



Mentoroinnin elementit korkeakoulutettujen naisten työelämään siirtymisen tueksi ja segregaation purkamiseksi

Vinera Talja

2023 Laurea



Mentoroinnin elementit korkeakoulu- tettujen naisten työelämään siirtymi- sen tueksi ja segregaaation purka- miseksi

Vinera Talja

Mentoroinnin elementit korkeakoulutettujen naisten työelämään siirtymisen tueksi ja segregaaation purkamiseksi

Vuosi

2023

Sivumäärä

43

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli luoda mentoroinnin elementeistä mallinnos, jota toimeksiantaja voi hyödyntää tulevaisuudessa mentorointihankkeessaan. Toimeksiantajana on Suomen Akateemisten Naisten Liitto (SANL) - Finlands Kvinnliga Akademikers Förbund ry. Tarjoituksena oli tutkia, minkälaisien huolien kanssa korkeakoulutetut nuoret naiset kamppailevat valmistumisen ja työelämään siirtymisen vaiheissa, miten mentorointia tulisi järjestää, jotta nuori nainen saa tarvitseman tuen sekä miten mentorointia voidaan hyödyntää sukupuoleen perustuvan segregaaation vähentämiseksi.

Opinnäytetyön kokonaisvaltaisen teoreettisen viitekehityksen muodostaa mentorointi ja sukupuoleen perustuvaa segregaaatio mentoroinnissa. Teoriapohjassa esitellään, mitä mentorointi on, mihin sitä käytetään, keitä ovat mentoroinnin osapuolet sekä miten toteutetaan mentoroinnissa jatkuva oppiminen. Lisäksi keskitytään sukupuoleen perustuvaan segregaatioon kertomalla, mitä segregaaatio on ja miten se näkyy yhteiskunnassa. Lopuksi esitellään aiempien tutkimuksien avulla, miten mentorointia on hyödynnetty segregaaation purkamiseksi.

Opinnäytetyössä on käytetty laadullista tutkimusotetta. Menetelmänä on käytetty teemahaastattelua eli puolistrukturoitua haastattelua. Tavoitteena oli saada kokemuseräistä tietoa korkeakoulutuilta naisilta, jotta mentorointia voidaan järjestää vastaamaan heidän tarpeitaan. Haastateltavina oli kahdeksan korkeakoulusta valmistumassa olevaa tai vastavalmistunutta nuorta naista.

Haastattelujen avulla selvitettiin, että naiset kaipaavat tukea ja ohjausta työelämän alkuvaiheissa monimuotoisesti, kuten työnhakuun, osaamisen tunnistamiseksi sekä työssä jaksamiseen. Lisäksi mentoroinnin kautta haluttaisiin verkostoitua yritysten ja muiden työorganisaatioiden kanssa. Naisia tulisi rohkaista työllistymään miesvaltaisille työtehtäviin tarjoamalla kattavaa tietoa ja esittelemällä roolimalleja, koska nuoret kokivat, etteivät he saa tarpeeksi tietoa erilaisista urapolkumahdollisuuksista. Tuloksena koottiin mallinnokseksi mentoroinnin elementit, joita tulisi tulevaan mentorointiin sisällyttää.

Asiasanat: mentorointi, korkeakoulutetut, segregaaatio, työelämä

Vinera Talja

Elements of Mentoring to Support the Transition to Working Life and Dismantle Segregation of Highly Educated Women

Year 2023

Pages

43

The aim of this Bachelor's thesis was to create a model of the elements of mentoring, which the commissioner can use in the future in their mentoring project. The commissioner is Suomen Akateemisten Naisten Liitto (SANL) - Finlands Kvinnliga Akademikers Förbund registered association. The aim was to examine what kind of concerns do young women with higher education struggle within the stages of graduation and transition to working life, how mentoring should be organized to ensure that young women get the support they need, and how mentoring can be used to reduce gender segregation.

The overall theoretical framework of the thesis is mentoring and gender segregation in mentoring. The theoretical framework outlines what mentoring is, what it is used for, who the participants are in mentoring and how to implement continuous learning in mentoring. It also focuses on gender segregation by explaining what segregation is and how it is reflected in society. Finally, through previous research, it will be presented how mentoring has been used to dismantle segregation.

The thesis has used a qualitative research method. The method used is thematic interviews, in other words semi-structured interviews. The aim was to obtain empirical information from women with higher education to organize mentoring to meet their needs. The interviewees were eight young women graduating or newly graduated from higher education.

The interviews revealed that women need support and guidance in the early stages of working life in a variety of ways, such as job search, identifying skills and well-being at work. In addition, they would like to network with companies and other work organizations through mentoring. Women should be encouraged to get employed male-dominated jobs by providing them a comprehensive information and by introducing role models, as young people felt that they were not sufficiently informed about the different career paths available to them. As a result, the elements of mentoring that should be included in the future were modelled.

Keywords: mentoring, highly educated, segregation, working life

Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Tarkoitus ja tavoite.....	6
1.2	Toimeksiantaja	7
2	Mentorointi.....	7
2.1	Mentoroinnin perusteet	7
2.2	Mentoroinnin osapuolten roolit	9
2.3	Mentoroinnin toteutus ja palaute.....	11
3	Sukupuoleen perustuvan segregaaion vähentäminen mentoroinnissa	13
3.1	Sukupuoleen perustuva segregatio	14
3.2	Mentorointi segregaaion tasaamiseksi.....	16
4	Tutkielman toteutus	17
4.1	Laadullinen tutkimus	17
4.2	Aineisto	19
4.3	Tutkielman luotettavuus ja pätevyys	20
5	Tulokset	21
5.1	Työelämään suhtautuminen	22
5.2	Mentorointiteemat	23
5.3	Hyvä mentori ja mentorointi	26
5.4	Mentorointi osana työuralla kehittymistä.....	29
5.5	Mentorointi segregaaion vähentämiseksi	31
6	Mentoroinnin elementit	32
7	Luotettavuus ja pohdinta	35
	Kuviot	40
	Taulukot	40
	Liitteet	41

1 Johdanto

Mentorointi on yksinkertainen menetelmä, joka perustuu aktorin ja mentorin väliseen vuorovaikutukseen. Kyseessä on yhteistyösuhde, jolla tavoitellaan oppimisen ja osaamisen edistämistä sekä ammatillista kehitystä. (Kanniainen, Nylund & Kupias 2017, 5) Mentorointi on laajasti käytetty keino tukea erilaisissa elämäntilanteissa. Korkeakoulusta valmistumisen vaiheessa on tavanomaista, että nuorilla herää monia kysymyksiä ja haasteita liittyen työelämään, koska opiskelu- ja työelämä eroavat toisistaan monilla eri tavoin. Jokaisella työelämään siirtyvällä nuorella on erilaiset lähtökohdat riippuen aiemmin hankitusta tiedosta ja työkokemuksesta.

Opinnäytetyön teoriaperusta koostuu kahdesta toisiinsa liitettävästä asiakokonaisuudesta: mentoroinnista ja segregaatista. Ensin kuvataan mitä mentorointi on, mihin ja miten sitä käytetään sekä kerrotaan tarkemmin mentoroinnin osapuolten rooleista ja tehtävistä mentorointisuhteessa. Seuraavaksi esitellään, mitä on sukupuoleen perustuva segregatio sekä miten mentoroinnin avulla on tuettu naisia rikkomaan segregatiota työelämässä. Teoreettisen viitekehityksen jälkeen käydään läpi opinnäytetyön toteutusta ja kuvataan käytetty tutkimusmenetelmä. Viimeiseksi esitetään opinnäytetyön tuotos, empiirisen tutkielman tulosten ja teorian synteessinä koostettu mallinnos mentoroinnin elementeistä, jotka ovat olennaisia osatekijöitä sisällytettäväksi mentorointiin. Opinnäytetyönraportin päättää pohdinta opinnäytetyön onnistumisesta sekä mallinnoksen käytöstä ja jatkotutkimusaiheista.

1.1 Tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön taustalla on toimeksiantajan Suomen Akateemisten Naisten Liitto (SANL) - Finlands Kvinnliga Akademikers Förbund ry. tuleva mentorointiohjelmahanke. Opinnäytetyössä on tarkoitus tutkia, minkälaista mentorointia vastavalmistuneet tai valmistumassa olevat korkeakoulutetut naiset tarvitsevat. Tutkielmassa kartoitetaan, mitä haasteita nuoret naiset ovat kohdanneet aloitettuaan työelämän tai mitä huolia heillä on työllistymisen kynnyksellä. Tarkoituksena on selvittää, miten mentorointi voi tukea ja opastaa nuoria naisia työelämän alkuvaiheissa. Tutkielmassa kerätään kokemuspäistä tietoa tutkimuskysymyksiin vastavalmistuneilta sekä valmistumassa olevilta naisilta. Lisäksi selvitetään, miten nuorten naisten mielestä voidaan hyödyntää mentorointia vähentämään segregatiota kannustamalla naisia hakeutumaan miesvaltaisille aloille tai työtehtäviin.

Tavoitteena on tuottaa mentoroinnin elementeistä mallinnos, jota voidaan hyödyntää toimeksiantajan tulevassa mentorointihankkeessa. Mallinnosta varten kartoitetaan, mitkä mentorointiteemat ja keskusteluaiheet olisivat hyödyllisiä sisällyttää tulevaan mentorointiojelmaan nuorten naisten tukemiseksi työelämässä. Lisäksi pyritään löytämään toimiva mentorointitapa

sekä ideaalimentorin ominaisuuksia. Taustalla on ajatus, että kohderyhmän aitoja kokemuksia ja toiveita sisältyvän mentorointimallin avulla nuoria naisia voidaan kannusta hakeutumaan sukupuolelleen epätyypillisille aloille sekä etenemään työurallaan johto- taikka asiantuntija-tehtäviin.

1.2 Toimeksiantaja

Suomen Akateemisten Naisten Liitto (SANL) - Finlands Kvinnliga Akademikers Förbund ry. on puoluepoliittisesti sitoutumaton järjestö, joka on perustettu vuonna 1922. Liitto on korkeakoulututkinnon suorittaneiden naisten kansainvälinen verkosto, jonka tavoitteena on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta rauhan ja ihmisoikeuksien puolustamiseksi. Järjestöllä on sisarjärjestöjä 65 maassa sekä neuvoa-antava asema YK:n ECOSOC:ssa ja Unescossa. Liitolla on Suomessa valtakunnallisesti paikallisyhdistyksiä. Suomen Akateemisten Naisten Liitto perustettiin kansainvälisen Akateemisten Naisten maailmanjärjestön innoittamana. Vuonna 1919 perustettu maailmanjärjestö kannusti perustamaan ympäri maailmaa maajärjestöjä, jotka edistäisivät naisten kouluttautumista ja kansainvälistä verkostoitumista, ja näin omalla toiminnallaan edistäisivät naisten asemaa ja maailmanlaajuista rauhaa. (Akateemiset naiset 2023.)

Ensimmäiset Suomen Akateemisten Naisten Liiton puheenjohtajat olivat alojensa ensimmäisiä maistereita, tohtoreita ja professoreita. Alkuvuosikymmeniä järjestön keskittyi ensisijaisesti kannustamaan naisia kouluttautumaan ja vaikuttamaan yhteiskunnassa. Nykyisin liiton tarkoituksena on edelleen ajankohtaista edistää tasa-arvoa rauhan ja ihmisoikeuksien puolustamiseksi. Liitto järjestää erialaisia esitelmä-, keskustelu- ja koulutustilaisuuksia sekä tukee erilaisilla hankkeilla naisten verkostoitumista sekä työelämään sijoittumista myös muista kulttuureista tulleita korkeasti koulutettuja naisia. (Akateemiset naiset 2023.)

2 Mentorointi

Tässä luvussa esitellään, mitä on mentorointi ja mitä sillä tavoitellaan. Teoreettisessa viitekehyksessä kerrotaan mentoroinnin lähtötilanteesta sekä prosessin etenemisestä mentoroinnin suunnittelusta mentoroinnin päättymiseen. Esitellään mentoroinnin osapuolet, heidän roolinsa ja tehtävänsä mentorointisuhteessa. Lopuksi käydään läpi mentoroinnin perinteisen toteutustavan rinnalle nousseen toteutustavan sekä palautteen tärkeyttä mentorointiprosessissa.

2.1 Mentoroinnin perusteet

Mentoroinnin peruslähtökohtana on toiminta, jossa mentori ohjaa nuorempaa tai kokemattomampaa mentoroitavaa, jota kutsutaan aktoriksi. Mentori toimii asiantuntijana ja neuvonantajana sitoutumalla auttamaan aktoria ammatillisessa kehityksessä. Mentorin asemasta

huolimatta mentorointi on vuorovaikutuksellista kanssakäymistä, jossa aktorina on aktiivinen kehityshaluinen henkilö vuorovaikutussuhteessa mentorin kanssa. Mentoroinnin päätavoitteena on aktorin ammatillinen kasvu ja kehittyminen sekä uuden oppiminen. (Kupias & Salo 2014, 11-12.) Parhaimmillaan vuorovaikutussuhteessa sekä aktori että mentori hyötyvät mentoroinnista. Vaikka mentori on kokeneempi osapuoli, joka jakaa omaa osaamista eteenpäin, myös mentori voi saada tuoreita ajatuksia ja uusia näkökulmia jo aiemmin opitun kokemuksen jatkeeksi. (Mentorointiopas 2021-2022, 3.) Muuttuvassa työelämässä ajatus siitä, että vain pitkään työuralla ollut konkaritekiä voi antaa uutta ja hyödyllistä tietoa uusille sukupolville on vanhentunut ajatus. Uudet sukupuolet eivät suostu enää samalla tavalla vaieta työympäristössä ja sopeutumaan ainoastaan voimassa oleviin toimintatapoihin. Uusi sukupolvi korostaa muutostarvetta työelämässä. Oppiminen ja kehittyminen ei perustu pelkästään tiedon jakamiseen yhdensuuntaisesti. Nykyisin etsitään toimintamalleja, jossa oppimista ja erilaisten kokemusten jakamista molempiin suuntiin vuorovaikutuksessa. (Ristikangas, Ristikangas & Alatalo 2020, 11-12.)

Onnistuneen mentorointikokemuksen saavuttamiseksi on tärkeää asettaa tavoitteet, jotka luovat rungon ja suunnan koko prosessille. Yhteinen alkukeskustelu mentorin ja aktorin kesken antaa suunnan yhteiselle päämäärälle. On myös tiedostettava, että tavoitteet voivat mentorointiprosessin aikana muuttua. (Kanniainen ym. 2017, 18.) Mentorointia voidaan ohjata tavoitteiden kautta, mutta kaikille ei ole luontaista asettaa tavoitteita ja hallita niitä onnistuneesti. Yksinkertaistettuna ihmiset jaetaan kahteen luokkaan: tavoitteiden asettajiin ja ajalehtijoihin. Tavoitteiden asettajilla on osa-alueita elämässään, joissa he asettavat luonnostaan tavoitteita ja aktivoituvat määrätietoista tavoitteita kohti. Tavoitteiden asettajat ovat helpoin ryhmä toimimaan aktorina, koska he ovat jo etukäteen pohtineet heidän omat tavoitteensa, joita kohti on tarkoitus edetä. Toinen ryhmä, ajalehtijat, innostuvat lähes kaikesta ja kokevat kaiken olevan mielenkiintoista. Haastetta tuo se tosiasia, että kaikkea ei ehti eikä pysty tekemään, jolloin täytyy priorisoida tärkeimmät mielenkiinnonkohteet ja nostaa ne tavoitteeksi. Toisinaan ajalehtijoilla ei ole motivaatiota pyrkiä tiettyyn omaan tavoitteeseen, koska he sopeutuvat jo olemassa olevaan tilanteeseen tai samaistuvat toisten tahtoon. Mentoroinnin onnistumisen kannalta tärkeää on löytää oma tavoite, joka mentoroinnissa konkretisoidaan ja ohjataan toiminnaksi. (Kupias ym. 2014, 101-103.)

Mentorointi on laajasti käytössä oleva oppimismalli sekä Suomessa että muualla maailmassa. Korkeakoulujen mentorointimalleissa mentorointi sijoittuu opiskelijan valmistumisajankohdan molemmille puolille. Aktori voi olla siis joko valmistumassa oleva tai juuri valmistunut opiskelija, joka on aloittanut tai on aloittamassa työelämää. Mentorina toimii useimmiten samasta korkeakoulusta valmistunut pidempää työelämässä työskennellyt ammattilainen. Suomessa monet korkeakouluilla on tarjolla erilaisia mentorointiohjelmia, joiden avulla on tarkoituksena tarjota palveluja opiskelijoiden tavoitteiden mukaan. Esimerkiksi omia mentorointiohjelmia on Turun ja Oulun yliopistolla ja Haaga-Helian ammattikorkeakoulussa. Mentorointia myös

hyödynnetään yrittäjien ammattitutkinto- ja oppisopimuskoulutuksissa. Mentorointia järjestävät laajasti yrityksille ja yrittäjille. Mentorointi toimii mainiosti valmennusohjelmana henkilöstölle yrityksen sisällä. Riippuen mille henkilöstöryhmälle mentorointia on tarkoitus tarjota, ohjelmat voivat olla keskenään erilaisia. Yrittäjille on tarjolla erilaisia yrityksissä ja organisaatioissa toteutettuja mentorointeja. Esimerkiksi Naisyrittäjyyskeskus tarjoaa mentorointiohjelmaa, jossa tarkoituksena on tukea ja auttaa naisjohtajia- ja yrittäjiä. (Isotalo 2010, 8-13.)

Mentorointitapaamisien suunnittelu on olennainen osa onnistunutta kokemusta, minkä vuoksi mentori ja aktori tarvitsevat etukäteen sovittuja keskusteluaiheita tavoitteiden saavuttamiseksi. Aloittaminen voidaan kokea hankalaksi, koska alussa ei tunneta toisia eikä kyetä ymmärtämään toisen ajatuksia. Aloittamisen helpottamiseksi ja mentorointiprosessin etenemiseksi mentori ja aktorin tulisi sopia mentorointiaiheet. Aihepiirit auttavat suunnittelemaan tapaamisen rakennetta ja kulkua sekä hallitsemaan rajallisen ajankäyttöä. Tapaamisissa tulee priorisoida keskeiset aiheet, jotta rajallisesta tapaamisajasta saadaan kaikki hyödyt irti. Etukäteen valitut keskusteluaiheet antavat mahdollisuuden osapuolten valmistautua mentorointitapaamiseen. Ennen tapaamista tapahtuva pohdinta helpottaa syvällistä keskustelua, mikä itessään tehostaa ajankäyttöä. Lisäksi suunnitelma aiheista antaa mentorille ja aktorille vastuuntunnon, jonka avulla molemmat osapuolet voivat edistää keskustelua aiheista. Tämä kaikki auttaa pysymään mentoroinnissa määritetyissä tavoitteissa. (Dagli 2022.)

Mentorointiteemat määräytyvät aina aktorin elämäntilanteen mukaan. Asetetut tavoitteet määrittävät, mitä teemoja mentoroinnissa tullaan käsittelemään. Teemat toimivat askeleina kohti tavoitteita. Aktorilla on vastuu valita teemoja, joita hän haluaa mentoroinnissa käsiteltävän. (Kanniainen ym. 2017, 24.) Teemojen valinnan ytimenä ovat aktorin toiveet ja tavoitteet. Erilaisia teemoja voivat olla esimerkiksi urasuunnittelu, omien vahvuuksien tunnistaminen, työn ja muun elämän yhteensovittaminen tai yrittäjyys. (Ekonomit mer 2023.) Mentorointitapaamisissa käsiteltäviä teemoja voi olla myös konkreettisia asioista kuten työhakemuksen ja ansioluettelon laatiminen, valmistautuminen työhaastattelutilanteisiin, työtehtäviin ja työpaikkoihin tutustuminen alalta sekä vinkkejä verkoston luomiseen (Mentorointiopas 2021-2022, 14-15).

2.2 Mentoroinnin osapuolten roolit

Mentorista annetaan usein väärä kuva, että hän toimii eräänlaisena kaikkietävänä hahmona, joka jakaa viisauksiaan aktorille. Mentoroinnissa on kyse elämän perusasioista, esimerkiksi elämän erilaisista muutostilanteista. Mentori toimii ulkopuolisena tukena elämän haastavina hetkinä. (Ristikangas ym. 2020, 96.) Mentorin rooli voi olla moniulotteinen, mutta hän ei kuitenkaan ole johtaja, ohjaaja, perehdyttäjä eikä terapeutti. Näin ollen mentorin tehtävänä ei ole antaa omia päätöksiä tai ohjata aktoria tiettyyn suuntaan. Mentorin tehtävänä ei myöskään ole arvostella aktorin tekemiä valintoja. Mentori voi herätellä ajatuksia ja toimia

sillanrakentajana eteenpäin työelämässä tai omien vahvuuksien tunnistamisessa. Prosessin edetessä mentorointisuhde mentorin ja aktorin välillä kehittyy ja voi muuttaa muotoaan. Mentorointisuhde perustuu osapuolten luottamukseen: kun tämä on saavutettu mentorointisuhde voi edetä haastavimpiin kysymyksiin ja keskusteluihin. (Kanniainen ym. 2017, 7, 10-11, 37.) Mentorointisuhde ilman luottamusta ei toimi. Mentorin tulee välittää aktorille aito kiinnostuneisuus ja luottamuksellisuus, jotta aktori voi luottaa ja kokea ilmapiirin turvalliseksi. Tällöin aktori voi nostaa keskusteluun pelkoja, epävarmuutta ja muita henkilökohtaisia tunteita turvallisessa yhteistyösuhteessa. (Ristikangas ym. 2020, 90.)

Hyvä mentori esittää vain itseään ja kertoo omia kokemuksia. Tällöin opit, joita hän jakaa eteenpäin, vastaavat todellisuutta. Mentorointi itsessään synnyttää kulttuuria, jossa jakamista ja yhteistyötä arvostetaan. Mentorin vahvuutena on auttamisenhalu, jonka perusteella hän aidosti jakaa omia arvokkaita tietoja ja taitoja, joita hän ei halua omia puolustukseen ammattitaitoaan. Samalla hän ymmärtää, että antamalla hän myös saa uusia oppeja ja on utelias oppimaan. Jotta aktorilta voidaan oppia toisenlaisia elämäkokemuksia tai tuoreita näkemyksiä, tulee mentorin omata myönteinen asenne omaa oppimista kohtaan. Hyvä mentori osaa kuunnella ja antaa tilaa vuorovaikutukselle, mikä vaatii mentorilta kärsivällisyyttä ja tilannetajuja. (Kupias ym. 2014, 128-129.) Mentorin roolissa keskeistä on jakaa omia kokemuksia, kontakteja ja osaamista aktorille, olla kiinnostunut omaan oppimiseen ja tukea aktorin oppimista, sekä varata riittävästi aikaa mentoritapaamiseen (Mentorointiopas 2021-2022, 4).

Aktorin rooli mentoroinnin onnistumisessa on iso. Aktorille mentorointi on oppimisen paikka, mikä tarkoittaa, että hänen tulee olla aktiivinen, utelias ja avoin. Heti mentorointiprosessin alussa tulee hänen käyttää reilusti aikaa tavoitteiden määrittämiseen ja pohtia kysymyksiä ja keskusteluteemoja, jotka liittyvät omaan elämään, koulutukseen tai työasioihin. Kun nämä ovat tiedossa, mentoroinnista saa parhaimman hyödyn. Mentorin osaamista ja verkostoja tulisi rohkeasti hyödyntää tuoden esille itseään kiinnostavat ja hyödyntävät ajatukset sekä esittää rohkeasti kysymyksiä. (Mentorointiopas 2021-2022, 5.)

Mentoroinnin perusedellytys on kehittymishalu. Jotta mentorointi onnistuu, aktorilta vaaditaan motivaatiota sekä aktiivista ja vastuullista otetta kehittymiseensä ja mentorointia kohtaan. Kuten mentorin, myös aktorin tulee olla oma itsensä ja rehellinen itselleen ja mentorille voidakseen keskustella rehellisesti omista ajatuksistaan ja osaamisestaan. Avoin keskustelu edellyttää, että aktori tuo omia ideoitaan ja oivalluksiaan esille mentoroinnin aikana. Lisäksi hän on osattava kyseenalaistaa ja olla kriittinen nostamatta mentoria jalustalle. Hyvä aktori antaa rohkeasti palautetta oman ja mentorin oppimisen hyväksi. (Kupias ym. 2014, 131-132.) Aktori vastaa itse omasta oppimisestaan sekä oppimansa soveltamisesta. Vain hän itse voi päättää, kuinka hän suhtautuu mentorin kokemuksiin, neuvoihin ja ohjaukseen. Mentori voi omalla toiminnallaan vaikuttaa siihen, kuinka luotettavaksi aktori kokee mentorin

antamat opit, mutta viime kädessä aktori itse vastaa siitä, miten hän soveltaa mentoroinnissa saatuja oppeja mentoroinnin ulkopuolella. (Kanniainen ym. 2017, 11.)

Osapuolten tulee sopia heti mentorointiprosessin alussa yhteiset pelisäännöt. Molempien osapuolten tulee tietää omat vastuunsa, velvollisuutensa ja tehtävänsä. Yhteiset toimintaperiaatteet voivat vaihdella riippuen mentorointiparista tai ryhmästä. Jokaisen kohdalla yhteiset pelisäännöt voivat olla erilaiset. Tärkeintä on, että pelisääntöjen sopiminen tukee mentoroinnin onnistumista. Tapaamisten luottamuksellisuus on mentoroinnin perusperiaate, mutta myös tästä on hyvä sopia etukäteen. Parhaimmat keskustelut syntyvät avoimessa ja luottamuksellisessa ilmapiirissä sekä rauhallisessa ympäristössä. Muut tarpeelliset sovittavissa olevat asiat ovat esimerkiksi tapaamisten aikavälit, päivämäärät, mentoroinnin tavoitteet, käsiteltävät teemat tai mentoroinnin ulkopuolelle rajatut teemat. Kun osapuolilla on mahdollisuus valmistautua tapaamiseen, jossa keskustelu johtaa yhteisesti sovittuun teemaan, mentorointitapaamisesta hyötyvät molemmat osapuolet. (Mentorointiopas 2021-2022, 7,10.)

Mentorin valinta on tärkeässä roolissa onnistuneen yhteistyön ja oppimisen saavuttamisessa. Valintaan tulisi käyttää aikaa ja välttää tilanteita, joissa mentorilla on sama työrooli aktoriin verrattuna. Tällöin mentorointi ei tarjoa riittävän erilaista näkökulmaa käsiteltäviin teemoihin. Lisäksi liian tuttava mentor voi aiheuttaa haasteita ennakkoluuloilla, jolloin aktori ei uskalla tuoda esiin uusia ajatuksia. Aikaisemmat yhteiset tapahtumat tai kontaktit voivat estää avointa keskustelua mentorointisuhteessa. (Ristikangas ym. 2020, 150-151.) Mentorin ja aktorin ei tarvitse olla samalta alalta. Uusien näkökulmien löytämiseksi olisi hyödyllistä, että osapuolet ovat eri alalta. (Suomen mentorit 2023.) Monissa hankkeissa ja mentorointiohjelmissa mentorointiparien valinta on koordinoivan organisaation yhteyshenkilön vastuulla. Lähtökohta valintaan ovat hakemuslomakkeet ja haastattelut. Hyödyllistä olisi kirjallisten perustietojen lisäksi järjestää koulutus ja valmennus, jossa mentorit ja aktorit tapaisivat toisiaan kasvotusten ennen parien valintaa. Tällöin selviäsi parhaiten ketkä tulevat keskenään hyvin toimeen. (Isotalo 2010, 48.)

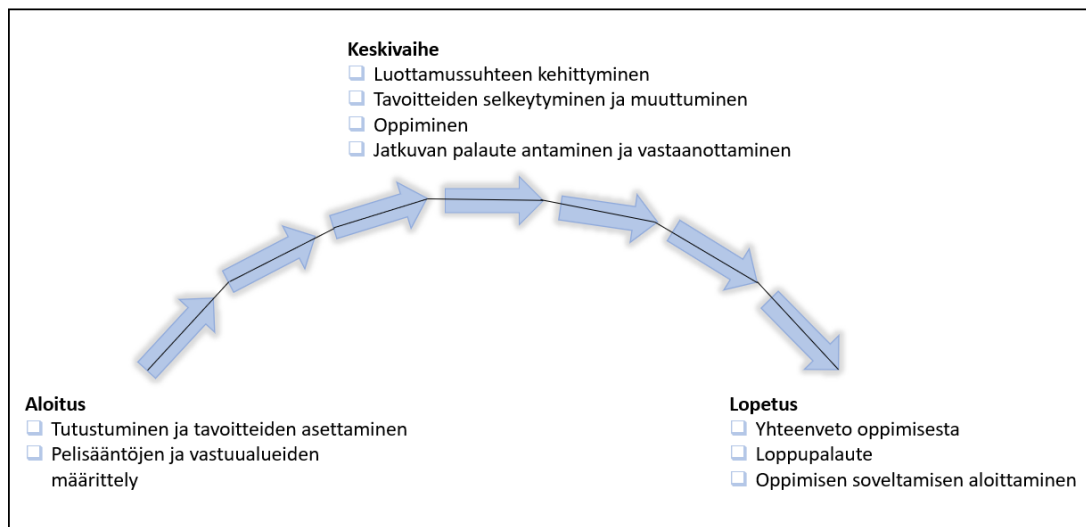
2.3 Mentoroinnin toteutus ja palaute

Mentorointi on toteuttavissa monin eri tavoin, joissa voidaan hyödyntää erilaisia rooleja. Toteutustapoja voi olla kahdenkeskinen yhden aktorin ja mentorin välinen mentorointi, taikka ryhmä- tai vertaismentorointi. Perinteisessä mentoroinnissa kokeneempi mentor tarjoaa taitojaan ja kokemuksiaan vähemmän kokeneemmalle oppijalle. Tällöin tapahtuu tiedonsiirtoa, jossa aktorin rooli on olla vastaanottaja. Ryhmämentoroinnissa mentorina voi toimia yksi tai useampi mentor, joka mentoroi useampaa aktoria, jotka toimivat keskenään toistensa tukena prosessissa. Vertaismentoroinnissa tavoitteena ei ole enää tiedonsiirto vaan tasavertaisen keskustelun käyminen mentorin ja aktorin tai aktorien välillä. (Kanniainen ym. 2017, 9-10.) Vertaismentoroinnissa kollegat opettavat toisiaan uusien taitojen omaksumisessa ja toistensa

näkökulmien ymmärtämisessä. Tämäntyyppinen mentorointi toimii mainiosti tiedon jakamiseen yhteisöissä erityisesti nykyajan etätyöskentelymallissa. Vertaismentorointi vahvistaa kommunikointitaitoa ja omien ajatusten esittämistä tasavertaisten keskustelukumppanien kanssa. Samoja taitoja voi harjoittaa myös ryhmämentoroinnissa mentorointipiirissä. Ryhmämentorointi eroaa vertaismentoroinnista siten, että ensimmäisessä on osallisia monilta eritasoilta, ryhmät ovat useimmiten isommat sekä mentorointiin osallistuu mentori. (Dagli 2022.)

Nykyään mentoroinnilla on uudet ulottuvuudet, koska erilaisten kokeilujen tuloksena mentorointi kehittyy. Perinteisten tapojen rinnalla uskalletaan kokeilla uusia toimintamalleja. Kun mentorointi tapahtuu virtuaaliympäristössä, puhutaan e-mentoroinnista. Pelkästään virtuaalisille tapaamisille perustuneet mentorointisuhteet ovat jääneet yleensä luottamuksen osalta löyhemmiksi. Keskustelut jäävät vain asiatasolle, jolloin tunneviestien käsittely ei nouse esille. Toimivaksi malliksi on osoittautunut mentorointi, jossa kaksi tai kolme ensimmäistä tapaamista on pidetty kasvotusten. Tällöin luottamus mentorin ja aktorin välille on ehtinyt syntyä, jonka jälkeen mentorointi voidaan siirtää e-mentoroinniksi. Luottamuksen lisäksi haasteina e-mentoroinnissa ovat esimerkiksi tekniset ongelmat, teknisen osaamisen puute, epävarmuus ja ennakkoluulo e-mentorointia kohtaan. Voidaan kokea, että e-mentorointi ei ole oikeaa mentorointia ja näin ollen puuttuu tosiasiallinen paneutuminen prosessiin. Toisaalta e-mentoroinnin kehittyminen vapauttaa sitovuuden aikaan ja paikkaan, mentorointia voidaan toteuttaa globaalisesti monikulttuurisesti sekä madaltaa organisaation hierarkiaa. (Ristikangas ym. 2020, 209-213.)

Mentorointiprosessilla on kolme vaihetta: aloitus, keskivaihe ja lopetus (kuvio 1). Perinteisesti ajatellaan, että palaute tulisi sijoittaa aina loppuvaiheeseen. Optimaalisen tavoitteen suorittamiseksi näin ei tulisi toimia. Mentorointisuhdetta tulisi huoltaa puolin ja toisin antamalla jatkuvaa palautetta. Jatkuva palaute mahdollistaa nopeita muutoksia mentorointiprosessin aikana. (Kanniainen ym. 2017, 46-47.) Oppimisen kannalta on tärkeää vertailla omia ajatuksia ja toimintaa muiden kanssa sekä saada niistä konkreettista palautetta. Palaute voi auttaa pohtimaan valintojaan, jos kokee oppimisen menevän väärään suuntaan. Palaute vaikuttaa myös mentorin oppimiseen ja perehdyttää hänet lähemmäksi aktorin käytäntöjä. (Kupias ym. 2014, 188, 195.) Palautteen vastaanottaminen on itsessään taito, jota voi aina harjoitella. Kriittisen palautteen saaminen omasta toiminnastaan kehittää omaa toimintaa sekä reagointitapaa.



Kuvio 1: Mentorointikaari (muotoiltu Kanninen ym. 2017, 12.)

Palautteen vastaanottamiseen on erilaisia kehitystasoja, joita voi harjoittaa henkilöksi, joka ottaa palautteen vastaan välineenä ymmärtää itseään ja kehittymistään sekä osaa tarkastella palautetta osana laajempaa kokonaisuutta. (Ristikangas ym. 2020, 200-202.) Mentoroinnin päättymisvaiheessa on tärkeää antaa mahdollisuus osapuolille antaa positiivista palautetta puolin ja toisin. Tässä vaiheessa on hyvä antaa positiivista palautetta ja nostaa esille vahvuuksia ja onnistumisia. Ryhmämentoroinnissa ryhmäläisten tulee antaa palautetta toisilleen ja sanoittaa toisten vahvuudet. Vaikka aktorin kehitys on mentoroinnin keskiössä, loppuvaiheessa on tärkeää antaa palautetta myös mentorille. (Kanninen ym. 2017, 50.) Palautteen lisäksi lopussa kannattaa palata asettamiin henkilökohtaisiin tai yleisiin tavoitteisiin ja käydä läpi niiden toteutuminen. Mentorointiohjelman päättymisen jälkeen osapuolet eivät ole enää sitoutuneet velvollisuuksiinsa. Halutessaan mentori ja aktori voi jatkaa keskinäisiä tapaamisia virallisen mentoroinnin päättymisenkin jälkeen. (Mentorointiopas 2021-2022, 8.)

3 Sukupuoleen perustuvan segregaatian vähentäminen mentoroinnissa

Luvussa kerrotaan, mitä on sukupuoleen perustuva segregatio ja miten ilmiötä on yritetty selittää tutkimuksien ja selitysmallien avulla. Segregatio tarkoittaa eriytymistä tai eriyttämistä. Teoriassa käydään läpi, miten segregatio näkyy Suomessa sekä miten se on vaikuttanut yhteiskunnassa. Esitellään aiempia mentorointiohjelmaa, joita on toteutettu tavoitteena vähentääkseen sukupuoleen perustuvaa segregatiota sekä ajatuksia siitä, miten mentorointia voidaan hyödyntää segregaatian vähentämiseksi.

3.1 Sukupuoleen perustuva segregatio

Sukupuolen mukainen segregatio tarkoittaa, että koulutusalat, työtehtävät ja -alat eriytyvät miesten ja naisten aloiksi, jolloin syntyy toisen sukupuolen aliedustettuja työtehtäviä tai jopa kokonaisia työaloja (Lahtinen 2019, 10). Suomessa työmarkkinat ovat jakautuneet voimakkaasti sukupuolen mukaan. On ollut pitkään tyypillistä, että naiset työllistyvät kunnalliselle sektorille ja naisienemmistöisiin työpaikkoihin, kun taas miehet työllistyvät yksityiselle sektorille miesenemmistöisille aloille. Vuonna 2022 Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan naisvaltaiset toimialat olivat terveys- ja sosiaalipalvelut, muu palvelutoiminta sekä koulutus. Puolestaan miesenemmistöisimmät toimialat olivat rakentaminen, kuljetus ja varastointi sekä maa-, metsä- ja kalatalous sekä kaivostoiminta. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023.) Naisten ja miesten alojen erot näkyvät myös palkkaeroina sekä joidenkin alojen työvoimapulana tai työttömyytenä (Anttila 2020).

Segregaatiota ylläpitää sukupuolittuneet mielikuvat aloista ja ammateista. Nämä käsitykset ammateista yhdistetään stereotypioihin miesten ja naisten luonteista, jolloin luodaan oletuksia siitä, minkälainen ala sopii tai ei sovi naisille. (Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023, 18.) Eri koulutusasteilla oppiaine- ja koulutusvalinnoilla on merkittäviä eroja sukupuolen mukaan. Jo peruskoulussa aineissa, joissa voi valita syventäviä oppiaineita, tytöt ja pojat valitsevat eri tavalla. Pojat valitsevat matematiikan ja luonnontieteiden opinnot samaan aikaan tytöt opiskelevat enemmän vieraita kieliä. Sama ilmiö jatkuu myös lukio-opinnoissa, joissa miehet opiskelevat suhteellisesti enemmän matematiikkaa, fysiikkaa ja kemiaa verrattuna naisiin. Suomessa naisten koulutustaso on miehiä korkeampi. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023.) Työelämässä eri ammattiluokissa tutkimuksen mukaan vuonna 2019 johtajina työskentelevistä oli 35 prosenttia naisia ja 65 prosenttia miehiä (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022).

Segregatio vahvistaa sukupuolistereotypiat lisäämällä erilaisia odotuksia ja virheellisiä oletuksia naisen ja miesten osaamisesta. Tällaisesta negatiivisesta vaikutuksesta on haittaa miesenemmistöisillä aloilla, jossa naiset ovat selkeästi vähemmistö. Segregatio on yhteydessä syrjintään. Pahimmillaan alasta kiinnostunut voi jättäytyä hakemasta alalle tai vaihtaa pois alalta pelkona sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä. (Teräsaho 2023, 14.) Naiset kokevat syrjintää kymmenkertaisesti miehiin verrattuna. Naisten sukupuolisyrynnän kokemukset ovat yleisimmät 25-44- vuotiaiden ryhmässä. Kyseisen syrjinnän todennäköisyyttä lisäävät korkeampi koulutus, työpaikan toimihenkilöasema sekä työllistyminen teollisuusalalla. Moniperusteinen syrjintä kasaantuu selvästi useammin 25-34- vuotiaille naisille kuin muille ryhmille. (Pietiläinen, Viitasalo, Lipiäinen, Ojala, Leinonen, Otonkorpi-Lehtoranta, Jokinen, Korvajärvi & Nätti 2018, 56-57.)

Sukupuoleen perustuvaa segregatiota on pyritty selittämään tutkimuksien avulla. SEGLI-hanke eli Tasa-arvon edistäminen ja segregatian lieventäminen koulutuksessa ja

työelämässä- kehittämishanke, joka toteutettiin vuosina 2016-2019. Tavoitteena oli kehittää toimintatapoja, jotka lieventävät segregatiota oppilaitoksissa ja TE-toimistoissa. Hankkeessa olivat mukana toisen asteen koulutukset eli ammattikoulut ja lukiot sekä TE- toimistoja. (SEGLI-hanke 2023.) SEGLI-hankkeen tutkimuksen mukaan segregatio johtuu muun muassa siitä, että naiset ja miehet pääsevät tutustumaan työelämään hyvin rajallisesti ennen ensimmäisiä koulutusvalintoja. Lisäksi keskimäärin naiset ja miehet tutustuvat eri aloihin. Alojen tuntemattomuus kasvattaa mielikuvien vaikutusta ja sukupuolitta eri ammatit naisten- ja miestenaloiksi. (Tanhua & Lehtinen 2019.)

Toisaalta segregatian katsotaan johtuvan stereotyyppisistä käsityksistä miehelle ja naisille sopivista ammateista. Nuoren ajatusmaailma kuitenkin laajentuu, jos lähipiirissä on esikuva sukupuolelleen epätyypillisessä ammatissa tai mediassa on näkyvillä esikuva, johon nuori voi samastua. Tutkimuksen mukaan työnantajien käytännöt itsessään lisää segregatiota. Rekrytoinnissa suositaan sitä sukupuolta, joka tyypillisesti työllistyy kyseiselle työtehtävälle. Työnantajalla on iso rooli puuttua riittävän napakasti ja nopeasti työpaikalla tapahtuvaan häirintään. (Tanhua & Lehtinen 2019.) Mahdollinen avaintekijä, joka aiheuttaa sukupuolten eriytymistä on erilaiset roolit perheessä. Tilastojen mukaan miehillä ja naisilla on edelleen perheessä erilaiset roolit, joiden mukaan ajatellaan perinteisesti, että nainen on ensisijaisesti omaishoitaja ja mies on palkansaajan roolissa. Sukupuolten välistä erottelua ei selitä mikään yksittäinen tekijä. (Sørensen 2019.)

Segregatiota selitetään erilaisilla selitysmalleilla, joita ovat uusklassinen teoriaperinne, sosiologinen ja feministinen teoriaperinne sekä institutionaalinen teoriaperinne. Uusklassinen teoriall malli perustuu yksilötasojen oletuksiin, jossa yksilö nähdään rationaalisena toimijana, joka tavoittelee työtä omien intressiensä, toiveidensa, rajoitteidensa ja omien resurssiensä mukaan. Tällöin teorian selityksenä segregatioon on se, että oletetaan miesten ja naisten työhön liittyvien tavoitteiden eroavan toisistaan. Miehet panostavat enemmän kehitykseen ja työuralla etenemiseen, koska pitävät työuraa tärkeämpänä kuin naiset. Sitä vastoin naisten kohdalla oletetaan, että he tavoittelevat korkeaa alkupalkkaa sekä joustavuutta työn ja perheen yhteensovittamisessa, koska naiset haluavat panostaa enemmän perheeseen. (Lahtinen 2019, 19.)

Sosiologisen ja feministisen teoriaperinteen lähestymistavassa kiinnitetään huomiota naisten ja miesten stereotyyppisiin oletuksiin, jotka vaikuttavat tyttöjen ja poikien kasvatukseen. Työmarkkinat jakautuvat yhteiskunnassa vallitsevien stereotyyppisten oletuksien perusteella, koska tietyt työt luokitellaan joko maskuliiniseksi tai feminiiniseksi. Teoria esittää, että miesten suurempi edustus valta-asemissa estää naisia saavuttamasta samanlaisia työpaikkoja tai muita arvostetuimpia työtehtäviä. Naisten korkeampi kouluttautumisasteen ansiosta naisia ei ole kokonaan suljettu pois hierarkiassa ylimpänä olevista työtehtävistä tai asemista. Institutionaalinen teoriaperinne nimensä mukaisesti selittää segregatiota organisaatiotason

rakenteita silmällä pitäen. Teoriaperiaate tutkii työmarkkinoiden rakenteeseen kytkeytyvää politiikkaa. Työnantajan näkökulmasta naisten valintoja rajoittaa työmarkkinoiden ja perhepolitiikan rakenteelliset ominaisuudet, jotka asettavat eroavaisuuksia naisten ja miesten mahdollisuuksiin. (Lahtinen 2019, 20-21.)

3.2 Mentorointi segregaaion tasaamiseksi

Mentorointia voidaan hyödyntää monella tavalla sukupuoleen perustuvan segregaaion purkamiseksi. Mentorointi voi ylläpitää toimialalla vähemmistönä työskentelevien henkilöiden välistä verkostoa, vahvistaa osaamista sekä toimia tukena urakehityksessä. Vertaistuki voi helpottaa työhön tutustumista ja siten kannustaa jäämään sukupuolelleen epätyypillisemmälle alalle. Työuramentorointia voidaan toteuttaa siten, että kokeneempi työuralla oleva asiantuntija tukee työuraa aloittanutta samalla alalla. (Teräsaho ym. 2023, 72.) Mentorointihanke *TOIVE Suuntana yhdenvertainen työelämä* segregaaion vähentämiseksi toteutetaan tukemalla IT-, peli- ja kilpapeliamisen alalle työllistyneitä naisia, jotka ovat alalla aliedustettuja osajia. Tavoitteena on saada verkostoja ja osaamista urakehityksen edistämiseksi. (TOIVE 2023.) Lisäksi vastaavanlainen mentorointiohjelma *NAU! -hanke* toteutettiin tekniikan alojen opiskelijoille. Tavoitteena oli edistää ja tukea naisten siirtymistä työelämään ja uralla etenemistä. (Tasa-arvoisesti uralle 2023.)

Mentoroinnin avulla voidaan lisätä naisten kiinnostusta miesvaltaisista aloista tarjoamalla tietoa aloista, palkkauksesta, työtehtävistä tai urapolkumahdollisuuksista. Tietämys eri aloista voi lisätä halukkuutta vaihtaa alalle, jota ei ole aikaisemmin ajatellut tai johon ei ole saanut tarpeeksi kannustusta. (Teräsaho ym. 2023, 72.) Vuosina 2020-2022 toteutettiin hanke *Roolipeli*, jossa kohderyhmänä olivat opettajat ja muut nuorisotyöntekijät. Tavoitteena oli muuttaa heidän ammatillista toimintaansa sukupuolisegregaaion vähentämiseksi. Hankkeen avulla haluttiin tarjota työkaluja, joiden avulla lieventää segregaaiota hyödyntäen pedagogiikkaa ja kokemuksellista oppimista. Työkaluina käytettiin erilaisia harjoituksia, menetelmiä ja toimintamalleja. (Roolipeli 2023.)

Sukupuolten välisen epätasapainon vähentämiseksi mentoroinnin perusideana on, että aktoreille voidaan tarjota monenlaista tukea. Segregaaion vähentämiseksi järjestetyillä mentoroinneilla on saavutettu erilaisia kehityksiä esimerkiksi palkkorotuksia, ylennyksiä ja liikkuvuutta urakehitykselle. Mentorointi on avannut mahdollisuuksia lisäämällä tietoisuutta sekä tarjonnut pääsyä verkostoihin, joilla voi olla tärkeä rooli urakehityksessä. Mentori itsessään voi toimia roolimallina ja täten auttaa naisia kehittymään ammatillisesti samaistumalla naismentoriin. Toisaalta ei ole välttämätöntä, että mentorina on nainen, vaikka nuorten naisten onkin helpompi samaistua naisroolimalliin. Lisäksi toisen sukupuolen roolimalli voi aiheuttaa vastareaktiovaikutuksen käyttäytymisessä. Esimerkiksi naisilta odotetaan erilaista johtamiskäyttäytymistä kuin miehiltä, ja näin ollen voi tulla tilanteita, joissa naisjohtajaa rangaistaan

miesjohtamiskäyttäytymisestä samalla kun miestä pidetään samanlaisesta käyttämisestä hyvänä johtajana. Naiselta usein odotetaan ystävällistä ja empaattista johtajuutta. Mentoroinnissa voidaan nostaa esille naisroolimalleja, jotka voivat korvata miesmentoreiden roolimalliaseman. (Closing the Gender Gap at the Top with Mentoring 2023.)

Tutkimuksen mukaan vastavalmistuneet naiset, jotka ovat olleet mukana mentoroinnissa ovat saaneet ensimmäiseksi työpaikaksi korkeatasoisemman työpaikan sekä paremman palkan verrattuna niihin naisiin, jotka eivät ole olleet mukana mentoroinnissa. Lisäksi heillä oli parempi mahdollisuus saavuttaa keskitason johtotehtäviä. Mentorointia on korostettu yhdeksi tärkeäksi keinoksi rikkoa lasikattoilmiötä. Lasikattoilmiö tarkoittaa, että vain miehet saavuttavat yhteiskunnan korkeamman tason työtehtäviä. (Lantz-Deaton, Tabassum & McIntosh 2018, 12-13.) Lasikattoilmiötä on vaikea poistaa lainsäädännöllisin keinoin, koska se on näkymätön este. Verkostoituminen ja mentorointi ovat ehdotettuja keinoja, joiden avulla voidaan lisätä naisten määrää johtotehtävissä. (Bell, McLaughlin & Sequeira 2002, 68.) Vaikka ei voida antaa yksinkertaisesti selkeää vastausta, miksi mentorointi ei toimi naisille odotetulla tavalla, tutkimus osoittaa, että useampi nainen on päässyt hyötymään mentoroinnista työurallaan. Motivaation ja itseluottamuksen vahvistamisen lisäksi suosituksena on lisätä mentorointiprosessiin työpajoja ja muita sosiaalisia toimintoja, joiden tarkoituksena on parantaa mentorointiopeja. (Lantz-Deaton ym. 2018, 14-15.)

4 Tutkielman toteutus

Tässä luvussa käydään läpi opinnäytetyön tutkimusmenetelmää sekä miten opinnäytetyön empiirinen tiedonkeruu toteutettiin. Käsitellään mitä on kvalitatiivinen tutkimus ja miten sitä käytetään. Tutkielma toteutettiin puolistrukturoituina haastatteluina. Luvussa 4.2 kerrotaan tarkemmin kysymysrunгон laatimisesta sekä haastateltavien valinnasta. Lisäksi käydään läpi, miten tutkimusaineistoa systematisoitiin ja analysoitiin. Lopuksi esitellään tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä.

4.1 Laadullinen tutkimus

Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän tavoitteena on selvittää tutkittavan henkilön kuvaus hänen koetustansa maailmasta. Tutkimusmenetelmän tavoitteena ei ole löytää totuutta tutkittavasta asiasta, mikä toimii nimenomaan menetelmän erityispiirteenä. Tutkimuksella tavoitellaan tulkintojen muodostamista, jotka ovat suora havainto ihmisten toiminnasta, kokemuksista tai käsityksistä. (Vilkkä 2021.) Laadullisen tutkimuksen määritelmä vaihtelee kirjoittajien mukaan, minkä takia on aina syytä korostaa, että kukin määritelmä on aina kyseisen kirjoittajan omaa tulkintaa siitä, mitä laadullinen tutkimus on. Määritelmä voidaan rakentaa kysymyksen ympärille, tarvitaanko laadullisessa tutkimuksessa teoriaa. Teorialla

tarkoitetaan tutkimuksen teoreettista osaa eli tutkimuksen viitekehitystä. Teorialla on ilmeinen merkitys laadullisessa tutkimuksessa. Toisaalta sisällönanalyysi analyysimetodina laadullisessa tutkimuksessa on varsin yksinkertainen, koska sen tekemiseen ei tarvita syvällistä teoreettista osaamista kuten muissa analyysin metodeissa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 22-23,145).

Teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu on yleisimmin käytetty tutkimushaastattelun muoto. Teemahaastattelua ja avoimia kysymyksiä käytetään silloin kun tutkimuskysymyksestä tai ilmiöstä on olemassa vain vähän tietoa. (Vilkka 2021.) Teemahaastattelu rakentuu kysymysten ja valittujen teemojen ympärille. Tällöin korostuu haastateltavien tulkinta asioista, niille antama merkitys sekä näiden vuorovaikutus. (Tuomi ym. 2018, 87-88.) Haastattelu voidaan toteuttaa yksilö- tai ryhmähaastatteluna. Haastattelijan tehtävänä on pysyä aktiivisena ja huolehtia, että haastateltava henkilö tai ryhmä pysyy ennalta asetetuissa teemoissa. Haastattelijalla ei osallistu keskusteluun, mutta tukee ja ohjaa haastattelun suuntaa sekä johdattelee rakentamalla jatkumoa haastattelukysymyksien välille. (Vilkka 2021.) Haastattelun tavoitteena on saada haastateltavalta mahdollisimman paljon tietoa. Onnistumisen saavuttamiseksi suositellaan antaa mahdollisuus haastateltavan tutustua kysymyksiin ja haastatteluaiheisiin etukäteen. (Tuomi ym. 2018, 86.)

Haastattelun vahvuutena on, että haastattelijalla voi oikaista väärinkäsitykset, toistaa kysymykset, selventää sanamuotoja, jotka ovat jääneet epäselviksi sekä itse määrittää kysymysten järjestyksen. Lisäksi haastattelun etuna on joustavuus. Silmällä pitäen haastateltavien harkittua valintaa, teemahaastattelussa on mahdollista valita itse haastateltavaksi nimenomaan henkilö, jolla on kokemusta tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi ym. 2018, 85-86) Tutkimusmenetelmän pulmana voi osoittautua kielelliset merkitykset. Koska aineiston tutkija on tekemisissä sanojen ja niiden merkitysten kanssa, riskinä on tulkintaongelmat. Tätä riskiä ei voida poistaa kokonaan, mutta siihen voi vaikuttaa haastattelutilanteessa tarkistamalla, millä tavalla haastateltava ymmärtää kysymyksissä käytettävät ilmaisut. (Vilkka 2021.)

Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena ei ole tuottaa tilastollisesti yleistettäviä tuloksia. Tutkimus pyrkii kuvaamaan ja ymmärtämään tiettyä ilmiötä tai tapahtumaa sekä antamaan teoreettista tulkintaa tutkitusta aiheesta. Tärkeää on, että tiedonantajat eli haastateltavat ovat valittu harkiten siten, että he mahdollisimman hyvin tuntevat aiheen sekä heillä on omaa kokemusta asiasta. (Tuomi ym. 2018, 98.) Aineiston keräämisen tavoitteena on sisällöllinen laajuus ei niinkään aineiston määrä. (Vilkka 2021.) Tutkimusaineiston käsittely vie huomattavasti aikaa, koska kerätty tutkimusaineisto täytyy muuttaa muotoon, jossa aineistoa voidaan tutkia. Kyseessä on aina kuva- tai tekstimuoto. Tekstimuotoon muuttamista kutsutaan litteroinniksi, joka on työläs ja aikaa vievä prosessi. Litteroinnin tarkkuutta on hyvä miettiä kukin tutkimuksen kohdalla, sillä litteroinnin tarkkuus riippuu mitä tutkimuksella tavoitellaan. (Vilkka 2021.)

Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa tarkastellaan kokonaisuutena, laadullisessa analyysissä ei kelpuuteta tilastollisia todennäköisyyksiä. Yhtenä syynä on rajallinen määrä haastateltavia yksilöitä. Laadullisen analyysin vaiheita ovat havaintojen pelkistäminen ja arvotuksen ratkaiseminen. Ensimmäisessä vaiheessa aineistoa tarkastellaan tietystä tutkimuksen keskeisestä näkökulmasta. Tarkoituksena on kiinnittää huomiota kysymysasettelun kannalta olennaisiin seikkoihin, jonka jälkeen ensihavainnot yhdistetään yhdeksi tai useammaksi havaintojen joukoksi, joita työstetään jatkossa. Toisinaan aineisto voi sisältää toisistaan poikkeavia tuloksia. Erilaisuudet tulee suhtauttaa kokonaisuuteen eli tutkimuskohteeseen. Erot havaintojen välillä ovat tärkeitä laadullisessa tutkimuksessa, koska niiden avulla voidaan päätellä, mistä jonkin asia johtuu tai mikä tekee sen ymmärrettäväksi. Toisena vaiheena on tulosten tulkintaa, mikä tarkoittaa, että tuotetun aineiston havainnot ja käytettävissä olevan tiedon pohjalta tehdään merkitystulkintoja tutkittavasta ilmiöstä. (Alasuutari 2011.)

4.2 Aineisto

Empiirisen aineiston keruu toteutettiin puolistrukturoituna yksilöhaastatteluna. Ennen haastatteluja edelsi tutkimusaiheisiin tutustuminen relevantin teorian pohjalta kirjallisuuden avulla sekä kysymysrungon laatiminen. Kysymykset perustuivat tutkimuskysymyksiin sekä kirjallisuudessa nousseisiin ajatuksiin. Kun kysymysrunko alkoi hahmottumaan, sitä testattiin kolmena harjoitushaastatteluna. Esihaastatteluissa osa kysymyksistä osoittautui liian laajoiksi ja hankaliksi vastattavaksi ilman perusteellista tutustumista aihealueisiin. Esihaastattelujen jälkeen kysymysrunkoa muokattiin selkeyttämällä kysymykset ja huomioimalla kysymysjärjestys uudelleen. Lisäksi kysymyksien rinnalle lisättiin lyhyet taustatiedot aiheista, jotta haastateltava ymmärtää helpommin kysymykset tutustuessa kysymyksiin (Liite 1).

Tutkimuksen kohderyhmä oli selkeästi rajattu, joten haastateltavien valinta ei ollut sattumanvaraista. Tutkittava kohderyhmä oli korkeakoulusta vastavalmistuneet tai valmistumassa olevat naiset. Haastateltavien etsimiseen hyödynnettiin tutkijan omia sekä toimeksiantajan verkostoja. Valitettavasti julkaistu haastattelukutsu (Liite 2) toimeksiantajan verkostojen sivustoille ei tuottanut haluttua tulosta, koska tutkimuksen kohderyhmän edustajat eivät reagoineet haastattelukutsuun. Lisäksi hyödynnettiin LinkedIn-alustaa, jonka kautta lähestyttiin tutkimuksen kohderyhmän jäseniä. Valittua harkintaa käytettiin myös potentiaalisten haastateltavien kesken, koska haluttiin valita tutkittavaksi nuoria naisia vaihtelevasti eri aloilta ja erilaisella työkokemustaustalla.

Suurin osa haastatteluista suoritettiin verkossa Teamsin välityksellä. Vain kaksi haastattelua toteutettiin kasvotusten. Toteutustavat eivät aiheuttanut eroavaisuuksia haastattelutuloksiin, koska jokainen haastattelu nauhoitettiin. Ennen haastattelua, jokaiselle haastateltavalle lähetettiin kysymysrunko etukäteen, jotta tämä pystyi tutustumaan kysymyksiin ennen haastattelua. Haastateltavilla oli erilaisia taustatietoja mentoroinnista ja segregatiosta, mikä

johtuu haastateltavien eroista koulutuksessa, valtakunnallisessa sijainnissa sekä työkokemuksessa. Riippuen haastateltavasta, haastattelussa käytiin keskusteltua taustatiedoista ja tuotiin esille esimerkkien kautta, mitä on mentorointi ja mitä tarkoittaa sukupuoleen perustuva segregatio. Toisinaan haastatteluissa jouduttiin pilkkomaan kysymyksiä ja johdattelemaan tarkemmin aiheeseen, jotta haastateltava kykeni antamaan vastauksen. Kysymykset esitettiin suunnitelman mukaisessa järjestyksessä, mutta jokaisen haastattelun kohdalla käytiin erilaista keskustelua kysymysten ympärillä.

Haastattelun aikana mitään muistiinpanoja ei kirjattu ylös, mikä helpotti keskittymään täysin keskusteluun sekä tarkentavien kysymyksien esittämiseen. Jokaiselle haastateltavalle kerrottiin, että haastattelu tullaan nauhoittamaan ja käyttämään täysin anonymisti tutkimusta varten. Kukaan haastateltavista ei kieltäytynyt nauhoituksesta. Haastattelun jälkeen nauhoite tallennettiin ja kuunneltiin tarkasti läpi sekä litteroitiin eli kirjoitettiin tekstimuotoon. Litteroinnissa käytettiin apuna Microsoftin Word ohjelman sanelutoimintoa, joka litteroi kaiken sanasta sanaan. Tämän jälkeen nauhoite kuunneltiin uudestaan ja korjattiin virheet sekä poistettiin puhekielelle tyypilliset välisanat kuten ”niinkun” ja ”ööö”. Litterointi on analysoinnin ensimmäinen vaihe, joka auttaa tutustumaan aineistoon erityisen tarkasti ja tekemään välittömästi ensiasteiset havainnot.

Kun litteroinnit olivat valmiit, niistä kerättiin systemaattisesti kysymyskokonaisuuksittain muistiinpanoja helpottaakseen aineiston jatkotyöstämistä ja samalla karsittiin tutkimuksen kannalta epäolennaiset kohdat. Aineistoista poimittiin usein toistuvat asiat sekä selkeästi erottuvat ajatukset, joiden pohjalta tehtiin muistiinpanoja tulevaa raportointia varten. Vastauksien perusteella kysymykset yhdisteltiin systemaattisesti aihekokonaisuuksiksi, joiden perusteella alkoi hahmottumaan 5 luvun alaluvut. Tutkimuksen tuloksien kirjoittamiseen käytettiin aiemmin koottuja muistiinpanoja. Raportoinnin yhteydessä toisinaan palattiin alkuperäiselle litterointimateriaaliin asian kokonaisuuden hahmottamiseksi. Tuloksien kirjoittamisen yhteydessä kirjattiin muistiinpanoja tuloksien tulkinnasta, joita on avattu tutkielman tuotosluvussa 6.

4.3 Tutkielman luotettavuus ja pätevyys

Tutkimusta arvioidaan vakiintuneiden käsitteiden avulla, jotka ovat reliabiliteetti eli tutkimuksen luotettavuus sekä valideetti eli tutkimuksen pätevyys. Laadullisella tutkimusmenetelmällä tehty tutkimus voidaan sanoa olevan luotettava, jos tutkimuskohde ja tutkittava materiaali ovat yhteensopivia. Toisin sanoen silloin kun tutkijan käsitteellistäminen ja tulkinnat vastaavat tutkittavan käsityksiä. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden kriteerinä on viime kädessä tutkija itse ja hänen rehellisyytensä, koska arvioinnin kohteena ovat tutkijan tutkimuksessaan tekemät teot, valinnat ja ratkaisut. Tutkimus ei käytännössä voi toistua sellaisenaan toisessa tutkimuksessa, koska jokainen laadullisella tutkimusmenetelmällä tehty

tutkimus on kokonaisuutena ainutkertainen. Tämä johtuu siitä, että kaikilla tutkijoilla ei ole samaa teoreettista perehtyneisyyttä ja esiymmärrystä tutkittavaan aiheeseen. (Vilkkä 2021.)

Validiteettia laadullisessa tutkimuksessa arvioidaan ilmiön eheyden perusteella. Saadut tulokset ja käsittelytapa muokkautuvat ilmiön luonteen mukaan. Tutkimus voi lisätä ilmiön ymmärrystä tai tarkentaa sitä. Laadullista tutkimusta ei voida ymmärtää pelkästään reliabiliteetin tai validiteetin käsitteiden kautta, koska tutkijan asema tutkimuskohteeseen on vastavuoroinen suhteessa tutkimuskohteeseen. Luotettavuutta on helpompi arvioida, kun tutkija kertoo tutkimuksen eri vaiheista havainnollisemmin ja yksityiskohtaisemmin. (Puusa, Juuti & Aaltio 2020.) Validiteettia arvioidessa on otettava huomioon systemaattiset virheet eli onko tutkittavat ymmärtäneet kysymykset kuten tutkija on halunnut. Tulokset voivat vääristyä, jos tutkittavat eivät ajattele tutkijan tavoin vastatessaan tutkimuksen kysymyksiin. Tutkimus on pätevä, jos teoreettiset termit ja tutkimuksessa käytettävät määritelmät ovat yhtäpitäviä. (Vilkkä 2021.)

Luotettavuutta arvioidaan myös tulkinnan yleistämisellä, tällöin ehtona on tulkintojen kestävyys ja syvyys. Tutkimuksen aikana tutkija osoittaa yleistettävyyttä tarkastelemalla yksittäistapausta yleisemmällä tasolla, jolloin tutkija yhdistelee eri havaintoja keskenään. (Vilkkä 2021.) Tulkinnat perustuvat tutkielman teoreettiseen viitekehitykseen sekä haastattelutuloksiin. Tulkintoja voidaan yleistää kahdesta eri syystä. Ensinnäkin eri kirjallisuuslähteet tukivat toisiaan ja samat asiasisällöt toistuivat eri lähteissä. Toisekseen haastateltavat valittiin eri aloilta ja koulutusasteilta. Lisäksi heidän työkokemustaustansa erosivat toisistaan. Tutkimukseen osallistuivat sekä ammattikorkeakoulun että yliopiston opiskelijat. Luotettavuutta tuloksiin lisää tutkittavien erot työkokemusta, jolloin tuloksien pohjalta voidaan luoda mentorointi elementtimallinnos sekä korkeakoulusta valmistuneille että valmistumassa oleville nuorille naisille. Segregaatioon liittyvän tutkimuskysymyksen vuoksi haastateltaviksi haluttiin myös miesvaltaisilta aloilta olevia nuoria naisia. Haastateltavissa oli kaksi henkilöä, jotka olivat selkeästi miesvaltaisilta aloilta. Heidän ja muiden tutkittavien kesken ei ollut havaittavissa selkeitä eroja tuloksissa. Kaikilla tutkittavilla oli tuore kokemusperäinen tieto haastattelukysymyksiin, mikä itsessään vaikuttaa tutkimuksen uskottavuuteen.

5 Tulokset

Tässä luvussa kerrotaan haastattelutulokset. Tulokset esitellään aihekokonaisuuksina, jotka muodostavat alalukuja. Ensiksi kerrotaan haastateltavien suhtautumista työelämään siirtymiseen valmistumisen jälkeen. Kootaan nuorten naisten tuntemuksia, joita valmistuminen oli heissä herättänyt. Tämän jälkeen siirrytään yksityiskohtaisemmin mentorointiteemoihin. Alaluvussa 5.3 kerrotaan, minkälainen on hyvä mentori ja minkälaista mentorointia tutkittavat tarvitsisivat. Alaluvuissa 5.4 ja 5.5 keskitytään tutkimuksen tuloksiin, miten mentoroinnin

avulla kehitetään ammatillista osaamista ja edetään työuralla sekä rohkaistaan lieventämään sukupuoleen perustuvaa segregatiota.

Haastateltavina oli kahdeksan henkilöä, joista neljä olivat vastavalmistuneet ja neljä valmistumassa olevia. Taulukossa 1 haastateltavat on koottu satunnaiseen järjestykseen ja jokainen haastateltava on numeroitu 1-8. Haastateltavien yksilöintitiedoksi on lisätty koulusala ja lyhyt kuvaus siitä, miten haastateltavat olivat päätyneet alalle.

Taulukko 1: Haastateltavat

Haastateltava	Koulutusala	Miten päädyit alalle?
Haastateltava 1	Sosiaali- ja terveysala, sairaanhoitaja	Opinto-ohjaajan ohjaus
Haastateltava 2	Liiketalous	Oma mielenkiinto
Haastateltava 3	Agrologi	Kotona herännyt mielenkiinto
Haastateltava 4	Kauppätieteet	Oma mielenkiinto
Haastateltava 5	Tietojenkäsittely (IT)	Peruskoulusta jäänyt mukava kokemus
Haastateltava 6	Oikeustiede	Oma mielenkiinto
Haastateltava 7	Sosiaali- ja terveysala, röntgenhoitaja	Sattuma kiinnostuksen kohteiden joukosta
Haastateltava 8	Lääketiede	Pitkäaikainen unelma

5.1 Työelämään suhtautuminen

Haastatteluissa esille nousi monenlaisia tuntemuksia liittyen työelämään siirtymiseen valmistumisen jälkeen. Yhteistä kaikissa oli se, että nuoret naiset kokivat jonkin tasoista jännitystä, ahdistusta tai jopa pelkoa. Haastateltavat, joilla oli jo osa-aikainen työpaikka, osasivat sanoa paremmin omia murheitaan, jotka liittyivät varsinaisesti työssä jaksamiseen ja kehittymiseen. He myös kokivat vähemmän ahdistusta työllistymiseen liittyvissä asioissa. Syitä tähän olivat työpaikalla hankittu verkosto, osa-aikaisen työpaikan jatkuminen vakituisen täyspäiväiseen työhön sekä odotuksien vahvistuminen oman alan työtehtävissä. Työllistymisen kohdalla murheena on nimenomaan se, että onnistuuko löytämään työpaikan, joka vastaa omaa koulutusta. Haastateltava 4 toi esille, että työllistyminen omalle alalle koulutustason mukaisesti on haastavaa, koska maisteriopinnot vastaavat useimmiten vaativimpia työtehtäviä, mutta työkokemuksen puutteen vuoksi näihin työtehtäviin on vaikea työllistyä valmistumisen jälkeen. Lisäksi huolestti, miten viive valmistumisen ja työllistymisen välillä näyttäytyy ansioluettelossa, ilman että työnantaja menettää uskottavuutta hakijan ammattitaidostaan. Haastateltava 2 kokee, että työn hakeminen itsessään aiheuttaa stressiä ja ahdistusta, koska työhaussa aina saa lukuisia ”ei kiitos” vastauksia, mikä aiheuttaa turhautumista työnhaussa.

Valmistumisen jälkeen työuraan aletaan suhtautua vakavammin ja kunniahimoisemmin, koska ei voida piiloutua opiskelijatittelin taakse. Asetetaan itselle enemmän odotuksia, joita tulisi työurallaan saavuttaa. Toisinaan myös tuntuu, että odotukset lisääntyvät läheisten ja työtovereiden taholta. Työpaikalla koetaan, että on osattava omat työtehtävät itse ja avun kysymisen kynnyksensä nousee. Tämä aiheuttaa painetta työssä pärjäämisessä, koska tiedostetaan

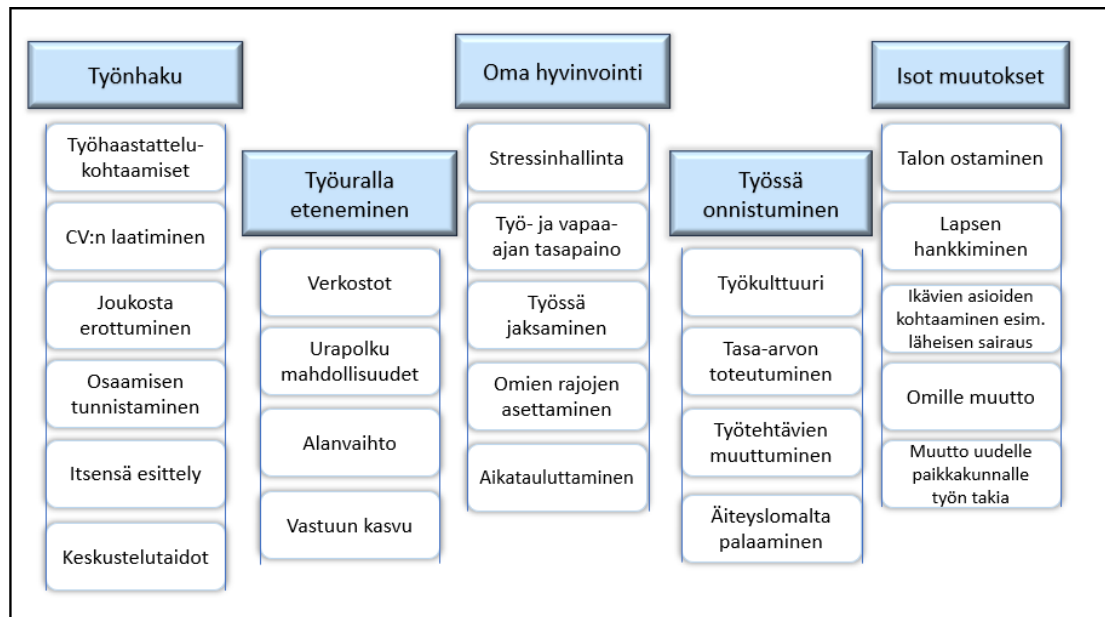
vastuun kasvu. Lisäksi painetta koetaan taloudellisessa pärjäämisessä, koska oma elanto on täysin riippuvainen itsestä. Opiskelujen jälkeen kokonaan työelämään siirtyminen koetaan hyvin vastuulliseksi askeleeksi. Toisaalta onnistuneiden työharjoitteluiden ja kesätöiden jälkeen työelämään siirtyminen odotetaan innolla. Haastateltava 6 kuvaili, että suhtautuminen työelämään on tällä hetkellä hyvin positiivista, mutta mieli voi muuttua. Haastateltava 8 kertoi, että opintojen ohella tehnyt jo pitkään työtä, ja siksi työnteko on jo tuttua eikä hän enää jännittää sitä. Päinvastoin hän suhtautuu positiivisesti työelämän aloittamiseen, koska on opiskellut valtavasti ja tehnyt paljon työtä päästäkseen opiskelemaan ammattiaan.

Valmistumisen jälkeen tunnetaan epävarmuutta mihin kannattaa työllistyä. Koulutus ei aina anna selkeää kuvaa, siitä mitä eri työmahdollisuuksia kukin koulutus tarjoaa. Haastateltava 1 kuvailee valmistumisen jälkeen hypänneen tyhjyyteen täysin uudenlaiseen elämänvaiheeseen, jossa haasteena oli tiedonhaku. Haastateltavista moni mainitsi työllistyvän opintojen aikana saatuun työpaikkaan, mikä koetaan luonnollisena jatkeena valmistumisen jälkeen. Myös haastateltavaa 5 huoletti, mihin työllistyä valmistumisen jälkeen, koska alalla on laaja valikoima, josta valita. Koulutuksessa ei rohkaista riittävästi erikoistumaan tai lisäkouluttautumaan alan ammattilaiseksi, sitä vastoin työnnetään mahdollisemman nopeasti työelämään. Kun nuori aloittaa työelämän, hän saattaa kohdata tilanteita, joissa vanhemmat työntekijät määräävät työpaikalla ja hänen on seurattava heidän ohjeitaan sokeasti. Tämä toisinaan tuntuu rajoittavalta, koska nuori nainen ei pääse tuomaan omaa tuoretta osaamistaan esille.

5.2 Mentorointiteemat

Haastateltavilta kysyttiin työelämään liittyvien huolien lisäksi tarkemmin, mitä yksittäisiä mentorointiaiheita he kokisivat hyödylliseksi käsitellä mentoroinnissa. Haastatteluisia esiintyi lukuisia aiheita ja teemoja, joita on koottu kuvioon 1. Monet aiheet, kuten työhakemukseen liittyvät asiat, työssä jaksaminen ja stressinhallinta toistuivat lähes jokaisessa haastattelussa. Aiheiden jaottelu teemoittain kuviossa 1 on vain yksi monista tavoista luokitella aiheet. Tiedyt aiheet ovat linkittyneet toisiinsa monella eri tavalla ja voivat toimia toistensa tukena monessa suhteessa. Myös haastatteluisia tutkittavat linkittivät aiheet eri tavalla toisiinsa.

Taulukko 2: Mentorointiteemat



Kaikki työnhakuun liittyvät asiat koettiin tärkeiksi. Haastateltavat halusivat vinkkejä ansioluettelon laatimiseen sekä varsinaisiin työhaastattelutilanteisiin. Enemmistö tutkittavista nosti esille nimenomaan konkreettisen CV:n ja työhakemuksen läpikäynnin mentorin kanssa. Oman osaamisen tunnistaminen ja sen ilmaiseminen niin haastattelutilanteissa kuin työhakemuksessa koettiin hankalaksi. Vastavalmistuneet tai juuri valmistumassa olevat ovat epävarmoja omista taidoistaan, minkä vuoksi he epäröivät kertoa niistä haastatteluissa. Nuoret naiset tiedostivat, että työmarkkinoilla arvostetuista työpaikoista on kova kilpailu, ja tämän takia joukosta erottuminen antaa paremmat mahdollisuudet rekrytointiprosessissa. Haastateltavat, joilla oli jo työpaikka, pitivät työnhakuun liittyvien asioiden käsittelyä tärkeänä tulevaisuutta ajatellen. Itsensä esittely työhaastatteluissa on keskeinen taito, jota nuoret haluavat päästä harjoittelemaan. Lisäksi se auttaa rakentamaan itsetuntemusta omalle persoonalle ja antaa kuvan siitä, miltä näyttää ja kuulostaa haastattelutilanteessa. Haastateltava 6 kertoi haastattelussa, että olisi hyödyllistä tietää kaikki mahdollinen tieto liittyen työnhakuun sekä työhaastattelutilanteisiin, kuten mitä kannattaa sanoa, miten esittäytyä ja mikä asioita ei kannata mainita työhaastattelussa. Haastateltava 1 toi esille keskustelutaitojen merkityksen työnhakuun liittyvissä asioissa. Vuorovaikutustaitoja tulisi ylläpitää ja kehittää harjoittelemalla työhaastattelukohtauksia mentoroinnissa.

Oma hyvinvointi mentorointiteemana nousee esille lähes kaikissa haastatteluissa. Haastateltavat, jotka ovat jo työelämässä kokevat vaikeuksia omassa jaksamisessaan. Toisaalta he, jotka eivät ole vielä siirtyneen täysipäiväiseen työelämään, ovat huolissaan omasta jaksamisestaan valmistumisen jälkeen, koska kuulevat ja näkevät vaikeuksia arjen jaksamiseen kavereiltaan ja työtovereiltaan. Opiskelusta täysiaikaiseen työviikkoon siirtyminen nähdään isona

muutoksena, joka aiheuttaa stressiä monesta suunnasta. Haastateltava 2 toivoi, että puhutaisiin rehellisesti siitä, miten arki muuttuu täysipäiväisen työn aloittamisen jälkeen. Kahdeksan tunnin työpäivän jälkeen ei välttämättä ole samanlaista jaksamisesta harrastuksiin tai sosiaalisten suhteiden ylläpitoon. Varsinaisen työssä pärjäämisen lisäksi on huolehdittava omasta terveydestä, sosiaalisista suhteista, perheestä ja muista arjen askareista.

Nuoret tarvitsevat tukea stressinhallinnassa sekä työ- ja vapaa-ajan tasapainon löytämisessä. Elämän muutokset vaativat enemmän resursseja omasta jaksamisesta, koska ne poikkeavat rutiinista ja voivat aiheuttavat stressiä ja ahdistusta. Tasapainon löytäminen työn ja vapaa-ajan välille koetaan tärkeäksi osaksi omaa hyvinvointia. Haastateltavat kertoivat, että työasiat jäävät usein pyörimään mieleen omassa arjessa ja jatkuva analysointi omista epäonnistumisista työssä aiheuttaa epävarmuutta omaa osaamista kohtaan. Työn erottaminen vapaaajasta ja jaksamisen tasapainottaminen ovat hyödyllisiä mentorointiaihteita, joihin haluttaisiin tarttua. Omaa jaksamista silmällä pitäen haluttiin oppia asettamaan rajat ja sanomaan tarvittaessa ei. Haastateltava 7 oli halukas oppia seuraamaan omaa jaksamistaan ja kertoi, että tähän mennessä on suostunut kaikkiin lisävuoroihin, joita työnantaja on hänelle tarjonnut, koska ei ole osannut kieltäytyä.

Haastatteluissa esiintyi varsinaiseen työhön liittyvien asioiden lisäksi toisenlaiset isot muutokset nuorten naisten elämässä. Tukea kaivattiin rahallisesti isoissa hankinnoissa, kuten omakotitalon tai asunnon ostamisessa. Nämä isot hankinnat vaativat taustalle paljon tietoa ja ymmärrystä taloudellisista peruskäsitteistä, joita voitaisiin opettaa ymmärtämään mentoroinnissa. Kolme haastateltavaa toivat esille lapsen hankintaan liittyvät kysymykset, joista keskustelu mentoroinnissa koettaisiin hyödylliseksi. Lapsen hankkimisen käytännön asioiden lisäksi haluttiin keskustella, miten lapsen hankinta vaikuttaa muun muassa työelämään. Henkilökohtaiseen elämään kuuluvat toisinaan myös ikävät tilanteet, joissa läheinen sairastuu vakavasti tai menehtyy. Raskaiden asioiden kohtaaminen voi heijastua voimakkaasti työelämässä ja arjessa pärjäämisessä. Asioiden käsittelyä voidaan helpottaa puhumalla niistä tai jakamalla omia kokemuksia muiden kanssa. Muita isoja muutoksia elämässä ovat omilleen muutto tai muutto toiselle paikkakunnalle esimerkiksi uuden työn perässä. Omilleen muutossa on paljon huomioitavia asioita, joita ei opeteta missään koulussa. Mentoroinnissa haluttaisiin keskustella, mitä asioita tulee huomioida muuttaessa ensimmäistä kertaa omaan asuntoon. Kun nuori muuttaa tuntemattomalle paikkakunnalle, jossa hänellä ei ole tukiverkostoa, mentorointi voisi auttaa nuorta asettumaan aloilleen.

Nuoret naiset kaipasivat tukea työuralla etenemisessä. Yksinkertaisesti lisäämällä tietoa oman alan urapolkumahdollisuuksista koettiin merkittäväksi askeleeksi työuralla etenemisessä. Monet tunnustivat, että eivät välttämättä tiedä oman alan työllistymismahdollisuuksista riittävän kattavasti. Toisaalta valikoima voi olla niin laaja, että on vaikea tunnistaa, mihin haluaa tai mihin kannattaa hakeutua. Mentoroinnissa haluttaisiin apuja verkostojen löytämiseen sekä

työkaluja niiden ylläpitämiseen. Lisäksi haastateltavat toivoivat, että mentoroinnissa hyödynnettäisiin mentorin tai mentoreiden olemassa olevia verkostoja. Haastateltava 4 kokisi hyödylliseksi, jos mentoroinnissa järjestetään verkostoitumistilaisuuksia, jossa mukana olisivat aktorien ja mentorien lisäksi muita mentoroinnin ulkopuolisia henkilöitä erilaisista yrityksistä ja organisaatiosta, joihin voisi tulevaisuudessa työllistyä. Alanvaihto tilanteissa mentoroinnissa voitaisiin ohjata erilaisiin koulutusmahdollisuuksiin tai alan sisällä lisäkouluttautumismahdollisuuksiin. Verkostoitumistilaisuudet voivat myös motivoida eri työtehtävien kokeiluun ja sen kautta hakea pätevyyttä lisäkoulutuksista. Tukea tarvittaisiin myös työuralla etenemisen jälkeen, koska eteneminen tarkoittaa useimmiten vastuun kasvua, jolloin työtehtävät koetaan haasteellisimmaksi tai stressaavammaksi.

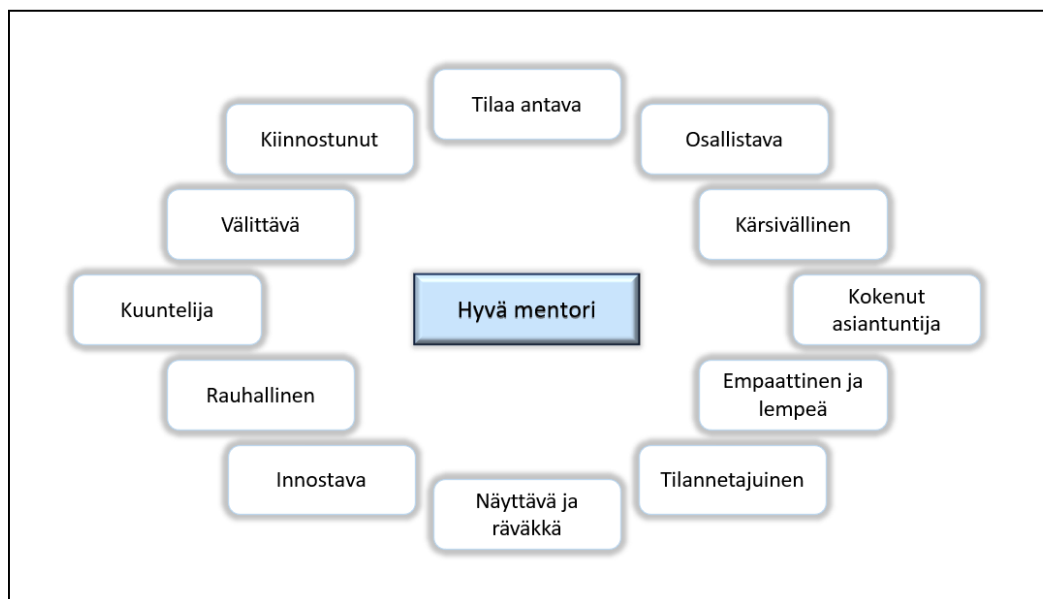
Työssä onnistuminen tarkoittaa nuorille oman ammattitaidon lisäksi muita vuorovaikutustaitojen osaamista työyhteisössä. Puolet haastateltavista toi esille kiinnostavaksi mentorointiaheeksi työkalutaitaidot. Koulutuksissa ei opeteta, miten työpaikalla tulisi käyttäytyä tai mitkä taidot ovat hyödyllisiä työelämässä. Nuoret näkivät, että työyhteisöissä on omia sääntöjä, käytänteitä ja muuta hiljaista tietoa, joista ei puhuta missään. Nuoret naiset kokivat, että työpaikoilla esiintyy hierarkiajärjestys, jonka vuoksi ei uskalleta lähestyä kaikkia työntekijöitä työyhteisöissä. Kiinnostavaksi koettiin myös keskustella, miten tasa-arvo toteutuu työpaikoilla ja miten työyhteisöjen jäseniä kohdellaan.

Työtehtävien muuttuminen vaatii toisinaan keskustelua siitä, miten reagoida muutoksiin ja sopeutua niihin. Lisäksi on tärkeä tunnistaa oma osaamattomuutta, jotta osataan pyytää apua oikealla hetkellä. Kehittymisen lisäksi haastateltava 6 toi esille, että työelämän mentorointia voitaisiin hyödyntää niissä tapauksissa, joissa henkilö tuntee tippuvansa työelämästä esimerkiksi pitkän sairastai- tai äiteysloman jälkeen. Tukea haluttiin kaikissa vaikeuksissa, joihin yhteiskunta ei anna tukea. Haastateltava 1 toi esille esimerkin neurologisista sairauksista, kuten ADHD tai autismikirjon häiriöt, joita esiintyy myös tavanomaisessa työssä käyvillä ihmisillä, jotka pystyvät tekemään työtä, mutta tarvitsevat tukea tietyissä asioissa. Työelämässä heille ei annata tarpeeksi ohjausta ja tukea heidän erityistarpeisiinsa. Mentorointi voi toimia ympäristönä, jossa huomioidaan henkilökohtaiset vaikeudet ja ohjataan työssä onnistumiseen.

5.3 Hyvä mentori ja mentorointi

Hyväksi mentoriksi haastateltavat kuvailivat mentoria, joka osaa kuunnella yhtä hyvin kuin antaa neuvoja ja ohjata aktoria eteenpäin omissa haasteissaan. Tärkeimmät hyvän mentorin ominaisuudet on koottu Kuviossa 1. Hyvä kuuntelijan rooli nostettiin jokaisessa haastattelussa. Toisaalta mainittiin myös, että aktoria ei saa jättää yksin asian kanssa, josta hän ei yksinkertaisesti vain selviä itse. Tähän vaaditaan mentorin tilannetajua, jotta hän osaa lukea aktoria rivien välistä ja vastata sellaisiin kysymyksiin, jota aktori ei osaa itse kysyä. Mentorin on osattava tarttua oikeisiin kohtiin keskustelun aikana. Tärkeäksi ominaisuudeksi nostettiin

myös mentorin kommunikointitapa. Hyvä mentori on kärsivällinen ja antaa tilaa kannustaen aktoria tuomaan esille omia ajatuksiaan ja ideoitaan sekä osaa aktivoida avoimeen keskusteluun ilman, että asettaa itseään yläpuolelle. Mentorin tulee omata rauhallinen asenne mento- rointitilanteessa sekä varattava hyvin aikaa asioiden läpikäymiseksi. Haastateltavat eivät ha- luaisi aktorina tuntea keskusteluissa jatkuvaa kiirettä. Haastateltava 1 toi esille termin itse- ohjattavuus, jolla tässä kontekstissa tarkoitetaan, että aktorin halu ja kiinnostus asioita koh- taan kumpuaa hänen sisältänsä eikä tätä tulisi tukahduttaa liian voimakkaalla reagointitavalla ja aggressiivisella ohjauksella.



Kuvio 2: Hyvän mentorin ominaisuudet

Osallistavaa mentorointia pidettiin hyvänä mentorointina. Hyvä mentori on empaattinen henkilö, joka osoittaa olevan aidosti kiinnostunut aktorin auttamisesta ja kehittämisestä sekä avoin myös omalle oppimiselleen. Neljässä haastattelussa keskusteltiin siitä, että hyvällä mentorilla on laaja ja monipuolinen osaaminen sekä kokemusta asioista ja erityisesti tuoretta tietoa, jota hän jakaa eteenpäin. Haastateltava 6 lisäsi, että laaja osaaminen ja kokemus ei tarkoita, että mentorin ja aktorin tulisi olla samalta alalta. Eri alan ammattilainen voi avartaa näkökulmaa ja tuoda esille asioita, joita oma ei tarjoa. Urapolulla törmää eri alan ammattilaisiin, joiden kanssa toimiminen voi kehittyä mentoroinnin myötä. Haastateltava 7 toivoi mentorilta näyttävää ja räväkkää olemusta, joka innostaa ja auttaa aktoria keskittymään. Ryhmämentoroinnissa toivottiin myös tilaa aktoreiden väliselle yhteistyölle ja ryhmäpohdinnalle.

Kaikki haastateltavat kokivat, että yksilömentorointi toimisi ehdottomasti paremmin verrattuna ryhmämentorointiin, vaikka haastatteluissa nostettiin myös ryhmämentoroinnin hyvät puolet. Syitä tähän oli monia. Yksilömentoroinnissa aktori pääsee kertomaan avoimesti omista

asioistaan, eikä hänen tarvitse kokea ryhmäpainetta ympärillään. Tämä koettiin tärkeäksi, koska yksilöt ovat erilaisia ja tiedostetaan, että tietynlaiset henkilöt hukkuvat ryhmässä, kun taas toiset pääsevät selkeästi enemmän ääneen. Yksilömentoroinnissa mentori kykenee antamaan täyden huomionsa aktorille sekä keskittymään vain hänen asioihinsa. Aktorilla on taas turvallisempi tila kertoa avoimesti omista asioista ja tuntea jakamattoman huomion sekä mahdollisuus olemaan jatkuvasti aktiivisessa roolissa, jolloin aktorin keskittyminen ei eksy mentorointiaiheista. Haastateltava 3 piti yksilöhaastattelua parempana vaihtoehtona, koska ihmisillä on usein erilaisia elämäntilanteita ja jokainen kokee eri tavalla asioiden tärkeyden. Toisaalta ryhmämentoroinnissa voidaan saada uusia ideoita ja inspiraatiota omaan tekemiseen.

Ryhmämentorointi tuo rikkautta keskusteluaiheisiin. Ryhmässä voidaan esittää kysymyksiä, joita ei itse osaa kysyä mentorointitilanteessa. Näin ollen voidaan hyödyntää erilaista näkökulmaa keskusteluaiheissa. Kolme haastateltavaa toi esille, että ryhmämentoroinnissa voi saada tarvitsemaansa vertaistukea sekä pääsee jakamaan omia kokemuksia ja asioita saamalla alalla olevien kanssa. Haastateltava 1:n mielestä yhdistetty yksilö- ja ryhmämentorointi voivat tukea toinen toisiaan. Myös Haastateltava 7 mainitsi, että ryhmämentoroinnin hyvänä puolena on aktoreiden keskinäinen yhteistyö ryhmätehtävissä ja yhteisissä pohdinnoissa. Haastateltava 8, joka on ollut mukana sekä yksilö- että ryhmämentoroinnissa kertoi, että molemmat toteutustavat toimivat eri tarkoituksiin. Kaikki tutkittavat olivat samaa mieltä siitä, että kasvotusten tapahtuva mentorointi luo vapautuneemman tunnelman puhua omista huolista ja tunteuksista. Luottamussuhdetta mentoriin on helpompi luoda kasvotusten. Kasvotusten mentorointi on henkilökohtaisempaa ja luontevampaa, jolloin uskalletaan tuoda esille arkaluonteisetkin puheenaiheet.

Tutkittavat pitivät palautetta hyvin olennaisena osana mentorointia. Vain yksi vastaajista kertoi, että ei henkilökohtaisesti välitä palautteesta. Tärkeäksi lähtökohdaksi nostettiin nimenomaan kannustava ja positiivinen palaute aktorille. Useimmat haastateltavat painottivat, että rakentava ja negatiivinen palaute on annettava mahdollisimman positiivisella ja kannustavalla tavalla, jotta mentorointista jää kokonaisuudessa onnistumisen tunne. Lisäksi rakentavaa palautetta ei tulisi antaa viimeisenä, jottei se tuhoa nuoren itsevarmuutta, jota on mahdollisesti mentoroinnissa saanut. Haastateltava 6 kertoi, että paras palaute on retoriset kysymykset, jotka saavat aktoria pohtimaan ja refleктоimaan omaa tekemistään. Tutkittavat halusivat, että palautteen yhteydessä nostettaisiin esille konkreettisia asioita, missä heillä on kehittämistarvetta. Haastateltava 2 nosti esille, että palautteen vastaanottaminen on itsessään taito, joka on hyvin tärkeä. Palautteen saaja voi kehittyä, miten hän kykenee keskustelemaan saadusta palautteesta sekä miten hän hyödyntää sitä omaan tekemiseensä.

Erityisesti loppupalautteessa toivottiin ohjaavaa ja kannustavaa palautetta jatkoa ajatellen sekä konkreettista ohjausta, miten tulevaisuudessa kannattaa toimia. Haastateltava 1 toivoi,

että loppupalautteen yhteydessä annettaisiin pidemmälle menevää ohjausta siitä, miten voidaan hyödyntää opittuja asioita jatkossa työelämässä ja miten jatkaa ammatillista kehittymistä yksin mentoroinnin päättymisen jälkeen. Mentorointiprosessin aikana haastateltavien mielestä tulisi käyttää jatkuvaa palautetta keskustelujen ja harjoitusten yhteydessä. Kehuminen ja onnistumisten nostaminen kannustaa aktoria kehittymään ja olemaan entistä parempi oppija. Lisäksi Haastateltava 4 katsoi, että jatkuva palaute auttaa pysymään tavoitteessa, jos sellainen on mentoroinnin alussa asetettu. Mentoroinnin aikana annettu palaute myös antaa mahdollisuuden tarttua epäkohtiin prosessin aikana.

Haastateltavien mielestä, että palautetta on annettava molemmille osapuolille. Mentoroinnin aikana oman oppimisen vuoksi sekä lopussa tulevien aktorien hyödyksi. Yhtä lailla mentorin on tärkeää saada palautetta, jotta hän voi kehittyä mentorina. Positiivisen palautteen antaminen mentorille voi tarkoittaa toimivan mentorointitavan tai -teeman käyttäminen myös tulevaisuudessa mentorintisuhteissa. Ryhmämentoroinnissa voidaan hyödyntää vertaispalautetta, jossa aktorit voivat antaa palautetta toisilleen. Tällöin muilta aktoreilta voi tulla palautetta asioihin, joita mentori ei ole mahdollisesti huomannut. Lisäksi ryhmästä saa vertaistukea sekä tietoisuuden, mitä samassa asemassa olevat kollegat ajattelevat toistensa osaamisesta. Haastateltava 1 totesi, että palautteen antaminen kirjallisessa muodossa mentoroinnin jälkeen on vaikeaa, koska nykyisin ihmiset kokevat olevan niin kiireisiä. Paras tapa vastaanottaa ja antaa palautetta on suullinen palaute. Toisaalta Haastateltava 7 kertoi, että rakentavan palautteen antaminen mentorille on haastavaa, koska uhkana on mentorintisuhteen vaikeutuminen jatkoa ajatellen. Tältä osin rakentavan palautteen antaminen jätetään mieluummin loppupalautteeksi ja positiivinen palaute annetaan prosessin aikana.

5.4 Mentorointi osana työuralla kehittymistä

Haastateltavilta kysyttiin, miten mentori voi auttaa ammatillisessa kehittämisessä haastateltavan omalla alallaan. Enemmistö koki, että mentoroinnin avulla voidaan kehittää ammatillista osaamista monella eri tavalla. Haastateltavista vain yksi vastasi, ettei usko hyötyvänsä mentoroinnista ammatillisessa kehittämisessä, ellei mentoroinnin järjestäjänä ole työorganisaatio, jossa hän työskentelee. Koulutus ja ammattiosaaminen nähdään selkeästi eroavan toisistaan. Nuoret naiset toivat esille, että koulutus voi antaa eri näkemystä todellisuuteen, jolloin ammatillista kehittymistä tarvitaan niissä asioissa, mitä ei varsinaisesti opeteta koulussa. Mentorointi itsessään kehittää vuorovaikutustaitoja, jotka koetaan osaksi ammatillista kehittämistä. Mentori voi antaa eri perspektiiviä omaan osaamiseen, jonka jälkeen myös omaa tekemistä osataan katsoa kriittisesti eri näkökulmasta. Oma ammatillinen kehittyminen voi hidastua vain sen takia, että sokeutuu omaan tekemiseen eikä osaa nähdä, miten voi toimia tilanteessa toisin. Haastateltava 1 toivoi, että mentorointi olisi pidemmälle jatkuvaa mentorointia, jolloin mentoroinnin äärelle voidaan palata takaisin työelämästä saatujen ajatusten ja kokemusten kanssa muutaman vuoden jälkeen. Tällä tavalla ammatillinen kehittyminen jatkuisi

työuralla, koska mahdollisesti muutaman vuoden jälkeen nuori osaa ottaa vastaan uudet kehitysmahdollisuudet.

Haastateltava 2 näki, että työympäristö muuttuu nopeasti ja mentorin on vastattava muutokseen ylläpitämällä tuoretta tietoa, jotta voi tuoda mentoroinnissa esiin ajan trendit, joiden avulla syventää aktorin ammattitaitoa. Monet tutkittavat kertoivat, että työelämässä ovat kohdanneet jatkuvasti lainsäädännöllisiin asioihin, joita ei erikseen koulutuksessa ole opetettu, kuten tietosuoja asiat ja henkilöstöoikeudet sekä muut muuttuvat normit, jotka ovat aktorin alalle tyypilliset. Haastateltava 7 kertoi, että hänen työnsä on erittäin teknistä ja pikikutarkkaa, jonka oppiminen vaatii käytännön harjoitusta, mutta aina on mahdollisuus muunlaiseen ammatilliseen kehitykseen mentoroinnin kautta. Monille aloille tyypilliset taidot, kuten asiakaskohtaamiset ja tiimityöskentely, voidaan kehittää mentoroinnissa. Asiakaskohtamisessa muutamat haastateltavat kertoivat, että kehittymistä tarvitaan haastavien asiakkaiden kanssa toimimisessa tai terveydenhuollossa terveydellisesti huonossa tilanteessa olevan potilaan kohtaamisessa, oma reagointikyky ja ammatillisen myötätunnon esittäminen.

Ammatillinen kehittyminen on työkalu uralla etenemiseen esimerkiksi asiantuntija- tai johtotehtäviin. Haastateltavilta kysyttiin, miten mentorointi voi vähentää sukupuoleen perustuvaa segregatiota siten, että naiset hakeutuisivat yhä useammin johtotehtäviin omilla aloillaan. Vastauksissa nousi esille selkeästi kaksi teemaa. Ensimmäiseksi haluttiin lisää tietoa. Haluttiin konkreettisesti tietää, mitä ylenemismahdollisuuksia alalla on ja mitä niihin tehtäviin vaaditaan. Toivottiin lisäksi ohjausta lisä- tai täydennyskoulutuksiin, jos näitä mahdollisuuksia alalla on. Haastateltavat halusivat tietää, mitä johtotehtävät pitävät sisällään ja mitkä ovat osaamisvaatimukset, joita hakijoilta vaaditaan. Johto- ja asiantuntijatehtävät nähdään melko tuntemattomana kokonaisuutena työuraa aloittaessa, jolloin nuoret naiset eivät uskalla hakeutua niihin. Tukea haluttiin ensinnäkin tiedon muodossa, jolloin saadaan selkeä kuva siitä, mitä työtehtäviä kannattaa lähteä tavoittelemaan omalla osaamisella sekä mitä odottaa tulevaisuudesta niiden tarjoavan. Toisaalta mentoroinnissa halutaan oppia tunnistamaan ja kieltäytymään työtarjouksista, jotka eivät ole välttämättä hyödyksi työuralla menestymiseen tai jos työtehtävästä tarjotaan liian vähän palkkaa verrattuna työtehtävän vaatimustasoon. Tieto lisää itsevarmuutta myös palkkaneuvotteluissa. Palkkatiedoista puhuminen itsessään voi motiivoida etenemään työuralla mutta antaa myös rohkeutta pyytää työtehtävälle vastaavaa palkkaa.

Toisekseen tutkittavat toivoivat saavansa kannustusta ja itsevarmuutta omasta osaamisestaan. He kertoivat, että nuorilta naisilta puuttuu rohkeutta. Rohkeutta ja uskoa omaan osaamiseen voidaan lisätä yksinkertaisesti siten, että ulkopuolinen henkilö kannustaa ja sanoo: ”Sinä pystyt tähän”. Itsevarmuutta omaan osaamiseen lisää erityisesti kannustus mentorilta, jolla on kokemusta vastaavanlaisesta työtehtävästä. Mentorilta toivottiin tukea ja turvaa siten, että hän on mukana haluprosessissa vastaamassa kysymyksiin huolista ja murheista.

Tällöin ei koeta olevansa yksin vaikean asian äärellä. Haastateltava 2 kertoi, että työuralla eteneminen vaativimpiin työtehtäviin vaatii valtavasti tietoa ja taitoa, mutta mentoroinnista hän toivoisi saavansa tietoa käytännön asioihin, jolloin kaikkea ei tarvitse oppia omien virheidensä kautta. Myös kaikki ikävät puolet työstä tulisi nostaa esille mentoroinnissa, kuten esimerkiksi johtotehtäviin kuuluvat ristiriitatilanteiden sovittamiset tai irtisanomiset. Johtamistaitoja haluttiin oppia ja päästä harjoittelemaan mentoroinnin avulla.

5.5 Mentorointi segregaaion vähentämiseksi

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että sukupuoleen perustuvan segregaaion vähentämiseksi tulisi antaa riittävästi tietoa kaikenlaisista urapolkumahdollisuuksista mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Mentorointia, jonka kohderyhmänä ovat jo opintojensa loppuvaiheessa olevat naiset voidaan hyödyntää ohjaamalla naisia erikoistumaan tai hakeutumaan miesvaltaisiin työtehtäviin. Mentoroinnissa voidaan kertoa selkeästi alan sisäisistä urapolkumahdollisuuksista sekä mahdollisesti ohjata lisäkoulutuksiin työuralla etenemiseksi. Haastateltava 4 huomautti, että erilaisia urapolkuja ei tulisi mentorin ohjata pelkästään omien kokemusten tai mielipiteiden perusteella, koska tällöin rajataan uusia vaihtoehtoja nuoren ikäluokan silmissä. Tavoitteena on nimenomaan haastaa ja rikkoa perusajatuksia ja -oletuksia siitä, mitä työtehtäviä nainen voi tehdä. Nuorta on tärkeää rohkaista tekemään valintoja omien kiinnostuksien mukaan ja miettiä erilaisia vaihtoehtoja kiinnostuksen kohteen ympärille haastamalla perinteisiä ajatusmalleja. Kiinnostusta voidaan herättää tiedon avulla. Monet haastateltavat myönsivät, että palkka-avoimuus motivoi tiettyyn pisteeseen asti.

Tiedon lisäksi kiinnostusta tulisi lisätä antamalla mahdollisuus tutustua konkreettisesti eri aloihin tai työtehtäviin. Mentoroinnin yhteydessä tulisi järjestää seminaareja ja tapahtumia, joissa ovat mukana mentoreiden lisäksi yritykset ja muut työorganisaatiot. Tämä tahot voivat esitellä, mitä työtehtävät pitävät sisällään ja minkälaista osaamista työssä tarvitaan. Kiinnostusta miesvaltaisille aloille tai työtehtäviin voitaisiin lisätä mentoroinnin avulla, jossa korostetaan aktorin omia vahvuuksia. Osaamisen tunnistaminen nähdään keinona rohkaista naisia hakeutumaan miesvaltaisille aloille. Mentoroinnissa tulisi käydä läpi aktorin vahvuudet ja ominaisuudet läpi sekä kartoittaa soveltavuus eri aloille. Haastateltava 2 huomautti, että jos oma osaaminen soveltuu tietylle alalle, on suurempi todennäköisyys, että kiinnostus alaa kohtaan kasvaa. Omien ominaisuuksien läpikäynti voi avata uusia vaihtoehtoja, mihin alalle tai työtehtävään voisi hakeutua.

Tapahtumia tulisi järjestää myös verkostoitumisen mielessä, jossa nuoret naiset pääsisivät tutustumaan yrityksiin ja muihin työorganisaatioihin potentiaalisina työnhakijoina. Lisäksi verkostoitumistapahtumissa voidaan hyödyntää aktorien välistä verkostoitumista sekä vertaistuen saamista erityisesti niiden aktorien osalta, jotka osallistuvat yksilömentorointiin ja ovat maantieteellisen sijainnin myötä kaukana potentiaalisista työnantajista. Työtehtäviä ja aloja

ei tulisi erottaa toisistaan mies- tai naisaloiksi. On pidettävä mielessä, että on vain työtehtäviä ja työaloja, joista kaikki voivat valita itselleen sopivimman vaihtoehdon. Haastateltava 5 kertoi, että ei tulisi korostaa miesvaltaisia aloja miesaloina. Haastateltavan omasta kokemuksesta ensimmäinen kommentti, jonka kaikilta kuuli hakiessaan miesvaltaiselle alalle oli: ”Hei, sehän on miesala”. Asian korostaminen lisää vääristyneitä mielikuvia työtehtävistä ja heikentää naisten rohkeutta ja usko, että he tulevat pärjäämään alalla.

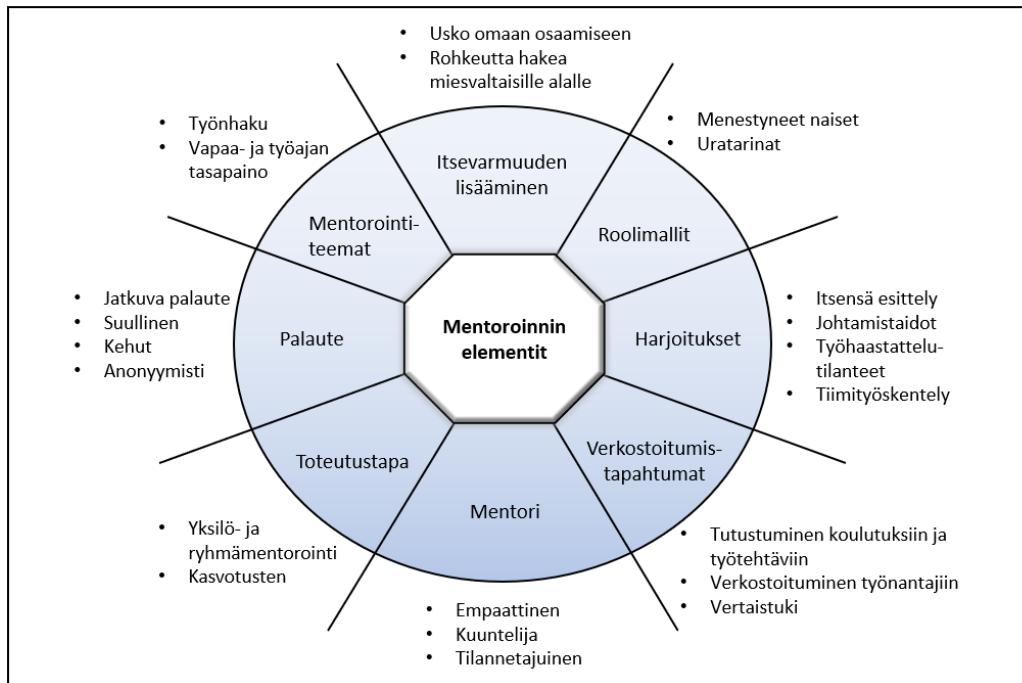
Haastateltava 1:n mielestä naisilta puuttuu rohkeus hakeutua miesvaltaisille aloille. Kuusi haastateltavaa toivat esille roolimallien merkityksen rohkaisemissa. Jos yhteiskunnassa on naisia, jotka ovat menestyneet naiselle epätyypillisissä ammateissa, heidät tulisi nostaa jalustalle. Nuoret naiset voi samaistua roolimalleihin ja uskoa omaan menestykseensä, jos joku on jo pystynyt saavuttamaan menestyksen alalla tai vastaavanlaisessa työtehtävässä. Jos mentorina toimii roolimalli, häneltä pääsee suoraan kyselemään asioista, jotka mietityttävät. Lisäksi roolimalleja voi hyödyntää nostamalla heitä mentoroinnissa jalustalle ja kertomalla heidän uratarinoitaan. Roolimalleja tulee hyödyntää myös mentoroinnin rinnalla sosiaalisessa mediassa. Haastateltava 1 kertoi, että nuorten huomion saamiseksi tulisi hyödyttää nuorten käyttämiä sosiaalisen median kanavia, kuten esimerkiksi Instagram ja Tiktok. Hän koki, että esimerkiksi erilaiset ammattiliitot ovat kaukaisia, koska heillä ei ole näkyvyyttä nuorten keskuudessa.

Monissa haastatteluissa nousi esille yrityksen rooli sukupuoleen perustuvan segregaaation vähentämisessä. Työnantajien on tuotava esiin, että halutaan työyhteisöihin monimuotoisuutta, koska tarvitaan erityyppisiä alan osaajia sekä selkeä kuva siitä, että alalla voi menestyä sukupuolesta riippumatta. Yritysten viestintä voi motivoida naisia hakeutumaan aloille. Lisäksi työyhteisöt voivat avoimesti kertoa, minkälainen työnantaja on kyseessä. Haastateltava 7 näki, että työnantajat voivat houkutella naisia alalle kertomalla avoimesti yrityksen sisäisistä toimintatavoista ja ilmapiiristä. Haastateltava kertoi, että hänelle on tärkeää työssä viihtyminen oman jaksamisen ja työmotivaation kannalta. Avoimuuden avulla rikotaan myös ennakkoluuloja, jotka ovat kertyneet miesvaltaisten alojen ympärille. Monet haastateltavat kertoivat kuulleen, että monilta yritykset eivät halua palkata naisia muun muassa fyysisten ominaisuuksien vuoksi. Toisaalta monet naiset eivät itse halua hakeutua yrityksiin, jossa on miesenemmistö, koska pelkäävät joutuvansa häirinnän kohteeksi.

6 Mentoroinnin elementit

Tässä luvussa tehdään yhteenveto teorian ja haastattelutulosten pohjalta, millaiset elementit ovat tärkeitä mentorointia toteuttaessa. Kuten aiemmin on esitelty, tutkielman tarkoituksena oli selvittää, minkälaista mentorointia korkeakoulusta valmistumassa olevat tai valmistuneet nuoret naiset tarvitsevat. Elementtimallinnos sisältää kahdeksan eri elementtiä, jotka ovat

tärkeitä mentoroinnin toteuttamisessa (kuvio 3). Jokaisen elementin kohdalla on esitetty joi-
takinkin alakohtia, joista mentoroinnin elementti koostuu.



Kuvio 3: Mentoroinnin elementtimallinnos

Onnistuneen mentoroinnin lähtökohta on mentoroinnin osapuolet. Hyvä mentori innostaa ja kannustaa aktoria vuorovaikutukseen mentoroinnin aikana. Mentori halutaan nähdä empaattisena, hyvänä kuuntelijana ja helposti lähestyttävänä henkilönä. Hyvällä mentorilla pitäisi olla monenlaisia ominaisuuksia, mutta kaikkia niitä ei tulisi käyttää saman aktorin kohdalla. Haastateltavat toivat esille erilaisia ominaisuuksia. Ääriominaisuuksia olivat esimerkiksi näyttävä ja räväkkä persoona sekä rauhallinen mentori. Mentorin tulee omata tilannetajua ja lähestyä aktoriaan oikeanlaisesta tulokulmasta, joka soveltuu oppijan persoonaan. Individuaalinen lähestymistapa tukee aktorin oppimistansa ja keskittymistä prosessiin. Mentoriksi tarvitaan henkilö, jolla on laaja ja monimuotoinen kokemus omalta alalta sekä mahdollisesti muilta osin kokenut henkilö, jolla on paljon annettavaa nuoremmalle sukupolvelle.

Mentorin lisäksi toteutustapa vaikuttaa siihen, miten läheiseksi aktorin ja mentorin suhde muodostuu. Nykyaajan teknologia kehityksestä huolimatta, tutkittavat edelleen mieltävät kasvotusten toteutettavaa mentorointia. Etäyhteyksin suoritettavaa mentorointia ei kuitenkaan kokonaan poissuljettu. Mentoroinnissa tulee antaa mahdollisuus yksilömentorointiin, jossa aktori pääsee tuomaan esiin omia henkilökohtaisia aiheita omasta elämäntilanteesta. Tavoitteiden kartoituksen jälkeen tulisi pohtia, mitkä teemat soveltuvat ryhmämentorointiin. Peilaten tavoitteisiin molempia mentorointitoteutustapoja tulisi hyödyntää mentorointihankkeessa. Ryhmämentorointi toimii erityisesti tiimityöskentelytaidon harjoittamiseen sekä erilaisten

harjoitusten suorittamiseen. Lisäksi mentorointiryhmä, joka koostuu samassa asemassa olevista nuorista voi toimia uusien ideoiden lähteenä.

Jatkuvan palautteen saaminen ja antaminen edistää mentorointitavoitteiden saavuttamista. Aktorin näkökulmasta palautteen saaminen on oppimisen ja kehittymisen mahdollisuus. Kulmakiveksi tulokset osoittavat, että rakentavan palautteen saaminen on usein haastava tilanne oppijan silmissä. Palautteen saaminen koetaan epäonnistumisen merkiksi ja mentoroinnin jatkaminen voi tuntea ikävältä. Palautteen saaminen on kuitenkin tärkeä osa oppimista, joten palautetta ei kuulu jättää pois prosessin aikana. Päinvastoin sitä tulisi antaa kaikissa mahdollisissa tilanteissa positiivisella sävyllä. Jatkuva palaute tarkoittaa myös onnistumisten jatkuva kehittymistä. Kehujen saaminen motivoi eteenpäin sekä helpottaa rakentavien palautteiden vastaanottamista. Lisäksi se rakentaa aktorin itsevarmuutta omasta oppimisesta sekä olemassa olevista taidoista.

Mentoroinnin aikana palautteen perusteella voidaan korjata tilanne ja siten edetä parhaimpaan mentorointilopputulokseen. Aktorin on vaikeampaa antaa rakentavaa palautetta mentorointisuhteessa, jossa mentori nähdään auktoriteettisena hahmoa. Palautteen antaminen koetaan vaikuttavan mentorointisuhteeseen luomalla jännittyneen ilmapiirin osapuolten välille. Ryhmämentoroinnissa tulisi mahdollistaa aktoreille palautteen antaminen anonymisti, tällöin he voivat antaa palautetta rehellisesti ilman pelkoa, että suhde mentoriin muuttuu. Yksilömentoroinnissa mentorin tulisi kannustaa ja mahdollistaa tilanne, jossa aktori uskaltaa antaa rakentavaa palautetta niissä tapauksissa, jossa havaitsee kehitettävää tai muutettavaa.

Yleisesti hyödyllisiä mentorointiteemoja ovat muun muassa työnhaku sekä vapaa- ja työajan tasapaino. Nämä kaksi teemaa ovat ajankohtaisia kaikille työelämää aloittaville nuorille. Mentoroinnin elementtimallinnoksessa kohderyhmä huomioidaan siten, että mentorointiaiheet tulee suunnitella ohjaamalla työkokemusta vailla olevaa nuorta ennakoimaan, mitä taitoja hän tulee tarvitsemaan työelämässä. Aktorin tulee itse valita häntä kiinnostavat mentorointiaiheet, joita tullaan mentoroinnissa käsittelemään. Haastatteluissa tutkittaville annettiin vaihtoehtoja, joista he itse pääsivät valitsemaan sekä kertomaan listauksen ulkopuolelta olevia aiheita, joita he kokisivat omalla kohdalla hyödylliseksi. Tämä osoittaa, että kaikki eivät ole kiinnostuneista samoista vaihtoehtoista, mutta toisaalta haastateltavat osasivat helpommin sanottaa omia ideoita tarttumalla esimerkki aiheisiin. Konkreettisten mentorointiteemojen taustalla tulisi olla itsevarmuuden lisääminen. Nuoret naiset kaipaavat uskoa omaan osaamiseen ja tekemiseen sekä rohkeutta tavoitella omia unelmia.

Oikeanlaisten mentorointiteemojen lisäksi mentoroinnissa tulisi nostaa puheeksi roolimalleja. Mentori voi itse toimia nuorelle roolimallina ja kannustaa oman kokemuksen pohjalta aktoria oppimaan ja etenemään työuralla. Lisäksi mentoroinnissa voidaan nostaa jalustalle yhteiskunnassa menestyneitä henkilöitä, jotka sopivat aktorin tilanteeseen esimerkiksi alan tai taustan

perusteella. Erityisesti perinteisiä rajoja rikkovia naisia tulee tuoda esiin niin mentoroinnissa kuin sen ulkopuolella. Roolimalleja voidaan esitellä sosiaalisessa mediassa eli somessa, jonka tarkoituksena olisi tukea perinteistä mentorointia.

Sosiaalisen median kanavan kautta voidaan luoda varsinaisen mentorointiohjelman päättymisen jälkeen jatkuvaa mentorointia. Mentori tai mentorit voivat olla nuorten tukena some-kanavien kautta esimerkiksi tarjoamalla erilaisia kyselytuokioita tai julkaisemalla työelämään liittyvää aineistoa. Somessa voidaan esitellä erilaisia roolimalleja ja mahdollisesti pyytää heitä osallistumaan somementorointiin yhden päivän ajaksi esimerkiksi esittelemällä heidän tavanomainen työpäivänsä kulkua. Tällöin voidaan antaa konkreettista tietoa myös miesvaltaisten alojen työtehtävistä, mikä itsessään voi motivoida nuoria naisia hakeutumaan miesvaltaiselle alalle. Somessa voidaan tarjota tietoa, miten työtehtävään voi hakeutua tai mitä lisä- ja täydennyskoulutuksia on mahdollista suorittaa omien opintojen jatkeeksi. Somementorointi voidaan nähdä ryhmämentorointina, jossa aktorit pääsevät myös olemaan vuorovaikutuksessa toistensa kanssa somen välityksellä.

Mentorointi on perinteisesti aktorin ja mentorin välistä vuorovaikutusta, jossa keskustellaan valittujen teemojen ympärillä. Nuoret naiset tarvitsevat lisää tietoa sekä tukea keskustelun muodossa. Lisäksi halutaan aktivoivaa ja konkreettisia ratkaisuja omiin haasteisiin. Keskusteluiden lisäksi taitoja tulisi harjoitella erilaisten tehtävien ja konkreettisen toimien avulla. Esimerkiksi CV:n läpikäyntiä, itsensä esittelyä ja johtamistaitojen harjoittelua halutaan päästä harjoittelemaan turvallisessa ympäristössä. Toisekseen perinteisen mentoroinnin rinnalle voitaisiin järjestää verkostoitumistapahtumia, jossa mentorointihankkeen järjestäjä voi käyttää omia verkostojaan ja pyytää paikalle erilaisia yrityksiä ja organisaatiota, jotka voivat esitellä heidän toimintaansa, työtehtäviä ja niiden osaamisvaatimuksia, työntekijöiden koulutustaus- toja sekä mahdollisesti jopa avoimia työtehtäviä, joita heillä on tarjoilla. Aktorit voivat lähestyä yrityksiä ja organisaatiota tiedostelemalla, mitä osaamista heidän tulisi kehittää, jotta voivat tulevaisuudessa hakeutua esiteltäviin työtehtäviin. Verkostoitumistapahtumien toteutumista voidaan ylläpitää myös somekanavien avulla, jossa mentorointihankkeen järjestäjän verkostot esittelevät omaa toimialaa ja mahdollisesti tarjoavat työllistymismahdollisuuksia. Tällä tavoin jatketaan mentorointia tukemalla nuorten työllistymistä antamalla mahdollisuuksia implementoida mentoroinnissa opitut taidot työhakuun.

7 Luotettavuus ja pohdinta

Tutkielmaa voidaan pitää luotettavana, koska haastattelujen tulokset dokumentoitiin erityisen tarkasti, jolloin niissä säilyi alkuperäinen sanoma, josta tehtiin tulkintoja. Tuloksien raportoinnissa oli mahdollisuus varmistaa kirjattu muistiinpano alkuperäisestä haastattelunauhoitteesta, minkä avulla tarkennettiin haastateltavan ilmaisua kontekstissa. Haastatteluissa

esitettiin lisäkysymyksiä epäsuorien vastauksien kohdalla, jolloin haastateltava pystyi ymmärtämään, mitä tutkittava ilmaisullaan tarkoitti. Haastateltavalla oli myös mahdollisuus esittää kysymys muotoillen uudestaan, jos tutkittava ei ymmärtänyt kysymystä sellaisenaan. Kokonaisuutena kysymykset selkeinä vastattavaksi, koska kysymysrunkoa testattiin etukäteen kolmelta eri henkilöllä. Lisäksi loppupalautteeksi useammat haastateltavat kertoivat kysymysten olleen tarpeeksi laajoja ja laittoivat pohtimaan asiaa tarkemmin.

Haastatteluissa tavoiteltiin mahdollisimman paljon tietoa kohderyhmältä. Enemmistö tutkittavasti ei ollut osallistunut mentorointiin. He osasivat tuoda esille uudenlaisia ajatuksia ja ideoita perinteisen mentoroinnin rinnalle. Kiinnostaviksi koetut teemat vaihtelivat sen mukaan, oliko haastateltava työelämässä vai opiskelujen loppuvaiheessa vailla oman alan työkokemusta. Haastatteluissa onnistuttiin keräämään kattavia vastauksia kysymyksiin. Tutkimusmenetelmän valinta tähän tutkimukseen oli onnistunut, koska haastatteluissa keskustelujen ja tarkentavien kysymysten ansiosta tutkittavat osasivat antaa laajemman vastauksen kysymyksiin. Vastaukset olivat kokonaisuudessa hyvin laajoja ja toisinaan myös aihealueen ulkopuolelle meneviä. Haastatteluissa oli mahdollisuus kuitenkin lisäkysymyksen avulla ohjata keskustelu takaisin tutkimuskysymyksiin sekä jättää huomioimatta tuloksia kirjoitettaessa aineiston epäolennaiset kohdat.

Toisinaan sukupuoleen perustuva segregaatioon liittyvät kysymykset aiheuttivat vaikeuksia haastateltaville. On kuitenkin huomioitava, että tutkimuskysymys on yhteiskunnallisesti tutkittu ilmiö, mutta yksiselitteisiä tutkimustuloksia ei ole saavutettu. Opinnäytetyön tutkimusmenetelmän oli onnistunut, koska haastatteluissa keskustelujen ja tarkentavien kysymysten avulla tutkittavat saivat lisäoivalluksia vastauksiinsa. Vastaukset olivat kokonaisuudessaan riittävän laajoja. Haastattelijalla oli haastatteluissa tehtävänänsä pitää lisäkysymyksien avulla keskustelu tutkimuskysymysten rajojen sisäpuolella sekä jättää huomioimatta tuloksia kirjoitettaessa aineiston epäolennaiset kohdat tutkimuksen kannalta.

Opinnäytetyössä onnistuttiin keräämään tietoa korkeakoulusta valmistuneiden ja valmistumassa olevilta naisilta ja kokoamaan mentoroinnin keskeisimmät elementit. Teoreettisen viitekehityksen perusteella tulokset olivat osittain odotettavissa olevia. Tulokset mentorointitapaan, palautteeseen ja hyvän mentorin ominaisuuksiin liittyen olivat suurimmalta osin yhteisiä kirjallisuuden kanssa. Vastauksissa saatiin myös laajempaa tietoa, joka tuki monilta osin teoreettisia lähteitä. Mentorointiteemojen osalta tutkimus oli antoisa, koska esille nousi hyvin vaihtelevia teemoja, joita missään kirjallisuudessa ei ollut mainittu. Tuloksien avulla tulevassa mentorointihankkeessa osataan odottaa nuorten naisten toiveita sekä tarvittaessa ehdottaa teemoja, joista aktorit voivat itse valita mieleisimmät.

Tutkielman yhtenä haastattelukysymyksenä oli, miten mentoroinnin avulla voidaan vähentää sukupuoleen perustuvaa segregatiota. Alussa oli epävarmuutta, miten nuoret naiset osaavat

vastata segregaatioon liittyviin kysymyksiin, koska tutkittavat olivat omalta osaltaan jo valinneet alan ja olivat opintojensa loppuvaiheessa. Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että segregaatian vähentämiseksi on annettava mahdollisuus tutustua eri aloihin varhaisessa vaiheessa. Kokonaisuudessaan tulokset osoittavat, mentoroinnilla on hyvä mahdollisuus vaikuttaa sukupuoleen perustuvaan segregaatioon tukemalla nuoria naisia tiedolla ja esimerkeillä. Positiivista oli, että haastateltavat näkivät mahdollisena vaihtoehtona hakeutua uuteen työpaikkaan tai jopa lisäkouluttautumaan siirtyäkseen miesvaltaiselle alalle. Nuori sukupolvi ei viroksu ajatusta uudelleen kouluttautumisesta, koska on mahdollista opiskella uusi ammatti tai erikoistua vanhemmalla iällä. Segregaatioon liittyvät tulokset olivat mielenkiintoisia, koska tutkittavat nostivat moniulotteisia ideoita, joita voidaan tulevaisuudessa kehittää ja testata.

Tämän opinnäytetyön jatkotoimenä on mentoroinnin toteuttaminen elementtimallinnoksen pohjalta. Jatkotutkimuksena voidaan kerätä palautetta mentoroinnin osallistujilta sekä jatko-työstää mentoroinnin ideaalimallia. Toisena mielenkiintoisena jatkotutkimuksena voidaan tutkia miesvaltaisten alojen yritysten ja toimeksiantajan yhteistyömahdollisuutta, jonka pohjalta luoda mentorointiohjelma, jonka päätavoitteenaan vähentää sukupuoleen perustuvaa segregatiota. Tässä jatkotutkimuksessa voitaisiin keskittyä yritysten rooliin ja kartoittaa, miten he voivat omalla toiminnallaan ja viestinnällään lieventää segregatiota.

Lähteet

Painetut

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

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

Puusa, A., Juuti, P. & Aaltio, I. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.

Ristikangas, V., Ristikangas, M. & Alatalo, M. 2020. Valmentava mentorointi - opas tehokkaan vuorovaikutukseen. 2. painos. Kauppakamari.

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

Vilkkä, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sähköiset

Anttila, M. 2020. Kohti sukupuolirooleista vapaita uravalintoja. LAB OPEN. Viitattu 11.10.2023. <https://www.labopen.fi/lab-pro/kohti-sukupuolirooleista-vapaita-uravalintoja/>

Akateemiset naiset. 2023. Kvinnliga Akademiker Graduate Women. Viitattu 9.11.2023. <https://akateemisetnaiset.fi/organisaatio/tarina/>

Closing the Gender Gap at the Top with Mentoring. 2023. Executive School of Management, Technology and Law. University of St.Gallen. Viitattu 1.11.2023. <https://es.unisg.ch/en/blog/closing-the-gender-gap-at-the-top-with-mentoring/>

Dagli, K. 2022. Mentorin topics: Agendas that encourage meaningful discussion. Together. Viitattu 24.10.2023. <https://www.togetherplatform.com/blog/mentoring-topics-for-discussion>

Ekonomit mer. 2023. Mentorointi. Viitattu 11.10.2023. <https://www.ekonomit.fi/palvelut/mentorointi/#1d76717f>

Isotalo, M. 2010. Mentorointiopas. Itsenäisten ammatinharjoittajien mentorointi -hanke 2008-2010. Akavan Erytysalat ry Uudenmaan ELY-keskus. Euroopan Unionin Euroopan Sosiaalirahasto. Viitattu 23.11.2023. <https://www.akavanerytysalat.fi/files/2618/Mentorointiopas.pdf>

Kanniainen, M., Nyland, J. & Kupias, P. 2017. Mentoroinnin työkirja. Helsingin yliopisto. Viitattu 28.9.2023. <https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2021/03/mentoroinnin-tyokirja.pdf>

Lahtinen, J. 2019. ”Mikä ois mun juttu” - nuorten koulutusvalinnat sosiaalisuutensaamisen kehityksessä. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019. Viitattu 22.10.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161925/VNTEAS_2019_68.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lantz-Deaton, C., Tabassum, N. & McIntosh, B. 2018. Through the Glass Ceiling: Is Mentoring the Way Forward. University of Bradford. Viitattu 1.11.2023. https://bradscholar.brad.ac.uk/bitstream/handle/10454/15364/X%20LANTZ-DEATON_Final%20Proof.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mentorointiopas 2021-2022. LUT University. Viitattu 11.10.2023. [LUT-mentorointiopas-ja-tehtävät.pdf](https://lut.fi/mentorointiopas-ja-tehtavat.pdf) ([tasaarvoisestiuralle.fi](https://lut.fi/tasaarvoisestiuralle.fi))

Pietiläinen, M., Viitasalo, N., Lipiäinen, L., Ojala, S., Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Jokinen, E., Korvajärvi, P. & Nätti, J. 2018. Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura. Lopuraportti. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015-2017. Tampereen yliopisto: Työelämän

tutkimuskeskus. Viitattu 5.10.2023. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/102975/978-952-03-0662-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Roolipeli. 2023. LAB University of Applied Sciences. Viitattu 11.10.2023. <https://lab.fi/fi/projekti/roolipeli>

SEGLI-hanke esite. 2023. SEGLI- Tasa-arvon edistäminen ja segregaatian lieventäminen koulutuksessa ja työelämässä - kehittämishanke 1.4.2016-31.3.2019. Viitattu 8.11.2023. http://wom.fi/SEGLI_hanke_esite.pdf

Suomen Mentorit. 2023. Tuemme koulutettuja nuoria työelämään. Viitattu 23.10.2023. <https://suomenmentorit.fi/mentorointiohjelma/faq/>

Sørensen, A. 2019. Gender segregation in the Nordic labour market. Aarhus university. Viitattu 29.10.2023. <https://nordics.info/show/artikel/gender-segregation-of-nordic-labour>

Tanhua, I. & Lahtinen, J. 2019. Sukupuolittuneet ammattikäsitteet yksi ammatillisen segregaatiosyistä. Tieto Käyttöön. Viitattu 29.10.2023. <https://tietokayttoon.fi/ajankoh-taista/blogi/-/blogs/sukupuolittuneet-ammattikasittekset-yksi-ammattillisen-segregaatiosyista>

Tasa-arvoisesti uralle. 2023. NAU! -hanke. Euroopan sosiaalirahasto. Viitattu 8.11.2023. <https://tasaarvoisestiuralle.fi/nau-hanke/>

Terveystieteiden tutkimuskeskus. 2023. Ammattialojen sukupuolen mukainen segregatio. Viitattu 5.10.2023. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/ammattialojen-sukupuolen-mukainen-segregatio>

Terveystieteiden tutkimuskeskus. 2022. Tasa-arvoinfograafit työelämän segregatiosta. Viitattu 8.10.2023. <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/kotoutuminen-ja-osallisuus/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvoinfograafit-tyoelaman-segregatiosta>

Teräsaho, M., Tanhua, I. & Rantanen, E. 2023. Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla. Keinoja sukupuolen mukaisen segregaatiosyiden purkamiseen. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. Viitattu 5.10.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164937/STM_2023_21_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y

TOIVE. 2023. Suuntana yhdenvertainen työelämä. LAB University of Applied Sciences. Viitattu 11.10.2023. <https://lab.fi/fi/projekti/toive-suuntana-yhdenvertainen-tyoelama>

Kuviot

Kuvio 1: Mentorointikaari (muotoiltu Kanninen ym. 2017, 12.).....	13
Kuvio 2: Hyvän mentorin ominaisuudet	27
Kuvio 3: Mentoroinnin elementtimallinnos.....	33

Taulukot

Taulukko 1: Haastateltavat	22
Taulukko 2: Mentorointiteemat.....	24

Liitteet

Liite 1: Kysymysrunko	42
Liite 2: Haastattelukutsu	43

Liite 1: Kysymysrunko

Mentorointi on toimintaa, jossa mentori kokeneempana ohjaa ja auttaa ammatillisessa kehittämisessä nuorempaa tai kokemattomampaa mentoroitavaa eli aktoria. Mentorointi perustuu osapuolten luottamukseen ja vuorovaikutukseen.

1. Oletko ollut mukana mentoroinnissa?
2. Minkälaisen toteutustavan (yksilö- ja ryhmämentorointi) kokisit toimivan parhaiten? Miksi?
3. Miten suhtaudut työelämään siirtymiseen valmistumisen jälkeen?
 - a. Mitkä asiat ovat huolettaneet/huolettaa siirtyessä työelämään?
 - b. Miten tämä haasteet voidaan helpottaa?
4. Mitä muita elämäntilanteita/muutoksia mentoroinnissa olisi hyödyllistä käydä läpi?
5. Mitkä mentorointiaiheet hyödyttäisivät ja kiinnostaisivat sinua?
(työn- ja vapaa-ajan tasapaino, hyvinvointi, työnhaku, osaamisen tunnistaminen, ajan- ja stressinhallinta, urapolku/uramahdollisuus, yksityiselämä, työuupumus, verkostot, sukupolvi eronäkemykset, alan vaihto, osana työorganisaatiota, tietotekniikka, elämän muutokset?)
6. Voiko mentori auttaa sinua kehittymään ammatillisesti? Miten?
7. Millainen on hyvä mentori?
8. Millaisesta palautteesta kokisit olevan hyötyä mentoroinnin aikana? (Aktoreilta? Mentorilta?)
 - a. Entä mentoroinnin jälkeen?

Sukupuolen mukainen segregatio työelämässä ja koulutuksessa tarkoittaa töiden, tehtävien ja koulutusalojen eriytymistä naisten ja miesten aloiksi ja töiksi. Suomessa on edelleen jyrkkä ero mies- ja naisvaltaisten aloilla. Lisäksi johtotehtävät kaikilta aloilta ovat miesenemmistöisiä (2022).

9. Miten päädyit alallesi?
10. Millaista segregatiota olet havainnut omalla urapolullasi?
11. Miten mentorointi voi auttaa segregatian vähentämiseksi?
12. Miten mentorointi voi tukea työuralla etenemisessä?
13. Miten mentorointi voi rohkaista/motivoida sinua hakeutumaan miesvaltaiselle alalle työurallasi?

Liite 2: Haastattelukutsu

Hei,

Olen Laurean ammattikorkeakoulun opiskelija Vinera Talja. Teen opinnäytetyötä Suomen Akateemisen Naisten Liitolle vastavalmistuneiden tai juuri valmistumassa olevien naisten työelämään siirtymisen haasteista. Tavoitteena on luoda mentorointipilottimalli, jolla tämä naisjärjestö voisi tukea korkeakoulutettuja naisia. Samalla selvitän, millaista sukupuoleen perustuvaa eriytymistä nuoret naiset kohtaavat koulutuksessa ja työelämässä.

Tutkimusmenetelmänä toimii haastattelu. Haastateltavia toivon erityisesti STEM-aloilta, joissa naiset ovat edelleen vähemmistönä.

Tule mukaan jakamaan ajatuksiasi, joiden perusteella voimme yhdessä kehittää mentorointitoimintaa. Haastattelut suoritetaan verkossa tai Helsingissä. Olethan yhteydessä minuun 2.11.2023 mennessä: vinera.talja@student.laurea.fi. Haastattelun arvioitu kesto on 30min.

Suomen Akateemisten Naisten Liitosta löydät lisätietoa osoitteesta <https://akateemisetnaiset.fi>