



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Terhi Kivioja

NEET-nuorten mentorointi

Kirjallisuuskatsaus kansainvälisestä tutkimuksesta

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi AMK

Sosiaalialan koulutusohjelma

Kirjallisuuskatsaus

17.3.2019

Sisällys

1	Johdanto	1
2	NEET-nuoret kanssakehittäjinä	1
3	Keitä ovat mentorit?	3
4	Mentorien rekrytointi	5
5	Taustateoriat mentoroinnista	6
6	Mentoroinnin toteutus	7
7	Mentoroinnin tulokset	9
8	Pohdinta	11
	Lähteet	14
	Liitteet	
	Liite 1. Taulukko 1. Mentoroinnissa huomioitavat asiat ja teoriat	
	Liite 2. Lausunto	

1 Johdanto

Tämän kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on tuottaa tietoa kansainvälistä Mentoring NEETs – Generational intelligent mentoring of NEET young -hanketta (ESR 2018–2021) varten nuorten mentoroinnista ensisijaisesti kansainvälisen tutkimuskirjallisuuden ja -artikkeleiden kautta. Hankkeeseen tarvitaan tietoa mentoreiden rekrytoinnista, mentoroinnin taustalla olevista teorioista, mentoroinnin toteutuksesta ja sen tuloksista. Kirjallisuuskatsauksessa käytän pääasiallisesti lähteinä kansainvälisiä tieteellisiä artikkeleita, joissa on tutkittu yleisesti nuorten mentorointia. Kirjallisuuskatsauksessa pyrin keskittymään erityisesti opiskelu-, työ- tai harjoittelupaikkaa vailla oleviin. Tätä kirjallisuuskatsausta voidaankin hyödyntää hankkeeseen osallistuvien nuorten mentoroinnin toteutuksen suunnittelussa.

Mentorointi on mielenkiintoinen menetelmä, jota varsinkaan nuorten kohdalla ei ole toteutettu kovinkaan paljoa Suomessa. Nuorten mentorointi on kuitenkin herättänyt kiinnostusta ja kannatusta kansainvälisesti viime vuosina, ja vuonna 2011 Yhdysvalloissa toimikin yli 5000 nuorten mentorointiohjelmaa, jotka palvelivat arviolta 3 miljoonaa nuorta (DuBois – Portillo – Rhodes – Silverthorn – Valentine 2011: 57). Tutkimusta on tehty suhteellisen vähän, erityisesti mentoroinnin pitkäaikaisvaikutuksista. Käytän tässä kirjallisuuskatsauksessa paljon metatutkimuksia, joissa on koottu tuloksia yksittäisiä mentorointiohjelmia käsittelevistä tutkimuksista. Lisäksi olen ottanut mukaan muutamia yksittäisiä nuorten mentorointiohjelmia käsitteleviä tutkimuksia.

Mentoring NEETs -hanketta toteuttaa Suomessa Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, Puolassa BD Center ja Bulgariassa NGO Peonies. Hankkeen tavoitteena on kehittää Nuorten työpajatoimintaa ja muita nuorten palveluita varten kansainvälisessä yhteistyössä edellä mainittujen osapuolten kesken sukupolviälykäs nuorten mentorointimalli, jonka tarkoituksena on toimia yhtenä potentiaalisena työkaluna NEET-nuorten työllistymisen ja koulutukseen hakeutumisen apuna. (Mentoring NEETs –hankesuunnitelma 2018.)

2 NEET-nuoret kanssakehittäjinä

Vailla koulutusta, työtä tai harjoittelua olevia nuoria kuvaamaan kehitetty termi NEET ”Not in Employment, Education or Training” sai alkunsa Iso-Britanniassa 1980-luvun lopulla tilanteessa, jolloin etuusjärjestelmän muutosten seurauksena monet 16-17-vuotiaat

nuoret jäivät ilman työttömyysetuuksia (Furlong 2007: 102). Termi levisi käyttöön lähes kaikkiin EU-maihin Iso-Britannian hallituksen ”Bridging the gap”-raportin (ks. Social Exclusion Unit: 1999) kautta, jossa sitä käytettiin ensimmäisen kerran muodollisesti politiikassa. NEET-nuorten määritelmä eroaa kansainvälisesti maiden välillä toisistaan muun muassa iän perusteella, ja jotkut maat liittävät siihen eri asioita. Useimmat Euroopan maat kuitenkin määrittelevät NEET-nuoret 15-24 –vuotiaiksi, jotka eivät ole työssä, koulutuksessa eivätkä harjoittelussa. OECD ja Euroopan Komissio ovat kehittäneet oman määritelmänsä NEET-nuorille, kun esimerkiksi joillakin Aasian mailla on omat määritelmänsä. (Eurofund 2012: 20-21.)

NEET-nuorten määrät vaihtelevat suuresti Euroopan sisällä Alankomaiden ja Luxemburgin alle 7 prosentista Bulgarian, Irlannin, Italian ja Espanjan yli 17 prosenttiin, keskimääräisen luvun ollessa koko Euroopan tasolla 12,9 %. (Eurofund 2012: 20-21.) Määriin ovat vaikuttaneet voimakkaasti talouden ilmiöt ja suhdanteet, kuten finanssikriisi ja lama, joka on vaikeuttanut tilannetta entisestään. (Carcillo – Fernández – Könings – Minea 2015: 4.) Laman myötä NEET-termiä onkin alettu käyttää yhä enemmän kansainvälisesti ja se on saavuttanut poliitikkojen keskuudessa huomiota, sekä siitä on muodostunut käytännöllinen indikaattori työmarkkinoiden ja nuorten sosiaalisen tilanteen kartoittamiseen. (Eurofund 2012: 20-21.)

Termin tarkoituksena välttää ryhmään liitettyjä negatiivisia sivumerkityksiä, ja kiinnittää huomiota tämän joukon heterogeenisyyteen. On siis syytä muistaa, että NEET-nuoret ovat joukko erilaisissa tilanteissa olevia nuoria, joista toiset ovat heikossa asemassa ja toiset eivät. Alaryhmiä on tunnistettu viisi, joita ovat 1) tavalliset työtä etsivät lyhyt- tai pitkäaikaisesti työttömät nuoret, 2) eri syistä tavoittamattomissa olevat nuoret, kuten perheveloitteiset, sairaat tai vammaiset nuoret, 3) syrjään vetäytyneet, kuten lannistuneet, elämäntyyliltään vaaralliset tai epäsosiaaliset nuoret, jotka eivät ole valmiita osallistumaan koulutukseen tai työhön, 4) aktiiviset mahdollisuuksien etsijät, ja 5) vapaaehtoisesti NEET-nuoret, jotka matkustelevat tai tekevät jotakin muuta itselleen mielekäästä, kuten taide tai itseohjautuva opiskelu. Vapaaehtoisesti NEET-nuoret ja aktiiviset mahdollisuuksien etsijät tulevat todennäköisemmin ”etuoikeutettummista” taustoista muiden ryhmien ollessa haavoittuvampia. Lyhytaikaisesti tai pitkäaikaisesti työttömät kärsivät työpaikan puutteesta kuten myös erilaisten rajoitteiden vuoksi työelämän ulkopuolella olevat. Toimenpiteiden oikea kohdistaminen oikeaan kohteeseen ottaen huomioon eri alaryhmien tunnusomaiset piirteet ja tarpeet onkin tärkeää. (Eurofund: 2012: 20, 21, 24, 27.)

Euroopassa pidetään välttämättömänä NEET-nuorten korkean määrän vähentämistä tarjoamalla reittejä koulutukseen tai harjoitteluun, kuten myös mahdollistamalla työmarkkinoille pääsyä, myös niille, joilla on terveydellisiä ongelmia tai muita rajoitteita/vammoja. (Eurofund 2012: 20-21.). Tehtävän haasteellisuudesta huolimatta on kuitenkin todettu, että jopa huono-osaisimmat nuoret voivat hyötyä erilaisista interventioista, kuten erityisopetus- ja mentorointiohjelmista. (Carcillo ym. 2015: 4).

Nuoria ei nykykäsityksen mukaan kuitenkaan enää nähdä toimenpiteiden kohteena, vaan oman sisäisen motivaation omaavina itsenäisinä toimijoina. Erilaisten tilanteiden ja olosuhteiden vuoksi heidän sisäinen motivaationsa ja toimijuutensa voi kuitenkin häiriintyä. Vanhemmilla ja muilla aikuisilla mukaan lukien mentoreilla voi olla tärkeä rooli nuorten motivaation herättämisessä ja tukemisessa, ja sen suuntaamisessa positiivista muutosta kohti. Aikuisten haastavana tehtävänä on tukea nuoren tarkoituksellisuuden kokemusta ja hänen toimijuuttaan samaan aikaan ohjaillessaan ja haastaessaan heitä positiivista muutosta kohti. Tärkeää on, että nuori säilyttää tunteen omasta toimijuudestaan, joka mahdollistaa nuoren sisäisen motivaation. Teoriat ja tutkimus osoittavat, että aikuisen ja nuoren tarkoituserät eivät väistämättä törmää toisiinsa, jos heidän välilleen on syntynyt luottamuksellinen suhde. (Larson 2006: 681-683.) Tämän käsityksen pohjalta NEET-nuoret tulisikin nähdä erilaisine haasteineen ja tilanteineen toimijoina aikuisten rinnalla.

3 Keitä ovat mentorit?

Mentoroinnista puhuttaessa kirjallisuudessa mentori nähdään yleisesti ei-sukulaiseksi aikuiseksi henkilöksi, jolla on mentoroitavaa eli aktoria enemmän kokemusta ja tietämystä, ja joka tarjoaa ohjaustaan ja opastustaan edistääkseen mentoroitavan valmiuksien ja persoonan kasvua ja kehitystä. Mentorin ja aktorin välillä nähdään olevan luottamuksellinen emotionaalinen molemminpuolinen side. Suhteen vastavuoroisuus nähdäänkin mentorointisuhteessa tärkeänä, jolloin se on palkitsevampaa molemmille osapuolille, ja siihen on helpompi sitoutua. (DuBois – Karcher 2005: 3; Rhodes 2002: 3.)

Brother Sister -mentorointiohjelman tarkoituksena on mentoroinnin avulla auttaa nuoria itsetuntemuksen, sosiaalisten ja kommunikaatiotaitojen ja positiivisen käyttäytymisen edistämiseksi perheen kesken, koulussa ja ympäröivässä yhteisössä (Brother/sister mentoring program n.d). Minnesotassa toimivaa Brother Sister -mentorointiohjelmaa koskeneessa tutkimuksessa mentoreiden koulutustaso oli korkeampaa kuin paikallisella

väestöllä keskimäärin. Tohtorin tutkinto heistä oli 4 prosentilla, maisterin tutkinto 12 prosentilla ja 57 prosentilla oli bachelor-tutkinto. College-tutkinto (oppilaitos, jossa voi suorittaa korkeintaan alemman korkeakoulututkinnon) tai kaksivuotinen yliopistokoulutus ("associate's degree") mentoreista oli 11 prosentilla. Loput 15 prosenttia oli suorittanut high schoolin (12-vuotisen oppivelvollisuuden luokat 9-12 Yhdysvalloissa) tai sen tasoa vastaavan GED-testin. Tutkimukseen osallistuneet ohjelmassa mentoreina toimivat olivat iältään keskimäärin 30-vuotiaita ikähaarukan ollessa 19-70-vuotta. (Martin – Sifers 2012: 942).

Yhdysvalloissa toimiva Big Brothers Big Sisters of America (BBBSA) tarjoaa mentorointia huono-osaisille heikossa taloudellisessa tilanteessa oleville nuorille tavoitteenaan parantaa nuorten itseluottamusta, nuoren sosiaalisia suhteita ja koulussa suoriutumista. (Park – Liao – Crosby 2017: 60). Kyseistä BBBSA –ohjelmaa koskeneessa tutkimuksessa (Roaf – Tierney – Hunte 1994) havaittiin myös, että organisaatioon yhteyttä ottaneet mentoroinnista kiinnostuneet olivat iältään suhteellisen nuoria. Heistä 66 prosenttia oli alle 30-vuotiaita. Heillä oli Brother Sister –ohjelman tavoin korkea koulutustaso silloiseen koko maan väestön koulutustasoon verrattuna. Kymmenellä prosentilla oli collegen jälkeinen tutkinto. 33 prosenttia oli suorittanut collegen ja 38 prosentilla tutkinto oli kesken. Kiinnostuneista 14 prosenttia oli high schoolin suorittaneita tai GED-tutkinnon läpäisseitä. Mentorointi on tämän tutkimuksen mukaan näyttänyt kiinnostavan enemmän naisia, joita organisaatioon yhteyttä ottaneista tutkimuksen mukaan oli suurin osa (58 %). (Roaf ym. 1994: 7-8.)

Ohjelmat, joissa mentoreiden koulutus- ja ammattitaustat sopivat ohjelman tavoitteisiin, ovat olleet vaikuttavampia. Esimerkiksi koulutuksellisiin tavoitteisiin keskittyneessä ohjelmassa opettajat ja koulun henkilökunta toimivat mentoreina. Urien tutkailuun ja työvoiman saatavuuden mahdollistamiseen keskittyneessä ohjelmassa liike-elämän ammattilaiset toimivat mentoreina. Myös nuorten sijaishuollossa toimivien sosiaalityöntekijäharjoittelijoiden käytöstä mentoreina on raportoitu hyviä tuloksia. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että vain erityistä kokemusta tai taustaa omaavien mentoreiden käyttö on vaikuttavaa. Mentoreita on monissa tapauksissa mahdollista kouluttaa tehtävänsä mentorin roolissa riippumatta heidän taustastaan. Viimeaikaiset tutkimukset osoittavat, että mentorin ja nuoren kiinnostuksen kohteiden vastaavuus edistää laadukasta ja pitkäkestoista suhdetta mentorin ja nuoren välillä. (DuBois ym. 2011: 77.)

Mentor Duluth –mentorointiohjelmassa mentorit valitaankin niin, että he pystyvät tukemaan nuoren kiinnostuksen kohteita ja tarpeita, ja ovat myös valmiita viettämään aikaa

yksittäisen nuoren kanssa. Nuoret ovat tyypillisesti pienituloisista yksinhuoltajaperheistä, ja mentoriohjelman heidät ohjaa yleensä vanhemmat, opettajat tai sosiaalityöntekijät. Näitä nuorten vapaaehtoisina mentoreina tässä ohjelmassa toimivat aikuiset ovat 18-70-vuotiaita. (Pedersen – Woolum – Gagne – Coleman 2009: 1309.) Sopivien mentorien hankinnan ja valinnan todetaankin tutkimuksien mukaan olevan yksi tekijä mentorointiohjelman tehokkuudessa. Myös mentorin ja mentoroitavan yhdistämisen ohjeilla ja kriteereillä todetaan olevan merkitystä. (DuBois ym. 2011: 76.)

4 Mentorien rekrytointi

Mentoreiden rekrytointistrategian tulisi tukea sellaisten vapaaehtoisten valintaa, jotka kykenevät muodostamaan ja säilyttämään tehokkaan suhteen nuoren kanssa. Strategiaassa tulee ottaa myös huomioon sekä potentiaalisten mentoreiden että tietyn mentorointiohjelman piirteet. Tehokas sanan levittäminen näyttää kuitenkin olevan mentorointiohjelmien tärkein strategia. (Stukas – Tanti 2005: 245.) Organisaation rekrytointikampanjoiden ohella jokainen kohtaaminen yleisön kanssa, mukaan lukien varainkeruutapahtumat voidaan nähdä mahdollisuutena rekrytointeihin. Myös näkyvyys on tärkeää, jotta potentiaaliset vapaaehtoiset muistavat juuri tämän organisaation. (Roalf ym. 1994: 7.)

Rekrytointitarpeista voidaan tiedottaa muun muassa julkisissa palveluissa, mainostamalla eri tavoin, tai ohjelmien koordinaattorit voivat toimia esittelijöinä. Ohjelman kaikille yhteisen materiaalin sijaan paikalliset toimijat voivat kehittää omat materiaalsensa heidän ollessa tietoisempia oman alueensa erityispiirteistä. Vähemmistötaustaisten ja miesten rekrytointi on nähty BBBSA –ohjelmassa tärkeänä, ja siihen onkin kehitetty rekrytointia helpottavaa materiaalia. On myös järjestetty rekrytointihaasteita, joissa organisaation jäsenet, mentoroitavien nuorten vanhemmat tai olemassa olevat mentorit pyrkivät houkuttelemaan uusia jäseniä omien verkostojensa kautta puskaradion tapaan. (Roaf ym. 1994: 11-13.)

Rekrytointia tehdään yleensä muun muassa yrityksistä, kirkoista, yhteisöistä, oppilaitoksista tai yhdistyksistä. (Stukas – Tanti 2005: 245.) Esimerkiksi Mentor Duluth tekee yhteistyötä useamman yhteisökumppanin, kuten YMCA:n ja YWCA:n ym. toimijoiden kanssa (Pedersen ym. 2009: 1309). Big Brothers Big Sisters – mentorointiorganisaation rekrytointikanavia ovat paikalliset yritykset, yliopistot ja yhdistykset (Park ym. 2017: 63).

Stukas ja Tanti (2005: 235-236) toteavat, että tutkimusten mukaan mentoreiden rekrytointiin liittyy useita haasteita ja riskitekijöitä. Toimijoilla on usein vaikeuksia löytää riittävä määrä vapaaehtoisia mentoreita, ja toisaalta myös pitää heidät mukana toiminnassa (Roaf – Tierney – Hunte 1994: 7). Mukana pysyminen olisi erityisen tärkeää, koska mentorointisuhteen varhaisella loppumisella voi olla negatiivisia vaikutuksia nuoriin. Mentorointiin ajatuksen tasolla positiivisesti suhtautuvia aikuisia on paljon enemmän kuin niitä, jotka lopulta lähtevät mukaan mentorointitoimintaan. Myös tiukka seulonta nuorten mentoroinnin tapauksessa osaltaan vaikeuttaa vapaaehtoisten hankkimista. Näin ollen on tärkeää tietää, keneltä kannattaa kysyä, koska jokaiselta yksitellen kysyminen ei ole tehokasta. (Stukas – Tanti 2005: 235-236.)

Roafin ym. (1994) tutkimuksen mukaan syystä tai toisesta vain alle puolet (43 %) mentorointitoiminnasta kiinnostuneista päätti lähteä hakemusprosessiin. Hakijoista karsiutui noin vajaa kolmannes henkilökunnan todettua heidät epäsopiviksi tai oman vetäytymisen kautta. 35 prosentilla hakemus/valintaprosessi oli kesken. 7 prosenttia oli läpäissyt karsinnat, mutta heillä ei tutkimushetkellä ollut vielä mentoroitavaa. 28 prosenttia oli läpäissyt karsinnat, ja he olivat päätyneet nuorelle mentoriksi. Potentiaalisen vapaaehtoisen ottaessa ensimmäistä kertaa yhteyttä organisaatioon, henkilökunnalla ja heidän tavallaan kohdata potentiaalinen hakija ja vastata esitettyihin kysymyksiin, on suuri merkitys. Pois vetäytyneistä monet ovat kertoneet negatiivisesta ensimmäisestä kohtaamisesta henkilökunnan kanssa. Joillakin vetäytymiseen voivat vaikuttaa heidän omat motiivinsa tai tarjottu tieto ohjelman perusteista tai toimintatavoista. (Roaf ym. 1994: 20, 21, 35.)

5 Taustateoriat mentoroinnista

Nuorten mentoroinnissa on alettu keskittymään nuorten ongelmien korjaamisen sijasta positiivisen kehityksen edistämiseen. Uusia näkökulmia ovat tuoneet positiivisen nuoruuden kehityksen teoria (positive youth development, PYD) ja yhteisöpsykologia (community psychology, CP), jotka näkevät nuoret yhteisön voimavarana, joita tulisi vaalia edistämällä nuorten ja aikuisten yhteistyötä yhteisön muutoksen eteen. (Liang – Spencer – West – Rappaport 2013.) Kun mentoroinnin tavoitteena on nuorten voimaannuttaminen toimimaan yhteistyössä aikuisten kumppanien kanssa, joka voi hyödyttää nuoren lisäksi ympäröivää yhteisöä, on tärkeää tukea nuoren omaa toimijuutta ja ottaa heidät vakavasti. Tunne omasta toimijuudesta, vastuun saaminen ja merkityksellisissä rooleissa toimiminen ovatkin avainasemassa nuoren kiinnostuksen ja sitoutumisen ylläpitämisessä. (Liang ym. 2013: 261.)

Mentorointisuhteen syntymistä voidaan tarkastella teoreettisen mallin kautta. DuBois ym. (2011) mukaan Rhodesin (2002, 2005) merkityksellisen mentorointisuhteen syntymisen prosesseja kuvaava kehityksellinen malli (the developmental model of mentoring relationships) osoittaa prosessit, joiden kautta välittävä ja merkityksellinen suhde ei-vanhemman aikuisen tai vanhemman vertaisen kanssa voi syntyä (DuBois ym. 2011: 57).

Toimiminen mentorin roolissa ei aina ole helppoa. Mentoroinnin tueksi Liang ym. (2013) ehdottavat oppimisen oikea-aikaisen tukemisen (instrumental scaffolding) menetelmää (Liang ym. 2013: 260). Oppimisen oikea-aikaisen tukemisen tarkoituksena on tukea nuoren osallisuutta ja toimijuutta. Menetelmässä aikuiset mentorit auttavat mentoroitavaa nuorta kohdistamaan huomionsa oleellisiin seikkoihin ongelman ratkaisemiseksi antamalla nuorille vihjeitä, ehdotuksia, tarkennuksia, ja toimimalla esimerkkeinä. Tutkimusten mukaan scaffoldingin avulla nuoret selviytyvät paremmin ongelmatilanteista, ja myös sisäistävät aikuisen antamat vihjeet soveltaen niitä vastaavissa tulevaisuuden ongelmatilanteissa. Mentorit voivat scaffoldingin avulla tukea myös nuoren motivaatiota (motivational scaffolding) näyttämällä innostusta ja ilmaisten, että nuori voi ponnistuksillaan saavuttaa tavoitteensa. (Larson 2006: 685.)

Mentorisuhteen toteutumista puolestaan voidaan arvioida Search Instituten esittämän kehityksen voimavarojen mallin (The Developmental Assets® Framework) avulla, jota Mentor Duluth –mentorointiohjelma käyttää vuosittaisissa arvioissaan (Pedersen ym. 2009: 1309). Malli sisältää 40 puoliksi ulkoisiin ja sisäisiin jakautuvaa positiivista tukevaa tekijää ja vahvuutta, joita nuoret tarvitsevat menestyäkseen. Ulkoiset vahvuudet liittyvät suhteisiin ja mahdollisuuksiin perheessä, koulussa ja nuoren yhteisössä. Sisäiset vahvuudet keskittyvät sosio-emotionaalisiin vahvuuksiin, arvoihin ja velvoitteisiin. (Search Institute nd.)

6 Mentoroinnin toteutus

Mentorointia voidaan tehokkaasti toteuttaa erilaisissa yhteyksissä, esimerkiksi yhteisöissä tai kouluissa sekä lasten että nuorten kanssa. Mentorointi onkin joustava tapa edistää niiden nuorten kehitystä, joilla on heikommat lähtökohdat tulevaisuuteen. Mentoroinnissa taustansa, esimerkiksi pienituloisuus- tai yksinhuoltajaperhetaustan, vuoksi haavoittuvaiset nuoret yhdistetään ei-sukulaisten vapaaehtoisten kanssa, jonka tavoitteena on välittävän ja tukevan suhteen avulla lievittää näiden riskitekijöiden vaikutusta. (Liang ym. 2013: 257.) Mentor Duluth -organisaatiossa mentorointipari keskittyy lapsen

tai nuoren tarpeiden mukaan yhteen kolmesta ohjelman osa-alueesta: terveisiin elämäntapoihin, hauskanpitoon ja ystäviin tai opintojen edistämiseen. Kahdenkeskinen aika voi olla muun muassa ulkoaktiviteetteja, erilaisissa tapahtumissa käymistä, puhumista ja kuuntelua yhteisen ajan vieton merkeissä. (Pedersen ym. 2009: 1309.)

Mentorointia voidaan myös toteuttaa monimuotoisesti. Mentoreiden harjoittamia eri mentoroinnin muotoja ovat eniten toteutettu henkilökohtainen mentorointi, ryhmä- ja tiimimuotoinen mentorointi, yhteisöllinen, koulupohjainen ja e-mentorointi, jota harjoitti kuitenkin vain muutama prosentti digitaalisen median käyttöä mentoroinnissa koskeneeseen tutkimukseen osallistuneista eri mentoriohjelmien mentoreista. (Schwartz – Rhodes – Liang – Sánchez – Spencer – Kremer – Kanchewa 2014: 207).

Digitaalinen media tarjoaa mahdollisuuksia mentorin ja mentoroitavan väliseen joustavampaan kommunikaatioon ja sitä kautta suhteen kehittymiseen, tunneyhteyteen ja sen ylläpitämiseen. Digitaalisen median lisääntynyt käyttö ja monimuotoistuminen on kuitenkin pakottanut nuorten palveluissa luomaan uusia käytäntöjä ja ottamaan huomioon siihen liittyviä riskejä ja tahattomia negatiivisia seurauksia. Digitaalisen median käyttöä muodollisten mentorointiohjelmien yhteydessä on tutkittu ylipäätään vähän. Pääasiassa USA:n ja Kanadan mentorointiohjelmiä koskevassa tutkimuksessa digitaalisen median käytön mentoroinnissa havaittiin parantavan mentorointisuhteen laatua ja mentorin ja mentoroitavan välistä suhdetta ja sen kestoa. (Schwartz ym. 2014: 205-209.) Tapahtui kommunikaatio sitten digitaalisesti tai jollain muulla tavalla, mentorointiosapuolien lisäksi tärkeää on luonnollisesti myös yhteydenpito mentoreihin organisaation työntekijöiden taholta.

Mentor Duluth -ohjelmassa työntekijät ovatkin säännöllisesti kontaktissa vanhempien, lasten ja mentoreiden kanssa, jota toteutetaan muun muassa haastatteluilla, jotka koskevat elämäntapoja, yhteisöä, koulua, ystäviä, perhettä, kommunikaatiota, päätöksentekoa, itsetuntoa, arvoja ja mentorisuhdetta. Haastattelun osa-alueet vastaavat Search Institute:n esittämiä kehityksen voimavaroja (The Developmental Assets® Framework). (Pedersen ym. 2009: 1309.)

Mentorien koulutus, heidän tukemisensa organisaation taholta ja itseluottamus on todettu olevan tärkeää mentorin mentorisuhteeseen tyytyväisyyden kannalta. Koulutuksen avulla mentorit oppivat kohderyhmästään ja tulevat tutummaksi organisaation käytäntöjen kanssa. Ennen mentoroinnin aloittamista aloitettu koulutus antaa myös tilaisuuden

keskustella mentoriohjelman sopivuudesta mentorille ja muun muassa mentorisuhteeseen liittyvistä asioista, kuten luottamuksellisuudesta, mahdollisesta hyväksikäytöstä ja rajoista. (Martin – Sifers 2012: 941, 945.)

7 Mentoroinnin tulokset

Nuorten mentorointiohjelmien vaikuttavuutta koskeva (DuBois ym. 2011) meta-analyysi tukee mentoroinnin arvoa nuorten kehitykseen vaikuttavana interventiostrategiana. Vaikka aiempi analyysi vuodelta 2002 osoittaa, että mentoroinnin hyödyt tyypilliselle nuorelle olivat melko vaatimattomia, eikä vaikuttavuudessa ole tapahtunut suuria parannuksia vuoden 2011 analyysiin verrattuna, erot mentorointiohjelmien välillä ovat kuitenkin kaventuneet, ja suositeltuja käytäntöjä kuten yhteydenpidon tiheyden ja määrän ohjeistukset ja mentoreiden ohjaus on yhä enemmän alettu ottaa käyttöön. Tutkimustietoa tuodaan kuitenkin valitettavan vähän ja hitaasti käytäntöön, joka voi selittää vaikuttavuuden muuttumattomuutta. Vain viimeisimmässä alan ohjeistuksessa on yritetty perustella suosituksia saatavilla olevalla tutkimuksella. (DuBois ym. 2011: 74, 76.)

Nuoret ovat kuitenkin hyötäneet useammalla kuin yhdellä, esimerkiksi sosiaalisella ja akateemisella, osa-alueella mentorointiohjelmista. Positiivisia vaikutuksia on ollut sekä subjektiivisiksi miellettyihin asioihin, kuten asenteisiin, että päättäjiä kiinnostaviin objektiivisiin tuloksiin, esimerkiksi koulutuksellisiin saavutuksiin ja rikollisuuden vähenemiseen, joita on kuitenkin arvioitu suhteellisen vähän, kuten myös mentoroinnin pitkäaikaisvaikutuksia. Mentoroinnin on osoitettu olevan tehokasta kahdenkeskisen nuoren ja aikuisen tai vanhemman vertaisen välisen suhteen lisäksi myös ryhmämuotoisena. (DuBois ym. 2011: 74.) Yhteisöpohjaiset nuorten mentorointiohjelmat vaikuttivat Parkin ym. (2017) tutkimuksen mukaan tilastollisesti merkittävämmiin itseluottamukseen ja muista välittämiseen verrattuna koulussa toteutettaviin mentorointiohjelmiin. (Park ym. 2017: 64.)

Mentoroinnilla on myös Ebyn, Allenin, Evansin, Ng:n ja DuBoisin (2008) meta-analyysin mukaan tilastollisesti merkitsevä yhteys suotuisaan käyttäytymiseen, asenteisiin, terveyteen, ihmissuhteisiin, motivaatioon ja uranäkymiin. Psykologiseen stressiin ja raskautukseen mentoroinnilla ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä. Suurin vaikutus mentoroinnilla oli toisten auttamiseen sekä koulu- ja ura-asenteisiin. Tutkittaessa mentoroinnin eri muotoja, joita ovat akateeminen, työpaikalla mentorointi ja nuorten mentorointi, havaittiin niiden vaikuttavan vahvemmin asenteellisiin tekijöihin kuin varsinaisiin tuloksiin,

joihin akateeminen mentorointi kuitenkin vaikutti vahvimmin. Kouluun liittyvien asenteiden suhteen akateeminen mentorointi vaikutti eniten verrattuna muihin muotoihin. Nuorten mentoroinnilla ei todettu olevan yhteyttä motivaatioon tai osallistumiseen. Mentoroinnin vahvempaa vaikutusta asenteisiin verrattuna tuloksiin, voidaan selittää sillä, että asenteet muuttuvat herkemmin kuin toiminta. Akateemisen mentoroinnin vahvempaa vaikutusta tuloksiin voidaan sen sijaan selittää mentoroitavien vakaammalla tilanteella. Nuoret, jotka ovat päässeet ylemmän tason koulutukseen, ovat todennäköisesti ohittaneet vastoinkäymisensä tai eivät ole edes kohdanneet niitä. Mentoroinnin ei tällöin tarvitse olla niin laaja-alaista ja moneen asiaan keskittynyttä, toisin kuin nuorten mentorointiohjelmissa, joissa nuorten heikko perhetilanne, sosioekonominen asema, useat haasteet koulutukseen, perheeseen ja haitallisiin vertaissuhteisiin liittyen tuovat haastetta mentoroinnin vaikuttavuuteen. Nuoria mentoroivat ovat useimmiten myös epämuodollisia mentoreita, jotka toimivat vapaaehtois pohjalta vähäisellä koulutuksella tehtävänsä. Ebyn ym. (2008) mukaan Kuperminc ym. (2005) toteavat, että tutkimukset antavat viitteitä siitä, että mentorointi johtaa parempiin tuloksiin yhdistettynä muihin tukimuotoihin ja palveluihin. (Eby ym. 2008: 260-264.)

New Jerseyssä nuorille 12-23-vuotiaille nuorille tehdyn kyselytutkimuksen mukaan ne nuoret, joilla oli elämässään mentorin kaltainen henkilö, osallistuivat vähemmän riskikäyttäytymiseen, kuten päihteiden (alkoholia lukuun ottamatta) käyttämiseen, savukkeiden polttamiseen, aseiden kantamiseen ja seksuaaliseen kanssakäymiseen usean partnerin kanssa. Tässä tutkimuksessa mentoriksi laskettiin henkilö, jonka puoleen nuori ilmoitti voivansa kääntyä tarvittaessa apua tai neuvoja. Noin 70 prosentilla nuorista oli tällainen henkilö. Noin puolella nuorista mentori oli oma vanhempi ja monella myös joku muu sukulainen. Noin joka kymmenes ilmoitti mentorikseen aikuisen ystävän. Myös korkeamman riskitason nuorilla, jotka osallistuivat enemmän kuin yhteen riskikäyttäytymisen muotoon, mentorin olemassaololla oli riskikäyttäytymistä vähentävä vaikutus. Korkean riskin nuorilla, jotka voitaisiin laskea mentorointiohjelmien kohderyhmäksi, ei ollut merkitystä sillä, oliko mentori oma vanhempi vai ei. (Beier ym. 2000: 328-329.) Näin ollen voitaisiin olettaa, että tulokset pätevät myös muodollisiin mentorointisuhteisiin, vaikka tutkimukseen osallistuneiden mentoriksi laskettavat henkilöt olivat suurelta osin nuorten vanhempia.

Mentorointiohjelmien vaikuttavuutta voidaan myös arvioida niistä koituvilla säästöillä. Mentor Duluth mentorointiohjelmalle tehdyn haitta/hyöty-analyysin mukaan mentoroinnilla voidaan säästää 7426 dollaria yhtä nuorta mentoroitavaa kohden heidän elämänsä aikana (Pedersen ym. 2009: 1309). Mentoroinnin saavutukset voivat kuitenkin olla hyvin

tapauskohtaisia, joista esimerkkinä voidaan mainita Duluthin mentoriohjelmassa vuosittain valittava mentorointipari. Eräässä tapauksessa mentoroitavasta tuli myöhemmin collegen professori ja mentori 8-vuotiaalle lapselle, jonka kanssa hän on kontaktissa edelleen. Tämä kyseinen lapsi ryhtyi myöhemmin aikuisena mentoriksi toiselle lapselle, josta puolestaan tuli myös mentori. (Pedersen ym. 2009: 1309.)

Mentoroinnin tulokset vaihtelevat kuitenkin riippuen mentorointiparista. Tutkimusten mukaan noin kolmannes mentorointiohjelmien nuorista vaihtaa mentoria vähintään kerran, jonka vaikutuksista on vähän tietoa. Sopivan mentorin löytäminen voi olla vaikeampaa ja hitaampaa niille, joilla on useita ongelmia liittyen esimerkiksi perheeseen, päihteisiin tai muuhun riskikäyttäytymiseen. Jokainen mentorointipari on myös erilainen mentorin löytämisajankohdasta, suhteen kestosta ja laadusta tapaamistiheyteen. Myös mentoreiden iässä, kiinnostuksissa ja kokemuksessa on eroja. Mentorointisuhteet voivat katketa nopeastikin, ja näitä epäonnistuneita mentorisuhteita tulisi myös tutkia. (Pedersen ym. 2009: 1309, 1312.)

Mentorin ja mentoroitavan sukupuolella on todettu olevan merkitystä mentoroinnin tuloksiin. Parkin ym. (2017) tutkimuksen mukaan eri sukupuolta olevien mentori-mentoroitava-parien tulokset todettiin yllättäen aiemmista tutkimuksista poiketen paremmiksi kuin samaa sukupuolta edustavien parien. Mentorointipareilla, joissa molemmat edustivat miessukupuolta, mentoroinnilla todettiin olevan voimakkaampi vaikutus toisista ihmisistä välittämiseen, mutta mentorointisuhteissa, joissa molemmat olivat naissukupuolta, mentorointi vaikutti puolestaan enemmän kyvykkyyteen. Näitä tutkimustuloksia voidaan hyödyntää arvioitaessa, minkälaista mentorointia ja toimintoja nuori tarvitsee. Nuoren auttaminen tehokkaasti vaatiikin nuoren tarpeiden tarkkaa arviointia ja ymmärrystä, joiden pohjalta hänelle voidaan valita parhaiten sopiva mentori, joka voi toimia hänelle roolimallina. Mentorointisuhteiden kehityksen arviointi, mentorin koulutus ja tukeminen ovat myös mentoroinnin tulosten kannalta tärkeitä. (Park ym. 2017: 64, 67.)

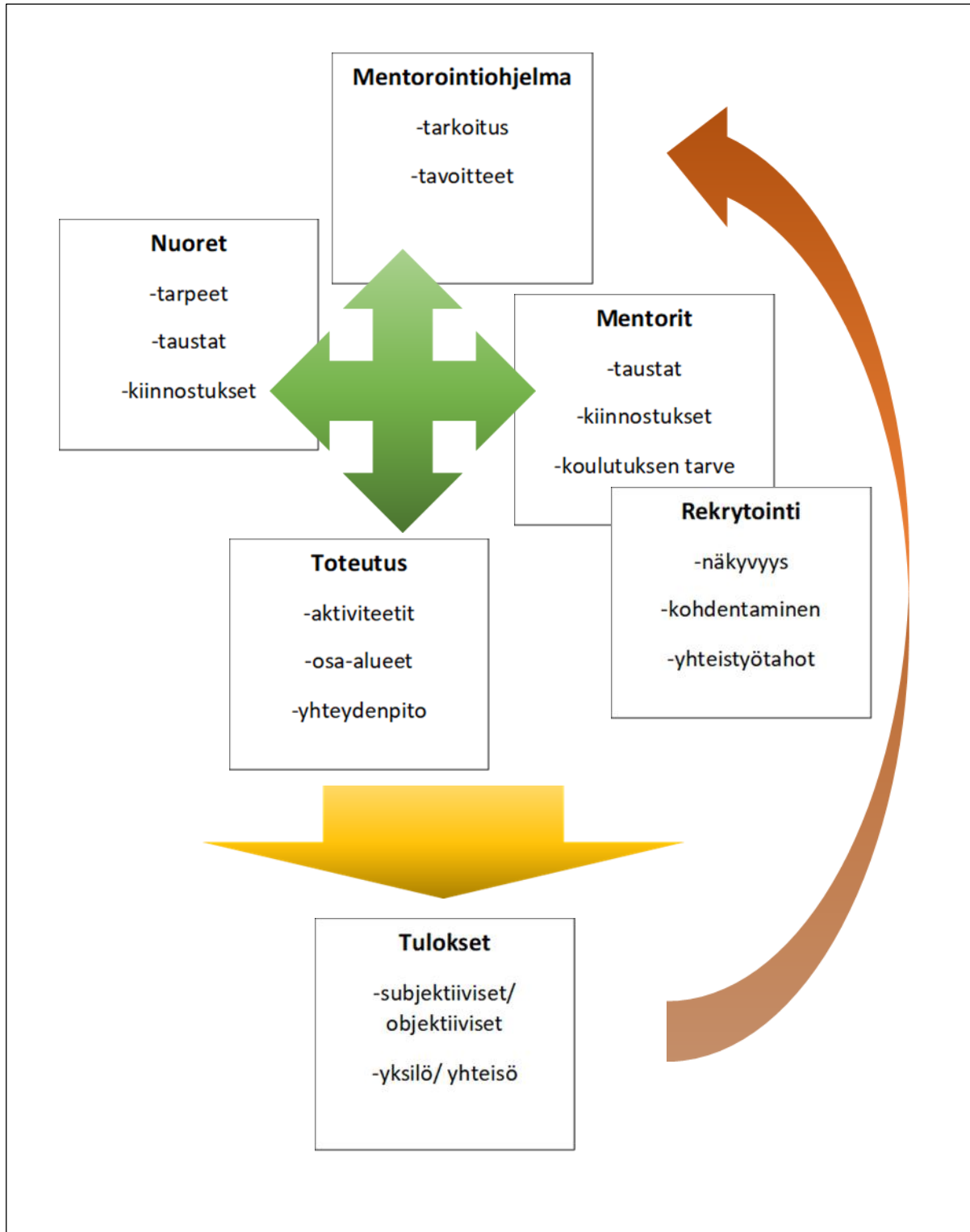
8 Pohdinta

Nuorten mentorointia koskevasta tutkimuskirjallisuudesta mieleeni jäi erityisesti se, että tutkimusta ja hyviksi todettuja käytäntöjä tulisi soveltaa entistä enemmän mentorointiin sen kaikissa vaiheissa mentoroinnin suunnittelusta toteutukseen. Mentoroinnin toteutuksen eri vaiheilla voikin olla iso merkitys lopputuloksen kannalta. Nuorten tarpeet ja haastavat tilanteet tulisi erityisesti ottaa huomioon mentorointia suunnitellessa samalla arvoaen heidän toimijuuttaan. Kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on toimia mentoroinnin

suunnittelun tukena, joten hahmottelin kuvion muotoon ilmi tulleita mentoroinnin suunnittelun kannalta keskeisiä seikkoja ja niiden yhteyksiä (Kuvio 1, sivu 13).

Kuviossa 1. mentoroinnin osapuolet, joita ovat mentorointiohjelma, mentoroitavat nuoret ja mentorit, kuvataan olevan toisistaan riippuvaisia, joita kaikkia tarvitaan mentoroinnin toteuttamiseksi ja hyvien tulosten saavuttamiseksi. Tulosten saavuttaminen riippuu osapuolten ominaisuuksien, tarpeiden ja tarkoitusten yhteensovittamisen onnistumisesta, jossa nuorten ja mentoreiden suhde ja nuoren tarpeisiin vastaaminen ovat erityisessä osassa. Mentorointiohjelman järjestävän tahon tehtävänä on pitää huolta, että vapaaehtoisten mentoreiden rekrytointi perustuu edellä mainittuihin asioihin, ja että mentorointisuhteella on mahdollisuudet onnistua. Mentoreiden sopivuudella ja mentoreiden ja mentoroitavien yhdistämisen kriteereillä onkin todettu olevan merkitystä mentoroinnin toteutumisen ja tuloksien kannalta (DuBois ym. 2011: 77-76). Tästä voidaan pitää huolta muun muassa mentoreiden tukemisella ja koulutuksella, ja pitämällä huolta yhteydenpidosta. Tulokset ovat kuitenkin aina monien asioiden, joskus varmasti järjestäjistä ja mentoroinnin osapuolista riippumattomien tekijöiden summa, ja niitä voidaan katsoa sekä objektiivisesta että subjektiivisesta näkökulmasta. Toiminnan kehittämisen kannalta on myös tärkeää, että mentoroinnin tuloksia arvioidaan ja sovelletaan niitä mentoroinnin tulevassa suunnittelussa.

Kirjallisuuskatsauksen liitteenä on myös taulukko, johon olen koonnut yksityiskohtaisemmin katsauksen eri osioiden kannalta tärkeät asiat ja niihin liittyvät teoriat ja teoreettiset mallit (Taulukko 1.).



Kuvio 1. Mentoroinnissa oleelliset asiat ja niiden yhteydet toisiinsa

Lähteet

Beier, Sharon R. – Rosenfeld, Walter D. – Spitalny, Kenneth C. ym. 2000: The potential role of an adult mentor in influencing high-risk behaviors in adolescents. *Archives of pediatrics and adolescents medicine* 154(4), 327-331. Saatavilla osoitteessa: <DOI:10.1001/archpedi.154.4.327>. Luettu 13.2.2019.

Brother/sister mentoring program n.d: Mankato Family YMCA. Verkkodokumentti: <<https://mankatoymca.org/brothersister-mentoring/>>. Luettu 8.3.2019.

Carcillo, Stéphane – Fernández, Rodrigo – Könings, Sebastian – Minea, Andreea 2015: NEET youth in the aftermath of the crisis: challenges and policies. OECD Social, employment and migration papers No. 164. Paris: OECD Publishing. Saatavilla osoitteessa: <DOI: 10.1787/5js6363503f6-en>. Luettu 14.2.2019.

DuBois, David L. – Karcher, Michael J. 2005. Youth mentoring. Teoksessa DuBois, David L. – Karcher, Michael J. (toim.): *Handbook of youth mentoring*. Thousand Oaks: Sage Publications. (Google Books esikatseluversio) Saatavilla osoitteessa: <<https://books.google.fi/books?id=TtdR-GCYOw4C&printsec=frontcover&dq=handbook+of+youth+mentoring&hl=fi&sa=X&ved=0ahUKEwi4--Woj7vgAhX98KYKHeDjA4IQ6AEIJzAA#v=onepage&q&f=true>>. Luettu 15.2.2019.

DuBois, David – Portillo, Nelson – Rhodes, Jean – Silverthorn, Naida – Valentine, Jeffrey 2011: How effective are mentoring programs for youth? A systematic assesment of evidence. *Association for psychological science in the public interest* 12(2), 57-91. Saatavilla osoitteessa: <DOI: 10.1177/1529100611414806>. Luettu 25.1.2019.

Eby, Lillian T. – Allen, Tammy D. – Evans, Sarah C. – Ng, Thomas – DuBois, David L. 2008: Does mentoring matter? A multidisciplinary meta-analysis comparing mentored and non-mentored individuals. *Journal of vocational behaviour* 72: 254-267. Saatavilla osoitteessa: <DOI:10.1016/j.jvb.2007.04.005>. Luettu 13.2.2019.

Eurofund 2012: NEETs - Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe. Saatavilla osoitteessa: <DOI: 10.2806/41578>

Furlong, Andy 2007: The zone of precarity and discourses of vulnerability: NEET in the UK (Comparative Studies on NEET, Freeter, and Unemployed Youth in Japan and the UK). Saatavilla osoitteessa: <https://www.researchgate.net/publication/48906217_The_zone_of_precarity_and_discourses_of_vulnerability_NEET_in_the_UKComparative_Studies_on_NEET_Freeter_and_Unemployed_Youth_in_Japan_and_the_UK>. Luettu: 5.3.2019.

Larson, Reed 2006: Positive youth development, willful adolescents, and mentoring. University of Illinois. *Journal of community psychology* 34(6), 677-689. Wiley Periodicals Inc (julkaisija verkossa). Saatavilla osoitteessa: <DOI: 10.1002/jcop.20123> Luettu 4.2.2019.

Liang, Belle – Spencer, Renée – West, Jennifer – Rappaport, Nancy 2013: Expanding the reach of youth mentoring: Partnering with youth for personal growth and social

change. *Journal of Adolescence* 36(2): 257-267. Saatavilla osoitteessa: <DOI: 10.1016/j.adolescence.2012.10.002>. Luettu 4.2.2019.

Martin, Shannon M. – Sifers, Sarah K. 2012: An evaluation of factors leading to mentor satisfaction with the mentoring relationship. *Children and youth services review* 34: 940-945. Saatavilla osoitteessa: <DOI: 10.1016/j.chilyouth.2012.01.025>. Luettu 16.2.2019.

Park, Huejoon – Liao, Minli – Crosby, Shantel D. 2017: The impact of Big Brothers Big Sisters programs on youth development: An application of the model of homogeneity/diversity relationships. *Children and Youth Services Review* 82: 60-68. Saatavilla osoitteessa: <DOI: 10.1016/j.chilyouth.2017.09.009>

Pedersen, Paula – Woolum, Sandy – Gagne, Blair – Coleman, Matthew 2009: Beyond the norm: Extraordinary relationships in youth mentoring. *Children and Youth Services Review* 31(12): 1307-1313. Saatavilla osoitteessa: <DOI: 10.1016/j.chilyouth.2009.06.001>. Luettu 25.1.2019.

Rhodes, Jean E. 2002: Stand by me – The risks and rewards of mentoring today's youth. Harvard University Press. Cambridge, Massachusetts, London England. Saatavilla osoitteessa: <<https://ebookcentral.proquest.com/lib/metropolia-ebooks/reader.action?docID=3300094#>>. ISBN 9780674042681 Luettu 15.2.2019.

Roaf, Phoebe A. – Tierney, Joseph P. – Hunte, Danista E. I. 1994: Big Brothers/ Big Sisters. A study of volunteer recruitment and screening. Public/Private Ventures: Philadelphia. Saatavilla osoitteessa: <<https://www.issuelab.org/re-sources/11771/11771.pdf>>. Luettu 8.3.2019.

Schwartz, Sarah – Rhodes, Jean – Liang, Belle – Sánchez, Bernadette – Spencer, Renée – Kremer, Sarah – Kanchewa, Stella 2014: Mentoring in the digital age: Social media use in adult-youth relationships. *Children and Youth Services Review* 47: 205-213. Saatavilla osoitteessa: <DOI: 10.1016/j.chilyouth.2014.09.004>. Luettu 25.1.2019.

Search Institute 2007: The Developmental Assets Framework. Saatavilla osoitteessa: <<https://www.search-institute.org/our-research/development-assets/developmental-assets-framework/>>. Luettu 25.1.2019.

Stukas, Arthur A. – Tanti, Chris 2005: Recruiting and sustaining volunteer mentors. Teoksessa DuBois, David L. – Karcher, Michael J. (toim.): Handbook of youth mentoring. Thousand Oaks: Sage Publications. (Google Books esikatseluversio) Saatavilla osoitteessa: <<https://books.google.fi/books?id=TtdR-GCYOw4C&printsec=frontcover&dq=handbook+of+youth+mentoring&hl=fi&sa=X&ved=0ahUKEwi4--Woj7vgAhX98KYKHeDjA4lQ6AEIJzAA#v=onepage&q&f=true>>. Luettu 15.2.2019.

Social exclusion unit 1999: Bridging the gap: new opportunities for 16-18 year olds not in education, employment or training, presented to Parliament by the Prime Minister. The stationery office: London. Saatavilla osoitteessa: <<https://dera.ioe.ac.uk/15119/>>. Luettu 12.3.2019.

Taulukko 1. Mentoroinnissa huomioitavat asiat ja teorit

	Keskeiset huomioitavat asiat	Taustateorit/ teoreettiset mallit
NEET-nuoret	1) Työttömät (lyhyt- tai pitkäaikaisesti) 2) Tavoittamattomissa olevat 3) Syrjään vetäytyneet 4) Mahdollisuuksien etsijät 5) Vapaaehtoisesti NEET-nuoret ERILAISET TARPEET JA TAUSTAT	-Sisäinen motivaatio (ks. Larson 2006) -Tunne omasta toimijuudesta (ks. Larson 2006 ja Liang ym. 2013)
Mentorit	-Taustat erilaisia -Nuorten tarpeisiin vastaaminen -Yhteiset kiinnostuksen kohteet edistävät onnistumista -Koulutus- ja ammattitaustat tavoitteisiin sopivia -Sitoutuminen tärkeää -Tehtävään koulutus	-Merkityksellisen mentorointisuhteen syntyminen kehityksellinen malli (The developmental model of mentoring relationships (Rhodes 2002, 2005), (ks DuBois ym. 2011)
Rekrytointi	-Strategia tavoitteiden ja tavoiteltavien mentoreiden mukaan -Näkyvyys -Sanan tehokas levittäminen -Puskaradio -Mainostaminen -Jokainen kohtaaminen mahdollisuus rekrytointiin -Kohdentaminen -Yhteistyökumppanit -Seulonta -Positiivinen kohtaaminen	
Mentoroinnin toteutus	-Yksilö/ ryhmä/ tiimi -Yhteisö/ koulupohjainen -E-mentorointi ja digitaalisen median käyttö -Tapaamisten määrä/ laatu -Erilaiset aktiviteetit -Mentoroinnin osa-alueet tarkoituksen (mentoroinnin tavoitteiden/ nuorten tarpeiden) mukaan -Yhteydenpito mentoreihin ja sidosryhmiin -Arviointi	-Positiivisen nuoruusiän kehityksen teoria (PYD) ja Yhteisöpsykologia (CP): Nuoret voimavarana, mahdollisuus vaikuttaa ja toimia merkityksellisissä rooleissa yhteistyössä aikuisten kanssa -> tunne omasta toimijuudesta, voimaantuminen (ks. Liang ym. 2013) -Oppimisen oikea-aikainen tukeminen (scaffolding, ks. Larson 2006) -Kehityksen voimavarojen malli (The Developmental Assets® Framework, Search Institute 2007)
Tulokset	-Sosiaaliset suhteet -Akateemiset tulokset -Riskikäyttäytymisen väheneminen -Myönteinen käyttäytyminen -Subjektiiiviset (esim. asenteet) -Objektiiiviset (tulokset, toiminta) -Nuorten monimuotoiset haasteet ja niihin vastaaminen -> vaikuttavuus	