

Inka Luostarinen

# VERTAISMENTOROINTI ETSIVÄN NUORISOTYÖN AMMATILLISEN KASVUN TUKENA

Opinnäytetyö

Humanistisen alan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Nuorisokasvatuksen johtamisen ja kehittämisen koulutus  
(ylempi AMK)

2023



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Yhteisöpedagogi (ylempi AMK)
Tekijä	Inka Luostarinen
Työn nimi	Vertaismentorointi etsivän nuorisotyön ammatillisen kasvun tukena
Toimeksiantaja	Itä-Suomen aluehallintovirasto
Vuosi	2023
Sivut	53 sivua, liitteitä 8 sivua
Työn ohjaaja	Laura Hokkanen

## TIIVISTELMÄ

Etsivä nuorisotyö on vaativaa asiantuntijatyötä, joka vaatii laajaa monipuolista osaamista. Työ on altis jatkuville yhteiskunnallisille muutoksille sekä nuorten parissa esiintyville ilmiöille. Työn erityinen luonne edellyttää etsiviltä nuorisotyöntekijöiltä paineensieto- ja muuttumiskykyä sekä jatkuvaa kehittymistä. Etsivien nuorisotyöntekijöiden ammatillisuudella ja työhyvinvoinnilla on vaikutus tehtävän työn laatuun sekä työhön sitoutumiseen. Tämän kehittämistyönä toteutetun opinnäytetyön tarkoituksena oli suunnitella ja toteuttaa vertaismentorointiprosessi tukemaan Etelä-Savon alueella yksin työskenteleviä etsiviä nuorisotyöntekijöitä. Mentoroinnin tavoitteena oli tukea yksin työskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden ammatillista kasvua ja työhyvinvointia sekä lisätä mahdollisuuksia vertaisuuteen perustuvaan reflektioon.

Kehittämistyö eteni vaiheittain hyödyntäen Lean-ajattelun kehittämismenetelmä PDCA-sykliä. Ensimmäisessä vaiheessa muodostin omassa työssäni etsivän nuorisotyön aluekoordinaattorina tekemiäni havaintojen perusteella työlle kehittämiskohteen. Kehittämiskohdetta tarkensin tarveanalyysiä hyödyntäen. Toisessa vaiheessa tutustuin kehittämiseen liittyvään teoriatietoon, jonka pohjalta suunnittelin mentorointiprosessin. Kolmannessa vaiheessa suunniteltu prosessi toteutettiin käytännössä. Prosessin käytännön toteutusta arvioitiin ryhmähaastattelulla mentoroinnin puolivälissä. Arvioinnissa havaitut muutokset toteutettiin mentoroinnin jälkimmäisessä osassa. Kehittämistyön viimeisessä vaiheessa tarkastelin mentorointiin osallistuneilta kerättyä palautetta, jonka pohjalta muodostin johtopäätökseni kokeiluni vaikutuksista.

Mentorointiin osallistuneiden etsivien nuorisotyöntekijöiden kokemukset prosessista olivat pääsääntöisesti hyviä. Erityisesti mentoroinnin koettiin vaikuttaneen perustyöstä hetkittäiseen irtautumiseen, vertaisuuden vahvistumiseen sekä oman tehtävän kuvan kirkastamiseen. Varsinaista vaikutusta ammatilliseen kasvuun ei tämän työn perusteella voida todeta, mutta työhyvinvointia mentorointi vastausten perusteella tuki. Prosessin havainto on, että mentorointi on helposti läpi vietävä menetelmä, jota on mahdollista toteuttaa pienellä resurssilla ja muokata sisällöltään kohderyhmän tarvetta vastaavaksi.

**Asiasanat:** etsivä nuorisotyö, mentorointi, ammatillinen kasvu, työhyvinvointi

Degree title	Master of Humanities
Author	Inka Luostarinen
Thesis title	Peer mentoring in professional development of outreach youth work
Commissioned by	Regional State Administrative Agency for Eastern Finland
Time	2023
Pages	53 pages, 8 pages of appendices
Supervisor	Laura Hokkanen

## ABSTRACT

Outreach youth work is demanding specialist work that requires a wide range of skills. The work is exposed to continuous social changes and phenomena occurring among youth. The special nature of the work requires that outreach youth workers can withstand pressure and change. Coping at work demands continuous self-development. The well-being of outreach youth workers has an impact on the work quality and increases engagement in the work. The objective of the thesis was to design and implement a peer mentoring process to support outreach youth workers who work alone in the South Savo region. The purpose of the mentoring process was to support the professional development and occupational well-being of the outreach youth workers and to increase opportunities for peer-based reflection.

The development work progressed in stages, utilizing the PDCA development model from Lean thinking. In the first phase, based on the observations I made in my own work as a regional outreach youth work coordinator, I created a purpose for the development work. The purpose was refined with a need analysis. In the second phase I collected theoretical knowledge and previous mentoring experiences. Based on those I designed the mentoring process. The third phase put the designed mentoring process into action. The practical implementation of the process was evaluated by means of a group interview in the middle of the mentoring process. The observed need for changes was made for the latter part of the mentoring process. The last stage of the development work was to collect feedback from the mentoring participants and based on that I formed conclusions about the effects of the mentoring process.

The experiences of the mentoring process were generally good. Mentoring was felt to be a way to have a break from the basic work for a moment, it strengthened peer relationships and clarified one's own job description. The actual impact on professional growth cannot be determined based on this process but based on the feedback mentoring supported outreach youth workers' occupational well-being. As a result of this thesis, an easily implemented and customizable mentoring process was created. The mentoring process can be implemented with small resources and be modified in terms of content to meet the needs of the target group.

**Keywords:** Outreach youthwork, mentoring, professional development, occupational well-being

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	KEHITTÄMISTYÖN TAUSTA JA TARVE.....	8
2.1	Etsivä nuorisotyö.....	8
2.2	Etsivän nuorisotyön koordinaatio ja alueelliset verkostot.....	9
2.3	Etsivän nuorisotyön ammatillisuus ja osaaminen.....	10
2.4	Kehittämistarpeen kuvaus.....	11
3	KEHITTÄMISTYÖN TEOREETTINEN PERUSTA.....	13
3.1	Mentorointi.....	13
3.2	Vertaismentorointi.....	15
3.3	Ammatillinen kasvu ja työhyvinvointi.....	16
3.4	Aiemmat kehittämishankkeet ja tutkimukset.....	18
4	KEHITTÄMISTEHTÄVÄ JA MENETELMÄT.....	19
4.1	Kehittämistyön kohde ja tavoite.....	19
4.2	Käytetyt kehittämismenetelmät.....	21
4.2.1	<i>Plan</i> : havainnointi ja suunnittelu.....	22
4.2.2	<i>Do</i> : mentoroinnin suunnittelu teoretiedon pohjalta.....	24
4.2.3	<i>Check</i> : mentoroinnin toteutus.....	27
4.2.4	<i>Act</i> : prosessin arviointi.....	28
5	MENTOROINTIPROSESSI.....	28
5.1	Aloitusvaihe.....	28
5.2	Mentoriparien työskentely.....	30
5.3	Mentoroinnin väliarviointi ja jatkotyöskentely.....	32
5.4	Mentoroinnin päättäminen ja loppuarviointi.....	33
5.5	Kerätyn palautteen analysointi.....	35
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	38
	LÄHTEET.....	43

## LIITTEET

Liite 1. Ohjeistus tapaamisiin

Liite 2. Tiedote

Liite 3. Ryhmähaastattelu

Liite 4. Aloituskeskustelu

Liite 5. Sopimus

Liite 6. Palautekysely

## 1 JOHDANTO

Etsivä nuorisotyö on vuosien saatossa vakiinnuttanut paikkansa osana nuorten palveluita. Työmuodon laadun, yhteneväisyyden ja kehittämisen eteen on työskennelty pitkäjänteisesti. Osaamiskeskuksen vetovastuulla valtakunnallinen koordinaatioverkosto on kehittänyt työmuotoa valtakunnallisesti yhteneväiseksi, tuonut esiin työn tarpeellisuutta sekä lisännyt etsivän nuorisotyön näkyvyyttä. Työn tarpeellisuus korostui koronapandemian aikana palveluiden sulkeutuessa ja siirtyessä verkkovälitteisiksi. Tämä ei kuitenkaan poistanut nuorten palveluiden tarvetta. Nuorisotutkimusseura on seurannut vuodesta 2020 lähtien korona-ajan vaikutuksia nuorten elämään. Seurannan perusteella etsivä nuorisotyö tavoitti yhtä paljon nuoria pandemia-aikana kuin ennen sitä. (Kiilakoski ym. 2022.) Poikkeusolot vaikuttivat nuorten lisäksi myös etsiviin nuorisotyöntekijöihin. Työmuotoa siirryttiin tekemään enenevässä määrin verkkovälitteisesti, mikä tarkoitti osalle etsivistä nuorisotyöntekijöistä sitä, että työtä tehtiin yksin ilman fyysistä kontaktia muihin ammattilaisiin.

Olen itse toiminut etsivänä nuorisotyöntekijänä vuosina 2016–2022, joten työmuoto on minulle tuttu. Lisäksi toimin etsivän nuorisotyön aluekoordinaattorina kaksi vuotta, jolloin pääsin kehittämään työmuotoa osana valtakunnallista etsivän nuorisotyön koordinaatioverkostoa. Etsivää nuorisotyötä on vaikea verrata mihinkään muuhun työhön. Se on vaativaa asiantuntijatyötä, joka toimii nuoren puolella eri ammattialojen rajapinnoilla. Etsivät nuorisotyöntekijät työskentelevät moninaisilla koulutustaustoilla. Kuntakohtaisesti työnkuvat ja tarjolla olevat palveluverkostot voivat erota suuresti. Nuorten moninaistuvat haasteet ja jatkuvat yhteiskunnalliset muutokset vaativat osaamisen jatkuvaa päivittämistä. Kasvava monialainen osaaminen ja palveluverkoston puutteet aiheuttavat etsivään nuorisotyöhön painetta, joka voi ohjata työmuotoa väärille urille. Perustehtävän ja työnkuvan tarkastelu säännöllisesti auttaa selkeyttämään tehtäväkuvaa, tukee ammatillista kasvua ja lisää työssä jaksamista.

Etsivän nuorisotyön Etelä-Savon aluekoordinaattorit ovat tukeneet yksintyöskenteleviä etsiviä nuorisotyöntekijöitä luomalla heille mahdollisuuden ryhmämuotoiseen säännölliseen vertaiskeskusteluun pääsääntöisesti verkkovälitteisesti. Tämä on kokemukseni mukaan lisännyt yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä antanut mahdollisuuden reflektiiviselle pohdinnalle. Yhteisen tekemisen

kautta välittyä hiljaista tietoa ilman sanallistamista (Heikkinen & Huttunen 2008, 205). Oman havaintoni mukaan keskustelut tapaamisissa jäävät kuitenkin pinnallisiksi ja ryhmämuotoinen keskustelu ei mahdollista kaikkien tasa-arvoista osallistumista. Tästä syystä haluan kokeilla parimuotoisen vertaismentorointia syventämään etsivien nuorisotyöntekijöiden välisiä keskusteluja.

Opinnäytetyö on kehittämistyö, jossa testataan vertaismentoroinnin mahdollisia hyötyjä ammatilliselle kasvulle. Opinnäytetyön alussa kuvaan etsivää nuorisotyötä ja sen erityispiirteitä. Taustana kehittämille on ammatillinen kasvu ja työhyvinvointi. Lisäksi tutustun aikaisempiin etsivässä nuorisotyössä kokeiltuihin mentorointimalleihin sekä yksintyöskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden tukemiseen liittyviin kehittämistöihin ja tutkimuksiin.

Kehittämistyön tarkoituksena on suunnitella Etelä-Savon yksintyöskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden mentorointiprosessi, jossa etsivistä nuorisotyöntekijöistä muodostetaan parit, jotka toimivat toisilleen mentoreina määrätyn ajan. Prosessi koostuu mentoriparien omista keskinäisistä tapaamisista ja kaikkien prosessiin osallistuvien yhteisistä tapaamisista. Tavoitteena on tukea Etelä-Savon alueella toimivien yksintyöskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden ammatillista kasvua sekä lisätä työhyvinvointia. Prosessiin osallistuvien etsivien nuorisotyöntekijöiden kokemuksia arvioidaan tutkimuksellisin menetelmin. Jos tulokset ovat positiivisia, voidaan mentorointi ottaa pysyväksi osaksi Etelä-Savon koordinaatioalueen toimintaa. Lisäksi toimiva prosessi voidaan jalkauttaa mahdollisuuksien mukaan muille koordinaatioalueilla.

Työn toimeksiantaja on Itä-Suomen aluehallintovirasto, joka myöntää valtionavustuksia niin etsivään nuorisotyöhön kuin sen alueelliseen koordinaatioon. Toimin opinnäytetyötä tehdessäni Etelä-Savon etsivän nuorisotyön alueellisena koordinaattorina ja tehtäviini kuuluu oman alueeni etsivien nuorisotyöntekijöiden tukeminen ja työmuodon kehittäminen. Aluekoordinaattorit toimivat tiiviissä yhteistyössä aluehallintoviraston kanssa.

## 2 KEHITTÄMISTYÖN TAUSTA JA TARVE

### 2.1 Etsivä nuorisotyö

Etsivän nuorisotyön tarkoituksena on tavoittaa tuen tarpeessa olevat nuoret ja auttaa heidät sellaisten tuen ja palveluiden piiriin, joiden avulla edistetään nuorten kasvua, itsenäistymistä, osallisuutta yhteiskuntaan ja elämänhallintaa sekä pääsyä koulutukseen ja työelämään. Työ on nuorilähtöistä ja pohjaa aina nuorten kanssa tehtävään yhteistyöhön ja vapaaehtoisuuteen. (Nuorisolaki 21.12.2016/1285, 10. §.)

Etsivä nuorisotyön perinteet ovat jalkautuvassa työmuodossa. Työmuodon tarkoituksena on kohdata vaikeassa tilanteessa olevia väestöryhmiä heille luontaisissa ympäristöissä. Jalkautuvan työn juurien voidaan katsoa olevan Yhdysvalloissa aloitetussa jengien parissa tehdyssä katutyössä. Tarkoituksena oli puuttua nuorten parissa esiintyneisiin ilmiöihin kuten rikollisuuteen ja päihdeidenkäyttöön. Suomessa etsivä nuorisotyö sai alkunsa projektimuotoisena 1990-luvun alussa. Työmuoto kehittyi Norjassa 1960-luvulla aloitetusta sosiaalisen kenttätyön mallista. Valtionavustuksia etsivien nuorisotyöntekijöiden palkkakustannuksiin on myönnetty vuodesta 2008. Merkittävä käänne etsivälle nuorisotyölle tapahtui vuonna 2011, jolloin etsivä nuorisotyö kirjattiin nuorisolakiin. Lakiin kirjaaminen säännöllisti opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämät avustukset työn järjestämiseksi, mikä mahdollisti työmuodon ammatillistumisen sekä laajentumisen läpi Suomen. Vuonna 2017 nuorisolain uudistuksessa etsivän nuorisotyön roolia tarkennettiin. 2020-luvulle tultaessa etsivä nuorisotyö on kehittynyt merkittävästi ja kiinnittynyt pysyväksi osaksi nuorten palveluita. Valtakunnallisesti työmuodon kehittymistä, etsivän nuorisotyön ammatti-identiteetin muodostumista ja työhön vahvasti liittyvää vaikuttamistyötä on tukenut osaamiskeskus ja alueellinen koordinaatioverkosto. (Paananen ym. 2022, 4–6; Juvonen 2015, 18.)

Etsivän nuorisotyön järjestämistä tuetaan valtionavustuksin. Vuonna 2022 aluehallintovirastot myönsivät 15,6 miljoonaa euroa etsivän nuorisotyön ammattilaisten palkkakustannuksiin. Avustus mahdollisti yli 500 henkilötyövuoden palkkaamisen. (Etsivään nuorisotyöhön 15,6 miljoonaa euroa 2022.) Opetus- ja kulttuuriministeriön avustuspolitiikka on painottunut vahvasti nuorisotyöttö-

myyden parantamiseen ja nuorten kouluttautumiseen, koulutukseen hakeutumiseen ja keskeytysten vähentämiseen. Molemmat teemat kytkeytyvät yhteiskunnallisen ulkopuolisuuden vähentämiseen eli syrjäytymisen ehkäisyyn.

Nuorten syrjäytymisen taustat ovat moninaiset ja onkin ehdotettu, että etsivän nuorisotyön poliittinen ohjaus tulisi keskittyä entistä enemmän syrjäytymiseen vaikuttavien yhteiskunnallisten ilmiöiden, kuten päihteidenkäytön ja mielenterveysongelmien seuraamiseen. (Juvonen 2015, 18–19.)

## **2.2 Etsivän nuorisotyön koordinaatio ja alueelliset verkostot**

Valtakunnallisen koordinaation tavoitteena on tukea yhdessä etsivää nuorisotyötä ja luoda kehittämisen sekä yhteistyön mahdollisuuksia eri alueiden välillä koko maassa. Etsivän nuorisotyön aluekoordinaattorit järjestävät alueellisia tapaamisia, joiden avulla verkostoidutaan muiden alueen etsivien nuorisotyöntekijöiden kanssa. Verkostoissa jaetaan hyviä käytäntöjä ja opitaan toisilta. Verkoston tapaamiset voivat olla vain keskinäisiä tai niihin voidaan kutsua sidosryhmien toimijoita tai muita etsivän nuorisotyöntekijöiden osaamista lisääviä ulkopuolisia asiantuntijoita. (Bamming & Hilpinen 2020, 29.)

Suomen kaikkien maakuntien alueella toimii etsivän nuorisotyön alueelliset verkostot, joiden toimintaa ohjaa alueellinen koordinaattori. Alueellisen koordinaation tavoitteena on vahvistaa alueellista yhteistyötä yhteisen työskentelyn kautta. Aluekoordinaattorin tehtävä on toimia etsivien nuorisotyöntekijöiden tukena arjessa ja mahdollistaa etsivien nuorisotyöntekijöiden välinen vertaistuki. Aluekoordinaattori innostaa ja osallistaa etsiviä nuorisotyöntekijöitä vaikuttamistyöhön ja toimii aktiivisena viestinviejänä alueen etsivien nuorisotyöntekijöiden, aluehallintoviraston, opetus- ja kulttuuriministeriön ja Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry:n välillä. Koordinaation avulla parannetaan etsivän nuorisotyön laatua ja tuetaan työmuodon kehittymistä. Valtakunnallisella tasolla alueellisten verkostojen koordinoinnista huolehtii Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry yhdessä aluehallintovirastojen kanssa. (Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry. s.a..)

Vuonna 2022 Etelä-Savon alueella toimi 23 etsivää nuorisotyöntekijää 12 organisaatiossa. Joroisten kunta siirtyi vuonna 2021 Etelä-Savosta Pohjois-Sa-

von maakuntaan. Työntekijän toiveesta kunta pysyi kuitenkin Etelä-Savon etsivän nuorisotyön koordinoitua alueella. Organisaatioista vain Mikkelissä, Pieksämäellä ja Savonlinnassa työskentelee enemmän kuin yksi etsivä nuorisotyöntekijä. Alueellinen verkosto kokoontuu neljä kertaa vuodessa keskustelemaan etsivään nuorisotyöhön vaikuttavista ajankohtaisista teemoista, jakamaan hyviä käytäntöjä, kouluttautumaan ja keskustelemaan reflektiivisesti vertaisten kanssa. Syksyn ensimmäiseen tapaamiseen osallistuu lisäksi etsivien nuorisotyöntekijöiden esihenkilöt. Alueellisen verkoston tapaamisiin osallistuu Itä-Suomen aluehallintoviraston nuorisotyön ylitarkastaja sekä kutsuttuna muita sidosryhmien ammattilaisia. Yksintyöskenteleville etsiville nuorisotyöntekijöille on alueellisten tapaamisten lisäksi tarjolla verkko- ja livetapaamisia. (Luostarinen 2022.)

### **2.3 Etsivän nuorisotyön ammatillisuus ja osaaminen**

Etsivä nuorisotyön on kasvatus- ja kohtaamistyötä, jossa työntekijä toimii nuoruuden asiantuntijana. Työn tärkein tehtävä on tukea nuorten kasvua ja itäsenäistymistä sekä havaita nuorten parissa esiintyviä ilmiöitä ja tuoda esiin nuorten hyvinvointiin vaikuttavia epäkohtia. (Paananen ym. 2002, 52.) Ammatillinen osaaminen viedään nuorten sitä vapaaehtoisesti halutessa nuorten toimintaympäristöihin. Työntekijän tulee omata tilannetajua siitä, miten ja missä omaa ammatillista osaamistaan tarjotaan niin, että nuorten autonominen toimijuus toteutuu. (Juvonen 2015, 19–20.) Nuorelle etsivä nuorisotyöntekijä tarjoaa kokonaisvaltaista sosiaalisesti vahvistavaa tukea yhdessä monialaisen verkoston kanssa. Työ perustuu kiireettömiin, luottamuksellisiin kohtaamisiin nuoren kanssa, joiden aikana keskitytään yhdessä nuoren itsensä esiin tuomiin aiheisiin. Työntekijän tavoitteena on tehdä itsestään hiljalleen tarpeeton vahvistamalla nuorta ottamaan vastuuta itsestään ja omista asioistaan. (Paananen ym. 2022, 7–8.)

Etsivä nuorisotyö kohtaa erilaisia nuoria moninaisissa ympäristöissä. Kohtaamisen lähtökohdaksi on tasavertainen ja luottamuksellinen suhde, jossa edetään aina nuoren ehdoilla. Tämän toteutuminen vaatii etsivältä oman ammatillisuuden säännöllistä reflektointia, jolloin etsivä nuorisotyöntekijä pysähtyy tarkastelemaan omaa toimintaansa, motiivejaan sekä asemaansa suhteessa nuoreen. Omien arvojen tunnistaminen on tärkeää, sillä työssä tulee vastaan

arvoristiriitoja. Reflektiivisyys ja reflektiivinen työote ovat merkittävä osa etsivän nuorisotyön ammatillisuutta ja työssä jaksamista. Osaamisen kehittymisen kannalta itsereflektio sekä kollegiaalinen reflektio mahdollistavat uuden oppimisen. (Paananen ym. 2002, 52, 54.)

Etsivää nuorisotyötä tehdään monin eri koulutus- ja osaamistaustoin, sillä omaa tutkintokoulutusta tehtävään ei ole (Paananen ym. 2022, 53). Vuoden 2019 etsivän nuorisotyön raportin mukaan 59,2 % eli suuri osa etsivistä nuorisotyöntekijöistä on suorittanut ammattikorkeakoulututkinnon ja 20,4 % työntekijöistä on suorittanut ammatillisen perustutkinnon. Ammattikorkeakoulututkinnoista yleisimmät ammattinimikkeet ovat sosionomi ja yhteisöpedagogi, ammatillisista perustutkinnoista nuoriso- ja yhteisöohjaaja. Lisäksi etsivää nuorisotyötä tehdään terveystieteen tutkinnoilla, kuten lähihoitajan tai sairaanhoitajan. (Bamming & Hilpinen 2020, 25.) Koska työtä tehdään hyvin erilaisin taustoin, on tärkeää havaita nuorisotyön olevan kasvatustyötä. Nuoren ja työntekijän välille muodostuu pedagoginen suhde, joka tähtää nuoren itsenäistymisen, kasvun ja yhteisöllisyyden vahvistamiseen. (Paananen ym. 2022, 11.)

Etsivänä nuorisotyöntekijänä toimiminen vaatii soveltuvan koulutuksen lisäksi osaamista nuorten parissa toimimisesta sekä laajaa tietoa nuorten kasvusta ja kehityksestä. Kokemus erilaisissa elämäntilanteissa olevien ihmisten kohtaamisesta ja tukemisesta edesauttaa työn tekemistä. Työ vaatii jatkuvaa osaamisen kehittämistä ja etsivän nuorisotyöntekijän on ymmärrettävä nuorten yhteiskunnallinen asema sekä yhteiskunnallisten uudistusten ja poliittisten päätösten merkitys nuorten elinoloihin. (Paananen ym. 2002, 53.) Haavoittuvan kohderyhmän elinolojen ja hyvinvoinnin tukeminen vaatii etsiviltä nuorisotyöntekijöiltä osallistumista ongelmien ratkaisuun niin nuorten kuin ammatillisten verkostojen kanssa. Etsivän nuorisotyön tavoitteena on vaikuttaa yksilökohtaisella tasolla sekä laajemmin yhteiskunnallisella tasolla samalla aktivoiden nuoria ottamaan vastuuta omien etujensa ajamisesta. (Juvonen 2015, 20.)

## **2.4 Kehittämistarpeen kuvaus**

Etelä-Savon alueen yksintyöskentelevät etsivät nuorisotyöntekijät työskentelevät varsin toisistaan poikkeavissa työoloissa. Työnkuivissa, työympäristöissä ja

työn johtamisessa on huomattavia eroja. Tämä vaikuttaa olennaisilta osin siihen, millaiseksi tehtävä työ muodostuu, miten etsivä nuorisotyöntekijä pystyy työtään organisoimaan ja millaista tukea työntekijän on mahdollista saada oman työhönsä. Osa työntekijöistä tekee etsivää nuorisotyötä osatyöajalla, jolloin heidän työnkuvaansa kuuluu myös muita työtehtäviä. Poikkeavaa yhden työntekijän työnkuvassa on myös se, että hän työskentelee yksin kahden kunnan etsivänä nuorisotyöntekijänä.

Oman kokemuksen mukaan kuntien nuorten palveluverkostoissa on eroja, jotka osaltaan vaikuttavat etsivän nuorisotyön muotoutumiseen ja painottumiseen. Niissä kunnissa, joissa palveluita on hyvin saatavilla, nuorten eteenpäin ohjautumiseen on laajemmin vaihtoehtoja ja verkoston kanssa pystytään tekemään laaja-alaista yhteistyötä. Sujuva verkostoyhteistyö mahdollistaa myös muiden ammattilaisten kanssa tehtävän työparityöskentelyn niissä tilanteissa, jolloin nuori katsoo sen hänelle sopivan. Toimiva yhteistyö verkoston kanssa auttaa etsiviä nuorisotyön tekijöitä keskittymään perustyöhönsä eli nuorten kohtaamiseen ja sosiaaliseen vahvistamiseen. Vertaisuuteen perustuva verkosto tarjoaa kokemuksellista tukea etsiville nuorisotyöntekijöille. Se ei korvaa moniammatillisia verkostoja, mutta mahdollistaa hyvien käytäntöjen ja kokemusten jakamisen.

Ammatillista työhyvinvointia voidaan tukea vertaisuuden avulla. Työhyvinvointia tukevat vertaisuuteen perustuvat tarkoituksenmukaiset verkostot, jossa työasioista keskusteleminen samaa työtä tekevien kanssa vähentää yksittäisen työntekijän kuormitusta ja auttaa työn toteutumista. Toimivat verkostot vaativat selkeän tehtävän ja tarkoituksen. Asioista keskusteltaessa erilaisten näkökulmien esiin tuominen hyödyttää kaikkia verkostoon osallistuvia. (Rauas 2021, 43–44.) Yhteisöllisyyteen osallistumalla omaksutaan yhteisiä käytäntöjä, normeja ja arvoja. Tietojen välittyminen edellyttää vuorovaikutusta verkoston kanssa. Vaativaa tietoa ja taitoa siirtyy tilanteissa, joissa vuorovaikutukseen osallistuvilla henkilöillä on samoja sosiaalisia käytäntöjä. (Hakkarainen & Paavola 2008, 68.) Mentorointi on todettu toimivaksi keinoksi välittää hiljaista tietoa (Heikkinen & Huttunen 2008, 203).

Hakulinen (2020) esittää oman opinnäytetyönsä jatkokehittämissuhteissa yksintyöskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden vertaisverkoston edelleen

kehittämistä. Hänen mukaansa yksintyöskenteleville etsiville nuorisotyöntekijöille tulee tarjota säännöllinen mahdollisuus vertaistuelliseen dialogiin. Tämän mahdollistamisessa hän näkee aluekoordinaattorien roolin keskeiseksi. (Hakulinen 2020, 70.) Etelä-Savon yksintyöskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden verkoston avulla pyritään tukemaan työntekijöiden mahdollisuuksia vertaisuuteen perustuvalla dialogilla. Dialogin aikana merkitykset ja tulkinnat rakentuvat yhteisellä alustalla, jossa osallistujat eivät voi täysin ohjata sen etenemistä. Näin kumpikin toimija rakentaa merkitystä ja tulkintaa yhteistyössä, jolloin molemmat dialogiin osallistuvat oppivat uutta. (Heikkinen & Huttunen 2008, 209.)

### **3 KEHITTÄMISTYÖN TEOREETTINEN PERUSTA**

#### **3.1 Mentorointi**

Mentorointia toimintana on tapahtunut vuosituhansia ja sen voidaan katsoa olevan yksi vanhimmista kehittämisen menetelmistä, jossa tietoa on välitetty ihmiseltä toiselle. Mentorointi on perinteisesti mielletty toiminnaksi, jossa kokenempi osapuoli eli mentori ohjaa kokemattomampaa osapuolta eli aktoria. Vuosien saatossa työelämä on muuttanut muotoaan ja käsitys oppimisesta muuttunut, mikä on vaikuttanut myös perinteiseen käsitykseen mentoroinnista. Perinteinen mentorointiin rinnastettava oppipoikamalli väheni merkittävästi ammatillisten oppilaitosten kehittyessä. Mentoroinnin hyödyllisyys työelämän oppimisessa havaittiin kuitenkin uudelleen, jolloin nykymuotoinen mentorointi alkoi kehittymään ensin Japanissa, josta se levisi hiljalleen muualle maailmaan. (Kupias & Salo, 2014 11–14.)

Työelämässä käytetään lukuisia kehittämisen ja ohjauksen muotoja. Mentoroinnin lisäksi käytössä on muun muassa asiantuntijakouluttajia, perehdyttäjiä, tutoreita, valmentajia ja työnohjaajia. Mentorointia ei pidä sekoittaa muihin työelämässä hyödynnettäviin ohjauksen ja kehittämisen muotoihin. Se on joustava menetelmä, joka voi toimia niin asiantuntijatiedon ja konkreettisten taitojen välittäjänä kuin ajatusten ja osaamisen esiin tuojana. (Kupias & Salo 2014, 19.) Suurimmassa osassa organisaatioita tapahtuu spontaania tunnistamattomaa mentorointia (Ristikangas ym. 2014, 121).

Mentorointi on kehittämistä, jonka keskiössä on oppiminen (Kupias & Salo 2014, 12). Kun mentorointia käytetään kehittämismenetelmänä, on sen keskiössä kahden ihmisen välinen vuorovaikutussuhde, johon kytkeytyy sarja prosesseja ja systematiikka. Ohjattu prosessi tehostaa mentorointisuhteita, tukee toivottujen muutosten toteutumista ja avaa mentoroinnin hyötyjä mentorointiin osallistuville kuin myös heidän taustaorganisaatioille. Strukturoituna ja systemaattisena menetelmänä mentorointi pohjaa organisaation tarpeisiin ja tavoitteisiin. Mentoroinnin tarkoitus ei ole korvata olemassa olevia toimintoja, kuten perehdytystä. Mentorointi voi tapahtua organisaatorajat ylittävästi, jolloin syntyy organisaatioiden välistä mentorointia. (Juusela ym. 2000, 16, 18.)

Mentorointi kytkeytyy siis läheisesti työssäjaksamiseen ja tukee työhyvinvointia. Siinä määritellään yksilökohtaiset tavoitteet, vaikka osallistujien taustaorganisaatio antaa mentoroinnille reunaehdot. Mentoroinnin luonne voi olla erilaista, kuten perehdytys-, ongelmaratkaisu-, ura-, työhyvinvointi- tai ammatillisen kasvun mentorointia. Asetetut tavoitteet määrittelevät valittavan mentorointimallin. Ammatilliseen kehittymiseen painottuvassa mentoroinnissa keskittyy oman toiminnan reflektointiin asettamalla oma toiminta osaksi yhteistä tarkastelua. Ammatillinen kasvu tapahtuu mentoriparien toimiessa toistensa ammatillisena peilinä. Työhyvinvointia tukeva mentorointi vahvistaa työhyvinvointia liittyen arjen hallintaan, työn kuormittavuuden tunnistamiseen tai työn priorisointiin. Sekä ammatillisen kehittymisen että työhyvinvointiin liittyvän mentoroinnin onnistuminen vaatii erityisen luottamuksellisen sekä turvallisen vuorovaikutussuhteen. (Kupias & Salo 2000, 33–34, 39, 41, 74.)

Suunniteltu mentorointiprosessi on tavoitteellinen ja jäsentynyt. Prosessin aikana osallistujat saavat ohjausta ja prosessille määritellään selkeä alku ja loppu. Mentoriparit eivät muodostu spontaanisti vaan prosessia ohjaavan tahon puolesta. (Kupias & Salo 2014, 22.) Hyvin toteutetut mentorointiprosessit tuottavat arvoa ja vaikuttavat merkittävästi mentorointiin osallistuneiden oppimiseen. Toimimattomien ohjelmien taustalla on useimmiten riittämätön taustatyö, riittämätön osaaminen sekä vähäinen panostus prosessin ohjaamiseen ja osallistujien tukemiseen. (Ristikangas ym. 2014, 201.)

### 3.2 Vertaismentorointi

Vertaismentoroinnilla tarkoitetaan mentorointia, jossa molemmilla mentorointiin osallistuvilla on samanlainen kollegiaalinen tausta. Tasavertaisina osallistujina suhteesta poistuu hierarkkiset elementit ja molemmat mentoriparin osapuolet tuovat suhteeseen oman osaamisensa ja kokemuksensa. Tasavertaisuus parantaa suhteen laatua ja voi syventää oppimista merkittävästi. Vertaismentorointi vaatii molemmilta osapuolilta arvostavan lähestymistavan. Kohtaamisissa tuetaan ja neuvotaan vastavuoroisesti sekä vaihdetaan erilaisia näkemyksiä.

Reflektiivisen keskustelun aikana vaihdetaan kokemuksia, tietoa ja käytäntöjä, mikä mahdollistaa vertaisoppimisen. Vertaismentorointi on parhaimmillaan tilanteissa, joissa molemmat osapuolet osallistuvat prosessiin vapaaehtoisesti ja näkevät mentoroinnin mahdollisuutena oppia, haastaa ja tulla haastetuksi sekä pitävät yhteisiä tapaamisia tärkeinä niihin huolellisesti valmistautuen. (Ristikangas ym. 2014, 149–151.)

Vertaismentoroinnissa selkeät yksilölliset tavoitteet ja toimiva mentorointisuhde korostuvat. Luottamusta rakennetaan prosessin alussa tutustumisen ja yksilöllisten arvojen kautta. (Ristikangas ym. 2014, 151). Pienryhmässä tapahtuva mentorointi mahdollistaa useamman osallistujan samanaikaisen osallistumisen, mutta haastaa luottamuksen syntymisen. Parimentorointi mahdollistaa nopean luottamuksellisen mentorointisuhteen muodostumisen, mutta toimiakseen vaatii molempien osallistujien realistisen käsityksen prosessista ja siihen liittyvistä odotuksista. (Kupias & Salo 2000, 26–28.)

Karjalainen, Heikkinen, Huttunen ja Saarnivaara (2006) ovat tarkastelleet vertaisuuden eksistentiaalista, episteemistä sekä juridiseettistä tasoa mentoroinnissa. Heidän mukaansa mentorointi on parhaimmillaan vastavuoroista luottamusta sekä toisen tietojen, taitojen ja osaamisen arvostamista, jolloin mentoriparin dialogi perustuu ennen kaikkea vastavuoroisen tunnustuksen antamiseen vertaisuuden eksistentiaalisella tasolla. Kirjoittajien mukaan eksistentiaalinen vertaisuus perustuu humanistiseen käsitykseen jokaisen yksilön ainutlaatuisuudesta ja arvokkuudesta sekä halusta kehittyä. Eksistentiaalinen vertaisuus perustuu inhimilliseen tasavertaisuuteen. Episteeminen vertaisuus

huomioi yksilöiden erilaiset asemat ja osaamisen, joka haastaa tasaveroisuutta dialogissa. Juridis-eettisellä vertaisuuden tasolla tunnustetaan mentoroitavien oikeudet ja vastuut, jolloin mentori-aktori-asetelmassa vastuut ja oikeudet jakautuvat eri tavalla. Mentorintisuhteissa voidaan havaita kaikkia edellä mainittuja tasoja, mikä voi aiheuttaa ristiriitaisuutta. Ristiriitaisuutta voi hälventää havainto yksilöiden tasavertaisuudesta, vaikka asiantuntijuus olisikin eriarvoista. (Karjalainen ym. 2006, 96, 99, 100, 102.)

### **3.3 Ammatillinen kasvu ja työhyvinvointi**

Ammatillinen identiteetti tarkoittaa yksilön elämänsisällönsä perustuvaa käsitystä itsestään ammatillisena toimijana eli miten yksilö ymmärtää itsensä suhteessa työhön ja ammatillisuuteen sekä millaiseksi hän työssään haluaa kehittyä. Ammatilliseen identiteettiin liittyy lisäksi käsitys siitä mihin yksilö kokee kuuluvansa ja samaistuvansa, mitkä ovat hänelle tärkeitä asioita ja mihin hän sitoutuu ammatissaan. Edellisten lisäksi ammatilliseen identiteettiin kytkeytyy työtä koskevat arvot ja eettisyys sekä yksilölliset tavoitteet ja uskomukset. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26.)

Muuttunut työelämä vaikuttaa entistä enemmän työntekijöiden ammatillisen identiteetin rakentamiseen ja oman osaamiseen määrittelyyn. Työelämään muutokseen liittyvien tutkimusten mukaan työelämä ei kuitenkaan aina mahdollista työntekijöiden osaamisen ja ammatillisen identiteetin rakentamista. Jos työpaikka ei mahdollista riittäviä resursseja työssäoppimiseen, sosiaaliseen tukeen tai uusien tehtävien hallintaan, vaikuttaa se negatiivisesti työntekijän sitoutumiseen työhön. Se heikentää osaltaan ammatillista identiteettiä. Työssäoppiminen ja identiteetin määrittely vaativat oman toiminnan ja sen vaikutusten reflektointia. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 27–28.)

Leskelän (2005) väitöskirja mentoroinnin vaikutuksista aikuisopiskelijoiden ammatillisen kehittymiseen osoitti, että mentoroinnin avulla voidaan saavuttaa myönteisiä tuloksia muun muassa ammatilliseen kehittymiseen, jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen. Mentoroinnin kautta kokonaisvaltaista näkemystä omasta tehtävästä on mahdollista laajentaa, mikä puolestaan peilautuu haluna jakaa omaa osaamista. Tutkimuksen tulosten perusteella mentoroinnille ominaista on ennalta tavoittelemat hyödyt. Tutkimukseen osallistuneilla tapahtui

uudistavaa ammatillista kasvua, vaikka sitä ei varsinaisesti alun perin välttämättä tavoiteltu. (Leskelä 2005, 243.)

Työuralla tapahtuva osaamisen kehittäminen tapahtuu työssä, työn ohella muun muassa vertaisoppimisena ja kokemuksen lisääntyessä (Manka & Manka 2023, 55). Laine (2015) on tutkinut osaamisen ja työhyvinvoinnin käsitteiden välisiä yhteyksiä sekä aiheesta tehtyjen aikaisempien tutkimusten tuloksia. Hänen mukaansa työhyvinvoinnin voidaan katsoa olevan osa osaamisen kehittymistä. Aiheeseen liittyvissä tutkimuksissa on yksittäisissä tuloksissa havaittu oppimisen mahdollisuuksilla olevan yleensä positiivisia vaikutuksia työhyvinvoinnille vaikkakin urakehitykseen liittyvään oppimiseen voi liittyä myös stressitekijöitä. Tutkimusten mukaan hyvä ammattitaito vaikuttaa pääasiassa positiivisesti työhyvinvointiin ja heikko ammattitaito voi aiheuttaa työntekijän kuormittuneisuutta. (Laine 2015, 31, 38, 41.)

Työhyvinvointi on työstä, terveydestä, turvallisuudesta sekä hyvinvoinnista muodostuva kokonaisuus, johon vaikuttaa erilaiset ulkoiset tekijät, kuten johtaminen, työyhteisö sekä ammattitaito (Sosiaali- ja terveysministeriö s.a.). Työhyvinvoinnilla on yhteys motivaatioon, sitoutumiseen ja työnlaatuun. Rauaksen (2021) mukaan nuorisotyöntekijän tulee nähdä itsensä ammattilaisena, kehittyvänä ja uutta oppivana. (Rauas 2021, 7.)

Etsivän nuorisotyön työhyvinvointia tukee työntekijän esihenkilöltä ja organisaatiolta saama aktiivinen tuki. Työhyvinvointia edistää dialoginen suhde, joka voi muodostua oman organisaation lisäksi myös muiden alueella toimivien etsivien nuorisotyöntekijöiden kanssa. (Paananen ym. 2022, 55.) Kiema-Junes (2020) on tutkinut vuorovaikutustaitojen ja sosiaalisen tuen yhteyttä hyvinvointiin liittyviin tekijöihin työ- ja opiskeluympäristöissä. Tutkimus osoitti työ ja vapaa-ajalla saadun sosiaalisen tuen vahvistavan työhön sitoutumista. Sosiaaliset vuorovaikutukset ja sosiaaliset suhteet lisäävät työntekijöiden resurssia, parantaen työstä suoriutumista ja siihen sitoutumista. Havaintojen mukaan sosiaaliset kanssakäymiset ovat merkityksellisiä psyykkiselle hyvinvoinnille ja voivat ehkäistä uupumista. (Kiema-Junes 2020, 74–75.)

### 3.4 Aiemmat kehittämishankkeet ja tutkimukset

Etsivään nuorisotyöhön on kohdennettu mentorointia aikaisemminkin. Mentorointia on toteutettu lähinnä e-mentorointina eli verkossa tapahtuvana mentorointina. Jo toimintansa lopettanut Amet, Etsivä nuorisotyö Suomessa ry toteutti vuonna 2016 opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittaman hankkeen, Sooloverkko – verkkomentorointi yksin työskenteleville etsivää nuorisotyötä tekeville ja heidän esimiehilleen. Hankkeen loppuraportista ja arvioinnista vastasi Humanistinen ammattikorkeakoulu. Hankkeessa mentorointi kesti puoli vuotta ja se toteutettiin alueittain ryhmämuotoisena niin, että jokaisella mentoroitavien ryhmää mentoroiti mentoripari. Hankkeen tarkoituksena oli arvioida verkkovälitteisesti toteutetun mentoroinnin toimivuutta yksintyöskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden ja heidän esihenkilöiden työn tukemisessa ja työssä jaksamisessa. Mentorointia tarjottiin yksintyöskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden ja heidän esihenkilöidensä lisäksi kaikille etsiville nuorisotyöntekijöille, jotka olivat kiinnostuneita osallistumaan mentorointiin. Mentoroinnin toivottiin auttavan oman työn rakenteiden hahmottamisessa ja helpottavan työn rajaamista. Hankkeesta saadut tulokset osoittivat, että mentorointi voi toimia välineenä työn kehittämisessä sekä työssä jaksamisen vahvistamisessa. (Anttonen 2016, 1, 4, 5, 30.)

Vuosina 2018–2019 Humanistinen ammattikorkeakoulu toteutti mentorointia etsivään nuorisotyöhön osana etsivän nuorisotyön toimintaa. Kehittämistyön tehtävänä oli kehittää vertaismentorointikokonaisuus, jonka kohteena olivat etsivät nuorisotyöntekijät ja esihenkilöt. Kuten Ametin toteuttamassa mentorointimallissa myös Humanistisen ammattikorkeakoulun malli toteutettiin ryhmämuotoisena mentoriparien vetämänä. Mentorointiprosessi oli vuoden pituinen ja tapaamisia oli noin kerran kuukaudessa. Mentoroinnin loppuarvion perusteella verkkovälitteinen mentorointi koettiin hyväksi ja vertaisuus kevensi etsivien nuorisotyöntekijöiden arkea. (Ali-Melkkilä ym. s.a., 2, 24.)

Yksintyöskenteleviä etsiviä nuorisotyöntekijöitä on Etelä-Savossa tuettu aikaisemminkin. Mughal-Tiitinen (2020) kehitti opinnäytetyönään virtuaalisen työyhteisön eli verkkotiimin yksintyöskenteleville etsiville nuorisotyöntekijöille. Verkkotiimin tavoitteena oli edesauttaa työntekijöiden jaksamista ja mahdollistaa heille asiakastyön reflektointiin luottamuksellinen ja kollegiaalinen alusta.

Mughal-Tiitinen toteaa opinnäytetyönsä johtopäätöksissä verkkotiimin lisäävän yksintyöskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden yhteisöllisyyttä ja tiivistävän alueellista yksintyöskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden verkostoa. (Mughal-Tiitinen 2020, 7, 50.) Tämän kehittämistyön kohderyhmänä on sama yksintyöskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden verkosto kuin Mughal-Tiitisenkin kehittämistyössä.

Hakulinen (2020) tutki omassa opinnäytetyössään yksintyöskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista. Hakulinen oli itse toiminut Humanistisen ammattikorkeakoulun e-mentorointihankkeen mentorina. Mentorina toimiessaan hän havaitsi alueellisten työmuotojen eroavan merkittävästi toisistaan, vaikka työn eetos, arvot ja periaatteet ovat valtakunnalliset. Hakulinen toteaa, että on ensiarvoisen tärkeää tunnustaa yksintyöskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden kokeman työn kuormittavuus ja huomioida se laajasti niin taustaorganisaatiotasolla kuin valtakunnallisella tasollakin. Opinnäytetyönsä johtopäätöksissä Hakulinen toteaa työhyvinvoinnin olevan kokemuksellinen, muuttuva henkilökohtainen tila, johon vaikuttaa monet osatekijät. (Hakulinen 2020, 17, 65–68.)

## **4 KEHITTÄMISTEHTÄVÄ JA MENETELMÄT**

### **4.1 Kehittämistyön kohde ja tavoite**

Kehittäminen on konkreettista toimintaa, jolla pyritään saavuttamaan ennakkoon määritelty tavoite. Erilaiset projektit ovat esimerkki kehittämistoiminnasta. Ne etenevät järjestelmällisesti prosesseina, joiden onnistumista pystytään arvioimaan tarkastelemalla ennalta määriteltyjen tavoitteiden toteutumista. Kehittämistoimintaa voidaan hyödyntää silloin kuin halutaan luoda uusia toimintatapoja tai rakenteita. Kehittämistoimintaan liittyy uusien ajatusten keksiminen, mutta myös jo aikaisemmin hyviksi todettujen toimintojen levittäminen. Kehittämistoiminnan keskiössä on tavoitteellisuus ja toiminta tähtää aina muutokseen, jonka avulla pyritään ratkaisemaan havaittuja ongelmia ja uudistamaan toimintaa (Toikko & Rantanen 2009, 14–16.)

Lisäksi kehittämistyöhön liittyy tutkimuksellisia elementtejä, joiden avulla arvioidaan kokeilun onnistumista. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta tuottaa tie-

toa käytännön toimintaympäristössä, jossa tutkimusmenetelmät toimivat kehittämistyön apuna. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta tuottaa tietoa käytännön toiminnasta, jolloin tutkimustietoa ei sovelleta, vaan uutta tietoa tuotetaan tavalla, jota tutkimus avustaa. (Toikko & Rantanen 2009, 22–23.)

Tämän kehittämistyön tarve nousi esiin havainnoimalla yksin työtä tekevien etsivien nuorisotyöntekijöiden keskusteluja, joissa aihetta sivuttiin koordinaatioverkoston tapaamisissa. Havaintojen perusteella etsivät nuorisotyöntekijät kaipasivat vertaisten kanssa tapahtuvia reflektiivisiä kohtaamisia. Pienten kuntien etsiville nuorisotyöntekijöille ei luontaisesti omissa työympäristöissä tällaista mahdollisuutta synny. Kehittämisen kohteena ovat Etelä-Savon yksintyöskentelevät etsivät nuorisotyöntekijät. Heistä kaikki seitsemän etsivää nuorisotyöntekijää osallistuvat mentorointiin. Kokeilun aikana saatua kokemusta ja kokeiluun osallistuneiden etsivien nuorisotyöntekijöiden antaman palautteen perusteella arvioidaan mentoroinnin toimivuutta osana etsivien nuorisotyöntekijöiden tukemista. Osana arviointia hyödynnetään mentoroinnin teoriaa sekä aikaisemmista mentorointihankkeista saatuja kokemuksia

Kehittämistyön tavoitteena on kokeilla alueellista vertaismentorointia ja sen mahdollisuuksia tukea työntekijöiden ammatillista kasvua sekä työhyvinvointia. Opinnäytetyössä sovelletaan Lean-ajattelusta tutuksi tullutta *plan, do, check* ja *act* eli PDCA-kehittämismallia. Menetelminä kehittämistyön eri vaiheissa hyödynnetään tarveanalyysiä, ryhmähaastattelua ja palautekyselyä. Kehittämistyön etenemistä, toimenpiteitä ja menetelmiä tarkastellaan luvussa 4.2 käytetyt kehittämismenetelmät.

Vertaismentorointi suunniteltiin syksyllä 2021 ja toteutettiin keväällä 2022. Tämän jälkeen mentoroinnin toimivuutta sekä vaikutuksia työntekijöiden ammatilliseen kasvuun sekä työhyvinvointiin arvioitiin. Mentorointiprosessia ja siihen liittyviä vaiheita on esitelty kuvassa 2.

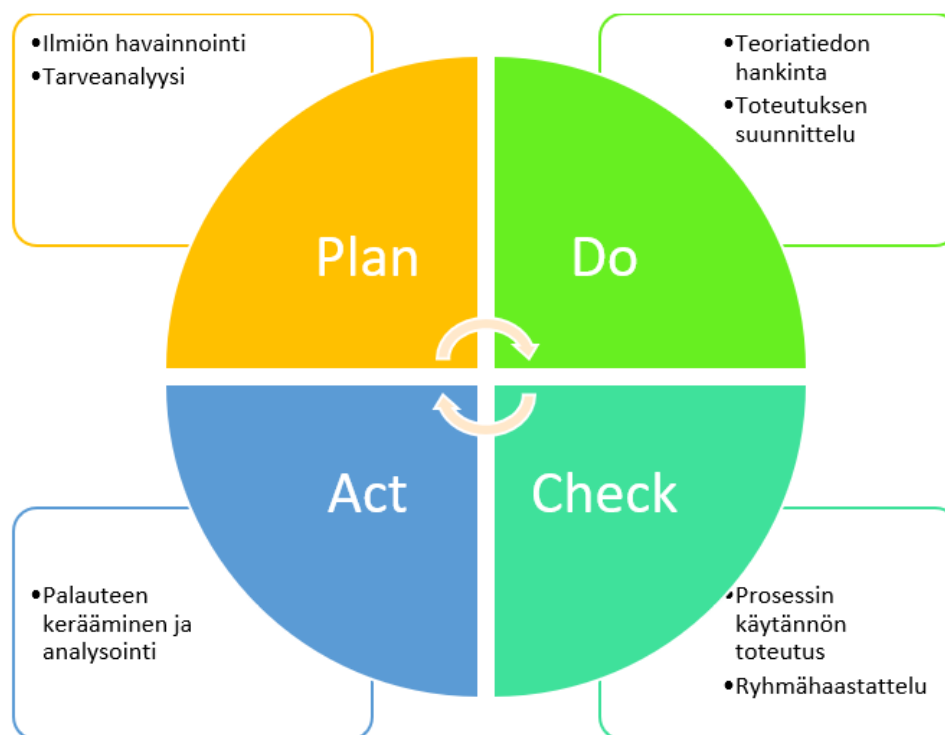


Kuva 2. Mentorointiprosessi

Mentorointiprosessi rakentui kolmivaiheiseksi. Aloitusvaiheessa perehdyttiin mentorointiin ja käynnistettiin prosessi, välivaiheessa tarkasteltiin asetettujen tavoitteiden toteutumista ja arvioitiin prosessin etenemistä. Loppuvaiheessa mentoriparit päättivät yhteisen työskentelyn, arvioivat henkilökohtaisten tavoitteiden toteutumista sekä mentorointiprosessia kokonaisuudessa.

#### 4.2 Käytetyt kehittämismenetelmät

PDCA-kehittämismalli koostuu toistuvista sykleistä ja muistuttaa tutkimustyötä. Toiminnan kehittäminen ei valmistu koskaan, ja PDCA-sykliden tarkoitus on parantaa toimintaa jatkuvasti. (Korte ym. 2020, 4.) Syklin ensimmäinen vaihe P eli *plan* tarkoittaa toiminnan suunnittelua. Tässä vaiheessa sykliä pohditaan ja määritellään eri vaihtoehdot kehittämisen menetelmiksi. Toinen vaihe D eli *do* keskittyy halutun muutokseen johtavan toiminnan tekemiseen. Kolmannessa vaiheessa C eli *check* arvioidaan tehtyjä toimenpiteitä ja tarvittavia muutoksia. Viimeisessä vaiheessa A eli *act* tehdään havaitut muutostoimenpiteet ja vaikiinutetaan toiminta. (Toljonen-Kunnari 2021.)



Kuva 1. PDCA-kehittämismallin vaiheet ja käytetyt menetelmät

Kokonaisuudessaan tämä prosessi rakentui neljästä osasta, jossa jokaisessa hyödynnettiin erilaisia kehittämismenetelmiä. Kuvassa 1 havainnoidaan kehittämissvaiheiden eteneminen sekä jokaisessa vaiheessa käytettyjä menetelmiä.

#### 4.2.1 *Plan*: havainnointi ja suunnittelu

Kehittämisen ensimmäinen vaihe koostui havainnointieni perusteella esiin nousseesta tutkimustehtävästä. Omien havaintojeni jäsentelyn tueksi käytin kevyttä tarveanalyysiä, jonka avulla on mahdollista selkeyttää kehittämistyön tavoitteita ja laatia toimintasuunnitelma. Tarveanalyysin voidaan katsoa olevan kuvaus nykytilanteesta (Toikko & Rantanen 2009, 73).

Kehitystyön tarve nousi esiin etsivien nuorisotyöntekijöiden toistuvasti esiin nostamien teemojen perusteella. Tarveanalyysin aloitin pohtimalla sitä *mitä tahtoa kehittäminen koskee*. Jaoin ajatustani mentoroinnista ja sen tavoitteesta koordinoimieni etsivien nuorisotyöntekijöiden kanssa. Keskusteluissa pohdittiin sitä, onko mentoroinnin hyvä kohdistua kaikkiin alueen etsiviin nuoriso-

työntekijöihin vai keskittyä yksintyöskentelevien mentorointiin. Yhteisen keskustelun perusteella päätin rajata mentoroinnin kohderyhmäksi yksintyöskentelevät etsivät nuorisotyöntekijät, vaikka näin kokeiluun osallistuvien määrä jäi suhteellisen pieneksi. Yksintyöskentelevillä ei ole ympärillään samanlaista työyhteisöä kuin isoissa organisaatioissa toimivilla etsivillä nuorisotyöntekijöillä, joten heille ei muodostu luonnollista ympäristöä reflektiiviselle keskustelulle.

Seuraavassa vaiheessa keskityin *ongelman määrittelemiseen*. Työskennellessäni valitun kohderyhmän kanssa, nousi heidän välisissä keskusteluistaan jatkuvasti esiin aiheita, jotka liittyivät perustyön toteuttamiseen, työssä jaksamiseen sekä osaamiseen. Moninaisten aiheiden perusteella nostin ongelmaksi omiin havaintoihini perustuen yleisimmät aiheet, jotka jäsensin kahteen teemaan. Ongelman ytimeksi muodostui ammatillisen kasvun sekä työhyvinvoinnin tukeminen.

Tämän jälkeen pohdin *syitä määriteltyyn ongelmaan*. Pohdinnan taustalla käytin omia havaintojani sekä alueellisen koordinaatioverkoston tapaamisissa nousseita ilmiöitä, jotka liittyvät etsivän nuorisotyön arkeen. Suuri vaikuttava tekijä on työntekijöiden suuri vaihtuvuus, jolloin suuri osa etsivistä nuorisotyöntekijöistä ei omaa pitkää kokemusta etsivästä nuorisotyöstä. Työtä tehdään lisäksi hyvin erilaisin osaamistaustoin ja erilaisissa taustaorganisaatioissa. Molemmat edellä mainitut ilmiöt vaikuttavat etsivän nuorisotyöntekijän ammatillisen kasvun rakentumiseen. Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen ovat etsivässä nuorisotyössä kestoteemoja. Työtä tehdään haastavassa tilanteissa olevan kohderyhmän kanssa hyvin itsenäisesti. Lisäksi työhön kohdistuu paljon ulkopuolista painetta, jotka johtuvat nuorten moninaistuvista ongelmista, yhteiskunnallisista muutoksista sekä palveluverkoston toimivuudesta.

Edellisten pohdintojen pohjalta mietin, *mitä kehittämistyön avulla halutaan saavuttaa*. Kehittämisen tavoitteen edistämiseksi on hyvä määritellä selkeä konkreettinen tavoite, joka on kaikkien kehittämistoimintaan osallistuvien tiedossa. Selkeä tavoite ohjaa kehittämistyön etenemistä ja mahdollistaa tarvittavat korjaukset työn edetessä. Kehittämistyön tulos on harvoin pysyvää, jos sitä ei koeta kiinnostavaksi sen kohteen parissa. (Toikko & Rantanen 2009, 75.) Omien pohdintojeni tueksi osallistin kehittämistyön kohteeksi valikoitunutta kohderyhmää keskustelemaan kehittämistyön tarpeesta ja tavoitteesta.

Vapaamuotoisten yksilö- ja ryhmäkeskustelujen perusteella ajatukseni kehittämistyön tarpeesta ja tavoitteesta selkeni. Yhteisen keskustelun ja osallisuuden kautta tuettiin kohderyhmän sitoutumista kehittämistyön toteutukseen.

#### **4.2.2 Do: mentoroinnin suunnittelu teorian pohjalta**

Työn toisessa vaiheessa keskityin tiedonhankintaan, jonka perusteella suunnittelin varsinaisen mentorointiprosessin. Tiedonhankinnassa hyödynsin aikaisemmista vastaavanlaisista kokeiluista saatuja tietoja. Lisäksi tutustuin työn teoreettiseen perustaan liittyvään kirjallisuuteen ja tutkimustietoon. Mentoroinnista on saatavilla hyvin materiaalia ja kokemuksia. Hankkimaani tietoa soveltamalla rakensin suunnitelman mentorointiprosessin toteuttamiseksi.

Mentoroinnin onnistuminen vaatii huolellista suunnittelua ja valmistautumista (Juusela ym. 2000, 40). Onnistuakseen mentorointiprosessi vaatii vetäjän, joka omalla toiminnallaan huolehtii ohjelman etenemisestä. Ohjaajalta vaaditaan aikaa, energiaa, sitoutumista ja taitoa toimia prosessin vastuuhenkilönä. Ohjaajana toimimista tukevat hyvät ihmissuhdetaidot, organisaation ja kulttuurin tunteminen, viestintätaidot, yhteys esihenkilöihin, riittävä käytettävä aika kuunteluun ja läsnäoloon, fasilitointi ja projektinjohtamistaidot sekä tietämys mentoroinnista teoriassa ja käytännössä. (Ristikangas ym. 2014, 145, 147.)

Ennen varsinaisen käytännön toteutuksen aloitusta on tarpeen tiedottaa toiminnasta laajasti. Kaikkien yhteinen selkeä käsitys mentoroinnista ja sen vaatimuksista takaavat onnistumisen. Esihenkilöiden tiedottaminen mentoroinnista kehittämisen muotona lisää ymmärrystä siihen tarvittavan ajan käytöstä. (Kupias & Salo 2014, 78–79.)

Mentoroinnissa tärkeä vaihe on mentoroitavien kouluttaminen ja valmentaminen, jonka aikana avataan mentoroinnin luonne, prosessi, hyödyt ja rajoitukset (Juusela ym. 2000, 56). Aloitustilaisuudessa tulee käydä läpi organisaation mentoroinnille asettamat tavoitteet, prosessin aikataulu sekä perehtyä mentoroinnin perusteisiin. Tapaamisen aikana on hyvä tuoda esille tavoitteista, teemoista ja yhteisistä pelisäännöistä keskustellen tärkeys. Vertaismentoroinnin onnistumista tukee osallistujien tietoisuus toistensa osaamisesta ja tavoitteista,

joiden pohjalta muodostetaan yhteiset tavoitteet ja valitaan käsiteltävät teemat. Teemat helpottavat lisäksi mentoroinnin rajaamista (Kupias & Salo 2024, 31, 91, 92.)

Yhteisten pelisääntöjen ja toimintaohjeiden luominen tukee mentorointisuhteen onnistumista (Ristikangas ym. 2014, 177). Mentorointisopimus lisää osallistujien sitoutumaan mentorointiin, auttaa sopimaan yhteisistä toimintatavoista ja tuo näkyväksi molempien osapuolten näkemykset mentoroinnista. Sopimuksessa voi määritellä mentorointiin liittyvät yleiset käytännöt, alustavan aikataulun ja käytettävät menettelytavat. Lisäksi sopimuksessa on hyvä näkyä mentoroinnille asetetut tavoitteet ja yhteiset pelisäännöt. (Kupias & Salo 2000, 92, 94.)

Hyvin tehty pohjatyö auttaa mentorointisuhteen nopeaa käynnistymistä. Suhteen muodostumisen aluksi on tarpeen käydä keskustelu yksilöllisistä vahvuuksista ja heikkouksista sekä siitä millaiset yksilölliset tavoitteet pareilla on lähitulevaisuuteen ja tulevaisuuteen liittyen. Ensimmäisen tapaamisen aikana on tärkeää, että molemmille osapuolille muodostuu käsitys mentoroinnin tavoitteista. Tässä vaiheessa tavoitteen ei tarvitse olla kuitenkaan selkeä, sillä prosessin edetessä tavoitteita tarkastellaan ja ne kirkastuvat. Mentoroinnin aikana tapahtuva reflektointi, itsetutkistelu ja ymmärryksen lisääntyminen useimmiten vaikuttaa asetettuihin tavoitteisiin ja ne muuttuvat. (Ristikangas ym. 2014, 175–176.)

Mentoroinnin haasteena nähdään usein ajankäytön ongelmat, jotka voidaan rinnastaa myös prosessiin sitoutumiseen. Tämä ei kuitenkaan vaadi mentorointisuhteen päättämistä. (Ristikangas ym. 2014, 195.) Mentoroinnin kesto voi vaihdella muutamista kuukausista useisiin vuosiin riippuen kohteesta ja toteutustavasta. Tärkeää on kuitenkin määritellä selkeä aikaraja sillä mentoriparin välille voi muodostua riippuvuussuhde. (Juusela ym. 2000, 57, 82.) Lisäksi selkeästi määritelty prosessin kesto auttaa toiminnan pysymistä tavoitteellisena. Yleisimmin mentorointiprosessit rakentuvat 6–10 tapaamiskertaan, joiden kesto on 1,5–2 tuntia. (Kupias & Salo 2014, 80–81.)

Hybridimallisessa mentoroinnissa hyödynnetään sekä kasvokkaisia että verkkovälitteisiä tapaamisia. Mentorointisuhteen rakentumisen kannalta prosessi

kannattaa aloittaa kasvokkaisella tapaamisella. Verkkovälitteisissä tapaamisissa luottamussuhteen rakentuminen jää väljemmäksi ja keskustelussa tunneviestintä jää asiakeskustelun alle. Luottamuksen rakentumisen jälkeen tapaamiset voivat toteutua myös verkkovälitteisesti. Aiemmat kokemukset verkkovälitteisesti tapahtuneista tapaamisista mentoroinnin eri vaiheissa ovat olleet mentorointia rikastuttavia. Toimiakseen verkkovälitteiset tapaamiset vaativat helppokäyttöisiä, luotettavia ja monipuolisia alustoja. (Ristikangas ym. 2020, 209, 211, 213.) Verkkovälitteisyyden edut mentoroinnissa tulevat esiin erityisesti silloin, kun mentoriparit sijaitsevat maantieteellisesti etäällä toisistaan (Ristikangas ym. 2014, 169).

Tapaamisten rakenteen suunnitteleminen väljäksi mahdollistaa kuulumisten vaihdon ja akuuttien asioiden käsittelyn. Nämä on hyvä käsitellä tapaamisten alussa. Mentoriparit suunnittelevat tapaamisensa omien tarpeidensa mukaan, mutta yhdessä valitut teemat jäsentävät tapaamisia. Tapaamiset voivat sisältää vapaata keskustelua ja teemoihin liittyvien välitehtävien ympärille tuottaman keskustelun ympärille. Lisäksi toisen työpaikalle tutustuminen voi tukea prosessia. Arviointi on tarpeen sisällyttää jokaiseen tapaamiseen sillä se auttaa havaitsemaan mahdolliset muutostarpeet ja tavoitteiden tarkastelun. (Kupias & Salo 2000, 155–156.) Loin tapaamisille ohjeistuksen, jossa edettiin vapaasta keskustelusta tapaamisen teeman käsittelyyn (liite 1). Teemoja alustettiin ennakkotehtävillä, jotka helpottivat aiheeseen tarttumista ja omien ajatusten jäsentelyä tapaamista varten. Tapaamiset päätettiin sopimalla seuraava tapaaminen ja itsenäisellä pohdinnalla päiväkirjatyöskentelyn parissa.

Mentoroinnista saatavat tulokset näkyvät pitkällä tähtäimellä ja arviointiin on vaikea löytää henkilökohtaisia kokemuksia mittaavia mittareita. Prosessia on tarkoituksenmukaista arvioida pitkin prosessia. Mentoroinnin toteutumista arvioi parhaiten mentoriparien jatkuva itsearviointi omasta etenemisestään sekä tavoitteiden saavuttamisesta. Arvioinnin tukena voi käyttää yksilöllistä omia havaintoja ja oppimista kokoavaa päiväkirjaa, sillä säännöllisten muistiinpanojen tekeminen tehostaa oman kehittymisen seuranta. (Juusela ym. 49; Kupias & Salo 2014, 156; Ristikangas ym. 2020, 120.)

Megginsonin ja Clutterbuckin (2014) mukaan tyytyväisyys mentorointiin on suurinta niissä suhteissa, joissa yhteistyö päätetään selkeästi. Onnistunut prosessin päättäminen auttaa mentorointiin osallistuneita siirtymään luottavaisesti eteenpäin. (Ristikangas ym. 2014, 186.) Mentorointisuhteen päättämisen kannalta on tärkeää arvioida sekä prosessia että omaa kehittymistä (Kupias & Salo 2000, 157). Mentorointiprosessin toimivuutta ja vaikuttavuutta varten tulee luoda seuranta- ja palautejärjestelmä, jotta prosessista voidaan havaita mahdollisia ongelmia ja tuottaa tietoa toiminnan kehittämiseksi. (Ristikangas ym. 2014, 197.) Mentorointia seurattiin ryhmähaastattelulla (liite 3) ja palautekyselyllä (liite 6).

#### **4.2.3 *Check*: mentoroinnin toteutus**

Työn kolmannessa vaiheessa suunnitelma laitettiin käytäntöön. Mentorointiryhmä muodostui jo olemassa olevasta yksintyöskentelevien etsivien nuorisotyön ryhmästä. Mentorointiprosessi aloitettiin maaliskuussa 2022. Ennen ensimmäistä tapaamista mentorointiin osallistuvien etsivien nuorisotyöntekijöiden esihenkilöille lähetettiin tiedote (liite 2), jossa kerrottiin mentorointiprosessista.

Yhteisessä aloituksessa sovittiin aikataulusta ja prosessin aikana käsiteltävistä teemoista. Mentoroinnin edetessä olin tiiviissä yhteydessä kaikkien osallistujien kanssa koko prosessin ajan. Yhteydenpito toteutui luontevasti muun tekemäni yhteistyön ja sovittujen tapaamisten lomassa.

Prosessin puolivälissä mentorointia arvioitiin ryhmähaastattelulla (liite 3). Haastattelu perustuu ennalta suunniteltuun ja johdettuun vuorovaikutustilanteeseen. Haastattelu toimii hyvin metodina tilanteissa, joissa halutaan tulkita kysymyksiä ja täsmentää vastauksia. (Metsämuuronen 2006, 113.) Ryhmähaastattelu voidaan toteuttaa usein eri tavoin, jolloin mahdollistuu niin yksilöllisten vastausten kuin ryhmän kollektiivisten vastausten kerääminen. Ryhmähaastattelu mahdollistaa yksilöiden yhteisen ajatuksen esiin tuomisen, jossa haastattelijan tehtävänä on johtaa keskustelua tutkimustehtävään. (Puusa 2020, Ryhmähaastattelu.) Valitsin ryhmähaastattelun puolivälisarvioinnin menetelmäksi, sillä tavoittelin valinnalla kaikkien prosessiin osallistuvien yhteisen palautteen kokoamista käytännön toteuttamisesta. Yhteiseen ymmärrykseen

perustuvan palautteen avulla prosessin käytäntöihin liittyviä korjauksia on mahdollista tehdä prosessin loppuosaa ajatellen. (Puusa 2020, Ryhmähaastattelu.) Haastattelu toteutettiin puolistrukturoituna. Puolistrukturoitu haastattelu rakentuu etukäteen jäsenneilyjen teemojen ympärille, mutta antaa vapauden muuttaa kysymysten muotoa sekä järjestystä (Metsämuuronen 2006, 115).

#### **4.2.4 Act: prosessin arviointi**

Viimeisessä vaiheessa mentorointiprosessi päätettiin. Mentorointi päättyi yhteiseen tapaamiseen, jossa purettiin vapaamuotoisesti keskustellen prosessin kulkua. Lisäksi viimeisenä tehtävänä jokainen prosessiin osallistunut täytti anonymin Webropol-palautekyselyn, johon kaikki kuusi mentorointipilotissa loppuun asti mukana ollut osallistujaa vastasivat. Kyselyn tarkoituksena oli kerätä tietoa mentoroinnin vaikutuksista työntekijöiden arkeen sekä osallistujien kokemuksia prosessista. Kyselyn avulla minulla oli mahdollisuus analysoida mentorointiprosessia sekä sen vaikutuksia kokonaisuutena ja tehdä mahdollista uutta mentorointiprosessia varten tarvittavia korjaustoimenpiteitä.

## **5 MENTOROINTIPROSESSI**

### **5.1 Aloitusvaihe**

Mentorointiprosessi lähti käyntiin kaikkien mentorointiin osallistuvien etsivien nuorisotyöntekijöiden yhteisellä live-tapaamisella, johon varattiin koko päivä aikaa. Tapaamisen tarkoituksena oli kertoa prosessiin osallistuville etsiville nuorisotyöntekijöille prosessin etenemisestä, perehdyttää mentorointiin ja muodostaa mentoriparit. Tapaaminen aloitettiin yhteisellä osuudella, jossa syvennyttiin käytännön mentorointiin ja pohdittiin menetelmän merkitystä ammatilliseen kasvuun ja työhyvinvointiin. Ammatillisen kasvun ja työhyvinvoinnin tukemisen kautta etsivät nuorisotyöntekijät valitsivat kuusi yhteistä teemaa, joihin he syventyivät kevään tapaamisten aikana. Teemoiksi valikoituivat osaaminen, arvot, motivaatio, työnkuva, ajankäyttö ja priorisointi. Yhteisten teemojen valinta tapahtui rakentavan keskustelun perusteella, jossa jokaisella oli mahdollisuus esittää toiveensa ja perustelunsa omista suosikkiteemoista.

Etsivien nuorisotyöntekijöiden valitsemat teemat peilautuivat mielestäni loogisesti heidän kanssaan aikaisemmin käytyihin keskusteluihin sekä tarveanalyysin aikana tekemiini havaintoihin.

Teemojen valikoitumisen jälkeen muodostettiin mentoriparit. Pareja muodostui yhteensä kolme. Yhden parin muodosti alkuun kolme etsivää nuorisotyöntekijää, joista yhden tiedettiin olevan estynyt osallistumaan koko prosessiin. Tästä yhden työntekijän osittaisesta osallistumisesta keskusteltiin kaikkien kanssa ja tämän todettiin olevan mahdollista kaikkien puolesta. Mentoriparit muodostettiin niin, että jokaisessa parissa oli kokeneempi sekä kokemattomampi etsivä nuorisotyöntekijä. Näin kokeneempi pystyi jakamaan jo kertynyttä osaamistaan uudelle etsivälle nuorisotyöntekijälle, mutta sai samalla itse uutta tuoretta näkökulmaa omaan toimintaansa kokemattomammalta etsivältä nuorisotyöntekijältä. Koin tämän olevan paras tapa laajan kokemuspinnan muodostamiseksi dialogeissa.

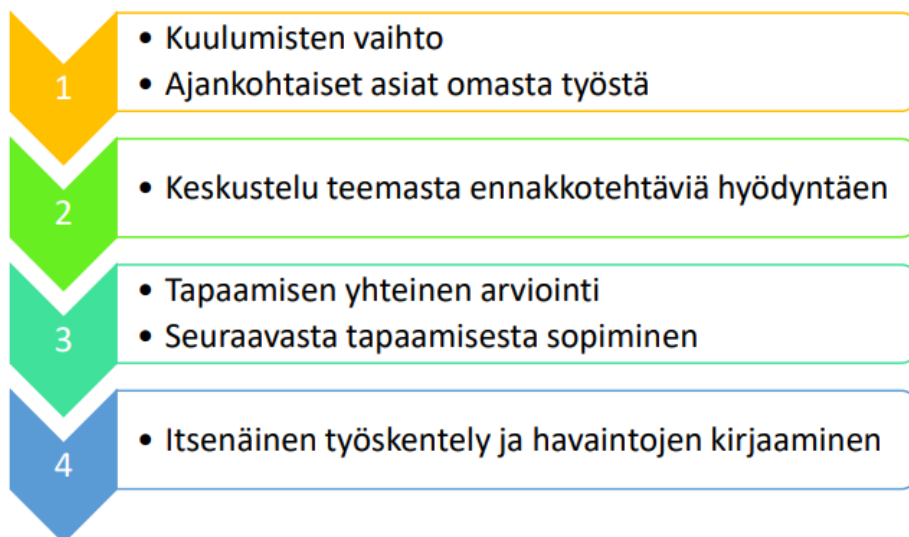
Parien muodostamisen jälkeen parit aloittivat työskentelyn mentoroinnin aloituskeskustelulla (liite 4). Aloituskeskustelun tarkoituksena oli pohtia mentoointiprosessia ja sen onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä. Keskustelun pohjalle olin valmistellut kysymykset, joiden avulla keskustelu eteni. Keskustelun päätteeksi parit kirjoittivat mentoointisopimukset (liite 5). Mentoointisopimukseen kirjattiin yhteisten sekä paritapaamisten ajankohdat, sovittiin pelisäännöt ja asetettiin henkilökohtaiset tavoitteet mentoroinnille. Tämän lisäksi sopimuksen tarkoituksena oli sitouttaa etsivät nuorisotyöntekijät onnistuneeseen mentoointiprosessiin. Tapaamisen lopuksi käsiteltiin sitä, miten mentoriparien tapaamiset rakentuvat ja miten niihin tulee valmistautua. Lisäksi keskusteltiin minun roolistani mentoroinnin ohjaajana ja tuesta, jota tarjoaisin kaikille mentoointiin osallistuville koko mentoroinnin ajan.

Tapaamisten kestoksi määriteltiin 1–2 tuntia. Tapaamisiin ohjeistin varaamaan hyvin aikaa, jotta keskustelujen syventyminen olisi mahdollista ja kiireen tuntu tapaamisista jäisi pois. Tapaamiset sai toteuttaa verkkovälitteisesti tai läsnä aikatauluista tai tilanteesta riippuen. Näin tapaamisten toteutuminen mahdollistui, sillä välimatkat Etelä-Savossa ovat pitkät ja tiedossa oli aikataululliset haasteet. Toivoin kuitenkin, että ainakin kaksi kuudesta tapaamisista toteutet-

taisiin niin, että mentoriparit pääsisivät samalla tutustumaan toistensa työskentely-ympäristöihin ja irrottautuminen omasta arkisesta työympäristöstä mahdollistuisi.

## 5.2 Mentoriparien työskentely

Mentoroinnin käynnistystapaamisessa perehdyttiin mentorointiin ja sen tavoitteisiin. Lisäksi luotiin yhteiset käytännöt ja aikataulut itse mentoriparien työskentelyä tukemaan. Kaikkien mentorointiin osallistuvien etsivien nuorisotyöntekijöiden yhteisen tapaamisen jälkeen oli mentoriparien aika aloittaa yhteinen työskentelynsä, kohti jokaisen henkilökohtaisesti asettamia tavoitteita. Tavoitteiden saavuttamiseksi ja tapaamisten sujuvan toteutuksen tueksi suunniteltiin tapaamisia varten strukturoidun rakenteen (kuva 3).



Kuva 3. Mentorointitapaamisten rakenne

Tapaamisiin valmistelin valittujen teemojen pohjalta ennakkotehtävät. Valmista materiaalia on runsaasti tarjolla, joten sopivien tehtävien valintaan kului aikaa. Halusin valittujen tehtävien tukevan myös toinen toisiaan, jotta yksittäiset mentorointitapaamiset kytkeytyisivät luonnollisesti toisiinsa. Materiaaleiksi valikoi lopulta useamman eri toimijan tuottamia tehtäviä, joiden koin parhaiten vastaavan ja soveltuvan käsiteltävän teeman pohdintaan. Hyödynsin ennakkotehtävissä muun muassa Sitran, Mieli ry:n, Into – Etsivä työ ja työpajatoiminta

ry:n sekä työelämäverkosto-opiston tuottamia materiaaleja. Koin ennakkotehtävien helpottavan aiheeseen keskittymistä ja johdattelavan ajatuksia aiheeseen niin, että tapaamisissa keskustelu ohjautui luontaisesti teemoihin.

Tapaamisten päätteeksi jokainen kirjasi omia ajatuksiaan tapaamisesta mentorointipäiväkirjaan (kuva 4).

**1. TAPAAMINEN**

Jokaisen tapaamisen jälkeen on hyvä tehdä muistiinpanoja tapaamisen sisällöstä ja saavutetuista oivalluksista. Havaintojen kirjaaminen edistää prosessin tavoitteellisuutta ja tekee näkyväksi kehittymisen.

Tapaamisen teema:

Mistä tapaamisessa keskusteltiin?

Mitä ajatuksia tapaaminen minussa herätti?

Opinko tapaamisen aikana jotain?

Miten tapaaminen liittyi omiin tavoitteisiini?

Kuva 4. Päiväkirjan sivu mentorointitapaamisen arviointipohjasta

Päiväkirjan tarkoituksena oli pysähtyä pohtimaan tapaamisten sisältöjä ja omia oivalluksia apukysymysten avulla. Havaintojen kirjaamisen avulla halusin edistää mentoroinnin tavoitteellisuutta ja tehdä näkyväksi edistymistä. Apukysymykset pohdintaan olivat: Mistä tapaamisessa keskusteltiin? Mitä ajatuksia tapaaminen minussa herätti? Opinko tapaamisen aikana jotain? Miten tapaaminen liittyi omiin tavoitteisiini? Päiväkirja mahdollisti myös omiin ajatuksiin palaamisen ja varsinkin mentoroinnin päätyttyä käytetty materiaali ja pohdinnat jäisivät etsivien nuorisotyöntekijöiden käytettäväksi.

Yhteisen aloitustapaamisen ja välitapaamisen välissä mentoriparit tapasivat kolme kertaa. Ensimmäinen tapaaminen käsitteli osaamista. Oman osaamisen ja vahvuuksien tunteminen koettiin tärkeäksi, sillä sen katsottiin tukevan ammatillisuutta, helpottavan työntekoa ja tukevan työssä jaksamista. Toisen tapaamisen aiheena oli arvot. Omien arvojen tunteminen etsivässä nuorisotyössä on tärkeää, sillä työssä kohtaa monenlaisia erilaisia tilanteita, jotka voivat olla ristiriidassa oman arvomaailman kanssa. Arvojen tunnistaminen ja käsittely helpottaa työstä aiheutuvaa stressiä ja helpottaa työssä toimimista. Kolmannen tapaamisen teemana oli motivaatio, joka linkittyy vahvasti toisessa tapaamisessa pohdittuihin arvoihin sekä työhön sitoutumiseen.

### **5.3 Mentoroinnin väliarviointi ja jatkotyöskentely**

Mentoroinnin puolivälissä järjestettiin yhteinen verkkotapaaminen Microsoft Teams -alustalla. Tapaamisen tarkoituksena oli arvioida mentoroinnin etenemistä ja tarkastella mentoriparien tavoitteiden toteutumista. Ryhmähaastattelun (liite 3) tavoitteena oli saada aikaan keskustelua prosessiin liittyvästä käytännön toteutuksesta ja arvioida sen toimivuutta. Työskentelyssä hyödynsin Jamboard-alustaa. Haastattelu toteutettiin kaksi osaisena niin, että ensimmäisen osan pohjalle keräsin materiaalia vastaajilta anonymisti. Apukysymykset olivat: Miten mentorointi on sujunut? Mitkä ovat päällimmäiset fiilikset? Mikä toimii? Mikä ei toimi? Avoimien apukysymyksien avulla vastaajat avasivat kokemuksiaan mentoroinnista. Nopean itsenäisen pohdinnan jälkeen johdin haastattelua annettuja vastauksia hyödyntäen.

Ryhmähaastattelun toisessa osassa hyödynsin etukäteen muodostamiani kysymyksiä, joiden avulla johdin keskustelua. Kysymykset olivat: Onko aikataulussa pysytty? Onko ennakkotehtävät olleet tarpeellisia? Onko vastaan tullut käytännön haasteita? Keskustelun aikana nousi esiin erityisesti se, että parien väliset keskustelut sujuivat luontevasti. Omien ajatusten vaihtaminen vertaisten kanssa ja reflektointi koettiin tärkeäksi.

Keskustelu toimii, ajatuksia pääsee purkamaan ja omaa työtä reflektoimaan.

Vastausten perusteella prosessin koettiin edenneen hyvin ja ennakkotehtävät koettiin keskustelua tukeviksi. Yhteistyö mentoriparien kanssa koettiin hyväksi ja keskustelujen tukevan reflektiivisyyttä.

Tosi hyvä, että on annettu selkeät ohjeet mitä tehdä ja mistä puhua. Ennakkotehtävät helpottavat aiheen käsittelyä kun on jo valmiiksi pohtinut itsekseen asiaa ennen tapaamista.

Haasteena nähtiin aikataulu ja yhteisen ajan löytyminen. Aikatauluhaasteista huolimatta osa osallistujista toivoi kaikkien tapaamisten tapahtuvan liveinä.

Tuntuu ettei aina ole riittävästi aikaa tehdä tehtäviä. Tapaamisten järjestely onnistuu, mutta joskus on jouduttu perumaan ja sovittu sitten uus aika. Kivempi ois nähdä liveinä kuitenkin.

Ryhmähaastattelussa saadun arvioinnin perusteella prosessia kevennettiin ja alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen välitapaamisen ja päätöstapaamisen välillä mentoriparit tapasivat kolmen kerran sijaan kahdesti. Toisen tapaamisen aiheena käsiteltiin etsivän nuorisotyön työnkuvaa ja päivitettiin jokaisen tehtäväkuvaukset. Etsivässä nuorisotyössä työnkuvat voivat paikkakuntakohtaisesti erota suuresti toisistaan. Perustehtävän tulee silti olla kaikille yhteinen. Selkeä työnkuva tukee työhyvinvointia ja auttaa kehittämään osaamista työn vaatavuutta vastaavaksi. Viimeisessä mentoriparien tapaamisessa teemana oli ajanhallinta ja työn priorisointi. Nämä teemat ovat nousee säännöllisesti esiin etsivien nuorisotyöntekijöiden yhteisissä tapaamisissa. Työn kokonaiskuvan hahmottaminen auttaa työtehtävien priorisointia ja helpottaa työn rajaamista.

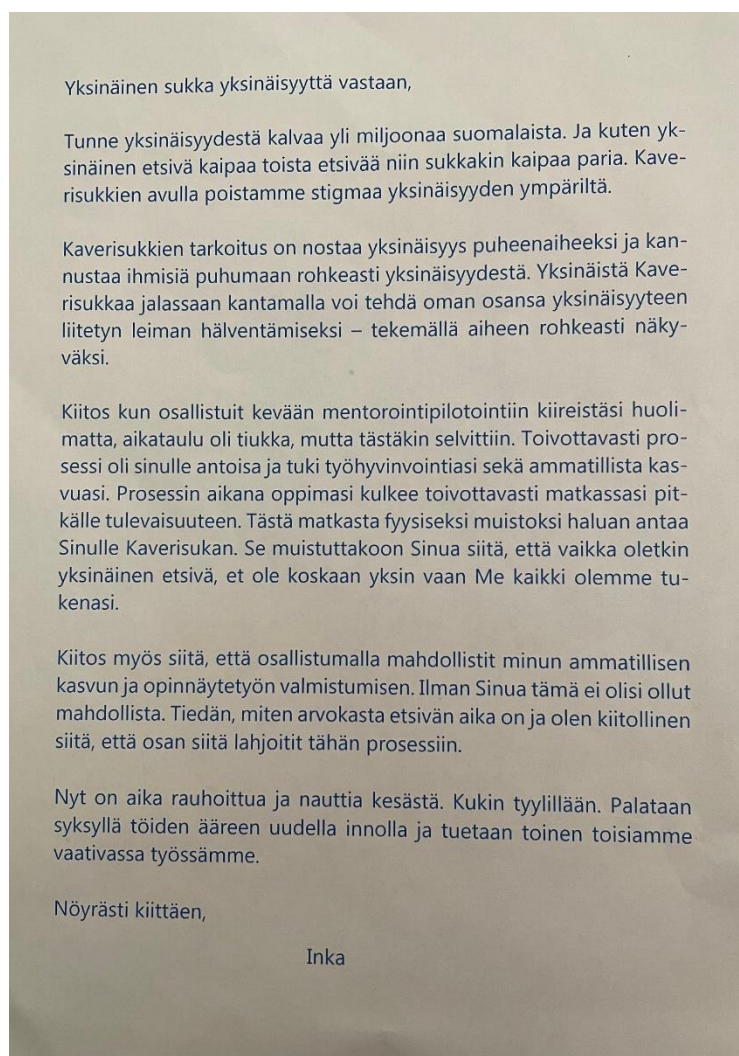
#### **5.4 Mentoroinnin päättäminen ja loppuarviointi**

Mentorointi päätettiin yhteiseen tapaamiseen. Ohjelma oli vapaamuotoinen, sillä halusin mahdollistaa yhdessäolon kautta avoimen keskustelun ja reflektion. Mentoriparien mentorointisuhde päätettiin lopputehtävän avulla, jonka osallistujat olivat tehneet itsenäisesti ennen viimeistä yhteistä tapaamista.

Lopputehtävänä oli kirjoittaa kirje omalle mentoriparille. Tehtävän tarkoituksena oli laajentaa kirjeen saajan näkökulmaa hänen omasta osaamisestaan sekä ammatillisuudesta. Lisäksi kirje mahdollisti parin kiittämisen yhteisestä työskentelystä ja jäi etsiville työntekijöille muistoksi, jossa omia vahvuuksia

tuotiin esille toisen vertaisen näkökulmasta. Kirje loi mielestäni selkeän lopetuksen itse mentoroinnille ja parien yhteiselle työskentelylle. Mentoroinnin selkeä päättäminen on tärkeä osa mentorointia molempien osapuolten näkökulmasta.

Kirjeet kirjoitettiin vapaamuotoisesti seuraavien apukysymysten avulla: Minkälainen toimija mentoriparisi on? Mitä mentoriparisi ammattitaidossa on sellaista, josta sinä, muut toimijat ja nuoret hyötyvät? Mistä haluat kiittää mentoripariasi? Tapaamisen päätteeksi ja kiitokseksi prosessiin osallistumisesta annoin osallistujille kiitoskirjeen (kuva 5) ja pienen muistamisen.



Kuva 5. Kiitoskirje mentorointiprosessiin osallistuneille

## 5.5 Kerätyn palautteen analysointi

Palautekysely (liite 6) toteutettiin strukturoituna sähköisenä kyselynä. Kyselyn alussa esitettiin mielipiteitä mittaavia väittämiä, joihin vastattiin Likertin viisiporraisella asteikolla. Asteikko rakentui seuraavasti: 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = en osaa sanoa, 4 = jokseenkin samaa mieltä sekä 5 = täysin samaa mieltä. Tämän jälkeen selvitettiin monivalintakysymyksellä vastaajien kokemuksia mentoroinnista ja kerättiin palautetta avoimella kysymyksellä. Vastaajia kyselyssä oli kuusi (n = 6) ja kaikki vastaajat vastasivat jokaiseen kyselyn kysymykseen.

Ensin kartoitin mentoroinnissa tapahtunutta tiedonsiirtoa. Väittämä *Sain mentoroinnin aikana uutta tietoa*, kartoitti vastaajien kokemusta uuden tiedon saamisesta. Vastaajista 50 % (n = 3) oli jokseenkin samaa mieltä ja 50 % (n = 3) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Seuraava väittämä *Kykenin itse jakamaan tietoa prosessin aikana*, kartoitti mentoroitavien kokemusta oman tiedon jakamisesta. Vastaajista 33 % (n = 2) oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä ja 67 % (n = 4) täysin samaa mieltä. Tulosten perusteella voidaan todeta, että mentoroinnin avulla voidaan vastaanottaa uutta tietoa sekä jakaa omaa tietämystä.

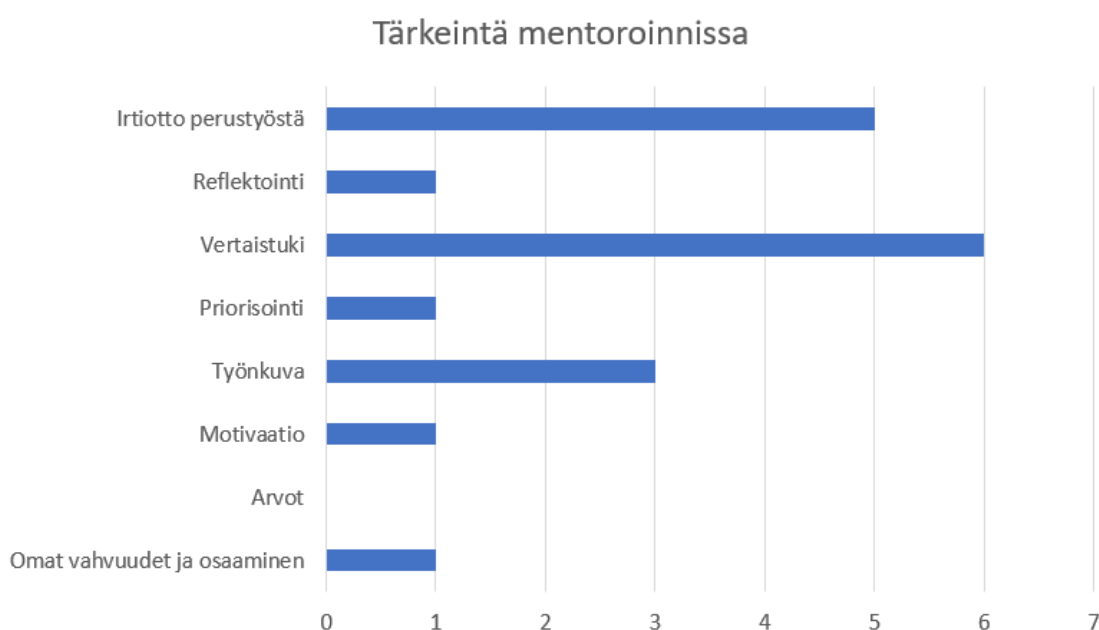
Väittämät *mentorointi tuki työni tekemistä* ja *mentorointi tuki työssä jaksamista* kartoittivat mentoroinnin vaikutuksia työhyvinvointiin. Väitteen *mentorointi tuki työni tekemistä kanssa* vastaajista 67 % (n = 4) oli jokseenkin samaa mieltä ja 33 % (n = 2) täysin samaa mieltä. Väite *mentorointi tuki työssä jaksamista* aiheutti enemmän hajontaa. Vastaajista 17 % (n = 1) ei osannut sanoa oliko mentoroinnilla vaikutusta työssä jaksamiseen. Vastaajista 33 % (n = 2) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja 50 % (n = 3) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Tulosten perusteella voidaan todeta, että mentoroinnilla voi olla vaikutusta työssä jaksamiseen, mutta arvioidussa mentoroinnissa se ei ollut mentoroinnin merkittävin anti mentorointiin osallistuneille.

Seuraavat väittämät kartoittivat vastaajien kokemuksia mentoroinnin vaikutuksista osaamisen vahvistumiseen sekä ammatilliseen kasvuun. Väitteeseen *mentorointi antoi uutta näkökulmaa työhöni* 50 % (n = 3) vastasi jokseenkin samaa mieltä ja 50 % (n = 3) vastaajista oli väitteen kanssa täysin samaa

mieltä. Väitteeseen *mentorointi selkeytti käsitystäni omasta osaamisestani* vastaajista 17 % (n = 1) ei osannut vastata. Jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa oli 50 % (n = 3) vastaajista ja 33 % (n = 2) oli täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Väitteeseen *mentorointi tuki ammatillista kasvuani* 67 % (n = 4) vastaajista vastasi olevansa väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä ja 33 % (n = 2) oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä. Vastausten perusteella mentoroinnin voidaan olettaa tukeneen vastaajien ammatillisen kasvuun, mutta vaikutusten yksiselitteisyyttä on vaikea todentaa.

Väitteellä *koin mentoroinnin tarpeelliseksi* kartoitettiin vastaajien kokemusta mentoroinnin tarpeellisuudesta. Vastaajista enemmistö 67 % (n = 4) oli väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä ja 33 % (n = 2) oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä. Koska vastaukset olivat pääsääntöisesti positiivisia, voidaan olettaa mentoroinnin olleen tarpeellinen vastaajien mielestä.

Kokemusta mentoroinnin aikana käsiteltyjen teemojen tärkeydestä kartoitettiin monivalintakysymyksellä. Vastaajat (n = 6) valitsivat mentoroinnin aikana käsitellyistä teemoista heille kolme prosessin aikana tärkeimmäksi nousutta teemaa. Kuva 6 havainnollistaa sitä, mitkä asiat koettiin mentoroinnissa kaikista tärkeimmiksi asioiksi.



Kuva 6. Mentoroinnissa tärkeimmäksi koetut asiat.

Vastausten perusteella 100 % vastaajista (n = 6) koki mentoroinnissa tärkeimmäksi vertaistuen. Lähes yhtä tärkeäksi 83 % (n = 5) koettiin irtiotto perustyöstä. Kolmanneksi tärkeimmäksi (50 %, n = 3) teemaksi nousi työnkuvan tarkastelu. Muista annetuista vaihtoehtoista omat vahvuudet ja osaaminen, motivaatio, priorisointi sekä reflektointi saivat kaikki 17 % (n = 1) vastauksista. Arvot eivät nousseet yhdenkään vastaajan mielestä tärkeimmäksi teemaksi.

Avoimessa kysymyksessä kysyttiin vastaajien tärkeimpiä havaintoja mentoroinnista. Avoimen kysymyksen vastaukset (n = 6) olivat hyvin samansuuntaisia. Erään vastaajan vastaus kiteytti hyvin useissa vastauksissa nousseita aiheita.

Pohtinut omaa työnkuvaa ja tehtäviä aika ajoin. Keskustelu toisen pikku kunnan etsivän kanssa selkeytti ajatusmaailmaa ja sain hyviä ideoita uusista jutuista mitä voisi järjestää omassa kunnassa.

Vastausten perusteella mentoroinnin koettiin mahdollistavan pysähtymisen oman työn pohtimiseen ja antavan uusia ajatuksia työn toteuttamiseen. Käytännön kokemusten jakaminen koettiin merkitykselliseksi ja tukevan oman työn tekemistä sekä jaksamista. Lisäksi vastauksissa nousi esiin tarve säännölliselle vertaistuelle. Nämä teemat nousevat hyvin esille kahden vastaajan vastauksista.

Hyvä herätä välillä pohtimaan omaa / muiden työtä, ettei kulje vain laput silmillä. Muistutus omasta jaksamisesta ja miksi tätä työtä tehdään.

Se, että säännöllisesti toisen samaa työtä tekevän kanssa keskustelu tekee hyvää työssä jaksamisen kannalta.

Kaiken kaikkiaan mentorointi koettiin vastausten perusteella hyväksi menetelmäksi ja yhdessä vastauksessa sen nähtiin olevan mahdollisuus tukea aloittavia etsiviä nuorisotyöntekijöitä työn alkutaipaleella. Erityisesti mentoroinnin nähtiin tukevan työssä jaksamista ja lisäävän työhyvinvointia.

Mentorointia kannattaisi hyödyntää jatkossakin ja se saattaisi hyvin toimia uusien etsivien kohdalla kun perehtyvät työhön.

Yksi vastaajista ajatteli, että mentorointi voisi toimia perehdytyksen jatkona uusille etsiville työntekijöille.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyön aihe rakentui havaitsemastani yksintyöskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden tarpeesta vertaisuuteen. Vaihtuvuus työntekijöissä on suurta, mikä tarkoittaa sitä, että työntekijöiden ammatillinen kokemus kentällä on suhteellisen tuoretta. Niin sanottuja kokeneita ”konkarietsiviä” on alueella suhteellisen vähän. Edeltäjäni Etelä-Savon etsivän nuorisotyön aluekoordinaattorin tehtävässä oli luotsannut yksintyöskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden alueellista verkostoa. Säännölliset tapaamiset antoivat tilan vertaisuuteen, mutta syvempään dialogiin tapaamisissa ei havaintojeni mukaan päästy, ja varsinkin uusina kentälle tulleet etsivät nuorisotyöntekijät jäivät tapaamisissa kuuntelijan rooliin.

Mitä muuttuvampi toimintaympäristö on, sitä merkityksellisemmäksi muodostuu tarve päästä peilaamaan omaa toimintaansa muiden toimintaan (Kupias & Salo 2014, 31). Vertaisuuden ja yhteisöllisyyden merkitys etsivän nuorisotyön arjessa, on noussut voimakkaasti esiin viime vuosina. Tässä puskurina on voinut toimia myös koronapandemian aikaiset poikkeusolot, jonka aikana etsivät nuorisotyöntekijät joutuivat reagoimaan muuttuneeseen tilanteeseen. Niin Humanistisen ammattikorkeakoulun mentorointi hankeen kuin Mughal-Tiitisen (2020) opinnäytetyön johtopäätöksissä on nostettu yhteisöllisyyden ja vertaisuuden positiivinen merkitys etsivien nuorisotyöntekijöiden arkeen. (Mughal-Tiitinen 2020, 50, Ali-Melkkilä ym. s.a., 24.)

Kehittämistyön tavoitteena oli tukea yksintyöskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden ammatillista kasvua sekä työhyvinvointia hyödyntäen parimentorointia. Mentorointi mahdollistaa työntekijän osaamisen kehittymisen ja samalla karttuneen osaamisen jakamisen muiden hyödynnettäväksi. Se edesauttaa yksilön kykyä havainnoida omaa elämäänsä ja pitämään huolta itsestään kokonaisuutena. (Juusela ym. 2000, 12–13.) Mielestäni ammatillinen kasvu ja työhyvinvointi liittyvät tiiviisti toisiinsa ja molemmat onnistuessaan tukevat työssä jaksamista sekä sitoutumista työhön.

Leskelän väitöskirjan mukaan mentoroinnilla voi olla positiivisia vaikutuksia ammatilliseen kehittymiseen ja työhyvinvointiin (Leskelä 2005, 243). Mentorointi kytkee yhteen oppimisen taidot, kokemuksesta ammentamisen, yhdessä

oppimisen ja tiedon jakamisen. Oppiminen tapahtuu parhaiten itse tekemällä ja oivaltamalla, silloin kun oppimiseen kytkeytyy henkilökohtainen tarve. Mentorointi tukee yksilön vastuunottoa omasta oppimisesta. (Juusela ym. 2000, 8–9.) Mentoroinnin päätteeksi toteutetun palautekyselyn vastausten perusteella ei voida todeta ammatillisen kasvun merkittävästi lisääntyneen. Toisaalta pohdin, miten hyvin mentorointiin osallistuneet etsivät nuorisotyöntekijät kykenivät havaitsemaan omaa ammatillista kasvuaan ja oppimistaan. Hiljasta tietoa on osaaminen, jota on haasteellista konkretisoida ja tunnistaa (Tasala 2006, 90). Ammatillista kasvua on varmasti mentoroinnin aikana tapahtunut, mutta sitä ei välttämättä osata tunnistaa. Kokemuksen arviointiin pohjaavalla kyselyllä on niin ikään hankala mitata todellista kehittymistä, kokemuksen ollessa subjektiivinen. Uskon myös, että mentoroinnilla olisi ollut selkeämpi vaikutus ammatilliseen kasvuun, jos prosessi olisi ollut pidempi.

Työhyvinvoinnin muuttuvan muodon vuoksi sen mittaaminen tämän kaltaisen kokeilun perusteella on haastavaa. Työhyvinvointiin vaikuttavat lukuisat muuttuvat tekijät, joihin kaikkiin ei ole mahdollista vaikuttaa omalla toiminnalla. Työhyvinvoinnin näkökulmasta mielestäni vertaisuudella on mentoroinnissa suuri merkitys. Mentorointitapaamisten aiheet sivusivat työhyvinvointia, mutta uskon itse vertaisten kohtaamisen ja yhteisten kokemusten jakamisen olleen asia, minkä perusteella etsivät nuorisotyöntekijät arvottivat työhyvinvoinnin merkityksen korkealle palautekyselyn vastauksissa. Näkemykseni mukaan työhyvinvointi pohjautuu henkilökohtaiseen ja muuttuvaan kokemukseen, jota voidaan tukea vertaisuuden kautta rakentuvalla merkityksellisyyden kokemuksella. Hakulinen havaitsi omassa opinnäytetyössään juuri merkityksellisyyden kokemusten lisäävän selkeästi työhyvinvointia (Hakulinen 2020, 68).

Onnistuessaan mentorointimalli ei ole liian byrokraattinen vaan se muokkautuu tarpeen mukaan ja sisältää mentoreille ohjaajan tuen, jonka avulla edesautetaan mentoreiden yhteensovittamista, tarjotaan tarvittavat välineet luottamuksellisen mentorointisuhteen syntymiseen ja seurataan ja arvioidaan prosessin etenemistä, jotta siihen voidaan tarvittaessa puuttua. (Ristikangas ym. 2014, 121.) Kokemukseni mukaan tapaamiset on hyvä rakentaa osittain strukturoidusti teemojen ympärille, jotta ne jäsentyvät selkeämmiksi ja toimivat tavoitteellisesti. Toki luontevan reflektiivisen dialogin kannalta myös vapaalle työhön kytkeytyvälle keskustelulle on syytä jättää aikaa. Ohjatut ja jäsennellyt

tapaamiset saivat positiivista palautetta mentorointiin osallistuneilta ja niiden koettiin ohjaavan keskittymistä tapaamisissa oikeaan suuntaan. Kuitenkin havaitsin mentorointia ohjatessani, että vaikka tapaamiset toteutettiin selkeän rakenteen mukaan, oli mentorointia mahdollista toteuttaa joustavasti ja sitä pystyi tarpeen mukaan muokata vaivattomasti matkan varrella.

Alkuperäinen ajatukseni oli toteuttaa pilotointi puolen vuoden aikana. Tämä tavoite ei kuitenkaan valitettavasti toteutunut. Kohderyhmässä oli juuri toteutukselle suunnitellun ajanjakson aikana muutama pidempi poissaolojakso sekä vaihtuvuutta työntekijöissä. Edellä mainituista syistä päätin odottaa tilanteen tasaantumista, mikä kuitenkin johti pilotin varsinaisen käytännön toteutuksen keston lyhentymisen kolmeen kuukauteen. Mentorointitapaamiset toteutuivat tällä aikataululla noin joka toinen viikko. Tämä omalta osaltaan piti mentoroinnin koko ajan aktiivisena osallistujien mielessä, mutta rasitti myös ajankäytöllisesti etsivien nuorisotyöntekijöiden muiden töiden järjestelyä. Näenkin, että jos tulevaisuudessa mentorointia tullaan toteuttamaan luomani mallin mukaan, on prosessin keston hyvä olla huomattavasti pidempi.

Pilotin lyhyen keston ja pienen osallistujamäärän vuoksi mentorointiprosessin arviointi jäi jokseenkin ohueksi. Tämä on voinut vaikuttaa vastaajien vastauksiin, vaikka ne kerättiinkin anonymisti. Jotta pienestä otannasta huolimatta olisin saanut selkeämmän käsityksen mentoroinnin vaikutuksesta ammatilliseen kasvuun ja työhyvinvointiin, olisi minun pitänyt kiinnittää erilaista huomiota palautekyselyyn ja muotoilla kysymyksiä huolellisemmin. Vastausten analysoinnissa on hyvä huomioida se seikka, että olin vastaajille hyvin tuttu ja työskentelimme tiiviisti yhdessä. Kysymysten muotoilu kyselyssäni oli myös sellainen, että anonymiteetti säilyi mielestäni hyvin. Ainoastaan yksi avoin kysymys oli sellainen, jonka perusteella jonkun vastaajan olisi mahdollisesti voinut tunnistaa.

Mentoroinnin koordinointi tuntui luontevalta, koska kohderyhmänä oli jo ennestään tuttu verkosto. Luottamuksen syntyminen niin minun kuin mentoriparien välille saattoi olla helpompaa kuin tilanteessa, jossa toimijat olisivat toisilleen täysin tuntemattomia. Toisaalta mietin, miten tiivis yhteistyömme vaikutti prosessin kulkuun ja yleiseen työskentelyyn. Koen että toimiessani alueellisena koordinaattorina olin onnistunut luomaan luottamuksellisen ja avoimen

suhteen alueen yksityöskentelevien nuorisotyöntekijöiden kanssa. Uskon, että tämä tukee sitä, että annettu palaute on ollut todenmukaista ja negatiivista palautetta olisi annettu otannan pienuudesta huolimatta. Muuten roolini kehittämistyössä ei juurikaan poikennut työstä, jota kohderyhmän kanssa jo muutenkin tein. Kehittämistyöhön ja mentorointiin liittyvissä tapaamisissa keskityin vain prosessin koordinointiin ja annoin reflektiivisen dialogin tapahtua mentorointiin osallistuvien toimesta, jotta en olisi omilla kokemuksillani vaikuttanut heidän kokemuksiinsa.

Henkilökohtaisesti kehittämistyöprosessi on ollut mielenkiintoinen ja merkittävä oman ammatillisuuteni kannalta. Vaikka matka on ollut ulkopuolisten syitten takia haastava, on se silti ollut antoisa. Onnistuneen kokemuksen ja mentoroinnista nousseen positiivisen palautteen perusteella, olin päättänyt ottaa mentoroinnin osaksi vuosittaista Etelä-Savon etsivän nuorisotyön alueellista toimintasuunnitelmaa. Tarkoitukseni oli laajentaa mentorointia niin, että yksityöskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden lisäksi mentorointiin olisivat voineet osallistua myös muut alueen etsivät nuorisotyöntekijät halutessaan. Tällä tavoin mentorointiin osallistuvien kokemuspohjaa olisi voitu laajentaa. Pian pilotin päättymisen jälkeen vaihdoin kuitenkin työtehtäviä, joten mentoroinnin jatkaminen alueella on tulevaisuudessa muiden toimijoiden käsissä.

Kaiken kaikkiaan osallistujien vastausten perusteella voidaan olettaa mentoroinnin olleen merkityksellinen osallistujille. Mielestäni tätä väittämää tukee palautekyselyn vastausten samankaltaisuus. Etsivät nuorisotyöntekijät kokivat mentoroinnin hyödyttävän oman työn tekemistä. Erityisesti sen koettiin tukevan vertaisuutta, jonka itse havaitsin olevan mentoroinnin tärkein anti. Kollegiaalisten sosiaalisten suhteiden lisääminen työarkeen mahdollisti oman työn ja ajankohtaisten ilmiöiden peilaamisen vertaisten kanssa, joka auttoi löytämään uusia näkökulmia ja mahdollisia ratkaisuja käytännön työn tekemiseen. Hyvien käytäntöjen ja kokemusten jakaminen on sujuvoittanut osaltaan yksittäisten työntekijöiden arkea kokemukseen pohjautuvan tiedon karttuessa.

Näen että, kokeilemaani mentorointia voisi käyttää yhtenä osana etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvoinnin tukemista ja ammatillisen osaamisen vahvistumista. Juuri etsivien nuorisotyöntekijöiden vertaisuuden tarve on mieles-

täni moottori, joka auttaa mentoroinnin onnistumisessa. Onnistunut mento-  
rinti vaatii aktiivisuutta ja sitoutumista, mutta mahdollistaa kollegiaalisen ver-  
taisuuteen perustuvan dialogin muodostumisen.

Kokeilun tuloksena syntyi mielestäni vaivattomasti toteutettava mentorointipro-  
sessi, joka vaatii suhteellisesti vähän resurssia sen tuomiin hyötyihin peilaten.  
Mentoroinnin sisällöt ja teemat on helposti muokattavissa ajankohtaiseen tar-  
peeseen ja kohderyhmään sopiviksi, jolloin se toimii hyvin joustavasti erilai-  
sissa lähtökohdissa. Vertaisuuden tarve etsivässä nuorisotyössä on tunnus-  
tettu. Mentoroinnin avulla syntyy luontevia vertaisuuteen pohjaavia kohtaami-  
sia etsivien nuorisotyöntekijöiden välillä, jotka voivat vaikuttaa positiivisesti et-  
sivien nuorisotyöntekijöiden ammatillisuuteen ja työssä jaksamiseen.

Tulevaisuudessa toivoisin näkeväni enemmän kohdennettua, alueellista men-  
torointia etsivässä nuorisotyössä. Ehdotankin, että mentoroinnin vaikutuksia  
etsivien nuorisotyöntekijöiden tukemiseen tutkittaisiin ja kehitettäisiin lisää. Et-  
sivä nuorisotyön on järjestäytynyt selkeäksi kokonaisuudeksi osaamiskeskuk-  
sen koordinoimana ja mielestäni mentorointi on mahdollista jalkauttaa alueel-  
lista koordinaatiota hyödyntäen laajasti koko Suomeen. Laajemmalla ja pitkä-  
jänteisemmällä mentoroinnilla olisi mahdollista tutkia mentoroinnin vaikutuksia  
ammatilliseen kasvuun ja työhyvinvointiin laajemmalla ja monimuotoisemmalla  
otannalla.

## LÄHTEET

Ali-Melkkilä, S., Heimo, T. & Rajalin, M. s.a. Ääniä reunoilta, kohtaamisia verkossa. Havaintoja ja kokemuksia etsivien nuorisotyöntekijöiden e-mentoroinnista vuosina 2018–2019. Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisuja, 105. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202102053803> [viitattu 14.4.2023].

Anttonen, E. 2016. Sooloverkko – verkkomentorointi yksin työskenteleville etsivää nuorisotyötä tekeville ja heidän esimiehilleen. Loppuraportti. Amet. Tuloste.

Bamming, R. & Hilpinen, M. 2020. Etsivä nuorisotyö 2019 – Valtakunnallisen etsivän nuorisotyön kyselyn tulokset. Aluehallintovirastojen julkaisuja 90/2020. Vaasa: Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://nuorisotilastot.fi/wp-content/uploads/2022/06/ET\\_2019\\_raportti\\_2020\\_11\\_02.pdf](https://nuorisotilastot.fi/wp-content/uploads/2022/06/ET_2019_raportti_2020_11_02.pdf) [viitattu 11.4.2023].

Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2008. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Kansanvalistusseura, 26–28.

Etsivään nuorisotyöhön 15,6 miljoonaa euroa. 2022. Aluehallintovirasto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://avi.fi/tiedote/-/tiedote/69941654> [viitattu 11.4.2023].

Hakkarainen, K. & Paavola, S. 2008. Asiantuntijuuden kehittyminen, hiljainen tieto ja uutta luovat tietokäytännöt. Teoksessa Toom, A., Onnismaa, J. & Kajanto, A. 2008. Hiljainen tieto: Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Helsinki: Kansanvalistusseura: Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 68.

Hakulinen, H. 2020. Katse etsivään! Yksintyöskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Yhteisöpedagogi YAMK. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020092820747> [viitattu 13.4.2023].

Heikkinen, H. L. T. & Huttunen, R. 2008. Hiljainen tieto, mentorointi ja vertais-tuki. Teoksessa Toom, A., Onnismaa, J. & Kajanto, A. 2008. Hiljainen tieto: Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Helsinki: Kansanvalistusseura: Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. 203, 205 & 209.

Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry. s.a. Alueelliset verkostot. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.intory.fi/etsiva-nuorisotyö/alueelliset-verkostot/> [viitattu 13.4.2023].

Juusela, T., Lillia, T & Rinne, J. 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Helsinki: Yrityskirjat.

Juvonen, T. 2015. Sosiaalisesti kontrolloitu, hauraasti autonominen. Nuorten toimijuuden rakentuminen etsivässä nuorisotyössä. Nuorisotutkimusseuran julkaisuja 165. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.

Karjalainen, M., Heikkinen, H. L. T., Huttunen, R. & Saarnivaara, M. 2006. Dialogia ja vertaisuus mentoroinnissa, *Aikuiskasvatus*, 26, 96–103. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.33336/aik.94120> [viitattu 5.5.2022].

Kiema-Junes H. 2020. Associations of social skills and social support with well-being related outcomes at work and in higher education. Heart rate variability, engagement, and burnout. Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/urn:isbn:978952622737> [viitattu 12.9.2023].

Kiillakoski, T., Lahtinen, J., & Kauppinen, E. 2022. Nuorisotyötä koronan aikaan II. Vuosi 2021. Nuorisotutkimusseura. WWW-dokumentti. Päivitetty 8.2.2022. Saatavissa: <https://www.nuorisotutkimusseura.fi/nakokulma85> [viitattu 5.6.2021].

Korte, H., Jokela, R., Korhonen, E. & Perttunen, J. 2020 Lean sosiaali- ja terveydenhuollossa. 2.painos. Helsinki: HUS Helsingin yliopistollinen sairaala. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://www.hus.fi/sites/default/files/2021-11/lean-sosiaali-ja-terveydenhuollossa-taskukirja.pdf> [viitattu 9.11.2021].

Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum.

Laine, P. 2015. Oppimismahdollisuudet, osaaminen ja työhyvinvointi. *Aikuiskasvatus*, 35, 30–46. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.33336/aik.94120> [viitattu: 2.10.2023].

Leskelä, J. 2005. Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Tampereen yliopisto, Kasvatustieteen laitos. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/urn:isbn:951-44-6331-5> [viitattu 5.5.2023].

Luostarinen, I. 2022. Alueellinen etsivän nuorisotyön toimintasuunnitelma. Tuoste. Helsinki: Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry.

Manka, M.-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. 3., uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 5.5.2023].

Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Teoksessa Metsämuuronen, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp, 113 & 115.

Mughal-Tiitinen, S. 2020. Verkkotiimi, Virtuaalisen työyhteisön pilotointi Etelä-Savon etsivässä nuorisotyössä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020052513407> [viitattu 14.4.2023].

Nuorisolaki 21.6.2016/1285.

Paananen, E., Piironen, M., & Uustalo, K. 2022. Etsivän nuorisotyön käsikirja. Helsinki: Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry & Opetus ja kulttuuriministeriö.

Puusa, A. 2020. Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus Oy. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 12.4.2023].

Rauas, M. 2021. Riittämättömyyden tunteesta maailman parantajaksi -työhyvinvointi nuorisotyössä. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 127. Helsinki: Nuoriso- ja liikunta-alan asiantuntijat & Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Ristikangas, V. Clutterbuck, D. & Manner, J. 2014. Jokainen tarvitsee mento-  
rin. Helsinki: Kauppakamari.

Ristikangas, V., Ristikangas, M.-R. & Alatalo, M. 2020. Valmentava mento-  
rinti. Helsinki: Kauppakamari.

Sosiaali- ja terveysministeriö. s.a. Työhyvinvointi. WWW-dokumentti. Saata-  
vissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi> [viitattu 2.10.2023].

Tasala, M. 2022. Hiljainen tieto näkyväksi *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*,  
8, 90–95. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://journal.fi/akakk/arti-  
cle/view/114881](https://journal.fi/akakk/article/view/114881) [27.10.2023].

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tam-  
pere: Tampere University Press.

Toljonen-Kunnari, S. 2021. Lean-työkalut. PDF-dokumentti. Opiskelumateri-  
aali kurssilla Lean-ajattelu johtamisessa ja kehittämisessä syksy 2021. PDF-  
dokumentti. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. [viitattu 1.10.2023].

## Ohjeistus tapaamisiin

## MENTOROINTITAPAAMISTEN RAKENNE

Tapaamisten kesto on noin 1–2 tuntia. Tärkeintä on, että tapaamiset ovat teidän näköisiä ja rentoja.

1. Kuulumiset ja ajankohtaiset asiat sekä muu härvellys.
2. Tapaamisen teeman käsittely. Annettujen ennakkotehtävien läpikäyminen. Teeman käsittelyssä voi lisäksi hyödyntää case-työskentelyä.
3. Tapaamisen arviointi yhdessä suullisesti, väliaikatyöskentelystä sopiminen ja seuraavasta tapaamisesta sopiminen.
4. Tapaamisen päättäminen.

Tapaamisten jälkeen tulee varata aikaa omien muistiinpanojen kirjaamiseen. Kirjaamisen tueksi on valmiit pohjat.

Mentorointitehtävissä on hyödynnetty seuraavien toimijoiden materiaaleja:

[www.joustavamieli.com](http://www.joustavamieli.com)

[www.sitra.fi](http://www.sitra.fi)

Hiljainen tieto koulutus, Emmi Paananen Into ry.

Työelämäverkko-opisto.

ONNI - Ohjaamoiden psykososiaalinen tuki



Tiedote etsivän nuorisotyön esihenkilöille

1.3.2022

### **Etelä-Savon etsivän nuorisotyön vertaismentorointi -pilottikokeilu**

Etelä-Savon alueella toimii tiivis yksin työtä tekevien etsivien nuorisotyöntekijöiden verkosto. Verkosto tapaa säännöllisesti verkossa ja muutaman kerran vuodessa live tapaamisissa. Tapaamisten tarkoituksena on mahdollistaa vertaisoppiminen ja arjen työn tukeminen. Tapaamisen sisällöt rakentuvat koulutusten, hyvien käytäntöjen jakamisen, yhteistyön lisäämisen, työmuodon kehittämisen sekä reflektiivisen keskustelun ympärille.

Etsivää nuorisotyötä tehdään hyvin erilaisin rakentein ja osaamistauoin. Työ on vaativaa asiakastyötä nuorten parissa, joilla on mitä moninaisempia ongelmia. Pitkään jatkunut koronapandemia on entisestään heikentänyt nuorten tilanteita ja haastanut etsiviä nuorisotyöntekijöitä. Tässä tilanteessa kollegiaaliset keskustelut ovat olleet merkittävä tuki etsiville nuorisotyöntekijöille. Yhteisten tapaamisten ja koordinaattorin saamien yhteydenottojen perusteella on havaittu tarve tiiviimmälle ja yksilöllisemmälle tuelle. Tähän pyritään vastaamaan vertaismentoroinnin pilottikokeilulla, joka toteutetaan alueella keväällä 2022.

Mentorointi on menetelmänä kasvattanut suosiotaan useilla aloilla ja sitä on työelämässä käytetty kokeneiden työntekijöiden osaamisen hyödyntämiseen ja hiljaisen tiedon välittämiseen. Mentorointi tapahtuu yhteistyösuhteessa ja sen keskeisenä tavoitteena on edistää oppimista ja osaamista sekä tukea etsivien nuorisotyöntekijöiden ammatillista kasvua ja työssäjaksamista. Reflektoinnin ja vertaisoppimisen kautta etsivien nuorisotyöntekijöiden tiedot ja taidot karttuvat, joten mentoroinnin voidaan katsoa vaikuttavan välillisesti positiivisesti myös asiakkaisiin.

Kokeilu alkaa huhtikuussa ja kestää kolme kuukautta. Kokeilujakson päätteeksi prosessia arvioidaan. Jos kokeiluun osallistuneet etsivät nuorisotyöntekijät katsovat mentoroinnin edistävän heidän ammatillista kasvuaan ja tukevan työssä jaksamista, otetaan se mukaan Etelä-Savon alueellisen etsivän nuorisotyön vuosittaiseen rakenteeseen.

Pilotointi on Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu XAMK:n opinnäytetyö nuorisokasvatuksen johtamisen ja kehittämisen koulutusohjelmaan (Yhteisöpedagogi YAMK). Työn tilaajana toimii Itä-Suomen aluehallintovirasto.

Lisätietoja pilotista:

Inka Luostarinen  
Etelä-Savon etsivän nuorisotyön aluekoordinaattori  
044 799 5348  
inka.luostarinen@pieksamaki.fi

## Ryhmähaastattelu

### Ensimmäinen osa

Itsenäistä työskentelyä Jamboard -alustalla apukysymyksillä. Työskentelyn jälkeen annettujen vastausten pohjalta johdettu ryhmäkeskustelu.

1. Miten mentorointi on sujunut?
2. Mitkä ovat päälimmät fiilikset?
3. Mikä toimii?
4. Mikä ei toimi?

### Toinen osa

Keskustelu ryhmässä seuraavien haastattelukysymyksiä hyödyntäen

1. Onko pysytty aikataulussa?
2. Onko ennakkotehtävät tarpeellisia?
3. Onko matkaan tullut mutkia ja muutoksia?

## Aloituskeskustelu

## MENTOROINNIN ALOITUSKESKUSTELU

Onnistuneen mentorointikokemuksen saavuttamiseksi on parien hyvä keskustella ja pohtia yhdessä prosessia. Mentoroinnin tavoitteena ei ole luoda yhteistä lopputulosta tai päästä yhteisymmärrykseen, vaan riittää, että osapuolet peilaavat omia ajatuksiaan toistensa kanssa, ja sitä kautta selventävät omia näkemyksiään. Erilaisista lähestymistavoista on hyvä keskustella yhdessä ja tehdä näkyväksi osapuolten odotuksia ja toivomuksia mentorointiin liittyen. Jos käsitykset ovat kovin erilaiset, odotukset mentoroinnille voivat olla ristiriidassa keskenään, jolloin mentorointikokemus ei onnistu.

1. Mihin sitoudumme?
2. Miten luomme luottamuksellisen mentorointisuhteen? Mistä asioista puhumme keskenämme? Mitä ja miten jaamme asioita ulkopuolelle?
3. Miten edistämme hyvää vuorovaikutusta?
4. Miten huolehdimme tavoitteiden toteutumisen tarkastelusta ja saavuttamisesta?

## Mentorointisopimus



## MENTOROINTISOPIMUS

Mentoroinnin tavoitteena on tukea prosessiin osallistuvien ammatillista kasvua ja lisätä työhyvinvointia. Mentorointiprosessi toteutetaan 28.3.-21.6.2022. Tapaamisia on yhteensä yhdeksän, joista kolme tapaamista on toimintaa ohjaavia ryhmätapaamisia ja kuusi mentoriparien teematapaamisia. Tapaamiset voivat toteutua joko etänä tai livenä, mutta vähintään kaksi tapaamista tulee tapahtua livenä niin, että parien osapuolet vierailevat toistensa työpaikoilla. Parit pitävät tapaamisten välillä yhteyttä sopimallaan tavalla ja hyödyntävät toistensa osaamista käytännön työssä tarpeen mukaan.

Ryhmätapaamiset pidetään seuraavasti:

28.3.2022	Prosessin aloitus	Hirvensalmi
10.5.2022	Välitsekkaus	Teams
21.6.2022	Prosessin päättäminen	Pieksämäki

Mentoriparit tapaavat seuraavasti:

1. tapaaminen

4. tapaaminen

2. tapaaminen

5. tapaaminen

3. tapaaminen

6. tapaaminen

1. Mentorointiparit huolehtivat tapaamisten toteutumisesta. Tapaamiset rakentuvat sisällöllisesti jokaisen mentoriparin tarpeen mukaan, mutta niihin sisältyy myös ennalta annettavia tehtäviä. Tapaamisen kesto on 1-2 tuntia.
2. Mentoroidtavat kirjaavat itselleen ylös huomioita ja oivalluksia mentorointiprosessin varrelta. Kirjaamisen voi tehdä itselleen luontaisella tavalla. Hyvä tapa on kirjata ajatuksia itselleen ylös jokaisen tapaamisen jälkeen.
3. Jos prosessin aikana ilmenee haasteita, tulee parien olla yhteydessä prosessin koordinaattoriin.
4. Jokainen määrittelee itselleen yhdessä parinsa kanssa omat tavoitteet mentoroinnille. Tavoitteet voivat muuttua prosessin aikana ja niitä tarkastellaan ryhmätapaamisessa.
- 5.



Mentoroinnin tavoitteet:

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for writing the goals of the mentoring process.

Aika ja paikka

A horizontal rectangular box for writing the time and location of the activity.

Allekirjoitukset ja nimenselvennykset

A horizontal rectangular box for writing signatures and clarifications.

A second horizontal rectangular box for writing signatures and clarifications.

## Palautekysely

### 1. Sain mentoroinnin aikana uutta tietoa

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

### 2. Kykenin itse jakamaan tietoa mentoroinnin aikana

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

### 3. Mentorointi tuki työni tekemistä

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

### 4. Mentorointi tuki työssä jaksamistani

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

### 5. Mentorointi antoi uutta näkökulmaa työhöni

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

6. Mentorointi selkeytti käsitystä omasta osaamisestani

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

7. Mentorointi tuki ammatillista kasvuani

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

8. Koin mentoroinnin tarpeelliseksi

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

9. Mikä oli mielestäsi arvokkain anti mentoroinnissa. Valitse kolme sinulle tärkeintä asiaa.

- Omat vahvuudet ja osaaminen
- Arvot
- Motivaatio
- Työnkuva
- Priorisointi
- Vertaistuki
- Reflektointi
- Irtiotto perustyöstä

10. Mitkä ovat oman mentorointiprosessisi tärkeimmät havainnot?