

Sirpa Ali-Melkkilä, Tiina Heimo ja Minna Rajalin

Ääniä reunoilta, kohtaamisia verkossa

Havaintoja ja kokemuksia etsivien nuorisotyöntekijöiden e-mentoroinnista vuosina 2018-2019

CASE-TYÖSKENTELY

- Etsivän arki eri puolilla Suomea; kuvaus omasta "perustyöpäivästä"
- Prosessin kuvaus (mistä nuori tulee, mitä tehdään, mihin ohjataan)
- Esimerkkejä

Case päivä 1

Case- työskenlypäivä 1 huhtikuu
Powerpoint presentation
padlet drive

VERKOSTOTYÖ

- Eri ammattilaisten roolit ja tuki
- Verkoston kynnyisyys, mitä jos muut toimijat eivät oikeasti ole nuoren puolella

RYHMÄMUOTOINEN TOIMINTA

- Mitä tehdä kun nuorilla ei ole mitään tekemistä?
- Nuoret ajattelevat elämää, mutta eivät elä sitä > mahdollisuuksien vähäisyys, pitkät välimatkat

PUUN JA KUOREN VÄLISSÄ

- Onko etsivä viranomainen?
- Työhön kohdistuvat odotukset (osallistuminen vapaaehtoisuus vs työnantajan/yhdistyksen odotukset)
- Vaikuttavuuden mittaaminen
- Mittaamisen pulmat (mitataan määrää vaikka työn tavoite on saavuttaa nuoret, saada nuoret liikkeelle kotoa)
- Rahoittajan ja työntekijän odotukset ja tavoitteet eivät kohtaa

NUOREN KANNATTELUA!

Kannattelun näkökulmasta

Sheela & Kimmo

Kannattelun maailma maaliskuu
Powerpoint presentation
padlet drive

PÄIhteet

Tervetuloa takaisin ♥

Aiheenamme tänään päihteet

Elokuvan päihdeinfo
Powerpoint presentation
padlet drive

TYÖHYVINVOINTI

- Myötätuntouppumus
- Onko mahdollisuus työnohjaukseen?
- Vertaistuki
- Työpari tilanteiden purkuun
- Läheisriippuvuus

MENTOROINNIN KÄYNNISTYS

Ensimmäinen tapaaminen

Kimmo&Sheela 1. diaarja
Powerpoint presentation
padlet drive

ESIMIEHEN TUKI

- Miten saada esimies kartalle ?
- Onko esimies taustatukena työssäsi?
- Ymmärtääkö esimies, mitä työsi on etsivänä?

Etsivä nuorisotyöntekijä!

KERRO NÄISTÄ ASIOISTA ESIMIEHELLE

1. Ajankohtaiset ilmiöt nuorten ympärillä

- Mitä nuorilla kuuluu?
- Mistä nuoret työstävät, ja mihin nuoria ohjataan?
- Kuinka paljon etsivällä nuorisotyöllä on aktiivista osallisuutta ja merkittävää osallistamistoimintaa on käytössä?

2. Työn menetelmät ja luonne

- Mitä työskentelyä?
- Missä toimintaympäristössä toimitaan?
- Miten monialainen yhteistyö sujuu?

3. Työhyvinvointi

- Mitä sinulla kuuluu?
- Mitä tuki esimieheltäsi tarvitset?
- Onko resurssit riittäviä?
- Oletko kokenut työssäsi haasteita tai turvotumusta?

4. Työn onnistumiset ja kehittämistarpeet

- Missä asioit henkilökohtaisesti kokenut työssäsi?
- Menetelmät osasto nuoret etsivä nuorisotyönä kehittävät?
- Onko työssäsi kehitettävissä osasto, johon meidän pitäisi ottaa huomioon kasvatusta?

Ääniä reunoilta, kohtaamisia verkossa

Havaintoja ja kokemuksia etsivien nuorisotyöntekijöiden e-mentorinnista vuosina 2018–2019 (verkkojulkaisu)

ISBN 978-952-456-371-0

ISSN 2343-0664 (painettu)

ISSN 2343-0672 (verkkojulkaisu)

Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 105.

Taitto ja kuvat: Yhteisöagentti Oy, Niko Jokinen



Opetus- ja
kulttuuriministeriö

Humanistinen ammattikorkeakoulu toteutti etsivän nuorisotyön mentorointia osana Etsivän nuorisotyön osaamiskeskuksen toimintaa vuosina 2018–2019. Osaamiskeskuksen toimintaa rahoitti Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Sisälllys

1. Johdanto	4
2. Mentorointi	7
3. Etsivän nuorisotyön erityispiirteet ja mentoroinnin hyödynnettävyys	11
4. Kehittämistyön kuvaus.....	14
5. E-mentoroinnin kolme tuotetta	20
5.1. Mentoriksi! -Perehdytys (MePe!)	20
5.2. Mentorointiryhmät	21
5.3. Esimiesten vertaistapaamiset	21
5.4. E-mentoroinnin toteuttaminen - huomioita ja kokemuksia	21
6. Toiminnasta saatua palautetta	23
7. Mentorin näkökulma, Sheela Ranta-aho	29
8. Lisätietoja	37
Lähteet	39

1. Johdanto

Tämä julkaisu käsittelee etsivää nuorisotyötä tekeville suunnattua e-mentorointia, jota Humanistinen ammattikorkeakoulu toteutti vuosina 2018–2019 osana Etsivän nuorisotyön osaamiskeskuksen toimintaa. Tarkastelemme etsivän työn erityispiirteitä, mentorointia erityisesti verkossa tapahtuvana vertaistoimintana sekä mentorin omakohtaista kokemusta esimerkin kautta.

Etsivän nuorisotyön valtakunnallinen kehittäminen organisoitui vuosina 2018–2019 Espoon kaupungin hallinnoiman Etsivän nuorisotyön osaamiskeskuksen (jatkossa ENT oske) toimesta. ENT oske puolestaan oli osa Nuorten sosiaalisen vahvistamisen osaamiskeskusta. ENT oskessa mukana olivat Espoon kaupungin lisäksi Humanistinen ammattikorkeakoulu (Humak), Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun (XAMK) Nuorisoalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Juvenia sekä Valtakunnallinen työpajajyhdistys (TPY). Nuorisoalan osaamiskeskusta koordinoi ja rahoitti Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Humanistinen ammattikorkeakoulu on kehittänyt e-mentorointia vuodesta 2013 alkaen. Kohderyhminä ovat vaihtelevasti olleet eri työntekijäryhmät järjestöjen työntekijöistä, toiminnanjohtajista ja kirjanpitäjistä etsivän nuorisotyön tekijöihin esimiehineen.

Vuosien ja kokemuksen myötä ymmärrys mentoroinnin monimuotoisuudesta on kehittynyt ja sitä kautta myös rohkeus kokeilla erilaisia toimintatapoja on kasvanut. Samaan aikaan työelämässä on havahduttu huomaamaan vertaismenetelmien ja vertaisoppimisen merkitys sekä työhyvinvoinnin edistäjänä että osaamisen ja ammatti-identiteetin vahvistajana. E-mentoroinnin alkuvaiheista saakka Humakin toteuttamassa mentoroinnissa oleellista on ollut vertaisuuden periaate, jonka mukaan mentorit ja aktorit ovat samanarvoisessa asemassa keskenään ja erilaisista rooleistaan huolimatta oppivat toisiltaan.

Alle 10 vuodessa reaaliaikaiseen vertaistyöskentelyyn tarjolla olevat ohjelmistot sekä verkkoyhteyksien toimivuus ovat parantuneet huomasti. Verkkotyöskentelyssä tarvittava osaaminen on kehittynyt sekä toiminnan järjestäjillä että toimialojen työntekijöillä. Myös asenteet ovat muuttuneet: verkkotyöskentely on arkipäiväistynyt ja kohtaamisen onnistumiseen liittyvät ennakkoluulot ovat vähentyneet.

Etsivä nuorisotyö on luonteeltaan haastavaa ihmissuhdetyötä. Työ vaatii monenlaista ammatillista osaamista, esimerkiksi vuorovaikutus- ja kohtaamistaitoja, pedagogista osaamista, palvelurakenteiden tuntemista ja yhteistyöosaamista. Työn kohtaamiseen liittyvä ydin on valtakunnallisesti sama, mutta työ saa hyvin erilaisia ilmenemismuotoja sen mukaan, minkä kokoisessa kunnassa ja millaisilla resursseilla työtä tehdään.



Etsivän nuorisotyön rahoituksesta johtuen alan työntekijöissä on paljon vaihtuvuutta, joskin työsuhteita on myös vakinaistettu ilahduttavan paljon, ja yli 10 vuotta etsivää työtä tehneiden alan konkareiden määrä on kasvanut.

Etsivässä nuorisotyössä e-mentorointi sopii hyvin useaan eri tarkoitukseen: sen avulla voidaan tukea uusia työntekijöitä työhön perehtymisessä ja ammatti-identiteetin rakentamisessa. Mentoroinnin avulla hyvät käytännöt leviävät nopeasti valtakunnallisesti ja vuorovaikutus eri alueiden työntekijöiden välillä voi avata uusia näkökulmia alueelliseen verkostotyöhön ja työn rajaamiseen. Mentoreina toimimisen myötä kokeneet työntekijät saavat uusia näkökulmia työhönsä ja vahvistusta ammatillisuudelleen.

Tässä julkaisussa emme anna valmista mallia mentoroinnin toteuttamiseen, koska se on aina ryhmänsä näköistä, mutta siihen saa varmasti vinkkejä. Julkaisun kirjoittajat ovat Humakin yhteisöpedagogikoulutuksen lehtoreita, jotka ovat työskennelleet mentoroinnin parissa. Mentorin kokemuksia kuvaa etsivä nuorisotyöntekijä Sheela Ranta-aho. Lisäksi mentorointiin osallistuneet etsivät ja heidän esimiehensä saavat äänensä kuuluviin sitaattien ja palautteesta tehtyjen koontien perusteella.

Mukana etsivän nuorisotyön mentoroinnin kehittämisessä on ollut myös Humakin yhteisöpedagogiopiskelijoita, jotka ovat osana omia opintojaan osallistuneet palautteen ja arviointitiedon keräämiseen.

Kiitokset kaikille mentoreille ja aktoreille sekä esimiesten vertaistapaamisiin osallistuneille!

2. Mentorointi

Mentoroinnin hyödyntäminen työelämässä vaikuttaa lisääntyneen viime vuosina. Mentoroinnin yleisiä toteuttamismuotoja ovat esimerkiksi organisaatioiden sisäiset sekä ammattiliittojen ja muiden yhdistysten mentorointiohjelmat. Mentoroinnin yleistyessä se on myös monimuotoistunut esimerkiksi kahden henkilön välisestä toiminnasta ryhmätoimintaan ja yksisuuntaisesta mentori-aktori-asetelmasta käänteis- ja vertaismentorointiin.

Mentoroinnin kehitysvaiheita ja kullekin vaiheelle ominaisia piirteitä ovat ansioituneesti hahmottaneet esimerkiksi Päivi Kupias ja Matti Salo (2014) teoksessaan Mentorointi 4.o.

mentoroinnin sukupolvet	ensimmäinen	toinen	kolmas	neljäs
mentorin rooli	Siirtää valikoimansa tiedon aktorille	Mentorin osaaminen tukee aktorin oppimistavoitteita	Tukee aktoria tämän kehittämisessä. Ei siirrä tietoa, vaan keskusteleee ja kuuntelee.	Kummankaan osaaaminen ei ole ylivertaista. Osapuolet kuuntelevat toisiaan ja rakentavat uutta tietoa dialogissa.
aktorin rooli	Ottaa tiedot ja neuvot vastaan ja omaksuu ne sellaisenaan	Aktiivinen toimija, jolla omat tavoitteet. Oppiminen perustuu omaan valikointiin ja pohdintaan.	Aktorin tavoitteet ja tarpeet korostuvat entisestään. Aktorin voimavaraistaminen.	
yleisluonnehdinta	tiedonsiirto-mentorointi	opastava mentorointi	valmentava mentorointi	vertaismentorointi

Taulukko 1: Mentoroinnin sukupolvet Kupiasta ja Saloa (2014) mukaillen (Kaunismaa & Rajalin 2015, 28).

Mentoroinnin perinteinen asetelma on mentori-aktori-pari. Mentori siirtää tietojaan ja osaamistaan oman valintansa mukaan aktorille, joka puolestaan painaa mieleensä tiedot mahdollisimman tarkasti ja omaksuu ne sellaisenaan. Toisen vaiheen mentoroinnissa mentori tukee aktoria saavuttamaan tämän itsensä määrittelemät tavoitteet. Aktorin rooli on aktiivisempi kuin tiedonsiirtomentoroinnissa ja hän valikoi ja pohtii saamiaan tietoja eikä vain pyri muistamaan niitä ulkoa. (Kupias & Salo 2014, 15-16.)

Mentoroinnin evoluution kolmas vaihe on valmentava mento-rinti. Tässä vaiheessa osapuolten välisen keskustelun merkitys sekä aktorin tavoitteet ja tarpeet korostuvat entisestään. Neljännessä vertaismentoroinnin vaiheessa mentori ja aktori rakentavat uutta tietoa yhteisen dialogin kautta. Molemmat osapuolet voivat oppia toisiltaan, eikä mentorin tarvitse olla ylivertaisen tietävä ja osaava aktoriin nähden. (Mt., 17-18.)

Humakissa kehitetyn eMessi-vertaismentoroinnin keskeiset periaatteet ovat

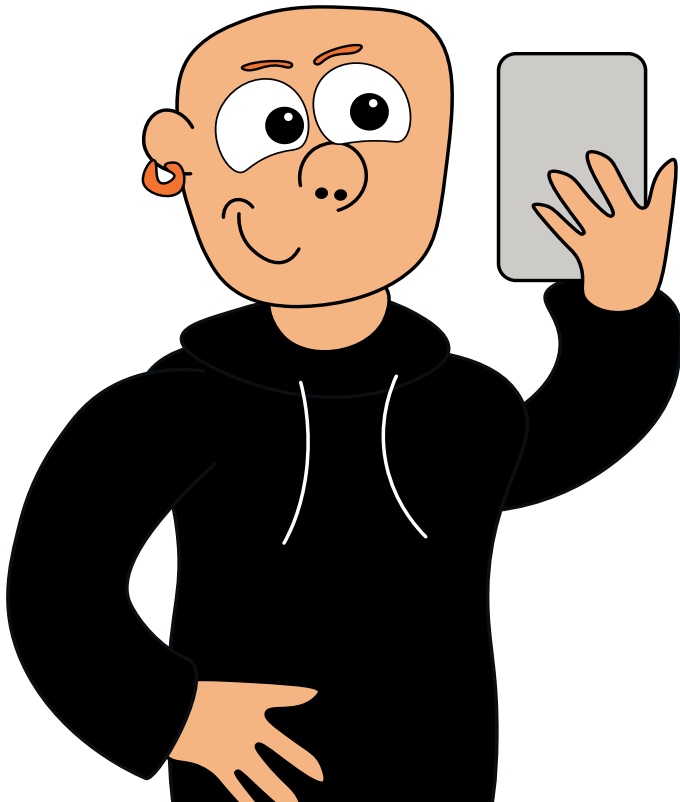
1. Vertaisuus
2. Luottamuksellisuus
3. Dialogisuus
4. Kunnioitus
5. Ryhmämuotoisuus
6. Tietoverkkoperustaisuus. (Kaunismaa & Rajalin 2015, 29.)

Etsivien e-mentorointiin osallistuneet mentorit saivat perehdytyksen ja tukea sekä ennen mentoroinnin käynnistymistä että sen aikana. Perehdytyksessä keskusteltiin toiminnan piirteistä. Lisäksi jokaista mentorointiryhmää kannustettiin luomaan yhdessä mentorointisopimus, jossa myös sovitaan toiminnan periaatteista sekä toiminnan tavoitteesta. Mentorointisopimuksessa myös tarvittaessa rajataan pois asioita, joista ei keskustella.

Vertaismentoroinnin toimintaperiaatteiden mukaisesti mentoreille korostettiin, vaikka heillä on nimetty rooli mentoreina, ei heidän tarvitse kantaa vastuuta yleispätevien oikeiden vastausten antamisesta kaikkiin tilanteisiin. Tausta-ajatukse-
na on joustava asiantuntijuus (McManus & Russel 2007), jonka mukaan jokainen on oman työnsä asiantuntija, jolla on sekä annettavaa että opetettavaa muille (Leppisaari & Tenhunen 2009, 6-7).

Mentorin ja aktorin roolit

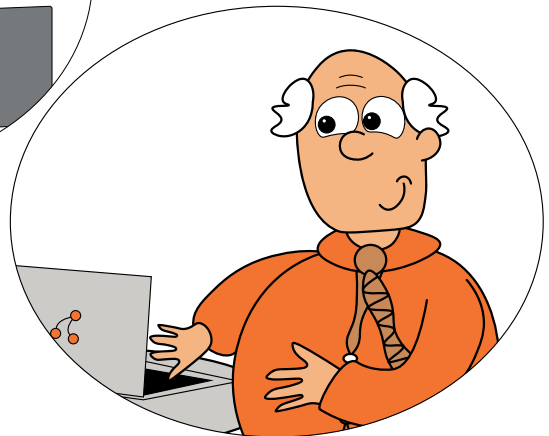
Mentoroinnissa on kyse oppimisesta dialogin avulla ja vertaismentoroinnissa kaikki osapuolet ovat sekä oppijoita että opettajia. Mentorin roolin erityisyys ryhmämuotoisessa vertaismentoroinnissa merkitsee vastuuta ryhmän toiminnan



etenemisestä. Ryhmätoiminnassa mentori huolehtii tarvittaessa, että kaikki saavat äänensä kuuluviin. Mentori voi osallistua keskusteluun siinä missä muutkin ja sanoa oman mielipiteensä. Hänen ei tarvitse asettua muiden opettajaksi tai ulkopuoliseksi asiantuntijaksi. Mentorin tärkeä tehtävä on kuunnella ja tukea aktorin pohdintaa esittämällä kysymyksiä ja tekemällä yhteenvedoja. Tarvittaessa mentori muistuttaa vertaismentoroinnissa jäseniä siitä, minkä tavoitteen äärellä ollaan sekä ryhmäsopimuksen sisällöstä.

Aktoreiden vastuulla on osallistua ja omalla panoksellaan edistää ryhmän yhteisen tavoitteen saavuttamista.

Jotta mentorointiin osallistuminen ylipäätään onnistuu, on työntekijän työnantajan mahdollistettava osallistuminen. Verkkovälitteiseen mentorointiin osallistuminen sinällään on ajankäytön kannalta tehokasta. Mentorointitapaamiset kestävät yleensä tunnista kahteen tuntiin. Etsivien nuorisotyöntekijöiden mentorointiin liittyi myös tapaamisten valmistelua ja reflektointia erityisesti mentorina toimivien osalta. Asiasta kerrotaan tarkemmin Mentoriksi! -perehdytyksen yhteydessä.



3. Etsivän nuorisotyön erityispiirteet ja mentoroinnin hyödynnettävyys

Etsivä nuorisotyö kuuluu erityisnuorisotyön muotoihin ja vaatii erityistä ihmissuhde- ja kohtaamisosaamista. Nuorisotyöntekijä on kasvun ja kasvatuksen tukija, ja työn kohderyhmän ollessa laajassa ikähaarukassa teini-ikäisistä aikuisiin, asettaa tämä työntekijän kohtaamiskyvylle ja ammatillisen kohtaamisen tasolle haasteita. Etsivän nuorisotyön kautta tavoitetaan ja autetaan alle 29-vuotiaita nuoria, joille etsivän nuorisotyön piirissä haetaan palveluja ja tukea edistämään yhteiskuntaan kiinnittymistä ja oman paikan löytymistä. Työ tehdään kohtaamalla nuori. Vuorovaikutuksessa nuoren kanssa edetään ja autetaan häntä saavuttamaan tarvitsemansa palvelut tai koulupaikka. Etsivän nuorisotyön palveluiden käyttäminen on nuorelle aina vapaaehtoista. (Bamming & Walldén 2019, 3, 8.)

Etsivä nuorisotyön toteutustapa näyttäytyy eri puolilla Suomea erilaisena. Osassa kuntia se on yksilötapaamisia ja toisaalla siihen kuuluu seinätöntä, nuorten tapaamispaikoilla tapahtuvaa kohtaamista ja tilanteen kartoittamista. Myös ikäryhmäpainotukset ja tahot, joiden kautta etsivä saa asiakkaansa, vaihtelevat. Työntekijä saattaa kohdata uhka- ja vaaratilanteita työssään.

Etsivässä nuorisotyössä tärkeää on kohtaaminen, luottamus ja kokonaisvaltaisuus. Nuorta ei jätetä yksin ja usein hänen kanssaan yhdessä mennään palvelujen piiriin. Kun nuoren voimavarat riittävät, vielä varmistetaan, että asiointi sujuu jatkossa itsenäisesti ja nuori ymmärtää ”viranomaiskielen” käsitteet. Nuorten tukeminen on konkreettista ja saattaa tapahtua virka-ajan ulkopuolella. Aikaa nuorelle pyritään järjestämään silloin, kun nuori sitä tarvitsee. Työntekijä väli-tää, on läsnä ja kannustaa nuorta eteenpäin elämässään.

Nuoret tekevät virheitä ja kokeilevat asioita, etsivä kulkee rinnalla ja antaa nuorelle aikaa oppia elämästä ja korjata virheitään. Työmuodolle leimallista ovat toivon ylläpitäminen,

vahva läsnäolo sekä kannattelu ennen seuraavaan palveluun pääsyä. Suositeltavaa on, että etsivää työtä tehdään työpareittain, mutta valitettavasti näin ei aina tapahdu, vaan yli puolet etsivistä nuorisotyöntekijöistä työskentelee yksin. (Vilen 2018, 7.)

Etsivää nuorisotyötä voivat järjestää kunta tai useat kunnat yhdessä. Kunta voi järjestää etsivää nuorisotyötä hankkimalla palveluja myös nuorten palveluja tuottavalta yhteisöltä, jolloin kunta vastaa siitä, että sen hankkimat palvelut järjestetään nuorisolain mukaisesti. Etsivä nuorisotyö voi sijoittua kunnassa eri toimialojen alle (esim. nuorisotoimi, sosiaalitoimi tai työllisyyspalvelut), mutta se on silti erityisnuorisotyötä, jota ohjaa nuorisolaki. (Mt, 22.) Kunnan osuus oli 83 % palvelun tuottamisesta vuonna 2018 (Bamming & Walldén 2019, 28).

Etsivässä nuorisotyön tehtävissä toimi 660 henkilöä vuonna 2018. Osan työnkuvaan kuului muutakin, ja luvussa on myös eripituisia sijaisuuksia, joten henkilötöyvuosina mitattuna määrä on vähäisempi (484). (Mt, 25.) Jälkimmäinen luku kuvaa joukkoa, jolle etsivän nuorisotyön e-mentorointia suunnattiin syksyllä 2018.

Edellisestä kuvauksesta nousee selkeästi esiin etsivien nuorisotyöntekijöiden työnkuvien kirjavuus ja yksin työskentely alan työparityöskentelysuosituksesta huolimatta. Lisäksi työntekijän tulee itse rajata työtään usein melkoisessa muiden toimijoiden ristipaineessa. Toiveita palvelukentän aukkojen paikkaamiseen on, ja työntekijän tulee hahmottaa oma roolinsa erityisnuorisotyössä ja pitää siitä kiinni. Toisaalta osamista tulee päivittää esimerkiksi palveluverkon muutoksista. Toisaalta tulee osata perustella omaa työtä sekä muille toimijoille että nuorille ja myös sidosryhmille.

Nuorisolaki (1285/2016, § 12) määrittää, ettei työntekijä saa luovuttaa nuorta koskevia tietoja eteenpäin ilman nuoren lupaa eikä hän saa ilman nuoren suostumusta ilmaista sivullisille, mitä hän tehtäviä hoitaessaan saa tietää nuoren henkilökohdaisista asioista. Nuorten elämäntilanteet voivat olla hyvin raskaita. Tästä ja etsivän nuorisotyön luonteesta johtuen työntekijöille kertyy paljon hiljaista tietoa, josta he eivät voi

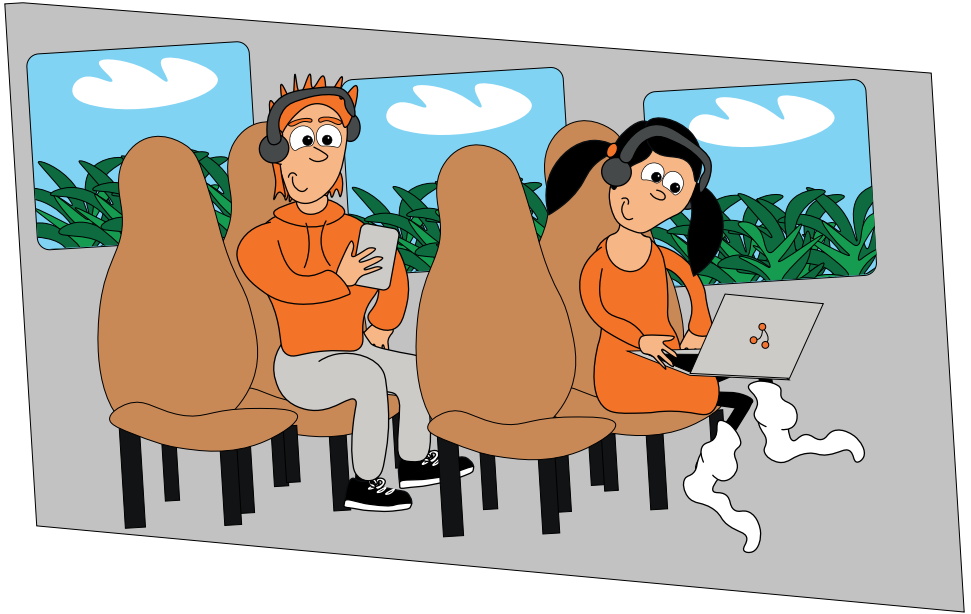
puhua kenellekään. Etsivät nuorisotyöntekijät joutuvat käymään yksin eettistä pohdintaa siitä, miten edetä eri tilanteissa nuoren rinnalla. Työnohjausta on saatavissa vähän, eikä esimies välttämättä ymmärrä työn henkistä kuormittavuutta. Työtaakan jakamiseen ja henkisen kuorman purkamiseen on heikosti rakenteita. Saatetaan ajatella, että ei haluta kuormittaa kollegoita, jotka ovat vastaavassa kuormitustilanteessa.

Työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan on etsivässä nuorisotyössä vaikeampaa kuin tarkemmin rajatuissa työmuodoissa. Esimerkiksi myötätuntouupumus ja äkilliset, pikaista reagointia vaativat kohtaamiset kuormittavat työntekijöitä. Vaikeissa elämäntilanteissa olevien nuorten tarinat ja työssä kohdatut tilanteet voivat vaikuttaa työssä jaksamiseen.

Näin ollen etsivien nuorisotyöntekijöiden tarve kohdata muita samaa työtä tekeviä ja päästä puhumaan työn eri puolista on ymmärrettävää. Tästä lähtökohdasta etsivän nuorisotyön e-mentorointia alettiin kehittää keväällä 2018, ja käytäntö osoitti toimintamuodon tulevan tarpeeseen. Osaamiskeskuskauden aikana koulutettiin e-mentoreiksi 14 kokenutta etsivää. Mentorointiryhmiin osallistui yhteensä 32 yksintyökentelevää etsivää ja /tai juuri etsivänä aloittanut työntekijää. Edellä kuvatut teema nousivat keskiöön mentorointiryhmien aktiivisissa keskusteluissa.



4. Kehittämistyön kuvaus



Alla on kuvattu etsivien e-mentoroinnin kehittämistyön eteneminen vaiheittain. Kehittämistyössä oli mukana kolme Humakin lehtoria yhteensä puolikkaalla henkilötyövuosiresurssilla toimintavuotta kohden. Tehtävänä oli kehittää kokonaisuus vertaismentoroinnin toteuttamiseen etsivien nuorisotyöntekijöille sekä heidän esimiehilleen. Työ aloitettiin kartoittamalla mahdollisia alustoja, jotka olisivat helppokäyttöisiä ja myös mobiililaitteelle helposti taipuvia sekä tutustumalla aineistoihin vertaismentoroinnista. Valmistelutyössä kuultiin vuonna 2013 etsivän työn täydennyskoulutuksessa olleita ammattilaisia ja aikaisempia kokemuksia vertaismentoroinnista kehittämistyön taustaksi.

Taustatyön pohjalta rakentui kolmen toimintamallin kokonaisuus: 1) Mentoriksi!-perehdytys (MePe!), 2) Mentorointiryhmät ja 3) Esimiesten vertaistapaamiset. Mentorointi kohdistettiin erityisesti yksin tai pienessä työyhteisössä työskenteleville sekä hiljattain etsivänä aloittaneille. Osallistuminen e-mentorointiin tapahtui näppärästi ja maksuttomasti verkon välityksellä Zoom-sovelluksella.

Etsivän nuorisotyön osaamiskeskuksen kautta toteutettiin kattavasti eri aluehallintovirastojen alueille suunnattu “Mitä te oikein teette?” -koulutuskiertue syksyn 2018 ja kevään 2019 aikana. Etsivän nuorisotyön käytännöt ovat olleet aluelähtöisiä, mikä on ollut haaste yhtenäisen työmallin kehittymisen tiellä. Kiertueella päästiin käsittelemään työn ydinkysymyksiä sekä työntekijöiden että esimiesten näkökulmasta ja huomaamaan keskeiset etsivän nuorisotyön piirteet. Koulutuksissa kerrottiin e-mentoroinnista ja kannustettiin lähtemään mukaan. Etsivän nuorisotyön e-mentoroinnista tehtiin esittelyvideo, jota osaamiskeskuksen kouluttajat esittivät Mitä te oikein teette? -koulutuskiertueella ympäri maatamme. Tätä kautta kiinnostuneet ilmoittautuivat mukaan mentorointiin joko mentoriksi, aktoriksi tai esimiesten vertaisryhmään. Tämä oli toimiva tapa e-mentoroinnin markkinointiin, sillä pelkästään etsivän nuorisotyön uutiskirjeen tai muiden kanavien kautta tieto ei olisi levinnyt kattavasti kentälle ympäri Suomea. Lisäksi ajatuksena oli, että kaikilla e-mentorointiin osallistuvilla olisi yhteinen käsitys ja perustiedot etsivästä nuorisotyöstä Mitä te oikein teette? -koulutuksen jälkeen.

Ensimmäinen Mentoriksi!-perehdytysryhmä aloitti toimintansa lokakuussa 2018 ja viimeiset tapaamiset järjestettiin verkossa joulukuussa 2019. Humakin lehtorit olivat tiiviisti mukana ryhmien tukena mentoroinnin alkuvaiheessa, mutta toiminnan edetessä mentorit toimivat ja sopivat tapaamisista varsin itsenäisesti. Esimiesten verkkotapaamiset olivat lehtorivetoisia, mutta esimiehet toivat niihin osaamistaan ja aineistoja. Lisäksi ulkopuolisia alustajia käytettiin kahtena tapaamiskertana virittämään keskustelua.

Mentoriksi!-perehdytysprosesseja järjestettiin vuosina 2018–2019 kolme, ja niiden kautta koulutettiin 14 kokenutta etsivää nuorisotyöntekijää mentoreiksi seitsemälle pienryhmälle. Perehdytysryhmistä käytetään jatkossa tunnisteita MePe A, B ja C. Mentoreiksi koulutettavat perehdytettiin verkkoalustaan ja siellä toimimisen periaatteisiin. Heidän kanssaan kerättiin erillinen etsivän työn sisältökeskusteluihin soveltuva aihepakki mentoroinnin tueksi. Hankkeessa toimivat lehtorit olivat tapaamisissa taustatukena erityisesti mentoroinnin alkuvaiheessa. Mentorit pitivät oppimispäiväkirjaa koko prosessin ajan, ja sieltä on havaittavissa ajatus siitä, että tämän tyyppinen toiminta saa ajattelemaan omaakin työtä eri näkökulmasta ja on todella tarpeen uusille etsiville nuorisotyöntekijöille.

3 MENTORIRYHMÄÄ

14 MENTORIA

7 MENTOROINTIRYHMÄÄ

2 ESIMIESTEN VERTAISTAPAAMIS-
PROSESSIA

Osallistujamäärät eri toimintoihin.

Mentorointia tarvitsevia, uusia etsiviä kyseltiin Mitä te oikein teette -kiertueella sekä Etsivän nuorisotyön päivillä 2019 aktoreiksi ryhmiin. Mentorointiryhmät koottiin pienissä kunnissa yksin työtä tekevästä tai hiljattain etsivänä aloittaneista nuorisotyöntekijöistä, joiden ammatillista kehittymistä ne tukivat. Ryhmät käynnistyivät kolmessa aallossa: MePe A:n mentorointiryhmät käynnistyivät marraskuussa 2018, MePe B:n tammikuussa 2019 ja MePe C:n maaliskuussa 2019. Aktorit jaettiin mentoreiden pienryhmiin, joita perustettiin yhteensä seitsemän kappaletta.

Reuna-alueiden todellisuus ympäri Suomea tuli toiminnassa näkyväksi konkreettisten esimerkkien kautta. Mentorointiryhmien keskusteluissa esiin nousivat niin etsivän nuorisotyön epäselvä rooli suhteessa kunnan muihin toimijoihin, etsivän nuorisotyöntekijän kannatteleva rooli nuorten arjessa muiden palvelujen puuttuessa, suuret välimatkat koulutuksen ja palvelujen äärelle kuin myös työntekijöiden yksinäisyys ammattinsa ainoina edustajina kunnassa.

MePe!-koulutuksessa kolmas tapaaminen oli sellainen, johon myös aktorit osallistuivat. Aktorit jaettiin satunnaisesti tulojärjestyksessä pienryhmiin. Osaamiskeskuksessa työskentelevät lehtorit olivat ensimmäisissä tapaamisissa tukena taustalla, ja toiminta eteni mentorivetoisesti. Ryhmät tekivät tapaamisen alussa sopimuksen siitä, mistä tapaamisissa puhutaan. Esimerkiksi työnantajaan liittyvät haasteet ja asiat organisaatiotasolla jätettiin pois, jolloin painopiste oli työntekoon, työntekijän rooleihin verkostossa ja asiakasnuoriin liittyvissä asioissa. Etsivän nuorisotyön e-mentorointi rakentui vertaisuuden periaatteelle. Verkko kohtaamisen välineenä on kokemuksen mukaan toiminut erinomaisesti. Jopa niin hyvin, että ryhmä on ikään kuin tuntunut olevan saman pöydän ääressä pohtimassa kaikille yhteisiä asioita. Mentorointiryhmät eivät olleet työnohjausta, mutta työnohjauksellisia elementtejä sisältyi tapaamisiin, koska luottamuksellisessa pienryhmässä pääsi jakamaan ahdistuksiaan, epävarmuuksiaan ja kysymyksiään työhön liittyen.

Mitä te oikein teette -koulutusten, alan tapahtumien ja myös suoraan etsivän nuorisotyöntekijöiden suositusten kautta il-

moitautui etsivien nuorisotyöntekijöiden esimiehiä mukaan esimiesten vertaistapaamisprosessiin. Tämä prosessi toteutettiin kaksi kertaa osaamiskeskuskauden aikana. Molemmissa ryhmissä tapaamisia verkossa oli noin puolen vuoden aikasyklillä neljä kertaa, ja yhteensä 12 esimiestä osallistui vertaistapaamiseen. Ilmoittautuneista molempiin ryhmiin kiinnittyi neljä esimiestä aktiivisemmin. Kokemuksen mukaan kahden tunnin tapaamisessa noin viiden hengen porukka on toimivin, jotta keskustelussa on tilaa kaikille. Tapaamisissa aiheet liikkuvat työntekijöiden tukemisen haasteista erilaisiin rakenteellisiin pohdintoihin ja myös tilastoinnin ja rahoituksen kysymyksiin. Saimme hyvin tukea osaamiskeskuskollegoilta sekä osaamiskeskuksessa kehiteltyjä aineistoja hyödynnettäviksi tapaamisissa. Molemmat ryhmät kehittyivät omiksi kokonaisuuksikseen, joiden tarpeisiin vastasimme parhaamme mukaan.



Vinkki vitonen

E-mentoroinnin kautta oma työnkuva selkenee, kun sitä peilaa muiden vastaavaa työtä tekevien kanssa. Se ei ole työnohjausta vaan vertaistukea ja toveruutta samaa työtä tekevien kesken.

Vuoden sitoutuminen on pitkä aika niin mentoreille kuin aktoreille – toisaalta prosessi elää ja kehittyy koko ajan. Suosittelemme kokemustemme pohjalta mallia syksystä kevääseen, noin 9 kuukauden pituista mentorointia tai tiiviimpinä tapaamisina joko syys- tai kevätkaudella.

Hyväksi havaittu ryhmäkoko on viisi aktoria ja 1–2 mentoria. Samoin lehtorivetoisissa esimiesten verkkotapaamisissa havaittiin, että viiden ryhmä oli toimivin.

Ryhmäsopimus lisää sitoutumista ja luottamusta ryhmän sisällä myös verkossa. Sovittavia asioita ovat mm. tapaamisaikataulu, kuka kutsuu koolle ja muut käytännön asiat, osallistujat, toimintaperiaatteet, sitoutuminen, aiheet, tapaamisten rakenne ja tavoite, sekä seuranta.

Verkko on väline ja tapaamisten edetessä sen olemassaolon melkein unohtaa. Alussa kannattaa loiventaa verkon tuomaa alkukankeutta ja jännitystä yhdessä testaamalla ja puheenvuoroja jakamalla niin, että osallistujat tutustuvat välineeseen kunnolla.

5. E-mentoroinnin kolme tuotetta

MENTORIKSI! -PEREHDYTYK (MEPE)

MENTOROINTIRYHMÄT

ESIMIESTEN VERTAISTAPAAMISET

Edellisessä luvussa kuvattiin e-mentorointituotteiden kehitysprosessin kulku. Alla esitellään tiivistetyssä muodossa prosessin lopputuloksena syntyneet e-mentorointituotteet ja huomioita toiminnan toteuttamisen tueksi.

5.1. Mentoriksi! -Perehdytys (MePe!)

MePe!-sisältää viisi perehdytystapaamista ja mentorina toimimisen sekä toiminnan reflektoinnin.

Ensimmäisellä tapaamiskerralla osallistujat tutustuvat toisiinsa ja siihen, mitä on mentorointi ja erityisesti mitä on mentorointi verkossa. Toisella kerralla tehdään ryhmäsopimus, sovitaan mentoriparit ja kerätään materiaalia mentorin aihepakkiin. Kolmannella kerralla sparrataan ensin mentorointipareja. Tämän jälkeen aktorit saapuvat linjoille ja varsinainen mentorointi käynnistyy. Mentorointitapaamisen jälkeen käydään mentoreiden kanssa fiilis- ja palautekierros. Näiden kolmen tapaamisen jälkeen mentorointiprosessi jää mentoreiden ja aktoreiden sovittavaksi. Mentorointiprosessin puolivälissä mentoreille järjestetään neljäs perehdytystapaaminen, jossa heillä on tilaisuus vertaisjakamiseen ja aihepakin täydentämiseen kokemusten pohjalta. Lisäksi mentorointiprosessin lopuksi pidetään päätöstapaaminen mentoreiden kesken.

5.2. Mentorointiryhmät

Mentoroinnista hyötyvät esimerkiksi uudet tai yksin pienessä työyhteisössä työskentelevät etsivän nuorisotyöntekijät. Eri puolilla Suomea työskentelevät ryhmän jäsenet saavat toisiltaan vertaistukea ja foorumin keskustella työhön liittyvistä kysymyksistä. Keskustelun avulla etsivän nuorisotyöntekijöiden ammatillisuus syvenee. Keskustelun teemat sovitaan yhdessä.

Sopiva ryhmäkoko on noin 3–5 aktoria ja 1–2 mentoria. Tapaamisia järjestetään säännöllisesti yhteisen sopimuksen mukaan. Yksi tapaaminen kestää noin 1,5 tuntia.

5.3. Esimiesten vertaistapaamiset

Etsivän nuorisotyön esimiehet toimivat organisaatioissaan useilla eri tasoilla. Esimiestyöstä etsivä nuorisotyö saattaa olla vain pieni osa. Tarve etsivän nuorisotyön erityispiirteiden pohdintaan ja yhteiseen reflektointiin kollegoiden kanssa on ilmeinen. Haasteet esimiestyössä ovat samankaltaisia kautta Suomen.

Hyvä toimintamalli vertaistapaamisiin on toteuttaa ne neljän-viiden tapaamisen sarjana kaksi kertaa vuoden aikana. Aiheet kannattaa muotoilla esimiesten tarpeiden mukaisesti. Myös esimiesten kanssa tehdään ensimmäisellä kerralla ryhmäsopimus. Tapaamisten teemat sovitaan yhdessä osallistujien kanssa. Osallistujalähtöinen lähestymistapa esimiesten e-mentorointiin haastaa kokoamaan aiheita ja tietoa alustuksiin. Asiantuntijoille suunnatuissa vertaistapaamisissa alustus suuntaa keskustelua ja pitää tapaamisen rakenteen koossa.

5.4. E-mentoroinnin toteuttaminen – huomioita ja kokemuksia

Osallistujalähtöisyys oli keskiössä kaikissa mentorointiryhmissä, joten jokaisen ryhmä tarina on erilainen. Joustavuus, osallistujien toiveiden kuunteleminen ja huomioiminen ovat keinoja sitouttaa ihmisiä mukaan. Niiden kautta saavutetaan

ryhmässä tunne, että toiminta antaa juuri sitä mitä kaipaan omaan työhöni. On suositeltavaa tehdä toiminnalle ryhmäsopimus, joissa määritellään esimerkiksi tapaamisaikataulu, koollekutsuja, osallistujat, periaatteet luottamuksellisuu-desta, vaitiolosta ja ryhmään sitoutumisesta, alustavista aiheista, tapaamisten rakenteesta ja juoksutuksesta, ryhmän tavoitteista ja tapaamisten ajallisesta kestosta. Tämä auttaa toimimaan yhdessä laadittujen raamien mukaisesti. Ryhmäsopimus on hyvä laadun ja asiassa pysymisen varmistaja.

Esimiesten vertaistapaamisille on hyvä luoda vuosittain toistuva rakenne. Erityisesti reuna-alueilla työskentelevät esimiehet voivat verkottua aiheen äärelle ja saada vertaistukea. Työn kehittämisen kannalta on hyvä, että esimiehelle on varattu aikoja, jolloin keskitytään etsivään nuorisotyöhön eikä esimerkiksi latuverkoston kunnossapitoon. Palautteen mukaan tapaamisia olisi voinut olla puolen vuoden aikajänteellä enemmänkin ja jatkosuositus on, että tammi-toukokuussa olisi viiden kerran kokonaisuus ja elokuusta joulukuuhun toinen samanlainen kokonaisuus. Kesälomat tuovat tapaamisiin pitkän tauon ja ajallisesti määritelty selkeä paketti auttaa sekä sitoutumaan että järjestämään omaa työtä verkkotapaamisiin osallistumisen mahdollistavaksi.

E-mentoroinnissa keskustelu voi mennä syvälle ja saada helposti työnohjauksellisia elementtejä. Toteuttajatahon on taattava kunnollinen tuki mentoreille. Mentoroinnilla ei voida vaikuttaa työpaikan sisäisiin ongelmiin tai sisäilmaongelmiin, vaikka niitäkin ryhmissä käsiteltiin jonkin verran. Tämän vuoksi aiheiden rajaaminen on tärkeää, ja mentorointisopimuksen kautta on määriteltävä, mikä on ryhmän tehtävä ja mitä siellä käsitellään.

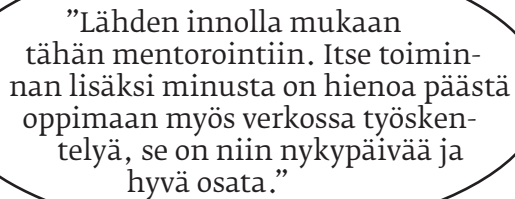
Toiminta on kerätyn arviointi- ja palautetiedon sekä käytännön kokemuksen perusteella osoittautunut arvokkaaksi vertaistuen muodoksi. Humak tarjoaa jatkossa e-mentorointia laajemmin nuoriso- ja järjestötyön kentille hyödynnettäväksi.

6. Toiminnasta saatua palautetta

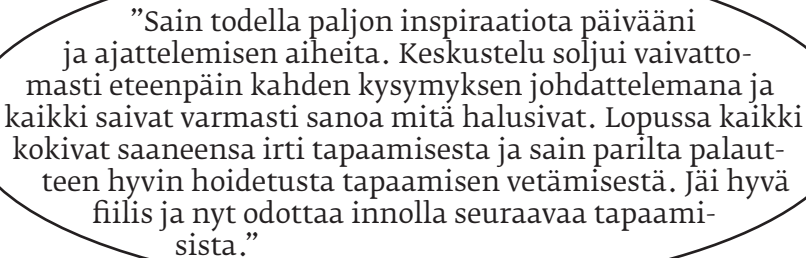
Tässä luvussa kerrotaan tarkemmin e-mentorointiin osallistuneiden kokemuksista.

Mentorit

Mentorina toimimisesta sai 5 opintopistettä. Pisteiden saaminen edellytti osallistumista MePe!-tapaamisiin, mentorina toimimista sovitun ajan (noin vuosi) sekä reflektiopäiväkirjan pitämistä. Viimeisellä kerralla arvioitiin toimintaa suhteessa kunkin mentorin itselleen asettamiin tavoitteisiin. Palautetta kerättiin sekä perehdytystapaamisten lopuksi että oppimispäiväkirjojen kautta. Palautteiden perusteella e-mentorointi oli erinomainen välinen oman työn reflektointiin ja auttoi myös eri alueilla työskentelevien tilanteen ymmärtämisessä. Alla muutama lainaus mentoreiden oppimispäiväkirjoista.



”Lähden innolla mukaan tähän mentorointiin. Itse toiminnan lisäksi minusta on hienoa päästä oppimaan myös verkossa työskentelyä, se on niin nykypäivää ja hyvä osata.”



”Sain todella paljon inspiraatiota päivääni ja ajattelemisen aiheita. Keskustelu soljui vaivattomasti eteenpäin kahden kysymyksen johdattamana ja kaikki saivat varmasti sanoa mitä halusivat. Lopussa kaikki kokivat saaneensa irti tapaamisesta ja sain parilta palautteen hyvin hoidetusta tapaamisen vetämisestä. Jäi hyvä fililis ja nyt odottaa innolla seuraavaa tapaamisista.”

”Ensimmäinen verkkotapaaminen takana ja fiilikset todella hyvät. Hieman jännitti aamulla, että mitenköhän nettiyhteys tänään toimii ja tuleeko tapaamisesta mitään, mutta homma toimi oikein hienosti.”

”Asetin itselleni tavoitteita mentoroinnin alussa ja ne ovat toetutuneet matkan varrella hyvin. Olen pystynyt toimimaan omana itsenäni jännityksestä huolimatta sekä harjaannuttanut viestintätaitojani myös näin virtuaalisella tasolla. Olen oppinut syventämään kuuntelun taitoani ja kiinnittämään entistäkin enemmän huomiota siihen, että keskustelu pysyy vastavuoroisena ja kaikille tarjoutuu tasapuolinen mahdollisuus saada olla äänessä ja tuoda julki ajatuksiaan ja mielipiteitään.”

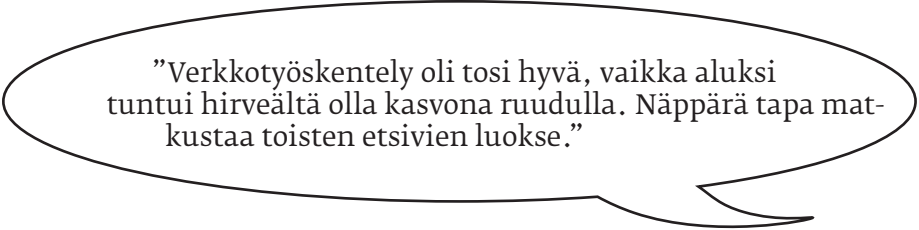
”Koen mentoroinnin todella tärkeäksi toimintamuodoksi niin yksin työtä tekevien suhteen kuin juuri työskentelynsä aloittaneiden etsivien suhteen. Toivon kovasti, että tällä toimintatyyllillä olisi jalansijansa myös juurtuneena ja vakinaistuneena toimintamuotona!”

”Viimeinen kerta. Haikea fiilis. Jaoimme vuoden aikana tulleita fiiliksiä. Tuntui, että vuosi meni todella nopeasti. Näistä tyypeistä tuli oikeasti frendejä, vaikka ei ole kaikkia edes livenä tavannut.”

Mentorointiryhmät

Mentorointiryhmät rakentuivat mentoreiden ja aktoreiden varaan siten, että mentoriksi koulututtavat etsivän nuorisotyöntekijät vetivät työparina uusille työntekijöille tapaamisia verkossa noin kerran kuukaudessa. Aiheita tuli suoraan etsiviltä ja pohjana tapaamisella oli myös MePe!-prosessin aikana koottu Mentorin aihepakki, josta oli helppo nostaa keskusteluun etsivään työhön liittyviä aiheita.

Humakin opiskelijaryhmä keräsi e-mentoroinnin arviointiaineistoa osana päättövaiheen opintojaan. Raportin pohjalta verkkotyöskentely osoittautui loistavaksi, oivalliseksi ja näppäräksi, vaikka aluksi oli ollut teknisiä ongelmia tai ennakkoluuloja. Verkkotyöskentely antoi vapauden valita, missä paikassa fyysisesti mentorointiin osallistui, eikä työnantajalta tarvinnut anella kilometrikorvauksia. (Luona & Kankare & Lempiäinen & Mattila & Kosola 2019.)



”Verkkotyöskentely oli tosi hyvä, vaikka aluksi tuntui hirveältä olla kasvona ruudulla. Näppärä tapa matkustaa toisten etsivien luokse.”

Mentoroinnin koettiin keventävän arkea, vaikka välillä keskustelut antoivat paljon ajateltavaa. Pääasiassa toisille asioiden jakaminen oli helpottavaa ja tapaamisia jopa odotettiin etukäteen. Vain yksi vastaaja kertoi kuormittuneensa, mutta hänellä oli asiaa selittävä syy, joka oli työpaikan vaihdos. Antoisaa e-mentorointiin osallistuminen oli kaikille. E-mentoroinnin kautta oli saatu vertaistukea, uusia ideoita, tasa-arvoa mentoreiden ja aktoreiden välillä, uusia työkaluja omaan työhön ja sen tueksi sekä työn rajaamiseen. Vastauksista erottuu myös se, että epäkohdista oli pystytty puhumaan ja miettimään

ratkaisuja yhdessä, joka on vastauksien perusteella ollut hyvin tärkeää ja antoisaa. Tätä oli tukenut se, että etsivät olivat ympäri Suomen, eli tuttuja aktoreita ei ollut samassa mentorointiryhmässä. Ryhmäläiset huomasivat, miten eri tavoin eri puolilla Suomea etsivää nuorisotyötä tehdään. Erityistä kiitosta e-mentorointiprojektista saatiin uusilta työntekijöiltä, joille mentorointijakso oli sijoittunut etsivän nuorisotyön uran alkuun. (Mt.)

Tapaamisesta iso osa kului kuulumisiin ja yleiseen keskusteluun sen hetkisistä haasteista aktoreiden työssä. Useassa ryhmässä osallistujat kokivat, että olivat ystävystyneet keskenään. Heistä tuntui hassulta, etteivät he olleet koskaan nähneet toisiaan livenä. (Mt.)




“Antoisaa on vertaistuki, eri puolilta Suomea olivat ryhmän rikkaus, sillä eri puolilla on erilaisia kuntien kulttuureita ja työtä tehdään vähän eri tavoin. Ongelmat myös olivat saman tyyppisiä, joihin mietittiin ratkaisuja. On ollut mahtavaa kuulla ja oppia uutta.”

Esimiehet

Esimiesten vertaistapaamisia toteutettiin neljän kerran sarjoissa. Tapaamisten aiheet nousivat esimiehiltä itseltään ja tarvittaessa niissä käytettiin asiantuntija-alustuksia. Aiheina olivat esimerkiksi etsivän työ valtakunnalliset rakenteet, työn paikka alueellisessa palvelukentässä, yhteistyö eri toimijoiden kanssa, työntekijöiden tukeminen sekä työn vaikuttavuuden mittaaminen. Palautetta kerättiin molemmilta esimiesten ryhmiltä ja molemmat ryhmät olivat kokonaisuuteen tyytyväisiä.

”Vertaismentorointi verkossa oli itselleni täysin uusi.”

”Tapa, jolla tämä toteutettiin, mahdollisti osallistumisen.”



”Hyvin vetäjät opastivat teknisissä asioissa. Verkkotapaamiset sujuivat paremmin, mitä osasin odottaa. Oli yllättävän näppärää keskustella, pyytää puheenvuoroja, vaihtaa ajatuksia ja tulla kuulluksi sähköisen työkalun välityksellä.”

”Oman alueen etsivien esimiehet ovat tuttuja ja olikin todella mukava päästä kuulemaan kokemuksia esimiesten kanssa, jotka tulevat laajemmalta alueelta.”

”On hyvä nähdä yhtäläisyydet ja erotkin eri esimiesten toimintaympäristöjen välillä.”

”Kannattaisi kysyä AVI:in avustushakemuksissa, että onko esimies osallistunut tai osallistuuko e-mentorointeihin. Varsinkin niille etsiville esimiehen osallistuminen olisi tärkeää, joiden esimies on kaukana ylhäällä hallinnossa.”

”Suljetulla ryhmällä on helpompi mennä asioissa syvemmälle.”

”Toteuttamistahti oli hyvä ja ajankohdat riittävän hyvissä ajoin tiedossa. Tapaamiset toimivat ihan hyvin ja käsiteltäviin asioihin saimme itse vaikuttaa riittävästi.”

7. Mentorin näkökulma

Sheela Ranta-aho

Ensi kosketus mentorointiin

Minä Sheela Ranta-aho ja toinen etsivä nuorisotyöntekijä Kimmo Hiltunen lähdimme mukaan MePe A ryhmään mentoreiksi esimiehemme innoittamana. Emme ihan tienneet mihin olimme ryhtymässä, mutta ajatuksena tämä kuulosti molempien mielestä kiinnostavalta. Tämä oli ensimmäinen kosketuksemme ikinä mentorointiin, joten olimme tästä erityisen innostuneita. Sheela on toiminut aiemmassa elämässä opettajana, ohjaajana, kouluttajana sekä tukihenkilönä ja koki mielenkiintoiseksi nähdä, mitkä näistä osa-alueista nousevat vahvimmin käyttöön tulevan mentorointiprosessin aikana. Kimmo on toiminut kouluavustajana, etsivänä nuorisotyöntekijänä, starttipajaohjaajana yms. Odotimme saavamme paljon uutta kosketuspintaa etsivään työhön aktoreiden kautta sekä pystyvämme kehittämään itseämme mentoreina, kulkien läpi mentoroinnin sukupolvikäsityksen ja päättyen siihen pisteeseen, ettemme koe eritasoisuutta aktoreidemme kanssa.

Halusimme olla lähtökohtaisesti helposti lähestyttäviä mentoreita, jotka kuuntelevat ja kuulevat, näkevät ja ymmärtävät aktorin maalaaman kontekstin ja osaavat siitä näkökulmasta tukea ja ohjata aktoria työssään eteenpäin. Päätimme pyrkiä dialogin avulla luomaan hedelmällisen alustan tällaiseen työskentelyyn ja vastaamaan tietenkin aktorin tarpeisiin. Samalla se loi myös hyvän lähtökohdan arvioida omaa osaamistamme suhteessa etsivään työhön. Tarkoitushan oli myös kehittää itseään ja työtään.

Me saimme viisi aktoria eri puolelta Suomea, ja he olivat melko uusia omassa työssään. Aika pian kävi selväksi, että etsivän työssä oli paljon repaleisuutta ja kaikenlaisia esimiehen määrittämiä muita tehtäviä. Tämä on selkeästi yksin tekevien et-

sivien nuorisotyöntekijöiden ongelma. Päätimme osaltamme auttaa heitä selvittämään työnkuvaansa etsivän työn osalta niin hyvin kuin pystyimme.

Prosessi

Tapasimme ryhmänä 12 kertaa vuoden aikana noin kerran kuussa. Osa tapaamisista oli yli tunnin mittaisia, mutta työajan rajallisuus tuli osalla vastaan jo tunnin kohdalla. Jokaista kertaa edelsi pieni orientoiva tehtävä, jolla kartoitimme aktorien näkemyksiä tulevasta aiheesta. Tässä oli taka-ajatuksena se, että saamme ryhmän sitoutettua paremmin tapaamisiin ja kaikki ehtisivät valmistautua niihin henkisesti, koska emme olleet kuitenkaan alussa toisillemme tuttuja. Osa tehtävistä oli itse keksimiämme, ja muutaman lainasimme mentoroinnin työkirjasta, jonka löysimme netistä.

Ensimmäinen tapaamiskerta sujui hyvin ja ohjelmana Zoom toimi moitteettomasti. Zoom oli mielestämme tähän Humakilta hyvä valinta, koska sitä on helppo hallita. Me mentorit teimme teknologian suhteen sen ratkaisun, että keskustelu kulki puhelimen kautta ja toinen meistä huolehti siitä ja toinen hoiti diasarjaa ja chat- keskustelua tietokoneella. Tämä siksi, jottei työskentely menisi yhdellä laitteella liian hektiseksi. Alusta lähtien kävi selväksi, että haluamme kaikki olla videoyhteydessä ja nähdä toisemme, mikä taas lujitti sitoutumista ryhmään ja käsiteltäviin aiheisiin.

Keskustelun edetessä kävi selväksi, että käytännössä lähes koko ajan on syytä pyytää ihmisiä kommentoimaan, koska kukaan ei uskalla sanoa muuten mitään. Tämän olimme toki huomanneet jo omassa opiskeluryhmässämme, joten osasimme tähän varautua ja toteuttaa sitten puheenvuorojen jakamista. Kukaan ei tuntunut siitä olevan pahoillaan ja kaikki saivat äänensä kuulumaan. Teimme ensimmäisellä kerralla ryhmän säännöt ja perustimme WhatsApp-ryhmän, joka toimi heillä vertaistuen alustana, meillä taas lähinnä informaatiöväylänä. Samalla toki seurasimme keskustelua, josko sen pohjalta heräisi lisää hyödynnettäviä aiheita verkkotapaamisiin.

Alkuun live-keskustelu oli hiljaisempaa ja sisällön tuotimme me mentorit opettaja-opiskelija -asetelmalla. Kuitenkin jo alkuvaiheessa kävi ilmi, että aktoreilla on kova tarve vertaiskeskustelulle ja mitä pidemmälle etenimme, sitä enemmän keskustelu siirtyi vertaiskeskusteluun ja ohjaava mentorointi jäi vähemmälle.

Aiheemme kulkivat pedagogisen käsikirjoituksen mukaan etsivän työn perusteista case-työskentelyn kautta erityistoiveisiin kuten päihdeasioihin. Tapaamisten sisältö rakentui aktorien toiveista, joita sitten pyrimme toteuttamaan. Me lähinnä jäsentelimme toiveet jonkinlaiseen runkoon, joka etenisi järkevästi.

Kuinka vuosi eteni?

Parin ensimmäisen mentorointikerran jälkeen oli kiva huomata, että ryhmämme vahvuus oli rohkeus jakaa omia mielipiteitä ja kysyä ja kyseenalaistaa. Se mahdollistaa oppimista ihan eri tavalla, kuin passiivinen kuuntelu.

Vuoden aikana keskustelimme asioista laidasta laitaan. Puhuimme työn luonteesta eri paikkakunnilla ja kartoitimme aktoreiden yhteistyökumppaneita ja muita toimijoita. Vaikka yhteistyötahot ovat suhteellisen samanlaisia eri puolilla maata, isot välimatkat hidastavat ja heikentävät yhteistyön tasoa. Verkostoyhteistyö mietitytti paljon ja sen vähyyks huoletti montaa pienellä paikkakunnalla työskentelevää. Yksi keskustelun aihe sijainnin näkökulmasta oli myös nuorten tavoittelu ja työprosessit, joissa on paljonkin eroa riippuen paikkakunnasta. Tästä syntyi kiva vertaistuellinen keskustelu, jossa aktorit jakoivat omat tavoitteluvinkkinsä.

Yksi keskeisimmistä keskustelun aihe meillä oli nuorten tavoittelu ja työprosessit, joissa on paljonkin eroa riippuen paikkakunnasta. Asiakaskunnasta puhuttiin muutenkin paljon ja pohdittiin erilaisten asiakkaiden kanssa tehtävää työn luonnetta ja sitä, miten monessa roolissa etsivät työpäivänsä aikana piipahtavat tehdäkseen asiakaskokemuksesta laadukkaan ja monipuolisen.

Otimme työturvallisuuden näkökulman vahvasti esille, koska moni meistä tekee yksin työtä ja kohtaamiset nuoren kanssa saattavat joskus olla ahdistavia tai pelottavia. Painotimme, ettei koskaan tavata nuorta yksin, varsinkaan ensimmäisellä kerralla, vaan otetaan työpari jostain yhteistyötaholta, jos ei ole työparia oman työn sisällä. Tämä työpari voi samalla toimia yhteyshenkilönä poissa ollessasi, jolloin nuori ei joudu tyhjään päälle sairauslomien tai vuosilomien aikaan.

Kannattelua nuorisotyössä on paljon. Ja etsivässä työssä etenkin, joten sitä kuljetimme rinnalla koko tämän mentorointiprosessin ja annoimme vinkkejä tulevaisuuden toiveikkuuden ylläpitoon sekä aktorille että nuorelle. Kaikki aktorit kulkevat nuortensa rinnalla, antavat heille aikaa ja positiivista palautetta. Samalla ollaan kiinnostuneita nuoren toiveista, tulevaisuuden ajatuksista ja toisaalta siitä mitä hän juuri nyt tarvitsee. Nuorten kanssa etsitään hänen vahvuuksiaan ja etsitään yhdessä sitä oikeaa palvelua, johon nuoren voisi ohjata.

Samalla kannustimme työn rajaamiseen ja oman jaksamisen seuraamiseen, koska jos ei pidä itsestään huolta, ei voi pitää muistakaan. Erityisesti työn rajaamiseen pohdimme neljä erilaista lähestymistapaa: lain suomat rajat, eettisyyden tuomat rajat, omat resurssit ja työn tuomat resurssit sekä oma työkyky ja henkilökohtaisen rajan määrittäminen; miten syvälliseen työhön etsivä pystyy ja miten syvälliseksi on etsivän tarpeellista mennä? Sivusimme myös aiheissamme esimiestyön tärkeyttä: linjauksilla pystytään rajaamaan työtä ja työhönsä tuo hyviä näkökulmia rajaamiseen.

Aktorit toivat esiin, että pienillä paikkakunnilla ihmiset tietävät toisensa ainakin pintapuolisesti. Tästä huolimatta on hyvä lähteä nuorta kohtaamaan siitä lähtökohdasta, ettei ole mitään ennakkokäsitystä nuoren elämästä. Tämäkin on eräänlaista kannattelua, sillä silloin nuorelle annetaan mahdollisuus uuteen alkuun. Se jos mikä, kannattelee nuorta eteenpäin.

Puolen vuoden kohdalla asenteemme ja näkökulmamme ryhmään muuttui; aloimme pyrkiä omissa ohjauskerroissamme enemmän peilaamiseen kuin ohjaamiseen, sillä pa-

rin edellisen kerran vertaiskeskustelu oli ollut niin antoisaa, ettei meidän tarvinnut ohjata, enemmänkin vaan toimia moderaattoreina. Ujoista puheenvuoroista oli nyt tultu ihan toiseen maailmaan, jossa oli selkeästi tärkeää osallistujille olla paikalla ja läsnä, vaikka keskustelu saattoi välillä olla hieman ohjatumpaan. Kaikille oli tärkeää päästä sanomaan vuorollaan jotain uutta aiheeseen liittyvää ja ryhmäytyminen oli tapahtunut äkkiä ja mukavasti. Keskustelu alkoi olla aika dialogista ja meidän roolimme väheni koko ajan.

Nuorille kotiin vietävä työ ja nuorten kotoa tavoittelu ovat etsivän nuorisotyön perusvälineitä, joita sivusimme samalla, kun kävimme aktorien tuottamiin case-esimerkkeihin käsiiksi. Aktoreilla oli paljon kysymyksiä caseissaan käytännön menetelmistä eri paikkakunnilla, ja miten niitä on ratkottu. Keskustelua syntyi paljon käytetyistä ratkaisukeinoista.



Velat ja velkavankeus nuoren elämässä mietityttivät, koska useat asiakkaamme yleensä ovat jo ulosotossa. Nuoret tekevät spontaaneja nopeita ratkaisuja eivätkä ole ennalta arvattavissa. Tämä tuo etsivään työhön välillä ns. hätäratkaisuiden tarpeen, mikä ei työn luonteelle niin hyvin sovi.

Kun pohdimme aiheitamme, pohdimme niitä yleensä hyvin käytännönläheiseltä tasolta, jolloin emme päätyneet käsittelemään aiheita, joihin emme juuri voisi vaikuttaa. Samalla vältettiin se, että rupertellaan asian vierestä. Keskustelua ei tarvinnut rajata, osallistujat tuntuivat ymmärtävän ajan rajallisuuden ja sen että meitä on seitsemän keskustelemassa parhaimmillaan yhtä aikaa.

Päihteet ovat yksi etsivän nuorisotyön keskeisimmistä ”vihollisista”. Pienillä paikkakunnilla ei aina ole helposti löydettävissä apua päihderiippuvuuteen, joskus pitää mennä naapuripitäjään asiansa kanssa. Keskustelimme paljon siitä, miten jokainen näki oman paikkakuntansa päihdetilanteen. Lisäksi paljon puhuimme yleisellä tasolla siitä, miten kohdataan päihdenuori. Korostimme paljon sitä, että syyttely tai pelottelu ei ole jo ongelmassa olevan nuoren kannalta hyvä lähestymistapa ja painotimme, että tässä toimii samanlainen lähestymistapa kuin muissakin asioissa.

Yksi keskustelun tärkeimmistä kulmakivistä oli etsivän oman arvomaailman suhteuttaminen nuoren arvoihin ja asenteisiin. Keskustelussa kävi ilmi, että etsivän pitää pohtia paljonkin omaa arvomaailmaansa esimerkiksi päihteiden suhteen ja yrittää rajata omat arvonsa mahdollisimman pieneen rooliin keskustellessaan nuoren kanssa. Sillä lailla hän säilyttää luottamuksen ja puhevälit nuoren kanssa. Nuorten asiakkaiden kohtaaminen päihdeasioissa koettiin hankalaksi. Se, että haasteet ovat samankaltaiset paikkakunnasta riippumatta, huojensi monen mieltä. Itsensä kehittäminen päihdeosaamisessa nähtiin tarpeellisena.

Kuten kaikessa tutkimisessa, on tärkeää, että tutkittavasta kohteesta saadaan mahdollisimman kattavasti tietoa ja siksi mentorointisessioiden viimeisellä kerralla päätimme tehdä

pienen kyselykaavakkeen aktoreillemme mentorointimme tehokkuuden ja asiantuntijuuden arvioimiseksi. Ymmärsimme toki, että tutkimusjoukko on subjektiivinen samoin kuin aineistokin. Halusimme saada mahdollisimman kattavasti tietoa osaamisestamme ja asiantuntijuudestamme sekä rakentamastamme kokonaisuudesta. Kyselykaavake koostui seitsemästä numeerisesti vastattavasta kohdasta ja kuudesta avoimesta kysymyksestä, jolla mittasimme laadullisen palautteen kautta työtämme. Kysymyksiin 1–7 vastattiin Likert-arviointiasteikolla 1–5, (1 huono 2 tyydyttävä 3 hyvä 4 kiitettävä 5 erinomainen), ja loppuihin miten ikinä aktori kokikaan parhaaksi toimia. Palautekaavakkeen tarkoitus oli kerätä meille mahdollisimman paljon tietoa siitä, miten olemme onnistuneet mentoreina. Vastausvaihtoehdot oli valittu niin, että ne vastaavat kouluarvosanaa ja toisaalta lineaarisesti parantuvaa suoritusta. Toisaalta poiketen yleisestä Likert-asteikosta, käyttämämme asteikko ei antanut sijaa olla jakamatta mielipidettä, koska jokainen numeroarvo arvotti jo valmiiksi työtämme. Siksi tämä olikin subjektiivinen kysely ja teimme sen lähinnä tyydyttämään tiedonjanoamme.

Lopuksi

Tällaisessa ryhmämuotoisessa mentoroinnissa oli mielenkiintoista huomata, että keskustelun edetessä pidemmälle, samaa työtä tehneet jakavat auliisti neuvoja vähemmän aikaa tehneiden kanssa. Se lujittaa ryhmän me-henkeä ja avaa samalla vähemmän kokeneille aktoreille uusia näkökulmia. Toisaalta taas vähemmän kokeneet osaavat kysyä ja kyseenalaistaa vanhojen aktoreiden ja mentoreiden työskentelytapoja, ja sitä kautta myös ns. ”vanhat koirat” oppivat uusia temppuja.

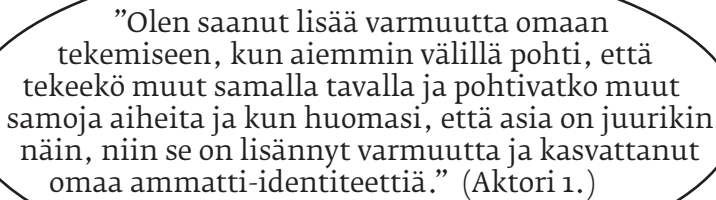
Olimme onnekkaita siinä mielessä, että ryhmästäimme ei pudonnut kukaan matkasta eikä kukaan ryhmäläisistä vaihtanut työpaikkaa. Mentoreista Kimmo vaihtoi työpaikkaa kesken vuoden, mutta emme antaneet sen tulla esteeksi tähän, vaan suoritimme tämän yhdessä loppuun saakka.

Saimme palautetta paljon aktoreilta siitä, että tämä mentorointiprosessi loppui liian aikaisin. Kaikki olisivat halunneet jatkaa ja he yrittivätkin, mutta kiireidensä lomassa eivät

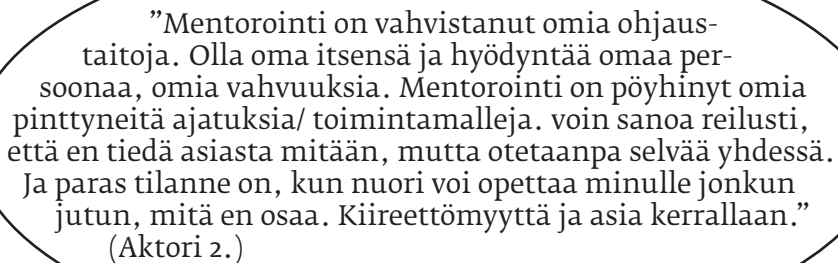
koskaan saaneet aikaiseksi jatkotapaamisia. Tästä voisi päätellä, että ryhmä tarvitsee kuitenkin aina eräänlaisen moderaattorin, joka organisoii tapaamiset ja miettii itse tai kerää osallistujilta keskustelun aiheita. Meillä mentoreilla lopuivat resurssit omassa työssä mentoroinnin jatkamiseen.

Suosittelen kokemuksen perusteella mentorointia jokaiselle alalle, mutta varsinkin sellaisille, joissa on paljon yksin tekeviä eri puolella Suomea. Yhteinen aihe ruokkii keskustelua ja saa keskustelun rullaamaan myös verkkovälitteisesti.

Tähän loppuun lisään vielä pari lainausta aktoreidemme palautteesta:



”Olen saanut lisää varmuutta omaan tekemiseen, kun aiemmin välillä pohti, että tekeekö muut samalla tavalla ja pohtivatko muut samoja aiheita ja kun huomasin, että asia on juurikin näin, niin se on lisännyt varmuutta ja kasvattanut omaa ammatti-identiteettiä.” (Aktori 1.)



”Mentorointi on vahvistanut omia ohjaustaitoja. Olla oma itsensä ja hyödyntää omaa persoonaa, omia vahvuuksia. Mentorointi on pöyhinyt omia pinttyneitä ajatuksia/ toimintamalleja. voin sanoa reilusti, että en tiedä asiasta mitään, mutta otetaanpa selvää yhdessä. Ja paras tilanne on, kun nuori voi opettaa minulle jonkun jutun, mitä en osaa. Kiireettömyyttä ja asia kerrallaan.” (Aktori 2.)

8. Lisätietoja

Humak jatkaa työskentelyä mentoroinnin parissa. Osaamiskeskuskauden aikana e-mentoroinnista tuotettiin videoita ja artikkeleita sekä etsivän nuorisotyön e-mentorin aihepakki. Jos haluat lisätietoja, voit olla yhteydessä tämän julkaisun kirjoittajiin sekä tutustua oheisiin materiaaleihin.

Videot:

Mentorointiin rekrytointia varten video e-Mentoroinnilla tukea verkossa. Yhteisöllisyyttä yksin työskenteleville.

Linkki: https://youtu.be/hXjdvnu_aY

Toiminnan tulokset koostava e-Mentoroinnilla tukea verkossa. Kooste etsivän nuorisotyön e-Mentoroinnista 2018–2019.

Linkki: <https://youtu.be/2ss9xr2zV3w>

Mentoriksi!-perehdytystä esittelevä video MePe! Vertaisuuteen pohjautuvaa mentorointia verkossa.

Linkki: <https://youtu.be/bDsOTA-xt8w>

Artikkelit:

Rajalin, Minna & Ali-Melkkilä, Sirpa & Heimo, Tiina 2018. E-mentorointi yksintyöskentelevän ja esimiehen tukena. ENT. Etsivän nuorisotyön osaamisenkeskuksen julkaisuja, 19–21.

Rajalin, Minna & Ali-Melkkilä, Sirpa & Heimo, Tiina 2019. Ääniä reunoilta, kohtaamisia verkossa – e-mentoroinnilla tukea etsivälle nuorisotyölle. Teoksessa Mikko Äärynen (toim.) Väläyksiä Humakista III. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 94. 72–73. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019123149515>.

Blogi-teksti

Kylmäkoski, Merja & Heimo, Tiina 2019. FCK PRBLEM ENT IS HERE – E-mentorointi tuo vertaisuutta etsivän nuorisotyöntekijän arjen tueksi. Julkaistu 2.4.2019 Humakin Päivystävät humanistit -blogissa. <https://www.humak.fi/blogit/fck-prblem-ent-is-here-e-mentorointi-tuo-vertaisuutta-etsivan-nuorisotyontekijan-arjen-tueksi/>

Mentorin aihepakki

https://padlet.com/tiina_heimo/mentorin_aihepakki

Tämän julkaisun kirjoittajat:

Sirpa Ali-Melkkilä, Yhteisöpedagogi (YAMK), Lehtori, Humakin Nurmijärven kampus

Tiina Heimo, KM, Lehtori, Humakin Turun kampus

Minna Rajalin, Yhteisöpedagogi (YAMK), Lehtori, Humakin Jyväskylän TKI-keskus

Lähteet

Bamming, Ruth & Walldén Jaana 2018. Etsivä nuorisotyö 2018. Valtakunnallisen etsivän nuorisotyön kyselyn tulokset. Aluehallintovirastojen julkaisuja 71/2019. Saatavilla verkossa osoitteessa: <https://www.avi.fi/documents/10191/13272028/Etsiv%C3%A4%20nuorisoty%C3%B6%202018+-+LSSAVI/723ba191-22a5-4e46-ab7c-22bab4f97881>

Kaunismaa, Pekka & Rajalin, Minna 2015. Verkkovälitteinen vertaismentorointi järjestöyöntekijöiden tukena. eMes-siz-hankkeen loppuraportti. Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisuja 4. Viitattu 26.3.2020.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-456-212-6>

Kupias, Päivi & Salo, Matti 2014. Mentorointi 4.o. Helsinki: Talentum.

Leppisaari, Irja & Tenhunen Marja-Leena 2007. Verkkomentorointi - uusi mahdollisuus PK-yrittäjille kehittää osaamistaan. Viitattu 26.3.2020. <https://docplayer.fi/18424509-Irja-leppisaari-marja-liisa-tenhunen-keski-pohjanmaan-amk-verkkomentorointi-uusi-mahdollisuus-pk-yrittajille-kehittaa-osaamistaan.html>.

Luona, Henni & Kankare, Katri & Lempiäinen, Dina & Mattila, Eero & Kosola, Noora 2019. Etsivän nuoristyön E-mentorointi - tulosten raportointi. Humak Turku.

Vilen, Anna 2018. Valtakunnallinen etsivän nuorisotyön käsikirja. Etsivän nuorisotyön kehittämisen tuki -projekti: Espoon nuorisopalvelut. Viitattu 25.3.2020. https://www.tpy.fi/site/assets/files/6799/etsiv_n_nuorisoty_n_k_sikirja_fi.pdf

Tämä julkaisu käsittelee etsivää nuorisotyötä työtä tekeville suunnattua e-mentorointia, jota Humanistinen ammattikorkeakoulu toteutti vuosina 2018–2019 osana Etsivän nuorisotyön osaamiskeskuksen toimintaa. Taustatyön pohjalta rakentui kolmen toimintamallin kokonaisuus: 1) Mentoriksi!-perehdytys (MePe!), 2) Mentorointiryhmät ja 3) Esimiesten vertaistapaamiset.

Humanistinen ammattikorkeakoulu on kehittänyt e-mentorointia vuodesta 2013 alkaen. Kohderyhminä ovat vaihtelevasti olleet eri työntekijäryhmät järjestöjen työntekijöistä, toiminnanjohtajista ja kirjanpitäjistä etsivän nuorisotyön tekijöihin esimiehineen.

Etsivässä nuorisotyössä e-mentorointi sopii hyvin useaan eri tarkoitukseen: sen avulla voidaan tukea uusia työntekijöitä työhön perehtymisessä ja ammatti-identiteetin rakentamisessa. Mentoroinnin avulla hyvät käytännöt leviävät nopeasti valtakunnallisesti ja vuorovaikutus eri alueiden työntekijöiden välillä voi avata uusia näkökulmia alueelliseen verkostotyöhön ja työn rajaamiseen. Mentoreina toimimisen myötä kokeneet työntekijät saavat uusia näkökulmia työhönsä ja vahvistusta ammatillisuudelleen.

