

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä: Koivula, U-M. & Kumpu-lainen, K. (2018). Voiko kuntouttavalla työpajalla mentoroida? Valmennusohjelman kokeilu tampereella. Teoksessa Koivula, U-M. (toim.) Osallista - kokeile - kehitä. Tuttu-6Aika -hanke työllisyyspalveluiden kehittämisessä. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja B. Raportteja 103, 44-54.

URL: <http://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/B/103-Osallista-kokeile-kehita.pdf>

Voiko kuntouttavalla työpajalla mentoroida?

Valmennusohjelman kokeilu tampereella

Ulla-Maija Koivula & Katja Kumpulainen

Mistä idea?

Keväällä 2016 TUTTU-6Aika -hankkeessa järjestettiin neljä tulevaisuuspajaa sosiaalisen kuntoutuksen ja kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille, palveluntuottajille ja Tampereen kaupungin työntekijöille. Tulevaisuuspajat liittyivät kaupungin työllistymistä edistävien palvelujen (ml. sosiaalipalvelut) ja prosessien kehittämiseen, uusiin palveluihin sekä palvelujen järjestämiseen. Tulevaisuuspajat toimivat osallistumisen kanavana palveluja kehitettäessä.

Tulevaisuuspajojen tavoitteena oli saada asiakkaiden ja sidosryhmien kokemuksia ja näkemyksiä kuntouttavan työtoiminnan ja sosiaalisen kuntoutuksen kehittämiseksi. Tampereella on hyvät sosiaalisen kuntoutuksen ja kuntouttavan työtoiminnan palvelut ja yhteiskehittelyn kautta niistä on mahdollista rakentaa entistä parempia palveluja asiakkaiden tämän hetkisiin tarpeisiin. Tulevaisuuspajoista sovittiin yhdessä Tampereen työtoiminnan, sosiaalisen kuntoutuksen sekä Tampereen kaupungin suunnittelupäällikkö Tuula Mikosen ja sosiaalipalvelupäällikkö Maritta Närhen kanssa.

Asiakkaiden kanssa toteutettiin kaksi tulevaisuuspajaa, joihin osallistui yhteensä 34 osallistujaa, jotka olivat parhaillaan sosiaalisen kuntoutuksessa tai työpajajaksolla. Osallistujat

olivat eri-ikäisiä, erilaisilta koulutus- ja työkokemustaustoilta ja mukana oli myös maahanmuuttajia.

Tulevaisuuspajassa tavoitteena oli kartoittaa kokemuksia, odotuksia ja toiveita sekä saada ideoita palvelujen kehittämiseen. Ja ennen muuta, kuunnella palveluiden käyttäjiä "herkällä korvalla".

Asiakkaiden kokemukset ja palautteet eri palveluntuottajista ja paikoista vaihtelivat: osassa "homma toimi" ja palveluun ja toimintaan oltiin tyytyväisiä. Osallistujat kertoivat hyvin edenneistä prosesseista, jossa osallistuja oli päässyt eteenpäin omissa tavoitteissaan ja tulevaisuudessa hämmötti jatkopaikka. Mutta esiintyi myös puutteita: Perekahdytys ontui, edistymissuunnitelmaa ei ollut tehty tai aiempaa osaamista ei otettu huomioon. Palautteet olivat kaikkiaan hyvin samankaltaisia, mitä on koottu Sandelinin (2014) tekemässä työtoiminnan asiakaskokemuksia kartoittavassa kirjallisuuskatsauksessa. (ks. Koivula, Kemppainen & Kumpulainen 2016.)

Parhaimmillaan työtoiminta tai sosiaalinen ryhmätoiminta luo uutta näkökulmaa elämään ja rakentaa voimavaroja sekä onnistumisen kokemuksia. Arvostettiin sitä, että "saa rau-

hassa miettiä omaa suuntaa” ja/tai “kokeilla uusia juttuja ja mennä myös epäasukasalueelle”. (emt.).

Negatiivisina kokemuksina kerrottiin perehdytyksen ja konkreettisen ohjauksen puutteista, tavoitteettomuudesta tai epämielikkäistä tehtävistä tai ”pelkästä kepeästä”.

Keskusteluissa nousi esiin tarve hyvään perehdyttämiseen ja uuden osallistujan auttamiseen. Jo eläkeikää lähestyvä osallistuja totesi, että ”tällainen vanhempi voisi toimia sellaisena vanhempana opastajana työelämätaitoihin”. “Että niin kuin mentorina”, sanallistimme me työpajan vetäjät.

Mentorointi-idea jäi elämään tulevaisuuspajojen jälkeen. Ideaa esiteltiin tulevaisuuspajareportin (emt.) esittelytilaisuudessa eri palveluntuottajille ja Tampereen kaupungin edustajille yhtenä kokeilemisen arvoisena ideana. Muutama yhdistys (YSTI r.y., Silta-Valmennusyhdistys ja Nauha r.y.) lähti mukaan keskustelemaan mentorointivalmennuksesta ja -kokeilusta – ja kun ideaa ei nyt ihan tyrmätty (vaikkaakaan innostus ei ehkä ollut niin suurta kuin kuvittelimme) – valmennusmalli viimeisteltiin ja sitä alettiin markkinoida kuntouttavaa työtoimintaa järjestävälle yhdistyksille. Ensimmäinen mentorointivalmennus järjestettiin syksyllä 2016 ja sen suoritti 12 osallistujaa kolmesta yhdistyksestä. Toisen valmennuksen syksyllä 2017 suoritti 13 osallistujaa neljästä

yhdistyksestä. Molemmissa valmennuksissa oli muutamia keskeyttäneitä.

Tässä artikkelissa kuvataan lyhyesti mentorointivalmennuksen malli sekä palautteet mentorointikokeilusta. Kokeilun pohjalta on kirjoitettu Vertaismentorointia työpajoilla – opas, joka on ladattavissa osoitteesta: http://www.e-julkaisu.fi/tampereen_kaupunki/mentori-on-kuin-kameleontti/mobile.html#pid=1.

Vertaismentorointivalmennus

Mentorointivalmennusmallille vastaavan kohderyhmän kanssa ei ollut suoranaisia esikuvia. Valmennuksen sisältö kehitettiin ideoiden, millaisia taitoja mentori – ja erityisesti vertaismentori – tarvitsee. Poiketen perinteisestä mentoroinnista, jossa mentori on kokenut, ehkä pitkänkin uran tehnyt asiantuntija, joka toimii opastajana ja kehittymisen “peilinä” uudelle kollegalleen, vertaismentoroinnissa on kyse rinnakkaisesta oppimisesta. Vertaismentoroinnissa korostuu suhteen tasa-arvoisuus. (esim. Heikkinen ym. 2010; Kupias & Salo 2014.)

Vertaismentorointia voi verrata väljästi oppilaitoksista tuttuun tuutoritoimintaan. Tuutori on elänyt läpi saman hämmennyksen, vierauden, hukassa olon tunteen ja epävarmuu-

den kuin vuosi tai pari aiemmin aloittanut opiskelija. Tuutori ei korvaa opettajaa tai opinto-ohjaajaa, mutta auttaa siinä, että uusi opiskelija pääsee enempiä kompastelematta sisään uuteen yhteisöön.

Työpajoilla tilanne on vastaava. Uusi osallistuja tulee yhteisöön, jossa on jo olemassa epäviralliset norminsa ja käyttäytymissääntönsä. Työpaikalla oleva ohjaaja kertoo ja opastaa työtehtäviin ja pelisääntöihin, mutta muutoin uusi osallistuja saattaa jäädä "yksin nurkkaan seisomaan".

Valmennuksen ideana oli kokeilla ja kehittää työpajaympäristöön sopivaa mentorointimallia, joka palvelisi sekä uutta pajaan osallistujaa että mentoria, joka saisi valmennuksen ja toimintansa kautta uusia taitoja.

Valmennusaika suunniteltiin riittävän lyhyeksi, mutta kuitenkin sellaiseksi, että se sisältäisi myös mentoroinnin ko-keilujakson työpajalla. Valmentajina emme lähteneet itse määrittelemään ja rajaamaan sitä, mitä mentorointi olisi, vaan osallistajat pohtivat asiaa itse. Valmennuksessa pedagogisena lähestymistapana oli vuorovaikutteisuus ja tekemällä oppiminen. Menetelminä valmennuksessa käytettiin toiminnallisia yksilö- ja ryhmätehtäviä, joissa hyödynnettiin kirjoittamisen ja keskustelun lisäksi draamaa, tarinallisia menetelmiä ja visuaalisia tehtäviä.



Draaman pyörteissä.



Kuvassa annetaan positiivista palautetta, ihan jonottamalla, kaikille osallistujille.

Keskeisinä osa-alueina valmennuksessa olivat mentoroinnin idean ja tavoitteiden pohdinta, oman itse-tuntemuksen lisääminen, vuorovaikutustaidot ja viestintä, motivoiva kohtaaminen ja palautetaidot sekä oman toiminnan ja kehittymisen tavoitteellinen johtaminen.

Kuvio 1. Mentorointivalmennuksen runko (vuoden 2017 toteutus) (Kumpulainen, Koivula & Korhonen 2018.)

Ryhmätapaaminen I (4h)	Ryhmätapaaminen II (4h)	Ryhmänohjaus III (4h)
<ul style="list-style-type: none"> • Tutustuminen • Johdanto • Mentoroinnista yleensä • Oppimispäiväkirja ja kirjallisuus • Oppimissopimus ja itsearviointi 	<ul style="list-style-type: none"> • Oman vuorovaikutustyylin tutkimista • Joharin ikkuna 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivoiva keskustelu • Ohjaustaitojen harjoittelua
<p>Välitehtävä I:</p> <p>Omia ajatuksia, mitä tekisi mentorina.</p>	<p>Välitehtävä II:</p> <p>Mentorointitehtävien suunnittelu yhdessä palveluntuottajan kanssa.</p>	<p>Välitehtävä III:</p> <p>Ohjaustehtävä käytäntöön</p>
<p>Yksilöllinen tai parityönohjaus työpajalla 1-2 x 2h.</p>		
Ryhmätapaaminen IV (4h)	Ryhmänohjaus V (4h)	Ryhmänohjaus VI: (4h)
<ul style="list-style-type: none"> • Kokemusten vaihtoa • Palautteen antamisen tekniikka 	<ul style="list-style-type: none"> • Esiintymistaitojen harjoittelua 	<ul style="list-style-type: none"> • Kokemusten koontia • Oppimispäiväkirja ja itsearviointi • Palaute • Todistukset • (Yhteinen ohjaajien kanssa)
<p>Välitehtävä IV:</p> <p>Kehitystehtävä käytäntöön</p>	<p>Välitehtävä V:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oppimispäiväkirjan koonti. • Kirjallisuutta. 	
<p>Mentorointikäytäntö työpajalla</p>		

Mentorointikokeilu

Mentorointikokeiluaika työpajoilla oli varsin lyhyt ja siten kokemukset vaihtelivat. Osassa pajoista mentori oli päässyt toteuttamaan sekä uusien vastaanottoa että ryhmänohjausta ja vertaisneuvontaa. Osalla työpajoista mentorin rooli oli jäänyt epäselväksi. Oli kokemuksia, että osallistuja olisi voinut ja halunnut tehdä enemmänkin verrattuna siihen, millaisia tilaisuuksia tai tehtäviä oli tarjolla.

Mentorointitehtävät koostuivat pääpiirteissään seuraavista:

- Tutustuttamista työpajaan
- Vertaistukea erityisesti työpajajakson alussa
- Vertaisapua työtehtävissä
- Oman tietotaidon jakamista
- Ryhmäohjaustilanteita
- Kokemusten jakamista
- Vertaisohjauskeskustelua jatkosuunnitelmista

Mentorin rooli ja työtehtävät riippuvat työpajasta. Aivan samoin mentorin rooli missä tahansa organisaatiossa on aina suunniteltava ja sovittava. Yhtenäistä mentorimallia ei ole, vaikka mentoroinnin tavoite onkin sama: vuorovaikutteinen oppiminen ja kehittyminen.

Yhdistysten taholta esiintyi jonkin verran epäluuloja mentorointitoimintaa kohtaan. Arveltiin, että mentorointi – ja mentorin nimeäminen – loisi jonkinlaista epätasa-arvoa työpajaosallistujien kesken. Toisaalta epäiltiin mentoroinnin ja työpaikkaohjaajan roolien mahdollista sekaantumista. Työpajojen kanssa tehtiin ensimmäisessä valmennuskokeilussa kirjallinen mentorointisopimus, jossa sovittiin mentorin rooli ja tehtävät sekä mentoroinnista vastaava henkilö. Toisessa mentorointivalmennuksessa yhteistyö työpajojen kanssa oli tiiviimpää, joten byrokraattisesta sopimusmallista luovuttiin. Kuitenkin, mikäli mentorointikäytäntö aloitetaan, kirjallisen sopimus kannattaa laatia. Tällöin mahdollisuudet väärintulkinnot mentorin roolista ja suhteesta esimerkiksi työpaikkaohjaajaan voidaan ehkäistä ennalta. Työpajalla (tai missä tahansa organisaatiossa) tulee olla julkisesti tiedossa, että siellä toteutetaan mentorointia. On myös määriteltävä, mikä on mentoroinnin tyyppi (vertaismentorointia, valmentavaa mentorointia, ryhmä- vai yksilömentorointia jne.) ja mikä on sen tavoite.

Kokeilun arviointia

Mentorointivalmennuksesta ja -kokeilusta kerättiin palautetta yhteisissä valmennuksen osallistujien, yhdistysten työpaikkaohjaajien sekä muutaman työpajaosallistujan, “aktorin” (mentoroitava) kanssa. Tekniikkana käytettiin de Bonon -ajatteluhattuja siten, että osallistujat kirjoittivat ensin sano-

ja, jotka kuvaisivat tunteita (punainen), positiivisia, myönteisiä asioita (keltainen), negatiivisia, heikkoja asioita (musta) ja uusia ideoita (vihreä) papereille. Seuraavassa “hattutuloksia” poimittuna sadoista ilmauksista:

Punainen Tunteet	Keltainen Positiiviset asiat	Vihreä Uudet ideat ja ehdotukset	Musta Negatiiviset asiat tai riskit
<p>Hauskaa</p> <p>Ahdistavaa</p> <p>Jännittävää</p> <p>Vastuu painaa</p> <p>Innostunut</p> <p>Epävarma</p> <p>Odottava</p> <p>Ristiriitainen</p> <p>Vaikuttunut</p> <p>Ylpeä</p>	<p>Oppinut uutta</p> <p>Saanut uusia kontakteja</p> <p>Löytänyt itsestä uusia puolia</p> <p>Motivaation kasvu</p> <p>Mahdollisuus auttaa muita ja jakaa omaa osaamista</p> <p>Itsensä arvoiminen ja tutkiskelu</p> <p>Mukavuusalueelta poistuminen</p> <p>Työelämätaitoja</p> <p>Hyötyä työnhakuun</p> <p>Itsensä haastaminen</p> <p>Yhteishenki parantunut</p>	<p>Pitempi aika (sekä kesto että päivät)</p> <p>Roolin selkeytys</p> <p>Käytännön jatkuminen</p> <p>Kannustin</p> <p>Some avuksi</p> <p>Tiivis yhteistyö työpaikkaohjaajien kanssa</p> <p>Mentoripari</p> <p>Jatkuvaksi käytännöksi</p> <p>Mentorien tuki</p> <p>Maahanmuuttajataustaisille oma mentori</p>	<p>Koulutusaika liian lyhyt</p> <p>Vaarana mennä liian syvälle</p> <p>Jatkuvuus?</p> <p>Roolin epäselvyys</p> <p>Liian vähän mahdollisuuksia toteuttaa mentorointia</p> <p>Liiallinen vaativuus</p> <p>Yhteistyö ohjaajien kanssa</p> <p>Koulutus osalle liian vaativa, osalle liian helppo</p>

Kaikkiaan kokemukset sekä valmennuksesta että kokeilusta olivat onnistuneet. Työpajojen edustajat nostivat esiin erityisesti yhteistyön ja yhteishengen paraneminen sekä tiedonkulun kehittymisen. Joku ilmaisi, että kokeilu on tuonut “ryhtiä työntekijöihin ja asiakkaisiin”. (ks. tarkemmin Kumpulainen, Koivula & Korhonen 2018).

Vertaismentorointi ei toteudu sattumalta

Vertaismentorointi ei toteudu sattumalta tai “siinä työn ohessa”. Erityisen toimivissa työyhteisöissä keskinäinen auttaminen ja tukeminen toteutuu kollegiaalisen tuen avulla. Mutta, käsi sydämelle, montako kertaa olette olleet tällaisessa työpaikassa? Perehdyttämisen niukkuus ja työyhteisötuen puute ovat yleisiä ilmiöitä. Työpajoille on tyypillistä osallistujien vaihtuvuus, suhteellisen lyhyet työpajaksot ja usein myös henkilön vaihtuvuus ja työn kuormittavuus. Näiden lisäksi työpajojen osallistujat ovat monin tavoin haasteellisessa

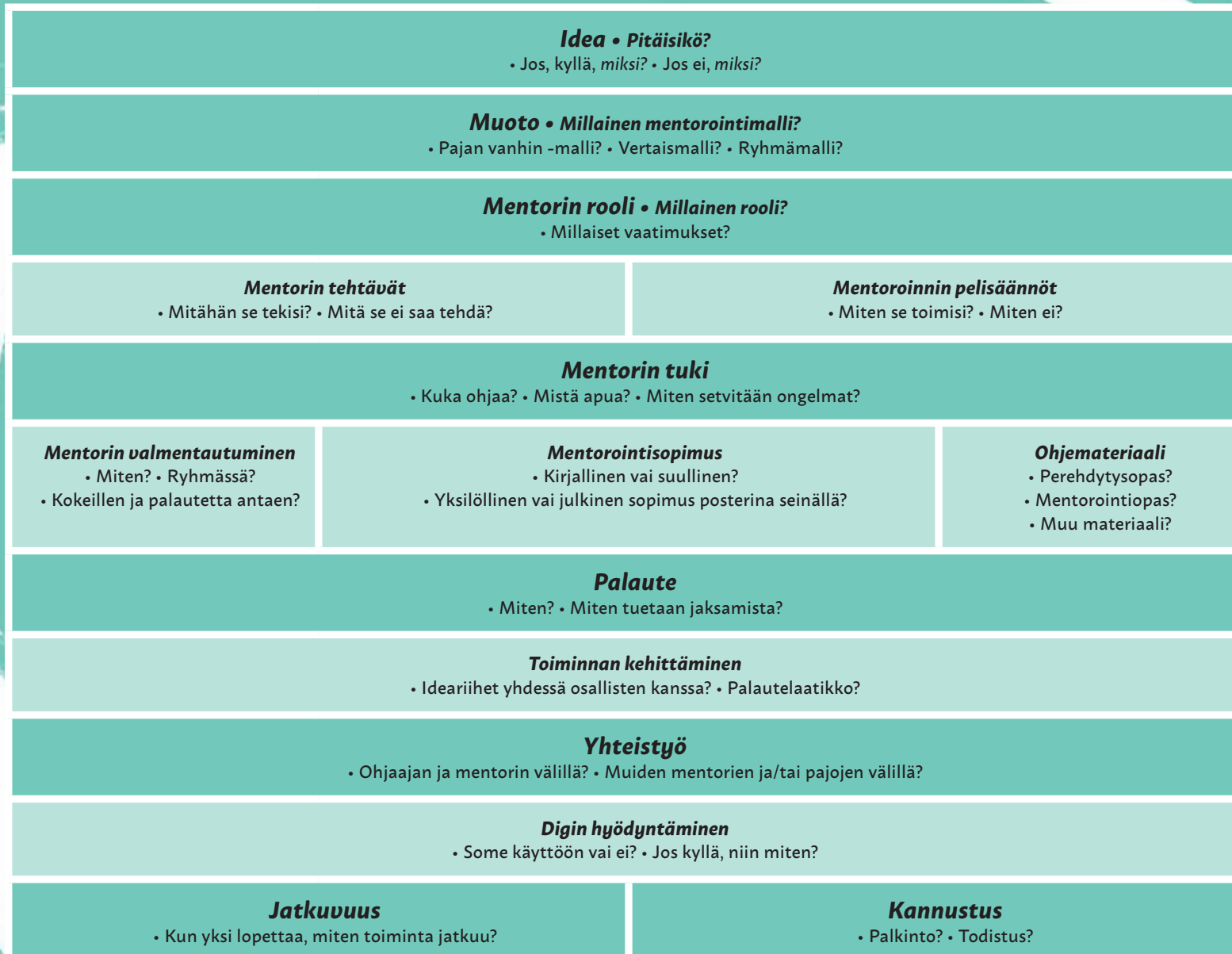
tilanteessa. Takana voi olla työttömyyttä, epäonnistumisia koulussa tai uralla, terveysongelmia, mahdollisesti velkoja, yksinäisyyttä ja osattomuutta.

Vertaismentoroinnin avulla luodaan uusia mahdollisuuksia. Mentori auttaessaan ja tukiessaan muita, auttaa myös itseään, voi löytää itsestään uusia vahvuuksia ja taitoja. Uudet työpajalaiset voivat lähestyä vertaismentoria tasa-arvoisemmasta asemasta, kaverina, verrattuna työpaikkaohjaajaan, jolla on tietty työrooli- ja tehtävä.

Työpajoilla tapahtuva vertaismentorointi edellyttää suunnitelmallisuutta ja valmentautumista, ei vain tulevilta vertaismentoreilta, vaan myös työpajan ohjaajilta. Parhaimmillaan vertaismentoroinnista voi tulla itseään uudistava malli, jossa kokeneet mentorit valmentavat uudet mentorit.

Seuraavassa kuviossa (kuvio 2.) on askelmerkein kuvattu mentoroinnin aloittamisen, toteuttamisen ja kehittämisen askelmerkit. (muokattu Kumpulainen, Koivula & Korhonen 2018.)

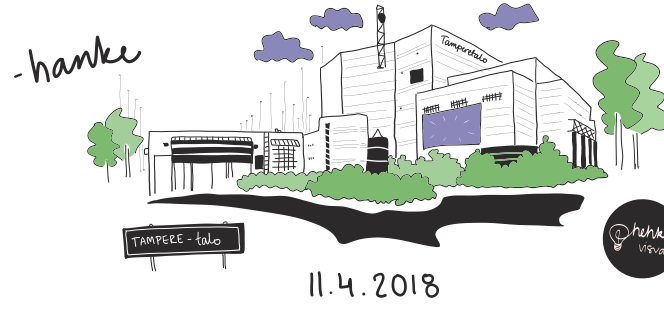
Kuvio 2. Mentoroinnin askelmerkit





MENTOROINTI-OPAS

Tutu
6-Aika



PÄÄTÖSTILAISUUS



KOHTAAMINEN

- epävirallisuus

TULOKSET

- osaamisen & itsehintoituksen kasvu



OSALLISUUS

Miten voisit hyödyntää omassa organisaatiossa?



KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA

OPAS

- vertaismentorointiopas työpajoille



ROOLI

- mentori & työntekijä

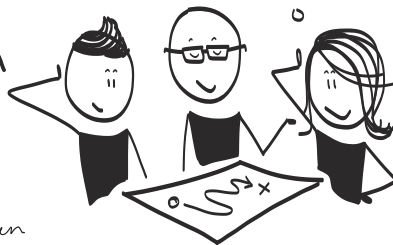
MERKITYS

- mentorille & mentroitavalle

- vertaissparraukseen menetelmäksi?
- mentorointi-toiminta työkokeiluihin

2x3 VALMENNUSTA

- itsehintoisuus
- palautteen anto
- vuorovaikutustyylit
- motivoiva kohtaaminen
- ohjaustaidot



VERTAISMENTOROINTI-VALMENNUS

Miten jatkuu?

Mentorointivalmennusta on suunniteltu kytkettäväksi työllisyyspalveluissa osaksi vertaisvalmennusta ja -sparrausta. Valmennus herätti kiinnostusta myös Tampereen kaupungin muissa yksiköissä työllisyyspalvelujen lisäksi. Valmennuksen sisältöjä on suunniteltu hyödynnettävän muun muassa kaupungin mentorointiohjelmassa ja johtamisen valmennusohjelmassa. Tampereen ammattikorkeakoulussa mentorointivalmennuksen menetelmiä ja prosessia voidaan soveltaa ohjauskoulutuksessa ja mahdollisuuksia on myös valmennusohjelman tarjoamiseen kiinnostuneille organisaatioille.



Kuvatehtävän toteutusta mentorin roolista.

Lähteet

De Bono, E. 1990. Kuusi ajatteluhattua. Helsinki: MARK kustannus.

Heikkinen, H.L.T., Tynjälä, P. & Jokinen, H. 2010. Vertaisryhmämentorointi opetusalan tukena. Teoksessa L.T. Heikkinen, H. Jokinen & P. Tynjälä (toim.) Verme. Vertaisryhmämentorointi työssä oppimisen tukena. Helsinki: Tammi, 7–60

Koivula, U.-M., Kempainen, A. & Kumpulainen, K. 2016. Tulevaisuusparjat: Näkemyksiä kuntouttavasta työtoiminnasta ja sosiaalisesta kuntoutuksesta. TUTTU-6Aika, Tampereen osahanke. Saatavilla: <http://tyollisyysportti-fi-bin.aldone.fi/@Bin/gdfc1618acc2e359ed4cbd1ecocfecb3/1523349810/application/pdf/537827/Tulevaisuusparjaraportti%20final.pdf>

Kumpulainen, K., Koivula, U.-M. & Korhonen, A. 2018. Mentori on kuin kameleontti: Opas vertaismentoroinnista työpajoille. TUTTU-6Aika projekti. Tampereen kaupunki. Saatavilla: http://www.e-julkaisu.fi/tampereen_kaupunki/mentori-on-kuin-kameleontti/mobile.html#pid=1

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

Sandelin, I. 2014. Kuntouttava työtoiminta asiakkaiden kokemana: Kirjallisuuskatsaus asiakkaiden toiminnalle antamista merkityksistä. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpaperi 8. Helsinki- (verkkojulkaisu). Saatavilla: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114912/URN_ISBN_978-952-302-154-9.pdf?sequencSandelin, I. 2014.