



Diak
Puheenvuoro

24

Diak

ARI HAAPANEN (TOIM.)

Auta miestä mäessä

Nuorten miesten koulutus- ja
työuravalmennusprosessi

Ari Haapanen (toim.)

AUTA MIESTÄ MÄESSÄ

NUORTEN MIESTEN KOULUTUS-
JA TYÖURAVALMENNUSPROSESSI

Diak



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Diakonia-ammattikorkeakoulu
Helsinki 2019



Tämä teos on lisensoitu Creative Commons
Nimeä-EiKaupallinen-EiMuutoksia 4.0
Kansainvälinen -lisenssillä.

Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja
DIAK **PUHEENVUORO** 24

Julkaisija: Diakonia-ammattikorkeakoulu
Kannen kuva: Virpi Loukamaa
Taitto: PunaMusta Oy

ISBN 978-952-493-333-9 (painettu)
ISSN 2343-2209 (painettu)
ISBN 978-952-493-334-6 (verkkojulkaisu)
ISSN 2343-2217 (verkkojulkaisu)

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-334-6>

PunaMusta Oy
Tampere 2019

TIIVISTELMÄ

Ari Haapanen (toim.)

**AUTA MIESTÄ MÄESSÄ
Nuorten miesten koulutus- ja
työuravalmennusprosessi**

Helsinki:

Diakonia-ammattikorkeakoulu, 2019

60 s.

Diak Puheenvuoro 24

TIIVISTELMÄ

Miksi nuoret miehet syrjäytyvät? Miksi he ovat yliedustettuina työkyvyttömissä? Miksi kuitenkin vain yksi kolmasosa TE-palvelujen asiakkaista on miehiä? Minne miehet katoavat? Näihin kysymyksiin etsittiin vastauksia ja ratkaisuja Diakonia-ammattikorkeakoulun hallinnoimassa Auta miestä mäessä -hankkeessa. Hankkeessa kehitettiin ryhmämuotoista ja toiminnallista valmentavaa palvelua vastaamaan nuorten miesten palvelutarpeisiin.

Kehittämisraportti on suunnattu nuorten miesten (18–29-vuotiaat) kanssa työskenteleville ammattilaisille, kansalaistoimijoille sekä sote- ja nuorisoalan opiskelijoille. Tavoitteena on tuoda esiin mies- ja sukupuolisensitiivisen työn merkitys nuorten koulutus- ja työurapolkujen näkökulmasta. Raportissa kuvataan valmennusmalli, jossa yhdistyvät nuorten miesten ryhmätoiminnan prosessi ja henkilökohtainen mentorointi.

Raportissa käsitellään sukupuolisensitiivisyyden ja mieserityisen lähestymistavan merkitystä yleisemmällä tasolla ja suhteessa nuorten miesten uravalintoihin ja niihin mahdollisesti liittyviin tuen tarpeisiin. Raportin käytännönläheisemmissä artikkeleissa kuvataan hankkeessa kehitettyä valmennusprosessia sekä siihen liitettyä mentorointia osana valmennusta. Kahdessa artikkelissa arvioidaan valmennukseen osallistuneiden nuorten kokemuksia valmennuksesta sekä mentorointia osana valmennusprosessia.

Tätä raporttia voidaan käyttää opaskirjana suunniteltaessa ryhmämuotoisia työ- tai uravalmennuksia erityisesti nuorille miehille. Toki samoja menetelmiä

voidaan käyttää myös muunlaisten ryhmien vetämiseen. Raportin artikkelit toimivat myös itsenäisinä kokonaisuuksina ja tarjoavat katsauksen sukupuolisensitiiviseen työtöteeseen yleisellä tasolla.

Asiasanat: miehet, nuoret, syrjäytyminen, työkyvyttömyys, ennaltaehkäisy, työvalmennus

ABSTRACT

Ari Haapanen (ed.)

HELP A MAN WHEN HE NEEDS IT

Help a man when he needs it

A training and career counselling project helping young men

Helsinki:

Diaconia University of Applied Sciences, 2019

60 p.

Diak Puheenvuoro 24

[Diak Speaks 24]

ABSTRACT

Why do young men become marginalised? Why are they over-represented among the unemployed? Why, though, do men comprise only one third of the customers of the employment services? Where do men vanish to? The project *Auta miestä mäessä* [Help a man when he needs it], managed by Diaconia University of Applied Sciences, searched for answers and solutions to these questions. The project developed group-form and activity-based coaching services to meet young men's service needs.

The project report is intended for such professionals, citizen's organisations and students in social and health services and youth work, who work with young men (ages 18–29). Adopting the viewpoint of young people's education and career paths, the objective is to show the importance of gender-sensitive work with men and that of male-specific work in general. The report describes a model of coaching that combines the process of young men's group activity and their personal mentoring.

The report discusses the importance of the gender sensitive and male-specific approach on a general level as well as in relation to career choices by young men and the possible support needs related to the choices. The practice-oriented articles in the report describe the coaching process developed during the project and the role of mentoring in the context of the coaching. Two of the articles assess the

experiences of the young men who participated in the coaching, and also assess the mentoring as a part of the coaching process.

This report can be used as a guide book when planning group-form job coaching or career counselling for young men in particular. Naturally, these methods can be applied for leading other types of groups as well. The articles in the report also form stand-alone units and offer a view to the gender-sensitive approach to work at a general level.

Key words: men, young people, marginalisation, incapacity for employment, prevention, job coaching

SISÄLLYS

Tomi Timperi ESIPUHE SUKUPUOLEN HUOMIOIMINEN VAHVISTAA TUKIPALVELUJA	9
Ari Haapanen JOHDANTO MIKSI KOULUTUS- JA TYÖURAVALMENNUSTA NUORILLE MIEHILLE?	11
Susanna Hyväri ja Peter Peitsalo SUKUPUOLISENSITIIVISYYDEN MERKITYS TYÖURAVALMENNUKSESSA	15
Peter Peitsalo MIESERITYISYYS VALMENNUKSESSA	20
Paavo Huotari VALMENNUKSEN PROSESSIKUVAUS JA TAUSTA	24
Ari Haapanen VALMENNUKSESSA MUKANA OLLEIDEN KOKEMUKSIA	32
Peter Peitsalo MENTOROINTI OSANA VALMENNUSTA	36
Topi Tarkki ARVIOINTIA MENTOROINNISTA NUORTEN MIESTEN TYÖURAVALMENNUKSESSA	45

Tomi Timperi

ESIPUHE

Sukupuolen huomioiminen vahvistaa tukipalveluja

Sukupuolen huomioivaan työtoteeseen perustuva kehitystyö ja toiminta on viime vuosina vahvistunut sosiaali-, terveys- ja kasvatusalalla. Erityisesti alan järjestötyössä on pilotoitu auttamistyön muotoja, joissa yhtenä keskeisenä onnistumistekijänä on ollut sukupuolen merkityksen huomioiminen. Tämä tekijä on otettu huomioon sekä auttajien että autettavien osalta.

Erityisiä onnistumisia on ollut sellaisten teemojen parissa, joissa joko tytöt tai pojat, naiset tai miehet ovat ryhmänä erityisen edustettuja tuen tarvitsijoissa. Kun on esimerkiksi lähdetty tutkimaan sitä, miksi nimenomaan pojat eivät hae tukea yleisinhimillisiksi ajateltuihin haasteisiin, ollaan oltu sukupuolierityisen työtöiden idean juurilla. Sen sijaan että poikien tulkittaisiin olevan välinpitämättömiä, ajattelua on muutettu siihen, miten tukea voitaisiin kehittää, jotta pojat sitä hakisivat.

Lähestymismallin muuttamisen myötä on noussut esiin ymmärrys teeman sukupuolierityisistä piirteistä. Kun esimerkiksi aiempi yleistuki onkin kohdennettu vain pojille, on se toiminut jo selkeänä vahvistuksena sille, että pojat ovat hakeutuneet aiempaa paremmin tuen piiriin. Hakeutumiskynnystä madaltaa kokemus siitä, että tuki on nimenomaan itseä varten suunniteltu ja että muutkin pojat hakevat tukea samassa asiassa.

Monessa kokeilussa on huomattu myös, että tuen tarjoajan sukupuolella on ollut merkitystä. Kun poikia tukenut henkilö on ollut mies, ovat pojat suhtautuneet apuun selvästi eri lailla, kuin silloin kun tuen tarjoaja on ollut nainen. Kyse ei ole siitä, etteivätkö naiset kykenisi auttamaan poikia siinä kuin miesauttajatkin, vaan siitä, että avun antamisen ja sen hakemisen luonne muuttuu. Pojat eivät esimerkiksi ole puhuneet asioista naiselle samalla tavalla kuin auttajan ollessa mies. Pojat kehtasivat muun muassa kysyä teini-ikäisten haasteista syvemmin miehiltä, mikä edesauttoi tarvittavan avun tarjoamista ja saamista.

Vastaavia kokemuksia on saatu useilla keskeisillä tuki- ja kriisityön saroilla myös miesten kanssa toimittaessa. Kun esimerkiksi ero-, vanhemmuus- tai lähi-suhdeväkivaltatyössä on huomioitu sukupuolikohtaiset piirteet ja palvelut on kohdennettu sukupuolen mukaan, on saatu tuettua merkittävä määrä sellaisia avun tarvitsijoita, jotka eivät muuten olisi tai aiemmin olleet apua hakeneet.

Sukupuolierityisen työtteen yleistyminen on mahdollistanut myös näitä piirteitä huomioivan perus- ja täydennyskoulutuksen kehittymisen. Näin on voitu tuottaa osaamista, joka vahvistaa ammattilaisten ymmärrystä sukupuolen huomioimisen merkityksestä. Siten esimerkiksi poikatyötä tekevillä naisilla on voinut olla aiempaa paremmat valmiudet tukea poikia ja auttaa heitä rohkaistumaan asioiden käsittelyssä.

Auta miestä mäessä -hankkeen päätavoitteena oli mieserityiseen osaamiseen perustuvien koulutus- ja urapalveluiden valmennusmenetelmien ja palvelunohjauksen kehittäminen nuorten miesten työllistymisen tueksi. Ryhmämuotoiseen valmennusprosessiin valittiin 18–29-vuotiaita miehiä, jotka olivat ilman opiskelutai työpaikkaa. Valmennuksen vetäjät olivat miehiä. Valmennukseen osallistuneiden kokemukset olivat positiivisia.

Vastaavanlaiseen työtteeseen ja rakenteeseen perustuvalla tuella olisi nyky-yhteiskunnassa vahvasti kysyntää. Opiskelu- ja työelämästä syrjäytyvistä suurin osa on poikia ja nuoria miehiä. He tarvitsevat itselleen räätälöityä, luottamusta herättävää tukea. He tarvitsevat myös rohkaisua siihen, että on normaalia hakea itselle tukea elämän tärkeisiin haasteisiin.

Ari Haapanen

JOHDANTO – MIKSI KOULUTUS- JA TYÖURAVALMENNUSTA NUORILLE MIEHILLE?

Nuorten miesten työllistymisen edistämiseksi tarvitaan uudenlaisia koulutus- ja uraohjauksen valmennusmenetelmiä. Auta miestä mäessä -hankkeessa vahvistettiin miessensitiivistä osaamista koulutus- ja urapalvelujen valmennuksessa.

Miehet ovat yliedustettuina sekä ylimmissä johtoportaisissa että työttömissä ja työkyvyttömissä. Silti perinteisten TE-palvelujen asiakkaista noin kaksi kolmasosaa on naisia. Tämän vuoksi tarvitaan lisää miesten tarpeisiin vastaavia työllistämis- ja koulutuspalveluja. Erityisesti nuorten miesten työllistymisen tukemiseksi tarvitaan uudenlaisia koulutus- ja uraohjauksen valmennusmenetelmiä. Myös ammattilaisten miessensitiivistä osaamista koulutus- ja urapalvelujen valmennuksessa on tarpeen vahvistaa. Auta miestä mäessä -hankkeessa kehitettiin ryhmämuotoisia ja toiminnallisia valmentavia palveluja vastaamaan asiakaslähtöisesti nuorten miesten palvelutarpeita.

Tämän lisäksi hankkeessa pyrittiin lisäämään nuorten miesten tietoa työtehtävistä sosiaali- ja terveysalalla, jolla miesnäkökulman avulla voitaisiin kehittää paremmin miesten tarpeisiin vastaavia ja miehet tavoitettavia palveluja. Hankkeen valmennuksissa tuotiin esille sosiaali- ja terveysalaa potentiaalisena suuntautumisvaihtoehtona ja ohjattiin nuoria miehiä hakemaan alalle, mikäli he tästä kiinnostuvat. Miehiä tarvitaan sote-alalle myös koska miesvaltaisten alojen työpaikat vähenevät ja sote-alalle tarvitaan vuoteen 2025 mennessä 120 000 uutta työntekijää. Tarvitaan siis toimivia keinoja antaa miehille kokemuseräistä tietoa miehistä naisvaltaisten alojen monipuolisissa tehtävissä ja samaistumiskohteita alalta.

Autu miestä mäessä -hankkeen päätoteuttaja oli Diakonia-ammattikorkeakoulu ja osatoteuttajana toimi Miessakit ry. Hankkeen pääkohderyhmänä olivat 18–29-vuotiaat miehet, joilla ei ollut opiskelu- tai työpaikkaa. Hankkeen päätaavoite oli miessensitiivisten koulutus- ja urapalveluiden valmennusmenetelmien ja palvelunohjauksen kehittäminen nuorten miesten työllistymisen tueksi.

Tärkeinä yhteistyökumppaneina hankkeessa olivat Helsingin, Vantaan ja Espoon Ohjaamot, jotka osallistuivat mm. valmennuspilottien toteutukseen ja joi-

den henkilöstön miessensitiivisten työmenetelmien tuntemusta ja ohjaustaitoja vahvistettiin hankkeen työpajoissa. Yksilö- ja ryhmätoimintaa sisältäviä valmennuspilotteja tuki mentoritoiminta ja Diakonia-ammattikorkeakoulun sote-alan yhteistyöorganisaatioiden hyödyntäminen valmennuksissa. Tavoitteena oli valmennusprosessin osoittaminen tulokselliseksi ja valmennusten jääminen Ohjaamoiden palveluiden joukkoon hankkeen jälkeen. Diak ja Miessakit ry voivat edelleen toimia valmennuksissa asiantuntijoina ja yhteistyökumppaneina.

Miehet sekä palvelu- ja koulutusjärjestelmä

Hanke pyrki vastaamaan nuorten miesten ja olemassa olevien palveluiden kohtaamattomuuden haasteisiin. Aaltonen, Berg ja Ikäheimo (2015, 149) ovat todenneet, etteivät palvelut vastaa sellaisten nuorten tarpeita, jotka alentuneesta toimintakyvystä johtuen kohtaavat työhön tai opintojen suorittamiseen liittyviä haasteita. Kohtaamattomuuden haasteet tulivat myös esille hankkeessa pilotoiduissa valmennusryhmissä, joissa nuoret miehet kertoivat elämästään ja heidän sen hetkistä kyvyistään sekä kokemuksistaan eri viranomaisten kanssa.

Suomalainen työelämä on jakautunut vahvasti miesten ja naisten ammatteihin. Esimerkiksi miesten osuus terveys- ja sosiaalipalveluiden työntekijöistä on vain 13,3 % (Tilastokeskus 2016, 46). Tämänkaltaisen eriytyminen tuottaa haasteita sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiselle ja leimaa erityisesti ihmissuhdealojen (mm. sosiaali-, terveys- ja opetusala) ammattilaisuuteen liittyviä mielikuvia. Erityisesti sosiaali- ja terveysalan naisvaltaisuus ja tähän liittyvät mielikuvat vaikuttavat usein negatiivisesti miesten halukkuuteen hakeutua alalle.

Nuoret miehet ovat hyvin moninainen joukko. Mukaan mahtuu erittäin hyvin pärjääviä ja sosiaalisesti taitavia miehiä, joilla on hyvät sosiaaliset verkostot. Samoin on monien psyykkisten ja sosiaalisten ongelmien kanssa painivia miehiä, joiden syrjäytymiskehitys on ollut nähtävissä jo varhaisessa vaiheessa. Eri-laisista lähtökohdista huolimatta käytännössä kaikilla miehillä on läpikäytävänä samankaltaisia kysymyksiä siirryttäessä nuoruudesta kohti itsenäisempää varhaisaikuisuutta. Ystävyys-suhteisiin, asuntoon, opintoihin ja työelämään liittyvät kysymykset koskettavat jokaista. Siihen, miten onnistuneesti nuori näistä asioista suoriutuu, on sekä henkilökohtaisilla että ulkoisilla tekijöillä merkittävä vaikutus. Sanomattakin on selvää, että nykyisessä eriarvoistuvassa yhteiskunnassa nuoresta aikuiseksi kasvu on vaativaa (Palola, Hannikainen-Ingman & Karjalainen 2012, 314).

Viimeisin PISA-tutkimus paljastaa osin merkittäviä eroja tyttöjen ja poikien oppimistulosten välillä. Tutkimuksen mukaan suomalaiset tytöt pärjäsivät kes-

kimäärin poikia paremmin. Alueelliset erot sukupuolten välillä olivat paikoin merkittäviä. Koulunkäyntiin ja oppimiseen liittyviä vaikeuksia on ensiarvoisen tärkeitä tiedostaa, sillä ne heijastuvat myös koulun päättymisen jälkeiseen aikaan. Oppimisvaikeudet näyttäytyvät muun muassa sosiaalisilla ja ammatillisilla elämänalueilla sekä vaikeutena sijoittua yhteiskunnassa. (Lavikainen, Koskinen, Aro, Kestilä, Lyytinen, Martelin, Pensola, Rahkonen & Aromaa 2006, 402.)

Nuorten miesten kohdalla on viime vuosien aikana nostettu esiin niin sanottu NEET-ilmiö. NEET on lyhenne englannin kielen sanoista Not in Employment, Education or Training. Kyse on siis nuoresta, joka on vailla opiskelu- tai työpaikkaa. Erityisesti 20–24-vuotiailla miehillä työn ja koulutuksen ulkopuolisuus on yleistynyt. Kasvu on jakaantunut puoliksi työttömien ja ei-aktiivisten (ei ole hakemassa työ- eikä opiskelupaikkaa) kesken. Periaatteessa ei-aktiivisten ryhmä voi kertoa vaikeammasta syrjäytymisestä, mutta Suomessa tähän joukkoon sisältyy myös muita kuin todellisen syrjäytymisuhan alla olevia nuoria (Asplund & Vanhala 2016).

Yksi hankkeen keskeisimmistä ajatuksista oli kiinnittää erityistä huomiota sukupuolierityisiin kysymyksiin, jotka liittyvät niin nuorten miesten opiskelu- ja uravalintoihin kuin naisvaltaisiin toimialoihin. Käsitteenä sukupuolierityisyys viittaa ajatukseen, jossa miehenä ja naisena olemiseen katsotaan sisältyvän tiettyjä sukupuoleen yksinomaan tai ensisijaisesti sidonnaisia fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja kulttuurisia ominaispiirteitä (Peitsalo 2015). Nämä sukupuoliin kohdentuvat piirteet näyttäytyvät esimerkiksi erilaisina kasvatuskäytänteinä tai sosiaalsiin rooleihin ja toimiin kohdentuvina odotuksina. Osaltaan ne vaikuttavat myös siihen, minkälaisia kysymyksiä nuoret kohtaavat pohtiessaan omaa tulevaisuuttaan opiskeluiden tai työn suhteen.

Mies, minne matka? – Valmennuksen tavoitteet

Hankkeessa kehitettiin erityisesti nuorille miehille suunnattua valmennusta, jossa huomioitiin miesten erityistarpeet valmennuksen sisältöjen ja valmennusmenetelmien suhteen. Tavoitteena oli kehittää kokonaisuus, jonka avulla nuoret miehet saadaan motivoitumaan oman elämänhallintansa ja urapolkujensa rakentavaan tarkasteluun. Hankkeen osatoteuttajana oli Miessakit ry, joka on maamme johtava sukupuolisensitiivisen miestyön asiantuntijaorganisaatio.

Miessakit ry:n toimintaa ohjaavia keskeisiä arvoja ovat sukupuolisensitiivisyys, vertaisuus, ammatillisuus ja hyvinvoinnin edistäminen. Näitä arvoja toteutettiin hankkeen valmennuksissakin. Sukupuolisensitiivisyys tuli esille muun muassa miesryhmien dynamiikan hyödyntämisessä osana valmennustapaamisia. Vertai-

suus tarkoittaa tässä yhteydessä sitä, että toimintaa toteutetaan miehiltä miehille -periaatteella. Valmennusten osallistujat ja vetäjät olivat miehiä, ja toiminta perustui keskinäiseen vuorovaikutukseen sekä yhteiseen keskusteluun ja tekemiseen. Vaikka toimintamalli oli pitkälti keskusteleva, oli toiminta silti tavoitteellista ja ammatillista. Tavoitteena oli saada nuori kiinnostumaan oman elämänsä laadun ja hallinnan parantamisesta ja aktivoida häntä hakeutumaan opintoihin tai työelämään.

Lähteet:

- Aaltonen, S., Berg P. & Ikaheimo, S. (2015). *Nuoret luukulla – Kolme näkökulmaa syrjäytymiseen ja nuorten asemaan palvelujärjestelmässä*. Helsinki: Nuorisotutkimusseura. Saatavilla <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/nuoretluukulla.pdf>
- Asplund, R. & Vanhala, P. (2016). *Neet-nuorten tulkinassa korjattavaa*. (ETLA muistio No 52). Saatavilla <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Muistio-Brief-52.pdf>
- Lavikainen, H., Koskinen, S., Aro, H., Kestila, L., Lyytinen, H., Martelin, T., Pensola, T., Rahkonen, O. & Aromaa, A. (2006). Kouluvaikeuksien yleisyys ja yhteydet aikuisiän elämäntilanteeseen ja koettuun terveyteen. *Yhteiskuntapolitiikka* (71), 4, 402-410. Saatavilla <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201209117255>
- Tilastokeskus (2016). *Naiset ja miehet Suomessa 2016* (2. korj. p.). Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_namisu_201600_2016_16132_net_p2.pdf
- Palola, E., Hannikainen-Ingman, K. & Karjalainen, V. (2012). Nuorten syrjäytymistä on tutkittava pintaa syvemmin. *Yhteiskuntapolitiikka* 77 (3). Saatavilla <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201209117950>
- Peitsalo P. (11.2.2015) Mieserityisyys. Miessakit ry 20v. juhluvuoden artikkelisarja. Saatavilla https://www.miessakit.fi/fi/miessakit_20-vuotta/juhlavuoden_artikkelisarja/?itemid=6949&a=viewItem

Susanna Hyväri ja Peter Peitsalo

SUKUPUOLISENSITIIVISYYDEN MERKITYS TYÖURAVALMENNUKSESSA

Ulkomaan lähtö- ja koulutuspolitiikan kehittäminen on ollut merkittävä osa valtion politiikkaa. Tärkeänä näkökulmana on ollut nuorten miesten urahaasteisiin huomioimalla sukupuoleen kuuluvia erityiskysymyksiä. Tässä artikkelissa tuodaan esille mitä sukupuolisensitiivisyydellä tarkoitetaan ja kuinka uravalmennukseen osallistuneet nuorten miehet ovat kokeneet sen, että valmennukseen osallistuneet olivat kaikki miehiä. Pohditaan myös sukupuolisensitiivisen valmennuksen merkitystä nuorten työurilla suuntautumisen näkökulmasta.

Sukupuoli on sekä työelämässä että muussakin elämässä keskeinen rakenteistava ulottuvuus (Salmi 2003, 407). Työelämään liittyen ihmisen sukupuoli vaikuttaa muun muassa uravalintoihin ja erityisesti siihen, mitä alaa alkaa opiskella sekä myöhemmin työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiin. Naiset ovat jo pitkään opiskelleet miehiä enemmän. Tämä onkin johtanut siihen, että naisten koulutustaso on noussut selvästi korkeammaksi kuin miesten. Koulutustaso nousee noin 30 vuoden ikään saakka. Lähes joka viides mies jää pelkän perusasteen varaan, mutta naisista vain joka kymmenes. (Myrskylä 2013, 25.)

Sukupuolen huomioimisesta erilaisessa järjestetyssä toiminnassa, esimerkiksi palveluissa ja koulutuksessa käytetään tavallisesti sukupuolisensitiivisyyden käsitettä. Sillä tarkoitetaan yleisesti sukupuolinäkökulman huomioonottamista kaikilla yhteiskunnan alueilla ja toiminnoissa. Erja Anttoson (2007, 10-11) mukaan sillä voidaan tarkoittaa kykyä tunnistaa miesten ja naisten erilaisuus sekä erot esimerkiksi tarpeissa ja viestintätavoissa sekä kykyä kuunnella ja havainnoida miesten ja naisten erilaisuutta eri konteksteissa. Se on sukupuoleen liitettyjen arvojen ja asenteiden näkyväksi tekemistä ja tunnistamista. Sukupuolisensitiivisyyttä on pidetty edellytyksenä todelliselle sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiselle.

Sukupuolisensitiivisyys merkitsee herkkyyttä huomioida sukupuolen erilaiset vaikutukset nuoren mieheksi tai naiseksi kasvamisessa. Sukupuolisensitiivisessä työssä tunnistetaan erilaisia miehenä ja naisena olemisen tapoja, mutta ei tueta toteuttamaan niitä kyseenalaistamatta. Sukupuolisensitiivisessä työssä pyritään purkamaan, avaamaan ja laajentamaan sukupuolirooleja sekä sukupuolittuneita käyttäytymismalleja.

Sukupuolen huomioiminen valmennuksissa

Hankkeessa sukupuolisensitiivisyys haluttiin nostaa esiin, koska monet hyvinvoinnin ja myös työelämän kysymykset ovat sukupuolisidonnaisia ja niihin liittyy myös sukupuolierityisiä haasteita. Miessakit ry:n toiminnoissa on tullut lisäksi selkeästi esille miesten sosiaalisten suhteiden muodollisuus. Monesti erilaisissa elämäntilanteissa miehet ovat hakeutuneet avun piiriin osaksi myös siksi, että heillä ei ole lähipiirissään ketään, kenen kanssa keskustella. Kysyttäessä useat miehet ovat kuitenkin kertoneet, että heillä on kavereita. Sen sijaan kavereiden kanssa puhuminen koetaan vaikeaksi; erityisesti asioista, jotka he itse kokevat haastaviksi. Taustalla ilmiössä on varmasti useita eri sosiaalisia ja kulttuurisia syitä. Osa syistä perustuu poikien ja nuorten miesten tunnetaitoihin eli kykyyn ratkoa erilaisia psykologisia ja sosiaalisia haasteita ja kehitystehtäviä sekä ilmaista ja käsitellä tunteita muiden kanssa tarkoituksenmukaisella ja tilanteeseen sopivalla tavalla.

Ira Virtanen (2013, 232) on kirjoittanut vuorovaikutuksen olevan keskeisessä roolissa ystävyysuhteiden syntyemisessä ja niiden ylläpidossa. Sekä teini-ikäiset pojat että nuoret aikuiset miehet ovat rakentaneet yhdessäolon pitkälti urheilun tai pelien pelaamisen kautta. Vastaavasti naiset puolestaan korostavat ystävyysuhteissaan puhumisen merkitystä. On vaikea näyttää toteen, kuinka paljon sukupuoli vaikuttaa vuorovaikutussuhteiden laadullisiin eroihin. Kuitenkin tämä on oletettavasti yksi keskeinen tekijä siinä, minkälaisiksi miehet kokevat mahdollisuutensa ottaa puheeksi arkoja asioita ystävyysuhteissaan.

Miessakki ry:n toiminnassa miehet kokoontuvat yhteen jonkin tietyn teeman ympärille ja monissa tilanteissa nousee useimpien miesten kohdalla esiin sekä tarve että halu keskustella toisten kanssa omaan elämään liittyvistä kysymyksistä. Yhteinen tila ja selkeä syy asettua vuorovaikutukseen toisen kanssa puhuakseen henkilökohtaisista asioista edistää usein molemminpuolista halua jakaa omaan elämään liittyviä kysymyksiä. Toiminnan rakenteet luovat usein miehille sekä syyn että turvan nostaa esille omaan elämään liittyviä kiperiäkin kysymyksiä. Kysyttäessä miehet myös kertovat saaneensa myönteisiä kokemuksia toisten kanssa puhumisesta. Tyypillistä on myös, että puhumisen kulttuuri siirtyy muihin ihmissuhteisiin. Miesten keskinäinen toiminta siis arkisesti ilmaistauna opettaa ja rohkaisee miehiä käsittelemään omia asioitaan toisten miesten kanssa.

Nuorille miehille suunniteltu ja kohdennettu valmennusmalli oli tietoisesti sukupuolisensitiivinen. Oletuksena oli, että miesten erityiskysymyksiä tunnistamalla ja tiedostamalla työskentely heidän kanssaan onnistuu helpommin ja myös miesten mahdollisuudet päästä kohti asettamia tavoitteita paranevat. Sukupuolisensitiivisyyden myötä hanketyöntekijät pyrkivät tiedostamaan niitä miehille

tyypillisiä haasteita ja toimintamalleja, jotka osaltaan voisivat vaikuttaa valmennusryhmässä toimimiseen.

Koulutus- ja työuravalmennuksessa miehiä tuettiin pohtimaan ja löytämään omannäköinen identiteetti ja olemisen tapa moninaisten mallien ja vaihtoehtojen joukosta. Sukupuolisensitiivisessä työssä rohkaistaan jokaista löytämään omat vahvuutensa ja voimavaransa, kuuntelemaan itseään ja olemaan rohkeasti oma itsensä. Samalla pyritään vahvistamaan yhdessä olemisen taitoja ja tarjotaan mahdollisuus olla osa yhteisöä.

Miesten näkemykset sukupuolisensitiivisestä valmennuksesta

Hankkeen aikana Topi Tarkki haastatteli opinnäytetyötään varten valmennukseen osallistuneita miehiä heidän kokemuksistaan¹. Valmennukseen osallistuneiden nuorten miesten haastatteluista tulee esille erilaisia kokemuksia ja näkemyksiä sukupuolisensitiivisyyteen perustuvasta toiminnasta. Yhtäältä miehet hiukan empivät kuinka merkitykselliseksi he näkevät sen, että valmennus on suunnattu nimenomaan miehille. Toisaalta kaikissa haastattelujen otteissa tulee esille asioita, joita miehet ovat pitäneet tärkeinä juuri heidän omasta näkökulmastaan. Vertaisryhmää yhdistävinä asioina mainitaan armeija, yhteinen kokemuspohja ja se, että miehisyyteen liittyviä asioita ei tarvitse erikseen korostaa vertaisryhmässä. Myös yhteishenkeä on helpompi luoda miesten kesken.

”-- ei se oo oikeestaan tuntunut miltyään. Sinänsä ensin vähän hassulta, mut ehkä siinä sitten, kun se on semmonen niinku vertaisryhmä, niin ehkä siinä sitten on helpompi samaistua, kun miehillä on yhteinen niinku armeija ja tämmöset.”

”Lähtökohtaisesti ei ollut minusta ollenkaan huono juttu että valmennus oli suunnattu ainoastaan miehille --. -- Samaan aikaan miehillä tuo kynnyks avun pyytämiseen ja hakemiseen sekä erilaisiin valmennuksiin ja kuntoutuksiin osallistumiseen näyttäisi olevan lähtökohtaisesti korkeampi.”

Kun ryhmässä on pelkästään miehiä, ei synny tarvetta alleviivata maskuliinisia ominaisuuksia. Voi myös tulkita, että kun sukupuolta ei tarvitse erityisesti korostaa, on mahdollista keskittyä itselle tärkeisiin asioihin yhdessä toisten osallistujien kanssa.

¹ Artikkelin lainaukset on otettu Topi Tarkin keräämästä haastatteluaineistosta, jossa hän on kysynyt valmennukseen ja mentorointiin osallistuneilta miehiltä heidän kokemuksistaan miesten valmennusryhmistä.

”En varsinaisesti ajatellut, että ohjelma oli suunnattu miehille. Itse lähestyin sitä kuin sukupuolineutraalia ohjelmaa. Miehille suunnatusta ohjelmasta oli kyllä hyötyä, kun koin että kaikki muut osallistujat olisivat jollain tasolla samassa tilanteessa kuin minä, eikä tarvinnut murehtia typeriä asioita, kuten maskuliinisuutta tai miten naiset näkisivät minut tässä tilanteessa.”

Korostettiin myös naisten ja miesten kokemustodellisuuksien eroja. Tilanteessa, jossa ei tarvitse pohtia omaa miehisyyttään eikä sukupuolten erilaisia tapoja kokea asioita, on helpompi keskittyä ja kehittää omia kykyjään. Itsetuntemus ja voimavarat löytyvät vertaisryhmästä, jossa on paljon samanlaisia tapoja hahmottaa asioita. Yhteishenki osallistujien ja valmentajien välillä syntyy siitä, että ymmärretään ja saadaan yhteys toisten kokemuksiin.

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

Tarvitaanko sukupuolisensitiivistä uravalmennusta?

Nuoret miehet vaikuttavat pitävän tärkeänä pohtia työhön ja työllistymiseen liittyviä kysymyksiä vertaisryhmässä. Koulutus- ja työurapolun alussa saattaa korostua tarve etsiä oman elämän suuntaa nimenomaan vertaisryhmässä. Vertaistoiminnan lähtökohtana on, että se perustuu vastavuoroiselle kokemusten vaihdolle, jossa samankaltaisessa elämäntilanteessa olevat tukevat toinen toisiaan (Hyväri 2005). Yhteisten kokemusten peilaaminen toisten kanssa lisää keskinäistä ymmärrystä ja auttaa osallistujia jäsentämään omaa tilannettaan. Tällaiset yhteiset kokemukset voivat liittyä esimerkiksi kriittisiin tilanteisiin ja elämän muutosvaiheisiin. Vertaistoiminnan tutkimus on tuonut selkeästi esiin, että kokemusten jakaminen lisää monella tavalla vertaisryhmän jäsenten toivoa sekä vahvistaa heidän voimaantumistaan (Mikkonen 2009). Nuorten miesten näkemykset samankaltaisten elämäntilanteiden jakamisen merkityksestä näyttävät

vahvistavan käsitystä, että sukupuoli toimii hyvänä lähtökohtana uravalmennukselle ja mentoroinnille.

Voiko sukupuolisensitiivinen valmennusmalli vahvistaa ja eriyttää entisestään sukupuolten suuntautumista koulutus- ja työuramarkkinoilla? Vaikka miehet olivat selkeästi sillä kannalla, että miestenryhmä oli valmennuksessa toimiva ja toivottava tapa, on syytä pohtia, miten sukupuolisensitiivisen mallin vakiinnuttaminen mahdollisesti vahvistaa sukupuolia eriyttäviä rakenteita.

Sukupuolisensitiivisyyttä ei korostettu valmennuksesta tiedottamisessa ja markkinoinnissa. Se, että kyseessä oli vain miehille tarkoitettu ryhmä, tuli esille vasta valmennuksen alettua. Sukupuolikysymyksiä ei myöskään suoraan käsitelty valmennuksessa. Valmennukseen oli myös suunniteltu osio, jossa miehille esiteltiin mahdollisuuksia toimia sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä. Naisvaltaiset alat eivät kohderyhmän miehiä kovin laajasti kiinnostaneet. Hankkeessa pääteltiin, että kohderyhmä koostui pääasiassa miehistä, jotka olivat jo lähtökohtaisesti suuntautuneet oman sukupuolensa ammatteihin. Uusia miehille suunnattuja valmennuksia suunniteltaessa tulevaisuudessa olisi hyvä pohtia, olisiko sukupuoleen liittyviä sosiaalisia ja kulttuurisia malleja mahdollista avata ja käsitellä valmennuksen aikana. Olisi tärkeää luoda pedagogisia malleja, joiden avulla miehille avautuisi erilaisia tapoja suuntautua koulutus- ja työuramarkkinoilla. Sukupuolten kulttuurisia resursseja tulisi kyetä hyödyntämään tulevaisuudessa mahdollisimman monipuolisesti erilaisissa työtehtävissä ja eri aloilla.

Lähteet:

- Anttonen, E. (2007). *Sukupuolisensitiivisyys kansalaistoiminnassa ja nuorisotyössä*. (Humanistinen ammattikorkeakoulu, Sarja C, Oppimateriaaleja, 13). Helsinki: Humanistinen AMK. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-456-066-5>.
- Hyvari, S. (2005). Vertaistuen ja ammattiauttamisen muuttuvat suhteet. Teoksessa M. Nylund & A. Young (toim.). *Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus* (s. 214-235). Tampere: Vastapaino.
- Mikkonen, I. (2009). *Sairastuneen vertaistuki*. Kuopio: Kuopion yliopisto. (Väitöskirja, Kuopion yliopisto).
- Myrskylä, P. (2013). Hyvin koulutetuilla naisilla ja miehillä on pitkä tyourat. Teoksessa M. Pietiläinen *Työ, talous ja tasa-arvo* (s. 17-40). Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/tyytata_201300_2013_10369_net.pdf
- Salmi, M. (2003). Mitä tekemistä sukupuolten tasa-arvolla on asiantuntijaorganisaation työssä? *Yhteiskuntapolitiikka* (68), 407-416. Saatavilla <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201209116931>
- Virtanen, I. A. (2013). Ikä ja elämäntyyli miesten ystävyys-suhteissa. Teoksessa I. Pietilä & H. Ojala (toim.) *Miehistä puhetta: Miehet, ikääntyminen ja vanhenemisen kulttuuriset mallit* (s. 227-251). Tampere: Tampere University Press. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9135-1>

Peter Peitsalo

MIESERITYISYYS VALMENNUKSESSA

Hankkeen lähtökohtana on ollut pyrkiä vastaamaan nuorten miesten uraan liittyviin kysymyksiin rakentamalla heille kohdennettua uravalmennusta sukupuolen huomioiden. Sukupuolisensitiivisyys määrittellään osin eri tavoin, mutta yhteistä eri määrittelyissä kuitenkin on sukupuoleen liittyvien erityispiirteiden huomiointi sekä mahdollisten haitallisten sukupuoleen liittyvien toimintatapojen kyseenalaistaminen ja purkaminen.

Sukupuolisensitiivisyys on myös sukupuolen vaikutusten tiedostamista työntekijä-asiakassuhteessa. Sukupuoliin liittyy myös osittain tiedostamattomia tekijöitä, jotka saattavat asiakkaan kanssa työskennellessä helposti jäädä havaitsematta. Nämä tekijät saattavat vaikuttaa esimerkiksi siihen, minkälaisia asioita työntekijä ottaa esille miehen kanssa ja mitä hän jättää käsittelemättä.

“The unconscious effects of gender socialisation also influence the process of working with men. Various studies (for example, Werner-Wilson et al., 1997) have shown that workers will often respond in gendered ways to comments by clients. In this dynamic, sometimes the assumption that men do not want to talk about emotional difficulties will motivate a worker to avoid these difficulties.”

(Featherstone B., Rivett M. & Scourfield J. 2007, 45.)

Sukupuolisensitiivisyys haluttiin nostaa esiin erityisesti siksi, että monet hyvinvoinnin ja myös työelämän kysymykset ovat sukupuolisidonnaisia ja niihin liittyy myös sukupuolierityisiä haasteita. Muun muassa Salmi (2003, 407) on todennut, että sukupuoli on sekä työelämässä että muussakin elämässä keskeinen rakenteistava ulottuvuus. Työelämään liittyen ihmisen sukupuoli vaikuttaa muun muassa uravalintoihin (erityisesti siihen, mitä alaa alkaa opiskella) sekä myöhemmin työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiin.

Sukupuolisensitiivisyyttä toteutettiin käytännössä muun muassa perehtymällä nuorten miesten uravalintoihin sekä aikuistumisen ja hyvinvoinnin erityiskysymyksiin. Lisäksi sukupuolisensitiivisyyttä huomioitiin valmennukseen osallistuneiden miesten keskinäisen vertaisuuden vahvistamisella.

Hankkeen aikana rakennettu nuorille miehille kohdennettu valmennusmalli oli tietoisesti sukupuolisensitiivinen. Sukupuolisensitiivisyyden myötä valmen-

nuksen työntekijät pyrkivät tiedostamaan niitä miehille tyypillisiä haasteita ja toimintamalleja, jotka osaltaan voisivat vaikuttaa valmennusryhmässä toimimiseen. Oletettiin, että nämä seikat tiedostamalla työntekijöillä on paremmat mahdollisuudet työskennellä miesten kanssa siten, että heidän olisi mahdollista päästä kohti tavoitteita.

Miesten sosiaalinen pääoma ja keskinäinen vertaisuus

Sosiaalisessa pääomassa on jossain määrin eroja sukupuolten välillä. Kuitenkin on myös huomioitava, että erot sukupuolten sisällä ovat suuremmat kuin sukupuolten välillä keskimäärin. Käytännössä siis miehistä osalla sosiaalinen pääoma on rakentunut hyvinkin selvästi tavalla, joka vastaa enemmän naisten keskimääräistä pääomaa.

Miesten kohdalla sosiaaliset suhteet rakentuvat naisia enemmän muodollisemmiksi, mistä johtuen keskinäistä tukea henkilökohtaisiksi koettuihin kysymyksiin voi monissa tilanteissa olla haastava sekä hakea että tarjota. Tämä näyttäytyy usein miesten korostuneena yksinpärjäämisen pyrkimyksenä ja myös sukupolvien välisenä kuiluna. Nuoret ja vanhemmat miehet eivät useinkaan ole keskenään tekemisissä tavalla, joka mahdollistaisi vanhempien elämäkokemuksen jakamisen ja sen hyödyntämisen nuorten tehdessä omaa elämää koskevia valintoja.

Robert Putnamia pidetään yhtenä keskeisimmistä sosiaalisen pääoman käsitteen määrittelijöistä. Bowling alone - The collapse and revival of American community -kirjassa Putnam kirjoittaa sosiaalisen pääoman viittaavan yksilöiden väliseen vuorovaikutukseen ja sen ydinajatuksena on sosiaalisten verkostojen arvo. Keskeisiä yksilöiden vuorovaikutuksessa konkretisoituvia normeja ovat Putnamin mukaan vastavuoroisuus ja luottamuksenarvoisuus. (Putnam 2000, 19). Lin (2001) on kirjoittanut sosiaalisen pääoman sitouttavan yksilöitä panostamaan sosiaalisiin suhteisiin, jotta he saisivat käyttöönsä toisissa ihmisissä olevia resursseja (Hezlett & Gibson 2007, 387). Ihmisten väliset sosiaaliset yhteydet voidaan jaotella muodollisiin ja epämuodollisiin. Muodolliset yhteydet sisältävät pääasiassa työn tai harrastusten kautta hankittuja suhteita, kun taas epämuodolliset liittyvät enemmän vapaa-aikaan ja ystäviin. Miesten sosiaaliset suhteet ovat rakentuneet vahvemmin muodollisille suhteille, kun taas naisilla epämuodolliset piirteet korostuvat enemmän. (Putnam 2000, 93, 195.)

Miessakit ry:n toiminnassa nousee selkeästi esille miesten sosiaalisten suhteiden muodollisuus. Monesti erilaisissa elämänkriiseissä miehet ovat hakeutuneet avun piiriin osaksi myös siksi, että heillä ei ole lähipiirissään ketään, kenen kanssa keskustella. Kysyttäessä useat miehet ovat kuitenkin kertoneet, että heillä on

kavereita. Sen sijaan vaikeaksi koetaan puhuminen kavereiden kanssa erityisesti asioista, jotka he itse kokevat haastaviksi. Ilmiön taustalla on varmasti useita eri sosiaalisia ja kulttuurisia syitä. Osa syistä perustuu poikien ja nuorten miesten tunnetaitoihin eli kykyyn ratkoa erilaisia psykologisia ja sosiaalisia haasteita ja kehitystehtäviä sekä ilmaista ja käsitellä tunteita muiden kanssa tarkoituksenmukaisella ja tilanteeseen sopivalla tavalla.

Ira Virtanen on kirjoittanut vuorovaikutuksen olevan keskeisessä roolissa ystävyysuhteiden syntymisessä ja niiden ylläpidossa. Sekä teini-ikäiset pojat että nuoret aikuiset miehet ovat rakentaneet yhdessäolon pitkälti urheilun tai pelien pelaamisen varaan. Vastaavasti naiset puolestaan korostavat ystävyysuhteissaan puhumisen merkitystä. (Virtanen 2013, 232) On vaikea näyttää toteen, kuinka paljon vuorovaikutussuhteiden laadullisiin eroihin vaikuttaa biologinen sukupuoli ja kuinka paljon kasvatus. Kuitenkin tämä on oletettavasti yksi keskeinen tekijä siinä, minkälaisiksi miehet kokevat mahdollisuutensa ottaa arkoja asioita esiin ystävyysuhteissa.

Huolimatta siitä, että tunnetaitoihin ja niiden opettamisen merkitykseen on yhä enenevässä määrin kiinnitetty huomiota, näyttää siltä, että poikien ja nuorten miesten keskinäistä psykososiaalista tukea mahdollistava sosiaalinen pääoma ei ole kehittynyt tavalla, joka vastaisi tämän päivän nuorten elämän haasteisiin. Tunnetaitojen opettaminen saattaa heijastua hyvinvoinnin asteittaisena kasvuna, mutta monen nuoren miehen kohdalla keskinäiseen tukeen liittyvät elementit jäävät usein syystä tai toisesta vähäiselle huomiolle. Varhaiskasvatuksen ja opetustoimen lisäksi perheellä on merkittävä vaikutus sosiaalisten taitojen omaksumiseen. Mieskuvan ja miesten roolien monipuolistumisen sekä läsnäolevan isyyden vahvistumisen myötä monet pojat kasvavat ympäristöön, jossa aikuisilta miehiltä saatu malli sosiaalisten suhteiden luomiseen on vähintäänkin myönteinen. Ehkä tässä myös korostuu hyvinvoinnin ylisukupolvisuus ja sosiaalisten roolien merkitys? Perheissä, joissa ei ole kyetty riittävästi vastaamaan lapsen kehityksellisiin haasteisiin ja tarjoamaan myönteistä mallia sosiaalisten suhteiden luomiseen, siirtyvät vaikeudet myös kasvavan nuoren rajoittaviksi toimintamalleiksi, joihin varhaiskasvatuksen ja koulun käytettävät resurssit eivät tarpeeksi pysty vaikuttamaan. Onko liian rohkeaa sanoa, että lapsuusajan mahdolliset haasteet yhdistettynä vielä olemassa olevaan yksinpärijäämistä korostavaan mieskuvaan, tuottaa monille pojille aikuisuuteen siirryttäessä haasteita luoda itselleen riittävän tukevat sosiaaliset verkostot, joissa sosioemotionaalinen tuki mahdollistuisi? Tämä malli näkyy monissa ns. tavallisissa työssäkäyvissä, perheellisissä miehissäkin. Oman elämän käsittely toisten miesten kanssa koetaan vaikeaksi.

Monissa tilanteissa, joissa miehet ovat kokoontuneet yhteen jonkin tietyn teeman ympärille, nousee useimpien miesten kohdalla esille sekä tarve että halu keskustella toisten kanssa omaan elämään liittyvistä kysymyksistä. Yhteinen tila ja selkeä syy asettua vuorovaikutukseen toisen kanssa puhuakseen henkilökohtaisista asioista edistää usein molemminpuolista halua jakaa omaan elämään liittyviä kysymyksiä. Toiminnan rakenteet luovat usein miehille sekä syyn että turvan nostaa esille omaan elämään liittyviä kiperiäkin kysymyksiä. Kysyttäessä miehet myös kertovat saaneensa myönteisiä kokemuksia toisten kanssa puhumisesta ja tyypillistä on myös, että puhumisen kulttuuri siirtyy muihin ihmissuhteisiin. Miesten keskinäinen toiminta siis arkisesti ilmaistuna opettaa ja rohkaisee miehiä käsittelemään omia asioitaan toisten miesten kanssa.

Sukupuolisensitiivisyys

Sukupuolisensitiivisyys merkitsee herkkyyttä huomioida sukupuolen erilaiset vaikutukset nuoren mieheksi tai naiseksi kasvamisessa. Sukupuolisensitiivisessä työssä tunnistetaan erilaisia miehenä ja naisena olemisen tapoja, mutta ei tueta toteuttamaan niitä kyseenalaistamatta. Sukupuolisensitiivisessä työssä pyritään purkamaan, avaamaan ja laajentamaan sukupuolirooleja sekä sukupuolittuneita käyttäytymismalleja.

Koulutus- ja työuravalmennuksessa miehiä kannustetaan pohtimaan ja löytämään omannäköinen identiteetti ja olemisen tapa moninaisten mallien ja vaihtoehtojen joukosta. Sukupuolisensitiivisessä työssä rohkaistaan jokaista löytämään omat vahvuutensa ja voimavaransa, kuuntelemaan itseään ja olemaan rohkeasti oma itsensä. Samalla pyritään vahvistamaan yhdessä olemisen taitoja ja tarjotaan mahdollisuus olla osa yhteisöä.

Lähteet:

- Featherstone, B., Rivett, M. & Scourfield, J. (2007). *Working with men in health and social care*. Los Angeles, Calif. ; London: SAGE.
- Hezlett, S. A., & Gibson, S. K. (2007). Linking Mentoring and Social Capital: Implications for Career and Organization Development. *Advances in Developing Human Resources*, 9(3), 384–411. <https://doi.org/10.1177/1523422307304102>
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York: Simon & Schuster.
- Salmi, M. (2003). Mitä tekemistä sukupuolten tasa-arvolla on asiantuntijaorganisaation työssä? *Yhteiskuntapolitiikka* (68), 407–416. Saatavilla <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201209116931>

Paavo Huotari

VALMENNUKSEN PROSESSIKUVAUS JA TAUSTA

Johdanto

Erilaiset ryhmävalmennukset ovat osa työttömien palveluvalikoimaa. Esimerkiksi työvoimatoimiston asiakkaille on kohdistettu uravalmennuksia ja muita työnhakuvalmennuksia. Auta miestä mäessä -hankkeessa on kehitetty uudenlainen valmennuskokonaisuus 18–29-vuotiaille miehille. Valmennuksen tavoitteena on edistää asiakkaan kykyä löytää oma koulutus- tai työllistymispolku. Valmennuksen uusi lisäarvo on erityisesti sukupuolisensitiivisyys, vertaistuki, mentorointi ja asiakkaan itseohjautuvuuden lisääminen. Hankkeen aikana valmennusta markkinoitiin nimellä Mies, minne matka? Tämä artikkeli kartoittaa tuon valmennuksen sisältöä ja toteutustapaa.

Hankkeen keskeisenä tavoitteena oli valmennuksen juurtuminen ja leviäminen sellaisten toimijoiden keskuuteen, jotka työskentelevät nuorten työllistymistä edistävien palvelujen parissa, kuten Ohjaamo-palvelut, sekä muuten nuorten miesten keskuudessa. Valmennuksen asiakkaiksi rekrytoitiin erityisesti 18–29-vuotiaita miehiä. Lue lisää sukupuolisensitiivisyydestä tämän kirjan artikkeleista *Sukupuolisensitiivisyyden merkitys työuravalmennuksessa* ja *Mieserityisyys valmennuksessa*.

Valmennuksen kulmakivi: asiakkaan itseohjautuvuus ja sisäisen motivaatio

Kiinnostus itsessään ei vielä takaa, että asiakas kykenee saavuttamaan asetettuja tavoitteita. Asiakkaan vahva motivaatio ei tarkoita läheskään aina sitä, että asiakas myös kykenee toimimaan saati edes asettamaan tavoitteita. Kiinnostuksen löytäminen ja toimintasuunnitelman laatiminen eivät siten riitä valmennuksen ainoiksi tavoitteiksi, vaikka ne ovatkin valmennuksen keskiössä. Tämän ongelman purkamiseksi valmennuksen kantavaksi ajatukseksi valittiin asiakkaan *itseohjautuvuus*, mitä on alettu viime aikoina soveltamaan mitä erilaisimmissa yhteyksissä.

Itseohjautuvuusteorian (Ryan & Deci, *Self-Determination Theory*, 2017) mukaan henkilön sisäistä motivaatiota edistävät kolme perustarvetta: kyvykkyys, autonomia ja yhteisöllisyys. Valmennuksen jokaisen prosessin keskeinen tavoite on siten tukea asiakkaan sisäistä motivaatiota. Tukeminen ei tarkoita kuitenkaan

liiallista ympäristön eli ohjaajan tukea vaan enemmänkin kannustavien olosuhteiden luomista ja ylläpitämistä. Itseohjautuvuuden ja ympäristön tuki elävät jatkuvasti jännitteessä keskenään.

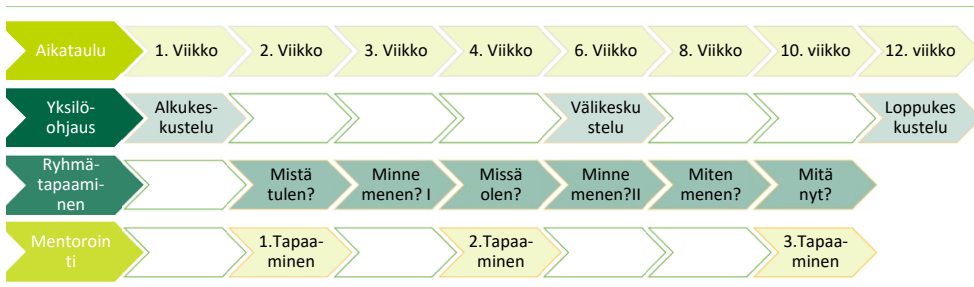
Valmennuksen keskeisenä tavoitteena on vahvistaa erityisesti asiakkaan *kyvykkyyttä*. Kyvykkyys ei tarkoita tietoa tai osaamista. Kyvykkyys on asiakkaan henkilökohtainen kokemus siitä, että hänellä on kyky selviytyä ja ylipäätään saavuttaa henkilökohtaisia tavoitteitaan. Tässä yhteydessä voidaan puhua asiakkaan ns. *minäpystyvyyssuskomuksista*, jotka vaikuttavat siihen mitä tavoitteita asiakas kykenee asettamaan ja kuinka valmis hän on panostamaan näiden tavoitteiden saavuttamiseen (Bandura, *Self-efficacy*, 1997). Valmennuksen kontekstissa kyvykkyys tarkoittaa asiakkaan kokemusta selviytyä omaehtoisesti ja -toimisesti koulutus- ja työllistymispolulla. Tätä kokemusta tuetaan jokaisessa valmennuksen osiossa ja kohtaamisissa asiakkaan kanssa.

Autonomia on toinen keskeinen osa, joka vahvistaa sisäistä motivaatiota. Autonomia tarkoittaa henkilön vapautta päättää omista asioistaan. Henkilön valinnat eivät ole ulkopuolelta ohjattuja, vaan henkilökohtaisia ja itselle mielekkäitä valintoja. Usein asiakas saattaa toivoa vahvaa ulkopuolista ohjausta esimerkiksi valmennuksen ohjaajalta. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että se olisi parasta asiakkaalle pitkällä tähtäimellä. Jos asiakkaalla on tavoite, mutta sen saavuttaminen jää ohjaajan vastuulle, asiakkaan on vaikeaa säilyttää saavutettu tavoite. Valmennuksessa asiakkaan *autonomiaa* vahvistetaan erityisesti **yksilöohjauksessa**, jonka tavoitteet, sisältö ja määrä perustuvat pitkälti asiakkaan omiin valintoihin. Parhaimmassa tapauksessa asiakas havaitsee jo yksilöohjauksen aikana, että tavoitteita edeltävät toimenpiteet konkretisoituvat. Kokemusta kyvykkyydestä ja omistajuudesta vahvistavat erityisesti henkilökohtaiset onnistumisen kokemukset.

Autonomian rinnalla myös *yhteisöllisyydellä* on merkitystä. Yhteisöllisyys mahdollistaa ympäristön, jossa henkilö voi jakaa omia onnistumisen kokemuksiaan ja saada myönteistä palautetta. Niiden merkitystä asiakkaan itseohjautuvuudelle ei tule väheksyä. Mikäli henkilökohtainen onnistumisen kokemus voidaan jakaa jonkun kanssa, vahvistaa se niin asiakkaan minäpystyvyyttä kuin myöhempää itseohjautumistakin. Näiden lisäksi yhteisöllisyys mahdollistaa esimerkkien ja vaihtoehtoisten urapolkujen pohtimisen. Tätä ei pidä ymmärtää ohjauksena ulkoapäin, vaan enemmänkin virikkeenä henkilökohtaiseen pohdintaan. Valmennuksessa yhteisöllisyys syntyy sekä **ryhmätapaamisissa** että **mentoroinnissa**, joissa asiakkaalla on mahdollisuus saada vertaiskokemusta kahdelta eri ryhmältä: 1) samassa elämäntilanteessa olevilta sekä 2) mentoreilta, jotka työskentelevät asiakkaan mielenkiintoja vastaavissa työpaikoissa.

Valmennuksen prosessi

Valmennus koostuu kolmesta samaan ajanjaksoon sisältyvästä ja toisiaan täydentävästä, mutta silti itsenäisestä prosessista: yksilöohjaus, ryhmätapaaminen ja mentorointi. Mentorointia käsitellään tämän kirjan erillisessä artikkelissa *Mentorointi osana valmennusta*. Asiakkaan osallistuminen vähintään yksilöohjaukseen ja useampaan ryhmätapaamiseen edistää valmennuksen onnistumista. Kokonaisuudessaan valmennus sisältää kuusi ryhmätapaamista (2-3h*kerta), 2-3 yksilöohjausta (1-2h*kerta) sekä vähintään kaksi mentoritapaamista (1-2h*kerta). Asiakkaan näkökulmasta valmennus sisältää siten 10-12 tapaamiskertaa, joiden yhteiskesto on 16-30 tuntia. Valmennus voidaan toteuttaa siten laajempaan tai tiiviimpäänä niin järjestäjän resurssien kuin asiakkaidenkin tarpeiden mukaan.



KUVIO 1. Valmennusprosessi.

Valmennus ja sen kolme prosessia jakaantuvat tasaisesti noin 12 viikolle (3 kk). 10-12 tapaamiskertaa tarkoittaa noin yhtä asiakastapaamista viikossa. Tarpeen vaatiessa valmennuksen kesto voi tiivistää sekä sisältöjä ja osioiden järjestystä muokata tai vähentää ohjaajan ja asiakkaan resurssien mukaan. Ainoastaan yksilöohjaus on tärkeää järjestää hajautetusti valmennuksen alussa ja lopussa sekä mahdollisesti myös valmennuksen aikana. Mikäli valmennuksen kesto on kuitenkin pitempi, ohjaajan on tärkeää pitää kiinni säännöllisestä yhteydenpidosta asiakkaaseen. Yli viikon mittaiset tauot saattavat keskeyttää valmennuksen tai vähentää asiakkaan yleistä osallistumista toimintaan.

Yksilöohjaus

Valmennus sisältää 2-3 yksilöohjaustapaamista, jotka kestävät jokainen noin 1-2 tuntia (yht. 2-6 tuntia). Yksilöohjaus toteutetaan pääsääntöisesti ennen (alkukeskustelu) ja jälkeen (lopetuskeskustelu) ryhmätapaamisten. Mahdollisuuksien mukaan myös ylimääräinen keskustelu (välikeskustelu) valmennuksen puolivälissä on suositeltava, jos asiakas kaipaa enemmän henkilökohtaista ohjausta. Yksilöoh-

jauksen tavoitteena on valmennuksen sisältöjen suunnittelu ja asiakkaan henkilökohtaisten tavoitteiden asettaminen sekä näiden konkreettinen seuraaminen ja edistäminen. Asiakkaan ja ohjaajan väliset keskustelut ovat välttämättömiä, koska ne keskittyvät asiakkaan yksilölliseen tilanteeseen. Kuitenkin yksilöohjauksen toimivuus rakentuu pitkälti ryhmätapaamisissa tehdyn työn ja luottamuksen pohjalle. Koska asiakkaan autonomia on keskeinen sisäisen motivaation perustarve, ohjaajan tulee välttää keskusteluissa liiallista asiakkaan ohjaamista.

1. Alkukeskustelu

- Asiakas osallistuu valmennuksen sisällön suunnitteluun ennen ryhmätapaamisten alkamista. Edellisen pohjalta asiakas ja ohjaaja sitoutuvat yhdessä asetettuihin toimenpiteisiin ja aikatauluihin sekä valmennuksen tavoitteisiin ja niiden edistämiseen.
- Ohjaaja kartoittaa asiakkaan 1) aikaisemman työ- ja opintohistorian, 2) nykytilanteen ja päivärytmin, 3) mielenkiinnon kohteet ja tulevaisuuden suunnitelmat sekä 4) valmennuksen kannalta keskeiset huomiot, kuten mahdolliset oppimisvaikeudet ja ryhmässä toimimisen edellytykset.
- Asiakas ja ohjaaja tekevät päätöksen valmennukseen osallistumisesta.

2. Välikeskustelu (suositeltava)

- Välikeskustelu on mahdollinen toimenpide, mikäli asiakas ei kykene henkilökohtaisten tavoitteiden määrittelyyn ryhmätapaamisten aikana.
- Asiakas asettaa henkilökohtaiset tavoitteet, jotka hän haluaa saavuttaa valmennuksen jälkeen. On valmennuksen kannalta tärkeää, että henkilökohtaisia tavoitteita ei aseteta vielä alkukeskustelussa. Liian aikaisin sovitut henkilökohtaiset tavoitteet ohjaisivat vahvasti asiakkaan työskentelyä ensimmäisissä ryhmätapaamisissa. Siksi mahdollinen välikeskustelu on tärkeää toteuttaa vasta kolmannen tai neljännen ryhmätapaamisen jälkeen.
- Asiakas ja ohjaaja laativat kirjallisen, asiakkaan tavoitteita koskevan etene-
missuunnitelman. Tämä sisältää konkreettisia toimenpiteitä asiakkaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Mahdollisuuksien mukaan välihaastattelu sisältää konkreettista työ- ja opiskelupaikan hakua.

3. Lopetuskeskustelu

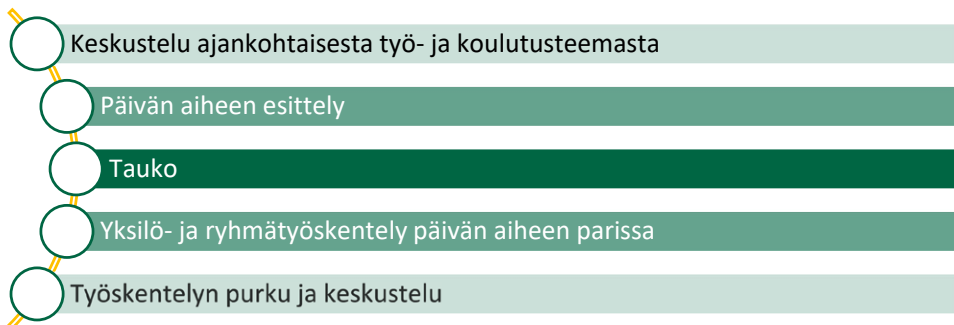
- Asiakas ja ohjaaja tarkistavat ryhmätapaamisissa tai välihaastattelussa laaditun etenemissuunnitelman tilanteen sekä tarvittaessa päivittävät tavoitteita ja/tai toimenpiteitä. Mahdollisuuksien mukaan lopetushaastattelu sisältää konkreettista työ- ja opiskelupaikan hakua.
- Asiakas ja ohjaaja sopivat valmennussuhteen päättymisestä ja mahdollisista uusista yhteistyötahoista valmennuksen jälkeen.

4. Jälkirefleksio

- Valmentaja on yhteydessä asiakkaaseen noin 3 kuukauden kuluttua lopetuskeskustelusta. Ohjaaja selvittää miten asiakkaan etenemissuunnitelma on toteutunut.
- Asiakas ja ohjaaja keskustelevat asiakkaan seuraavista toimenpiteistä ja sopivat mahdollisesta jälkitapaamisesta.

Ryhmätapaaminen

Valmennus sisältää kuusi ryhmätapaamista, jotka kestävät jokainen noin 2-3 tuntia (yht. 12-18 tuntia). Ryhmätapaamiset muodostavat valmennuksen rungon, jota yksilöohjaus ja mentorointi tukevat. Yksittäisen ryhmätapaamisen rakenne voi olla esimerkiksi seuraava:



KUVIO 2. Ryhmätapaamisen rakenne.

Koska yhteisöllisyys on keskeinen sisäisen motivaation perustarve, ohjaajan tulee mahdollistaa ja tukea asiakkaiden välistä keskinäistä vuoropuhelua. Vertaisten kokemus ja jakaminen on ryhmäytymisen edellytys. Siksi päivän aiheesta karkaavia keskustelujakaan ei tule liiaksi estellä. Valmennuksen kuusi ryhmätapaamista keskittyvät kukin eri aiheeseen. Ne voidaan toteuttaa eri järjestyksessä, mutta suositusjärjestys on seuraava:

1. Mistä tulen?

- Asiakas tunnistaa yhtäläisyyksiä sekä merkityksiä menneisyytensä ja nykytilanteensa välillä. Tämä sisältää työskentelyä, jonka kautta asiakas hahmottaa aikaisempaa muodollista sekä ei-muodollista kokemusta (perhe, ystävät, harrastukset, työ, koulutus).
- Asiakas ryhmytyy muiden valmennuksen osallistujien kanssa sekä kokee luottamusta turvallisessa ilmapiirissä.

2. Minne menen?

- Asiakas tunnistaa omia mielenkiinnon ja kiinnostuksen kohteitaan ilman ulkoisia rajoitteita.
- Asiakas keskustelee tavoitteiden merkityksestä muiden ryhmän jäsenten kanssa.

3. Missä olen?

- Asiakas osaa pukea sanoiksi (ja mahdollisesti kirjoittaa) oman muodollisen ja ei-muodollisen osaamisensa. Edellisen pohjalta asiakas tunnistaa ja arvostaa osaamistaan, jota hän ei aikaisemmin tiedostanut.
- Asiakas osaa kertoa omasta osaamisestaan muille ryhmän jäsenille.

4. Minne menen?

- Oman osaamisensa perusteella asiakas tiedostaa tämän hetken realistiset koulutus- ja työllistymispolut. Tätä kautta hän ymmärtää, mitä konkreettisia toimenpiteitä asetettujen tavoitteiden saavuttaminen edellyttää.
- Ryhmässä asiakas kertoo omista ja kuulee muiden koulutus- ja työllistymispoluista.

5. Miten menen?

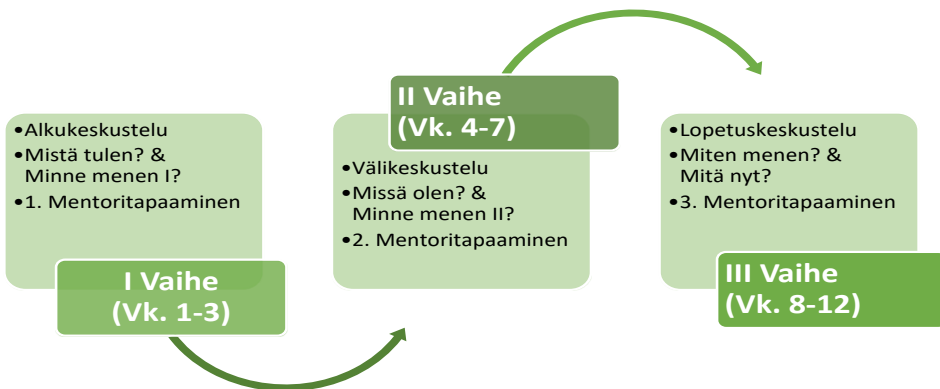
- Asiakas saa työkaluja, joilla hän voi parantaa sekä suullista että kirjallista ilmaisuaan.
- Asiakas harjoittelee omaa ilmaisukykyään ryhmän jäsenten kanssa.

6. Mitä nyt?

- Asiakas suorittaa konkreettisia toimenpiteitä välihaastattelussa laaditun etenemissuunnitelman pohjalta.
- Asiakas jakaa kokemuksiaan ryhmässä toimimisesta ja sen merkityksestä valmennuksen aikana.

Valmennuksen vaiheet

Valmennuksen sisältö voidaan jakaa kolmeen eri vaiheeseen, jotka muodostavat jokainen selvän kokonaisuuden. Peräkkäisten vaiheiden kasvava ajanjakso ilmentää valmennuksen tiiviyyden merkitystä erityisesti valmennuksen alkupäässä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että yhden vaiheen tai sen sisällön väliin jättäminen johtaisi asiakkaan kohdalla välttämättä valmennuksen keskeytymiseen. Vaikka edeltävä vaihe tukee seuraavan vaiheen mielekästä toteutumista, vaiheita tai osioita ei voida nähdä toisistaan riippuvaisina ja siten toistensa edellytyksinä. Tämä ei sopisi yhteen asiakkaan itseohjautuvuuden kanssa.



KUVIO 3. Valmennuksen vaiheet.

I Vaihe on sekä asiakkaan osallistumisen että valmennuksen onnistumisen kannalta kriittisin. Asiakas tutustuu useisiin eri ihmisiin: ohjaaja, mentori ja vertaisryhmä. *Tutustumisvaihe* tarkoittaa siten monia sosiaalisia tilanteita ja ryhmäytymistä lyhyen ajan sisällä. Tässä vaiheessa asiakas saa pohtia menneisyyttään ja tulevaisuuttaan itsenäisesti ilman ohjaajan vaikutusta. II Vaihe on valmennuksen varsinainen *työskentelyvaihe*, jonka tarkoituksena on hahmottaa asiakkaan realistisia koulutus- ja työllistymispolkua. Työskentely on käytännössä tavoitteiden asettamista ja toimenpiteiden suunnittelemista, mikä määrittelee, mitä tapahtuu valmennuksen lopussa ja erityisesti sen jälkeen. Tässä vaiheessa ohjaaja osallistuu asiakkaan työskentelyyn tuomalla realistisia näkökulmia asiakkaan pohdinnan avuksi. III Vaihe on valmennuksen *toimenpidevaihe*, joka jatkuu vielä valmennuksen jälkeen. Asiakas suorittaa yhdessä sovittuja toimenpiteitä, jotta hän saavuttaisi asettamiaan tavoitteita.

Ohjaajan näkökulma

Moni valmennus toteutuu usein eri tavalla kuin miten se on mallinnettu. Tämä on luonnollisesti seurausta jokaisen asiakkaan henkilökohtaisista tarpeista ja aika-aulusta. Tässä valmennuksessa useampi asiakas kaipasi enemmän ohjaajan konkreettista ohjausta kuin mitä valmennus alun perin tavoitteli. Tästä seurasi usein ylimääräistä yksilöohjausta. Asiakkaan itseohjautuvuuden edistäminen tarvitsee usein enemmän aikaa kuin mitä esimerkiksi tämä valmennusmalli kykenee tarjoamaan. Konkreettisuuden eli asiakkaan urapolun hahmottumisen ei kuitenkaan tarvitse olla ulkoapäin ohjattua. Vaikka ohjaajalla on selkeä näkemys siitä, mitä asiakkaan pitäisi tehdä tai mihin hänellä on realistiset mahdollisuudet, asiakkaan oma oivallus on ensiarvoisen tärkeä. Henkilökohtainen oivaltaminen, johon asiakasta voi myös ohjata, edistää sisäistä motivaatiota ja minäpystyvyyttä varsinkin pitkällä tähtäimellä.

Lähteet

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

Ryan, R. M. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford Publications.

Ari Haapanen

VALMENNUKSESSA MUKANA OLLEIDEN KOKEMUKSIA

Haastattelujen palautteesta kerättiin osallistujilta palautetta sekä verkkokyselyn että haastattelujen avulla. Palaute oli yleisesti ottaen positiivista ja osallistujat kokivat valmennuksen selkeyttäneen omia tulevaisuudensuunnitelmiaan ja parantaneen omia taitoja mm. työhaussa ja oman osaamisen esiin tuomisessa. Hieman yllättävä palaute valmennuksesta oli, että osallistujat olisivat halunneet valmennuskertojen olevan pidempiä ja myös valmennuskertojen määrää toivottiin lisättäväksi. Suunnitteluvaiheessa valmennukset oli pyritty pitämään maksimissaan kahden tunnin mittaisina, jottei valmennuksesta olisi tullut liian raskasta.

Hyvinä asioina valmennuksesta mainittiin muun muassa se, että kaikki osallistujat olivat miehiä, yhteydenpito valmennettavien kanssa oli onnistunutta ja säännöllistä, valmennus ei ollut pakollista ja asiakas sai päättää, missä yksilöohjaus toteutettiin.

Valmennuksen kehittämiskohteiksi osallistujat mainitsivat ajallisen keston lisäksi muun muassa keskusteluun perustuvan toiminnan lisäämisen entisestään. Valmennuksessa käytettiin jonkin verran esimerkiksi tablettitietokoneita erilaisen tehtävien tekemiseen. Osa osallistujista oli sitä mieltä, että kaikki tehtävät olisi voinut tehdä keskustelemalla. Osaamisen kartoitusta ja siihen liittyvää henkilökohtaista ohjausta toivottiin lisää. Sen sijaan työhaastatteluun valmistautumista olisi voinut vähentää. Ilmeisesti osallistujat kokivat hallitsevansa työnhakukäytännöt ja olivat mahdollisesti saaneet tähän liittyvää valmennusta jo joltain muulta taholta.

Ryhmäkeskusteluja pidettiin onnistuneina. Osallistujat kokivat keskustelujen aiheet (esim. työnhaku, työmarkkinat) hyviksi ja keskusteluja saatiin hyvin aikaiseksi. Turhiksi koettuja aiheita ei ollut. Keskustelut koettiin onnistuneiksi, koska osallistujien mielestä aiheisiin oli kohtalaisen helppo tarttua ja osallistujilla oli erilaisia kantoja asioihin.

Yksilöohjausta pidettiin hyvänä ja tarpeellisena. Toisaalta myös yksilöohjausta toivottiin olevan enemmän. Erityisesti alkuhaastattelua pidettiin tärkeänä. Alkuhaastattelussa toivottiin otettavaksi esiin enemmän henkilökohtaisia asioita.

Valmennusprosessi oli pitkälti ennalta suunniteltu, joten ryhmäläisten osallistuminen prosessin suunnitteluun ja valmennuksen sisällön määrittelyyn jäi varsin vähäiseksi. Tämä ei kuitenkaan ollut pelkästään huono asia. Valmennuksen sisältöä pidettiin mielekkäänä ja hyödyllisenä. Osallistujien tarpeet tulivat esiin alkukartoituksessa, jonka tulokset huomioitiin valmennusprosessissa.

Mentorointia pidettiin hyvänä toimintamuotona. Toisaalta osallistujat kokivat, ettei mentorointi tuonut kovin paljoa uutta, konkreettisesti asioita eteenpäin vievää sisältöä valmennukseen. Jatkossa mentoroinnin roolia valmennuksessa täytyy täsmentää. Nyt jäi osittain auki kysymys, mikä on mentorin rooli.

Ensimmäiset valmennukset järjestettiin alkuvuodesta 2017. Kokemukset ja palaute valmennuksesta olivat positiivisia. Ensimmäiseen valmennukseen osallistui seitsemän nuorta miestä. Näistä yksi työllistyi valmennuksen myötä, ja kaksi osallistujaa suunnitteli hakeutumista opiskelemaan sote-alalle.

Hankkeessa toteutetusta valmennuksesta kerättiin osallistujapalautetta verkkokyselyn ja haastattelujen avulla. Verkkokyselyssä valmennukseen osallistuneilta kysyttiin mielipidettä valmennuksen mielekkyydestä teemoittain. Teemat käsittelivät valmennusta yleisesti, valmennusryhmän toimivuutta, yksilöohjausta ja mentorointia sekä valmennuksessa tarjottua tietoa naisvaltaisista (sote) aloista mahdollisena suuntautumisvaihtoehtona.

Palaute oli positiivista ja valmennus koettiin hyödylliseksi. Osallistujat kokivat, että valmennus oli selkeyttänyt heidän ura- ja koulutuspolkujaan. Valmennukseen liittyviä ryhmäkeskusteluja sekä yksilöohjausta pidettiin hyödyllisinä.

Kannustaminen sote-alalle

Hankkeen tavoite sukupuolenmukaisen eriytymisen vähentämisestä ja miesten kannustamisesta naisvaltaisille sote-aloille ei herättänyt osallistujissa suurta kiinnostusta. Osallistujista yksi kiinnostui valmennuksen myötä hakemaan opiskelemaan sote-alalle. Muuten osallistujat olivat sitä mieltä, että valmennus ei tarjonnut heille sellaista tietoa naisenemmistöisistä aloista tai sote-alasta, jotta he olisivat olleet valmennuksen jälkeen aikaisempaa kiinnostuneempia hakeutumaan näille aloille.

Hankkeessa on tuotettu valmennuksissa käytettäväksi ja verkkomateriaaliksi viisi videota, joissa jokaisessa yksi naisenemmistöisellä alalla työskentelevä mies kertoo hakeutumisestaan alalle ja omasta työstään. Näitä videoita valmennukseen osallistuneet nuoret pitivät erinomaisena tapana kertoa poikkeuksellisista uravalinnoista ja miehistä epätyypillisillä ammattialoilla. Videoita on tarkoitus käyttää jatkossa valmennuksissa ja ne tullaan liittämään hankkeen tuottamaan verkkomateriaaliin.

Hankkeessa tuotettuja videoita pidettiin mielenkiintoisina. Osallistujat kuitenkin pitivät parempana, että valmennuksessa olisi ollut paikan päällä sosiaalialan opiskelija tai sosiaalialalla työskentelevä henkilö kertomassa alasta. Näin olisi saatu suora kontakti ja olisi voitu esittää heti mieleen tulevia kysymyksiä.

Nuorten palaute

Hankkeen kohderyhmän nuorilla saattoi olla monenlaisia vaikeuksia opiskelutai työpaikan löytämisessä. Toiset eivät tienneet, mitä haluaisivat tehdä ja osalla saattoi olla koulutus johonkin ammattiin, mutta syystä tai toisesta työpaikkaa ei ollut löytynyt. Osalla saattoi olla jopa työkykyyn vaikuttavia fyysisiä rajoitteita. Yhteistä osallistujille oli kuitenkin se, että he olivat motivoituneita löytämään elämälleen uutta suuntaa ja hakeutumaan opiskelemaan tai töihin.

Lyhyen valmennuksen puitteissa ei voitu taata, että osallistuja olisi varmasti saanut valmennuksen aikana tai heti sen jälkeen itselleen sopivan työ- tai opiskelupaikan. Valmennuksen tuloksellisuus näkyi pikemminkin siinä, että ryhmään osallistuvat nuoret kokivat valmiuksiensa ja itsetuntemuksensa parantuneen ja rohkaistuivat hakeutumaan aktiivisesti kohti tavoitteitaan.

Silti myös välittömiä onnistumisia saattoi tapahtua. Yksi ensimmäiseen valmennukseen osallistuneista nuorista miehistä joutui valmennuksen kestäessä yllättävän positiivisen ongelman eteen. Hän tuli valituksi samaan aikaan kahteen eri työpaikkaan, eikä oikein tiennyt mitä tällaisessa tilanteessa tulisi tehdä.

Työpaikan saanut nuori mies koki hyötyneensä valmennuksesta ja että valmennus oli vaikuttanut hänen työsaantiinsa. Hän piti hyvänä sitä, että valmennuksessa oli sekä ryhmä- että yksilövalmennusta. Omalla kohdallaan hän koki yksilövalmennuksen erityisen hyödylliseksi, koska siinä oli voitu keskittyä juuri hänen tilanteeseensa ja hänen työpaikan saantiinsa. Ryhmävalmennusta hän piti hyvänä, koska siinä sai vertaistukea muilta ryhmäläisiltä.

Tämä työpaikan löytänyt nuori tiedosti itse tarvitsevansa apua työnhaussa ja sen miettimisessä, minkälainen työ hänelle sopisi. Hän oli ollut työvoiman palvelukeskuksen asiakkaana, mutta asiakkuus oli loppunut, eikä hän enää saanut sitä kautta työvalmennusta. Tämän vuoksi hänen kohdallaan ryhmävalmennus osui täsmälleen oikeaan kohtaan.

Sitä tämä nuori mies ei tiennyt, olisiko hän ilman valmennusta hakenut työpaikkaa. Hän oli edelleen jo jonkin aikaa töissä oltuaan ihmeissään siitä, miten hänen työnhaussaansa lopulta kävi.

Keskeisimpänä apuna valmennuksesta hän mainitsi vertaistuen. Tämän lisäksi hän totesi valmennuksesta seuraavaa:

”Sain vertaistukea. Sain myös tavata uusia työttömiä ja mukavia ryhmän vetäjiä. Sain apua työn hakuun ja työhjuttuun yleensäkin vinkkejä. Valmennusta olisi saanut olla enemmän ja yksilötapaamisia olisi voinut olla myös enemmän.”

Tarjottavien tukitoimien ei siis tarvitse olla valtavan suuria ja laajamittaisia. Keskeistä on, että toimenpiteet ovat oikea-aikaisia ja tavoitteet kohdallaan.

Peter Peitsalo

MENTOROINTI OSANA VALMENNUSTA

Auta miestä mäessä -hankkeen valmennusprosessin rakenteeseen kuului myös nuorille tarjottu mahdollisuus mentorointiin. Mentoreina toimivat työelämässä mukana olevat miehet, jotka olivat koulututtuneet hankkeen puitteissa järjestetyssä mentorointikoulutuksessa. Mentorointi pyrittiin toteuttamaan samanaikaisesti valmennusryhmän kanssa, mutta joissain tapauksissa mentorointi jatkui perustellusti myös valmennusryhmän jälkeen.

Miksi mentorointi osaksi valmennusta?

Vuonna 2016 nuoret miehet ja heidän syrjäytymisriskinsä nostettiin esille monessa eri yhteydessä; huoli nuorten miesten kohdalla liittyi erityisesti uraan, opintoihin sekä työllistymiseen. Eri selvitykset osoittivat kiistatta, että miesten erityiskysymyksien huomiointiin on olemassa selkeä tarve. Nuorten kasvuun ja kehitykseen, aikuistumiseen sekä myös uravalintoihin liittyy sukupuolittain omia erityiskysymyksiä, joiden tunnistamisella ja työstämisellä voidaan vaikuttaa myönteisesti nuorten elämään. Esimerkkinä sukupuoleen liittyvistä kysymyksistä mainittakoon nuorten NEET-miesten osuuden lisäksi työelämän voimakas eriytyminen.

Mentoroinnilla on myös selkeästi todennettuja hyötyjä opiskelu- ja urakon- teksteissa. Leskelän (2005, 5, 243) mukaan opintojen ohella toteutettu mentorointiohjelma tuotti merkittäviä vaikutuksia aktoreille, mikä näkyi muun muassa käsitysten uudistumisessa, voimaantumisen ja urakehityksessä. Lisäksi mentorointi tuotti aktoreille lukuisia muita positiivisia asioita, kuten jaksamista, kriisistä selviytymistä, stressin ja turhautumisen vähentymistä sekä urakehityksen ja uratulevaisuuden jäsentymistä. Mentoroinnilla pystytään myös vastaamaan melko erilaisiin tarpeisiin, joita aktoreilla on. Tämä tapahtuu erityisesti mentorin tarjoaman keskustelukumppanuuden, kokemuksen, asiantuntijuuden sekä aktoreiden tarpeisiin kohdentuvan täsmäohjauksen avulla. (Em 2005, 242)

Mitä mentorointi on?

Mentorointi on vapaaehtoisuudelle pohjautuvaa kahdenkeskistä – joissain tapauksissa myös ryhmämuotoisesti toteutettua – toimintaa, jossa kokeneempi henkilö (mentori) antaa oman osaamisensa, ajatuksensa ja näkemyksensä nuoremman (aktori / mentoroitava) käyttöön. Yleisenä tarkoituksena mentoroinnilla on usein johonkin elämäntilanteeseen liittyvien kysymysten käsittely toisen, ehkä samankaltaisia asioita kokeneen, henkilön kanssa. Pääasiallisesti mentorointia harjoitetaan työelämässä, jossa kokeneemmat asiantuntijat ja johtajat toimivat nuoremmille eräänlaisina neuvonantajina tai sparrauskumppaneina. Mentorointia on mahdollista tehdä osana omaa perustyötään, mutta varsinaista palkkaa tai palkkiota siitä ei kuitenkaan makseta.

Ura- ja opiskelumentorointi ja sen tavoitteet

Nimensä mukaisesti ura- ja opiskelumentorointi keskittyy mentoroitavan kysymyksiin näillä elämän osa-alueilla. Mentoroinnin tavoitteena on tukea nuorta selkeyttämään omia ajatuksiaan mahdollisen työn tai opiskelun suhteen sekä autamaan häntä tekemään realistisia ja itselleen mielekkäitä valintoja. Mentoroinnin tarkoitus ei ole ohjata nuorta päätöksenteossa, vaan enemmänkin tarjota erilaisia vaihtoehtoja, näkökulmia, kriittisiä pohdintoja sekä mentorin kokemusten kautta kosketuspintaa omiin kysymyksiin.

Mentorointijakso oli valmennuksessa yleisistä käytänteistä poiketen varsin lyhyt ja tiivis. Mentorointi ajoittui Mies, minne matka -valmennusryhmän kanssa päällekkäin seitsemän viikon ajalle. Yhteydenpito mentorin ja mentoroitavan välillä oli viikoittaista ja yhteydenpidon käytänteistä kukin pari sopi mentorin johdolla erikseen.

Koska mentoroinnissa keskityttiin nuorten kannalta isoihin elämän suunta- viivoihin ja tulevaisuuden kannalta merkittäviin kysymyksiin, ja koska mentorointiin osallistuvilla nuorilla ei välttämättä ollut kovinkaan selvää kuvaa omista motiiveista, tulevaisuudensuunnitelmista tai itsestä opiskelijana tai työntekijänä, edellytti mentorointisuhde mentorilta riittävää ymmärrystä mentorisuhteesta, sen pedagogisesta luonteesta ja siihen liittyvistä valta-asetelmista. Kouluttautumisen kautta saatu riittävä ymmärrys näistä asioista takaa eettisesti kestävänsä toiminnan ja tukee parhaalla mahdollisella tavalla nuoren elämän kannalta onnistuneita valintoja.

Mentorointikoulutuksen sisältö ja toteutus

Auta miestä mäessä -hankkeen mentorikoulutus oli laajuudeltaan 12 tuntia ja jakautui neljälle lähiopetuskerralle. Koulutuksen tavoitteena oli, että osallistujat saivat riittävät valmiudet toimia mentoreina nuorten miesten uraan ja opiskeluun liittyvissä kysymyksissä. Koulutuksen jälkeen osallistujat mentoroivat Mies, minne matka -valmennusryhmään osallistuneita nuoria.

Mentorikoulutuksen sisältö

Koulutuksen sisältö sekä opetusmenetelmät oli valittu huomioiden ura- ja opiskelumentoroinnin käytänteet ja sisällöt. Lähiopetuskertojen teemoja olivat mentoritoiminnan perusteet, mentorisuhde oppimisen tukena, mentorin identiteetin kehittyminen sekä mentorisuhde käytännössä. Keskeisessä asemassa teemoja valittaessa oli toisaalta käytännönläheinen perehtyminen mentorointiin ja toisaalta tarvittavan teoriapohjan omaksuminen.

1. kerta: Mentoritoiminnan perusteet

Ensimmäisen tapaamisen sisältö oli koulutusryhmän käynnistäminen, uraan ja opiskeluun kohdentuvan mentoritoiminnan perusteet sekä hyvän mentori-aktori-suhteen luominen.

Koulutus aloitettiin vapaamuotoisella tutustumisella. Hanketyöntekijät esittelivät itsensä lisäksi myös taustaorganisaationsa sekä kertoivat Auta miestä mäessä -hankkeesta ja sen tavoitteista. Hanketyöntekijöiden esittäytymisen jälkeen vuoro annettiin osallistujille. Esittäytymisen yhteydessä heiltä myös tiedusteltiin, miksi he olivat osallistuneet koulutukseen ja minkälaisia odotuksia heillä oli koulutuksen suhteen.

Esittelyjen jälkeen käytiin lyhyesti läpi koulutusohjelman rakenne ja sisältö. Sisällön läpikäynnin jälkeen siirryttiin puhumaan mentoroinnista. Yleistä tietoa mentoroinnista käytiin läpi melko vähän ja painotus oli enemmän siinä, mitä ura- ja opiskelumentorointi on ja minkälaisiin tarpeisiin sillä pyritään vastaamaan. Keskeisiä aiheita olivat NEET-ilmiö sekä se, millä tavalla aikuinen mies voi mentorina toimia roolimallina nuoremmalle miehelle. Ura- ja opiskelumentorointiin liittyvä esittely sisälsi yleisen tiedon ohella myös paljon käytännönläheistä tietoa muun muassa mentoroinnin käytännön toteutuksesta osana valmennusryhmää.

KOOSTE 1. KERRASTA:

1. Esittäytymiset
2. Mentoritoiminnan perusteet
 - a. Mitä mentorointi on
 - b. Suhde lähityömuotoihin
 - c. Ura- ja opiskelumentorointi
 - i. NEET-ilmiö
 - ii. Mies nuorten miesten mentorina
 - d. Mentorointia tukevat arvot (vapaaehtoisuus, sitoutuminen, luottamus ja avoimuus)
3. Hyvän mentori-aktori-suhteen luominen
 - a. Hyvän suhteen perusteet
 - b. Aktorin lähtökohdista työskentely
 - c. Tehtävä- ja tunneprosessin hallinta
 - d. Mentorisuhde luottamuksesta haastamiseen ja kyseenalaistamiseen
4. Keskustelutehtävä: Mistä näkökulmasta kokee mentorisuhteen luomisen luontevaksi

2. kerta: Mentorisuhde oppimisen tukena

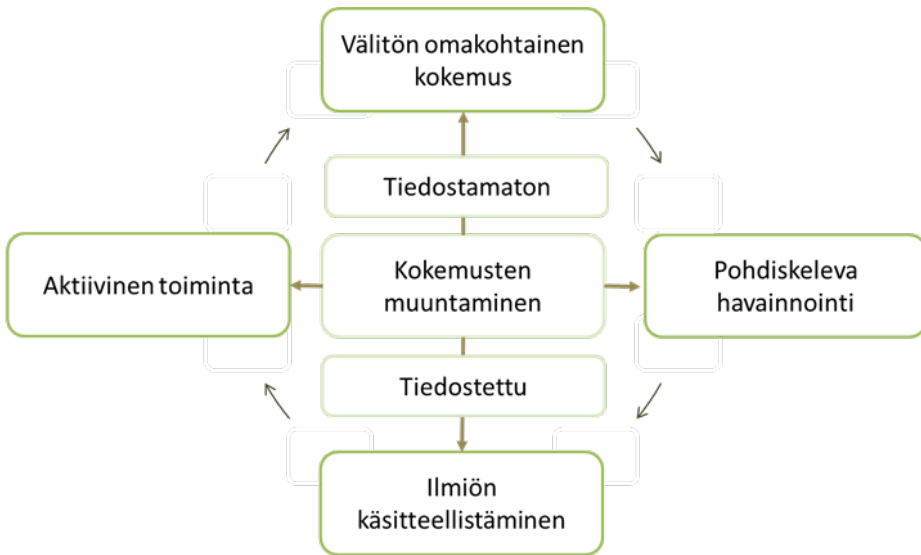
Toisen lähiopetuskerran aiheina olivat oppimisen ja kehittymisen tukeminen osana mentoriprosessia sekä aikuisen oppiminen. Oppimisnäkökulmaa haluttiin korostaa erityisesti siksi, että mentorisuhteessa kumpikin osapuoli, sekä mentori että aktori, voivat oppia uutta. Oppimista korostettiin myös siksi, että tapa, jolla mentori asettuu työskentelysuhteeseen, on ratkaiseva sen kannalta, minkälaiseksi mentorikokemus aktorille muodostuu.

Oppimiskerta aloitettiin lyhyellä kuulumiskierroksella, jonka yhteydessä käytiin läpi myös päivän agenda. Ensimmäinen teoriaosuus liittyi kokemukselliseen oppimiseen ja aihetta käsiteltiin Kolbin kehän avulla. Kokemukselliseen oppimiseen liittyy vahvasti myös hiljaisen uraan liittyvän tiedon sanoiksi pukeminen. Tätä prosessia tarkasteltiin SECI-mallin avulla ja ryhmässä pohdittiin, miten mallia on mahdollista hyödyntää mentoroinnin arjessa.

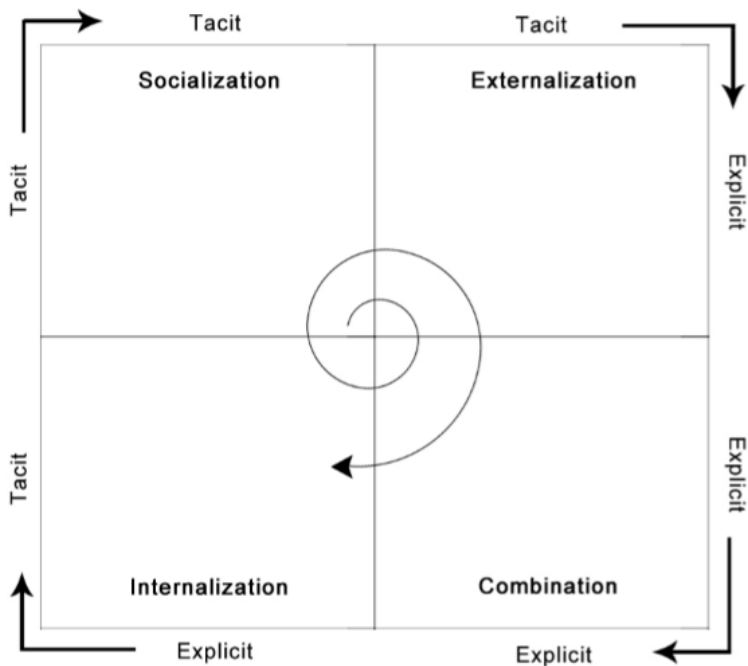
KOOSTE 2. KERRASTA:

1. Kuulumiskierros
2. Kokemuksellinen oppiminen (Kolbin kehä)

Diak



KUVIO 4. Kolb: kokemuksellinen oppiminen. Teoksessa Työnohjaus vai superviisaus (Keski-Luopa L.)



KUVIO 5. Seci-malli.

4. Paritehtävä: Miettikää omaan työuraan tai opiskeluun vaikuttanutta merkittävää asiaa, tapahtumaa tai valintaa. Kuvailkaa parille, millä tavalla se on vaikuttanut nykyiseen uraanne. Mitä olette oppineet tämän myötä. Pari voi esittää täydentäviä kysymyksiä.
 - a. 10 min keskustelua, jonka jälkeen vaihto.
 - b. Keskustelua harjoituksesta.
5. Työnohjauksellista keskustelua mentoroinnista

3. kerta: Mentorin identiteetin kehittyminen

Kolmannen tapaamisen aiheita olivat työssä oppimisen ja ammatillisen identiteetin kehittyminen sekä itselle luontainen tyyli toimia mentorina.

Kolmannella kerralla työskentelyä määrittivät pitkälti koulutettavien oma-kohtaiset kokemukset ja näiden työstäminen joko yksin tai yhdessä ryhmän kanssa. Koulutuspäivän aloittamisen jälkeen ryhmä keskusteli siitä, minkälaisia ajatuksia mentorointi herättää. Kouluttajan tehtävänä oli tässä kohtaa olla ainoastaan sivussa ja seurata sitä, minkälaisia teemoja koulutettavat nostivat käsittelyyn. Yhteisen keskustelun jälkeen kouluttaja kertoi havainnoistaan ryhmälle nostaen esiin sekä teemoja, joita ryhmä käsitteli että teemoja joihin mahdollisesti vain viitattiin ohimennen. Palautekeskustelussa kouluttajan tehtävä oli antaa ryhmäläisille palautetta tavalla, joka vahvisti heidän uskoa mentorin rooliinsa.

Ryhmän keskustelu mentoroinnista vei koulutuksen aiheeseen, jossa käsiteltiin ryhmäidentiteettiä vs. henkilökohtaista identiteettiä. Tähän tematiikkaan syvennyttiin keskittymällä siihen, miten yksilön identiteetti yleisesti muodostuu ja millä tavalla eri viiteryhmät vaikuttavat tähän. Teemaa käsiteltiin sekä mentoreiden oman identiteetin että aktorien (nuoret miehet) näkökulmasta.

Päivän viimeisenä harjoitteena oli kuvata omaa opiskelu- tai työhistoriaa. Tehtävän sai tehdä melko vapaasti kirjoittaen, piirtäen tai molempia yhdistellen. Oman historian kuvaus tehtiin ainoastaan itseä varten eli tätä ei käyty yksityiskohtaisesti läpi ryhmässä. Sen sijaan ryhmässä keskusteltiin yleisemmällä tasolla siitä, mitkä asiat omassa työhistoriassa ovat tämänhetkisen tilanteen kannalta merkityksellisimpiä ja miksi.

KOOSTE 3. KERRASTA:

1. Kuulumiskierros: Mitä ajatuksia mentorointi herättää osallistujissa?
2. Ryhmäkeskustelu: 20 min keskustelua siitä, mitä mentorointi on.
 - o Kouluttaja kirjasi havainnot ylös; mitä teemoja nousi käsittelyyn ja mitkä näyttäytyivät enemmän hiljaisina signaaleina.

- o Keskustelun tavoitteena oli luoda sekä ryhmän yhteistä että laajemman kulttuurin kuvausta mentorin identiteettiin vaikuttavista tekijöistä.
- 3. Ryhmäidentiteetti vs. henkilökohtainen identiteetti
- 4. Tehtävä: Kukin kirjasi itselleen ylös niitä tekijöitä, tapahtumia tai kokemuksia, jotka omasta mielestään liittyvät merkittävästi ura- ja opiskelumentorointiin (käytännössä osallistujat laativat joko kirjoittaen tai piirtäen itselleen kuvauksen omasta opiskelu- ja työhistoriastaan).
- 5. Ryhmäkeskustelu päivän aiheesta

4. kerta: Mentorointi käytännössä

Viimeisen päivän aiheina olivat mentorointisuhde käytännössä sekä mahdolliset ongelmatilanteet ja niiden käsittely.

Kuulumiskierroksen jälkeen ryhmässä syvennyttiin yhteisen keskustelun kautta mentoroinnin käytännön asioihin. Näitä olivat muun muassa mentorisopimus, yhteydenpito aktoriin sekä mahdolliset ongelmatilanteet ja näiden ratkaiseminen.

KOOSTE 4. KERRASTA:

1. Kuulumiskierros: Mitä tänään olisi hyvä käsitellä, jotta mentorina toimiminen olisi helppoa?
2. Mentorointiin liittyvät käytännön asiat
 - a. Mentorisopimus
 - b. Yhteydenpito
 - c. Ongelmatilanteet mentoroinnissa
 - d. Mentorien yhteiset tilaisuudet
3. Ryhmäkeskustelu mentoroinnin käytännön kysymyksistä
4. Koulutuksen päätös, todistukset ja palautteet

Kokemuksia ja arviointia mentorikoulutuksesta

Osallistujilta kerättiin koulutuksesta palautetta suullisesti sekä heti koulutuksen päätyttyä että myöhemmin 2018 alkuvuonna järjestetyssä mentorien yhteistapaamisessa. Saatujen palautteiden perusteella osallistujat olivat olleet tyytyväisiä koulutukseen ja kokivat sen tarjoavan tarkoituksenmukaista tietoa, joka helpottaa tulevaa mentorina toimimista.

Hankkeen ensimmäisessä mentorikoulutuksessa oli mukana Diak:n opiskelija **Teemu Viikeri**. Hänen merkittävä roolinsa oli paitsi olla koulutusryhmän tasa-veroisenä jäsenenä sekä myös toimia koulutuksen arvioijana. Ennen koulutuksen

alkua vastaava kouluttaja pyysi keskittymään havainnoissa erityisesti siihen, miten koulutettavat oppivat mentoriksi ja minkälainen oppimisprosessi oli. Jäljempänä olevat lainaukset ovat suoraan Viikerin (2017) kirjoittamasta raportista.

Koulutuksen tavoitteena oli rakentaa mentori-identiteetti ja mentorointiin tarvittava osaaminen huomioiden koulutukseen osallistuneiden miesten olemassa olevat kokemukset ja tietotaito. Tällöin mentoroinnin perustan muodostivat vahvasti ne kokemukset, joita osallistujille oli kertynyt opiskelu- ja työajalta.

”Koulutuksen keskiössä oli eniten mielestäni koulutettavien omat kokemukset, jotka käsittelivät omaa menneisyyttä, opiskelua ja työtä sekä minuutta. Näiden kokemusten kautta koulutettavat refleктоivat omia käytäntöjään koulutuksessa käytävään teoriaan ja näin refleктоivat asioita ja teemoja kokonaisuutena. Tätä refleктоintia tapahtui selvästi jokaisella koulutuskerralla kaikkien koulutettavien kohdalla, jonka näen olevan koulutuksen onnistumisen kannalta olennaisin havainto.”

Koulutuksen osallistujamäärä vaikuttaa merkittävästi siihen, minkälaisia menetelmiä kannattaa hyödyntää. Pienemmällä ryhmällä toteutettaessa koulutuksessa on mahdollista päästä syvemmälle henkilökohtaisella tasolla ja siten tavoittaa kunkin koulutettavan omasta työhistoriastaan mentoroinnin kannalta aidosti merkityksellisiä valintoja, tilanteita ja kokemuksia. Toisaalta suurempi koulutusryhmä mahdollistaa paremmin erilaisten pari- ja ryhmäkeskusteluiden vaihtelun.

”Itse huomioin sitä, että pienemmällä porukalla keskustelua ja syvempää, henkilökohtaista jakamista tapahtui enemmän. Toisaalta, isommalla koulutettavien määrällä pystyi järjestämään enemmän parityöskentelyä, jolla oli omat positiiviset puolensa. Parityöskentelymenetelmä toimi ensimmäisellä koulutuskerralla hyvin ja koulutettavat itsekkin toivoivat sitä enemmän. Mitä enemmän toisten tuntemista tapahtui, sitä suurempi oli ryhmän sisäinen turvallisuus.”

Koulutus rakennettiin tarkoituksellisesti siten, että se koostui neljästä erillisestä tapaamisesta. Tällä pystyttiin osaltaan vaikuttamaan siihen, että koulutus ja oppiminen muodostuisivat käytänteiksi. Tätä tukevat myös Viikerin havainnot, joista näkyy ennen kaikkea siirtyminen yleisen tason keskustelusta henkilökohtaiseen, mikä myös kielii osaltaan luottamuksen kasvusta ryhmässä sekä koulutusryhmän keskinäisestä ryhmäytymisestä.

”Mitä pidemmälle koulutus meni, sitä enemmän ajatukset mentorina toimimisesta siirtyi yleisestä mentoroinnista henkilökohtaiseksi. Tämän myötä koulutettavat pystyivät miettimään myös omia vahvuuksiaan, heikkouksiaan sekä positiivisia ja negatiivisia odotuksiaan liittyen mentorointiin. Koulutettavat myös toivat paljon itse teemoja keskusteluun, kouluttajan ei siis tarvinnut olla äänitorvena. Koulutettavilta tuli paljon hyviä kommentteja mentoroinnista, mikä näytti sen, miten myös asioiden sisäistämistä ja käsitteellistämistä tapahtui koulutuksen aikana.”

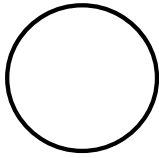
Ehkä keskeisin palaute oli se, että osallistujat pitivät koulutusta tarpeellisena mentoroinnin toteutuksen kannalta. Tämä on merkityksellistä siksi, että pääsääntöisesti mentorointiin ei ole olemassa mitään yhtenäistä koulutusta tai koulutussuositusta.

Lähteet:

- Leskelä, J. (2005). *Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena*. Tampere: Tampere University Press. (Väitöskirja, Tampereen yliopisto). Saatavilla <http://urn.fi/urn:isbn:951-44-6331-5>
- Viikeri, T. (2017). Mentorikoulutuksen arviointi. Julkaisematon raportti.

Topi Tarkki

ARVIOINTIA MENTOROINNISTA NUORTEN MIESTEN TYÖURAVALMENNUKSESSA



pinnäytetyössäni selvitin, minkälaisia kokemuksia Auta miestä -hankkeen työ- ja koulutusuravalmennuksessa ja mentoroinnissa mukana olleet miehet saivat mentoroinnista osana valmennusprosessia. Hankkeen kohderyhmänä olivat nuoret syrjäytymisvaarassa olevat miehet. Sen tavoitteena oli muun muassa nuorten miesten koulutus- ja työurien edistäminen sekä miessensitiivisten valmennusmenetelmien kehittäminen. Tutkimuksen aineisto kerättiin haastattelemalla syksyn 2017 ja kevään 2018 valmennusryhmistä mentorointiin osallistuneita miehiä sekä heidän mentoreitaan.

Mentorointisuhde on kahden yksilön, mentorin ja mentoroitavan eli aktorin, välillä tapahtuva yhteinen, tasavertaiseen suhteeseen perustuva prosessi, jossa molemmat osapuolet kehittyvät ammatillisesti tai muutoin. Vastavuoroisessa luottamuksellisessa prosessissa molemmat osapuolet voivat vapaasti ilmaista itseään sekä jakaa kokemuksiaan, tuntemuksiaan ja tietojaan. Urakehityksen lisäksi mentorit antavat aktoreilleen monesti myös psykososiaalista tai emotionaalista tukea, kuten hyväksyntää, neuvontaa, ystävyysuhteen tai roolimallin, mutta saavat samalla myös mahdollisuuden kehittää itseään.

Sekä aktoreiden että mentoreiden kokemukset mentoroinnista ja sen vaikutuksista olivat enimmäkseen positiivisia. Mentoroinnissa nähtiin olevan paljon potentiaalia tukea valmennuksen tavoitteita yksilöllisemmällä tasolla kunkin aktorin henkilökohtaiset tarpeet huomioon ottaen.

Aktoreiden kokemuksia mentoroinnista osana valmennusta

Valmennuksessa olleille miehille mentorointiin osallistuminen oli vapaaehtoista. Mentorin itselleen ottaneet miehet toivat esiin mentoroinnin tuoneen heille konkreettisten työ- ja koulutusuraa edistävien neuvojen lisäksi uusia näkökulmia, uusia voimavaroja sekä uskoa omiin kykyihinsä ja lisää itseluottamusta. Mentorointi koettiin hyvänä lisänä ryhmävalmennukselle ja sitä tukevaksi. Mentorointi mahdollisti aktoreille työskentelyn heille itselleen juuri sillä hetkellä ajankohtais-

ten asioiden parissa, mikä ei välttämättä ryhmävalmennuksessa ollut mahdollista. Ryhmävalmennuksessa käsiteltyjen teemojen lisäksi aktorit kertoivat saaneensa mentoreilta tukea, kannustusta ja rohkaisua sekä työllistymiseen liittyvissä tavoitteissa että sen lisäksi myös muilla elämän osa-alueilla.

Aktorit kertoivat lähteneensä mukaan mentorointiin melko vähäisin ennakkotiedoin siitä, mistä mentoroinnissa itse asiassa on kyse. Mukaan prosessiin he lähtivät avoimin mielin ja ajatuksella, ettei mentoroinnista ainakaan ole haittaa tai ettei mentorointiin osallistumisessa ainakaan menetä mitään.

”Mä ajattelin, että mä hyötyisin siitä enemmän kuin koin että mitään haittaa, ihan avoimin mielin lähdin, mutta tosiaan ei mulla kyllä hirveesti tietoa ollut, että mihin mä olin lähdössä mukaan.” (A1)

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

”Vähän sama juttu, että sitä suositeltiin niin hirveen kovasti, että ota nyt, ota nyt, niin mä aattelin, että ei mulla oo mitään hävittävää, niin otetaan nytte, kokeillaan nytte. Mulla ei ollu mitään odotuksia, et mä lähin niinku tyhjin mielin sinne.” (A3)

Tämä vaikeutti osaltaan prosessien käynnistämistä ja tavoitteiden asettamista mentoroinnille, mutta toisaalta kertoo kuitenkin aktoreilla olleen odotuksia mahdollisista positiivisista vaikutuksista mentoroinnin osalta. Työskentelyssä lähdettiin aluksi keskittymään enemmän konkreettisiin työ- tai koulutusuraa edistäviin tavoitteisiin. Prosessien edetessä ja mentorointisuhteiden syventyessä työskentely siirtyi kuitenkin enemmän elämän muilla osa-alueilla olevien tavoitteiden pariin. Mentoroinnin kautta saatu henkinen tuki ja kannustus sekä sosiaalisten haasteiden selättämiseen tähtäävä työskentely nousikin mentorointisuhteiden edetessä tärkeämmäksi osaksi mentorointia kuin suoraan työn- tai koulutuspaikan hakeamiseen tähtäävät tavoitteet. Juuri nämä elämän muilla osa-alueilla olevat haasteet ovat ehkä aikaisemmin vaikeuttaneet aktoreiden työllistymistä tai opiskelupaikan saamista. Mentoreilta aktorit kertoivat saaneensa paljon kannustusta ja tukea. Aktorit kertoivat muun muassa itseluottamuksensa, rohkeutensa ja uskon omiin kykyihinsä kasvaneen. Lisäksi he kertoivat saaneensa apua sosiaalisiin haasteisiinsa. Eräs aktori kuvaili prosessin etenemistä seuraavasti:

”-- mulla yks iso ongelma-alue on ehkä itseluottamus, josta hän (mentori) oli samaa mieltä. Ja hän hyvin usein rohkas mua luottamaan itseeni ja kokeilemaan eri asioita ja ottamaan vähän enemmän riskejä -- -- Sain ainakin vaikutelman, että hän uskoi minun mahdollisuuksiin, minun potentiaaliini -- -- Ekalla kerralla olin hirmu ujo, sisäänpäin kääntynyt ja sitten vikalla kerralla sitten taas olin paljon itsevarmemman olonen. Jos olen (huomannut muutosta omassa toiminnassa) niin se on enemmänkin semmosta, että mä voin, mä oon ehkä vähän rohkeampi ottamaan mahdolliseen työnantajaan yhteyttä, että ”hei onko teillä töitä tarjolla?” (A1)

Sekä mentoroinnissa että valmennuksessa saamansa kannustuksen ja tuen myötä aktorit kertoivat myös konkreettisista onnistumisistaan:

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

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

Mentorointi koettiin aktoreiden keskuudessa hyvänä lisänä ryhmävalmennukselle. Eniten mentoroinnista koettiin suhteessa valmennukseen olevan hyötyä siinä, että aktorille tarjoutui mahdollisuus paneutua mentorin kanssa juuri itselle henkilökohtaisesti merkittäviin ja ajankohtaisiin asioihin.

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

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

Omien vahvuuksien sekä voimavarojen löytämiseen ja vahvistamiseen tähtäävän työskentelyn myötä aktorit tekivät myös itse positiivisia huomioita omasta käytöksestään sekä tavoittivat asioita, joiden kehittämisen kanssa kannattaa työskennellä jatkossa.

”No mä ehkä aavistin tätä aiemmin, mutta nyt se konkretisoitu, että mä oon kyllä erittäin itsekriittinen. Puhuttiin joskus ammattimaisuudesta ja itsestäni ammattilaisena, niin me siinä vähän käytiin läpi mun omia vahvuuksia ja heikkouksia ja sillä hän sai mutkin näkemään, että mulla on enemmän tarjottavaa työnantajalle, kuin itsekään joskus annan itelleni arvoa.” (A1)

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

Kaiken kaikkiaan kokemukset mentoroinnista osana valmennusta olivat aktoreiden keskuudessa positiivisia. Eräs aktori summaa mentoroinnin merkityksen mukana olleille aktoreille vastauksellaan kysymykseen ”Koitko mentoroinnin auttaneen sinua tavoitteiden saavuttamisessa?”:

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

Mentoreiden kokemuksia toiminnastaan

Mentorointiin valmistautuminen aloitettiin koulutuksella. Koulutus jakautui neljälle kerralle ja oli yhteensä laajuudeltaan 12 tuntia. Koulutuksen tavoitteena oli antaa mentoreiksi ryhtyville miehille riittävät valmiudet toimia mentoreina nuorten miesten koulutukseen ja uraan liittyvissä kysymyksissä. (Katso artikkeli Mentorointikoulutuksen toteutus ja osallistujien kokemukset samassa julkaisussa.)

Koulutus koettiin hyväksi pohjaksi mentoroinnin aloittamiselle ja mentorit kertoivat saaneensa siitä paljon hyödyllisiä työkaluja työskentelyynsä. Mentoreita yhdisti halu auttaa nuoria eteenpäin sekä kehittää itseään.

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

Kaikkia mentorointisuhteita yhdistivät alun haasteet tavoitteiden asettamisessa yhteiselle työskentelylle. Mentorointisuhteiden edetessä sekä mentoreiden ja aktoreiden vuorovaikutussuhteiden kehittyessä työskentelyssä päästiin eteenpäin. Samalla mentoroinnin edetessä mentoroinnin pääpaino vaikutti siirtyvän konkreettisesti työ- ja koulutusuraa edistävien tavoitteiden kanssa työskentelyn sijaan enemmän aktorin henkisiä voimavaroja vahvistavaan työskentelyyn. Mentorit huomasivat aktoreilla olevan suurempi tarve löytää ratkaisuja elämässään oleviin muihin haasteisiin ja kokivat aktoreiden henkisen tukemisen ja kannustamisen tärkeäksi ja eteenpäin vieväksi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

”Mun elämä kun on semmosta, mä elän semmosessa tietynlaisessa putkessa ja tavallaan se että mitä tuolla, mitä täällä maailmassa oikeesti tapahtuu, tapahtuu, niin siitä helposti vieraantuu siellä omassa pienessä mukavuuden putkessaan menee ja elää elämäänsä ja tavallaan, että näkee ja ymmärtää sen, ni kyllä mulla on niinku silmät avautunu tämän mentoroinnin kautta muun

muassa. Mul on muitakin tämmösiä, sanotaanko vapaaehtoistöitä, mitä mä teen, et mä nään, mä jalkaudun sinne oikeeseen elämään tiätsä, ja näkee sitä, kokee sitä ja jos jollakin tavalla sillä omalla kokemuksella, osaamisella, millä hyvänsä voi olla jotain hyvää tekemässä, niin kyl mä sitä mielelläni jaan --. -- Siinä oppii kyllä ittestään myös aina, aina niissä tapaamisissa.” (M1)

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

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

Kehittämisehdotuksia mentoroinnin toteutukseen osana valmennusta

Kaikista valmennukseen osallistuneista miehistä vain pieni osa halusi itselleen mentorin valmennuksen ajaksi. Lisäksi mentorointiin osallistuneet miehet kertoivat lähteneensä mukaan melko vähäisin tiedoin siitä, mistä mentoroinnissa ylipäätään on kyse. Tämä aiheutti osaltaan haasteita mentoroinnin aloittamiselle, koska esimerkiksi työskentelyn tavoitteiden asettaminen oli aktoreille aluksi hyvin haastavaa. Parempi tutustuminen mentorointiin esimerkiksi heti valmennuksen alussa mahdollistaisi tehokkaamman työskentelyn mentoroinnissa sekä mahdollisesti innostaisi mukaan enemmän osallistujia valmennuksessa mukana olevista.

Myös mentoroinnin ajoittaminen suhteessa valmennukseen oli hyvin vaihtelevaa ja osa mentorointisuhteista pääsi käynnistymään vasta ryhmävalmennuksen jo päätyttyä. Mentoroinnin ajoittuminen paremmin päällekkäin ryhmävalmennuksen kanssa tarjoaisi mahdollisuuden käsitellä mentoroinnissa myös valmennuksessa sillä hetkellä käsiteltyjä asioita ja samalla mentorointi saattaisi toimia entistä paremmin juuri valmennusta tukevana. Osaltaan vaikeuteen mentoroinnin ajoittamisesta valmennuksen kanssa päällekkäin vaikutti haaste saada mukaan riittävästi innokkaita mentoreita. Tulevien valmennusten markkinoinnin yhteydessä voisikin olla hyödyllistä tuoda esiin mukana olleiden mentoreiden saamia positiivisia kokemuksia hankkeessa mukana olemisesta.

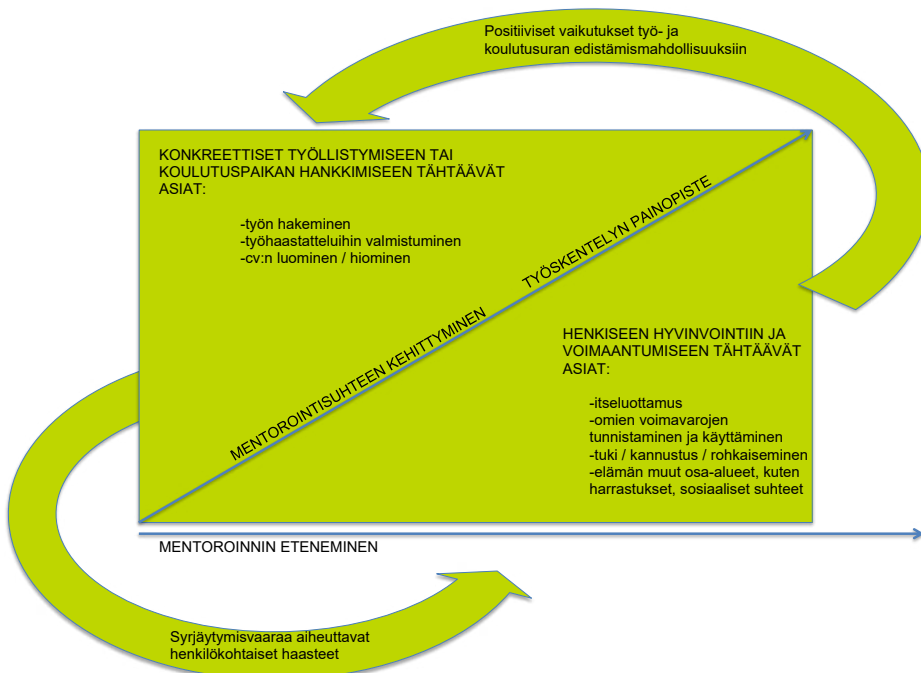
Mentoroinnin mahdollisuudet osana työ- ja koulutusuravalmennusta

Kaiken kaikkiaan mentorointi mahdollisti monipuolisen tuen tarjoamisen siinä mukana olleille. Ryhmämuotoisen valmennuksen keskittyessä asioiden tarkasteluun yleisemmällä tasolla ja koko ryhmän edellytykset ja valmiudet huomioon ottaen, antoi mentorointi jokaiselle siihen osallistuneelle mahdollisuuden saada erityistä tukea henkilökohtaisesti ajankohtaisiin asioihin. Etenkin niissä mentoointisuhteissa, joissa mentorin ja aktorin välinen vuorovaikutussuhde ehti syventyä, päästiin työskentelemään enemmän myös muiden kuin konkreettisesti työllistymiseen tai koulutukseen liittyvien asioiden parissa, mitkä kuitenkin osaltaan ovat olleet mahdollisesti osasyynä haasteissa hakeutua töihin tai koulutukseen.

Aktoreiden esiin tuomat kokemukset valmennuksesta sekä asiat joihin mentoroinnissa lopulta keskityttiin osoittavat valmennuksen kohderyhmän haasteiden työ- ja koulutusuran etenemisen kannalta monesti olevan konkreettisten taitojen puuttumisen sijaan muilla elämän osa-alueilla. Merkittävimmäksi eteenpäin vieväksi voimaksi mentorointisuhteissa nousi muun muassa sosiaalisten suhteiden, itsetunnon ja henkisen hyvinvoinnin kohentamiseen tähtäävä työskentely. Tämä osoittaa osaltaan tarpeen juuri tämänkaltaisten menetelmien kehittämiseen syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Vastavuoroisessa mentorointisuhteessa aktorille toisaalta tarjoutuu mahdollisuus keskittyä nimenomaan työ- tai koulutusuran edistämiseen mentorin tukemana, mutta myös toisaalta kehittää itseään muilla elämän osa-alueilla. Haasteet sosiaalisessa kanssakäymisessä ovat monelle syrjäytymisvaarassa olevalle nuorelle yksi merkittävistä taustatekijöistä jäädä pois työ- tai koulutusmarkkinoilta, etenkin nyky-yhteiskunnassa, jossa kenenkään ei välttämättä tarvitse edes astua ulos kotoaan. Fyysinen, kasvotusten tapahtuva kanssakäyminen toisen ihmisen kanssa edistää taas väistämättä sosiaalisten taitojen kehittymistä. Juuri tietyllä kohderyhmälle räätälöityjen palvelujen avulla voidaan madaltaa kynnyistä osallistua erilaisiin omaa osaamista kehittäviin palveluihin.

Mukana olleet aktorit kokivat mentoroinnin myötä rohkaistuneensa, saaneensa lisää itseluottamusta sekä löytäneensä itsestään uusia voimavaroja. Parhaimmillaan voimaantumisen ja itseluottamuksen kasvun myötä tapahtuvat positiiviset vaikutukset aktorin elämän muilla osa-alueilla heijastuvat myös työn tai opiskelupaikan hakuprosessiin. Tuomalla mentorointia laajemmin mukaan osaksi syrjäytyneiden ja syrjäytymisvaarassa olevien nuorten työ- ja koulutusuravalmennusta, tarjoaa se yhden mahdollisuuden kehittää palveluita tehokkaammiksi sekä samalla paremmin kohderyhmäänsä auttaviksi.

Kuviossa 1 on esitetty hankkeen mentorointisuhteissa tapahtunutta kehitystä ja työskentelyn painopisteen siirtymistä konkreettisista työllistymiseen tai koulutuspaikan saamiseen liittyvistä tavoitteista enemmän muilla elämän osa-alueilla esiintyviin, osittain syrjäytymisvaaraa lisääviin haasteisiin kohdistuvaan työskentelyyn.



KUVIO 6. Mentorointisuhteen kehittymisen myötä tapahtuva muutos työskentelyn painopisteessä

Lähteet:

- Heikkinen, H., Jokinen, H. & Tynjälä, P. (2012). Vermen teoreettiset perusteet ja toimintaperiaatteet. Teoksessa H. Heikkinen, H. Jokinen, I. Markkanen & P. Tynjälä (toim.) *Osaaminen jakoon. Vertaisryhmämentorointi opetuslallalla* (s. 45–85). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Juuti, P. (2016). *Johtamisen kehittäminen*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kupias, P. & Salo, M. (2014). *Mentorointi 4.0*. Helsinki: Talentum.
- Leskela, J. (2005). *Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena*. Tampere: Tampere University Press.
- Ristikangas, V., Clutterbuck, D. & Manner, J. (2014). *Jokainen tarvitsee mentorin*. Helsinki: Kauppakamari.
- Wasserman, I. & Blake-Beard, S. (2010). *Leading Inclusively: Mind-Sets, Skills, and Actions for a Diverse, Complex World*. Teoksessa K. H. Bunker, K. A. Bunker, D. T. Hall, & K. E. Kram (2010). *Extraordinary Leadership: Addressing the Gaps in Senior Executive Development* (s. 197-212). Hoboken: John Wiley & Sons

KIRJOITTAJAESITTELY

Haapanen Ari, VTM, projektipäällikkö, Diakonia-ammattikorkeakoulu. Toiminut hankkeen projektipäällikkönä osallistuen hankkeen valmennusmallin kehittämiseen ja valmennusryhmien käytännön vetämiseen. Aiemmin työskennellyt mm. yritysten yhteiskuntavastuun ja työelämän monimuotoisuuden tutkijana sekä uravalmentajana.

Huotari Paavo, TM, väitöskirjatutkija, Helsingin yliopisto. Alkuvaiheessa toiminut hankkeen projektipäällikkönä ja myöhemmin valmennusryhmien ohjaajana. Hän on kehittänyt ja mallintanut hankkeen valmennusprosessia. Aikaisemmin työskennellyt mm. uravalmentajana.

Hyväri Susanna, VTT, TKI-asiantuntija, Diakonia-ammattikorkeakoulu. Tutkimus- ja kehittämistehtävät sekä julkaisutoiminta ovat käsitelleet syrjäytymisen ja huono-osaisuuden kysymyksiä, palvelukäyttäjien ja kansalaisten osallisuus- ja vaikuttamismahdollisuuksia sekä aluekehittämistä. Hanketyössä toiminut asiantuntijana nuorten työllistymisen, osallisuuden ja hyvinvoinnin kehittämistehtävissä. Auta miestä mäessä -hankkeessa toiminut kehittämistyön asiantuntijana.

Peitsalo Peter, Executive coach, BoMentis Oy. Toiminut hankkeen aikana Miessakit ry:ssä kehittämispäällikkönä ja hankkeen osatoteuttajana. Vastuualueena oli erityisesti hankkeen mentoritoiminnan suunnittelu ja toteuttaminen.

Tarkki Topi, sosionomi YAMK, Diakonia-ammattikorkeakoulu. Teki ylemmän AMK-tutkintonsa opinnäytetyön hankkeessa. Perehtyi hankkeessa toteutettuun mentorointitoimintaan ja raportoi siitä. Pitkä kokemus käytännön sosiaalityöstä lasten ja nuorten parissa.

Timperi Tomi, toiminnanjohtaja, Miessakit ry. Toiminut hankkeen ohjausryhmän jäsenenä ja Miessakkien yhteyshenkilönä hankkeen toiminnassa.

DIAK PUHEENVUORO

DIAK PUHEENVUORO –sarjassa julkaistaan Diakonia-ammattikorkeakoulun temaattisia puheenvuoroja, erilaisia selvityksiä sekä opinnäytetöitä. Tekstilajiltaan julkaisut voivat poiketa tieteellisestä tai raportoivasta tekstistä.

Diak Puheenvuoro 1: Liisa Kauppinen & Irina Leino & Kirsti Kauppinen (toim.), 2016. Kokemuksellista taidetietä kulkemassa

Diak Puheenvuoro 2: Jorma Niemelä (toim.), 2016. Sote sosiaalisen kestävyysden vahvistajana

Diak Puheenvuoro 3: Raili Gothóni, Mikko Malkavaara & Minna Valtonen (toim.), 2016. Muutosvoimaa – tutkimuksia diakista ja teologiasta

Diak Puheenvuoro 4: Mari Pulkkinen, Eija Rautasalo & Tuija Rönkä (toim.), 2016. Arjen helmiä – työelämälähtöistä osallistavaa kehittämistä sairaanhoitajakoulutuksessa

Diak Puheenvuoro 5: Marina Seffansson & Outi Polso, 2017. Masennuksen hoitoon lääkkeitä, terapiaa ja liikuntaa.

Diak Puheenvuoro 6: Päivi Thitz, 2017. Etsivää ja osallistavaa vanhustyötä kehittämässä. Ikäarvokas –hankkeen ulkoinen arviointi

Diak Puheenvuoro 7: Hanna Hovila, Anna Liisa Karjalainen & Juhani Toivonen (toim.), 2017. Yhteistyötä, kehittämistä ja kokeilua ammattikorkeakoulujen kielten ja viestinnän opetuksessa

Diak Puheenvuoro 8: Päivi Vuokila-Oikkonen & Pirkko Pätynen, 2017, Osallistavan yhteiskehittämisen prosessi : Esimerkkinä osallisuutta ja uusia palvelumalleja moniammatillisen palveluohjauksen keinoin (OSUMA) –projekti

Diak Puheenvuoro 9: Keijo Piirainen & Tuula Pehkonen-Elmi 2017, Muuttivatko palvelut ja mihin suuntaan? Nuorten palvelujen kehittämisen tuloksia Pieksämäellä 2015–2017

Diak Puheenvuoro 10: Anne Surakka, Virpi Kuvaja-Köllner & Reija Paananen 2017. Valmennuspaja Mahiksen vaikutusten ja kustannusten tarkastelua: Aina saa tulla ja voi puhua mistä vaan, luottamuksella

Diak Puheenvuoro 11: Heikki Hiilamo, Anne Määttä, Karoliina Koskenvuo, Jussi Pyykkönen, Tapio Rissanen & Sanna Aaltonen 2017. Nuorten osallisuuden edistäminen. Selvitysmiehen raportti

Diak Puheenvuoro 12: Marja Pinolehto (toim.), 2017. Sujuvampia opinpolkua romaneille ja maahanmuuttajille. Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeen loppuraportti

Diak Puheenvuoro 13: Anu Ahola, 2018. Humanoidirobotti pienten alakoulu-
laisten tukena haastaviksi koetuissa vuorovaikutustilanteissa

Diak Puheenvuoro 14: Tiina Ervelius (toim.), 2018. Sairaanhoidaja-diakonissa-
koulutus saamelaisalueella

Diak Puheenvuoro 15: Niina Mäenpää, Katri Perho & Mertsu Ärling (toim.),
2018. Uskalla! It's possible: romanien sujuvat koulutus- ja työllisyyspolut. Tšeta-
nes naal- ja Nevo tiija –hankkeiden loppujulkaisu

Diak Puheenvuoro 16: Mikko Malkavaara (toim.), 2018. Pohdintaa oikeasta,
väärästä ja diakoniasta : Kai Henttosen juhlakirja

Diak Puheenvuoro 17: Anu Halonen, Leena Sundqvist ja Marja Tomberg
(toim.), 2018 Sujuvampia opintopolkua maahanmuuttajille Satakunnassa. Opin
portailla Satakunnassa –hankkeen loppuraportti

Diak Puheenvuoro 18: Keijo Piirainen, 2018. Kriisiavusta vastuulliseen
asiakasohjaukseen. Opas sosiaalisen kuntoutuksen rakenteen ja prosessin
haltuunottoon

Diak Puheenvuoro 19. Anne Surakka & Reija Paananen, 2018. Valmennuspa-
ja-asiakkuus ja nuorten sosiaali- ja terveystalvelujen käyttö

Diak Puheenvuoro 20. Susanna Hyväri, Marja Lindholm & Niko Nummela (toim.), 2019. Nuorten osallisuuden vahvistaminen teatteri- ja liikunta-alan yhteistoimintaa kehittämällä

Diak Puheenvuoro 21. Reija Paananen, Sakari Kainulainen, Essi Hyppönen, Henni Leikas, Anette Lindström & Juuso Lökfors, 2019. 10 tarinaa nuoruudesta ja tuen tarpeista. Nuorten ajatuksia palveluiden kehittämiseksi

Diak Puheenvuoro 22. Ari Nieminen, 2019. Osallisuuden tila. Käsitteestä ja toteutuksesta

Diak Puheenvuoro 23. Susanna Hyväri, Marja Lindholm & Niko Nummela (eds.), 2019. Improving the social inclusion of young people through the cooperation of theatre and sports

Diak Puheenvuoro 24. Ari Haapanen (toim.), 2019. Auta miestä mäessä. Nuorten miesten koulutus- ja työuravalmennusprojekti

DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUJEN KRITEERIT

DIAK TUTKIMUS -sarjassa julkaistaan uutta ja innovatiivista tietoa tuottavia tieteellisiä tutkimuksia Diakonia-ammattikorkeakoulun opetus-, tutkimus- ja kehittämistoiminnan alueilta. Julkaisut ovat monografioita tai artikkelikokoelmia.

DIAK TYÖELÄMÄ -sarjassa julkaistaan tutkimus- ja kehittämisraportteja sekä opinnäytetöitä, jotka ovat tuottaneet innovatiivisia ja merkittäviä työelämää kehittäviä tuloksia. Sarjaan voivat tarjota julkaisuja Diakonia-ammattikorkeakoulun työntekijät, opinnäytetyöntekijät ja ulkopuoliset kirjoittajat.

DIAK PUHEENVUORO -sarjassa julkaistaan Diakonia-ammattikorkeakoulun temaattisia puheenvuoroja, erilaisia selvityksiä sekä opinnäytetöitä. Tekstilajiltaan julkaisut voivat poiketa tieteellisestä tai raportoivasta tekstistä.

DIAK OPETUS -sarjassa julkaistaan pedagogista kehittämistä kuvaavia julkaisuja, oppimateriaaleja, oppaita ja työkirjoja.

ISBN 978-952-493-334-6 (verkkojulkaisu)

ISSN 2343-2217 (verkkojulkaisu)

Miksi nuoret miehet syrjäytyvät? Nuoret miehet ovat ylliedustettuina työkyvyttömien joukossa, mutta TE-palvelujen asiakkaista vain yksi kolmasosa on miehiä. Minne miehet katoavat? Eikö palvelutarjonta vastaa nuorten miesten tarpeisiin? Näihin kysymyksiin etsittiin vastauksia ja ratkaisuja Diakonia-ammattikorkeakoulun hallinnoimassa Auta miestä mäessä -hankkeessa.

Hankkeessa nuorten miesten palvelutarpeisiin pyrittiin vastaamaan kehittämällä ryhmämuotoista ja toiminnallista valmennusta. Keskeisenä ajatuksena oli, että suuntaamalla palveluja sukupuolen perusteella, voidaan vastata paremmin

kohderyhmän tarpeisiin. Tässä raportissa käsitellään sukupuolisensitiivisyyden ja mieserityisen lähestymistavan merkitystä yleisellä tasolla sekä suhteessa nuorten miesten uravalintoihin ja niihin mahdollisesti liittyviin tuen tarpeisiin.

Raporttia voidaan käyttää opaskirjana suunniteltaessa ryhmämuotoisia työ- tai -uravalmennuksia erityisesti nuorille miehille. Samoja menetelmiä voidaan käyttää myös muunlaisten ryhmien vetämiseen. Raportin artikkelit toimivat myös itsenäisinä kokonaisuuksina ja tarjoavat yleiskatsauksen sukupuolisensitiivisestä työotteesta uravalmennuksessa.