

Effective Mentoring – Mentorin näkökulmia



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Forssa, hoitotyö

Syksy, 2019

Tytti Maanpää & Sakari Vitikka

Hoitotyö
Forssa

Tekijät	Tytti Maanpää & Sakari Vitikka	Vuosi 2019
Työn nimi	Effective Mentoring – Mentorin näkökulmia	
Työn ohjaaja	Kirsi Kanerva	

TIIVISTELMÄ

Mentorointi on laaja-alainen prosessi, jossa mentori ohjaa ja opastaa nuorempaa tai kokemattomampaa toimijaa, eli mentoroitavaa. Suomessa mentorointia on käytetty jo 1970-luvulta alkaen ja siitä on kehitetty monenlaisia malleja erilaisiin toimintaympäristöihin soveltuvaksi. Mentorointia voidaan käyttää yksilö- tai pienryhmätasolla. Mentorointisuhteen lisäksi nousee esille erilaiset ohjaamistavat, kuten nuorten ohjaus tai elämäntapaohjaus tässä kyseisessä opinnäytetyössä.

Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite on tutkia mentorien näkökulmia ja kokemuksia mentoroinnista. Tarkoituksena on kerätä tietoa mentorien näkökulmasta HAMKIn pilottihankeesta, jossa he mentoroivat Mustialan ammattiopiston opiskelijoita. Tavoitteena opinnäytetyössä on saada mentoreilta uusia näkökulmia mentorointiin sekä kehittämisideoita.

Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluina. Siihen osallistui 8 (=8) hankkeeseen osallistunutta mentoria. Mentorit ovat toteuttaneet mentorointia keväällä 2019, jolloin tutkimuksen aikana heillä on tuoretta kokemusta mentoroinnista. Teemahaastattelut suoritettiin parihaastatteluina ja aineiston analysointi suoritettiin induktiivisella sisällönanalyysillä.

Tulosten perusteella mentorointiprosessi on ollut aikaa vievää. Koulutuksen mentorit ovat kokeneet hyväksi ja yhteistyö mentoroitavien kanssa on ollut hyvää. Prosessin kannalta kohderyhmän tulee olla oikea ja mentorointisuhteen tarpeeksi pitkä ollakseen hyödyllistä. Mentoroinnista hyötyvät mentorit sekä mentoroitavat. Ohjaukselliset ja vuorovaikutustaidot kehittyivät mentoreilla tuloksien mukaan. Kehittämiskohteiksi nousee oikean kohderyhmän löytäminen, sekä ajan varaaminen prosessiin.

Työn on tilannut Hämeen ammattikorkeakoulu.

Avainsanat Mentorointi, mentorointisuhte, nuorten ohjaus, elämäntapaohjaus

Sivut 19 sivua, joista liitteitä 1 sivu

Nursing
Forssa

Authors Tytti Maanpää & Sakari Vitikka **Year** 2019

Subject Effective Mentoring – Mentors point of view

Supervisor Kirsi Kanerva

ABSTRACT

Mentoring is a vast project where the mentor is guiding a younger or inexperienced person. Mentoring has started around 1970's in Finland and there are numerous different models of mentoring depending on operating environment. Mentoring can be used to mentor a single person or a small group. In addition to the mentoring relationship, different forms of guidance methods arise to be points of interest. In this thesis for example the youth guidance and life coaching are necessary.

The goal and meaning of this thesis is to do research on mentors point of views and experiences in mentoring. The means is to gather information about mentors' viewpoints in HAMK pilot, where they mentored vocational school students in Mustiala. The goal of this thesis is to find new perspectives and ideas of improvement in mentoring.

Research was conducted in theme interviews. Overall eight (=8) mentors attended in the interviews. Mentors had done mentoring in the spring of 2019, therefore they had fresh experiences in mentoring. Theme interviews were done in pairs and the material was analyzed with inductive content analysis.

According to the results the mentoring process was time consuming. Mentors had positive experiences in training and co-operation with the mentored youth. Target group should be right for the process and mentoring relationship long enough to be effective. Both mentors and mentored will benefit from mentoring. According to results mentors improved their social and guidance skills. Right target group and enough time for the process are things found for improvement.

Thesis is ordered by Häme university of applied sciences

Keywords Mentoring, mentoring relationship, youth guidance, life coaching

Pages 19 pages including appendices 1 pages

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	TEORIAPOHJA	2
2.1	Mentorointi	2
2.2	Hyvä mentorointisuhde.....	3
2.3	Nuorten ohjaus.....	3
2.4	Elämäntapa-ohjaus.....	4
3	TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	4
4	TOTEUTUS.....	5
4.1	Tiedonhaku.....	5
4.2	Tutkimusmenetelmät.....	5
4.3	Kohdejoukko.....	6
5	TUTKIMUSTULOKSET	6
5.1	Haastateltavien taustatiedot	7
5.2	Kategoriataulukko	7
5.3	Mentoroiden kokemukset prosessista ja kokemukset hyödyistä.....	11
5.3.1	Mentorointiprosessi	11
5.3.2	Mentorointisuhde.....	12
5.3.3	Mentoroinnin hyödyt	12
5.4	Tulosten tarkastelu.....	13
5.4.1	Kehittämiskohteet ja johtopäätökset.....	14
6	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS	14
6.1	Tutkimuksen luotettavuus	14
6.2	Tutkimuksen eettisyys.....	15
7	POHDINTA.....	15
	LÄHTEET	17

Liitteet

Liite 1 Teemahaastattelut -Teemat

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä perehdyttiin Effective Mentoring – hankkeeseen ja mentorien kokemuksiin mentorointiprosessissa. Mentorointi itsessään oli mielenkiintoinen aihe, jonka lisäksi mentoroiden näkökulmasta saataisiin uutta tietoa, jotta mentorointiprosessia ja -mallia voitaisiin mahdollisesti kehittää.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää mentorijien kokemuksia mentoroinnista hankkeessa, sekä mentoroinnin hyötyjä ja mielekkyyttä mentoreita haastatteleamalla. Tavoitteena on tuottaa tietoa, jonka avulla mentoroinnin tuomat hyödyt ja mahdolliset haasteet pystytään kartoittamaan.

Mentorointi on niin sanotusti työsuhte mentoroidavan ja mentorin välillä. Se perustuu erityisesti mentorin ja mentoroidavan väliseen vuorovaikutukseen. Tärkeää on, että mentorointisuhte perustuu luottamukseen, sitoutumiseen sekä avoimuuteen. Tästä voi tunnistaa hyvän mentorointisuhteen, johon työssä myös perehdytään. Itsessään mentorointia voisi kuvata prosessina, jonka tarkoitus on kehittää sekä opettaa mentoroidavaa. Opiskelijan näkökulmasta mentoroinnissa keskitytään opiskeluun sekä tulevaan uravalintaan. Mentoroidava voi saada mentoroinnin kautta tukea sekä uusia oivalluksia. (Helsingin yliopiston ryhmämentorointisivut, n.d.)

Effective mentoring -hankkeen tarkoituksena oli kehittää mentorointimallia eri piloteista saatujen kokemusten perusteella ja kouluttaa mentoreita, jotka muutamana kuukauden toimikauden aikana mentoroivat opiskelijoita, jotka ovat vaarassa pudota koulusta. Pilotteja on Kanta-Hämeen alueella ollut useita ja nyt pilotointia tapahtui Forssassa. (Euroopan Unioni, n.d) Hanketta rahoitti Euroopan sosiaalirahasto. Forssassa mentorit koulutettiin toisen vuoden sairaanhoitaja-opiskelijoista ja heidän oli tarkoitus mentoroida toisen asteen ammatti-instituutin opiskelijoita. Tarkoituksena mentoroinnilla oli ehkäistä koulun keskeyttämistä ja myös pienentää syrjäytymisriskiä ja tukea opiskeluhyvinvointia.

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisena opinnäytetyönä, jossa haastateltiin mentoreita ja selvitettiin heidän kokemuksiaan mentoroinnista. Laadullinen tutkimus oli järkevä tämänlaisessa aiheessa, jossa mentoreiden määrä, eli otannan koko oli pieni. Haastatteleamalla kerättiin materiaalia analysoitavaksi. Otannan koko oli entuudestaan jo pieni, mutta tutkimuksen näkökulmasta toivottiin kaikkien osallistuvan mielellään tutkimukseen, jotta saavutettaisiin tuloksia hankkeen toteutumisesta ja mentoroinnista. Lopullinen otanta muotoutui kahdeksaan, sillä kaikki haastattelukutsun saaneet eivät halunneet osallistua tutkimukseen.

Tutkimuksen tuloksien avulla voidaan kehittää mentorointimallia ja prosessia. Tuloksien perusteella voidaan kehittää myös koulutusta. Mentoroinnin hyötyjä eri ympäristöissä voidaan myös tuloksien pohjalta arvioida ja kehittää.

Keskeiset käsitteet: mentorointi, mentorointisuhte, nuorten ohjaus, elämäntapaohjaus

2 TEORIAPOHJA

Mentorointi käsitteenä on hyvin laaja ja mentorointi monimuotoista. Käsitteenä mentorointi on tavoitteellista vuorovaikutussuhdetta. (Isotalo, 2010) Mentorointi perustuu vapaaehtoistyöhön. Siinä kokeneempi henkilö toimii mentorina, joka ohjaa kokemattomampaa mentoroitavaa eli aktoria. Onnistumisen kannalta oleellista on, että mentoroitavalla on halua sekä motivaatiota kehittyä. (Heinonen, n.d.)

2.1 Mentorointi

Mentorointia on Suomessa alettu ottamaan käyttöön 1970-luvulla, jolloin sitä käytettiin henkilöstön kehittämismenetelmänä yrityksissä. Sen jälkeen mentorointimenetelmiä on lähdetty soveltamaan muuallekin ja nykyään se on laajalti käytössä ammattikorkeakouluissakin. Ammattikorkeakouluissa yleisin mentorointimalli on sellainen, missä juuri valmistunut työelämään päässyt mentoroii viimeisen vuoden opiskelijaa. Tällöin katsotaan, että mentoroitavalla eli aktorilla on teoretietoa ja mentorilla sen lisäksi työelämän kokemusta. ”Tavoitteena on yksinkertaisesti kokemuksen siirtäminen ja välittäminen henkilöltä toiselle.” (Isotalo, 2010, s. 8)

Mentorointi on pääasiallisesti hyvin organisoitua toimintaa. Kun mentorointia aloitetaan toteuttamaan, tarvitsee mentorointiohjelman järjestävällä organisaatiolla olla kuva siitä, mitä haluavat mentoroinnilta ja miksi sitä toteutetaan. Tarvittavat vapaaehtoiset mentorit rekrytoidaan sekä koulutetaan. Sen lisäksi haetaan ihmiset, jotka sopivat mentoroitavaksi tai tarvitsevat mentorointia. Mentoreista sekä mentoroitavista luodaan pareja tai ryhmiä ja nämä ryhmät luovat tavoitteita. Mentorit sekä mentoroitavat sopivat keskenään tapaamisajat, joita on organisaation määräämät kerrat. Tavallisesti niitä saattaa olla 6-10 ja kestoltaan 1,5 tai 2 tuntia. Tapaamispaikka voi olla työpaikan ulkopuolelta kummallekin mieluisassa paikassa. Mentorointiohjelmaan kuuluu mentoroinnin aloitus, jolloin mentorit sekä mentoroitavat tutustuvat toisiinsa. Mentorointi päättyy lopetustilaisuuteen. Tilaisuudessa voidaan käydä läpi mentoroinnin onnistumisia ja kehittämisen kohteita. Hyvänä nähdäänkin, että kummallakin mentoreilla sekä mentoroitavilla olisi yhteenveto prosessista sekä siinä tulleista oivalluksista ja kokemuksista. (Kuopias & Salo, 2014)

Mentorointimallit ovat kuitenkin vaihtelevia ja niitä usein sovitetaan toimintaympäristöön. Vaikka ne vaihtelevat riippuen toimintaympäristöstä, perusajatus on sama, että kokeneempi kollega siirtää niin sanottua hiljaista tietoa uudelle tulokkaalle. (Isotalo, 2010, s. 28)

Effective mentoring hankkeen ajatuksena on kehittää ja rakentaa uutta mentoroinnin mallia, joka tukisi tehokkaasti pudottautumisvaarassa olevia opiskelijoita. Hanke on kansainvälinen ja tässä työssä käsitellään yhtä Suomen hankkeen pilotteja, joka toteutuu HAMKin kautta Forssassa. Hankkeesta on pilotteja Kanta-Hämeen alueella yhteensä kuusi. (Euroopan unioni, n.d.) Hankkeen rahoittajana toimii Euroopan sosiaalirahasto (ESR).

Mentorointia voidaan toteuttaa pari- tai ryhmämentorointina. Perinteisempi mentorointimalli on parimentorointi, mutta nykyään käytetään useammin

pienryhmämentorointia. Etuna parimentoroinnissa on juuri mentoroitavalle suunnattu mentorointi ja luottamussuhde mentoroitavaan syntyy nopeammin. Siinä pystytään paremmin joustamaan aikatauluissa ja järjestämään tapaamisia. Mentoroitavan on helpompi päästä tavoitteisiinsa juuri hänelle suunnatussa mentoroinnissa. Ryhmämentorointi on taas tehokas tapa järjestää mentorointia. Etuina on, että useampi pääsee pienryhmässä jakamaan kokemuksia ja tuomaan uusia näkökulmia. Mentorin on kuitenkin huolehdittava, että jokainen mentoroitava pääsee tavoitteisiinsa ja saa mentoroinnista tasavertaisesti hyötyä. Mentoroinnissa joudutaan sovittamaan useamman ihmisen aikataulu. Tässä tulee myös huomioida, ettei jokainen mentoroitava välttämättä pääse jokaiseen tapaamiseen. (Kuopias & Salo, 2014)

Viime vuosina on alettu enenevässä määrin käyttämään mentorointia ja siksi se myös kiinnostaa tutkimuspuolella. Menetelmä on otettu käyttöön jo monessa opilaitoksessa. Vaikka mentorointi on nykyään laajalti käytetty menetelmä, Suomessa kuitenkin ei olla hirveästi tehty mentorointitutkimuksia. Etenkään mentoroinnin teoriaa tai sen kehittämistä ei olla paljoa tutkittu. (Isotalo, 2010)

2.2 Hyvä mentorointisuhde

Mentoroinnista vaikuttavaa tekee hyvä mentorointisuhde. Mentorointi suhteen perustaan kuuluu kiinnostus kasvattaa sekä asiantuntija- että toveruussuhde. Tutkimuksissa on osoitettu, että mentorointisuhde voi positiivisella tavalla vaikuttaa mentoroitavan oppimiseen ja voi kasvattaa mentoroitavaa. Hyvän mentorointisuhteenluomiseen tarvitaan kuitenkin aikaa ja tämä on nähty haasteena mentorointisuhteen luomiseen. (Holzheimer, Levine, Malhotra & Williams, 2004).

On havaittu, että on tiettyjä ominaisuuksia hyvässä mentorisuhteessa. Mentoroitavalla on suuri merkitys tässä mentorisuhteessa. Suhteen tulisi olla avointa ja vuorovaikutuksellista. Se vaatii mentorilta aktiivista kuuntelemista ja mielenkiinnon osoitusta mentoroitavaa kohtaa. Myös hyödylliseksi on havaittu, että mentorilla olisi edellistä kokemusta mentoroinnista. Hyvä mentori osaa tunnistaa mentoroitavassa vahvoja sekä heikompia puolia. Jotta mentorisuhde onnistuisi, tulisi mentoroitavalla ja mentorilla olla sama tavoite, luottamus ja kunnioitus toisiaan kohtaan. (Straus, Johnson, Marquez & Feldman, 2013).

Hyvä mentorointisuhde kasvattaa myös ammatillisesti mentoria. Tutkimuksen mukaan mentori itse kehittyi vuorovaikutustaidoissa ja nuorten kohtaamisessa. Mentori saa itse myös uusia näkökulmia ja oppii taitoja kohdata nuorta. Tutkimuksessa mentorit arvioivat heidän kuuntelemistaitojen kasvaneen sekä taidon olla avoimempia. Koska mentorointi tarjoaa mahdollisuuden tutustua vieraaseen ihmiseen erilaisessa elämäntilanteessa, antoi se mentoreille uuden kuvan ihmisten kanssa toimimisesta. (Lamminen, 2019).

2.3 Nuorten ohjaus

“Hukassa - keitä ovat syrjäytyneet nuoret”- raportin mukaan 2012 syrjäytyneiden nuorten määrä on ollut 51 300. Arvio kuitenkin vaihtelee 14 000 ja 100 000:n välillä sen suhteen, ketkä ovat myös riskissä syrjäytyä. Riskitekijöitä syrjäytymiselle ovat matala koulutustaso, pitkäaikainen työttömyys sekä toimeentulo-ongelmat.

Ystävien puute on nuorten kokemana suurin syy syrjäytymiselle. (Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos, 2019)

Ehkäistäkseen nuorten syrjäytymistä, siihen tulee puuttua ajoissa. He tarvitsevat tukea varhaisessa vaiheessa, kuten tietoa erilaisista koulutus- sekä työelämän vaihtoehtoista ja heille on tarjottava kokonaisvaltaisempaa tukea elämänsuunnitteluun keskustelemalla kasvokkain. Tutkimuksen mukaan nuorilla on terveydenhoitajan ja kuraattorin saatavasta ohjauksesta huono kuva tai kokemus, sillä heihin nuorilla on luottamuspuula. Tärkeää nuoren ohjauksessa siis on kunnioitus ja empatia, mihin ohjattavan sekä ohjaajan suhde tulisi perustua. Onnistuneessa ohjauksessa nuori kokee tullessa kuunnelluksi ja hän saa ohjaajalta aikaa ja läsnäoloa. (Kauppinen, 2014)

2.4 Elämäntapa-ohjaus

On havaittu, että elämäntapa ohjauksella on usein positiivinen vaikutus yksilöön. Onnistuneella elämäntapa ohjauksella voidaan parantaa yksilön elämänlaatua esimerkiksi elämän kriisitilanteissa tukien yksilön vahvuuksia ja lisätä yksilön kykyä kohdata haasteita. Elämäntapa ohjaus voi tukea myös yksilön urasuuntautuneisuutta. Elämäntapa ohjaus on kuitenkin eri käsite, kuin mentorointi tai terapia. Elämäntapa ohjauksen katsotaankin olevan tasa-arvoinen suhde, jossa ohjaaja voi ikään mentoroida ja opettaa ohjattavaa. Ohjauksella koitetaan maksimoida ohjattavan potentiaalia. Tarkoitus on tuoda ohjattavalle uusia näkökulmia esimerkiksi uuden harrastuksen myötä ja tuoda uusia ihmissuhteita. Näiden kautta ohjattava voi saada uudenlaista merkityksen kokemusta elämään. (Alayan, Huffman, Lefdahl-Davis & Stancil, 2018)

Elämäntapaohjausta voi esiintyä esimerkiksi korkeakouluissa, yliopistoissa tai työpaikoilla monessa eri muodossa. Tavoitteena tässä on kehittää ihmisen hyvinvointia, vähentää stressiä ja näin ollen auttaa yksilön suoriutumiskykyä koulussa tai työelämässä. Tällä pystytään parantamaan ihmisen päätöksentekokykyä tuoden esiin yksilön vahvuuksia. Elämäntapaohjauksella pyritään selkiyttämään yksilön tavoitteita uralla ja miten tavoitteisiin pääsee. (Alayan ym., 2018)

Elämäntapaohjaus on ohjattavan ja ohjaajan välinen aktiivinen vuorovaikutustilanne, jossa voidaan hyödyntää eri tekniikoita. Ohjaus voi olla yksilöllistä ohjausta tai ryhmäohjausta. Ohjausprosessissa pyritään antamaan ohjattavalle tukea ja neuvoja sekä ratkaisuja elämän muutosvaiheessa. (Absetz, Ollila & Winell, 2018)

3 TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää mentoroiden kokemuksia mentoroinnista hankkeessa, sekä mentoroinnin hyötyjä ja mielekkyyttä mentoreita haastatteleamalla. Tavoitteena on kerätä tietoa, jonka avulla mentoroinnin tuomat hyödyt ja mahdolliset haasteet pystytään kartoittamaan.

1. Miten mentorit ovat kokeneet mentorointiprosessin?
2. Millaista hyötyä mentorit ovat kokeneet mentoroinnista olevan?

4 TOTEUTUS

Tietoa kerättiin ja haettiin mentoroinnista ja mentorointisuhteesta. Toteutus opinnäytetyössä oli tutkimuksellinen. Tutkimus oli kvalitatiivinen eli laadullinen. Laadullinen tutkimus mahdollisti sen, että saatiin mahdollisimman syvälinen näkemys mentoroinnista. (Kananen, 2014, s. 17-19). Aineistonkeruu toteutettiin haastattelemalla mentoreita ja keräämällä tietoa siten. Haastattelut nauhoitettiin haastateltavien luvalla. Aineisto litteroitiin, jonka pohjalta aloitettiin materiaalin analysointi induktiivisen sisällön analyysin mukaisesti.

4.1 Tiedonhaku

Tiedonhaku prosessia aloitettiin hakemalla hakukanavien Hamk Finna sekä google scholarin kautta. Tietoa haettiin mentoroinnista itsessään, hyvästä mentorointi suhteesta ja nuorten ohjauksesta, sekä elämäntapaohjauksesta. Tiedonhaku keskittyi hakusanoihin Mentoring, effective mentoring, Hamburg mentoring-model ja mentoring relationship.

Tietoa on haettu google scholarista hakusanalla mentorointi ja hakuun rajattiin vuodet 2008-2019. Hausta löytyi 4210 lähdettä. Tämän jälkeen haku keskitettiin mentorointi koulussa käyttäen samoja vuosia ja lähteitä tuli 5060.

Mentorointi suhteesta tietoa on haettu google scholarista käyttäen hakusanaa mentorointisuhte, jolloin lähteitä tuli 534. Tietoa on haettu myös hakusanalla mentoring relationship, jolloin tuli 213 000 lähdettä.

Nuorten ohjauksesta hakusanoilla nuoret ja ohjaus löytyi google scholarin kautta 15000 tulosta. Nuortenohjausta käsitteleviä artikkeleista löytyi muutamia lähteitä, joita saimme sovellettua opinnäytetyömme aiheeseen.

Hamk Finnan kautta lähteeksi löytyi mentorointi 4.0. Tästä lähteestä löytyi tietoa kattavasti mentoroinnista. Siitä myös saatiin tukea teemahaastatteluiden runkoon ja kysymyksiin.

Lähteitä mentoroinnista löytyi paljon, mutta lähteitä oli rajattava siihen, missä mentorointi keskittyi ammattikoulun tai ammattikorkeakoulun opiskelijaan. Mentoroinnista ja sen vaikutuksesta oli haasteellista löytää tuoretta tutkittua tietoa.

4.2 Tutkimusmenetelmät

Kohdejoukkona olivat hankkeen pilotin mentorit. Mentoreita oli tarkoitus haastatella, sillä otanta oli melko pieni, 12 mentoria. Kyselylomakkeella olisi voinut saada hyviä vastauksia, mutta haastattelu koettiin mielekkäämmäksi, sillä kokemuksiä oli helpompi selvittää suullisesti, eikä kyselylomakkeella välttämättä olisi saanut parasta mahdollista tulosta tutkimuksen kannalta. Tästä tietysti aiheutui työtä aineiston analysoinnin ja litteroinnin vuoksi. Haastattelulla kuitenkin saatiin laajemmin ja enemmän tietoa, kuin kyselylomakkeella. Ryhmähaastattelun kautta tietoa saatiin yksilöhaastattelua laajemmin, sillä kaksi haastateltavaa olivat tilanteessa hieman rentoutuneempia ja siten materiaalia tuli helpommin. Pari

myös toimi haastattelussa paremmin, koska he lisäilivät toistensa ilmaisia ja pystyivät paremmin palaamaan mentorointiprosessiin. Haastattelut toteutettiin kasvotusten haastateltavien kanssa erikseen sovittuina ajankohtina. Mikäli kasvotusten haastattelu ei olisi aikataulullisesti sopinut mentoreille, haastattelut olisi tehty tarvittaessa etänä Skypen kautta. Skypen kautta tehtävissä haastatteluissa ohjelmistossa olisi ollut mahdollisuus nauhoittaa haastattelu suoraan, mutta etänä tehtävissä haastatteluissa ei välttämättä olisi saatu tarpeeksi aineistoa. Skypen kautta ei kuitenkaan tehty haastatteluja, sillä kasvotusten tehtäviin haastatteluihin saatiin pääsääntöisesti sovittua aikataulut melko hyvin.

Laadullisen tutkimuksen näkökulmasta mentoreiden haastattelu oli myös aiheellista, sillä heillä oli toiminnasta parhain tieto ja kokemus, eikä tutkimuksessa pyritty tilastollisiin yleistyksiin. Tästäkin näkökulmasta tarkkaan valikoitunut vastaaajajoukko jo tutkimuksen asetelmasta ja lähtökohdista oli perusteltua. (Tuomi & Sarajärvi, 2012, s. 85-86)

Koska kohdejoukko edusti pientä joukkoa, otettiin tarkoituksenmukainen otanta, sillä tarkoituksena oli haastatella kaikkia hankkeen pilottiin osallistuneita ja valittuja mentoreita. Vaikka voidaan ajatella, että tutkimuksen näkökulmasta ja ennakkoasetelmista johtuen voidaan tämä perustella. Haastatteleamalla mentoreita itse saatiin myös primääriainestoa, joka oli välitöntä ja juuri tähän tutkimukseen soveltuvaa tietoa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2013, s. 112-114)

Tutkimusmenetelmänä fenomenologinen metodi koettiin parhaimmaksi juuri otannan koon vuoksi, jolloin voitiin paremmin perehtyä mentoreiden kokemukseen. Mentorit haastateltiin parihaastatteluina teemahaastattelun avulla, sillä sitä kautta pystyttiin pitämään tietty struktuuri haastattelussa, mutta samalla pitämään myös pientä vapaamuotoisuutta haastattelussa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2013, s. 124-126) Haastattelurunko hahmoteltiin jo alustavasti ja se täydentyi teoriapohjan valmistumisen myötä. (Liite 1)

4.3 Kohdejoukko

Tutkimuksen kohdejoukkona ovat hankkeen pilotin mentorit, jotka ovat Hämeen ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoita. Mentorit toteuttavat mentoroinnin projektityönä ja heidät koulutetaan toimintaan alkuvuodesta 2019. Mentorointi tapahtui kevään aikana.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Opinnäytetyön tulokset avattiin induktiivisen sisällönanalyysin avulla litteroidun materiaalin pohjalta. Tutkimuskysymyksiä avulla pyrittiin saamaan mentoreiden kokemia hyötyjä ja kokemuksia mentorointiprosessista. Teema-haastattelun myötä saatiin myös riittävästi materiaalia.

5.1 Haastateltavien taustatiedot

Teemahaastatteluun osallistui kaikkiaan kahdeksan (=8) mentoria. Heidät haastateltiin ryhmähaastatteluina. Haastattelukertoja oli yhteensä neljä, eli yhdessä haastattelussa oli mentorointiprosessissa parina toimineet henkilöt. Haastatteluiden pituus vaihteli kahdeksasta minuutista 17 minuuttiin. Yhteensä haastattelu-materiaalia tuli noin 55 minuuttia.

5.2 Kategoriataulukko

Alla olevaan kategoriataulukkoon (Taulukko 1) on koottu pelkistetyt ilmaukset ja niistä muodostuneet alakategoriat. Alakategorioiden pohjalta muodostettiin yläkategoriat.

Yläkategoria	Alakategoria	Pelkistetyt ilmaukset
Mentorointiprosessi	Prosessin ajankäyttö kokonaisuudessaan	<ul style="list-style-type: none"> • Vei paljon aikaa. • Laskettiin tunteja ja minutteja. • En muista kokonaisuutta. • Aikaa kuluikin enemmän kuin ajateltiin. • Suunnittelu vei enemmän aikaa. • Aikaa ei kulunut hirveästi. • Ei ollut ajallisesti kuormittavaa. • Suunnittelu vei aikaa. • Vei todella paljon aikaa. • Vei keväällä suurimman osan koulujasta. • Vei aikaa noin 128-140 tuntia.

	Kokemukset koulutuksesta	<ul style="list-style-type: none"> • Koulutus oli hyvä. • Koulutuksen jälkeen oli helppo aloittaa. • Koulutuksessa lähdettiin perusasioista. • Oli hyvä, ettei oletettu mitään aikaisempaa kokemusta. • Koulutusta oli pari kertaa. • Asioita käytiin yleisellä tasolla läpi. • Koulutus olisi voinut olla pidempi. • Koulutuksessa selkiytyi mentoroinnin idea. • Ryhmänohjaukseen sai tietoa. • Koulutukset olivat hyviä lähtökohtia.
	Prosessin aloittamisen kokemukset	<ul style="list-style-type: none"> • Kiva kokemus. • Mentorointi alkoi hyvin. • Tutustumisen jälkeen mentorointi sujui paremmin. • Alkuun jännittynyt tilanne, sillä emme tunteneet toisiamme. • Jännitti sitä, että lähtevätkö he tähän mukaan. • Heillä oli ennako asenteina, ettei heitä kiinnosta.

	Proessin päättämisen kokemukset	<ul style="list-style-type: none"> • Lopetus meni ihan hyvin. • Viimeisellä kerralla olivat kohteliaita. • Lopetus meni rennosti. • Oli helppoa hyvästellä ja lopettaa toimintaa.
Mentorointisuhde	Kokemukset kohderyhmästä	<ul style="list-style-type: none"> • Kohderyhmän pitäisi olla oikea. • Kohderyhmä ei ollut aivan se, mitä projektissa haettiin. • Erilainen kuva ryhmästä. • Ei ollut oikea kohderyhmä. • Kohderyhmää ei saavutettu. • Hyötyjät olivat poissa. • Ohjattava ryhmä ei ollut kohderyhmää. • Konteksti muuttui, koska nuoret eivät olleetkaan syrjäytymisvaarassa.
	Yhteistyö mentoroitavan kanssa	<ul style="list-style-type: none"> • Nuoret olivat vastaanottavaisia. • Oma ryhmä ei saanut yksityistä ohjaamista. • Isona ryhmänä haastavaa tehdä suunnitelmia. • Aikataulujen sopiminen oli hankalaa. • Oli helppoa tehdä yhteistyötä.

	Kokemukset tapaamis- kerroista	<ul style="list-style-type: none"> • Tapaamiskertoja oli aika vähän. • Tapaamiskertoja olisi voinut olla enemmän. • Aikataulujen takia oli vähän tapaa- miskertoja. • Mentorointijakso oli todella lyhyt. • Olisi vaatinut pidemmän mento- rintisuhteen. • Tapaamiskerran pituus oli lyhyt. • Aikaa pitäisi olla enemmän. • Sopisi lastensuoje- luiden yksikköön. • Tapaamisten ta- voitteiden luomi- nen osoittautui välillä haasteel- liseksi.
Mentoroinnin hyödyt	Mentoroinnin koetut hyödyt	<ul style="list-style-type: none"> • Nuoret kokivat saaneensa uusia ystäviä. • Nuorten välit lähenivät. • Pieniä vaikutuksia saattaa olla. • Nuoret tykkäsivät. • Ehkä nuorten elä- mänlaatu para- nee. • Nuoret saivat uu- sia kavereita. • Nuoret kokivat positiivisena oman osaami- sensa näyttämi- sen.
	Mentoreiden kehittyminen	<ul style="list-style-type: none"> • Oppi ohjaamaan. • Aikataulut ke- hittyi.

		<ul style="list-style-type: none"> • Ryhmän- ja yksilönohjaamisen korostuminen. • Ryhmän- ja yksilönohjaus parantui. • Oma varmuus lisääntyi. • Esiintymistaidot kehittyivät. • Tapahtumien järjestely parantui. • Auttoi kohtaamaan ja työskentelemään nuorten kanssa.
--	--	---

Taulukko 1. Kategoriataulukko

5.3 Mentoroiden kokemukset prosessista ja kokemukset hyödyistä

Kappaleessa on kuvattu mentoreiden kokemuksia prosessista ja heidän kokemukseensa mentoroinnin hyödyistä. Tekstissä on eritelty pelkistettyjen ilmaisujen kautta saatuja tuloksia yläkategorioihin peilaten. Tuloksia on avattu hyödyntäen pelkistettyjä ilmauksia.

5.3.1 Mentorointiprosessi

Tuloksien perusteella mentorointiprosessi koettiin ajallisesti vaativaksi. Vastaajat eivät pääsääntöisesti osanneet tarkentaa paljonko aikaa prosessi kokonaisuudessa vei. Vastauksista saatiin kuitenkin myös aikaikkuna 128-140 tuntia. Suunnittelu nousi vastauksista yhdeksi aikaa vievistä kokonaisuuksista mentorointiprosessissa. Vastauksista nousi myös esille, että prosessi vei enemmän aikaa kuin oli ajateltu. Vastauksista toisaalta nousee myös esille, ettei prosessi kuluttanut aikaa, eikä ollut ajallisesti kuormittavaa.

”Se nimenomaan suunnittelu vei enemmän aikaa, kun tapaamiset, milloin me mentoroitiin opiskelijoita.”

Koulutus kuului osaksi mentorointiprosessia ja vastaajat antoivat pääasiassa positiivista palautetta koulutuksesta. Vastauksista ilmenee, että koulutuksessa lähdettiin perusasioista eikä oletettu aikaisempaa kokemusta. Lisäksi koulutuksessa lähdettiin liikkeelle perusasioista. Vastaajien mukaan koulutus oli hyvä lähtökohta ja siitä saatiin tietoa ryhmänohjaukseen. Vastauksien perusteella mentorointia oli koulutuksen jälkeen helppo aloittaa ja siinä selkiytyi myös mentoroinnin idea. Tulosten perusteella koulutusta oli vain pari kertaa ja koulutusta olisi voinut olla pidempi ajanjakso.

”Ja se oli mun mielestä hyvä, että siinä koulutuksessa lähdettiin ihan perusjutuista.”

Mentorointiprosessin aloitus koettiin melko hyväksi ja kivaksi kokemukseksi. Tutustuminen paransi vastauksien perusteella mentorointia, vaikka alkuun vastaajat kokivat tilanteen jännittävänä. Vastauksista käy myös ilmi jännitys mentorointavien mukaan lähtemisestä ja vastauksista käy ilmi, että mentoreilla oli myös ennakkoasenteena, ettei mentorointia kiinnostaisi prosessi.

Prosessin lopettaminen oli vastausten perusteella mennyt hyvin ja rennosti. Toimintaa vastausten mukaan helppo lopettaa. Vastauksista nousi myös esille, että mentorointitavat olivat kohteliaita ja että heidän kanssaan oli helppo tehdä yhteistyötä.

5.3.2 Mentorointisuhde

Haastateltavat toivat esiin, että yhteistyö mentorointavien kanssa oli pääosin helppoa. Tuloksissa kävi ilmi, että isossa ryhmässä on haastavaa tehdä suunnitelmia, aikataulujen sopiminen oli hankalaa sekä oma ryhmä ei saanut yksityistä ohjaamista. Haastateltavat kuitenkin mainitsivat, että nuoret olivat vastaanottavaisia ja kohteliaita.

Melkein jokaisen haastateltavan kohdalla tuli esiin kohderyhmän sopimattomuus. Kohderyhmästä haastatteluissa tuodaan ilmi, että kohderyhmän pitäisi olla oikea, ohjattava ryhmä ei ollut oikea, hyötyjätkin olivat poissa sekä kohderyhmää ei saavutettu. Haastateltavat kuvailivat, että projektin konteksti muuttui, koska nuoret eivät olleetkaan syrjäytymisvaarassa, kuten olivat alun perin olleet kuulleet. Vastauksien perusteella myös kohderyhmä ei tällä kertaa ollut se mitä projektissa ehkä oli haettu.

”Ja sitten kun se kohderyhmä ei ihan ollutkaan se, mitä tällä koko projektilla haettiin.”

Tapaamiskerroista tuloksissa tulee esiin, että tapaamiskertoja oli aika vähän, tapaamiskertoja olisi voinut olla enemmän ja tapaamiskertojen pituus oli lyhyt. Haastateltavat mainitsivat, että mentorointisuhteen luominen olisi vaatinut pidemmän mentorointisuhteen. Koettiin myös, että mentorointi voisi soveltua vaikkapa lastensuojeluun.

”Ehkä tää ois ollu parempi johonkin lasuysikköön, ehkä vähän syrjäytyneille”

5.3.3 Mentoroinnin hyödyt

Mentoroinnin koettuihin hyötyihin mentorit vastasivat nuorten saaneen uusia ystäviä ja välien lähentymisen. Tuloksien perusteella nuoret myös tykkäsivät mentoroinnista. Vastausten perusteella nuorten saadut hyödyt voivat olla pieniä tai tuloksien mukaan elämänlaatu saattaisi parantua. Vastaajat myös sanoivat nuorten kokeneen positiivisena oman osaamisensa näyttämisen.

Vastausten perusteella mentorit myös itse kehittyivät muun muassa yksilö- ja ryhmänohjaamisen saralla. Tuloksista nousee esiin myös esiintymistaitojen, aikataulutuksen ja oman varmuuden lisääntymisenä. Tapahtumien järjestely myös kehittyi vastausten perusteella. Vastaajat myös kokivat saaneensa apua nuorten kohtaamiseen ja heidän kanssaan työskentelyyn.

5.4 Tulosten tarkastelu

Tutkimustulosten perusteella voidaan ajatella mentoroinnin olevan ajallisesti vaativa prosessi, jossa koulutuksella on suuri merkitys mentoroinnin menestykselle ja sujumiselle. Koulutus olisikin hyvä aloittaa niin sanotusti perusteista ja antaa kattava kuva mentoroinnista ja sen merkityksestä. Koulutuksen tulisi kuitenkin olla riittävän pitkä, jotta mentorit saisivat työkaluja mentorointiin. Mentorointi vaatii myös paljon suunnittelua, jotta esimerkiksi tapaamiskerrat olisivat toimivia. Mentoroinnin kannalta myös itse prosessiin varattu aika tulisi olla riittävän pitkä, jotta siitä voisi olla enemmän hyötyä. Tuloksista nousi myös esille, että ajanhallinnalliset haasteet voivat olla myös mahdollisesti tulkinnanvaraisia ja siihen saattanee vaikuttaa mentoreiden omat taidot ajanhallinnassa.

Prosessin aloittamiseen liittyvät jännitykset voivat olla ihmisten normaalia käyttäytymistä ja kokemusta uusissa tilanteissa ja ihmissuhteissa. Kuten tuloksissa huomattiin, oli mentoroinnin lopetus mennyt hyvin ja siihen vaikuttanee juurikin ihmisten tutustuminen ja lähentyminen. Prosessin kannalta olisi kuitenkin hyvä, ettei mentoreilla olisi merkittäviä ennakkoluuloja mentoroitavia kohtaan, sillä se saattaa todennäköisesti vaikuttaa aloitukseen liittyvään jännitykseen.

Mentorointia olisi ehkä hyödyllisempää toteuttaa yksilötasolla tai korkeintaan pienryhmissä, sillä kuten tuloksissa huomataan, voi iso ryhmä heikentää ryhmän toimivuutta ja toiminnan suunnittelua. Tästä voi seurata, ettei isossa ryhmässä pystytä antamaan tarpeeksi hyvää ja yksityistä ohjausta.

Yksi tuloksien kannalta merkittävä huomio on mentoroinnin oikea kohderyhmä. Mentoreilla on ollut käsitys, että mentoroitavat nuoret olisivat syrjäytymisvaarassa tai mahdollisia koulupudokkaita. Mentorointia voidaan tietysti linkittää useaan erilaiseen ihmisryhmään ja tilanteeseen, mutta haastatellut mentorit kokivat jopa koko mentoroinnin projektin kontekstin muuttuneen kohderyhmän ollessa toisenlainen kuin alun perin oli ajateltu. Mentorit myös kokivat, että juuri ne henkilöt, jotka olisivat mentoroinnista hyöttyneet, olivat poissa eikä heitä tavoitettu.

Tapaamis- tai kokoontumiskerrat ovat merkittävä osa mentorointia ja niiden määrään ja pituuteen tulisi panostaa. Lyhyet kerrat voivat olla mentoroinnin kannalta haasteellisia suhteen luomisessa mentoroitaviin. Kokonaisuutena voidaan ajatella myös mentorointisuhteen pituus voi vaikuttaa jopa mentoroinnin laatuun.

Mentoroinnin hyödyiksi voisi ajatella nuorten ryhmäytymisen mentoreiden johdolla ja niillä voisi olla pieniä vaikutuksia muun muassa nuorten elämänlaatuun. Mentorit olivat onnistuneet saamaan mentoroitaville positiivisia kokemuksia, kun nuoret olivat päässeet näyttämään omaa osaamistaan.

Prosessissa myös mentorit itse kehittyvät ja he kokivatkin kehittyneensä muun muassa yksilön- ja ryhmänohjaamisessa. Myös esiintymistaidot kehittyivät

toiminnan aikana ja voidaankin ajatella mentoroinnin olevan opettavainen kokemus myös vuorovaikutustaitojen saralla. Mentorit ilmaisivat myös kehittymisensä nuorten ohjaamisessa ja kohtaamisessa. Yleisestikin mentorointi voi opettaa ja kehittää sekä mentoria, että mentoroitavaa.

5.4.1 Kehittämiskohteet ja johtopäätökset

Mentoroinnin onnistumisen kannalta on tuloksien valossa tärkeää, että prosessiin varataan aikaa sekä koulutukseen, että tapaamisiin. Kohderyhmää kannattaisi miettiä tarkkaan, että saadaan mentoroinnin hyötyjä tuotua paremmin nimenomaan sitä tarvitseville. Mentorointi voisi soveltua parhaimmin yksilötasolle tai pienryhmille, sillä suuri ryhmä voi tuoda haasteita mentoroinnille. Vastauksien perusteella myös tämänkaltaista mentorointia voisi ajatella sovellettavan lastensuojelun ympäristöön. Mentorointi on hyvä tapa antaa ohjausta yksilölle ja ryhmälle. Prosessin myötä sekä mentorit, että mentoroitavat kehittyvät.

Tutkimuskysymyksiin saatiin vastauksia hyvin ja kattavasti. Lähtökohtaisesti mentorit olivat kokeneet prosessiin mielekkäänä ja opettavana. Rakentavaa palautetta prosessista saatiin myös hyvin. Hyödyiksi mentorit kuvasivat eri taitojen kehittymisen mentoroinnin aikana.

6 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

6.1 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen tarkoituksena oli luoda mahdollisimman luotettavaa tietoa mentoroinnista ja sen onnistumisesta. Kysymykset koskivat ainoastaan mentorointia sekä siihen liittyvää prosessia. Haastattelussa kunnioitettiin mentoroitavien ja mentorien yksityisyyttä eikä käytettäisi mentoreiden tai mentoroitavien henkilö-tietoja, sillä ne eivät olleet olennaisia itse tutkimukselle.

Teemahaastattelun kautta saadut tulokset voivat myös olla värittyneitä, joka osaltaan vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Tutkimuksessa saattaa nousta esille saadun tiedon objektiivisuus. Jotta pystyttiin tarkastelemaan aineistoa ja tuloksia objektiivisesti, tuli erottaa havaintojen luotettavuus ja puolueettomuus. Tutkijoiden tuli pyrkiä myös itse puolueettomuuteen. Varsinaista tämänkaltaista mentorin taustaa kummallakaan tutkijoista ei ole. Vaikka tuutoritaustaa toisella onkin, se saattoi mahdollisesti osaltaan heikentää haastattelussa ja tutkimuksessa objektiivisuutta. (Tuomi & Sarajärvi, 2012, s. 135-136).

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää mentoroinnin vaikutuksia ja mentoreiden kokemuksia mentoroinnista. Myös kokemus mentoroinnin hyödyllisyydestä ja mielekkyydestä oli tarkoitus selvittää. Ongelmaksi toisaalta saattoi muodostua pieni otanta. Mentoreita oli myös itsessään vähän, joten kaikkien osallistuminen haastatteluun ja tutkimukseen olisi ollut erittäin suotavaa, mutta piti muistaa vapaaehtoisuus ja mahdollisuus kieltäytyä haastattelusta. Pienen otannan vuoksi

myös tuloksia voisi jatkoa ajatellen olla hankala tuoda isommassa mittakaavassa hyötykäyttöön.

6.2 Tutkimuksen eettisyys

Jotta tutkimus noudattaisi eettisiä periaatteita, haastateltavilta oli saatava lupa haastatella. Haastattelut nauhoitettiin myös haastateltavien luvalla. Tutkimuksen tekemisessä oltiin rehellisiä ja tutkimusta tehtiin huolellisesti ja tarkasti. Haastateltaville kerrottiin avoimesti, minkälaiseen tutkimukseen he olivat osallistumassa ja muutoinkin toimittiin avoimesti. Lisäksi hankittiin tutkimuksen kannalta tarvittavat asianmukaiset tutkimusluvut. (TENK, 2013, s. 6-7).

Tutkittavilta henkilöiltä pyydettiin lupa haastatteluun ja haastattelun nauhoittamiseen. Tutkimukseen osallistuminen oli haastateltaville puhtaasti vapaaehtoista ja heillä oli oikeus kieltäytyä tutkimuksesta missä tahansa vaiheessa. Tutkimuksen kannalta ei myöskään pyydetty haastateltavilta mitään sellaista tietoa, jonka avulla olisi heitä ollut mahdollista tunnistaa. Tutkimuksen kannalta epäolennaisen materiaali myös tuhottiin asianmukaisesti. (TENK, 2009, s. 8-11).

Tässä opinnäytetyössä haastateltavat mentorit suorittivat mentoroinnin osana omia opintojaan projektiluontoisesti. Heillä oli kuitenkin myös oikeus kieltäytyä haastattelusta. Haastatteluiden nauhoitukset ja muu saatu materiaali tuhottiin, kun opinnäytetyön tulokset on julkaistu. Tutkittavat olivat toisen vuoden opiskelijoita, jolloin tarvittiin tutkimuslupa, joka anottiin Hämeen ammattikorkeakoulun hyvinvointiosaamisen yksikön johtajalta. Tämän jälkeen haastateltaville lähetettiin saatekirje ja ohjeet tutkimukseen osallistumisesta. Saatekirjeessä kerrottiin selvästi, minkälainen tutkimus on kyseessä ja kuinka haastattelut tuldtisiin toteuttamaan.

7 POHDINTA

Opinnäytetyön aiheeseen päädyttiin oman kiinnostuksen myötä. Taustalla oli myös kiinnostus nuorten ja opiskelijoiden hyvinvoinnista. Opinnäytetyö ei edennyt suunnitelman mukaisesti, osin mentorointiprosessin aikatauluista sekä omien elämäntilanteiden vuoksi. Työ eteni vaiheittain ja sykäyksittäin. Haastateltaviin oltiin yhteydessä, mutta kaikki eivät vastanneet viesteihin ja sekin toi toisaalta haasteita työn etenemiseen, sillä haastatteluita ei voitu tehdä tarpeeksi sujuvasti. Olimme kuitenkin tyytyväisiä, että saimme yli puolet kohdejoukosta haastateltua. Mentoroinnista itsessään juuri tämänkaltaisena ei ole paljoakaan tutkittua tietoa, joten osin jouduimme kuluttamaan tiedonhakuun paljonkin aikaa. Tietoa onnekksemme kuitenkin löytyi melko hyvin. Työnjakomme on ollut prosessin ajan tasaista ja olemme saaneet työn etenemään hyvässä yhteisymmärryksessä, sillä merkittäviä näkemuserojakaan ei noussut esille.

Tavoitteenamme oli kerätä tietoa mentoroinnin tuomista hyödyistä, sekä kartoittaa mahdollisia haasteita. Mielestämme pääsimme tavoitteeseen hyvin. Tarkoituksenamme oli selvittää mentoreiden kokemuksia hankkeessa ja mentoroinnin hyötyjä ja mielekkyyttä. Saimme näihin myös hyvin vastauksia. Mentoroinnissa

saattaa olla vielä kehitettävää, mutta kokonaisuudessaan meille jäi tunne, että mentorointi oli onnistunut.

Haastatteluja tehtäessä tuli ilmi, ettei hankkeen kohderyhmä vastannut mentoreiden odotuksia ja ettei mentorointiin ollut varattu tarpeeksi aikaa. Siitä huolimatta mentorit olivat kokeneet mentoroinnin mukavana kokemuksena ja hyödyllisenä. Mentoroinnin voidaan kuitenkin nähdä edistävän mentoroitavien yleistä elämänlaatua ja luovan tiiviimpää ryhmähenkeä mentoroitavien välillä. Haastattelut itsessään menivät hyvin ja mentoreille annettiin aikaa vastaamiseen. Tilanteet olivat muutoinkin pääasiassa rentoja keskustelutilaisuuksia. Haastattelut saatiin sovittua sujuvasti, vaikka olimmekin liikkeellä verrattain myöhään syksyllä.

Opinnäytetyön työstäminen on myös vienyt aikaa ja omien henkilökohtaisten aikataulujen vuoksi on työstö ajoittain viivästynyt, eikä opinnäytetyö siinä mielessä edennyt aivan ajallaan.

LÄHTEET

Absetz, P., Ollila, H. & Winell, K. (2018). Elämäntapamuutoksen ohjaus tupakasta vieroituksessa. Haettu 26.10.2018 osoitteesta <https://www.kaypa-hoito.fi/nix01827#R1>

Alayan, A., Huffman, L., Lefdahl-Davis, E. & Stancil, J. (2018). The impact of life coaching on undergraduate students: A multiyear analysis of coaching outcomes. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*. 2018, Vol 16(2) ss. 69-83 Haettu 25.10.2019 osoitteesta <https://radar.brookes.ac.uk/radar/items/e64bd549-a8ce-4056-9090-340e48e0d1d0/1/>

Euroopan unioni. (n.d.). *Euroopan sosiaalirahaston rahoittaman hankkeen kuvaus*. Effective Mentoring EM. Haettu 17.11.2018 osoitteesta <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektkoodi=S20955>

Heinonen, I. (n.d.) Mentoroinnista apua uralle. Opetushallitus. Haettu 28.11.2019 osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/mentoroinnista-apua-uralle>

Helsingin yliopiston ryhmämentorointisivut. (n.d.). *Mentorointi*. Haettu 8.3.2019 osoitteesta https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/?page_id=81

Holzheimer, P., Levine, J., Malhotra, S. & Williams, L. (2004). The good-enough mentoring relationship. *Academic psychiatry*. 28/2004. Haettu 28.11.2019 osoitteesta https://www.researchgate.net/profile/John_Levine/publication/8411985_The_Good-Enough_Mentoring_Relationship/links/5702b06308aea09bb1a30223/The-Good-Enough-Mentoring-Relationship.pdf

Isotalo, M. (2010). *Mentorointiopas*. Haettu 17.11.2018 osoitteesta <https://akavanerityisalat.fi/files/2618/Mentorointiopas.pdf>

Kauppinen, I. (2014). *Onnistunut ohjaus. Nuorten kokemuksia ohjauksesta työpajalla*. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Haettu 9.5.2019 osoitteesta <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/45307/URN%3aNB%3afi%3ajyu-201502121299.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kananen, J. (2014). Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä – Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Juvenes Print.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. (2013). *Tutkimus hoitotieteessä*. Helsinki: Sanoma Pro.

Kuopias, P. & Salo, M. (2014). Mentorointi 4.0. Haettu 4.11.2019 osoitteesta <https://verkkokirjahylly-almatalent.fi.ezproxy.hamk.fi/teos/HACBFXJTFF#piste:b425>

Lamminen, C. (2019). Mentorin kokemuksia ammatillisesta kasvusta Turun yliopiston mentorointiohjelmassa. Haettu 11.11.2019 osoitteesta

https://www.utu.fi/sites/default/files/public%3A//media/file/Lamminen_Clarissa_Mentoreiden%20kokemuksia%20ammatillisesta%20kasvusta.pdf

Straus, S., Johnson, M., Marquez, C. & Feldman, M. (2013). Characteristics of Successful and Failed Mentoring Relationships: A Qualitative Study Across Two Academic Health Centers. *Acad Med.* 1/2013. Haettu 17.11.2018 osoitteesta <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3665769/>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2019). Nuorten syrjäytyminen. Haettu 8.5.2019. osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon-tu-eksi/nuorten-syrjaytyminen>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2013). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Haettu 26.11.2018 osoitteesta https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2009). Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakoarvioinnin järjestämiseksi. Haettu 26.11.2018 osoitteesta <https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2012). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Vantaa: Hansaprint Oy.

Teemahaastattelu-Teemat

Haastattelun teema-alueet

Mentorin näkökulma

Mentorointi prosessina

Kuinka paljon aikaa mentorointi on vienyt kokonaisuudessaan?

- Millainen koulutus oli ja kuinka se auttoi mentoroinnissa?
- Kuinka mentorointi alkoi ja millaisia kokemuksia siitä on?
- Millainen lopetus mentorointiprosessissa oli ja millaisia kokemuksia siitä on?

Minkälaisena näet prosessin?

- Millaisia kokemuksia tavoitteiden muodostamisesta on?
- Millaisia kokemuksia mentoroinnin sisällöistä on?
- Millaisia menetelmiä mentoroinnissa käytettiin ja millaisia kokemuksia niistä tuli?

Mentoroinnin hyödyt

Haastattelussa perehdymme, kuinka mentori kokee mentoroinnin onnistuneen. Häneltä selvitetään, mitä hän on mentoroinnissa kokenut hyvänä ja hyödyllisenä.

Mikä merkitys mentoroinnilla on ollut mentoroijille?

Mikä merkitys mentoroinnilla on ollut mentoroitaville?

Millainen ohjaus on mentoroinnin kannalta hyödyllistä?

- Millaisia tavoitteita ohjaukselle asetettiin ja kuinka niihin päästiin?

Mitä koet mentoroinnin tuoneen nuorelle?

Mitä kehitettävää näet mentoroinnissa ja mentorointiprosessissa?

Yhteistyö mentoroitavan kanssa

Kuinka olet kokenut suhteen mentoroitavan kanssa?

Millaista mentoroitavan kanssa on ollut tehdä yhteistyötä?