

Mentorointi edistää koulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä

Sari Vanhanen ja Marina Wetzer-Karlsson



Kansainvälisen muuttoliikkeen lisääntyessä myös koulutettujen, ammattitaitoisten maahanmuuttajien määrä Suomessa kasvaa. Kotoutumisen ja hyvinvoinnin kannalta muuttajalle on ensiarvoisen tärkeää löytää kykyjään ja ammattitaitoaan vastaavaa työtä uudessa kotimaassaan. Ammatillisen osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen on keskeistä sekä maahanmuuttajan että uuden asuinmaan näkökulmasta. Mentorointi voi olla tehokas toimintamalli maahan muuttaneiden koulutettujen henkilöiden työllistymispolkujen luomiseen. Samalla mentorointi rakentaa ja edistää kahdensuuntaista oppimista käytännön tasolla.

Artikkelissa tarkastellaan Väestöliitossa vuosina 2011–2014 kehitettyä ja toteutettua Womento-mentorointimallia. Artikkelin alussa kerrotaan työuramentoroinnista menetelmänä. Tämän jälkeen käydään läpi Womenton toteutusta ja osallistujakokemuksia. Lopuksi arvioidaan mallin toimivuutta sekä pohditaan työuramentoroinnin sovellusmahdollisuuksia eri yhteyksissä. Artikkelin perustuu Womenton aikana koottuun osallistujapalautteeseen ja eri mentorointitilaisuuksien keskustelumuistioihin. Mentorointimallia kehitettiin tiiviissä vuoropuhelussa mukana olleiden osallistujien sekä eri sidosryhmien edustajien kanssa.

Asiasanat: korkeakoulutetut maahanmuuttajat, työuramentorointi, kahdensuuntainen kotoutuminen, ammatillinen osaaminen.

Minkä vuoksi työuramentorointia?

Mentorointi on menetelmä, jonka avulla vahvistetaan ammatillista osaamista ja edistetään psykososiaalista hyvinvointia. Mentoroinnissa hiljaista tietoa siirretään avoimella keskustelulla ja aktiivisella vuorovaikutuksella henkilöltä toiselle. Kirjallisuudessa psykososiaalinen kehitys ja hyvinvointi nähdään kulmakivenä ammatillisen vahvistumisen kannalta (Kram 1983).

Perinteisesti mentorointi on ollut hierarkista, yksilöllistä, kahdenvälistä ja organisaatioiden sisäistä toimintaa. Nykyään mentorointi nähdään moni-

tasoisena ja moniulotteisena toimintana, myös useamman toimijan tai tahon välisenä verkostomaisena suhteena. Mentorointia käytetään laaja-alaisesti sekä organisaatioiden sisäisenä toimintana että yleisenä kehittämisen menetelmänä (Buell 2004).

Womentossa työuramentoroinnilla tarkoitetaan työelämätaitojen ja -valmiuksien parantamiseen tähtäävää mentorointia. Työuraan kohden tuva mentorointi sopii erityisen hyvin koulutetuille maahanmuuttajille, sillä tavoitteena on tutustua uuden kotimaan työmarkkinoihin, työelämän pelisääntöihin sekä rakentaa ammatillisia verkostoja.

Marina Wetzer-Karlsson toimii projektipäällikkönä Väestöliitossa. Sari Vanhanen on vastannut Womenton toiminnan koordinoinnista Turussa.

Womenton esimerkissä kohderyhmänä ja toimijoina ovat olleet koulutetut naiset. Mentorointiverkoston ydin on vapaaehtoisuuden pohjalta työskentelevä aktori-mentori-pari, jossa aktori on omalle alalleen työllistymään pyrkivä maahanmuuttajainen, ja mentori on samalla ammattialalla työskentelevä tai vastaavan koulutuksen saanut suomalainen nainen. Mentorina voi toimia myös jo pidempään Suomessa asunut ja työskennellyt, itskin maahanmuuttajataustainen nainen. Vastaavaa mentorointimallia on mahdollista soveltaa myös muiden kohderyhmien kanssa (Fågel et al. 2012; Vanhanen et al. 2013).

Ammatillisen itsetunnon vahvistuminen

Womenton työuramentoroinissa tavoitteellisella, vapaamuotoisella kanssakäymisellä tuetaan koulutettujen maahan muuttaneiden naisten hyvinvointia, voimaantumista ja kotoutumisprosessia. Aktorin ammatillinen identiteetti ja itsetunto vahvistuvat puolin ja toisin arvostavassa vuorovaikutuksessa.

Hyvä itsetunto luo luottamusta tulevaisuuteen. Kotoutumisprosessin ja työllistymisen edistämisen lisäksi mentorointi voi tukea samalla myös aktorin perheen sosiaalista ja taloudellista hyvinvointia, jolloin toiminnan vaikutukset ovat parhaimmillaan ylisukupolvisia.

Oman alan verkostojen rakentaminen

Maahanmuuttajien yhtenä työllistymisen haasteena on se, että omaa osaamista ja kykyjä on vaikea todistaa työnhaussa ilman oman alan suosittelijoita tai verkostoja. Haasteena voi olla myös se, mikä alat tai työpaikat voisivat olla sopivia aiemmin hankitun ammattitaidon tai koulutuksen pohjalta. Myös työnhakuväylät voivat olla vieraita maahan muuttaneelle osaajalle (vrt. Forsander 2002 ja 2013; Kyhä 2011; TEM julkaisuja 2014).

Työuramentoroinnin ytimessä on sosiaalinen kanssakäyminen. Mahdolliset työpaikat löytyvät useimmiten erilaisten verkostojen kautta. Ammatilliset verkostot voivat olla maahan muuttaneelle näkymättömiä ja vaikeasti hahmotettavia. Mentorointi on yksi keino ammatillisten yhteyksien avaamiseen sekä uusien, aktorin tavoitteiden kannalta tar-

koituksenmukaisten verkostojen rakentamiseen. Toisaalta aktorilla saattaa olla jo valmiina omia verkostoja, joita hän ei ole huomannut hyödyntää työnhaussa, kuten erilaiset vapaa-ajan harrastuksiin tai muuhun toimintaan liittyvät kontaktit.

Mentoroinnin aikana aktorin sosiaaliset ja ammatilliset verkostot vahvistuvat. Lisäksi hänen tietämyksensä oman alan erityiskysymyksistä ja -vaatimuksista kasvaa. Suomalaiset työmarkkinat tulevat tutuiksi käytännön esimerkkien kautta.

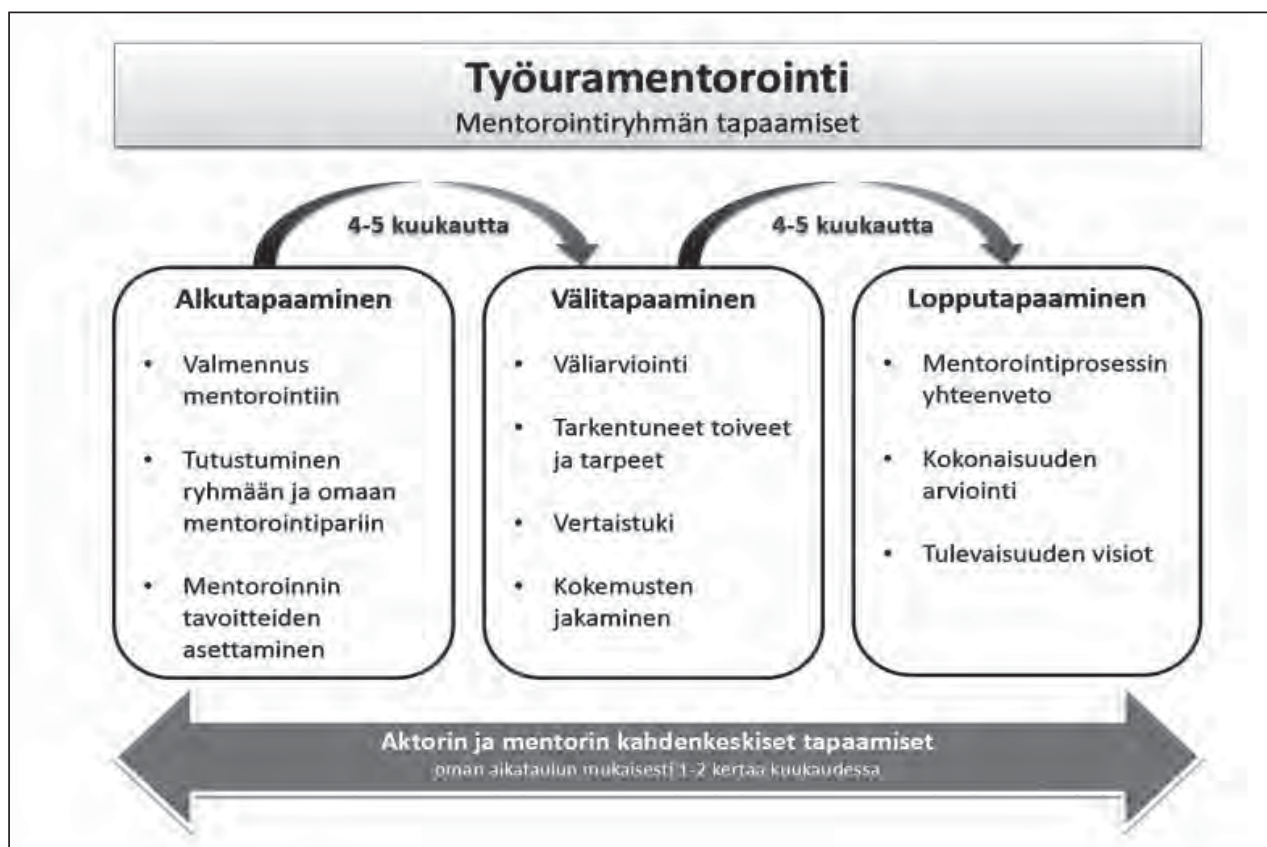
Molemminpuolinen kiinnostus ja uuden oppiminen

Työuramentorointi perustuu osallistujien omaan kiinnostukseen ja myönteiseen uteliaisuuteen. Ajatus elinikäisestä oppimisesta ja itsensä kehittämisestä ovat lähtökohtia mentorointiprosessissa, jossa molemmat osapuolet oppivat itselleen jotain uutta.

Mentori saa mielenkiintoisen mahdollisuuden tutustua oman alansa työhön ja ammattitaitovaatimuksiin eri maissa. Samalla hän saa omakohtaista kokemusta kulttuurienvälisestä vuorovaikutuksesta ja maahanmuuttajien kotoutumisprosessista Suomessa. Keskustelut tarjoavat mentorille tilaisuuden tarkastella oman alansa rekrytointi- ja työllistymisväyliä, ammattiosaamiseen liittyvää hyljaita tietoa ja työn tekemiseen liittyviä itsestäänselvyyksiä ulkopuolisin silmin. Vastaavasti aktorin ammatillinen identiteetti kehittyy, (monipuolistuu, vahvistuu) ja hän saa selkeämmän kuvan omasta alastaan ja sen erityispiirteistä Suomessa.

Ammatillisen kielitaidon syventäminen

Kielitaidon merkitys korostuu erityisesti asiantuntijatyössä. Työuramentoroinnissa yhtenä keskeisenä tavoitteena on suomen kielen ja erityisesti ammatillisen kielitaidon syventäminen ja monipuolistaminen. Koulutuksella ja ammattitaidolla on työmarkkinoilla arvoa vasta sitten kun maahanmuuttajalla on riittävä kielitaito, jolla hän voi niitä hyödyntää (mm. Wrede et al. 2012). Pelkästään mentorointitapaamisten aikana kielitaito ei välttämättä kehity huomattavasti, mutta mentorointi voi rohkaista kielen käyttöön ja opiskeluun. Aktorin kannalta keskustelut voivat kuitenkin laajentaa oman alan ajankohtaista sanastoa sekä tarjota mahdollisuuden ammattispesifien ilmausten harjoitteluun.



Kuvio 1: Womenton mentorointiprosessi.

Tavoitteista tekoihin – Womenton mentorointimalli käytännössä

Womenton toimintaa järjestettiin kolmella eri paikakunnalla: Helsingissä, Turussa ja Porvoossa. Mukana oli kaikkiaan 101 mentorointiparia yhteensä 11 ryhmässä. Toiminnasta kiinnostuneita oli enemmän kuin mukaan voitiin ottaa. Laaja kiinnostus kertoo siitä, että tämäntyyppiselle toiminnalle on aidosti tarvetta.

Womenton mentorointimallissa – kuten yleensäkin mentoroinnissa – kulmakivenä toimii parityöskentely, jonka tueksi muodostetaan useammasta mentorointiparista koostuva pienryhmä. Ryhmän tarkoituksena on tukea mentorointiparin työskentelyä ja tarjota sekä aktoreille että mentoreille mahdollisuus ajatusten ja kokemusten vaihtoon useamman henkilön kesken. Ryhmän koko voi vaihdella toiminnan laajuuden mukaan. Womentossa ryhmien koko vaihteli 6-21 parin välillä. Kokemuksemme mukaan ideaalikoko on 8–10 paria.

Womenton toiminnassa mentorointiprosessin on sovittu jo lähtötilanteessa kestävän vajaan vuoden, eli 8–10 kk. Tänä aikana mentoriparit tapaavat keskenään oman aikataulunsa mukaisesti, ja koordinoiva taho järjestää kolme yhteistä tapaamista ryhmän kanssa. Etukäteen määritelty aikajakso antaa selkeät raamit toiminnan suunnittelulle, aikataulutukselle ja toteutukselle.

Mentorointiparien yhteiset tapaamiset rohkaisevat kokemusten vaihtoon ja omien tavoitteiden asettamiseen työskentelylle. Samalla osallistujat voivat tavata vastaavassa tilanteessa olevia, saman tai eri alojen ammattilaisia ja saada omalle työskentelylleen sekä vertailupohjaa, kannustusta että uusia ideoita.

Ryhmätapaamiset sijoittuvat mentoroinnin alkuun, keskivaiheille sekä loppuun. Ensimmäisessä yhteisessä tapaamisessa perehdytään vapaaehtoiseen työuramentorointiin ja toiminnan yleisiin periaatteisiin. Pienryhmän toisessa yhteistapaamis-

sa tarjotaan mahdollisuus kokemusten vaihtoon ja vertailuun sekä annetaan lisäeväitä jatkotyöskentelyyn. Kolmas tapaaminen on ns. mentoroinnin purkutilaisuus, jossa käydään läpi mitä toiminnan aikana on tehty, miten omakohtaisia tavoitteita on saavutettu, ja millaisia tulevaisuuden suunnitelmia on syntynyt mentorointiprosessin aikana.

Mentorointikielenä toimii suomi niin ryhmissä kuin paritapaamisissakin. Tarkoituksena on kannustaa aktoreita harjoittelemaan ja käyttämään aktiivisesti suomen kieltä.

Pienryhmätapaamisten lisäksi Womentossa on järjestetty myös erillisiä koulutustilaisuuksia mentoroinnin tavoitteiden ja osallistujien kiinnostuksen pohjalta. Työnhakutaitojen edistämiseen ja itsetuntemuksen vahvistamiseen liittyvät koulutusillat ja vapaamuotoiset sosiaaliset tapahtumat ovat täydentäneet mentorointiprosessia. Tilaisuuksissa osallistujat ovat voineet tavata eri ryhmien aktoreita ja mentoreita sekä verkostoitua spontaanisti keskenään.

Toimivan mentoroinnin edellytykset

Hedelmällisen vuorovaikutuksen syntyminen mentorointiparin kesken edellyttää molempien osapuolten aktiivisuutta. Mentorointitoimintaa koordinoivan tahon tulee huolehtia siitä, että vuorovaikutukselle on hyvät edellytykset: osallistujilla tulee olla selkeä käsitys siitä, mitkä ovat mentoroinnin lähtökohdat, tavoitteet ja yhteiset säännöt. Mikäli nämä ovat epäselviä, voi mentorointiprosessin onnistuminen olla uhattuna. Koordinoivan tahon on syytä varmistaa alkuvaiheessa, että aktori ja mentorit ovat toimintaan sitoutuneita, ja että he ovat ymmärtäneet, mitä mentorointiprosessin avulla tavoitellaan.

Kuten edellä kerrottiin, mentoroinnin kulmakivenä toimii parityöskentely, jossa yhteisen työskentelyn tavoitteita on hyvä tarkentaa sekä aktorin että mentorin näkökulmasta. Tavoitteiden kirjaaminen edesauttaa niiden hahmottamista ja toimii samalla myös muistutuksena tai yhteisenä linjauksena mentorointiprosessin aikana. Erityisesti lopussa on hyvä palata alkuvaiheen tavoitteisiin, kun yhdessä tarkastellaan mentoroinnin toteutusta, vaikutuksia ja tuloksellisuutta (Alhfors et al. 2014).

Osallistujien näkökulmia ja kokemuksia

Womenton mentorointiverkoston aktoreilla voidaan nähdä kaksi selkeää perustetta osallistumiselle. Osalla heistä on vahva halu työskennellä sillä ammattialalla, johon he ovat kouluttautuneet ja jossa heillä usein on kertynyt työkokemusta jo lähtömaassaan. Tämän tavoitteen tueksi he kaipaavat ajankohtaista, kokemuspohjaista tietoa saman alan ammattilaiselta Suomessa.

Toisen ryhmän muodostavat ne osallistujat, joille ammatillinen suuntautuminen Suomessa ei ole täysin selvää heidän aiemmasta tutkinnosta huolimatta. Nämä naiset pohtivat mahdollista alan vaihtoa, uusia tai täydentäviä opintoja, ja kaipaavat henkilökohtaista keskustelua suunnitelmiensa tueksi.

Kaikkien aktoreiden kohdalla on ollut yhteistä se, että osallistujat kaipaavat ajantasaista ja konkreettista tietoa oman alansa työmarkkinatilanteesta. Lisäksi he tarvitsevat ammatillisia verkostoja ja sosiaalisia suhteita, joiden kautta tietoa työmahdollisuuksista olisi mahdollista saada. Yhtenä keskustelukumppanina tulevaisuuteen liittyvissä pohdintoissa voi toimia sellainen henkilö, johon rohkeus luottaa ja jolta uskaltaa kysyä myös nk. tyhmiä kysymyksiä – siis sellaisia kysymyksiä, jotka ovat ehkä itsestään selviä Suomessa koulutuksensa hankineille vastaavan alan ammattilaisille.

Mentorit ovat halunneet osallistua Womenton toimintaan, koska mentorointi on tarjonnut heille mahdollisuuden tutustua eri kulttuureihin erityisesti työhön ja ammattiin liittyvän keskustelun kautta. Lisäksi he ovat halunneet jakaa omaa tietämystään ja kokemustaan työelämästä Suomessa. Vapaaehtoistoiminta ei välttämättä ole muutoin herättänyt kiinnostusta, mutta Womenton työkokemukseen ja ammattiosaamiseen pohjautuva työskentely on koettu mentoreiden keskuudessa antoisana. Mukaan lähtemisen motiivia on kuvailtu myös tuntee-na siitä, että on jotain annettavaa toiselle.

Mentorit kertovat:

”Parasta on ollut välitön ihmisten kohtaaminen. Myös se, että aktori on innostunut itsensä kehittämistä ja asioiden aktiivisesta selvittämisestä.”
”On ollut hienoa tutustua aktoriini ja saada nähdä miltä Suomi, koulutusjärjestelmämme ja työ-

*elämämme näyttävät maahanmuuttajan silmin.”
 ”Mentorointi on herättänyt pohtimaan ja selvittänyt myös omia työura-ajatuksia.”
 ”Joskus mietin onko se riittävää – että olen vain korvana ja kuuntelen?”*

Aktoreiden kommentteja:

*”Tärkeintä on ollut ammattiimme liittyvät keskustelut. Minulla on suomalaisia ystäviä, mutta en ole päässyt keskustelemaan työstä heidän kanssa.”
 ”Sain uutta rohkeutta itselleni ja arjenläheistä tietoa omalta ammattialaltani. Lisäksi huomaan, että osaan puhua Suomea yhä paremmin ja rohkeammin. Se tuntuu hyvältä!”
 ”On tärkeää että voi kysyä, ja voin saada realistisia vastauksia. Tiedän mikä on mahdollista ja mitä se vaatii.”*

Pohdintaa ja sovellusmahdollisuuksia

Womenton toteutuksen aikana on selkeästi vahvistunut ajatus, että työuramentorointi on toimiva, tehokas ja taloudellinen tapa edistää korkeakoulutettujen, eri alojen osaajien työelämätaitoja Suomessa. Lisäksi se on mielekäs keino edistää kahdensuuntaista kotoutumista. Myös mentoreiden kokemus on ollut pääsääntöisesti antoisa ja useimmat heistä ovat halukkaita toimimaan mentorina myös jatkossa. Oppiminen on ollut molemminpuolista.

Womenton toteutuksen pohjalta on tullut selkeästi esiin, että tämäntyyppiselle mentorointitoiminnalle on tarvetta (kaikkia halukkaista ei ole voitu ottaa mukaan) sekä kiinnostusta. Tarve on tullut esiin sekä mentorointiparien yhteisissä tapaamisissa että osallistujapalautteissa. Toiminnassa vuosina 2012–2014 mukana olleille aktoreille suunnatun loppukyselyn (N=60) perusteella voidaan todeta, että mentorointiprosessin aikana heistä työllistyi 37 %, josta 30 % omalle alalle ja 7 % eri alalle. Kaikkiaan 20 % sai työharjoittelupaikan omalta alaltaan ja samaten 20 % joko sai toivomansa koulutuspaikan, jatkoi jo aloitettuja opintojaan tai oli hakenut tutkimuspurahaa. Loput vastasivat saavuttaneensa mentoroinnin aikana jotain muuta. Tässä tulee kuitenkin ottaa huomioon, että mentorointi ei ole ainoa seikka, joka on vaikuttanut työllistymiseen. Pa-

loutteiden perusteella voidaan kuitenkin nähdä, että mentoroinnilla on ollut suuri merkitys työllistymisen kannalta.

Womenton toiminnassa mukana olleet maahanmuuttajanaiset kokivat tärkeimpinä verkostojen lisääntymisen sekä aiempaa laajemman ymmärryksen sekä suomalaisista (ihmisinä) että suomalaisesta työkuulttuurista. He kokivat tämän auttavan heitä parhaiten löytämään tulevaisuudessa oman paikkansa suomalaisilla työmarkkinoilla. Omien mahdollisuuksien tiedostaminen uudessa kotimaassa oli selkeästi lisääntynyt, mikä antoi naisille luottamusta omiin mahdollisuuksiin. Osallistujat kokivat myös, että heidän kielitaitonsa oli parantunut prosessin aikana; ainakin vastaajat rohkenivat käyttämään suomen kieltä enemmän kuin ennen mentorointiprosessia. Valtaosa koki, että heidän hyvinvointinsa ja itsetuntonsa olivat vahvistuneet. Tähän olivat vaikuttaneet kaikki yllämainitut seikat. Osallistujilta saatu palaute tukee käsitystä, että mielekkäällä ja koulutusta vastaavalla työllä on erittäin suuri merkitys yksilön hyvinvointiin. Vastaavasti hyvinvoinnilla ja itsetunnolla on suuri merkitys ammatilliseen identiteettiin.

Womenton toiminnan lähtökohtana on ollut ajatus, jonka mukaisesti maahanmuuttajien muissa maissa hankittu opiskeluun ja työkokemukseen liittyvä osaaminen tulee tehdä näkyväksi ja tunnustetuksi. Erilainen osaamisprofiili ei saisi olla rekrytointin este, vaan se tulisi nähdä mahdollisuutena. Kielitaitovaatimusten pitäisi olla realistisemmat työn vaatimuksiin nähden, sillä tietyn ammattisanaston voi oppia myös työtä tehdessä.

Kielitaidon lisäksi maahan muuttaneet tarvitsevat ammatillisten verkostojen ohella tietoa paikallisista työmarkkinoista. Vastaavasti maahanmuuttajataustaiset työntekijät voivat tuoda kansainvälisyyttä ja tavanomaisesta poikkeavaa osaamista ja näkemystä työorganisaatioihin.

Mentorointi on antoisaa yhdessä oppimista. Mentoreilla ja aktoreilla on oman alansa arvokasta tietotaitoa, ja tarvitaan vain tietty linkki yhdistämään nämä osaajat keskenään. Toimivan mentorointimallin koordinointi edellyttää laaja-alaista yhteistyötä paikallisten toimijoiden kanssa sekä kannustavaa, realistista ja ratkaisukeskeistä työtettä. Osallistujien kannalta tärkein vaatimus on heidän oma motivaationsa ja halukkuutensa sitoutua

mentorointiprosessiin sekä kiinnostuksensa myönteiseen ja rakentavaan eri kulttuuritaustojen väliseen kohtaamiseen. Selkeästi rakennettu ja aika-aulutettu toimintamalli perustuu vapaaehtoisten osallistujien ja heidän keskinäisen vuorovaikutuksensa kunnioittamiseen. Ilman heidän panostaan mentorointimalli ei voi toteutua.

Koko Womento-hankkeen toimintakaaren ajan on pohdittu sitä, millä tavoin vastaavanlaista toimintaa olisi mahdollista järjestää ja soveltaa eri yhteyksissä. Muutamia kokeiluja ja mallin toteutukseen perehdyttäviä koulutuksia on järjestetty eri toimintaympäristöissä (julkinen sektori, oppilaitosympäristö, järjestökenttä) kolmella eri paikkakunnalla. Mallin toimivuudesta näissä ympäristöissä ei ole vielä tarkempaa tietoa. Työuramentorointia on mahdollista soveltaa myös muiden kuin korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien kanssa. Tämä edellyttää mm. taustatietoa kyseisen kohderyhmän erityishaasteista ja työllistymisen esteistä. Yllä mainittujen asioiden lisäksi tärkeää mallissa ja sen toteuttamisessa on mentoriparien ammatillinen yhteensopivuus. Palautteista käy selkeästi ilmi, että ammatillinen vastaavuus koettiin tärkeänä.

Womento-hankkeen pohjalta koottu ”Työuramentoroinnilla tuloksiin – Opas koulutettujen maahanmuuttajien mentorointiin” – antaa käytännönläheisiä ohjeita niille tahoille, jotka ovat kiinnostuneita toteuttamaan vastaavanlaista toimintaa eri yhteyksissä. Kokemuksemme mukaan Womentotyyppinen toiminta on mitä suurimmassa määrin sitä mitä kahdensuuntaisella kotoumisella halutaan saada aikaan.

Lähteet

- Ahlfors, Gunta, Saarela, Inka, Vanhanen, Sari & Wetzzer-Karlsson, Marina (2014): Työuramentoroinnilla tuloksiin. Opas koulutettujen maahanmuuttajien mentorointiin. Väestöliitto. Otavan kirjapaino, Keuruu.
- Buell, C. (2004): Models of mentoring in communication. *Communication Education*. 53(3), 56–73.
- Forsander, Annika (2002): Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Helsinki, Väestöliiton Väestöntutkimuslaitos, julkaisusarja D 39/2002.
- Forsander, Annika (2013): Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään. Kirjassa Martikainen, Tuomas, Saukkonen, Pasi & Säävälä, Minna (toim.) Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Gaudeamus.
- Fågel, Stina, Säävälä, Minna & Salonen, Ulla (2012): Womento – Naiset mentoroinnilla yhteisiin tavoitteisiin. Väestöliitto.
- Kram, K.E. (1983): Phases of the mentoring relationship. *Academy of Management Journal*, 26, Issue 4, 608–625.
- Kyhä, Henna (2011): Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Tutkimus korkeakoulututkinon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa. Turun yliopisto, sarja C/321.
- TEM julkaisuja (2014): Maahanmuuttajien työllistyminen. Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 6/2014.
- Vanhanen, Sari, Ahlfors, Gunta, Saarela, Inka & Wetzzer-Karlsson, Marina (2013): Mentorointi koulutettujen maahan muuttaneiden naisten kotoutumisen edistäjänä. Kirjassa Alitolppa-Niitamo, Fågel, Stina ja Säävälä, Minna (toim.). Olemme muuttaneet – ja kotoudumme. Maahanmuuttajan kohtaaminen ammatillisessa työssä. Väestöliitto.
- Wrede, Sirpa ja Nordberg, Camilla (toim.) (2012): Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Palmenia.