

MENTOROINNIN MAHDOLLISUUDET  
DIAKONIATYÖSSÄ  
Artikkeliopinnäytetyö

Riikka Leppänen  
Opinnäytetyö, syksy 2015  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Sosionomi (AMK)  
+ diakonian viran kelpoisuus

## TIIVISTELMÄ

Leppänen, Riikka. Mentoroinnin mahdollisuudet diakoniatyössä. Diak etelä, syksy 2015, 19 s., 1 liite. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK) + diakonian viran kelpoisuus.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata mentoroinnin mahdollisuuksia diakoniatyössä. Työssä huomioitiin diakoniatyön erityispiirteitä kuten hengellisyys, ihmissuhdetyön tunnekuormitus, myötätuntuupuminen sekä individualistinen työkuultuuri. Opinnäytetyö koostui lehtiartikkelista ja raportista.

Mentorointi on monipuolinen menetelmä tukea uuden diakoniatyöntekijän ammatillisen pätevyyden kehittymistä, mutta sen avulla voidaan myös luoda uutta, kehittää työtä sekä tukea työssä jaksamista. Mentorointi on myös yksi keino osaamisen ja ns. hiljaisen tiedon jakamiseen.

Tässä työssä mentoroinnilla tarkoitettiin tasapuolista kumppanuussuhdetta, jossa korostuvat jaettu oppiminen ja yhteinen asioiden tarkastelu. Diakoniatyössä tähän matkakumppanuuteen kuuluu olennaisena osana myös hengellinen ohjaus.

Onnistuneesta kumppanuussuhteesta hyötyvät molemmat osapuolet sekä koko työyhteisö. Avoimuus ja luottamus lisääntyvät, syntyy uusia yhteisiä oivalluksia, molempien hiljainen tieto ja osaaminen tulevat jaetuksi. Parhaimmillaan kumppanuussuhde synnyttää työntekijöissä jotakin uutta, joka voi näkyä heidän suhteessaan läheisiin ja asiakkaisiin.

Asiasanat: diakoniatyö, mentorointi, hengellinen ohjaus

## ABSTRACT

Leppänen, Riikka.

Mentoring opportunities for diaconal work. 19 p., 1 appendix. Language: Finnish. Autumn 2015. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option in Diaconal Social Work. Degree: Bachelor of Social Services.

The purpose of this thesis was to describe mentoring opportunities for diaconal work. In this study has been taken into account the specific features diaconal work like spirituality, a personal relationship, the emotional work load, compassion, exhaustion and individualistic work culture. The thesis consists of a newspaper article and a report.

Mentoring is a versatile method in supporting new deacon employees continuing professional development but it also allows to create new, develop the work and support coping at work. Mentoring is also one way to know-how and so called quiet information sharing.

In this study mentoring relationship refers to the equal partnership, emphasizing shared learning and shared examination for issues. For diaconal work this journey partnership contains also integral part of spiritual guidance.

As a successful partnership, a mentoring relationship will benefit both parties and also the whole community. Openness and trust will grow, form new common realizations, both quiet knowledge and know-how will become shared. At its best, partnership creates something new in employees what can be reflected in their relationship with the nearby and customers.

Keywords: diaconal work, mentoring, spiritual guiding

## SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ .....	2
1 JOHDANTO .....	5
2. MENTORINTI JA SEN LÄHIKÄSITTEET .....	6
3. AIEMPI OPINNÄYTETYÖ .....	9
4. OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TOTEUTUS.....	10
5. MENTORINTI DIAKONIAITYÖSSÄ.....	10
6. POHDINTA.....	15
LIITE 1: Artikkelit.....	20

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aiheen, mentorointi diakoniatyössä, valitsin jatkaakseni vuonna 2008 Hämeen ammattikorkeakoulussa tekemääni opinnäytetyötä Mentorointi psykiatrisessa hoitotyössä, jossa selvitin sairaanhoitajaopiskelijoiden näkemyksiä mentoroinnista psykiatrisessa hoitotyössä. Tavoitteena oli tehdä mentorointia tunnetuksi ja näkyväksi opiskelijoiden keskuudessa kannustaen heitä mentorointisuhteisiin työelämässä.

Tässä opinnäytetyössä tein lehtiartikkelin, jossa käsittelen mentorointia kirkon diakoniatyön näkökulmasta. Mentorointi on monipuolinen menetelmä tukea uuden diakoniatyöntekijän ammatillisen pätevyyden kehittymistä, mutta sen avulla voidaan myös luoda uutta, kehittää työtä sekä tukea työssä jaksamista.

Mentoroinnista on useita erilaisia määritelmiä. Tässä työssä mentoroinnilla tarkoitetaan tasapuolista kumppanuussuhdetta, jossa korostuvat jaettu oppiminen ja yhteinen asioiden tarkastelu (ks. Karjalainen 2010, 46). Diakoniatyössä tähän matkakumppanuuteen kuuluu olennaisena osana myös hengellinen ohjaus. Opinnäytetyössäni olen tarkastellut mentoroinnin mahdollisuuksia diakoniatyössä huomioiden työn erityispiirteitä ja –haasteita, kuten hengellisyys, tunnekuormitus, myötätuntouupuminen sekä individualistinen työkulttuuri.

## 2. MENTOROINTI JA SEN LÄHIKÄSITTEET

Pitkään työelämässä olleilla on valtava määrä työuran aikana hankittua kokemusta ja osaamista (Mentoroinnilla tukea tulevaisuuteen 2000, 13). Jotta tämä arvokas osaaminen säilyisi työyhteisöissä, on sitä alettava tietoisesti jakaa uusille työntekijöille. **Mentorointi** on yksi keino osaamisen ja ns. hiljaisen tiedon jakamiseen. Mentoroinnilla voidaan vanhaa tietoa ja osaamista säilyttää, mutta myös luoda uutta tietoa ja osaamista (Karjalainen 2010, 45). Tämän päivän työelämässä kaikenikäiset, erilaisissa työtehtävissä työskentelevät ja eri uravaiheissa olevat työntekijät huomaavat olevansa noviiseja, mikä synnyttää tarpeen elinikäiselle oppimiselle (Karjalainen 2010, 13).

Perinteisesti mentoroinnilla tarkoitetaan ohjausta ja tukea, jota osaava, kokenut ja työyhteisössään arvostettu senioriasemassa toimiva työntekijä antaa työuransa alussa olevalle työtoverille (Käyhkö ym. 2003, 11). Edellytyksenä on, että mentoroitava on motivoitunut oppimaan ja hänellä on valmius kokemusten ja näkemysten vaihtamiseen häntä kokeneemman kollegan kanssa (Sairanen 2004, 8.) Mentoroitavalle on arvokasta, että hänellä on osaava, luotettava, kokenut kollega, jonka kanssa voi keskustella, väitellä, vertailla, pohtia ja ideoida työhön, oppimiseen ja kokonaisvaltaiseen kehittymiseen liittyviä asioita. Parhaimmillaan mentorointi onkin monivaiheinen, syvälinen prosessi, jossa myös mentori saa virikkeitä omaan uudistumiseensa ja kehittymiseensä. (Juusela 2006, 3.)

Mentori-käsite on lähtöisin Kreikan mytologiasta, jossa se kuvaa kreikkalaisten uskoa siihen, että ihminen oppii tapoja, taitoja ja arvoja suoraan arvostamaltaan henkilöltä (Juusela ym. 2000, 14). Japanissa mentorointi henkilöstön kehittämisessä käynnistyi jo 1950-luvulla (Juusela 2006, 4). Amerikkalaiset yritykset ottivat mentoroinnin käyttöönsä 1970-luvulla sen jälkeen, kun tutkimuksissa todettiin, että nuorille kehityskelpoisille johtajille ja asiantuntijoille on hyötyä heitä kokeneempien kollegoiden toimintatapojen seuraamisesta.

Myös Suomessa mentorointia muistuttavia menetelmiä on käytetty lähes vastaavan ajan. (Mentoroinnilla tukea tulevaisuuteen 2000, 4.)

Merja Karjalainen kuvaa väitöskirjassaan (2010) vaihtoehtoista mentorointia jossa korostuvat jaettu oppiminen, yhteinen asioiden tarkastelu sekä tasa-arvo. Tämä näkemys mentoroinnista onkin perusteltua, koska sekä kokeneet että vasta-alkajat tuntevat samaa epävarmuutta työpaikkojen jatkuvuudesta ja ovat riippuvaisia muista ihmisistä taitojen ja osaamisen hankkimisessa. Vaihtoehtoisen mentoroinnin ajatukset näkyvät muun muassa vertaismentoroinnissa ja elinikäisen oppimisen ajatuksissa. Tämä vaihtoehtoinen näkemys rikkoo seniorilta juniorille –asetelmaa ja kuvaa mentoroinnin enemmänkin molemminpuolisena ja tasavertaisena sekä kollegiaalisena suhteena. Mentorointisuhde on oppimiskumppanuutta ja perustuu molemminpuoliseen tiedon jakamiseen ja tiedon rakentamiseen. (Karjalainen 2010, 46.)

**Perehdyttäminen** on yksi mentoroinnin rinnakkaiskäsitteistä, joihin se helposti sekoitetaan (Käyhkö ym. 2003, 11). Perehdyttämisellä tarkoitetaan työpaikalla tapahtuvaa vastaanottoa ja alkuohjausta, jonka keskeisin tavoite on saada ihminen tuntemaan kuuluvansa tärkeänä osana uuteen työyhteisöön (Juuti & Vuorela 2002). Yleensä kyseessä on melko lyhyt ajanjakso, jolloin opetellaan käytännön taitoja ja perehdyttäjän rooli on kliinisesti työhön paneutuva. Kyse on siis opettamisesta ja oppimisesta. Mentorointiin voidaan siirtyä vasta kunnollisen perehdytyksen jälkeen. (Käyhkö ym. 2003, 11.) Mentorointi on pitkäkestoisempaa kuin perehdytys ja parhaiten se sijoittuu perehdytyksen jälkeen, kun työntekijällä on jo tietoa tekemästään työstä ja hän on ehtinyt muodostaa käsityksensä omista oppimistarpeistaan (Miettinen ym. 2006, 165).

Usein mentorointia verrataan **työnohjaukseen** (Käyhkö ym. 2003, 11). Työnohjauksessa, kuten mentoroinnissa, on kyse toimivasta vuorovaikutusprosessista, avoimesta dialogista sekä näkymättömän tekemisestä näkyväksi ja tiedostamattoman tekemisestä tietoiseksi (Koivukoski & Niemelä 2001, 30). Työnohjauksen tavoitteena on myös ohjattavan ammattitaidon lisääminen, henkinen ja persoonallinen kasvu sekä työn

ongelmatilanteiden hallinta. Sekä mentorointi että työnohjaus ovat tavoitteellista työskentelyä, joskin mentorointi on aina kahdenkeskistä ja henkilökohtaista (Käyhkö ym. 2003, 11). Työnohjaus toteutuu usein ryhmässä, jolloin keskeisin elementti on dialogi ja ryhmän vuorovaikutusprosessi (Koivukoski & Niemelä 2001, 29). Työnohjaaja on koulutettu tehtäväänsä ja saa tästä palkan, kun taas mentorin tehtävään ei vaadita erillistä koulutusta eikä siitä saa erillistä korvausta.

Mentoroinnin avulla voidaan jakaa ns. hiljaista tietoa työyhteisöissä. **Hiljaista tietoa** on vaikea kuvata käsitteenä lyhyesti ja yksiselitteisesti. Asiantuntijuus ja osaaminen ovat hiljaista tietoa, joka sisältää kokemuksia ja tietoa. (Moilanen ym. 2005, 26.) Se voi olla joko teknistä, käytännön tietotaitoa ja rutiinien hallintaa, tai tiedollista, johon kuuluu myös asenteita ja uskomuksia. Hiljainen tieto tukee asioiden syvällisempää ymmärtämistä (Kupias & Salo 2014, 232.) Hiljaisen tiedon tunnistaminen työssä on hankalaa, koska se koetaan käsitteenä hieman epämääräiseksi. Sen tunnistaminen vaatiikin pysähtymistä ja miettimistä: mitä minä osaan, mitä tiedän, mistä tiedän, mitä teen ja keneltä kysyn. Oma työ rutiineineen tulee niin tutuksi, että olennaiset asiat ja tiedot saattavat hämärtyä. (Moilanen ym. 2005, 31.)

Ihmissuhdealoilla hiljaisella tiedolla on merkittävä asema. Hiljaisen tiedon pääoma kertyy vähitellen työskentelyssä yhteisössä. Se on työyhteisöjen keskeinen henkinen pääoma, joka muodostuu koko yhteisön yhteisestä ja sen jäsenten yksilöllisestä osaamisesta, tiedoista ja taidoista. Hiljainen tieto sosiaalistuu, tulee yhteiseksi omaisuudeksi ja pääomaksi ilman että sitä välillä muutetaan koodattuun muotoon. (Nurminen 2000, 11.)

Ihmissuhdetyössä hiljaista tietoa ovat myös kyky havaita ja tulkita monivivahteisia ei-sanallisia merkkejä, ihmisten käyttäytymistä sekä oman yhteisön sosiaalisia käytäntöjä. Työntekijän tulee olla kaiken aikaa valppaana erilaisille signaaleille. Tieto tavoittaa kaikki aistit, vaikkei olekaan koodatussa muodossa. Tieto siitäkin, ettei työympäristössä ole merkkejä tai ärsykeitä, joihin pitäisi reagoida, on tietoa. (Nurminen 2000, 12.) Ihmisiä kohdatessa tulee työelämässä usein tilanteita, joita kuvaavat epävarmuus, ainutlaatuisuus,



ennalta arvaamattomuus sekä ristiriitaisuus. Tällöin tekninen osaaminen ei riitä, vaan työntekijältä edellytetään tietoa, jonka merkitys syntyy intuitiosta ja hiljaisuudesta tietoisuuteen tulleiden kysymysten sekä tarkoitusten ja keinojen välisistä yhteyksistä. (Nurminen 2000, 12.) Kokemustieto osana hiljaista tietoa kehittyy ammatillisena osaamisena sekä elämäkokemuksena. Se muokkaantuu ajallisen, sosiaalisen ja kulttuurisen vuorovaikutuksen kautta. Hiljaisen tiedon jakamiseen työyhteisöissä tarvitaan vuorovaikutustilanteita ja yhteistyötä ihmisten välille. (Moilanen ym. 2005, 39.)

### 3. AIEMPI OPINNÄYTETYÖ

Hämeen ammattikorkeakoulussa vuonna 2008 tehdyssä opinnäytetyössä selvitin sairaanhoitajaopiskelijoiden näkemyksiä mentoroinnista psykiatrisessa hoitotyössä. Tavoitteena oli tehdä mentorointia tunnetuksi ja näkyväksi opiskelijoiden keskuudessa kannustaen heitä mentorointisuhteisiin työelämässä. Kohderyhmänä tutkimuksessa oli valmistuvat sairaanhoitajaopiskelijat, jotka olivat valinneet vaihtoehtoisiksi opinnoiksi tai sivuaineeksi/valinnaisaineeksi mielenterveystyön opinnot. Laadin opinnäyteyöni teoreettisten lähtökohtien pohjalta kyselylomakkeen, jolla pyrin selvittämään opiskelijoiden näkemyksiä sekä odotuksia ja toiveita mentoroinnista psykiatrisessa hoitotyössä. Aineiston keruussa käytin Webropol – internetsovellusta, jonka avulla lähetin vastaajille ohjeistuskirjeen ja kysymykset. Sovellus antaa vastaajille mahdollisuuden vaivattomasti ja anonyymisti vastata kyselyyn. Saamani aineiston analysoin kvalitatiivisin eli laadullisin menetelmin. (Silvola 2008, 12-13.)

Mentorointi käsitteenä oli melko vieras osalle kyselyyn osallistujista ja se yhdistettiin sen lähikäsitteisiin perehdyttämiseen ja työnohjaukseen. Vastauksissa tuli esille paljon erilaisia tuen ja ohjauksen tarpeita. Tukea ja ohjausta toivottiin hoitotyön käytännön menetelmiin mutta myös tunteiden ja vaikeiden asioiden käsittelyyn. Mentorin toivottiin jakavan omia kokemuksiaan ja tietoa. Kyselyyn vastanneiden mielestä mentoroitavalla tulee olla halu oman osaamisensa kehittämiseen, valmius ja halu ottaa vastaan ohjausta sekä

palautetta. Mentorin ominaisuuksista tärkeimmäksi nousi halu jakaa omaa osaamistaan sekä halu auttaa noviisia. Kiinnostus mentorointiin tuli vastauksissa esiin. Asiaa pidettiin tärkeänä ja siitä toivottiin lisää tietoa.

#### 4. OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TOTEUTUS

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää mentoroinnin mahdollisuuksia ja haasteita diakoniatyössä sekä tehdä menetelmää tunnetuksi. Lehtiartikkeli julkaistaan lyhennettynä Diakonia-lehdessä 21.12.2015. Artikkelin ammattilehdessä toivon tavoittavan sekä diakoniatyön ammattilaisia, että alan opiskelijoita. Perinteisen mentoroinnin rinnalle olen halunnut nostaa M. Karjalaisen väitöskirjassaan (2010) kuvaileman vaihtoehtoisen mentoroinnin, joka soveltuu hyvin diakoniatyöhön. Siinä korostuvat tasa-arvo ja yhteinen asioiden tarkastelu. Tämä malli sopii hyvin myös hengelliseen matkakumppanuuteen, joka on olennainen osa diakoniatyön mentorointisuhteessa.

#### 5. MENTOROINTI DIAKONIATYÖSSÄ

Kirkkojärjestys määrittelee, mistä diakoniassa on kyse, ”Seurakunnan ja sen jäsenten tulee harjoittaa diakoniaa, jonka tarkoituksena on kristilliseen rakkauteen perustuva avun antaminen erityisesti niille, joiden hätä on suurin ja joita ei muulla tavoin auteta” (Kuusimäki 2012, 12.) Suomen evankelis-luterilaisen kirkon piirissä vallitsevana tulkintana on näkemys diakoniatyöstä vaikeuksissa olevan ihmisen kokonaisvaltaisena auttamisena. Siinä on mm. seuraavia ulottuvuuksia: hengellinen, henkinen, aineellinen, sosiaalinen ja terveydellinen tukeminen, yhteiskunnallinen vaikuttaminen, diakoniakasvatus sekä ihmisen toimintakyvyn tukeminen. (Kuusimäki 2012, 12.)

Diakonia on kristilliseen ihmiskäsitykseen ja uskoon perustuvaa toimintaa. Jumalan kuvana ihmisarvo on ehdotonta, jakamatonta ja kaikille yhtäläistä, sitä ei voi menettää eikä sitä voi ansaita. Kristillisen ihmiskäsityksen lisäksi

diakoniatyön arvoja ovat välittäminen, luottamus, yhteisöllisyys ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus. (Sakasti i.a.)

Diakoniatyö on laaja-alaista toimintaa ja se jakautuu erilaisiin toiminnallisiin työaloihin kuten päihde-, mielenterveys-, vammais- ja yhteiskunnallinen työ, kansainvälinen diakonia ja monikulttuurisuustyö. Diakoniatyö on asiakastyötä, vapaaehtoistoiminnan ohjaamista sekä verkostotyötä ja vaikuttamistoimintaa. Asiakastyössä kohdataan erilaisissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä yksilöinä, perheinä sekä ryhminä. Diakoniatyöntekijä tukee ja vahvistaa ihmisiä elämän hallinnan saavuttamisessa. Työssä tarvitaan aitoa kiinnostusta ihmiselämän kysymyksiin sekä niiden kuulemista ja näkemistä. Asiakastyö perustuu luottamukseen ja siihen kuuluu vaitiolovelvollisuus. Diakoniatyöntekijä huolehtii toiminnan hartauselämästä ja toimii seurakunnan diakonisissa jumalanpalvelustehtävissä. (Sakasti i.a.)

Henkisen ja hengellisen tuen antaminen on keskeinen osa diakonista yksilötyötä. Diakoniatyöhön sisältyvää henkistä tukemista on kuvattu rinnalla tai vierellä kulkemisena, yhdessä tai mukana elämisena, arkipäivän askelissa saattamisena sekä arkun kantamisena elämän aikana. (Rättyä 2012, 89.) Diakoniutyöntekijällä tulee olla herkkyyttä ja halua huomata asiakkaan hengellisiä tarpeita. Hengellinen tukeminen voi sisällöltään olla asiakkaan jumalasuhteen vahvistamista, Jumalan armon välittämistä tai seurakuntayhteyteen kutsumista ja ohjaamista. (Rättyä 2012, 89.) **Hengellisyys** on mukana työntekijän asenteessa ja otetaan puheeksi asiakkaan niin halutessa (Jokela 2011, 91).

Diakoniatyö eroaa sosiaali- ja terveydenhuollon auttamistyöstä siihen olennaisesti sisältyvän hengellisen tukemisen ja sielunhoidon kautta (Rättyä 2012, 87). Diakoniatyöntekijä joutuu tasapainoilemaan hengellisen, henkisen ja taloudellisen tuen antajana. Työntekijät joutuvat läheisiin, voimakkailla tunteilla latautuneisiin kohtaamistilanteisiin elämän peruskysymysten kanssa. Ihmisten kanssa eletään ilon, surun, kivun ja kärsimyksen sekä kuoleman kysymysten parissa. Oma persoona on keskeinen työväline. Ihmisten moninaisten kysymysten ja pulmien kanssa työskentelevien mieli kuormittuu vähitellen näistä asioista. Ahdistavat ja vaikeat ongelmat saattavat herättää työntekijässä

vastaavia omia kokemuksia ja tunteita, jolloin ammatillinen työote voi kärsiä. Työntekijän mieli on kuin astia, joka vähitellen täyttyessään voi alkaa valua yli. Hän ei ehkä enää pysty käsittelemään kuulemaansa ja tukemaan asiakastaan tämän psyykkisessä prosessointityössä. (Totro 2003, 236.) Tällöin mentorointi voi tukea työkykyä ja toimia jopa työsuojelullisena keinona.

Diakoniatyössä kehittyminen edellyttää jatkuvaa reflektiivisyyttä. Työntekijä kohtaa ongelmia, joihin ei ole valmiita ratkaisuja. Reflektio on ihmisen ajattelussa tapahtuvaa toimintaa, joka kohdistuu kokemukseen, omaan ajatteluun ja sen perusteisiin. Tavoitteena on uudenlainen ymmärrys käsillä olevasta asiasta ja se voi johtaa muutokseen sekä vaihtoehtoihin tapoihin toimia. (Karjalainen 2014, 142-143.) Myös ammatti-identiteetin kehittyminen edellyttää mahdollisuutta peilata omia kokemuksia toisten saman ammattikunnan edustajien kokemuksiin (Gothoni 2012, 196-197). Mentorointisuhde voi antaa hyvän mahdollisuuden reflektoida omaa työtään kokeneen ja osaavan henkilön kanssa.

Diakoniatyöntekijän tuen tarpeita voi olla hengellisessä osaamisessa ja sielunhoidossa, Raamatun ja rukouksen käytössä työvälineenä, erityisryhmien ohjaamisessa, ryhmätilanteiden toteuttamisessa, kuoleman, surun ja surevan kohtaamisessa, taloudellisen avustamisen käytännöissä, seurakuntaorganisaatioon liittyvässä osaamisessa, omasta jaksamisesta ja työhyvinvoinnista huolehtimisesta sekä työajan säätelyssä. Etenkin vastavalmistuneelle tai työyhteisönsä ainoalle diakoniatyöntekijälle mentoroinnista voi olla merkittävä apu ja tuki työssä jaksamisessa sekä työstä selviytymisessä. Myös omaa hengellisyyttään vaalimalla voi edistää työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Diakoniatyön hengellisen elementin vuoksi mentoroinnissa on oltava mukana hengellisen matkakumppanuuden ulottuvuus. Työntekijöiden työhyvinvointia voidaan edistää rohkaisemalla työntekijöitä etsimään itsellensä sielunhoitoyhteyttä, yhteistyösuhdetta jossa läsnä olevan lähimmäisen, oman hengellisen elämän tukihenkilön kanssa voi tarkastella oman elämänsä suhteita ja niiden kipukohtia: suhdetta itseensä, suhdetta toisiin ihmisiin ja suhdetta

Jumalaan (Marttila 2002, 76). Mentorointi voi antaa mahdollisuuden hengelliseen matkakumppanuuteen, vaikka kyseessä ei olekaan varsinainen sieluhuitosuhde. Hengellisessä ohjauksessa on lupa kysyä vaikeita asioita, olennaista ei niinkään vastausten saaminen.

**Hengelliseen ohjaukseen** hakeutuminen ei välttämättä tarkoita sitä, että ihminen haluaa elämäänsä ohjaajavanhuksen, hengellisen isän tai äidin. Pikemminkin hengellisen ohjauksen kaipaaminen voi olla toive siitä, että hengellisen elämän kysymykset voisivat olla luontevasti läsnä kirkossa, seurakunnassa ja työyhteisössä. Seurakunnan työntekijät osaavat keskustella messun tai hartauden toteutuksesta tai työyhteisön ongelmista. Sisäisen hengellisen elämän tunteja kuten ajatuksia kutsumuksesta, kiusauksista, vaikenevasta Jumalasta, rukouselämän vaikeuksista ei lähdetä kovin helposti jakamaan. (Kotila 2006, 13.)

Hengellinen ohjaaja ottaa vakavasti ohjattavan jumalakaipuun ja asettaa tämän käyttöön tietonsa, taitonsa ja kokemuksensa. Ohjaaja on kuitenkin itse samassa tilanteessa ohjattavansa kanssa: Jumalan salaisuus kiehtoo, mutta se on käsittämätön. Tässä eivät ihmisen omat voimat auta. Ohjaaja kulkee ohjattavan rinnalla ja heitä ajaa yhteinen kaipaus lähemmäs Jumalaa. (Ghiselli 2006, 78.) Tässäkin tulee esiin ohjattavan ja ohjaajan suhde tasa-arvoisena matkakumppanuutena.

Ohjaajan ei tarvitse olla erityisen oppinut eikä ohjattavaansa vanhempi, älykkäämpi tai lahjakkaampi tai millään lailla parempi ihminen, mutta hänen tulee uskoa Jumalaan. Hänen tulee ymmärtää, ettei hän omasta voimastaan voi ohjata ketään Jumalan luo. Hänen on luotettava Jumalan lupaukseen: ”Siellä missä kaksi tai kolme ovat koolla minun nimessäni, siellä minä olen heidän keskellään.” Henki ohjaa, ihminen voi vain rukoilla Hengen läsnäoloa. (Ghiselli 2006, 79.)

Kirkon työntekijät ovat tottuneet käyttämään kristillistä kieltä, puhumaan Jumalasta, mutta monelle on melkoinen haaste puhua samoista asioista omaa itseään tarkoittaen. Pitkäjänteinen ja säännöllinen oman uskonelämän

hoitaminen on monien työntekijöiden kohdalla joko vielä tavoitteena tai se on syystä tai toisesta jäänyt taka-alalle. (Peura 2006, 105.)

Diakoniabarometrissa (2013) on selvitetty työntekijöiden kokemusta **työn kuormittavuudesta**. Diakoniatyöntekijöitä kuormittivat mm. tunnekuormitus lisäävät asiakastapaukset, liiallinen työmäärä ja vaikeat asiakastapaukset. Työn suuri tunnekuormitus on yhteydessä **myötätuntouupumukseen**, jossa työntekijä kokee surua asiakkaansa puolesta ja pyrkii toiminnallaan vähentämään tai poistamaan autettavansa pahaa oloa. Myötätuntouupumusta esiintyy runsaasti aloilla, joissa ollaan tekemisissä ihmisen pahan olon kanssa. (Diakoniabarometri 2013, 59.)

Työyhteisön sosiaalinen tuki voi auttaa liialliseen tunnekuormitukseen. Jo pelkästään vaikeista asioista puhuminen saattaa tuoda helpotusta ahdistukseen. Kollegoilta voi saada myös tietoja ja vihjeitä siitä, mikä voisi tuoda kuormittavaan työtilanteeseen helpotusta. Keskustelu voi myös tukea työntekijän itsetuntoa, jolloin hän luottaa entistä paremmin omaan selviytymiseensä haastavasta tilanteesta. (Diakoniabarometri 2013, 62.)

Tasaveroinen ja luottamuksellinen kumppanuussuhde saattaa olla merkittävä selviytymiskeino stressiä sisältävissä tapahtumissa. Näin ollen mentoroinnilla voidaan ennalta ehkäistä työuupumusta sekä tukea työntekijän työssäjaksamista ja työhyvinvointia. Henkilökohtainen työnohjaus voi olla myös välttämätön apu työntekijän myötätuntouupumuksessa.

Uskonnollisen viitekehyksen lisäksi seurakuntien organisaatiokulttuurin erityispiirteenä on **individualistinen työkuulttuuri**, joka koskee erityisesti hengellisen työn tekijöitä. (Marttila 2002, 82-83.) Vuona 2013 julkaistun diakoniabarometrin mukaan diakonian viranhaltijat arvioivat voivansa itse vaikuttaa kaikkein eniten työnsä sisältöön. Seuraavaksi suurimpana vaikuttajana työntekijät pitivät työtiimin sekä ohje- tai johtosäännön.

Individualistinen työkuulttuuri mahdollistaa sen, että työntekijä voi toteuttaa työssä itseään ja omia ideoitaan. Tämä lisää työmotivaatiota ja työtyytyväisyyttä

sekä tukee työssä jaksamisessa. Jokainen on oman työnsä asiantuntija ja haluaa itsenäisesti vastata omasta työstään. Työntekijät panostavat työhönsä, kehittävät omaa osaamistaan ja haluavat nähdä oman työnsä tulokset.

Individualistisen työkulttuurin ongelmana voi olla se, miten saadaan yhteen sovitettua yhtäältä organisaation työlle asettamat tavoitteet ja työntekijän omat ideat. Seurakunnan tulee kuitenkin pyrkiä huolehtimaan hyvin oman perustehtävänsä toteuttamisesta. (Diakoniabarometri 2013, 84.) Individualistinen kulttuuri voi olla esteenä mentoroinnille ja oman osaamisen jakamiselle, mutta se voi olla myös mahdollisuus tehdä omaa työtä näkyväksi muillekin antaen tilaisuuden omien arvojen ja näkemysten esiin tuomiseen. Näin voidaan luoda yhteistä työkulttuuria ja yhteisiä tavoitteita.

Mentorointi voi epäonnistuessaan olla kehityksen este. Individualistisessa työkulttuurissa saattaa työntekijöille kehittyä vahva ja yksipuolinen näkemys siitä, kuinka työtä tulee tehdä. Perinteisessä mentoroinnissa mentori voi siirtää uudelle työntekijälle omia vanhoja toimintatapoja ja hiljaista tietoa ilman perusteluja. Riskinä on, että uusi työntekijä ei kykene kriittiseen arvioon ja kyseenalaistamiseen, vaan omaksuu mentorinsa aikansa eläneet toimintatavat, jolloin mikään ei työyhteisössä ja toimintatavoissa muutu.

## 6. POHDINTA

Edellytyksinä hyvälle mentorointisuhteelle ovat vapaaehtoisuus, molempien osapuolten motivaatio sekä valmius reflektoihin ja tavoitteellisiin keskusteluihin, osapuolten yhteensopivuus sekä työnantajan ja työyhteisön tuki. Ilman näitä mentorointi ei onnistu. Esteeksi voi muodostua se, ettei haluta sitoutua mentorointisuhteeseen, mentorointisuhde ei myöskään toimi, jos se muuttuu terapiasuhteeksi.

Diakoniatyössä mentorointia voidaan järjestää ns. vertaismentorointina, jossa kummankaan osaaminen ei ole yliverstaista vaan osapuolet kuuntelevat toisiaan ja keskustelelevat tasavertaisesti yhdessä. Vertaismentoroinnilla voidaankin

luoda jotain uutta näkemystä ja osaamista, joka ei ollut kenenkään omaa ennen keskustelua. (Kupias & Salo 2014, 18.)

Onnistuneesta kumppanuussuhteesta, jossa olennaisena osana on hengellisen ohjauksen ulottuvuus, hyötyvät molemmat osapuolet sekä koko työyhteisö. Avoimuus ja luottamus lisääntyvät, syntyy uusia yhteisiä oivalluksia, molempien hiljainen tieto ja osaaminen tulevat jaetuksi. Keskusteluista nousee uusia kehittämiskohteita ja näkökulmia, myös työmotivaatio ja työssäjaksaminen paranevat ja ammatti-identiteetti kehittyy. Ohjaaja ja ohjattava saavat mahdollisuuden yhdessä syventyä hengellisen elämän kysymyksiin ja tehdä matkaa lähemmäksi Jumalaa. Parhaimmillaan hengellinen ohjaussuhde synnyttää työntekijöissä jotakin uutta, joka voi näkyä heidän omassa suhteessaan Jumalaan, läheisiin ja asiakkaisiin.



## LÄHTEET

- Ghiselli, Anja 2006. Martti Lutherin perintö ja hengellinen ohjaus psykokirkon aikakaudella. Teoksessa Kotila, Heikki toim. Hengellisen ohjauksen kirja. Helsinki: Kirjapaja, 70-86.
- Gothoni, Raili; Helosvuori, Riitta; Kuusimäki, Kalle & Puuska, Karoliina 2012. Kantakaa toistenne kuormia, Diakoniatyön perusteet ja käytäntö. Helsinki: Kirjapaja, 190-233.
- Juusela, Tuulikki 2006. Ajetaanko tandemilla? Mentorointi työyhteisössämme. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Jokela, Ulla 2011. Diakoniatyön paikka ihmisten arjessa. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Sosiaalityö. Akateeminen väitöskirja.
- Juusela Tuulikki, Lillia Tuula & Rinne Jari 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Jyväskylä: Gummerus.
- Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus.
- Karjalainen, Anna Liisa 2014. Kirjoittaminen ja ammatillinen reflektio. DIAKpeda – kehittämistä, kokeilua ja yhteistä työtä. Helsinki: Diakonia-ammattikoulun julkaisuja.
- Karjalainen, Merja 2010. Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja.
- Kiiski, Jouko 2013. Diakoniatyöntekijä –rinnallakulkija ja kaatopaikka. Diakoniabarometri. Helsinki: Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 33.
- Koivukoski, Sirpa & Niemelä, Paula. 2001. Työnohjaus –tuntematon voimavara. Sairaanhoitaja. 9/2001 vol 74, 29-30.

- Kotila, Heikki toim. 2006. Miksi nyt on hengellisen ohjauksen aika? Teoksessa Kotila, Heikki toim. Hengellisen ohjauksen kirja. Helsinki: Kirjapaja, 11-19.
- Kupias, Päivi & Salo, Matti 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum.
- Kuusimäki, Kalle 2012. Diakonia kirkon perustehtävänä. Teoksessa Raili Gothoni, Riitta Helosvuori, Kalle Kuusimäki & Karoliina Puuska (toim.) Kantakaa toistenne kuormia Diakoniatyön perusteet ja käytäntö. Helsinki: Kirjapaja, 11-48.
- Käyhkö Auli, Åkerlund Leena & Väistö Ritva 2003. Mentoroinnista apua sosiaali- ja terveysalan henkilöstön sukupolven vaihdokseen. Sairaanhoitaja 11/2003 vol 76, 10-12.
- Marttila, Oili 2002. Hyvinvointi seurakuntatyössä. Seurakuntien työympäristö- ja kehittämisopas. Työturvallisuuskeskus. Jyväskylä: Gummerus.
- Mentoroinnilla tukea tulevaisuuteen 2000. Suomen Kuntaliitto. Helsinki.
- Moilanen Raili, Tasala Markku & Virtainlahti Sanna 2005. Hiljainen tieto näkyväksi. Helsinki: Edita.
- Nurminen, Raija 2000. Hiljainen tieto hoitotyössä. Helsinki: Tammi.
- Peura, Mikko 2006. Kuka etsii hengellistä ohjausta? Teoksessa Kotila, Heikki toim. Hengellisen ohjauksen kirja. Helsinki: Kirjapaja, 103-113.
- Rättyä, Lea 2012. Diakoniatyö yksilöiden ja perheiden parissa. Teoksessa Raili Gothoni, Riitta Helosvuori, Kalle Kuusimäki & Karoliina Puuska (toim.) Kantakaa toistenne kuormia Diakoniatyön perusteet ja käytäntö. Helsinki: Kirjapaja, 80-110.
- Sairanen, Sinikka 2004. Mentorointi ammatillisen osaamisen kehittymisen menetelmänä hoitotyössä. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu –tutkielma.
- Sakasti i.a. Diakonian viranhaltijan ydinosaaminen. Viitattu 10.10.2015.  
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/\\$FILE/diakonia\\_yo.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/$FILE/diakonia_yo.pdf)

- Silvola, Riikka 2008. Mentorointi psykiatrisessa hoitotyössä. Sairaanhoitajaopiskelijoiden näkemyksiä mentoroinnista psykiatrisessa hoitotyössä. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Totro, Timo 2003. Seurakuntatyön johtamisen käsikirja. Työnohjaus ja mentorointi. Helsinki: Kirjapaja.

## LIITE 1: Artikkel

## Mentoroinnin mahdollisuudet diakoniatyössä

Pitkään työelämässä olleilla on paljon työuran aikana hankittua kokemusta ja osaamista (Mentoroinnilla tukea tulevaisuuteen 2000, 13). Jotta tämä arvokas osaaminen säilyisi työyhteisöissä, on sitä tietoisesti jaettava uusille työntekijöille. Mentorointi on yksi keino osaamisen ja ns. hiljaisen tiedon jakamiseen. Mentoroinnilla voidaan säilyttää vanhaa tietoa ja osaamista, mutta myös luoda uutta tietoa ja osaamista (Karjalainen M. 2010, 45). Tämän päivän työelämässä kaikenikäiset, erilaisissa työtehtävissä työskentelevät ja eri uravaiheissa olevat työntekijät huomaavat olevansa noviiseja, mikä synnyttää tarpeen elinikäiselle oppimiselle (Karjalainen M. 2010, 13).

Hämeen ammattikorkeakoulussa vuonna 2008 tehdyssä opinnäytetyössä selvitin sairaanhoitajaopiskelijoiden näkemyksiä mentoroinnista psykiatrisessa hoitotyössä. Tavoitteena oli tehdä mentorointia tunnetuksi ja näkyväksi opiskelijoiden keskuudessa kannustaen heitä mentorointisuhteisiin työelämässä. Tuolloin mentorointi käsitteenä oli melko vieras osalle kyselyyn osallistujista ja se yhdistettiin sen lähikäsitteisiin perehdyttämiseen ja työnohjaukseen. Vastauksissa tuli esille paljon erialisia tuen ja ohjauksen tarpeita. Tukea ja ohjausta toivottiin hoitotyön käytännön menetelmiin mutta myös tunteiden ja vaikeiden asioiden käsittelyyn. Mentorin toivottiin jakavan omia kokemuksiaan ja tietoa. Kyselyyn vastanneiden mielestä mentoroitavalla tulee olla halu oman osaamisensa kehittämiseen, valmius ja halu ottaa vastaan ohjausta sekä palautetta.

Tässä artikkelissa käsittelen mentorointia kirkon diakoniatyön näkökulmasta. Mentorointi on monipuolinen menetelmä tukea uuden diakoniatyöntekijän ammatillisen pätevyyden kehittymistä, mutta sen avulla voidaan myös luoda uutta, kehittää työtä sekä tukea työssä jaksamista.

## Ohjauksen eri muotoja

Perinteisesti mentoroinnilla tarkoitetaan ohjausta ja tukea, jota osaava, kokenut ja työyhteisössään arvostettu senioriasemassa toimiva työntekijä antaa työuransa alussa olevalle työtoverille (Käyhkö ym. 2003, 11). Edellytyksenä on, että mentoroitava on motivoitunut oppimaan ja hänellä on valmius kokemusten ja näkemysten vaihtamiseen häntä kokeneemman kollegan kanssa (Sairanen 2004, 8). Mentoroitavalle on arvokasta, että hänellä on osaava, luotettava, kokenut kollega, jonka kanssa voi keskustella, väitellä, vertailla, pohtia ja ideoida työhön, oppimiseen ja kokonaisvaltaiseen kehittymiseen liittyviä asioita. Parhaimmillaan mentorointi onkin monivaiheinen, syvälinen prosessi, jossa myös mentori saa virikkeitä omaan uudistumiseensa ja kehittymiseensä. (Juusela 2006, 3.)

Mentori-käsite on lähtöisin Kreikan mytologiasta, jossa se kuvaa kreikkalaisten uskoa siihen, että ihminen oppii tapoja, taitoja ja arvoja suoraan arvostamaltaan henkilöltä (Juusela ym. 2000, 14). Japanissa mentorointi henkilöstön kehittämisessä käynnistyi jo 1950-luvulla (Juusela 2006, 4). Amerikkalaiset yritykset ottivat mentoroinnin käyttöönsä 1970-luvulla sen jälkeen, kun tutkimuksissa todettiin, että nuorille kehityskelpoisille johtajille ja asiantuntijoille on hyötyä heitä kokeneempien kollegoiden toimintatapojen seuraamisesta. Myös Suomessa mentorointia muistuttavia menetelmiä on käytetty lähes vastaavan ajan. (Mentoroinnilla tukea tulevaisuuteen 2000, 4.)

Merja Karjalainen kuvaa väitöskirjassaan (2010) vaihtoehtoista mentorointia jossa korostuvat jaettu oppiminen, yhteinen asioiden tarkastelu sekä tasa-arvo. Tämä näkemys mentoroinnista onkin perusteltua, koska sekä kokeneet että vasta-alkajat tuntevat samaa epävarmuutta työpaikkojen jatkuvuudesta sekä ovat riippuvaisia muista ihmisistä taitojen ja osaamisen hankkimisessa. Vaihtoehtoisen mentoroinnin ajatukset näkyvät muun muassa vertaismentoroinnissa ja elinikäisen oppimisen ajatuksissa. Tämä vaihtoehtoinen näkemys rikkoo seniorilta juniorille –asetelmaa ja kuvaa mentoroinnin enemmänkin molemminpuolisena ja tasavertaisena sekä kollegiaalisena suhteena. Mentorointisuhde on oppimiskumppanuutta ja

perustuu molemminpuoliseen tiedon jakamiseen ja tiedon rakentamiseen. (Karjalainen, M 2010, 46.)

**Perehdyttäminen** on yksi mentoroinnin rinnakkaiskäsitteistä, joihin se helposti sekoitetaan (Käyhkö ym. 2003, 11). Perehdyttämisellä tarkoitetaan työpaikalla tapahtuvaa vastaanottoa ja alkuohjausta, jonka keskeisin tavoite on saada ihminen tuntemaan kuuluvansa tärkeänä osana uuteen työyhteisöön (Juuti & Vuorela 2002). Yleensä kyseessä on melko lyhyt ajanjakso, jolloin opetellaan käytännön taitoja ja perehdyttäjän rooli on kliinisesti työhön paneutuva. Kyse on siis opettamisesta ja oppimisesta. Mentorointiin voidaan siirtyä vasta kunnollisen perehdytyksen jälkeen. (Käyhkö ym. 2003,11.) Mentorointi on pitkäkestoisempaa kuin perehdytys ja parhaiten se sijoittuu perehdytyksen jälkeen, kun työntekijällä on jo tietoa tekemästään työstä ja hän on ehtinyt muodostaa käsityksensä omista oppimistarpeistaan (Miettinen ym. 2006, 165).

Usein mentorointia verrataan työnohjaukseen (Käyhkö ym. 2003, 11). **Työnohjauksessa**, kuten mentoroinnissa, on kyse toimivasta vuorovaikutusprosessista, avoimesta dialogista sekä näkymättömän tekemisestä näkyväksi ja tiedostamattoman tekemisestä tietoiseksi (Koivukoski & Niemelä 2001, 30). Työnohjauksen tavoitteena on myös ohjattavan ammattitaidon lisääminen, henkinen ja persoonallinen kasvu sekä työn ongelmatilanteiden hallinta. Sekä mentorointi että työnohjaus ovat tavoitteellista työskentelyä, joskin mentorointi on aina kahdenkeskistä ja henkilökohtaista (Käyhkö ym. 2003, 11). Työnohjaus toteutuu usein ryhmässä, jolloin keskeisin elementti on dialogi ja ryhmän vuorovaikutusprosessi (Koivukoski & Niemelä 2001, 29). Työnohjaaja on koulutettu tehtäväänsä ja saa tästä palkan, kun taas mentorin tehtävään ei vaadita erillistä koulutusta eikä siitä saa ylimääräistä korvausta.

Mentoroinnista on useita erilaisia määritelmiä. Tässä työssä mentoroinnilla tarkoitetaan tasapuolista kumppanuussuhdetta jossa korostuvat jaettu oppiminen ja yhteinen asioiden tarkastelu (Karjalainen 2010, 46). Diakoniatyössä tähän matkakumppanuuteen kuuluu olennaisena osana myös hengellinen ohjaus johon palaan myöhemmin.

## Hiljaisen tiedon jakaminen työyhteisössä

Mentoroinnin avulla voidaan jakaa hiljaista tietoa työyhteisöissä. Asiantuntijuus ja osaaminen ovat hiljaista tietoa, joka sisältää kokemuksia ja tietoa. (Moilanen ym. 2005, 26.) Se voi olla joko teknistä, käytännön tietotaitoa ja rutiinien hallintaa, tai tiedollista, johon kuuluu myös asenteita ja uskomuksia. Hiljainen tieto tukee asioiden syvällisempää ymmärtämistä (Kupias & Salo 2014, 232.) Hiljaisen tiedon tunnistaminen työssä on hankalaa, koska se koetaan käsitteenä hieman epämääräiseksi. Sen tunnistaminen vaatiikin pysähtymistä ja miettimistä: mitä minä osaan, mitä tiedän, mistä tiedän, mitä teen ja keneltä kysyn. Oma työ rutiineineen tulee niin tutuksi, että olennaiset asiat ja tiedot saattavat hämärtyä. (Moilanen ym. 2005, 31.)

Ihmissuhdealoilla hiljaisella tiedolla on merkittävä asema. Hiljaisen tiedon pääoma kertyy vähitellen työskentelyssä yhteisössä. Se on työyhteisöjen keskeinen henkinen pääoma, joka muodostuu koko yhteisön yhteisestä ja sen jäsenten yksilöllisestä osaamisesta, tiedoista ja taidoista. Hiljainen tieto sosiaalistuu, tulee yhteiseksi omaisuudeksi ja pääomaksi ilman että sitä välillä muutetaan koodattuun muotoon. (Nurminen 2000, 11.)

Ihmissuhdetyössä hiljaista tietoa ovat myös kyky havaita ja tulkita monivivahteisia ei-sanallisia merkkejä, ihmisten käyttäytymistä sekä oman yhteisön sosiaalisia käytäntöjä. Työntekijän tulee olla kaiken aikaa valppaana erilaisille signaaleille. Tieto tavoittaa kaikki aistit, vaikkei olekaan koodatussa muodossa. Tieto siitäkin, ettei työympäristössä ole merkkejä tai ärsykeitä, joihin pitäisi reagoida, on tietoa. (Nurminen 2000, 12.)

Ihmisiä kohdatessa tulee työelämässä usein tilanteita, joita kuvaavat epävarmuus, ainutlaatuisuus, ennalta arvaamattomuus sekä ristiriitaisuus. Tällöin tekninen osaaminen ei riitä, vaan työntekijältä edellytetään tietoa, jonka merkitys syntyy intuitiosta ja hiljaisuudesta tietoisuuteen tulleiden kysymysten sekä tarkoitusten ja keinojen välisistä yhteyksistä. (Nurminen 2000, 12.)

Kokemustieto osana hiljaista tietoa kehittyy ammatillisena osaamisena sekä elämäkokemuksena. Se muokkaantuu ajallisen, sosiaalisen ja kulttuurisen vuorovaikutuksen kautta. Hiljaisen tiedon jakamiseen työyhteisöissä tarvitaan vuorovaikutustilanteita ja yhteistyötä ihmisten välille. (Moilanen ym. 2005, 39.)

## Mentorointi diakoniatyössä

Diakoniatyö eroaa sosiaali- ja terveydenhuollon auttamistyöstä siihen olennaisesti sisältyvän hengellisen tukemisen ja sielunhoidon kautta. Diakoniatyöntekijä joutuu tasapainoilemaan hengellisen, henkisen ja taloudellisen tuen antajana. Työntekijät joutuvat läheisiin, voimakkailla tunteilla latautuneisiin kohtaamistilanteisiin elämän peruskysymysten kanssa. Ihmisten kanssa eletään ilon, surun, kivun ja kärsimyksen sekä kuoleman kysymysten parissa. Oma persoona on keskeinen työväline. Ihmisten moninaisten kysymysten ja pulmien kanssa työskentelevien mieli kuormittuu vähitellen näistä asioista. Ahdistavat ja vaikeat ongelmat saattavat herättää työntekijässä vastaavia omia kokemuksia ja tunteita, jolloin ammatillinen työote voi kärsiä. Työntekijän mieli on kuin astia, joka vähitellen täyttyessään voi alkaa valua yli. Hän ei ehkä enää pysty käsittelemään kuulemaansa ja tukemaan asiakastaan tämän psyykkisessä prosessointityössä. (Totro 2003, 236.) Tällöin mentorointi voi tukea työkykyä ja toimia jopa työsuojelullisena keinona.

Diakoniatyössä kehittyminen edellyttää jatkuvaa reflektiivisyyttä. Työntekijä kohtaa ongelmia, joihin ei ole valmiita ratkaisuja. Reflektio on ihmisen ajattelussa tapahtuvaa toimintaa, joka kohdistuu kokemukseen, omaan ajatteluun ja sen perusteisiin. Tavoitteena on uudenlainen ymmärrys käsillä olevasta asiasta ja se voi johtaa muutokseen sekä vaihtoehtoihin tapoihin toimia. (Karjalainen 2014, 142-143.) Myös ammatti-identiteetin kehittyminen edellyttää mahdollisuutta peilata omia kokemuksia toisten saman ammattikunnan edustajien kokemuksiin (Gothoni 2012, 196-197). Mentorointisuhde voi antaa hyvän mahdollisuuden reflektoida omaa työtään kokeneen ja osaavan henkilön kanssa.



Diakoniatyöntekijällä tuen tarpeita voi olla hengellisessä osaamisessa ja sielunhoidossa, Raamatun ja rukouksen käytössä työvälineenä, erityisryhmien ohjaamisessa, ryhmätilanteiden toteuttamisessa, kuoleman, surun ja surevan kohtaamisessa, taloudellisen avustamisen käytännöissä, seurakuntaorganisaatioon liittyvässä osaamisessa, omasta jaksamisesta ja työhyvinvoinnista huolehtimisesta sekä työajan säätelyssä. Etenkin vastavalmistuneelle tai työyhteisönsä ainoalle diakoniatyöntekijälle mentoroinnista voi olla merkittävä apu ja tuki työssä jaksamisessa sekä työstä selviytymisessä. Myös omaa hengellisyytään vaalimalla voi edistää työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

## Diakoniatyön erityishaasteita

Diakoniabarometrissa (2013) on selvitetty työntekijöiden kokemusta työn kuormittavuudesta. Diakoniatyöntekijöitä kuormittivat mm. tunnekuormitusta lisäävät asiakastapaukset, liiallinen työmäärä ja vaikeat asiakastapaukset. Työn suuri tunnekuormitus on yhteydessä myötätuntuupumukseen, jossa työntekijä kokee surua asiakkaansa puolesta ja pyrkii toiminnallaan vähentämään tai poistamaan autettavansa paha oloa. Myötätuntuupumusta esiintyy runsaasti aloilla, joissa ollaan tekemisissä ihmisen pahan olon kanssa. (Diakoniabarometri 2013, 59.)

Työyhteisön sosiaalinen tuki voi auttaa liialliseen tunnekuormitukseen. Jo pelkästään vaikeista asioista puhuminen saattaa tuoda helpotusta ahdistukseen. Kollegoilta voi saada myös tietoja ja vihjeitä siitä, mikä voisi tuoda kuormittavaan työtilanteeseen helpotusta. Keskustelu voi myös tukea työntekijän itsetuntoa, jolloin hän luottaa entistä paremmin omaan selviytymiseensä haastavasta tilanteesta. (Diakoniabarometri 2013, 62.) Tasaveroinen ja luottamuksellinen kumppanuussuhde saattaa olla merkittävä selviytymiskeino stressiä sisältävissä tapahtumissa. Näin ollen mentoroinnilla voidaan ennalta ehkäistä työuupumusta sekä tukea työntekijän työssäjaksamista ja työhyvinvointia. Henkilökohtainen työnohjaus voi myös välttämätön apu työntekijän myötätuntuupumuksessa.

## Individualistinen työkuulttuuri ja oman osaamisen jakaminen

Uskonnollisen viitekehyksen lisäksi seurakuntien organisaatiokulttuurin erityispiirteenä on individualistinen työkuulttuuri, joka koskee erityisesti hengellisen työn tekijöitä. (Marttila 2002, 82-83.) Vuona 2013 julkaistun diakoniabarometrin mukaan diakonian viranhaltijat arvioivat voivansa itse vaikuttaa kaikkein eniten työnsä sisältöön. Seuraavaksi suurimpana vaikuttajana työntekijät pitivät työtiimin sekä ohje- tai johtosäännön. Individualistinen työkuulttuuri mahdollistaa sen, että työntekijä voi toteuttaa työssään itseään ja omia ideoita. Tämä lisää työmotivaatiota ja työtyytyväisyyttä sekä tukee työssä jaksamisessa.

Työntekijällä saattaa olla kovin korkeat ihanteet diakoniatyöstä sekä kohtuuttomia tavoitteita omalle työlle. Jokainen on oman työnsä asiantuntija, oma työ halutaan hoitaa itsenäisesti ja omilla ehdoilla. Työntekijät panostavat työhönsä, kehittävät omaa osaamistaan ja haluavat nähdä oman työnsä tulokset. Vaarana voi olla uupumus jota voitaisiin ehkä ennalta ehkäistä vertaismentoroinnilla sekä suunnitelmallisella ja tavoitteellisella tiimityöllä. Individualistisen työkuulttuurin ongelmana voi olla myös se, miten saadaan yhteen sovitettua yhtäältä organisaation työlle asettamat tavoitteet ja työntekijän omat ideat. Seurakunnan tulee kuitenkin pyrkiä huolehtimaan hyvin oman perustehtävänsä toteuttamisesta. (Diakoniabarometri 2013, 84.)

Individualistinen kulttuuri voi olla esteenä mentoroinnille ja oman osaamisen jakamiselle, mutta se voi olla myös mahdollisuus tehdä omaa työtä näkyväksi muillekin antaen tilaisuuden omien arvojen ja näkemysten esiin tuomiseen. Näin voidaan luoda yhteistä työkuulttuuria ja yhteisiä tavoitteita. Mentorointia muistuttavaa ohjausta ja oppimista tapahtuu tiedostamattakin työyhteisöissä esimerkiksi työntekijöiden yhdessä toteuttamissa leiri- ja retkipäivissä, joita ideoidaan ja toteutetaan yhdessä.

## Hengellinen ohjaus mentoroinnissa

Diakoniatyön hengellinen elementin vuoksi myös mentoroinnissa on oltava mukana hengellisen matkakumppanuuden ulottuvuus. Työntekijöiden työhyvinvointia voidaan edistää rohkaisemalla työntekijöitä etsimään itsellensä sielunhoitoyhteyttä, yhteistyösuhdetta, jossa läsnä olevan lähimmäisen, oman hengellisen elämän tukihenkilön kanssa voi tarkastella oman elämänsä suhteita ja niiden kipukohtia: suhdetta itseensä, suhdetta toisiin ihmisiin ja suhdetta Jumalaan (Marttila 2002, 76). Mentorointi voi antaa mahdollisuuden hengelliseen matkakumppanuuteen, vaikka kyseessä ei olekaan varsinainen sieluhoitosuhde. Hengellisessä ohjauksessa on lupa kysyä vaikeita asioita, olennaista ei niinkään vastausten saaminen.

Hengelliseen ohjaukseen hakeutuminen ei välttämättä tarkoita sitä että ihminen haluaa elämäänsä ohjaajavanhuksen, hengellisen isän tai äidin. Pikemminkin hengellisen ohjauksen kaipaaminen voi olla toive siitä että hengellisen elämän kysymykset voisivat olla luontevasti läsnä kirkossa, seurakunnassa ja työyhteisössä. Seurakunnan työntekijät osaavat keskustella messun tai hartauden toteutuksesta tai työyhteisön ongelmista. Sisäisen hengellisen elämän tunteja kuten ajatuksia kutsumuksesta, kiusauksista, vaikenevasta Jumalasta, rukouselämän vaikeuksista ei lähdetä kovin helposti jakamaan. (Kotila 2006, 13.)

Hengellinen ohjaaja ottaa vakavasti ohjattavan jumalakaipuun ja asettaa tämän käyttöön tietonsa, taitonsa ja kokemuksensa. Ohjaaja on kuitenkin itse samassa tilanteessa ohjattavansa kanssa: Jumalan salaisuus kiehtoo, mutta se on käsittämätön. Tässä eivät ihmisen omat voimat auta. Ohjaaja kulkee ohjattavan rinnalla ja heitä ajaa yhteinen kaipaus lähemmäs Jumalaa. (Ghiselli 2006, 78.) Tässäkin tulee esiin ohjattavan ja ohjaajan suhde tasa-arvoisena matkakumppanuutena.

Ohjaajan ei tarvitse olla erityisen oppinut eikä ohjattavaansa vanhempi, älykkäämpi tai lahjakkaampi tai millään lailla parempi ihminen, mutta hänen

tulee uskoa Jumalaan. Hänen tulee ymmärtää, ettei hän omasta voimastaan voi ohjata ketään Jumalan luo. Hänen on luotettava Jumalan lupaukseen: "Siellä missä kaksi tai kolme ovat koolla minun nimessäni, siellä minä olen heidän keskellään." Henki ohjaa, ihminen voi vain rukoilla Hengen läsnäoloa. (Ghiselli 2006, 79.) Kirkon työntekijät ovat tottuneet käyttämään kristillistä kieltä, puhumaan Jumalasta, mutta monelle on melkoinen haaste puhua samoista asioista omaa itseään tarkoittaen. Pitkäjänteinen ja säännöllinen oman uskonelämän hoitaminen on monien työntekijöiden kohdalla joko vielä tavoitteena tai se on syystä tai toisesta jäänyt taka-alalle. (Peura 2006, 105.)

## Mentoroinnin haasteita ja mahdollisuuksia

Mentorointia voidaan järjestää ns. vertaismentorointina, jossa kummankaan osaaminen ei ole ylivertaista vaan osapuolet kuuntelevat toisiaan ja keskustelevat tasavertaisesti yhdessä. Vertaismentoroinnilla voidaankin luoda jotain uutta näkemystä ja osaamista, joka ei ollut kenenkään omaa ennen keskustelua. (Kupias & Salo 2014, 18.)

Edellytyksinä hyvälle mentorointisuhteelle ovat vapaaehtoisuus, molempien halu tukea toisen työntekijän ammatillista kasvua, molempien osapuolten motivaatio sekä valmius reflektoiviin ja tavoitteellisiin keskusteluihin, osapuolten yhteensopivuus sekä työnantajan ja työyhteisön tuki. Ilman näitä mentorointi ei onnistu. Esteeksi voi muodostua se, ettei haluta sitoutua mentorointisuhteeseen tai tapaamisiin. Mentorointisuhde ei myöskään toimi, jos se muuttuu terapiasuhteeksi.

Mentorointi voi epäonnistuessaan olla myös kehityksen este. Perinteisessä mentoroinnissa mentori voi siirtää uudelle työntekijälle omia vanhoja toimintatapoja ja hiljaista tietoa ilman perusteluja. Riskinä on, että uusi työntekijä ei kykene kriittiseen arvioon ja kyseenalaistamiseen, vaan omaksuu mentorinsa aikansa eläneet toimintatavat, jolloin mikään ei työyhteisössä ja toimintatavoissa muutu. Individualistisessa työkuultuurissa saattaa työntekijöille kehittyä vahva ja yksipuolinen näkemys siitä, kuinka työtä tulee tehdä.

Onnistuneesta mentoroinnista hyötyvät molemmat osapuolet sekä koko työyhteisö. Avoimuus ja luottamus lisääntyvät, syntyy uusia yhteisiä oivalluksia, hiljainen tieto ja osaaminen tulevat jaetuksi. Keskusteluista nousee uusia kehittämiskohteita ja näkökulmia, myös työmotivaatio ja työssäjaksaminen paranevat ja ammatti-identiteetti kehittyy. Ohjaaja ja ohjattava saavat yhdessä mahdollisuuden syventyä hengellisen elämän kysymyksiin. Parhaimmillaan hengellinen ohjaussuhde synnyttää työntekijöissä jotakin uutta, joka voi näkyä heidän omassa suhteessaan Jumalaan, läheisiin ja asiakkaisiin.

## LÄHTEET

Ghiselli, Anja 2006. Martti Lutherin perintö ja hengellinen ohjaus psykokirkon aikakaudella. Teoksessa Kotila, Heikki toim. Hengellisen ohjauksen kirja. Helsinki: Kirjapaja, 70-86.

Gothoni, Raili; Helosvuori, Riitta; Kuusimäki, Kalle & Puuska, Karoliina 2012. Kantakaa toistenne kuormia, Diakoniatyön perusteet ja käytäntö. Helsinki: Kirjapaja, 190-233.

Juusela, Tuulikki 2006. Ajetaanko tandemilla? Mentorointi työyhteisössämme. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Juusela Tuulikki, Lillia Tuula & Rinne Jari 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Jyväskylä: Gummerus.

Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus.

Karjalainen, Anna Liisa 2014. Kirjoittaminen ja ammatillinen reflektio. DIAKpeda – kehittämistä, kokeilua ja yhteistä työtä. Helsinki: Diakonia-ammattikoulun julkaisuja.

Karjalainen, Merja 2010. Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja.

Kiiski, Jouko 2013. Diakoniatyöntekijä –rinnallakulkija ja kaatopaikka. Diakoniabarometri. Helsinki: Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 33.

Koivukoski, Sirpa & Niemelä, Paula. 2001. Työnohjaus –tuntematon voimavara. Sairaanhoitaja. 9/2001 vol 74, 29-30.

Kotila, Heikki toim. 2006. Miksi nyt on hengellisen ohjauksen aika? Teoksessa Kotila, Heikki toim. Hengellisen ohjauksen kirja. Helsinki: Kirjapaja, 11-19.

Kupias, Päivi & Salo, Matti 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum.

Käyhkö Auli, Åkerlund Leena & Väistö Ritva 2003. Mentoroinnista apua sosiaali- ja terveystieteen henkilöstön sukupolven vaihdokseen. Sairaanhoitaja 11/2003 vol 76, 10-12.

Marttila, Oili 2002. Hyvinvointi seurakuntatyössä. Seurakuntien työympäristö- ja kehittämisopas. Työturvallisuuskeskus. Jyväskylä: Gummerus.

Mentoroinnilla tukea tulevaisuuteen 2000. Suomen Kuntaliitto. Helsinki.

Moilanen Raili, Tasala Markku & Virtainlahti Sanna 2005. Hiljainen tieto näkyväksi. Helsinki: Edita.

Nurminen, Raija 2000. Hiljainen tieto hoitotyössä. Helsinki: Tammi.

Peura, Mikko 2006. Kuka etsii hengellistä ohjausta? Teoksessa Kotila, Heikki toim. Hengellisen ohjauksen kirja. Helsinki: Kirjapaja, 103-113.

Sairanen, Sinikka 2004. Mentorointi ammatillisen osaamisen kehittymisen menetelmänä hoitotyössä. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu – tutkielma.

Silvola, Riikka 2008. Mentorointi psykiatrisessa hoitotyössä. Sairaanhoitajaopiskelijoiden näkemyksiä mentoroinnista psykiatrisessa hoitotyössä. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Totro, Timo 2003. Seurakuntatyön johtamisen käsikirja. Työnohjaus ja mentorointi. Helsinki: Kirjapaja.