

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomi

2018

Sanna Vettainen

# MENTOROINTIMALLIN KEHITTÄMINEN

– Työttömille nuorille Duunipolku- hankkeessa

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosionomi AMK

2018 | 52 sivua, 24 liitesivua

Sanna Vettainen

# MENTOROINTIMALLIN KEHITTÄMINEN

- Työttömille nuorille Duunipolku- hankkeessa.

Opinnäytetyöni aiheena oli kehittämistehtävä, jonka tavoitteena oli pilotoida ja kehittää uusi työtapa, mentorointimalli työttömille alle 25-vuotiaille nuorille heidän työelämäänsä pääsytensä helpottamiseksi. Varsinais-Suomen positiivinen rakennemuutos tarvitsee tulevaisuudessa paljon uusia työntekijöitä ja kehittämistyö vastasi tähän tarpeeseen. Tulevaisuuden uudistuvissa työllisyyspalveluissa tarvitaan uusia asiakaslähtöisiä, kustannustehokkaita ja vaikuttavia työtapoja, jotta heikommin työllistyvät asiakkaat löytävät oman potentiaalinsa, vahvuutensa ja sitä kautta työllistyvät omaa osaamistaan vastaavalle alalle.

Taustalla on valtakunnallinen 6Aika: DuuniPolku -hanke, jonka puitteissa kehittämistyö tapahtui. Yhteistyötä tehtiin Turun kaupungin työllisyyspalvelukeskuksen Työpisteen sekä Turun ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijoiden kanssa.

Kehittämistoiminta tapahtui keväällä 2018 pilotointivaiheen aikana. Turun kaupungin työllisyyspalvelukeskuksen Työpiste vastasi työttömien nuorten rekrytoinnista mukaan kehittämistyöhön ja Turun ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijat toimivat mentoreina työttömille nuorille osana omia ammattiopintojaan. Nuoria osallistettiin myös työpajoihin, joissa kerättiin kehittämistyölle olennaista tietoa erilaisten tiedonkeruumenetelmien avulla.

Olen nuorten kanssa työskentelevien toimijoiden haastatteluiden avulla kerännyt tietoa suunnittelutyön ja toteutuksen tueksi ja perehtynyt työttömyyden sekä mentoroinnin teoriaan tietoperustaa kirjoittaessani.

Tuloksena on saavutettu asiakaslähtöinen, tavoitteellisuuteen perustuva, vuorovaikutuksellinen yksilömentoroinnin malli, jonka katsotaan soveltuvan kevyeen tuen tarpeeseen työttömille asiakkaille, joilla ei ole suuria elämänhallinnan ongelmia. Kehitystyöhön osallistuneet nuoret olivat tyytyväisiä mentorointiin ja heidän mielestään se oli parantanut heidän työelämävalmiuksiaan.

Mentorointimallin kehitystyötä on tarkoitus jatkaa ja se on tarkoitus monistaa myös muiden työllisyyspalveluiden toimijoiden käyttöön valtakunnallisesti.

ASIASANAT:

Työttömyys, nuorisotyöttömyys, motivointi, mentorointi, ohjaus, aktivointi, osallisuus.

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme in Social Services

2018 | 52 pages, 24 pages in appendices

Sanna Vettainen

# THE DEVELOPMENT OF THE MENTORING MODELL

- for unemployed young people

The subject of my bachelor's Thesis was a development task aimed at piloting and developing a new working method; a mentoring model for unemployed young people under the age of 25 to ease their access to work life.

The positive structural change in Southwest Finland will require a lot of new employees in the future, and the development work included in this Bachelor of thesis, will respond to this need. Employment services in the future will require new customer-oriented, cost-effective and affective working methods, that incapable customers find their own potential, strength and thus would be employed in the industry corresponding their own competence.

Development work took place within the framework of the 6Aika: DuuniPolku project. Co-operation was carried out with the City of Turku employment service center Työpiste and Turku University of Applied Sciences.

Development work took place during the pilot phase in the spring 2018. City of Turku employment service center Työpiste was responsible for recruitment of unemployed young people to this development work. TUAS students of social services were mentors for them as part of their own professional studies. Young unemployed people were also involved in workshops of which it was collected relevant information for development work by using various methods of data.

I have been interviewing professionals, who are working with young people, in order to support the planning and implementation of the development work. I have studied the theory of mentoring and unemployment to write the knowledge base of the Thesis.

As result of this work, it has been developed customer- and goal oriented interactive model of mentoring. This is suitable as light support for young unemployed customers, who has hardly any problems with their life management in general. The young persons, who were involved in the development work and had some mentoring, were satisfied and felt that their working life skills were improved.

The development work of the mentoring model is designated to be continued and it is intended to be utilized also by among other employment service operators nationwide.

**KEYWORDS:**

Unemployment, youth unemployment, motivation, mentoring, counselling, activation, participation

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>6</b>
<b>2 LÄHTÖKOHDAT KEHITTÄMISTYÖLLE</b>	<b>8</b>
2.1 Kehittämistehtävä ja tavoite	8
2.2 Toimintaympäristö ja toimijat	9
<b>3 TYÖTTÖMYYS</b>	<b>11</b>
3.1 Työn merkitys yhteiskunnassa	11
3.2 Työttömyyden vaikutukset ja syrjäytyminen	11
3.3 Toimet nuorten työttömien aktivoimiseksi	12
<b>4 MENTOROINTI</b>	<b>18</b>
4.1 Mentoroinnin määritelmä	18
4.2 Mentoroinnin tarkoitus	20
4.3 Mentoroinnin kautta tapahtuva oppiminen	21
<b>5 KEHITTÄMISPROSESSIN TOTEUTUS</b>	<b>23</b>
5.1 Kehittämisprosessin kulku	23
5.2 Kehittämismenetelmät ja aineiston hankinta	27
5.3 Mentorointimallin pilotointivaiheen toteutus	30
<b>6 MENTOROINTIMALLIN KUVAUS</b>	<b>34</b>
<b>7 MENTOROINTIMALLIN ARVIOINTI</b>	<b>42</b>
7.1 Mentorointipilotin arviointi ja jatkokehitys	42
7.2 Ammatillinen kasvu	46
7.3 Luotettavuus ja eettisyys	48
<b>LÄHTEET</b>	<b>50</b>

## LIITTEET

Liite 1. Mentorien perehdytys Työpisteellä.

- Liite 2. Työpaja 1.
- Liite 3. Loppupalautetyöpaja.
- Liite 4. Aarrekartta.
- Liite 5. Mentorointiparien koodit.
- Liite 6. Mainos.
- Liite 7. Palautelomakkeet mentoreille.
- Liite 8. Palautelomakkeet aktoreille.
- Liite 9. Sisällön analyysi. Loppupalaute mentorit
- Liite 10. Sisällön analyysi. Välipalaute aktorit
- Liite 11. Sisällön analyysi. Loppupalaute aktorit.

## **TAULUKOT**

Taulukko 1. Kehittämisen prosessin kulku.	26
---	----

## **KAAVIOT**

Kaavio 1. Prosessikaavio 1.	23
-----------------------------	----

# 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aiheena oli uuden työtavan, mentorointimallin kehittämishanke nuorille alle 25-vuotiaille työttömille aikuisille. Se tapahtui rajatusti valtakunnallisen 6Aika: DuuniPolku -hankkeen puitteissa. Kehittämistarve perustui nuorten työllistymis- ja motivointiongelmien ratkaisuun. Nuorten työllistyminen on ehdottoman tärkeä asia, koska tulevaisuudessa tarvitaan osaavaa työvoimaa ja veronmaksajia.

Syrjäytyminen nuorena aiheuttaa yhteiskunnalle suuria kustannuksia. Turun kaupungin lokakuussa 2018 julkaiseman artikkelin mukaan yhden syrjäytyneen nuoren on laskettu maksavan yhteiskunnalle 370 000- 1M euroa. Tilastokeskuksen mukaan Turussa on 2739 syrjässä olevaa 15-29 vuotiasta nuorta. (Turun kaupunki 2018.)

6Aika: DuuniPolku- hanke on osa valtakunnallista, Suomen kuuden suurimman kaupungin yhteistä kestävästä kaupunkikehityksen 6Aika-strategiaa. Sen tavoitteena on ratkaista Suomen suurimpien kaupunkien työttömyysongelmia. Tulevan maakuntauudistuksen myötä myös työllisyyspalvelut uudistuvat ja kaivataan uusia kustannustehokkaita työtapoja työttömien kanssa tehtävään työhön. (6Aika 2018.)

Mentorointia on käytetty laajasti monilla eri työelämän osaamisaloilla ja yliopistoissa, mutta työttömien kanssa vähemmän. Samankaltaista tukihenkilötoimintaa on olemassa eri nimikkeillä ja eri asiakasryhmien kanssa. Tässä kehittämishankkeessa sosionomiopiskelijat toteuttivat mentorointia kevään 2018 aikana osana ammattiopintojaan, viikoittaisten yksilömentorointitapaamisten yhteydessä. Kevään aikana toteutettiin myös työpajoja, joihin osallistin työttömiä nuoria ja heidän mentoreinaan toimineita sosionomiopiskelijoita. Työpajoissa keräsin lähdeaineistoa kehittämistyöhöni erilaisten lomakyselyjen ja kuvallisten tekniikoiden avulla. Kehittämäni toimintamalli perustuu yksilömentorointiin, jossa mentorina toimii kokeneempi henkilö, tässä prosessissa sosionomiopiskelija. Työtöntä nuorta kutsutaan mentoroinnissa termillä aktori. Mentorointi voisi olla vaikuttava työtapana työttömien nuorten aikuisten työllistymisvalmiuksien parantamiseksi.

Kehittämistyöni tietoperustaa kirjoittaessani perehdyin erilaisiin nuorison palvelujen kehittämistä koskeviin tutkimuksiin ja hain käytännön tietoa nuorten motivoinnista ja osallistamisesta haastatteleamalla nuorten kanssa työskenteleviä alan toimijoita

Kehittämisprosessi eteni vuoden aikana suunnittelu- ja ideointivaiheesta mentorointipilotin toteutusvaiheeseen, joka tapahtui kevään 2018 aikana. Valitsin alkuvuodesta 2018 kirjoittamaani tietoperustaan sopivaa teoriaa mentoroinnista ja työttömyydestä. Kirjoitin tuloksia kesän ja syksyn 2018 aikana. Kuvaan kehittämisprosessin tässä opinnäytetyöraportissa vaiheittain sen mukaan, miten prosessi eteni. Lopuksi arvioin pilotin mallia ja yhteistyön sujuvuutta sekä esitän jatkokehitysideoita.

## 2 LÄHTÖKOHDAT KEHITTÄMISTYÖLLE

Kehittäminen on konkreettista toimintaa, jolla tähdätään selkeään ja ennalta päätetyn tavoitteen saavuttamiseen. Kehittäminen voi tapahtua projektitoimintana, joka etenee systemaattisena prosessina. Sen onnistumista voidaan arvioida sen mukaan, miten tavoite on saavutettu. Kehittäminen voi olla hankeperustaista toimintaa, jolla on tietty ajallinen jatkumo. Sille asetetaan tavoitteet, määritellään toimintatavat ja varmistetaan arviointi-asetelma. Kehittämisen tavoitteena on muutos, parempi ja tehokkaampi uusi toimintatapa. (Toikko & Rantanen 2009, 14.)

### 2.1 Kehittämistehtävä ja tavoite

Tavoitteenani oli yksilökohtaisen mentorointimallin kehittäminen. Kehitin mallin kokeilun kautta hyödyntämällä mentoroinnissa mukana olleilta osapuolilta saatua palautetta, ammattilaisten haastatteluja ja aiheesta tehtyjä tutkimuksia. Malli tulee toimimaan pohjana myöhemmin jatkuvalla kehitystyöllä, jonka tuloksena on monistettava mentorointimalli toisten tahojen käytettäväksi valtakunnallisesti työllisyyspalvelujen kentällä. Nuorten työllistymistä, urasuunnittelua ja koulutusta tukevia palveluja kehitetään myös Tampereen 6Aika: DuuniPolku -hankkeessa. (Hankesuunnitelma 2(11).)

Kehittämistehtäväni vastasi tarpeeseen kehittää uusi vaikuttava työtapaa, mentorointi käytettäväksi nuorten, alle 25-vuotiaiden työttömien työllisyyspalveluissa. Mentoroinnin tarkoitus on vahvistaa heidän työkykyään ja työelämävalmiuksiaan sekä parantaa heidän itsenäistä selviytymistään muuttuvassa yhteiskunnassa. Kehittämistarve perustui positiivisesta rakennemuutoksesta aiheutuneeseen lisääntyneeseen työvoiman tarpeeseen, jossa nuorten työttömien työnhakijoiden voimavarojen tulisi vastata muuttuvan työelämän vaatimukseen. Työttömien nuorten integroituminen työelämään tai työllistymistä edeltävään osaamisen kehittämisen palveluun saattaa vaatia ensin tukitoimia, etenkin työelämän sekä koulutuksen nivelvaiheissa. Oikein ajoitetuilla asiakaslähtöisillä tukitoimilla voidaan vaikuttavasti ja kustannustehokkaasti parantaa työttömien nuorten mahdollisuuksia ja ehkäistä syrjäytymistä. Oikein ajoitettu varhainen tuki toimii ennaltaehkäisevänä, koska sillä voidaan ehkäistä myös raskaampien palvelujen tarvetta. Nuorten asiakkaiden omaa asiantuntemusta hyödynnetään palvelun kehittämisessä siten, että heidät otetaan mukaan kehitystoimintaan. Tavoitteena on tunnistaa työttömien nuorten



jo olemassa oleva osaaminen ja potentiaali, kehittymistarpeet sekä tuen tarve ja sen perusteella tarjota vaikuttavia palveluita. (Hankesuunnitelma 2(16).)

## 2.2 Toimintaympäristö ja toimijat

Muuttuvassa työelämässä korostuu kehittämisosaamisen merkitys, vaaditaan kykyä ymmärtää ja noudattaa jatkuvan parantamisen periaatteita. Asiakaslähtöisyys, yhteistyö ja verkostoituminen ovat keskiössä. Tähän haasteeseen ammattikorkeakoulut ovat vastanneet kehittämällä innovaatiopedagogiikkaa. Se on kytkenyt ammattikorkeakoulut osaksi alueellisia osaamis- ja innovaatioverkostoja. Työelämlähtöisissä kehittämishankkeissa työskennellään usein monialaisissa tiimeissä. Niissä hyödynnetään innovaatiopedagogiikkaa, jonka tehtävänä on vahvistaa opiskelijoiden innovaatiovalmiuksia yhdistämällä opetusta, tutkimus- ja kehitystyötä sekä työelämän toimijoiden yhteistyötä. Innovaatiovalmiudet sisältävät yksilö-, yhteisö- ja verkostotason osaamista. (Eloranta ym. 2017, 10–11.)

6Aika: DuuniPolku -hankkeen tarkoituksena on vastata muuttuvien työllisyyspalveluiden kehittämishaasteisiin kehittämällä uusia palveluja ja toimintamalleja. Ajatuksena on työllisyys- ja koulutuspalvelujen yhdistäminen asiakaslähtöisesti uusilla tavoilla. Kehitystyö tapahtuu yhdessä yhteistyökumppaneiden, palveluntuottajien ja muiden sidosryhmien kanssa. (6aika 2018.) 6Aika: DuuniPolku -hanke tukee alueellisiin kehitystarpeisiin säädettyä kokeilulakia vuosien 2017–2018 aikana. Kokeilut liittyvät hallitusohjelman toteuttamiseen uudistamalla työvoimahallintoa työllistymistä paremmin tukevaksi vuoden 2019 maakuntaudistuksen yhteydessä. Kokeilulain mukaan kuntakokeilussa mukana olevat kunnat vastaavat kokeilualueilla julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen tarjoamisesta kohderyhmille. Kunta vastaa TE-palvelujen sijaan alle 25-vuotiaiden ja pitkäaikaistyöttömien asiakkaiden palveluprosessista ja asiakkaiden ohjaamisesta palveluihin. (Laki julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen alueellista tarjoamista ja työelämäkokeilua koskevasta kokeilusta 505/2017.)

Turun alueella työvoima- ja yrityspalvelujen kuntakokeilussa Turun kaupungin työllisyyspalvelukeskuksen Työpiste toimii alle 25-vuotiaiden nuorten ja vähintään 12 kuukautta työttöminä olleiden turkulaisten työvoimatoimistona (Turun Kaupunki 2018). Työpisteen tehtävänä on työllistää, valmentaa ja kuntouttaa ilman työtä olevia turkulaisia töihin, koulutukseen tai oman työkyvyn kohentamiseen. Työpisteen toiminnalla tavoitellaan pitkä-

aikaistyöttömien asiakkaiden hyvinvoinnin ja onnellisuuden parantumista. Tukitoimenpiteiden avulla pitkään työttömänä olleet pääsevät omiin asioihinsa osallisiksi subjekteiksi ja aktivoituvat työhön, koulutukseen tai yrittäjiksi. Sitä kautta syrjäytyminen vähenee ja terveystalouden käyttöaste pienenee. Kunnan verotulot lisääntyvät ja työnantajat saavat uutta työvoimaa. (Uitto 2017.)

Turun kaupungin työllisyyspalvelukeskuksen Työpisteellä oli päävastuu mentorointimallin kehittämiseen osallistuvien nuorten aktorien rekrytoinnista. Apuna nuorten rekrytoinnissa olivat lisäksi Turun kaupungin nuorten valmennus- ja ohjauspalvelut Vamos, palvelupiste Ohjaamo ja nuorten työpaja Fendari. Hankkeessa oli mukana Turun ammattikorkeakoulu ja aikuissosiaalityön sosionomiopiskelijat, jotka osallistuivat nuorten mentoointiin osana aikuissosiaalityön ammattiopintoja.

## 3 TYÖTTÖMYYS

### 3.1 Työn merkitys yhteiskunnassa

Työllä on ollut tärkeä merkitys yhteiskunnassa kautta aikojen. Työ vaikuttaa monilla tavoilla yksilöiden elämäntapaan, tavoitteisiin ja elämän suunnitteluun yleensä. Lisäksi yhteiskunnan muutokset vaikuttavat työhön yleisesti. Postmodernin kehityksen myötä työ on muuttunut ja sen seurauksena on tapahtunut työttömyyden lisääntymistä ja uusien työn tekemisen muotojen sekä työsuhdemallien yleistymistä. (Koistinen 1999, 198.) Palkkatyö on modernissa yhteiskunnassa kansalaisten tärkein tulonhankkimiskeino ja samalla se on keskeinen yhteiskuntajärjestyksen määrittäjä. Työmarkkinoiden ohella koulutuksella on merkitsevä asema, koska se antaa mahdollisuudet työelämään pääsulle. Koulutuksen ja työn ulkopuolelle jääneet määrittävät yhteiskunnan huono-osaisimmiksi. (Silvennoinen 2002, 9.)

Tilastokeskuksen mukaan työttömiä oli maaliskuussa 2018 Suomessa 240 000, joista nuoria 15–24-vuotiaita työttömiä oli 74 000. Nuorten työttömien osuus työvoimasta oli 24,1 prosenttia. Luku oli noussut 0,2 prosenttia vuoden takaisesta. (Tilastokeskus 2018.) Turussa oli lokakuun 2017 lopulla 1727 alle 25-vuotiasta työtöntä nuorta. Tämä luku on pienentynyt vuoden 2016 vastaavasta, joka oli silloin 1980. Turun seudun tilannetta selittää elinkeinoelämän menestymisestä lähtevä positiivinen rakennemuutos, joka luo työpaikkoja Lounais-Suomen alueelle. (Helva, 2017.)

### 3.2 Työttömyyden vaikutukset ja syrjäytyminen

Työttömyydestä on tullut yhteiskuntamme suurimpia ongelmia. Sen vaikutukset yhteiskuntaan ovat taloudellisia, sosiaalisia, poliittisia ja moraalisia. Nämä ulottuvat työttömien itsensä lisäksi perheisiin, lähiomaisiin, työssäkäyviin ja koko yhteiskuntaan. (Koistinen, 1999, 193.) Työttömyys vaikuttaa monella tavalla yksilön hyvinvointia heikentävästi. Sen hoitamiseksi tarvitaan aktiivisia keinoja, jotta työttömät työllistyvät itselleen sopivaan työhön mahdollisimman tehokkaasti. Pitkäaikaistyöttömyyden kriteerinä on pidetty vuoden yhtäjaksoista työttömyyttä. (Härkäpää ym. 2011, 125.) Pitkäaikaiseen ja toistuvaan työttömyyteen liittyy paljon erilaisia riskejä. Nuorilla on ollut vaikeaa päästä työelämään, mikä lisää riskiä elämänmittaiseen syrjäytymisprosessiin. Työ ei enää määritä nuorten

aikuisten identiteettiä samalla tavalla kuin aikaisemmillä sukupolvilla. Nuoret aikuiset joutuvat etsimään elämän kiintopisteitä työelämän ulkopuolelta työmahdollisuuksien epävarmuuden takia. (Härkäpää ym. 2011, 13-14.) Nuoren pitkittynyt työttömyys saattaa aiheuttaa itsetunnon alenemista, stressiä, psykosomaattista oireilua ja heikkenevää terveyttä (Koistinen 1999, 189). Toisaalta taas vuoden ajanjakso ei nuoren elämässä välttämättä kerro vielä syrjäytymisestä, vaan syrjäytymisvaarasta, sillä nuorten elämäntilanteet vaihtelevat paljon. Nuorilla tyypillisiä ovat määräaikaiset, lyhytaikaiset työsuhteet, jotka aiheuttavat ristiliikettä työllisyyden ja työttömyyden välillä. (Aaltonen ym. 2015, 15, 20.)

Nuorten aikuisuuteen siirtymistä voidaan ajatella elämänkululähestymistavan kautta siirtymäprosessina, jossa huomio kiinnittyy nuoren kehittymiseen kohti kokonaisvaltaista toimijuutta yhteiskunnassa. Tässä siirtymässä korostuu nuoren sopeutuminen ympäristönsä vaatimuksiin, jossa merkitystä on nuoren sosiaalisella taustalla, yksilöllisillä tekijöillä, elämäntilanteilla sekä institutionaalisilla järjestelmillä. Siirtymävaiheen onnistuneesti läpikäyvät kiinnittyvät nopeasti koulutuksen kautta työelämään. Toisilla nuorilla tämä siirtymä ei toteudu, vaan pitkittyy. Tähän on monia syitä, jotka johtavat huono-osaisuuden kasautumiseen ja siitä johtuvaan syrjäytymiseen. (Harkko ym. 2016, 14–16.)

Työllistymisen esteitä voivat olla muun muassa vajaakuntoisuus, päihde- ja mielenterveysongelmat, motivaation puute sekä erilaiset sosiaaliset ongelmat. Työttömien ryhmä on taustoiltaan hyvin vaihteleva ja siihen vaikuttavat monet erilaiset tekijät. Jotta työllistymiseen tähtäävät toimenpiteet voisivat toimia, asiakaslähtöinen lähestymistapa on välttämätön. Toimenpiteiden pitäisi olla myös sisällöltään laadukkaita, entistä yksilöllisempiä sekä riittävän pitkäaikaisia. Tällaiset toimenpiteet tulevat kalliiksi, mutta ovat kuitenkin ainoa keino monien pitkään työttömänä olleiden työllistämiseksi. Toimenpiteiden vaikuttavuus myös vähenee työttömyyden pitkittyessä, ja työttömyyteen tulisikin siksi puuttua mahdollisimman aikaisin. (Juvonen ym. 2011, 7.)

### 3.3 Toimet nuorten työttömien aktivoimiseksi

Työttömyyden hoitamiseen voidaan käyttää kuntouttavaa työtettä. Kuntoutus on osa yhteiskunnan aktiivista sosiaali-, työvoima-, ja koulutuspolitiikkaa. Sen avulla voidaan luoda uusia tapoja kehittää väestön resursseja ja uusia osallistumismahdollisuuksia. Jatkuva muutos luo kehitystarpeita kuntoutukselle. Kuntoutuksen avulla voidaan saada muutoksia yksilön toimintakykyyn ja mahdollisuuksiin, arkielämässä selviytymiseen, työ-

ja opiskelukyvyn paranemiseen, hyvinvoinnin ja elämänhallinnan vahvistamiseen sekä sosiaalisen osallisuuden vahvistamiseen. Kuntoutus on asiakaslähtöinen prosessi. Se onnistuu parhaiten silloin, kun asiakas saa itse osallistua oman kuntoutuksensa tavoitteiden määrittämiseen sekä valittaviin menetelmiin. Asiakas sitoutuu näin itse toimintaan. Prosessin aikana asiakas löytää uusia keinoja ja toimintatapoja sosiaalisissa rooleissa sekä arkipäiväisissä asioissa toimimiseen. Muutosprosessissa edistetään asiakkaan toimintakykyä, itsenäistä selviytymistä, hyvinvointia ja työllisyyttä. (Härkäpää ym. 2011, 14–16.)

Olennaista syrjäytymisen ehkäisyssä on työttömyyden kesto. Pitkään kestävä työttömyys vaikeuttaa työllistymistä. Pitkään työttömänä olleet tarvitsevat sekä ammatillista että sosiaalista kuntoutusta. Ongelmat liittyvät toimeentuloon, terveyteen sekä sosiaaliseen selviytymiseen. Kuntoutusjärjestelmät eivät tue onnistuneiden kuntoutusväylien syntymistä, koska kuntoutujat ovat eri järjestelmien välissä. Pitkäaikaistyöttömille työllistyminen ei ole aina ensisijainen ja välitön tavoite. Syrjäytymisen välttämiseksi on kehitettävä keinoja tukemaan yksilön sosiaalista osallisuutta yhteiskuntaan. Tällöin tavoitteina ovat osallisuuden ja elämänhallinnan edistäminen, sosiaalisten verkostojen vahvistaminen sekä hyvinvointia edistävien elämäntapojen ja vaikuttamismahdollisuuksien edistäminen. (Ala-Kauhaluoma ym. 2012, 60.)

Turun kaupunki ilmoitti lokakuussa 2018 internetsivuillaan julkaisemassaan artikkelissa sitoutuvansa strategiassaan syrjäytymisen ja alueellisen eriytymisen ehkäisyyn. Tavoitteena on, että jokainen turkulainen lapsi, nuori ja aikuinen voi kokea olevansa osa yhteisöä ja yhteiskuntaa. Turun kaupunki käyttää apuna Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen ja Me-säätiön kehittämää Syrjäytymisen dynamiikka -datatyökalua, joka antaa tietoa nuorten syrjäytymisen riskitekijöistä ja syistä. Työkalu osoittaa eri syrjäytymistekijöiden yhteyden toisiinsa. Tiedon avulla oikeanlainen tuki ja apu voidaan kohdentaa sinne, missä sille on tarve. Työkalun lähdemateriaalina on käytetty Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen julkaisemaa tarkkaa Kohortti 87 -tutkimusaineistoa, joka sisältää tiedot suuresta osasta vuonna 1987-syntyneistä lapsista. Eri toimijoiden välinen yhteistyö on keskeistä syrjäytymistä ehkäisevässä työssä. Uuden tiedon avulla nykyisiä palveluja voidaan kohdistaa entistä tehokkaammin ja mahdollistaa nuorten osallisuus näihin palveluihin. Turun hyvinvoinnin ohjausryhmän puheenjohtajan mukaan Turussa olisi lisättävä matalan kynnyksen palveluita, varhaista tukea ja digitaalisuutta. Kaupungin tulee huomioida työssä myös eri asuinalueet ja estää niiden eriarvoistumiskehitys. (Turun kaupunki 2018.)

Ohjaustoiminnan keskeisinä tavoitteina ovat asiakkaiden elämänhallinnan vahvistuminen sekä voimaantuminen. Roos (1988) on määritellyt elämänhallinnan käsitettä yksilön omana kokemuksena mahdollisuuksistaan tai kyvyistään vaikuttaa oman elämänsä kulkuun. Heikentynyt usko omiin vaikutusmahdollisuuksiin ja elämänhallintaan on usein esteenä työllistymiselle. Feldtin (1997) mukaan toimintakyky liittyy oleellisesti elämänhallintaan. Se voidaan jakaa fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen osa-alueeseen. Sosiaalinen toimintakyky auttaa tulemaan toimeen ja selviytymään elämässä. Psyykkinen toimintakyky sisältää emotionaalisten ja kognitiivisten toimintojen kanssa sisäisen elämänhallinnan. Elämänhallinta on sidoksissa ihmisen kokemaan tyytyväisyyteen ja terveyteen sekä sitä edistävään käyttäytymiseen. Vahva fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky yhdessä auttavat ihmistä löytämään paikkansa yhteiskunnassa. (Vehmas 2015, 47.) Onnismaan (2000) mukaan ohjauksen tavoitteena on sosiaalisen toimintakyvyn lisääntyminen, positiivisen sisäisen puheen sekä uusien näkökulmien löytäminen. Se antaa myös valmiuksia epävarmuuden sietämiseen sekä tulevaisuuden ratkaisujen tekemiseen. (Vehmas 2015, 47.)

Sisäinen elämänhallinta on aktiivista sopeutumiskykyä olosuhteisiin. Sen vahvistuessa ihminen saa rohkeutta ja itseluottamusta. Sisäinen muutos alkaa näkyä myös ulkoisessa toiminnassa suunnitelmallisuutena sekä aktiivisuutena. Tätä kautta ihminen aktivoituu hakemaan työtä ja mahdollisesti työllistyy. Elämänhallinnalla on siis vahva yhteys työllistymiseen. (Vehmas 2015, 49.)

Yksilön henkinen kehitys ja siitä lähtevä toimintatavan muuttuminen tapahtuu transformaation eli muutosprosessin kautta. Se edellyttää yksilöltä reflektiota ja tiedostamista, joiden avulla on mahdollista saavuttaa ymmärryksen kehittynyt taso. Ohjauksen avulla kasvuprosessi etenee muuttuneeseen toimintatapaan intuitiivisen ja tietoisin ajattelun kautta. Ohjaaja voi auttaa ohjattavaa vahvistamaan oman tietoisuutensa kehittymistä pohtivaan suuntaan. Ohjaaja tukee ohjattavaa löytämään itsensä ja oman tyyliä sekä luo ohjattavalle onnistuneet puitteet oppimiseen. Tavoitteena on kehittää ohjattavan aktiivista oppimista ja itseohjautuvuutta dialogissa eli keskinäisessä vuorovaikutuksessa. (Ojanen 2006, 29–30.)

## Nuorten työttömien palveluntarve ja palveluiden kehittäminen

Syrjäytymisen vastavoimana voidaan nähdä osallisuus (Jämsén & Pyykkönen 2014, 11). Osallisuuden käsite tarkoittaa ihmisen kuulumista yhteisöön, ympäristöön ja yhteiskuntaan. Keskeisiä asioita ovat luottamus, sitoutuminen ja kuulluksi tuleminen. Osallisuuden kautta tapahtuu yksilöiden voimaantumista sekä identiteetin ja elämänhallinnan vahvistumista. Silloin ihmisen mahdollisuudet vaikuttaa oman elämänsä kulkuun ja ottaa vastuuta elämästään paranevat. (Jämsén & Pyykkönen 2014, 9.) Jämsénin ja Pyykkösen (2014, 53) mukaan Kohonen ja Tiala (2002) ovat määritelleet osallisuutta myös ihmisen osallisuutena tietoon, suunnitteluun, toimintaan ja päätöksentekoon.

Työttömän nuoren prosessi vaikeasta työttömyystilanteesta kohti työllistymistä tai koulutusta vaatii palvelujärjestelmältä pitkäaikaista tukea. Pitkäaikaisen tilanteen hoitaminen vaatii yhteistyötä ja moniammatillista työryhmätyöskentelyä. (Karjalainen ym. 2013,100.)

Nuorisotutkimusseuran Nuoret luukulla -tutkimuksessa tutkittiin nuorten sijoittumista palveluihin. Työn ja koulutuksen ulkopuolella olevat nuoret ovat hyvin erilainen joukko. Osa nuorista on motivoituneita ja turhautuneita työnsaannin vaikeudesta ja osa heistä on paljon palveluita käyttäviä, terveydentilansa vuoksi työ- ja opiskelukyvyttömiä. Nuorten tilanteet muuttuvat nopeasti työttömästä opiskelijaksi ja opiskelijasta työlliseksi ja jälleen työttömäksi. Palveluihin ohjautuneen nuoren ongelmat ovat saattaneet alkaa paljon aikaisemmin ja asiakkuudet ovat päällekkäisiä, ketjuuntuneita ja katkeavia. On tarpeellista tarjota nuorille myös muunlaisia palveluita kuin työnhakuun ohjaamista. Aika ja niukat resurssit ovat palveluihin pääsyn suuri ongelma. Työntekijöillä on suuret määrät asiakkaita ja tapaamisajat ovat lyhyitä, etenkin nuorten kannalta tärkeimmissä palveluissa. Tutkimuksessa nuorille tärkeäksi asiaksi nousi luottamus, jonka syntymiseen kuluu paljon aikaa. Sen rakentamiseksi tulisikin panostaa henkilökohtaiseen asiakassuhteeseen. Tutkimuksessa nousi esiin pyrkimys nuorten aktivointiin. Aktiivisuutta kaivataan monessa asiassa, joten nämä heikosti resursseja omaavat nuoret kaipaavat siihen tukea. Palvelut ovat siirtyneet sähköisiksi, mikä ei kaikkien nuorten kannalta ole helposti lähestyttävää, koska osalla heistä on oppimisvaikeuksia, keskittymisvaikeuksia tai hahmotushäiriöitä. Yksipuolisten kurssitusten ja sanktioiden avulla tapahtuvan työelämään aktiivoinnin tilalle tulisi miettiä, miten kehittää palvelua nuorten hyvinvoinnin vahvistamiseksi. (Aaltonen ym. 2015, 128–133.)

Heli Vehmaksen väitöksessä (2015) tutkittiin nuorten opiskelijoiden käsityksiä ohjaavan koulutuksen laadusta työllistymiseen tähtäävien palvelumallien kehittämisen pohjana. Opiskelijoiden mielestä ohjaavan koulutuksen tulee lähteä opiskelijoiden tarpeista ja toimia yksilöllisten tarpeiden mukaan. Hyvin suunniteltu ja loppuun viety ohjaava koulutus vie eteenpäin ja lisää opiskelijan elämänhallintaa. Opiskelijat kaipaavat yksilöllistä ohjausta ja riittävästi aikaa siihen, jotta saisivat apua koko elämäntilanteeseensa. He kaipaavat tukea ja rinnalla kulkijaa, koska viranomaispalveluissa sen kaltainen kokemus jää usein puutteelliseksi. He pitivät tärkeänä, että elämäntilanne otetaan kokonaisvaltaisesti huomioon ohjauksessa. (Vehmas 2015, 133-149.)

Sepponen, Wilen ja Kiviniemi (2012) tutkivat pitkäaikaistyöttömiä ja heidän mukaansa vain 10 prosenttia pitkäaikaistyöttömistä oli suoraan pystyviä avoimille työmarkkinoille. 41 prosenttia tarvitsi pitkää kuntoutusta ja 17 prosenttia päihdekuntoutusta. Sen pohjalta on perusteltua huomioida ohjauksessa koko työttömän elämäntilanne. (Vehmas 2015, 133-149.) Ohjaava koulutus on koettu hyväksi väliportaaksi työelämään. Koulutuksen avulla on opittu sosiaalisia taitoja, ryhmätyötaitoja sekä itsetunnon vahvistumista. Tutkimukset vahvistavat ohjaavan koulutuksen asemaa linkkinä työttömän ja työelämän välillä. Giddensin (1995) ja Vehviläisen (2001) mukaan on merkittävää vahvistaa työelämässä tarvittavia taitoja, jotta voi työllistyä. (Vehmas, 2015 163-164.)

### **Nuorten yhteiskuntatakuu toimenpiteiden lähtökohtana**

Nuorten yhteiskuntatakuu eli nuorisotakuu on tehostetun työllistymistuen järjestelmä. Sen avulla pyritään rakentamaan nuorten tarpeiden mukainen palveluketju sisältäen kaikki palvelut työllistymisestä työllistymistä edistävään koulutukseen ja kuntoutukseen. Nuorisotakuulla sitoudutaan antamaan jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle työ-, koulutus-, harjoittelu- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluttua työttömäksi jäämisestä. Jokaiselle peruskoulun päättävälle nuorelle taataan jatkokoulutuspaikka jollakin tapaa. (Kuntoutusportti 2016.) Nuorisotakuu toteutuu myös muulla tavoin kuin julkisen työvoimapalvelun kautta, jos siitä on sovittu nuoren työllistymissuunnitelmassa. Tarvittaessa nuori voidaan ohjata myös kunnan sosiaali- ja terveystalouteen. (TE-palvelut 2018). Nuorisotakuu edellyttää nuoren kanssa yhteistyössä tehtävää työllistymissuunnitelmaa, jonka tarkoituksena on tukea nuoren palveluprosessia tavoitteena työllistyminen tai koulutus. Tämä tulisi tehdä ennen



kolmen kuukauden työttömyysjaksoa, ettei palveluun pääseminen pitkittyisi. Nuoren palveluntarve arvioidaan henkilökohtaisessa haastattelussa TE-palveluissa, jossa laaditaan työllistymissuunnitelma sekä yksilökohtaiset toimenpiteet nuoren jatkosuunnitelmien tukemiseksi. (TE-palvelut 2018.)

## 4 MENTOROINTI

### 4.1 Mentoroinnin määritelmä

Mentorointi on vuosisatoja vanha menetelmä, joka on alkujaan tarkoittanut mestari-oppilamallia. Tämänkaltainen mentorointimalli on nykyään kuitenkin jo vanhanaikainen ja mentorointiin osallistuvat voivat olla yhdenvertaisia tai yhtä asiantuntevia kuin heidän kouluttajansa. Mentorointi onkin tavallaan vertaisohjausta, jossa korostetaan henkilökohtaista vuorovaikutusta. Mentoroinnin tavoitteena on oman persoonallisen osaamisen kehittäminen. Mentori tarvitsee ohjaustaitoja, mutta ei ole yleensä koulutettu ohjauksen tai neuvonnan ammattilainen. Mentorisuhteen toimivuuteen vaikuttavat vuorovaikutuksen intensiivisyys ja kesto, luottamus, osapuolten yhteisten odotusten selkeys, riittävä ja oikeanlainen palaute sekä halukkuus ja kyky ottaa sitä vastaan. (Onnismaa 2007, 85–87.)

Tavoitteet luovat mentoroinnille perustan, ja ne määritellään etukäteen ennen mentoroinnin aloittamista. Aktori määrittelee mentoroinnin tavoitteet, mutta mentori voi kuitenkin tarjota aktorille erilaisia näkökulmia virikkeiksi tavoitteiden asettamiselle. Onnistunut mentorointi edellyttää yhteistä näkemystä tavoitteista. (Karjalainen 2010, 74–82.) Mentoroinnin perustana on mentorin ja aktorin välinen luottamuksellinen vuorovaikutussuhde. Mentoroinnin perusideana on hyödyntää toisen kokemuksia ja osaamista toisen parhaaksi. Ratkaisu- ja voimavarakeskeisessä mentoroinnissa aktorin omat tavoitteet ja tarpeet korostuvat. Mentorin rooli on tukea aktoria tämän kehityksessä. Tarkoituksena on auttaa aktoria oppimaan ja oivaltamaan asioita itse. Tällaista mentorointiotetta voidaan käyttää tilanteissa, joissa on kyse aktorin voimavaraistamisesta. Mentori sitoutuu auttamaan aktoria tämän kehityksessä. Aktori on puolestaan halukas kehittymään ja valmis luottamukselliseen vuorovaikutussuhteeseen. Mentoroinnin tavoitteena on oppiminen, ja sen pitäisi tukea ensi sijassa aktorin tarpeita ja kehittymistä. Sivutuotteena on myös mentorin oppiminen, jos hän on valmis refleктоimaan kokemuksiaan ja vastaanottamaan aktorin esiin tuomia uusia ideoita ja ajatuksia. (Kupias ym. 2007, 11–12.)

Mentoroinnin käsite hakee yhä muotoaan Suomessa. Sillä viitataan sisällöltään, toteutukseltaan ja tarkoitukseltaan moneen erilaiseen toimintaan. Erilaiset tahot saattavat kuvata sitä hyvin eri tavoin. (Eteläpelto ym. 2010, 165.) Mentorointi poikkeaa tarkoituksel-

taan muista kehittämis- ja ohjausmenetelmistä, vaikka niiden välillä onkin yhtäläisiä piirteitä. Esimerkiksi työnohjaus, työnopastus, työhön perehdyttäminen ja koulutus, työ-kummitoiminta, tutorointi sekä mestari/oppi-isämalli muistuttavat sitä läheisesti. (Lankinen ym. 2004, 116.) Toisaalta mentorointi on opettamista, neuvonantoa ja valmentamista, mutta toisaalta taas tukemista, johon ei sisälly valmiiden toimintamallien antamista (Pehkonen ym. 2010, 9–10).

Mentorointi on kehittynyt alkuperäisestä tiedon ja osaamisen siirtämismallista, tiedonsiirtomentoroinnista. On oivallettu, että oppijan oma toiminta on olennaista oppimisessa ja kehitymisessä. Tietoa ja osaamista ei voi pelkästään siirtää toiseen ihmiseen, vaan jokaisen on oppiakseen työstettävä asioita omassa mielessään. Mentoroinnista on tullut aktorilähtöisempää, jolloin aktorin aktiivisuutta korostetaan ja näkemyksiä huomioidaan enemmän. Tämänkaltaista mentorointia voidaan kutsua opastavaksi mentoroinniksi. Kehitys on jatkunut ja mentorointi on saanut vaikutteita ratkaisu- ja voimavarakeskeisyyden sekä coachingin piirteistä. Niihin pohjautuva valmentava ote on siirtynyt myös mentorointiin, joten voidaan puhua valmentavasta mentoroinnista. (Kupias & Salo 2014, 15–17.) Siinä korostuu mentorin erityisrooli, vahva kehitymispainotus, tavoitteellisuus ja dynaamisuus. Mentorilla on oltava kyky tarjota apua mentoroitavan yksilölliseen tarpeeseen. Mentorointisuhteiden on oltava tavoitteellisia ja tapaamisten aiheet on selvitettävä yhdessä tulosten saamiseksi. Valmentavaa mentorointia voidaan ajatella yhdessä oppimisen prosessiksi kahden tasavertaisen yksilön kesken, sillä siinä tapahtuu molempien osapuolten ammatillista kehitystä ja mielentaitojen kasvua. Työskentelymenetelmä valikoituu tilanteen mukaan. Mentorin ohjaamana syntyy yhteistä reflektiota, jonka avulla vahvistetaan toimintakykyä, osaamista ja psykologista ymmärrystä. (Ristikangas 2014, 24–28.)

Mentoroinnin perusidea hyödynnetään myös vertaismentoroinnissa, joka perustuu osapuolten tasavertaiseen, keskustelevaan dialogiin. (Kupias & Salo 2014, 18.) Vertaismentoroinnissa mentorina toimii samassa asemassa oleva tai yhtä kokenut henkilö. Kram (1985) jakaa vertaismentoroinnin kahteen eri tyyppiin: työuraan ja henkiseen kasvuun liittyvään mentorointiin. Mentoroitava hyötyy vertaismentoroinnista, jos se antaa hänelle työhön liittyvää informaatiota, ajatuksenvaihtoa urakehityksestä, henkisen kehityksen tukea sekä palautetta henkilökohtaisista asioista. Mentoroitava saa vertaismentoroinnista apua uusiin tilanteisiin sopeutumisessa ja niihin liittyvän stressin vähentämisessä. (Collin ym. 2007, 166.) Myös pätevydentunne, itsekunnioitus ja identiteetti vah-

vistuvat henkiseen kasvuun tähtäävässä mentoroinnissa (Pehkonen ym. 2010, 9). Mentorointia voidaan soveltaa monella eri tavalla, ja aktoreiden, mentoreiden ja organisaatioiden tarpeet määrittelevät käytettävän mentorointityylin. (Kupias & Salo 2014, 18.)

#### 4.2 Mentoroinnin tarkoitus

Luottamuksellisessa mentorointisuhteessa tieto ja ymmärrys lisääntyvät, kun molemmat osapuolet oppivat asioita toisiltaan. Myös yksilön reflektointitaidot, oppimistaidot, itsensä johtamisen kyky, itsetuntemus sekä omien voimavarojen löytäminen ja käyttöönotto kehittyvät toimivassa mentorointisuhteessa. (Kupias & Salo 2014, 259–260.)

Kupias ja Salo (2014, 259–260) tiivistävät mentoroinnin yksilötasolla seuraaviin teeseihin:

- ”Mentorointi ei jätä ketään ennalleen”. Mentorointi lisää mukana olevien ammatillista tietoa ja ymmärrystä, käsitys luottamuksellisen jakamisen merkityksestä muuttaa ja vaikuttaa tapaan toimia.
- ”Mentorointi antaa paljon kaikille osapuolille”. Mentoroinnissa oppiminen on kaksisuuntaista, sekä aktorit että mentorit oppivat. Muiden ohjaus ja opastus on tutkitusti paras tapa oppia.
- ”Mentorointi kehittää oppimistaitoja”. Omat reflektointi- ja dialogitaidot vahvistuvat luottamuksellisessa vuorovaikutussuhteessa.
- ”Mentorointi vahvistaa johtajuutta ja itsensä johtamista”. Mentoroinnin ydintä on etäisyyden ottaminen omiin tekemisiin ja omaan ajatteluun sekä sisäiseen puheeseen.
- ”Mentorointi vahvistaa omavoimaisuutta”. Mentoroinnin myötä oppii löytämään omia mahdollisuuksia ja voimavaroja.
- ”Mentorointi lisää itsetuntemusta”. Luottamuksellisessa ja avoimessa vuorovaikutussuhteessa toisen osapuolen kautta voi nähdä itsestään jotain sellaista, joka muuten jäisi piiloon.

Mentorointia voidaan toteuttaa pari- tai pienryhmämentorointina. Parimentoroinnin etuna on joustavuus ja mahdollisuus saavuttaa luottamuksellinen vuorovaikutussuhde nopeammin. Toisaalta suhteeseen voi sisältyä liian paljon odotuksia ja vaatimuksia, ja odotuksista olisikin hyvä puhua selkeästi jo mentoroinnin aloitusvaiheessa. (Kupias ym. 2014, 26–28.)

Nopeasti muuttuvassa maailmassa itsensä johtamisen taidot korostuvat. Jaksamiseen liittyvät ongelmat saattavat johtaa mielenterveysongelmiin ja sitä kautta työkyvyttömyyteen. Voidakseen hyvin ihmisen on tärkeää löytää elämälleen tarkoitus ja voida toteuttaa itseään. Itsensä johtamisen tärkein teema on omasta hyvinvoinnista huolehtimisen taito. Se vaatii hyvän fyysisen, psyykkisen, henkisen, sosiaalisen ja ammatillisen kyvyn kehittämistä. Sydänmaanlakka kiteyttää itsensä johtamisen "jatkuva oppimis- ja vaikuttamisprosessiksi, jossa yksilö tulee syvästi tietoiseksi kehostaan, mielestään, tunteistaan ja arvoistaan". Sen jälkeen hän pystyy paremmin ohjaamaan omaa toimintaansa. Omat tavoitteet ja unelmat muodostavat lähtökohdan itsensä johtamiselle. Kun suunta on selvillä, on helpompi päästä päämäärään. Ihmisen jatkuva kehittyminen ja kasvu vaativat hyvää itsetuntemusta, riittävää itseluottamusta ja taitoa reflektointiin. (Sydänmaanlakka 2011.)

#### 4.3 Mentoroinnin kautta tapahtuva oppiminen

Mentoroinnissa on nähtävissä konstruktivistisen oppimisteorian piirteitä. Käsite viittaa sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tapahtuvaan tiedon rakentamisen tapaan, jossa jokainen rakentaa omaa tietoaan ja osaamistaan aikaisempien kokemustensa sekä oppiensa perusteella. Sitä kautta ajatukset, käsitykset ja toimintatavat muotoutuvat ja kehittyvät. Tietoa ei siirretä, vaan uudet erilaiset käsitykset muotoutuvat uuden informaation perusteella. (Heikkinen ym. 2012, 64–67.) Oppija omaksuu uutta tietoa oman ajattelunsa ja maailmankuvansa pohjalta oman kokeilun, ymmärtämisen ja ongelmanratkaisun kautta. Jokaisella oppijalla on omat persoonalliset oppimis- ja ongelmanratkaisustrategiansa, joiden avulla muodostaa uutta tietoa. (Rauste-Von Wright ym. 2003, 164.)

Tutkimusten mukaan mentoroinnilla on vaikutusta ammatilliseen kasvuun, oppimiseen sekä työllistymiseen. Sillä voidaan ajatella olevan vaikutusta myös syrjäytymisen ehkäisyyn sekä osallisuuden kokemuksiin. (Kainu 2016, 6, 73.) Maahanmuuttajien työllistymiseen tähtäävässä mentoroinnissa on havaittu, että mentorointi parantaa etenkin miespuolisten maahanmuuttajien kiinnittymistä työmarkkinoille (Delander ym. 2017). Suomen mentoreiden huhti-kesäkuussa 2018 toteuttamassa kyselyssä nuorilta saatujen vastausten perusteella voidaan sanoa, että 80 prosenttia nuorista haluaa suunnitella uraansa kokeneemman kanssa. Suomen mentorien puheenjohtajan mukaan kyselyn perusteella on pääteltävissä, että lähes kaikki Suomen nuoret hyötyisivät työelämäänsä kan-

nustavasta mentorista. Lähes 70 prosenttia nuorista kertoi kyselyssä kaipaavansa mentorin apua erityisesti omien vahvuuksien ja osaamisen tunnistamisessa. Mentorointiohjelman lopussa 82 prosenttia nuorista kertoi mentoroinnin auttaneen tässä. Lisäksi he kokivat itseluottamuksensa kasvaneen sekä urasuunnitelmiansa kirkastuneen mentoroinnin avulla. Työuran valitsemisessa tärkeimpänä tekijänä ovat omat vahvuudet, jotka pitäisi tunnistaa mahdollisimman varhain. Mentorilla on mahdollisuus auttaa nuorta tässä itsetuntemuksen kehittämisprosessissa, jotta nuori löytää itselleen mieluisan työpaikan ja oikean, itselleen sopivan työuran. (Honkanen 2018.)

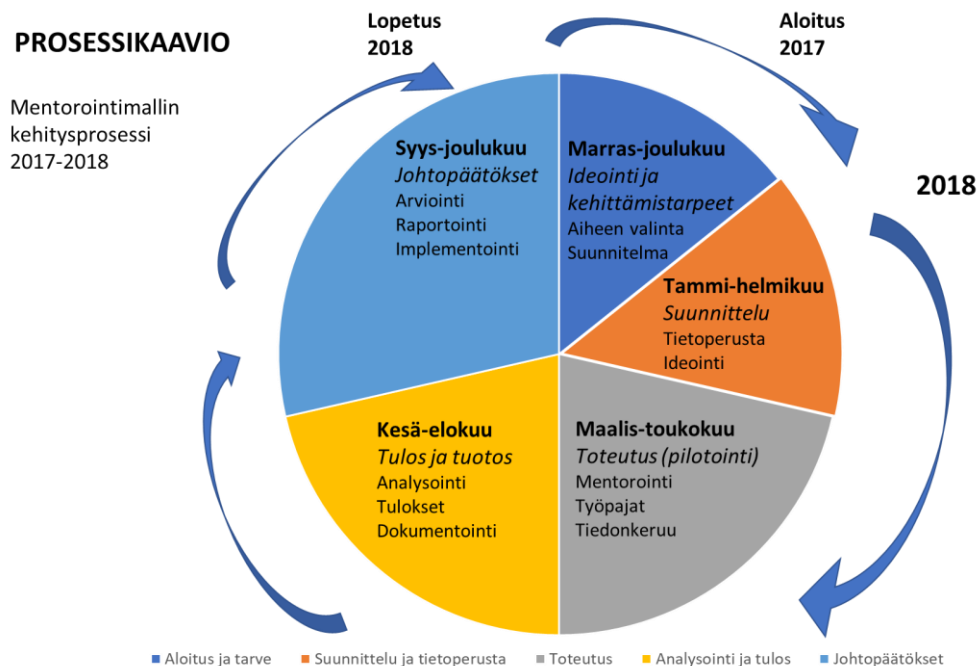
Nuorten kanssa on toteutettu mentoroinnin kaltaista tukihenkilötoimintaa lastensuojelun jälkihuollon Veturointi-hankkeessa, jossa sijais- ja jälkihuollon asiakasprosessin läpikäyneet nuoret toimivat tukihenkilöinä eli ”vitureina” muille jälkihuollon nuorille jälkihuollon siirtymävaiheissa. Veturoinnin avulla tuetaan nuorten itsenäistymistä ja vahvistetaan osallisuuden kokemusta oman elämänsä toimijoina sekä yhteiskunnan jäseninä. Lakisääteisten palvelujen rinnalla toteutuva vapaaehtoistoiminta mahdollistaa nuorten välisen tukisuhteen, jossa jaetaan kokemuksia vertaistukea ja mentorointia yhdistäen. (Hipp & Pukkio 2016, 131.) Veturointia toteutetaan yksilö- ja ryhmätapaamisten avulla. Yksilötapaamisten tukitoiminta lähtee nuoren tarpeista ja kiinnostuksista. Veturi tekee asioita yhdessä nuoren kanssa ja antaa samalla käytännön neuvoja ja tukea arjen asioissa. Asiat voivat liittyä rahankäyttöön, tukien hakemiseen tai asumiseen. Veturi voi lähteä nuoren kanssa harrastuksiin tai mukaan tueksi virallisiin tapaamisiin. Veturi on tärkeä tuki nuorelle hänen tulevaisuuden suunnitelmiansa sekä haaveidensa pohtimisessa. Ryhmätoiminnan suunnittelusta ja toteutuksesta vastaavat tukihenkilöt eli veturit, ja ryhmät toimivat matalan kynnyksen periaatteella. Niissä harrastetaan yhdessä tai keskustellaan nuorille tärkeistä asioista. (Hipp & Pukkio 2016, 135.)

Selvityksissä jälkihuollonnuoret ovat toivoneet saavansa itsenäistymiseen psykososiaalista tukea, kannustusta kohti unelmia, tukea omien tulevaisuuden suunnitelmien pohdintaan, tukea oman identiteetin ja vahvuuksien löytämiseen, aitoa ja arvostavaa kohtaamista, osallisuuden ja omien vaikuttamismahdollisuuksien vahvistamista, oman toimijuuden vahvistamista, tukea käytännön asioihin, mentoria tai vertaista tukihenkilöä, pitkäaikaista ja pysyvää tukisuhdetta sekä mahdollisuutta jakaa kokemuksia toisten kanssa. (Hipp & Pukkio 2016, 110–115.)

## 5 KEHITTÄMISPROSESSIN TOTEUTUS

### 5.1 Kehittämisprosessin kulku

Kehittämistoiminta voidaan nähdä lineaarisesti etenevänä kokonaisuutena, jossa tehtävät suoritetaan rationaalisesti loogisessa järjestyksessä. Kehittämisen lähtökohdat ovat selvät ja tarkkaan rajatut. Kehittämistoiminnan vaiheet ovat 1. nykykäytännön kehittämistarpeiden tunnistaminen, 2. ideointivaihe, 3. suunnitteluvaihe, 4. toteutusvaihe, 5. tulos ja tuotos, 6. johtopäätös sekä 7. päätösvaihe eli tulosten implementointi ja levittäminen. (Eloranta ym. 2017, 52.)



Kaavio 1. Prosessikaavio1.

Kehittämisprosessi lähti käyntiin opinnäytetyön aiheen valinnan jälkeen ideointivaiheella ja suunnitelman kirjoittamisella marraskuussa 2017. Suunnitteluvaiheessa kirjoitetaan projektisuunnitelma, joka sisältää aikataulun, budjetin, projektiorganisaation, työsuunnitelman sekä viestintä- ja dokumentointisuunnitelman. Suunnitelma sisältää myös vastualueiden määrittelyn. (Toikko & Rantanen, 2009, 64–65.) Alkuvuodesta 2018 keräsin tietoa työni tietoperustaan ja suunnittelin pilottivaiheen toteutusta. Toteutusvaiheessa

maalis- toukokuussa toteutettiin mentorointimallin pilotointi, ja kirjoitin sekä analysoin sen avulla saatuja tuloksia kesän ajan. Syksyllä 2018 tein arviointia ja johtopäätöksiä toteutuneesta kehittämistyöstä ja esittelin kehittämäni mentorointimallin toimeksiantajalle.

### **Kehittämistyön aloitus- ja Ideointivaihe**

Sovimme lähtökohdat ja raamit työn tekemiselle toimeksiantajan kanssa aloituspalaverissa marraskuussa 2017. Mentorointimallin kehittämistyö tapahtuu laajan 6Aika: Duuni-Polku -hankkeen puitteissa ja toteutetaan Turun seudun alueellisen työllisyyskokeiluun liittyen Turun kaupungin ja Turun AMK:n yhteistyönä. Turussa oli hankkeen tiimoilta meillä monta kehittämisprojektia työllisyyspalvelujen apumenetelmien kehittämiseen, joista mentorointimalli nuorille oli yksi valmiiksi rajattu aihe. Minun tuli tehdä siihen liittyvä kehitystyö. Aluksi minun piti perehtyä hankesuunnitelmaan, jotta olin tietoinen hankkeeseen liittyvistä asioista. Yhteistyökumppanina toimi Turun Kaupungin työllisyyspalvelukeskuksen Työpiste, joka vastasi nuorten asiakkaiden rekrytoinnista mentoroinnin pilottiin. Aluksi oli tavoitteena saada rekrytoitua työttömiä nuoria asiakkaita kahdeksasta kymmeneen. Toiminnan ajatuksena oli toteuttaa kehittämistilaisuuksia ryhmämuotoisen työpajatoiminnan avulla kevään aikana. Sosionomiopiskelijat toimivat mentoreina nuorille sosionomien ammattiopintoihin sidotun jakson ajan. Mentoroinnin työnohjauksellisenä tukena opiskelijoille oli järjestetty väliohjaustapaamisia.

Alustavana suunnitelmana oli kehittää yksilömentoroinnin malli. Esille tuli tahoja, joiden hankesuunnitelmasta voisi ottaa mallia kehitystyölle. Palaverin jälkeen opinnäytetyösuunnitelman kirjoittaminen ja perehtyminen tietoperustan kirjallisuuteen jatkui. Allekirjoitin työn toimeksiantosopimuksen.

### **Suunnitteluvaihe**

Suunnitteluvaiheessa alkuvuonna 2018 perehdyin tarkemmin aiheeseen liittyvään tietoperustaan ja suunnittelin kevään pilottijakson toteutusta.

Keskustelimme prosessin hallinnasta ja siihen liittyvän vuosikellon tekemisestä palaverissa ohjaavan opettajan kanssa, jotta pystyin hahmottamaan selkeämmin koko proses-



sin. Päädyimme sen laatimiseen Excel-taulukkona. Suunnitelmien mukaan mentorointitoiminta tulisi jatkumaan syksyllä 2018, jolloin kevään aktoreista koulutettaisiin mentoreita valmennuksen avulla.

### **Rekrytointimainoksen suunnittelu**

Ohjaavan opettajan ja hankekoordinaattorin palaverissa pohdittiin tammikuussa 2018 nuorten aktoreiden rekrytointia, joka oli päätetty aloittaa tammikuun lopulla Työpisteen nuorten tiimistä. Aktoreiden hankinnan tueksi opinnäytetyöntekijän tuli laatia ”hakumainos” välitettäväksi asiakkaille. Mainoksessa oli tärkeää huomioida motivointi – mainoksen tarkoitus oli kertoa nuorelle työttömälle asiakkaalle lyhyesti, miksi kannattaa lähteä mukaan mentorointiin. Mainos tuli toimittaa hankekoordinaattorille ja siitä tuli selvittää seuraavat seikat:

- Nuori hyötyy yksilöohjausprosessista (haluaa työskennellä tulevaisuussuuntautuneesti ja kaipaa tukea omaan työllistymiseensä liittyvien esteiden käsittelyyn)
- Vertaisuuden näkökulma
- Nuori pystyy sitoutumaan mentorointiin
- Porkkanana bussikortti
- Ryhmätapaamisissa tarjolla kahvia ja pullaa

Tein mainoksen motivoinnin näkökulmasta käyttämällä kuvia, joiden tarkoituksena oli herättää mielikuva unelmista, jotka työllistymisen kautta ovat mahdollisia toteuttaa. Valitsin mainokseen sopivan määrän tekstiä, jotta kaikki jaksaisivat keskittyä sen lukemiseen. Mielestäni mainos oli hyvä ja nuoria houkutteleva. (Liite 6.) Mainoksen jälkeen alkoi itse kevään toteutusvaiheen suunnittelu. Suunnittelin kevään aikana toteutuneita tiedonkeruun työpajoja toteutettaviksi kolmella tapaamisella, joita olivat aloitus-, väliarvio-, ja loppupalautetapaaminen. Mentoreille pidettiin myös oma perehdytystilaisuus.

Taulukko 1. Kehittämispöcessin kulku.

<b>Kehittämispöcessin kulku</b>		
<b>2017 MARRASKUU ALOITUS/IDEOINTIVAIHE</b>		
23.11.2017	Aloituspalaveri	ohjaava opettaja, etäyhteydessä toimeksiantaja sekä opinnäytetyöntekijät.
6.12.2017	Suunnitelman palautus, Toimeksiantosopimuksen allekirjoitus	
<b>2018 TAMMIKUU SUUNNITTELUVAIHE</b>		
19.1.2018	Ohjauspalaveri Skypen kautta	Ohjaava opettaja, opinnäytetyöntekijät
22.1.2018	Palaveri	Ohjaava opettaja ja hankekoordinaattori
	Rekrymainoksen suunnittelu, Tietoperustankirjoitus, Pilotin suunnittelua	
8.2.2018	Haastattelu Veturointihanke, Turku	Veturointi-hanke projektisuunnittelija ja opinnäytetyöntekijät
21.2.2018	Tietoperusta valmis	
<b>2018 MAALISKUU TOTEUTUSVAIHE</b>		
26.3.2018	Mentorien perehdytys Työpistellä	Sosionomiopiskelijat, opinnäytetyöntekijät, hankekoordinaattori
6.4.2018	Ensimmäinen työpaja nuorille Työpisteellä	Aktorit, mentorit, opinnäytetyöntekijät
4.5.2018	Välipalautustyöpaja ICT-city	Aktorit, mentorit, opinnäytetyöntekijät
14.5.2018	Palaveri	Ohjaava opettaja, opinnäytetyöntekijät
31.5.2018	Loppupalautustyöpaja ICT-City	Aktorit, mentorit, opinnäytetyöntekijät
<b>2018 KESÄKUU ANALYSOINTI JA TULOKSET</b>		
Kesä-elokuu 2018	Tulosten analysointia, tulosten kirjoittamista	
29.8.2018	Tulokset valmiit	
<b>2018 SYYSKUU ARVIOINTI JA PÄÄTÖSVAIHE</b>		
Syys-marraskuu 2018	Tulosten arviointi ja raportointi sekä kehitysehdotukset. Tulosten esittely.	
18.9.2018	Loppuarviointipalaveri Työpisteellä	Opinnäytetyöntekijä, hankekoordinaattori, ohjaava opettaja
12.11.2018	<b>Kehittämistyö valmis</b>	Raportin palautus ja työn esittely

## 5.2 Kehittämismenetelmät ja aineiston hankinta

Kehittämisprosessin eri vaiheissa osa menetelmistä ja välineistä on todettu toimiviksi, kun taas joitakin voidaan käyttää useammassa eri vaiheissa. Tavoitteena menetelmille on toimijoiden osallistaminen sekä tiedon tuottaminen. Tukena voi olla myös tutkimustietoa. Lisäksi osallistujat pitää sitouttaa toimintaan ajatuksen tasolla. (Eloranta ym. 2017, 56.) Tässä kehittämistyössä käytin menetelmänä työpajatyöskentelyä (workshop), learning cafe -menetelmää, kuvallisia tekniikoita sekä lomakekyselyjä. Olen käyttänyt haastattelua tiedonhankinnan menetelmänä.

### **Työpajat**

Prosessin toteutusvaiheessa tietoa voidaan kerätä työpajoissa (workshop). Se on tapahtuma, jossa osallistujat toimivat yhdessä erilaisin vuorovaikutusta lisäävin menetelmin ja välinein. Toiminta painottuu mielipiteiden, ajatusten ja ideoiden vaihtoon keskustellen. (Eloranta ym. 2017, 63.)

Kevään pilotin aikana nuorten aktoreiden kanssa toteutettiin kolme työpajaa, joihin olin valinnut tiedonkeruun avuksi erilaisia työvälineitä. Lisäksi mentoreille pidettiin oma perehdytystilaisuus. Työpajojen sisällöistä kerron tarkemmin liitteissä.

### **Learning cafe kehittämisen menetelmänä**

Ideointia voidaan toteuttaa menetelmillä, jotka osoittavat keinot haluttuun lopputulokseen pääsemiseksi. Siksi kehittämistoiminnalle laaditaan oma etenemissuunnitelma ja asetetaan tavoitteet, joihin pyritään. Työssä osallistetaan eri henkilöitä mahdollisimman laajasti, jotta saadaan monia näkökulmia. Osallistaminen myös motivoi ihmisiä, kun heidän mielipiteillään on arvoa. Learning cafe -menetelmä toimii ideointivaiheessa hyvänä välineenä. Siihen tarvitaan kysymysten määrä paperiarkkeja, joihin vastaukset annetaan. Osallistujat jaetaan ryhmiin, jotka vastaavat kysymyksiin annetun ajan kuluessa käymänsä keskustelun perusteella. Sen jälkeen ryhmät vaihtavat paikkaa. (Eloranta ym. 2017, 58.)

Learning cafe -menetelmä soveltuu hyvin käytettäväksi aloitusvaiheen ideoinnissa. Halusin kerätä tietoa learning cafe -menetelmän avulla eri työvälineistä, jotka soveltuisivat

mentoroitavien nuorten kanssa työskentelyyn. Osallistin tähän ideointityöpajaan sosionomiopiskelijoita etsimään tietoa mentoroinnin teemoihin sopivista työvälineistä tiedonhaun avulla. Osallistujat saivat keksiä työvälineitä eri osa-alueisiin, joissa arvelin nuorten kaipaavan apua. Työpajassa oli neljä eri teemaa, joihin opiskelijat etsivät soveltuvia työvälineitä internethaun avulla. Aikaa yhden teeman pohtimiseen annettiin 15 minuuttia. Saaduista tuloksista koostin Työvälinepankki-tiedoston mentorointipilotin yhteydenpitoa varten perustettuun Facebook-ryhmään. Mentorit saivat valita aktorinsa kanssa pankista haluamansa työvälineen tämän henkilökohtaisiin tarpeisiin.

### **Kuvalliset tekniikat**

Kuvallisia tekniikoita käytetään ilmiöiden ja asioiden jäsentämiseen. Kuvat ovat todellisuutta, jolloin niitä voidaan käyttää apuna ja avata yhteisten keskustelujen avulla. Kuva toimii keskusteluobjektina eli tavallaan peilinä. (Rantanen & Toikko 2009, 110–111.)

Käytin työpajoissa palautteen keräämisen apuna kuvallisia työmenetelmiä, kuten aarrekarttatyöskentelyä sekä kuvakortteja. (Liite 4.) Olimme pohtineet ohjaajani kanssa sopivia menetelmiä, joiden avulla aralta nuorelta olisi helpointa saada palautetta. Kuvat toimivat hyvin keskustelun avaajina. Nuoria rohkaisi osallistumaan työpajoihin, kun oma mentori oli myös tilaisuudessa paikalla. Pyrinkin pitämään tilaisuudet mahdollisimman rentoina, jotta nuorista tuntuisi turvalliselta osallistua. Aluksi heistä osa oli hiljaisia ja varautuneita, mutta loppupalautetilaisuudessa jo saatiin hienoa palautetta kuvakorttien avulla.

### **Kysely ja haastattelu tiedonkeruun menetelminä**

Kehittämistyössä voidaan käyttää tarpeiden tunnistamisessa ja tulosten arvioinnissa tutkimusmenetelmiä, kuten kyselyä ja haastattelua (Eloranta ym. 2017, 55). Aineiston keräämisessä voidaan käyttää kyselyä. Kontrolloitu eli informoitu kysely tehdään siten, että tutkija jakaa itse lomakkeet kohderyhmälle ja samalla kertoo tarkemmin kyselyn tarkoituksesta. Kyselylomakkeen tekemiseen tulee käyttää aikaa ja huomiota, miten kysymykset laaditaan. Se voi tehostaa onnistumista. (Hirsjärvi ym. 2009, 196–198.)

Laadin kyselylomakkeet mentoreille (liite 7) ja aktoreille (liite 8). Kyselyt toteutettiin työpajojen yhteydessä. Aloitustyöpajassa keräsin tietoa pilotissa mentoreina toimivilta sosionomiopiskelijoilta. Kyselyn kysymykset liittyivät mentoroinnin aloitusvaiheeseen ja mielipiteisiin mentorin osaamisesta. Välikysely tehtiin aktoreille keskimmaisessa työpajassa, jonka yhteydessä halusin selvittää kyselyn avulla aktoreiden mielipiteitä mentoroinnin onnistumisesta. Olin pohtinut keinoja, joilla onnistuisin saamaan aineistoon tietoa nuorilta, jotka asiakasryhmänä voivat olla haasteellisia avoimen dialogisen palautteen saamisen suhteen. Päädyin pohdinnan jälkeen käyttämään apuna valmiiksi strukturoituja kyselylomakkeita. Nuoret täyttivät lomakkeet ja palauttivat ne joko suoraan minulle työpajassa tai sähköpostilla mentorinsa kautta. Tein palautteista sisällön analyysin käyttämällä luokittelussa värikoodeja ja ryhmittelyä teemojen mukaan. (Liite 5.) Loppukysely tehtiin molemmille, sekä mentoreille että aktoreille.

Haastattelu on yleisimpiä käytettyjä tiedonkeruunmuotoja ja sopii moniin erilaisiin tutkimustarkoituksiin. Haastattelu antaa menetelmänä joustavuutta tiedon hankintaan, koska silloin ollaan suorassa vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa. Näin kysymyksiä voidaan suunnata erityiseen suuntaan, josta halutaan tietoa. (Hirsjärvi ym. 2000, 34–35.) Olen opintojeni aikana tehnyt haastatteluja, joten olen kouluttautunut menetelmän käyttöön. Olen kevään aikana kerännyt tietoa mentoroinnin kehittämiseen nuorten kanssa työskenteleviltä alan toimijoilta haastatteleamalla heitä. Olen kysellyt nuorten motivointiin liittyviä asioita. Haastateltavat valitsin sillä perusteella, että Veturointi-hankkeen nuoret ovat jälkihuoltonuoria, joiden tilanne saattaa olla melko samankaltainen verrattuna oman oppinäytetyöni kohderyhmän nuoriin. Sain haastattelusta hyviä ideoita työhöni. Turun kaupungin nuorten työpaja Fendarin uraohjaajalta halusin haastattelun siksi, että voin samalla mainostaa pilottia henkilökohtaisesti. Samalla halusin kysellä motivointivinkkejä nuorten parissa työskentelevältä ammattilaiselta.

Tuomi ja Sarajärvi (2002) erittelevät sisällönanalyysin olevan laadullisen tutkimusmenetelmän metodi, jonka avulla etsitään merkityssuhteita ja -kokonaisuuksia. Näitä koskeva tieto esitetään sanallisina kokonaisuuksina. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tavoitteena on löytää tutkimusaineistosta jokin tyypikertomus tai toiminnan logiikka. Tutkimusaineisto pelkistetään ennalta määrätyllä tavalla ja pilkotaan osiin tai tiivistetään. Sen jälkeen se ryhmitellään uudelleen johdonmukaiseksi kokonaisuudeksi. Ryhmittely tehdään sen mukaan, mitä ollaan etsimässä. Analyysiyksikkö voi olla sana, lause tai ajatuskokonaisuus. Jokainen ryhmä nimetään sitä kuvaavalla yläkäsitteellä ja tuloksena

muodostuu käsitteitä tai luokitteluja, joiden avulla yritetään ymmärtää merkityskokonaisuutta (Vilka 2015, 164.)

Analysoin kyselylomakkeiden vastaukset tekemällä sisällönanalyysia. Koodasin vastauslomakkeista saadut vastaukset eri väreillä mentoriparien mukaan, ryhmittelin vastaukset niiden sisällön mukaan järjestykseen ja tein tiivistelmiä. Näin sain palautelomakkeista olennaiset vastaukset. (Liite 5.)

### 5.3 Mentorointimallin pilotointivaiheen toteutus

Kehittämistoiminta on sosiaalinen prosessi, joka edellyttää ihmisten aktiivista osallistumista ja vuorovaikutusta. Osallistava kehittämistoiminta mahdollistaa asiakkaiden tarpeiden mahdollisimman hyvän huomioimisen, kun palvelun käyttäjät osallistuvat kehittämiseen. Tällaista käyttäjäkeskeistä toimintatapaa kutsutaan ihmiskeskeiseksi suunnitteluksi. Siinä korostuu suunnitteluprosessin kohdentuminen asiakkaiden tarpeisiin heidän omissa konteksteissaan, jolloin varmistetaan palvelun soveltuvuus aidossa arjen toimintaympäristössä. (Rantanen & Toikko 2009, 89–95.) Kokeileva toiminta voi olla pilotoivaa, jolloin toimintaa kokeillaan ensin rajatussa ympäristössä. Tutkija huolehtii, että kehittämisprosessista muodostuu aineisto, jota voidaan analysoida ja jolla voidaan ohjata kehittämisprosessia. (Rantanen & Toikko 2009, 101.)

Mentorointipilotin toteutus tapahtui maaliskuu-toukokuun aikana keväällä 2018. Pilotointijakso toteutui neljällä mentori-aktori-parilla. Nuorten motivointi lähtemään mukaan mentorointipilottiin osoittautui haasteelliseksi, alun perin nuoria oli tarkoitus saada mukaan 12.

Mentorien perehdytyskoulutus pidettiin Turun kaupungin työllisyyspalvelukeskuksen Työpisteellä maaliskuun 2018 lopulla. Koulutus lähti liikkeelle hankeperehdytyksellä, jossa hankekoordinaattori esitteli hankkeen ja Työpisteen toimintaa. Mentorit perehdytettiin mentoroinnin keskeisiin periaatteisiin. Olin ideoinut perehdytystilaisuuteen työvälinepankkityöpajan, jossa haettiin tietoa mentoroinnin eri teemoihin sopivista työmenetelmistä learning cafe -menetelmän avulla. (Liite 1.) Olin valinnut teemat nuoren aikuisen tarpeiden mukaan lähdemateriaaleihin perehtymisen jälkeen. (Saarikko 2017.) Mentoreina toimineet sosionomiopiskelijat saivat keksiä työvälineitä eri osa-alueisiin, joissa arvelimme nuorten kaipaavan apua. Tulokset kerättiin yhteen ja lisättiin ”työvälinepankiksi”

perustettuun Facebook-ryhmään. Mentorit saivat aktorinsa kanssa valita pankista haluamansa työvälineen tämän henkilökohtaisiin tarpeisiin. Facebookin ryhmälle annettiin nimeksi Duunimentorit. Sen avulla oli tarkoitus hoitaa yhteydenpitoa projektista ja siihen liittyvistä asioista.

Aluksi mentorointitoiminnan lähdettyä liikkeelle vastaan tuli ongelma liittyen tilavarauksiin. Mentorit kyselivät paikkaa, jonne ensimmäisen tapaamisen aktorin kanssa voisi sopia. Asiasta käytiin keskustelua Facebook-ryhmässä. Tilan tuli olla sellainen, jossa nuoren oli turvallista puhua. Päädyin ottamaan yhteyttä hankekoordinaattoriin, joka hoiti asian ja järjesti Työpisteelle mentorointitapaamisiin soveltuvan huonetilan. Varauskalenteri tehtiin sähköisesti ja lisättiin Facebookin Duunimentorit-ryhmään.

Työpajoja pidettiin kevään aikana kolme (kuvaukset liitteissä), ja niissä kerättiin palautetta mentoroinnista lomakekyselyjen sekä erilaisten kuvallisten menetelmien avulla.

Ensimmäinen työpaja pidettiin nuorille aktoreille Työpisteen tiloissa huhtikuun alussa. (Liite 2.) Paikalla oli 3 mentorointiparia. Työpajan tarkoituksena oli kerätä palautetta aktoreilta visuaalisen unelmakartan avulla, sillä halusin selvittää nuorten aktoreiden toiveita mentoroinnin ja tulevaisuuden suhteen. (Liite 4.) Mentoreilta kerättiin palautetta oman kyselyn muodossa. Olin laatinut kyselylomakkeen mentoroinnin teemoihin liittyen lähdemateriaalien pohjalta. Lopuksi kysyin palautetta aktoreilta janan avulla, johon myös mentorit pyydettiin mukaan. Kaikki sijoittuivat positiiviseen päähän janaa, joten he vaikuttivat olevan tyytyväisiä mentoroinnin suhteen. Nuoret osallistuivat hyvin tekemiseen, ja visuaalisen työskentelyn avulla myös mentoreille paljastui uusia asioita aktoreista. Visuaalinen työ koettiin onnistuneeksi.

Tein mentorien palautteille sisällönanalyysin, jonka pohjalta laadin aktoreille välikyselyn. Ryhmittelin mentorien vastaukset eri väreillä. (Liite 5.) Nostin vastauksista esiin eri teemat ja järjestelin vastaukset aihealueittain teemojen alle. Sisällönanalyysin avulla sain hyvää tietoa liittyen mentorointipilotin toteutukseen.

Välipalautetilaisuus pidettiin toukokuun alussa. Toimintakerran tavoitteena oli kerätä palautetta aktoreilta, ja menetelmäksi oli valittu strukturoitu lomakekysely. Tämän lisäksi halusin antaa osallistujille työvälineeksi työnhakuun oman rekryvideon. Paikalle pääsi yksi aktori ja kaksi mentoria. Ajankohta oli haasteellinen työkokeilussa oleville nuorille, joten loput nuoret saivat kyselyn sähköpostitse omien mentoreidensa kautta. Olin pyytänyt paikalle taideakatemiaalta journalistiopiskelijan kuvaamaan ja tekemään videoita.

Aluksi mietittiin omia vahvuuksia ja osaamisia swot-analyysin avulla. Tavoitteena oli löytää nuoren aikaisempia onnistumisia elämässä ja kirjata ne paperille, minkä perusteella alettiin työstää rekryvideota. Ideana oli oman osaamisen esiintuominen yhden minuutin videon avulla. Sen kautta tulisi myydä oma persoona ja osaaminen työnantajalle. Tehävä koettiin yllättävän haasteelliseksi toteuttaa, koska oli ehkä hankalaa mainostaa ja kehua itseä. Kaikki kävivät vuorollaan tekemässä oman videon. Lopuksi keräsin palautetta ja keskustelimme, miltä kuvaaminen oli tuntunut. Kaikki kuitenkin olivat pitäneet videoteosta ja sanojen kirjoittaminen taululle oli auttanut asiaa.

Pidimme palaverin ohjaavan opettajan kanssa liittyen mentorointipilotin loppupalautetyöpajaan. Kävimme läpi mentorien ja aktoreiden loppuarviointikyselylomakkeita ja kerroin työpajaan suunnittelemani ohjelmasta. Pohdimme myös tähän mennessä toteutuneen mentoroinnin onnistumista ja työssä esille tulleita, arvioitavia asioita. Mentorointisuhteen tarpeen jatkuvuus ja sen riittävyys herätti keskustelua, kuten myös työttömien nuorten motivointi mukaan mentorointiin.

Pilotin loppupalautetilaisuus pidettiin toukokuun lopussa. (Liite 3.) Paikalla oli kaksi mentorointiparia. Aloitimme työskentelyn keräämällä palautteita lomakekyselyjen avulla, ja toteutin työpajassa tiedonkeruuta erilaisten kuvallisten menetelmien avulla. (Liite 4.) Työpajasta jäi kaikille hyvä tunnelma. Olimme saaneet houkutelua pilottiin suunniteltua vähemmän nuoria mukaan, mutta ne jotka olivat mukaan lähteneet, olivat saaneet positii-visen ja hyödyllisen kokemuksen.

Työpisteellä pidettiin toukokuussa mentorointia koskeva työpaja työllisyyspalveluiden työntekijöiden kesken. Työpajassa pohdittiin nuorten asiakkaiden hankintaa ja vastaus-ten perusteella tuli esiin samoja asioita, joita olin itse pohtinut. Työpisteellä pidettävissä nuorten infoissa tulisi olla mentorit mukana kertomassa toiminnasta nuorille ja rekrytointi olisi aloitettava hyvissä ajoin ennen projektin alkua. Avuksi tulee laatia ”nuorisoystävälli-nen” esite, joka innostaa nuoria mukaan toimintaan ja Ohjaamon on hyvä olla mukana markkinoinnissa. Kokeilun jälkeen yhteistyö tulisi jatkumaan TE-toimiston kanssa. Men-toroinnista tulisi alkaa informoida jo peruskoulujen päättävälle luokille nivelvaiheet huo-mioiden.

Kevään mentorointipilotin toteutuksen päätyttyä analysoin kyselytuloksia (liitteet 9. & 11.) ja jatkoin kehittämisraportin kirjoitusprosessia kesän ja syksyn 2018 aikana. Elokuun lo-



pulla pilotointivaiheen tulokset oli analysoitu ja dokumentoitu, ja mentorointimallin kuvaus oli valmis. Esitin valmiin, asiakaslähtöisen yksilömentoroinnin mallin toimeksiantajalle Työpisteen loppupalaverissa syyskuussa.

## 6 MENTOROINTIMALLIN KUVAUS

### Mentoroinnin rekryointivaihe

Mentorointiprosessissa aloitus on hyvin tärkeä vaihe. Työttömät nuoret saattavat olla heikosti motivoituva asiakasryhmä, joten tähän on syytä kiinnittää huomiota. Pilotissa mukana olleet nuoret ajattelivat rekryointivaiheen menettelystä kyselylomakkeen avulla saamiensa vastausten mukaan, että mentoroinnin voisi ottaa puheeksi Työpisteen luennoilla ja kertoa siitä sähköpostilla tai mainosjulisteella. Mainoksen tulee selkeyttää mentoroinnin ideaa, jotta nuori motivoituu lähtemään mukaan. Nuoren mielestä *”on hyvä antaa kuva, että mentorointi on vapaampaa ja rennompaa kuin esim. TE-toimistossa asiointi”*. (A2)

Nuorten osallistumista edesauttaneita asioita olivat uusien kokemusten etsiminen, syy nousta aamulla sängystä, toive tukihenkilöstä, jonka kanssa omaa tilannetta voi käydä läpi yhdessä sekä kannusteet, kuten bussikortti ja elokuvalippu. Merkitystä oli myös sillä, että työntekijä kertoi nuorelle mahdollisuudesta osallistua, jolloin nuori motivoitui lähtemään mukaan. Mentorointi vaatii laajaa yhteistyötä koko alueen toimijoiden kesken, jotta nuoria voidaan ohjata prosessiin. Tiedottaminen ja viestintä ovat tärkeässä asemassa, että tietoisuus mentorointimallin olemassaolosta leviäisi Turun alueella kaikille nuorten parissa toimiville tahoille.

Merkityksellistä prosessiin lähtemiselle on motivointi. Olisi hyvä, jos motivoivaa keskustelua käytettäisiin menetelmänä aloitusvaiheessa. Mentorina toimivan opiskelijan tai nuoren tulisi itse olla paikalla rekrytoimassa uusia aktoreita nuorten parista. Nuoren oma työntekijä voi suositella nuorelle toimintaa, jos heille on syntynyt riittävän luottamuksellinen suhde ja työntekijä saa innostettua nuorta osallistumaan. Oikeanlainen mainostaminen tuli esiin nuorilta saaduissa palautteissa sekä Työpisteen työpajassa.

### Mentorin osaaminen

Mentoreina voisivat toimia sosionomiopiskelijat, jolloin hyödynnettäisiin heidän osaamistaan ja vastaavasti he saisivat mentoroinnista asiakastyön kokemusta. Kyselylomakkeiden avulla saatujen palautteiden mukaan sosionomiopiskelijat pitivät mentoroinnin avaintaitoina mentorin kuuntelutaitoja ja yhteistyökykyä. Läsnäololla oli suuri merkitys, ja

mentorin tulisi osata kohdata toinen ihminen tasavertaisesti, mutta omaa kokemusta jakavana ja tukea antavana henkilönä aktorin arjessa tämän tarpeiden mukaan. Mentorin tulisi kyetä löytämään aktorin kannalta oikeat tavoitteet ja keksimään keinot niiden selkiyttämiseen. Mentorin tulisi osata kannustaa ja motivoida aktoria pääsemään tavoitteisiinsa. Mentorin tulisi osata ohjata aktoria oikeanlaisen tuen piiriin, kun havaitsee sellaisia asioita, joissa ei itse häntä pysty tukemaan. Tärkeäksi koettiin sama aaltopituus mentorin ja aktorin välillä. Alkuvaiheen tutustuminen koetaan tärkeäksi, jotta suhteesta muodostuu luottamuksellinen ja toimiva. Alun tutustumiseen on hyvä varata riittävästi aikaa. Toisaalta ehkä myös mentorointisuhteen parin valinnalla on merkitystä. Osapuolien temperamentit erot voivat hankaloittaa suhteen toimivuutta.

*"Mentorin osaaminen on henkilökohtaisen ja ammattilaisuuden rajalla toimimisessa, että mentorointisuhteessa keskitytään aktorin elämään ja tavoitteisiin, ei mentorin henkilökohtaisiin asioihin". (M1)*

Nuorista kukaan ei halunnut lähteä mentoriksi, sillä he kokivat, ettei heistä ole mentoreiksi. Yksi nuori koki olevansa liian tunteellinen, toisella ei ollut voimavaroja, kolmas ei nähnyt sitä mahdottomana ajatuksena, mutta ei siltikään uskonut lähtevänsä toimintaan ja neljäs ei vain halunnut. Tässäkin asiassa motivoiva puhe olisi voinut auttaa nuorta rohkaistumaan ja tarttumaan mahdollisuuteen. Toisaalta myös aktorin oman toimintakyvyn tulisi olla sellainen, että hän kykenee toimimaan mentorina.

## **Mentorivalmennus**

Mentorivalmennuksen sisällöiksi mentoreina toimineet sosionomiopiskelijat erittelivät palautekyselyssä muun muassa mentorointiprosessin vaiheet, vuorovaikutuksen merkityksen, mielenterveys- ja päihdetietouden, työttömyyden syyt, mentoroinnissa hyödylliset työvälineet ja niiden käytön, asioiden rajaamisen (palveluohjaus), tuen tarpeen priorisoinnin ja pienien askelien ottamisen huomioiminen onnistumisena. Mentorikoulutuksessa tulisi avata palvelujärjestelmää tuleville mentoreille, varsinkin jos mentoreina toimivat nuoret. Työvälinepankin lisäksi tulisi koota materiaaliksi palvelukartta, joka sisältäisi eri toimijoiden yhteystiedot tuen tarpeiden mukaan. Koulutuspaketti on aika laaja, joten sitä tulee ehkä rajata nuorten toimiessa mentoreina, koska heillä ei ole sosiaalialan substanssiosaamista.

Mentorit kokivat, että työnohjaukselliset ryhmätapaamiset prosessin aikana osoittautuivat tärkeiksi tuen kannalta. Osa mentoreista oli kokenut yllättäviä asioita, joista oli tullut muutoksia suunnitelmiin. Aktorin elämänhallintaongelmat ovat vaatineet yhdeltä mentorilta paljon kärsivällisyyttä ja rohkeutta puuttua asioihin. Mentorointi oli yhdelle mentorille antoisa kokemus, kun taas toiselle mentorille se oli rankka. Mentorit saivat ryhmätapaamisissa ohjausta sekä vertaistukea toisiltaan. Myös tutustumassani Veturointi-hankkeessa oli ryhmäohjauksia, joita kutsuttiin Höyrytiimeiksi.

### **Mentoroinnin tavoitteet ja aktorin tuen tarpeet**

Mentoreina toimineet sosionomiopiskelijat mainitsivat nuorten aikuisten tuen tarpeiksi 1. elämänhallinnan, 2. työn ja koulutuksen ja 3. itsetuntemuksen. Näihin sisältyivät työpaikkojen ja koulutuspaikkojen löytäminen sekä niiden hakemiseen liittyvät asiat: miten puukeutua työhaastatteluun, talouden hallinta, omien vahvuuksien löytäminen, itsetunnon vahvistaminen, sosiaaliset suhteet, mielenterveysasiat, päihteiden käyttöön liittyvät asiat, hyvinvointi, harrastukset, mistä sisältöä työttömän päiviin, omien kiinnostusten, haaveiden ja tavoitteiden havainnollistaminen sekä tulevaisuuden selkeyttäminen. Tuen tarpeet olivat siis kokonaisvaltaisia, koko elämäntilanteen kattavia. Loppupalautteessa nuorilta kysyttiin, mihin he kaipaavat apua ja muutosta. Heistä puolet vastasi tuen tarpeeksi elämäntilanteen.

*”Duunipolku-hankkeen mentorointisuhteet olivat hyvin erilaisia, mikäli niitä verrataan ohjaustuntien aikana esiin nousseiden kokemusten perusteella. Osassa mentorointisuhteita työttömyys ja työllistyminen olivat mentoroinnin päätavoitteita ja tähän mentorointi sopii hyvin. Itse näen mentoroinnin tarkoituksen olevan vertaista ja kevyttä ohjausta ja tällaisenaan sopivan niille asiakkaille, joilla ei ole kovin suuria elämänhallinnallisia ongelmia. Koska mentorointi on tasavertaista ja perustuu osin myös mentorin elämäkokemukseen, en näe sen soveltuvan tilanteisiin, joissa tukea tarvitaan enemmän”. (M1).*

*”Aktorin monet tuen tarpeet osattava priorisoida, eli hahmottaa tärkeimmät. Pienikin apu aktorille jossain asiassa on onnistuminen”. (M3)*

Mentorikoulutuksessa tulisikin painottaa palveluohjauksen tärkeyttä siinä vaiheessa, kun mentori havaitsee aktorin toimintakyvyn kaipaavan ammattimaista apua.

Mentorisuhteen kesto jakoi mielipiteitä. Palautteiden perusteella osa nuorista piti sopivana kevään jaksoa ja yksi nuori olisi voinut jatkaa kauemminkin. Pilottijakson aikana

havaittiin tuen loppuneen heti aktorin saavutettua tavoitteet ja työllistyttyä. Pohdin sitä, olisiko aktorilla ollut edelleen tarvetta mentorille työelämän kysymyksissä. Ammattilais-ten haastattelujen ja lähdemateriaalien tutkimusten perusteella pitkäaikainen tuki näyttäisi olevan hyvä ja tarpeellinen asia nuoren elämässä. Nuorilla on paljon erilaisia nivelvaiheita elämässään, jolloin pysyvä mentorin tuki luo turvaa nuorelle. Aktiivisen mento-rintijakson jälkeen mentorintisuhte voi jatkua taustalla. Halutessaan nuori voisi ottaa yhteyttä mentoriin ja pyytää neuvoja vastaan tuleviin asioihin. Mentori voi opastaa nuorta tämän työllistyessä työsuhteeseen liittyvien asioiden kanssa.

Lastensuojelun jälkihuolto nuorten Veturointi-hankkeen projektisuunnittelijan haastatte- lussa tuli esille mentoroinnin kehittämistyön kannalta haasteellinen ja tärkeä asia, nuor- ten osallisuuden kokemus. Mentoroinnin tulisi vastata nuoren henkilökohtaisiin tarpeisiin. Nuorten tulisi saada mahdollisuuksien mukaan suunnitella toimintaansa itse. Nuoren ih- misen osallistuminen ja osallisuus itseä koskeviin asioihin auttavat nuorta tuntemaan it- sensä tärkeäksi, minkä kautta syntyy sisäinen motivaatio. Lähtökohtana työssä on asi- akkaan eli nuoren äänen kuuluvuus, mitkä ovat hänen tarpeensa. Mentoroinnin avulla tulisi vahvistaa nuorten pystyvyyden tunnetta, ja lähtökohtana voisivat olla onnistumiset elämässä ja tulevaisuus. Nuoren tulisi nimetä taidot, joissa on onnistunut. Omien taitojen näkyväksi tekemisen apuna voisi käyttää jotain työmenetelmää, jonka kautta nuori löy- täisi omia vahvuuksiaan ja saisi ne käyttöön.

Haastattelin nuorten työpaja Fendarin uraohjaajaa nuorten motivointiin liittyvistä asioista. Uraohjaajan mielestä nuorten tuen tarve on jokseenkin sama, mitä mentoreina toimineet sosionomiopiskelijat ovat ilmoittaneet. Yleisiä ovat terveysongelmat, kuten psyykkiset ongelmat, asumisen ja itsenäistymisen haasteet, tukihenkilötoiminta, työ- ja koulutus- asiat, vapaa-aika ja harrastusasiat. Hänen mielestään nuorten ongelmien takana voivat olla terveydelliset syyt, kaikki mulle heti -asenne, keskittymiskyvyn puute, oppimisvai- keudet, koulun keskeyttäminen ja eri oppimistyyli.

Luottamuksellisen suhteen luominen nuoren kanssa vaatii aikaa. Kartoitus on tehtävä laajasti kyselemällä ja ongelmia tuottavat asiat tulevat esiin pikkuhiljaa ajan kanssa. Työn ja koulutuksen ulkopuolelle jäämisen syyksi uraohjaaja mainitsi koulutuksen uudistukset omatoimisia nuoria suosiviksi: tukea tarvitsevat nuoret on unohdettu kokonaan. Myös aktiivimalli teettää ongelmia nuorelle. Uraohjaaja kehittäisi nuorille matalan kynnyksen ohjauspalveluita. Motivointikeinoina hän mainitsi käyttävänsä esimerkiksi pienin askelin etenemistä, vahvuuksien löytämistä, ryhmän tukea ja vertaisuuskokemusten hyödyntä-

mistä. Hän itse käyttää menetelminä nuoren taitojen esiintuomiseksi dialogista keskustelua, motivoivaa puhetta, Opintopolku-palvelua, tutustumisia, työdokumentointeja sekä portfolioita. Nuoria tulee rohkaista tekemään asioita. Haasteena uraohjaaja näkee tässä projektissa nuorten saamisen mukaan toimintaan, ja siksi pohjatyo olisi tehtävä hyvin.

### **Mentoroinnin menetelmät**

Kehittämisen prosessin alussa pidetyssä työpajassa keräsimme learning cafe -menetelmän avulla työvälineitä mentorityöskentelyn tueksi eri teemoihin liittyen. Olin lähdemateriaalien ja haastattelujen perusteella pohtinut eri osa-alueita, joissa aktori saattaisi kaivata tukea. Vastauksista tehtiin ”työvälinepankki”, joka liitettiin kiinnitetyksi julkaisuksi Facebook-ryhmään Duunimentorit. (Liite 1.)

Työvälineistä kevään pilotissa oli käytetty motivoivaa haastattelua (kahdella parilla), kuten myös elämänpuuta ja elämänjanaa. Hyviä tuloksia tavoitteisiin pääsyssä oli saavutettu toiminnallisen, yhdessä tekemisen kautta. Mentori oli tekemisen ohella samalla neuvonut aktoria (kaksi paria). Osa pareista oli harjoitellut käytännössä työhaastattelutilannetta ja tehnyt CV:tä, jolloin nuori oli oppinut työnhakutaitoja mallioppimisen kautta. Käytössä oli ollut erilaisia tehtäviä, kuten SWOT-analyysi, AVO-testi, osaamisen käsi, itsetuntotehtävät (Nyyti ry 2016), kellotaulu ja ihannekellotaulu. Yhdellä parilla ajanhallintaa oli tuottanut erityisen paljon ongelmia aktorin tapaamisista myöhästymisen takia. Mentori oli ottanut asian puheeksi, ja pari oli tehnyt ajanhallintaan liittyviä harjoituksia kellotaulun ja ihannekellotaulun avulla. Kellotauluun merkitään omaa ajankäyttöä, mihin aikaa kuluu, ja sitten keskustellaan yhdessä mentorin kanssa, miten omaa ajankäyttöä pystyisi parantamaan, jotta olisi aina ajoissa sovituissa tapaamisissa. (Nyyti 2016.)

Voisi ajatella, että sopivia työvälineitä on todella paljon, joiden avulla mentorointia voi tehdä. Tärkeintä on, että ne auttavat aktoria tavoitteeseen pääsyssä. Mentorit olivat loppupalautteissa pohtineet, että apuvälineitä olisi voinut hyödyntää enemmänkin.

*”Käyttäisin enemmän apuvälineitä esim. tavoitteiden asettelussa”. (M2)*

Yhteydenpidossa hyödylliseksi välineeksi osoittautui Facebook-ryhmä, jonne laitettiin informaatiota mentoroinnin pilottijakssoon liittyen. Ryhmässä käytiin myös aktiivisesti keskustelua mentoroinnin eri aihealueisiin liittyen. Osalla oli prosessin aikana ongelmia, joihin kaivattiin vinkkejä. Ajankäytön ongelmat kuten myöhästely oli asia, johon kaivattiin

tukea ja apuvälineitä. Ryhmässä tiedotettiin huhtikuussa Turun messukeskuksessa järjestetyistä Rekry Expo -messuista, koska ilmainen rekrytapahtuma voisi kiinnostaa työnhauhaun apuna.

### **Mentoroinnin tavoitteiden toteutuminen**

Sosionomiopiskelijoiden mielestä mentorointi sopii vertaisten kesken käytettäväksi menetelmäksi työllistymiseen liittyviin asioihin. Jos aktorilla on suuria elämänhallinnallisia ongelmia, tarvitaan jo ammattiapua.

*”Mentorointi nähdään hyvänä tukimuotona toimistojen ulkopuolella tehtäväksi sen asiakaslähtöisyyden vuoksi”. (M2)*

TE-palveluiden työntekijöiden antama aika ei riitä, joten mentorointisuhteella voidaan saavuttaa luottamuksellinen, asiakasta tukeva suhde. Mentoroinnissa on palveluohjauksellisia piirteitä, sillä mentorin tulisi ohjata aktori oikeaan paikkaan havaitessaan aktorilla suurempia tuen ja avun tarpeita. Mentoroinnilla saatu vaikutus elämäkokemusten jakamisen kautta voi motivoida aktoria työhauussa ja elämässä. Hänelle saattaa syntyä mentorin kokemuksista pystyvyyden tunne, ”minäkin pystyn”. Tämän merkitys oli esillä varsinkin heikommin tavoitteissaan suoriutuneilla pareilla. Mentorointi auttaa aktoria löytämään uusia näkökulmia elämäänsä, parantamaan itsetuntemustaan ja löytämään omia vahvuuksiaan. Mentoroinnin koettiin auttavan omiin tavoitteisiin pääsystä, kuten työ- ja opiskelupaikan löytämisessä.

*”Tavoitteenani oli löytää työpaikka ja se toteutui. Mentorista oli suuri apu itseluottamuksen kasvattamisessa ja kaikessa työnhakuun liittyvässä”. (A1)*

Myös Fendarin uraohjaajan haastattelussa tuli esiin pitkäaikaisen tukisuhteen tarpeellisuus, matalan kynnyksen ohjauspalvelun kehittäminen sekä vertaisuusnäkökulma nuorten motivoimisessa.

Mentoroinnissa voisi hyödyntää eri alojen opiskelijoita laajemminkin. Näin osaaminen ja tieto saadaan hyödynnettyä tehokkaasti. Mentorina toimimisesta voisi saada esimerkiksi opintopisteitä, ja sitä voisi tarjota opiskelijoille hyväksi oppimiskokemukseksi opintojen alkupuolelta alkaen.

## Onnistuneen mentorointityöskentelyn edellytykset

Työskentelyn aloitusvaihe koettiin tärkeäksi mentorointipilotissa sekä myös yksilömentoroinnissa. Mentoreina toimineiden sosionomiopiskelijoiden loppupalautteista saaduissa vastauksissa mainittiin, että jos mentori saisi aloittaa prosessin alusta, hän kiinnittäisi huomiota tavoitteiden asettelussa käytettäviin apuvälineisiin (pari 2, pari 3) sekä aikataulutukseen ja siinä pysymiseen (pari 4). Enemmän aikaa käytettäisiin myös tavoitteiden pohtimiseen (pari 2). Tutustumiseen tulisi käyttää enemmän aikaa ja varata sille oma ohjauskertansa (pari 2). Parit tutustuvat ensin toisiinsa kiireettömästi esimerkiksi yhteisen tapaamisen ja tekemisen kautta, ja tutustumisen jälkeen he aloittavat mentoroinnin suunnittelun yhdessä. Aluksi tulee sopia yhteiset pelisäännöt ja aikataulut, sitten voi alkaa pohtia asiakkaan tavoitteita asiakaslähtöisesti. Niiden pohjalta valitaan työvälitteet, joita voidaan hyödyntää apuna tavoitteiden saavuttamisessa. Tähän tulee varata riittävästi aikaa, koska onnistunut suunnittelu on hyvän lopputuloksen edellytys.

Mentoreilta saatujen vastausten perusteella voi todeta vuorovaikutustaitojen olevan mentoroinnissa olennaisen tärkeä asia. Parien välillä tapahtuva molemminpuolinen jakaminen onnistuu aktiivisen vuorovaikutuksen avulla. Omien esimerkkien jakaminen koettiin hyvänä keinona aktorin kannustamisessa, rohkaisemisessa ja motivoinnissa. Sen koettiin myös parantavan mentorisuhdetta. Positiivisella vahvistamisella saatiin mentorointiprosessissa myönteisiä tuloksia. Huomattiin, kuinka paljon avoin keskustelu auttaa havaitsemaan ja ymmärtämään ihmisten erilaisuutta ja kokemuksia asioista. Prosessi opetti tarttumaan asioihin ja ottamaan arkojakin aiheita puheeksi.

Koordinointiin tulee kiinnittää huomiota ja mentoroinnin päävastuun on oltava työntekijällä. Onnistunut prosessi vaatii toimivaa johtamista, koordinoitua ja vuorovaikutusta toimijoiden välillä. Aluksi oli erilaisia tietokatkoksia väärinymmärrysten kautta, mutta yhteydenpito auttoi oikaisemaan epäselvyydet. Ennen toiminnan aloitusta tulisi sopia yhteisessä palaverissa selkeät toimintalinjat projektille.

Mentorointityöskentelyn paikan valinta oli asia, joka herätti aluksi kysymyksiä Facebook-ryhmässä. Emme olleet pohtineet tätä asiaa aikaisemmin tarkasti, mutta asia saatiin järjestettyä. Saimme pilotin ajaksi käyttöön huoneen Työpisteeltä. Mentorointisuhteen alussa on tärkeää saada keskustella rauhallisessa ympäristössä. Pilottiin liittyi myös sosionomiopiskelijamentoreiden oman ohjauksen havainnointia liittyen opintojakson tavoit-



teisiin. Toteutettuja ohjauskertoja tuli tallentaa ja videoida. Siksi rauhallinen tila sekä tietosuoja-asiat tuli huomioida työskentelyssä puhuttaessa henkilökohtaisista asioista. Kahvilat ja julkiset tilat eivät välttämättä soveltuneet kaikkien teemojen käsittelyyn.

Työn loppupalautteissa saatiin tietoa siitä, että ainakin samankaltaisen elämäkokemuksen sekä koulutus- ja työtaustan koettiin edesauttavan toimivan mentorointisuhteen rakentamista kokemuksista vertaillen, jakaen ja tukien (pari 1, joka pääsi täysin tavoitteisiinsa). Parilla, joka koki työskentelyn raskaana, tuli esiin erilaisuus (pari 4). Tästä oli päästy eteenpäin ja havaittu avoimen keskustelun avartaneen näkökulmaa ihmisten erilaisuudesta ja sitä, miten jotkin asiat voivat tuntua itselle itsestäänselvyyksiltä, mutta ovat jopa ylitsempääsemättömän vaikeita toiselle. Tässä mentorointisuhteessa parit olivat joutuneet työskentelemään omalla epämukavuusalueellaan, mutta myös varmasti oppineet asioita.

*”Omaehtaisesti mentorointiprosessi oli rankka ja vaati minulta kärsivällisyyden lisäksi paljon rohkeutta puuttua epäkohtiin. Toivon, että aktorille jäi edes siemen, jonka hän muistaisi keskusteluistamme ja voisi hyödyntää sitä omassa elämässään”. (M4)*

## 7 MENTOROINTIMALLIN ARVIOINTI

Arviointivaihe on eritelty kehittämissuorissa omaksi vaiheekseen, vaikka arviointia voidaan tehdä kaikissa prosessin vaiheissa syklisten ja reflektiivisten periaatteiden mukaan. Yhtä ainoaa oikeaa arviointitapaa ei ole, vaan parasta mahdollista sovelletaan tilannekohtaisesti. Arviointi voi sisältää itsearviointia, ulkoista arviointia sekä vertaisarviointia. Arvioinnin avulla esitetään kehittämistoiminnan kannalta kriittistä pohdintaa suhteessa sille asetettuihin tavoitteisiin. Sen avulla voidaan pohtia kysymyksiä ”mikä muuttui”, ”mitkä olivat vaikutukset eri tahoille”, ”mitä opittiin” ja ”missä onnistuttiin ja epäonnistuttiin”. (Eloranta ym. 2017, 64–65.)

### 7.1 Mentorointipilotin arviointi ja jatkokehitys

Kehittämistyö on onnistuneesti toteutettu, kun sen tavoitteet ja tulokset on saavutettu ja loppuraportti kirjoitettu. Päätämismuohessa suunnitellaan, mitä tuloksille ja tuotokselle jatkossa tehdään. On päätettävä, miten niitä hyödynnetään, levitetään ja implementoidaan eli juurrutetaan. Se on tärkeä ja haasteellinen vaihe. (Eloranta ym. 2017, 66.)

### Tavoitteiden saavuttaminen

Työn tavoitteena oli mentorointimallin, uuden työtavan kehittäminen. Menetelmänä käytettiin toiminnallista kehittämismuohessa, jossa asiakkaat osallistettiin mukanaan kehitystyöhön. Prosessi onnistui, vaikka osallistujia oli odotettua vähemmän. Ongelmaksi pilotissa muodostui nuorten saaminen mukanaan toimintaan. Tämän vuoksi tulee kiinnittää huomiota toimivaan ja tiiviiseen yhteistyöhön. Kaikille tulee olla selvillä toimintalinjat ja menetelmät, joilla sovittuihin tavoitteisiin päästään. Motivointi nousi heti projektin alkuvaiheessa merkittäväksi seikaksi, jonka osaaminen vaatii sosiaalialan ammattitaitoa. Asioiden oikeanlaiseen esittämiseen motivoivalla tavalla tulee kiinnittää huomiota, jotta heikoimmin palveluihin kiinnittyvät nuoret saadaan innostettua mukanaan. On arvioitava tarkkaan nuoren toimintakyky. Enemmän problematiikkaa elämässään omaavat nuoret tarvitsevat tehokkaampia ja ammattimaisempia palveluja, joten mentorointi on siihen liian kevyt työtapa. Mentorointi sopii nuorille, joilla on realistiset tavoitteet työllistymisessä

ja koulutuspaikan löytämisessä ja siihen sopiva toimintakyky. Pilotoinnissa mukana olleista nuorista osalla toimintakyky oli hieman heikko, mutta mentorointi antoi heillekin tukea ja he pitivät toimintaa mielekkäänä. Alun perin tavoitteena ollut aktoreiden siirtyminen syksyllä mentoreiksi ei tässä pilotissa toteutunut. Mukana olleet nuoret aktorit eivät halunneet lähteä mentoreiksi. Voi pohtia, olisiko tätä vaihetta tullut painottaa enemmän henkilökohtaisesti motivoivalla tavalla vai oliko nuorten toimintakyky siihen liian heikko.

Hankkeen yhtenä tavoitteena ollut koulutus- ja työvoimapalvelujen osaamisen yhdistäminen uusilla toimintatavoilla palvelujen kehittämisessä tavoitteisiin pääsemiseksi onnistui mielestäni hyvin saatujen loppupalautteiden perusteella. Toteutunut pilotointijakso antoi siihen osallistuneille nuorille uusia työelämävalmiuksia ja sosionomiopiskelijoille hyvää oppia asiakastyöstä nuorten kanssa. Koulutuspalveluita voisi hyödyntää laajemmin tämänkaltaisissa kehittämistehtävissä. Opiskelijoiden työtä tulisi hyödyntää monipuolisesti arvokkaana osaamisena. Yhteiset palaverit työllisyyspalvelujen ja opiskelijoiden kesken antavat hyviä näkökulmia kehittämistyöhön. Nyt aloitusvaiheen yhteistyössä oli hieman sekaannusta yhteisen toimintalinjan puuttuessa. Tämänkaltaisen malli on hyödyllinen apu työllisyyden hoidossa: sen kustannukset ovat alhaiset, koska mentoreina toimivat alan opiskelijat tai työttömyyden kokeneet nuoret.

Kehittämistarpeen taustalla oli ajatus asiakaslähtöisyydestä ja asiakkaan aktiivisen toimijuuden tukemisesta. Lähdin kehittämään työtappaa, jossa huomioidaan nuorten osaaminen ja vahvuudet, osaamisen kehittämistarpeet sekä tuen tarve. Keräsin työpajassa sosionomiopiskelijoilta ideoita siitä, millaisilla työvälineillä työttömiä nuoria voidaan mentoroinnin avulla tukea tavoitteisiin pääsystä. Mentorointiin sopivia työvälineitä oli paljon, mutta yhdessä tekeminen neuvon oli yksi suosittu tapa. Siten työote on asiakkaan toimijuutta tukeva, ja asiakas samalla oppii uusia toimintatapoja mallioppimisen kautta. Samalla asiakkaan itseluottamus ja työnhakuvalmiudet vahvistuvat ja hän löytää uusia mahdollisuuksia ja tulevaisuuden visioita. Hän saa vertaisuutta ja tukea omien vahvuksiensa ja voimavarojensa löytämisessä yksilöllisen ohjauksen avulla.

Mentorointia oli suunniteltu käytettäväksi koulutuksen sekä työelämän siirtymävaiheissa, ja tähän se mielestäni soveltuukin erittäin hyvin joustavuutensa ja kustannustehokkuutensa vuoksi. Tukisuhteen tulisi alkaa heti, kun asiakas kiinnittyy työllisyyspalveluun. Asiakkaalle osoitetaan oma mentori, joka tapaa asiakasta toimistojen ulkopuolella. Mentorointisuhde voi olla taustalla, vaikka asiakas saavuttaakin sovitut tavoitteensa. Yksi pilotointivaiheessa mukana ollut pari saavutti tavoitteensa ja nuori työllistyi, mutta tässä

jäimme ohjaavan opettajan kanssa pohtimaan tuen varhaista loppumista. Tekemissäni alan ammattilaisten haastatteluissa tuli esiin, että nuoren ihmisen tuen tarpeet paljastuvat vasta luottamuksen synnyttyä, sillä nuori ei heti kerro asioita mentorilleen. Asiat selviävät ajan kanssa tarkemmin nuorelta kyselemällä. Työelämässä on paljon asioita, joihin nuori saattaa kaivata tukea ja neuvoja. Mentorointia on käytetty paljon työelämässä, joten siellä ilmenee varmasti asioita, joita nuori haluaisi käsitellä mentorinsa kanssa. Nuoren ihmisen elämäntilanteet vaihtelevat ja työsuhteet saattavat olla lyhyitä pätkätöitä, joten aina voi tulla asioita, joihin hän kaipaa tukea. Myös lähdeaineistoissa puhutaan nuoren elämän nivelvaiheista, joissa pitkäaikainen tuki on tarpeellinen. Siksi pitkät mentorointisuhteet olisivat perusteltuja.

Mentoroinnin toivottiin ehkäisevän myös raskaampien palvelujen tarvetta. Lähdeaineistojen mukaan pitkittyneen työttömyyden on todettu heikentävän toimintakykyä, joten mentorointi voisi toimia hyvänä ennaltaehkäisevänä tukitoimena monipuolisuutensa takia. Palautteissa oli mainittu tärkeimmäksi tuen tarpeeksi nuoren elämässä elämänhallinnalliset asiat ja siihen sisältyen myös mielenterveyteen ja päihteiden käyttöön liittyvät asiat. Nämä ovat myös tutustumieni tutkimusten mukaan olleet nuorten toimintakykyä vahvasti heikentäviä seikkoja, joten mentoroinnissa niitä olisi hyvä ottaa puheeksi. Mentorivalmennuksessa tulisi painottaa aiheen tärkeyttä ja informoida, mistä tarvittavaa asiaan liittyvää tietoa ja apua löytyy.

Pilotointitoiminta toteutettiin kevään 2018 aikana yksilömentorointina ja työpajoina, joissa keräsin kehittämistyöhön materiaalia lomakekyselyiden ja erilaisten kuvallisten menetelmien avulla. Yhteiset kehittämistilaisuudet olivat hyviä, mutta ajankohta oli niille väärä. Nuoret asiakkaat olivat työkokeilun vuoksi estyneitä saapumaan paikalle päivällä. Ajankohta olisi ollut parempi illalla, jolloin olisi saatu enemmän osallistujia. Palautteiden perusteella kehitetty työtapa, yksilömentorointi oli onnistunut ja sen avulla pilotissa mukana olleiden nuorten asiat lähtivät järjestymään. Aktoreista ja mentoreista kaikki pitivät mentorointia mielekkäänä ja jokainen oli saanut siitä jotain itselleen. (Tarkemmat vastaukset liitteissä 9–11.) Tämänkaltaisen toiminnan voisi nähdä olevan juuri oikeanlaista asiakaslähtöistä tukipalvelua nuorille.

## Jatkokehittämissuositukset

Mentoroinnista tulisi koota oma **mentorointiopas**, johon on dokumentoitu mentoroinnin sisällöt. Siten se olisi helposti siirrettävissä myös muille tahoille.

**Aloitusvaiheen tärkeys** nousi työssä ensisijaisen tärkeäksi, ja siksi siihen pitää panostaa. Suunnittelu tulee tehdä huolellisesti ja rekrytointiprosessi alottaa aikaisessa vaiheessa nuoria motivoivalla tavalla. Motivoivaan esitystapaan tulee kiinnittää erityistä huomiota. Olisi hyvä, jos esittelyssä olisi mukana joku nuorelle tuttu henkilö. Nuorten oli pilotissa helpompi osallistua työpajoihin, kun heidän mentorinsa olivat mukana. Mentorit olisi hyvä ottaa mukaan heti rekrytointivaiheessa mainostamaan toimintaa nuorille. Olisi hyvä tehdä mentorointia tutuksi jo koulujen päättävälle luokille, jotta nuori tietäisi mahdollisuudesta. Mainostamisessa voisi hyödyntää myös nuorten käyttämiä sosiaalisen median kanavia, kuten Instagramia.

Tulevaisuuden työskentelyn kannalta **toimiva yhteistyö** eri tahojen kanssa on tärkeää, jotta kaikki nuorten kanssa toimivat tahot tietävät hankkeen ja voivat ohjata mentorointiin nuoria, joilla on tuen tarve työllistymiseen, elämänhallintaan ja itsetuntemukseen liittyvissä asioissa. Tätä varten olisi tärkeää mainostaa hanketta enemmän yhteistyötahoille sekä nuorille itselleen. Tiedottaminen ja mentoroinnin tunnettavuuden lisääminen vaatii aktiivista yhteistyötä koko alueen toimijoiden kesken, jotta nuoria voidaan ohjata prosessiin. Tiedottamiseen tulisi kiinnittää huomiota, että eri nuorten kanssa toimivat tahot tietäisivät toimintamallin olemassaolosta. Mielestäni mentorointia tulisi alkaa mainostaa heti syksyllä 2018 opinnäytetyön valmistuttua.

**Mentorivalmennuksen** sisällöt tulee suunnitella tarpeiden mukaan ja koordinoitavastuu valmennuksien toteuttamisesta on annettava työntekijälle. Saaduissa palautteissa ilmeni, että työnohjauksellinen tapaaminen mentorien kesken oli tarpeellinen apuväline mentorointiin. Mentorit saivat toisiltaan vertaistukea ja saivat keskustella asioista. Tämä tulee huomioida toiminnan organisoinnissa.

Mentoreina toimineet sosiaalialan opiskelijat saivat hyödyllistä oppia asiakastyöstä ja nuoret aktorit myös oppivat uusia toimintatapoja. Mentoroinnin voisikin pysyvästi sitoa alan opiskelijoiden kursseihin tai vapaaehtoiseksi työksi, josta voi saada opintopisteitä. Tulee kuitenkin muistaa, että opiskelijat haluavat myös rajata oman yksityisyytensä.

Mentorointisuhde perustuu vapaaehtoisuuteen, joten myös opiskelijalla on oikeus päättää mentorointisuhde niin halutessaan.

Bussikortti ja elokuva liput olivat hyviä **motivaattoreita**, joita varmasti tarvitaan jatkossakin. Bussikortit ovat arvokkaita, eikä pienituloisella tukien varassa olevalla nuorella välttämättä ole rahaa hankkia korttia. Tulevaisuutta ajatellen tällaisia porkkanoita kaivataan, koska kukaan tuskin lähtee toimintaan pelkän pullakahvin innostamana. Tulisi keksiä motivoivampia tapoja houkutella nuoria aikuisia mukaan. Toiminta tulisi voida sitoa esimerkiksi työkokeiluun, tukityöhön tai muuhun nuorelle hyödylliseen toimintaan. Motivaatio käsitteenä nousi työssä esiin monessa kohdassa. Jatkossa voisi mahdollisesti hyödyntää tukena hankkeessa kehitettäviä motivoivan haastattelun malleja.

Olisin halunnut kehittää myös **vertaisryhmämentoroinnin** mallin. Tämä ei kuitenkaan ollut toteuttamiskelpoinen idea olemassa olevien resurssien puitteissa. Halusin lähteä suunnittelemaan mentorointia näkökulmasta, jossa kehitetään nuorten taitoja muuttuvaan yhteiskuntaan. Halusin tuoda siihen innovaatiopedagogiikkaa, kuten luovuuden, kriittisen ajattelun, aloitteellisuuden, ryhmätyötaidot ja verkostoitumisen. Siksi olin miettinyt yksilömentoroinnin ohelle useita ryhmätapaamisia, joissa olisi ollut vierailijoita työelämästä. Vierailijat olisivat voineet olla esimerkiksi henkilöstövuokrausyritysten työntekijöitä, koska verkostojen luominen on nykypäivän työelämässä tärkeää. Tätä ei kuitenkaan ollut mahdollista toteuttaa näissä puitteissa, mutta ryhmämentorointia voi hyödyntää jatkokehitysideana tulevaisuuden työllistymisvalmiuksien parantamiseksi.

## 7.2 Ammatillinen kasvu

Olen opinnoissani suuntautunut aikuissosiaalityöhön ja toiminnallisiin menetelmiin. Opin-tojeni aikana olen syventynyt työllisyysasioihin, joten mentorointimallin kehittäminen kuulosti kiinnostavalle opinnäytetyöaiheelle. Olin ensimmäisessä opintoihin liittyvässä yksilöharjoittelussani työpajassa, jossa järjestettiin kuntouttavaa työtoimintaa työttömille, syrjäytymisvaarassa oleville nuorille. Halusin lähteä kehittämään uutta toimintamallia nuorten työttömyyden vähentämiseksi ja hyvinvoinnin parantamiseksi.

Asiakaslähtöisyyden ymmärtäminen on asia, johon ymmärsin kiinnittäneeni liian vähän huomiota. Asiakaslähtöisyys on opinnoissa paljon käsitelty aihe, mutta silti sen ymmärtäminen syvällisesti oli minulle haasteellista. Olin kehittämistyössäni pohtinut liikaa omia ideoitani, en aktoreiden todellisia tarpeita. Halusin lähteä suunnittelemaan mentorointia

näkökulmasta, jossa kehitetään nuorten taitoja muuttuvaan yhteiskuntaan. Siksi olin miettinyt yksilömentoroinnin ohelle useita ryhmätapaamisia, joissa olisi ollut vierailijoita työelämästä. Tätä ei kuitenkaan ollut mahdollista toteuttaa näissä puitteissa, sillä aktoreiden toimintakyky ei ollut riittävä sen kaltaiseen toimintaan. Palveluja tarjottaessa ja kehitettäessä tulee muistaa, että asiakkaat ovat yksilöitä, joilla on erilaisia tarpeita. Palvelun tarjoaminen vaatii asiakkaan tarpeen arviointia, eli ensin tulee tutustua asiakkaan tilanteeseen ja toimintakykyyn. Tutustumisen ja tilannearvioinnin jälkeen voi päätellä, millaista palvelua asiakkaalle voi tarjota. Ymmärrän nyt paremmin asiakaslähtöisyyden merkityksen.

Kehittämistyön toteuttaminen opetti ymmärtämään hanketyöskentelyn periaatteet. Hankesuunnitelmaan perehtyminen on tärkeä asia työskentelyä aloitettaessa, jotta tietää toimintatavat. Minulla oli alussa aika kunnianhimoisia suunnitelmia kevään pilotin toteutukseen. Minun piti ymmärtää, että annetussa kehittämistehtävässä on selkeät raamit, joiden sisään toiminnan on mahdollista.

Pilotin toteutukseen osallistettiin sosionomiopiskelijoita. En ollut osannut hahmottaa heidän työpanoksensa laajaa kokonaisuutta. Sosionomiopiskelijat kertoivat palautteissa kurssin olleen hyvin työläs ja aikaa vievä. Olin ajatellut kehittämistoiminnan tavallaan antavan hyötyä siihen osallistuville ja toimivan samalla myös motivoivana. Saan kehitysideoita kehittämistoiminnasta opinnäytetyöhöni ja siihen osallistuneet saavat jotain hyödyllistä itselleen näistä päivistä. Sosionomiopiskelijoiden mentorointiprosessiin liittyi kevään aikana viikoittainen yksilömentorointi. Prosessiin kuului myös kehittämisen kannalta tärkeät kolme tiedonkeruutyöpajaa. Mentoreille oli lisäksi sosionomiopintoihin liittyvät väliohjaukset, joihin vaadittiin ohjaustapaamisien litterointia ja videointia. Koko prosessin kulku piti lisäksi raportoida.

Projektijohtaminen vaatii jatkuvaa ja sitoutunutta työtä koko projektin ajan. Onnistuneen projektin loppuun vieminen vaatii vahvaa motivaatiota ja päämäärätietoisuutta. Motivaatio on tärkeä eteenpäin vievä voima, jonka puute vaikuttaa työskentelyyn. Työskentely kävi raskaaksi oman parin sitoutumisen ja motivaation puutteen takia. Aloitin työn tekemisen parin kanssa, joka oli mukana toteutusvaiheen loppuun saakka. Hän ei kuitenkaan pystynyt kesän aikana motivoitumaan ja sitoutumaan tulosten analysointiin sekä kirjoittamiseen. Minun olisi aikaisemmin pitänyt ottaa motivaatioasia puheeksi, mutta olin pitkittänyt sitä liian kauan ja prosessi kävi itselle raskaaksi. Tein ratkaisuni kertomalla faktat, joiden mukaan tuli edetä. Hän ei siihen sitoutunut, joten tein työn loppuun yksin.

Kehittämishankkeessa minun piti hallita suurta kokonaisuutta. Hoidin pilotin suunnittelun ja toteutuksen lisäksi koko prosessiin liittyvän yhteydenpidon mentoreiden kanssa. Projektin hallinta vaatii laajaa hahmottamiskykyä, sillä on osattava huomioida kaikki asiat, joita projektiin liittyy. Uskon, että olen saanut tästä kehittämisprojektista arvokasta kokemusta ja oppia tulevaisuuden työelämään.

### 7.3 Luotettavuus ja eettisyys

#### **Kehitystyössä tuotetun tiedon luotettavuus**

Luotettavuus on tieteellisen tiedon tärkeä ominaisuus. Luotettavuus kohdistuu tutkimusmenetelmiin, -prosessiin ja -tuloksiin. Kehittämistoiminnassa luotettavuus tarkoittaa kehittämis toiminnan tuloksien käyttökelpoisuutta. Todenmukaisuuden lisäksi niiden tulee olla hyödyllistä. (Toikko & Rantanen 2009. 121–122.)

Käytin tutkimusmenetelminä haastattelua ja kyselyä. Haastateltavat olivat itse haastavien nuorten kanssa toimivia alan ammattilaisia. Heidän kokemustietonsa on käyttökelpoista, koska se perustuu käytännön kokemukseen. Keräsin palautetta mentoreilta ja aktoreilta kyselyjen avulla työpajoissa ja sähköpostilla. Analysoin vastauksia, ja niiden perusteella voin päätellä tiedon olevan käyttökelpoista ja hyödyllistä sen pohjautuessa kehitystyöhön osallistuneiden toimijoiden omiin mielipiteisiin. Tietoperustaan hain tietoa pro gradu -tutkielmista ja väitöskirjatutkimuksista, jotka perustuivat tutkittuun tietoon. Kehittämissä saatu otos oli pieni, koska pilotointiin osallistui odotettua vähemmän nuoria. Mentorointiprosessi toteutui neljällä mentori-aktoriparilla. Aktorit olivat toimintakyvyiltään eritasoisia ja erilaisista tilanteista. Sain pienestä aineistosta kehitystyön kannalta riittävän määrän materiaalia dokumentoitavaksi. Tulokset viittaavat vahvasti siihen tietoon, mitä olin jo ammattilaisten haastatteluista ja tutkimuksia lukemalla saanut. Kehittämissä saamaani tietoa voi hyödyntää mentorointimallin jatkokehityksessä ja toimintamallille on olemassa selkeä tarve. Mallin kehittämistä tulee systemaattisesti jatkaa työttömiä palvelevaksi kokonaisuudeksi.



## Mentorointimallin eettisyys

Työttömyyden hoito suomessa on perustunut pakottavaan toimintamalliin, jossa työvoimaviranomaisen määräyksen noudattamatta jättämisestä seuraa sanktioita. Pakkokursit ja pakkotyöllistämiset eivät johda hyviin lopputuloksiin, joissa työtön nuori pääsisi omia vahvuuksiaan vastaavaan työhön tai koulutukseen. Pakottamalla syntyvä ulkoinen motivaatio perustuu ulkopuolelta tulevaan tarpeeseen toimia. Se ei anna vahvaa motivaatiota, joka syntyy sisäisen muutoksen tuoman toimintahalun, motivaation kautta. (Kuusinen ym. 2007, 178–179.) Tutkitun tiedon perusteella työttömyys alentaa itsetuntoa ja toimintakykyä, joten mielestäni on perusteltua käyttää työttömien kanssa tehtävässä työssä vapaaehtoisuuteen perustuvaa mentorointia, jossa pitkäaikaisella tukisuhteella saadaan vahvistettua työttömän nuoren itsetuntoa ja elämänhallintaa. Sillä on tutkimusten mukaan suora yhteys työllistymiseen. (Vehmas 2015, 49.) Aktiivimalli perustuu työpaikkojen pakkohakemiseen, johon pitkään työttömänä olleen nuoren toimintakyky ei välttämättä riitä. Työttömien nuorten elämänhallintaa ja toimintakykyä tulisi vahvistaa vapaaehtoisen, yksilön tarpeista sekä toiveista lähtevän mentoroinnin avulla, jotta he löytäisivät voimavaransa ja vahvuutensa. Tuki- ja ohjaussuhteen tulisi olla tavoitteellinen, pitkäaikainen ja yksilökohtainen tuki- ja ohjaussuhde, joka olisi helposti saatavilla matalan kynnyksen palveluna ja alkaisi mahdollisimman nopeasti työttömyyden alettua. Tällä tavalla pystyttäisiin tehokkaasti ehkäisemään syrjäytymistä.

## LÄHTEET

Aaltonen, S.; Berg, P. & Ikäheimo, S. 2015. Nuoret luukulla. Kolme näkökulmaa syrjäytymiseen ja nuorten asemaan palvelujärjestelmässä. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura julkaisuja 160. Helsinki: Unigrafia.

Ala-Kauhaluoma, M., Harkko, J., & Lehikoinen, T. Keitä ovat vaikeasti työllistyvät ja tarvitsevatko he sosiaalista kuntoutusta? Kuntoutus 4/2012. Kuntoutusport-ti.fi. [https://kuntoutusportti.fi/files/attachments/kuntoutus-lehden\\_artikkelit/2012/harkko-ym.pdf](https://kuntoutusportti.fi/files/attachments/kuntoutus-lehden_artikkelit/2012/harkko-ym.pdf).

Collin, K. & Paloniemi, S. (toim.) 2007. Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttinä. Juva: WS Bookwell.

Delander, L. & Månsson, J. 2017. Mentoring as a way of integrating refugees in to the labour market- Evidence from a Swedish pilot scheme. Artikkel. Economic analysis and policy. 56/2017. 51-59. Viitattu 16.2.2018. [https://ac.els-cdn.com/S0313592617301613/1-s2.0-S0313592617301613-main.pdf?\\_tid=4b6d3e7a-12ec-11e8-8837-00000aab0f01&ac-dnat=1518766852\\_a6c2d5e7afd19c17a65ad1dd9ca4d45b](https://ac.els-cdn.com/S0313592617301613/1-s2.0-S0313592617301613-main.pdf?_tid=4b6d3e7a-12ec-11e8-8837-00000aab0f01&ac-dnat=1518766852_a6c2d5e7afd19c17a65ad1dd9ca4d45b).

DuuniPolku- hankesuunnitelma 2017. Viitattu 9.9.2018. file:///C:/Users/Omistaja/Downloads/DuuniPolku-hankesuunnitelma051017\_final%20(2).pdf.

Eloranta, S.; Hautala, T.; Kinos, S. & Salonen, K. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun materiaaleja 108. Tampere: Juvenes Print Oy. Viitattu 20.11.2017. Saatavissa myös: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf>.

Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. 2010. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. 1.-3., painos. Vantaa: Hansaprint Oy

Harkko, J.; Lehikoinen, T.; Lehto, S. & Ala-Kauhaluoma, M. 2016. Onko osa nuorista vaarassa syrjäytyä pysyvästi? Nuorten syrjäytymisriskit ja aikuisuuteen siirtymistä tukeva palvelujärjestelmä. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 144. Kela. Helsinki: Juvenes Print.

Heikkinen, H.L.T.; Jokinen, H.; Markkanen, I. & Tynjälä, P. (toim.) 2012. Osaaminen jakoon. Vertaisryhmämentorointi opetuslalla. Juva: Bookwell Oy.

Hipp, T. & Pukkio, S. (toim.) 2016. Mikä jälki jää? Opas lastensuojelun jälkihuoltotyöhön. Lastensuojelun keskusliitto. Helsinki: ISBN. Viitattu 7.7.2018. Saatavilla sähköisesti: <https://www.lskl.fi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/Opas-lastensuojelun-jalkihuoltotyohon-120616-1.pdf>.

Honkanen, V. 2018. Kysely: Mentoroinnista apua työelämän alkuun-”Omien vahvuuksien tunnistamista ja itsetuntemuksen kehittämistä korostettu liian vähän”. Artikkel. Kauppalehti. Viitattu 13.8.2018. <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/kysely-mentoroinnista-apua-tyoelaman-alkuun-omien-vahvuuksien-tunnistamista-ja-itsetuntemuksen-kehittamista-korostettu-liian-vahan/MyG5gxA2?ref=twitter:0f23>.

Härkäpää, K. & Järvikoski, A. 2011. Kuntoutuksen perusteet. 5., uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro Oy

Juvonen, L., Vehkasalo V. 2011. Pitkäaikaistyöttömien työllistyminen ja syrjäytymisen ehkäisy. Tuloksellisuustarkastuskertomus 229/2011. Valtion tarkastusvirasto. Helsinki: Edita Prima Oy. Viitattu 26.11.2017. Saatavissa myös: [https://www.vtv.fi/files/2650/2292011\\_Pitkaaikaistyottomien\\_tyollistyminen\\_netti.PDF](https://www.vtv.fi/files/2650/2292011_Pitkaaikaistyottomien_tyollistyminen_netti.PDF).

- Jämsén, A. (toim.) & Pyykkönen, A. 2014. Osallisuuden jäljillä. Viitattu 15.2.2018. Saarijärvi: Saarijärven offset. <http://www.pksotu.fi/pksotu/wp-content/uploads/2016/06/oSallisuuden-j%C3%A4ljill%C3%A4-verkkoversio-pakattuna-16052014.pdf>.
- Kainu, S. 2016. Mentorointi sosiaalityön ohjauksen välineenä. Tarkastelussa työelämävalmentajien haastattelut vuosilta 2008 – 2010. Pro Gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto, Porin yksikkö. Viitattu 16.2.2018. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/99232/GRADU-1465373457.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Karjalainen, M. 2010. Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.
- Karjalainen, V. & Keskitalo, E. (toim.) 2013. Kaikki tyouralle! Työttömien aktiivipolitiikkaa Suomessa. THL julkaisuja. Tampere: Juvenes Print Oy.
- Kuntoutusportti 2016. Kuntoutus nuorten yhteiskuntatakuussa. Viitattu 27.7.2018. <https://kuntoutusportti.fi/kuntoutus-nuorten-yhteiskuntatakuussa/>.
- Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum
- Kuusinen, J.; Lehtinen, E. & Vauras, M. 2007. Kasvatuspsykologia. 2., uudistettu painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy
- Koistinen, P. 1999. Työpolitiikan perusteet. 1.painos. Juva: WSOY.
- 6Aika 2018. Pilottihankkeet. Duunipolku- hanke. Viitattu 29.8.2018. <https://6aika.fi/duunipolku/>.
- Laki julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen alueellista tarjoamista ja työelämäkokeilua koskevasta kokeilusta 505/2017. Annettu Helsingissä 10.7.2017. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <http://finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170505?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=505%2F2017>.
- Lankinen, P.; Miettinen, A. & Sipola, V. 2004. Kehitä osaamista- Hyödynnä kokemusta. Hämeenlinna: Karisto Oy
- Nyyti ry 2018. Tehtävät. Viitattu 29.8.2018. [http://www.nyyti.fi/wp/wp-content/uploads/2016/09/tehtavat\\_luku3.pdf](http://www.nyyti.fi/wp/wp-content/uploads/2016/09/tehtavat_luku3.pdf).
- Ojanen, S. 2012. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian käsittelyä. Helsinki: Gaudeamus
- Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press
- Onnismaa, J.; Pasanen, H.; Spangar, T. (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana:2. Ohjauksen toimintakentät. Jyväskylä: P-S kustannus Oy.
- Pehkonen, A. 2010. Mentoring and social work: Mentoring handbook. Helsinki: National Institute for Health and Welfare.
- Rantanen, T. & Toikko, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print
- Rauste-Von Wright, M.; Soini, T. & Von Wright, J. 2003. Oppiminen ja koulutus. 9., uudistettu painos. Juva: WS Bookwell Oy.
- Ristikangas, V.; Clutterbuck, D. & Manner, J. 2014. Jokainen tarvitsee mentorin. Suom. Heiskanen, M. 1.painos. Helsingin seudun kauppakamari. Viro: Meedia Zone OU
- Saarikko, S-M. 2017. Veturin käsikirja. Työkirja Veturointi- toiminnan kokemusasiantuntijoille. Veturointitoiminta 2017. Viitattu 13.9.2018. <http://www.autalasta.fi/veturointi/dokumentit/kkoulu.pdf>.

Silvennoinen, H. 2002. Koulutus marginalisaation hallintana. Väitöskirja. Turun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Sydänmaanlakka, P. Älykäs itsensä johtaminen. Työn tuuli 2011. Viitattu 15.2.2018. [http://blogit.jao.fi/pegosus/wp-content/uploads/sites/94/2013/11/Pentti\\_Sydanmaanlakka\\_TyonTuuli\\_1-2011.pdf](http://blogit.jao.fi/pegosus/wp-content/uploads/sites/94/2013/11/Pentti_Sydanmaanlakka_TyonTuuli_1-2011.pdf).

TE-palvelut 2018. Alueelliset työkokeilut ja työnvälityksen pilotit. Viitattu 14.8.2018. [http://www.te-palvelut.fi/te/fi/nain\\_asiot\\_kanssamme/te\\_palvelut/kokeilut\\_pilotit/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/nain_asiot_kanssamme/te_palvelut/kokeilut_pilotit/index.html).

Tilastokeskus 2018. Suomen virallinen tilasto (SVT) Työvoimatutkimus: verkkojulkaisu. ISSN=1798-7830. Maaliskuu 2018. Viitattu 27.4.2018. [http://www.stat.fi/til/tyti/2018/03/tyti\\_2018\\_03\\_2018-04-24\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2018/03/tyti_2018_03_2018-04-24_tie_001_fi.html).

Turun kaupunki 2018. Turun kaupunki ratkoo syrjäytymistä uusin työkaluin. Artikkelit. Viitattu 3.11.2018. Lähde: [https://www.turku.fi/uutinen/2018-10-26\\_turku-ratkoo-syrjaytymista-uusin-tyokaluin](https://www.turku.fi/uutinen/2018-10-26_turku-ratkoo-syrjaytymista-uusin-tyokaluin).

Vehmas, H. 2015. Arvottomuudesta osallisuuteen. Opiskelijoiden käsitykset ohjaavan koulutuksen laadusta työllisyyteen tähtäävien palvelumallien kehittämisen pohjana. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy

## Liite 1. Mentorien perehdytys Työpisteellä

Mentoreille pidettiin oma perehdytystilaisuus 26.3.2018. Tilaisuuteen olimme ideoineet menetelmäpankki työpajan, jossa learning cafe- tyyppisesti haettiin tietoa eri teemoihin sopivien työmenetelmien löytämistä. Teemat olin valinnut nuoren aikuisen tarpeiden mukaan lähdemateriaaleihin perehtymisen jälkeen.

### ***Nuorten mentoroinnin teemoja olivat elämänhallinnan osa-alueet:***

*Kaiken lähtökohdana Minä itse:* Tunnista omat vahvuudet ja osaaminen. Voimavarat ja arvot, jotka vievät eteenpäin. Mitä haluan kehittää itsessäni?

*Itseluottamus:* Usko itseen ja omaan tekemiseen, mitä haluan tulevaisuudessa tehdä? Keinot, miten etenen. Suunnitelmallisuus.

*Hyvinvointi:* Sosiaaliset voimavarat, verkostot, sosiaaliset suhteet, Terveys, Mielentaidot, Sitkeys ja periksiantamattomuus, on sallittua epäonnistua. Motivaation kehittäminen

*Työelämätaidot:* CV, työhakemus, Työsopimukset, irtisanomisajat, koeaika

### **Työvälinepankki**

Learning Cafe 27.3.2018.

Työkaluja asiakastyöhön

#### **Teema *Minä itse, voimavarat***

- Motivoiva haastattelu
- Voimavarojen talo
- Osaamis- ja vahvuuskartta
- Vahvuuskortit
- Voimavara-aurinko
- Oman elämän puu
- Elämänjana

#### **Teema *tulevaisuuden toiveet/eteneminen***

- Unelmakartta
- Oman elämän puu/laiva
- Narratiiviset menetelmät
- Tulevaisuuden muistelu
- Luovat menetelmät esim. Voimauttava valokuvaus, kirjoitusharjoitukset, kortit
- Ratkaisukeskeiset menetelmät

- Tulevaisuusverstaas

### Teema **hyvinvointi**

- Verkostokartta
- Kuukausibudjetin laatiminen
- Mindfulness-harjoitukset esim. Mielenterveysseuran sivuilla erilaisia
- nyyti ry:n opiskelijan opas, paljon erilaisia harjoituksia esim.
  - Sosiaaliset taidot ja suhteet
  - Ajanhallinta (viikkokalenteri ja vuorokausikello)
  - Liikunta
  - Ravitseminen
  - itsetuntemus
- Umbrella-työkirjan tehtävät
- Sukupuu
- Ruokakaupassa käynti
- Ruuanlaitto
- Osallistuminen nuoren omaan harrastukseen/jonkun uuden harrastuksen kokeilu yhdessä

### Teema **työelämä/opiskelutaidot**

- Työmarkkina info
- Yliopistojen, AMK:n ja oppilaitosten lisäksi myös opistojen tarjonnat kannattaa katsoa
- Työnhakukanavien läpi käynti
- Ammatinvalintapsykologi
- TES-sopimukseen tutustuminen alakohtaisesti
- Työhaastatteluharjoitus, millaisiin kysymyksiin kannattaa valmistautua
- Käytännön harjoittelu
  - Mistä löytää tietoa
  - Miten hakea
- Urapyyrö
- SWOT-analyysi
- Ammattinetti ja erilaiset testit apuna
- Positiivinen CV
- Erilaiset valmiit mallit, joita voi myös muokata

### FOREAmmatti

## Liite 2. Työpaja 1

*LIITE 2. Työpaja nuorille 6.4.2018. Ensimmäinen työpaja nuorille Työpisteellä.*

Paikalla oli 3 mentorointiparia. Esittelimme itsemme ja ohjeistimme tehtävän. Jokainen sain miettiä tavoitteitaan ja unelmiaan hetken ja kirjoittaa asiat paperille. Tämän jälkeen oli tehtävänä tehdä yhteistä unelmakarttaa, johon jokainen sai liimata jotain, mitä halusi. Kysymyksenä oli: Toivomme mentoroinnilta.

Karttaan ilmestyi tekstiä:

- Hyvä olo
- Onnistumisen kokemuksia
- Arjen voimanlähteitä
- Vinkkejä työnhakijalle
- Itseluottamus näkyy
- Hyviä uutisia
- Kokemusta
- Sinä päätät
- Jaetaan yhdessä
- Yhteistyötä
- Yhdessäoloa
- Mahdollisuuksia
- Hyödy
- Kehittää

Näiden lisäksi jokainen sai tehdä oman henkilökohtaisen unelmakarttansa.

## Liite 3. Loppupalautetyöpaja

(LIITE3) Loppupalautetilaisuus 31.5 klo 16-17:30 ICT

Paikalla oli kaksi paria. Aloitettiin päivä kirjoittamalla hankkeen lopetuslomake, sekä kyselylomake hankkeen toteutuksesta, joka oli laadittu sekä aktoreille että mentoreille.

Tämän jälkeen tehtiin mentoripareittain positiivisen vahvistamisen vahvuuskorttitehtävä, jossa mentorit etsivät korttien avulla aktorien vahvuuksia ja päinvastoin. Tämä oli hauska tehtävä ja toi mukavan fiiliksen työpajaan. Molemmat osapuolet toivat hyvin esille toistensa vahvuuksia ja kertoivat niistä vielä tarkemmin. Havaittiin, että parit olivat tutustuneet toisiinsa kevään aikana hyvin. Molemmat aktorit kuvailivat mentoreitaan arvostavasti ja lämpimästi. Jäi sellainen kuva, että prosessiin oli sitouduttu ja se oli todella antanut molemmille osapuolille paljon.

Tämän jälkeen täydensimme ensimmäisellä kerralla tehtyä aarrekarttaa nyt toteutuneen toiminnan perusteella. Uutta tekstiä tuli mm.

- Valoa
- Balanssia
- Maailman parantaja
- Luonnon keinoin
- Inspiraatio
- Elämä uusiksi
- Kiinnostus toisen asioista on tapa tehdä hyvää
- Valoisat näkymät
- Kannattaa

Lopuksi kyselin vielä kuvakorttien avulla tunnelmia mentoroinnista. Mentorit saivat hyvää palautetta työstään. Paikalla olleet aktorit vaikuttivat tyytyväisiltä toimintaan. Miespuolinen, hiljaisen ja herkän oloinen aktori kuvasi tunnelmiaan valitsemalla kukan. Hän kertoi sen kuvastavan sitä tunnetta, joka hänellä oli. Hän oli saanut mentoroinnin avulla esiin



itsessään uusia puolia ja oli tosi positiivinen tulevaisuutensa suhteen. Tämä oli hienoa kuultavaa, että hän rohkeni meidän kanssaan asian jakaa. Toinen aktori oli valinnut eläinkortin, joka myös kuvasti tyytyväisyyttä nykyiseen tilanteeseen ja toiveikkuutta tulevaisuuden suhteen. Työpajasta jäi hyvä tunnelma. Olimme saaneet pilottiin suunniteltua vähemmän nuoria houkuteltua mukaan, mutta ne jotka olivat mukaan lähteneet, olivat saaneet positiivisen ja hyödyllisen kokemuksen.



## Liite 5. Mentorointiparien koodit

Mentorointiparien värikoodit ja tunnukset.

Aktori+Mentori pari 1, tekstissä A1 ja M1

Aktori+ Mentori pari 2, tekstissä A2 ja M2

Aktori+Mentori pari 3, tekstissä A3 ja M3

Aktori+Mentori pari 4, tekstissä A4 ja M4

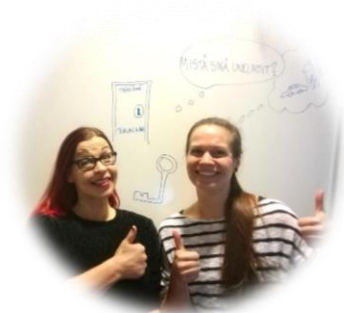
## Liite 6. Mainos

# Sinut on valittu kehittämään mentorointia!

**Turun kaupunki ja Turun ammattikorkeakoulu kehittävät uutta työttömien palvelua: mentorointia. Tule mukaan kehitystyöhön. Saat henkilökohtaista ohjausta ja avaimia työelämään.**

### **TÄTÄ KAIKKEA SINULLE ON TARJOLLA:**

- **Saat yksilöllistä ohjausta juuri sinun kehittymistarpeisiisi.**
- **Saat tulevaisuuteen suuntautunutta tukea työllistymiseesi liittyvien erilaisten taitojen kehittämiseen.**
- **Saat mukavan vertaisryhmän ja uusia kavereita.**
- **Saat bussikortin kulkemiseen.**
- **Ryhmätapaamisissa tarjolla kahvia ja pullaa.**
- **Mentorointi vie vain muutaman tunnin viikosta!**
- **Tämä kaikki sinulle, jos olet valmis sitoutumaan ohjaukseen maaliskuusta toukokuun loppuun.**



**ILMOITTAUDU NOPEASTI MUKAAN, PAIKKOJA 12 NOPEIMMALLE!**

## Liite 7. Palautelomakkeet mentoreille

31.5.2018 Loppukysely mentoreille:

**Arvioi kevään aikana toteutunutta mentorointisuhdettasi ja mentorointimallin toimivuutta.**

1. Millaisissa taidoissa nuoret tarvitsevat eniten tukea?
2. Oliko omien kokemuksiesi ja selviytymiskeinojesi jakamisesta hyötyä mentoroinnissa?
3. Mitä opit itse tästä prosessista?
4. Mitä on mielestäsi mentorin osaaminen?
5. Mitä tekisit toisin, jos voisit aloittaa prosessin alusta?
6. Listaa menetelmät, joita olet käyttänyt mentorointisuhteen aikana
7. Mikä merkitys mielestäsi mentoroinnilla voisi olla työttömien ohjaamisessa?
8. Vapaa sana

## Liite 8. Palautelomakkeet aktoreille

### VÄLIPALAUTE 4.5.2018

#### Anna arvosana asteikolla 1-5

Mentorini on auttanut minua pääsemään tavoitteisiini. 1.....2.....3.....4.....5

Tavoitteeni ovat selkiytyneet mentoroinnin aikana. 1.....2.....3.....4.....5

Mentorini on ottanut tarpeeni ja tavoitteeni huomioon. 1.....2.....3.....4.....5

Olen voinut puhua mentorini kanssa kaikista asioista, myös vaikeista. 1.....2.....3.....4.....5

Tunnen, että olen tullut kuulluksi 1.....2.....3.....4.....5

Keskustelu on ollut välillämme luontevaa 1.....2.....3.....4.....5

Olemme jakaneet mentorini kanssa kokemuksiamme 1.....2.....3.....4.....5

Tunnen, että olemme olleet mentorini kanssa samalla taajuudella 1.....2.....3.....4.....5

Olemme tunteneet olevamme yhdenvertaisia mentorini kanssa 1.....2.....3.....4.....5

Mentorointi on ollut minulle mielekästä 1.....2.....3.....4.....5

#### Ympyröi 10 sanaa, jotka kuvaavat mentorointisuhdettasi

Luottamuksellinen, rehellinen, tasavertainen, tasa-arvoinen, kunnioittava, ongelma-kohtiin avoimesti suhtautuva, kaverillinen, avoin, keskusteleva, kuunteleva, aktiivinen, tavoitteellinen, positiivinen, sitoutunut, läsnä oleva, motivoitunut, antoisa, opettava, läheinen, tiivis, selkeä, tukeva, ohjaava

#### Seuraavaksi valitse sanoista viisi tärkeintä. Sanat

ovat: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Kirjoita tarina tai piirrä kuva siitä mielikuvasta, jonka mentorointi on sinulle antanut.

### LOPPUARVIOINTIKYSELY AKTOREILLE 31.5.2018

1. Pohdi toteutunutta mentorointisuhdettasi kevään ajalta ja täydennä lauseet:

Olen onnistunut hyvin.....

Odotan tulevaisuudelta.....

Minun pitää kehittää.....

Koen haasteena .....

Mentorointi on auttanut minua.....

Kaipaan apua.....

Kaipaan muutosta.....

Olisin kaivannut mentoroinnilta lisää.....

Erityisesti pidin.....

2. Anna arvosana asteikolla 1-5:

**Mentoroinnin tavoitteita on saavutettu**  
1.....2.....3.....4.....5

**Tavoitteeni ovat selkiytyneet**  
1.....2.....3.....4.....5

**Tarpeitani ja tavoitteitani on huomioitu**  
1.....2.....3.....4.....5

**Olen voinut puhua mentorini kanssa kaikista asioista, myös vaikeista**  
1.....2.....3.....4.....5

**Olen tullut kuulluksi**  
1.....2.....3.....4.....5

**Keskustelu on ollut välillämme luontevaa**  
1.....2.....3.....4.....5

**Olemme jakaneet mentorini kanssa kokemuksiamme**  
1.....2.....3.....4.....5

**Tunnen, että olemme olleet mentorini kanssa samalla taajuudella**  
1.....2.....3.....4.....5

**Olemme tunteneet olevamme yhdenvertaisia mentorini kanssa**  
1.....2.....3.....4.....5

**Mentorointi on ollut minulle mielekästä**  
1.....2.....3.....4.....5

**3. Vastaa kysymyksiin omin sanoin:**

**Mikä sai sinut lähtemään mukaan mentorointiin?**

**Onko sinulla ideoita, millä tavalla mentorointia tulisi markkinoida, jotta nuoret kiinnostuisivat siitä?**

**Olisitko itse kiinnostunut toimimaan mentorina tulevaisuudessa? Miksi?**

**Kuvaile miten tavoitteesi toteutuivat mentoroinnin aikana?**

**Mitä olisit kaivannut lisää?**

**Oliko mentorointisuhteen kesto mielestäsi sopiva?**



## Liite 9. Sisällön analyysi. Loppupalaute mentorit

**Arvioi kevään aikana toteutunutta mentorointisuhdettasi ja mentorointimallin toimivuutta.**

Mentoroinnin tavoitteita on saavutettu 3,5,4,3

Mentoroitavan tavoitteet ovat selkiytyneet 4,3,3,5

Olen ottanut huomioon mentoroitavan tarpeita ja tavoitteita 5,4,5,5

Olen voinut puhua mentoroitavani kanssa kaikista asioista, myös vaikeista 5,5,4,5

Olen kuunnellut mentoroitavaani 5,4,5,5

Keskustelu on ollut välillämme luontevaa 4,5,5,5

Olemme jakaneet mentoroitavani kanssa kokemuksiamme 4,4,4,5

Tunnen, että olemme olleet mentoroitavan kanssa samalla taajuudella 3,4,5,3

Olemme tunteneet olevamme yhdenvertaisia mentoroitavani kanssa 4,3,5,4

Mentorointi on ollut minulle mielekästä 4,4,4,3

### Päätelmiä:

**Tavoitteet:** Tavoitteita oli jokainen mentoripari saavuttanut kohtalaisesti, hyvin ja yksi pari jopa kokonaan. Aktorien tavoitteet olivat ainakin jonkun verran selkiytyneet, toisilla enemmän. Kaikki olivat kuitenkin saaneet edistystä kohtalaisesti 3, 2paria).

- Mentorit ovat ottaneet aktorin tavoitteet ja tarpeet kiitettävästi huomioon, toiminta on ollut asiakaslähtöistä.
- Kaikista asioista on puhuttu kaikkien parien kesken, myös vaikeista. Aktorit ovat tulleet kuulluksi ja keskustelu on ollut luontevaa.
- Kokemuksia on jaettu jokaisen parin välillä paljon.
- Osa pareista on ollut hyvin samalla taajuudella. Tämä on ollut yhteydessä tavoitteiden saavuttamiseen. Jos samalla taajuudella oltu heikommin, myös tavoitteet toteutuneet heikommin. Myös heikompi yhdenvertaisuuden kokemus oli yhteydessä heikompaan tavoitteisiin pääsyyn.
- Mentorin kokema keskinkertainen mielekkyys oli yhdellä sidoksissa tavoitteiden saavuttamiseen.

**Avainsanat:** Tavoitteellisuus, asiakaslähtöisyys, avoimuus, dialogisuus, kokemuksellisuus, tasa-vertaisuus, sama aaltopituus, mielekkyys.

**Missä asioissa nuoret tarvitsevat tukea, joita mentoroinnin keinoin voi käsitellä?**

**Päätelmä:** Eniten nuoret tarvitsevat tukea elämänhallinnallisissa asioissa (kaikki parit), itsetuntemuksen ja oman tulevaisuuden haaveiden selkeyttämisessä (puolet pareista), työpaikkojen ja koulutuspaikkojen löytämisessä sekä niiden hakemiseen liittyvissä asioissa. (kaikki). Palveluohjaus nähty tarpeellisena nuorelle, jotta hän löytää oikeat palvelut itselleen.

Nuorten tarvitsemiksi mentoroinnin sisällöiksi määriteltiin: talouden hallinta, omat vahvuudet, itsetunnon vahvistaminen, sosiaaliset suhteet, mielenterveysasiat, päihteiden käyttöön liittyvät asiat, hyvinvointi, harrastukset,

1. Elämänhallinta 2. Työ- ja koulutus 3. Itsetuntemus

Hyvin arkisissa asioissa, palveluohjaus

1. Elämänhallinta, elämänhallinnan tukeminen, miten saa sisältöä työttömiin päiviin, Elämäntilanteet, hyvinvointi, mielenterveys, harrastukset, päihteiden käytön pohdiskelu, sosiaaliset suhteet, talouden hallinta
2. työpaikan hakemiseen liittyvät asiat, Työpaikkojen haku, miten työhaastattelussa ollaan, mitä sinne puetaan päälle. koulutuspaikan hakeminen, opiskelupaikkojen kartoittaminen, työ- ja opiskelumahdollisuudet
3. itsetunnon vahvistaminen, omien kiinnostusten, haaveiden, tavoitteiden löytäminen, haaveiden ja unelmien havainnollistaminen ja niiden tavoittelu, tulevaisuuden selkeyttäminen, omien vahvuksien löytäminen,

**Oletko jakanut omia kokemuksiasi ja selviytymiskeinojasi mentoroinnissa? Onko niistä ollut hyötyä mentoroinnissa?**

**Päätelmä:** Kaikki parit ovat jakaneet kokemuksia. Omien esimerkkien jakaminen koettiin hyvänä keinona aktorin kannustamisessa, rohkaisemisessa ja motivoinnissa. Sen koettiin myös parantavan mentorointisuhdetta. Aktorin tavoitteisiin keskittyminen ja tilan antaminen aktorin puhumiselle vei aikaa omien kokemusten jakamiselta. Samankaltaiset elämäkokemus, koulutus- ja työtaustat koettiin edesauttavan toimivan mentorointisuhteen rakentamisessa kokemuksia vertaillen, jakaen ja tukien. (Pari, joka pääsi täysin tavoitteisiinsa).

Olen, ja on ollut hyötyä. Olisin voinut ehkä enemmänkin, mutta halusin antaa aktorille enemmän tilaa puhua. (M2)

Olen jakanut. Joitakin kokemuksia aktori on pitänyt yllättävinä ja rohkaisevina. Esim. kokemukseni siinä, että mikä tahansa työ on auttanut unelmatyöpaikkani saamisessa.

Keskustelimme hyvin paljon vertaillen, tukien ja jakaen. Tämä oli helppoa ja luontevaa johtuen ehkä useista samanlaisista elämäkokemuksista sekä koulutus- ja työhistoriasta. Asioiden ja kokemusten aito jakaminen loi pohjaa luottamukselle ja toimivalle mentori-aktori –suhteelle. (M1)

Alussa molemminpuolista jakamista oli enemmän, mutta loppua kohden oli keskittyttävä enemmän aktorin tavoitteiden saavuttamiseen ja omien kokemusten jakaminen jäi vähemmälle. Kannustamisen ja motivoinnin pohjalla kulki kuitenkin koko mentoroinnin omat esimerkit siitä, miten eri tilanteista on selvinnyt ja minkälaisin keinoin (M4)

### **Mitä opit itse tästä prosessista?**

Prosessista mentorit ovat oppineet oman persoonan käyttöä ohjaustyössä ja ohjaajana toimimista. Tämä on antanut lisää tilannetajua aktorin mielentilaan mukautumiseen, kärsivällisyyttä, vuorovaikutus- ja kuuntelutaitoja. On opittu positiivisen vahvistamisen vaikutuksien ymmärrystä myönteisen tuloksen saavuttamiseksi. Prosessi on opettanut tarttumaan asioihin ja ottamaan arkojakin aiheita puheeksi. On huomattu, kuinka paljon avoin keskustelu auttaa havaitsemaan ja ymmärtämään ihmisten erilaisuutta ja kokemuksia asioista.

Opin tarttumaan asioihin ja ottamaan puheeksi sensitiivisiä aiheita. (M3)

Avoin keskustelu avarsi merkittävästi ihmisten erilaisuutta ja sitä, miten jotkut asiat voivat tuntua itselle itsestäänselvyksiltä, mutta ovat jopa ylitsepääsemättömän vaikeita toiselle (M4)

Myös asiakasryhmä oli uusi. (M3)

Ohjaustaitoja, Omalla persoonalla työskentely (M2), Opin itsestäni ohjaajana, miten tilanteet voivat muuttua ja **tilannetajua** tarvitaan, että ohjaus mukautuu aktorin mielentilan, tilanteen yms. mukaan. (M3)

Kuuntelutaitoa (M2), vahvistusta vuorovaikuttamiselle, erilaisia keinoja vahvistaa ihmisen elämän haasteita ja sitä, miten niitä voidaan käsitellä (M4)

Opin myös, miten suuri merkitys on toisen positiivisella kannustamisella ja mitä myönteisyys voi saada toisessa aikaan (M4)

Opin erilaisen työskentelymallin (mentorointi) (M1)

Rutkasti kärsivällisyyttä (M4)

### Mitä on mielestäsi mentorin osaaminen?

Mentorisuhteessa tärkeimpänä koettiin mentorin kuuntelutaidot ja yhteistyökyvyt. Läsnäololla oli suuri merkitys, mentorin tulisi osata kohdata toinen ihminen tasavertaisesti, mutta omaa kokemusta jakavana ja tukea antavana henkilönä aktorin arjessa tämän tarpeiden mukaan. Mentorin tulisi kyetä löytämään aktorin kannalta oikeat tavoitteet ja keksiä keinot niiden selkiyttämiseen. Mentorin tulisi osata kannustaa ja motivoida aktoria pääsemään tavoitteisiinsa. Mentori osaa ohjata aktoria oikeanlaisen tuen piiriin, kun havaitsee sellaisia asioita, joissa ei itse häntä pysty tukemaan. Mentorin osaaminen henkilökohtaisen ja ammattilaisuuden rajalla toimimisessa, että mentorointisuhteessa keskitytään aktorin elämään ja tavoitteisiin, ei mentorin henkilökohtaisiin asioihin. (tavoitteet täysin saavuttanut pari)

Kuunteleminen (M2), Mentorin osaamista on kyky kuunnella (M1), Kuuntelua (M4)

läsnäoloa (M4)

yhteistyökyvyt (M2). toisen tasavertaista kohtaamista erilaisista kokemuspohjista huolimatta (M4) Toimia tasavertaisena ja kokemusta tuovana tukijana (M3) Oma osaamista ja elämäkokemusta hyödyntäen toimia aktorin tukena asiassa, jossa tämä tarvitsee tukea. (M1)

tavoitteiden selkiyttäminen ja niitä kohti ohjaaminen (M2), kannustamista ja motivointia (M4)

Mentorin on osattava toimia ikään kuin henkilökohtaisen ja ammattilaisuuden rajamailla, mikä välillä pakottaa pohtimaan suhteen laatua – ammattilainen osaa rajata henkilökohtaiset asiat siten, ettei ammatillisesta suhteesta muodostu henkilökohtaista. (M1)

### Tekisitkö jotain toisin, jos voisit aloittaa prosessin alusta?

Jos mentori saisi aloittaa prosessin alusta, hän kiinnittäisi huomiota tavoitteiden asettelussa käytettäviin apuvälineisiin (kahdella parilla), aikataulutukseen ja siinä pysymiseen. Enemmän aikaa myös tavoitteiden pohtimiseen. Tutustumiseen tulisi käyttää enemmän aikaa ja varata sille oma ohjaukerta. Pari, jonka tavoitteet toteutuivat täysin, ei muuttaisi mitään.

Käyttäisin enemmän apuvälineitä esim. tavoitteiden asettelussa. (M2)

Antaisin enemmän aikaa aktorin omien tavoitteiden pohtimiselle. Etsisin niihin sopivampia menetelmiä. (M3)

Käyttäisin enemmän aikaa tutustumiseen heti alussa (oma kerta tutustumiseen). (M2)

Mielestäni prosessimme sujui niin hyvin ja mutkattomasti, etten tekisi mitään toisin. (M1)

Keskittyisin enemmän tapaamisten aikatauluttamiseen niin, että sovitusta ajoista pidettäisiin tiukasti kiinni eikä aktorin myöhästymisiä johtuvia tapaamisten venymisiä olisi ainuttakaan. (M4)

### **Listaa menetelmät, joita olet käyttänyt mentorointisuhteen aikana**

Menetelmistä motivoivaa haastattelua oli käytetty kahdella parilla. Kuten myös elämänpuuta ja elämänjanaa. Hyviä tuloksia tavoitteisiin pääsyssä oli saavutettu toiminnallisten, yhdessä tehtävien menetelmien kautta, kuten vierailut ja yhdessä tekeminen neuvoen. Lisäksi on ollut SWOT-analyysi, AVO-testi, osaamisen käsi, itsetuntotehtävät, kellotaulu ja ihannekellotaulu.

Motivoiva keskustelu, motivoiva haastattelu

Elämänpuu- menetelmä, elämänpuu

Tulevaisuuden muistelu,

AVO-ammatinvalintatesti,

Toiminnalliset kuten vierailu(Tsemppari) ja luennot(kirjasto).

Asioiden tekeminen yhdessä samalla neuvoen

Elämänjana, Elämänjana

Osaamisen käsi

Rentoutusharjoitukset

Itsetuntotehtävät (Nyyti ry)

Neuvonta

SWOT

Nellotaulu ja ihannekellotaulu.

**Mitä asioita mentorille pitäisi kertoa mentorivalmennuksessa?**

Mentorivalmennuksen sisällöiksi mentorit ovat eritelleet mm: Mentorointiprosessin vaiheet, vuorovaikutuksen merkitys, mielenterveys- ja päihdetietous, työttömyyden syyt, mentoroinnissa hyödylliset menetelmät ja niiden käyttö, tavat herätellä uusia ajattelutapoja ja näkökulmia, vastaan tulevat asiat ja niiden rajaaminen (palveluohjaus), elämän haasteisiin paneutuminen ja tukeminen, suunnitelmien muuttumiseen varautuminen, tuen tarpeen priorisointi ja pienet askeleet voivat olla onnistumisia.

Mentorointiprosessin eri vaiheet. (M4)

Tietoa erilaisista ongelmista, joita aktoreilla voi olla. (M2) Valmennuksessa voisi puhua siitä, millaisia asioita voi tulla vastaan. (M3) rohkeutta puuttua epäkohtiin (palveluohjaus/tuki). (M4)

(mt- ja päihde) ja työttömyyden syihin perehtyminen. (M2)

Minkälaisia menetelmiä voi mentoroinnissa käyttää ja miten niistä hyötyä. (M4)

Miten herätellä aktorissa uusia ajattelutapoja ja näkökulmia. (M4)

Miten paneutua elämän haasteisiin ja miten tukea niissä. (M4)

Varautua suunnitelmien muuttumiseen. Aktorin monet tuen tarpeet osattava priorisoida, eli hahmottaa tärkeimmät. Pienikin apu aktorille jossain asiassa on onnistuminen. (M3)

Olin tyytyväinen saamaamme opastukseen mentoroinnista. (M1)

Vuorovaikutuksesta –mitä se on ja mitä se tarkoittaa käytännössä. (M4)

**Mikä merkitys mielestäsi mentoroinnilla voisi olla työttömien ohjaamisessa?**

Mentorointi sopii vertaisten kesken käytettäväksi menetelmäksi työllistymiseen liittyviin asioihin. Jos aktorilla on suuria elämänhallinnallisia ongelmia, tarvitaan jo ammattiapua. Mentorointi nähdään hyvänä tukimuotona toimistojen ulkopuolella tehtäväksi sen asiakaslähtöisyyden vuoksi. TE-palveluiden työntekijöiden antama aika ei riitä, joten mentorointisuhteella voidaan saavuttaa luottamuksellinen, asiakasta tukeva suhde. Koulutuksessa tulisi valmentaa mentoreita ohjaamaan aktori oikeaan paikkaan, jos havaitsee aktorilla suurempia tuen tarpeita. Mentoroinnilla saatu vaikutus elämäkokemusten jakamisen kautta voi motivoida aktoria työhaussa ja elämässä. Hänelle saattaa mentorin kokemuksista syntyä pystyvyydentunne, että minäkin pys-

tyn. Tämän merkitys oli esillä varsinkin heikommin tavoitteissaan suoriutuneilla pareilla. Mentorointi auttaa aktoria löytämään uusia näkökulmia elämäänsä, parantamaan itsetuntemustaan ja löytämään omia vahvuuksiaan. Tämä auttaa työ- ja opiskelupaikan haussa.

”Vertaisuus, kokemusten jakamisesta saatu motivaatio ja kannustus”. (M3)

”Elämäkokemukset voivat antaa esimerkkiä ja minäkin pystyn –ajattelua, joka motivoi työhaussa ja elämässä. Vinkit ja ohjeistukset antavat uutta infoa ja koulutus- ja työmahdollisuuksien laajentunutta kuvaa”. (M4)

”Suuri. Henkilökohtainen tuki toimistojen ulkopuolella asiakaslähtöisesti voi olla juuri se, mitä aktori kaipaa”. (M2)

”Duunipolku-hankkeen mentorointisuhteen olivat hyvin erilaisia, mikäli niitä verrataan ohjaustuntien aikana esiin nousseiden kokemusten perusteella. Osassa mentorointisuhteita työttömyys ja työllistyminen olivat mentoroinnin päätavoitteita ja tähän mentorointi sopii hyvin. Itse näen mentoroinnin tarkoituksen olevan vertaista ja kevyttä ohjausta ja tällaisenaan sopivan niille asiakkaille, joilla ei ole kovin suuria elämänhallinnallisia ongelmia. Koska mentorointi on tasavertaista ja perustuu osin myös mentorin elämäkokemukseen, en näe sen soveltuvan tilanteisiin, joissa tukea tarvitaan enemmän”. (M1)

”Mentori voi avata uusia näkökulmia aktorin elämään ja tukea niissä”. (M4)

”Mentorointi auttaa laajentamaan omaa itsetuntemusta ja tätä kautta vahvistaa omia vahvuuksia”. (M4)

### Vapaa sana

Ryhätapaamiset prosessin aikana koettu tärkeiksi tuen kannalta. Osa mentoreista oli kokenut yllättäviä asioita, joista tullut suunnitelmien muutoksia. Aktorin elämänhallintaongelmat ovat vaatineet yhdeltä mentorilta paljon kärsivällisyyttä ja rohkeutta puuttua asioihin. Mentorointi on ollut yhdelle antoisa kokemus, kun taas yhdelle mentorille rankka. Tuki on tässä ollut tärkeä tekijä. Siksi mentoroinnin voi katsoa sopivan vertaistueksi kevyeen tuen tarpeeseen työllistymisen tueksi.

”Kiitos! Hyvin suunniteltu pohja mentoroinnin suunnittelemiseksi ja hyvä tuki prosessin aikana oli ryhmätapaamiset. 8+3 kertaa voi kuitenkin olla joskus turhan paljon, joskus taas juuri sopiva. Joustoa tähän”. (M2)

"Mentorointi oli antoisa kokemus. Valmennuksessa voisi puhua siitä, millaisia asioita voi tulla vastaan". (M3)

"Kiitos opinnäytetyön tekijöille aktiivisesta ja kannustavasta projektin eteenpäin viemisestä sekä tsemppiä analysointi- ja kirjoitusurakkaan! Olisi mielenkiintoista kuulla työnne tuloksista ja mahdollisesti hankkeen pohjalta syntyvästä mentorointimallista, kun se aikanaan valmistuu". (M1)

"Omaakohtaisesti mentorointiprosessi oli rankka ja vaati minulta kärsivällisyyden lisäksi paljon rohkeutta puuttua epäkohtiin. Toivon, että aktorille jäi edes siemen, jonka hän muistaisi keskustelustamme ja voisi hyödyntää sitä omassa elämässään".(M4)



## Liite 10. Sisällönanalyysi. Välipalaute aktorit.

### Anna arvosana asteikolla 1-5

Mentorini on auttanut minua pääsemään tavoitteisiini. 4, 5, 3, 4  
 Tavoitteeni ovat selkiytyneet mentoroinnin aikana. 3, 4, 3, 4  
 Mentorini on ottanut tarpeeni ja tavoitteeni huomioon. 5, 5, 3, 5  
 Olen voinut puhua mentorini kanssa kaikista asioista, myös vaikeista. 4, 5, 4, 5  
 Tunnen, että olen tullut kuulluksi 5, 5, 4, 5  
 Keskustelu on ollut välillämme luontevaa 5, 5, 4, 5  
 Olemme jakaneet mentorini kanssa kokemuksiamme 4, 5, 4, 4  
 Tunnen, että olemme olleet mentorini kanssa samalla taajuudella 4, 5, 4, 4  
 Olemme tunteneet olevamme yhdenvertaisia mentorini kanssa 5, 5, 4, 5  
 Mentorointi on ollut minulle mielekästä 5, 5, 4, 5

### Ympyröi 10 sanaa, jotka kuvaavat mentorointisuhdettasi

Luottamuksellinen, rehellinen, tasavertainen, tasa-arvoinen, kunnioittava, ongelma-kohtiin avoimesti suhtautuva, kaverillinen, avoin, keskusteleva, kuunteleva, aktiivinen, tavoitteellinen, positiivinen, sitoutunut, läsnä oleva, motivoitunut, antoisa, opettava, läheinen, tiivis, selkeä, tukeva, ohjaava

### Seuraavaksi valitse sanoista viisi tärkeintä. Sanat ovat:

Positiivinen, kuunteleva, tavoitteellinen, kaverillinen, luottamuksellinen

Luottamuksellinen, antoisa, tasavertainen, sitoutunut, tavoitteellinen

Luottamuksellinen, rehellinen, tasavertainen, läsnäoleva, sitoutunut

Kunnioittava, positiivinen, tukeva, ohjaava, läsnäoleva

### Kirjoita tarina tai piirrä kuva siitä mielikuvasta, jonka mentorointi on sinulle antanut.



”Mentorointi on auttanut avaamaan minun ajatuksia enemmän opiskelumahdollisuuksista”

## Liite 11. Sisällönanalyysi. Loppupalaute aktorit

### Lauseentäydennystehtävä:

**Olen onnistunut hyvin:** Yksi on päässyt tavoitteeseen ja saanut työpaikan, toinen on löytänyt työharjoittelupaikan päiväkotiin, kolmas kokee onnistuneensa puhumisessa ja neljäs kokee onnistuneensa siinä, että on päässyt tapaamisiin. Suurista askelista siis pieniin edistyskeleihin.

**Odotan tulevaisuudelta:** Yksi odottaa lisää hyviä asioita, toinen mielenrauhaa, kolmas uuteen ammattiin opiskelua ja töitä, neljäs selkeämpiä elämänvaiheita. Kaikki siis ovat toiveikkaita tulevaisuuden suhteen toivovat elämänsä järjestyvän parhain päin.

**Minun pitää kehittää:** Kehityskohteiksi koettiin kärsivällisyys, aikataulussa pysyminen ja työnhakutaidot.

**Koen haasteena:** Haasteellisena koettiin työn hakeminen, aikataulujen noudattaminen (aamuisin paikalle ajoissa ehtiminen), asioiden tekemiseen keskittyminen.

**Mentorointi on auttanut minua:** kaikin puolin, olemaan positiivisempi, kannustanut asioissa eteenpäin, selventämään tavoitteita.

**Kaipaan apua:** Yksi oli vastannut tähän kaipaavansa apua elämässä

**Kaipaan muutosta:** Elämäntilanne ja taloudellinen tilanne koettiin sellaisiksi, jotka kaipaavat muutosta.

**Olisin kaivannut mentoroinnilta lisää:** Tavoitteensa täysin saavuttanut ei kaipaa mitään lisää, melko hyvin saavuttanut kaipaa käytännön vinkkejä. Keskinkertaisesti tavoitteisiinsa päässeet eivät vastanneet mitään.

**Erityisesti pidin:** Täysin tavoitteensa saavuttanut piti koko mentoroinnista, melko hyvin saavuttanut rennosta puhumisesta/olemisesta, kohtalaisesti menestyneet pitivät mentorin asenteesta, kokemusten vaihdosta, koska mentorilla ja itsellä oli vähän samoja lähtökohtia.

### 1. Anna arvosana asteikolla 1-5 AKTORIT

Mentoroinnin tavoitteita on saavutettu 5, 4, 2, 3

Tavoitteeni ovat selkiytyneet 5, 3, 4, 3

Tarpeitani ja tavoitteitani on huomioitu 5, 4, 4, 3

Olen voinut puhua mentorini kanssa kaikista asioista, myös vaikeista 5, 5, 5, 4  
 Olen tullut kuulluksi 5, 5, 5, 4  
 Keskustelu on ollut välillämme luontevaa 5, 5, 4, 4  
 Olemme jakaneet mentorini kanssa kokemuksiamme 5, 4, 4, 4  
 Tunnen, että olemme olleet mentorini kanssa samalla taajuudella 5, 4, 4, 4  
 Olemme tunteneet olevamme yhdenvertaisia mentorini kanssa 5, 4, 4, 4  
 Mentorointi on ollut minulle mielekästä 5, 5, 5, 3

### **Mikä sai sinut lähtemään mukaan mentorointiin?**

Nuorten osallistumista edesauttaneita asioita ovat uusien kokemusten etsiminen, syy nousta aamulla sängystä, toive tukihenkilöstä, jonka kanssa voi tilannettaan käydä läpi yhdessä, kannusteet bussikortti ja leffalippu. Merkitystä on ollut myös sillä, että työntekijä on kertonut nuorelle mahdollisuudesta osallistua, jolloin nuori on motivoitunut lähtemään mukaan.

### **Onko sinulla ideoita, millä tavalla mentorointia tulisi markkinoida, jotta nuoret kiinnostuisivat siitä?**

Mentoroinnin voisi ottaa puheeksi Työpisteiden luennoilla, kertoa siitä sähköpostilla tai mainosjulistella. Mainoksella tulee selkeyttää mentoroinnin ideaa, jotta nuori motivoituu lähtemään mukaan. On hyvä antaa kuva, että mentorointi on vapaampaa ja rennompaa kuin esim. TE-toimistossa asiointi.

### **Olisitko itse kiinnostunut toimimaan mentorina tulevaisuudessa? Miksi?**

Nuoret kokevat, ettei heistä ole mentoreiksi, koska yksi on liian tunteellinen, toisella ei ole voimavaroja, kolmas ei näe sitä mahdottomana ajatuksena, mutta ei usko, neljäs ei halua.

### **Kuvaile miten tavoitteesi toteutuivat mentoroinnin aikana?**

Nuorilla oli tavoitteina ollut työpaikan löytäminen, yksi heistä löysi työpaikan, toinen harjoittelupaikan ja kolmas työkokeilupaikan. Neljäs on saanut aloitettua työn hakuprosessin ja laitettua hakemuksia menemään sekä kirkastettua tavoitteitaan.

”Tavoitteenani oli löytää työpaikka ja se toteutui. Mentorista oli suuri apu itseluottamuksen kasvattamisessa ja kaikessa työnhakuun liittyvässä”. (A1)

”Sain työkokeilupaikan”. (A4)

”Sain työhakemuksia lähetettyä ja pystyin muutenkin perehtymään syvemmin tavoitteesiini”. (A3)

”Harjoittelupaikka toteutui”. (A2)

**Mitä olisit kaivannut lisää?**

Nuorille ei tullut mitään mieleen, mitä olisi pitänyt lisätä.

**Oliko mentorointisuhteen kesto mielestäsi sopiva?**

Nuoret kokivat keston sopivaksi, yksi olisi toivonut jopa pidempää kestoja, jos on pitkäkestoista tuen tarvetta elämässä.

”Minulla jäi kesto vähän lyhyeksi, koska löysin työn, mutta minusta kesto olisi ollut sopiva myös, jos olisin ollut koko ajan mukana”. (A1)

”Joo, voisi olla pidempikin, jos kaipaa pitkäkestoista tukea elämään”. (A2)

”Kyllä”. (A3)

”Mielestäni oli sopiva kesto”. (A4)