



WOMENTO

**Naiset mentoroinnilla
yhteisiin tavoitteisiin**

Stina Fågel, Minna Säävälä ja Ulla Salonen



Väestöliitto välittää

Väestöliitto on 70-vuotias sosiaali- ja terveysalalla toimiva asiantuntijajärjestö, joka edistää perheiden, nuorten ja koko väestön hyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta sekä onnellista ja tasapainoista elämää. Väestöliitto toimii yhteiskunnallisena vaikuttajana, luotettavana tutkijana ja kehittäjänä sekä palveluiden tuottajana.

Naisten mentoriverkosto WOMENTOn pohjana oleva malli kehitettiin Väestöliitossa pilottihankkeena Sitran rahoituksella vuonna 2011–2012. WOMENTO-hanke liittyy saumattomasti Väestöliiton Monikulttuurisen yhteiskunnan edistämisen kehittämisohjelmaan, joka on yksi liiton neljästä strategisesta painopistealueesta.

Monikulttuurinen Osaamiskeskus Kotipuu on Väestöliiton kotoutumisen käytäntöjen asiantuntija, jonka asiantuntemusta on käytetty taustana WOMENTO-hankkeessa.



Väestöliitto



Hyvä lukija,

Sitra käynnisti Suomen elinvoiman lähteet -kehitysohjelman syksyllä 2009. Kehitysohjelman tavoitteena oli tunnistaa ne tärkeimmät tekijät, joiden avulla Suomi voi vahvistaa ja uudistaa elinvoimaisuuttaan, kilpailukykyään ja hyvinvointiaan.

Keväällä 2010 kokoontui kehitysohjelman viimeinen päättäjien vaikuttajafoorumi. Siellä osallistujilla oli mahdollisuus tutustua ja sitoutua edistämään konkreettisia hankkeita. Hankkeita yhdisti tapa tehdä asioita uudella ja elinvoimaisella tavalla niin johtajuuden, yrittäjyyden kuin hyvinvoinninkin alueilla.

Hyvinvoinnin yhtenä fokusalueena ja siten elinvoimatalokoiden kohteena oli ”Yhteinen Suomi – kaikki mukaan”. Fokusalueella esitellyillä hankkeilla etsittiin vastausta kysymykseen: kuinka Suomi voisi olla meidän kaikkien yhteinen Suomi?

Yksi hankkeista oli koulutettujen maahanmuuttajanaisten mentoriverkosto, jota toteuttaa KVINFO Tanskassa ja Målmedvetne Beslutsfattare / IKF Ruotsin Malmössä.

Mentoriverkoston toimintaa esiteltäessä kaimani Helena ilmaisi kiinnostuksensa, että Väestöliitto voisi hyvin luontevastikin olla taho, jossa kyseisen mentoriverkoston kotipesä sijaitsisi. Tämä sopisi hyvin Väestöliiton uusittuun strategiaan, joka keskittyy

- perheen hyvinvointiin
- nuorten hyvinvointiin
- seksuaaliterveyteen, sekä
- monikulttuuriseen yhteiskuntaan.

Mentoriverkoston luomisessa voitaisiin tukea perheiden taloudellista ja sosiaalista hyvinvointia auttamalla naisia työelämän polulle. Sillä olisi positiivisia vaikutuksia koko suomalaiselle yhteiskunnalle sen tuodessa maahanmuuttajien kyvyt käyttöön. Parhaimmillaan vaikutukset olisivat ylisukupolvisia. Syvempi vuorovaikutus suomalaisten naisten ja tänne muuttaneiden naisten välillä voisi omalta osaltaan olla rakentamassa siltaa eri kulttuurien välille. Meillä onkin paljon yhteistä, huomattaisiin.

WOMENTO – NAISET MENTOROINNILLA YHTEISIIN TAVOITTEISIIN

Tuumasta toimeen. Asiaa ryhdyttiin valmistelemaan yhdessä, ja syksyllä suunnattiin jo Sitran isännöimänä tutustumaan Tanskan malliin. Onnistuneen tutustumismatkan jälkeen Väestöliitto käynnisti projektin valmistelun ja tarvittavat rekrytoinnit. Sitra rahoitti pilottivaiheen, sillä se on perinteisesti tukenut uusia innovatiivisia hankkeita.

Pilottivaiheen aikana olemme saaneet runsaasti positiivista palautetta. Monet tahot ovat olleet kiinnostuneita WOMENTOsta ja halunneet tukea sitä. Tästä osoituksena on se, että hankkeen jatkolle on saatu RAY:n avustus, lisäksi Suomen Kulttuurirahasto tukee hanketta. Pilottivaiheen aikana on tullut selväksi, että tämänkaltaiselle toiminnalle on sosiaalista tilausta.

Haluamme kiittää kaikkia WOMENTO-projektin taustatukijoita Väestöliitossa ja muissa organisaatioissa ja erityisesti projektipäällikkö Ulla Salosta panoksesta, jonka hän on tälle projektille antanut. WOMENTO-projektin sydämen ovat muodostaneet ne 19 mentoria ja aktoria, jotka uskalsivat heittää itsensä peliin tälle tuntemattomalle monikulttuuriselle matkalle.

Helsingissä 12.3.2012

Helena Hiila-O'Brien
Toimitusjohtaja
Väestöliitto

Helena Mustikainen
Johtava asiantuntija
Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra



SISÄLLYS

Mentorointivalmentaja Kristiina Pihlaja HRM Partners Oy:stä kertoo 6

1 MIKSI KOULUTETUT MAAHANMUUTTAJANAISET?..... 7

- 1.1 Koulutettujen maahanmuuttajanaisten määrä kasvaa 7
- 1.2 Työllistymisen esteitä voidaan madaltaa 9
- 1.3 Suomi tarvitsee tulijoita 10
- 1.4 Tehdään yhdessä sosiaalisten verkostojen merkitys 11

2 WOMENTO RAKENTAA SILTOJA..... 12

- 2.1 WOMENTOn taustaverkosto..... 14
- 2.2 Naisverkostoilla yhteisyyttä yli erilaisuuden rajojen 15
- 2.3 Keskustellen yhteisiin tavoitteisiin 17

3 MENTOROINTI KÄYTÄNNÖSSÄ 19

- 3.1 Aktorien ja mentorien etsiminen ja yhteensovittaminen 19
- 3.2 Osallistuminen valmennukseen tärkeää 21
- 3.3 Sopimus luo puitteet 22
- 3.4 Parityöskentely..... 22
- 3.5 Tukea pareille..... 25

4 MUKANA WOMENTOSSA 27

- 4.1 Mitä mukanaolo käytännössä tarkoittaa?..... 27
- 4.2 Kuka voi tulla aktoriksi ?..... 27
- 4.3 Mitä aktori voi mentoroinnista saada?..... 28
- 4.4 Kuka voi tulla mentoriksi?..... 29
- 4.5 Mitä mentori voi saada?..... 30

5 HAASTEET JA HYVÄT KÄYTÄNNÖT – WOMENTOSTA OPITTUA..... 32

- 5.1 Julkisuus hankkeen tukena 32

Käytännön oppaita ja raportteja aiheesta
Lähteinä käytimme
Muita hankkeita

Mentorointivalmentaja Kristiina Pihlaja HRM Partners Oy:stä kertoo:

Mahdollisuus olla mukana tällaisessa monikulttuurisessa mentorointiprojektissa valmentajan roolissa on ollut äärettömän antoisaa ja mukaansatempaavaa. On ollut ilo nähdä, kuinka innoissaan kaikki osallistujat ovat olleet ja miten halu ymmärtää ja tukea toista ylittää kieli- ja kulttuurirajat.

Mentorointia käytetään hyvin paljon yritysmaailmassa mm. tehtävien / osaamisen siirrossa, esimiesroolin ottamisessa, uraohjauksessa, opiskelijasta työelämään siirryttäessä, tehtävien vaihdossa sekä yhtenä henkilöstön kehittämisen muotona.

Ulkomaalaistaustaiselle henkilölle mentorointi on myös erinomainen tapa tutustua suomalaiseen kulttuuriin ja työelämään. Mentorointi ei ole vastaus kaikkiin työ- tai yksityiselämän haasteisiin, mutta monessa tapauksessa se auttaa ison askeleen eteenpäin.

Mentorointi on tavoitteellinen, yleensä kahdenkeskinen vuorovaikutussuhde, jossa keskeistä on henkilökohtaisuus, avoimuus, luottamus, sitoutuneisuus ja vapaaehtoisuus. Tavoitteellisuudelle on ominaista, että se on ajallisesti rajattu prosessi – yleensä puolesta vuodesta vuoteen. Keskinäisistä työskentelytavoista ja pelisäännöistä sekä vaitiolovelvollisuudesta kannattaa laatia kirjallinen sopimus. Tapaamisten teemoista kannattaa myös pitää päiväkirjaa. Hyvään alkuun pääsemiseksi on myös tärkeitä käydä lävitse sekä aktorin että mentorin odotuksia ja toiveita mentoroinnille.

Mentorointia on kuvattu ekoajatteluksi, jonka kautta mm. voidaan kierrättää kokemuksia ja hiljaista tietoa. Se voi auttaa pohtimaan myös uravalintoja ja löytämään uusia tapoja ajatella ja verkostoitua. Eräs henkilö kuvasi minulle, että hän kokee aktorina, että hänellä on todellinen mahdollisuus saada täsmävalmennusta. Hän saa tukea niihin asioihin, jotka ovat hänelle tärkeitä ja joihin hän kaipaa toisen, luotetun ihmisen – mentorin – näkökulmaa.

Parhaimmillaan mentorointi tukee sekä aktorin että mentorin voimaantumista – erityisesti aktorille se antaa parhaimmillaan uskoa omiin voimavaroihin sekä ihan konkreettisia neuvoja, miten kannattaa toimia tavoitteen saavuttamiseksi. Kaiken lisäksi yhdessä tekeminen on hauskaa. Mentorin kyky nähdä toisen ihmisen potentiaali ja kyky vahvistaa positiivisella palautteella toisen vahvuuksia tukevat aktoria. Mentorin taito antaa korjaavaa palautetta rakentavasti auttaa myös aktoria löytämään suunnan hänen omien tavoitteidensa saavuttamiseksi.”



1

MIKSI KOULUTETUT MAAHANMUUTTAJANAISET?

Muutto maasta toiseen on kelle tahansa kriisi. Täytyy oppia toimimaan uudessa, yleensä vieraskielisessä ympäristössä, löytää tuttavien ja ystäväiden sekä järjestää elämän arkiset välttämättömyydet kuten asunto, toimeentulo, työ, koulut ja harrastukset. Elämän tutut itsestäänselvyydet asettuvat uuteen valoon. Muuttoon liittyy kulttuurishokki ja sopeutumisstressiä, jolloin omanarvontunto on monella koetuksella. Mielialat vaihtelevat ja sopeutuminen uuteen ympäristöön vaatii voimia.

1.1 Koulutettujen maahanmuuttajanaisten määrä kasvaa

Vaikka Suomi on vähäisen maahanmuuton maita, myös meillä maahanmuuttajien määrät ovat kasvaneet nopeasti viimeisten 20 vuoden kuluessa. Yleisimmät maahantulon perusteet löytyvät perhesuhteista. Maahan tullaan myös työn perässä, opiskelemaan tai esimerkiksi turvapaikkaa hakemaan.

Suomeen muuttaa suunnilleen yhtä paljon miehiä ja naisia. Joistain maista tulee etupäässä naisia, joistain miehiä ja joistain molempia. Venäjältä, Thaimaasta ja Filippiineiltä muuttaa suhteessa paljon naisia. Nämä ovat maita, joista Suomeen tullaan usein vaimoiksi.

Suomessa asuu noin 86 500 työikäistä maahanmuuttajanaista. Maahanmuuttajissa on tuhansia korkeakoulutuksen saaneita naisia, joiden ammattitaito, kokemus ja resurssit ovat alikäytössä. **Maahanmuuttajanaisten työttömyys on noin kolminkertaista verrattuna suomalaisnaisten työttömyyteen**, ja ero on vielä suurempi korkeakoulutettujen naisten osalta. Maahanmuuttajanaisten työllisyystilanne on selkeästi heikompi kuin maahanmuuttajamiesten. Suomalaiseen yhteiskuntaan on vaikeaa päästä mukaan, jos ei ole mukana työelämässä.

MIKSI KOULUTETUT MAAHANMUUTTAJANAISET?

Maahanmuuttajanaisten koulutuksesta ei ole olemassa ajantasaista ja luotettavaa tietoa. Koska heistä moni on suorittanut tutkintonsa muualla kuin Suomessa, heidän koulutuksensa ei näy suomalaisessa väestörekisterissä. Korkeakoulutettujen määrää sekä heidän työllistymistään voidaan kuitenkin arvioida 2000-luvun alkupuolella Tilastokeskuksessa tehdyn laajan haastattelututkimuksen perusteella. **Suomessa asuu arviolta 23 000 alemman tai ylemmän korkeakoulututkinnon suorittanutta vieraskielistä naista.** Karkeasti arvioiden korkeakoulutetuista maahanmuuttajanaيسista noin 5 000 on työttömiä työnhakijoita, noin 5 000 hoitaa kotia ja noin 5 000 on koulutustaan vastaamattomassa työssä.

WOMENTOn kohderyhmään kuuluu siis arviolta yli 10 000 korkeasti koulutettua maahan muuttanutta naista eri puolilla Suomea. Lisäksi Suomeen muuttaa jatkuvasti uusia, koulutustaan vastaavaa työtä etsiviä naisia. **Vuonna 2010 Suomeen muutti kaikkiaan lähes 10 000 työkäistä (15–64-vuotiasta) vieraskielistä naista ulkomailta.** Maahanmuuttajista noin puolet asuu pääkaupunkiseudulla, joten jo sieltä löytyy tuhansia naisia, jotka eivät ole sijoittuneet koulutustaan vastaaviin tehtäviin. Heidän kykynsä ja kokemuksensa ovat alikäytössä.

SUOMESSA ON KAIKKIAAN

• Työkäisiä vieraskielisiä naisia (15–64-vuotiaita vuonna 2010)	86 500
• heistä korkeakoulututkinnon suorittaneita (arvio)	23 000
- joista työttömänä noin	5 000
- joista koulutusta vastaamattomassa työssä noin	5 000
- joista koulutusta vastaavassa työssä noin	5 000
- joista kotia hoitaa noin	5 000
- koulutuksessa, eläkkeellä noin	3 000

Suurimmat vieraskieliset ryhmät tulevat Venäjältä ja Virolasta. Molemmista maista muuttoliike on naisvoittoista ja korkeasti koulutettua. Venäjältä tulevien maahanmuuttajien koulutustaso on jopa korkeampi kuin suomalaisten keskimäärin: heistä 38 prosenttia ja virolaisista 21 prosenttia ilmoittaa olevansa korkeakoulutettuja. **Koulutettuja naisia löytyy kaikista maahanmuuttajaryhmistä.**



1.2 Työllistymisen esteitä voidaan madaltaa

Naisia muuttaa Suomeen harvoin suoraan työhön. He tulevat yleensä perheenjäseninä, joko miehen työpaikan perässä tai avioituvat suomalaisen kanssa tai tulevat opiskelijoina tai turvapaikanhakuprosessin kautta perheen mukana. Monilla on perhevelvoitteita, jotka tekevät kielen oppimisesta, suomalaiseen yhteiskuntaan integroitumisesta ja työllistymisestä erityisen haastavaa.

Koulutusta vaativille aloille työllistyminen on vaikeampaa kuin alhaisen koulutustason aloille työllistyminen. Tämä johtuu siitä, että korkean koulutuksen alat ovat suurelta osin asiantuntijatehtäviä, joissa vaaditaan hyvää kotimaisten kielten taitoa sekä työnantajalta suurta luottamusta työntekijän kykyihin suoriutua vaativista tehtävistä. Maahan muuttaneen koulutetun naisen on vaikea todistaa kykyjään, jos hänellä ei ole oman alan suosittelijoita, tuttavvia tai aiempaa työkokemusta täältä. **Luottamusta henkilön taitoihin ja asiantuntijuuteen syntyy vain oman alan verkostoissa**, joihin sisään pääseminen työttömänä ulkomaalaisena on vaikeaa.

Moni ulkomailta muuttanut nainen on kotona lapsia ja kotia hoitamassa. Esimerkiksi Suomessa asuvista yhdysvaltalaisista naisista kolmannes ja intialaisista lähes kolmannes oli työelämän tai opintojen ulkopuolella, oletettavasti kotia hoitamassa, vuonna 2008. **Ulkomailta muuttaneet naiset toivovat kuitenkin pääsevänsä kotoa töihin.** Väestöliitossa toteutetut tutkimukset ja selvitykset tuovat selkeästi esiin, että heillä on vahva tarve oppia kieltä ja päästä mukaan työelämään.

Nekin naiset, jotka tulevat kotiäitiyhteiskunnista, huomaavat varsin pian, ettei kotiäitiys täällä ole samalla tavalla palkitsevaa ja helppoa kuin lähtömaassa. Siksi moni maahanmuuttajaäiti on halukas siirtymään työmarkkinoille, kun nuorin lapsista on saavuttanut kolmen vuoden iän. Pitkät kotona vietetyt vuodet voivat rapauttaa korkean ammattitaidon, hidastaa kielenoppimista ja viedä ammatillisen itsetunnon nopeammin kuin suomalaiselta naiselta. Paluu työmarkkinoille ei vieraassa maassa ole helppoa ja se vaatii tukea.

1.3 Suomi tarvitsee tulijoita

Suurten ikäluokkien eläköitymisen ja väestön ikääntymisen myötä suomalainen työelämä tarvitsee tulevana vuosina yhä enemmän ulkomaalaista työvoimaa. Kaikkien kyvyt ja taidot olisi saatava käyttöön. Työvoimaa tarvitaan sekä vähäistä koulutusta vaativilla että korkean koulutuksen ja teknologian aloilla: ei ole tarkoituksenmukaista pitää insinöörejä siivouksessa tai lääkäreitä lähihoitajina.

On suurta tuhlausta sekä yksityisten ihmisten oman elämän mielekkyyden että yhteiskunnan kannalta jättää maahan muuttaneiden ammattilaisnaisten voimavarat käyttämättä työelämässä ja laajemmin yhteiskunnassa. Osallistua voi työelämässä mutta myös esimerkiksi toimimalla järjestöissä tai tekemällä vapaaehtoistyötä. Kaikkien ei tarvitse olla palkkatyössä, mutta aktiivinen osallistuminen kodin ulkopuoliseen maailmaan on tärkeä osa mielekästä elämää.

Maahanmuuttajia kohdellaan rekrytointiprosessissa toisinaan asiattomasti, kuten Akhlaq Ahmadin tutkimus on osoittanut. Osalla työnantajista on Työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan **kielteisiä asenteita** maahanmuuttajatyövoimaa kohtaan. Kuitenkin niissä työyhteisöissä, joissa maahanmuuttajia toimii, työt järjestyvät hyvin ja työyhteisöt oppivat suhteellisen kivuttomasti toimimaan vieraskielisten tai etnisesti toisenlaisten kanssa, kuten Pirkko Pitkäsen johtamassa Tampereen yliopiston laajassa tutkimushankkeessa on saatu ilmi.

Suuri työelämän monimuotoistumisen kompastuskivi on ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden kohtaama arkipäiväinen torjunta, kuten Sirpa Wreden ja Camilla Nordbergin toimittamassa teoksessa *Vieraita työssä* kävi ilmi. Ulkomailta muuttanut työntekijä jää helposti arjen verkostojen ja vuorovaikutuksen ulottumattomiin, eikä hänen sosiaalinen pääomansa kartu. Työelämässä tarvitaan raikkaita uusia tuulia, joita ulkomaalaistaustainen työvoima voi tuoda mukanaan.



1.4 Tehdään yhdessä – sosiaalisten verkostojen merkitys

Annika Forsanderin tutkimukset maahanmuuttajien työllistymisestä kertovat kuinka tärkeää vapaamuotoisten sosiaalisten verkostojen saaminen on työllistymiselle. Mitä vahvemmin leimatusta ryhmästä nainen tulee, sitä välttämättömämpää hänelle on saada luottamusta kasvattavia epämuodollisia sosiaalisia verkostoja. Siksi **tarvitaan vapaamuotoista mahdollisuutta päästä yhteyteen oman alan suomalaisten kanssa.**

Milgram kehitti vuonna 1967 teorian ilmiöstä ”Pieni maailma.” Sen mukaan kaikki ihmiset ovat kuuden ihmisen päässä toisistaan. Aina joku ystävämme tuntee jonkun, joka taas puolestaan tuntee jonkun. Tulevaisuudessa verkostojen merkitys kasvaa yhä enemmän. Yhteiskunnassa selviävät parhaiten ne, jotka osaavat taitavan vuorovaikutuksen ja ymmärtävät kumppanuuden merkityksen.

Suomalais- ja maahanmuuttajanaisen välinen mentoointi auttaa pääsemään osalliseksi: se lisää arjen kielitaitoa ja luo uusia suhteita ja verkostoja. Olipa ulkomailta muuttaneen naisen päämääränä löytää työtä, päästä koulutukseen tai ylipäätään tulla aktiiviseksi jäseneksi suomalaiseen yhteiskuntaan, mentoroinnista on hänelle hyötyä.

Suomalaisten tuttavien ja ystävien löytäminen ei aina ole helppoa edes suomalaisen kanssa avioituneelle maahanmuuttajanaiselle. Elämäntilanne voi vähentää niitä kohtaamisia, joissa ystävyys-suhteita voisi syntyä. WOMENTOn mentorointitoiminta ja yhteiset ryhmätapaamiset auttavat luomaan suhteita sekä muista maista tullessiin maahanmuuttajanaisiin että suomalaisnaisiin eri aloilta.

Väestöliiton WOMENTOa esiteltiin koko pilottivaiheen ajan useissa eri tilaisuuksissa. Esimerkiksi Itä-Suomen yliopiston kutsusta pidettiin Kuopiossa mentorointikoulutus vapaaehtoisille. Järjestöjä ja viranomaisia informoitiin WOMENTOn tekemästä työstä. Elisan, Vantaan Niceheartsin, Marttaliiton, Luetaan yhdessä -verkoston, Auroras-verkoston ja Turun Siirtolaisuusinstituutin kanssa suunniteltiin myös yhteistyötä.

WOMENTO RAKENTAA SILTOJA

WOMENTO on vapaaehtoisuuteen perustuva mento-
rintimalli, joka

Tanskassa
sukupuolen, tasa-arvon ja
etnisyyden tietokeskus KVINFO aloitti
naisten mentoriverkoston vuonna 2002.
Mentoriverkostossa on ollut mukana
kaikkiaan yli 5 500 naista. Työ perustuu
tanskalaisessa työelämässä mukana
olevien naisten ja maahanmuuttaja-
naisten mentoriparien työskentelyyn.
KVINFO:n mentoriverkosto on ollut
innoittajana WOMENTOn pilotti-
vaiheessa. Olemme soveltaneet
sen perusidea suomalaisen
yhteiskuntaan.

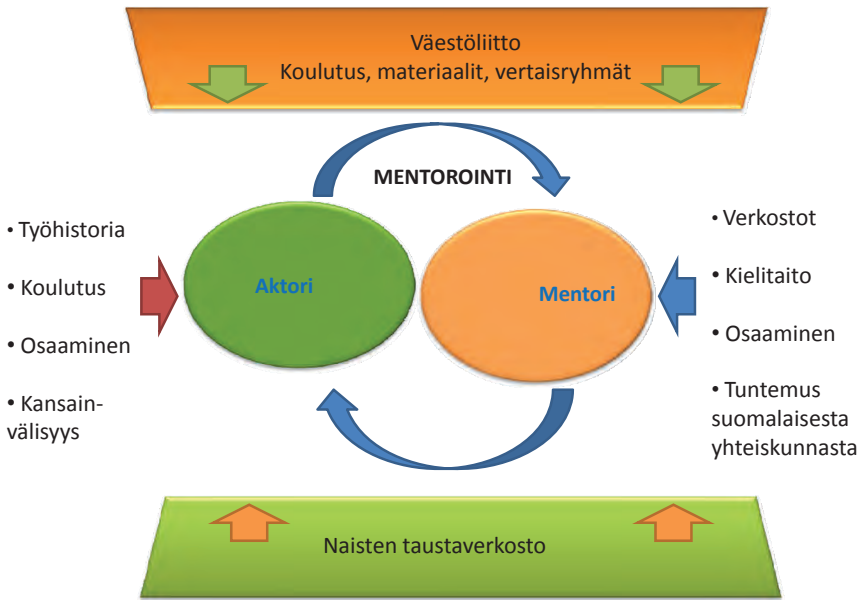
- tarjoaa maahan muuttaneille ammatti-
laisnaisille verkostoja,
- syventää suomalaisen työelämän ja sen
tapojen tuntemusta sekä
- antaa oman alan suomalaisen naisen tu-
kea.

WOMENTO-projektissa kehitetään järjestölähtöistä
vapaaehtoistoimintaa. Sen tarkoituksena on maahan-
muuttajataustaisten naisten ja heidän perheidensä
hyvinvoinnin lisääminen vapaaehtoisvoimin ja **ver-
taistukena**. WOMENTO edistää vuorovaikutusta ja
erilaisuuden hyväksymistä työpaikoilla, oppilaitoksissa,
asuinalueilla ja vapaassa kansalaistoiminnassa.

Toimintamallin ydin on **vapaaehtoisesti toimiva
mentori-aktori-pari**, jota projektin henkilöstö
tukee koulutuksen ja valmennuksen avulla.

- Aktori on toimija, joka kehittää omia kykyjään
ja mahdollisuuksiaan mentorin tuella. **WOMEN-
TOssa aktori on ulkomailta Suomeen muuttanut
koulutettu nainen.**
- Mentori on kokenut oman alan kollega, joka tukee ja neuvoo
aktoria. **WOMENTOssa mentori on ammattilaisnainen, jolla on kokemusta työelä-
mästä.**

**Vertais-
tuki** tarkoittaa sitä, että
samankaltaisia asioita
elämässään läpikäyneet
ihmiset tukevat toinen
toisiaan ja vaihtavat
kokemuksia.



Koulutettujen maahanmuuttajanaisten mentorointihanke poikkeaa kaikista muista maahanmuuttajahankkeista siinä, että se kohdentuu *ammatin omaavien, koulutettujen* naismaahanmuuttajien kanssa työskentelyyn. Projektin ei ole lähtökohdiltaan sosiaalityön kaltaista, vaan muuttaneiden ammatillista identiteettiä tukevaa ja työmahdollisuuksia vahvistavaa. Naisten suomalaisen yhteiskuntaan asettautumisen edistäminen heijastuu koko heidän lähipiiriinsä. Kun äiti kotoutuu, kotoutuu myös perhe.

Koulutetut naiset eivät ole hyväosainen erityisryhmä, vaan heissä on aivan tavanomaisia maahanmuuttajanaisia. Osa heistä elää taloudellisessa ahdingossa, esimerkiksi työttöminä yksinhuoltajina. Vaikka heillä on koulutuksellista pääomaa, he eivät ole välttämättä kyenneet käyttämään sitä hyväkseen kotoutumisensa edistämiseksi. Siksi he ovat psyykkisesti haavoittuva ja syrjäytymisvaarassa oleva ryhmä.

Kun esimerkiksi vaikeuksia elämässään kokenut pakolaistaustainen koulutettu nainen pääsee jaloilleen suomalaisessa yhteiskunnassa, saa töitä tai alkaa toimia muuten aktiivisesti yhteiskunnassa, hän toimii roolimallina muille maahanmuuttajanaishenkilöille ja -tytöille. Hän osoittaa esimerkillään, ettei eteenpäin pääseminen ole mahdotonta, vaikka se voi tuntua toisinaan hyvinkin vaikealta.

Mentorien

välisessä tapaamisessa tuli esille, että kynnys sopeutua uuteen kulttuuriin tai maahan voi olla hidasta, sillä ”kynnys täytyy ylittää monta kertaa”. Tällöin itseluottamus voi murentua ja kyky tarttua uusiin asioihin hidastuu.

Näemme maahan ulkomailta muuttaneet naiset aktiivisina oman elämänsä tekijöinä. Useilla heistä on monenlaista kielitaitoa, koulutusta ja työkokemusta Suomen ulkopuolelta. Muuttoprosessi, uuteen maahan asettumisesta seuraava stressi, työttömyys ja kielitaidon puutteet voivat viedä itsetunnon ja uskon omiin mahdollisuuksiin. Usko itseän palautuu vuorovaikutuksessa toisten kanssa.

WOMENTOn arvolähtökohtina ovat yhdenvertaisuus, sukupuolten tasa-arvo sekä aktiivisen kansalaistoiminnan ja aloitteellisuuden arvostaminen. Mentori ja aktori ovat tasavertaisia osapuolia, joilla molemmilla on annettavaa toisilleen. **Tärkeimmät arvot tässä ovat toistemme kunnioitus ja luottamus.**

Eräällä

aktorilla oli jo valmiina akateeminen tutkinto, ja Suomessa hän suorittaa toista tutkintoa. Hänen suomenkielen taitonsa on erinomainen. Hän sanoi ensimmäisessä tapaamisessa: ”En uskalla hakea työpaikkoja, jos haastattelussa kysytään sellaista, mihin en osaa vastata oikein”. Mentori rohkaisi aktoria voittamaan pelkonsa.

2.1 WOMENTOn taustaverkosto

WOMENTO kokoaa aktori-mentori-parien lisäksi *taustaverkosto*a. Siihen ovat tervetulleita mukaan kaikki naiset, jotka ovat kiinnostuneet projektista, mentoroinnista ja maahanmuuttajanaisten kotoutumisesta. Mukaan voi ilmoittautua koordinaattoreille. Taustaverkostoon tuleminen ei velvoita mihinkään, mutta mukana olevat naiset voivat ryhtyä myös mentoreiksi halutessaan, sitten kun sopiva oman alan aktori löytyy. Taustaverkoston naisille tiedotetaan muutaman kerran vuodessa hankkeen tapahtumista ja järjestetään tilaisuuksia. Verkoston jäseniä voidaan myös käyttää apuna sopivien mentoreiden hankkimisessa tietyiltä aloilta.



Pilottihankkeen kokoamassa verkostossa oli helmikuussa 2012 mukana noin 70 eri alojen naista ja sitä laajennetaan edelleen. Taustaverkostossa olevat naiset voivat työpaikoillaan, omassa lähipiirissään ja laajemminkin vaikuttaa yleiseen suhtautumiseen Suomeen muuttaneisiin – erityisesti naisiin – ja saada näin yhteiskuntaamme vastaanottavaisemmaksi uutta työvoimaa ja uusia asukkaita kohtaan.

Helsingin kaupunki järjesti ensimmäisen naisjohtajaneelin, jossa WOMENTO oli mukana. Osiossa ”Naiset tukevat toisiaan menestymään yli rajojen” oli mukana toinen WOMENTOn juristipareista lähes 100 vaikutusvaltaisen naisen edessä. Juontaja kysyi lopuksi aktorilta, mitä maahan muuttaneilta naisilta edellytetään, että he työllistyisivät. Hetken mietittyään aktori vastasi napakasti: **omaloitteellisuutta!**

2.2 Naisverkostoilla yhteisyyttä yli erilaisuuden rajojen

Erilaisissa yhteiskunnissa ja kulttuureissa kasvaneet ihmiset ovat sisäistäneet oman ryhmänsä tavat elää, olla vuorovaikutuksessa ja arvioida ympäristöön. Kulttuuri sisältää sellaisia itsestäänselvyksiä ja arvoja, jotka ihminen havaitsee vasta vuorovaikutuksessa erilaisiksi koettujen ihmisten kanssa. Muutto maasta toiseen voi tuoda erilaisuuden kokemuksen vahvasti esiin. Uudessa asuinmaassa selvitäkseen joutuu opettelemaan uusia tapoja ja käytäntöjä, vaikka oma arvomaailma ei voi eikä sen tarvitsekaan nopeasti muuttua. Puhutaan kotoutumisesta, integroitumisesta, jonka päämääränä on samaan aikaan säilyttää arvostava yhteys omaan taustayhteisöön ja -kulttuuriin sekä toimia aktiivisesti uudessa asuinmaassa.

Vaikka ihmiset tulevat erilaisista taustoista, heillä voi olla paljon yhteistä esimerkiksi saman ammattialan vuoksi. Suomalaisen ja intialaisen insinöörin on helppo tulla toimeen, koska ammattinsa vuoksi he ”puhuvat samaa kieltä”. Perherooleihin eri puolilla maailmaa on helppo samastua, vaikka sukulaisuus on hyvinkin erilaista. Kansallisuuteen liittyvien kulttuurierojen merkitys voi vähentyä, kun ihmisillä on muuta jaettavaa.

WOMENTO-projektissa käytetään hyväksi tätä ilmiötä: yhteinen ammattiala tai -koulutus sekä naiseus luovat pohjan löytää yhteistä ja kokea kumppanuutta. Mentorointi tuo ulkomailta muuttaneelle mahdollisuuden vuorovaikutukseen, jossa hän voi tuntea omat voimavaransa eikä olla ”vain maahanmuuttaja”. WOMENTO-mentorointi on naistenvälistä toimintaa, koska näin vähennetään mahdollisia epäluuloja tai pelkoja mentorointisuhteiden luonteesta. Samalla voidaan käyttää tukena naisten välistä sisaruuden kokemusta.

Suomalaiseen yhteiskuntaan sopeutuminen edellyttää maahan muuttaneelta tšekäläisen ajatusmaailman ymmärtämistä ja osittain omaksumistakin. Hänen tulee oppia suomalaisen yhteiskunnan pelisäännöt, tutustua ihmisiin, luoda verkostoja sekä puhua suomea edetäkseen suomalaisessa työelämässä. On tärkeää, että Suomeen muuttaneet ihmiset ovat ylpeitä erilaisuudestaan ja kuitenkin samalla kunnioittavat myös suomalaisen yhteiskunnan kulttuuria ja sääntöjä.

”Kesti aikansa ennen kuin ymmärsin, että Suomessa yrittäjä on se, joka saa asiat liikkeelle ja ottaa niistä vastuun. Omassa maassani yrittäjä on johtaja, joka odottaa, että muut tekevät työt”, nau-rahtaa eräs aktori.

Erilaisuus tulisi nähdä ennemmin hyötynä ja innovaation lähteenä kuin ongelmana. Toisistaan poikkeavat kulttuuritaustat ovat toisaalta haaste vuorovaikutukselle, mutta ne ovat myös innovaatioiden ja ymmärryksen kasvun lähde. **Kulttuurisia eroja ei pidä yli-
korostaa, silti ne on otettava huomioon.**

Nykyisin muuttoliike on entistä epävakaampaa. Ihmiset eivät välttämättä asetu loppuiäkseen tiettyyn maahan vaan saattavat asua eri puolilla, voivat muuttaa takaisin lähtömaahan tai asua samaan aikaan monissa eri paikoissa. Tämä muuttotapa on erityisen tyypillinen korkeasti koulutetuille muuttajille, jotka helposti etsivät uusia uramahdollisuuksia globaaleilta työmarkkinoilta.

Jos uuden asuinmaan ajatellaan olevan vain välietappi, motivaatio paikallisen kielen opettelemiseen voi kaivata vahvistusta. Suomalaisessa työelämässä on vain harvoja aloja, joissa voi toimia ilman suomen tai ruotsin kielen taitoa, eikä ulkomailta muuttavien ole aina helppoa hyväksyä tätä tosiasiaa. Mentorointi voi innostaa suomen kielen oppimiseen kertomalla



kielen tarpeellisuudesta käytännön työtehtävissä. Puhekielen taito myös konkreettisesti paranee tapaamisissa.

Aktori-mentori –parit ovat käytännössä kulttuurienvälisessä (interkulttuurisessa) vuorovaikutuksessa. Heillä on yleensä varsin erilainen kielellinen ja kulttuurinen tausta, mutta siitä huolimatta paljon yhteistä: he ovat molemmat naisia, jotka työskentelevät tai haluaisivat työskennellä samalla alalla. He molemmat asuvat Suomessa. Vaikka he kuuluvat omiin ryhmiinsä, he ovat kumpikin yksilöitä, joilla on omat erityispiirteensä. Kukaan ei ole oman kulttuuritaustansa vanki tai mannekiini. Jokainen tietää olevansa monin tavoin erilainen kuin muut oman ryhmän ihmiset. Yksilöiden väliset erot ovat kaikissa ryhmissä merkittävämpiä kuin ryhmien väliset erot.

2.3. Keskustellen yhteisiin tavoitteisiin

Jotta vuorovaikutus sujuisi ja kumpikin ymmärtäisi toistaan, on molempien hyvä tiedostaa omasta taustasta ja persoonasta johtuvia käyttäytymiseen liittyviä itsestäänselvyyksiä. Seikkoja – olivatpa ne yksilöeroja tai kulttuurisia eroja – joista tiedetään toisinaan aiheutuvan hankausta ovat

- suhtautuminen aikaan ja aikatauluihin,
- päämäärätietoisuus tai sen puute,
- yksilöllisyys tai yhteisöllisyys,
- suhtautuminen naisena olemiseen,
- sääntöjen noudattaminen,
- suhtautuminen epäonnistumisiin ja kasvojen menettämiseen ja
- hierarkkisuus, johtaminen ja alaisena toimiminen

Kaikkien WOMENTO-toiminnassa mukana olevien on hyvä pysähtyä miettimään omia ajattelu- ja käyttäytymistapojaan: Mitä itse pidän tärkeänä ja miten suhtaudun siihen, jos toinen ajattelee minulle tärkeistä asioista toisin? Arvokysymyksiin ei ole oikeita vastauksia. Onkin opittava hyväksymään erilaisuutta ja tarpeen tullen harjoiteltava perustelevaa, miksi suomalaisessa yhteiskunnassa on tapana arvostaa tiettyjä toimintatapoja enemmän kuin toisia. On myös hyvä oppia perustelevaa miksi omassa lähtömaassa asiat tehdään toisin.

"Mielestäni

mentoritoiminnassa vastavuoroisuus on tärkeää. Molempien on hyvä tutustua toisiinsa ja toistensa kulttuureihin. Se vähentää ennakkoluuloja", kertoo mentori. Tässä parissa mentorointi on johtanut siihen, että aktori opettaa mentorille ja tämän tyttärelle omaa äidinkieltään, kiinaa.

Monelle Suomen ulkopuolelta tulevalle henkilökohtaisen siteen luominen ihmisiin on välttämätöntä, jotta vuorovaikutus toimii. Suomessa taas usein arvostetaan hyvin päämääräsuuntautunutta toimintaa, jossa henkilökohtaisuus ja yhteisöllisyys ovat usein vain välineitä päämäärien saavuttamiseksi. Parityöskentelyssä voi olla varsin erilaisia odotuksia siitä, kuinka läheinen suhteen pitäisi olla. Toinen voi odottaa enemmän ystävyyden kaltaista suhdetta, toinen opettaja-oppilas -tyyppistä hierarkkista suhdetta.

Aika ajoin on hyvä pohtia ääneen, millä tavoin toimitaan ja kysyä toiselta, onko hän tyytyväinen tilanteeseen. Mentorointi voi johtaa elinikäiseen ystävyyteen, mutta se ei aina johda siihen. Onnistunut mentorointi voi olla myös yhteinen matka, jonka varrella opitaan toinen toiselta ja jonka jälkeen tiet eroavat.





MENTOROINTI KÄYTÄNNÖSSÄ

3.1 Aktorien ja mentorien etsiminen ja yhteensovittaminen

Liikkeenjohdon mentoroinnin juuret taas ovat Japanissa, jossa arvostetaan ikää. Suomeen mentorointi tuli 1970-luvulla.

Nykyään mentoroinnilla ymmärretään kokemattomamman henkilön ammatillista ja henkilökohtaista tukemista. Se on tasa-arvoista ja molempia osapuolia palkitsevaa kumppanuutta. Kumpikin osapuoli tuo mentorisuhteeseen oman kokemuksensa ja osaamisensa, verkostonsa ja kulttuurisen erilaisuutensa. Mentorointi on vapaaehtoista kummallekin osapuolelle.

WOMENTO-hankkeen ytimenä ovat maahan muuttaneen naisen, aktorin, ja vastaavan ammattialan suomalaisen naisen, mentorin, muodostamat *parit*. Pareja muodostettaessa huomioidaan ammattialan lisäksi aktorin ja mentorin yhteensopivuus, samanlainen elämänsen ja ikä.

Aktoreita ja mentoreita etsitään Väestöliiton omien verkostojen sekä naisjärjestöjen ja muiden järjestöjen avulla. Myös WOMENTOn saama julkisuus tuo mukaan uusia kiinnostuneita, jotka voivat ilmoittautua WOMENTOon mahdollisiksi mentoreiksi tai aktoreiksi. Pilottivaiheen aikana aktoreja ja mentoreita ei ollut vaikea löytää, vaan innostuneet naiset tiedustelivat mahdollisuutta osallistua ja ilmoittautuivat oma-aloitteisesti mukaan. Aktoreita ja mentoreita voidaan tarpeen tullen etsiä myös ammattiliittojen verkostojen avulla.

Kun hankkeeseen sopiva, korkeakoulutettu tai ammattikokemusta omaava ja suomen kieltä ainakin auttavasti osaava aktori löytyy, hänelle pyritään etsimään saman ammattialan suomalainen mentori. Mentorin ammatin ei

Mentori-mytologian juuret ovat antiikin Kreikassa, kuten monen muunkin arkeemme vaikuttavan tarinan. Ithacan kuningas Odysseus pyysi ystäväänsä Menthoria toimimaan poikansa Telemakhoksen sijaiskasvattajana Ateenassa, kun hän lähti itse Troijan sotaan.

tarvitse olla sama kuin aktorin ammatin tai se mihin tämä pyrkii. Mutta on tärkeää, että ammattialat ovat lähellä toisiaan, koska näin naiset ymmärtävät toisiaan helpommin. Mentori voi olla paremmin avuksi omalla ammattialan kokemuksellaan.

Yleensä aktorit ottavat yhteyttä aluksi puhelimitse tai sähköpostilla. Sen jälkeen koordinaattorit tapaavat mahdollisen aktorin ja selvittävät hänelle hankkeen toimintatavan ja päämäärät. Näin selviää, onko aktoriehdokas valmis sitoutumaan mentorointiin. Samalla aktori kertoo, millaisia ajatuksia hänellä on tulevaisuudestaan, ja millaista mentoria hän toivoisi.

Tapaamisen perusteella koordinaattorit alkavat etsiä sopivaa suomalaisnaista mentoriksi verkostojensa ja kontaktiensa avulla. Kun sopiva ehdokas löytyy, hänetkin tavataan ja haastatellaan henkilökohtaisesti.

Mentori
tuli lämpimänä kesäpäivänä ensimmäiseen tapaamiseen aktorinsa kanssa, jossa projektipäällikkö oli myös läsnä. Mentori totesi, "Voi ei! En huomannut, että sukkanani on rikki". Hänellä oli varpaattomat kesäsandaalit ja toinen sukka oli varpaasta rikki. Aktori sai naurukohtauksen ja jää oli heti murrettu.

Haastattelussa selvitetään, onko mentori valmis sitoutumaan toimintaan sen vaatimukset huomioiden. Myös kysytään, millaista aktoria hän parikseen toivoisi. Näin pyritään löytämään henkilöt, joiden ajattelutapa, henkilökohtaiset ominaisuudet, aikataulut ja ammattiala vaikuttavat yhteensopivilta.

Parien yhteensovittamisen jälkeen koordinaattori ja pari tapaavat kolmissin ensimmäisen kerran. Silloin aktori ja mentori voivat alustavasti tutustua toisiinsa ja saada koordinaattorilta lisäohjeistusta työnsä aloittamiseen.



3.2 Osallistuminen valmennukseen tärkeää

Kun 5–7 paria on yhdistetty, heille järjestetään puolen päivän mittainen yhteinen valmennus. Siinä kerrotaan mentoroinnista ja sen käytännöistä sekä keskustellaan mentorointisopimuksesta. Parit suunnittelevat alustavasti työskentelyaikatauluaan ja tavoitteitaan. Osallistuminen valmennukseen on tärkeää, koska siellä aktorit ja mentorit tapaavat myös toisia aktoreita ja mentoreita. Näin syntyy ryhmätunnetta, joka on tärkeää, koska mentorointi on suurelta osin parityöskentelyä. Se sujuu paremmin, kun tietää jotain muistakin vastaavista pareista. Valmennuksissa luodaan vapautunutta ja rentoa tunnelmaa, jossa osallistujien on helppoa kertoa odotuksistaan ja toiveistaan sekä tutustua toisiinsa.

Valmennus järjestetään suomen kielellä, mutta tarpeen mukaan voidaan käyttää apuna englantia. Pilottivaiheessa pääasiassa suomen kielellä toimiminen onnistui hyvin.



Valmennuksen tarjosi pilottivaiheen aikana vapaaehtoistyönä HRM Partners Oy, joka on erikoistunut muutosjohtamisen luotsaamiseen. Kouluttajana toimi valmentaja, KTM Kristiina Pihlaja.

3.3 Sopimus luo puitteet

Mentoripari sopii toimintatavoistaan keskenään ja kirjaa ne paperille sopimus pohjaan sekä *allekirjoittaa sopimuksen*. Aktori ja mentori kirjaavat sopimukseen yhteiset tavoitteensa, tapaamisten keskeiset teemat, joita he aikovat käsitellä (nämä voivat muuttua prosessin aikana), tapaamiskertojen suunnitellun lukumäärän ja mentorointiprosessin keston. He kirjaavat ylös myös parin yhteisesti sopimat pelisäännöt, kuten luottamuksellisuuden, mahdollisten ongelmatilanteiden ratkaisemisen ja erilaisten viestintävälineiden kuten puhelimen, sähköpostin tai Facebookin käytön.

WOMENTOn mentorointisopimuksessa todetaan näin:

”Kunnioitamme toistemme yksityisyyttä ja sitoudumme pitämään luottamuksellisina kaikki ne yksityisasiat, mitä toinen toisillemme kerromme projektin aikana”

Sopimuksessa tärkeintä on sitoutua luottamuksellisuuteen. Mentoroinnissa kumpikin oppii toisesta monia yksityisiä asioita. Mentoroinnissa toisesta esiin tulleita yksityisasiaita ei saa kertoa ulkopuolisille ilman henkilön lupaa. Myös WOMENTOn työntekijät sitoutuvat pitämään saamansa henkilökohtaiset tiedot luottamuksellisina.

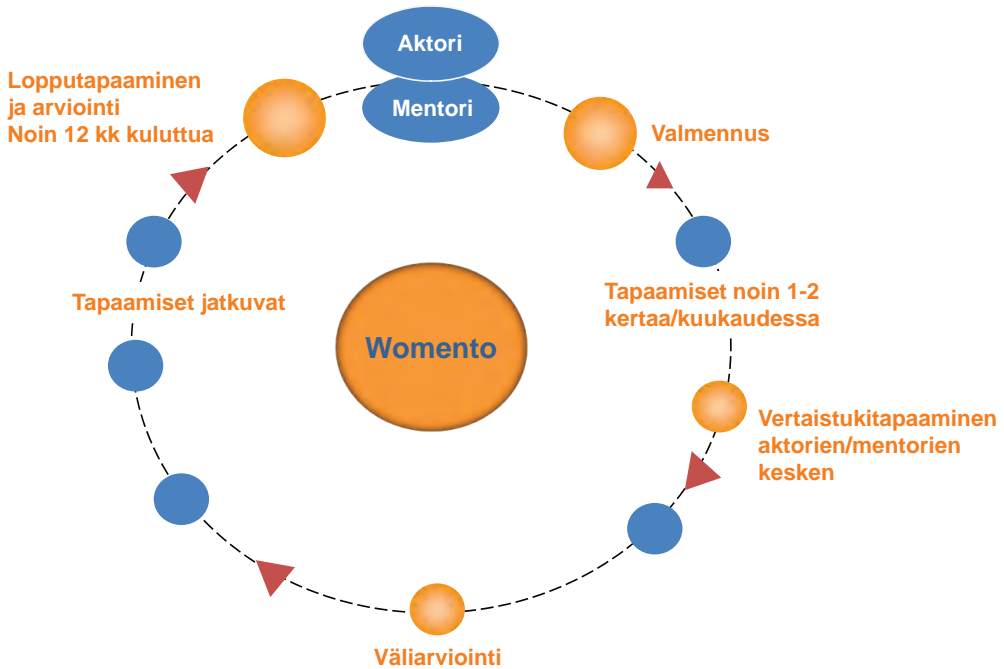
3.4 Parityöskentely

Mentorointi on suunnitelmallista työskentelyä, joka kestää 8–12 kuukautta. WOMENTOn mentoriparit työskentelevät pääasiassa itsenäisesti ja kaksin. Aktori-mentoriparit tapaavat keskenään noin kaksi kertaa kuukaudessa, mutta jokainen pari suunnittelee itse oman aikataulunsa. Parityöskentelyä tukevat hankkeen koordinaattorit Väestöliitossa.

Tapaamisissa pari selvittää aktorin toiveita ja pyrkii löytämään hänelle uusia mahdollisuuksia, kuten koulutus- tai työpaikkaa. Aktori ehkä haluaa vaihtaa kokonaan alaa, jos hänen ammattinsa on sellainen, että töitä ei Suomessa ole tai niitä on erittäin hankala saada.



Mentorointiprosessi 8-12 kk



Esimerkki aktorin ja mentorin tapaamisen kulusta:

- aloitus ja rauhoittuminen: onko jotain akuuttia, mikä pitää saada pois "mielen päältä"
- edellisen tapaamisen lyhyt mieleenpalauttaminen
- teeman valinta: mikä on keskustelutuokion tavoite
- teeman käsittely, mahdollisten muistiinpanojen teko sekä
- jatkosta sopiminen ja mahdolliset kotitehtävät.

Tapaaminen voi olla parin sopivaksi katsomassa paikassa: esimerkiksi mentorin työpaikalla, kirjastossa tai kahvilassa. Ainakin ensimmäiset tapaamiset olisi hyvä pitää neutraalilla maaperällä, ei toisen kotona. Kotona tapaaminen on tutustumisen jälkeen mahdollista, jos se tuntuu kummastakin

hyvältä. Toisinaan pari voi sopia keskusteltavansa esimerkiksi puistokävelyn lomassa, tai he voivat käydä katsomassa aktorin tilanteeseen tai yhteiseen ammattialaan liittyvän elokuvan, näytelmän tai lukea kirjan, joka herättää ajatuksia. Mentorointi voi olla hauskaa ja luovuus on sallittua!

Parien on **hyvä pitää tapaamisistaan yksinkertaista päiväkirjaa**, johon joko yhdessä tai erikseen kirjataan ylös muutamalla lauseella kunkin tapaamiskerran keskeisin anti ja heränneet kysymykset. Toisinaan mentori voi antaa aktorille kotitehtäväksi vaikkapa selvittää jonkin asian netistä, soittaa jonnekin tai käydä jossakin paikassa.

Pilottivaiheen aikana WOMENTOssa oli mukana 19 aktori-mentoriparia, joista yksi pari oli Turusta ja toinen Tampereelta, muut pääkaupunkiseudulta. Aktorit ja mentorit keskustelivat tapaamisissaan muun muassa:

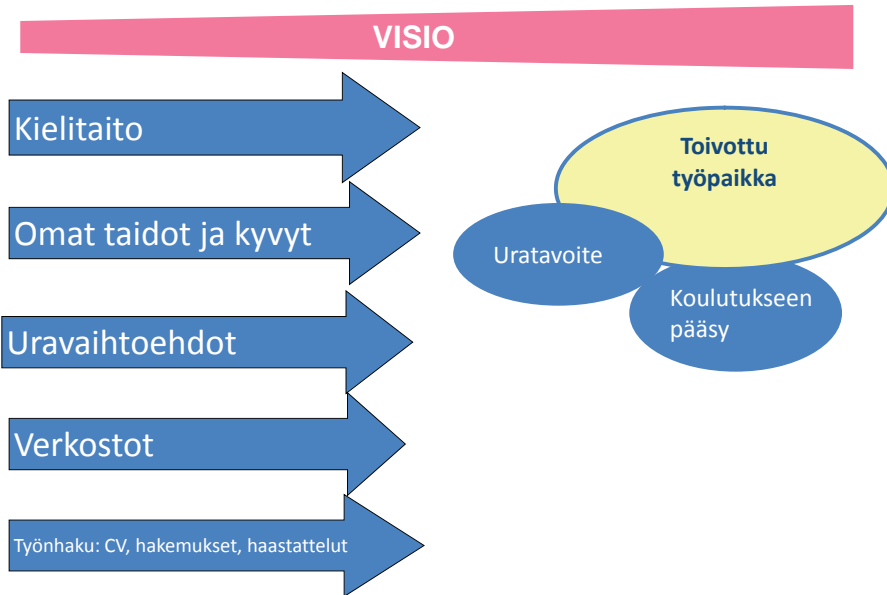
- **Mentoroinnin tavoitteista,**
- **perheen, opiskelun, harrastusten ja työn yhteensovittamisesta sekä priorisoinneista,**
- **oman yrityksen perustamiseen liittyvistä asioista,**
- **Suomessa olevista kansainvälisistä järjestöistä,**
- **he lukivat kirjoja ja artikkeleita,**
- **tekivät aktorille uuden cv:n ja avoimen työhakemuksen**

Yksi pilottivaiheen pari kävi läpi erilaisia avoimia työpaikkoja ja keskusteli siitä, miksi ko. paikkoja kannattaisi hakea ja miksi ei. Mentorit kannustivat osaa aktoreista täydentämään suomen kielen opintojaan. Mentorit yleensäkin kannustivat aktoreita pyrkimään eteenpäin.

Parit saattavat ystävystyä projektin aikana ja jatkaa tapaamisiaan mentorointi-vaiheen päätyttyäkin.



Aktorin tavoitteet Womentossa



3.5 Tukea pareille

Väestöliitto tukee aktori-mentoripareja. Tuki on sekä ammattilaisilta saatavaa tukea parityöskentelyyn että vertaistukea muilta aktoreilta ja mentoreilta. Tukea annetaan tarpeen tullen pyynnöstä sekä erilaisissa yhteistapaamisissa. Yhteisistä tapaamisista osa on vain aktoreille tai mentoreille järjestettyjä. Niissä he voivat jakaa yhteisiä mentorintikokemuksiaan. Pilottivaiheessa sekä aktorit että mentorit ovat pitäneet omia tapaamisiaan tärkeinä, nämä tilanteet ovat auttaneet heitä ymmärtämään paremmin omaa mentoriparityötään.

Suomeen muuttaneilla naisilla on suuri tarve tutustua kantasuomalaisiin koulutettuihin naisiin. Eräs aktori kertoi ensimmäisessä kahdenkeskisessä tapaamisessa, että hänellä ei ole yhtään

Kaksi kii-
nalaista aktoria organisoivat kii-
nalaisen teeseremonian aktorien
yhteistapaamiseen. Pikkujoulussa
taas laulettiin joulun ajan lau-
luja. WOMENTOn tapaamiset
ovat tärkeitä mahdollisuuksia
vapaaseen seurusteluun ja
tutustumiseen mukavan
yhdessäolon merkeissä.

suomalaista naistuttavaa. Kuitenkin hän oli opiskellut Suomessa, hänellä on suomalainen mies ja lapsia ja hän toimii työelämässä. Hän tiedusteli, voiko hän kysyä mentoriltaan ”ihan mitä tahansa”, suomalainen mies kun ei osaa vastata kaikkiin kysymyksiin. Mentori on erinomainen tuki juuri siksi, että häneltä voi ja pitääkin kysyä oman alan tavoista ja toiminnasta sekä naisen elämästä Suomessa. Häneltä voi kysyä asioita, joita virallisemmissa suhteissa on vaikeaa tai jopa mahdotonta saada selville.

Erään
aktorin mukaan yhteiset
tapaamiset olivat rikastuttavia,
koska niissä tapaa eri kan-
sallisuuksien naisia, joihin
hän ei muuten tutustuisi
missään.

Mentoroinnin päättyessä järjestetään lopputapaaminen, jossa käydään läpi pareille etukäteen lähetettyjä kysymyksiä ja kokemuksia.

WOMENTO-projektin koordinaattorit työskentelevät Väestöliitossa. Heidän pääasiallinen tehtävänsä on etsiä ja rekrytoida aktoreita ja mentoreita, tukea näitä parityössä ja luoda edellytykset parien toiminnalle. Koordinaattorit myös järjestävät yhteisiä tapaamisia, pitävät yhteyttä pareihin sekä tiedottavat hankkeesta Väestöliiton sisällä ja ulospäin.





4.1. Mitä mukanaolo käytännössä tarkoittaa?

Voit hakeutua oma-aloitteisesti *mentoriksi* (työelämässä mukana oleva nainen) tai *aktoriksi* (maahan ulkomailta muuttanut nainen). Ilmoita halustasi tulla mukaan hankkeen koordinaattoreille, joiden kanssa voit selvittää tilannettasi ja toiveitasi. Voit ottaa yhteyttä puhelimitse tai sähköpostilla.

Voit myös liittyä WOMENTOn tukijoukkoihin, taustaverkostoon. Koordinaattorit ottavat vastaan ilmoittautumisia.

Mentorina tai aktorina WOMENTOSSA tutustut sekä eri maista Suomeen muuttaneisiin että suomalaisiin eri ammattialojen naisiin. Tutuksi tulevat myös Väestöliiton asiantuntijat ja koordinaattorit. Tapaat näitä naisia yhteisissä tapaamisissa ja näin oma *tuttavapiirisi laajenee*. Koordinaattorit etsivät yhteen sopivat parit. Parityöskentelyä varten saatte valmennusta ja varsinainen mentorointi on parityöskentelyä kahden kesken.

Jos liityt taustaverkostoon etkä (vielä) itse ryhdy mentoriksi, pysyt kuulolla hankkeen tapahtumista. Tilaisuuksissa kuulet millaista maahanmuuttajanaisten elämä Suomessa on sekä kehität ymmärrystäsi maahanmuuton luomista mahdollisuuksista ja haasteista. Toimit vaikuttajana omissa elämänpiirissäsi ja lisäät suvaitsevaisuutta ulkomailta muuttaneita naisia kohtaan työssä ja vapaa-ajan ympyröissä. Jos haluat, ja jos sinulle sopiva aktori löytyy, voit jossain vaiheessa ryhtyä myös mentoriksi.

4.2 Kuka voi tulla aktoriksi?

Olet tervetullut mukaan, jos

- olet muuttanut ulkomailta Suomeen
- sinulla on korkeakoulututkinto
- et ole nyt koulutustasi vastaavassa työssä
- haluat tukea työllistymiseen, opiskeluun tai haluat selkiyttää tavoitteitasi
- osaat suomea jonkin verran

Alustava kielitaito auttaa sekä kotoutumisessa että koulutus- tai työpaikan saamisessa. WOMENTOn valmennus järjestetään suomenkielellä. Myös mentorointikieli on suomi, jollei alan työkieli ole jokin muu. Suomen kielen taito paranee WOMENTO-projektissa.

Toivomme sinulta

- sitoutumista ja tavoitteellisuutta,
- pitkäjänteisyyttä,
- avointa mieltä, sekä
- jonkin verran aikaa tapaamisiin

Pilottivaiheessa aktoreina oli naisia, jotka olivat koulutukseltaan juristeja, eri alojen insinöörejä, taiteilijoita, tutkijoita, sosionomeja, opettajia, psykologeja, graafikko, pianonsoiton opettaja ja metsänhoitaja. Mukaan voi tulla minkä tahansa korkeakoulututkinnon suorittanut.

Sillä ei ole väliä, miksi muutit Suomeen: kuka tahansa voi tulla mukaan. Pilottivaiheen aktorit olivat kotoisin maantieteellisesti laajalta alueelta: Argentiinasta Saksaan, Venäjältä Kiinaan, USA:sta Tansaniaan, Pakistanista Chileen. Mukana oli sekä pakolaistaustaisia, perhesyistä muuttaneita että opintojen vuoksi Suomeen tulleita naisia.

4.3 Mitä aktori voi mentoroinnista saada?

Mentorista voit saada tukihenkilön, joka on samalta ammattialalta kuin sinä itse. Hän on mukana työelämässä ja hänellä on verkostoja, joiden kautta hän voi tutustuttaa sinut suomalaiseen työelämään ja sen haasteisiin ja ”hiljaiseen tietoon”. Hiljainen tieto tarkoittaa tässä sitä, että jokaisella alalla ja työyhteisöllä on omat kirjoittamattomat sääntönsä ja tapansa toimia, joita ulkomailta peräisin olevan uuden työntekijän on mahdotonta tietää. Mentori voi selittää ja avata näitä sääntöjä aktorille.

Mentorilta voit saada mallin suomalaisesta aktiivisesta naisesta. Itsetuntosi ja rohkeutesi kasvavat ja suomen kielen taitosi kehittyvät keskusteluissa.



Tavoitteesi ja suunnitelmasi voivat myös kirkastua tai muuttua mentorityöskentelyn aikana. On tärkeää, että uskallat kysyä asioita ja ottaa puheeksi myös kielteisiä kokemuksia. Mentorin kanssa voi myös olla eri mieltä ja tuoda sen esiin.

Mentori ohjaa sinua oikeaan suuntaan ja tukee, mutta **sinä itse päätät ja olet vastuussa omasta tulevaisuudestasi**. Mentori antaa sinulle rohkeutta tunnistaa omat kykysi ja kehittää niitä. Hän auttaa sinua uusissa tilanteissa ja tärkeissä valinnoissa. Mentori ei voi järjestää sinulle työtä tai opiskelupaikkaa, mutta hän voi tukea sinua ja auttaa etsimisessä.

”Mentorisuhteen tulokset ovat ylittäneet odotukseni. Pääsin mukaan projektiin siinä elämäntilanteessa, kun tarvitsin sitä eniten”, sanoo Suomessa kauan asunut aktori.

Vaikka WOMENTO ei ole työllistämiprojekti, jotkut aktorit onnistuvat mentoroinnin avulla saamaan työtä omalta alaltaan, aloittamaan yritystoiminnan tai löytämään opiskelupaikan. Kolme pilottivaiheen 19 aktorista on työllistynyt projektin aikana ja useampi aloittanut jatko-opinnot.

4.4 Kuka voi tulla mentoriksi ?

Olet tervetullut mukaan mentoriksi, jos olet

- koulutettu, avarakatseinen, pitkään suomalaisessa työelämässä toiminut nainen ja
- haluat tukea Suomeen muuttanutta naista.

Kulttuuristen ulottuvuuksien jäsentäminen auttaa sinua ymmärtämään toisesta maasta tulevan aktorisi maailmankuvaa ja ratkaisumalleja. Sinulle on etua siitä, jos olet työskennellyt ulkomailla tai Suomessa maahan muuttaneiden parissa.

Mentori haluaa jakaa näkemyksiään, osaamistaan ja kokemuksiaan sekä tukea ohjattavaansa tämän ammatillisessa ja henkilökohtaisessa kehityk-

sessä. Tarvittaessa on oltava myös rakentavan kriittinen. Taitava mentori tarjoaa oman elämäkokemuksensa ja viisautensa aktorin käyttöön tämän kulttuuritaustaa, arvoja ja normeja kunnioittaen ja tutustuttaa aktorin suomalaiseen ajattelutapaan ja työelämään. Samalla hän tutustuu aktorin kulttuuritaustaan.

Mentorin työelämän verkostoilla on suuri merkitys. Mentorin tulisi myös olla seniori siinä mielessä, että hän ei koe aktoria kilpailijana.

WOMENTOn pilottivaiheessa mentoreina oli mm. opetusalan ammattilaisia, järjestöissä työskenteleviä, juristeja, metsäalan ammattilaisia, sairaanhoitaja, laulaja, psykologi ja taiteilija.

4.5 Mitä mentori voi saada?

Mentori oppii myös itse, sillä aktori tuo parin työskentelyyn oman osaamisensa ja kulttuurinsa sekä omat verkostonsa. Mentori kehittyy ammatillisena, hänen itsetuntemuksensa kasvaa ja ammatillinen näkemyksensä laajenee. Parityöskentelyssä myös kummankin osapuolen kulttuurienväliset vuorovaikutustaidot kehittyvät.

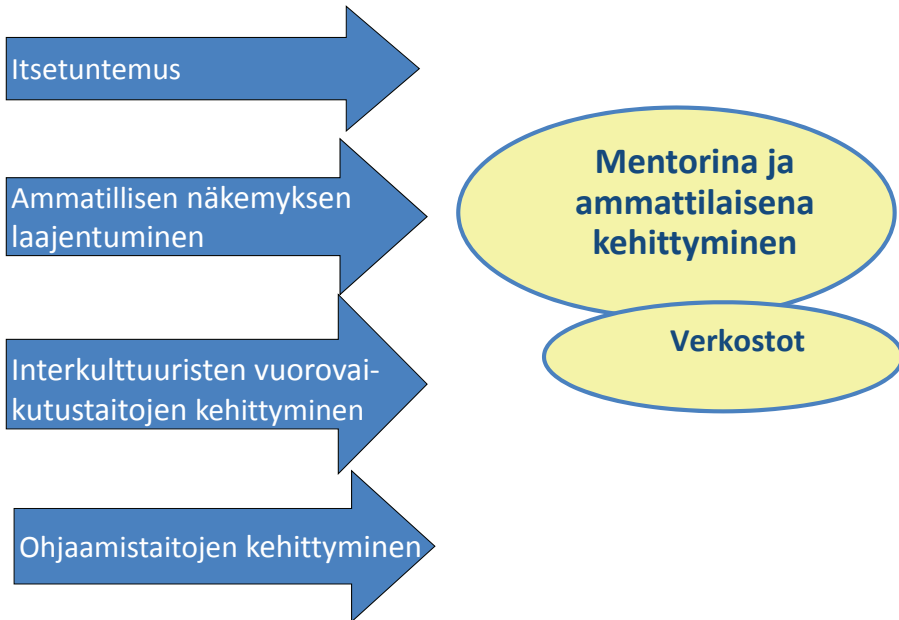
Mentori saa virikkeitä omaan uudistumiseensa ja kehittymiseensä. **Mentorointi on aina tavoitteellinen, kahdenkeskinen vuorovaikutussuhde**, jota leimaa henkilökohtaisuus, avoimuus, luottamus ja sitoutuneisuus.

Mentori tukee aktoriaan, vahvistaa tämän itseluottamusta ja identiteettiä. Hän ei kuitenkaan pääätä aktorin puolesta vaan **ohjaa tätä itse päättämään omista suunnitelmistaan**.

Mentorointi on kahden yksilön välinen suhde, joten se on altis erilaisille ristiriidoille kuten mikä tahansa henkilösuhde. Olemme jokainen yksilöitä ja meillä on erilaisia toiveita ja toimintatapoja. Ristiriitoja voidaan kuitenkin aina selvittää.



Mentorin saama anti Womentossa



Merkittävin epäonnistuminen on se, jos aktori tai mentori tuntee, ettei pari-työskentelyssä ole saavutettu tuloksia. Vaikka mentorointi on hyödyllistä ja mukavaa, siltä ei kannata odottaa liikaa. Mentorointi ei voi ratkaista kaikkia aktorin ongelmia, vaikka se voi helpottaa niitä. Kun päämäärät on asetettu realistisesti, ne on helpompi saavuttaa ja iloita saavutuksista.

On hyvä ottaa matkan varrelle välitavoitteita, jos päämäärä on korkealla kuten esimerkiksi oman alan työpaikka. Välitavoitteita voivat olla vaikka pa työhakemusten teko, CV:n päivittäminen, oman alan jonkin keskeisen henkilön tapaaminen tai pääsy työhaastatteluun.

Ole oma itsesi ja luota itseesi. Keskustele parisi kanssa rehellisesti ja luota häneen.

Jos mentorointisuhde tuntuu ajautuvan ongelmiin, joita ette saa kaksin selvitettyä, koordinaattorit voivat auttaa. Heidän kanssaan voidaan selvittää tilannetta ja miettiä siihen ratkaisua. Joissain tapauksissa voi olla parasta vaihtaa paria. On kuitenkin tärkeää, ettei pari itse päättää luopua mentoroinnista, vaan asia tuodaan ensin koordinaattorien tietoon.

HAASTEET JA HYVÄT KÄYTÄNNÖT – WOMENTOSTA OPITTUA

Pilottihankkeen myötä olemme havainneet, että WOMENTOn tapainen maahan muuttaneiden ja suomalaisnaisten vapaaehtoinen mentorointimalli edistää vuoropuhelua ja auttaa muuttaneita naisia pääsemään eteenpäin elämässään. Monet suomalaisnaiset ovat halukkaita ryhtymään mentoreiksi maahanmuuttajanasille.

Mentorointi ei ole pikaratkaisu työllistymisen ongelmiin, eikä kaikki suju aina ihan odotusten mukaisesti. Siitä huolimatta mentoriparien kokemukset ovat myönteisiä. Pilottivaiheessa mukana olleet aktorit tuntevat saaneensa paljon iloa ja oppia elämäänsä sekä käytännön neuvoja siitä, miten edetä omalla uralla.

5.1 Julkisuus hankkeen tukena

WOMENTOn pilottivaiheessa huomattiin, että median kanssa on tärkeää keskustella ja olla siihen yhteydessä harkitusti. Yhteydenpito ei kuitenkaan saa olla itsetarkoitus. Tiedotusvälineissä saatiin projektille ja myös hanketta koordinoineelle Väestöliitolle näkyvyyttä. Yksilöiden tarinat ja vapaaehtoistoiminta kiinnostavat ihmisiä. Esimerkkinä tästä huhtikuussa 2011 pidetty mediatilaisuus, jonka jälkeen useissa paikallislehdissä, naistenlehdissä ja Helsingin Sanomissa sekä Kaupalehdessä oli haastatteluja. Myös kaksi radiohaastattelua tehtiin.

Radio YLE Puhe teki haastattelun chileläistaustaisesta aktorista ja hänen mentoristaan keväällä 2011. Haastattelu oli miellyttävä ja vapaamuotoinen, ja aktori vapautui puhumaan. Pari on useita kertoja palannut tähän ainutlaatuiseseen kokemukseen ryhmätapaamisissa. Myös monet heidän ystävästään ja sukulaisistaan olivat kuulleet haastattelun ja kehuneet sitä. Radiohaastattelu vahvisti molempien uskoa mentorointiin ja heidän omiin kykyihinsä.



Tämäntyyppisessä työskentelyssä on tärkeää muistaa aktorien ja mentorien suojaaminen. Esimerkiksi WOMENTOn henkilökunta ei anna yhteystietoja tiedotusvälineiden edustajille kysymättä ensin ao. aktorilta tai mentorilta lupaa. Julkisuus on tarpeen WOMENTOn asian edistämiseksi ja se voi vahvistaa maahanmuuttajanaisten itsetuntoa ja uskallusta. Toisaalta on pidettävä huoli siitä, ettei tiedonvälityksessä esiintyminen muutu itsetarkoitukseksi. Julkisuus voi myös haavoittaa ja johdatella ihmisiä paljastamaan liikaa yksityiselämästään. WOMENTO-projektin koordinaattorit neuvovat ja ohjaavat tarpeen mukaan mentoripareja julkisuudessa toimimisessa.

Käytännön oppaita ja raportteja aiheesta

Marja-Leena Haataja, Terhi Majamaa ja Hannele Lilja; (toim. Johanna Sjöholm)(2011) Naisresurssikeskusten laatukäsikirja, Suomen naisresurssikeskusten yhdistys.

Lucia Jakobsson & Veronika Zaburchik, toim. (2011) Tervetuloa työhön! Käsikirja maahanmuuttajien työllistymiseen. KotoTyö - Työ kotouttamisen välineenä -hankkeen tulokset. Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen julkaisuja 1/2011.

Tuulikki Juusela , Tuula Lillia, Jari Rinne. (2001) Mentoroinnin Monet Kasvot, Yrityskirjat Oy.

Helena Pesonen & Anu Vihonen (2010): Maahanmuuttajayrittäjien mentoroinnin käsikirja. Diakonia-ammattikorkeakoulu. C katsauksia ja aineistoja 19, 2010.

Lähteinä käytimme

Ahmad, Akhlaq (2005) *Getting a job in Finland: the social networks of immigrants from the Indian sub-continent in the Helsinki metropolitan labour market*. Research reports, Department of Sociology, University of Helsinki; no. 247. Helsinki: University of Helsinki, Department of Sociology.

Forsander, Annika (2002) *Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkki-noilla*. Helsinki: Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos D 39, 2002.

Lainiala, Lassi ja Säävälä, Minna (2010) *Jos äiti osaa maan kieltä, hän on kuin kotonaan: Mitä helsinkiläiset pienten lasten maahanmuuttajavanhemmat ajattelevat kieliopinnoista?* Helsingin kaupungin opetusviraston julkaisusarja A1:2010.

Martikainen Tuomas & Tiilikainen, Marja (toim.) (2007) *Maahanmuuttajanaiset. Kotoutuminen, perhe ja työ*. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 46. Helsinki: Väestöliitto.

Pitkänen, Pirkko (toim.) (2012) *Kulttuurien kohtaamisia arjessa*. Tampere: Vastapaino.

Pohjanpää, Kirsti, Paananen, Seppo & Nieminen, Mauri (2003) *Maahanmuuttajien elinolot. Venäläisten, virolaisten somalialaisten ja vietnamilaisten elämää Suomessa 2002*. Helsinki: Tilastokeskus.

Säävälä, Minna (2007) *Uussuomalainen nainen etsii paikkaansa. Venäläisten ja kosovonalaisten elämänpolut työssä ja kotona*. Tutkimusraportti FEMAGE-projekti 2007. 67 s. Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos Katsauksia E 29.

Säävälä, Minna (2011). *Perheet muuttoliikkeessä. Perustietoa maahanmuuttaneiden kohtaamiseen*. Väestöntutkimuslaitos katsauksia E 41/2011. Helsinki: Väestöliitto.

Tiilikainen, Marja (2008) *Menestyvät maahanmuuttajanaiset*. Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos Katsauksia E 33. Helsinki: Väestöliitto.

Vartia, M, Bergbom, B, Giorgiani, T, Rintala-Rasmus, A, Riala, R. & Salminen, S. (2007) *Monikulttuurisuus työn arjessa*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Wrede, Sirpa & Nordberg, Camilla (toim.) (2010) *Vieraita työssä*. Helsinki: Gaudeamus.





Tässä oppaassa kuvaamme maahan muuttaneiden naisten kotoutumishaasteita sekä esittelemme uudenlaisen vapaaehtoisuuteen pohjaavan WOMENTO-projektin toiminta-ajatusta, päämääriä ja toimintatapoja. Tässä kuvatut kokemukset perustuvat Väestöliitossa vuosina 2011-2012 toteutettuun pilottivaiheeseen.



Väestöliitto

SITRA