys ja rauhallisuus sekä johdonmukaisuus. Digitaalisessa vuorovaikutuksessa tulee myös huomioida alusta, jossa vuorovaikutus tapahtuu. Ohjaajan tulee varmistaa alussa, että osallistajat osaavat käyttää kyseistä alustaa ja antaa tarvittaessa ohjeita sen käytössä. Usein alustoissa on voitu käyttää sosiaalisesta mediasta tunnettuja ominaisuuksia, jotka ovat käyttäjille ennestään tuttuja. Osallistujien on usein helpompi toimia vuorovaikutuksessa alustoilla, jotka ovat heille ennestään tuttuja tai joissa on tuttuja ominaisuuksia. Esimerkiksi Facebook-ryhmissä voi olla helpompi tuoda ilmi omia ajatuksiaan vieraaseen tai uuteen alustaan verrattuna. (Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke 2021; THL 2023b, 238—241.)

Laitinen (2020, 13, 130) tutki väitöskirjassaan, miten työyhteisöjen jäsenet ovat vuorovaikutuksessa keskenään käyttäen erilaisia moderneja digitaalisia alustoja. Tutkimuksen

mukaan digitaalisella alustalla vuorovaikutuksen onnistumiseksi tulisi kiinnittää huomiota vuorovaikutuksen merkitykseen ja siitä keskustelemiseen. Pienissä tiimeissä tapahtuvissa digitaalisissa vuorovaikutuksellisissa tilanteissa tulee tiedostaa ja hyväksyä yhteneväiset käsitykset asioista ja odotuksista. Vastaavasti erilaiset vuorovaikutukselliset puutteet digitaalisissa viestintäympäristöissä voivat aiheuttaa käyttäjälle epävarmuutta. Tätä voi ilmetä esimerkiksi silloin, kun käyttäjä ei tunne olevansa varma, miten toimia digitaalisella alustalla tai miten tulkita toisten viestejä ja käytöstä. Epävarmuutta vähentää, kun käyttäjille ilmoitetaan etukäteen, millaista vuorovaikutusta viestintäalustalla on tarkoitettu tapahtuvaksi. (Laitinen 2020, 13, 130.)

4.5 Selkokieliyys maahanmuuttajien etämentoroinnissa

Kielitaito on merkityksellinen osa maahanmuuttajan kotoutumista, ja se tukee työllistymistä vieraassa maassa. Maahanmuuttajien kielitaito karttuu kieltä käyttämällä. Sen vuoksi selkeään suomen käyttäminen maahanmuuttajien kanssa on esimerkiksi englantia parempi vaihtoehto. Työuramentoroinnissa suositellaan käytettäväksi paikallista kieltä: maahanmuuttajanaisten etämentorointi on aktoreille tilaisuus opetella ja harjoitella suomen kieltä. (Kinos ym. 2023, 176; Paananen ym. 2023.)

Monien asioiden osalta tiedottamista sekä viestintää on siirretty sähköiseen muotoon, jolloin tulee huomioida, tavoittaako sähköinen viestintä kaikki ihmiset yhdenvertaisesti ja toisaalta, onko sen sisältö kaikille ymmärrettävää. Maahanmuuttaja-aikuiset voivat tarvita tietoa esimerkiksi suomalaisen yhteiskunnan ammattirakenteesta ja koulutuksesta selkokielellä tai vastaavasti omalla kielellään. (Larja ym. 2015.)

Selkokielellä tarkoitetaan kieltä, jossa käytetään joko puheessa tai kirjoitetussa tekstissä normaaliin yleiskieleen verrattuna helppoja sanoja ja lauserakenteita. Maahanmuuttajat ovat Suomessa kasvava väestöryhmä, joilla voi olla tarve selkokielelle. Selkokielen käyttäminen tukee kotoutumista sekä palveluiden saavutettavuutta, ja sen tarve voi joskus olla väliaikaista: kielitaidon karttuessa tarve selkokielelle usein vähenee. (Kotoutumisen osamiskeskus 2021; Juusola 2019, 14.)

Selkokieltä käytettäessä tulee käyttää yleisesti tunnettuja, konkreettisia sanoja. Lyhyiden sanojen ja lauseiden käyttäminen on suositeltavaa. Sanajärjestys tulee pyrkiä pitämään suorana. Jos vaikeita sanoja tai yhdyssanoja on välttämätöntä käyttää, ne tulee selittää auki. Lyhenteitä ja lauseenvastikkeita tulee välttää, ja kielikuvia ja sanontoja käyttää vain harkiten. Abstraktit käsitteet kannattaa havainnollistaa konkreettisemmaksi. (Leskelä & Uotila 2020, 233–237.)

5 Kehittämistyön menetelmät

5.1 Tutkimuksellinen kehittämistyö

Tutkimuksellisessa kehittämistyössä yhdistetään tutkimusosuus sekä työelämälähtöinen kehittäminen. Tutkimuksellinen kehittämistyö vaatii yhteiskehittämistä yhteistyökumppanin kanssa. Kehittämistyö vastaa aitoon, työelämän haasteeseen ja kehittämistyön tuotos on hyödynnettävissä työelämässä. Hyvän kehittämistoiminnan perusteena on aktiivinen osallistuminen ja vuorovaikutus toimijoiden välillä sekä näkemysten yhteensovittaminen. (Toikko & Rantanen 2009, 21, 29; Heikkilä ym. 2008.)

Tämän työn muodoksi valikoitui tutkimuksellinen kehittämistyö. Työ vastaa työelämän haasteeseen, joka vaatii ajankohtaisen tutkimustiedon kartoittamista. Lisäksi työn kehittämistehtäviin vastaaminen vaatii yhteiskehittämistä, ja myös sen vuoksi tutkimuksellinen kehittämistyö oli sopiva muoto työn toteutukselle.

Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi jakautuu erilaisiin vaiheisiin. Prosessi alkaa kehittämiskohteen tunnistamisesta ja työn alustavien tavoitteiden määrittelemisestä. Seuraavassa vaiheessa perehdytään kehittämiskohteeseen monipuolisesti sekä teoretietoa keräten että käytännössä. Kehittämiskohteeseen perehtymisen jälkeen kehittämistehtävä määritellään ja rajataan. Kehittämistehtävän määrittämisen ja rajaamisen jälkeen seuraava vaihe on tietoperustan laatiminen. Tämän lisäksi valitaan kehittämistyölle lähestymistapa ja sopivat kehittämismenetelmät, jonka jälkeen kehittämistyö toteutetaan. Viimeisessä vaiheessa prosessi ja sen lopputuotokset arvioidaan. (Ojasalo ym. 2014.)

Tämän kehittämistyön prosessi mukailee tutkimuksellisen kehittämisen vaiheita. Kehittämiskohde oli tunnistettu yhteistyökumppanin toimeksiannossa. Työn tavoite, tarkoitus ja kehittämistehtävät määriteltiin yhdessä yhteistyökumppanin kanssa kehittämistyön alkuvaiheessa. Tämän jälkeen tutustuttiin ajankohtaiseen kirjallisuuteen ja tutkimustietoon kehittämistyön aiheesta. Seuraavaksi edettiin tietoperustan muodostumiseen sekä lähestymistavan ja kehittämismenetelmien valintaan. Käytännössä tämä vaihe toteutui opinnäytetyön suunnitelmaa kirjoitettaessa. Tämän jälkeen edettiin toteutusvaiheeseen, jossa tiedon keräämistä jatkettiin syventäen tietoperustaa sekä benchmarking-haastatteluin. Yhteiskehittämistä toteutettiin yhteiskehittämisen työpajoissa yhteistyökumppanin kanssa.

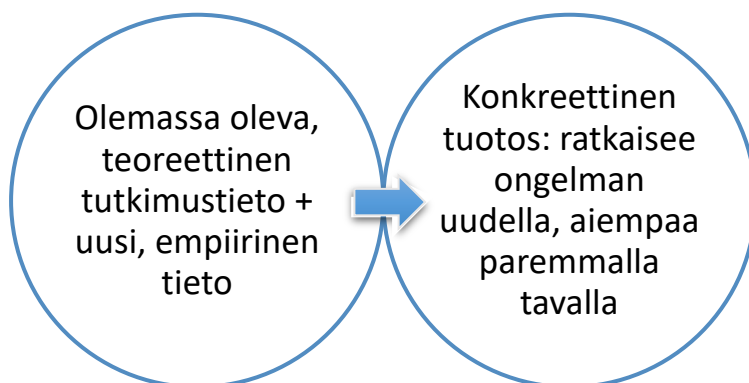
5.2 Konstruktiivinen tutkimus kehittämistyön lähestymistapana

Tutkimuksellisen kehittämistyön toteuttamiseksi on olemassa erilaisia lähestymistapoja, joista tässä työssä sovellettiin konstruktiivista tutkimusta. Konstruktiivinen tutkimus sopii lähestymistavaksi silloin, kun kehittämistehtävän tarkoituksena on uuden, tutkimustietoon

perustuvan konkreettisen tuotoksen tai esimerkiksi mallin, prosessin tai mittarin luominen. (Ojasalo ym. 2014; Lehtiranta ym. 2015, 95.)

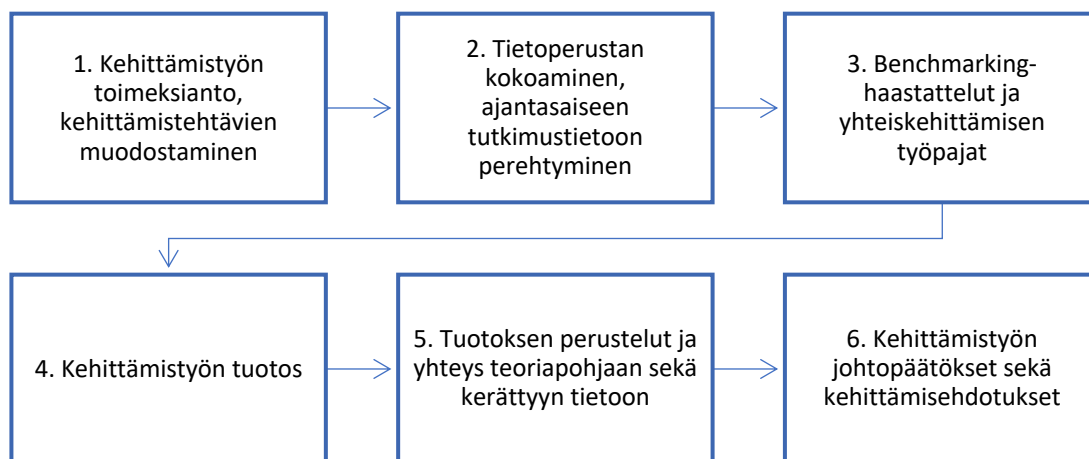
Konstruktiivinen tutkimus tähtää ratkaisemaan käytännön ongelman uuden konkreettisen, teoriapohjaisen tuotoksen avulla. Tuotoksessa tähdätään ratkaisemaan ongelma uudella, aiempaa paremmalla tavalla. Ongelma ratkaistaan perehtymällä olemassa olevaan tietoon sekä ajankohtaisiin tutkimustuloksiin ja yhdistelemällä näitä empiiriseen eli kokemusperäiseen, kerättyyn tietoon. Työelämälähtöisen ongelman, teoretiedon hyödyntämisen sekä konkreettisen uuden tuotoksen lisäksi konstruktiivisen lähestymistavan ydinpiirre on tiivis yhteistyö tutkimuksen tekijän sekä yhteistyökumppanin välillä. (Ojasalo ym. 2014.)

Tämän kehittämistyön toimeksianto pohjautui työelämän ongelmaan, joka oli tarkoitus ratkaista. Ratkaisuun vaadittiin kuitenkin tiedonkeruuta ja ajankohtaisten tutkimusten kartoittamista sekä yhteiskehittämistä yhteistyökumppanin kanssa. Näiden toimenpiteiden pohjalta saatiin kerättyä tarvittava tieto ongelman ratkaisua varten. Näiden lähtökohtien vuoksi kehittämistyön lähestymistavaksi valikoitui konstruktiivisen tutkimuksen soveltaminen. Kuviossa 1 kuvataan yksinkertaistettuna konstruktiivisen lähestymistavan pääperiaatteet.



Kuvio 1. Konstruktiivinen tutkimus lähestymistapana (mukaillen Ojasalo ym. 2014).

Konstruktiivinen tutkimus etenee prosessimaisesti sisältäen erilaisia vaiheita. Ensimmäisessä vaiheessa etsitään ja valitaan mielekäs tutkimusongelma. Seuraavassa vaiheessa syvennytään olemassa olevaan teoretietoon, olemassa olevaan tutkimustietoon sekä käytännölliseen tietoon liittyen tutkimuksen aiheeseen ja kehittämiskohteeseen. Näiden pohjalta laaditaan ratkaisu tutkimusongelmaan. Ratkaisun laatimisen jälkeen ratkaisu testataan, jonka jälkeen osoitetaan, miten ratkaisussa on hyödynnetty teoria- ja tietopohjaa. Viimeisessä vaiheessa tarkastellaan, kuinka laajasti ratkaisua voidaan hyödyntää ja soveltaa. (Ojasalo ym. 2014.) Kuviossa 2 kuvataan, miten konstruktiivisen tutkimuksen vaiheita sovellettiin tässä kehittämistyössä.



Kuvio 2. Konstruktivisen tutkimuksen soveltamisen vaiheet tässä kehittämistyössä.

5.3 Kehittämistyön tiedonkeruu- ja kehittämismenetelmät

Tutkimuksellisessa kehittämistyössä on mahdollista hyödyntää useita erilaisia kehittämis- ja tiedonkeruumenetelmiä, joista valitaan kuhunkin tilanteeseen parhaiten sopivat vaihtoehdot. Yleensä tutkimuksellisessa kehittämistyössä erilaisia menetelmiä hyödynnetään varsin monipuolisesti. Tietoa kerätään sekä teoriasta että käytännöstä. Menetelmien on tarkoituksenaan tuottaa sellaista tietoa, joka hyödyttää tavoiteltuun lopputulokseen eli ongelman ratkaisuun pääsemisessä. (Ojasalo ym. 2014.)

Yhteiskehittäminen on työelämälähtöisen tutkimuksellisen kehittämistyön edellytys. Yhteiskehittämisellä tarkoitetaan tavoitteellista yhteistyötä erilaisten ja monimuotoisten tiimien välillä, jotka voivat toimia joko samassa tai eri organisaatioissa. (Ojasalo ym. 2014) Tässä tapauksessa yhteiskehittämistä hyödynnettiin kehittämistyön yhteistyökumppanin ja mentorointiohjelman osallistujien sekä kehittämistyön tekijöiden välillä. Yhteiskehittämisessä hyödynnettävien kehittämismenetelmien tavoitteena on olla osallistavia ja vuorovaikutteisia, ja niiden hyödyntämisen myötä saadaan kerättyä tietoa, jonka avulla työn tulokset vastaavat kohderyhmän tarpeisiin parhaalla mahdollisella tavalla (Ojasalo ym. 2014). Tässä työssä tutkimus- ja kehittämismenetelminä käytettiin benchmarkingia, aivorihtä, fasilitoitua keskustelua ja yhteiskehittämisen työpajoja. Benchmarking-haastattelut toteutettiin teema-haastattelujen muodossa.

Benchmarking

Benchmarking on kehittämismenetelmä, josta voidaan käyttää myös nimitystä vertaisarviointi tai vertailukehittäminen. Benchmarkingissa tutustutaan muihin vastaaviin käytäntöihin ja pyritään siten löytämään parhaat mahdolliset käytännöt ja toimintatavat. Tavoitteena on

oppia vertailun kohteina olevista käytännöistä ja kyseenalaistaa omia toimintamalleja. (Haukijärvi ym. 2014; Innokylä a; Salonen ym. 2017.)

Benchmarking-menetelmää hyödynnettäessä on tärkeää miettiä, mitkä ovat vertailuanalyysin tavoitteet ja mitä asioita on tarkoituksena vertailla. Kehittämiskohteen tunnistaminen onkin benchmarkingin ensimmäinen vaihe. Vertailuanalyysi voidaan toteuttaa usealla eri tavalla, esimerkiksi vapaamuotoisella haastattelulla tai vierailulla toiseen yritykseen. (Haukijärvi ym. 2014; Innokylä; Ojasalo ym. 2014.)

Tässä kehittämistyössä benchmarkingia hyödynnettiin haastatteleamalla muita etämento-rintiohjelmiä toteuttavia tahoja. Benchmarkingista saadut tiedot analysoitiin ja niiden perusteella tehtiin ehdotus yhteistyökumppanille kehittämistyön tulokseksi. Benchmarkingin toteutustapana oli teemahaastattelu.

Teemahaastattelu on tiedonkeruumenetelmä, jossa haastattelija on etukäteen miettinyt ja valinnut joitakin keskeisiä teemoja, joita haastattelussa käsitellään. Teemojen valinta pohjautuu kerättyyn tietoperustaan. Haastattelun teemojen lähtökohtana tulee olla, että ne antavat vastauksia tutkimuksen tai kehittämistehtävän tavoitteisiin peilaten. Teemojen lisäksi haastattelija voi olla miettinyt joitakin tarkentavia kysymyksiä tai apukysymyksiä, joita esittää haastateltavalle. Teemahaastattelun etuna onkin, että haastateltavan vastausten perusteella kysymyksiä voidaan syventää ja tarkentaa. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Yhteiskehittämisen työpajat

Kehittämistyön toteutusvaiheessa kehittämismenetelmänä hyödynnettiin yhteiskehittämisen työpajoja yhdessä yhteistyökumppanin kanssa. Työpajojen tarkoituksena on saada osallistujat mukaan yhteistoimintaan ja -kehittämiseen. Apukeinoina voi olla erilaisia vuorovaikutuksellisia menetelmiä ja välineitä. Työpajatyöskentelyssä painotetaan mielipiteiden, ideoiden ja ajatusten vaihtoa. (Salonen ym. 2017.)

Tässä kehittämistyössä järjestettiin kaksi yhteiskehittämisen työpajaa. Osallistavina kehittämismenetelminä työpajoissa hyödynnettiin aivorihtä ja fasilitoitua keskustelua.

Aivorihti on kehittämismenetelmä, jonka tarkoituksena on saada kaikki osallistujat mukaan kehittämiseen ja tuottaa täten suuri määrä ideoita ongelmanratkaisuun. Koska saatu ideamäärä on suuri, joukossa on todennäköisesti myös potentiaalisia, kehittämiskelpoisia ajatuksia ongelman ratkaisuun. (Innokylä b.)

Aivorihti alkaa siten, että vetäjä esittelee aivorihtimenetelmän osallistujille eli menetelmään tutustutaan yhdessä. Sen jälkeen vetäjä asettaa osallistujille rajatun ongelman, jota lähde-tään ratkaisemaan. Tämän jälkeen alkaa ideointivaihe, jossa kaikki osallistujat kirjoittavat

esimerkiksi virtuaalisille post it -lapuille ajatuksiaan ongelman ratkaisemiseksi. Vaihtoehtoisesti osallistujat voivat kertoa ajatuksiaan ja ideoitaan ääneen, ja vetäjä kirjoittaa ne ylös. Kaikkia osallistujia rohkaistaan esittämään omia ideoitaan. Seuraavassa vaiheessa eli arviointivaiheessa vetäjä kannustaa osallistujia parantelemaan ja yhdistelemään saatuja ratkaisuehdotuksia. Viimeinen vaihe eli valintavaihe toteutuu siten, että osallistujat äänestävät omasta mielestään parhaan idean ongelman ratkaisemiseksi. (Innokylä b; Haukijärvi ym. 2014.) Tässä kehittämistyössä aivoriihimenetelmää hyödynnettiin ensimmäisessä yhteiskehittämisen työpajassa.

Fasilitoitu keskustelu on kehittämismenetelmä, jossa arvioidaan tehdyn työn onnistumista ja antia. Keskustelun vetäjä toimii fasilitaattorina eli johdattelee keskustelua eteenpäin. Keskusteluun osallistujien kanssa käydään läpi faktat, tunteet, tehdyn työn merkitys ja vaikuttavuus apukysymysten avulla. Yhdessä keskustellaan, mistä työssä oli kysymys ja mitä siitä jäi mieleen, sekä millaisia tunteita se herätti. Lisäksi osallistujilta kysytään, miten työn tulokset vaikuttavat heidän omaan työhönsä ja miten niitä voisi siinä hyödyntää. Vastaukset kirjataan ylös. (Innokylä c; Summa & Tuominen 2019, 57.)

Tässä työssä fasilitoitua keskustelua hyödynnettiin viimeisessä yhteiskehittämisen työpajassa arvioivan keskustelun tukena. Keskustelun tuloksia hyödynnettiin kehittämistyön tuotoksessa eli valmiissa infograafissa.

5.4 Analyysimenetelmät

Kehittämistyön vaiheissa kertyy laadullista aineistoa, joka analysoidaan. Tällaista aineistoa ovat kehittämismenetelmiä hyödynnettäessä kertyvä tieto. Aineistoa kertyy nauhoitettujen haastatteluiden sekä virtuaalisten post it -lappujen muodossa.

Laadullisen aineiston analysointiin on useita erilaisia menetelmiä. Analyysimenetelmänä tässä työssä käytetään teemoittelua. Teemoittelu on yksi yleisimmistä laadullisen analyysin menetelmistä. Sen avulla on tarkoituksena löytää ja poimia aineistosta merkityksellistä tietoa ja käsitteitä. (Javadi & Zerea 2016.)

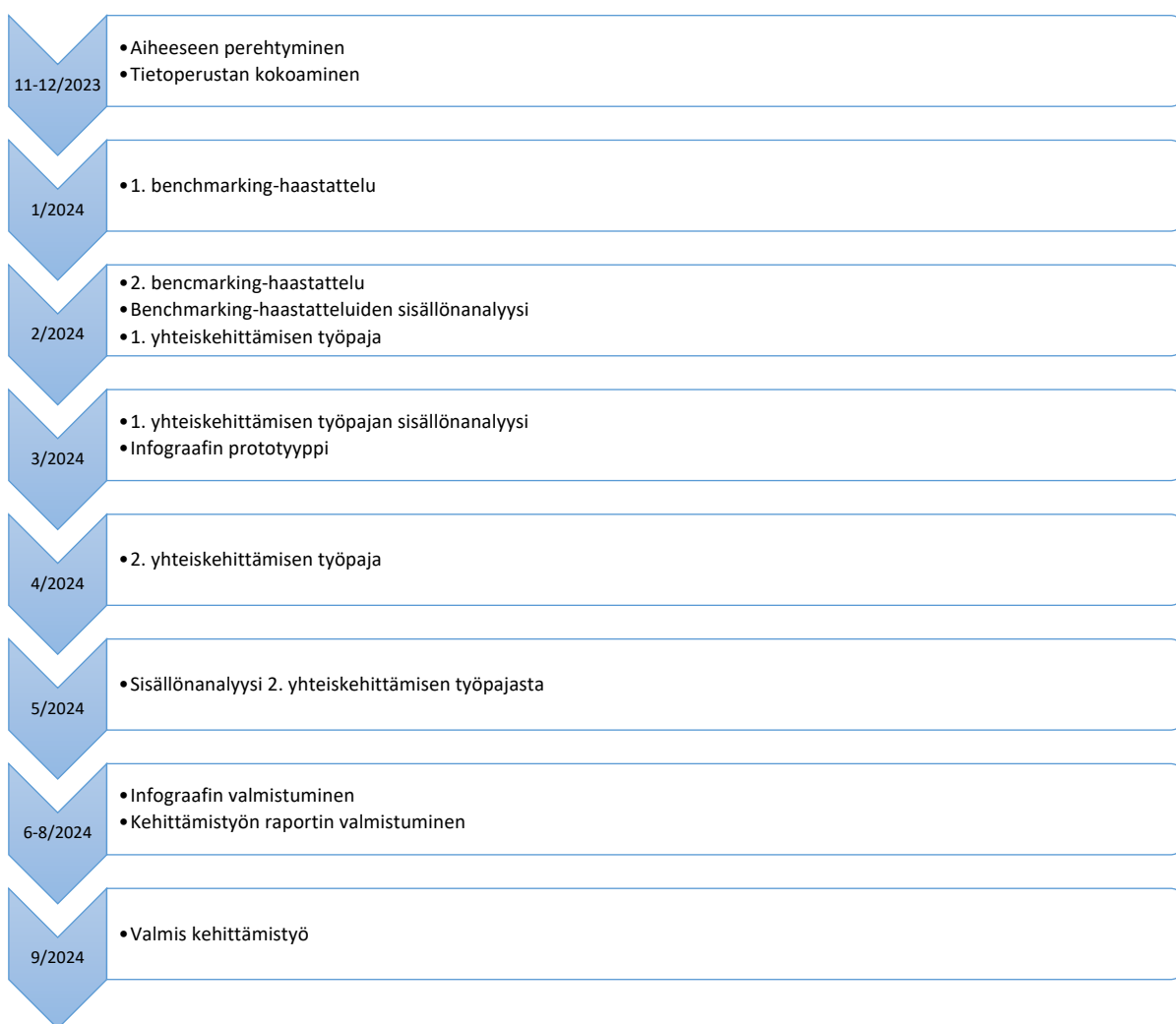
Teemoittelu aloitetaan lukemalla aineisto huolellisesti läpi useita kertoja avoimin mielin. Tämän jälkeen aineistosta alleviivataan oleellimmat kohdat ja tehdään tarvittaessa muistiinpanoja. Tästä vaiheesta käytetään nimeä alustava koodaaminen. Alustavan koodaamisen suorittamisen jälkeen muodostetaan teemoja keräämällä samankaltaiset alleviivatut asiat eli koodit omiin ryhmiinsä. Ryhmät nimetään alustavasti ja muodostetaan kriteerit niihin valituille koodille. Tämän jälkeen teemat tarkastellaan läpi ja varmistetaan, että koodit vastaavat kriteerejä. Tarkastelun jälkeen teemat määritellään ja nimetään lopullisesti. Lopullisen teemojen määrittelemisen jälkeen sisällönanalyysistä kirjoitetaan raportti. Raportissa

käydään läpi, miten analyysi on tehty ja teemoihin päädytty. Raportin tulokset antavat vastauksia kehittämistyön kehittämistehtäviin. (Javadi & Zerea 2016.)

6 Tutkimuksellisen kehittämistyön toteutus

6.1 Kehittämistyön aikataulu ja kulku

Kehittämistyön tekeminen aloitettiin vuoden 2023 alussa sopimalla yhteistyökumppanin kanssa työn toteutuksesta. Kehittämistyön suunnitelma valmistui loppuvuodesta 2023, jonka jälkeen siirryttiin toteutusvaiheeseen. Alkuvuodesta 2024 edettiin benchmarking-haastatteluiden jälkeen yhteiskehittämisen työpajoihin. Ensimmäisen yhteiskehittämisen työpajan perusteella aloitettiin infograafin työstäminen. Toisessa työpajassa infograafista saatiin palautetta, jonka perusteella se tehtiin valmiiksi. Kaikki työvaiheet raportoitiin kehittämistyön raporttiin. Kuviossa 3 on kuvattuna kehittämistyön aikataulu työvaiheittain.



Kuvio 3. Kehittämistyön aikataulu.

6.2 Kehittämistyön aineiston keruu

Benchmarking-haastattelut

Benchmarking-haastattelut toteutettiin kahdelle asiantuntijalle, jotka ovat toteuttaneet etämentorointia maahanmuuttajataustaisille naisille hanketyön yhteydessä. Benchmarking -organisaatioiden kohteita ei mainita tässä työssä nimeltä, jotta haastatteluun osallistuvien anonymiteetti säilyy. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina etäyhteydellä tammi- ja helmikuussa 2024. Haastattelujen tavoitteena oli kerätä tietoa digitaalisten työkalujen hyödyntämisestä muissa etämentorointiohjelmissä. Haastateltavien asiantuntijoiden työnantajilta haettiin tutkimuslupa haastatteluiden toteuttamiseen sekä täytettiin tietosuojailmoitus.

Asiantuntijoita informoitiin kirjallisesti kehittämistyön ja haastatteluiden tarkoituksesta ja tavoitteista, ja he suostuivat haastatteluun vapaaehtoisesti. Asiantuntijoiden kanssa sovittiin haastatteluiden ajankohta sähköpostitse ja haastattelut toteutettiin Microsoft Teams -kokouksina. Kokoukset tallennettiin haastateltavien suostumuksella. Molempien haastatteluiden kesto oli noin 30 minuuttia. Haastateltavat täyttivät suostumuslomakkeet tiedon keräämiseen ennen haastattelujen toteuttamista, ja haastattelut nauhoitettiin heidän suostumuksellaan. Haastattelujen aikana tehtiin muistiinpanoja Padlet-työkaluun tulevaa sisällönanalyysia varten. Kumpikin haastattelu oli kestoltaan noin yhden tunnin mittainen.

Benchmarking-haastattelujen toteutustapana hyödynnettiin teemahaastatteluja. Haastattelun teemat muodostettiin kehittämistyössä kerätyn tietopohjan perusteella sekä kehittämistehtäviin sekä työn tavoitteisiin ja tarkoituksiin peilaten. Haastatteluiden teemat muodostuivat seuraavasti:

- 1) Etämentoroinnin toteutus XXX-hankkeessa
- 2) Etämentoroinnissa käytetyt digitaaliset työkalut ja -välineet
- 3) Kokemuksia digityökalujen käytöstä etämentoroinnissa
- 4) Kehittämisehdotuksia etämentoroinnin toteutukseen ja käytettäviin digityökaluihin.

Benchmarking-haastattelut analysoitiin teemoittelemalla. Teemoittelun tuloksia hyödynnettiin kehittämistyön seuraavassa vaiheessa eli ensimmäisessä yhteiskehittämisen työpajassa.

Ensimmäinen yhteiskehittämisen työpaja

Ensimmäinen yhteiskehittämisen työpaja toteutettiin Teams-yhteydellä helmikuussa 2024. Työpajaan osallistui Womento-mentorointiohjelman osallistujia. Työpajan kesto oli yksi tunti.

Kaikkia osallistujia informoitiin etukäteen kirjallisesti työpajan tarkoituksesta ja tavoitteista sekä tietojen keräämisestä ja säilyttämisestä, ja informointi toistettiin suullisesti työpajan

alussa. Osallistuminen oli vapaaehtoista ja osallistujilta pyydettiin suullinen suostumus osallistumiseen sekä tietojen keräämiseen työpajassa.

Työpaja oli suunniteltu joko yhteisessä Teams-tilassa pidettäväksi tai huonejakoja hyödyntäen. Koska osallistujia oli niin vähän, huonejakoja ei tarvittu, vaan koko työpaja toteutettiin yhteisessä Teamsissa. Työpajan tarkoituksena oli kartoittaa ja kerätä tietoa mentorointiohjelman digityökalujen käytöstä. Tiedonkeruumenetelmänä hyödynnettiin aivoriittä. Ennen työpajaa oli benchmarking-haastattelujen perusteella valittu seuraavat teemat aivoriitessä käsiteltäväksi:

- 1) Mitä digityökaluja etämentoroinnissa on käytetty?
- 2) Missä tilanteessa on hyödynnetty mitään digityökaluja?
- 3) Käyttökokemuksia digityökalujen käytöstä etämentoroinnissa
- 4) Kehittämisehdotuksia digityökalujen käytöstä etämentoroinnissa.

Käsiteltävät teemat oli kirjoitettu valmiiksi Padlet-alustalle. Padlet-alustalle tehtiin kirjalliset muistiinpanot työpajan aikana osallistujien keskustelemista ja esille nostamista asioista. Työpaja nauhoitettiin kaikkien osallistujien suostumuksella, mutta nauhoitus ei teknisistä syistä tallentunut hyödynnettävään muotoon. Aineistoksi työpajasta siis jäivät Padletiin tehdyt muistiinpanot.

Toinen yhteiskehittämisen työpaja

Toinen yhteiskehittämisen työpaja pidettiin huhtikuussa 2024 Teams-kokouksena. Työpajan kesto oli noin 30 minuuttia. Työpajaan osallistui Womento-mentoroinnin osallistujia. Kyseessä oli arvioiva työpaja, jossa prototyyppi kehittämistyön tuotoksesta eli infograafista esiteltiin osallistujille. Osallistujien kanssa keskusteltiin ja kerättiin palautetta prototyypistä hyödyntäen kehittämismenetelmänä fasilitoitua arviointikeskustelua. Työpajan teemat olivat:

- 1) Infograafin prototyypin arviointi
- 2) Infograafin prototyypin kehittämisehdotukset.

Teemojen lisäksi työpajaa varten oli laadittu etukäteen fasilitoidun arviointikeskustelun käytäntöjen mukaiset apukysymykset. Apukysymyksiä käytettiin arviointikeskustelun tukena. Apukysymyksiä olivat:

- 1) Mitä infograafista jäi mieleen?
- 2) Miltä ehdotus infograafiksi tuntui?

- 3) Miten voin hyödyntää infograafia omassa työssäni?
- 4) Miten tekijät voisivat vielä kehittää infograafia?

Apukysymykset oli kirjoitettu valmiiksi Padlet-alustalle, ja työpajan aikana Padlettiin tehtiin muistiinpanoja keskustelusta. Työpaja pyrittiin osallistujien suostumuksella nauhoittamaan, mutta vastaavista syistä kuin ensimmäisen työpajan kohdalla, nauhoittaminen epäonnistui. Työpajan aikana tehdyt Padlet-muistiinpanot toimivat työpajan aineistona. Kertyneen aineiston ja niiden teemoittelun perusteella toisen työpajan pohjalta laadittiin lopullinen infograafi eli kehittämistyön tuotos.

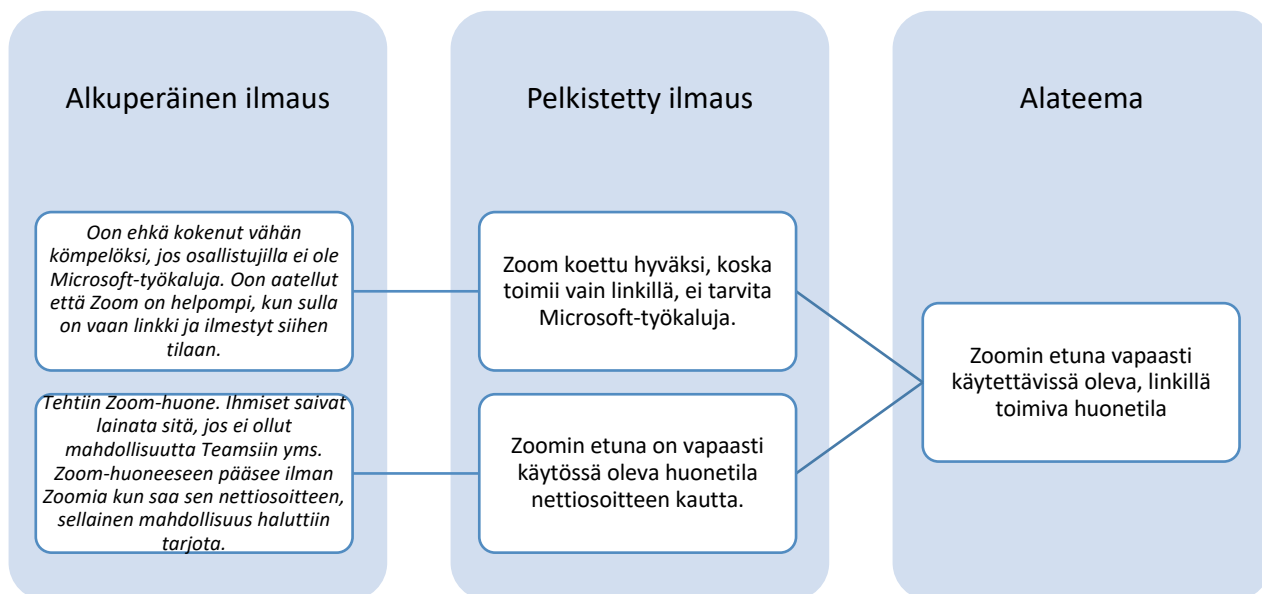
6.3 Aineiston analysointi

Benchmarking-haastattelut

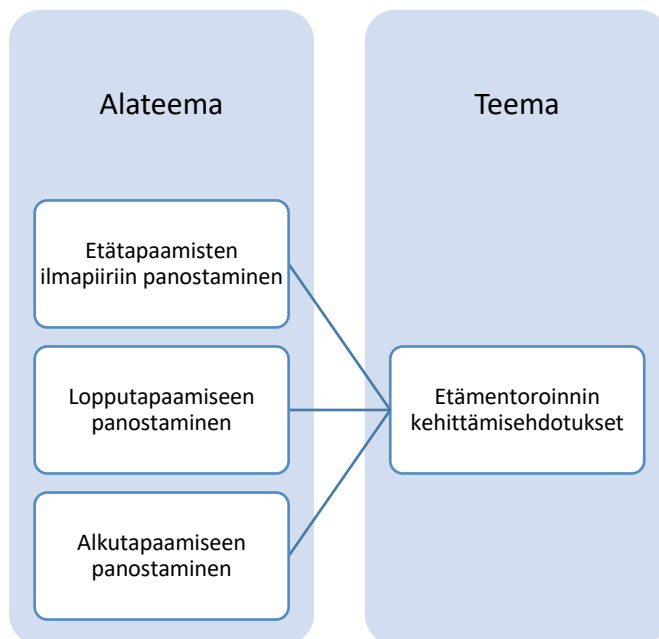
Litteroitua aineistoa kertyi ensimmäisessä haastattelussa 5 A4-sivua ja toisessa haastattelussa 4 A4-sivua (fontti Arial, fontin koko 11, riviväli 1,5). Haastattelujen analysointi toteutettiin lukemalla litteroitu aineisto ensin useita kertoja läpi ja etsimällä ja alleviivaamalla sieltä teemoja, jotka olivat merkityksellisiä ja oleellisia kehittämistyön ja benchmarking-haastattelujen tavoitteiden kannalta. Alleviivatut kohdat koottiin yhteen ja erikseen muusta aineistosta. Muu aineisto jätettiin pois analyysistä. Seuraavaksi merkityt asiat teemoiteltiin.

Aineistossa kiinnostaviksi ja merkityksellisiksi asioiksi havaittiin ne osat, joissa haastateltava kertoi etämentoroinnissa käytetyistä digityövälineistä ja kokemuksista niiden käytöstä. Koettiin, että näissä asioissa merkityksellistä kehittämistyön kannalta on se, mitä työkaluja mentorointiparit ovat käyttäneet ja millaisia kokemuksia näihin liittyen oli. Lisäksi oleelliseksi kehittämistyön kannalta havaittiin ne asiat, jotka liittyivät etämentoroinnin kehittämiseen. Muodostui siis kolme erilaista teemaa, ja teemojen alle vielä erilaisia alateemoja pääteeman aiheeseen liittyen. Teemat nimettiin lopullisesti etämentoroinnissa käytettyihin digityövälineisiin, kokemuksiin etämentoroinnissa käytettävistä digityövälineistä sekä etämentoroinnin kehittämisehdotuksiin.

Taulukossa 1 on kuvattu esimerkki alkuperäisen aineiston pelkistämisestä ja yhden alateeman muodostumisesta. Taulukossa 2 on esimerkki yläteeman muodostumisesta. Loput teemoittelut ovat liitteessä 1.



Taulukko 1. Esimerkki alateeman muodostumisesta.



Taulukko 2. Esimerkki teeman muodostumisesta.

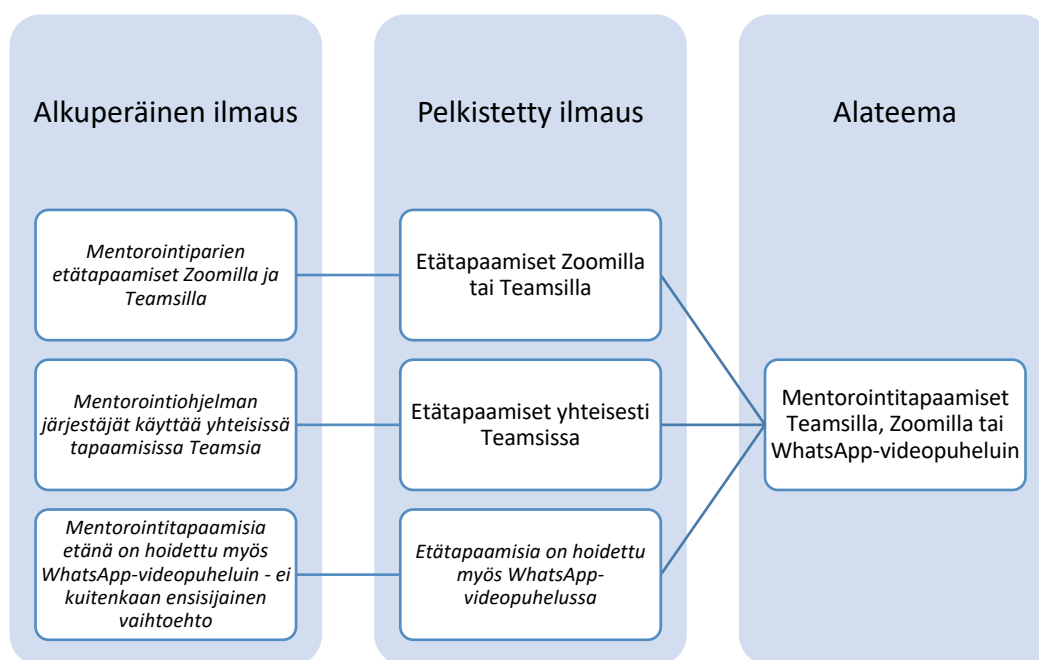
Ensimmäinen yhteiskehittämisen työpaja

Ensimmäisessä työpajassa aineistoksi jäi nauhoittamisen epäonnistumisen vuoksi työpajan aikana tehdyt Padlet-muistiinpanot. Yhteensä litteroitua aineistoa muistiinpanojen muodossa kertyi noin kaksi A4-sivua (fontti Arial, fontin koko 11, riviväli 1,5).

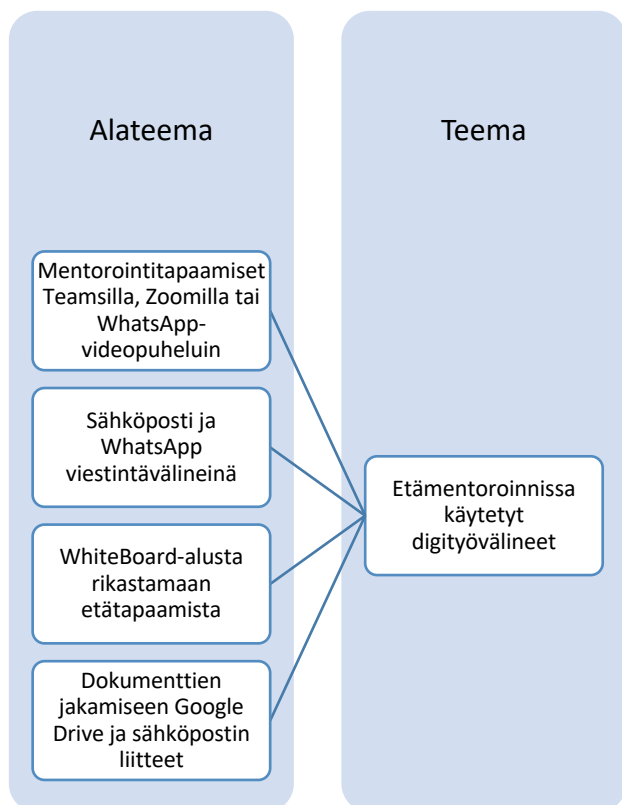
Aineiston analysointi käynnistettiin lukemalla kertynyt materiaali huolellisesti läpi useita kertoja. Tämän jälkeen Padlettiin kirjoitetut muistiinpanot koodattiin, eli alleviivattiin eri väreillä

erilaisia teemoja. Alleviivatut asiat koottiin yhteen ja ryhdyttiin pelkistämään ja teemoitteluun kertynyttä aineistoa.

Ensimmäiseksi teemaksi muodostui etämentoroinnissa käytetyt digityövälineet. Toiseksi teemaksi muodostui käyttökokemukset digityövälineistä etämentoroinnissa. Kolmanneksi teemaksi muodostui kehittämissuhteet digityövälineiden käyttöön etämentoroinnissa. Taulukossa 3 on kuvattu esimerkki alkuperäisen aineiston pelkistämisestä ja yhden alateeman muodostumisesta. Taulukossa 4 on esimerkki yläteeman muodostumisesta. Loput teemoittelut ovat liitteessä 2.



Taulukko 3. Esimerkki alateeman muodostumisesta.



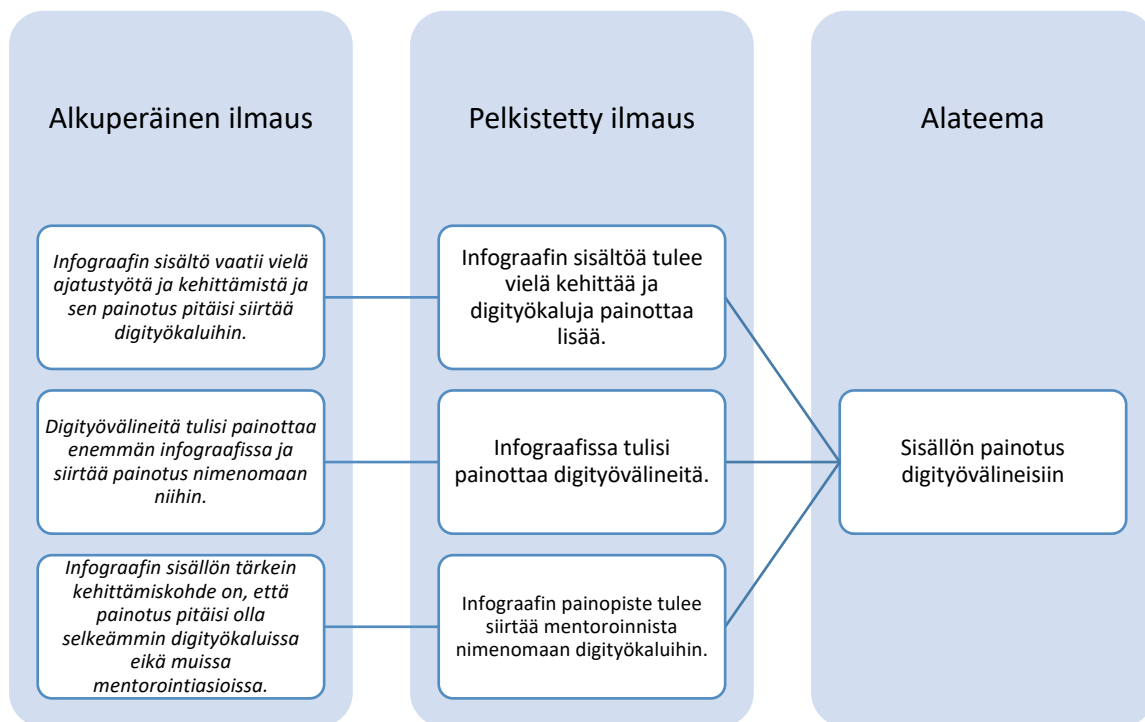
Taulukko 4. Esimerkki teeman muodostumisesta.

Toinen yhteiskehittämisen työpaja

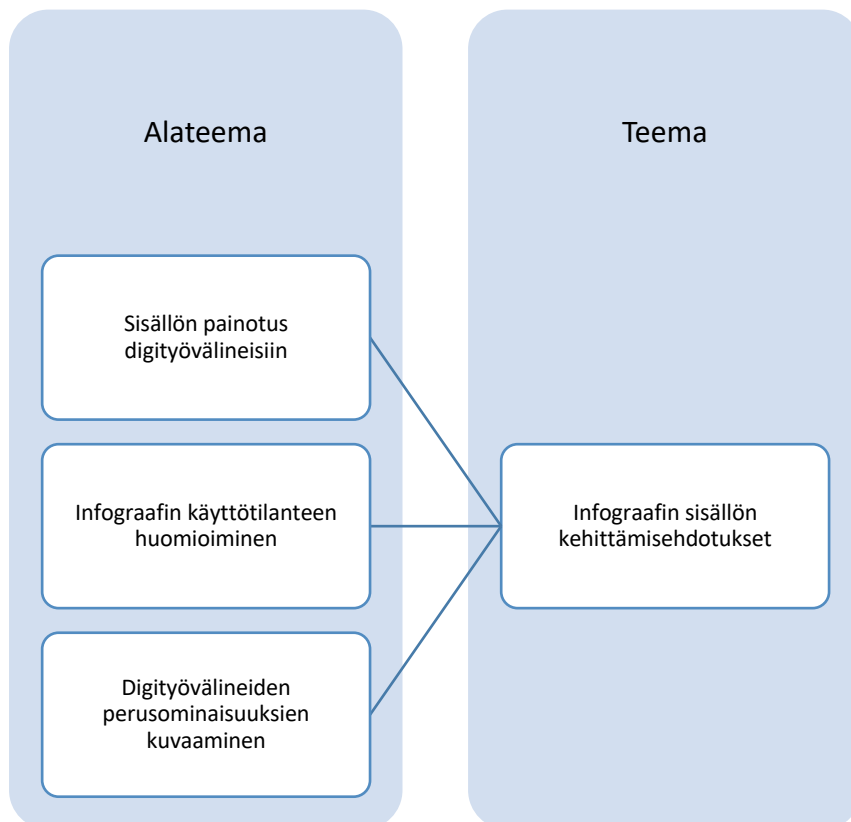
Toisen yhteiskehittämisen työpajan nauhoittamisen epäonnistuessa aineistoksi jäivät työpajan aikana laaditut Padlet-muistiinpanot. Yhteensä aineistoa kertyi muistiinpanoista noin 1,5 A4-sivua (fontti Arial, fontin koko 11, riviväli 1,5).

Aineiston analyysi aloitettiin lukemalla aineisto huolellisesti läpi useaan otteeseen. Tämän jälkeen aineisto koodattiin, eli merkittiin eri värisin alleviivauksin samankaltaisia ilmaisuja. Koodaamisen jälkeen samankaltaiset ilmaisut koottiin yhteen, ilmaisut pelkistettiin ja teemat nimettiin.

Ensimmäiseksi teemaksi muodostui infograafin ulkomuodon kehittämis ehdotukset. Toinen teema oli infograafin sisällön kehittämis ehdotukset. Taulukossa 5 on kuvattu esimerkki alkuperäisen aineiston pelkistämisestä ja yhden alateeman muodostumisesta. Taulukossa 6 on esimerkki yläteeman muodostumisesta. Loput toisen työpajan sisällönanalysista ja teemoittelusta ovat liitteessä 3.



Taulukko 5. Esimerkki alateeman muodostumisesta.



Taulukko 6. Esimerkki teeman muodostumisesta.

7 Kehittämistyön tulokset

7.1 Benchmarking-haastattelut

Etämentoroinnissa käytetyt digityövälineet

Benchmarking-haastattelujen teemoittelussa kävi ilmi, että digitaalisten työkalujen käytössä etämentorointiohjelmissa ei ollut suuria eroavaisuuksia. Aineistoissa toistuivat etätapaamisissa hyödynnetyt Teams ja Zoom. Viestintään oli käytetty WhatsAppia ja sähköpostia.

Teamsin ja Zoomin väliset erot koettiin pieniksi. Aluksi Zoom oli valikoitunut käyttöön etätapaamisissa, sillä siinä oli mahdollisuus jakaa osallistujat pienryhmätiloihin, ns. break out -roomeihin. Myöhemmin tämä ominaisuus tuli kuitenkin myös Teamsiin. Zoomin eduiksi koettiin, että sen käyttöön ei vaadittu Windows-työkaluja, ja Zoom toimi pelkän linkin avulla. Todettiin kuitenkin, että myös Teamsia on nykyään halutessaan mahdollista käyttää pelkän verkkoselaimen linkin avulla.

”Teams toimii ehkä tälläisissä työtapaamisissa paremmin, kun kaikilla on tai suurimmalla osalla yhteistyökumppaneista on tällänen Microsoft-ohjelmisto. Oon ehkä kokenut vähän kömpelöksi, jos osallistujilla ei ole Microsoft-työkaluja. Oon aatellut, että Zoom on helpompia, kun sulla on vaan linkki ja ilmestyt siihen tilaan. Olen ite kokenut Teamsin kömpelömmäksi, mun mielestä silloin kun aloitettiin Teamsissa ei ollut mahdollisuutta jakaa osallistujia pienempiin ryhmiin. Se on jossain vaiheessa tässä vuosien varrella tullut.”

Zoomissa oli mahdollista tehdä linkillä toimiva tila, jota mentorit ja aktorit pystyivät hyödyntämään omissa etätapaamisissaan vapaasti, ja tämä jäi selkeimmäksi eroavaisuudeksi Zoomin hyväksi Zoomia ja Teamsia vertaillessa.

Haastatteluissa tuli esille, että vaikka ”sähköpostitulvaa” pyritään välttämään, sähköposti oli kuitenkin helppokäyttöinen, kaikille tuttu väline viestintään. WhatsAppia mentoriparit olivat hyödyntäneet keskinäiseen pikaviestintään. Toisaalta WhatsApp mahdollisti myös videopuhelut mentoriparien välillä.

Kokemukset digityövälineiden käytöstä etämentoroinnissa

Kaiken kaikkiaan digityövälineistä keskustellessa korostui, että parhaat vaihtoehdot olivat sellaisia, joiden käyttö oli osallistujille ennestään tuttua. Esimerkiksi Teamsin ja Zoomin välisen valinnan koettiin olevan pääasiassa makuasia; sitä käytettiin, mihin esimerkiksi töissä oli jo totuttu. Koettiin, ettei uusien digialustojen käyttö olisi tarkoituksenmukaista.

”Me kannustettiin, että kannattaa valita ohjelma, joka on heille molemmille jossain määrin tuttu. Että ei aikaa ja energiaa kuluisi sellaiseen tekniseen säätämiseen, ja sellaiseen epävarmuuteen että toimiiko yhteydet vai ei.”

” Ihmiset haluaa, että se on mahdollisimman helppo alusta. Viestintä tulee sitä kautta mitä käytetään normaalistikin niinku sposti. Ylipäätään, että on sellanen tuttu alusta mitä käyttää.”

Mentorointi on vapaaehtoistoimintaa, jonka vuoksi koettiin tärkeäksi, että sen tulisi olla mentoreille digityövälineiden osalta mahdollisimman yksinkertaista. Mentoreilta ei haluttu vaatia uusien alustojen käyttöönottoa tai uusien tunnusten ja salasanojen tekemistä mentorointia varten.

Mentorointiparit voivat haastateltavien kokemusten perusteella hyvin itse valita, mitä digityövälineitä käyttävät. Osallistujien IT-taidot olivat yleensä hyvät, eikä mentorointiohjelmien vetäjille ollut tullut esille, että työkalujen valinnassa olisi ollut ongelmia. Osallistujia kehoitettiin sopimaan yhdessä, mitä työkaluja käyttävät. Heille kuitenkin suositeltiin tapaamisiin työkalua, joka mahdollistaa paremman vuorovaikutuksen videoyhteyden avulla – käytännössä Teams tai Zoom – sekä suosimaan sellaisia välineitä, jotka ovat heille tuttuja.

”Ihmiset haluaa, että se on mahdollisimman helppo alusta. Viestintä tulee sitä kautta mitä käytetään normaalistikin niinku sposti. Ylipäätään, että on sellanen tuttu alusta mitä käyttää. Ryhmässä on ollut kuitenkin kohderyhmänä korkeasti koulutetut aktorit ja lähes aina myös mentorit, niin heille on kaikki teknilliset asiat ja it-taidot on heillä aina lähtökohtaisesti vähän parempia ja heillä on helpompi ottaa haltuun niitä.”

Etämentoroinnin kehittämissuhteet

Haastatteluiden perusteella nousi esille myös joitakin kehittämissuhteita etämentoroinnin toteutukseen liittyen. Koettiin, että alku- ja lopputapaamiseen, sekä ylipäätään etätapaamisten tunnelmaan ja ilmapiiriin olisi tärkeää panostaa. Etätapaamisissa tulisi miettiä, miten tehdä itsestään helposti lähestyttävä, vaikkei tavatakaan kasvokkain. Pohdittiin, millaisia lähitapaamisen elementtejä etätapaamisiin voisi sisällyttää. Koettiin tärkeäksi, että kaikissa etätapaamisissa hyödynnettäisiin mahdollisuuksien mukaan pienryhmäjakoja. Pienryhmiin jakaminen auttaa varmistamaan, että kaikkien osallistujien äänet tulevat kuuluiksi.

”Hyvää palautetta saatiin viestinnästä, et meillä oli aika aktiivista sähköpostittelu. Varsinkin hakuvaiheessa, koitettiin tehdä siitä henkilökohtasta, ja muistutettiin että saa olla yhteydessä. Että vaikka ei tietyllä tavalla tapaakaan, niin siinä se viestintä korostuu, että sellanen luottamus rakentuu ja turvallinen olo mukaan lähtemisessä.”

”Helposti menee isossa ryhmässä passiiviseen kuunteluun, ja sit niissä pienryhmissä innostuu keskusteleen ja laittaa kameran päälle, tai tämä ainakin toivottavaa.”

Lopputapaamisen koettiin luovan rakennetta mentorointiohjelmaan. Lopputapaamiseen koettiin tärkeänä elementtinä, että mahdollistettaisiin aktorien ja mentorien väliset, keskinäiset ryhmäkeskustelut, jossa aktorit ja mentorit pystyisivät vaihtamaan ajatuksiaan. Lisäksi huomioitiin, että palautteen antamiselle olisi hyvä varata aikaa. Kun näin oli toimittu, palautteita oli saatu enemmän, ja ne olivat myös olleet tarkemmin pohdittuja.

”Itse koen että ne on hyvä olla, se tuo sellasta rakennetta. Järjestäjän näkökulmasta pystyy ottamaan koppia. Lisäksi tapaamisissa nähdään järjestäjien kasvot pitkin matkaa, madaltaa kynnystä ottaa yhteyttäkin.”

7.2 Ensimmäinen yhteiskehittämisen työpaja

Ensimmäisessä yhteiskehittämisen työpajassa kerättiin tietoa Womento-mentorointiohjelman digityövälineiden käytöstä sekä niiden kehittämisehdotuksia. Esille nousseet asiat olivat melko samanlaisia kuin benchmarking-haastatteluissa.

Etämentoroinnissa käytetyt digityövälineet

Etätapaamisissa oli hyödynnetty yleensä Teamsia tai Zoomia. Yhteisissä mentorointitapaamisissa oli käytetty Teamsia, mutta mentorointiparien omista tapaamisista myös Zoomia ja joskus myös WhatsAppin videopuheluita.

WhatsAppin videopuheluihin liittyen käytiin keskustelua. Todettiin, että WhatsAppia ei yleensä juuri käytetä työelämässä, ja siksi WhatsAppin käyttö etätapaamisissa ei noussut esille erityisen suositeltavana asiana. WhatsAppia mentorointiparin yhteiseen viestintään oli sen sijaan hyödynnetty usein. WhatsAppin eduiksi katsottiin, että sen avulla voi lähettää myös nopeita ääniviestejä tai kuvia.

Virallisempaan viestintään, jossa mukana oli mentorointiparin lisäksi myös mentorointiohjelman vetäjät, oli hyödynnetty sähköpostia. Sähköpostia oli hyödynnetty myös mentorointiparin keskinäiseen viestintään, jos oli tarve jakaa yhteisesti dokumentteja, kuten työhakemuksia tai ansioluetteloita.

Kokemukset digityövälineistä etämentoroinnissa

Keskusteltaessa käyttökokemuksista digityövälineiden hyödyntämiseen liittyen nousi esille, että osallistujien digitaidoissa on jonkun verran vaihtelevuutta. Joskus sopivien digityövälineiden valintakin voi olla haastavaa ja kaivata tukea mentorointiohjelman vetäjiltä.

Toisinaan osallistujilla on ilmennyt myös huolia liittyen eri välineiden tietoturvaan, erityisesti pilvipalveluihin liittyen. Nämä tulee huomioida työskentelyssä.

Zoomin ja Teamsin tärkeäksi ominaisuudeksi koettiin mahdollisuus pienryhmäjakoon. Pienryhmäkeskusteluiden koettiin olevan tärkeä osa mentorointitapaamisia, jotta kaikki saavat äänensä kuuluviin. Keskusteluissa nousi esille, että jos mentorointiohjelman osallistajat käyttävät työtietokoneitaan, se voi asettaa rajoitteita Teamsin tai Zoomin käytölle.

Kokemuksiin digityövälineiden käyttöön ja valintaan liittyen todettiin, että yhteiset viestintävälineet, pelisäännöt ja toimintatavat on tärkeä sopia mentorointiparin kesken ohjelman alussa. Näin viestintämuodot ja työskentelytavat ovat parille selkeät alusta lähtien.

Kehittämisehdotuksia digityövälineiden käyttöön etämentoroinnissa

Tärkeäksi asiaksi jatkoa ajatellen koettiin, että yhteiset pelisäännöt ja viestintävälineet käydään keskustellen läpi myös tulevaisuudessa mentorointiparin kesken, jotta tämän suhteen ei tule epäselvyyksiä tai -varmuuksia mentorointiohjelman aikana. Lisäksi mentorointiohjelman yhteiset pelisäännöt koettiin tärkeäksi käydä jatkossa läpi myös yhteisesti keskustellen, ei ainoastaan tekstimuodossa.

Esille nousi, että yhteisissä Teams-tapaamisissa käytettävät ja hyväksi todetut break out -roomit voivat olla joillekin vieraita. Erityisesti niitä hyödynnettäessä osallistujia olisi tärkeä ohjata siitä, mitä seuraavaksi tapahtuu.

Digityövälineiden valinnassa koettiin tärkeäksi saada tarvittaessa ohjausta. Osallistujien digitaidoissa voi olla vaihtelevuutta, ja se tulisi huomioida myös etämentoroinnissa.

Digityövälineiden käyttöön ja valintaan liittyen kehittämisehdotukseksi nousi, että työura-mentoroinnissa olisi tärkeä suosia sellaisia välineitä, joita työelämässäkin tarvitaan. Ammattimaisuus tulisi huomioida pitkin prosessia. Esimerkiksi sähköpostiosoite kannattaa valita siten, että vaikutelma on asiallinen.

Osallistajat pohtivat, että dokumenttien jakoon voisi jatkossa hyödyntää sähköpostien sijaan pilvipalvelusovellusta, jotta aktori ja mentori näkisivät toistensa tekemät merkinnät selkeämmin. Mentorointitapaamisten tueksi ja keskustelun elävöittämiseksi ehdotettiin White-Board-alustan käyttöä sekä muita osallistavampia välineitä. Ne voisivat tukea vuorovaikutusta ja läsnäoloa etätyöskentelyssä.

7.3 Toinen yhteiskehittämisen työpaja

Toisessa yhteiskehittämisen työpajassa kerättiin palautetta ja kehittämisehdotuksia infograafin prototyypistä. Prototyyppi oli kehitetty siihenastisen tiedonkeruun pohjalta. Toisen

työpajan sisällönanalyysissä esille nousseiden teemojen tarkoitus oli prototyypin kehittämisen kohti valmista infograafia.

Infograafin ulkomuodon kehittämisehdotukset

Ensimmäiseksi teemaksi työpajan sisällönanalyysissä muodostui infograafin prototyypin ulkomuotoon liittyvät kehittämisehdotukset. Infograafin prototyypin koettiin olevan liian yksivärinen ja fontin koon liian pientä. Huomioitiin, että yhteistyökumppanin ja mentorointiohjelman nimi sekä linkki mentorointiohjelman koulutusmateriaaleihin olisi tärkeä lisätä infograafiin.

Pohdittiin, voisiko infograafi olla pystysuunnan sijaan vaakasuuntainen tai vaihtoehtoisesti jakautua useammalle eri sivulle. Sivujen tai suunnan osalta tarkkaa arviota oli kuitenkin hankala tehdä sisällön vielä kehittyessä. Fontin koko ja värien huomiointi sekä yhteistyökumppanin toivomien tietojen lisääminen infograafiin puolestaan olivat selkeitä huomioitava asioita valmiiseen infograafiin.

Infograafin ulkonäöstä keskusteltaessa esille nousi, että sisältö on kuitenkin ratkaisevin asia infograafissa. Visuaalisesti onnistunut infograafi kuitenkin tukee infograafin käytettävyyttä ja luettavuutta.

Infograafin sisällön kehittämisehdotukset

Toiseksi teemaksi työpajassa muodostui infograafin sisällön kehittämisehdotukset. Teeman alle muodostui sisällönanalyysissä kolme alateemaa: sisällön painotus digityövälineisiin, infograafin käyttötilanteen huomioiminen sekä digityövälineiden perusominaisuuksien kuvaaminen.

Infograafin sisällön koettiin vaativan vielä kehittämistä. Korostettiin, että infograafin painopisteen tulisi olla nimenomaan digityövälineissä, ei muissa mentorointiohjeissa.

Digityövälineiden osalta koettiin tärkeäksi kertoa niiden perusominaisuuksia: mikä digityöväline on kyseessä, vaatiiko käyttöönotto joitakin toimenpiteitä (sisäänkirjautuminen, tilin luominen, maksullisuus) ja mihin käyttötarkoitukseen kyseinen digityöväline sopii etämentoroinnin kontekstissa.

Infograafin käyttökohde ja -tilanne tarkentui toisen työpajan myötä. Infograafi voisi jatkossa olla osa mentorointiohjelman ennakkomateriaaleja. Lisäksi sitä voitaisiin käyttää mentorointiparin ensimmäisessä yhteisessä keskustelussa avustamaan yhteisten viestintävälineiden ja -tapojen valitsemisessa. Osallistujien erilaiset digitaidot nousivat esille keskustelussa ja sopivien digityövälineiden valinnassa. Nämä infograafin käyttötilanteet koettiin oleelliseksi huomioida valmiissa infograafissa. Toivottiin, että valmiiseen infograafiin jäisivät

ohjeistukset miettiä etukäteen, mitä digityövälineitä voisi etämentoroinnissa käyttää, sekä tutustua etukäteen aloitustapaamisessa käytettäviin välineisiin ja alustoihin.

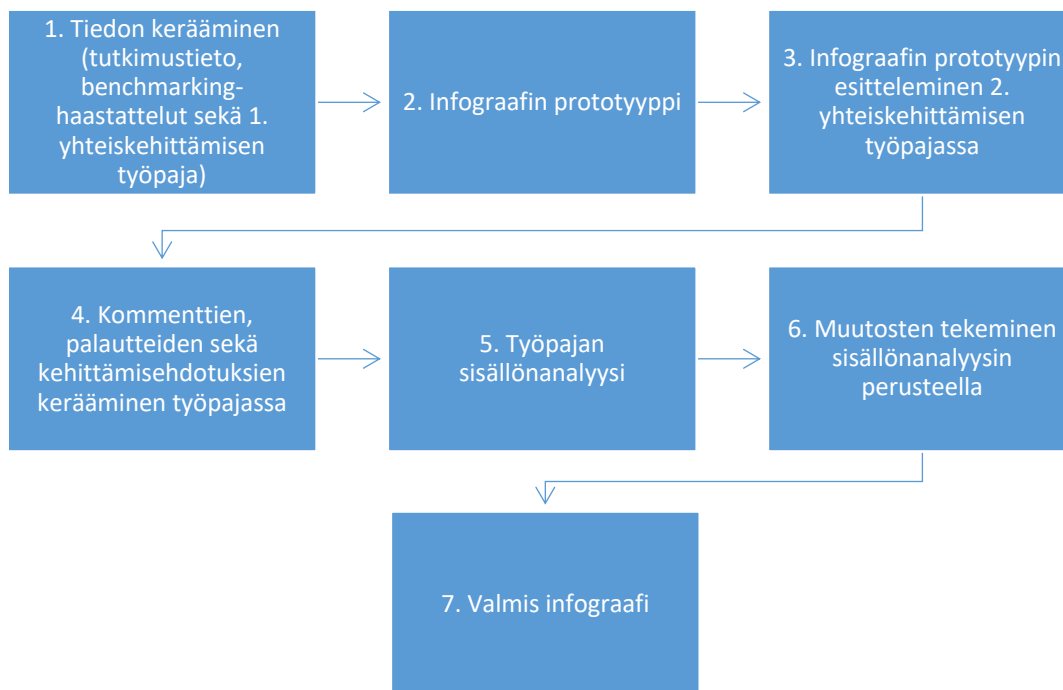
8 Infograafi etämentoroinnista

Kehittämistyön yhteistyökumppanin toive oli, että kehittämistyön tuotoksena olisi konkreettinen mallinnus digityökaluihin liittyen. Mallia pystyttäisiin hyödyntämään etämentorointiohjelmassa apuna digityövälineiden valintaan. Osallistujille malli esiteltäisiin etämentorointiohjelman aloitustapaamisessa, joka käydään Zoomin välityksellä. Mallin esitystavaksi valikoitui infograafi.

Tietoa tulvii nykymaailmassa jatkuvasti eri lähteistä, ja suurten tietomäärien käsittely ja prosessointi vie aikaa. Tämän vuoksi tiedon välittämiseen on kehitetty erilaisia tapoja, kuten infograafi. Infograafi antaa tietoa visualisessa muodossa, jossa tieto välittyy nopeasti ja tehokkaasti. Infograafin muotoilulle on tyypillistä kuvitus, erilaiset fontit ja pitkä pystysuuntainen asettelu, johon on jäsenneilty haluttu tieto. Infograafin muotoilulla on tarkoitus kiinnittää katsojan huomio. Lisäksi se auttaa tiedon ymmärtämisessä ja jäsentelyssä. Infograafille ei ole määritelty raameja, kuinka paljon tietoa tai erilaisia elementtejä sen tulisi sisältää. Yksinkertaisimmillaan infograafi voi olla pelkkä yksi kuva ja sana, tai vastaavasti sen avulla voidaan esittää monimutkainen analyysi halutusta aiheesta. (Lankow ym. 2012, 20.)

Infograafin luomiseen käytettäväksi ohjelmaksi valikoitui maksuton ja helppokäyttöinen Canva, joka on graafiseen suunnitteluun tarkoitettu ilmainen verkkosivusto. Canvassa on lukematon määrä visuaalisia vaihtoehtoja muotoiluun ja suunnitteluun, ja sen tuotoksia voi helposti muokata, tallentaa ja jakaa. (Canva 2024.)

Ensimmäisen työpajan jälkeen tehtiin ensimmäinen infograafiluonnos Canvan avulla (liite 4). Toisessa työpajassa esiteltiin infograafin prototyyppi ja kerättiin siihen liittyen kehittämissuhteita ja palautetta, joiden myötä kehitettiin lopullinen infograafi (liite 5). Kuviossa 4 on kuvattuna infograafin kehittämisprosessi vaiheineen.



Kuvio 4. Infograafin kehittämisprosessi.

Infograafiin valittiin kehittämistyössä kertyneen tiedon perusteella esiteltäväksi yleisimmät etämentoroinnissa hyödynnettävät digityövälineet. Tutkimusperustassa sekä haastatte- luissa ja työpajoissa toistuivat samat digityövälineet.

WhatsApp on tuttu, pikaviestintään sopiva sovellus, jolla voi lähettää viestien lisäksi myös kuvia, videoita ja ääniviestejä. Kehittämistyössä kertyneen tiedon perusteella se sopii hyvin reaaliaikaiseen viestittelyyn ja yhteydenpitoon mentorointiparin välillä. Sähköposti on toinen tuttu viestintäväline, joka sopii mentorointiparin työskentelyssä erityisesti dokumenttien ja- kamiseen. Google Docsin tai OneDriven avulla dokumentteja pystyy muokkaamaan vuoro- vaikutteisesti. Esimerkiksi ansioluettelo tai työhakemusteksti voisivat olla sellaisia doku- mentteja, joita mentorointipari voisi työuramentoroinnissa yhdessä työstää.

Teamsin ja Zoomin välisten erojen todettiin olevan hyvin pieniä. Ne sopivat mentorointiparin välisiin etätapaamisiin mahdollistaen sekä video- että ääniyhteyden osallistujien välillä. Vi- deoyhteyden hyödyntäminen tukee vuorovaikutusta etätapaamisissa. Sähköpostia, Team- sia, Zoomia ja OneDriveä tai Google Docsia käytetään usein työelämässä, joten niiden käy- tön opettelu tukee myös työelämätaitoja.

9 Pohdinta

9.1 Johtopäätökset

Tämä opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä. Työn tavoitteena oli kehittää Womento-mentorointiohjelmaa ja sen käytössä olevia digitaalisia työkaluja, ja työn tarkoituksena oli mallintaa mentorointiohjelman käytössä olevia digityökaluja. Kehittämistyön tuloksena tuotettiin infograafi eli digitaalinen mallinnus mentorointiohjelman digitaalisista työkaluista. Kehittämistyön kehittämistehtävinä oli kartoittaa benchmarking-menettelyn avulla etämentorointiohjelmien kokemuksia digityökalujen käytöstä, yhteiskehittämistä hyödyntäen kartoittaa ja kerätä tietoa työpajoissa mentorointiohjelman digityökalujen käytöstä sekä laatia saatujen tietojen avulla infograafi digityökalujen hyödyntämisestä etämentorointiohjelmassa.

Työllistymisellä on useita etuja sekä yksilön että yhteiskunnan näkökulmasta (THL 2023a; Kurronen 2021). Maahanmuuttajanaisten työllistymismahdollisuudet jäävät osin hyödyntämättä esimerkiksi kielitaidon, perhesyiden, sosiaalisten verkostojen puutteen tai tiedon puutteen vuoksi (EMN 2022). Työuramentoroinnin on todettu olevan tehokas keino työllistymisen tukemiseen (Ahlfors ym. 2020). Etänä toteutettava mentorointi lisää mentoroinnin saavutettavuutta ja mahdollisesti osallistujamäärää. Sen on todettu parantavan itsereflektointia ja se saattaa lisätä aikaa, jota mentorit ja aktorit viettävät yhdessä. Näin ollen se voi parantaa myös mentoroinnin tuloksellisuutta. (Ristikangas ym. 2020, 211; Singh & Kumar 2019, 2; Neely ym. 2017, 223–226.)

Etämentoroinnissa käytettävistä digityövälineistä kansainvälisissä tutkimuksissa eniten oli käytetty Teamsia, Zoomia, sähköpostia ja WhatsAppia (Ristikangas ym. 2020, 193–194; Ongoz 2018; Wright ym. 2019). Samat digityövälineet toistuivat koko kehittämistyön ajan myös haastatteluissa sekä yhteiskehittämisen työpajoissa. Tutkimustiedon perusteella voidaan todeta, että yksiselitteisesti digityövälineitä on haastava laittaa paremmuusjärjestykseen. Parhaiksi vaihtoehtoiksi todettiin ne välineet, joita osallistujat ovat tottuneita käyttämään. (Ongoz 2018; Wright ym. 2019.) Nämä havainnot toistuivat myös muissa kehittämistyön vaiheissa.

Benchmarking-haastatteluiden avulla saatiin kokemusperäistä tietoa digityökalujen käytöstä muissa etämentorointiohjelmissa. Kehittämistyön kannalta haastatteluissa oli merkityksellistä kuulla, mitä digityökaluja oli ollut käytössä, ja mitä kokemuksia niistä oli saatu etämentoroinnissa.

Haastatteluiden mukaan etämentoroinnissa käytettiin pääosin Teamsia ja Zoomia. Alkuun oli koettu Zoomin olevan parempi työkalu erillisten huonejakojen ja pelkän linkin välityksellä

toimimisen vuoksi. Lopputulemana kuitenkin oli, että myös Teamsiin tuli varsin pian vastaavat ominaisuudet, joka toi käyttöerot hyvin pieniksi. Pääosin haastattelussa toistui, että paras vaihtoehto etämentoroinnin digityökaluksi on osallistujille ennestään esimerkiksi työelämästä tuttu digityökalu. Koettiin tärkeäksi, että digityövälineiden käytön tulee olla mentoointiin osallistuvalla mahdollisimman yksinkertaista. Tämän vuoksi uuden digialustan käytön opettelu ei ole mielekäästä. Haastatteluissa todettiin, että mentoointiparien väliseen pikaviestintään mentoroinnissa käytetään pääosin WhatsAppia. Asioiden viestinnässä voitiin käyttää myös tuttua sähköpostia, kuitenkin välttämällä sähköpostitulvaa.

Yhteiskehittämisen työpajoissa toistui samoja asioita kuin benchmarking-haastatteluissa; mentoointiohjelmassa hyödynnettiin pääsääntöisesti Teamsia tai Zoomia, sähköpostia ja WhatsAppia. Näin ollen kokemukset vastasivat myös kansainvälisistä tutkimuksista saatuja tietoja.

Mentoointiohjelmassa oli huomattu WhatsAppin eduiksi kuvien ja ääniviestien lähettäminen. Virallisempien asioiden viestintään hyödynnettiin sähköpostia. Sähköpostia käytettiin esimerkiksi osallistujien informointiin sekä dokumenttien, kuten työhakemusten jakamiseen. Mentoointiohjelmassa oli koettu, että osallistujien digitaidoissa oli vaihtelevuutta. Tämä poikkesi benchmarking-haastatteluista, joissa koettiin osallistujien digitaidot hyväksi. Työpajassa myös korostettiin, että sujuvan yhteistyön varmistamiseksi mentoointiohjelmassa osallistuvien tulee yhdessä valita heti ohjelman alussa viestintävälineet sekä pelisäännöt ja toimintatavat parien yhteydenpitoon.

Toisessa yhteiskehittämisen työpajassa kerättiin mentoointiohjelman vetäjiltä kehittämissuhteita infograafin sisältöön ja ulkomuotoon liittyen. Infograafissa oli visuaalisesti huomioitavia asioita, kuten fontti koettiin liian pieneksi, ja väriyty oli saanut olla enemmän organisaatiolle ominaista. Työpajan aikana päädyttiin siihen, että sisältö on kuitenkin oleellisin asia, ja infograafin ulkoisia ominaisuuksia organisaatio voi jatkossa itse muokata tarpeen mukaan. Infograafin sisällön toivottiin painottavan nimenomaan digityökaluja, eikä niinkään yleisiä mentoointiohjeita. Digityökalujen käyttöön ja valintaan liittyen toivottiin yksinkertaisempia ja selkeämpiä ohjeita osallistujien vaihtelevat digitaidot ja -valmiudet huomioiden. Toisen työpajan keskustelun aikana infograafin käyttökohde selkiytyi.

Valmis infograafi toteutettiin siitä näkökulmasta, että sitä käytettäisiin osana mentoroinnin ennakkomateriaaleja sekä mentoointiohjelman aloitustapaamista. Infograafin sisältö valikoitui toisen työpajan kehittämissuhteiden mukaisesti siten, että painopiste siirtyi täysin digityövälineiden käyttöönottoon ja valintaan. Benchmarking-haastatteluista poiketen työpajoissa kävi ilmi, että digitaalisten vaihtelevuus tulee huomioida, ja digityövälineistä kertoa myös täysin perustietoja. Yleiset mentoointitapaamisiin liittyvät ohjeistukset jätettiin pois,

sillä niitä käytiin läpi jo muissa ennakkomateriaaleissa, eivätkä ne vastanneet kehittämistyön tarkoitusta.

Infograafi osoittautui sopivaksi muodoksi tämäntyyppisen tiedon esittämiselle. Konstruktii-
vinen tutkimuksen vaiheiden soveltamisen avulla kehittämisprosessi eteni suunnitelmien mukaisesti.

9.2 Eettiset näkökohdat ja luotettavuuden tarkastelu

Ammattikorkeakoulujen eettiset suositukset ohjasivat kehittämistyön tekemistä, ja eettisyys huomioitiin koko prosessin ajan. Kehittämistyön tekemisessä noudatettiin hyviä tieteellisiä käytäntöjä. Kehittämistyön tekijät olivat objektiivisia ja esteettömiä. Tekijät perehtyivät työn aiheeseen laajasti ja monipuolisesti. Kehittämistyön tekemistä varten laadittiin ja haettiin tarvittavat sopimukset ja luvat. Liitteessä 6 on tutkimusluvut ilman tunnistetietoja, liitteessä 7 tietosuojailmoitukset ilman tunnistetietoja ja liitteessä 8 suostumuslomakkeen prototyyppi.

Kehittämistyön tekijät perehtyivät Tutkimuseettisen neuvottelukunnan päivitettyihin ohjeisiin hyvästä tieteellisestä käytännöstä (HTK), ja ne ohjasivat kehittämistyön tekemistä koko prosessin ajan. Rehellisyys, yleinen huolellisuus sekä tarkkuus ovat tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, jotka tulee huomioida kaikissa tutkimuksen vaiheissa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023).

Kehittämistyössä hyödynnettiin tieteelliselle tutkimukselle sopivia tiedonkeruu- ja kehittämismenetelmiä. Kehittämistyön prosessi raportoitiin tieteellisen tiedon vaatimusten mukaisesti.

Kaikki kehittämistyössä esitetty teksti ja kaaviot tehtiin itse. Plagioimattomuus varmistettiin myös plagioinnin tunnistamisohjelman avulla. Valmis opinnäytetyö on julkinen asiakirja, joka on kaikkien halukkaiden vapaasti saatavilla (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto 2018).

Kehittämistyön tekijät perehtyivät tietosuojaan ja henkilötietojen käsittelyyn liittyviin ohjeisiin. Yhteistyökumppanilta varmistettiin, että siitä ja mentorointiohjelmasta saa puhua oikealla nimellä opinnäytetyössä, ja yhteistyökumppanin kanssa laadittiin yhteistyösopimus. Yhteistyökumppanilta saatiin tutkimuslupa työn toteuttamiseen, ja tutkimusluvun liitteenä toimitettiin tietosuojailmoitus.

Mentorointiohjelman osallistujia informoitiin suullisesti opinnäytetyön tekemisestä. Kirjallisia suostumuslomakkeita ei koettu sopivaksi käyttää, sillä ennen työpajoja ei ollut varmuutta siitä, ketkä työpajoihin pääsisivät osallistumaan. Osallistuminen oli vapaaehtoisesta, ja

tästä sekä kehittämistyön tarkoituksesta ja tietojen käytöstä informoitiin sekä kirjallisesti sähköpostilla ennen työpajoja, että suullisesti työpajojen yhteydessä.

Benchmarking-haastatteluiden osallistujilta kerättiin kirjalliset suostumukset osallistua opin-
näytetyöprosessiin. Haastatteluiden osallistujien organisaatioilta pyydettiin tutkimusluvat
ennen haastatteluiden toteuttamista. Tutkimuslupien liitteenä toimitettiin myös tietosuojail-
moitukset.

Kaikkia tapaamisia varten osallistujilta pyydettiin lupa haastatteluiden sekä työpajojen nau-
hoittamiseen. Osallistujien henkilötietoja ei tallennettu eikä niitä käsitelty kehittämistyössä.
Kaikki käydyt keskustelut kehittämistyön tekemiseen liittyen ovat olleet luottamuksellisia ja
osallistujat on informoitu siitä, mihin tarkoitukseen saatuja tietoja käytetään. Kerätyt tiedot
on esitetty siten, ettei niitä voi yhdistää tai yksilöidä kehenkään tiettyyn mentorointiohjelman
osallistajaan.

Kehittämistyön tekemisessä käytetyt lähteet vastaavat ylemmän ammattikorkeakoulun
opinnäytetyön suosituksia. Kehittämistyön luotettavuus lisääntyy, kun tutkimustietoa on ke-
rätty monipuolisesti erilaisista aineistoista (Ojasalo ym. 2015, 105). Tutkimuslähteitä etsittiin
LAB Primo -tietokirjaston tietokannoista, Google Scholarista sekä PubMedista. Lähteiksi
valikoitiin ensisijaisesti alle 10 vuotta vanhoja lähteitä, ja vain tarkasti harkiten sitä vanhem-
pia. Näin on varmistettu tietojen ajantasaisuus ja sovellettavuus nykypäivään. Esimerkiksi
menetelmäkirjallisuus on osin melko vanhaa, jonka vuoksi tähän liittyvät lähteet ovat joilta-
kin osin yli 10 vuotta vanhoja. Lähdeviitteet merkittiin tekstiin asianmukaisesti, ja tekijöiden
oma teksti on selkeästi niistä eroteltua.

Kehittämistyössä käytettävät tiedonkeruu- ja kehittämismenetelmät on kuvattu tarkasti. Pro-
sessin eteneminen sekä aineiston analyysi on kuvattu vaiheittain. Tämä lisää työn luotetta-
vuutta. Ojasalon ym. (2014, 105) mukaan prosessin tarkka kuvaus ja tehtyjen tulkintojen
perustelu vaikuttavat johtopäätöksiin, joita lukija tekee kehittämistyöstä.

Kehittämistyön luotettavuutta voidaan arvioida laadullisen tutkimuksen luotettavuuskritee-
rien avulla. Näitä kriteereitä ovat uskottavuus, vahvistettavuus, reflektiivisyys sekä siirrettä-
vyys. Uskottavuus merkitsee sitä, että tutkijat ovat perehtyneet aiheeseen riittävän hyvin ja
pitkällä aikavälillä. Vahvistettavuus perustuu siihen, että tutkimuksen prosessi on esitetty
niin tarkkaan, että toinen tutkija voi seurata tutkimuksen etenemistä ja saada selville, miten
aineistoa on analysoitu ja miten johtopäätöksiin on päädytty. Refleksiivisyydellä tarkoitetaan
sitä, että tutkijat tunnistavat oman lähtökohtansa tutkijana ja sen, miten he vaikuttavat ai-
neistoon ja prosessiin. Nämä tiedot myös ilmoitetaan lopullisessa raportissa. Siirrettävyys
puolestaan merkitsee sitä, että saatuja tuloksia voidaan hyödyntää myös muissa vastaa-
vissa tutkimuksissa. (Kylmä ym. 2003, 613.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteerit on huomioitu kehittämistyössä koko kehittämisprosessin ajan. Uskottavuuskriteerin mukaisesti kehittämistyön aiheeseen perehdyttiin huolellisesti. Ajankohtaiseen tutkimustietoon paneutumiseen käytettiin aikaa ennen siirtymistä seuraavaan kehittämistyön vaiheeseen. Kehittämistyöprosessin kesto oli kokonaisuudessaan yli puolitoista vuotta.

Vahvistettavuus näkyy työssä siten, että koko prosessi on dokumentoitu raportissa huolellisesti. Kehittämistyön kulku olisi toisen tutkimuksen tekijän toistettavissa. Refleksiivisyys on huomioitu työssä, mutta kehittämistyön tekijöillä ei ollut sidonnaisuuksia aiheeseen liittyen. Siirrettävyyuskriteerin mukaisesti kehittämistyön tuloksia voidaan hyödyntää jatkossa samaan aiheeseen liittyvissä tutkimuksissa ja kehittämistöissä.

Kehittämistyön benchmarking-haastatteluissa sekä työpajoissa osallistujamäärä jäi varsin pieneksi. Näin ollen myös kertynyt aineisto jäi varsin suppeaksi, ja samanlaiset teemat toistuivat sekä benchmarking-haastatteluissa että ensimmäisessä yhteiskehittämisen työpajoissa. Näiden asioiden vuoksi näillä kehittämismenetelmillä kerätty tieto jäi jokseenkin yksipuoleiseksi. Kehittämismenetelminä olisi voitu käyttää myös sellaisia menetelmiä, joiden avulla tietoa olisi kerätty esimerkiksi erilaisin kyselylomakkein, jolloin osallistujien ei olisi tarvinnut olla paikalla Teamsissa sovittuna aikana. Näin ollen vastauksia ja monipuolisempia näkökulmia olisi voitu saada enemmän.

Benchmarking-haastattelujen nauhoitus ja litterointi onnistui ongelmitta, mutta yhteiskehittämisen työpajoja ei pystytty teknisten ongelmien vuoksi nauhoittamaan, eikä näin ollen litteroimaan puhuttuja asioita. Tämän vuoksi tulosten raportoinnissa ei ole pystytty käyttämään alkuperäistä dataa vahvistamaan tuloksia. Työpajojen aikana tehtiin kuitenkin muistiinpanoja, jotka toimivat analysoitavana aineistona. Nauhoitettuihin ja litteroituihin aineistoihin olisi pystytty jälkikäteen palaamaan paremmin ja tarkemmin.

9.3 Jatkokehittämisehdotukset

Valmis infograafi tehtiin yhteistyökumppanin mentorointiohjelman tarpeet ja toiveet huomioiden. Työn tavoitteena on, että infograafia voisi hyödyntää jatkossa myös muissa vastaavissa mentorointiohjelmissa. Kehittämistyön aikana kävi kuitenkin ilmi, että jopa vastaavien mentorointiohjelmien osallistujien digitaidoissa on eroavaisuuksia. Jatkokehittämisehdotuksena voisi olla vastaavanlainen infograafi eri kohderyhmien digitaidot ja -valmiudet huomioiden.

Yhteistyökumppani toi esille, että aiheesta olisi voinut tehdä myös digitaalisen oppaan etämentoroinnin osallistujille. Jatkokehittämisehdotuksena on oppaan laatiminen aiheesta.

Kehittämistyötä tehdessä ja tietoa sekä tutkimuksista että osallistavilla menetelmillä keräten kertyi paljon tietoa myös itse etämentoroinnin kehittämisestä. Etämentoroinnin kehittämiseen ja erityisesti etämentoroinnin vuorovaikutukseen ja kommunikoinnin tukemiseen liittyen voisi löytyä useampiakin tutkimusaiheita ja siten jatkokehittämisehdotuksia.

Lähteet

Ahlfors, G., Saarela, I., Vanhanen, S. & Wetzter-Karlsson, M. 2020. Työuramentoroinnilla tuloksiin – Opas koulutettujen maahanmuuttajien mentorointiin. Viitattu 26.2.2024. Saatavissa <https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/11/4274ab7c-womento-koulutusopas-pdf-101114.pdf>

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto. 2018. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 14.10.2023. Saatavissa <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUK-SET%202020.pdf? t=1578480382>

Bellanca, J. A., Bellanca, K. & Lavert G. 2022. Shifting to digital: A guide to engaging, teaching and assessing remote learners. Viitattu 3.10.2023. Saatavissa <https://ebookcentral.proquest.com/lib/lab-ebooks/reader.action?docID=28991290>

Canva. 2024. Viitattu 8.8.2024. Saatavissa <https://www.canva.com/ai/free/>

De Cuyper, P., Vandermeerschen, H. & Purkayastha, D. 2019. Migrant mentoring to work: defining an old-but-innovative instrument. International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring. Vol. 17(2). Viitattu 26.1.2024. Saatavissa <https://doi.org/10.24384/cy2r-jd97>

EMN. 2022. Maahanmuuttajanaisten kotoutuminen – Suomen kansallinen raportti. Viitattu 1.9.2023. Saatavissa https://emn.fi/wp-content/uploads/2023/04/EMN_Maahanmuuttajanaisten-kotoutuminen_2022_EN_FI_NETTI_.pdf

Hannula, A. & Leskinen, T. 2023. Entistä useampi tekee vuokratyötä – työntekijöistä kolmasosa nuoria ja neljäsosa ulkomaalaistaustaisia. Tilastokeskus. Viitattu 14.1.2024. Saatavilla <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/entista-useampi-tekee-vuokratyota-tyontekijoista-kolmasosa-nuoria-ja-neljasosa-ulkomaalaistaustaisia/>

Haukijärvi, N., Kangas, A., Knuutila, H., Leino-Richert, E. & Teirasvuo, N. 2014. Tavoitteena aktiivinen ja työelämälähtöinen oppiminen. Käytännön opetusmenetelmiä opiskelija- ja työelämälähtöiseen opetukseen ja koulutukseen. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 14.10.2023. Saatavissa <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522165107.pdf>

Heikkilä, A., Jokinen, P. & Nurmela T. 2008. Tutkiva kehittäminen. Avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki: WSOY.

Hopp, M. D. S., Stöger, H. & Ziegler, A. 2020. The Supporting Role of Mentees' Peers in Online Mentoring: A Longitudinal Social Network Analysis of Peer Influence. *Frontiers in psychology*. Vol. 11, 1–17. Viitattu 26.2.2024. Saatavissa <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01929>

Innokylä a. Vertailukehittäminen. Viitattu 14.10.2023. Saatavissa <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/vertailukehittaminen>

Innokylä b. Aivoriihi. Viitattu 6.11.2023. Saatavissa <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/aivoriihi>

Innokylä c. Fasilitoitu arviointikeskustelu. Viitattu 8.11.2023. Saatavissa <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/fasilitoitu-arviointikeskustelu>

Jalonen, M., Mäkipää, L., Lilja, E., Nykänen, S. & Kuusio, H. 2023. Millä tavoin työllistytään? – maahan muuttaneiden työllistymisväylät Suomessa. Tutkimuksesta tiiviisti 44/2023. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos, Helsinki. Viitattu 6.1.2024. Saatavissa https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/147268/URN_ISBN_978-952-408-147-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Javadi, M. & Zarea, K. 2016. Understanding Thematic Analysis and its Pitfall. *Journal of Client Care*. Vol. 1 (1), 34–40. Viitattu 14.10.2023. Saatavissa https://www.researchgate.net/profile/Kouros-Zarea/publication/307179806_Understanding_Thematic_Analysis_and_its_Pitfall/links/57fe24a808ae72756401320a/Understanding-Thematic-Analysis-and-its-Pitfall.pdf

Juusola, M. 2019. Selkokielen tarvearvio 2019. Selkokeskus. Viitattu 14.3.2024. Saatavissa <https://selkokeskus.fi/wp-content/uploads/2019/02/Tarvearvio-2019.pdf>

Kanniainen, M-R., Nylund, J. & Kupias, P. 2017. Mentoroinnin työkirja. Helsingin yliopisto. Viitattu 20.11.2023. Saatavissa https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja_A4.pdf

Kantola, J. & Penttilä, S. 2022. Työminän rakentamisesta yhteisöjen kehittämiseen: Kirjallisuuskatsaus yliopisto-opiskelijoille suunnattujen mentorointiohjelmien merkityksistä. *Työelämän tutkimus*. Vol. 20 (3). Viitattu 1.9.2023. Saatavissa <https://doi.org/10.37455/tt.112310>

Kinos, S., Van den Berckt, I., Pambukhchyan, R., Kiijärvi-Pihkala, M., Kaartinen, O. & Pirttikoski, V. 2023. Cultural aspects in multicultural mentoring-to-work relationships. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*. Vol. 21 (1). Viitattu 14.3.2024. Saatavissa <https://doi.org/10.24384/0s4j-ne31>

Kosonen, R., Saari, E., Aaltonen, S., Heponiemi, T., Jauhiainen, S., Kankaanpää, R., Pa-lander, J., Pöllänen, P., Steel, T. & Yijälä, A. 2019. Maahanmuuttaja osalliseksi ja työhön: Policy Brief. Viitattu 14.3.2024. Saatavissa <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/91c5d4cb-0779-4250-8cc9-885b1af68eda/content>

Kotoutumisen osaamiskeskus. 2021. Selkokieli on helppoa suomen kieltä. Viitattu 26.1.2024. Saatavissa <https://kotoutuminen.fi/selkokieli>

Kurronen, S. 2021. Maahanmuuttajanaisten loukko. EVA Arvio. Nro 30. Viitattu 14.3.2024. Saatavissa <https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2021/02/eva-arvio-030.pdf>

Kuusio, H., Seppänen, A., Jokela, S., Somersalo, L., & Lilja, E. 2020. Ulkomaalaistaustais-ten terveys ja hyvinvointi Suomessa: FinMonik-tutkimus 2018–2019. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 14.3.2024. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139210/URN_ISBN_978-952-343-034-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kylmä, J., Vehviläinen-Julkunen, K. & Lähdevirta, J. 2003. Laadullinen terveystutkimus – mitä, miten ja miksi? Duodecim. Viitattu 6.11.2023. Saatavissa https://moodle.lut.fi/pluginfile.php/1033906/mod_resource/content/1/Laadullinen%20terveystutkimus.pdf

Laitinen, K. 2020. Vuorovaikutusteknologia työyhteisössä; Teknologiavälitteinen vuorovai-utus virtuaali-tiimeissä ja työyhteisön sosiaalisessa mediassa. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä. Department of Language and Communication Studies, 13, 130. Viitattu 18.3.2024 Saatavilla https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/71789/978-951-39-8301-7_vaitos03102020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Laki digitaalisten palveluiden tarjoamisesta 15.3.2019/306. Viitattu 2.9.2023. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190306>

Lankow, J., Ritchie, J. & Crooks, R. 2012. Infographics: The Power of Visual Storytelling. John Wiley & Sons, Incorporated. Viitattu 27.2.2024. Saatavissa <https://ebookcentral.proquest.com/lib/lab-ebooks/reader.action?docID=882721>

Larja, L., Sutela, H. & Witting, M. 2015. Ulkomaalaistaustaiset nuoret jatkavat toisen asteen koulutukseen suomalaistaustaisia harvemmin. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 1.2.2024. Saatavissa https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art_2015-11-02_001.html

Larja, L. 2019. Maahanmuuttajanaiset työmarkkinoilla ja työmarkkinoiden ulkopuolella. Ko-toutumisen kokonaiskatsaus 2019. Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. Viitattu 14.3.2024. Saatavissa <https://migrant-integration.ec.europa.eu/sites/default/files/2020-02/Kotoutumi-senkokonaiskatsaus2020.pdf>

Lappalainen, S. 2021. Mentorointi lähti etätapaamisiin. Viitattu 23.2.2024. Saatavissa <https://blogit.lab.fi/labfocus/mentorointi-lahti-etatapaamisiin/>

Lappalainen, S., Ahola, M., Kaartinen, O., Pirttikoski, V., Kijärvi-Pihkala, M. & Seppälä, D. 2021. Työuramentoroinnin materiaali. Työkaluja keskustelun tueksi aktorin ja mentorin käyttöön. LAB-ammattikorkeakoulun julkaisusarja osa 36. Viitattu 14.3.2024. Saatavissa [Työuramentoroinnin materiaali - Työkaluja keskustelun tueksi aktorin ja mentorin käyttöön \(theseus.fi\)](https://theseus.fi/tyouramentoroinnin-materiaali-tyokaluja-keskustelun-tueksi-aktorin-ja-mentorin-kyttoon)

Lehtiranta, L., Junnonen, J.-M., Kärnä, S., & Pekuri, L. (2015). The Constructive Approach: Problem Solving for Complex Projects. Julkaisussa B. Pasian (toim.) Designs, Methods and Practices for Research of Project Management (95–106). Gower Applied Business Research. Viitattu 10.8.2024.

Leppisaari, I. 2018. Digitalisaatio tuo mahdollisuuksia mentoroinnin toimintatapojen kehittämiseen. Centria-ammattikorkeakoulu. Viitattu 6.1.2024. Saatavissa <https://centriabulletin.fi/digitalisaatio-tuo-mahdollisuuksia-mentoroinnin-toimintatapojen-kehittamiseen/>

Leskelä, L. & Uotila, E. H. 2020. Selkokieli saavutettavan viestinnän välineenä. Julkaisussa M. Hirvonen & T. Kinnunen (toim.) Saavutettava viestintä: Yhteiskunnallista yhdenvertaisuutta edistämässä. Helsinki: Gaudeamus. Viitattu 14.3.2024. Saatavissa <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/10bdce9e-dd2d-4fb2-a8b9-8e80e6d5ca12/content>

Maahanmuuttovirasto. 2023. Maahanmuutto Suomeen 1/2023. Viitattu 14.1.2024. Saatavissa https://migri.fi/documents/5202425/166014458/Maahanmuutto+Suo-meen+1_23.pdf/a42bad93-8a27-6c80-43a0-41aabbaf457/Maahanmuutto+Suo-meen+1_23.pdf?t=1687333468747

Neely, A. R., Cotton, J. & Neely, A. D. 2017. E-mentoring: A Model and Review of the Literature. AIS Transactions on Human-Computer Interaction. Vol. 9(3), 220–242. Viitattu 26.2.2024. Saatavissa https://aisel.aisnet.org/thci/vol9/iss3/3?utm_source=aisel.aisnet.org%2Fthci%2Fvol9%2Fiss3%2F3&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy. Viitattu 23.9.2023. Saatavissa <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-63-2695-5>

Ongozy, S. 2018. The use of ICT tools in e-mentoring: A case study. Turkish Online Journal of Distance Education-TOJDE. Vol.19. (4), 76–86. Viitattu 6.1.2024. Saatavissa <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/555819>

Opetushallitus. Mentoroinnista apua uralle. Viitattu 14.10.2023. Saatavissa <https://www.oph.fi/fi/mentoroinnista-apua-uralle>

Paananen, J., Lindeman, M., Lindholm, C. & Luodonpää-Manni, M. 2023. Kieli, hyvinvointi ja haavoittuvuus. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.

Pirttikoski, V. & Sjöblom, H. 2023. Kuuntelu ja läsnäolo rohkaisivat eteenpäin. LAB Focus. Viitattu 26.1.2024. Saatavissa <https://blogit.lab.fi/labfocus/kuuntelu-ja-lasnaolo-rohkaisivat-eteenpain/>

Ristikangas, V., Ristikangas, M-R. & Alatalo, M. 2020. Valmentava mentorointi – Opas tehokkaaseen vuorovaikutukseen. E-kirja. Helsinki: Kauppakamari.

Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulussa. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 12.1.2024. Saatavissa <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf>

Shetty, T-M. 2022. Digimentoroinnin toteutus ulkomaalaistaustaisten sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemana. Opinnäytetyö, YAMK. LAB-ammattikorkeakoulu. Lahti. Viitattu 16.11.2023. Saatavissa https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/746480/Shetty_Tiia-Mari.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Singh, P. & Kumar, K. E-mentoring: Alternative paradigm for entrepreneurial aptitude development. 2019. Academy of Entrepreneurship Journal. Vol. 25(2). Viitattu 26.2.2024. Saatavissa <https://www.academia.edu/download/99680374/E-mentoringalternative-paradigm-for-entrepreneurial-aptitude-development-1528-2686-25-2-225.pdf>

Sokra (Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke). 2021. Arvio toimintamallista: Digivuorovaikutus osallisuuden tukena asiakastyössä. Viitattu 6.11.2023. Saatavissa https://innokyla.fi/sites/default/files/2021-02/Sokran%20arvio%20toimintamallista%20Digivuorovaikutus%20osallisuuden%20tukena%20asiakasty%C3%B6ss%C3%A4_28012021.pdf

Summa, T. & Tuominen, K. 2009. Fasilitaattorin työkirja. Kehitysyhteistyön palvelukeskus Keva Ry. Viitattu 15.11.2023. Saatavissa <https://globaalikasvatus.fi/wp-content/uploads/sites/6/2021/08/fasilitaattorin-tyokirja-menetelmia-sujuvaan-ryhmatyoskentelyyn.pdf>

THL a. Käsitteet. Työn tueksi. Maahanmuutto ja kulttuurinen moninaisuus. Viitattu 6.1.2024. Saatavissa <https://thl.fi/aiheet/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/kasitteet>

THL. 2023a. Työikäisten mielen hyvinvointi. Viitattu 26.2.2024. Saatavissa <https://thl.fi/aiheet/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/tyoikaisten-mielen-hyvinvointi>

THL. 2023b. Osallisuuden edistäjän opas. Ohjaus 10/2023. Viitattu 6.11.2023. Saatavissa https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146717/URN_ISBN_978-952-408-088-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tilastokeskus. 2022. Ulkomaan kansalaiset. Viitattu 7.9.2023. Saatavissa <https://www.tilastokeskus.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaan-kansalaiset.html>

Toikko, T. & Rantanen T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Viitattu 9.9.2023. Saatavissa <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-7732-4>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Viitattu 14.9.2023. Saatavissa <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>

Valtiovarainministeriö. 2021. Ehdotus valtion toimitilastrategiaksi 2030. Viitattu 2.10.2023. Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163718/VM_2021_66.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Väestöliitto a. Womento-mentorointi. Viitattu 23.9.2023. Saatavissa <https://www.vaestoliitto.fi/maahanmuuttajat/tyoelama-ja-maahanmuuttajat/womento-mentorointi/>

Väestöliitto b. Väestöliitto. Viitattu 23.9.2023. Saatavissa <https://www.vaestoliitto.fi/vaestoliitto/>

Väestöliitto c. 2023. Vuosikertomus 2022. Viitattu 25.9.2023. Saatavissa <https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2023/06/4e53a23e-vuosikertomus-2022.pdf>

Wright, K. Levine, D. K., Salcido, M., Garringer, M., Almendra, T., Bazell, A. & Kaufman, M. R. 2024. From crisis to capacity: Lessons learned from youth e-mentoring during the COVID-19 pandemic. Computers in Human Behavior Reports. Vol. 14. Viitattu 14.3.2024. Saatavissa <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2024.100400>

Yilmaz, F. & Aktas, F. 2021. Labour market integration challenges of highly educated refugees in Flanders. Horizon Insights, Quarterly Journal by Beyond the Horizon ISSG: Vol. 4 (2), 1—10. Viitattu 16.11.2023. Saatavissa [Horizon-Insights-2021-2.pdf \(behorizon.org\)](https://www.behorizon.org/Horizon-Insights-2021-2.pdf)

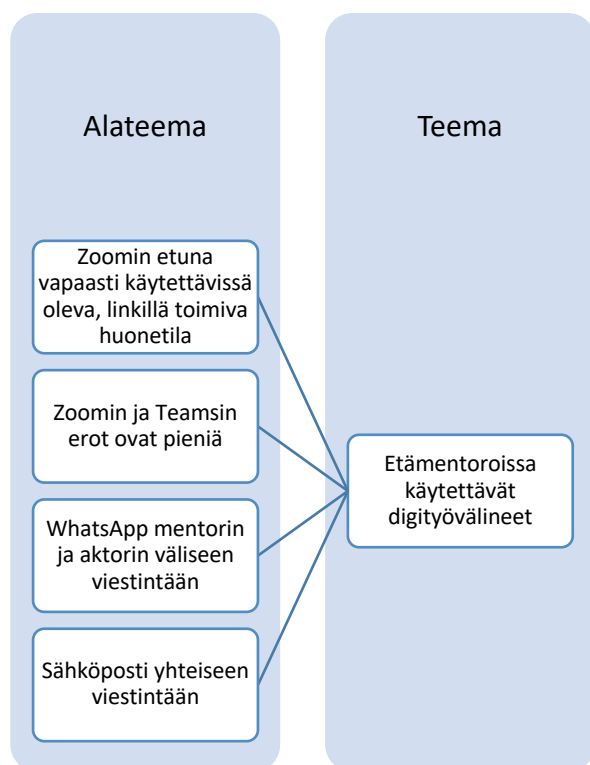
Zandkarimi, M. 2023. Asiantuntija. Väestöliitto. Haastattelu 2.2.2023.

Liite 1. Benchmarking-haastatteluiden sisällönanalyysi

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alateema
<i>Viestintä tulee sitä kautta mitä käytetään normaalistikin niinkuin sähköposti.</i>	Sähköposti tuttu ja helppokäyttöinen työväline yhteiseen viestintään.	Sähköposti yhteiseen viestintään
<i>Google Formsin lomakkeesta saatiin sähköpostit ja sitä kautta pidettiin yhteyttä ihmisiin</i>	Sähköpostin kautta pidettiin yhteyttä osallistujiin.	Sähköposti yhteiseen viestintään
<i>Oma näppituntuma, että he käytti niinkun pikaiseen chattailuun WhatsAppia paljon</i>	Pikaisen viestinvaihtoon käytettiin WhatsAppia.	WhatsApp mentorin ja aktorin väliseen viestintään
<i>WhatsAppia käytettiin ainakin mentoriparin väliseen viestittelyyn</i>	Mentoripari käytti viestinnässä WhatsAppia.	WhatsApp mentorin ja aktorin väliseen viestintään
<i>Kun aloitettiin, Teamsissa ei ollut mahdollisuutta jakaa osallistujia pienempiin ryhmiin. Se on jossain vaiheessa tässä vuosien varrella tullut.</i>	Zoom valikoitui aluksi käyttöön, koska Teamsissa ei ollut huonejakomahdollisuutta. Nykyään löytyy myös Teamsista.	Zoomin ja Teamsin erot pieniä
<i>Käytettiin Zoomia, ja ehkä Teamsia käytettiin eniten. Riippuu kuka on vetovastuussa, ja käyttävät sitä mihin on totunut.</i>	Zoomin ja Teamsin käyttö riippuu tottumuksesta.	Zoomin ja Teamsin erot pieniä

<p><i>Tehtiin Zoom-huone. Ihmiset saivat lainata sitä, jos ei ollut mahdollisuutta Teamsiin yms. Zoom-huoneeseen pääsee ilman Zoomia kun saa sen nettiosoitteen, sellainen mahdollisuus haluttiin tarjota.</i></p>	<p>Zoomin etuna on vapaasti käytössä oleva huonetila nettiosoitteen kautta.</p>	<p>Zoomin etuna vapaasti käytävissä oleva, linkillä toimiva huonetila</p>
<p><i>Oon ehkä kokenut vähän kömpelöksi, jos osallistujilla ei ole Microsoft-työkaluja. Oon aatelut että Zoom on helpompi, kun sulla on vaan linkki ja ilmestyt siihen tilaan.</i></p>	<p>Zoom koettu hyväksi, koska toimii vain linkillä, ei tarvita Microsoft-työkaluja.</p>	<p>Zoomin etuna vapaasti käytävissä oleva, linkillä toimiva huonetila</p>

Taulukko 1. Alateemojen muodostuminen.

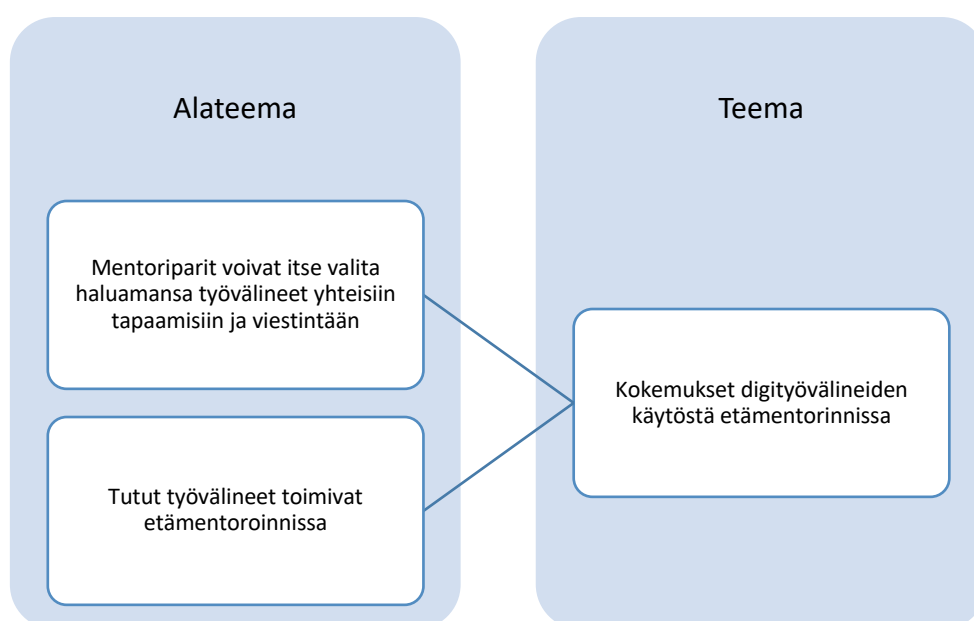


Taulukko 2. Teeman muodostuminen.

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alateema
<p><i>Osa ite päättää onko Zoomit vai mitkä käytössä, tai Whatsappit tai Whatsappin videopuhelut. En usko, että siinä tulee ongelmia. Ihmiset niin tottunut yhteydenpitoon.</i></p>	<p>Osallistujat osaavat itse päättää, mitä digityövälineitä haluavat käyttää. Yhteydenpitoon ollaan tottuneita.</p>	<p>Mentoriparit voivat itse valita haluamansa työvälineet yhteisiin tapaamisiin ja viestintään</p>
<p><i>Työntekijällä ja järjestäjillä on ylipäätään osaamista valita ja käyttää niitä ohjelmia. Se vähentää stressiä ja sellasta häsläämistä.</i></p>	<p>Osallistujien IT-taidot hyvät. Ei ole tullut esille, että välineiden valinnassa olisi hankaluuksia. Toimivat välineet vähentävät stressiä.</p>	<p>Mentoriparit voivat itse valita haluamansa työvälineet yhteisiin tapaamisiin ja viestintään</p>
<p><i>Me kannustettiin, että kannattaa valita ohjelma joka on heille molemmille jossain määrin tuttu. Että aikaa ja energiaa ei kuluisi sellaiseen tekniseen säätämiseen, ja sellaiseen epävarmuuteen että toimiiko yhteydet vai ei.</i></p>	<p>Mentorointipareja kannustettiin käyttämään molemmille tuttuja ohjelmia ajan ja energian säästämiseksi.</p>	<p>Mentoriparit voivat itse valita haluamansa työvälineet yhteisiin tapaamisiin ja viestintään</p>
<p><i>Vaikea kuvitella millä motivoisi ihmiset tämmösellä salasanalla tänne ja sinne. Kunnioitan mentoreita, joten pitää tehdä helpoksi heille. ...</i></p> <p><i>.... Ja jonkun pitäisi hallinoidakin salasanoja.</i></p>	<p>Uusia salasanoja vaativien työkalujen käyttöön on hankala motivoida, ja niiden hallinnointi vaatisi ylimääräisiä resursseja.</p>	<p>Tutut työvälineet toimivat etämentoroinnissa</p>
<p><i>Mitään alustaa ei missään vaiheessa edes suunniteltu.</i></p>	<p>Uusia alustoja ei harkittu otettavaksi käyttöön.</p>	<p>Tutut työvälineet toimivat etämentoroinnissa</p>

<p><i>Jos ei ole laittaa kunnolla rahaa, ei kannata alustoja rakennella, koska maailma on täynnä alustoja joita kukaan ei käytä. Siinä mielessä ikään kuin arkiset välineet toimii tässä mentoroinnissa.</i></p>	<p>Toimimattomia ja käyttämättömiä alustoja on jo ennestään paljon. Arkiset välineet toimivat mentoroinnissa.</p>	
--	---	--

Taulukko 3. Alateemojen muodostuminen.



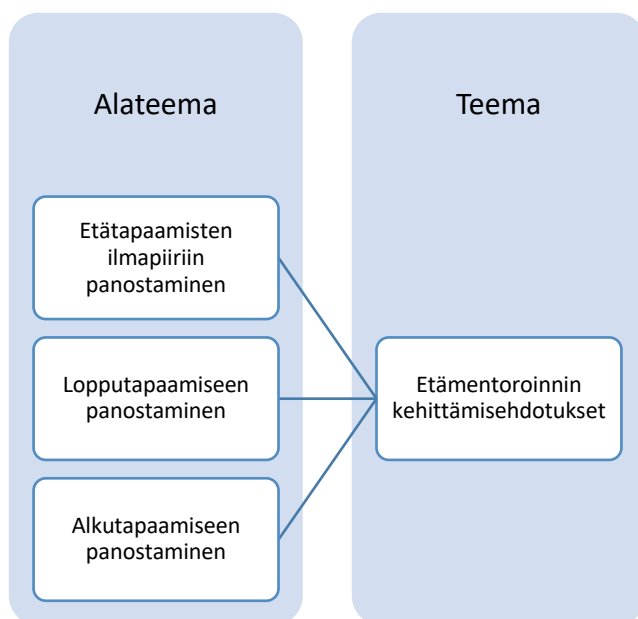
Taulukko 4. Teeman muodostuminen.

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alateema
<p><i>Miten ehkä erilaisia ulottuvuuksia siihen tulee, esimerkiksi että tutustuminen kestää kauemmin kuin että se tapahtuisi kasvokkain... Että vaikka ei tietyllä tavalla tapaakaan, niin siinä se viestintä korostuu, että sellanen luottamus rakentuu ja</i></p>	<p>Kannattaa miettiä, miten tekee itsestään turvallisen ja luotettavan, vaikkei tapaa kasvokkain. Viestintä korostuu etätapaamisissa. Tutustuminen voi kestää kauemmin.</p>	<p>Etätapaamisten ilmapiiriin panostaminen</p>

<p>turvallinen olo mukaan lähtemisessä.</p>		
<p><i>Helposti menee isossa ryhmässä passiiviseen kuuntelemaan, ja sit niissä pienryhmissä innostuu keskusteleen ja laittaa kameran päälle, tai tämä ainakin toivottavaa.</i></p>	<p>Isossa ryhmässä osallistuminen voi olla passiivista kuuntelua. Pienryhmäkeskustelut auttaa kaikkia tuomaan omaa ääntään esiin. Kameran päälle laitto on toivottavaa.</p>	<p>Etätapaamisten ilmapiiriin panostaminen</p>
<p><i>Pääsiassa käytettiin pientuoneita, jolla voidaan mahdollistaa sellainen keskustelu isommassa ohjelmassa, että he pystyy ryhmämuotoisesti juttelemaan niistä ja vaihtamaan kokemuksia, ja sitä kautta mahdollistamaan sitä vuorovaikutusta.</i></p>	<p>Huonejako pienryhmiin mahdollistaa vilkkaamman keskustelun ja paremman vuorovaikutuksen.</p>	<p>Etätapaamisten ilmapiiriin panostaminen</p>
<p><i>Oon kokeillut Flingan tyyppistä äänestystä, pientä aktiivointia. Että käy täyttämässä ajatuspilviä, "kuvaa vaikka yhdellä sanalla sun kokemus tähän asti". ... Koen, että kyllä se sellaisena herättelynä toimii.</i></p>	<p>Etätapaamisilla voisi käyttää myös erilaisia osallistavia työkaluja, esimerkiksi Flingaa. Se voi herätellä osallistujia.</p>	<p>Etätapaamisten ilmapiiriin panostaminen</p>
<p><i>(Lopputapaamisissa) on aina ryhmäkeskustelu jossa mentorit ovat samassa ja aktorit ovat samassa. En luopuisi siitä. Mun mielestä mentoreilla on oikeus olla</i></p>	<p>Mentori- ja aktoriryhmien välisistä keskusteluista ei luovuttaisi lopputapaamisissa.</p>	<p>Lopputapaamiseen panostaminen</p>

<i>paikka, jossa voi sanoa että oli raskasta.</i>		
<i>Lopputapaamiseen kiinnostus vaihtelee, että miten ihmiset haluaa sitoutua ja tulla mukaan. Itse koen, että ne on hyvä olla, se tuo sellasta rakennetta.</i>	Lopputapaaminen tuo rakennetta mentorointiohjelmaan, vaikka siihen osallistuminen onkin vaihtelevaa.	Lopputapaamiseen panostaminen
<i>Pohditumpaa palautetta tai erilaista tulee, kun ihmiset ovat keskenään miettineet hetken ryhmässä, kun itekseen laitettua palautetta. Siitä pitäisin kiinni.</i>	Yhteiset ryhmäpohdinnat parantavat palautteiden laatua (lopputapaamisissa).	Lopputapaamiseen panostaminen
<i>Musta erityisesti alkutapaamiseen ois musta hyvä nähdä vaivaa.</i>	Alkutapaamiseen on hyvä panostaa.	Alkutapaamiseen panostaminen
<i>Alkutapaamisessa halutaan säilyttää niitä elementtejä mitkä semmosessa lähitapaamisessa on. Mun mielestä sitä olisi hyvä miettiä nykyäänki että, nythän vaan klikutellaan teamsit päälle ja pois ja se on niinku siinä.</i>	Alkutapaamiseen olisi tärkeä säilyttää lähitapaamisen elementtejä, ja se olisi tärkeä pitää mielessä nykyäänkin.	Alkutapaamiseen panostaminen

Taulukko 5. Alateemojen muodostuminen.



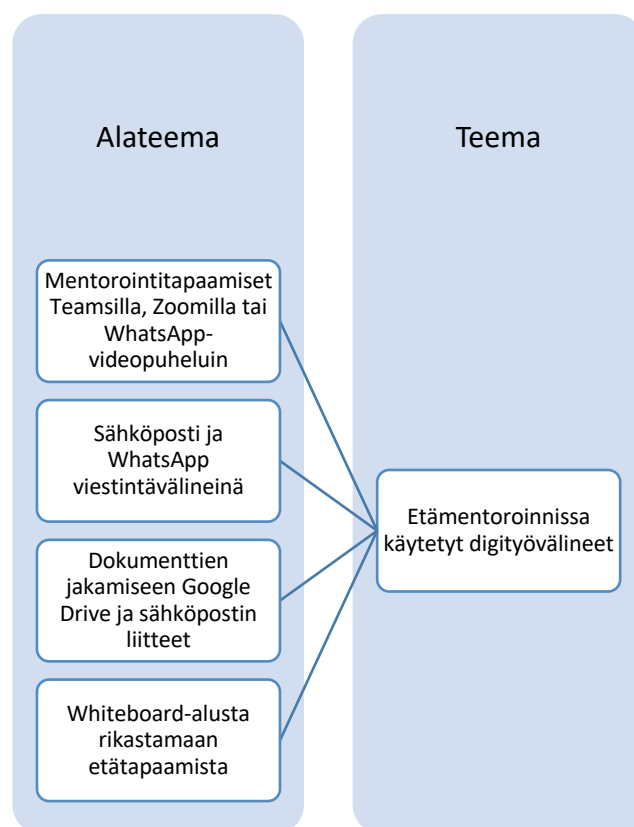
Taulukko 6. Teeman muodostuminen.

Liite 2. Ensimmäisen yhteiskehittämisen työpajan sisällönanalyysi

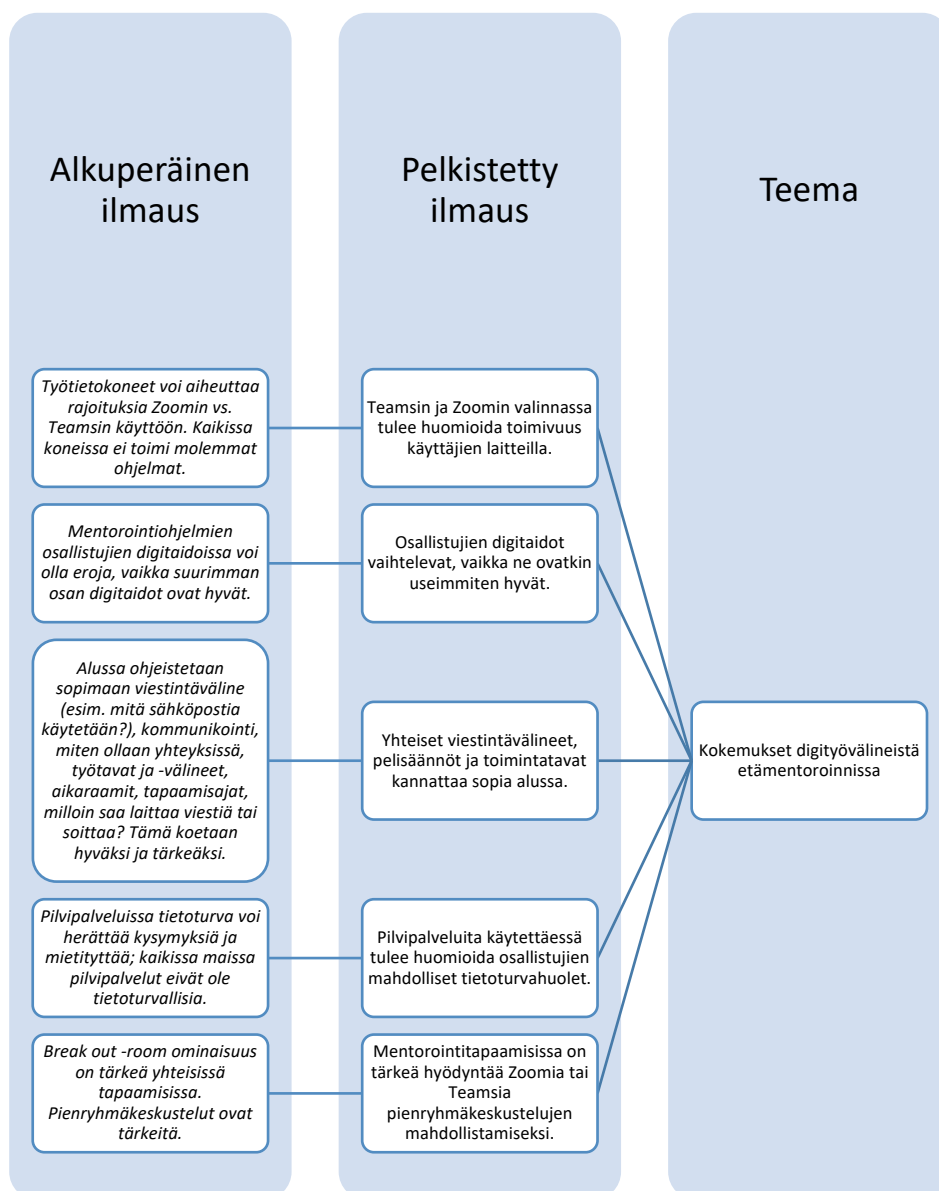
Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alateema
<i>Mentorointitapaamisia etänä on hoidettu myös WhatsApp-videopuheluin (ei ensisijainen vaihtoehto)</i>	Etätapaamisia on hoidettu myös WhatsApp-videopuhelussa.	Mentorointitapaamiset Teamsilla, Zoomilla tai WhatsApp-videopuheluin
<i>Mentorointiohjelman järjestäjät käyttää yhteisissä tapaamisissa Teamsia</i>	Etätapaamiset yhteisesti Teamsissa.	Mentorointitapaamiset Teamsilla, Zoomilla tai WhatsApp-videopuheluin
<i>Mentorointiparien etätapaamiset Zoomilla ja Teamsilla</i>	Etätapaamiset Zoomilla tai Teamsilla.	Mentorointitapaamiset Teamsilla, Zoomilla tai WhatsApp-videopuheluin
<i>Sähköpostilla virallisemmat asiat, esim. mentorointiohjelman vetäjät mukana keskustelussa.</i>	Sähköpostia käytetään virallisempaan viestintään.	Sähköposti ja WhatsApp viestintävälineinä
<i>WhatsApp hyvä pikaviestintään aktorin ja mentorin välillä. WhatsApissa voi lähettellä myös kuvia ja ääniviestejä.</i>	WhatsApp mentoriparin keskinäiseen viestintään.	Sähköposti ja WhatsApp viestintävälineinä
<i>Työhakemuksia ym. dokumentteja on jaettu sähköpostin liitteenä.</i>	WhatsApp mentoriparin keskinäiseen viestintään.	Dokumenttien jakamiseen Google Drive ja sähköpostin liitteet
<i>Dokumenttien jakamiseen on käytetty esim. Google Drivea.</i>	Dokumenttien jakamiseen Google Drive.	Dokumenttien jakamiseen Google Drive ja sähköpostin liitteet

<i>Whiteboard-alusta voi elävöittää ja rikastaa etätapaamisia ja -keskusteluja</i>	Whiteboardin käyttö rikastaa mentorointitapaamisia.	Whiteboard-alusta rikastamaan etätapaamista
<i>Whiteboard-alustaa on joskus käytetty etätapaamisissa</i>	Whiteboard-alusta osana etätapaamisia.	Whiteboard-alusta rikastamaan etätapaamista

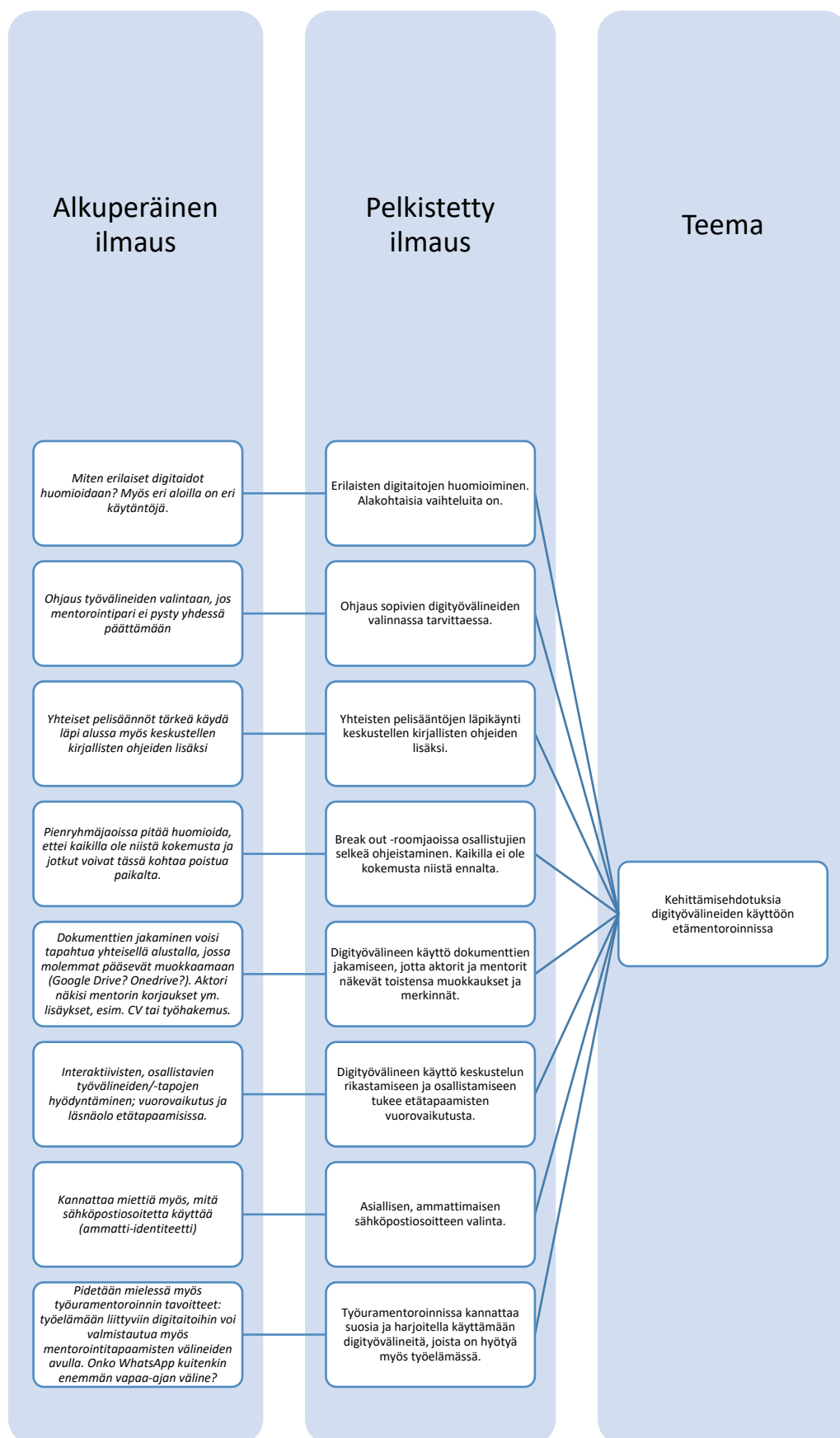
Taulukko 7. Alateemojen muodostuminen.



Taulukko 8. Teeman muodostuminen.

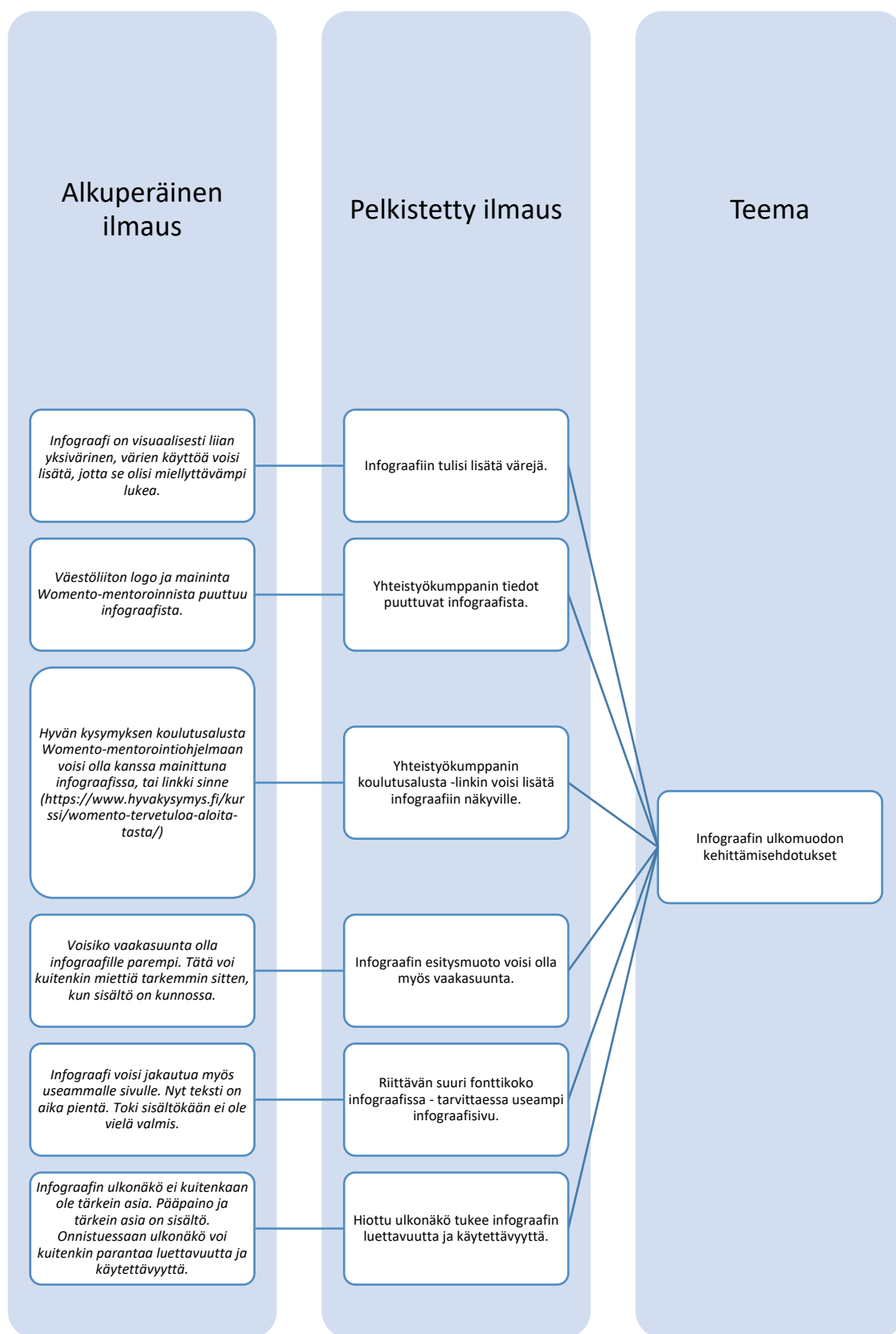


Taulukko 9. Teeman muodostuminen.



Taulukko 10. Teeman muodostuminen

Liite 3. Toisen yhteiskehittämisen työpajan sisällönanalyysi

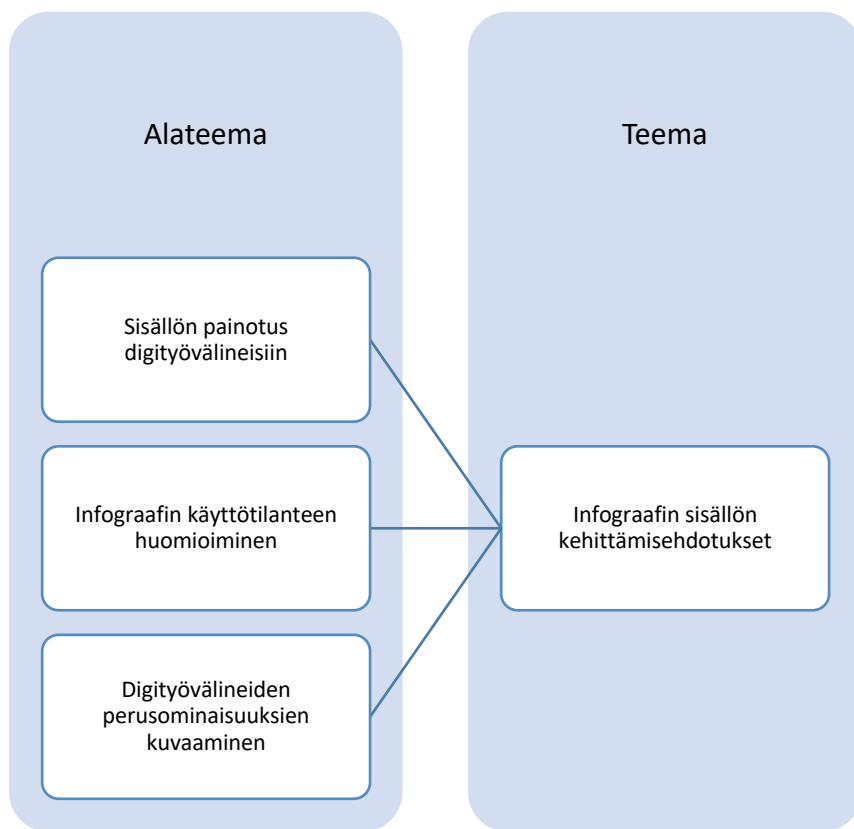


Taulukko 11. Teeman muodostuminen.

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alateema
<i>Digitövälineitä tulisi painottaa enemmän infograafissa ja siirtää painotus nimenomaan niihin.</i>	Infograafissa tulisi painottaa digityövälineitä.	Sisällön painotus digityövälineisiin
<i>Infograafin sisältö vaatii vielä ajatustyötä ja kehittämistä ja sen painotus pitäisi siirtää digityökaluihin.</i>	Infograafin sisältöä tulee vielä kehittää ja digityökaluja painottaa lisää.	Sisällön painotus digityövälineisiin
<i>Infograafin sisällön tärkein kehittämiskohde on, että painotus pitäisi olla selkeämmin digityökaluissa eikä muissa mentorointiasioissa.</i>	Infograafin painopiste tulee siirtää mentoroinnista nimenomaan digityökaluihin.	Sisällön painotus digityövälineisiin
<i>Digitökaluasioita voisi vääntää ihan rautalangastakin. Kertoa selkeästi, mikä digityöväline on kyseessä.</i>	Infograafissa voisi kertoa selkeämmin digityövälineiden perusominaisuuksia.	Digitövälineiden perusominaisuuksien kuvaaminen
<i>Hyvä lause on, että WhatsApp on pikaviestiväline. Samanlaista toivottaisiin muidenkin työvälineiden kohdalle, eli ihan perustietoja niistä.</i>	Digitövälineistä tulisi kertoa perustietoja: esimerkiksi "WhatsApp on pikaviestiväline".	Digitövälineiden perusominaisuuksien kuvaaminen
<i>Moni digityöväline vaatii sisäänkirjautumista tai tiliä ja jotkut voi olla maksullisia. Ne asiat voisi mainita myöskin jokaisen digityövälineiden kohdalla.</i>	Kunkin digityövälineen osalta voisi kuvata niiden käyttövaatimukset: esimerkiksi tilin luominen ja maksullisuus.	Digitövälineiden perusominaisuuksien kuvaaminen

<p><i>Olisi hyvä, jos infograafista voisi nopeasti lukea eri digityövälineet, niinkun vaikka Zoom, WhatsApp jne., niistä olisi nopeasti luettavissa perustiedot niiden käytöstä.</i></p>	<p>Infograafissa voitaisiin kuvata digityövälineet sekä perustiedot niiden käytöstä.</p>	<p>Digityövälineiden perusominaisuuksien kuvaaminen</p>
<p><i>Kohderyhmän digitaaliset taidot hyvin vaihtelevia, käytettävät välineet vaihtelevat maittain, tämän huomiointi infograafissa, samat asiat ei ole kaikille tuttuja. Ihan perusasiat digityövälineistä tulisi kertoa.</i></p>	<p>Kohderyhmän tausta ja digitaaliset taidot ovat hyvin vaihtelevia. Digityövälineiden perusasiat voivat olla vieraita. Nämä voisi kuvata infograafissa.</p>	<p>Digityövälineiden perusominaisuuksien kuvaaminen</p>
<p><i>Ennen mentoroinnin alkua tutustuttavaksi annettaviin mentoroinnin ennakkomateriaaleihin sopisi joukkoon infograafi.</i></p>	<p>Infograafia voisi käyttää mentoroinnin ennakkomateriaaleissa.</p>	<p>Infograafin käyttötilanteen huomioiminen</p>
<p><i>Infograafia voisi käyttää tukena, kun mentorointipari valitsee yhteisessä tapaamisessaan alussa käyttöön otettavat digityövälineet.</i></p>	<p>Infograafia voisi käyttää digityövälineiden valinnan tukena.</p>	<p>Infograafin käyttötilanteen huomioiminen</p>
<p><i>Käyttötilanne ennakkomateriaaleissa ja mentoriparin ensimmäisessä tapaamisessa huomioidaan hyvin siinä, että ohjeistetaan sopimaan viestintävälineet ja tavat yhdessä ja tutustumaan käytettäviin välineisiin etukäteen. Tämä ohjeistus voisi jäädä infograafiin.</i></p>	<p>Yhteisten viestintävälineiden ja -tapojen sopimisen sekä käytettäviin välineisiin tutustumiseen ennalta sopivat infograafin käyttötilanteeseen.</p>	<p>Infograafin käyttötilanteen huomioiminen</p>

Taulukko 12. Alateemojen muodostuminen.



Taulukko 13. Teeman muodostuminen.

Liite 4. Infograafin prototyyppi

DIGITYÖVÄLINEET ETÄMENTOROINNISSA



ENNEN MENTOROINTIOHJELMAN ALKUA

- Tutustu etukäteen alustaan, jolla aloitustapaaminen pidetään. Yleensä käytetään Teamsia.
- Mieti jo etukäteen, mitä työkaluja haluat käyttää etämentoroinnissa parisi tapaamiseen ja viestintään.
- Mitkä työkalut ovat sinulle ennestään tuttuja?

ALOITUSTAPAAMINEN

- Pidä kamera päällä.
- Sovi parisi kanssa, mitä työkaluja käytätte. Millä alustalla pidätte tapaamiset? Etätapaamisiin suositellaan Zoomia tai Teamsia. Millä välineellä viestitte? WhatsApp on usein kätevä pikaviestiväline. Sähköposti on useimmille tuttu. On järkevää valita sellaisia työvälineitä, joita osaatte käyttää jo ennestään, ja joiden käytön hallinta voi hyödyttää työelämässä.
- Sopikaa yhteiset pelisäännöt. Milloin viestiä saa laittaa? Kuinka nopeasti siihen pitää vastata? Kuka tekee kalenterikutsut etätapaamisiin?





MENTOROINTIOHJELMAN AIKANA

- Osallistu sovitusti etätapaamisiin. Kameran pitäminen päällä tukee vuorovaikutusta.
- Etätapaamisissa voidaan hyödyntää esimerkiksi WhiteBoard-ohjelmaa keskustelun rikastamiseksi.
- Voitte jakaa ja muokata yhdessä tekstitiedostoja, kuten CV:tä tai työhakemusta, esimerkiksi OneDriven tai Google Docsin avulla.

LOPPUTAPAAMINEN

- Osallistu yhteiseen lopputapaamiseen. Päätet keskustelemaan pienryhmissä mentorointikokemuksestasi.
- Lopputapaamisessa päätet antamaan tärkeää palautetta mentorointiohjelman kehittämiseksi.



DIGITYÖKALUJA WOMENTO- MENTOROINTIIN

WhatsApp

- Maksuton pikaviestiväline
- Viestittelyyn mentorointiparin kanssa
- Voi myös soittaa ääni- ja videopuheluita, lähettää kuvia ja videoita sekä ääniviestejä
- Ladataan puhelimeen, jonka jälkeen voidaan käyttää myös tietokoneella
- Vaatii käyttäjätilin

Sähköposti

- Viestien ja dokumenttien lähettämiseen mentorointiparin kanssa
- Toimii selaimessa, useimmiten myös puhelin- ja tietokonesovellukset saatavilla
- Yleensä maksuttomia
- Vaativat käyttäjätilin luomisen

Teams ja Zoom

- Maksuttomia viestintäalustoja
- Etätapaamisiin mentorin kanssa
- Voidaan myös lähettää viestejä ja jakaa dokumentteja
- Toimivat tietokoneen selaimessa tai puhelimelle tai tietokoneelle ladattuna sovelluksena
- Etätapaamisiin pääsee myös ilman käyttäjätiliä linkin avulla

Google Docs ja OneDrive

- Dokumenttien jakamiseen ja muokkaamiseen yhdessä, esim. työhakemukset
- Maksuttomat versiot saatavilla
- Toimivat selaimessa
- Vaativat käyttäjätilin

- Mieti, mitkä työvälineet ovat sinulle tuttuja ja mitä haluaisit käyttää. Tutustu tarvittaviin työkaluihin etukäteen.
- Sovi aloitustapaamisessa mentoriparisi kanssa, mitkä digityökalut otatte käyttöön.

Liite 6. Tutkimuslupa ilman tunnistetietoja



TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

PVM. 5.12.2023

Organisaatio	
Väestöliitto	
Opinnäytetyön tekijä(t) Aktivoi Nimi ja napsauta + -painiketta lisätäksesi uusi rivi	
Nimi	Juulia Särkivuori
Nimi	Janna Westerholm
Opinnäytetyön aihe	
Opinnäytetyön aiheena on mallintaa Väestöliiton Womento-etämentoroointiohjelman digitaalisten työkalujen käyttöä.	
Opinnäytetyön ohjaaja(t) Aktivoi Nimi ja napsauta + -painiketta lisätäksesi uusi rivi	
Nimi	
Opinnäytetyösuunnitelman tiivistelmä	
Opinnäytetyön muoto on tutkimuksellinen kehittämistyö. Kehittämistyössä sovelletaan konstruktivistista tutkimusta. Työ aloitetaan perehtymällä ajankohtaiseen tutkimustietoon aiheeseen liittyen. Seuraava vaihe on benchmarking-haastattelut muihin vastaaviin etämentoroointiohjelmiä toteuttaviin tahoihin. Seuraavaksi toteutetaan yhteiskehittämisen työpajat, joita on kaksi. Ne toteutetaan yhteistyössä yhteistyökumppanin kanssa. Lopuksi tehdään infograafi digitaalisten työkalujen käytöstä etämentoroointiohjelmassa.	
Opinnäytetyön menetelmien kuvaus	
Kehittämistyössä hyödynnetään benchmarkingia sekä yhteiskehittämisen työpajoissa aivoriittä ja fasilitoitua keskustelua. Eri vaiheista kertyy laadullista aineistoa, joka analysoidaan teemoittelemalla.	
Opinnäytetyössä tarvittava tausta-aineisto	
Toteutusta varten tulee tutustua monipuolisesti ajankohtaisiin tutkimustuloksiin digitaalisten työkalujen käytöstä mentorointiohjelmissä sekä muussa etätyöskentelyssä/-tapaamisissa. Benchmarking-haastatteluiden avulla kerättyä ja analysoitua tietoa hyödynnetään yhteiskehittämisen työpajoissa.	
Opinnäytetyön aineiston säilyttäminen ja hävittäminen	
Tietoja säilytetään korkeakoulun tietoturvaisilla palvelimilla salasanoilla suojattuna, pääsy niihin on vain opinnäytetyön tekijöillä. Aineiston anonymisointi tapahtuu heti haastattelun toteuttamisen jälkeen. Suostumusasiakirjoja säilytetään korkeakoulun tietoturvaisilla palvelimilla salasanoilla suojattuna. Anonymisoitu aineisto ja suostumusasiakirjat hävitetään heti opinnäytetyön julkaisemisen jälkeen.	
Opinnäytetyön aikataulu	

Opinnäytetyösuunnitelma on valmistunut marraskuussa 2023. Opinnäytetyöprosessi toteutetaan kokonaisuudessaan kevään 2024 aikana.	
Opinnäytetyön tulosten hyödyntäminen	
Tulokset ovat yhteistyökumppanin hyödynnettävissä. Lisäksi tuloksia voivat hyödyntää muut vastaavat etämentorointia toteuttavat tahot.	
Muut mahdolliset yhteiskumppanit	
Opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimii Väestöliitto, jonka toimeksiannosta opinnäytetyö tehdään.	
Liitteet (opinnäytetyön suunnitelma ja muut mahdolliset liitteet, esimerkiksi kyselylomake)	
Liitteenä opinnäytetyösuunnitelma.	
Lisätietoja	
Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä.	
Opinnäytetyön tekijä(t) ja allekirjoitukset Aktivoi Nimi ja napsauta + -painiketta lisätäksesi uusi rivi	
Nimi:	Juulia Särkivuori
Opiskelijatunnus	
Ryhmätunnus:	
Sähköposti:	
Puhelin:	
Paikka ja aika	
Allekirjoitus ja nimenselvennys:	
Nimi:	Janna Westerholm
Opiskelijatunnus	
Ryhmätunnus:	
Sähköposti:	
Puhelin:	
Paikka ja aika	
Allekirjoitus ja nimenselvennys:	
Ohjaajan tiedot ja allekirjoitukset Aktivoi Nimi ja napsauta + -painiketta lisätäksesi uusi rivi	
Nimi:	
Sähköposti:	
Puhelin:	
Paikka ja aika	Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä.

Allekirjoitus ja nimenselvennys:	 <hr/> Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä.
Tutkimusluvan myöntämistä koskeva päätös	
<input type="checkbox"/> Tutkimuslupa myönnetään hakemuksen mukaisesti <input type="checkbox"/> Tutkimuslupa myönnetään muutoksin (selvitys ja muutosvaatimukset perusteluihin) <input type="checkbox"/> Tutkimuslupaa ei myönnetä (perustelu)	
Perustelu	
Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä. 	
Hyväksyjän tiedot ja allekirjoitus	
Paikka ja aika Helsinki 22.1.24	Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä.

Allekirjoitus ja nimenselvennys:	 Marina Wetzer-Karlsson <hr/> Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä.
----------------------------------	---

Päivitetty 20.5.2020

Liite 7. Tietosuojailmoitus ilman tunnistetietoja

**OPINNÄYTETYÖTÄ KOSKEVA
TIETOSUOJAILMOITUS
EU:n yleinen tietosuoja-asetus (2016/679)
artiklat 13 ja 14**

Laatimispäivämäärä: 5.12.2023

Mitä tarkoitusta varten henkilötietoja kerätään? / Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Tietoja kerätään Juulia Särkivuoren ja Janna Westerholmin opinnäytetyötä varten. Opinnäytetyö koskee Väestöliiton Womento-mentorointiohjelman käytössä olevia digitaalisia työkaluja. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää Womento-mentorointiohjelman käytössä olevia digitaalisia työkaluja. Työn tarkoituksena on mallintaa mentorointiohjelman käytössä olevia digityökaluja. Työn tuotoksena on infograafi mentorointiohjelman digityökaluista.

Opinnäytetyön vaiheisiin kuuluu benchmarking-haastattelut sekä yhteiskehittämisen työpajat.

Mitä tietoja keräämme? / Tutkimusrekisterin tietosisältö

Henkilötietoja (nimi, hetu, osoite) ei kerätä missään vaiheessa. Laadullista aineistoa kerätessä olemme yhteydessä työpajojen osallistujiin sähköpostitse ja Teamsilla, joka muodostaa kuitenkin henkilötietorekisterin.

Millä perusteella keräämme tietoja? / Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

Rekisteröidyn suostumus.

Mistä kaikkialta henkilötietoja keräämme / Tietolähteet

Ainoastaan rekisteröidyltä eli osallistujilta itseltään.

Kenelle tietoja siirretään? / Tietojen siirto tai luovuttaminen ulkopuolelle

Tietoja ei luovuteta muille osapuolille.

Minne tietoja siirretään? / Tietojen siirto tai luovuttaminen EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle

Tietoja ei siirretä tai luovuteta EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle. Tietoja säilytetään organisaation tarjoamilla palvelimilla, jotka sijaitsevat EU:n sisällä.

Kerättyjen tietojen turvallinen säilyttäminen / Rekisterin suojauksen periaatteet

Tietoja säilytetään korkeakoulun tietoturvalisillä palvelimilla salasanalla suojattuna, jonne pääsy vain opinnäytetyön tekijöillä. Aineiston anonymisointi tapahtuu heti haastattelujen ja työpajojen toteuttamisen jälkeen. Suostumusasiakirjoja säilytetään korkeakoulun tietoturvalisillä palvelimilla salasanoilla suojattuna.

Kuinka kauan kerättyä aineistoa säilytetään? / Tutkimusaineiston käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

Anonymisoitu tutkimusaineisto ja suostumusasiakirjat hävitetään heti opinnäytetyön julkaisemisen jälkeen.

Millaista päätöksentekoa? / Automatisoitu päätöksenteko

Ei automatisoitua päätöksentekoa.

Oikeutesi / Rekisteröidyn oikeudet

Rekisteröidyllä on oikeus peruuttaa antamansa suostumus, milloin henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen.

Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus Tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli rekisteröity katsoo, että häntä koskevien henkilötietojen käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

Rekisteröidyllä on seuraavat EU:n yleisen tietosuojasetuksen mukaiset oikeudet:

- a) Rekisteröidyn oikeus tarkistaa itseään koskevat tiedot.
- b) Rekisteröidyn oikeus tietojensa oikaisemiseen.
- c) Rekisteröidyn oikeus tietojensa poistamiseen. Oikeutta henkilötietojen poistamiseen ei sovelleta, jos tietojen käsittely on tarpeen yleisen edun mukaisia arkistointitarkoituksia taikka tieteellisiä tai historiallisia tutkimustarkoituksia tai tilastollisia tarkoituksia varten, jos oikeus tietojen poistamiseen estää tai suuresti vaikeuttaa henkilötietojen käsittelyä.
- d) Rekisteröidyn oikeus tietojen rajoittamiseen.
- e) Rekisteröidyn oikeus siirtää tiedot toiselle rekisterinpitäjälle.
- f) Rekisteröidyn oikeus vastustaa tietojensa käsittelyä, kun käsittely perustuu yleistä etua koskevaan tehtävään, rekisterinpitäjälle kuuluvaan julkiseen valtaan tai rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettuun etuun.

EU:n yleisen tietosuojasetuksen mukaiset rekisteröidyn oikeudet eivät ole automaattisia kaikessa henkilötietojen käsittelyssä.

Tutkimusrekisterin tiedot

Rekisterin nimi: Digitaaliset työkalut etämentorointiohjelmassa

Kertatutkimus

Tutkimuksen kesto aika: tammikuu-toukokuu 2024

Henkilötietojen säilyttämisen kesto aika: tammikuu-toukokuu 2024

Rekisterinpitäjän ja yhteys henkilön tiedot

Juulia Särkivuori,
Janna Westerholm,

Tutkimuksen suorittajat

Juulia Särkivuori,
Janna Westerholm,

Liite 8. Suostumuslomake



Suostumus koskien henkilötietojen käsittelyä ja opinnäytetyöhön osallistumista

Minua on pyydetty osallistujaksi opinnäytetyöhön "Digitaaliset työkalut etämentorointiohjelmassa" liittyvään aineiston keräämiseen. Opinnäytetyön tekijä on Juulia Särkivuori ja Janna Westerholm ja hän tekee opinnäytetyötään LAB-ammattikorkeakoulussa. Tällä lomakkeella ilmoitan halukkuudestani osallistua opinnäytetyön aineiston keräämiseen.

Osallistumiseni edellä mainittuun opinnäytetyöhön on täysin vapaaehtoista. Minulla on oikeus milloin tahansa peruuttaa suostumukseni tai keskeyttää opinnäytetyöhön osallistuminen, eikä minun tarvitse kertoa syytä päätökselleni. Suostumuksen peruuttamisesta tai osallistumisen keskeyttämisestä ei aiheudu minulle mitään kielteisiä seurauksia. Jos keskeytän osallistumiseni, minusta siihen mennessä kerättyjä tietoja voidaan kuitenkin yhä käyttää opinnäytetyössä.

Olen saanut riittävästi tietoa opinnäytetyöstä ja minulla on ollut myös mahdollisuus esittää opinnäytetyötä ja aineiston keräämistä koskevia kysymyksiä. Minulle on annettu aineiston keräämistä koskeva tiedote. Lisäksi minua on informoitu aineiston keräämiseen liittyvästä henkilötietojen käsittelystä tietosuojailmoituksella.

Allekirjoittamalla tämän lomakkeen annan suostumukseni osallistua edellä mainitun opinnäytetyön aineiston keräämiseen sekä suostumukseni henkilötietojeni käsittelyyn tietosuojailmoituksessa kerrotulla tavalla.