



Mentoroinnin käsikirja

Kulttuurisesti osallistavaa
mentorointia työelämään

Tämä käsikirja on laadittu **Komeetta – kulttuurisesti osallistavaa mentorointia työelämään** -hankkeessa kehitetyn mentorointimallin toteuttamisen tueksi. Mentorointimallin avulla pyritään tukemaan maahanmuuttaneiden henkilöiden, erityisesti miesten, työllistymistä. Käsikirjasta saat ohjeet ja vinkit mentorointimallin toimintojen toteuttamiseen.

Komeetta-hankkeessa kehitetty mentorointimalliin kuuluvat mentorointi ja siihen liittyvä mentorikoulutus, vertaisryhmät ja koulutus maahanmuuttaneiden parissa työskenteleville ammattilaisille. Näitä toimintoja on pilotoitu ja kehitetty hankkeen aikana. Yhteishankkeen päätoteuttaja on **Silta-Valmennusyhdistys** (jatkossa Silta) ja osatoteuttajia ovat **Työväen Sivistysliitto**, **Live-säätiö** (jatkossa Live) ja **Tampereen yliopisto**.

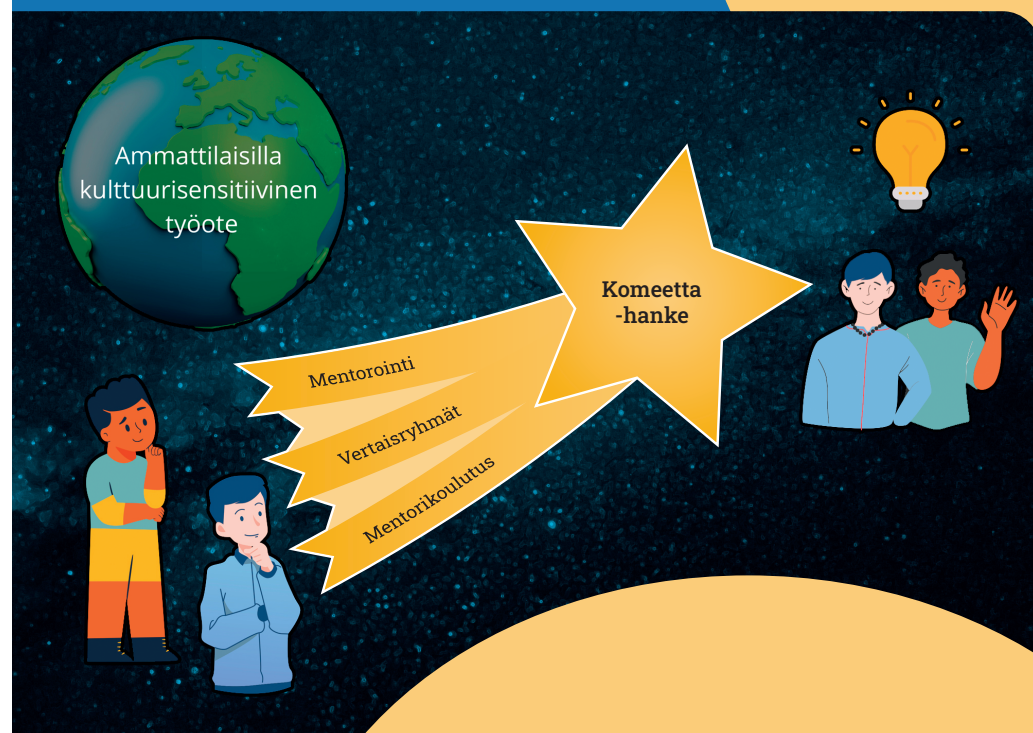
Komeetta-hankkeessa kehitetty mentorointimalli pyrkii kulttuuriseen osallistamiseen. Kulttuurinen osallistaminen mahdollistaa erilaisista kulttuureista tulevien ihmisten kokemuksen siitä, että he kuuluvat suomalaiseen yhteiskuntaan, ja että heidän kulttuurinen identiteettinsä ja taustansa tunnustetaan ja niitä arvostetaan. Sen myötä heistä voi tulla aktiivisia työelämän ja yhteiskunnan toimijoita. Kulttuurinen osallistaminen voi tapahtua suomalaisten ja maahanmuuttaneiden välillä käytävän vuoropuhelun ja vuorovaikutuksen kautta. Komeetta-hankkeessa on toteutettu kulttuurisia kohtaamisia ja aktiviteetteja, jotka ovat mahdollistaneet vuorovaikutuksen hankkeeseen ja osallistujien välillä.

Komeetta-hankkeessa mentorointia on toteutettu Sillan työpajoilla, jossa mentorikoulutuksen käyneet suomalais-

taustaiset työpajojen valmentajat ovat toimineet mentoreina kotoutumiskoulutuksen osallistujille. Mentorit ovat tukeneet osallistujien työskentelyä molemminpuolisen vuorovaikutuksen kautta. He ovat hyödyntäneet muun muassa selkokieltä ja kuvakortteja keskustellessaan osallistujien kanssa eri ammanteista ja kulttuureista. Työpajalla toteutetun mentoroinnin lisäksi mentorointia on toteutettu myös etäyhteyden välityksellä ja osallistujien perheitä on otettu mukaan hankkeen toimintoihin.

Vertaisryhmissä on tuotu yhdessä keskustellen näkyväksi maahanmuuttaneiden osallistujien kiinnostuksen kohteita, ammatillista taustaa ja osaamistarpeita suhteessa työelämän vaatimuksiin. Osallistujat ovat perehtyneet siellä suomalaisen työkuulttuuriin ja arvoihin. Lisäksi niissä on opittu työelämässä tarvittavia taitoja, kuten suomen kieltä, työnhakua ja yhteistyötaitoja.

Maahanmuuttaneiden parissa työskenteleville ammattilaisille suunnatun koulutuksen tavoitteena on ollut vahvistaa kulttuurisensitiivistä työtettä ja lisätä ymmärrystä kulttuuristen tekijöiden merkityksestä yksilön työllistymisessä. Kulttuurisensitiivisyydellä tarkoitetaan sitä, että tiedostetaan ja huomioidaan erilaisia kulttuuriin liittyviä tapoja ajatella ja toimia.



Komeetta-hankkeen mentorointimalli perustuu yhteiskehittämiseen. Yhteiskehittämisellä tarkoitetaan palvelujen kohderyhmän, kuten maahanmuuttaneiden työmarkkinoiden ulkopuolella olevien henkilöiden, ottamista mukaan kehittämään sille suunnattuja palveluja.

Komeetta-hankkeessa maahanmuuttaneiden osallistujien ääntä on tuotu kuuluiin ja heidän asiantuntijuuttaan on hyödynnetty hankkeen toimintojen kehittämisessä.

Sisällys

Yhteiskehittäminen maahanmuuttaneiden työllistymistä tukevassa toiminnassa...	5
Yhteiskehittäminen maahanmuuttaneiden parissa tehtävässä työssä	6
Hyödyt	6
Käytännön vinkkejä	6
Yhteiskehittämisen haasteet	7
Komeetta-hankkeen toimintojen kehittäminen esimerkkinä yhteiskehittämisestä ..	7
Mentorointi	9
Mitä mentorointi on?	9
Mitä mentorointi ei ole?	9
Mitä mentori tekee?	9
Mentorikoulutus	9
Koulutuksen osaamistavoitteet	10
Koulutuksen harjoitukset	10
Koulutuksen parhaat käytännöt	11
Mentorointimallin hyödyntäminen asiakastyössä	11
Sillan työpajojen työyhteisöt	11
Etämentorointi	12
Liven yksilö- ja ryhmämuotoiset valmennukset	13
Case-esimerkki mentoroinnista Liven valmennuspalveluissa	13
Mentorin ajatuksia mentoroinnista	15
Vertaisryhmä	16
Ohjeita ryhmämuotoiseen toimintaan	16
Komeetan vertaisryhmän rakenne	18
Esimerkki ryhmän rakenteesta	19
Toiminnallisia harjoituksia vertaisryhmätoimintaan	24
Lähteet	31

VINKKI

Tämä julkaisu löytyy sähköisenä
<https://digitarjotin.webflow.io>

Katso verkosta myös koulutusmateriaalit
mentoreille ja ammattilaisille, kuvakortit
työpajoille sekä erikieliset infot mentoroinnista
mentoroitavalle.

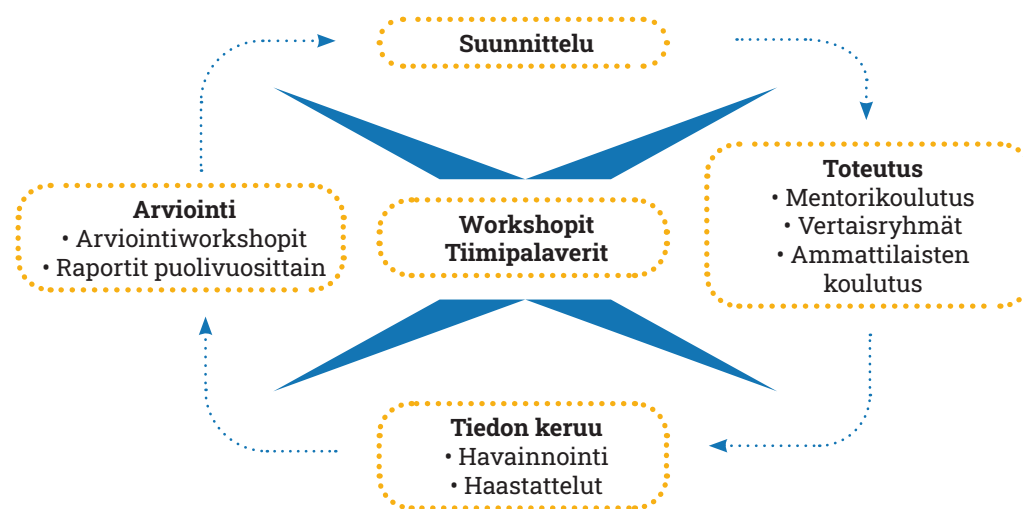
Yhteiskehittäminen maahanmuuttaneiden työllistymistä tukevassa toiminnassa

Yhteiskehittämisellä (co-creation) tarkoitetaan yleisesti sitä, että palvelujen kohderyhmä otetaan mukaan kehittämään sille suunnattuja palveluja. Siinä hyödynnetään erilaisia näkökulmia ja asiantuntijuutta yhteiseen tavoitteeseen pyrkimiseksi. Yhteiskehittäminen soveltuu sekä hanketyöhön että jatkuvaan toiminnan kehittämiseen, sen avulla voidaan kehittää palveluja ja toimintaa monenlaisille kohderyhmille.

Tässä kuvattu yhteiskehittämisen prosessi pohjautuu Komeetta-hankeeseen saatuihin kokemuksiin. Komeetta-hankkeen kohderyhmänä on työmarkkinoiden ulkopuolella olevat maahanmuuttaneet henkilöt.

Komeetassa on yhteiskehittämisen avulla pyritty vahvistamaan kohderyhmien osallisuutta heille suunnattujen palvelujen suunnittelussa ja toteutuksessa. Lisäksi tavoitteena on ollut vahvistaa hankkeen kohderyhmien parissa toimivien ammattilaisten kulttuurisensitiivistä työtettä ja lisätä ymmärrystä kulttuuristen tekijöiden merkityksestä yksilön työllistymisessä.

Myös Komeetta-hanketiimi toimi yhteiskehittämisen periaatteiden mukaisesti vahvasti yhdessä toinen toisiltaan oppien, ei erillisinä toimijoina. Yhteiselle tiedon luomiselle ja toiminnan reflektoinnille varattiin Komeetta-hankkeessa riittävästi aikaa. Niitä toteutettiin muun muassa järjestämällä säännöllisiä työpajoja ja tiimipalavereja sekä käyttämällä yhteistä verkkoalustaa kommunikointiin ja materiaalin jakamiseen.



Kuvio I. Yhteiskehittäminen Komeetta-hankkeessa

Yhteiskehittämisen askeleet ja periaatteet

- Osallistava ja osallistuva menetelmä, yhteinen tiedon luomisen prosessi
- Osallistuminen hankkeen kaikkiin toimenpiteisiin, vuorovaikutuksellisuus ja yhteistyö
- Yhteistyö mm. vertaisryhmien ja mentoreille/ammattilaisille suunnattujen koulutusten tavoitteiden, sisältöjen ja menetelmien suunnittelussa
- Tiedonkeruu, analysointi ja raportointi arvioinnin ja reflektoinnin pohjana
- Tutkimustiedosta tukea ja työkaluja yhteiseen suunnittelu-, reflektointi- ja kehittämistyöhön

Yhteiskehittäminen maahanmuuttaneiden parissa tehtävässä työssä

Hyödyt kohderyhmälle eli maahanmuuttaneille osallistujille

- Osallistujien sitoutuminen toimintaan tai palveluihin, kun he saavat olla vaikuttamassa niihin
- Osallistujien heitä itseään ja tilannettaan koskevien käsitysten muuttuminen positiivisemmiksi
- Kokemus osallisuudesta suomalaisessa yhteiskunnassa
- Oman osaamisen ja kokemusten hyödyntäminen
- Oman äänen saaminen kuuluviin
- Osallistujien yhteiskuntaan ja työelämään integroitumisen vahvistaminen

Hyödyt toiminnan/palvelujen kehittäjille

- Mahdollisuus kehittää innovatiivisia ja joustavia ratkaisuja sekä vaikuttavaa toimintaa kohderyhmän tarpeisiin vastaamiseksi
- Mahdollisuus oppia ja saada uusia näkökulmia oman kokemusmaailman ulkopuolelta
- Mahdollisuus työskennellä eritaustaisten ihmisten kanssa yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi
- Henkilökohtaisen ja ammatillisen identiteetin kehittäminen muiden kehittäjien kanssa käytävien keskustelujen ja reflektion kautta

Hyödyt suomalaiselle yhteiskunnalle

- Tehokkaampien, vaikuttavampien ja kohderyhmän tarpeisiin vastaavien palvelujen luominen
- Demokraattisen päätöksenteon vahvistuminen
- Vastavuoroisen kulttuurienvälisen integraation edistäminen
- Yhteiskunnan yhtenäisyyden vahvistuminen kohderyhmän integraation kautta

Käytännön vinkkejä

- Selitä osallistujille kehittämistyön tavoitteet ja heidän roolinsa kehittämissä, käytä apuna selkokieltä, selittämistä omalla kielellä, kuvia ja esimerkkejä.
- Varmista, että osallistujat ovat ymmärtäneet asian. Pyydä osallistujilta kirjallinen lupa käyttää heidän jakamiaan kokemuksia kehittämistyössä, käytä selkokieltä tai omankielistä käännöstä.
- Kokoa osallistujia asiantuntijaraatiin, joka jakaa näkemyksiään ja kokemuksiin toiminnasta/palvelusta.

- Järjestä omakielisiä ryhmäkeskusteluja tietyistä teemasta, joka on olennainen palvelun kehittämisen kannalta.
- Havainnoi ryhmätilanteita ja haastattele osallistujia ja ohjaajia ja tee palauttekyseilyjä paremman suomen kielen taidon omaaville osallistujille. Hyödynnä saatuja havaintoja kehittämistyössä.
- Järjestä säännöllisesti arviointityöpajoja, joissa kartoitetaan, missä on onnistuttu ja mitä haasteita on tullut esiin. Määritä niiden pohjalta seuraavat askeleet kehittämistyölle. Kutsu osallistujista koottu asiantuntijaraati mukaan kertomaan oma arvionsa toiminnasta.
- Järjestä vapaamuotoisia tilaisuuksia, joissa toiminnan kehittäjät ja kohderyhmät ovat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja kulttuurinen ymmärrys lisääntyy heidän välillään. Huomioi kohderyhmän kokemukset ja näkemykset kaikissa kehittämistoimenpiteissä.
- Jos järjestät ryhmätoimintaa, toteuta tiettyä teemaa koskevat omakieliset ryhmäkeskustelut valmiissa ryhmissä. Tällöin osallistujat tuntevat toisensa entuudestaan ja keskustelua on helpompaa käydä.
- Ota käyttöön yhteinen verkkoalusta, jossa toiminnan kehittäjät kommunikoivat ja jakavat keskenään materiaalia. Käytä omankielistä tukea tai tulkkia tarpeen mukaan. Toiminnassa olisi tärkeää olla mukana kehittäjiä, asiantuntijoita tai tutkijoita, jotka tuntisivat maahanmuuttaneiden osallistujien kulttuuria ja kieltä.
- Valitse kohderyhmälle soveltuva tiedonkeruutapa. (kyselyt, haastattelut, vapaamuotoiset keskustelut) Sitouta osallistujat kehittämiseen tarjoamalla heille kokemus siitä, että heitä kuullaan ja että he pystyvät vaikuttamaan toimintaan. Varmista yhdenvertainen dialogi kaikkien osapuolten välillä.

Yhteiskehittämisen haasteet

- Maahanmuuttaneiden heikko suomen kielen taito voi vaikeuttaa yhteiskehittämisen ajatuksen ymmärtämistä ja toiminnan kehittämiseen osallistumista
- Autoritaarisista kulttuureista tulevat eivät välttämättä ole tottuneet vaikuttamaan ja osallistumaan kehittämistoimintaan
- Kohderyhmän sitoutumista voi haitata siirtyminen palvelusta toiseen, jolloin henkilöt eivät välttämättä voi osallistua kehittämistoimintaan pitkäjänteisesti
- Yhteisten tavoitteiden löytäminen voi olla haastavaa, jos kehitystyöhön osallistuvien tahojen intressit eivät kohtaa riittävästi
- Ajan ja resurssien puute sekä hallinnolliset haasteet saattavat hankaloittaa yhteiskehittämisen soveltamista kehittämistyössä

Komeetta-hankkeen toimintojen kehittäminen esimerkkinä yhteiskehittämisestä

Komeetta-hankkeessa yhteiskehittämistä toteutettiin seuraavien periaatteiden ja toimintatapojen kautta:

- Synergioiden luominen eri toimintojen välille (kuvi II), eri toiminnoista saatujen havaintojen hyödyntäminen muissa toiminnoissa. Näin havaintoja voitiin hyödyntää laajasti ja eri toimijat saivat mahdollisuuden oppia toisiltaan.
- Mentorikoulutusten ja vertaisryhmien yhteistapaamisten järjestäminen. Näin syntyi kulttuurista vuorovaikutusta ja ymmärrystä suomalaistaustaisten mentoreiden ja maahanmuuttaneiden osallistujien välillä.
- Keskustelujen edistäminen kulttuurisen ymmärryksen, joustavuuden ja monikielisen tuen kautta. Yhdellä Komeetta-hankkeessa toimineella tutkijalla oli

itselläkin maahanmuuttotaustaa, mikä mahdollisti osallistujien tilanteiden ja heidän kulttuurinsa paremman ymmärtämisen sekä kielellisen tuen

- Vapaamuotoisten tapahtumien järjestäminen vastavuoroinen kulttuurin vuorovaikutuksen edistämiseksi. Komeetassa järjestettiin sosiaalinen ja kulttuurinen tapahtuma, jossa osallistujat, mentorit ja kehittäjät osallistuivat

yhdessä vapaamuotoisiin aktiviteetteihin.

- Aineistonkeruu kehittyi hankkeen aikana, aluksi osallistujilta kerättiin tietoa selkokielisten kyselylomakkeiden avulla, mutta myöhemmin todettiin, että keskustelut toimivat paremmin.
- Hanketiimin välisen yhteistyön edistäminen hankkeen eri toiminnoissa.

I



II



III



Kuvio II. Komeetan toimintojen väliset synergiat

Mentorointi

Mitä mentorointi on?

Mentoroinnin tarkoitus on tukea maahanmuuttaneita sopeutumaan suomalaiseen kulttuuriin ja työelämään.

Mentori tukee mentoroitavaa työpäivien aikana työpajan eri tehtävissä. Mentoreina Komeetta-hankkeessa ovat toimineet mentorikoulutuksen käyneet työpajan valmentautajat kotoutumiskoulutuksen osallistujille.

Mentoriksi voi ryhtyä kuka tahansa, jolla on kiinnostusta aiheita kohtaan. Mentori saa koulutusta ja opastusta mentorointiin. Mentorointi on luottamuksellinen ja vastavuoroinen suhde. Mentorointi on kokemusten, tietojen ja taitojen jakamista. Mentorointi tarjoaa mahdollisuuden keskustella työhön liittyvistä toiveista ja tavoitteista, mutta myös yleisesti elämästä kokeneen mentorin kanssa. Mentorointi vaatii molemmilta aktiivisuutta ja sitoutumista. Parhaimmillaan mentoroinnista hyötyvät molemmat osapuolet.

Mitä mentorointi ei ole?

- Valmennusta tai opetusta
- Kritisointia
- Tuomitsemista
- Terapiaa
- Yksinpuhelua
- Valmiiden vastausten antamista (Mesh-hanke 2022.)

Mitä mentori tekee?

- Auttaa mentoroitavaa työpäivien aikana työpajan eri tehtävissä, esimerkiksi opastaa välineiden käytössä.
- Keskustelee mentoroitavan kanssa, millaista työ on Suomessa (esim. työturvallisuus, lait).



Uteliaisuus, solidaarisuus ja halu auttaa muita innostivat ryhtymään mentoriksi.

- Vastaa mentoroitavan kysymyksiin suomeksi.
- Tukee mentoroitavan suomen kieltä ja selittää asioita suomeksi.
- Kuuntelee mentoroitavan ajatuksia.

Mentorikoulutus

- Mentori saa koulutusta mentoroinnin tueksi. Mentorikoulutus sisältää 14 tuntia koulutusta kulttuurisensitiivisyyteen liittyvistä teemoista.
- Koulutustapaamisia on seitsemän. Kukin koulutus kestää kaksi tuntia.
- Koulutus järjestetään pääsääntöisesti kerran viikossa työpajalla. Koulutukseen osallistuminen on vapaaehtoista.

– Koulutuksen teemat

1. Tutustuminen ja mentoroinnin tavoitteet
2. Kulttuurienvälinen vuorovaikutus
3. Selkokieli ja kuvat vuorovaikutuksen tukena
4. Vierailu vertaisryhmässä: perhe ja työ
5. Vierailu vertaisryhmässä: ammatinvalinta
6. Ennakkoluulot ja erilaiset kulttuurisidonnaiset käsitykset
7. Mentoroinnin arviointi

– Koulutuksen osaamistavoitteet

Koulutuksen jälkeen osallistujia osaa:

- Selittää mitä mentoroinnilla tarkoitetaan
- Luetella käytännön esimerkkejä, miten maahanmuuttaneet voidaan ottaa mukaan eri ammattialojen työympäristöihin osallistavalla tavalla
- Käyttää **selkokieltä** ja kuvia vuorovaikutuksen tukena
- Kertoa, mitä toiseen kulttuuriin liittyvät ennakkoluulot ja stereotyyppit voivat olla
- Kuvailua mentorointiin liittyviä kokemuksiaan ja arvioida mentorointiprosessia suullisesti

– Koulutuksen harjoitukset

1. Tutustuminen ja mentoroinnin tavoitteet

- Osallistujat kertovat itsestään valitsemansa kortin avulla.

2. Kulttuurienväläinen vuorovaikutus

- Osallistujat pohtivat, mitä on hyvä vuorovaikutus, ja millä tavalla hyvä vuorovaikutus muuttuu, kun vuorovaikutuksessa on mukana muista (kulttuurisista) taustoista tulevia ihmisiä.
- Osallistujat miettivät casen avulla, miksi ja miten casessa esitelty kulttuurienväläinen vuorovaikutustilanne voidaan tulkita eri tavoin.
- Osallistujat miettivät, miten he voivat huomioida ja ottaa maahanmuuttaneen mukaan työpajalla.

3. Selkokieli ja kuvat vuorovaikutuksen tukena

- Osallistujat esittelevät itsensä toisilleen selkokielellä.
- Osallistujat keskustelevat työpajan ohjeistuksista, miten niissä voi käyttää selkokieltä ja kuvia.

Selkokieli on suomen kieltä, jota on mukautettu sanastoltaan, rakenteeltaan ja sisällöltään helpommin luettavaksi ja ymmärrettäväksi.

4. Vierailu vertaisryhmässä: perhe ja työ

- Virittäytyminen: peukkuleikki: osallistujilta kysytään kuvilla esimerkiksi vapaa-ajan viettoon liittyviä kysymyksiä, joihin heidän tulee kertoa mielipiteensä peukkua näyttämällä.
- Osallistujat piirtävät kuvan perheestään ja esittelevät perheensä muille piirroksen avulla.

5. Vierailu vertaisryhmässä: ammatinvalinta

- Virittäytyminen, janaharjoittelu: osallistujilta kysytään kuvien avulla esimerkiksi työaikaan liittyviä kysymyksiä, joihin heidän tulee kertoa mielipiteensä janalla liikkumalla.
- Osallistujat jaetaan pienryhmiin, joissa he poimivat ammatteja kuvaavia kortteja ja valitsevat, millä aloilla työntekijöistä Suomessa on pulaa tai ylitarjontaa.

6. Ennakkoluulot ja erilaiset kulttuurisidonnaiset käsitykset

- Osallistujat refleктоivat itseensä kohdistuneita ennakkoluuloja tai luokitte-luja.
- Osallistujat miettivät, miten he voivat toimia rasismia vastaan.

7. Mentoroinnin arviointi

– Koulutuksen parhaat käytännöt

- Tutustuminen postikorttien avulla – ryhmäytymiseen kannattaa panostaa 1. tapaamisessa
- Mentoriksi houkutteleva ”vanhojen” mentorien kokemusten avulla – mentorit käyvät joko kertomassa paikan päällä tai mentorin kokemuksia voi kuunnella podcastistä. (tsl.fi/komeetta-podcast)
- Koulutuksen järjestäminen tietyille työpajalle – mentorikoulutus sopii erityisen hyvin esimerkiksi sote-pajalle
- Valmentajien osallistuminen koulutukseen
- Vertaisryhmävierailut, joissa suomalaiset mentorit vierailevat maahanmuuttaneiden vertaisryhmässä keskustellessaan suomalaisesta työelämästä
- Kirjallisen ja suullisen selkokielen tarkastelu + keskustelu esimerkiksi työpajaan liittyvillä materiaaleilla yhdessä kotoutujien kanssa
- Koulutuksen teemojen reflektointi omien kokemusten kautta
- Mentoroinnin reflektointi omien kokemusten kautta mentorien kesken
- Käsiteltyjen teemojen soveltaminen omalle työpajalle

Mentorointimallin hyödyntäminen asiakastyössä

Sillan työpajojen työyhteisöt

Komeetta-hankkeen mentorointia on toteutettu Sillan Sote-pajalla, Puu-, rakennus- ja pintakäsittelypajalla, Kiinteistö-pajalla, Muotoilupajalla, Hyvinvointipaja Liikkuvassa ja Hyvinvointipaja Mielekkäessä. Kuntouttavan työtoiminnan mentorikoulutukseen osallistuneet valmentautajat ovat mentoroineet omalle työpajalle tulleita kotoutumiskoulutuksen työharjoittelijoita. Mentoroinnin tavoitteena on ollut tukea maahanmuut-

taneita sopeutumaan suomalaiseen kulttuuriin ja työelämään. Mentori auttaa maahanmuuttanutta työpajapäivän aikana eri tehtävissä keskustellen suomeksi.

– Hyviä kokemuksia

Työpajoilla mentoriparien välillä on ollut vuorovaikutusta ja kielen harjoittelua. Luottamusta on syntynyt ja käytössä on ollut kekseliäitä kommunikointitapoja. Osittain on syntynyt myös vertaisuuden kokemusta esimerkiksi samanlaisten harrastusten kautta. Mentorit ovat olleet aktiivisia ja motivoituneita roolissaan. Mentoroitavat ovat saaneet apua ja tukea mentoreilta.

Kun työpajaympäristössä on tarvetta mentoroinnille, niin tukeakseen mentoritoimintaa valmentajan on tärkeä tietää miten ja kuinka mentorointia käynnistetään, kuinka kauan mentoroinnin on hyvä kestää ja mikä on valmentajan rooli hyvin toteutuneessa mentoroinnissa. Alla on kerätty vinkkejä hyvistä ja toimivista tavoista ja käytänteistä.

– Vinkit työpajan valmentajalle mentoroinnin käynnistämiseen

- Yhdistä mentoripari esimerkiksi sukupuolen, samankaltaisten kiinnostusten ja samojen työpajapäivien mukaan.
- Mentoroinnin kesto on hyvä olla noin yksi kuukausi, jotta mentorointia ehtii tapahtua.
- Suunnittele mentorin kanssa, mitä kaikkea mentori voisi tehdä mentorointitavan kanssa ja valmistakaa kuvatuetua materiaalia valmiiksi.
- Valmentaja esittelee mentorin ja mentorointitavan toisilleen ja selittää mitä mentorointi tarkoittaa.
- Varmista että sekä mentori että mentoroitava ymmärtävät, mistä mentoroinnista on kyse (Mitä mentorointi on, s. 9).
- Anna mentoriparille tehtäviä, joita he

voivat tehdä yhdessä työpajalla. Tämä on tärkeää varsinkin mentoroinnin alussa, kun tutustuminen vielä jännittää.

- Anna mentoriparille apumateriaalia esim. tulostamalla Papunetin (<https://papunet.net>) kuvia, joista voidaan valmistaa kuvakortteja.
- Järjestä vierailu esimerkiksi kotoutuskoulutukseen.
- Tue keskustelua osallistumalla siihen itse tai antamalla aiheita, näkökulmia tai ajatuksia muun muassa suomalaisesta työelämästä, jos mentorilla ei ole kokemusta tai ajantasaista tietoa.
- Tue kertomalla työpajapäivästä etukäteen, jolloin mentori osaa valmistautua kertomaan ja opastamaan päivän tehtävissä.
- Tarjoa tukea ja tarvittaessa näkökulmia, jos eteen tulee vaikeita aiheita tai tilanteita.
- Seuraa miten mentorointi sujuu – ohjaa ja kannusta! Pidä huolta mentoriparin jaksamisesta.

Etämentorointi

Mentorointia voi järjestää etämuotoisena esimerkiksi ryhmätoiminnan yhteydessä. Etätoteutus voi olla hyvä vaihtoehto silloin, jos kaivataan joustavuutta esimerkiksi etäisyyksien tai aikatauluhaasteiden vuoksi. Etämallissa on tärkeää huomioida vuorovaikutuksellisuus. Tässä muutamia hyväksi havaittuja käytänteitä etämentoroinnin toteuttamiseen:

– Video- ja ääniteknikan hyödyntäminen

- Mentorin vierailut ryhmässä toteutuu parhaiten joko Zoomissa tai Teamsissa. Nämä mahdollistavat näytönjaon tarvittavan materiaalin esittämiseen.
- Ota huomioon ääni- ja videotekniikka. Kannattaa käyttää ulkoista mikrofonia ja/tai kaiutinta (konferenssikaiutin) – tässä yhdistyy sekä mikrofonin,

että kaiutin ja se saadaan tuotua lähemmäksi jokaista osallistujaa.

- Tietokoneen näyttö on usein pieni, eivätkä osallistujat näe etämentoria. Tästä syystä on hyvä olla jokin isompi näyttö, jonka välityksellä etämentori tai hänen jakamansa materiaali näkyy kaikille.
- Video on hyvä pitää molemmin puolin päällä, jotta vuorovaikutustilanne on miellyttävämpi kaikkien nähdessä toisensa.

– Etämentoroinnin kesto ja keskustelun sujuvuus

- Etämentoroinnin sopiva kesto ryhmässä on n. 30 minuuttia, sillä pidempi tuokio voi passivoittaa ryhmän keskustelua ja vaatisi myös ohjaajalta aktiivisempaa otetta keskustelun ylläpitämiseen.
- Etukäteen on hyvä olla sovittuna aihe, josta mentorointikerralla keskustellaan. Tämä auttaa siivittämään keskustelua. Aihepiiriin liittyviä kysymyksiä voi esimerkiksi kerätä osallistujilta ennen sovittua toimintaa.
- Aiheeseen liittyvät kysymykset on hyvä lähettää etämentorille hyvissä ajoin ennen tapahtumaa, jotta itse toteutuksen aikana keskustelu on jouhevaa ja etämentorilla on ollut aikaa valmistautua.
- Etämentorin puheenvuorot olisi hyvä pitää lyhyinä, jotta ohjaaja toisessa päässä voi tarvittaessa toistaa asian tai sanoa selkokielisemmin – tämä korostuu varsinkin silloin, jos äänenvoimakkuus ei ole tarpeeksi kuuluva tai yhteys huono.
- Sekä ryhmälle että mentorille esitettävät kysymykset on hyvä olla selkeitä/selkokielisiä, samoin myös vastaukset.
- Ohjaaja voi tarvittaessa jakaa puheenvuoroja.

– Etämentorille tarjottava tuki ja ohjaus

- Etämentorille on hyvä tarjota tukea ja tarvittaessa myös ohjausta mentoroinnin toteuttamiseen sekä mahdollisuus reflektointiin ohjaajan kanssa.
- Mentorin olisi tarvittaessa tärkeää saada ohjausta ja apua toiminnan sisältöjen ideoimiseen ja toteuttamiseen. Tämä on hyvä huomioida erityisesti silloin, jos mentorin oma kielitaito on vasta kehityksessä tai jos hän on epävarma kielitaidostaan.
- Toteutuksien jälkeen olisi hyvä keskustella mentorin kanssa siitä, miten hän koki mentoroinnin sujuneen, mikä toimi hyvin ja mitä taas voisi muuttaa seuraavaa kertaa silmällä pitäen.

Liveen yksilö- ja ryhmämuotoiset valmennukset

Komeetta-hankkeessa kehitettyä mentorointimallia on käytetty Liveen palveluisa monipuolisesti ja mallia on sovellettu eri toimintoihin sopivaksi. Livessä mentorointia on testattu niin yksilö- kuin ryhmämuotoisessa toiminnassa, sekä pilotoitu myös etätoteutuksena.

- Mentorointia hyödynnetään Live Polun valmennuksen viikoittaisissa kielikahvilatuokioissa. Live Polun toiminta-ajatuksena on tarjota nopeaa ja joustavaa, maksimissaan kolme kuukautta kestävää valmennusta maahanmuuttaneille henkilöille. Toiminnan tavoitteena on ohjata asiakkaita lähemmäksi työelämää. Kielikahvilassa osallistujilla on mahdollisuus tavata Polun entisiä asiakkaita, jotka ovat jo siirtyneet valmennusjakson jälkeen eteenpäin. Mentoreina toimivat entiset asiakkaat opiskelevat useimmiten Liveen ammattiopistossa perustutkinnon tutkinnon osia. He kertovat mielellään opinnoistaan sekä siitä, miten päätyivät Liveen. Kahvitilun lomassa tapahtuva matalan kyn-

nyksen mentoritoiminta on vaikuttanut positiivisesti valmennusjaksoilla olevien asiakkaiden motivaatioon sekä jatkosuunnitelmien tekemiseen.

- Livessä mentorointia on toteutettu myös osana kuntouttavaa työtoimintaa. Mentorointimallia voi soveltaa uusien asioiden oppimisessa, asiakkaan siirtäessä kohti työelämää sekä työkuultuuriin valmentautumisessa.
- Mentorointimallia on hyödynnetty jatkuvan oppimisen hankkeessa toteutettavissa koulutuksissa. Koulutuksiin on liitetty kieli- ja kulttuurivalmennus, jossa työyhteisön jäseniä voidaan valmentaa mentorin rooliin. Avainroolissa työpaikoille vietävässä mallissa on ollut S2-taustainen kieli- ja kulttuurivalmentaja, ammattialan opettaja sekä työhönvalmentaja.

– Case-esimerkki mentoroinnista Liveen valmennuspalveluissa

Asiakas ohjautui Live Polkuun kuntakoikeilun työllisyyspalveluiden kautta.

- Valmennuksen aikana Live Polun monialainen tiimi arvioi erityisesti asiakkaan työelämävalmiuksia, osaamista sekä vahvuuksia. Hänelle oli kertynyt paljon aiempaa työkokemusta. Live Polussa hänelle tarjottiin mahdollisuus tutustumisiin eri ammattialoille.
- Asiakkaan tavoitteena oli kehittää kielitaitoaan toiminnallisessa ympäristössä ja työllistyä mahdollisimman pian.
- Asiakas oli sosiaalinen ja innokas jakamaan työelämäänsä liittyviä kokemuksiaan. Hän toimi Polun kielikahvilassa vapaamuotoisesti mentorina jo valmennusjakson aikana.
- Asiakas osoitti kiinnostusta ohjaustyöhön sekä muiden maahanmuuttaneiden tukemiseen vertaisena. Valmennuksesta asiakas siirtyi työkuultuuriin ohjaajaksi sekä mentoriksi

Live'n kuntouttavan työtoiminnan työpajoille. Mentorina hän toimi maahanmuuttaneille asiakkaille sekä yksilö- että ryhmätoiminnassa.

- Mentorin osaaminen tarttui myönteisellä tavalla myös kuntouttavan työtoiminnan muihin työntekijöihin.
- Mentori oli aktiivinen jakamaan tietoa asiakkaiden kieli- ja kulttuuritaustan vaikutuksista oppimiseen ja taitojen kehittymiseen.
- Live'n mentorointikokeilu lisäsi työyhteisön sekä mentorin valmiuksia toimia eri kulttuuritaustan omaavien valmentajina ja ohjaajina. Kokemus oli erittäin myönteinen ja lisäsi asiakkaiden motivaatiota osallistua kuntouttavaan työtoimintaan.

Työkokeilun jälkeen mentori sai palkkatuetun työn Live'n yhteistyökumppanin kautta.



Mentorin ajatuksia mentorinnista

Kaikkien muiden tapaan minäkin olin alkuun epäroivä onko minusta mentoriksi maahanmuuttaneille, mutta minulla on aina ollut lähes sairaaloinen uteliaisuus eri asioita kohtaan, joka voitti ennakkoluulon. Ei vaadittu olemaan diplomaatti, saati että olisi kokemusta mentorinnista. Ajattelinkin, että eihän se nyt ota, jos ei annakaan. Uteliaisuus on sen verran kova, että päätin ryhtyä mentoriksi.

Mentorin roolissa on helpompaa olla esillä, se voittaa ujouden. Mentorina on helpompaa ajatella, että mä en ole nyt itseni vaan mun tehtävä on olla aloitteellinen ja lähestyä, se auttoi ujouden kanssa.

Mentorinnista mulle jäi mieleen se, että se oli loppujen lopuksi paljon helpompaa mulle kun mä olin ajatellut, kuin limusiinilla ajellut. Mä pidän itseäni onnekkana, että mun mentoroitava oli miettinyt asioita mun puolesta. Kun mä mietin, miten mä nyt sitten häntä lähestyisin ja kuinka häntä auttais, niin hän tuli mun luokseni valmiina. Hän kertoi, että halusi oppia suomea, ja oppi hyvin paljon. Jopa siinä puhuessa huomasi kuinka hän oppii.

Hän kysyi multa, että voiko siellä työpajalla tehdä yhdessä sitä tai tätä, lähdetäänkö pelaamaan tämmöistä. Mun mielestäni oli valtavan hieno askel häneltä, että hän tuli rohkeasti kysymään. Hän oli halukas keskustelemaan, ja joka kerta kun ehdin sanomaan huomenta, niin hän oli heti kysymässä mitä tänään tehtäisiin. Hän oli hyvin aktiivinen niin, että mä koin itseni jopa passiivisemmaksi osapuoleksi tässä mielessä. Mullehan tää oli tosi helppo tilanne, ihan kaikesta puhuttiin ja on puhuttu sen jälkeenkin.

Tämmöisiä kohtaamisia ei ole normaalissa elämässä, jos haluaa tutustua uusiin ihmisiin. Kysymys on vaan siitä, voiko astua sille epäjumukavuusalueelle tuntemattomaan ja kokeilla.

Vertaisryhmä

Ohjeita ryhmämuotoiseen toimintaan

Komeetan vertaisryhmä on maahanmuuttaneille miehille tarkoitettu ryhmä, jossa tavoitteena on työelämävalmiuksien vahvistaminen. Ryhmässä keskustellaan ja pohditaan työelämään liittyviä aiheita. Ryhmä tukee toiminnallaan työelämään kiinnittäytymistä sekä mentorointiprosessia. Ryhmässä on käsitelty osallistujien osaamista, kiinnostusten kohteita ja ammatillista taustaa. Lisäksi on pureuduttu suomalaisen työkuultuuriin- ja työelämään sekä osaamistarpeisiin. Nämä vinkit on koottu ryhmissä esiin tulleiden tarpeiden pohjalta ja vinkkien on tarkoitus auttaa maahanmuuttaneiden henkilöiden vertaisryhmätoiminnan perustamista työn ja työnhaun tueksi.

Osallistujat ja saavutettavuus

Komeetan vertaisryhmissä on ollut noin kahdeksan osallistujaa per ryhmä. Tämä on osoittautunut sopivaksi ryhmäkooksi keskustelun kannalta. Isommassa ryhmässä kaikki eivät pääse keskustelemaan riittävästi. Jotta keskustelu olisi riittävän monipuolista, vertaisryhmässä tulisi olla vähintään kolme henkeä.

Maahanmuuttaneille suunnattua ryhmää perustaessa tulee ottaa huomioon osallistujien kielitaito ja sen asettamat vaatimukset saavutettavuudelle. Ryhmän toimintaa helpottaa, mikäli osallistujat ovat suurin piirtein samassa vaiheessa kotoutumistaan ja heidän kielitaitonsa on samalla tasolla. Komeetan vertaisryhmän osallistujien kielitaito on vaihdellut kehittyvästä alkeiskielitaidosta (A1.2.) kehittyvään peruskielitaitoon (A2.2.)

Vertaisryhmää varten kannattaa tehdä selkokielinen ja kuvatuettu esite. Myös muut osallistujille jaettavat materiaalit kannattaa laatia selkokielellä ja tarvittaessa käännettä tekstiä heidän omalla äidinkielellään. Tässä kannattaa ottaa kuitenkin huomioon, että kaikki eivät välttämättä osaa lukea tai kirjoittaa omalla äidinkielellään, jos heillä ei ole ollut mahdollisuutta käydä koulua omassa lähtömaassaan. Tulkin käyttö voi olla myös joissain tilanteissa tarpeen.

Ryhmässä kannattaa puhua selkeästi ja hitaasti sekä käyttää yksinkertaisia lauserakenteita. Mikäli vaikuttaa, että osallistujat eivät ymmärrä jotain, kannattaa toistaa asia ja pyytää osallistujaa selittämään asia, jotta voit varmistaa ymmärryksen. Kuvien käyttö puheen tukena ja sanaton viestintä ovat tärkeitä ymmärryksen kannalta. Toiminnalliset menetelmät, moniaistisuus ja vaihtelu tukevat keskittymistä vieraskielisessä ryhmässä.

Vertaisryhmässä osallistujien on tärkeää sanoittaa myös oman lähtömaansa työkuultuuria, jotta voi ymmärtää suomalaista työelämää. Tämä helpottaa asian syvällisempää ymmärtämistä. Myös miksi-kysymykset ovat hyviä keskustelun herättelijöitä.

Ryhmän kesto

Sopiva vertaisryhmän kesto on noin 2–3 kuukautta ryhmän kokoontumistiheydestä riippuen. Komeetan vertaisryhmät ovat kokoontuneet pääsääntöisesti noin kerran viikossa ja viisi tuntia yhdellä kerralla. Tämä on ollut toimiva kokoontumistiheys ja kesto osallistujien opiskelujen kannalta. Muissa tilanteissa sopiva ryhmäkerran kesto voisi olla 2–3 tuntia kerrallaan, jotta osallistujien vireystila pysyisi hyvänä koko ryhmän ajan.

Tila

Ryhmän kokoontumistilaksi sopii rauhallinen, hyvin äänieristetty tila, jossa ulkopuoliset äänet eivät häiritse keskittymistä ja kuulemistä. Tilassa on hyvä olla iso pöytä, jonka ympärille osallistujat pystyvät kokoontumaan. Tämä lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta ja tukee keskustelun syntymistä.

Keskustelun herättelemiseksi ja vireyden ylläpitämiseksi ryhmässä kannattaa välillä käyttää myös toiminnallisia menetelmiä. Tätä varten tarvitaan myös tilaa liikkumiseen.

Ryhmäkertojen aiheet ja sisältö

Uudessa ryhmässä kannattaa ensin kartoittaa osallistujien toiveita ja tarpeita sekä muokata ryhmän sisältöä ja materiaalia kohderyhmälle sopivaksi.

Kaksi ensimmäistä ryhmäkertaa kannattaa varata tutustumiseen ja ryhmän esittelyyn. Tutustuminen luo ryhmään yhteenkuuluvuuden tunnetta, turvallisuutta ja helpottaa keskustelun syntymistä. Ensimmäiset ryhmäkerrat ovat osoittautuneet tärkeiksi myös ryhmään sitoutumisen näkökulmasta.

Ryhmän ja sen tarkoituksen esittely luo myös turvallisuutta ja ennaltaehkäisee väärinkäsityksiä. Hankkeen puitteissa pidettävän ryhmän viralliset lomakkeet saattavat herättää epäilyksiä, joten niiden selittämiseen kannattaa varata riittävästi aikaa ja tukimateriaalia. Komeetan vertaisryhmissä osallistujia on myös joskus ihmetyttänyt ryhmässä käytetyt toiminnalliset harjoitteet, joten niistä ja niiden tarkoituksesta on tärkeä kertoa jo heti alussa.

Vertaisuudella tarkoitetaan omiin kokemuksiin perustuvaa ymmärrystä toista kohtaan, yhdenvertaisuutta ja vastavuoroisuutta.



– Esimerkki vertaisryhmässä käsitellyistä aiheista

1. Tutustuminen ja ryhmän esittely
2. Tutustuminen jatkuu ja alkuhaastattelu
3. Suomalainen työkuulttuuri (yleistä, tasa-arvo ja tiimityö)
4. Perhe-teema
5. Ammatinvalinta
6. Ammattijärjestöt
7. Opiskelu Suomessa
8. Työn hakeminen
9. Kuvallisen portfolion tekeminen
10. "Työelämän tähtikartta" eli suunnitelma kohti työelämää
11. Hyvinvointi ja työssä jaksaminen sekä palautekeskustelu

Aiheiden valinnassa kannattaa ottaa huomioon ajankohtaisuus. Komeetan vertaisryhmän aikana oli muun muassa tulossa linja-autonkuljettajien lakko, niin silloin oli hyvä hetki puhua lakoista ja ammattijärjestöjen toiminnasta. Työharjoittelujakson aikana kokoontuessa on ollut myös tärkeä jakaa muiden kanssa kokemuksia työharjoittelusta. Vierailijat tuovat ryhmään erilaisia näkökulmia ja he voivat toimia myös esikuvina ja toivon tuojina, joihin voi samaistua. Ryhmään on osallistunut mm. suomalaisia mentoreita mentorikoulutuksesta ja maahanmuuttaneita miehiä, jotka ovat kertoneet omista kokemuksista matkalla kohti työelämää. Vierailijoita ryhmään on saatu myös kätevästi etäyhteyden avulla toteutetun etämentoroinnin avulla.

Ryhmän viimeisillä kerroilla kannattaa tehdä suunnitelma työelämään pääsemiseksi eli työelämän tähtikartta. Tämän avulla saa visualisoitua omaa matkaa. Lopussa on myös tärkeää reflektoida ryhmän toimintaa palautekeskustelun avulla. Siinä kannattaa hyödyntää kuvatuksia.

Komeetan vertaisryhmien rakenne

Vertaisryhmiä Komeetta-hankkeessa pilotoitiin yhteensä kuusi kertaa kahden vuoden aikana. Jokaisesta vertaisryhmästä muokkaantui osallistujien toiveiden, tarpeiden, ajankohtaisten aiheiden ja saadun palautteen myötä hieman erilainen kokonaisuus. Ensimmäisissä vertaisryhmissä osallistujat saivat valita käsiteltäviä aiheita kuvatuista aihepapereista. Tämä osoittautui kuitenkin liian hankalaksi, koska aihepapereiden sanasto oli kohderyhmälle liian vaikeaa. Seuraavien ryhmien sisältö muokkautui osallistujien alkuhaastattelussa ja keskusteluissa tuomien tarpeiden ja toiveiden pohjalta sekä aiemmista ryhmistä saadun palautteen myötä.

Esimerkki ryhmän rakenteesta

1. Ryhmän esittely ja tutustuminen

Tavoite eli ryhmäkerran jälkeen:

- Tutustuminen ja ryhmäytyminen on alkanut.
- Osallistujat ymmärtävät ryhmän tarkoituksen ja toimintaperiaatteet.
- Aloitustlomakkeet on täytetty.

Ryhmän kulku

– Aloitus

Ryhmän ohjaajien esittely ja päivän ohjelma

- Osallistujien esittäytyminen
- Vertaisryhmän esittely
- Komeetta-hankkeen esittely
- ESR-seurantalomakkeesta kertominen ja sen täyttäminen
- Tutkimusluvasta kertominen ja sen täyttäminen
- Tauko
- Toiminnallisten menetelmien tarkoituksesta kertominen
- **Nimien muistaminen**
- **Peukalojana**

– Lopetus

Kerrataan tulevaa aikataulua



Tekstissä tummennettuna näkyville harjoitteille löytyy käsi-kirjan lopussa tarkempi kuvaus.

2. Tutustuminen jatkuu, oma osaaminen ja alkuhaastattelu

Tavoite eli ryhmäkerran jälkeen:

- Osallistujat oppineet tuntemaan toisiaan paremmin.
- Osallistujien toiveet ryhmän sisällöstä ovat selkiytyneet heille itselleen ja ryhmän ohjaajalle.
- Osallistujat oppineet kertomaan omasta osaamisesta, harrastuksista, työkokemuksesta ja koulutuksesta.

Ryhmän kulku

– Aloitus
Mitä sinulle kuuluu? (Mahti tunnekorttein)

- Päivän ohjelman läpikäyminen
- Käydään läpi harjoitteluun liittyviä asioita (ohjaajan vierailu työharjoittelussa ja työharjoitteluun infolappu ryhmästä)
- **Osaaminen**
Tauko
- **Harrastuspantomiimi**
- Alkuhaastattelu kuvakorttein
Ruokatauko
- **Työkokemusjana**
- **Kuvallinen portfolio** (esitellään kuvallinen portfolio ja aloitetaan sen täyttämisen tekstein)

- Lopetus
- Kerrataan vielä työharjoittelun aikana olevat ryhmäkerrat
 - Hyvää työharjoittelua. Nähdään ensi viikolla.

3. Suomalainen työkuultuuri

Vierailijat: Etämentor Teams-yhteydellä.

Tavoite eli ryhmäkerran jälkeen:

- Osallistujien ymmärrys suomalaisesta työkuultuurista on lisääntynyt mm. aikataulujen noudattaminen, kysyminen ja tasa-arvo.
- Osallistujat ovat harjoitelleet ryhmätyön tekemistä.

Ryhmän kulku

– Aloitus
Mahti tunnekortein, miltä työharjoittelussa on tuntunut?

- Päivän ohjelman läpikäyminen
- Etämentorointi Teams-yhteydellä suomalaisesta työkuultuurista (katso kohta Etämentorointi)
- Tauko
- Suomalainen työkuultuuri Powerpoint
- Katsotaan video ”Suomi kodiksi – millainen on suomalainen työelämä”
- Keskustelua siitä mitä suomalainen arvostaa työelämässä
Ruokatauko
- Video: ”Ihmisoikeudet, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus” Kotona Suomessa
- Pohdinta ryhmätyö: Miksi Suomessa mies ja nainen ovat tasa-arvoisia?
Tauko
- Mitä on tiimityö? Osallistujat selittävät sanan merkitystä kuvien avulla.
- Tiimityötehtävä: Kepelin pelinkehittäminen
- Ryhmät esittelevät kehittämänsä pelin toisille

- Lopetus
- Keskustelua tehtävässä esiin tulleista rooleista

4. Perheteema ja ammattijärjestöt

Vierailijat: mentorikoulutuksen osallistujat vierailulla.

Tavoite eli ryhmäkerran jälkeen:

- Mentorit ja vertaisryhmäläiset ovat tutustuneet toisiinsa ja saaneet jakaa ajatuksiaan perheestä ja sukupuolirooleista.
- Osallistujat ymmärtävät työmarkkinajärjestöjen roolin ja merkityksen suomalaisessa työelämässä.

Ryhmän kulku

– Aloitus
Päivän ohjelman läpikäyminen

- Mentorit ja vertaisryhmän osallistujat esittelevät itsensä
- **Peukalojana**
- Oman perheen piirtäminen ja siitä kertominen
Tauko
- Keskustelua perheestä ja sukupuolirooleista kuvien avulla
Ruokatauko
- Työmarkkinajärjestöistä Powerpoint ja keskustelua
- Video ammattiliitoista
Tauko
- Käytiin läpi ammattiliittoihin liittyvää materiaalia netistä ja kuunneltiin käännösohjelmalla aiheesta arabiaksi.
- Käytiin läpi esimerkkinä yksityisen sosiaalialan työehtosopimusta ja sitä, miten palkka määräytyy.

- Lopetus
- Nähdään viikon päästä

5. Ammatinvalinta ja työharjoittelukokemukset

Vierailijat: aamupäivällä mentori-koulutus vierailulla.

Tavoite eli ryhmäkerran jälkeen:

- Osallistujat ovat miettineet ammatinvalintaa eri näkökulmista.
- Saaneet tietoa eri alojen työllisyys-tilanteesta.
- Osallistujat saaneet jakaa kokemuksiaan työharjoittelusta.

Ryhmän kulku

– Aloitus
Päivän ohjelman läpikäyminen

- Paikalla olijoiden läpikäyminen ja esittely
- **Peukalojana työelämään liittyen**
Tauko
- Ryhmätyö: **Työvoimapula**
- Kuvatuettua keskustelua perheen vaikutuksesta ammatinvalintaan ja työllistymiseen.
Ruokatauko
- Mitä teit työharjoittelussa? Keskustelua osaamiskuvakorttien pohjalta.
- Haluaisitko päästä töihin työharjoittelu- paikkaan tai vastaavalle alalle?

- Lopetus
- Käydään läpi ensi viikon tiistain ohjelmaa

6. Opiskelu Suomessa

Tavoite eli ryhmäkerran jälkeen:

- Osallistujat ovat miettineet omia oppimistapojaan.
- Osallistujat saaneet tietoa Miesten Mattilan toiminnasta.

Ryhmän kulku

- Aloitus
- Kuulumiset hymiökortein
- Päivän ohjelman läpikäyminen
- Minkälainen oppija olet? Aistikuvakortteja valitsemalla keskustelua.
- Minkälaisia kokemuksia opiskelusta on omasta lähtömaasta? Keskustelua aiheesta.
- Tauko
- Ruokatauko
- Vierailu Miestentalo Mattilaan. Tutustumista siellä oleviin harrastusmahdollisuuksiin, kieliryhmään ja toimintaan.
- Lopetus

7. Työn hakeminen

Vierailijat: Etämentor Teams-yhteydellä

Tavoite eli ryhmäkerran jälkeen:

- Osallistujien käsitys työnhakemisesta on selkiytynyt.
- Osallistujat osaavat kertoa ja kirjoittaa omista luonteenpiirteistään ja vahvuuksistaan.

Ryhmän kulku

- Aloitus
- Kuulumiset Mahti-tunnekorttien avulla
- Päivän ohjelman läpikäyminen
- Etämentorointi Teams-yhteydellä työn hakemisesta
- Tauko
- Työn hakeminen Powerpoint-esitys. Keskustelua siitä, mistä työtä voi hakea ja miten.
- Työelämän adjektiivit. Käydään läpi luonnetta kuvaavia sanoja. Jokainen valitsee kolme omaa luonnetta kuvaavaa kuvasankorttia.
- Kirjoitetaan kuvalliseen portfolioon luonteenpiirteet
- Ruokatauko
- Käydään läpi työhakemuksen tekemistä ja sitä mitä siihen yleensä kirjoitetaan.
- Jokainen kirjoittaa työhakemukseen tulevat asiat valmiiseen pohjaan käsin.
- Lopetus

8. Työelämän tähtikartta eli oma suunnitelma kohti työelämää

Tavoite eli ryhmäkerran jälkeen:

- Osallistujien käsitys siitä, miten he voivat edetä työelämään on vahvistunut.
- Osallistujat saavat kokemusta työhaastattelusta toiminnallisen harjoitteen avulla.

Ryhmän kulku

- Aloitus
- Kuulumiset Mahti-tunnekorttien avulla
- Käydään läpi päivän ohjelma
- Osallistujat lähettävät kuvia itsestään tekemässä jotain työtä ohjaajalle tulosnettavaksi.
- Työelämän tähtikartan idean esittely kiinteistöhoitaja haaveammatin kautta.
- Tauko
- **Työelämän tähtikartta**, oman suunnitelman tekeminen kohta kohdalta.
- Ruokatauko
- **Kuvallinen portfolio**. Jokainen leikkaa ja liimaa portfolioon omasta osaamisesta kertovat kuvat portfolioon työhaastattelua varten.
- Käydään läpi työhaastatteluun valmistautumista ja työhaastattelussa toimimista.
- Tauko
- Harjoitellaan työhaastattelua käytännössä draamaharjoitteen avulla
- Lopetus
- Ohjaaja antaa palautetta työhaastattelusta.

9. Hyvinvointi ja palautekeskustelu

Tavoite eli ryhmäkerran jälkeen:

- Osallistujat ovat saaneet antaa palautetta ryhmän toiminnasta.
- Osallistujat ovat pohtineet, mitkä asiat tuovat elämään hyvinvointia ja tukevat työssäjaksamista.

Ryhmän kulku

- Aloitus: Kuulumiset Mahti-tunnekorttien avulla
- Käydään läpi päivän ohjelma
- **Paikka, jossa on hyvä ja rento olo**. Osallistujat valitsevat maisemakortin ja kertovat valinnastaan.
- Hyvinvointiauringon täyttäminen ja sen lisääminen omaan tähtikarttaan.
- Työn tauottava liikuntatuokio
- Tauko
- Jokainen esittelee oman työelämän tähtikartta
- Jokainen esittelee oman kuvaportfolionsa
- Ruokatauko
- Palautekeskustelu kuvatuetuin kortein
- Täytetään ESR-lopetuslomake
- Tauko
- Osallistujat suunnittelevat ja tekevät Facebook-postauksen Komeetan sivuille vertaisryhmästä.
- Lopetus
- Kiitos ja hyvää jatkoa!
- Osallistujat saavat mukaansa oman tähtikartan ja kuvaportfolion.

Toiminnallisia harjoituksia vertaisryhmätoimintaan

Tutustuminen

Nimien muistaminen

Toiminnallinen harjoite, jonka avulla pyritään oppimaan ja muistamaan osallistujien ja ohjaajan nimet sekä pyritään vapauttamaan tunnelmaa.

Ryhmäkoko ja tila: 4–10 henkeä.

Luokka, sali, aula, piha-alue, jossa mahdollisuus olla ringissä.

Tarvikkeet: hernepussi tai pehmeä pallo

Osallistujat kokoontuvat ringiin. Ensin ohjaaja sanoo oman nimensä ja heittää hernepussin jollekin osallistujalle, joka sitten vuorostaan sanoo oman nimensä ja heittää eteenpäin. Kun kaikki on käyty läpi, ohjaaja pyytää sanomaan seuraavalla kierroksella sen nimen kenelle heittää. Tätä jatketaan niin kauan, että kaikki muistavat toistensa nimet hyvin. Harjoitteen jälkeen ohjaaja voi kysyä mitä kunkin nimi tarkoittaa ja mistä se on peräisin.

Peukalojana

Toiminnallinen harjoite, jonka avulla tutustutaan toisiin ja pyritään vapauttamaan tunnelmaa. Työelämä kysymysten avulla voidaan myös selvittää osallistujien työelämään liittyviä toiveita.

Ryhmäkoko ja tila: 4–30 henkeä.

Luokka, sali, aula, piha-alue, jossa mahdollisuus liikkua.

Tarvikkeet: peukalo ylös kuva ja peukalo alas kuva. Ohjaaja kiinnittää kuvat esim. huoneen vastakkaisille seinille.

Ohjaaja pyytää osallistujia muodostamaan keskelle tilaa kuvitteellisen janan. Janan toisessa päässä on peukalo ylös kuva ja toisessa päässä peukalo alas kuva. Ohjaaja kysyy osallistujilta ”tykkäätkö”-kysymyksiä ja osallistujat vastaavat kävelemällä janan siihen päähän mikä vastaa heidän mielipidettään. Jokaisen kysymyksen jälkeen ohjaaja toistaa ”sinä tykkää... sinä et tykkää...” ja ohjaaja pyrkii saamaan osallistujia kertomaan lisää siitä miksi tykkää tai ei tykkää jostakin. Lopussa osallistujat voivat itse keksiä kysyttäviä kysymyksiä.

Tykkäätkö?

- Lumesta
- Suomen talvesta
- Uida järvessä
- Saunoa
- Suomalaisesta ruoasta
- Suomen kesästä
- Kissoista
- Koirista
- Kanoista
- Pelata jalkapalloa
- Hiihtää ym.

Tykkäätkö-kysymyksiä työelämästä

- Hyvä palkka
- Hyvä palkka, mutta tylsä työ
- Huono palkka, mutta mielenkiintoinen työ
- Päivätyö
- Iltatyö
- Yötyö
- Viikonlopputyö
- Pitkä koulutus
- Lyhyt koulutus ym.

Virittäytyminen

Mitä kuuluu?

Harjoitteen tavoitteena on auttaa osallistujia virittäytymään vertaisryhmän keskusteluun. Kuvat toimivat hyvin puheen tukena.

Ryhmäkoko ja tila: 3–10 henkeä.

Huone, jossa on pöytä keskellä.

Tarvikkeet: Tunnekortteja esim.

Mahti- tunnekortit tai emoji-kortit.

Ohjaaja levittää pöydälle sokin tunnetta kuvaavia kuvakortteja. Jokainen osallistuja valitsee yhden kortin, joka kuvaa omaa tunnetilaa. Kun kaikki ovat valinneet kuvat, jokainen näyttää yksitellen valitsemansa kuvan muille ja kertoo mitä kuuluu. Ainakin ensimmäisellä kerralla ohjaajan kannattaa ensin kertoa itse, että osallistujat ymmärtävät paremmin mistä on kyse.

CV:n/portfolion täyttäminen toiminnallisesti

Oma osaaminen

Toiminnallinen harjoite, jonka tarkoitus on madaltaa kynnyistä kertoa omasta osaamisesta, vaikka kielitaito ei olisi vielä kovin kehittynyt. Harjoitteen avulla saatua tietoa voidaan hyödyntää esimerkiksi CV:n kirjoittamisessa.

Ryhmäkoko ja tila: 3–10 henkeä.

Huone, jossa on pöytä keskellä.

Tarvikkeet: runsaasti tekemistä kuvaavia kortteja

Ohjaaja levittää pöydälle sokin tekemistä kuvaavia kuvakortteja. Jokainen osallistuja valitsee niistä 5 korttia, jotka kuvaavat omaa osaamista. Kun kaikki ovat valinneet kuvat, jokainen näyttää yksitellen valitsemansa kuvan muille ja kertoo mitä osaa tehdä. Omaan osaamiseen liittyvät sanat kannattaa heti kirjoittaa CV:n tekemistä varten.

Harrastuspantomiimi

Toiminnallinen harjoite, jonka avulla tutustutaan toisiin ja pyritään vapautamaan tunnelmaa. Tämän harjoitteen avulla saa myös hausalla tavalla kerättyä CV:n harrastus kohtaan sisältöä.

Ryhmäkoko ja tila: 4 – 30 henkeä.
Luokka, sali, aula, piha-alue, jossa mahdollisuus liikkua.

Ohjaaja pyytää jokaista vuoron perään esittämään omaa harrastustaan ilman sanoja. Muut yrittävät arvata, mistä harrastuksesta on kyse. (Opettajan kannattaa ensin itse esittää omaa harrastustaan, niin osallistujat tietävät mitä pitäisi tehdä.) Tätä voi jatkaa useamman kierroksen, jos intoa riittää. Omat harrastukset kannattaa kirjoittaa heti tämän jälkeen ylös, kun ovat vielä tuoreessa muistissa.

Työkokemusjono

Toiminnallinen harjoite, jonka avulla herätellään keskustelua ensimmäisestä työstä ja työkokemuksesta.

Ryhmäkoko ja tila: 4–20 henkeä.
Luokka, sali, aula, piha-alue, jossa mahdollisuus liikkua.

Ohjaaja kysyy: "minkä ikäisenä menit ensimmäisen kerran töihin?" Huoneen toisessa päässä on 1-vuotiaana ja toisessa päässä 100-vuotiaana. Osallistujat etsivät oikean kohdan jonossa kysymällä toisilta, minkä ikäisenä on mennyt töihin. Lopuksi ohjaaja kysyy ensimmäisenä työelämässä aloittaneelta ikää ja mitä työtä teki.

Tämän harjoitteen pohjalta on helppo jatkaa keskustelua siitä, mitä teki ensimmäisen työn jälkeen. Harjoite voi herättää myös keskustelua lähtömaan ja suomalaisen työelämän ja järjestelmän eroista sekä siitä minkä ikäisenä Suomessa voi aloittaa työt.

Luonnekortit

Toiminnallinen harjoite, jonka tarkoitus on herätellä miettimään omaa luonnetta ja sitä minkälainen työntekijä on. Harjoitteen avulla saatua tietoa voidaan hyödyntää esimerkiksi CV:n kirjoittamisessa.

Ryhmäkoko ja tila: 3–10 henkeä.
Huone, jossa on pöytä keskellä.
Tarvikkeet: kuvakortteja, joissa on kuvana ja/tai tekstinä kuvattuna luonteenpiirteitä

Ohjaaja levittää pöydälle sokin sokin luonnekortteja. Jokainen osallistuja valitsee niistä 3 korttia, jotka kuvaavat omaa luonnetta parhaiten. Kun kaikki ovat valinneet kuvat, jokainen näyttää yksitellen valitsemansa kuvan muille ja kertoo omasta luonteesta. Ohjaaja voi kysyä, mitä hyötyä tästä luonteenpiirteestä voisi olla työelämässä. Omaa luonnetta kuvaavat sanat kannattaa heti kirjoittaa ylös CV:n tekemistä varten.

Kuvallinen portfolio

Kuvallisen portfolion tavoitteena on, että heikon kielitaidon omaava voi kertoa kuvien avulla omasta osaamisestaan esimerkiksi työhaastattelutilanteessa.

Ryhmäkoko ja tila: 3–10 henkeä.
Tila, jossa on pöytiä ja tuolia.
Tarvikkeet: jokaisella tulostettu portfolio-pohja, kyniä, saksia, liimaa, tulostettuja kuvia työharjoittelusta tai muusta omasta osaamisesta.

Osallistujat lähettävät ohjaajalle kuvia työharjoittelusta tai muusta osaamisestaan. Ohjaaja tulostaa kuvat ja osallistujat leikkaavat ja liimaavat kuvat portfolioon. Lisäksi portfolioon on kirjoitettavia kohtia, joita on täytetty ryhmässä aina aiheeseen liittyvien toiminnallisten harjoitteiden jälkeen. Komeetan vertaisryhmissä kuvallista portfolioa on täytetty käsin kirjoittamalla, mutta portfolioista voisi tehdä myös sähköisen version.

Työelämä

Työelämäbingo

Toiminnallinen harjoite, jonka avulla on tarkoitus harjoitella työelämän sanastoa viihtyvästi pelaamisen avulla.

Ryhmäkoko ja tila: 3–20 henkeä.

Tila, jossa on pöytiä ja tuolia.

Tarvikkeet: Jokaiselle osallistujalle oma bingoaulukko, jossa työelämään liittyviä sanoja kuvitettuna (jokaisella sanat eri kohdassa taulukkoa), kynä vastauksen merkkäämistä varten.

Ohjaaja käy osallistujien kanssa läpi bingoaukukon sanat ja niiden merkitys sekä selittää bingon säännöt. Ohjaaja sanoo sanoja yksitellen ja osallistujat raksittavat sanat omasta paperistaan. (Kaikissa papereissa sanat ovat eri kohdissa.) Kun pelaaja saa pysty tai vaakarivin täyteen, hän huutaa ”bingo”. Sen jälkeen yritetään saada kahta pysty tai vaakariviä täyteen. Se joka ensimmäisenä saa, huutaa ”bingo”. Jokaisen bingoaukukon jälkeen ohjaaja tarkistaa, että vastaukset ovat oikein ja kummankin bingon voittajalle taputetaan.

Työvoimapula

Ryhmätyöharjoitus, jolla pyritään lisäämään osallistujien tietämystä eri alojen työvoimatilanteesta.

Ryhmäkoko ja tila: 4–10 henkeä.

Tila, jossa on pöytiä ja tuolia.

Tarvikkeet: Ammattikortteja

Ohjaaja levittää pöydälle sokin sokin ammattikortteja ja selittää kuvatuen avulla, mitä tarkoittaa työvoimapula ja ylitarjonta työntekijöistä. Osallistujat jaetaan kahteen ryhmään ja toinen ryhmä koittaa miettiä millä alalla on työvoimapula ja toinen ryhmä miettii missä aloilla on ylitarjontaa työntekijöistä. Kummankin ryhmät valitsevat pöydältä ammattikortteja oman tehtävänannon mukaisesti. Ryhmien saatua valinnat tehtyä he esittelevät muille, mitä arvelevat minkäkin ammatin työvoimatilanteesta. Lopuksi ohjaaja näyttää tuoreimman ammattibrometrin tuloksia.

Työelämän tähtikartta

Työelämän tähtikartan avulla osallistuja voi suunnitella ja visualisoida omaa matkaansa kohti työelämää kohta kohdalta.

Ryhmäkoko ja tila: 3–10 henkeä.

Tila, jossa on pöytä ja tuolia.

Tarvikkeet: Jokaiselle osallistujalle iso musta kartonki, valmiita isoja kuvia tähdistä, komeetoista, maapallosta ja planeetasta, sakset, liima, kynä ja valkoinen tussi.

Jokainen piirtää itsensä maapallon sisään. Se edustaa nykyhetkeä. Planeettaan kirjoitetaan tavoite eli työ mitä haluaa tehdä Suomessa tulevaisuudessa. Harjoitteessa suunnitellaan mitä etapeja eli tähtiä pitkin voisi päästä kohti työelämää eli työelämäplaneettaa. Nykyhetken ja tavoitetyön kartoittamisen jälkeen mietitään, vaatiiko työ koulutusta? Mikäli vaatii, kirjoitetaan tähteen vaadittava koulutus.

Seuraavaksi selvitetään, minkälainen kielitaitovaatimus alalle on. Mikäli oma kielitaito ei ole vielä riittävää, kirjoitetaan seuraavaan tähteen, miten omaa kielitaitoa voisi parantaa ja mikä alalle vaadittava kielitaito on.

Nyt on selvitetty matka koulutukseen asti. Seuraavaan komeettaan kirjoitetaan, miten töihin pääsee eli miten töitä voisi hakea.

Lopuksi kaikki taivaankappaleet leikataan papereista irti ja jokainen voi sommitella ja liimata ne mustan pahvin päälle mieleiseensä järjestykseen ja piirtää valkoisella tussilla etenemisjärjestys. Etapit voi myös halutessaan numeroida.

Draaman avulla työelämän tilanteiden harjoittelu

Draamaharjoitusten avulla voidaan harjoitella työelämään liittyviä tilanteita ennakkoon ja saada valmiutta kohdata oikeita tilanteita.

Ryhmäkoko ja tila: 3–10 henkeä.

Tila, jossa on pöytiä ja tuolia.

Tarvikkeet: CV tai Portfolio

Komeetan vertaisryhmissä on harjoiteltu draaman avulla esim. työnhakusoiton soittamista ja työhaastattelua. Työhaastattelu draamaharjoituksessa ensin käydään läpi, miten työhaastatteluun kannattaa varautua ja mitä siellä yleensä kysytään. Sen jälkeen yksi osallistuja menee ovesta ulos ja hän esittää työhaastatteluun tulevaa. Ohjaaja puolestaan esittää työhaastattelijaa, joka kutsuu hakijan paikalle. Ohjaaja kätelee haastatteluun tulevan ja kysyy työhaastattelussa yleisemmin kysytyjä kysymyksiä. Haastatteluun tuleva voi esitellä omaa osaamistaan portfolion avulla.

Hyvinvointi ja työssä jaksaminen

Paikka, jossa on hyvä ja rento olo

Toiminnallinen harjoite, jonka avulla on tarkoitus miettiä omia rentoutumiskeinoja ja siihen sopivaa paikkaa.

Ryhmäkoko ja tila: 3–10 henkeä.

Tila, jossa on pöytiä ja tuolia.

Tarvikkeet: Kuvia erilaisista paikoista, kuten luonnosta, puistosta ja kaupungista.

Ohjaaja levittää pöydälle kuvia erilaisista paikoista ja jokainen valitsee yhden kuvan, missä kokee olonsa rennoksi ja hyväksi. Ohjaaja voi ensin esitellä oman korttinsa ja perustella miksi valitsi juuri sen kortin. Sen jälkeen osallistujat kertovat omat valintansa ja mikä kyseisessä paikassa rentouttaa. Esim. "minua rentouttaa, kun kuuntelen järvellä laineiden liplatusta ja lintujen laulua."

Hyvinvointi Aurinko

Kirjallinen tehtävä, jossa pyritään herättelemään ajatuksia oman hyvinvoinnin osa-alueista.

Ryhmäkoko ja tila: 3–10 henkeä.

Tila, jossa on pöytiä ja tuolia.

Tarvikkeet: Moniste, jossa on iso aurinko ja sen sisällä jatkettavia lauseita.

Osallistujat jatkavat lauseita.

Minun on hyvä olla, kun

nukun _____
syön _____
juttelen _____
liikun _____
rentoudun _____

Auringot voi leikata ja liimata tähtikarttaan muistuttamaan itsestä huolehtimisen tärkeydestä, jotta jaksaa suunnistaa kohti työelämää.

Lähteet

Yhteiskehittämiseen liittyvää kirjallisuutta

Hietala, O. (2018). Sosiaalisen kuntoutuksen yhteiskehittämisessä osallisuus avautuu kaikille. Teoksessa H. Kostilainen & A. Nieminen (toim.) Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmia ja mahdollisuuksia. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 118-138. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/141721/Diak_Tyoelama_13_verkko.pdf#page=119

Hietala, O. & Rissanen, P. (2017). Yhteiskehittäminen uudenlaisen vastavuoroisuuden virittäjänä. Teoksessa A. Pohjola, M. Kairala, H. Lyly & A. Niskala (toim.), Asiakkaasta kehittäjäksi ja vaikuttajaksi. Asiakkaiden osallisuuden muutos sosiaali- ja terveyspalveluissa. Tampere: Vastapaino. 167-180.

Jalonen, H. (2019). Julkisten palvelujen yhteiskehittäminen – kaunista puhetta vai suomalaisen julkishallinnon arkea? Hallinnon tutkimus. Vsk. 38, nro 4, 305-311. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/267993/Jalonen_Julkisten_2019.pdf?sequence=1

Keskitalo, E. & Vuokila-Oikkinen, P. (toim.) (2021). Yhteiskehittämällä ratkaisuja sote-palveluihin, Kansalaiset ja palvelunkäyttäjät mukaan kehittämiseen. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/740368/DIAK_Tyoelama25_web.pdf?sequence=6#page=25

Pöyry-Lassila, P. (2017). Palveluiden yhteiskehittäminen ja yhteistuottaminen. Teoksessa S. Pohjonen & M. Noso (toim.) Kansalainen keskiöön! Näkökulmia sote-uudistukseen. Helsinki: Kunnallissalan kehittämissäatiö KAKS. Kunnallissalan kehittämissäatiön julkaisujen sarja, 2, 25-31. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/151784/Poyry-Lassila.pdf?sequence=>

Vuokila-Oikkinen, P. & Hyväri S. (2015). Toimijoita osallistava kehittämisprosessi – esimerkkinä Oulun mielenterveyspalvelujen rajapintatyön mallintaminen. Teoksessa R. Gothóni, S. Hyväri, M. Kolkka & P. Vuokila-Oikkinen (toim.), Osallisuutta, oppimista ja arviointia. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 2015. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 65–80.

Muut lähteet

Materiaaleissa on hyödynnetty Mesh-hankkeen materiaaleja. <https://www.tuni.fi/fi/tutustu-meihin/mesh-verkostot-ja-mentorointi-maahanmuuttajien-tyollistymisen-tukena/>

Mentoroinnin käsikirja

Kirjoittanut

Silta-Valmennusyhdistys ry

Marianne Rajala
Juhani Vesa

Tampereen yliopisto

Golaleh Makrooni
Katriina Tapanila

Live-säätiö

Jenni Nelson

TSL ry

Marja Koskela

Taittanut

TSL ry

Teemu Asumaa


SILTA
VALMENNUS


LIVE

 Tampereen yliopisto
Tampere University


Työväen Sivistysliitto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto