



Laurean sosionomiopiskelijoiden kokemuksia lastensuojeluun suuntautuvasta mentorointioh- jelmasta

Isabella Palmunen



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Laurean sosionomiopiskelijoiden kokemuksia lastensuojeluun
suuntautuvasta mentorointiohjelmasta**

Isabella Palmunen
Sosiaalialan koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Kesäkuu, 2022

Isabella Palmunen

Laurean sosionomiopiskelijoiden kokemuksia lastensuojeluun suuntautuvasta mentorointiohjelmasta

Vuosi

2022

Sivumäärä

40

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Laurean sosionomiopiskelijoiden kokemuksia lastensuojeluun suuntautuvasta mentorointiohjelmasta. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä koululähtöisiä lastensuojelupalveluita tuottavan Go Strong Oy:n kanssa. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat mentorointiohjelmaan osallistuvat Laurean sosionomiopiskelijat.

Opinnäytetyön avulla pyrittiin saamaan vastaus kysymykseen: Millaisia kokemuksia Laurean sosionomiopiskelijoilla on lastensuojeluun suuntautuvasta mentorointiohjelmasta? Opinnäytetyön viitekehys muodostuu lastensuojeluun suuntautuvasta mentorointiohjelmasta, lastensuojelun prosessista, mentoroinnista, ammatti-identiteetistä ja sen kehittymisestä sekä vuorovaikutuksen merkitys asiakastyössä. Opinnäytetyö on laadullinen tutkielma. Aineistonkeruumenetelmänä hyödynnettiin fokusryhmähaastattelua. Aineiston analyysissä hyödynnettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysia.

Tulosten perusteella mielikuvat lastensuojelusta, ammatti-identiteetin kehittyminen ja ymmärrys asiakastyössä tapahtuvan vuorovaikutuksen merkityksestä vahvistuivat mentorointiohjelman aikana. Tuloksissa nousi esille myös kokemukset mentoroinnin käytännön toteutuksesta. Opiskelijat toivoivat mentorointiohjelman pienryhmätapaamisiin ennalta suunniteltuja teemoja, jotka selkeyttäisivät tapaamisen rakennetta. Lisäksi tuloksista nousi opiskelijoiden toive opiskelijoiden keskeiselle ryhmätapaamiselle. Näiden tapaamisten tarkoituksena olisi yhteinen reflektio sekä palautteen kerääminen mentorointiohjelman toteuttajalle, jonka kerääjänä toimisi ennalta määritetty tutor. Opiskelijat katsoivat, että ensi syksynä toimiva tutor voisi olla yksi tämän kevään 2022 toimintakaudella osallistuneista opiskelijoista.

Asiasanat: lastensuojelu, mentorointiohjelma, mentorointi, ammatti-identiteetti, vuorovaikutus

Isabella Palmunen

Laurea Social Services student's experiences about the mentoring programme oriented to child welfare

Year

2022

Pages

40

The purpose of this thesis was to chart out experiences from Laurea social service students about the mentoring programme oriented to child welfare. The thesis was conducted in cooperation with Go Strong Oy which provides education-oriented child welfare services. Laurea social services students were the target group.

The study question in the thesis was: What kind of experiences did the students have with the mentoring programme oriented in child welfare? The framework of the thesis is based on a mentoring programme oriented in child welfare, the process of child welfare, mentoring, profession identity and development and interaction in client work. The thesis is a qualitative study. The research data was collected through a focus group interview.

Based on the results the mental image of child protection, professional identity development and understanding about interaction in client work were strengthened during the mentoring program. The results also highlighted the experiences of practical implementation in mentoring. The students hoped for small group meetings before the planned themes, as that would clarify the structure of the meetings. Additionally, the results indicated a need for a student centric group meeting. The purpose of these meetings was to have a common reflection to collect the feedback for the mentoring program executor who would be a predefined tutor. The students also proposed that the tutor of the next autumn could be a student that was part of the mentoring programme in the spring of 2022.

Keywords: child welfare, mentoring program, mentoring, profession identity and development, interaction

Sisällys

1	Johdanto	8
2	Lastensuojeluun suuntautuva mentorointiohjelma	9
3	Lastensuojelu	10
4	Mentorointi	12
5	Ammatti-identiteetti ja sen kehittyminen	13
6	Vuorovaikutus asiakastyössä	13
7	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet	15
8	Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat	15
8.1	Laadullinen tutkimus	16
8.2	Aineistonkeruumenetelmä ja kohderyhmä	16
8.3	Aineiston analyysi	18
9	Tulokset	20
9.1	Lastensuojeluun liittyvien mielikuvien vahvistuminen	20
9.2	Ammatti-identiteetin kehittyminen	22
9.3	Ymmärrys asiakastyön vuorovaikutuksen merkityksen vahvistumisesta	23
9.4	Kokemukset mentoroinnin käytännön toteutuksesta	24
10	Eettisyys	26
11	Luotettavuus	27
12	Johtopäätökset ja pohdinta	28
	Lähteet	31
	Kuviot	34
	Taulukot	34
	Liitteet	35

1 Johdanto

Median luoma kuva lastensuojelusta antaa herkästi yksipuolisen näkökulman alasta. Lapsen vuoksi (2021) tekemän selvityksen mukaan sosionomiopiskelijoiden mielestä merkittävin tekijä lastensuojelun kielteisen mielikuvan muodostumisessa on ollut julkisuuskuva. Kyselyyn vastanneista sosionomiopiskelijoista 76% eli suurin osa oli tätä mieltä. (Tiili & Kuokkanen 2021, 43.) Samaan aikaan esimerkiksi lastensuojelun sijaishuollon on ollut vaikea saada rekrytoitua riittävästi koulutettua henkilökuntaa. Haasteena sijaishuollossa on ollut pätevien työntekijöiden rekrytoiminen ja sitouttaminen työhön. (Tiili & Kuokkanen 2021, 6). Yhtenä vaihtoehtona tilanteen helpottamiseksi on kokeiltu mentorointia. Viime vuosina ainakin pääkaupunkiseudulla ja Varsinais-Suomessa on kehitetty hankkeiden avulla mentorointia lastensuojelun sosiaalityössä, jonka avulla aloittelevat sosiaalityöntekijät ovat saaneet tukea kokeneemalta kollegalta. Mentoroinnin puolesta on hiljattain kirjoitettu esimerkiksi mielipidekirjoitus. Raespuro (2021) esittää joulukuussa Helsingin Sanomille kirjoittamassaan mielipidekirjoituksessa, että mentorointi voisi olla ratkaisu lastensuojelun sosiaalityön työvoimapulaan ja työntekijöiden vaihtuvuuteen. Tarve mentoroinnille lastensuojelun työkentällä on siis olemassa. Mentorointia ei ole tiedettävästi aiemmin kuitenkaan toteutettu sosiaalialan opiskelijoille eikä siitä löydy aiempaa suomalaista tutkimusta. Sosionomiopiskelijat voivat mahdollisesti hyötyä lastensuojelun ammattilaisten antamasta mentoroinnista opiskeluiden ohella. Go Strongin kehittämä lastensuojelun mentorointiohjelma on tiedettävästi Suomessa uudenlainen konsepti.

Läpi sosionomiopintojen vuorovaikutus ja siihen liittyvät kysymykset ovat kiinnostaneet minua opinnoissani eniten. Millaista on hyvä kohtaaminen ja vuorovaikutus asiakastyössä? Monelle lastensuojelun asiakkaalle suhteissa oleminen on saattanut näyttäytyä haavoittavana ja rikkovana, joissa ei ole ollut tilaa kunnioittavalle kohtaamiselle eikä luottamuksellisen suhteen rakentumiselle. Sosionomin työtä puolestaan ohjaavat lainsäädäntö ja vahva ammattietiikka, jotka asettavat tietyt raamit ja ehdot asiakkaiden kohtaamiselle ja vuorovaikutukselle. Talentian (2017, 11) mukaan sosiaalialalla työskentelevän ammattilaisen työ perustuu ihmisarvon ja ihmisoikeuksien kunnioittamiseen. Asenteella, jolla koostamme toisen ihmisen on suurempi merkitys vuorovaikutuksessa kuin tietyillä sanoilla tai toimilla. Parhaimmillaan onnistunut kohtaaminen asiakkaan kanssa voi saada asiakkaan elämässä valtavia muutoksia. (Mönkkönen 2018, luku 1.)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää mentorointiohjelmaan osallistuvien Laurean sosionomiopiskelijoiden kokemuksia lastensuojeluun suuntautuvasta mentorointiohjelmasta. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa mentorointiohjelman kehittämiseksi. Mentoroinnista vastasi koululähtöisiä lastensuojelupalveluita tuottava yritys Go Strong Oy, joka toimii

Laurean yhteistyökumppanina. Opinnäytetyö on laadullinen tutkielma, jossa käytettiin fokusryhmähaastattelua aineistonkeruumenetelmänä. Aineiston keruussa hyödynnettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Tässä opinnäytetyössä teoreettinen viitekehys muodostuu lastensuojelun mentorointiohjelmasta, lastensuojelusta, mentoroinnista, ammatti-identiteetin kehitymisestä sekä vuorovaikutuksesta asiakastyössä. Opinnäytetyö pyrki vastaamaan, millaisia kokemuksia Laurean sosionomiopiskelijoilla on lastensuojeluun suuntautuvasta mentorointiohjelmasta.

2 Lastensuojeluun suuntautuva mentorointiohjelma

Go Strong Oy toteutti Laurean sosionomiopiskelijoille lastensuojelun työhön suunnattua mentorointia keväällä 2022. Go Strong on koululähtöisiä avo- ja laitoshuollon palveluita tarjoava yritys. Go Strongin toiminta pohjautuu arvoihin, joita ovat vastuullisuus, positiivisuus ja päämäärätietoisuus. Yritys tarjoaa avohuollon palveluina perhetyötä, tukijaksoja, koulutukea sekä jälkihuoltoa, joiden tavoitteena on koulunkäynnin tukeminen sekä vanhemmuuden ja perheen tukeminen. Laitoshuollon palveluita yritys tuottaa pääkaupunkiseudulla pitkäisaikaisiin sekä kiireellisiin sijoituksiin. (Go Strong 2022.)

Lastensuojeluun suuntautuva sosionomiopiskelijoille tarkoitettu mentorointiohjelma on Go Strongin ideoitu pilottikokeilu, jollaista ei ole aikaisemmin tiedettävästi järjestetty. Toiminnan keskiössä oli opiskelijälähtöisyys. Tällä tarkoitetaan, että ohjelma perustui opiskelijoita kiinnostaviin lastensuojeluun liittyviin aiheisiin ja teemoihin, joita käsiteltiin sekä pienryhmä- että parimentorointina. Opiskelijat sitoutuivat mentoroinnin aikana osallistumaan näihin tapaamisiin, joita järjestettiin kaksi kertaa kuussa. Pienryhmämentorointia järjestettiin kerran kuussa. Parimentorointia varten opiskelijoilla oli mahdollisuus varata keskustelu-aika kerran kuussa henkilökohtaisen mentorin kanssa. Ennen tapaamista opiskelijat ilmoittivat mentoreille itseään kiinnostavia aiheita ja teemoja, joita he toivovat käsiteltäväksi tapaamisen aikana. Tällöin mentoreille jäi aikaa valmistella teemaan liittyvää tapaamista. Mentoreina toimivat tehtävään ennalta määritetyt Go Strongin työntekijät, joita oli yhteensä neljä. Mentoreina toimi kaksi sosionomia, psykologi ja erityisopettaja.

Syksyllä 2021 Go Strong esitteli Laurean sosionomiopiskelijoille mentorointiohjelmansa ja siihen liittyvän aikataulusuunnitelman. Mentoroinnista kiinnostuneet sosionomiopiskelijat valittiin videohaastattelun perusteella, jossa opiskelijoiden tuli kertoa lyhyesti itsestään sekä perustella halukkuutensa ohjelmaan osallistumisesta. Videohaastattelun pohjalta mentorointiohjelmaan valikoitui yhteensä neljä sosionomiopiskelijää. Mentoroinnin aikana oli mahdollista kirjoittaa oppimispäiväkirjaa, joka oli vapaavalintainen. Neljästä opiskelijasta kaksi kirjoittivat mentoroinnin aikana oppimispäiväkirjaa, jonka avulla he refleктоivat ajatuksiaan ja oppimaansa lastensuojeluun liittyvien aiheiden ja keskustelujen pohjalta. Joulukuussa 2021 Go

Strong järjesti tapaamisen omista tiloissaan Espoossa, jossa mentorointiohjelmaan valitut opiskelijat kokoontuivat mentoreiden kanssa. Tapaamisen tarkoituksena oli tutustuminen sekä orientoituminen tulevaan mentorointiohjelmaan. Tammikuussa 2022 mentorointiohjelma käynnistyi suunnitellusti yhteisellä pienryhmämentoroinnilla. Vallitsevan koronatilanteen vuoksi tapaamiset jouduttiin lopulta järjestämään Teamsin välityksellä. Ainoastaan toukokuun pienryhmätapaaminen pystyttiin toteuttamaan fyysisesti Go Strongin omista tiloissa. Mentorointiohjelman ensimmäinen toimintakausi jatkui toukokuuhun 2022 asti. Mentorointiohjelma saa jatkoa tulevana syksynä 2022.

3 Lastensuojelu

Lastensuojelun lähtökohtana on pyrkiä toimimaan lapsen edun mukaisesti (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022a). Laissa lapsen hullosta ja tapaamisoikeudesta (361/1983) määritellään, että lähtökohtaisesti vanhemmilla tai huoltajilla on vastuu lapsen hyvinvoinnista ja tasapainoisesta kehityksestä. Lastensuojelun velvollisuutena on kuitenkin tarpeen vaatiessa järjestää välttämättömät palvelut ja tukitoimet vanhemmille, huoltajille sekä lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastuussa oleville henkilöille (Lastensuojelulaki 414/2017).

Lastensuojelu ja siinä tehtävä työ muodostuu erilaisista prosesseista. Työprosesseja ovat lastensuojelutarpeen selvittäminen, avohuolto, kiireellinen sijoitus, sijaishuolto ja jälkihuolto. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022a.) Lastensuojelun prosessi käynnistyy lastensuojeluilmoituksella tai hakemuksella sosiaalitoimessa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022). Lastensuojeluilmoitus tehdään heti, kun lapsesta herää huoli. Ilmoituksen voi tehdä kuka tahansa. Tiettyillä tahoilla ja ammatteihin kuuluvilla henkilöillä on siihen kuitenkin lain säätämä velvoite. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022b). Sosiaalitoimen on arvioitava välittömästi kiireelliset lastensuojelutarpeet. Muissa tapauksissa sosiaalityöntekijän tulee arvioida seitsemän arkipäivän kuluessa, onko tarvetta tehdä lastensuojelutarpeen arvio. Lastensuojelutarpeen arviosta vastaa sosiaalitoimen sosiaalityöntekijä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.) Sosiaalityöntekijän tehtävänä on selvittää, millaiset ovat lapsen kasvuolosuhteet sekä arvioida niiden tilannetta. Lisäksi lastensuojelutarpeen arviossa sosiaalityöntekijän tehtävänä on selvittää ja arvioida huoltajien tai muiden lapsen hoidosta vastaavien henkilöiden mahdollisuus huolehtia lapsen hoidosta ja kasvatuksesta. Tarvittaessa sosiaalityöntekijä voi olla yhteydessä lapsen läheisiin henkilöihin, yhteistyötahoihin tai asiantuntijoihin. Lastensuojelutarpeen arvion tulee olla valmistunut kolmen kuukauden sisällä ilmoituksen vireille tulosta. (Lastensuojelulaki 414/2017.)

Lastensuojelun asiakkuus käynnistyy, kun on ruvettu kiireellisiin toimenpiteisiin tai lastensuojelutarpeen selvityksen aikana tai sen valmistumisen jälkeen tarvitaan lastensuojelullisia palveluita. Mikäli lapsi voi saada tilanteen edellyttämiä ja tarpeen vaatimia palveluita

sosiaalihuoltolain avulla, ei lastensuojelun asiakkuutta käynnistetä. Palvelutarpeen arviointi ja lastensuojelutarpeen selvittäminen ei edellytä lastensuojelun asiakkuutta. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022b.)

Lastensuojelun asiakkuuden alkaessa lapselle tulee tehdä asiakassuunnitelma. Suunnitelman laatiminen koskee lastensuojelun tukitoimia: avohuoltoa, sijaishuoltoa sekä jälkihuoltoa. Sen sijaan tilapäinen neuvonta tai ohjaus ei edellytä asiakassuunnitelman laatimista. Huolellisesti laadittu suunnitelma toimii lastensuojelutyötä ohjaavana dokumenttina. Asiakassuunnitelma on tehtävä sekä tarkastettava yhteistyössä lapsen, huoltajan tai lapsen laillisen edustajan kanssa, mikäli tälle ei ole rajoittavia tekijöitä. Lähtökohtana on, että suunnitelma tehdään yhteistyössä asiakkaan kanssa. Yhteistyössä laadittu suunnitelma voi sisältää myös erimielisyyksiä, jolloin kyseisten asioiden tulee tulla ilmi suunnitelmasta. Joissain tapauksissa asianosaiset saattavat vastustaa suunnitelman tekemistä tai eivät halua osallistua sen laatimiseen. Tällaisessa tilanteessa suunnitelma on joka tapauksessa laadittava ja saatettava päätökseen. Asiakassuunnitelmaan tulee kirjata tarkasti, mihin asioihin toimenpiteillä ollaan vaikuttamassa. Suunnitelmaan on kirjattava lapsen ja perheen tuen tarve sekä niiden pohjalta kohdistettavat tarvittavat palvelut ja muut tuen muodot. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021c.)

Lapsi voidaan tilanteen edellyttäessä sijoittaa kodin ulkopuolelle tai alkaa tarvittaviin muihin toimenpiteisiin. Näiden toimenpiteiden tavoitteena on turvata, että lapsi saa tarvittavan hoidon ja huolenpidon. Kunnan tehtävänä on valvoa, että lastensuojelutyöhön liittyvät palvelut järjestetään laadukkaasti kunnassa esiintyvien tarpeiden mukaisesti. (Lastensuojelulaki 414/2017.) Kunta voi tuottaa palvelut itse tai ostaa ne palveluntuottajalta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.)

Lähtökohtaisesti pyritään ensin hyödyntämään avohuollon tukitoimia huostaanoton ja sijaishuollon järjestämisen sijasta. Avohuollon tukitoimien tavoitteena on tukea lapsen suotuisaa kehitystä. Lisäksi tukitoimilla pyritään tukemaan sekä vahvistamaan vanhemman tai huoltajan kasvatukseen liittyviä kykyjä. Kun lastensuojelun tukitoimien tarve on todettu, on sosiaalitoimen järjestettävä viipymättä tarvittavat palvelut. Avohuollon tukitoimien järjestämisessä on kuitenkin huomioitava, että tukitoimien avulla voidaan huolehtia lapsen edun mukaisesta riittävän huolenpidon toteutumisesta. Jos lapsen edun mukaista huolenpitoa ei voida varmistaa avohuollon tukitoimien avulla, on ryhdyttävä huostaanottoon. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021d.)

Huostaanottoon päädytään, jos lapsen kasvuolosuhteiden todetaan vaarantavan vakavasti lapsen kasvua ja kehitystä tai lapsi vaarantaa vakavasti omaa kasvuaan ja kehitystään esimerkiksi päihteiden käytöllä. Huostaanotto voidaan kuitenkin tehdä vain, mikäli voidaan osoittaa avohuollon tukitoimien riittämättömyys lapsen edun mukaisen huolenpidon toteutumisessa ja

todetaan sijaishuollon olevan tilanteessa lapsen edun mukainen toimenpide. (Lastensuojelulaki 414/2017.)

Kun sijaishuolto tai pitkä avohuollon sijoitus päättyy, on lapsella tai nuorella oikeus saada tukea jälkihuollosta. Jälkihuollon tavoitteena on tukea nuorta sijaishuollosta siirtymisen jälkeen. Jälkihuolto on tavoitteellista ja pitkäkestoista työskentelyä, jonka tehtävä on tukea nuorta itsenäistymisessä. Työskentely pohjautuu aina lapsen ja nuoren yksilöllisiin tarpeisiin. Jälkihuolto tarjoaa lapselle tai nuorelle kokonaisvaltaista tukea. Jälkihuollon tukitoimilla voidaan auttaa asumiseen, koulutukseen, terveydenhoitoon, toimeentuloon ja psyykkiseen tai sosiaalisen toimintakykyyn liittyvissä asioissa. Jälkihuollon velvollisuus päättyy, kun asiakas täyttää 25 vuotta tai viiden vuoden jälkeen lastensuojelun asiakkuuden päättymisestä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022e.)

4 Mentorointi

Mentoroinnilla tarkoitetaan oppimis- ja vuorovaikutussuhdetta, joka mahdollistaa tiedon ja kokemusten jakamisen, ohjaamisen sekä hiljaisen tiedon välittämisen (Luhanka-Aalto, 3). Mentorointi perustuu luottamukselliseen vuorovaikutussuhteeseen mentorin ja aktorin välillä. Sisältö pohjautuu aktoria kiinnostaviin aiheisiin, kysymyksiin sekä tavoitteisiin. Mentorilla tarkoitetaan henkilöä, joka sitoutuu avustamaan aktoria ammatillisessa kehittämisessä. Aktorilla puolestaan tarkoitetaan henkilöä, joka on halukas kehittymään ja valmis sitoutumaan vuorovaikutussuhteeseen (Kupias & Salo 2014, 11-12.)

Mentoroinnilla on käsitteenä pitkät perinteet. Sen tavoitteena on kannustaa, tukea, voimaannuttaa sekä luoda uutta. Mentorointia on määritelty ajan saatossa eri tavoin. Ensimmäisen sukupolven eli niin kutsutun perinteisen määritelmän mukaan mentorointi on nähty tiedonsiirtona, joka on toteutunut kokeneemalta henkilön kautta nuoremmalle henkilölle. Määritelmässä asetelma mentorin ja aktorin välillä on nähty siten yksipuolisena, jossa aktorin on katsottu olevan passiivinen ja ainoastaan vastaanottava osapuoli. Tällaisessa asetelmassa riskinä on ollut, että mentori siirtää aktorille esimerkiksi toimimattomia käytänteitä. Toisen sukupolven määritelmässä on sen sijaan nostettu aktorin aktiivista roolia. Kolmannen sukupolven määritelmässä korostetaan valmentamista ja ohjauksen merkitystä oppimisprosessissa. Uusimpana määritelmänä eli neljännen sukupolven mukaan, mentorointi nähdään dialogisuuteen ja vertaisuuteen pyrkivänä. (Jokelainen 2015, 99.)

Mentorointia voidaan toteuttaa pari- tai pienryhmämentorointina, joista jälkimmäisessä mentoroitavia on useampia samanaikaisesti (Luhanka-Aalto, 3). Parimentoroinnin hyötyjä ovat joustavuus ja mahdollisuus muodostaa nopeasti luottamuksellinen vuorovaikutussuhde. Esimerkiksi kahden henkilön aikataulujen yhteensovittaminen on helpompaa kuin useamman

henkilön aikataulujen yhteensovittaminen. Pienryhmämentorointi sen sijaan mahdollistaa tehokkuuden sekä osaamisen ja kokemusten laajemman jakamisen. Sen avulla aktorit voivat oppia ja saada tukea toisiltaan (Kupias & Salo 2014, 26-27.)

Ammatillisen kasvun kannalta on tärkeää, että ohjaussuhde on reflektiivinen. Ohjauksen avulla voidaan edistää oppimista sekä luoda tila ammatilliselle kasvulle ja itsereflektiolle. Onnistunut mentorointisuhteen kesto on suotava olla sopivan pitkä, jotta mentoroinnin aikana ohjaussuhde voisi rakentua syväksi sekä sisällöltään monipuoliseksi. (Saarikoski & Kantola 2006, Tuomikosken 2020, 27.)

5 Ammatti-identiteetti ja sen kehittyminen

Ammatti-identiteetillä tarkoitetaan käsitteenä ihmisen yksilöllistä käsitystä omasta ammattilaisuudesta sekä itsestä ammattilaisena. Ammatti-identiteetti muodostuu monista eri tekijöistä, jonka kehittymiseen vaikuttavat yksilön elämän historia, nykyinen elämäntilanne, minäkäsitys, arvot, uskomukset sekä henkilökohtainen ymmärrys työstä ja siinä kehitymisestä. (Valtonen 2015, 93.) Raatikainen, Rahikka, Saarnio & Vepsä (2018, 35) mukaan ammatti-identiteettiin kuuluvat myös työhön yhdistyvät arvot ja eettiset tekijät.

Ammatti-identiteetti muuttuu ja kehittyy läpi työuran, jolloin se on alati muuttuva ja muovautuva (Valtonen 2015, 94). Alkuvuosina ammatti-identiteetti rakentuu usein vahvasti työntekijän kiinnittämiin huomioihin työpaikalla ns. oikein tekemisestä ja uusien toimintamallien ja käytäntöjen haltuun ottamisesta. Työ on siten lähinnä suorittamista, jonka aikana omakсутaan samalla työyhteisön normit ja tavat. Myöhemmin ammatti-identiteetin kehittyessä työntekijälle tulee tilaa pohtia omia persoonallisia tapoja ja merkityksiä tehdä työtään. (Raatikainen ym. 2015, 36.)

Ammatti-identiteetti tarvitsee kehittymisen tueksi ohjausta sekä pedagogisia ratkaisuja, työvälineitä ja palautetta. Hyviä esimerkkejä näistä ovat esimerkiksi oppimispäiväkirjat, kirjoitustehtävät, keskustelut ja esitelmät. Tällaiset menetelmät mahdollistavat kokemuksellisen tiedon reflektoinnin ja käsitteellistämisen, jonka avulla uusi tieto ja taito yhdistyy, laajentuu ja syventyy. (Raatikainen 2015, 37.)

6 Vuorovaikutus asiakastyössä

Sosiaalialalla ammatillinen työskentely rakentuu pohjimmiltaan ihmisarvon ja ihmisoikeuksien kunnioittamiseen ja sosiaaliseen oikeudenmukaisuuden toteutumiseen (Talentia 2017, 7). Iso-talus & Rajalahti (2017, luku 1) mukaan ammatillinen vuorovaikutus opitaan alalle tyypillisissä

vuorovaikutustilanteissa, jotka ovat yhteydessä alalla vallitseviin arvoihin, normeihin ja hyväksytyihin käytänteisiin. Työtä ohjaavat arvot ja etiikka voidaan nähdä sosiaalialalla ammatillisen vuorovaikutuksen perustuviin raameihin, jonka pohjalta asiakkaita kohdataan.

Talentian (2017, 31) mukaan sosiaalialan työ on suhdeperustaista, jonka pohjana on luottamuksellisen asiakassuhteen rakentaminen asiakkaan ja työntekijän välille. Luottamus on merkittävä osa ihmisten auttamista (Raatikainen 2015, 56). Asiakkaan arvostaminen ja kunnioittaminen sekä lain puitteissa hänelle merkityksellisten asioiden salassapito ovat tärkeitä tekijöitä luottamuksen vahvistamisessa. Jos luottamusta ei syystä tai toisesta pääse muodostumaan asiakkaan ja työntekijän välille, on tavoitteellinen muutoksiin tähtäävä työskentely hyvin epätodennäköistä. (Raatikainen ym. 2019, 127.)

Särkelän (2001) mukaan hyvään asiakassuhteeseen kuuluvat luottamus, hyväksyminen, välittäminen ja jämäkkyys (Ahonen 2015, 44). Kanninen & Uusitalo (2015, 108-109) puolestaan toteavat, että asiakkaan ennakkoluuloton kuuleminen edellyttää työntekijältä asiakkaan kunnioittamista ja arvostamista riippumatta esimerkiksi asiakkaan sukupuolesta, iästä, kulttuurisesta taustasta, sosioekonomisesta asemasta tai hänen teoistaan. Kohtaamisen tavalla on suuri merkitys siinä, tukeeko se ihmisen kasvua vai ei. Pahimmillaan kohtaaminen voi tukahduttaa toisen ihmisen. (Nivala & Rynänen 2020, 190.) Onnistunut yhteistyösuhde onkin tutkimusten perusteella tärkein muutosta edistävä tekijä (Kanninen & Uusitalo 2015, 297).

Aitous ja realismi tukevat vuorovaikutussuhdetta asiakkaan ja työntekijän välillä. Aitous merkitsee, että molemmat osapuolet suhteessa kykenevät olemaan aitoja ja välittömiä. Aitousdella tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että työntekijän sanaton vuorovaikutus on yhtenäistä sanallisen vuorovaikutuksen kanssa. Sen sijaan sanallisen ja sanattoman vuorovaikutuksen ristiriitaisuus yleensä herättää voimakasta epäluottamusta. Realismilla tarkoitetaan toisen osapuolen mahdollisimman realistista havainnoimista siten, että toinen kokee sen myös itselleen sopivana. (Kanninen & Uusitalo 2015, 303.)

Dialogisen vuorovaikutuksen tärkeä tekijä on vastavuoroisuus, joka mahdollistuu tilanteessa, jossa molemmat osapuolet pääsevät vaikuttamaan ja luomaan vuorovaikutusta ja sen etene mistä (Mönkkönen 2018, luku 5). Sen lähtökohtia ovat avoimuus, läsnäolo, tasavertaisuus, luottamus, keskinäinen kunnioitus ja hyväksyntä (Nivala & Rynänen 2020, 190). Dialogisessa ajattelussa ymmärretään, että jokaisen kokemukset vaihtelevat ja ovat yksilöllisiä. Tällä tarkoitetaan sitä, että vaikka maailma ja sen ympärillä olevat asiat ovat jokaiselle samoja, kokemus niistä on kuitenkin jokaisella omanlaisensa. Dialogilla pyritään luomaan yhteinen ymmärrys käsiteltävästä aiheesta, mutta se ei tarkoita, että suhteessa olevien osapuolten tulisi olla täydellisesti yhteisymmärryksessä. Liiallinen yhteisymmärrys ja siihen pyrkiminen voivat pahimmassa tapauksessa peittää ristiriidat ja mielipide-erot. (Raatikainen ym. 2018, 129-130.) Dialogi nähdään sosiaalipedagogisessa työssä tietyn tyyppisenä suhteena ja vuorovaikutuksena,

jossa ihminen nähdään ihmisenä ilman päälle liimattuja leimoja ja ennalta tehtyjä olettamuksia (Nivala & Ryyänen 2020, 191.) Dialogilla ei tarkoiteta, että asiakkaan kanssa pitäisi olla samaa mieltä kaikesta. Sen sijaan dialogi edellyttää, että asiakasta kunnioitetaan ja hänet kohdataan arvokkaana. (Nivala & Ryyänen 2020, 112.)

Dialogisen vuorovaikutuksen keskeisiä tekijöitä lasten ja nuorten kanssa ovat halukkuus luoda suhde lapseen, kiinnostua lapsesta sekä ymmärtää lapsen toimintaa ohjaavia merkityksiä. Edellä kuvatussa kohtaamisessa työntekijälle on olennaista halukkuus muuttaa perinteistä valta-asemaa sekä asettua vuorovaikutukseen, jossa asioista ja aiheista neuvotellaan. Vapaan sanan antaminen lapselle tai pelkän dialogisen tilan luominen ei vielä merkitse sitä, että dialogisuuteen olisi päästy. Jotta dialogiin lasten kanssa päästään, vaatii se työntekijältä selkeiden kehysten ja olosuhteiden luomista, jotka luovat lopulta puitteet dialogille. Näillä kehyksillä ja olosuhteilla tarkoitetaan turvallisen tilan luomista, yhdessä sovittuja sääntöjä sekä sopimista puhettavasta ja ajankäytöstä. (Tulensalo, Kalliomäki, Laimio 2021, 23-24.) Myönteistä tunnistamista voidaan pitää hyvänä esimerkkinä dialogista kohtaamista korostavasta työstä lasten ja nuorten kanssa. Sillä tarkoitetaan toimintaa ohjaavaa asennetta, jonka lähtökohtana on, että jokaisella lapsella ja nuorella on mahdollisuus tulla tunnustetuksi kohtaamisissa, joissa kunnioitetaan jokaisen omaa erityisyyttä. Tällaisessa työotteessa lapset ja nuoret pyritään näkemään vahvuuksien, onnistumisten ja voimavarojen kautta. (Nivala & Ryyänen 2020, 194.)

7 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää mentorointiohjelmaan osallistuvien Laurean opiskelijoiden kokemuksia lastensuojeluun suuntautuvasta mentorointiohjelmasta. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa mentorointiohjelman kehittämiseksi. Tutkimuskysymys on: Millaisia kokemuksia Laurean sosionomiopiskelijoilla on lastensuojeluun suuntautuvasta mentorointiohjelmasta?

8 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat

Tutkimuskysymykseen lähdettiin hakemaan vastauksia laadullisen tutkimuksen kautta. Aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui fokusryhmähaastattelu. Haastattelussa hyödynnettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Haastattelun kohderyhmänä oli mentorointiohjelmaan osallistuvat Laurean sosionomiopiskelijat. Aineiston analyysissä hyödynsin teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Alla olevissa osioissa käydään tarkemmin läpi näitä vaiheita.

8.1 Laadullinen tutkimus

Laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan tulkintaan pohjautuvaa tapaa tutkia, jonka avulla voidaan tutkia ihmisten arjessa ilmentyviä kokemuksia ja muodostaa niistä ilmiö (Vilkkä 2020, 17). Hirsjärvi, Remes & Sajavaara (2013, 161) katsovat, että laadullisessa tutkimuksessa on tarkoitus kuvata todellista elämää. Laadullisen tutkimuksen avulla ymmärretään ihmisten kokemusten pohjalta heidän monitulkintaisia ja subjektiivisia merkityksiä. Lisäksi sitä voidaan hyödyntää ihmisten sosiaalisen todellisuuden tutkimiseen sisältä päin. (Vilkkä 2020, 18.) Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavien kokemukset eivät tule koskaan täydellisesti ymmärretyksi. Varton (1992) mukaan tutkijan oma kokemus ja ymmärrys vaikuttavat siihen, miten tutkija asettaa teemoja ja kysymyksiä. (Vilkkä 2015, 118.) Lastensuojelun mentorointiohjelmaan osallistuvien opiskelijoiden kokemusten selvittämiseksi valikoitui laadullinen tutkimus menetelmällisenä valintana. Laadullinen tutkimus mahdollisti opiskelijoiden subjektiivisten kokemusten tutkimisen tutkimuskysymykseen nojautuen.

8.2 Aineistonkeruumenetelmä ja kohderyhmä

Aineistonkeruumenetelmänä hyödynnettiin fokusryhmähaastattelua. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat Go Strongin mentorointiohjelmaan osallistuvat Laurean ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijat. Mentorointiohjelmaan osallistuvia opiskelijoita oli yhteensä neljä, joista jokainen osallistui haastatteluun. Haastattelu toteutettiin puolistrukturoituna teemahaastatteluna, jossa edettiin ennalta määriteltyjen teemojen ja niistä rakennettujen kysymysten pohjalta. Fokusryhmähaastattelulla tarkoitetaan menetelmää, johon on ennalta valikoitu tietynlainen ryhmä, jonka haastattelu toteutetaan ennalta suunnitellun haastattelurungon mukaisesti. (Mäntyranta & Kaila 2008.) Haastattelua ohjaa ryhmänvetäjä eli moderaattori, jonka tehtävänä on huolehtia keskustelun virittäytymisestä, keskustelun tavoitteissa pysymisestä sekä luoda sanoilla ja teoilla rohkaiseva ja kannustava ilmapiiri haastateltaville (Valtonen 2005, 223). Menetelmänä fokusryhmähaastattelu toimii hyvin kehittämistyössä. Lisäksi se tuottaa laajan ja monipuolisen aineiston, joita ei muilla menetelmillä olisi mahdollista saavuttaa (Mäntyranta & Kaila 2008).

Teemahaastattelussa ei ole merkitystä, missä järjestyksessä teemojen mukaan rakennettuja kysymyksiä käydään läpi. Tavoitteena sen sijaan on, että haastatteluun osallistunut vastaaja kykenee vastaamaan teemojen ympärille rakennettuihin kysymyksiin. (Vilkkä 2015, 124.) Teemahaastattelussa pyritään löytämään tutkimuksen tarkoitukselle ja tehtävälle merkityksellisiä vastauksia. Haastattelussa ei siten voi kysellä mitä tahansa. On tärkeä ymmärtää, että teemahaastattelussa tutkija olettaa tutkittavien ymmärtävän tietyn käsitteen merkityksen juuri esitetyllä tavalla. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 88-90.)

Fokusryhmähaastattelu toteutettiin 8.4.2022 yhteisessä pienryhmätapaamisessa, jossa yhteiselle keskustelulle oli alun perin varattu aikaa yhteensä 45 minuuttia. Haastatteluun varattiin lopulta 60 minuuttia. Fokusoidussa haastattelussa keskusteluun osallistuvat henkilöt olivat tarkoituksella valikoituja. Go Strongin työntekijöiden kanssa oli sovittu, että he poistuvat keskustelusta haastattelun ajaksi. Haastattelu toteutettiin Teamsin välityksellä. Olimme sopineet ennalta, että mentori poistuu Teams tapaamisesta, kun haastattelu alkaa. Haastattelu nauhoitettiin ja tallennettiin Laurean henkilökohtaiselle OneDrivelle. Haastattelutilanne on usein jännittävä molemmille osapuolille, sekä moderaattorille että haastateltaville (Valtonen 2015, 231). Haastatteluun liittyvää jännitystä madalsi mahdollisesti se, että olimme tavanneet toisemme ensimmäisen kerran joulukuussa 2021 mentorointiohjelman orientaatiossa, jossa olin esitellyt opinnäytetyöni tarkoitusta ja tavoitetta. Lisäksi olin osallistunut muutaman kerran kevään aikana pienryhmämentorointiin kuunteluoppilaana.

Ennen haastattelua kävin yhdessä haastateltavien kanssa huolella läpi tutkimustiedotteen, suostumuslomakkeen ja haastattelurungon. Haastattelu käynnistyi, kun laitoin nauhoitteen päälle kertoen siitä samalla haastateltaville. Tämän jälkeen jokainen kertoi nimensä, joka helpotti keskustelun jälkeen tulevaa litterointivaihetta. Koska haastattelu tehtiin etänä, jokaisen suostumus tallennettiin tässä tapauksessa nauhoitteelle. Ohjasin haastattelua avoimilla kysymyksillä haastattelurungon teemojen läpikäymiseksi. Teemoja käytiin läpi järjestyksessä. Kysymysten esittämisessä olisin voinut olla ajoittain selkeämpi ja suorempi. Puheenvuoron antaminen etäyhteyksin toteutetulla haastattelulla oli myös mielestäni haastavampaa kuin tavallisessa vuorovaikutustilanteessa. Tavoitteenani oli, että haastateltavat rohkaistuisivat keskustelemaan avoimesti teemoihin liittyvistä asioista. Tässä mielestäni onnistuin. Keskustelun kulkua luultavasti edisti se, että olimme tavanneet yhteisesti. Tehtävänäni oli huolehtia, että jokaiselle tuli mahdollisuus sanoa oman mielipiteensä. Tällä voidaan tarkoittaa esimerkiksi tilannetta, jossa hiljaisemmat haastateltavat eivät saa puheenvuoroa puheliaammilta. Tällöin velvollisuutenani oli tarjota puheenvuoroa myös hiljaisemmille. Tehtävänäni oli myös huolehtia, että haastattelu pysyi sovituksessa aikataulussa, joka kuitenkin ylittyi muutamalla minuutilla. Tästä muutaman minuutin ylityksestä sovittiin haastattelijoiden kesken. Fokusryhmähaastattelu loppui, kun olimme käyneet haastattelua varten valitut teemat. Tallenne tuhoettiin, kun litterointi oli saatu valmiiksi.

Alkuperäinen ajatukseni 45 minuuttia kestävästä haastattelusta oli ylioptimistinen. Haastatteluun varattiin lopulta 60 minuuttia, joka sekkin ylittyi viidellä minuutilla. Haastattelun kestoksi olisi pitänyt määrittää vähintään 90 minuuttia. Aineiston analyysin kannalta olisi ollut järkevämpi varata reilusti aikaa, jotta olisimme kerenneet käymään läpi kunnolla viimeisiä haastattelun teemoja ja kysymyksiä. Haastattelijana jouduin kiirehtimään teemojen käsittelyä, jotta jokaista ehdittäisiin sivuamaan. Haastattelu itsessään meni hyvin ja tunnelma koko keskustelun ajan oli rento.

8.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysissa hyödynnettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Laadullisen tutkimuksen analysoinnilla tavoitellaan aineiston syväoppimista, jonka avulla aineisto tiivistyy ja jäsentyy (Vilka 2021, 153). Teoriaohjaava sisällönanalyysi etenee lähtökohdiltaan samankaltaisesti kuten aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Teoriaohjaava sisällönanalyysi eroaa aineistolähtöisestä sisällönanalyysista siinä, miten abstrahoinnissa haastatteluaineisto yhdistetään teoreettisiin käsitteisiin. Teoriaohjaavassa analyysissa edetään aluksi aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheiden mukaisesti alaluokkien muodostamiseen asti, mutta pääluokat nostetaan valmiina olevista teoreettisista käsitteistä. Sen sijaan aineistolähtöisessä sisällönanalyysissa teoreettiset käsitteet muodostetaan aineistoista nousevista ilmiöistä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 133.)

Ensimmäiseksi purin aineiston sanalliseen muotoon eli suoritin litteroinnin. Kuuntelin nauhoituksen tarkasti läpi, jonka jälkeen kirjoitin haastattelun auki sana sanalta. Litteroinnissa voidaan esimerkiksi kirjoittaa ilmaisun perään tarkennus, jos haastateltava on ilmaissut asian nauraen. Tällöin tekstiä voidaan tulkita mahdollisimman tarkasti jälkikäteen ja pohtia sen merkitystä. Analyysissa on pyrittävä ymmärtämään koko prosessin ajan tutkittavia ja heidän näkökulmaansa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 127). Litteroitua tekstiä oli helpompi tulkita, kun olin tehnyt litterointivaiheessa tarkennuksia, jos jokin ilmaisu oli jäänyt esimerkiksi epäselväksi. Litterointiosuudessa yritin olla mahdollisimman tarkka siitä, että tulkitsin aineistoa luottavasti ja eettisesti.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistys
<i>Se on ollu just kivaa, että on päässy osaks jotain.</i>	Kokemus yhteenkuuluvuudesta
<i>Tän mentoroinnin kautta on huomannu, et on mahdollisuus tehdä hyvinkin tätä työtä.</i>	Mielikuva muuttunut myönteisempään suuntaan aiemmasta

Taulukko 1: Esimerkki alkuperäisilmaisun pelkistämisestä.

Ensimmäisessä vaiheessa eli pelkistämässä (reduointi) on tarkoituksena, että aineistosta suljetaan tutkimukselle kaikki merkityksetön pois. Aineistosta etsitään siten tutkimustehtävään sopivia ilmaisuja, jonka jälkeen pelkistetyt ilmaukset listataan allekkain toiseen dokumenttiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122-123.) Kun litteroitu teksti eli aineisto oli valmis, aloin koodaamaan alkuperäisilmaisuja eri väreillä tutkimuskysymysten pohjalta. Tämän avulla sain rajattua aineistosta pois kaiken epäolennaisen. Värikoodauksen jälkeen aineistosta esiin nousseista alkuperäisilmauksista muodostettiin pelkistyskäsitteitä (Taulukko 1.) Litterointivaiheessa tapahtui jo aineiston käsittelyä ja analysointia. Olin saanut jo jonkinlaisen käsityksen siitä, millaisia asioita aineistosta oli noussut.

Toisessa vaiheessa eli ryhmittelyssä (klusterointi) käydään huolellisesti läpi aineistosta koodatut ilmaisut sekä etsitään käsitteitä, jotka ilmentävät samankaltaisuutta tai eroavaisuutta. Tämän jälkeen samankaltaisia ilmiötä kuvaavia käsitteitä ryhmitellään ja yhdistetään, joista muodostetaan alaluokkia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124.) Kun olin saanut pelkistykset valmiiksi, lähdin yhdistämään niitä samankaltaisuuden ja eroavaisuuden pohjalta, joiden avulla muodostin alaluokkia eli teemoja (Taulukko 3). Alaluokkien nimeäminen vaati tarkkuutta ja harkintaa.

Viimeisessä vaiheessa eli käsitteellistämässä (abstrahointi) muodostin pääluokkia haastattelurungon teemojen pohjalta, jotka oli nostettu opinnäytetyön teoreettisista käsitteistä (Taulukko 3). Tässä vaiheessa hyödynsin menetelmäpajaa, josta sain apua muun muassa pääluokkien nimeämiseen. Osa pääluokista jouduttiin nimeämään uudelleen, jotta ne vastaisivat paremmin oikeaa luokittelua.

Pelkistys	Alaluokka	Pääluokka
Kokemus yhteenkuuluvuudesta	Osallisuuden kokemus	Ammatti-identiteetin kehittyminen
Mielikuva muuttunut myönteisempään suuntaan aiemmasta	Myönteisempi kuva alasta	Lastensuojeluun liittyvien mielikuvien vahvistuminen

Taulukko 2: Esimerkki pelkistykseen luokittelusta.

9 Tulokset

Tämän opinnäytetyön haastattelututkimuksen mukaan mielikuvat lastensuojelusta, ammatti-identiteetin kehittyminen ja asiakastyössä tapahtuvan vuorovaikutuksen merkitys vahvistuivat mentorointiohjelman aikana. Haastattelututkimuksessa nousi myös mentoroinnin sisällöllinen merkitys. Tässä luvussa avataan näihin teemoihin liittyviä haastatteluun osallistuneiden opiskelijoiden kokemuksia.

9.1 Lastensuojeluun liittyvien mielikuvien vahvistuminen

Opiskelijoiden kokemusten perusteella lastensuojeluun liittyvien mielikuvien koettiin vahvistuneen mentorointiohjelman aikana. Opiskelijat kokivat tiedon lisääntymisen lastensuojelusta ja siihen liittyvästä työskentelystä mentorointiohjelman aikana hyödylliseksi. Tiedon lisääntyminen lastensuojelun työkentästä ja sen monipuolisista työllistymisen mahdollisuuksista katsottiin tarpeelliseksi tiedoksi tulevaisuutta ajatellen.

”Sit tässä on ehkä auennu myös, et en mä oo aikaisemmin ymmärtäny miten laaja tää lastensuojelu on ja miten paljon erilaisia työpaikkoja löytyy. Ja must se on tosi ihana asia et täällä voi tehdä kaikenlaista.”

”Tavallaan on ollu hirveen kiva, että on saanu kokemusta tämmöseltä oikealta palveluntarjoajalta ja kuulla et mitä se arki oikein on. Julkisuudessa puhutaan vaan isoimmista epäonnistumisista ja suurimmista haasteista, mutta sit siitä kaikesta tavallisesta ja niistä lapsista, miten ne käy koulussa ja asiat sujuu, niin siitä ei vaan puhuta. On ollu tosi kiva kuulla, et miten tavallisia asioita tehdään ja miten ne onnistuu.”

Osa opiskelijoista koki mentorointiohjelman antaneen myönteisemmän kuvan lastensuojelusta. Aineiston perusteella mentorointiohjelman aikana mentoreiden kanssa käydyt keskustelut ja kokemusten kuuleminen alalla työskentelystä olivat vaikuttaneet myönteisemmän mielikuvan vahvistumiseen lastensuojelusta. Osa taas koki lastensuojeluun liittyvien mielikuvien muuttuneen jo ennen mentorointiohjelmaa. Aineistosta nousi esille myös tiedon lisääntyminen lastensuojelusta. Opiskelijat katsoivat mentorointiohjelman konkretisoivan, millaista lastensuojelussa työskentely on. Mentorointiohjelman koettiin lisänneen ymmärrystä lastensuojelutyön palvelukentän laajuudesta sekä palvelutarjoajien eroavaisuuksista.

”Tuntuu siltä, et on saanu sellasta realistisempaa kuvaa ja että millaisia keinoja niihin on sekä mitä kaikkea työntekijät voi tehdä niille asioille. Et tämmöstä, mut on se niinku positiivisemmaksi muuttunu.”

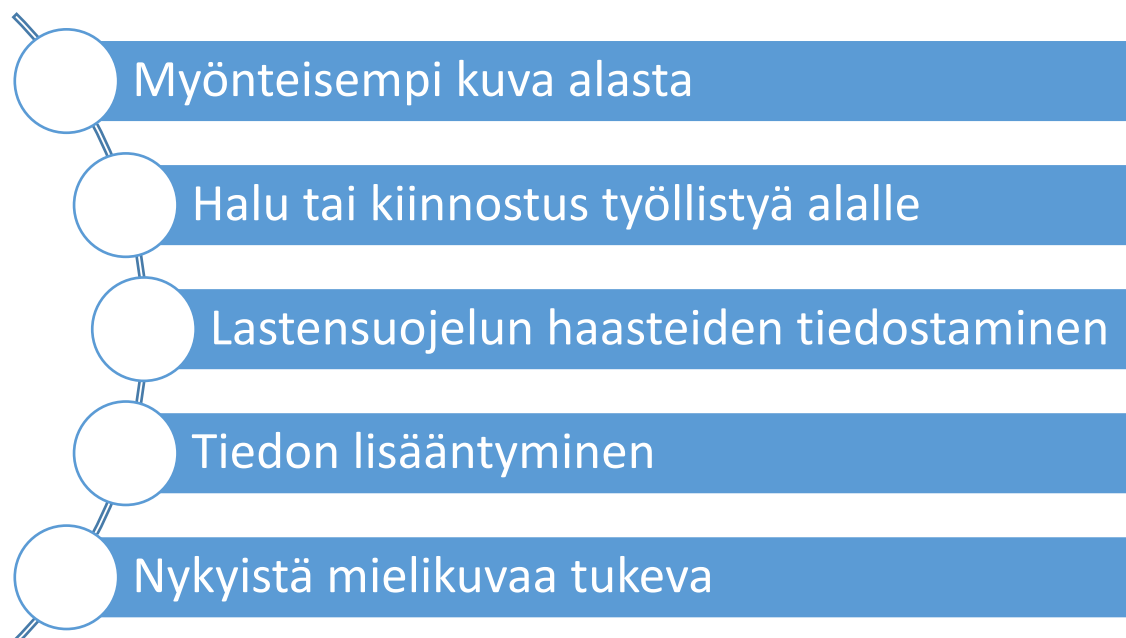
”Tavallaan on ollu hirveen kiva et on saanu kokemusta tämmöseltä oikealta palveluntarjoajalta ja just sit kuulla et mitä se arki niinku oikein on. Julkisuudessa puhutaan vaan isoimmista epäonnistumisista ja suurimmista haasteista, mut sit tavallisesta ja tavallisista lapsista, ja miten ne käy koulua ja asiat sujuu, niin siitä ei vaan puhuta. On ollu tosi kivaa kuulla, miten tavallisia asioita tehdään ja miten ne onnistuu.”

Mentorointiohjelman aikana lastensuojeluun liittyvät haasteet pohdituttivat opiskelijoita. Osa opiskelijoista koki lastensuojelutyön toteuttamiseen liittyvät tekijät turhauttaviksi. Alaan liittyvät haasteet tiedostettiin hyvin. Etenkin alan palkkaus, työolot herättivät pohdintoja. Toisaalta halukkuus työllistyä alalle katsottiin vahvistuneen mentorointiohjelman aikana.

”Tuntuu vähän turhautavalta fiilis jotenki tosta lastensuojelusta. Ja sit et hirveesti on työntekijöistä pulaa ja ei oo resursseja ja palkka on aika matala. Tää kaikki niinku. Tuntuu et on vähän huonommat lähtökohdat niinku toteuttaa sitä lastensuojelua siten kuten haluaisi.”

”Haluan ehdottomasti kokeilla ja nähdä sekä saada työkokemusta lastensuojelussa työskentelestä, koska mulla ei oo aiempaa kokemusta. Mentoroinnin aikana olen saanut enemmän vahvistusta siihen, että kyllä mä haluan kokeilla tätä.”

”Tosiaan tän mentoroinnin kautta on jotenki vahvistunu tosi paljon tää, että olis kiva työskennellä lastensuojelun parissa.”



Kaava 1: Kokemukset lastensuojelun mielikuvia vahvistavista tekijöistä.

9.2 Ammatti-identiteetin kehittyminen

Aineiston mukaan opiskelijat kokivat ammatti-identiteetin kehittyneen mentorointiohjelman aikana. Opiskelijoiden kokemukseen vaikuttivat etenkin osallisuus eli tunne joukkoon kuulumisesta. Aineiston perusteella osa opiskelijoista koki mentorointiohjelman aikana saaneensa rakennettua itselleen ammatillista verkostoa, jota heillä ei vielä ollut. Ammatillisen verkoston rakentaminen koettiin tulevan uran kannalta tärkeäksi sekä vahvistavan ammatti-identiteettiä.

”Ja toinen on semmonen kuulumisen tunne. Kun opiskelijana ei oo vielä mitään kontakteja, niin ei kuulu mihinkään, niin tässä alkaa kuulumaan siihen Go Strongin tiimin, vaikka enhän mä oo töissä ollukaan.”

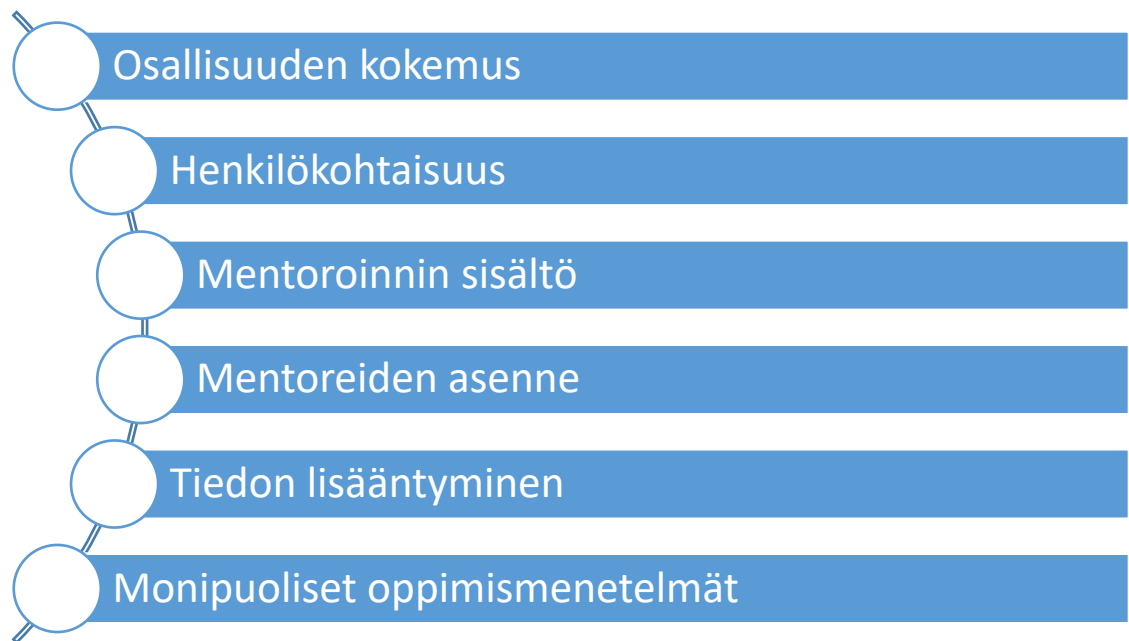
”Mulle ehkä parasta on ollu se, että on päässy osaksi jotakin ja sen takia tää mentorointiohjelma on ehkä hyvä, kun ei oo hirveesti kokemusta.”

”Kyllä se identiteetti alkaa rakentuu tän mentoroinnin kautta, koska kuulun johonkin ja olen osa jotakin jollain tavalla.”

Osa opiskelijoista koki mentorointiohjelman aikana monipuolisten oppimismenetelmien hyödyntämisen kehittävän ammatti-identiteettiä. Lisäksi opiskelijat kokivat tiedon lisääntymisen lastensuojelusta rakentavan ammatti-identiteettiä.

” Kun ottaa tietoa vastaan ja sit kun alkaa kirjoittamaan niitä asioita, niin se on vähän kuin tuplavahvistus. Se alkaa jotenkin rakentumaan paremmin ja jää myös helpommin mieleen.”

”Mut ehkä just se, että kun ymmärrys laajenee ja saa sellasia konkreettisia esimerkkejä ja kokemuksia. Niin tulee ehkä vahvemaks sellanen, että hei mä tiedän tästä aiheesta.”



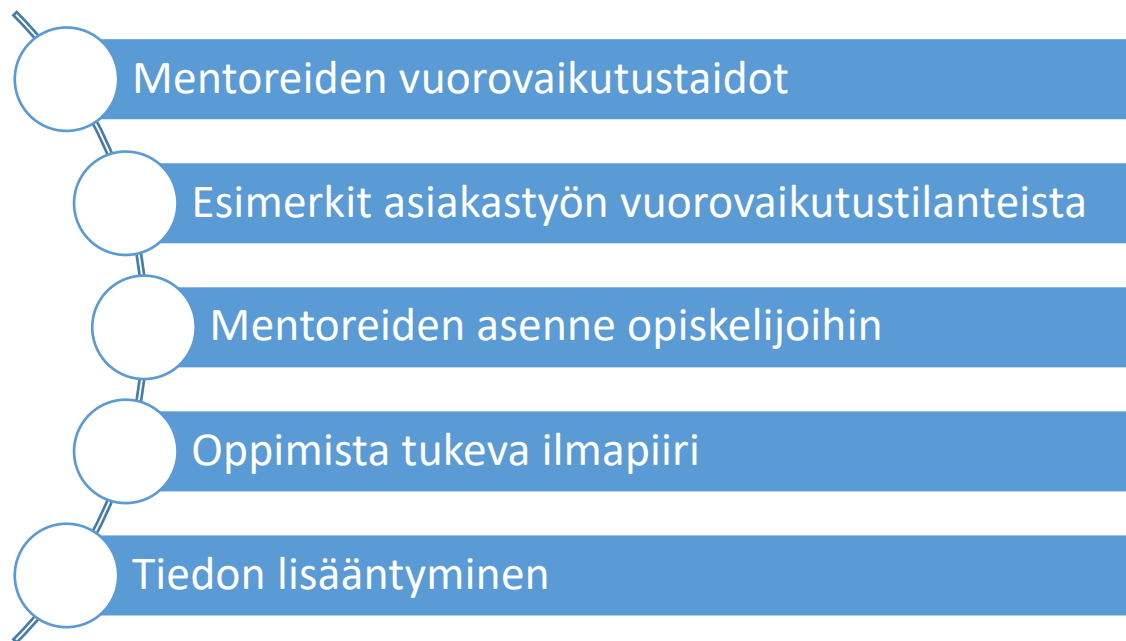
Kaava 2: Kokemukset ammatti-identiteetin kehittymiseen vaikuttavista tekijöistä.

9.3 Ymmärrys asiakastyön vuorovaikutuksen merkityksen vahvistumisesta

Haastattelussa nousi myös asiakastyön vuorovaikutuksen merkityksen vahvistuminen. Mentoreiden kyvyllä asettua vuorovaikutukseen eli vuorovaikutustaidoilla koettiin olevan merkitystä opiskelijoiden vuorovaikutustaitojen kehittymiseen. Myös mentoreiden jakamat esimerkit asiakastyössä tapahtuvista vuorovaikutustilanteista lisäsivät opiskelijoiden halukkuutta kehittää omia vuorovaikutustaitoja. Aineiston perusteella opiskelijat kokivat mentoreiden asenteen opiskelijoita kohtaan sekä oppimista tukevan ilmapiirin koettiin tukevan opiskelijoiden vuorovaikutustaitojen kehittymistä. Mentoreiden aito kiinnostus opiskelijoita kohtaan, kannustava asenne ja myönteisen ilmapiirin luominen tuki opiskelijoiden vuorovaikutustaitojen kehittymistä.

”Etenkin lastensuojelussa se on niin tärkeä taito osata kohdata, olla läsnä ja kuunnella. Just se, että tässä mentorointiohjelmassa tuntuu et on ite tullu kuulluks, niin se on hirveen ihanaa.”

”Kyllä kaikella sillä rohkaisulla, ilmapiirin luomisella ja tiedon lisäämisellä, niin ne vaikuttaa omiin vuorovaikutustaitoihin ja kommunikointiin.”



Kaava 3: Ymmärrys asiakastyön vuorovaikutuksen merkityksen vahvistumiseen vaikuttavista tekijöistä

9.4 Kokemukset mentoroinnin käytännön toteutuksesta

Opiskelijälähtöisyyden koettiin vaikuttavan myönteisesti opiskelijoiden halukkuuteen osallistua ja sitoutua mentorointiin. Osa opiskelijoista koki myönteiseksi, että parimentoroinnin sisällön lähtökohdat perustuivat opiskelijoiden omiin tarpeisiin ja toiveisiin. Opiskelijat kokivat myös myönteisenä parimentoroinnin vapaamuotoisuuden. Henkilökohtaisen mentorin merkitys nousi myös tärkeäksi mentorointiohjelman aikana. Mentorin kanssa käydyt vapaamuotoiset keskustelut lastensuojeluun liittyvistä aiheista koettiin hyödyllisiksi ja tarpeellisiksi pienryhmämentoroinnin rinnalla. Opiskelijat kokivat myös tärkeäksi, että henkilökohtaisen mentorin kanssa käydyt keskustelut mahdollistivat opiskelijan yksilöllisten tarpeiden ja kiinnostuksen kohteiden huomioimisen.

”Se on mennyt ihan mun tarpeista. Ollaan mietitty, että ei oo tarttenu mieltii aiheita tai et on voinu pallotella yhdessä aiheita.”

”Ne on järjestetty tosi hyvin. Tapaamisissa keskustelu oli avointa ja välillä käytiin läpi tarkempia kysymyksiä. Mun mielestä ne keskustelut on ollu tosi ihania ja hyödyllisiä.”

Aineiston perusteella opiskelijat kokivat pienryhmämentoroinnin toteutuksessa olleen myös haasteita. Pienryhmämentoroinnissa käsiteltävien teemojen puute antoi osan mielestä vaikutelman toiminnan suunnittelemattomuudesta. Opiskelijat kokivat, että

pienryhmämentoroinnissa ennalta suunnitellut teemat selkiyttäisivät tapaamisten rakennetta sekä tukisivat oppimista. Osa opiskelijoista koki, että mentoreiden vaihteleva osallistuminen pienryhmämentoroinnissa antoi vaikutelman mentorin sitoutumattomuudesta mentorointiohjelmaan. Pienryhmämentorointiin osallistumisen katsottiin tukevan vaikutelmaa siitä, että mentori oli sitoutunut mentorointiohjelmaan. Mentorin poissaolon syyn ilmoittaminen opiskelijoille koettiin tärkeäksi.

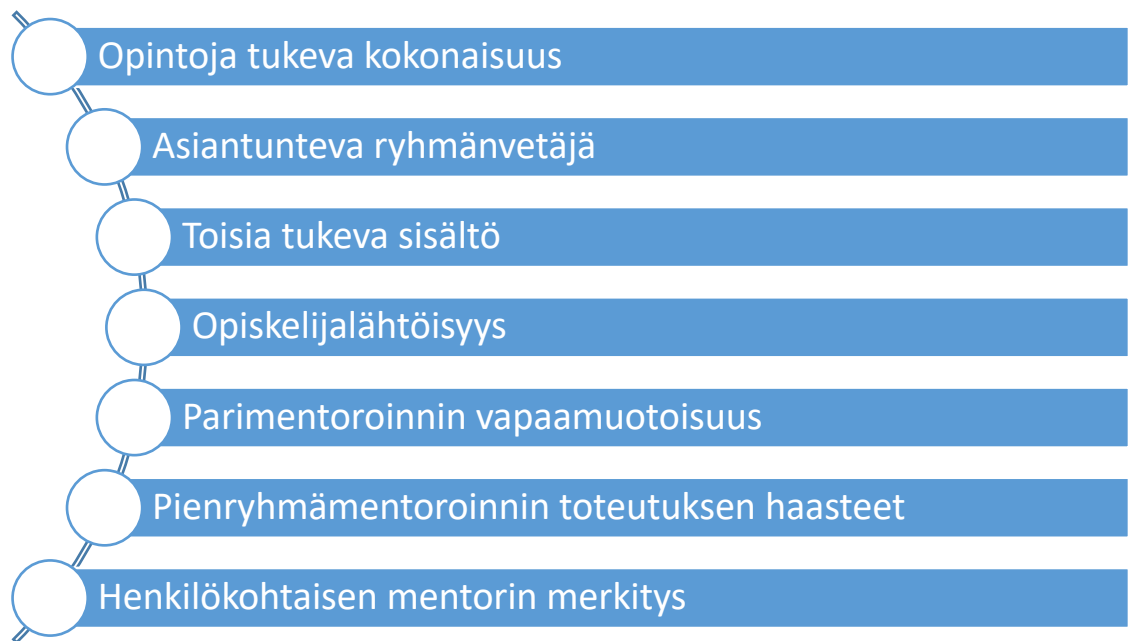
”Joo mä oon jotenki miettiny, et tästä puuttu sellanen suunnitelma. Et on vähän sillee et no mitä teillä nyt on mielen päällä, onko mitään kysymyksiä tai mistä te haluaisitte jutella.”

” Tulee sellanen fiilis, että okei te ette oo valmistellu mitään. Sitten toinen et opiskelija ei osaa hahmottaa tätä, et mä tartten apua siihen, että he järjestävät, koska en mä tiedä paljon mitään.”

Opiskelijat kokivat mentorointiohjelman opintoja tukevana kokonaisuutena. Mentorointiohjelman katsottiin tukevan hyvin opintojaksoja ja työharjoitteluja. Opiskelijat kokivat pienryhmätapaamisten ja parimentoroinnin toisiaan tukevana kokonaisuutena. Pienryhmämentoroinnin vetäjän asiantuntijuus koettiin mentoroinnin sisällöllisyyden kannalta merkitykselliseksi ja sitä rikastuttavaksi.

”Yhteiset kokoontumiset ja sit nää henkilökohtaiset tukee jotenki toisiaan.”

”Ja musta toi Vellu on hirveen hyvä puhumaan. Mä aina ihmettelen, et miten se pystyy. Et opettaja vetää tunneilla slaideilta niin Vellu vetää ihan tunteella, et se on ihan käsittämätön kyky sillä aiheesta kuin aiheesta vetää lonkalta.”



Kaava 4: Kokemukset mentoroinnin käytännön toteutuksesta

10 Eettisyys

Hyvän tieteellisen käytännön pohjalta, opinnäytetyön arviointi on tehtävä rehellisesti ja noudattaen tarkkuutta. Tällä tarkoitetaan, että opinnäytetyö raportointi tulee suorittaa tarkkaan selostaen. (Vilka 2021, 197.) Tutkimuksen voidaan katsoa olevan eettisesti hyväksyttävä ja luotettava, jos se on noudattanut hyvää tieteellistä käytäntöä. Loukkauksilla puolestaan tarkoitetaan epärehellistä ja epäeettistä toimintaa. Nämä loukkaukset voidaan jakaa kahteen ryhmään: vilppiin ja piittaamattomuuteen. Vilpillä tarkoitetaan väärien tietojen tai tulosten esittämistä ja niiden jakamista, jonka pyrkimyksenä on tarkoituksellinen tiedeyhteisön harhauttaminen, sillä niiden katsottiin tekevän tapaamisista. Piittaamattomuus hyvässä tieteellisessä käytännössä näyttäytyy törkeinä laiminlyönteinä sekä holtittomuutena tutkimusprosessin eri vaiheissa. (Tutkimuseettinen toimikunta 2012, 6-9.)

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat Laurean ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijat, joiden haastattelua varten oli haettava tutkimuslupa Laurean ammattikorkeakoululta. Tutkimuslupa myönnettiin 1.4.2022. Tietosuojan eli esimerkiksi henkilötietojen käsittelyyn liittyvissä asioissa noudatettiin lainsäädäntöön ja organisaation periaatteisiin liittyviä sääntöjä. Olin lähettänyt opiskelijoille ennen haastattelua hyvissä ajoin tutkimustiedotteen, suostumuslomakkeen sekä haastattelurungon. Tällä halusin varmistaa, että haastatteluun osallistuvilla oli riittävästi tietoa, jonka avulla he pystyivät tekemään päätöksen tutkimukseen osallistumisesta. Kylmä & Juvakka (2012, 150) mukaan riittävä tiedonsaanti merkitsee, että tiedonsaaja on tiedon

annon jälkeen myös ymmärtänyt saamansa tiedon. Haastattelun aluksi kävin läpi edellä tutkimustiedotteen, jonka avulla halusin varmistaa, että opiskelijat ovat tietoisia haastattelun tarkoituksesta. Tämän jälkeen opiskelijoiden kanssa käytiin vielä tarkasti läpi suostumukseen liittyvät asiat. Tässä vaiheessa pyrkimyksenä oli selventää opiskelijoille, että heillä oli halutessaan mahdollisuus keskeyttää missä tahansa vaiheessa haastatteluun osallistuminen.

Yksityisyydensuoja tutkittavien osalta huomioitiin siten, että tutkittavien henkilöllisyys ei tullut esille opinnäytetyössä. Opinnäytetyön tulosten kuvaamisessa käyttämissäni alkuperäisilmaisuissa käytin ainoastaan sellaisia ilmaisuja, joissa tutkittavan henkilöllisyys ei paljastunut. Lisäksi jätin tarkoituksenmukaisesti pois alkuperäisilmaisuja käyttävän henkilön nimeämisen esimerkiksi vastaaja 1. Tarkoituksena oli siten säilyttää tutkittavien anonymiteetti, jotta tutkittavia ei tunnisteta. Opinnäytetyön aikana pyrittiin rehellisyyteen ja huolellisuuteen kaikessa toiminnassa. Esimerkiksi lähdeviittauksia ei keksitty itse vaan viittaukset pohjautuvat aina faktatietoon. Sosiaalialan ammattieettisten periaatteiden pohjalta jokaista haastateltavaa ja opinnäytetyön prosessiin kuuluvaa henkilöä kohdeltiin kunnioittaen heidän ihmisarvonsa ja ihmisoikeuksia.

11 Luotettavuus

Vilkan (2021, 185) mukaan luotettavuuden arvioinnissa painottuu johdonmukaisuuteen ja järjestelmällisyyteen perustuva työskentely. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta parantavat tutkijan huolellinen ja tarkka raportointi. Tarkkuudella tarkoitetaan, että se huomioidaan tutkimuksen koko prosessissa. Tutkijan tulee antaa lukijoilleen riittävästi tietoa, miten tutkimus on toteutettu. Esimerkiksi haastattelu ja havainnointitutkimuksessa on kerrottava, missä aineisto on olosuhteiltaan ja paikaltaan kerätty. Lisäksi on raportoitava haastatteluun kulunut aika, mahdolliset häiriötekijät, virhetulkinnat sekä oma itsearviointi tutkijana haastattelusta. Luokittelua tehtäessä tutkijan on raportoitava luokittelun syntymisen vaikuttaneet tekijät sekä luokittelun perusteet. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2013, 232.)

Laadullisessa tutkimuksessa laatu korvaa määrän. Haastatteluun määritetty aika olisi tästä syystä voinut olla pidempi, jotta haastattelun teemoja olisi voitu käydä tarkemmin läpi. Mielestäni opinnäytetyö onnistui vastaamaan tutkimuskysymyksen sekä tuottamaan tietoa mentorointiohjelman kehittämistä varten. Opinnäytetyössä pyrittiin noudattamaan luotettavuutta esimerkiksi siten, että lähteet ja niiden viittaustapa on merkitty huolellisesti jokaiseen viittaukseen. Fokuryhmähaastattelussa otettiin huomioon tietosuojan ja yksityisyyteen liittyvät tekijät. Tutkimuksen tekijänä oli tärkeä noudattaa tarkkuutta aineiston analyysivaiheessa. Jokaisessa vaiheessa pyrin noudattamaan huolellisuutta eikä aineistoa ja tutkittavien ilmaisuja saanut tulkita tarkoituksenmukaisesti pahansuopeasti tai epäkunnioittavasti. Pyrkimyksenäni oli, että analyysissa säilytin fokuksen tutkittavien näkökulman ymmärtämisessä.

Opinnäytetyön prosessiin liittyvät tekijät pyrin ottamaan huomioon ja selvitin tarvittavat asiat, jotta työ eteni asianmukaisesti eteenpäin. Runsaampi teoriapohja olisi tukenut opinnäytetyön luotettavuutta paremmin.

12 Johtopäätökset ja pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää mentorointiohjelmaan osallistuvien Laurean sosionomiopiskelijoiden kokemuksia lastensuojeluun suuntautuvasta mentorointiohjelmasta. Tavoitteena oli tuottaa tietoa mentorointiohjelman kehittämiseksi. Opinnäytetyön aineisto kerättiin mentorointiohjelmaan osallistuvilta sosionomiopiskelijoilta. Haastatteluun osallistuminen oli opiskelijoille vapaaehtoista, jossa noudatettiin tutkimuksen eettisiä periaatteita. Haastattelun avulla saatiin kerättyä aineisto, jolla selvitettiin sosionomiopiskelijoiden kokemuksia lastensuojeluun suuntautuvasta mentorointiohjelmasta.

Kaiken kaikkiaan mentorointiohjelmaan osallistuneet sosionomiopiskelijat kokivat paljon myönteisiä asioita mentorointiin osallistumisesta. Tulosten perusteella mielikuvat lastensuojelusta, ammatti-identiteetin kehittymisestä sekä ymmärrys asiakastyön vuorovaikutuksen merkityksestä vahvistuivat mentorointiohjelman aikana. Tuloksista nousi esille myös kokemukset mentoroinnin käytännön toteutuksesta, joiden perusteella opiskelijat olivat kokeneet mentorointiohjelman aikana sekä edistäviä että estäviä tekijöitä suhteessa mentoroinnin käytännön toteutukseen. Tulosten mukaan mentorointiohjelma tuki sosionomiopiskelijoiden perusopintoja sekä lisäsi kokonaisvaltaisesti tietoa lastensuojelusta. Opinnäytetyössä saatuja tuloksia voidaan hyödyntää mentorointiohjelman jatkokehittämistä varten.

Tulosten perusteella voidaan tehdä johtopäätös siitä, että mentorointiohjelma lisäsi tietoa kokonaisvaltaisesti lastensuojelusta, joiden avulla mielikuvat lastensuojelusta vahvistuivat. Osa opiskelijoista koki mentorointiohjelman aikana saatujen kokemusten kautta myönteisten mielikuvien lastensuojelusta vahvistuneen. Tiili & Kuokkasen (2021, 41) Lapsen vuoksi selvityksessä sosionomiopiskelijoiden lastensuojelun laitoshoidossa työskentelyn myönteiseen mielikuvaan vaikuttavia tekijöitä olivat: opiskelukavereiden jakamat kokemukset lastensuojelusta (46 %), opintojen kautta saatu tieto (44 %) ja työharjoittelun aikana saadut kokemukset (34 %). Mentoroinnin kautta saadut kokemukset voivat parhaimmillaan antaa opiskelijoille realistisemmän ja myönteisemmän kuvan lastensuojelusta.

Johtopäätöksenä voidaan myös todeta, että mentorit onnistuivat luomaan mentorointiohjelman aikana opiskelijoihin toimivan vuorovaikutussuhteen, joka mahdollisti myös osaltaan opiskelijoiden ammatti-identiteetin kehittymisen sekä ymmärryksen asiakastyön vuorovaikutuksen merkityksen vahvistumisesta. Mönkkösen (2018, 32) mukaan vuorovaikutusosaamista voidaan kuvata rohkeudeksi astua asiakkaan kanssa tietämättömyden alueelle, jossa voidaan

yhdessä oppia ja saada uusia oivalluksia. Mentorointiohjelmaan osallistuminen vaati molemmilta osapuolilta (mentorit ja aktorit) sitoutumista, epävarmuuden sietokykyä sekä heittäytymistä asioihin, joiden toimivuudesta ei vielä ollut varmuutta. Tulosten perusteella näyttää myös siltä, että mentorointia toteuttava taho onnistui luomaan opiskelijoiden oppimista tukevat puitteet muun muassa kannustavalla ja myönteisellä suhtautumisella opiskelijoihin. Coheinin (2013, 412) mukaan tutkijat näyttävät olevan yhtä mieltä siitä, että positiivisen oppimisilmapiiriin neljä vaikuttavaa elementtiä ovat turvallisuus (säännöt, normit, fyysinen ja sosio-emotionaalinen turvallisuus), ihmissuhteet (esim. moninaisuuden kunnioittaminen, sosiaalinen tuki, johtajuus), opetus ja oppiminen (esim. oppimisen tukeminen ja ammattimainen suhde) ja institutionaalinen ympäristö (yhteisöllisyys, sitoutuneisuus ja fyysinen ympäristö).

Tulosten pohjalta voidaan myös tehdä johtopäätös siitä, että mentorointiohjelma kehittää opiskelijoiden ammatti-identiteettiä. Kokemukseen ammatti-identiteetin kehittymisestä vaikutti vahvasti kokemus osallisuudesta mentorointiohjelman aikana. Vahva tunne yhteenkuuluvuudesta näkyi siten, että opiskelijat kokivat olevansa osa mentorointia toteuttavan tahon työyhteisöä. Sosiaalipedagogiikassa osallisuuden käsite ymmärretään suhteena. Osallisuuden kehittymisen kannalta on merkittävää, että ryhmään osallistuvalla yksilöllä on mahdollisuus vaikuttaa ryhmän sisäisiin asioihin, tulla kuulluksi ryhmän yhteisiä päätöksiä tehtäessä sekä ottaa osaa ryhmää kehittävään toimintaan. (Nivala & Ryyänen 2020, 138-139.) Osallisuuden edistäminen edellyttää, että luodaan mahdollisuuksia sekä tarjotaan tukea osallistumiseen, jossa yhdessä vuorovaikutteisesti ja toiminnallisesti vaikutetaan asioihin, jonka avulla osallistujille kehittyy tunne omasta merkityksestä yhteisön jäsenenä sekä yhteenkuuluvuus muihin ryhmässä oleviin. (Nivala & Ryyänen 2020, 201.) Opiskelijälähtöisen lähestymistavan voidaan myös katsoa tukeneen opiskelijoiden osallisuutta, sillä opiskelijoilla oli mahdollisuus vaikuttaa esimerkiksi parimentoroinnissa käsiteltäviin teemoihin.

Kehittämisehdotuksesi mentorointiohjelmaa kohtaan opiskelijat toivoivat etukäteen suunniteltuja teemoja pienryhmämentoroinnin tapaamisiin. Teemojen katsottiin luovan struktuuria ja selkiyttävän tapaamisten rakennetta. Luhanka-Aalto (2017, 10) mukaan mentorointiohjelmassa etukäteen sovituille teemoille ja keskusteluaiheille vältytään molempien osapuolien väliseltä turhautumiselta. Etukäteen suunnitellut teemat voivat olla hyödyllisiä tilanteessa, jossa mentorointi halutaan rajata selkeästi tiettyjen teemojen ympärille. Liian kapeaksi asetetut etukäteisteemat voivat pahimmillaan hankaloittaa mentoroinnin tarkoituksen ja tavoitteiden toteutumista. Tämä estää myös aktoreiden henkilökohtaista kehittymistä. (Kupias & Salo 2014, 92.) Etukäteen suunnitellut teemat ja niiden joustava läpikäyminen pienryhmämentoroinnin aikana voisivat tehdä tapaamiskerroista toimivimpia.

Opiskelijat ehdottivat pienryhmämentoroinnissa käsiteltäviksi teemoiksi esimerkiksi avohuoltoa ja sijaishuoltoa. Pienryhmämentorointiin voisi osallistua vain yksi mentoreista, jonka tehtävänä olisi tapaamisen aikana huolehtia teeman käsittelystä sekä ryhmän vetämisestä. Tämä

mahdollistaisi resurssien tehokkaamman käytön mentoroinnin aikana. Lisäksi välttyttäisiin siltä, millaisia vaikutelmia mentoroiden vaihteleva osallistuminen ryhmätapaamisissa saattaa herättää opiskelijoissa. Mentoroinnissa olennaista on mentorin ja aktorin luottamuksen rakentaminen (Isotalo 2010, 31). Tästä syystä mentoreiden poissaoloa ja niiden syitä pienryhmämentorointikertaan osallistumisesta olisi tarpeellista jollain tasolla selventää opiskelijoille. Tällainen toimintatapa rakentaisi myös luottamusta sekä osoittaisi opiskelijoille, että mentori oli sitoutunut mentorointiin. Hoy, Tarter & Kottkamp (1991) korostavat, että luottamuksen rakentaminen vaatii ennen kaikkea aikaa, jotta ihmiset oppivat tuntemaan toisensa sekä yhteisön toimintatavat (Raatikainen 2015, 171). Luottamuksen lisäksi onnistunut mentorointi edellyttää myös seuraavia tekijöitä: toisten kunnioittamista, vastuullisuutta, sitoutumista, sopimuksellisuutta, rehellisyyttä, avoimuutta, omana itsenä olemisen mahdollisuutta sekä persoonallisuuden, voimavarojen ja oman osaamisen tunnistamista (Isotalo 2010, 31).

Haastattelun aikana ilmeni myös tarve opiskelijoiden yhteisille ryhmätapaamisille ilman mentorointiohjelman toteuttajaa. Opiskelijat katsoivat ryhmätapaamisten tukevan opiskelijoiden ryhmäytymistä ja mentorointiohjelman käsiteltyjen aiheiden reflektointia sekä helpottavan palautteen antoa. On myös mahdollista, että opiskelijoiden yhteisten ryhmätapaamisten tarpeeseen vaikutti myös osittain se, että mentorointiohjelma toteutettiin koronatilanteesta johtuen pitkälti etäyhteyksin. Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen (2021f) teettämän KOTT 2021-tutkimuksen tulosten perusteella joka neljäs opiskeleva nainen ja joka kolmas opiskeleva mies koki, ettei kokenut kuuluvansa yhteenkään opiskeluun liittyvään ryhmään.

Kehittämisehdotuksesi esitettiin myös, että yksi kuluneen kevään aikana mentorointiohjelmaan osallistunut opiskelija voisi toimia ensi syksynä 2022 tutorina, jonka tehtävänä olisi kerätä opiskelijoiden yhteisistä ryhmätapaamisissa käsiteltyjä aiheita ja palautetta mentorointiohjelman toteuttajalle. Mentorointiohjelmaan voisi sisällyttää opiskelijoiden ryhmätapaamiset esimerkiksi kulloisenkin toimintakauden alkuun ja loppuun. Opiskelijat toivoivat myös, että yksilötapaamisten varaaminen lähtisi mentorin aloitteesta, sillä sen koettiin helpottavan ja sujuvoittavan tapaamisten varaamista. Lisäksi opiskelijat toivoivat yhteistä tutustumiskäyntiä esimerkiksi lastensuojelulaitokseen. Opiskelijat katsoivat, että tutustumiskäynnin ohjelman sisältöön voisi sisällyttää luento-osuuden, jossa käsiteltäisiin etukäteen valittua teemaa.

Tässä opinnäytetyössä keskityttiin tutkimaan pelkästään sosionomiopiskelijoiden kokemuksia lastensuojeluun suuntautuvasta mentorointiohjelmasta. Jatkotutkimusaiheena voisi seuravaksi selvittää, millaisia kokemuksia mentoreilla on ollut lastensuojeluun suuntautuvasta mentorointiohjelmasta. Mentoreiden kokemukset mentorointiohjelmasta voisivat tuottaa rikastuttavaa tietoa mentorointiohjelman edelleen kehittämiseksi.

Lähteet

Painetut

- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Nivala, E. & Ryyänen, S. 2020. Sosiaalipedagogiikka - kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Helsinki: Gaudeamus.
- Kanninen, K. & Uusitalo-Arola, L. 2015. Lyhytterapeuttinen työote. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2012. Laadullinen terveystutkimus.
- Raatikainen, E., Rahikka, A., Saarnio, T. & Vepsä, P. 2019. Ammattina sosionomi. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro.
- Raatikainen, E. 2015. Lujita luottamusta. Asiakassuhteen rakentaminen sosiaali- ja terveysalalla. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. E-kirja. Helsinki: Tammi.
- Tulensalo, H., Kalliomeri, R. & Laimio, J. 2021. Johdanto. Teoksessa Tulensalo, H., Kalliomeri, R. & Laimio, J. (toim.) Kohti lapsen näköistä osallisuutta. Helsinki: Pelastakaa lapset.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Valtonen, M. 2015. Ammatti-identiteetti ja sen rakentuminen. Teoksessa Helminen, J. (toim.) Osaamiseksi kokemus jokainen. United Press Global.
- Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4.painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vilka, H. 2020. Näin onnistut opinnäytetyössä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sähköiset

- Ahonen, H. 2015. Toimivan vuorovaikutuksen mahdollistajia ja esteitä kunnallisessa aikuissosiaalityössä. Pro-gradu tutkielma. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 5.2.2022. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/16073/urn_nbn_fi_uef-20151220.pdf

- Arene. 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 5.2.2022. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINNÄYTETÖIDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>
- Cohen, J. 2013. Creating a Positive School Climate. A Foundation of Resilience. Handbook of a Resilience in Children: Second Edition. Viitattu 4.6.2022. https://www.researchgate.net/publication/302434825_Creating_a_Positive_School_Climate_A_Foundation_for_Resilience
- Isotalus, P. & Rajalahti, H. 2017. Vuorovaikutus johtajan työssä. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.
- Isotalo, M. 2010 Mentorointiopas. Viitattu 6.6.2022. <https://www.akavanerityisalat.fi/files/2618/Mentorointiopas.pdf>
- Jokelainen, M. 2015. Mentorointi välineeksi osaamisen ja yhteistyön kehittämiseen organisaatiossa. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti. Viitattu 29.5.2022. <https://journal.fi/sla/article/view/52491>
- Korkiamäki, R., Kallio, K. P. & Häkli, J. 2016. Tunnustaminen näkökulmana ja käytäntönä lapsi- ja nuorisotyössä. Sosiaalipedagoginen aikakauskirja. 17. 9-34. Viitattu 22.1.2022. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100728/tunnustaminen_nakokulmana_ja_kaytantona.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Luhanka-Aalto, R. 2017. Mentorointiopas. Metropolian ammattikorkeakoulu. Viitattu 2.2.2022. https://www.metropolia.fi/sites/default/files/publication/2019-11/2017_Luhanka_Aalto_Mentorointiopas_ERILLISJULKAISU.pdf
- Mönkkönen, K. 2018. Vuorovaikutus asiakastyössä. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.
- Raespuro, J. 2021. Lastensuojelun työntekijät saatava pysymään alalla. Mieli-pidekirjoitus. Helsingin Sanomat. Viitattu 21.1.2022. <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000008500390.html>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2022. Lastensuojelu. Viitattu 18.3.2022. <https://stm.fi/lastensuojelu>
- Talentia. 2017. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattieettiset ohjeet. Viitattu 3.2.2022. https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/docs/Talentia_Etiikkaopas_2017.pdf
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2022a. Lastensuojelun arvot ja periaatteet. Viitattu 18.3.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu/lastensuojelun-arvot-ja-periaatteet>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2022b. Lastensuojeluasiakkuuden alkaminen. Viitattu 20.5.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojeluilmoitus-ja-lastensuojeluasian-vireilletulo/lastensuojeluasiakkuuden-alkaminen>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2021c. Lastensuojelun asiakassuunnitelma. Viitattu 20.5.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-asiakas-suunnitelma>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2021d. Lastensuojelun avohuolto. Viitattu 25.5.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-avohuolto>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2022e. Jälkihuolto. Viitattu 25.5.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/jalkihuolto>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2021f. Korkeakouluopiskelijoiden mielenterveys, elintavat ja opiskeluryhmään kuuluminen. Viitattu 6.6.2022. <https://thl.fi/documents/10531/5589167/KOTT2021-tutkimuksen+perustulokset.pdf/db343de6-25d0-0964-42a9-ffe268d9932d?t=1639369139813>

Tiili, A. & Kuokkanen, J. 2021. Lapsen vuoksi. Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät. Viitattu 2.6.2022. <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lapsen-vuoksi-Lastensuojelun-laitoshoidon-vetovoimatekijat-ja-alalta-tyontavat-tekijat.pdf>

Tuomikoski, M. 2020. Mentorointi lastensuojelun sosiaalityöntekijän tukena. Pro gradu tutkielma. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Lapin yliopisto. Viitattu 2.2.2022. https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/64326/Tuomikoski_Marjo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tutkimuseettinen toimikunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen. Viitattu 13.2.2022. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Valtonen, A. 2005. Ryhmäkeskustelut - Millainen metodi? Teoksessa Ruusuvoori, J. & Tiittula, L. (toim.) Haastattelu - tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. E-kirja. Tampere: Vastapaino.

Kuviot

Kuvio 1: Numerointipainike **Error! Bookmark not defined.**

Kuvio 2: Mallikuvio..... **Error! Bookmark not defined.**

Taulukot

Taulukko 1: Esimerkki teoriaohjaavan sisällönanalyysin vaiheista **Error! Bookmark not defined.**

Taulukko 2: Esimerkki alkuperäisilmaisun pelkistämisestä. 18

Taulukko 3: Esimerkki pelkistykseen luokittelusta. 19

Liitteet

Liite 1: Ensimmäisen liitteen otsikko	Error! Bookmark not defined.
Liite 2: Toisen liitteen otsikko	37

Liite 1: Tutkimustiedote



Tutkimustiedote

Isabella Palmunen

14.2.2022

Hei,

Suoritan Laurean ammattikorkeakoulussa sosionomin tutkintoa. Teen parhaillani opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on selvittää mentorointiohjelmaan osallistuvien Laurean sosionomiopiskelijoiden kokemuksia lastensuojeluun suuntautuvasta mentorointiohjelmasta. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa mentorointiohjelman kehittämiseksi.

Tässä tehtävässä tarvitsen siis teidän apuanne ja kallisarvoisia kokemuksianne Go Strongin lastensuojeluun suuntautuvasta mentorointiohjelmasta. Tutkielmassa hyödynnetään puolistrukturoitua teema-haastattelua, joka toteutetaan fokusryhmähaastattelun muodossa. Yhteiselle keskustelulle on varattu aikaa 45 min. Keskustelu nauhoitetaan aineiston analyysia varten.

Haastattelun ajankohta: perjantai 8.4.2022 pienryhmätapaamisen yhteydessä joko fyysisesti Go Strong-tiloissa Espoossa tai Teamsin välityksellä. Mentorit eivät osallistu haastatteluun. Tarkoituksena on, että haastattelu pidetään pienryhmätapaamisen lopuksi. Aineistoa varten kerätty äänite hävitetään tulosten valmistuttua.

Tutkijana olen tietoinen tutkimukseen liittyvistä eettisistä periaatteista. Sitoudun noudattamaan tutkimuksessa rehellistä ja avointa tieteellistä toimintatapaa. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista, ja sen voi keskeyttää tarvittaessa. Tutkimuksessa ei mainita nimiä eikä muita tekijöitä, joiden perusteella tutkimukseen osallistuneet olisivat tunnistettavissa.

Ystävällisin terveisin,

Isabella Palmunen

isabella.palmunen@student.laurea.fi

Liite 2: Suostumuslomake



Suostumuslomake

Isabella Palmunen

Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Annan suostumukseni siihen, että minua voi haastatella liittyen tutkimukseen, jonka tarkoituksena on selvittää Laurean sosionomiopiskelijoiden kokemuksia lastensuojeluun suuntautuvasta mentorointiohjelmasta. Annan suostumukseni myös siihen, että haastattelu voidaan nauhoittaa puhtaaksi kirjoittamista varten.

Annan suostumukseni myös siihen, että minulta haastattelemalla saatuja tietoja voi käyttää nimettömästi opinnäytetyöhön.

Olen tietoinen, että opinnäytetyö esitetään Laurea ammattikorkeakoulun opinnäytetyöseminaarissa, ja se julkaistaan verkossa muiden ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden kanssa osoitteessa: www.theseus.fi. Lisäksi Go Strong saa hyödyntää tutkimuksen tuloksia mentorointiohjelman jatkokehittämistä varten.

Haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Suostumuksen voi perua milloin tahansa ilmoittamalla minulle asiasta puhelimitse, sähköpostilla tai paikan päällä. Alla yhteystietoni.

Paikka ja päivämäärä _____

Allekirjoitus:

Nimenselvennys:

Ystävällisin terveisin:

Isabella Palmunen

isabella.palmunen@student.laurea.fi

puh. 0401771710

Liite 3: Haastattelurunko



AMMATTIKORKEAKOULU
University of Applied Sciences

Haastattelurunko

Isabella Palmunen 1802520

20.3.2022

Tämän fokusryhmähaastattelun tarkoituksena on selvittää Laurean sosionomiopiskelijoiden kokemuksia lastensuojeluun suuntautuvasta mentorointiohjelmasta. Haastatteluaineistoa kerää opinnäytetyöhönsä Isabella Palmunen sosiaali-alan koulutusohjelmasta Laurean ammattikorkeakoulusta. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Go ~~Strong~~.

MIELIKUVAT LASTENSUOJELUSTA

Lastensuojelu näyttäytyy herkästi median perusteella kielteisenä. Räikeimmät epäkohdat ylittävät uutiskynnyksen, jonka seurauksena positiiviset ja neutraalit asiat lastensuojelusta eivät saavuta uutiskynnystä. Hiljattain tehdyn Lapsen vuoksi (2021) selvityksen mukaan kyselyyn vastanneista sosionomiopiskelijoista 76% koki lastensuojelun julkisuuskuvan merkittävimmäksi tekijäksi kielteiselle mielikuvalle lastensuojelusta.

1. Mitä ajattelette lastensuojelusta nyt oltuane mentorointiohjelmassa?

-Jos mielikuvasi on muuttunut, niin millä tavalla?

-Jos ei, mitä tarkoitat asialla?

2. Mitkä asiat mielestänne ovat vaikuttaneet mielikuvan muuttumiseen?

3. Mitä ajattelette tällä hetkellä lastensuojelun alalle työllistymisestä?

- Koetteko mentorointiohjelmalla olleen vaikutusta tähän?

- Millä tavalla?

MENTOROINTI

Mentoroinnilla tarkoitetaan oppimis- ja vuorovaikutussuhdetta, joka mahdollistaa tiedon ja kokemusten jakamisen, ohjaamisen sekä hiljaisen tiedon välittämisen. Se perustuu luottamukselliseen vuorovaikutussuhteeseen mentorin ja aktorin välillä. Mentorilla tarkoitetaan henkilöä, joka sitoutuu avustamaan aktoria ammatillisissa kehityksissä. Aktorilla puolestaan tarkoitetaan henkilöä, joka on halukas kehittymään ja valmis sitoutumaan vuorovaikutussuhteeseen.

1. Millaisia kokemuksia teillä on ollut henkilökohtaisesta mentoroinnista?

-Oletteko saaneet ehdottaa itseänne kiinnostavia aiheita?

-Miltä mentoroinnin kanssa työskentely on tuntunut?

Haastattelurunko

Isabella Palmunen 1802520

20.3.2022

2. Millaisia kokemuksia teillä on ollut yhteisistä kokoontumisista?

3. Millaiselta mentorointiohjelmaan osallistuminen on kokonaisuudessaan tuntunut?

-Missä on onnistuttu? Missä ei?

-Onko jokin asia mitä voisi vielä kehittää?

AMMATTI-IDENTITEETTI JA SEN KEHITYMINEN

Ammatti-identiteetillä tarkoitetaan käsitteenä ihmisen yksilöllistä käsitystä omasta ammattilaisuudesta sekä itsestä ammattilaisena. Ammatti-identiteetti muuttuu ja kehittyy läpi työuran, jolloin se on alati muuttuva ja muovautuva. Uran alkuvuosina ammatti-identiteetti rakentuu usein vahvasti työntekijän kiinnittämiin huomioihin työpaikalla ns. oikein tekemisestä ja uusien toimintamallien ja käytäntöjen haltuun ottamisesta. Myöhemmin ammatti-identiteetin kehittyessä työntekijälle tulee tilaa pohtia omia persoonallisia tapoja ja merkityksiä tehdä työtään. Ammatti-identiteetti tarvitsee kehittymisen tueksi ohjausta sekä pedagogisia ratkaisuja, työvälineitä ja palautetta. Hyviä esimerkkejä näistä ovat esimerkiksi oppimispäiväkirjat, kirjoitustehtävät, keskustelut ja esitelmät.

1. Millaisia kokemuksia teillä on ammatti-identiteetin kehittämisestä mentorointiohjelman aikana?

-Onko positiivisia/myönteisiä? Kertoisitko lisää?

-Onko neutraaleja/kielteisiä? Kertoisitko lisää?

-Jos vertaat itseäsi mentorointiohjelman alkuun, niin mikä on muuttunut? Entä minkä koet olevan ennallaan?

2. Millaiset asiat ovat auttaneet tai edistäneet siinä kokemuksessa, että ammatti-identiteetti on kehittynyt?

3. Minkä koet olleen paras/antoisin työkalu mentorointiohjelmassa ammatti-identiteetin kehittymistä ajatellen? (esim. yhteiset kokoontumiset, henkilökohtainen mentorointi, oppimispäiväkirja tms.)

VUOROVAIKUTUS ASIAKASTYÖSSÄ

Sosiaalialalla ammatillinen työskentely rakentuu pohjimmiltaan ihmisarvon ja ihmisoikeuksien kunnioittamiseen ja sosiaaliseen oikeudenmukaisuuden toteutumiseen. Ammatillinen vuorovaikutus opitaan alalle tyypillisissä vuorovaikutustilanteissa, jotka ovat yhteydessä alalla vallitseviin arvoihin, normeihin ja hyväksytyihin käytänteisiin. Työtä ohjaavat arvot ja etiikka voidaan nähdä sosiaalialalla ammatillisen vuorovaikutuksen perustuviin raameihin, jonka pohjalta asiakkaita kohdataan. Hyvän vuorovaikutuksen tärkeitä elementtejä ovat toisen kunnioittaminen, inhimillisyys ja empatia. Lastensuojelussa käytetään viranomaisvaltaa sekä tehdään päätöksiä, joissa ei aina olla yhtä mieltä asiakkaan ja työntekijän välillä. Alalla työskentelevien tulee osata ottaa tämä huomioon vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa.

1. Mitä ajattelette asiakkaiden kohtaamisesta ja vuorovaikutuksessa olemisesta mentorointiohjelman osallistumisen jälkeen?

-Yleisesti

-Entä etenkin lastensuojeluun peilautuen?

-Onko mielipide muuttunut johonkin tiettyyn asiaan liittyen? Jos on, niin millä tavalla?