

MENTOROINTI SOSIAALITYÖN OHJAUKSEN VÄLINEENÄ

Tarkastelussa työelämävalmentajien haastattelut vuosilta 2008-2010

Suvi Kainu

Tampereen yliopisto-opisto

**Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden
yksikkö**

Sosiaalityön tutkinto-ohjelma

STYS3C Pro gradu -tutkielma

Ohjaaja Timo Toikko

Toukokuu 2016

Sisällysluettelo

KUVIOT JA TAULUKOT.....	3
1 JOHDANTO.....	6
2 SOSIAALITYÖ.....	8
2.1 Sosiaalityö työntekijän ja asiakkaan kumppanuutena.....	9
2.2 Mentorointi sosiaalityössä ja työllistämisessä.....	12
2.3 Vuorovaikutus sosiaalityössä (Habermas).....	16
3 MENTOROINTI AIKAISEMMISSA TUTKIMUKSISSA.....	19
4 TUTKIMUSASETELMA.....	26
4.1 Tutkimustehtävät.....	26
4.2 Aineistonkeruu.....	27
4.3 Fenomenografis-hermeneuttinen lähestymistapa metodologisena valintana.....	28
4.4 Tutkimusetiikka.....	33
5 TUTKIMUSTULOKSET.....	35
5.1 Mentorointi ilmiön rakentuminen työelämävalmentajien käsityksistä.....	37
5.1.1 Mentorointi muutokseen tähtäävänä suhteena.....	40
5.1.2 Mentorointiin osallistuvien roolit.....	44
5.1.3 Mentorointiprosessiin sitoutuminen.....	51
5.1.4 Mentorointi yhteisöllisenä toimintamuotona.....	55
5.1.5 Mentorointi dialogisena suhteena.....	59
5.2 Mentorointi hyvinvointipalveluyhteiskunnan palvelurakenteessa.....	64
6 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	69
7 POHDINTA.....	73
8 LÄHTEET.....	75
LIITTEET.....	83
Liite 1: Haastattelurunko.....	83

KUVIOT JA TAULUKOT

Kuvaluettelo

Kuva 1: Mentorointi sosiaalityön ohjauksen välineenä.....	7
Kuva 2: Mentorointi ilmiönä aiemmasta tutkimuksesta johdettuna.....	23
Kuva 3: Palautteen antamisen merkitys mentorointiprosessissa (Grown 1991).....	24
Kuva 4: Elämänhallinta työelämävalmiuksien osa-alueena.....	41
Kuva 5: Mentoroinnin rakentuminen sosiaalityön ilmiönä.....	68

Taulukkoluetelo

Taulukko 1: Mentorointi sosiaalityön ilmiönä analyysitulokinta.....	39
---	----

Tampereen yliopisto, Porin yksikkö
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden, Porin yksikkö

KAINU, SUVI : Mentorointi sosiaalityön ohjauksen välineenä. Tarkastelussa
työelämävalmentajien haastattelut vuosilta 2008 – 2010

Pro gradu – tutkielma, 82s., 1 liite.

Sosiaalityö

Ohjaaja: Timo Toikko

Toukokuu 2016

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää mentorointia sosiaalityön kontekstissa. Tarkastelun kohteena ovat työelämävalmentajien haastattelujen avulla muodostettu kuvaus mentoroinnin ilmiöstä sosiaalityön ohjauksen välineenä. Mentorointi käsitteellistetään aikaisemman tutkimuksen, sosiaalityön osallisuusteorian sekä Habermasin kommunikatiivisen rationaliteetti -teorian avulla.

Tutkimus on kvalitatiivinen ja aineistona on käytetty Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston primaariaineistoa. Aineisto koostuu ammatillisilta taustoiltaan erilaisten työelämävalmentajien haastatteluista. Haastatteluaineisto analysoitiin laadullisen aineiston analyysiohjelmalla, Atlas. Tutkimusmenetelmänä on käytetty fenomenografis-hermeneuttista tutkimusotetta.

Tutkimuksen perusteella näyttäisi siltä, että mentorointi on kaikilla aloilla käytettävä uusien työntekijöiden perehdyttämisen, työhön opastamisen ja yhteiskuntaan liittämisen työväline ammatillisen sosiaalityön viitekehyksessä. Tulosten perusteella mentorointi ilmiönä rakentuu mentorointirooleista, joissa korostuvat muun muassa koulutus, kokemus ja asenteet. Sitoutumista kumppanuussuhteessa työskentelyyn määrittävät toiminnan tavoitteet, osallistuminen reflektioon sekä sitä kautta esiintuleva toiminnan vaikuttavuus. Työelämävalmentajat näkivät luottamuksen ja sosiaalisen tilan löytymisen edellytyksenä onnistuneelle dialogille. Yksilön valmiudesta muutokseen omassa elämäntilanteessaan vaikuttivat yksilön elämänhallinnan taidot, voimaantumisen ja muutoshalukkuus. Mentorointi näyttäytyy nykyisessä yhteiskunnallisessa tilanteessa vahvasti ryhmämuotoisena, yhteisöllisenä ja kumppanuuteen perustuvana psykososiaalisena toimintana, joka tukee yksilön vahvuuksia ja kannustaa yhteisölliseen osallisuuteen.

Tutkimuksen keskeiset käsitteet ovat sosiaalityö, osallistava sosiaalityö, mentorointi, kommunikatiivinen rationaliteetti, fenomenografinen tutkimus

University of Tampere, Pori Unit
School of Social Sciences and Humanities

KAINU, SUVI : Mentoring as a means for social work; Reviewing career coach interviews from 2008–2010

Master's Thesis, 82s, 1 appendix page

Social Work

Supervisor: Timo Toikko

May 2016

The purpose of this study was to investigate the phenomenon of mentoring in the context of social work. Interviews of career coaches provided a description of the mentoring as a method of social work. The mentoring phenomenon is conceptualized based on earlier studies, social inclusion, as well as Habermas's theory of communicative rationality.

The study is qualitative and the material used is from the Finnish Social Science Data Archive. The material consists of interviews with career coaches who had a variety of professional backgrounds. Interview data was analyzed using the software, Atlas.ti. The phenomenographic-hermeneutic research method was used.

According to the study, it seems that mentoring is used for orientation and guiding of new employees in all professions in the social framework. Based on the results, the mentoring phenomenon is built on mentoring roles which emphasized training, experience and attitudes. Commitment to work in partnership is defined by the targets, involvement of reflection and, hence, the effectiveness of the emerging activities. Career coaches saw a successful dialogue as a prerequisite for the discovery of confidence and social status. The individual's readiness to change his situation in life was affected by his life skills, empowerment and desire for change. Mentoring appears in the current social context strongly as a group, community and partnership-based psycho-social activity that supports the individual's strengths and encourages community involvement.

Key concepts of this study; inclusive social work, mentoring, communicative rationality, phenomenographic research

1 JOHDANTO

Yhteiskunnan rakenteelliset muutokset, lait ja työllisyysenhoidon tavoitteet näkyvät rajuimmin pitkäaikaisen työttömyyden kohtaamien ihmisten kokemusmaailmassa ja elämässä. Siksi sosiaalityössä käytettävissä olevien menetelmien tutkiminen on ensiarvoisen tärkeää. Mentorointi on paljon tutkittu ilmiö (Leskelä 2005; Karjalainen 2010; Mäkinen 2014.) Tästä huolimatta ilmiön tutkiminen voimaannuttavana kuntouttavan sosiaalityön menetelmänä sekä terveyden ja hyvinvoinnin lisääjänä, on tärkeä tutkimuskohde edelleen.

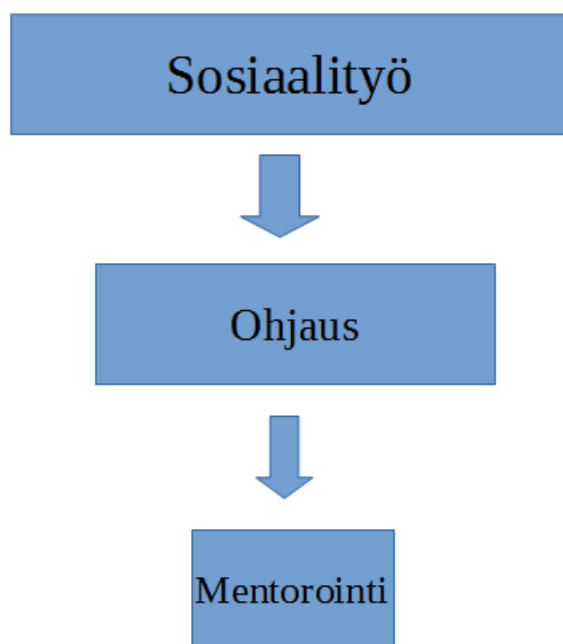
Tässä tutkimuksessa sosiaalityö nähdään laajasti vuorovaikutuksessa rakentuvana suhteena, jossa yhdistyvät asiakkaiden ja työntekijöiden kohtaamisten aikana liittämisen-, kontrollin-, kumppanuus- ja huolenpitosuhteiden asetelmat. Mentorointi ohjauksen välineenä korostaa tässä ajassa kumppanuuden näkökulman esilläpitämistä vuorovaikutuksessa tapahtuvana menetelmänä. Tutkimuksen teoreettinen tausta muodostuu sosiaalityön osallistavasta teoriasta ja mentoroinnista ohjauksen välineenä joita sovelletaan Habermasin kommunikatiiviseen rationaliteettiteoriaan fenomenologis-hermeneuttisella lähestymistavalla. Empiirisenä aineistona toimii työelämävalmentajien haastattelut.

Aiempien mentorointia koskevien tutkimusten perusteella ammatillinen kasvu ja oppiminen koululaitosyhteisöissä voidaan toteuttaa mentorointia hyödyntämällä. Näin voidaan ajatella myös yhteiskuntaan osallistavan ja syrjäytymistä ehkäisevän näkökulman toteutuvan mentorointia hyödyntäen. Näkökulma tähän tutkimukseen on syrjäytymisen ehkäisevä kunnan toimintana ja osallistavana sosiaalityönä tehtävä ohjauksen muoto, mentorointi.

Jotta voisimme hyödyntää kuntouttavan sosiaalityön asiakaslähtöisempiä menetelmiä paremmin, on tärkeää saada menetelmistä lisätietoa. Tässä tutkimuksessa selvitetään, millaiselta mentorointi ilmiönä näyttää työelämävalmentajien haastatteluaineistossa. Näkykö aineistossa sellaisia

mentorointia kuvaavia merkityssisältöjä, joita voidaan tutkia laadullisella poikittaistutkimuksella, fenomenografis-hermeneuttisella tutkimusmenetelmällä. On siis selvitettävä ensin mitä on osallisuus ja kumppanuus tämän päivän sosiaalityössä ja sen jälkeen selvitettävä miten osallisuutta voidaan lisätä ohjauksen, mentoroinnin, avulla. Habermasin kommunikatiivinen rationaliteettiteoria tuo tutkimukseen korostuneesti dialogisuuden merkityksen mentoroinnin ilmiössä.

Lopuksi tässä tutkimuksessa mentoroinnin ilmiön kuvaus liitetään terveyden ja hyvinvoinnin määritelmään.



Kuva 1: Mentorointi sosiaalityön ohjauksen välineenä

2 SOSIAALITYÖ

Tutkimuksen kohteena on mentorointi ilmiönä, sen kytkös sosiaalityöhön sekä käyttö osallisuuden rakentamisen menetelmänä hyvinvointipalveluissa. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu Merja Karjalaisen (2010) väitöskirjan, ”Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla” tulosten tulkinnan ja Satu Mäkisen (2014) väitöskirjan ”Mentorointiprosessi erilaisesta kulttuurista olevan sairaanhoitajaopiskelijan ammatillisen kasvun edistäjänä terveydenhuollon transkulttuurisessa oppimisympäristössä” tulosten pohjalta. Edellä mainitut väitöskirjat edustavat eri näkökulmia samasta aiheesta, toinen ammattilaisten näkökulmasta ja toinen opiskelijoiden näkökulmasta, ja antavat siksi toisiaan täydentävät näkökulmat aiheen ymmärtämiseksi mentorointiin osallistuvien henkilöiden roolien näkökulmasta. Molemmissa tutkimuksissa menetelmällisenä lähestymistapana on ollut fenomenografia, ilmiön ymmärtäminen tutkittavana olleiden henkilöiden käsitysten kautta. Myös muita mentorointia koskevia väitöskirjoja ja teoksia on otettu mukaan tähän tutkimukseen laajentamaan käsitystä mentoroinnin ilmiöstä.

Tutkimuksen keskeisen sosiaalityön teoreettisen perustan muodostavat Kirsi Juhilan ”Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina” -teoksen osallistavan sosiaalityön näkökulma sekä Jürgen Habermasin teoria kommunikatiivisesta rationaliteetista. Kirsi Juhilan kirja on jäsenyys sosiaalityön yhteiskunnallisista paikoista ja tehtävistä, minkä vuoksi se toimii erinomaisena perusteoksena tutkittaessa mentorointia osallistavan sosiaalityön viitekehyksessä, jossa kumppanuus ja vuorovaikutus yhdistyvät ammatillisessa asiakastyössä. Kommunikatiivinen rationaliteetti, Jürgen Habermasia (1994, 10) mukaillen, soveltuu tähän tutkimukseen teoriaksi siksi, että sen tavoitteena on yhteisymmärrykseen pyrkivä argumentatiivinen puhe ja yleisen hyvän tavoittelu yhteiskunnassa. Tänä päivänä tämä yhteisymmärrykseen pyrkivä teoria toimii kriittisenä kannanottona ei-kommunikoivalle, modernille aikakaudelle, jossa

sosiaalityön perusolemus on vaarassa unohtua. Laajempaa avausta Habermasin teoriaan ei tehdä tässä tutkimuksessa.

Seuraavassa luvussa tarkastellaan osallistavan sosiaalityön rakentuminen kumppanuussuhteena.

2.1 Sosiaalityö työntekijän ja asiakkaan kumppanuutena

Sosiaalityön ydin on sosiaalityöntekijän ja asiakkaan kohtaamisessa. Näin sosiaalityötä luonnehtii Kirsi Juhila (2006, 11-12) kirjassaan ”Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina”. Sosiaalityö voidaan ymmärtää sen mukaan vain ja ainoastaan kontaktien kautta tapahtuvaksi, jossa toimijoina ovat sekä sosiaalityöntekijät että asiakkaat. Juhilan lähestymistapa on sosiaalityöntekijöiden ja asiakkaiden keskinäisissä suhteissa ja niiden erilaisissa järjestämisen tavoissa, jotka ovat sidoksissa yhteiskunnalliseen tilanteeseen, aikaan ja paikkaan, keskusteluihin ja vallitseviin näkemyksiin.

Sosiaalityön kontekstisidonnaisuuden vuoksi sen määrittäminen on jokseenkin vaikeaa (Payne 1991). Sosiaalisen näkökulman esiintuominen niin asiakkaille kuin tänä päivänä moniammatillisesti myös yhteistyökumppaneille on vaikeaa sosiaalityön professionaalisen aseman epäselvyyden ja myös työn arvostuksenkin vuoksi. Sosiaalityöntekijät ovat ehkä jossain määrin luoneet itse ammatistaan epävarmaa asettuessaan heikoimmassa asemassa olevien ihmisten puolestapuhujiksi. Viime vuosina sosiaalityökeskustelussa on korostunut yksilöllisen toimijuuden sijaan vahvistuva yhteisöllisyyden ajatus ja tavoitteet jaetusta ymmärryksestä yhteiskunnan toiminnassa sekä rakenteiden vaikutuksista ihmisten elämään. (Tapola-Haapala 2011, 173; Karvinen 1999.)

Useat muutokset ovat tuoneet sosiaalityölle uudenlaista hyvinvointivaltiollista toimintaympäristöä. Näitä muutoksia ovat olleet muun muassa 1980 -luvulla voimaantullut sosiaalihuoltolaki, sosiaalityön virkojen kelpoisuusehdot,

lastensuojelulaki vuonna 1983 sekä irtolaislain kumoaminen. Nämä uudistukset ovat luoneet tullessaan vahvempaa sosiaalityön ammatillista kehittymistä. (Juhila 2006, 42-43.) Sosiaalityön ammatillinen kehittyminen vaatii siten myös ammatillisten menetelmien kehittämisen tarpeen.

Rostilan ja Vinnurvan (2012, 1-2, 18) mukaan viime vuosikymmeninä sosiaalihuollon asiakkaiden osallistumista on pyritty edistämään enemmän oikeuksia ja velvollisuuksia hyväksikäyttäen kuin ammatillista professionaalisuutta hyödyntäen. Asiakkaiden toimijuuden rakentaminen aktiiviseksi kuluttajaksi on huomattu olevan vaikeaa minkä vuoksi sosiaalityö on alettu nähdä vaikeiden elämäntilanteiden ja osallisuuden vahvistamisen lähtökohdista asiakkaiden kroonistuneissa tilanteissa. Uudenlainen osallisuuden rakentaminen alkaa vahvistamalla asiakassuhteen vuorovaikutuksellista kohtaamista ja kumppanuutta. Tähän vuorovaikutuksellisen kohtaamisen näkökulmaan voidaan rakentaa mentoroinnin ilmiön kuvausta suhteessa kommunikatiiviseen rationaliteettiteoriaan (Habermas). Koska sosiaalityön professionaalisuuden ylläpitäminen on haasteellista siihen liittyvän vallankäytön, toimintamallien ja kontrollin vuoksi, on asiakkaan tilanteen selvittäminen ja auttaminen mahdollista usein vain onnistuneen dialogin kautta. Onnistunut dialogi voidaan kuitenkin saavuttaa vain siten, että asiakas antaa luvan auttamistyölle. Luvan merkitys on ratkaiseva asiakkaan toimijuutta ja osallisuutta vahvistavassa työskentelyssä.

Sosiaalityön tehtävä on pyrkiä etsimään ratkaisuja henkilön kriisien voittamiseksi. Siksi joissakin asiakastilanteissa vähintään mitä sosiaalityön keinoin on tehtävissä, on pyrkiä osallistamaan henkilö takaisin yhteiskunnan osallisuuteen. Tähän tavoitteeseen pääsemiseksi sosiaalityö tekee erilaisia ja taseisia interventioita asiakkaiden elämään suorittamalla vaativia ja monimutkaisia toimenpiteitä. (Alhanen 2007, Mäntysaari 2009, 53-54, muk.) Zvyaginan (2010, 42-43) mukaan ihminen voidaan osallistamalla saattaa pohtimaan omaa toimintaansa ja toimimaan itseään aktuaalistavana henkilönä. Henkilön auttaessa itse itseään voidaan parhaiten toteuttaa ihmisarvoa, mikä on myös mentoroinnin idea. Erilaisia ohjauksen menetelmiä käyttäen voidaan avustaa ja provosoida ihmisiä toimimaan

elämäntilanteensa parhaana asiantuntijana ja kansalaisuutta vahvistavana aktiivisena toimijana (Alhanen 2007, Mäntysaari 2009, 53-54, muk).

Gray & Webb:n (2009, 95) mukaan sosiaalityö auttaa asiakasta tunnistamaan ristiriidat käyttäytymisessään suhteessa itseen ja muihin toimimalla sosiaalisessa kontekstissa. Näiden ristiriitojen ymmärtämisen kautta voidaan saada asiakas ymmärtämään muutoksen tarve. Oevermannin (2009) ja Juhilan (2006, 189, 118-122) mukaan sosiaalityössä auttamisen vaikeus ilmenee asiakkaan mahdollisen riippuvuussuhteen muodostumisena asiantuntijaan. Siksi kriisin ratkaisemisessa ja toivotun muutoksen aikaansaamiseksi on tärkeää, että asiakas osallistuu kumppanuuteen. Tässä tutkimuksessa mentorointi edustaa myös kumppanuuteen perustuvaa ohjausmenetelmää.

Osallistavan sosiaalityön idea on täysivaltaisen kansalaisen ajatuksessa. Osallistaminen voidaan määritellä kansalaisoikeuksiksi lainsäädännöstä käsin, mutta myös käytännön kansalaisuuden aktiiviseksi toiminnaksi elämän olosuhteiden parantamiseksi. Tasavertainen ja yhteistoiminnallinen kumppanuussuhde osallistavan sosiaalityön ulottuvuutena on toimivan ja asiakasta vahvistavan avun kannalta merkityksellistä. Osallistavassa kohtaamisessa onkin kyse asiakkaan oman osallisuuden vahvistamisesta suhteessa hänen omiin lähtökohtiinsa ja vahvuuksiinsa. Osallisuuden vahvistuminen voi siten toteutua esimerkiksi aktiivisissa yhteisöissä, jolloin yhteisön huoltakantava rooli voi toimia asiakkaan elämänlaatua parantavana voimana sekä ratkaisuna erilaisiin elämänhallinnan kysymyksiin. (Juhila 2006, 118-122 189.) Näin voidaan vetää johtopäätös mentoroinnin sisältävän osallistavan sosiaalityön menetelmänä ohjauksellisen ulottuvuuden erilaisissa aktiivisissa yhteisöissä tukien asiakkaan valtautumista.

Asiakkaan valtautuminen osallistavan sosiaalityön keskeisenä elementtinä pyrkii löytämään ja kehittämään asiakkaan vahvuuksia ja saada hänet vaikuttamaan omaan elämäänsä, luottamaan itseensä ja omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa. Tämä ei kuitenkaan onnistu ilman riittävää ohjaustyötä, aineellisia resursseja ja riittäviä asiakkaalle tarjolla olevia palveluja. (Juhila 2009, 121-123; Mäntysaari 2009, 331-334.) Paynen (2009, 97) mukaan nykyajan kognitiiviset ja ratkaisukeskeiset

sosiaalityön menetelmät rakentavat näitä vahvuuksia ja Juhila (2006) luonnehtiikin valtautumisen ulottuvuuden sopivan erityisesti kumppanuussuhteessa tehtävään sosiaalityöhön. Kumppanuussuhde määrittyy vuorovaikutuksellisten taitojen kehittämiseksi, joka kyseenalaistaa muun muassa sosiaalityöntekijän näkemyksiä niin että kumppanuussuhteessa sekä asiakas että työntekijä ovat antajia ja saajia. (Emt. 121 – 123, 138.)

Asiakkaalle kumppanuussuhteessa oleminen voi tuntua psykoterapeuttiselta liitolta jossa asiakas pyrkii itseapuun. Työskentelyssä on kuitenkin aina läsnä sosiaalityölle ominainen kontrolloiva suhde. Sosiaalityö käynnistyy kuin itsestään siellä missä tarvitaan sosiaalistamista tai psykososiaalista työtä ja toteutuu myös siellä missä asiakkaat vastustavat sitä. Kumppanuussuhteessa tehtävä auttamistyö voi toteutua vain vapaaehtoisuuden kautta. Mikäli asiakkaalla ei ole halua kumppanuuteen, näkyy auttaminen enemmän kontrollina kuin kumppanuutena. (Oevermann 2009, 113-142.)

Seuraavaksi tarkastellaan sosiaalityötä ja mentorointia työllistämisen näkökulmasta.

2.2 Mentorointi sosiaalityössä ja työllistämisessä

Sosiaalinen näkökulma otettiin vahvemmin tavoitteeksi tarjottavien sosiaalipalveluiden kriteerinä vuonna 2015 voimaan astuneella sosiaalihuoltolailla. Lakiin kirjattiin hyvinvoinnin edistäminen, johon kuuluu neuvonta- ja ohjaustyö. Koska asiakkaiden valintojen mahdollisuus on lain nojalla laajentunut palveluiden käytössä, voidaan ohjauksella vaikuttaa enenevästi kansalaisten hyvinvointia edistäviin valintoihin ja toimintatapoihin. Kiinnostavaksi kysymykseksi on noussut sosiaali- ja terveyspalveluiden tulevaisuudenkuvassa korostunut kuntien roolin vahvistuminen ja tämän vastuun korostuminen heikoimmassa asemassa ja työelämän ulkopuolella olevien kansalaisten valtavirtaan liittämisessä. Tavoitteena ei siten tarvitse olla ensisijaisesti työllistyminen sillä tavoitteet lähtevät asiakkaan omista lähtökohdista, joita voidaan tukea tarjottavilla palveluilla.

Sosiaalihuoltolain mukaan ohjaustyö on kunnan asukkaiden käytettävissä olevaa sosiaalihuollon neuvontaa ja ohjausta. Sen antamisessa on kiinnitettävä erityistä huomiota lasten, nuorten sekä erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden neuvontaan ja ohjaukseen. Tällaisia erityistä tukea tarvitsevia asiakasryhmiä ovat muun muassa pitkäaikaistyöttömät. Neuvontaa ja ohjausta järjestettäessä on tarvittaessa toimittava yhteistyössä perusterveydenhuollon sekä muiden toimialojen kanssa, kuten esimerkiksi kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. Tuen tarpeisiin vastataan kunnallisina sosiaalipalveluina kuten sosiaalityön, sosiaaliohjauksen ja sosiaalisen kuntoutuksen muodoissa. Sosiaaliohjaus tarkoittaa yhteistyötä eri tukimuotojen yhteensovittamisessa perheiden ja yhteisöjen palvelujen käytössä sekä siihen liittyvän neuvonnan, ohjauksen ja tuen. Tavoitteellisena työnä ohjauksella voidaan edistää yksilöiden ja perheiden hyvinvointia ja osallisuutta sekä vahvistaa elämänhallintaa ja toimintakykyä. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 6§, 14§ ja 16§; Terveydenhuoltolaki 13§.)

Mentorointi on eräs sosiaalityön ohjauksen väline. Se voidaan mieltää erittäin voimakkaaksikin työvälineeksi, sillä neuvonnan ja ohjauksen keinoin on tarkoitus kehittää asiakkaan itsenäisen toimimisen edellytyksiä. Hyvässä mentoroinnissa ohjaaja kykenee asiakkaan tilanteesta muututtua ja asiakkaan saavuttaessa riittävän voimaantumisen, päästämään irti asiakkaasta eli niin sanotusti päästämään tämän lentoon omilla siivillään. (Pomeroy & Holleran, 197-198.)

Sosiaalityöllä onkin edessään merkittäviä haasteita organisaatioiden, palveluiden ja työn tekemisen tapojen muuttuessa. Mentoroinnin tutkiminen sosiaalityön ilmiönä ja ohjaustoiminnan välineenä on merkittävää työelämän uudistuksen ja siinä tapahtuvien yksilöihin ja erilaisiin organisaatioihin kohdistuvien kasvavien vaatimusten vuoksi. Yhteiskunnassamme huoli palveluiden ulkopuolelle jäävistä on kasvanut ja siksi tarve asiakaslähtöisempiin ja sosiaalisempiin työmuotoihin on korostunut. Sosiaalisilla työmuodoilla voidaan paremmin vastata kansalaisten erilaistuviin palvelutarpeisiin. Myös eläköityminen aiheuttaa painetta kehittää erilaisia menetelmiä työhön integroitumisen näkökulmasta minkä vuoksi on tärkeää löytää sellaisia ajassa ja paikassa muuttuvia työelämän kehittymismuotoja, joilla voidaan

reagoida nopeasti muuttuviin haasteisiin. (Karvinen 1999, 20; Sihto 1994, 36-39.)

Mentoroinnilla sosiaalityön ohjauksen muotona on mahdollisuuksia vaikuttaa yksilöiden lisäksi kokonaisten organisaatioiden työntekijöiden ohjaavaan toimintaan ja sen avulla lisätä osaamista ja vahvistaa työntekijöiden ammattitaitoa. Mentoroinnilla on nähty olevan paljon annettavaa kunnissa, organisaatioiden eri tasoilla. (Pehkonen 2010, 33-38.) Yhteiskunnallinen muutos tulee lisäämään työntekijätarpeita sosiaalipalveluihin tulevaisuudessa. Vuonna 2030 ennakoidaan sosiaalipalveluiden käyttäjiä olevan merkittävästi enemmän kuin nykyisin. Sosiaalialan koulutuksen suosion on ennustettu säilyvän, mutta palveluiden tuottamiseen tarvittava nuorisoiäluokka supistuu. (Kempainen & Mäntysaari & Pohjola 2007, 5-11.) Edelliseen viitaten erityisesti nuorten mentorointiin tarvittavaa osaamista olisi tarkoituksenmukaista lisätä tänä päivänä.

Osallisuuden kokemukset ja kuuluminen johonkin, lisäävät kansalaisten terveyttä ja hyvinvointia (Vertio 2003; Juhila 2006; Vehmas 2015). Sosiaalisella osallisuudella voidaan lisätä yksilön mahdollisuuksia työllistyä tai aloittaa koulutus sekä lisätä elämänhallintaa vertaispaineen avulla. Osallisuuden ja työllistymisen tukemiseksi kunnassa tehtävät osallistavan työn muodot olisi nähtävä merkityksellisinä. Erilaisissa yhteisöissä toimivat kuntalaiset tulisi nähdä uusien palveluiden rakentamisessa käytettävänä voimavarana. Sosiaalityön näkökulmasta kuntatoimijoiden tuntemisella ja uusien menetelmien hyödyntämisellä voidaan rakentaa yhdessä parempaa elinympäristöä kaikille. (Saikkonen etc. 2015, 17, 62.) Sosiaalityössä kuten muillakin aloilla käytetään innovaatioissa nyt ja tulevaisuudessa enenevästi teknologiaa. Syrjäytymisen vastakohtana osallisuus on merkittävä tulevaisuuden innovaatioiden lähde. Siksi on tarpeen luoda osallisuutta ja yhteistä toimintaa joissa vertaisryhmän voimaa hyödynnetään vahvana työkaluna osallisuuden mahdollistumisessa. (Kananoja 2007, 37.) Tällaiseen osallisuutta edistävään toimintaan on mielekästä hyödyntää mentorointia.

Sosiaalihuoltolain toisen luvun mukaan rakenteellisen sosiaalityön vahvistamisella tuetaan kansalaisten osallisuutta sekä viedään sosiaalinen näkökulma voimakkaasti osaksi kuntien palveluita kansalaisten terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi.

(Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.) Asiakkaiden ottamisella mukaan palveluiden tuottamiseen ja arviointiin, voidaan yhtäältä lisätä sosiaalityön vaikuttavuutta ja kehittää palveluita asiakkaiden tarvitsemaan suuntaan. (Saikkonen, Blomgren, Karjalainen, & Kivipelto, M. 2015, 61.) Månssonin (2015, 2-3, 18-20.) mukaan työttömien henkilöiden osallistumisen mentorointiin on todettu lisäävän mahdollisuuksia löytää työtä. Koska mentorointia pidetään politiikan välineenä, siltä odotetaan myös vaikuttavuutta. Siksi tähän sosiaalisen osallisuuden toteuttamiseen on valjastettu mukaan kansalaisyhteiskunnan järjestöt ja yhdistykset.

Puhuttaessa pitkäaikaistyöttömyydestä erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden ryhmänä, voidaan ryhmästä erottaa asiakassegmenttejä. Erityiseen työttömien riskiryhmään kuuluvat nuoret, jotka kokevat työttömyyden ja elämänhallinnan ongelmat kaikkein syvimmin. Sosiaaliset ongelmat ja huono koulumenestys näyttävät korostuvan nuorten elämässä. Erilaisilla mentorointiohjelmilla on pystytty kehittämään myönteisiä suhteita työnantajiin, koulutuksen tarjoajiin, ohjausalan ammattilaisiin ja tukihenkilöihin koska on huomattu, että nuoret tarvitsevat korostuneesti tukea erilaisissa siirtymissä palveluiden välillä. Tällainen tuki voi sisältää mentorointia. Tärkeitä ovat nuorten saamat ensikokemukset työstä ja koulutuksesta. Roolimallien ja positiivisen kannustamisen avulla voidaan vaikuttaa nuorten elämänhallintaan ja kouluttautumiseen, jolloin mentoroinnin tavoitteena voi olla sosiaalinen kiinnittyminen ja pääoman vahvistaminen luomalla uusia yhteyksiä ja verkostoja. Niiden merkitys nuoren elämässä on erityisen tärkeä. Mentorointi voi olla urheilua, sosiaalisia tilanteita, ateriointia yhdessä tai keskustelua. Tutkimukset osoittavatkin, että vahvalla aikuisen huolehtivalla otteella voidaan rakentaa kestävyttä ja ennustaa nuorten tervettä käyttäytymistä. (Wood & Mayo-Wilson 1-2, 10; .)

Russell & Thompson & Simmons (2014, 1-4) kirjoittamassa artikkelissa kerrotaan tapaustutkimuksesta, jossa tutkittiin kahden nuoren kokemuksia siirtymissä koulutuksen ja työelämän välillä. Tutkimuksessa tarkasteltiin koulutuksen, ohjauksen ja työnantajien rooleja nuorten siirtymissä. Mentoroinnin voidaan todeta tukevan uralla etenemistä ja lisäävän itsetuntoa ja motivaatiota. Työnantajien puolelta

erityisenä odotuksena oli vastaantulo nuorten työllistymisen tukemisessa esimerkiksi ihan konkreettisissa asioissa kuten kulkemisen mahdollistamisessa tai erilaisissa maksujärjestelyissä.

Mentorointi sosiaalityön ohjauksen välineenä soveltuu siis hyvin erilaisiin käyttötarkoituksiin ja erilaisille ryhmille. Erityisen hyvin mentorointi soveltuu erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden yhteisöllisiin ryhmäpalveluihin, mikä kehittää osallistujien välistä vuorovaikutusta ja sosiaalisia suhteita.

Seuraavaksi avataan vuorovaikutuksen merkitystä sosiaalityössä Habermasin kommunikatiivisen rationaliteettiteorian avulla sekä sen yhteyttä osallistavassa kumppanuussuhteessa tehtävään sosiaalityöhön.

2.3 Vuorovaikutus sosiaalityössä (Habermas)

Jürgen Habermasin kommunikatiivinen rationaliteettiteoria antaa ymmärrystä osallistavan sosiaalityön näkökulmaan kumppanuussuhteessa tapahtuvien vuorovaikutuksellisten taitojen kehittämisenä. Mentorointia koskevissa tutkimuksissa korostuvat vuorovaikutustaidot sekä yhteisöllisyys osallistavan sosiaalityön menetelminä. Habermasin kommunikatiivisen toiminnan periaatteeksi määritetty sosiaalinen toiminta, jonka elementteinä toimivat tasavertainen keskustelu, yhteisymmärrykseen pyrkivä puhe ja inhimillisyys. Se toimii modernin strategisen rationaliteetin vastineena ja antaa jokaiselle ihmiselle oikeuden osallistua merkitykselliseen vuorovaikutukseen. Nämä mahdollisuudet vuorovaikutustilanteissa velvoittavat samalla vastuunottamiseen mahdollisten vuorovaikutuksessa esiintulevien ristiriitojen käsittelystä. (Habermas 1987, 127.)

Kommunikatiivinen rationalismi on teoria, jossa selitetään järjellisyttä inhimillisen kommunikaation tuloksena. Kommunikatiivisessa keskustelussa käsitellään vain väittämiä, jotka ovat puolustettavissa olevia. Siksi keskustelussa korostuu tasavertaisuus osallistujien välillä sekä tahto konsensukseen eli

yhteisymmärrykseen. Keskustelun rationaalisuutta testataan keskustelijoiden esittämien tilannekohtaisten argumenttien muodossa. Keskustelun tarkoitus on saada aikaan muutosprosessi aivan kuten sosiaalityön kumppanuussuhteessa tehtävässä työssä. Siinä sosiaalityö asemoituu valtaa vailla olevien kansalaisten puolelle ajaen niin yksilön kuin yhteiskunnan muutostavoitteita. Kontrollin ja sanktioiden voidaan harvoin todeta tuovan muutosta ristiriitatilanteeseen. (Habermas 1976, 107; Habermas 1984, 15-18, Juhila 2006, 114, 142-143.)

Habermas erottaa kommunikaatiossa kolme eri pätevyysvaatimusta: objektiivisen, subjektiivisen ja sosiaalisen maailman. Sosiaalisen maailman pätevyysvaatimuksena on oikeudellisuus, objektiivisen maailman vaatimuksena totuus ja subjektiivisen maailman vaatimuksena totuudellisuus. Yhteisymmärrykseen pääsemiseksi toimijoilta edellytetään totuuden puhumista. Lisäksi normien ja puhetekojen tulee olla yhdensuuntaisia keskenään, jotta toimijat voivat pitää tietoa pätevänä ja sitoutua kommunikatiiviseen toimintaan. Yhteisymmärrykseen pääsemiseksi kuulijan on lisäksi ymmärrettävä mitä puhuja sanoo, jotta toiminta voi edetä haluttuun muutoksen suuntaan. Vuorovaikutuksessa liikutaan siis kaikkien kolmen maailman tasoilla. (Habermas 1987, 70, 75, 88; Habermas 1994, 82.) Juhila (2006, 202-209) kuvaa tätä sosiaalityössä tapahtuvaa yhteisymmärrykseen pyrkivää vuorovaikutusta käyttäytymisodotuksiin perustuvana toimintana sosiaalityön moninaisissa asiakaskohtaamisissa. Kohtaamisissa on läsnä kaksi sosiaalista identiteettiä, asiakas ja työntekijä, joiden kohtaamisessa tavoitteena on saavuttaa mahdollisesti erilaistenkin roolisuoritusten kautta yhteinen jäsentynyt projekti, tanssi.

Filosofisissa tutkimuksissa (Ahonen 2006, 61; Lehtonen 2013, 28, 36) kuvataan Habermasin rakentaneen kommunikatiivisen rationaliteetin teorian normiksi sosiaaliselle toiminnalle. Tällä tarkoitetaan kommunikaatioon osallistuvien yhteisymmärrystä yksilöä suuremmassa yhteisöllisessä kokonaisuudessa muiden ihmisten kanssa. Tällöin kommunikaatioon osallistuja on yhtä muiden kanssa kielellisessä kanssakäymisessä ja tuo keskusteluun oman elämänsä maailmansa.

Teorioista osallistavan sosiaalityön kumppanuussuhteen vuorovaikutuksellisista elementeistä sekä asiakkaan ja työntekijän tasavertaisesta osallisuudesta

kumppanuussuhteessa löytyy yhteisiä elementtejä. Habermasin kommunikatiivisen toiminnan teoria yhteisöissä toteutuvana tukee niin ikään mentoroinnin ilmiön rakentumista vuorovaikutuksellisenä suhteena. Koska yhteiskunta ja sosiaalinen järjestys ovat yhteiselomme edellytys, Habermasin teoria voidaan operationalisoida käytännön tasavertaisen keskustelun periaatteeksi. Siksi voidaan ajatella mentoroinnin sosiaalityön osallistavan toiminnan viitekehyksessä antavan mahdollisuuden kommunikatiivisen toimintatutkimuksen keinoin luoda hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen tuloksellisuuden tarkastelun pohjaa.

Luvussa kolme tutustutaan aiempiin tutkimuksiin ja niiden tuloksiin mentoroinnista sekä muodostetaan tätä tutkimusta varten aiemmista tutkimuksista ja teoriasta käsiteanalyysi mentoroinnin ilmiöstä.

3 MENTOROINTI AIKAISEMMISSA TUTKIMUKSISSA

Mentorointia on tutkittu pitkään ja paljon. Se on ikivanha menetelmä siirtää tietoa sukupolvelta toiselle. Sen alkuperä on niinkin kaukana kuin Kreikan mytologiassa. Mentoroinnin olennaisista piirteistä on monia käsityksiä, määritelmiä ja kokemuksia niin tutkijoilla kuin käytännön toimijoilla. Erityisesti työpaikoilla toteutettavan mentoroinnin määrittelylle on koettu olevan edelleen tarve, ja erityisesti mentorin näkökulmasta. Mentoroinnin tarkastelussa on korostunut enimmäkseen taloustieteellinen, filosofinen, sosiologinen ja psykologinen näkökulma. Työpaikoilla toteutettavaa ohjausta on tutkittu Suomessa tähän mennessä melko vähän, ja useat työpaikoilla toteutettavan mentoroinnin tutkijat korostavatkin tarvetta uudelle mentoroinnin määrittelylle. (Karjalainen 2010, 51; Nummela 2006, 21.) Hoitotyön näkökulmasta mentorointia on tutkinut muun muassa Ilvesluoto (2014).

Mentorointia koskevalle fenomenografiselle, akateemiselle ja organisaatorajat ylittävälle tutkimusotteille on koettu olevan tarve, jotta pystyttäisiin osoittamaan mentoroinnin ilmiötä määrittävät termit, termien väliset suhteet sekä niiden vaihtelu. Organisaatorajat ylittävä mentorointi tarkoittaa sitä, että aktori ja mentori eivät työskentele samassa organisaatiossa. (Karjalainen 2010, 107.) Koska aikaisemmissa tutkimuksissa eri tuen ja ohjauksen muotojen välille on todettu olevan vaikea löytää selkeitä ja yksiselitteisiä eroja, ei tässä tutkimuksessa syvennyttä tarkemmin määrittämään näitä eroja tai niiden vaihteluita.

Mentorointiohjelmien vaikuttavuutta mentorointikäsitteisiin sekä niiden yhtenevyyttä on myös tutkittu. Suuri osa ohjausalan tutkimuksista kohdistuu ohjaukseen kouluissa, oppilaitoksissa tai työvoimahallinnossa sekä jonkin verran tutkimuksia on tehty myös yritysten sisäisestä mentoroinnista. Tällainen on esimerkiksi Krista Kukkumäen (2010, tiivistelmä) pro gradu -tutkielma ”Yrittäjämentorointi ammatillisen kehittymisen tukena”. Kukkumäen tutkimuksen mukaan mentorointia on alettu hyödyntämään osana yrittäjyyttä vasta viime vuosikymmenenä. Myös mentoroinnin tuloksellisuuden

tarkastelulle on tutkimusten mukaan selkeä tilaus. Aiemmin totesin tuloksellisuuden mittaamisen tarkastelun tulevan mahdolliseksi esimerkiksi kommunikatiivisen toimintatutkimuksen keinoin osallistavassa sosiaalityössä.

Syrjäytymisvaarassa olevien henkilöiden mentoroinnin keskeisenä tehtävänä on psykososiaalisen tuen antaminen, jossa korostuu asiakkaan itseluottamuksen ja -arvostuksen lisääminen. Voimavarojen löytyminen, muutoksen helpottaminen, vastuun ottaminen elämästään ja henkilökohtaisten esteiden ylittäminen ovat ensisijaisia tavoitteita, urakehityksen sijaan. Kram (1985, 129) onkin jakanut mentorointisuhteen uralla edistävään mentorointiin sekä psykososiaaliseen voimaantumista ja valtautumista tukevaan mentorointiin. Nämä lähestymistavat eivät ole toisiaan poissulkevia vaan limittyvät mentorointikeskusteluissa toisiinsa. Kehitysvammaisten tuetussa työllistämisessä mentoroinnin ja työvalmennuksen on löydetty sisältävän samankaltaisia ominaisuuksia kuten luottamukseen perustuvan yhteistyön, tuen ja dialogin. (Karjalainen 2010, 48-49; Nummela 2006.) Myös vapaaehtoistyössä tapahtuvaa nuorten mentorointia on tutkittu Amigo-hankkeessa, jossa mentorointiin lähtemiseen motivoivia ja sitouttavia tekijöitä on haluttu selvittää (Holopainen 2015, 2).

Mentorointia tutkittaessa onkin syytä muistaa, että siihen vaikuttaa mentorointisuhteen roolien lisäksi vuorovaikutussuhteen luonne sekä erilaiset toiminnot. Mentoroinnin rooleja käsittelevissä tutkimuksissa on oletettu, että mentoroinnissa vain aktori hyötyy. Näin ei kuitenkaan ole, vaan mentoroinnin edellytys on, että mentori haluaa tukea toista ja että aktorin ja mentorin yhteistyössä toinen ei ole toista viisaampi vaan viisaus rakentuu yhteistoiminnassa. Näin ollen mentorikin on oppija ja voi saada merkittäviä hyötyjä suhteesta. (Karjalainen 2010, 51, 125, 131; Leskelä 2005, 29; Mäkinen 2014, 234-240.) Tuloksellisuuden voidaan ajatella siten rakentuvan sitoutumisesta. (Karjalainen 2010, 51, 125, 131; Leskelä 2005, 29; Mäkinen 2014, 234-240.) Tässä on hyvä palata Juhilan (2006) osallistavan sosiaalityön teoriaan muistuttaen, että asiakkaan sitoutuminen on sosiaalityön ydintä. Asiakasta ei voida auttaa, jos hän ei sitoudu yhteistoiminnassa tapahtuvaan kumppanuuteen ja muutokseen.

Merja Karjalaisen (2010, 40, 48-49, 55-56) mukaan mentorointi on työpaikoilla käytettävä ohjauksen ja tuen muoto, minkä tavoitteena on tukea ammatillista, psykososiaalista kasvua jaetun oppimisen näkökulmasta. Koska suomalaisten mentorointikäsitteet poikkeavat muista maista, Karjalainen selvittää tutkimuksessaan myös kansainvälisen aikuisten urakehityksen puutteita ja toteaa Euroopassa elinikäisen oppimisen näkymisen keinona edistää yhteiskunnan ja työelämän kehittämistä sekä yksilön hyvinvointia, jolloin se on osa myös eurooppalaista työllisyysstrategiaa. Ohjauksen muotojen tulisi rakentua ohjaussuhteen osapuolten kesken, valmentaa epävarmaan tulevaisuuteen ottaen huomioon yksilön tarpeet. Yhdysvalloissa mentorointi määrittyi urakehityksen edistäjäksi, kun taas Euroopassa korostetaan mentoroinnin merkitystä laajalaisemmin yksilön kehityksen tukena.

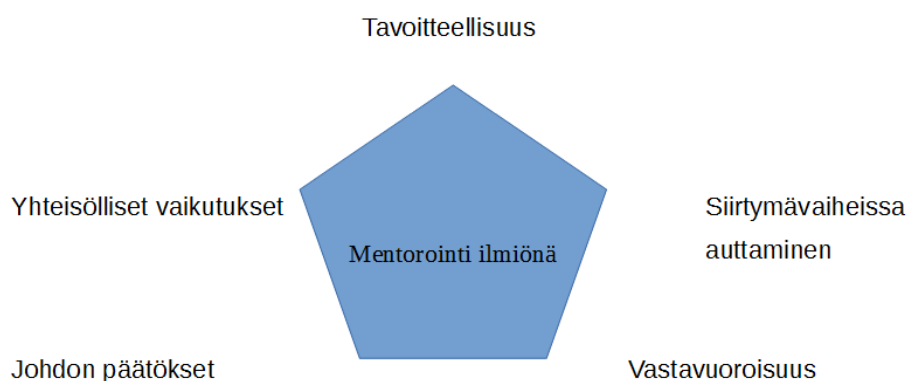
Pehkosen (2010, 10) artikkelissa mentoroinnin idea perustuu tiedon vaihtoon ja jakamiseen ihmiseltä toiselle. Kansainvälisesti mentorointia ei ole käytetty vain työelämässä vaan erilaisissa yhteisöissä kuten huumeidenkäyttäjien, etnisten vähemmistöjen tai lasten ja nuorten välillä. Toimintakentät synnyttävät variaatiota käsityksissä ja kokemuksissa, minkä vuoksi mentorointi voidaankin nähdä perimmältään oppimisena sosiaalisessa kontekstissa, jossa korostuu osallisuus, ja osallistuvien oma panos sen onnistumiseksi. Mäkisen (2014, 210) mukaan määrätietoisuus, itseohjautuvuus ja vastuullinen asenne, reflektointi ja oppimistavoitteiden täsmentäminen auttavat mentorointisuhteen tuloksellisuudessa.

Mentorin pätevyyteen liittyviä tutkimustuloksia on noussut Mäkisen (2014, 201-204) tutkimuksesta, jossa oman ammattialan osaaminen ja riittävä kokemus ammatissa, mukaanluettuna rohkaisutaito, edistivät opiskelijoiden ammatillisten tavoitteiden saavuttamista. Saadut tulokset korostavat mentorointiprosessin onnistumista kun se suunnitellaan opiskelijan lähtökohdista ja tavoitteista. Onnistumista edesauttoi molemminpuolinen ymmärrys ja myös sosiaalinen oppimisympäristö jossa toiminta tapahtui.

Mäkisen (2014, 5-6) tutkimustulokset osoittavat, että ammatillisen kasvun perusta vaatii muutakin kuin opiskelijan, mentorin ja hoitohenkilökunnan yhteistyön.

Ammatillisen kasvun tukemiseksi tarvitaan ihmisen kohtaaminen yksilönä ja persoonana, jolloin opiskelijan asenteen ja motivaation lisäksi tarvitaan tasavertaista ja kunnioittavaa kohtaamista. Mäkisen mukaan mentorointia ei voi määrittää ulkoapäin, vaan määrittelyn tekevät ne henkilöt, jotka ovat mentorointisuhteessa. Siksi Leskelän (2005, 242-245) tuloksista johdatellen nousee aktorin ja mentorin sitoutumiseen vaikuttavana tekijänä voimaantumisen, joka voi olla sekä positiivista että uhmakasta. Mentorointisuhteessa siten merkityksellistä on halu ja keskustelu viedä mentorointisuhdetta tavoitteiden mukaisesti eteenpäin. Parhaimmillaan mentorointi tukee henkilön identiteettiä (Pehkonen 2010, 24).

Tässä tutkimuksessa teoriapohjana käytettyjen kolmen kasvatustieteellisen tutkimuksen (Karjalainen 2010, 122-123, 127; Mäkinen 2014, 234-235; Leskelä 2005, 25) johtopäätösten perusteella mentoroinnissa korostuu tavoitteellisuus, aktorin elämän siirtymävaiheissa auttaminen, vastavuoroinen toiminta sekä mentoroinnin yhteisölliset vaikutukset ja johdon päätökset. Heidän mukaansa mentorointi tulisi kytkeä organisaation ohjauspolitiikkaan ja johtamiseen, koska mentorointi on koettu vaikeasti haltuun otettavana ilmiönä, mihin vaikuttavat myös muut yhteisölliset elinikäisen oppimisen menetelmät. Mentoroinnin hahmottaminen on hankalaa sen monitahoisuuden vuoksi, mutta sitä voidaan käyttää ja järjestää monella tavalla. Sen käynnistäjä voi olla usea taho, se voi olla spontaania tai vapaaehtoista. Mentoroinnin rooleja voi olla erilaisia ja sitä voidaan toteuttaa eri tasoilla. Se voi olla organisaation tavoitteita tukevaa tai yksilön tavoitteita tukevaa. Aiemman tutkimuksen perusteella mentorointia voitaisiin siten kuvata seuraavasti:

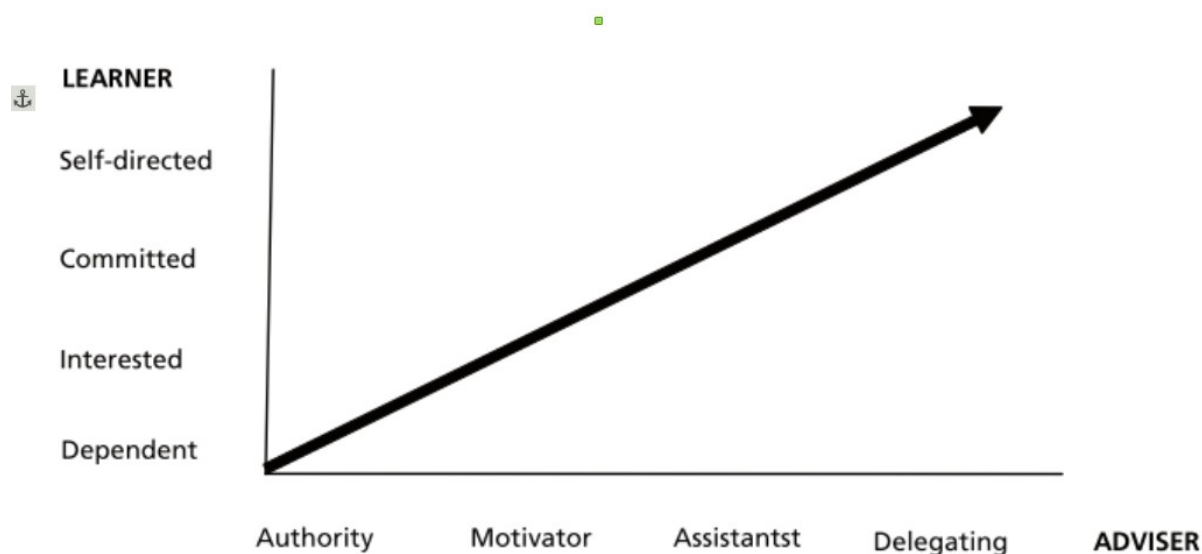


Kuva 2: Mentorointi ilmiönä aiemmasta tutkimuksesta johdettuna

Kaikki kolme edellä esitettyä väitöskirjatutkimusta on toteutettu fenomenografisella tutkimusmenetelmällä. Tutkimukset nostavat erityiseksi huomioksi mentoroinnin psykososiaaliseen tukeen liittyvän tutkimuksen merkittävyyden tänä päivänä. Karjalainen (2010, 47) toteaa vaihtoehtoisen mentoroinnin toteutuvan ajatuksessa, että sekä aktori että mentori ovat oppijoita ja tiedon vertaisia jakajia jota parhaimmillaan luonnehditaan oppimiseksi sosiaalisessa toimintaympäristössä ja jossa korostuu osallisuus ja osallistujien panos mentorointisuhteen tavoitteiden onnistumiseksi.

Kasvatustieteellisestä näkökulmasta katsottuna mentorointi voidaan nähdä oppimisena sosiaalisessa kontekstissa ja psykososiaalisen tuen antamisen merkittävyytenä. Mentorointi vahvistaa siten eri aloilla tehtävää sosiaalityötä ja lisää sen laatua (Grouev, 2010, 3.) Ihmisten sosiaaliset suhteet, sosiaalinen vuorovaikutus ja aikaisemmat kokemukset ohjaavat ihmisiä sosiaalisessa ympäristössään. Mentori onkin kapeasti määriteltynä opettaja, neuvonantaja tai sponsori jonka tarvitsemista taidoista tärkeimpiä ovat kuuntelutaito, empatia, rakentavan palautteen antamisen taito ja reflektointi. (Karjalainen 2010, 13.) Kun se määritellään yhtäaikaaisesti vuorovaikutussuhteen, ohjauksen sisällön ja keston kanssa, mentori on paljon enemmän (Leskelä 2005, 21; Mäkinen 2014, 198).

Mentorointiprosessissa voidaan erottaa alku ja loppu. Se sisältää korjaantumisen, neuvottelun, voimaantumisen ja prosessin sulkemisen. Mentorointi voidaan ymmärtää oppimisen prosessiksi molemmille osapuolille. Aktiivisen yhteistyön aikana arviointi on osa oppimista ja toimii välineenä tavoitteiden saavuttamisessa. (Mäkinen 2013, 14.) Grown (1991, 22-29), teoksessa Pehkonen etc. Mentoring in social work, esittämässä kaaviossa (kuva 1) oppimisen välineenä annettu ja saatu palaute ohjaa mentoroinnin prosessia oikeaan suuntaan. Kuten hyvin tiedämme, palautteen antaminen on joskus haastavaa. Siksi annettava palaute voi ilmetä neuvoina, kuunteluna, tukemisena ja joustavuutena. Asiakkaiden kasvanut asema ja sosiaalityön ammatillistuminen ovat vaikuttaneet yhteistyön lisääntymiseen. Siksi postmoderni aikakausi on nostanut tarpeita erityisesti joustavalle yhteistyölle.



Kuva 3: Palautteen antamisen merkitys mentorointiprosessissa (Grown 1991)

Mentoroinnista menetelmänä on esitetty myös kritiikkiä. Vaikka mentorointi on yksi monista työelämän kehittämisen menetelmistä, sillä on vaarana aiheuttaa kateutta muissa työntekijöissä, pettymystä ja luottamuksen puutetta myös mentorin ja aktorin

välillä. Kuitenkin on enemmän yleistä, että mentorointi nähdään kriittisistä näkemyksistä huolimatta positiivisesti vaikuttavana menetelmänä sekä luonnollisena vastavuoroisuutena mentorin ja aktorin välillä. (Zvyagina 2010, 7-11.)

Kuvan 1 mukaista mentorointi ilmiön teoriasta johdettua käsitteellistä kuvausta lähdetään seuraavaksi tutkimaan työelämävalmentajien haastatteluista löytyvien merkitysilmaisujen avulla ja haetaan vastausta ilmiön rakentumisesta sosiaalityön kontekstissa vastaten tutkimuksen tutkimustehtäviin.

4 TUTKIMUSASETELMA

Kansalaisten sosiaalinen elämä rakentuu yhteisöissä ja erilaisissa verkostoissa. Työpaikka on eräs sosiaalinen yhteisö ja sitä voi tutkia monesta eri näkökulmasta. Nyky-yhteiskunnassamme kaikille ei ole tarjolla yhteisöä ja vertaisia työn kautta. Silloin korostuvat kolmannen sektorin ja kansalaisten omaan aktiivisuuteen perustuva yhteisöllinen toiminta, jonka on viime aikoina tunnustettu korostuneen sosiaalityön alueella. (Juhila 2006, 124).

Koska erilaiset yhteisöt toimivat kansalaisia voimavaraistavina foorumeina, toimivat ne käytännön sosiaalityön areenoita. Yhteisöjen kautta ihmiset voivat saavat jotain positiivista, joskus negatiivistakin itselleen. Pääsääntöisesti yhteisöt tuottavat osallisuutta, luottamusta ja vastavuoroisuutta. (Juhila 2006, 125.)

Tutkimukseni kontribuutio sosiaalityöhön on siis oletus siitä, että mentorointia ilmiönä esiintyy sosiaalityön menetelmänä yhteisösosiaalityössä ja erilaisissa vertaisyhteisöissä myös silloin kun tavoitteena ei ole työllistyminen. Tämä tutkimus antaa lisää tietoa mentoroinnista ja sen käytettävyydestä sosiaalisen kuntoutuksen ja osallisuuden viitekehyksessä.

4.1 Tutkimustehtävät

1. Millaisena ilmiönä mentorointi kuvautuu työelämävalmentajien käsityksissä ?
2. Millaisena ilmiö näyttäytyy nykyisessä palvelurakenteessamme työvalmentajien haastatteluissa ?

4.2 Aineistonkeruu

Tämän tutkimuksen aineistona toimi elektroninen primaariaineisto Yhteiskunnalliseen tietoaarkistoon tallennetusta materiaalista. Aineisto on haettu kyseisestä arkistosta hakusanalla ”mentorointi”. Tästä aiheesta löytyi yksi aineisto, joka sisältää yhdeksän eri organisaation työelämävalmentajan erimittaista haastattelua. Erilaisilla tiedonhakukoneilla haettuna ”mentorointi” -käsitettä kuvataan sanoilla perehdyttäminen, sosiaalinen työllistäminen, osaamisen siirto, työnopetus, yksilövalmennus, ryhmävalmennus, palveluohjaus ja kuntouttava työ.

Soili Keskinen (2005) ”Työnohjaus, sparraus ja coaching esimiestyössä” väittää mentorin pätevyyden pohjautuvan henkilön asiantuntijuuteensa omalta substanssialalta, toisin kuin työnohjaajan on välttämätöntä olla ohjauksen ammattilainen. Aikaisemman tutkimustiedon perusteella voi todeta mentoroinnin olevan mahdollista ja jopa toivottavaa toteutua yli organisaatorajojen. Mentoroinnin vaatimus moniosaamisesta on kohtuuton ja siksi on perusteltua myös mentorointia voitavan toteuttaa yli organisaatorajojen ja erilaisilla koulutustaustoilla. Siksi työelämävalmentajien haastatteluaineisto sopii erinomaisesti aineistoksi haettaessa mentoroinnin ilmiötä kuvaavia käsityksiä.

Valmiin aineiston on tuottanut Katariina Mäkinen ja Päivi Korvajärvi Tampereen yliopistosta. Aineisto kuuluu sosiaalipsykologian tieteenalaan ja työelämäntutkimuksen aihealueeseen ja se on luokiteltu työllisyyteen kuuluvaksi. Aineisto koostuu työelämävalmennusalan ammattilaisten haastattelulitteraatioista. Haastatteluissa käsitellään työelämävalmennusta eli coachingia ilmiönä. Haastattelut on tehty eri puolilla Suomea ja ne on nauhoitettu ja litteroitu kerääjien toimesta. (Työelämävalmentajien haastattelut 2008-2010. 2015, Aineisto-opas, 2.)

Valmiin aineiston tuottamisessa on käytetty menetelmänä haastattelua, jonka runko löytyy tämän tutkimuksen liitteenä. Haastattelun kohteena on ollut henkilö, tapahtuma, prosessi tai ilmiö. Haastattelun perusjoukkona ovat olleet valitut työelämävalmentajat. Tutkimuksen aikaulottuvuutena on ollut poikkileikkausaineisto.

Aineistosta on julkaistu väitöskirja Mäkinen, Katariina (2012) *Becoming Valuable Selves. Self-Promotion, Gender and Individuality in Late Capitalism* sekä artikkeli Mäkinen, Katariina (2013): Yksilöllinen potentiaali ja sukupuoli työelämävalmennuksessa. *Sosiologia* 50(2013):2, 152-168. (Emt. 3.)

Väitöskirjassaan Mäkinen pohtii minuuden markkinointia, sukupuolta ja yksilöllisyyttä myöhäisessä kapitalismissa. Minuuden markkinointi voidaan ymmärtää kapitalismin ja sukupuolen kontekstissa ja niitä koetaan, eletään ja haastetaan minuuden markkinoinnissa. Väitöskirja tarkastelee itsen markkinoinnin mahdollistavaa maastoa sekä valmennuksen kytkeytymistä minuuden markkinoinnin prosesseihin kysymällä ”Kuinka ihminen voimaantuu parantamaan asemaansa tullakseen ”hyväksi tyypiksi?” Oleellisena osana valmennuksen käytäntöjä pohditaan muutoksen teemaa itsen muuttamisen merkityksessä sekä ihmisten ulottumattomissa olevaa suurten muutosten paradoksaalisuutta suhteessa oman elämän toimijuuden vaatimukseen. (Mäkinen, 2013, tiivistelmä.)

Yhteiskuntaan liittymisen, osallisuuden vaatimuksessa on myös kyse henkilön potentiaalista olla mukana yhteiskunnallisessa toimijuudessa. Tutkijan esiyttämisessäni mentoroinnin kytkeytymisestä syrjäytyneiden kansalaisten osallistavaan toimijuuden tavoitteeseen ihmistä voimaannuttavana elementtinä, sisältää tämän saman kysymyksen hyväksi tyypiksi tulemisesta. Siksi muutostahtoon liittyvä kuvaus mentorointi ilmiössä on merkityksellinen tutkimukseen liittyvä kysymys.

4.3 Fenomenografis-hermeneuttinen lähestymistapa metodologisena valintana

Tutkimuksessa käytetty valmis aineisto on analysoitu käyttäen tietokoneavusteista laadullisen aineiston käsittelyohjelmaa, Atlas. Aineisto tallennettiin ohjelmaan ja siitä koodattiin eli siitä rajattiin eri mittaisia tekstikatkelmia jotka kuvasivat työelämävalmentajien haastatteluissa mentoroinnin ilmiötä. Sen jälkeen toteutettiin

varsinainen analyysi. (Eskola & Suoranta 2005, 202-207). Koodauksen jälkeen tekstikatkelmat ryhmiteltiin sisällön mukaan ja niille annettiin sisältöä kuvaava nimitys. Merkityksiä sisältäneet alakategoriat yhdistettiin vielä suuremmiksi kuvauskategorioiksi ja niille annettiin yhteinen yläkäsite.

Tutkimuksen tarkoitus oli kuvata mentoroinnin ilmiön kuvausten ilmenemistä haastateltujen henkilöiden puheessa, sosiaalityön osallisuuden teorian, kommunikatiivisen rationaliteettiteorian sekä terveyden ja hyvinvoinnin viitekehyksessä. Kyseessä on laadullinen, kuvaileva ja ymmärtävä, hermeneuttiseen tiedonintressiin perustuva lähestymistapa. Kiinnostus kohdistuu mentoroinnin ilmiöön yleisesti kohdistuviin käsityksiin, joita henkilöt tuottavat haastatteluissa.

Hermeneutiikka on tulkitsemista ja se on yleisimmin ja pisimpään tunnettu pyhien tekstien eksegetiikkana. Eksegeesi tarkoittaa merkityksen ulos vetämistä annetusta tekstistä. Modernista hermeneutiikasta voidaan löytää kuusi erilaista perustaa, joista yksi on ihmistieteiden metodologinen perusta. Dilthey (1924a) perustamassaan hermeneutiikassaan otti käyttöön 1900-luvulla elämyksen Erlebnis -käsitteen. Käsite käännettiin yhdistelmällä lived experience, mikä yleistyi fenomenologis-hermeneuttiseksi tutkimukseksi. Elämys tarkoittaa merkityksen muodostamista ja on historiallinen, aikaan sidottu ja muuttuva. Psykykinen elämämme ei ole rakennettu irrallisista elementeistä vaan on aina jatkumo. Nykyisyyttä voidaan siten ymmärtää vain menneen ja tulevan hermeneuttisen kehän avulla. Tätä ajatusta tukee myös sosiaalityön tapahtumat yhteiskunnan muuttuessa ajassa ja paikassa. (Palmer 1969, 190-191; Dilthey 1924a, 210; Juhila 2006, 11-12.)

Marton (1988) erottaa fenomenologisen ja fenomenografisen tutkimuksen niin että fenomenologia on tieteenfilosofinen suuntaus kun taas fenomenografia on ennemmin metodinen tutkimussuuntaus tai lähestymistapa. Fenomenografiassa ei ole siten tarkoitus mennä syvälle ilmiöön kuten fenomenologiassa tehdään vaan tutkimuksessa pyritään konkretisoimaan ilmiö jotta se kyettäisiin ymmärtämään. Siksi tutkimuksen lähestymistavaksi on valittu fenomenografis-hermeneuttinen lähestymistapa.

Tutkimuksen aineiston analyysillä on ymmärtämään pyrkivä lähestymistapa.

Analyysissä hyödynnettiin teoriasta johdettua käsiteanalyysia ja aineistolähtöistä teemoittelua ja sisällönanalyysia, joiden avulla aineistosta voitiin etsiä mentorointia kuvaavia ilmaisuja. Ilmiö avattiin ensin sosiaalityön teorian ja aiempien mentorointia käsittelevien tutkimusten avulla. Ilmiön hyvinvointivaikutuksia avattiin teorian ja haastatteluaineiston synteessä. Fenomenografiseen metodologiaan perustuvana tutkimuksena mentorointi -ilmiön ja haastatteluaineistosta saatujen tulosten välistä suhdetta oli mahdollista selvittää. Analyysi perustuu havaintojen tuottamien erojen ja yhtäläisyyksien ja sisältöjen vertailuun sekä dokumenttien analysointiin ja selittämiseen systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällönanalyysi sopii edellämämainitun vuoksi erinomaisesti tämänkaltaisen strukturoimattoman aineiston käsittelyyn. (Alasuutari 1999, 77-89, 297.)

Tässä fenomenografisessa tutkimuksessa lähtökohtana on ollut tutkijan oma esiyymmärrys sekä aiemman teorian tuottama tieto ja käsitteistö tutkittavasta ilmiöstä. Tietoisuus omista käsityksistä ja ennakko-odotuksista sekä avoin suhtautuminen tutkittavien käsityksille on tärkeää tutkimuksen luotettavuuden kannalta sillä erityisesti tutkijan oma asiantuntemus ja mielensisältö vaikuttavat ilmiön tulkintaan. Itsereflektio on olennainen osa tutkimusta. (Karjalainen 2010, 72.)

Fenomenologiseen filosofiaan perustuva fenomenografinen analyysi tarkastelee ihmisen maailmaa sellaisena kuin ihminen itse sen tuntee. Fenomenografiassa tulkitaan ja analysoidaan ihmisten kuvauksia, käsitteellistämisiä, käsityksiä ja ymmärtämisen tapoja sekä ilmiölle annettuja merkityssisältöjä. Kyseessä on tulkinnallinen menetelmä, jossa tutkija tarkastelee havaintojaan teoreettisten olettamusten kautta. Tärkeää on pitää mielessä tutkimuksessa käytettävä teoria, mutta aineistolähtöinen lähestymistapa on merkityksellistä etenkin kategorioita muodostettaessa. Itse tulkinta muodostuu vuorovaikutuksessa aineiston kanssa. (Syrjälä & Ahonen & Syrjäläinen & Saari 1994; Rissanen 2006.) Tutkimuksessa käytetty fenomenografinen menetelmä tulee lähelle toimintatutkimusta sen syklisyyden kautta.

Ihmisellä on pyrkimys muotoilla informaatio sellaiseen muotoon, että siitä tulee hyväksyttävä kokonaisuus. Rationaalisena olentona ihminen muodostaa

tapahtumista käsityksiä joista fenomenografiassa ollaan kiinnostuneita. Ympäröivän maailman hahmottuminen ihmisten tietoisuudessa rakentuu sekä ulkoisista että sisäisistä kokemuksista. Ilmiö ja käsitys ovat siten samanaikaisia ja muodostavat yhdessä kokemuksen. Maailmaa koskevat käsitykset rakentuvat eri tavoin ja siksi analyysin avulla pyritään selvittämään käsitysten laadullisia eroja. Fenomenografisessa analyysissä ei ole objektiivista todellisuutta vaan analyysin tavoitteena on tutkia, miten tutkittavat kuvaavat jotain ilmiötä. (Syrjälä 1994, 116.)

Tutkimuksessa tärkeää on, että tutkimusasetelma on sellainen, että sillä voidaan mahdollisimman yksiselitteisesti vastata tutkimuskysymykseen. Metodologisena valintana fenomenografinen menetelmä soveltuu hyvin tutkimukseen, jossa selvitetään millaisena ilmiönä mentorointi näyttäytyy eri toimijoille heidän kokemusmaailmassaan. Laadullisena tutkimuksena voidaan tutkia tietoisuuden rakenteita ja tuottaa jotain yhteiskunnallisesti yleistettävää mentorointi ilmiöstä. Yhteisen näkemyksen muodostaminen on olennaista toimivan palvelurakenteen muodostamisessa. Ymmärtävä tulkinta ilmiöön liittyvistä ajatuksista, näkökulmista ja vaikuttimista on mahdollista selvittää fenomenografista tutkimusta hyödyntäen.

Tutkimus on kvalitatiivinen poikittaistutkimus. Poikittaistutkimus antaa tutkimusstrategiana runsaasti erilaisia näkökulmallisia mahdollisuuksia ja poikittaistutkimusaineistoja voidaan tarkastella erilaisten analyysimenetelmien avulla. Ilmiötä analysoidaan sosiaalityön teorian, aikaisempien tutkimusten ja haastatteluaineiston muodostaman synteessin kautta. Käytetyin aineistonkeruumenetelmä laadullisessa fenomenografiassa on teemahaastattelu kuten tämän aineiston keruussa on käytetty, joskin muitakin, myös määrällisiä menetelmiä voidaan käyttää. (Alasuutari 1999, 38-39.)

Validiteetti ja reliabiliteetti eivät pelkästään sovellu laadullisen tutkimuksen luotettavuuden perusteiksi vaan luotettavuutta mitattaessa on arvioitava koko tutkimusprosessia. Analyysin eri vaiheiden puutteellinen kuvaus on fenomenografisen tutkimuksen heikko kohta (Karjalainen 2010, 63.) Luotettavuutta voidaan parantaa ensisijaisesti raportoimalla tutkimus tarkasti lukijalle. Pääasiallisin luotettavuuden kriteeri on siten tutkija itse. (Alasuutari 1999, 231-251.)

Lähestyn tutkimusaineistoa teoriasidonnaisesti analysoiden. Siinä teoria toimii apuna analyysin etenemisessä. Teoriasidonnaisessa analyysissä aikaisempi tieto ohjaa analyysia ja analyysiyksiköiden valintaa aineistosta. Aikaisemman tiedon merkitys ei ole teoriaa testaava vaan uusia ajatusuria aukova. Tutkimuksen tulokseksi on tarkoitus saada teoreettinen ymmärrys mentoroinnin ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 98-99.)

Työelämävalmentajien haastattelut on kirjoitettu auki sanatarkasti Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston materiaaliksi. Haastatteluista olen poiminut vain ne vastaukset, jotka ovat mielestäni kuvanneet mentoroinnin ilmiötä ja vastanneet tutkimuskysymyksiini. Vastauksista muodostin kategorioita sen mukaan, mistä mentoroinnin ilmiöön liittyvien tulkintojen yhtäläisyyksiä huomasin verrattuna teoriaan. Tulkintojen eroja ilmeni muun muassa koulutustaustan merkityksellisyydessä tai siinä kuinka paljon ohjauksessa olisi huomioitava henkilön elämänhallintaan liittyvien asioiden käsitteleminen. Samaa tarkoittavat ilmaisut on yhdistetty samaan kategoriaan ja niille on annettu sen sisältöä kuvaava nimi. Analyysin tukena olen käyttänyt suoria lainauksia, jotka toimivat aineistoa kuvaavina esimerkkeinä elävöittäen tekstiä. Niiden avulla voidaan perustella tutkijan tekemää tulkintaa ja lisätä luotettavuutta.

Haastatteluista keräämieni merkitysisältöjen mukaiset kategoriat yhdistin suuremmiksi kuvauskategorioiksi kuvaamaan mentoroinnin ilmiötä.

4.4 Tutkimusetiikka

Hyvien tieteellisten käytäntöjen noudattaminen takaa parhaiten tutkimuksen luotettavuuden ja uskottavuuden. Tutkimuksen suunnittelun, toteutuksen ja raportoinnin ohella hyviin tieteellisiin käytäntöihin kuuluu rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus. Tässä tutkimuksessa käytetty aineisto on tallennettu tietokoneelle ja sitä säilytetään siihen saakka kunnes tutkimus on valmis. Aineisto hävitetään käytön jälkeen. Näin toimintatavan linjaa Yhteiskunnallisen tietoarkiston yleiset käyttöehdot. Aineiston käytössä, säilyttämisessä ja siirtämisessä on noudatettava erityistä tietoturvallisuutta eikä aineisto saa joutua ulkopuolisten ulottuville. (Työelämävalmentajien haastattelut 2008-2010. Aineisto-opas, 2.)

Tietoarkistoon tallennetun aineiston haastattelut on nauhoitettu ja litteroitu kokotekstiksi. Haastattelijat Korvajärvi ja Mäkinen ovat kysyneet luvan aineiston tallentamiseksi tietoarkistoon sekä jatkokäyttämiseksi eri tutkimuksissa myöhemmin. Henkilöiden yksityisyys on huomioitu ja aineistosta on poistettu henkilö- ja tahotiedot. (Työelämävalmentajien haastattelut 2008-2010. Aineisto-opas, 3.) Tässä tutkimuksessani esitän luottamukseni aineiston kerääjille oikein toimimisesta näiden asioiden suhteen.

Henkilöiden ja tahojen yksityisyyden suojaa kunnioittaen, tässä tutkimuksessa ei kerrota nimiä. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan sääntöjä eettisistä periaatteista noudattaen, aineistoon ja sen tekijöihin viitataan asianmukaisesti, sillä aineiston tekijänoikeudet kuuluvat aineiston alkuperäiselle tekijälle. Tietoarkisto on rajannut aineiston jatkokäyttöoikeuden tieteelliseen tutkimukseen pro graduista väitöskirjoihin ja siksi tämän aineiston käyttäminen on ollut mahdollista tässä tutkimuksessani. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta.)

Valmiin aineiston mahdollisiin puutteisiin tulee olla kriittinen. Mahdolliset puutteet ja aineiston vääristymät raportoidaan, koska niillä saattaa olla vaikutusta tutkimustuloksiin. Myös eettinen tarkastelu keskittyy valmiiksi tuotetun aineiston keruuseen, siinä käytettyyn menetelmään, kohderyhmään ja otoksen riittävyteen

suhteessa tutkittavaan aiheeseen. Niiden perusteella tuotetut tulokset ja tulkinnat ovat tämän tutkimuksen tekijän vastuulla. Tutkimukseen ei ole tarvittu tutkimuslupaa.

Tietoarkistolle on luovutettu heidän pyytämänsä tiedot tarkoituksesta, johon aineistoa käytetään. Tietojen antaminen on ollut ehtona aineiston lataamiselle tutkijan käyttöön. Käyttöehdot ovat henkilökohtaiset ja tutkimuksen tekijän on sitouduttava niihin. Tutkimuksen valmistuttua viitetiedot tutkimuksesta luovutetaan tietoarkistolle ja aineisto hävitetään tutkijan koneelta. Tietoarkistoon lähetetään viitetiedot julkaisuista, joissa aineistoa on hyödynnetty. Informaation antaminen on välttämätöntä aineiston käyttötarkoitusta kunnioittavana eleenä aineiston hankkijalle.

Tutkijan positio tutkimukseen on läheinen ja käsitys tutkittavasta ilmiöstä on ollut vahva. Työskentelen sosiaalitoimessa aikuissosiaalityöntekijänä monialaista yhteispalvelua tarvitsevien pitkäaikaistyöttömien palveluiden kehittämistyössä. Positioni tutkimukseen on läheinen ja käsitykseni tutkittavasta ilmiöstä on vahva, samoin intressini tutkimusaiheeseen ovat sosiaalityön rakenteellisessa kehittämisessä asiakaslähtöisten toimintatapojen kehittämiseksi näkyvät. Minulla on ollut halu ymmärtää mentoroinnin ilmiötä. Ymmärrän mentoroinnin yhtenä ohjauksen muotona, jonka soveltamisen mahdollisuudet ovat hyvin moninaiset sekä ajassa ja paikassa muuttuvia. Siksi valitsin aineistoksi valmiin tietoarkistomateriaalin, jonka kysymyksen asetteluun ja vastauksiin en ole voinut itse vaikuttaa. Näin voin säilyttää objektiivisuuden tutkittavaan aiheeseen ja nähdä millaisena ilmiönä se nähdään yleisemmin.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimusraportissa merkityksellistä luotettavuuden kannalta on se kuinka hyvin analyysin eri vaiheet on avattu ja kuvattu. Uskottavuutta lisää tutkijan kyky luoda merkityksiä ja kuvauksia tutkittavien käsityksistä ilmiöstä. Aineistositaatit vahvistavat tutkimuksen luotettavuutta minkä vuoksi niitä on käytetty mahdollisimman laajan tulkinnan mahdollistamiseksi. Laadullisella tutkimuksella ei ole tarkoitusta pyrkiä yleistettävyyteen vaan mahdollisimman tarkkaan ilmiön kuvaukseen. Siksi tutkijan tulee varmistua siitä kuinka hyvin tutkimuksen tulokset vastaavat inhimillistä kokemusta ilmiöstä.

Karjalainen (2010, 73, 132-137) on tutkimuksessaan varmistanut kommunikatiivista validiteettia tarkastuttamalla käyttämänsä aineiston tutkimukseen osallistuneilla. Osallistujat ovat antaneet palautetta tutkimustuloksista ja tulkinnoista. Tässä tutkimuksessa minulla ei ole ollut mahdollisuutta tarkistaa tutkittavilta heidän vastaustensa paikkansapitävyyttä tai pyytää lisäselvitystä vastauksiin, mitä voidaan pitää tutkimuksen luotettavuutta kyseenalaistavana seikkana.

Kuvauskategoriaa voidaan pitää fenomenografisen tutkimuksen tuloksena. Tutkimusaineiston analyysi aloitettiin aineistosta nousevien merkitysisältöjen hakemisella ja niiden kategorisoinnilla. Merkitysisällöt ovat aineistosta löydettyjä tekstipätkiä, jotka kuvaavat tutkittavaa ilmiötä. Samankaltaiset merkitykset koottiin yhteen antamalla niille yhteinen kuvaava kategorianimi. Analyysissa aineisto toimi kategorisoinnin pohjana teorian vahvistaessa aineistosta tehtyjä tulkintoja. Jotta sain aineistosta kaiken siitä lähtevän tiedon, palasin tutkimaan teoriaa, mentoroinnin ilmenemismuotoja palaten taas takaisin aineistoon. Tätä kutsutaan aineiston saturoinniksi.

Tutkija voi päättää kuvauskategorioiden määrän. Olen muodostanut viisi kuvauskategoriaa, jotta tuloksista ei tulisi liian yksityiskohtaisia. Liian suuri kategorioiden määrä tekisi niistä myös sisällöllisesti liian kevyitä. Karjalaisen (2010,

68-72) mukaan fenomenografisen tutkimuksen malli mukailee neljää vaihetta: 1. vaiheessa aineistosta etsitään ilmiön kannalta merkityksellisiä ilmaisuja. 2. vaiheessa merkityksellisiä ilmaisuja ryhmitellään, etsitään samankaltaisuuksia, eroavaisuuksia ja harvinaisuuksia. 3. vaiheessa muodostetaan alakategoriat teemaryhmistä. Alakategorioiden muodostamisessa voidaan käyttää apuna käsitekarttoja tai kuvioita. 4. vaiheessa muodostetaan ylätasoon kategorioiden joukko eli kuvauskategoriat. Ne kuvaavat jotain ainutlaatuista mentoroinnin ilmiöstä. Neljännen vaiheen ylätasoon kategorioiden joukkoa, voidaan pitää tutkimuksen päätuloksina.

Aineistosta ilmenevät merkitykselliset ilmaisut luonnehtivat mentoroinnin ilmiötä yleisesti. Merkityksellisiä ilmaisuja poimittaessa ei keskitytty ainoastaan poimimaan hyvinvointivaikutuksiin liittyviä ilmauksia, vaikka hyvinvointiyhteyksien löytäminen onkin ollut tutkijana tiedonintressini. Käsitteitä ja ymmärryksiä etsittiin kielellisestä ilmaisusta huolimatta ja aineistoittain, jotta niiden kontekstuaalisuus säilyisi. Karjalaisen (2010, 62) mukaan tutkijan esiymmärrys ja kokemus ilmiöstä toimii teorian ohella johtavana tekijänä merkityksellisiä ilmauksia poimittaessa. Merkityksyksikköjen etsiminen on tutkimuksen kriittisin vaihe, jossa annetaan pohja tutkimuksen onnistuneelle kategorisoinnille.

Fenomenografista tutkimusotetta käyttävä tutkija on itsekin oppija ilmiön ymmärtämisessä (Emt. 65). Koska tutkijana en ole itse tehnyt haastattelurunkoa enkä ole pystynyt vaikuttamaan haastattelutilanteeseen, on minulla ollut käytettävissäni alkuperäisen aineiston kerääjän ohjaamaan intressiin perustuva aineisto. Haastattelun tehneellä tutkijalla on ollut tekstistä nousevien kommenttien perusteella ymmärrettynä vahva käsitys käsiteltävästä aiheesta. Toisaalta ja siitä huolimatta, että aineiston tuottamiseen osallistuneet ovat kertoneet ilmiöstä coaching-termiä käyttäen, voidaan kyseenalaistaa heidän kykynsä erotella eri ohjausermien välisiä eroja. Tutkijana en ole itse voinut vaikuttaa myöskään osallisuutta ja hyvinvointia ilmentävien ilmausten määrään tai laatuun. Nämä edellämainitut asiat ovat tuoneet tähän tutkimukseen kiinnostavaa näkökulmaa ja ennalta-arvaamattomuutta tutkimuksesta löydettyihin tuloksiin.

Seuraavaksi esittelen merkityssisällöistä johdetut kuvauskategoriat perusteluineen sekä vastaan tutkimuskysymyksiin.

5.1 Mentorointi ilmiön rakentuminen työelämävalmentajien käsityksistä

Merkityksiä, joilla voidaan kuvata mentoroinnin ilmiötä, esiintyi haastatteluaineistossa runsaasti. Vaikka kyseessä oli työelämävalmentajien haastattelut liittyen coachingiin ohjausmuotona, voidaan kuvauksista löytää yhteistä mentoroinnin ilmiön kanssa. Merkityksellisiä ilmaisuja löytyi kaikkiaan 235. Merkitysyksiköiden määrä vaihteli yhdestä 35:een eri teemoissa. Ilmaisut liittyivät mentoroinnin ilmiön teoriasta johdettuun ilmiön kuvaukseen. Eniten merkityksellisiä ilmaisuja liittyi mentorin koulutukseen, voimaantumiseen ja yhteiskunnalliseen tilanteeseen ja sen muutoksiin liittyen.

Yhden merkityksen tai selkeästi samaa tematiikkaa ilmentävät merkitykselliset ilmaisut liitettiin sellaiseen kategoriaan, joka kuvasi tarkimmin kyseistä ilmaisua. Nämä yhdistetyt ilmaisut eivät saa tässä tutkimuksessa enempää painoarvoa. Alakategorioiksi liitettyjen merkityssisältöjen näkökulmissa ei ole keskitytty johonkin tiettyyn näkökulmaan, esimerkiksi tietyn toimijan rooliin tai tietyn toimijan sitoutumiseen. Merkityssisällöt on kategorisoitu mentoroinnin ilmiötä yleisesti ilmentävien ilmaisujen perusteella.

Merkityksellisten ilmaisujen yhdistämisen jälkeen alakategorioita muodostui kaikkiaan 16 kappaletta, jotka on esitelty seuraavassa taulukossa 1. Taulukossa on kuvattu mentorointi-ilmiön analyysitulokintaan päätyväni aineiston alakategoriat sekä teoriakuvaukset. Tämän jälkeen alakategoriat yhdistettiin mentorointia kuvaaviksi suuremmiksi luokiksi. Kuvauskategorioiksi muodostuivat 1. Muutostyöskentely, 2. Roolit, 3. Sitoutuminen, 4. Yhteisöllisyys sekä 5. Dialogisuus. Teoria -sarakeessa on esitetty teoksessa esiintyvä merkityksellinen kuvaus analyysin kannalta. Kyseessä ei siis ole teoksen nimi. Seuraavaksi avataan näiden alakategorioiden

sisältämiä merkityssisältöjä tarkemmin sekä vahvistetaan tulkintaa aiemman teorian avulla. Luvussa 5.2 tehdään tulosten synteesiä terveyden ja hyvinvoinnin määritelmän kanssa.

Teoria	Analyysi / Kuvauskategoria	Aineisto / Alakategoriat
Juhila 2006: ”Syrjäytyneiden elämänhallinnan lisääminen” Siitonen 1999: ”Voimaantumisteoria” Gray & Webb 2009: ”Social Work Theories and Methods” Habermas 1976: ”Kommunikatiivinen rationalisuus” Ruohotie 2002: ”Elämänhallinnan teoria”	Muutostyöskentely	Elämänhallinta Voimaantuminen ja motivoituminen Muutosajattelu
Mäkinen 2014: ”Vastuullinen asenne” Leskelä 2005: ”Halu tukea aktoria” Juhila 2006 : ”Asiakaslähtöisyys” Karjalainen 2010: ”Akateemisuus”	Roolit	Toimijoiden roolit ja asenteet Työmarkkinakelpoisuus Koulutus
Rostila & Vinnurna 2012: ”Lupa auttamistyölle” Mäkinen 2014: ”Tavoitteellisuus”, ”arviointi on osa oppimista ja toimii välineenä tavoitteiden saavuttamisessa” Saikkonen etc 2015: ”Sosiaalityön vaikuttavuus”	Sitoutuminen	Tavoitteellisuus Vaikuttavuus Reflektointi
Juhila 2006: ”Aktiiviset yhteisöt ja vertaistuki”, ”case work” Habermas 1996: ”Yhteisymmärrys yhteisöllisessä kokonaisuudessa” Rostila 2012: ”Resurssit”	Yhteisöllisyys	Yhteiskunnallinen tilanne Räätälöinti Vahvuuksien löytyminen Ryhmämentorointi
Habermas 1987: ”Kommunikatiivinen rationaleetti” Kuusela 2008: ”Dialogi yksilöllisenä toimintana ja organisaatioiden tasolla” Juhila 2006: ”Kumppanuussuhteen määrittäminen vuorovaikutustaitojen kehittämiseksi”, ”selontekovelvollisuus” Mäkinen 2014: ”Vuorovaikutuksen rooli merkittävä”	Dialogisuus	Vuorovaikutus Luottamus Etiikka

Taulukko 1: Mentorointi sosiaalityön ilmiönä analyysitulkinna

5.1.1 Mentorointi muutokseen tähtäävänä suhteena

Tässä tutkimuksessa muutokseen tähtäävänä suhteena mentorointi muodostuu elämänhallintaan, voimaantumiseen, motivoitumiseen, työelämävalmiuksiin ja muutokseen liittyvistä ilmaisuista.

Elämänhallinta voidaan määritellä ulkoiseksi ja sisäiseksi elämänhallinnaksi. Ulkoista elämänhallintaa kuvaa parhaiten toimiva arki. Sisäinen elämänhallinta taas viittaa ihmisen kykyihin pitää elämä hallinnassa tilanteissa joihin itse ei voi vaikuttaa. Kyse on loppuviimein siitä, kuinka hyvin ihmisen elämä on hänen omassa otteessaan. Elämänhallintaan voidaan lukea kuuluvaksi arjen perusvalmiudet, mikä on sosiaalityön keskeistä toiminta-aluetta. (Juhila 2006, 61-63.) Elämänhallinta voidaan siten ymmärtää elämiseen vaikuttavien tekijöiden, rutiinien, tasapainoisena hallintana. Aineistoissa elämänhallintaa kuvaavien ilmaisujen alakategoriaan yhdistettiin ilmaisuja, jotka liittyivät rutiineista selviytymiseen, päivärytmin ylläpitämiseen, taloudellisiin vaikeuksiin, asioimiseen viranomaisten kanssa, asumiseen, käyttäytymiseen työpaikalla, hygieniaan, mielenterveys-, päihde- ja parisuhdeongelmiin, asunnottomuuteen, velkaantumiseen, vastuuseen omasta elämästä ja toisintekemisen mahdollisuuksista. Seuraava sitaatti kiteyttää laajasti elämänhallinnan merkityksen ihmiselle.

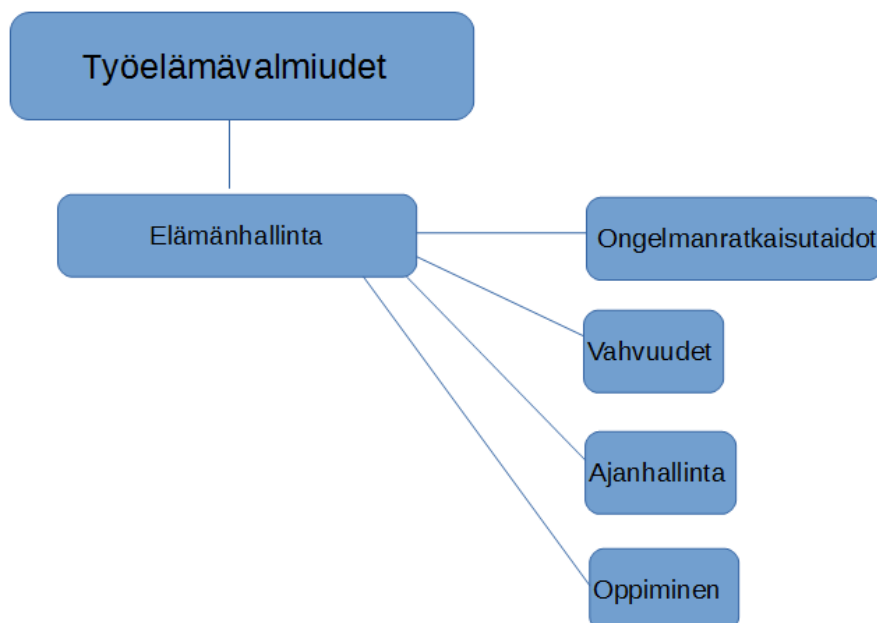
H3: ”..kun me puhutaan tälläisestä työelämävalmennuksesta ihmisillä on tavoitteita ja niissä tavoitteissa on aina jotenkin sellanen selviytyminen, pärjääminen, onnistuminen täntyyppisiä asioita noin yleisnimikkeenä ja että selviytyy..”

Elämänhallintaan liittyvät ilmaisut haastateltavat näkivät liittyvän henkilön työllistymiseen ja kouluttautumiseen. Siksi elämänhallintaan liittyvien asioiden hoitaminen ennen työllistymistä tai koulutusta koskevien jatkosuunnitelmien tekemistä pidettiin tärkeänä.

Elämönhallinta kokonaisuutena on yksi työelämävalmiuksien osa-alue. Siksi työelämävalmiuksia kuvaava merkityssisältö liitettiin elämönhallinnan alakategoriaan. Työelämävalmiuksien saamiseen viitattiin työelämän pelisääntöjen noudattamisen opettelulla sekä motivaatioon ja haluun oppia uusia asioita. Oppimisen halu on yksi merkittävä työelämävalmiuksia kuvaava määre.

H1: "Täsmällisyys työaikojen noudattaminen, taukojen pituuden noudattamine ohjeiden ymmärtäminen muistaminen joutisuus huolellisuus ja turvallisuuteen liittyvät asiat."

Elämönhallintaa työelämävalmiuksien osa-alueena voidaan kuvata seuraavan Pekka Ruohotien (2002) teoksesta tuotetun kuvion kautta.



Kuva 4: Elämönhallinta työelämävalmiuksien osa-alueena

Juha Siitonen (1999, 157-160) määrittelee väitöskirjassaan voimaantumisteorian perusteita. Ihmisestä itsestään lähtevä prosessi jäsentyy päämääristä, kykyuskomuksista, kontekstiuskomuksista, emootioista sekä näiden keskinäisistä merkityssuhteista. Voimaantuminen toimii katalyyttina sitoutumisessa jossa voimaantuminen voi olla heikkoa ja pintapuolista tai vahvaa, ihmisen uudelle tasolle saattavaa.

Aineiston 3 haastateltava kuvaa ihmiselämän perustehtävää, josta löytyy Siitosen määritelmän mukaisia voimaantumisen elementtejä. Niitä voidaan ajatella olevan itsensä tunteminen, arvostukset ja halut sekä tietoisuus omasta brändistään.

H3: ”..ikiaikainen ihmiselämän yks perustehtävä itseensä tutustuminen, itsensä tunteminen joka jollakin tavoin aina tulee tulee tota mun mielestä tämmösessä valmennuksessa esille et asiakas jotenki niinkun hakee sitä et mitä mä oikeasti itse haluan, mitä mä oikeasti arvostan, minkälainen mä olen ja tuota se on kyl mä vois sen tulkita nimenomaan näin että se on oman brändin rakentamista, tiivistämistä, kirkastamista, tiedostamista”

Ihmiselle on tyypillistä rakentaa hyvinvointiaan omista lähtökohdistaan. Voimaantumisen kokemusta seuraa siten todennäköisimmin myös hyvinvoinnin kokemus (Siitonen 1999, 189.) kuten seuraava sitaatti havainnollistaa:

H6: ”...opin myös siitä et miten ihminen ylipäätänsä motivoituu, miten ihminen toimii tyypillisimmillään ja sit että miten näitä vois hyödyntää sillä tavalla että ihminen motivoituu jotain kohti niin miten häntä vois auttaa motivoitumaan sellasia asioita kohti jotka vievät häntä eteenpäin siihen mihin hän haluaa.”

Aineistossa 6 haastateltava kuvaa voimaantumisen olevan sekä henkistä että fyysistä, Siitosen teoriaa mukaellen. Kramin (1985) mukaan mentorointi voidaan jakaa uraa edistävään sekä voimaantumista edistävään mentorointiin. Voimaantumisen ja motivoitumisen ilmaisut ilmentävät asiakkaan voimavarojen löytymisen ja muutoksen helpottamisen tavoitteita. Voimaantuminen on oppimista ottaa vastuuta elämästään ja saada voimia ylittää henkilökohtaisia esteitä. Asiakkaan vahvuuksia vahvistamalla voidaan siten tukea oppimista ja luoda uskoa omaan vaikutusmahdollisuuksiin.

H6: "Tai vaikka asiakas alkaa ja pystyy alkaa hoitaan omia asioita ja, esimerkiksi."

H6: "...et ihminen kertoo tarinaa omasta itsestään niiltä osin kuin hän haluaa painottaa jotain tiettyjä asioita."

Yhteenvetona voidaan todeta, että henkilö motivoituu niistä asioista, joita hän tuo tarinassaan painokkaimmin esille. Ne asiat ovat mitä todennäköisimmin niitä, joilla henkilö korostaa sitoutumistaan, motivaatiotaan sekä lopulta muutoshalukkuuttaan. Henkilön muutoshalukkuutta voidaan varmistaa myös Habermasin (1987; 1994) kommunikatiivisen rationaliteetti -teoriaa johdatellen kiinnittämällä muutostyöskentelyssä huomiota henkilön tarinan ja tekojen yhdenmukaisuuteen.

Haastatteluaineistossa elämäntilannetta kuvaavia merkityksiä nousi liittyen erityisesti nuorten elämäntilannan pulmiin. Nuorten elämäntilannan tukemiseen todettiin teoriaosuudessa olevan tarvetta kiinnittää erityistä huomiota. Asiakkaiden elämäntilannetta kuvataan työssäkäynnin opettelemisena, päivärytmin säilyttämisenä ja yleensä rutiineista selviytymisenä. Omien tavoitteiden tiedostaminen sekä pärjäämisen ja onnistumisen tunne korostuivat. Vastauksissa korostuu erityisesti asiakkaan oman oivallisuuden tärkeys tavoitteidensa eteenpäin viemisessä. Oma oivallisuus voidaan nimittää oppimiseksi mikä on mahdollisuus muutokseen.

H4: "Siis oppiminen on muutos."

H6: "...et hei itse asiassa mä olenkin nyt se joka vastaan tästä mun omasta elämästä ja tekemällä asioita toisin mä voin itse päästä takas niinku sille polulle joka vie sit siihen et mulla on oma elämänhallinta"

Elämänhallinnan palautuminen edellyttää asiakkaan omaa oivaltamista elämässään tehtävistä muutoksista ja omien toisintekemisen mahdollisuuksista. Elämänhallinta voitaisiin siten liittää myös mentoroinnin tavoitteellisuuden ymmärtämiseen, mutta tässä tutkimuksessa elämänhallinnan, voimaantumisen, työelämävalmiuksien ja muutosajattelun ilmaisut on yhdistetty yhteiseksi kuvauskategoriaksi ja mentorointia sosiaalityön ilmiötä ilmentäväksi muutostyöskentelyn kategoriaksi.

5.1.2 Mentorointiin osallistuvien roolit

Aineistosta nousevat maineeseen ja brändäykseen liittyvät ilmaisut työelämän muutoksesta ja yleisesti yhteiskunnalliseen tilanteeseen työelämässä liittyvät ilmaisut. Haastateltavat kokivat maineen muodostuvan ihmisen asenteesta ja siitä miten hän pitää huolta maineestaan. Keskeisiä tekijöitä maineen rakentamiselle nähtiin olevan ahkeruus, asiantuntevuus ja sitoutuminen. Haastateltavien näkökulmasta toiveena oli, että asiakkaat näkisivät eron näiden asioiden välillä ja ymmärtäisivät sen merkityksen työllistymisen näkökulmasta. Ero työmarkkinakelpoisuudella ja työmarkkina-arvolla ei ole suuren suuri ja kyse on ennemminkin henkilön asenteessa.

H4: "...ihmiset heräis huomaamaan mikä ero on työmarkkinakelpoisuudella ja työmarkkina- arvolla."

H4: "...mutta takavuosina kortistot olivat täynnä työmarkkinakelpoisia ihmisiä ja jos heillä olis ollut työmarkkinaarvo, siis tämmönen positiivinen mielikuva toimialalla niin he eivät olisi olleet kortistossa."

Työmarkkina-aseman ja -kelpoisuuden voidaan ajatella olevan sekä yhteiskunnallisesti ajassa muuttuva että työttömän henkilön asenteellisen kehittymisen paikka. Vielä 1990 -luvun alussa työpaikkoja oli tarjolla kaikille. Nyt tilanne on toinen. Työmarkkinakelpoisuuteen liittyvät ilmaisut korostavat yksilön asennetta ja vastuuta omasta elämästään ja sitoutumisestaan muutostyöskentelyyn.

Toimijoiden rooliodotuksiin viittaavia merkityssisältöjä löytyi mentoroitavalle asetettavista tavoitteista suoriutua ainakin alkeistaidoista, kuten sovittujen asioiden noudattamisesta ja asenteesta työntekoon. Asiakkaan esiintuoma kiinnostus ja sosiaalinen toimeentulo yhteisössä jossa työskentelee oli merkittävää. Realistinen tietoisuus omista kyvyistä, voimavaroista ja työelämän säännöistä ja haasteista, vuorovaikutustaidot ja joustavuus olivat merkityksellisiä oman maineen muodostamisen kannalta.

H1: "No ainaki ihan sellaset alkeistaidot on tietenki, sovittujen aikataulujen noudattaminen ja, sitte tavallaan puhutaan oikeesta asenteesta mikä se ny on mutta että, semmonen asenne siihen työntekoon että on valmis tekeen monenlaisia hommia ja, tekee sen mitä pyydetään ja, on jopa kiinnostunu siitä..ja sitte tulee sosiaalisesti tulee toimeen siinä yhteisössä missä työskentelee. Ainaki sitten, no ammatilline osaaminen on sitten oma lukunsa että se tulee kokemuksen kautta tai koulutuksen kautta."

H1: "Eli riittävällä riittävästi niinkö, hyväksyä ne työelämän, haasteet."

H1: "et jos..sitoudut tehtävääs ja oot hyvä joukkuepelaaja ja ymmärrät esimiestäsi ja omaat hyvät vuorovaikutustaidot ja osaat tarvittaessa joustaa niin siinä se juttu on, siitä syntyy se maine."

Seuraava sitaatti ottaa kantaa oppimiseen, opettamiseen ja osallistamiseen. Mentorin roolissa korostuu aktorin roolissa olevan kunnioittaminen, inhimillinen kohtelu ja ymmärtäminen mikä lisää merkittävästi mentoroinnin onnistumista. (Mäkinen 2014.) Ihmisen osallistaminen ja mukaan ottaminen oman tilanteensa suunnitteluun ja toteutukseen vie eteenpäin prosessia tavoitteellisesti ja lisää luottamusta toimijoiden välillä. Habermasin (1987) teoriaa mukaellen tämä tarkoittaa kommunikaatioon osallistuvan velvollisuutta puhua totta ja pyrkiä yhteisymmärrykseen ottamalla vastuuta vuorovaikutuksessa esiintulevista argumenteista.

H1: "Et jonku viisauden mukaan ihmisiä ei voi opettaa mut ihmiset voivat oppia, asioita ei voi ihmisille selittää mut ihmiset voivat ymmärtää."

H8: "...tää bisneskonsultoinnin ja ihmiskonsultoinnin yhdistäminen,..se pitäis olla kokonaisvaltasempaa,.. ja mä haluaisin..selvittää oikeille liikkeenjohdon konsulteille, niille oikeille kauppatieteen maistereille ja niille erinomaisille, valmentajille, että saatte vielä kirkkaamman kruunu, jos otatte siihen tämmöstä ihmisläheistä, ihmisten ymmärtämistä, ihmisten osallistamista, mukaan ottamista, arvostamista ja kunnioittamista mukaan. "

Työelämävalmentajien koulutustausta oli hyvin kirjava ja moninainen. Osaamisen nähtiin nousseen jo akateemiselle tasolle. Joidenkin mielestä koulutusta tärkeämpää on kuitenkin sitoutuminen toimintaan sekä tietämys ihmisten ohjaamiskäytänteistä.

Merkityksellistä oli erään haastateltavan ajatus siitä, että ohjauksessa mikä tahansa koulutus riittää, ja kokemus ympäristöstä, jossa asiakkaat elävät. Sen nähtiin olevan tärkeämpää kuin koulutus. Varsinaista coaching-koulutusta ei ole Suomessa järjestetty lainkaan. Eräs haastateltava haastoikin coachingia tekevät asiantuntijat näkemään coachingissa enemmän inhimillisiä asiakkaiden asioita. Inhimillisten asioiden huomioonottamisella työstä voisi tulla asiakaslähtoisempää.

H2: "Valtakunnallisesti työpajoissa vielä on, kirjavaa sakkia töissä. Mutta koulutustaso on noussu ja paljon on tullu ihan niinku, akateemista, porukkaa tälle sektorille..."

Koulutuksessa korostui sekä akateeminen koulutus että erilaiset kurssit sekä tulevaisuuteen tähtäävä hyvinvointivalmentajan näkökulma erilaisine nimikkeineen. Karjalaisen (2010, 115-117) mukaan mentori toimii ohjaajan roolissa, jossa voi toimia millä tahansa ammattinimikkeellä. Ohjauksen laatu liittyy ennemminkin mentoroinnin etiikkaan ja mentorointiosaamiseen. Asiakkaiden tukeminen ja tarpeiden huomioiminen sekä taito suunnitella, toteuttaa ja arvioida ovat olennainen osa mentorointiosaamista. Asiakkaan ohjaamisessa esimerkiksi koulutuksen piiriin, tarvitaan ohjausosaamisessa tiedontuottamista ja tiedonvälittämistä erilaisista vaihtoehdoista. Yleensä mentoriksi pyydetään sellaista henkilöä, jolla on aktorin tarvitsemaa osaamista ja joka ottaa vastuullisesti huomioon oman osaamisensa päivittämisen aktorin tarvitsemien tietojen suhteen.

Aineistossa 8 tuotiin esiin koulutukseen liittyvänä nimikkeenä hyvinvointivalmentaja. Nimikkeen voidaan ajatella viittaavan työelämäosallisuuden edistämisessä tarvittavaan valmentavaan osaamiseen ja asiakkaiden tukemiseen hyvinvointipalveluissa nyt ja yhä enemmän tulevaisuudessa.

H8: "Ei siin oo mitään autorisointia, kuka tahansa voi kutsua niinku nyt on näitä hyvinvointivalmentajia,... ajanvirrassa kulkee hyvin erilaisia nimikkeitä"

H1: "...työvalmentajat nyt on sitte, keittiömestarista artesaanii puuseppää kirvesmiehee, et riippuen siitä, (ammattialasta)"

H7: "Halu auttaa on hyvin keskeinen...kiinnostus toisista ihmisistä...rohkeus heittäytyä...pitää olla sitoutunut."

Mäkisen (2014) tutkimustuloksissa mentorin koulutus nähtiin välttämättömänä kun taas Leskelän (2005) tutkimuksessa mukana oli koulutettuja henkilöitä, mutta kenelläkään ei ollut kokemusta mentoroinnista. Työelämävalmentajien vastauksissa korostui enemmän halu auttaa ihmistä muutoksessa kuin koulutuksen tuoma erityispätevyys. Sosiaalisen osallisuuden mahdollistaminen ei välttämättä vaadi koulutusta, vaan osallisuus voi toteutua vapaamuotoisissa sosiaalisissa yhteisöissä, joissa on erilaisilla taustoilla olevia ihmisiä. Tällaista osallisuutta voisi luonnehtia yleisesti arjen vertaismentoroinniksi sen yhteisöllisen, ihmisten luontaisissa ympäristöissä, toteutumisen vuoksi. Muun muassa Tiina Tuiskunen (2015) on todennut pro gradu tutkielmassaan pitkäaikaistyöttömien kokemuksista vertaistuen merkityksestä sosiaalisessa kuntoutuksessa. Vertaistuen on koettu tuovan itseluottamusta, empatiaa ja ymmärrystä sekä opettavan keskustelutaitoa. Keskustelutaidon karttuminen lisää hyvinvointia ja ehkäisee syrjäytymistä. Niin ikään Isola & Turunen & Hänninen & Karjalainen & Hiilamon (2015, 81-85) teoksessa myötätuntoisten kohtaamisten, vertaisten ja luontaisten ympäristöjen on koettu vaikuttan selviytymiseen myönteisesti. Asiakkaan tapaaminen "omalla maallaan" lisää sosiaalityön asiakaslähtöisyyttä. Tätä ajatusta tukevat aikaisemmat tutkimukset, joissa korostetaan mentorin ja aktorin tasavertaista suhdetta ja jaettua oppimista.

H4: "Et tämä jolla on olemassa se ihmisiä muutokseen auttava tieto mukanansa voi olla huomattavasti vähemmän koulutettu tai kouluttamaton ja toisella on hirveästi sitä tietoa muttei tarjota sitä hyötyä. Tässä mielessä ei voi olla tai ei tietääkseni ole

sellaisia valmiuksia jotka voidaan niinku oppilaitoksessa suoraan tarjota ihmisille.”

H3: "...psykologin koulutus tällanen terapia- ihmistyö- tunnetyökoulutus ja sitten toisessa päässä on ihmisiä joilla on niinkun ihan mikä tahansa koulutus ja sit kokemusta siitä työstä, siitä ympäristöstä josta ne asiakkaat on..."

Haastatteluista nousi ihmissuhde-, tunnetyö- ja terapiakoulutus ja osaaminen. Ammatillainen saattoi olla koulutettu tai kouluttamaton, ammatillisen tai yliopistokoulutuksen suorittanut, erikoistumiskoulutuksen käynyt tai itseoppinut. Seuraava taulukko kuvaa tiivistetysti työelämävalmentajien ammatillista osaamista ilmentävät koulutustaustat.

Psykologi
Lastensuojelutyössä
Kasvatustieteen maisteri
Yksilövalmentaja
Terapia- ja tunnetyökoulutus
Mikä tahansa koulutus ja kokemus ympäristöstä, jossa asiakkaat on
Toimitusjohtaja
Kauppatieteiden maisteri, opiskellut muutoksen johtamista
Psykoterapeutti
Fysioterapeutti
Luokanopettaja
Kaupallinen ja markkinointikoulutus

Taulukko 2: Työelämävalmentajien koulutustaustat

Tässä tutkimuksessa haastateltujen työelämävalmentajien vastauksissa nousi merkittävästi asiakkaiden oman roolin merkitys ja se millaista tarinaa he kertoivat

itsestään. Mitä asioita he haluavat painottaa elämässään ja millaisia tavoitteita haluavat itselleen asettaa. Tarinallisuus ja tietynlaisen tarinan kertominen vaikuttaa merkittävästi asiakkaan saamaan palveluun ja siinä asetettaviin tavoitteisiin, myös työllistymiseen. Tarina on asiakkaan kokemus tilanteestaan ja hänen itsensä käsitys kyseeseen tulevista ratkaisumahdollisuuksista. Näiden mahdollisuuksien avulla työelämävalmentaja voi taitavasti ohjalla asiakkaan tilannetta oikeaan suuntaan. Tarinaa voisi siten kuvailla myös henkilön omana tietoisuutena omasta maineestaan.

H4: ”..se on enemmänkin niinku ihmisen asenteellisella tasolla ja se että hän pitää huolta maineestaan eli brändistään. Että olenko ahkera, asiantunteva, sitoutunut, hyvä joukkuepelaaja ja niin edelleen.”

H6: ”.kuuntelen sen ihmisen tarinaa, sitä mitä hän kertoo omasta työurastansa tai mihin hän ylipäättänsä haluaa sitä henkilöbrändin kirkastamista, mikä on se hänen tavoitteensa.”

Mentoroinnin rooleissa korostuu osallistujien oma panos prosessin onnistumiseksi. Merkityksellistä on aineiston mukaan rohkeus ja sitoutuminen sekä kiinnostus muista ihmisistä. Mäkisen (2014) mukaan tavoitteellisuus ja vastuullinen asenne ovat ratkaisevia tekijöitä mentoroinnin onnistumisessa. Tärkeää on siksi suunnitella prosessi asiakkaan tavoitteista ja lähtökohdista käsin. Sosiaalityössä roolit rakentuvat tilanteittaisesta vuorovaikutuksesta, jossa molemmat osapuolet tuovat tilanteeseen oman ymmärryksensä. Tästä ymmärryksestä rakentuu sosiaalityön asiakaslähtöisyys joka on asiakkaiden tarpeista ja tilanteista lähtevää, osallisuutta ja asiakkaan asiantuntijuutta kunnioittavaa. Asiakaslähtöisyyden toteutumisessa kuunteleminen on tärkeää ja se on lähtökohta asiakkaan toiminnan logiikalle ja vuorovaikutukselle. (Juhila 2006, 248-255.)

Mentoroinnin ilmiön ymmärtäminen sosiaalityön viitekehyksessä mentorointiin osallistuvien roolien kautta, voidaan tässä tutkimuksessa liittää mentoroinnin ilmiön kuvaukseen sekä toimijoiden rooleihin, asenteisiin, työmarkkinakelpoisuuteen että koulutukseen liittyvät ilmaisut.

5.1.3 Mentorointiprosessiin sitoutuminen

Mentorointiprosessiin sitoutuminen edellyttää toiminnan tavoitteellisuutta. Tavoitteellisuuteen liittyvät ilmaisut sisältävät ilmaisuja muutokseen tähtäävästä toiminnasta sekä tavoitteellisuudesta. Tavoitteellisuuden takana on asiakkaan oma käsitys voimavaroistaan, resursseistaan ja uskostaan omiin mahdollisuuksiin. Tavoitteet voivat muuttua matkan varrella suuntaan tai toiseen, mutta tärkeintä on asiakkaan oma oivallus ja sitoutuminen prosessiin ja sitä kautta muutokseen. Faktojen esiintuominen tavoitteiden esteenä olevista asioista on haastatteltujen henkilöiden ilmaisuissa tärkeää nostaa esiin ja työstää kuntoon. Mäkisen (2014) mukaan toiminnan tuloksellisuus rakentuu sitoutumisesta jota edesauttaa tavoitteiden asettelu henkilön omista lähtökohdista ja tavoitteista.

H3: "Mut joka tapauksessa tää on niinku muutokseen tähtäävää toimintaan, ja sellaseen muutokseen vielä joka lähtis siitä asiakkaasta itestään."

H3: "...tavoitteesta ni siellä on toisaalta ihmisen nää omat voimavarat, resurssit usko ja itseluottamus ja toisaalta se niinku ihan tää tällanen faktamaailma et mitä niinku esteitä siellä on, mitä vaihtoehtoja siellä on."

H5: "...et ne tavoitteet kuitenkin muuttuu siinä matkan varrella, koska tää maailma on niin muuttuvainen, mutta mun mielestä tärkeintä on se, että se valmennettava.."

oivaltaa asioita ja kokee.. etenevänsä. Tai jotenkin löytävänsä selkeyttä siihen omaan työhönsä.”

H5: ”...koko prosessin eteneminen edellyttää sitä, että tää valmennettava on sitoutunut siihen, myöskin siihen prosessiin ja se kuitenkin tapahtuu se suurin osa siitä kehityksestä sielä hänen omassa päässänsä ja omassa työssänsä niitten valmennussessioitten ulkopuolella. Et se..ei etene mihinkään, jos ainoo mitä tapahtuu on se, että keskustellaan aika ajoin asioista vaan siihen täytyy todellakin johtaa muutoksiin toiminnassa.”

Tavoitteiden asettaminen edellyttää asiakkaan sitoutumista prosessiin, jonka tärkein osa tapahtuu asiakkaan päässä ja arjessa. Sitoutuminen toimii edellytyksenä konkreettisiin tavoitteiden asetteluun ja muutokseen. Sitoutuminen konkretisoituu kun osallistavan sosiaalityön kumppanuussuhteen muodostamisen edellyttämä lupa auttamistyölle on annettu (Rostila 2012). Tavoitteellisuuteen liittyvät ilmaisut asiakkaan voimavaroista ja itseluottamuksesta voidaan liittää suurempaan kuvauskategoriaan joka kuvaa yleisesti sitoutumista mentoroinnin ilmiössä.

Sitoutuminen mentorointiin rakentuu myös asiakkaan kykenemisestä reflektiiviseen itsearviointiin. Reflektoinnin alakategoriaan on liitetty ilmaisut, joissa arvioidaan toimintaan osallistuvan suoriutumista ja jossa annetaan suullista ja kirjallista palautetta, vahvistetaan vahvuuksia ja tehdään jatkosuunnitelmia ja mitattavia tavoitteita. Reflektoinnissa tärkeää on henkilön itsearviointi ja itsetarkkailu sekä vastavuoroinen yhteisen näkemyksen saavuttaminen. Tärkeimmät työvälineet ovat siis havainnointi ja dialogi.

H1: ”...tiimillä arvioidaa sitte sen asiakkaan työssä suoriutumista ja, annetaa hänelle palautetta...missä on vahvuuksia ja mikä se jatkosuunnitelma on...”

H1: ”Itsearviointia ja sitte yhdessä käydään niitä läpi.”

H1: "...tärkeimmät työvälineet on havainnointi..., ja se dialogi."

Tähän reflektoinnin kategoriaan liitettiin myös prosessiin liittyvät ilmaisut, jotka kertovat siitä, että mentorointi on tietyllä tavalla aikaan sidottu. Sillä on alku ja loppu. Arvioinnin puitteissa uusien tavoitteiden asettelun yhteydessä tarkkaillaan siis myös ohjaukseen käytettyä aikaa. Pelkkä osapuolten toisilleen hymyileminen arvioinnissa ja uusien tavoitteiden asettamisessa ei riitä. Eräs työelämävalmentaja kertoi, että noin puolessa vuodessa voi edellyttää tapahtuvan muutoksia tavoitteiden suuntaan toisten haastateltujen rajoittaessa ajan neljään kuukauteen.

H3: "...oon yleensä pitänyt miniminä neljää kuukautta. Neljän kuukauden prosessi ja sit me siihen neljän kuukauden ajalle saman tien me sovitaan siihen viis tapaamista se on se runko."

H3: "Se on ihan mitattavissa. Voi olla myös mä kysyn usein usein myös asiakkaaltani että jos tuota oletetaan niin että sä tuota niin pääset siihen sun tavoitteeseen et mistä sen huomaa et nyt se on toteutunu.."

Onnistuneen reflektoinnin avulla saadaan ymmärrystä työn vaikuttavuudesta. Konkreettiset tavoitteet ovat usein mitattavissa olevia tavoitteita ja antavat suuntaa uusille tavoitteille. Tapaamiset, kontaktit ja konkreettisten tekojen raportoiminen tuovat näkyvyyttä prosessiin ja sitouttavat toimijoita yhteistoiminnallisuuteen. Vaikuttavuuden ilmaisut on liitetty mentorointiprosessiin sitoutumiseen. Asiakkaiden ottaminen mukaan palveluiden tuottamiseen ja arviointiin, lisää sosiaalityön vaikuttavuutta. (Saikkonen etc. 2015, 61; Habermas 1987; Habermas 1994.) Työelämävalmentajien vastauksista heijastuu asiakkaan prosessiin tuomat tavoitteet ja toiminnan muodostuminen asiakkaiden arvioimien saavutusten kautta. Näin

työelämävalmentajat ajattelevat myös vaikuttavuuden ja työn mitattavuuden syntyvän työssään.

H2: ”yksilön henkilökohtanen hyvinvointi ja, se kokemus siitä että elämä voi sitteki olla niinku mua varten.”

H2: ”Joo no tietenki, kyllä kait sitä, miten on tämmösessä maailmassa että asioita arvioidaan ja, siinä tavallaan löytyy niinkö, mittareita... että ne prosessit lähtee käyntiin ja niinkö tulee sellasia asioita joista se, asiakas sitte hyötyy ja..

Mentoroinnin muutokseen tähtäävä perusajatus kiteytyy erään työelämävalmentajan kommentissa asiakkaan oman sitoutumisen tärkeydestä toiminnassa. Keskustelujen johtaminen toiminnassa tapahtuviin todellisiin muutoksiin on olennaista. Toinen haastateltava kuvasi sitoutumista ja asiakkaan omien tavoitteiden merkitystä taksikuski-metaforalla ”minne mennään?”. Metaforalla haastateltava tarkoittaa asiakkaan omalle matkalleen asettamaa tavoitetta.

H4: ”Mut joka tapauksessa tää on niinku muutokseen tähtäävää toimintaan, ja sellaseen muutokseen vielä joka lähtis siitä asiakkaasta itestään”

Tavoitteisiin pääseminen tuo mitattavissa olevaa tuloksellisuutta sosiaalityössä tehtävään mentorointiin. Tavoitteisiin pääsemiseksi tarvitaan mentorin että aktorin halua olla mukana prosessissa ja vuorovaikutuksessa muihin ihmisiin, vertaisiin ja yhteisöihin. Siksi vaikuttavuuteen liittyvät ilmaisut on luontevaa liittää suurempaan kuvauskategoriaan nimeltä sitoutuminen. Tavoitteellisuuteen, reflektiivisyyteen ja vaikuttavuuteen liittyvät ilmaisut voidaan yhdistää mentoroinnin ilmiöön sosiaalityön viitekehyksessä sitoutumisen kuvauskategoriaan.

5.1.4 Mentorointi yhteisöllisenä toimintamuotona

Mentoroinnin rakentuminen yhteisölliseksi toimintamuodoksi muodostuu ilmaisuista, jotka liittyvät yhteiskunnalliseen tilanteeseen sekä siinä tapahtuviin muutoksiin. Monialainen yhteistyö muun muassa lisää yhteisöllisyyden merkitystä. Osallistavan sosiaalityön näkökulmasta vahvuuksien löytyminen yhteisöllisessä toiminnassa ja oppimisena muiden ihmisten kanssa yhteisöissä, rakentaa terveyttä ja hyvinvointia. Yhteisöllisyyteen, räätälöintiin, vahvuuksien löytymiseen ja ohjausmuotojen eroihin liittyvät ilmaisut on liitetty tähän mentoroinnin ilmiön kuvauskategoriaan laajentamaan käsitystä sosiaalipalveluiden monimuotoistumisesta. Tämän päivän kansalaisyhteiskuntaa voidaan nykyisellään nimittää ennemminkin hyvinvointipalveluyhteiskunnaksi.

Yhteiskunnallisen tilanteen voidaan nähdä aineiston mukaan määrittävän tulevaisuuden ohjaustyötä ja mentorointia. Valtionrahoituksen pienentyessä on löydettävä korvaavia menetelmiä huolehtia erityistä tukea tarvitsevista asiakkaista. Taloudellinen tilanne määrittelee kuntien työvoimaa ja siten myös palveluiden tarjonnan mahdollisuuksia. Palveluiden voidaan olettaa tulevaisuudessa rakentuvan pitkälle vapaaehtoisesta työstä, vertaisryhmistä ja erilaisista yhteisöistä.

H1: ”Mutta sitten mitä tulevaisuudessa tapahtuu niin se onkin mielenkiintosta tässä taloudellises tilanteessa...Työvoimapalvelukeskuksessa on määrärahat lähes käytetty että se tulee näkyä, että on tämmöstä suhdannevaihtelua...jos, esimerkiks kuntataloudet pysyy tiukilla niin, siis yleisen taloudellisen tilanteen armoilla...”

Karjalaisen (2010) tutkimuksessa ohjauksen muotojen tulisi rakentua ohjaussuhteen osapuolten kesken, valmentaan epävarmaan tulevaisuuteen ottaen huomioon yksilön tarpeet. Haastateltujen työelämävalmentajien puheenvuoroissa tämä yhteiskunnallisen tilanteen epävarmuus näkyi muun muassa asiakkaiden henkilökohtaisen tilanteen näyttäytymisenä huolestuttavalta ja tulevaisuuden

mahdollisuuksien heikentymisenä päästä elämässä eteenpäin. Myös esimerkiksi nuorten palveluiden ja koulutusmahdollisuuksien vähyys näkyi vastauksissa.

H6: "...rupes heräämään huoli siitä et kuka auttaa sit näitä yksittäisiä ihmisiä...ja mistä ne saa voimat siihen et ne selviää tästä niinkun niitä vaan heitellään resursseina sinne sun tänne."

H2: "...tuetun oppisopimuskoulutusmallin, edelleen kehittäminen. Nimenomaan näille nuorille jotka on työpajoilla ja sieltä niinku etteenpäin saattaminen. Mutta sitte myös niinku, oppilaitosyhteistyön edelleen kehittäminen."

Tukea tarvitsevien nuorten urasuunnittelun ja toteutuksen kannalta merkitystä nähtiin koulutuksen kehittämiseksi erityisesti työpajoilla työskenteleville nuorille (OKM 2013). Oppisopimusmuotoisen palvelun kehittäminen nuorille viittaisi yhteisöllisen palvelun muodostamiseen koulutuksen sisälle. Tämä ajatus tukee mentoroinnin ilmiön rakentumista sosiaalityön ilmiönä yhteisöllisyyden elementille.

Osallistavan sosiaalityön tavoitteena on riittävän ohjauksen avulla löytää asiakkaan vahvuudet, jotta vaikuttaminen omaan elämään ja itseen luottaminen ovat mahdollisia (Juhila 2006). Vahvuuksien löytymisen merkityssisällöistä löytyi viittauksia yhteisölliseen toimintaan vahvuuksien löytymiseksi, muun muassa seuraavasta:

H1: "Niin tässä on ihan sama analogia myös ihmisten kans. Et vahvistamalla vahvuuksia me ollaan huomattavasti vahvempia"

H3: "No, se kai tässä on että asiakas... on silloin löytänyt jotain sellasta uutta itsestään ja omasta elämästään tarkoituksestaan, tavoitteistaan"

Osallisuuden toteutumista ja hyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat halu oppia, sitoutuminen ja ahkeruus opetella jokin elämänhallintaa parantava taito. Kun asiakas voimaantuu asettamaan tavoitteita elämälleen ja haluaa motivoituneesti työskennellä tavoitteiden suuntaisesti, hänellä on todennäköisesti myös syntynyt käsitys omista vahvuuksistaan sekä halu oppia uutta itsestään.

Oppimista voi tapahtua vain vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Edellytyksenä on siis halu olla vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Siksi erilaiset ryhmätoiminnot ja yhteisöt, vertaisryhmät ovat erinomaisia oppimisen areenoita. Mentoroinnin voidaan ymmärtää aiempaan teoriaan viitaten liittyvän kiinteästi sosiaalisiin tilanteisiin ja niissä oppimiseen. Oppimisen huomioimisessa voidaan ottaa huomioon asiakkaiden yksilölliset erot ja oppimistyyli- ja -käytännöt. (mm. Juhila 2006, 129-132.)

Osallistava sosiaalityö on osallisuuden vahvistamista esimerkiksi erilaisissa vertaisyhteisöissä. Jotta tämä onnistuu, on asiakkaalla oltava käytettävissään riittävät palvelut ja ohjaus. Yhteisöllisten verkostojen lisäksi haastatellut työelämävalmentajat nostivat esille hyvinkin räätälöityjen palvelujen tarpeen. Kramin (1985) mukaan mentorointi voidaan jakaa uraa edistävään sekä voimaantumista edistävään mentorointiin. Voimaantumisen ja motivoitumisen ilmaisut ilmentävät asiakkaan voimavarojen löytymisen ja muutoksen helpottamisen tavoitteita. Voimaantuminen on oppimista ottaa vastuuta elämästään ja saada voimia ylittää henkilökohtaisia esteitä. Asiakkaan vahvuuksia vahvistamalla voidaan tukea oppimista ja luoda uskoa omaan vaikutusmahdollisuuteen.

Yhteisöllisyyttä on kuvattu haastatteluaineistossa lähinnä erottamalla yksilö- ja ryhmäohjaus toisistaan. Kuntoutus on kuvautunut ryhmätoiminnaksi ja valmennus enemmän yksilölliseksi toiminnaksi. Sosiaalityön teoriassa ja aiemmissa tutkimuksissa mentorointia on kuitenkin kuvattu sekä yksilö- että ryhmämuotoisena toimintana (mm. Juhila 2006; Habermas 1996; Pehkonen 2010).

H1: "...et se on semmosta yhteisöllisesti toimivaa palvelua"

H1: "Sit sä sanoit että toi kuntoutus on yhteisöllistä, mut että valmennus on sit iha yksilöllistä?" Joo työyhteisön jäsenenä oleminen mut ei muuta ryhmämuotosta.."

H8: "...oon sitä coachausta, valmennusta ja ohjausta, ryhmäohjausta tehny tossa jo kuntoutuksen puolella ja sitä ennen jo siellä ehkäsevässä päihdetyössä tämmöstä alkoholinkäytön hillintäohjelmia ja näitä riippuvuusjuttuja kehitelly.."

H8: "Ja jotenkin se on semmonen mentorointi olis mulle hyvä sana, et mä..lämpimästi ohjaisin kyllä ihmisiä samoilla alueilla välttämättään tiettyjä kuoppia ja suhtautumaan itteensä lempeesti.."

Haastatteluaineistossa 8 haastateltava kuvaa mentorointi-sanan käyttö työssään kuvaisi paremmin tekemäänsä työtä. Couchaus, valmennus, ohjaus ja ryhmäohjaus kuvautuu kuntoutuksessa tehtäväksi työksi sosiaalisesti syrjäytyneiden kanssa. Asiakkailla voi olla omia palveluja ja ryhmäpalveluja. Mentorointi kuvautuu työmuodoksi, jossa on sekä yksilöllisiä että ryhmätoiminnan elementtejä. Mäkisen (2014) tutkimuksen mukaan mentoroinnissa korostuu sosiaalisessa ympäristössä toimiminen. Myös terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen määritelmä yhteisöjen tärkeydestä sosiaalisen pääoman muodostumisen näkökulmasta tukee mentoroinnin yhteisöllistä tavoitetta osallisuuden lisäämiseksi. (Thl 2015). Kommunikatiivisen rationaliteettiteorian normina voidaan pitää sosiaalista toimintaa, millä tarkoitetaan yksilöä suurempaa yhteisöllistä kokonaisuutta (Habermas 1996).

Palvelun räätälöiminen asiakkaan tarpeen mukaiseksi korostaa ihmisen kohtaamista yksilönä ja persoonana. Se on myös edellytys kunnioittavalle ja tasavertaiselle kohtaamiselle (Mäkinen 2014.) Tämä palvelujen yksilöllistäminen ja henkilökohtaistaminen tukee sosiaalityön kumppanuussuhteessa tehtävän case workin ajatusta. Asiakassuhteiden vuorovaikutuksellisen kohtaamisen kehittäminen on ollut nykyisin tarpeellista yhteisöllisen toimijuuden ja osallisuuden kautta. Sen vuoksi palveluiden räätälöinti on tulevaisuudessa nähtävä erityisesti yhteisöllisyyden

näkökulmasta palveluita tarjoavien resurssien pienemisen sekä sosiaalityön profession ylläpitämisen haasteellisuuden vuoksi. (Juhila 2006; Rostila 2012.)

H2: "Tai sitten ne voi olla hyvinki yksilöllisesti räätälöityjä."

H2: "Joo se on varmaan aika, tai se on monitahoinen, asia tuo yksilöllistäminen tai räätälöinti koska, opintojen yksilöllistäminen on tulee, jo puhtaasti järjestelmän kautta. Että opinnot täytyy henkilökohtaistaa."

Räätälöintiin liittyvien ilmaisujen joukko voidaan liittää ja ymmärtää siten yhteiskunnallisena ilmiönä ja osallisuuden rakentumisena, lisäämällä osallisuutta vertaisyhteisöjä kehittämällä ja samalla tarjoten myös yksilöllistä palvelua. Liitän tämän kategorian siksi yhteisöllisyyden kuvauskategoriaan mentoroinnin ilmiössä sosiaalityön viitekehyksessä.

5.1.5 Mentorointi dialogisena suhteenä

Dialogisuus perustuu tasavertaiseen ja totuudenmukaiseen sosiaaliseen toimintaan Habermasin kommunikatiivisessa rationaliteettiteoriassa. Asiakkaan sitoutuminen toimintaan ja dialogiin voidaan tehdä näkyväksi kun asiakkaan puheet ja teot ilmenevät yhdenmukaisina. Yhteisymmärrys syntyy yksilöä suuremmassa yhteisöllisessä kokonaisuudessa, johon osallistuja tuo oman kokemusmaailmansa. Dialogissa korostuu siten erityisesti jaetun oppimisen näkökulma. (Habermas 1976; Habermas 1984; Habermas 1987; Karjalainen 2010).

Koska mentoroinnissa korostuu prosessinomaisesti alku ja loppu, voidaan arvioinnin tai palautteen antamisella ohjata prosessia oikeaan suuntaan. Arvioinnissa korostuu yhteistyö toiminnan arvioinnissa ja uusien tavoitteiden määrittelyssä yhdessä asiakkaan kanssa. Asiakkaan itsearviointi on merkityksellinen osa tavoitteellista

toimintaa ja sen vaikuttavuutta. Arvioinnissa korostuu sekä vahvuuksien löytäminen että niiden hyödyntäminen. Nämä mainitut asiat on mahdollista saavuttaa ainoastaan dialogisen palautteen antaminen avulla mikä tapahtuu asiakkaan ja työntekijän yhteistoiminnallisessa merkityksessä.

H1: ”Ja sitten me yhdessä tällä tiimillä, kolmen ihmisen tiimillä arvioidaa sitte sen asiakkaan työssä suoriutumista ja, annetaa hänelle palautetta ja, mietitään missä kohdassa ois kehittämistarpeita missä on vahvuuksia ja mikä se jatkosuunnitelma on ja, jatkopolkuja yhdessä mietitään niitä sitten että mihinkä tästä jatketaan eteenpäi”

Tuloksista nousi dialogin eli vuorovaikutuksen tärkeys sekä konkreettisen tilan, puitteiden, luominen kommunikaatiolle. Työelämävalmentajien haastatteluissa ilmeni kaikenkaikkiaan yhdeksän erilaista keskustelun tärkeyteen viittaavaa merkitystä. Haastatellut nostivat esiin asiakkaiden erot, joissa toiset asiakkaat ovat sulkeutuneempia kuin toiset. Tärkeänä asiana pidettiin asiakkaan tarinan kuuntelua ja sieltä esiinnousevia tavoitteita, joita hän on itselleen asettanut. Asiakkaan ajatusten ”jumppaaminen” tavoitteiden suuntaisesti testaa samalla asiakkaan sitoutumista. Valmiiden vastausten antamisen sijaan korostui yhdessä pohtiminen, tasavertainen keskustelu, jossa molemmat osapuolet ovat vastuullisia ja toimivat yhteisymmärryksessä. Tätä ajatusta tukee myös Habermasin teoria kommunikatiivisesta rationaliteetista.

H7: ”et kun luodaan puite sille yhteiselle keskustelulle esimerkiks työstä, ihan aika henkilökohtasellakin tasolla, ihmiset haluaa sitä keskustelua käydä”

H1: ”tärkeimmät työvälineet on havainnointi ja sitten palautteen antaminen, ja se dialogi”

H3: "No kun mun mielestä mun mielestä pitäis sanoa näin et kun me puhutaan näin yksinkertasisista asioista ja menetelmistä jotka sopii niinku periaatteessa tämmösen yksinkertasen moton alle että puhuminen auttaa"

Dialogi voidaan nähdä myös tutkimuksellisena otteena mentorointisuhteessa, jossa sitoutuminen varmistetaan vuoropuhelulla, joka Aaltola & Syrjälän (1999, 11-24.) mukaan on demokraattista, osallistavaa ja reflektovaa, ja jossa osallisena olevat kuvailevat ja selkeyttävät käytäntöjään ja tavoitteitaan. Dialogi tapahtuu yleensä kentällä, joka voidaan ymmärtää sosiaalisista suhteista muodostuvaksi tilaksi tai konkreettiseksi paikaksi (Koskela 2013, 54). Pekka Kuuselan (2008, 55, 69) mukaan dialogin käsitteeseen voidaan vastata peruskysymyksellä siitä, kuinka ihmiseen vaikuttaminen on mahdollista ja kuinka ihmismieli toimii. Jo Sokrateen ajoilta dialogia on käytetty opettamisen menetelmänä jatkuen aina filosofiseen hermeneutiikan perinteeseen. Kuusela osoittaa, että dialogin perusajatus sosiaalitieteessä yhdistetään toimintaan sekä yksilöllisellä että organisaatioiden tasolla, mutta sitä on vaikea yhteensovittaa kommunikatiivisen toiminnan kanssa.

H1: "toiset asiakkaat on sulkeutuneempia ja niitten kansa menee, tai ehkä enemmän joutuu työskentelemaan että pääsee keskustelun alkuun ja, toiset on puheliaampia ne ehkä haluaa enemmänki sitä aikaa kun on mahdollista antaa"

H7: "...se luottamus on tärkeä."

Edellä mainitulla haastattelukatkelmalla voidaan vahvistaa dialogin onnistumisen edellyttävän luottamuksen syntymistä sekä Rostilan ja Vinnurvan (2012) mukaan auttamistyölle annettavan luvan saamista asiakkaalta. Sosiaalityön menetelmiä käytettäessä asiakassuhteen perustan muodostaa luottamus työntekijän ja asiakkaan välillä. Luottamus on tärkeä elementti dialogissa ja se korostuu myös

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen osallisuuden määritelmässä, jossa yhteisöön kuuluminen sen yhtenä ulottuvuutena korostaa vastavuoroisuutta, luottamusta ja verkoston suhteita kuten ne toteutuvat sosiaalityössä.

Ammatilliseen sosiaalityöhön ohjaustilanteissa ja siinä käytävään dialogiin liittyy aina eettisyyden pohdinta. Työelämävalmentajien vastauksista nousi tärkeänä teemana eettiset kysymykset. Koska sosiaalityöhön liittyy olennaisesti ammatillisen toiminnan eettinen tarkastelu, voidaan johtopäätöksenä todeta couthingin olevan sosiaalityön ammatillinen ohjausmenetelmä. Aineistosta nousut eettinen pohdinta kohdistui ihmisten vaikeiden elämäntilanteiden hyväksikäyttöön muutostyöskentelyssä. Erään haastateltavan vastauksesta elämän taitekohtiin pureutuvasta motivoinnista, hän viittaa työvoimapolitiittisiin koulutuksiin, joiden on ajateltu vastaavaan tähän tarpeeseen. Tämä voidaan ymmärtää niin, että kun ihminen on haavoittuvimmillaan, muutos on mahdollinen, mutta onko eettisesti oikein tarttua näihin taitekohtiin. Toisaalta sosiaalityön ydintä tarkastellen puuttuminen ihmisten elämäntilanteisiin erilaisin interventioin kuuluu sosiaalityössä perustellusti asiakkaisiin kohdistuvaan kontrolliin aiheuttaen ihmisille näitä elämän taitekohtia.

Sosiaalityössä tehtävät vaativat ja monimutkaiset toimenpiteet avustavat, voimaannuttavat ja provosoivat asiakkaita toimimaan elämäntilanteensa parhaana asiantuntijana ja kansalaisuutta vahvistavana aktiivisena toimijana. (Alhanen 2007, Mäntysaari 2009, 53-54, muk.) Joskus sosiaalityö itsessään toimii aiheuttaen asiakkaan elämän taitekohdan syntymisen. Lastensuojelutyössä tämä on tavallistakin. Interventiolla tuodaan näkyväksi muutoksen tarve ja asiakkaan vahvistaminen itseapuun. Väliintulon käänköpuolena on kuitenkin asiakkaan riippuvuus ammatillisesta toiminnasta. (Juhila 2006; Oevermann 2009.)

H9: "Joo, tämmösiin murroskohtiin, et sillan ehkä ollaan avoimempia. Et siinä jotakin säröö ehkä kaivataan, et on joku avioeroproessi tai työpaikanmenetyt tai .. siihenhän paljon tällaset esimerkiksi työvoimapolitiittiset koulutuksetkin suuntautuu, tällasiin taitekohtiin. Tällasissahan nää voi toimia ihan hyvin tämmösinä keskustelun apuvälineinä, mut sillan kun kaikki on OK, niin eipä siinä oikeen oo sitä

tarttumapintaa”

Sosiaalityön menetelmiä käytettäessä eettinen tarkastelu on aina läsnä. Rostilan ja Vinnurvan (2012) mukaan asiakkaan toimijuuden rakentaminen aktiiviseksi kuluttajaksi on vaikeaa, minkä vuoksi sosiaalityö on alettu nähdä vaikeiden elämäntilanteiden ja osallisuuden vahvistamisen lähtökohdista rakentaen vuorovaikutuksellista kohtaamista dialogin kautta. Jatkotutkimusaiheena voidaan esittää viranomaistoimintaan perustuvaa eettiseen tarkasteluun paneutuvaa tutkimusta tilanteessa jossa asiakas ei epäonnistuneen dialogin vuoksi anna lupaa yhteistyölle ja jää sen vuoksi vaille palveluita ja osallisuutta.

Mentoroinnin eettistä tarkastelua on aiemmissa tutkimuksissa esiintynyt hyvin vähän. Käyttämässäni kirjallisuudessa ainoastaan Ilvesluoto (2014) on pohtinut tutkimuksensa eettisiä kysymyksiä hoitotyön mentoroinnin näkökulmasta, mutta ei varsinaisesti mentoroinnin eettisyyttä. ”Sosiaalityön selontekovelvollisuudesta” Juhilan (2009, 296-309) kirjoittamassa artikkelissa kerrotaan sosiaalityön kriittisestä selontekovelvollisuudesta jossa asiakaslähtöinen selontekovelvollisuus syntyy dialogisessa suhteessa asiakkaisiin. Sosiaalityöntekijöille asetetut tulostavoitteet saattavat syyllistää asiakkaita heidän kykenemättömyydestään, ei niinkään työntekijöiden osaamattomuudesta. Näin tapahtuu esimerkiksi työttömien työllistämisessä, jolloin ajatellaan työttömyyden johtuvan asiakkaasta, eikä palvelurakenteisiin liittyvistä epäkohdista. Tämänkaltainen dialogi sosiaalityöstä paljastaa paljon arkipäivän etiikasta ja on siksi aina ajankohtainen aihe uudelle tutkimukselle. Nykyisessä new public management-retoriikassa asiakkaiden mielipiteistä ollaan kiinnostuneita ja palautejärjestelmien kehittämisessä haastetaan perinteinen sosiaalityö vahvistaen näin asiakkaiden asemaa.

Koska tasavertaisen dialogin syntyminen on sosiaalityön ammatillisessa asiakastyössä keskeinen elementti, on dialogisuuteen, luottamukseen ja eettiseen tarkasteluun liittyvät merkityssisällöt yhdistetty omaksi mentoroinnin ilmiön dialogisuutta kuvaavaksi kuvauskategoriakseen.

5.2 Mentorointi hyvinvointipalveluyhteiskunnan palvelurakenteessa

Tämän tutkimuksen toisena tehtävänä oli tarkastella mentoroinnin ilmiön näyttäytymistä nykyisessä palvelurakenteessamme ja ilmiön yhteyttä terveyden ja hyvinvoinnin tavoitteisiin. Tutkimuksen perusteella mentorointi ilmiönä kuvautuu psykososiaalisena asiakastyönä sosiaalisissa yhteisöissä. Siten mentorointi-ilmiön yhteisöllisyyden kuvaus vastaa osuvimmin tähän kysymykseen. Juhilan (2006) mukaan aktiiviset yhteisöt ja vertaistuen merkitys osallistavan sosiaalityön menetelmänä tukee tätä näkemystä. Samoin Habermasin (1996) teorian näkemys yhteisöllisessä kokonaisuudessa muodostuvasta yhteisymmärryksestä. Rostila (2012) viittaa resurssien kohdentamiseen ja riittävyteen palveluiden järjestämisessä, jolloin käytettävissä olevien resurssien voidaan nähdä kohdentuvan oikein erityisesti yhteisöllisessä toiminnassa.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos määrittelee hyvinvoinnin käsitteen seuraavasti: *”Hyvinvointi-käsite viittaa suomen kielessä sekä yksilölliseen hyvinvointiin että yhteisötason hyvinvointiin. Yhteisötason hyvinvoinnin ulottuvuuksia ovat mm. elinolot, kuten asuinolot ja ympäristö, työhön ja koulutukseen liittyvät seikat, kuten työllisyys ja työolot, sekä toimeentulo. Yksilöllisen hyvinvoinnin osatekijöiksi taas luetaan sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttaminen, onnellisuus ja sosiaalinen pääoma”. (Thl 2015.)*

Sosiaalista pääomaa voidaan luonnehtia sosiaaliseksi voimavaraksi, joka syntyy ihmisten välisissä suhteissa. Yhteisöjä ja yhteiskuntaa korostavat sosiaalisen pääoman näkemykset korostavat ihmisten vapautta solmia sosiaalisia suhteita sekä instituutiot, jotka luovat mahdollisuudet sosiaalisille verkostoille. Sosiaalinen pääoma käsittää vastavuoroisuuden, luottamuksen ja verkoston suhteet kuten ne toteutuvat sosiaalityössä. Se ruokkii vastavuoroista palkitsevuutta yhteisöissä sekä osallisuuden ja luottamuksen muodostumista vapaaehtoisesti. Sosiaalinen pääoma vahvistuu vapaaehtoistoiminnassa, jossa ihmisten yhteenkuuluvuuden ja ystävyyden voidaan arvioida vahvistavan myös hyvinvointia. (Holopainen 2015, 9-10.)

Habermasin teorian merkityksellisyys tässä tutkimuksessa korostuu yhteisöllisyyden merkityksessä muutoksen aikaansaamisessa. Habermasin kommunikatiiviseen teoriaan viitaten yhteisöissä toteutuu yleinen yhteiskunnallinen hyvä sekä tavoite yhteisymmärryksessä tapahtuvasta muutoksesta osallistujien elämäntilanteissa yhteisen luottamukselliseen perustuvan toiminnan kautta.

Kun tarkastelun kohteena on erityistä tukea tarvitsevat ja syrjäytyneet tai syrjäytymisvaarassa olevat henkilöt, tarkoittaa se sosiaalityön keinoin tavoiteltavissa olevaa muutoksen tarvetta. Muutostyöskentelyn kuvauksessa mentoroinnin ilmiössä korostuu asiakkaan elämänhallinnan parantuminen, voimaantuminen ja motivoituminen. Kysymys on asiakkaan halusta muuttaa elämäntilannettaan jossa on ajautunut tuen tarpeeseen. Tässä vaarana on asiakkaan ja työntekijän erilaiset käsitykset muutoksen tarpeesta. Joissain tilanteissa tarjottu palvelu ei enää työntekijän näkökulmasta vastaa tavoitteisiin mennä esimerkiksi kohti työelämää. Sosiaalityön teoriassa tällainen tilanne merkitsee usein asiakkaan elämänhallinnan heikentymistä asiantuntija-avussa siinä määrin, että asiakkaasta on tullut riippuvainen työntekijän avusta (Juhila 2006). Hyvinvoinnin tavoitteeseen pääseminen edellyttää toimivaa tasavertaista kommunikaatiota työntekijän tai yhteisön kanssa (Habermas 1976) sekä Siitosen (1999) voimaantumisteorian mukaisesti asiakkaan omien kykyjen, toiveiden tai päämäärien asetantaa.

Mentoroinnin ilmiö kytkeytyy terveyden ja hyvinvoinnin määritelmään. Mentoroinnilla voidaan siksi vaikuttaa hyvinvoinnin rakentumiseen. Vastavuoroisuuden, luottamuksen ja etiikan merkityssisällöistä muodostettu dialogisuuden kuvauskategoria haastaa sosiaalityön käytännön työn eettisen tarkastelun, vapauttaen asiakkaat toimimaan vapaaehtoisesti sosiaalista pääomaa vahvistavissa hyvinvointipalveluissa. Tällöin sosiaalityön interventioita ei tarvita. Juhilan (2006) mukaan sosiaalityön dialoginen elementti korostuu kumppanuussuhteessa tehtävässä sosiaalityössä. Tämän tutkimuksen yhtenä tuloksena voidaan pitää kumppanuussuhteen ilmenevän asiakkaiden vapaaehtoisessa yhteisöllisyydessä, jossa voidaan hyödyntää mentorointia sosiaalityön ohjausmenetelmänä.

Sosiaalihuoltolain 6§:n mukaan kunnan velvollisuus on huolehtia hyvinvointia tukevan neuvonnan ja ohjauksen järjestämisestä jota tulee toteuttaa tarvittaessa yhteistyössä terveydenhuollon kanssa. Lain tavoitteena on mahdollistaa pääsy sosiaalista osallisuutta edistävään toimintaan sekä mahdollisuus työllistyä tai kouluttautua ottaen huomioon asiakkaan toivomukset, taipumukset ja muut valmiudet palveluita järjestettäessä. Muun muassa asumispalvelujen sekä osallisuuden edistämistä tukevien palvelujen järjestämisessä tällä säännöksellä on merkitystä.

Sosiaalihuollossa osallisuutta vahvistavien palvelujen turvaaminen on tärkeää viranomaisten kesken tehtävällä yhteistyöllä. Keskeisiä sosiaalihuoltolain mukaisia palveluja ovat mm. sosiaalinen kuntoutus, sosiaalityö ja sosiaaliohjaus joilla voidaan vahvistaa kansalaisten sosiaalista osallisuutta. Myös kolmannen sektorin toimijoiden kanssa tehtävällä työllä on hyvinvointia tukevassa työssä pitkät perinteet ja paljon osaamista. Osallisuutta lisääviä toiminnallisia vaihtoehtoja ja yhteistyötä on hyvä suunnitella ja kehittää Sosiaalihuoltolain 11§:n mukaisen tuen tarpeessa olevien henkilöiden auttamiseksi. Sosiaalisella syrjäytymisellä tarkoitetaan tilanteita, joissa henkilö on vaarassa joutua tai on jo joutunut sosiaalisten suhteiden ulkopuolelle.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen ”Tiedä ja Toimi” -lehden julkaisussa 2015 osallisuuden edistäminen on keino torjua köyhyyttä ja syrjäytymistä. Yhteisö vaikuttaa ihmisen hyvinvointiin ja terveyteen. Siksi osallisuuden kokeminen työn, koulutuksen tai harrastuksen kautta on ensiarvoisen tärkeä demokratian toteutumisen perusrakenne. Osallisuudessa korostuvat luottamus, hyvinvointi, tasavertaisuus kansalaisena sekä vaikuttamisen mahdollisuus.

Terveyttä ja hyvinvointia koskevat ratkaisut kunnissa tarvitsevat toteutuakseen johdon päätöksiä ja toimenpiteitä kansalaisten hyvinvoinnin edistämiseksi. Tässä yhteiskunnallisessa tilanteessa mentoroinnilla tavoitellaan ennenkaikkea yhteisöllisyyttä. Aiempien tutkimusten (Karjalainen 2010; Leskelä 2005; Mäkinen 2014) sekä terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen tavoitteiden mukaisesti mentorointi tulisi kytkeä organisaation ohjauspolitiikkaan ja johtamiseen, koska mentorointi on koettu vaikeasti haltuun otettavana ilmiönä, mihin vaikuttavat myös muut yhteisölliset elinikäisen oppimisen menetelmät. Organisaatorajat ylittävälle mentoroinnille ja eri

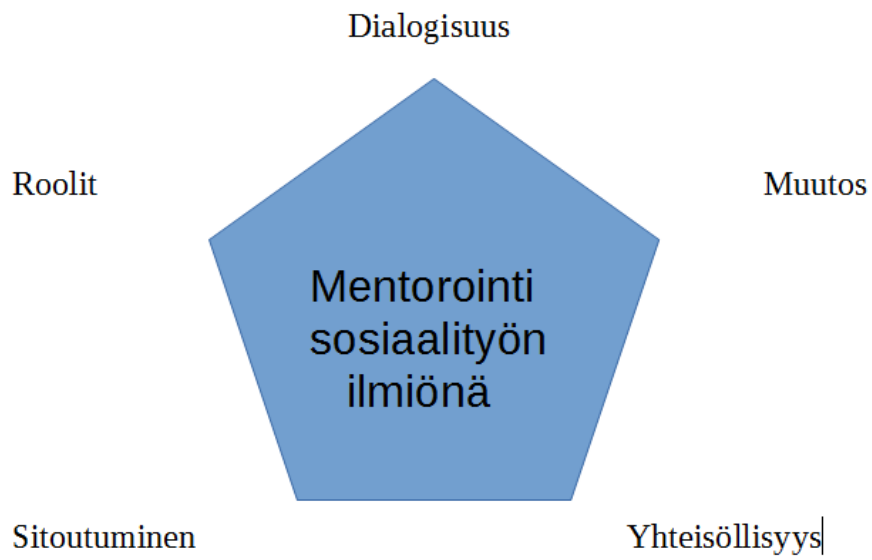
ohjausmuotojen termien välisten suhteiden tarkastelulle on koettu olevan tarve aikaisemmissa tutkimuksissa.

Yhteisöllisyyden vaatimuksen voidaan nähdä tämän tutkimuksen perusteella muodostuvan luonnostaan yhteiskunnallisen tilanteen johdosta luoda sellaisia menetelmiä ja palveluita, joissa vertaistuki, sosiaalisen pääoman ja osallisuuden mahdollistuminen käytettävissä olevat resurssit huomioonottaen on mahdollista. Palveluiden järjestäminen voidaan toteuttaa erilaisin hankkein, mutta palvelumallien ja -rakenteen juurruttaminen käytäntöön hankkeiden päätyttyä olisi ensiarvoisen tärkeää. Se on mahdollista muun muassa taloudellisesti tukemalla erilaisten yhteisöjen toimintaa ja osallistamalla kuntalaiset omien palveluidensa vastuullisiksi tuottajiksi.

Roolien merkitys palveluiden asiakaslähtöisen järjestämisen ajatuksessa korostuu vastuullinen asenne niin palveluntuottajalla kuin palvelun käyttäjällä. Rooleihin liittyvä vastuullisuus yhteistoiminnallisuudessa ja asiakkaiden palvelutarpeiden mukaisten palveluiden tarjoamisessa. Erityistä tukea tarvitsevien asiakkaiden huomioiminen palveluiden järjestämisessä korostuu kunnan johtamiskulttuurissa ja organisaation tavoitteissa. Rooleissa korostuu sekä asiakkaan että työntekijän halu olla mukana sitoutuneesti palvelussa. Akateeminen koulutus mentoroinnissa on lisääntynyt, minkä voidaan ajatella nyt ja tulevaisuudessa vahvistavan mentoroinnin rooliosaamista. (Mäkinen 2014; Leskelä 2005; Juhila 2006.)

Edellä esitetty mentoroinnin ilmiö rakentui aikaisempien tutkimusten perusteella kuvion 2 mukaiseksi. Mentorointi sosiaalityön ilmiönä määrittyy osallistavan sosiaalityön teoria mukaisena muutokseen tähtäävänä ja osallisuutta korostavana kumppanuussuhteena. Habermasin kommunikaatiivisen rationaliteettiteorian ymmärtäminen yksilöä suuremmassa yhteisöllisessä kokonaisuudessa antaa näkökulman tänä päivänä korostuneeseen yhteisölliseen toimintaan. Aikaisempien mentorointia koskevien väitöskirjojen sekä tässä tutkimuksessa saatujen tulosten perusteella mentoroinnin ilmiö voidaan nähdä ja ymmärtää tähän yhteiskunnalliseen tilanteeseen sopivammalla tavalla. Mentoroinnin ilmiöstä voidaan siten muodostaa käsitteellinen kuvaus, jossa yhdistyy dialogisuus, sitoutuminen, muutostahto, roolit

sekä yhteisöllisyys kuvan 5 mukaisesti.



Kuva 5: Mentoroinnin rakentuminen sosiaalityön ilmiönä

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tutkia mentorointi ilmiön kuvautumista työelämävalmentajien käsityksissä. Tutkimuksen tuloksena pyrittiin määrittämään mentorointia sosiaalityön ilmiönä kuvaava käsiteanalyysi teorian ja aineiston synteessinä. Keskeisenä johtopäätöksenä voidaan todeta, että ohjauksen eri muodot ilmenivät samankaltaisina ilmauksina työelämävalmentajien puheissa. Aineiston perusteella mentorointi sosiaalityön ilmiönä määrittyi dialogisena, yhteisöllisenä, roolitettuna, sitoutumista edellyttävänä ja muutokseen tähtäävänä toimintana. Tällaiseen ilmiön määrittelyyn löytyi hyvin teoreettista ja yhteiskunnallista perustelua.

Monimerkityksisenä ilmiönä mentorointia ei ole lainkaan helppoa kuvata yksiselitteisesti. Riippuen siitä tarkastellaanko ilmiötä yksilön vai yhteisön, talouden vai resurssien, tuloksellisuuden vai palvelutarpeen näkökulmasta, tuntuu ilmiön tarkka määrittäminen mahdottomalta. Tässä tutkimuksessa tulkinta perustuu laajaan sosiaalityön ilmiön tulkintaan. Laajaa tulkintaa tehtäessä tässä yhteiskunnallisessa ja taloudellisessa tilanteessa mentorointia sosiaalityön ammatillisena ohjausmuotona suuntautui enemmän yhteisölliseksi kuin yksilöllisesti räätälöidyksi palveluksi. Koska uudelle mentoroinnin määrittelylle ja psykososiaaliseen tukeen liittyvälle tutkimukselle on aiemmissa tutkimuksissa koettu olevan tarve, on tämä tutkimus ollut tervetullut ja ajankohtainen.

Haastatellut henkilöt kuvaavat ohjaustoiminnan liittyvän vahvasti ammattitaitoon ja osallistujien omaan työhön ja menetelmien soveltamiseen. Toiminnan tavoitteellisuus nähtiin vahvana samoin sovellettavuus ja vaikuttavuus merkittävänä. Vahvana työkaluna ohjaustoiminnan nähtiin voivan viedä asiakkaan tilannetta myös väärään suuntaan aiheuttaen enemmän hyötyä kuin haittaa. Moraalinvartijuutta ohjaustyöhön ei haluttu vaan työskentelyn asiakkaan vahvuusalueella nähtiin tuovan parhaan tuloksen.

Työelämävalmentajien käsitykset ohjauksen eri muotojen samankaltaisuudesta oli ilmeinen. Haastatteluista nousi erityinen huoli asiakkaiden tilanteista tässä

yhteiskunnallisessa tilanteessa, jossa rahoitukset vähenevät ja vaatimukset pärjäämisestä ja työelämäkelpoisuudesta kasvavat. Yhteiskunnalliseen tilanteeseen liittyvien ilmaisujen määrä oli huomattava. Asiakkaiden aktivoinnin tukemiseksi määrärahat valtionhallinnossa ehtyvät minkä vuoksi eri ohjauksen muotojen ja mentoroinnin merkitys erilaisten yhteisöjen ja vertaisten ylläpitämänä nousee suureen rooliin elämänhallinnan ja työelämätavoitteiden saavuttamiseksi kaikkein heikoimmassa asemassa olevien asiakkaiden auttamiseksi. Seuraava sitaatti kertoo tästä huolesta:

H1: ”enemminki sitte toivottas semmosta keskustelua että mitä rakenteissa pitäis tapahtua ja kuinka me saatas matalan kynnyksen työpaikkoja luvattua lisää eikä niin että me puurataan täällä ihmisiä että nyt te kelpaatte sinne markkinoille vaan, mieluummin katottas vähän toisesta suunnasta”

Ohjauksen eri muotojen kehittäminen tukisi yksilöiden vahvuuksia epävarmassa tulevaisuudessa sekä lisäisi entisestään asiakkaiden saamaa palvelua. Erilaisten ohjauksen muotojen näkeminen eri hallinnonalojen työnkuvana laajentaisi näkökulmaa tehdä mentorointia yli sektorirajojen osana eri alojen asiantuntijoiden ammatillista työtä.

Tässä yhteiskunnallisessa tilanteessa ohjauksen eri muotojen käsitteellisellä erottamisella esiintyi vastauksissa myös kriittistä kannanottoa. Valmentaminen voitaisiin nähdä ihmisläheisempänä ja osallistavampana kuin tapa, jolla valmennusta nyt toteutettiin. Ihmisten mukaanottaminen, kunnioittaminen ja arvostaminen on nähty aiemmissa tutkimuksissa merkitykselliseksi mentoroinnin onnistumiselle kuten myös perustana sosiaalityön vastavuoroiselle kumppanuudelle, sitoutumiselle, työn vaikuttavuudelle sekä myös eettisille näkemyksille.

H8: ”Mikä on mentoroinnin, valmennuksen, terapian, konsultoinnin ero loppujen lopuks, se on kaikki, ne on samalla pinnalla, se ero yleensä tehdään siitä, mikä on sen.. toimijan elikkä sen valmentajan lähtökohta tai koulutus tai orientaatio, sen

mukaan sit kutsutaan sitä. Mut eihän see niin ole, siis samaa jatkumoa me käsitellään ja tehdään, vähän eri menetelmillä, aika sattumanvaraista on että mikä menetelmä putoaa mentorointilaatikkoon ja mikä työnohjauslaa...”

Karjalaisen (2010, 115-117) mukaan mentori toimii ohjaajan roolissa, jossa voi toimia millä tahansa ammattinimikkeellä. Ohjauksen laatu liittyy ennemminkin mentoroinnin etiikkaan ja mentorointiosaamiseen. Asiakkaiden tukeminen ja tarpeiden huomioiminen sekä taito suunnitella, toteuttaa ja arvioida ovat olennainen osa mentorointiosaamista. Hyvin oleellinen mentorointiosaamisen alue on myös halu ohjata asiakasta. Asiakkaan ohjaamisessa esimerkiksi koulutuksen piiriin, tarvitaan ohjausosaamisessa tiedontuottamista ja tiedonvälittämistä erilaisista vaihtoehdoista. Yleensä mentoriksi pyydetään sellaista henkilöä, jolla on aktorin tarvitsemaa osaamista ja joka ottaa vastuullisesti huomioon oman osaamisensa päivittämisen aktorin tarvitsemien tietojen suhteen. Suunnittelu, toteuttamisen ja arvioinnin vaiheet voidaan löytää työntekijän ja asiakkaan kumppanuussuhteesta ammatillisessa työskentelyssä.

Organisaatorajat ylittävää mentorointia voidaan nähdä toteutuvan nykyisellään monialaisessa yhteistyössä pitkäaikaistyöttömien palvelutarpeiden osalta. Työvoimahallinnon, kunnan ja kelan välisessä yhteistyössä ristiinmentorointi on välttämätöntä yhteisen asiakkaan palveluiden koordinoimiseksi. Tämä tutkimus on osaltaan vastannut tähän tutkimus- ja kehittämistyön tarpeeseen organisaatorajat ylittävän mentoroinnin tutkimuksesta. Yhteispalvelutoiminnasta saatavien tulosten kautta voidaan tutkia sosiaalityön vaikuttavuutta.

Merkittävä työelämävalmentaja huolettava näkökulma koski eettistä tarkastelua ohjaustilanteissa. Koska sosiaalityöhön liittyy olennaisesti ammatillisen toiminnan eettinen tarkastelu, voidaan johtopäätöksenä todeta coachingin olevan sosiaalityön ammatillinen ohjausmenetelmä. Aineistosta noussut eettinen pohdinta kohdistui ihmisten vaikeiden elämäntilanteiden hyväksikäyttöön muutostyöskentelyssä. Kun ihminen on haavoittuvimmillaan, onko eettisesti oikein tarttua näihin taitekohtiin. Toisaalta sosiaalityön ydintä on myös puuttuminen ihmisten elämäntilanteisiin

erilaisin interventioin aiheuttaa ihmisille näitä elämän taitekohtia. Eettiseen tarkasteluun liittyvät kysymykset voidaan siten esittää uudeksi jatkotutkimusaiheeksi.

Osaamisen kehittämisen, hiljaisen tiedon jakamisen ja erilaisten mentorointiohjelmien käyttämisen syrjäytyneiden kansalaisten auttamiseksi on noussut ajankohtaiseksi keskustelunaiheeksi. Osallistavan sosiaalityön teoriasta johdettuna asiakkaiden osallistaminen ja auttaminen vertaistuen ja kumppanuuden keinoin on vireyttänyt kunnissa erilaisia asiakkaista koostuvia arviointiryhmiä. Toisena jatkotutkimusaiheena voisi esittää näiden arviointiryhmien koostaman arvokkaan tiedon hyödyntämisen palveluiden kehittämiseksi.

7 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli kuvata mentorointia sosiaalityön ilmiönä ja osallistavan sosiaalityön viitekehyksessä sekä vastata kysymykseen mentoroinnin ilmiön yhteydestä kansalaisten terveyden ja hyvinvoinnin lisääntymiseen. Tutkimuksen onnistumisen kannalta oli merkityksellistä, kuinka laaja kuva mentoroinnin ilmiöstä kyettiin luomaan eri tutkimusten ja kirjallisuuden perusteella ja kuinka aukottomasti tutkimusaineistosta haettujen mentorointi kuvausten kytkeminen aiempaan teoriaan onnistui.

Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuskatsauksessa (2014, 15, 23.) ministeriö linjaa tulevaisuuden tavoitteita ja toimia ja nostaa esiin erityisesti ammatillisen osaamisen riittävyden ja saatavuuden. Näillä toimilla voidaan turvata uusien palvelumuotojen kokeileminen ja käyttöönotto lähellä kansalaista. Johtopäätöksinä ministeriössä esitetään osallisuutta lisäävien menetelmien kehittämisen, hallinnonalojen välisen yhteistyön tiivistämisen ja sosiaalisen näkökulman vahvistamisen. Erityistä tukea tarvitsevat kansalaiset muodostavat palvelutarpeineen kokonaisuuksia, joihin vastaaminen on eri hallinnonalojen välistä yhteistyötä. Terveyden edistäminen kytkeytyy siis yhteiskunnan muutossuuntiin (Vertio 2003, 7-44). Tässä tutkimuksessa sosiaalityön ammatillinen osaaminen näyttäytyi monimuotoisena ja eri hallinnonaloilla toimivien työelämävalmentajien ammatillisena toimijuutena.

Mentoroinnin voidaan katsoa lisäävän osallisuutta. Osallisuuden toteutuminen kuitenkin edellyttää sitoutumista, muutoshalukkuutta, onnistunutta dialogia sekä roolien tunnistamista tasavertaisena ja arvostavana kohtaamisena mentorointiin osallistuvien välillä. Yhteisöllisyyden merkitys osallistavan sosiaalityön näkökulmasta on merkittävä mentoroinnin ilmiön kuvauksessa. Fenomenografista tutkimusotetta käytettäessä tarkoituksena on kuvata informanttien tuomia eroavaisuuksia tai yhteneväisyyksiä vastauksissaan mentoroinnin ilmiöstä. Vastaukset olivat kovin

yhteneväisiä jolloin työelämävalmennuksen voidaan nähdä toimivan luontevasti osallistavan sosiaalityön jatkumona syrjäytyneiden henkilöiden ohjauksessa.

Tutkimuksen arviointi on tärkeä osa kehittämistoimintaa. Tutkimuksen onnistuminen riippuu siitä, kuinka hyvin ja luotettavasti tutkimuksen vaiheet aineistonkeruusta analyysiin on avattu. Toinen tärkeä kriteeri on se kuinka hyvin tutkimukselle asetetut tavoitteet saavutettiin. (Toikko 2009, 14). Olen pyrkinyt avaamaan aineiston mahdollisimman tarkasti ja sitaateilla havainnollistamaan tekemääni tulkintaa, jotta lukija pystyy seuraamaan tutkimustani johdonmukaisesti ja tekemään omia havaintoja ja päätelmiä tulosten tulkinnastani. Onnistumistani tässä tavoitteessa voi arvioida ainoastaan tutkimuksen lukija.

Fenomenografista tutkimusotetta käyttävä tutkija on itsekin oppija ilmiön ymmärtämisessä. Tämä tutkimus on tuonut minulle tutkijalle erityisen paljon näkemyksiä tulevaisuuden sosiaalityöstä hyvinvointipalvelujen koordinoinnissa. Tiedon tuottaminen käytettäväksi asiakastyössä on erityisen merkityksellistä, jotta voidaan mentoroimalla auttaa yksilöitä ja tukea erilaisten yhteisöjen toimintaa. Neuvova, ohjaava asenne ja palveluita markkinoivakin asenne ja tietämys erilaisista kunnan palveluvaihtoehdoista tuo parhaan mahdollisen mentorointiohjauksen.

Tutkimuksella on tarkoitus ilmentää opiskelijan oppineisuutta. Mikäli en toimisi nykyisessä työssäni työllisyydenhoidossa aikuissosiaalityöntekijänä ja tehnyt kandidaatin tutkielmaani syventyksen kuntouttavan sosiaalityön menetelmiin, en olisi ohjautunut tekemään pro gradua tästä aiheesta. Tämä työ on antanut laajemman näkökulman sosiaalityön asiantuntijuuteen ja tavoitteellisen asiakastyön tekemiseen. Se on tuonut myös laajaa yhteiskunnallista näkemystä eri sektoreiden tekemästä työstä ja siitä miten yhteistyötä voisi jälleen kerran enemmän tiiviistää yhteisten asiakkaiden palvelutarpeisiin vastaamiseksi. Oma oppimisen haluni on aina ollut merkittävää suunnitellessani uusia polkuja täydentää omaa osaamistani suomalaista koulutusjärjestelmää hyödyntäen.

8 LÄHTEET

Ahonen, Mervi (2006) *Jürgen Habermasin kielifilosofia*. Filosofian Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, 61. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/93349/gradu01017.pdf?sequence=1> Viitattu 3.12.2015.

Alasuutari, Pertti (1999) *Laadullinen tutkimus*. Tampere: Vastapaino, 38-39, 77-89, 231-251, 297.

Alhanen, Kai (2007) *Käytännöt ja ajattelu Michel Foucault'n filosofiassa*. Helsinki: Gaudeamus. Teoksessa Mäntysaari, M. ym. (2009) *Sosiaalityö ja teoria*. Jyväskylä: Ps-kustannus, 53-54.

Dilthey, Wilhelm (1924a) Vol. V, *Die geistige Welt: Einleitung in die Philosophie des Lebens*. Erste Hälfte: Abhandlungen zur Grundlegung der Geisteswissenschaften, G. Misch (ed.), 210. <http://plato.stanford.edu/entries/dilthey/#2.3> Viitattu 13.2.2016.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (2005) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino, 202-207.

Gray, Mel & Webb, Stephen A. (eds.) (2009) *Social Work Theories and Methods*. New York: Sage, 95.

Grouev, Anne-Marie (2010) *Foreword*. Teoksessa Pehkonen, Aini & Arola, Marjut & Zvyagina, Olga & Grouev, Anne-Marie (Eds.). *Mentoring in Social Work - Mentoring Handbook*. Helsinki: University Print, 3, 22-29.

Grow, Gerald. (1991). *Teaching Learners to be Self-Directed*. *Adult Education Quarterly*, 41, 125-149. Teoksessa Pehkonen, Aini & Arola, Marjut & Zvyagina, Olga & Grouev, Anne-Marie (Eds.). *Mentoring in Social Work - Mentoring Handbook*. Helsinki: University Print, 21.

Habermas, Jürgen (1976): *Legitimation Crisis*. Heinemann Educational Books, 107. <https://rbb85.files.wordpress.com/2015/04/habermas-legitimation-crises.pdf> Viitattu 6.2.2016.

Habermas, Jürgen (1984) *Reason and the Rationalization of Society*, Volume 1 of The Theory of Communicative Action, English translation by Thomas McCarthy. Boston: Beacon Press (originally published in German in 1981), 15-18. http://www.dphu.org/uploads/attachements/books/books_2795_0.pdf Viitattu 6.2.2016.

Habermas, Jürgen (1987) *Lifeworld and System: A Critique of Functionalist Reason*, Volume 2 of The Theory of Communicative Action, English translation by Thomas McCarthy. Boston: Beacon Press (originally published in German in 1981), 70, 75, 88, 127. <https://teddykw2.files.wordpress.com/2012/07/jurgen-habermas-the-theory-of-communicative-action-volume-2.pdf> Viitattu 6.2.2016.

Habermas, Jürgen (1994) *Järki ja kommunikaatio*. tekstejä 1981–1989. Tampere: Gaudeamus. 2.p. Suom. Jussi Kotkavirta, 10, 82.

Holopainen, Selja (2015) *Voimaa vapaaehtoistyöstä*. Amigo-mentoreiden motivaatio ja kokemukset nuorten mentoroinnista. Opinnäytetyö. Helsinki. Diakonia-ammattikorkeakoulu, 9-10.

Ilvesluoto, Marja-Leena (2014) *Mentorointi hoitotyössä Lapin sairaanhoitopiirin naistenklinikalla*. Terveystieteiden edistämisen ylempi amk -opinnäytetyö. Lapin ammattikorkeakoulu.

Isola, Anna-Maria & Turunen, Elina, Hänninen, Sakari & Karjalainen, Jouko & Hiilamo, Heikki (2015) *Syrjäytynyt ihminen ja kunta*. Tutkimusjulkaisu nro 84. Helsinki: Kunnallissalan kehittämiskeskitys, 81-85. http://www.kaks.fi/sites/default/files/TutkJulk_84_net_1.pdf Viitattu 1.12.2015.

Juhila, Kirsi (2006) *Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina*. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat. Jyväskylä: Vastapaino.

Juhila, Kirsi (2009) *Sosiaalityön selontekovelvollisuus*. Janus vol. 17 (4) 2009, 296-309.

Kananoja, Aulikki (2007) *Sosiaalityön tulevaisuuden innovaatiot*. Teoksessa Tutkiva sosiaalityö. Näkökulmia tulevaisuuteen ja innovaatioihin. Talentia-lehti/Sosiaalityön tutkimuksen seura, 37. <http://www.sosiaalityontutkimuksenseura.fi/Tutkiva%20sosiaalityo/Tutkiva%20sosiaalityo%202007.pdf> Viitattu 25.4.2016.

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

Karvinen, Synnöve (1999). *Reflektiivinen ammatillisuus sosiaalityössä*. Teoksessa Riitta Granfelt, Harri Jokiranta, Synnöve Karvinen, Aila-Leena Matthies & Anneli Pohjola. *Monisärmäinen sosiaalityö*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto, 15–51.

Keskinen, Soili, & Leimala, Leila & Romana Annali (toim.) (2005) *Työnohjaus, sparraus ja coaching esimiestyössä*. Täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja B 20. Turun yliopisto.

Koskela, Seija (2013) *"Mie teen vaan oman työni"*. Toimintatutkimus moniammatillisen yhteistyön ja ohjausosaamisen kehittämisessä. Väitöskirja. Kasvatustiede. Jyväskylän yliopisto, 54.

Kram, K. E. (1985) *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 129. http://www.bu.edu/sph/files/2012/01/Kram_Mentoring-Alternatives.pdf Viitattu 21.2.2016.

Kukkumäki, Krista (2010) *Yrittäjämentorointi ammatillisen kehittymisen tukena*. Tarkastelukohteena Akavan erityisalojen mentorointiohjelma. Pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteiden laitos. Tampereen yliopisto. http://specia-fi-bin.directo.fi/@Bin/bef4e7baef8cd0f75bfbcead90839d6e/1456047916/application/pdf/747733/Kukkum%C3%A4ki_gradu.pdf Viitattu 21.2.2016.

Kuula, Arja (1999) *Toimintatutkimus. Kenttätöitä ja muutospyrkimyksiä*. Tampere: Vastapaino.

Kuusela, Pekka (2008) *Dialogue and change in organizations*. Chapter 2. Teoksessa Lehtonen, Jarmo & Kalliola, Satu (toim.) 2008. *Dialogue in Working Life Research in Finland*. Labour, Education & Society 13. Frankfurt am Main: Peter Lang, 55, 69.

Marja Salo-Laaka & Jukka Sankala (2007) *Informaatioteknologia*. Teoksessa Laitinen, Merja & Kemppainen Tarja (toim.) (2007) *Tutkiva sosiaalityö 2015*. Näkökulmia tulevaisuuteen ja innovaatioihin. Talentia- lehti. Sosiaalityön tutkimuksen seura

Lehtonen, Suvi (2013) *Kant, Hegel ja Habermas: Näkökulmia diskurssietiikkaan*. Filosofian pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, 28, 36. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/84645/gradu06775.pdf?sequence=1> Viitattu 5.12.2015.

Leskelä, Jori (2005) *Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena*. Kasvatustieteiden tiedekunta. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto.

Marton, Ference (1988) *Phenomenography*. A research approach to investigating different understandings of reality. Teoksessa Robert R. Sherman & Rodman B. Webb (toim.) *Qualitative research in education. Focus and methods*. London: Falmer Press.

Mäkinen, Katariina (2012) *Becoming Valuable Selves*. Self-Promotion, Gender and Individuality in Late Capitalism. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Acta Electronica Universitatis Tamperensis : 1203.

Mäkinen, Katariina (2013) *Yksilöllinen potentiaali ja sukupuoli työelämävalmennuksessa*. Sosiologia 50(2), 152-168.

Mäkinen, Satu (2014) *Mentorointiprosessi erilaisesta kulttuurista olevan sairaanhoitajaopiskelijan ammatillisen kasvun edistäjänä terveydenhuollon transkulttuurisessa oppimisympäristössä*. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, Acta Universitatis Tamperensis 1918.

Mäntysaari, M. & Pohjola, A. & Pösö, T. (toim.) (2009). *Sosiaalityö ja teoria*. Jyväskylä: Ps-kustannus, 331-334.

Månsson, Jonas & Delander, Lennart 2015:9. *Mentoring as a way of integrating refugees on the labour market –Evidence from a Swedish pilot scheme*. Centre for Labour Market and Discrimination Studies Department of Economics and Statistics Linnaeus University.

Nummela, Mari (2006) *Mentoroinnin ideoiden soveltuminen tuetun työllistymisen työvalmennukseen*. Valtiotieteellinen tiedekunta. Pro gradu –tutkielma. Helsingin Yliopisto, 21. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/18158/mentoroi.pdf?sequence=2> Viitattu 24.1.2016.

Oevermann, Ulrich (2009) *Die Problematik der Strukturlogik des Arbeitbündnisses und der Dynamik von Übertragung und Gegenübertragung in einer professionalisierter Praxis von Sozialarbeit*: Teoksessa Roland Becker-Lenz, Stefan Busse, Gudrun Ehlert, Silke Müller (Hrsg). *Professionalitet in der Sozialen arbeit* . VS Verlag für sozialwissenschaften, Wiesbaden 2009, 113-142.

OKM (2013) *Nuorisotakuun toteutus edellyttää uutta ajattelua*. Tiedote. http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2013/04/nuorisotakuu_toimintaohjeistus.html?lang=fi Viitattu 13.2.2016.

Payne, Malcom (1991). *Modern social work Theory: A Critical Introduction*. Basingstoke : Macmillan.

Payne, Malcolm (2009) *Modern Social Work Theory*. 3rd Edition. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 97.

Palmer, Richard E. (1969). *Hermeneutics: Interpretation Theory in Schleiermacher, Dilthey, Heidegger, and Gadamer*. Evanston: Northwestern University Press, 190-191.

Pehkonen, Aini (2010) *Mentoring and Mentoring Relationship*. Teoksessa Pehkonen Aini, Arola Marjut, Zvyagina Olga & Grouev, Anne-Marie 2010. *Mentoring and Social Work. Mentoring Handbook..* Helsinki: National Institute for Health and Welfare, 10, 24.

Pehkonen, Aini (2010) *The role of theoretical knowledge in social work practice and in the mentoring process*. Teoksessa Pehkonen Aini, Arola Marjut, Zvyagina Olga & Grouev, Anne-Marie 2010. *Mentoring and Social Work. Mentoring Handbook.* Helsinki: National Institute for Health and Welfare, 33-38.

Pomeroy, Elizabeth C. & Holleran, Lori Steiker (2011) *Paying It Forward: On Mentors and Mentoring*. *Social Work* Volume 56, Number 3, 197-199.

Raunio, Kyösti (2004) *Olellainen sosiaalityössä*. Helsinki: Gaudeamus.

Rissanen, Riitta (2006) *Fenomenografia*. Luku 5.1. kokonaisuudesta Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka. 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkajulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Viitattu 12.12.2015.

Rostila, Ilmari & Vinnurva, Jukka (2012) *Sosiaalityön asiakkaan toimijuus ja täysimittainen professionaalisuus*. Artikkelit 30.12.2012, 1-2, 18.

Ruohotie, Pekka (2002) *Oppiminen ja ammatillinen kasvu*. [Learning and Professional Growth]. Helsinki: WSOY.

Russell Lisa & Thompson, Ron & Simmons, Robin (2014) *Helping unemployed people to find private-sector work*. Joseph Rowntree Foundation. University of Huddersfield. 1-4, www.jrf.org.uk Viitattu 22.4.2016.

Saikkonen, Paula, Blomgren, Sanna, Karjalainen, Pekka, Kivipelto, Minna (2015) *Poistaako sosiaalityö huono-osaisuutta?* Kunnallissalan kehittämissäätöön julkaisuja, 17, 61-62.

Marja Salo-Laaka & Jukka Sankala (2007) *Informaatioteknologia*. Teoksessa Laitinen, Merja & Kemppainen Tarja (toim.) (2007) *Tutkiva sosiaalityö 2015. Näkökulmia tulevaisuuteen ja innovaatioihin*. Talentia-lehti. Sosiaalityön tutkimuksen seura, 3-47.

Sihto, M. (1994) *Aktiivinen työvoimapolitiikka*. Akateeminen väitöskirja. Sosiaalipolitiikan laitos. Tampereen yliopisto, 36-39.

Siitonen, Juha (1999) *Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua*. Väitöskirja. Oulun opettajankoulutuslaitos. Oulun yliopisto, 157-160, 189.

Sosiaali- ja terveysalan tulevaisuuskatsaus (2014) *Hyvinvointi on toimintakykyä ja osallisuutta*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2014:13: Tampere, 15, 23.

Syrjälä, Leena & Ahonen, Sinikka & Syrjäläinen, Eija & Saari, Seppo (1994) *Laadullisen tutkimuksen työtapoja*. Helsinki: Kirjayhtymä, 116.

Tapola-Haapala, Maria (2011) *Sosiaalityön ammattilaiset refleksiivisinä toimijoina*. Tutkimus erikoistumiskoulutuksesta Margaret Archerin teorian valossa. Akateeminen väitöskirja. Helsingin yliopisto, 173.
[https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/26077/sosiaali.pdf?](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/26077/sosiaali.pdf) Viitattu 25.4.2016.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL (2015) *Osallisuutta edistämällä vähennetään eriarvoisuutta*.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/128983/Osallisuus_final_17.11.2015.pdf?sequence=1 Viitattu 24.1.2016.

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu (2009) *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta*. Tampere: Tampereen yliopisto.

Tuiskunen, Tiina (2015) *Ei maailma kaadu vaikka se välillä vähän horjuu. Pitkäaikaistyöttömien kokemuksia vertaistuesta*. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto.

Turunen, Kari (1992) *Arvojen todellisuus, johdatus arvokasvatukseen*. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2002). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi, 98-99.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. *Hyvä tieteellinen käytäntö*. <http://www.tenk.fi/fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanto> Viitattu 5.12.2015

Työelämävalmentajien haastattelut 2008-2010 [aineisto-opas] (2015). Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [tuottaja ja jakaja], 2-3. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_1.html

Vehmas, Heli (2015) *Arvottomuudesta osallisuuteen*. Opiskelijoiden käsitykset ohjaavan koulutuksen laadusta työllistymiseen tähtäävien palvelumallien kehittämisen pohjalta. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto.

Vertio, H. (2003) *Terveyden edistäminen*. Tammi: Helsinki, 7-44.

Wood, Sarah & Mayo-Wilson, Evan (2011) *School-Based Mentoring for Adolescents: A Systematic Review and Meta-Analysis*. Research on Social Work Practice 000(00), 1-13.

Zvyagina, Olga (2010). *Introduction*. Teoksessa Pehkonen Aini, Arola Marjut,

Zvyagina, Olga & Grouev, Anne-Marie 2010. Mentoring and Social Work. Mentoring Handbook. National Institute for Health and Welfare. Helsinki, 7-11.

Zvyagina, Olga (2010). *The Ideas of Mentoring in the Organisation of Practical Work in Social Work*. Teoksessa Pehkonen Aini, Arola Marjut, Zvyagina, Olga & Grouev, Anne-Marie 2010. Mentoring and Social Work. Mentoring Handbook. National Institute for Health and Welfare. Helsinki, 42-47.

Suomen säädöskokoelma:

Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta 1369/2014
<http://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2014/20141369> Viitattu 1.12.2015

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014

[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301search\[type\]=pika&search\[pika\]=sosiaalihuoltolaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301search[type]=pika&search[pika]=sosiaalihuoltolaki) Viitattu 1.12.2015

Terveysihuoltolaki 30.12.2010/1326

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326> Viitattu 22.3.2016.

LIITTEET

Liite 1: Haastattelurunko

Katariina Mäkinen Tay, sosiaalitutkimuksen laitos

Haastattelurunko

- millaisessa tehtävässä toimit, ammattinimike? - mitä työhön käytännössä kuuluu? - koulutus, kokemus?
- Työelämävalmennus/ coaching - miten valmennus konkreettisesti etenee: kauanko se kestää, koostuuko luennoista, ryhmätöistä, henkilökohtaisista tapaamisista, puhelinkeskusteluista jne - onko jokin valmis materiaali, jonka mukaan valmennus etenee? - tai onko jokin taustamateriaali tai taustamateriaaleja, jota käytät työn suunnittelussa - mitä valmennus maksaa?
- millaisia teemoja valmennuksessa käydään läpi - millaisiin asioihin valmennuksella pyritään vaikuttamaan eli mitä halutaan muuttaa (keskitytäänkö esim. vuorovaikutukseen, työhaastattelukäytäntöihin, itsetuntemukseen, ulkoiseen vaikutelmaan?) - millainen on valmennuksen ihannelopputulos - milloin valmennus on onnistunut - millä tavoin asiakkaan persoonallisuus ja sukupuoli otetaan huomioon valmennuksessa - onko eroa siinä valmennetaanko miestä vai naista
- Asiakkaat - miten asiakkaitasi voisi kuvailla? - ovatko asiakkaat mahdollisesti enemmistöltään miehiä tai naisia? - minkälaisissa tilanteissa asiakkaat tulevat valmennukseen? - tulevatko he organisaatioiden tai rekrytointipalvelujen kautta? - yksittäisiä henkilöitä vai ryhmiä? - maksavatko itse?
- Brändäys - liittyvätkö brändit tai brändäys jollakin tavalla työhösi? - ovatko henkilökohtaisen brändäyksen tai minäbrändien käsitteet tuttuja - oletko kuullut tai onko sinulla käsitystä henkilökohtaisesta brändäyksestä?
- Ala - miten arvioit suomalaisia oman alasi ammattilaisia, millaisista ammatillisista taustoista he tulevat? - ovatko naisten ja miesten tekemät valmennukset painottuneita eri tavoin, voiko havaita mitään eroavia suuntauksia? - onko alalla tapahtunut selkeitä muutoksia tai onko jokin muutos juuri tapahtumassa? - millaisena oman alasi tulevaisuus näyttäytyy - mihin suuntaan arvelet työelämävalmennuksien kehittyvän, mikä vaikuttaa kiinnostavalta, mille on kysyntää? - onko talouskriisi vaikuttanut?
- osaatko vinkata työelämävalmennuksessa/henkilöbrändäyksessä vaikuttavia mahdollisia haastateltavia tai yrityksiä?