

Mentorointi reflektiivisenä rakenteena sosiaalityössä

Tapaustutkimus Helsingin kaupungin lastensuojelussa toteutetusta mentorointiohjelmasta

Satu Männistö

Helsingin yliopisto

Valtiotieteellinen tiedekunta

Sosiaalityö

Pro gradu -tutkielma

Huhtikuu 2020



HELSINGIN YLIOPISTO
HELSINGFORS UNIVERSITET
UNIVERSITY OF HELSINKI

Tiedekunta/Osasto – Fakultet/Sektion – Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos – Institution – Department Sosiaalitieteiden laitos	
Tekijä – Författare – Author Satu Männistö			
Työn nimi – Arbetets titel – Title Mentorointi reflektiivisenä rakenteena sosiaalityössä - Tapaustutkimus Helsingin kaupungin lastensuojelussa toteutetusta mentorointiohjelmasta			
Oppiaine – Läroämne – Subject Sosiaalityö			
Työn laji – Arbetets art – Level Pro gradu –tutkielma		Aika – Datum – Month and year Huhtikuu 2020	Sivumäärä – Sidoantal – Number of pages 80 + liitteet
Tiivistelmä – Referat – Abstract			
<p>Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisemissa lastensuojelun laatusuosituksissa painotetaan sosiaalityöntekijöiden tarvetta oman toimintansa reflektointiin työssä vaadittavien taitojen edistämiseksi. Työyhteisöissä katsotaan tarvittavan rakenteita, jotka mahdollistavat pysähtymisen oman toiminnan arvioinnin äärelle. Mentorointi on nähty yhtenä mahdollisuutena tämän työssä oppimisen prosessin tukemiseen. Mentorointi onkin noussut viime vuosina yhdeksi lastensuojelun sosiaalityön kehittämisen mielenkiinnon kohteeksi.</p> <p>Tämän pro gradu –tutkielman tarkoituksena on selvittää, millaisia mahdollisuuksia mentorointi tarjoaa reflektiiviseen toimintaan lastensuojelun sosiaalityön kontekstissa ja mitä edellytyksiä ja ehtoja tämän toiminnan toteutumiselle voidaan lastensuojelun työyhteisöissä löytää. Tutkielma kiinnittyy osaksi reflektiivisyydestä ja reflektiivisyyden paikoista käytävää tieteellistä keskustelua. Reflektiivisyys nähdään liittyvän keskeisenä osana sosiaalityön asiantuntijuuteen. Keskeisenä lähtökohtana on ajatus siitä, että mentoroinnin kautta lastensuojelun sosiaalityössä on mahdollista toteuttaa sellaista reflektiivistä toimintaa, joka erottuu muista sosiaalityön reflektion foorumeista. Tutkielman keskeisiä teoreettisia käsitteitä ovat reflektiivisyys, sosiaalityön reflektiivinen asiantuntijuus ja mentorointi.</p> <p>Tutkielman aineisto muodostuu mentorointiin osallistuneille sosiaalityöntekijöille suunnatusta kyselystä sekä yksilöhaastatteluista. Aineiston kautta on mahdollista kerätä tietoa mentorointiin osallistuneiden sosiaalityöntekijöiden omakohtaisista kokemuksista mentorointiin liittyen. Aineiston analyysissä on hyödynnetty teemoittelun ja sisällönanalyysin menetelmiä.</p> <p>Tutkielman tulokset osoittavat, että mentoroinnin aikana toteutuneesta reflektiivisyydestä on löydettävissä erityispiirteitä muihin sosiaalityön reflektiivistä pohdintaa edistäviin rakenteisiin, kuten ammatilliseen työnohjaukseen, verrattuna. Aineiston perusteella mentoroinnin vahvuuksiksi muihin reflektion paikkoihin suhteutettuna näyttävät sen mahdollistama omakohtaisuus ja mentorisuhteeseen liitetty henkilökohtainen vuorovaikutus. Mentoroinnilla on tutkielman tulosten perusteella mahdollista pystyä vaikuttamaan sosiaalityöntekijöiden asiantuntijuuden kehittymiseen ja työhyvinvoinnin edistämiseen. Mentoroinnissa huomioitaviksi seikoiksi nousevat aineiston perusteella mentoroinnin ajoitus, ajankäyttö ja priorisointi, osallistujien valikointi sekä toiminnan tavoitteiden selkiyttäminen.</p>			
Avainsanat – Nyckelord – Keywords sosiaalityö, lastensuojelu, reflektiivisyys, reflektiivinen asiantuntijuus, mentorointi, työhyvinvointi			

Sisällys

1 Johdanto.....	1
2 Mentorointi lastensuojelun sosiaalityössä	3
2.1 Mentorointi suomalaisessa lastensuojelun sosiaalityössä	3
2.2 Helsingin kaupungin lastensuojelun mentorointiohjelma	5
3 Aiempi tutkimus ja teoreettinen tausta.....	7
3.1 Keskeiset aikaisemmat tutkimukset	7
3.2 Reflektiivisyys, sosiaalityön reflektiivinen asiantuntijuus ja reflektiiviset rakenteet	10
3.2.1 Reflektiivisyydestä	10
3.2.2 Sosiaalityön reflektiivinen asiantuntijuus	12
3.2.3 Reflektiiviset rakenteet ja reflektion paikat lastensuojelussa	17
3.3 Mentorointi reflektiivisenä rakenteena sosiaalityössä	19
3.3.1 Mentoroinnin käsitteestä	19
3.3.2 Mentorointi reflektiivisen toiminnan mahdollistajana verrattuna työnohjaukseen ...	23
4 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset	27
5 Tutkimuksen käytännön toteutus	29
5.1 Tutkimusaineistona haastattelut ja kysely	29
5.1.1 Kyselyn käytännön toteutus ja kyselyaineiston kuvaus	30
5.1.2 Haastattelut	32
5.2 Analyysimenetelmä ja analyysin käytännön toteutus	34
5.2.1 Analyysimenetelmänä sisällönanalyysi ja teemoittelu	34
5.2.2 Analyysin vaiheet.....	36
5.3 Tutkimusetiikasta	40
5.4 Tutkimusprosessin ja tutkimuksen luotettavuuden arviointia.....	41
6 Mentorointi reflektiivisenä rakenteena lastensuojelun sosiaalityössä	44
6.1 Mentoroinnissa huomioitavia seikkoja ja onnistumisen edellytyksiä	45
6.1.1 Osallistujien valikointi	46
6.1.2 Mentoroinnin ajoitus.....	46
6.1.3 Ajankäyttö ja priorisointi.....	49
6.2.Mentoroinnin erityispiirteitä	53

6.2.1 Omakohtaisuus	54
6.2.2 Mentorisuhde ja vuorovaikutus	55
6.3 Mentoroinnin vaikuttamisen mahdollisuudet lastensuojelussa	57
6.3.1 Mentoroinnin soveltuminen lastensuojelun sosiaalityöhön.....	57
6.3.2 Mentorointi suhteessa perehdytykseen ja työnohjaukseen.....	59
6.3.3 Mentoroinnin vaikutukset asiantuntijuuden kehitykseen.....	62
6.3.4 Mentorointi työhyvinvoinnin edistäjänä	67
7 Pohdinta ja johtopäätökset	71
Lähteet.....	75

1 Johdanto

Mentoroinnin rooli osana lastensuojelun kehittämistä on ollut kirjattuna sosiaali- ja terveysministeriön ylläpitämään valtakunnalliseen lastensuojelun laatusuositukseen ensimmäisen vuonna 2014 ilmestyneen suosituksen (Lavikainen ym. 2014) julkaisusta lähtien. Tuoreimpaan, 31.10.2019 päivättyyn lastensuojelun laatusuositukseen (Malja ym. 2019), on kirjattu seuraavaa:

”Lastensuojelun työssä vaadittavien taitojen hallinta edellyttää yliopistokoulutuksen ohella tiivistä tukea työyhteisöltä tutkinnon jälkeiseen työssä oppimiseen, esimerkiksi huolellista työhön perehdyttämistä, mentorointia ja muuta työssä oppimisen tukea ensimmäisiin työvuosiin lastensuojelussa.”

Laatusuosituksen mukaan lastensuojelutyössä työntekijöiden on tärkeää jatkuvasti tutkia omia ja toisten kokemuksia, haastaa omia uskomuksiaan sekä oppia ja kehittää uusia toiminta- ja ajattelutapoja. Mahdollisuus kehittyä lastensuojelutyön mentoriksi ja toimia mentorina kollegoille omassa tai muussa työyhteisössä on nostettu yhdeksi lastensuojelun laatusuosituksen osa-alueeksi. Suosituksessa painotetaan tarvetta oman toiminnan reflektointiin lastensuojelun työyhteisöissä ja sen mukaan työyhteisöissä tulisikin olla rakenteita, jotka mahdollistavat pysähtymisen oman toiminnan arvioinnin äärelle. Tällaisten rakenteiden kautta syntyvät työyhteisöjen reflektiiviset prosessit nähdään edistävän työn uudistumista, asiantuntijuuden vahvistumista ja työn mielekkyyttä. (Malja ym. 2019).

Tämän pro gradu -tutkielman kiinnostuksen kohteena ovat mentoroinnin edellytykset toimia reflektiivisen toiminnan mahdollistavana paikkana ja sosiaalityön ammatillisen kehittämisen välineenä lastensuojelun toimintaympäristössä. Tutkielmassa selvitän lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksia mentoroinnista Helsingin kaupungin lastensuojelussa toteutetun mentorointiohjelman aikana. Näiden kokemusten perusteella pyrin muodostamaan kuvaa siitä, millaisia erityispiirteitä sosiaalityöntekijät liittävät mentorointiin reflektiivisen toiminnan näkökulmasta, miten mentorointi soveltuu reflektion menetelmäksi lastensuojelussa ja millaisena mentoroinnin suhde muuhun työssä ta-

pahtuvaan reflektiiviseen toimintaan näyttäytyy. Näiden tarkastelujen myötä tulee myös mahdolliseksi valottaa, mitä edellytyksiä mentorointitoiminnan onnistumiselle voidaan lastensuojelun toimintaympäristössä nähdä olevan.

Teoreettisesti tutkielma kiinnittyy reflektiivisyyden, sosiaalityön reflektiivisen asiantuntijuuden ja mentoroinnin käsitteisiin. Tämän tutkielman kontekstissa reflektiivinen pohdinta ymmärretään tietoiseksi ajatusten suuntaamiseksi ja kehittämiseksi perustuen toiminnasta saatuihin kokemuksiin. Reflektiivisyyden mielletään kiinnittyvän olennaisena osana sosiaalityön ammatillisuuteen, jossa se nähdään mahdollisuutena pohtia omaa ammatillista toimintaa ja luoda uutta ymmärrystä työhön. Reflektiivinen asiantuntijuus edellyttää oman toiminnan suhteuttamista erilaisiin työhön liittyviin tilanteisiin ja toimintaympäristöihin (Karvinen 1996). Reflektiivisyyden kontekstissa mentorointi näyttäytyy paikkana, jossa ammatilliseen toimintaan liittyvää reflektiivisyyttä on mahdollista toteuttaa. Mentoroinnin tematiikan mukaan tuomisen voidaan nähdä tuovan sosiaalityön reflektiivisestä asiantuntijuudesta ja reflektiivisyyden paikoista käytävään keskusteluun uutta näkökulmaa.

Tutkielman aineisto koostuu mentorointiohjelmaan osallistuneille sosiaalityöntekijöille kohdennetusta kyselytutkimuksesta ja yksilöhaastatteluista. Tutkimuksen fokuksessa ovat siis sosiaalityöntekijöiden omat ajatukset mentoroinnista. Kyseessä on laadullinen tutkimus, jonka aineiston analyysimenetelmänä toimii teemoittelu ja sisällönanalyysi.

Aloite tutkielman tekemiseen on tullut Helsingin kaupungin lastensuojelun organisaatiolta, josta on toivottu tutkimustietoa mentorointiohjelman vaikutuksista mentoroinnin jatkokehittämisen tueksi. Tutkielman yhtenä tavoitteena onkin tuottaa toivottua tietoa organisaation käyttöön. Saadun tiedon myötä voidaan myös pohtia käytäntöjen siirrettävyyttä muihin sosiaalityön organisaatioihin ja lastensuojelun ulkopuolelle. Helsingin kaupungin lastensuojelun mentorointiohjelma on alun perin kehitetty osana laajempaa projektia, jonka tavoitteena on ollut edistää lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista ja työhön sitoutumista. Sosiaalityön asiantuntijuutta ja mentorointia koskevassa aiemmassa tutkimuksessa reflektiivisyyden ja vahvan ammatillisen identiteetin on havaittu olevan yhteydessä yksilön kokemaan resilienssiin ja työhyvinvointiin (Pehkonen 2010, 24). Tämän tutkielman esiin tuomat näkökulmat mentoroinnista ja asiantunti-

juuden kehittymisestä voivatkin tarjota aineksia sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta käytävään keskusteluun.

Tutkimusraportin alkuun olen koonnut lyhyen kuvauksen mentoroinnista suomalaisen lastensuojelun sosiaalityön kontekstissa sekä Helsingin kaupungin lastensuojelun mentorointiohjelmasta. Luvussa kolme käyn läpi aikaisempaa, tämän tutkielman kannalta relevanttia tieteellistä tutkimusta ja esittelen tutkielman teoreettisen viitekehyksen. Teoriaosuudessa nostan esiin keskeisiä reflektiivisyyden, sosiaalityön reflektiivisen asiantuntijuuden ja sen kehittymisen sekä mentoroinnin käsitteisiin liittyviä tekijöitä. Neljännessä luvussa käyn tiiviisti läpi tutkielman tutkimusasetelman ja erittelen tutkielman keskeisiä tavoitteita. Luvussa viisi kuvaan yksityiskohtaisesti tutkielman käytännön toteutusta eli aineistonkeruuseen ja sen kuvaukseen, analyysimenetelmiin sekä analyysin toteuttamiseen liittyviä asioita. Lisäksi tuon esiin tutkielman kannalta keskeistä pohdintaa tutkimuseettisiin kysymyksiin ja tutkimuksen luotettavuuteen liittyen. Kuudennessa luvussa etenen tutkimusaineiston analyysiin, jossa pyrin nostamaan esiin aineistosta tekemiäni havaintoja mentoroinnin mahdollisuuksista reflektiivisyyden toteuttamiseen sosiaalityössä. Viimeinen luku rakentuu tutkimustulosten yhteenvedosta ja niistä tehtävissä olevista johtopäätöksistä.

2 Mentorointi lastensuojelun sosiaalityössä

2.1 Mentorointi suomalaisessa lastensuojelun sosiaalityössä

Mentoroinnin hyödyntämisestä suomalaisessa sosiaalityössä on löydettävissä hyvin vähän viitteitä 2010–lukua edeltävältä ajalta. Voidaankin olettaa, että mentoritoiminta suomalaisen sosiaalityön kentällä on aiemmin ollut suhteellisen pienimuotoista eikä ainakaan systemaattisia ohjelmia mentoroinnin toteuttamisesta lastensuojelussa ole ollut käytössä. Sosiaali- ja terveysministeriön laatimien lastensuojelun laatusuosituksen julkaisemisen jälkeen useita ohjelmia mentoroinnin käytöstä erityisesti lastensuojelun sosiaalityössä on kuitenkin ollut kehitteillä.

Suomen sosiaali ja terveys ry:n, Kuntaliiton ja Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen yhdessä ylläpitämän Innokylä-innovaatioyhteisön piirissä on yhteisen kehittämisen kautta luotu vuonna 2018 lastensuojelun avohuollon sosiaalityölle räätälöity mentorointimalli, joka on maksuttomasti sosiaalialan toimijoiden käytettävissä. Malli sisältää mentorikoulutuksen, mentori-aktori-prosessin ja jatkuvan yhteisarvioinnin kuvauksen. (Innokylä 2018). Monissa kunnissa mentoroinnin käytäntöjä onkin viime vuosina otettu käyttöön ja vakiinnutettu lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työn tukemisen toimintamalleiksi. Esimerkiksi Varsinais-Suomen lastensuojelussa vuonna 2018 toteutettu Lupa auttaa! -hanke tarjosi alkuvaiheen sosiaalityöntekijöille ja lähiesimiehille mentorointia sosiaalityön laadun parantamiseksi ja työntekijöiden koetun kuormituksen vähentämiseksi (Lupa auttaa! 2018). Mentorointia on myös hyödynnetty laajalti lastensuojelun sijoituksen sosiaalityössä perhehoidon sijaisvanhemmuuden tukemisessa (esim. Perhehoitoliitto 2020).

Turun yliopistossa perustettiin vuonna 2019 kolmen säätiön tuella erillinen lastensuojelun työelämäprofessorin toimi kolmen vuoden määräajaksi. Professorin tehtäväksi asetettiin ratkaisujen etsiminen alan kroonisiin rekryointi- ja vaihtuvuusongelmiin, joiden pohjana katsottiin olevan liialliseen työmäärään ja johtamiseen liittyvät haasteet. Työelämäprofessoriksi nimitetty Oona Ylönen on nimennyt työskentelynsä tavoitteeksi lastensuojelun alueellisen tilannekuvan kartoittamisen, mentoroinnin ja sosiaalityön tukemisen sekä työmenetelmien ja suositusten kehittämisen. (Suhonen 2019).

Näiden esimerkkien pohjalta voidaan sanoa, että mentoroinnin mahdollisuuksiin lastensuojelun sosiaalityön kehittämisessä on viime vuosina kiinnitetty huomattavasti aiempaa enemmän huomiota. Mentoriohjelmat on nähty keinona tarjota ammatillista tukea lastensuojelun sosiaalityöntekijöille, edistää osaamisen jakamista ja tukea koko työyhteisön kehittämistä ja työhyvinvointia. (mm. Innokylä 2018 & Lupa auttaa! 2018). Mentoroinnin lisääntymisestä ja sen merkityksen kasvusta huolimatta mentoroinnin käytöstä ja vaikutuksista lastensuojelun sosiaalityöhön ei kuitenkaan ole toistaiseksi tehty systemaattisia selvityksiä eikä aiheesta löydy kuin rajoitetusti aiempaa tutkimustietoa.

2.2 Helsingin kaupungin lastensuojelun mentorointiohjelma

Helsingin kaupungilla Lastensuojelun mentorointiohjelma oli vuonna 2019 toteutettu pilottihanke. Hankkeen päämääräksi oli nimetty kokemusten ja osaamisen välittäminen kokeneilta lastensuojelun sosiaalityöntekijöiltä uusille työntekijöille. Lisäksi tavoitteena oli tukea aloittelevien sosiaalityöntekijöiden ammatti-identiteetin rakentumista, työnhallintaa, jakaa työyhteisöön kertynyttä kokemuksellista tietoa, vahvistaa ammatillista osaamista sekä tukea asiakastyötä ja itsensä johtamista lastensuojelun sosiaalityöntekijänä. Ohjelma oli kohdistettu koko Helsingin kaupungin lastensuojelun organisaatiolle, johon kuuluvat lastensuojelun avohuollon, sijaishuollon ja lapsiperheiden palvelutarpeen arvioinnin ja tuen yksiköt. Lastensuojelun mentorointihankkeen rekrytointityöryhmä suunnitteli mentorointihankkeen vuoden 2017 lopussa ja 2018 alussa. Jokaisesta lastensuojelun yksiköstä oli sosiaalityöntekijä mukana ryhmässä, joka oli ideoimassa ja toteuttamassa hanketta. Työryhmä keskusteli hankkeen merkityksestä ja sisällöstä sekä hankki ulkopuoliset kouluttajat kilpailutuksen kautta. Mentorointiohjelman suunnittelussa olivat mukana myös kouluttajat ja Helsingin kaupungin sosiaalitoimen kehittämispalvelut. Suunnittelutyön aikana mentorointia räätälöitiin sopivaksi juuri Helsingin lastensuojelussa työskenteleville sosiaalityöntekijöille. (Jokinen 2019.)

Mentorointiohjelma käynnistyi mentorien koulutuksella lokakuussa 2018. Lastensuojelun esimiehet valitsivat mentoriohjelmaan mentoreina toimivat sosiaalityöntekijät, joista 10 työskenteli lastensuojelun avohuollossa, viisi sijoituksen ja viisi arvioinnin sosiaalityössä. Mentorille vaatimuksena oli vähintään kahden vuoden työkokemus lastensuojelussa ja mentorointivalmennukseen osallistuminen. Mentoreille järjestettiin kaksi yhteistä koulutuspäivää loppuvuoden 2018 aikana. Koulutuksen tavoitteena oli kirkastaa mentoroinnin roolia osaamisen kehittämisessä ja vahvistaa mentorin ohjauksellista ja valmentavaa otetta sekä oppia erilaisia tapoja lähestyä mentoroinnissa esille nousevia aihepiirejä. Koulutuksen sisältöjä olivat mentorin ja mentoroinnin mahdollisuudet kehittäjänä, valmennuksellinen ote mentoroinnissa, mentori aktorin oppimisen edistäjänä ja erilaisten ohjaustyylien esittely. Koulutuksessa käsiteltiin myös erilaisia mentoroinnin työkaluja oman osaamisen tunnistamiseen, tavoitteiden asettamiseen, suunnitelmien tekemiseen ja toteuttamiseen, onnistumisten huomaamiseen ja oman työn hallintaan. Lisäksi mentoreille järjestettiin loppuvuoden 2018 aikana kaksi pienryhmätapaamista, joissa syvennettiin koulutuspäivien aikana käsiteltyjä teemoja. (Jokinen 2019.)

Mentoriorhjelmaan valikoidut aktorit¹ olivat Helsingin lastensuojelun eri yksiköissä pe-rehdytysvaiheessa olevia sosiaalityöntekijöitä. Aktoreilla saattoi olla aiempaa työko-ke-musta sosiaalityöstä tai lastensuojelusta muista organisaatioista, sillä mentoriorhjelmaan osallistumisen edellytyksenä oli vain, että työura Helsingin kaupungin lastensuojelussa oli alkuvaiheessa. Tammikuussa 2019 pidettiin yhteinen koulutus mentoreille ja akto-reille. Koulutuksen tavoitteena oli luoda sekä hyvät teoreettiset että käytännölliset läh-tökohdat mentoroinnille. Koulutuksessa käytiin läpi mentoroinnin perusideat, mistä ra-kentuu hyvä mentorointiprosessi, mentorin ja aktorin rooli, tavoitteet ja kehittyminen sekä vuorovaikutus. Lisäksi työstettiin käytännön organisointi ja työnjako; mentoroin-nin aloittaminen, odotusten kartoittaminen, tavoitteiden täsmentäminen ja tapaamisista sopiminen. 20 mentori-aktoriparia luotiin arpomalla. Arvonnassa kiinnitettiin huomiota, että mentori ja aktori eivät olisi samasta työyksiköstä, mutta muuta sijoittumista kau-pungin organisaatiossa ei huomioitu. Mentori ja aktori saattoivat siis molemmat olla esimerkiksi avohuollon työntekijöitä tai työskennellä eri lastensuojelun osa-alueilla. (Jokinen 2019.)

Mentoriparien tapaamiset käynnistyivät tammikuun 2019 aikana ja jatkuivat vuoden 2019 loppuun asti. Vuoden aikana oli tarkoitus järjestää 10–12 1–1,5 tunnin tapaamista, joiden ajankohdan ja paikan mentoriparit saivat päättää keskenään. Mentoroinnin aluksi mentori-aktoriparit ja heidän esimiehensä allekirjoittivat mentorisopimuksen, johon kir-jattiin yleiset tavoitteet mentoroinnin alussa, yhteisessä työskentelyssä huomioitavat pe-lisäännöt sekä alustava listaus suunnitelluista tapaamiskerroista ja niiden teemoista. Vuoden 2019 aikana järjestettiin vielä mentoreille työnohjaukselliset pienryhmätapaa-miset (3/2019), yksi kaikille osallistujille yhteinen koulutus (5/2019), mentorien ja akto-rien yhteiset työnohjaukselliset pienryhmätapaamiset ja kaikille yhteinen mentoriorhjel-man päätöstilaisuus (12/2019). Mentoreille maksettiin joulukuussa 2019 kertapalkkiona 500 euroa mentorina toimimisesta. (Jokinen 2019).

Mentorointiohjelmasta jättäytyi pois vuoden 2019 aikana työpaikanvaihdosten ja mui-den henkilökohtaisten syiden takia neljä mentoria ja kolme aktoria, minkä johdosta yksi mentori jatkoi kahden aktorin kanssa ohjelman loppuun. Lisäksi yksi toisen työnantajan

¹ Aktorin ja mentoroitavan käsitteitä käytetään tutkimuskirjallisuudessa päällekkäisinä käsitteinä ja valittu termi vaihtelee lähteen mukaan. Tässä tutkimuksessa käytän termejä aktori ja mento-roitava toistensa synonyymeinä käytetystä lähteestä riippuen.

palvelukseen siirtynyt mentori jatkoi aktorinsa kanssa mentoriohjelman päätökseen. Mentoriohjelman saattoi siis päätökseen yhteensä 17 mentoriparia. (Jokinen 2019.)

3 Aiempi tutkimus ja teoreettinen tausta

3.1 Keskeiset aikaisemmat tutkimukset

Tämän tutkielman teoreettinen viitekehys yhdistää reflektiivisyydestä ja sosiaalityön reflektiivisestä asiantuntijuudesta käydyn keskustelun mentoroinnin tematiikkaan. Keskeistä aiempaa kirjallisuutta tämän tutkielman näkökulmasta edustaa tutkimus, jonka aihepiireinä ovat reflektiivisyys sosiaalityön kontekstissa sekä mentorointi sosiaalityön toimintaympäristöissä.

Tämän tutkielman kannalta yksi ajankohtaisimmista tuoreista julkaisuista on Ilkka Uusitalon lastensuojelun työssä oppimista käsittelevä väitöskirja. Uusitalo (2019) tarkastelee tutkimuksessaan mahdollisuuksia lastensuojelun ammatillisen asiantuntijuuden kehittymiselle ja työssä oppimiselle vaativissa asiakastilanteissa saatavan kokemuksen kautta. Uusitalon tutkimustulosten mukaan lastensuojelun sosiaalityöhön sisältyvät haastavat tilanteet synnyttävät työntekijöissä kriittistä ja kehittävää reflektiota, joka suuntautuu asiakasprosessiin, asiakkaisiin, vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön, omiin toimintatapoihin ja arvoihin sekä työn etiikkaan. Tällä reflektiolla Uusitalo näkee olevan suurta merkitystä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ammatillisessa kehittämisessä. Lastensuojelun organisaatioista kuitenkin pitkälti puuttuu suunnitellut tarkoituksellisen oppimisen rakenteet. Uusitalo peräänkuuluttaa tulevaisuudessa suunnitellumpaa ammatillisen asiantuntijuuden kehittämistä organisatorisissa rakenteissa, jotta toisilta oppiminen ja monialaisen tiedon tuottaminen vahvistuisivat lastensuojelun haasteisiin vastaamiseksi. (Uusitalo 2019.) Käsillä olevan tutkimuksen kannalta mielenkiintoista on, että yhtenä keinona työssä oppimiseen Uusitalo nostaa mentoroinnin, jonka hän näkee väylänä tarkoitukselliseen reflektointiin ja palautteen saamiseen, jotka ovat hänen mukaansa lähtökohtia ammatillisen asiantuntijuuden kehittämiselle.

Aiempiä keskeisiä viime vuosien kotimaisia tutkimuksia reflektiivisyydestä ja reflektiivisyyden paikoista sosiaalityön kontekstissa ovat Maria Tapola-Haapalan (2011) ja Laura Ylirukan (2015) väitöskirjatutkimukset sekä Synnöve Karvinen-Niinikosken (2009) reflektiivisyyden teoretisointi sosiaalityön työnohjauksen kontekstissa. Näissä tutkimuksissa ammatillista refleksiivisyyttä ja sitä kautta tapahtuvaa muutosta lähestytään yksilön omana aktiivisena toimintana ja oman osaamisen pohdintana. Tapola-Haapala (2011) näkee reflektiivisyyden sosiaalityössä oman itsen kanssa käytynä sisäisenä keskusteluna, jossa henkilökohtaisesti tärkeinä koettuja asioita ja sitoumuksia heijastetaan toiminnan kohteisiin ja niiden tavoittelemiseksi muodostettuihin toiminnallisiin projekteihin. Yliruka (2015) korostaa reflektiivisen toiminnan välttämättömyyttä sosiaalityön kuormittavan luonteen näkökulmasta ja tämän reflektiivisen toiminnan mahdollistamisen merkitystä organisaatioissa. Karvinen-Niinikoski (2007) nostaa työnohjauksen keskeiseksi reflektiivisyyden mahdollistavaksi rakenteeksi sosiaalityössä.

Kansainvälisessä sosiaalityön tutkimuksessa muun muassa Gillian Ruch (2007) on käsitellyt reflektiivisyyttä erityisesti lastensuojelun sosiaalityön kontekstissa. Ruch (2007) on pyrkinyt tuomaan reflektiivisyydestä käytyyn keskusteluun näkökulman reflektion mahdollisuuksien edistämisestä. Ruchin mukaan kirjallisuudessa on pitkälti tyydytty kuvaamaan mitä reflektiivisyys on, ei mitkä olosuhteet voisivat edesauttaa sitä. Ruch on pyrkinyt selvittämään mikä voisi helpottaa reflektiivisyyttä lastensuojelun sosiaalityön kontekstissa ja millainen voisi olla toimiva malli reflektiiviselle toiminnalle lastensuojelun sosiaalityössä. Ylirukan (2015) lailla Ruch nostaa reflektiivisen toiminnan potentiaalinn tunnistamisen ja reflektiivisyyden foorumien mahdollistamisen organisaatioiden keskeiseksi rooliksi sosiaalityöntekijöiden reflektiivisen toiminnan tukemisessa. (Ruch 2007.)

Mentoroinnin roolista sosiaalityössä aiempaa tutkimuskirjallisuutta on kansainvälisestikin niukanlaisesti. Strandin ja Bosco-Ruggieron (2010) arviointitutkimuksessa selvitetään USA:ssa lastensuojelussa toteutetun kaksivuotisen formaalin mentorointiohjelman vaikutuksia sosiaalityöntekijöiden työhön. Tutkimuksen perusteella ohjelmaan osallistuneet sosiaalityöntekijät hyötyivät mentorointiohjelmasta monin tavoin. Heidän itsevarmuutensa, verkostonsa ja kokemus ammatillisesta roolistaan kasvoivat ja henkilökohtainen ja ammatillinen kehitys lisääntyi. Tutkimuksen perusteella uuden oppimiseen

mahdollistava mentorointiohjelma lisää sitoutuneisuutta työyhteisöön ja tarjoaa tukea henkilökohtaiseen kasvuun, joka voi ehkäistä tyytymättömyyttä ja edistää uuden tiedon ja taitojen hankkimista. (Strand & Bosco-Ruggiero 2010.) Romeron ja Lassmanin (2017) kirjallisuuskatsaus arvioi lastensuojelun mentorointiohjelman hyötyjä lastensuojelun työntekijöille. Kaikissa kirjallisuuskatsauksessa arvioiduissa kuudessa tutkimuksessa havaittiin viitteitä mentoroinnin eduista lastensuojelussa työskennelleille mentoroille ja mentoroitaville. Tähän liittyi sekä henkilökohtaiseen kehitykseen että laajemmin uraan ja työtyytyväisyyteen liittyviä tekijöitä. Hajanaisesta otoksesta johtuen selkeitä johtopäätöksiä ei tutkimuksesta voitu vetää, mutta tutkimuksella viitotettiin tietä jatkotutkimukselle, jossa voitaisiin arvioida mentorointiohjelmien vaikuttavuutta ja niitä tukevia seikkoja. (Romero & Lassman 2017.)

Suomesta aiempaa tieteellistä tutkimusta mentoroinnista sosiaalityön kontekstissa on hyvin vähän. Terveystieteiden- ja hyvinvoinnin laitos on vuonna 2010 ilmestyneessä työpapereijulkaisussaan koonnut yhteen ajatuksia mentoroinnin ja sosiaalityön asiantuntijuuden kehittämisen välisestä suhteesta. Työpaperissa esitetty *Mentoroinnin käsikirja* pyrkii tuottamaan tietoa mentoroinnin mahdollisuuksista siirtää kokeneiden sosiaalityöntekijöiden tietoa aloittelevien työntekijöiden käyttöön. Tutkimuksen pohjana on sosiaalityön opiskelijoiden kanssa toteutettu mentorointiohjelma, mutta tutkimuksessa myös käsitteellistetään mentorointiprosessia ja kuinka sitä voitaisiin hyödyntää sosiaalityön käytännön työn tukena. (Pehkonen ym. 2010.)

Suvi Kainu (2016) on pro gradu -tutkielmassaan tarkastellut mentorointia sosiaalityön ohjauksen välineenä. Tässä tutkimuksessa fokuksena olivat työelämävalmentajien näkemykset mentoroinnista sosiaalityön kehittämisen menetelmänä. Kainun (2016) tutkimuksen perusteella mentorointi sosiaalityön ilmiönä määrittyi dialogisena, yhteisöllisenä, roolitettuna, sitoutumista edellyttävänä ja muutokseen tähtäävänä toimintana. Susanna Kokkola (2019) on aiemmin kartoittanut sosiaalityön käytäntötutkimuksessaan tutkimukseni kohteena olevaan mentorointiohjelmaan mentoreiksi hakeutuneiden lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ennakoajatuksia mentoroinnista. Tuolloin tulevien mentorien vastauksissa korostuivat ajatukset hiljaisen tiedon jakamisesta ja mentoroinnin toteutumisesta vastavuoroisena vuorovaikutussuhteena. Mentorointiohjelman nähtiin myös toimivan kaivattuna foorumina, jossa sosiaalityöntekijöillä oli mahdollisuus

keskustella ja tuoda esiin ajatuksiaan omasta työstään ja siinä kehittämisestä. (Kokkola 2019, 12–13.)

3.2 Reflektiivisyys, sosiaalityön reflektiivinen asiantuntijuus ja reflektiiviset rakenteet

3.2.1 Reflektiivisyydestä

Refleksiivisyyden ja reflektiivisyyden käsitteet on juonnettu reflektion käsitteestä, joka on määritelty yleiskäsitteeksi kaikille älyllisille toiminnoille, joilla yksilö tarkastelee kokemuksiaan uuden ymmärtämisen saavuttamiseksi (Boud ym. 1985). Käsitteinä refleksiivisyys ja reflektiivisyys ovat hyvin lähekkäisiä ja niiden raja on nähty häilyvänä (Tapola-Haapala 2011, 23). Refleksiivisyys on nähty kaikkien ihmisten säännöllisesti harjoittamana ajatteluna, jossa yksilö peilaa itseään suhteessa sosiaaliseen kontekstiinsa. Refleksiivisyys perustuu tässä sisäisessä keskustelussa tapahtuvaan harkintaan ja se luo pohjan sille, miten ihminen määrittää toimintaansa suhteessa muuhun ympäristöön. (Archer 2007, 4.) Myös reflektiivisyys liittyy mielensisäisiin mentaalisiin prosesseihin, mutta siihen on refleksiivisyyttä vahvemmin liitetty aktiivinen, kokeileva toiminta, jossa ihminen pyrkii tietoisesti tarkastelemaan kokemuksiaan saavuttaakseen uuden tavan ymmärtää asioita. Reflektiivisyyden on nähty eroavan ajattelusta, pohtimisesta ja arvioinnista siinä, että siihen liittyy ajatustyön ohella toimintaan perustuva kokemus, siitä oppiminen ja toisin oppimisen mahdollisuuden oivaltaminen (Karvinen 1993, 27–28.) Näin ymmärrettynä refleksiivisyydessä siis korostuu enemmän automaattinen, kaikkeen inhimilliseen ajatteluun liittyvä toiminta, kun taas reflektiivisyys edellyttää yksilöltä tarkempaa tavoitteellisuutta ja omien kokemusten heijastamista sisäisen keskustelun ohjaamisessa. Reflektiivisyyden ja refleksiivisyyden on nähty eroavan myös siinä, että refleksiivisyydessä tarkastelu keskittyy enemmän omaan itseen, kun taas reflektiossa mukana kulkee jokin ulkopuolinen objekti (Tapola-Haapala 2011, 23). Eroavaisuuksistaan huolimatta refleksiivisyyttä ja reflektiivisyyttä käytetään usein tutkimuskirjallisuudessa toisilleen vaihtoehtoisina käsitteinä (Karvinen 1993, 27).

Tässä tutkielmassa hyödynnän reflektiivisyyden käsitettä, sillä katson, että mentoroinnissa sosiaalityöntekijät heijastavat aktiivisesti ajatteluaan suhteessa työssä kohtaamiinsa tapahtumiin ja omaan toimintaansa. Tällöin reflektiivisyyteen liitetty tietoinen ajatus-

ten suuntaaminen ja kehittäminen toimivat mielestäni paremmin mentoroinnin aikana tapahtuvan ajattelun prosessin kuvaajana kuin pelkkä omaa toimintaa heijastamaan pyrkivä refleksiivisyys. Reflektiivisyyden käsite on myös pitkälti vakiintunut suomalaiseen sosiaalityön tutkimuskirjallisuuteen (mm. Karvinen-Niinikoski 2009, Juhila 2006), minkä vuoksi pidän perusteltuna käyttää sitä myös tässä tutkielmassa.

Tämän tutkielman näkökulmasta ajatukset reflektiivisyydestä tulevat mielenkiintoisiksi suhteutettuna sosiaalityön ammatilliseen toimintaan. Reflektiivistä toimintaa onkin tutkittu paljon ammatillisen kehittymisen ja asiantuntijuuden näkökulmasta. Ammatilliseen toimintaan liitettynä reflektiivisyydellä tarkoitetaan valmiutta työn arviointiin ja kehittämiseen sekä omien henkilökohtaisten lähtökohtien ja ajattelutapojen tunnistamiseen. Reflektiivisen toiminnan kautta työn kohdetta rajataan ja uudelleen määritetään. Reflektio nähdään systemaattisena, toimintaa ja ajattelua ohjaavana käytäntönä ja sitä voi tapahtua sekä toiminnan aikana että sen jälkeen (Payne 2005, 32–33). Ammatillisen reflektiivisyyden toteutumisen on katsottu riippuvan subjektin identiteetistä, johon perustuu tieto siitä mistä hän välittää ja mitä hän toivoo saavansa toiminnallaan aikaan. Samanaikaisesti objektiiviset sosiaaliset olosuhteet ohjaavat subjekteja toimimaan tietyllä tavalla. Reflektiivinen harkinta muodostuu siitä, että ihmiset arvioivat tilanteita perustuen omiin toiveisiinsa ja arvioivat omaa toimintaansa suhteessa vallitseviin olosuhteisiin. (Archer 2010, 34, 63–64.) Näitä ammatillisen reflektiivisyyden käsitteellistyksiä mukaillen näen reflektiivisyyden työntekijän tavoitteellisena toimintana omien työskentelynsä tapojen tunnistamiseen, arviointiin ja kehittämiseen.

Yhdeksi reflektiivisen toiminnan muodoksi luetaan kriittinen reflektio, jossa reflektiivinen ajattelu tuodaan konkreettiseksi osaksi uusien toimintatapojen ja organisaatioiden kehittymistä. Kriittiseen reflektioon sisältyy omien ennakko-oletusten syiden ja seurausten arviointia (Karvinen 1996). Se tarkoittaa prosessia, jossa tuodaan esiin yksilöllisiä sosiaalisia oletuksia, tarkastellaan niitä kriittisesti erilaisen tiedon valossa, luodaan uutta tietoa näiden pohjalta ja saadaan aikaan muutoksia sosiaalisessa maailmassa. Kriittinen reflektio auttaa artikuloimaan ja analysoimaan kysymyksiä omien oletusten ja aiemmin omaksutun tiedon perusteella. Sen kautta on mahdollista kehittää, tutkia ja arvioida ammatillisia käytäntöjä ja teorioida sekä oppia niistä saaduista kokemuksista. Oman ammatillisen tiedon kriittinen tarkastelu ja uuden ymmärryksen luominen mahdollista-

vat työntekijän ottavan aiempaa aktiivisemmän roolin organisaatioissa haastamalla valitsevat odotukset työn tekemisen tavalla ja luomalla uusia parempia käytäntöjä vanhojen tilalle. Työntekijöiden henkilökohtaisen kriittinen reflektio nähdään keinona vähentää alati monimutkaistuvan työkuulttuurin ja organisaatioiden luomaa epätietoisuutta ja siihen liittyvää voimattomuuden tunnetta sekä mahdollisuutena omien arvojen vahvistamiseen suhteessa organisaation vaatimuksiin. (Fook & Gardner 2005: 3-5, 10–14, 44–51, 130–131.) Kriittisen reflektion katsotaan kuuluvan oleellisena osana asiantuntijuuteen ja ammatillisuuteen sekä ammatti-identiteettiin. Subjektin tiedostavan toiminnan kannalta kyky hahmottaa omia lähtökohtiaan, oletuksiaan ja mahdollisuuksiaan esimerkiksi asiantuntijana ammatillisen toimintajärjestelmän kokonaisuudessa on olennainen. (Patrick & McPhee 2011.)

3.2.2 Sosiaalityön reflektiivinen asiantuntijuus

Ajatukset reflektiivisyydestä liittyvät sosiaalityön tutkimuskirjallisuudesta tyypillisesti osaksi sosiaalityön asiantuntijuudesta ja sen kehittymisestä käytävää keskustelua. Sosiaalityön asiantuntijuuden ja ammatillisuuden muotoutuminen on sosiaalityön tutkimuksessa jäsenetty osaksi ammattikunnan professionaalisen aseman kehittymistä. Professionaalisuudesta käytävissä keskusteluissa asiantuntijuus ymmärretään rakentuvan erikoistuneen, erityistietämystä ja harjaantuneisuutta vaativan teoreettisen tietoperustan, tiettyyn koulutukseen perustuvien professioammattien ja instituutioiden varaan (Saaristo 2000, 31–32.) Malcolm Payne (2006) liittyy sosiaalityön professionaalisuuteen vaatimuksen epäitsekästä, asiakkaan tarpeisiin keskittyneestä moraalista toiminnasta sekä työntekijän vastuunkannosta. Tämän määrittelyn kautta hän näkee sosiaalityön perusluonteen vaatiman vahvan eettisen pohjan olevan paikoittain jännitteinen sosiaalityön profession toimintaympäristöjen manageriaalisen kontrollin vaatimusten kanssa. (Payne 2006.) Paynen kritiikkiin tuo vastausta keskustelu asiantuntijuuden muutoksesta modernin joustavan ammatillisuuden suuntaan. Profession asiantuntijatyönä on katsottu edustavan muutosta ja edistystä vastustavaa kuppikuntaisuutta, joka ei anna tilaa vaihtoehtoisille toimintatavoille. Jäykän professionaalisen asiantuntijuuden rinnalla onkin alettu korostaa asiantuntijuuden avautumisen välttämättömyyttä, joka on kyseenalaistanut koko professionaalisen asiantuntijuuden arvoa. (Yliruka 2015.)

Postmodernin teorian vahvistumisen myötä asiantuntijuuden määritelmät ja käytännöt ovat läpikäyneet muutoksen, jossa perinteinen, yksinoikeutettuun tiedon hallintaan perustunut professionaalinen asiantuntijakäsitys on tehnyt tietä reflektiiviselle asiantuntijuudelle (Mutka 1998). Jatkuvasti muutoksen alla olevassa ja uudistuvassa yhteiskunnassa asiantuntijuuden täytyy pystyä löytämään entistä joustavampia toimintatapoja ja vastaamaan yhä monimutkaisempiin haasteisiin. Postmoderniin ajatteluun perustuva asiantuntijuus korostaakin tiedon ja tietämisen moninaisuutta, neuvottelevaa asiantuntijuutta ja kumppanuutta (Karvinen-Niinikoski 2009). Perinteisen professionaalisen asiantuntijuuden merkityksen vähentyessä asiantuntijoilta vaaditaan entistä enemmän luovuutta ja kykyä perustella toimintaansa. Asiantuntijuutta ei tällöin voida kuvata valmiiden tietojen tai taitojen rykelmänä, jonka asiantuntija on esimerkiksi koulutusvaiheessa omaksunut, vaan tiedon vaihto tutkimuksen, koulutuksen ja työelämän välillä on tullut entistä välttämättömämmäksi ja näiden väliset raja-aidat ovat hämärtyneet. (Lehtinen & Palonen 1997, 117–119.) Asiantuntijuuden ylläpitämisessä ja uudistamisessa olennaista on kyky ja halu oppia uutta ja uudistaa toimintaa yhteisön jäsenenä (Ruohotie 2006). Nykykäsityksen mukaan asiantuntijaksi kehittymisen katsotaan olevan vuorovaikutuksellista ja dynaamista toimintaa, jossa eri alojen asiantuntijatiedot täydentävät toisiaan kompleksisissa toimintaympäristöissä (Lehtinen & Palonen 1997, 117–119).

Myös sosiaalityön toimintaympäristöt ovat jatkuvassa muutoksessa, ja alan erityiskysymyksiin liittyvän tiedon ja osaamisen tarve on kasvanut. Sosiaalityön asiantuntijuuden katsotaankin olevan tällä hetkellä murrosvaiheessa globalisoitumisen, hyvinvointivaltion murroksen sekä palvelujärjestelmän muutoksen johdosta. Muutoksessa vaikuttavat esimerkiksi taloudesta ja politiikasta tulevat tehokkuus- ja tuottavuusajattelun vaatimukset, jotka muokkaavat sosiaalityön toimintaympäristöjä, ammatillista toimintaa, toimijarooleja sekä sosiaalityöntekijöiden ammatillista identiteettiä (Lindh ym. 2018.) Muutoksen ymmärtämisen kannalta olennaista on sen vääjäämättömyys, mikä edellyttää työn tavoitteiden, tehtävien ja toimintatapojen jatkuvaa tarkistamista (Paasio 2018, 272). Nämä käsitykset asiantuntijuuden muuntuvasta ja joustavasta, reflektiivisestä luonteesta ja asiantuntijuudelle asetetuista muutospaineista peräänkuuluttavat tarvetta reflektiivisen toiminnan lisäämiselle myös sosiaalityön toimintaympäristöissä. Tämän tutkielman näkökulmasta näkemys sosiaalityöntekijän asiantuntijuuteen liittyvästä reflektiivisyydestä ja siihen liittyvästä oman toiminnan jatkuvasta uudelleen arvioinnista ja pohdinnasta nousee olennaiseksi.

Reflektiivisen asiantuntijuuden on katsottu hahmottuvan sosiaalisesti rakentuvana prosessina, jossa toimijat jakavat käsityksiään maailmasta ja sosiaalisesta todellisuudesta. Lähtökohtana ammatilliselle reflektiolle ovat usein toiminnasta nousevat kokemukset ja niihin kiinnittyvät emotionaaliset prosessit, joiden työstämisen eli reflektion kautta ihminen hakee ymmärrystä omaan toimijuuteensa. Reflektiivisyyden kautta asiantuntija tulee tietoiseksi sekä roolistaan toimivana subjektina, että ajattelunsa ehdoista: identiteetistään, toimijuudestaan ja asemastaan ja mahdollisuuksista vaihtoehtoiseen toimintaan. (Karvinen-Niinikoski 2007, Karvinen-Niinikoski 2009, 141, 145; Juhila 2006; 246–247.) Reflektiivisyyden on nähty olevan tärkeää, sillä nopeasti muuttuvassa sosiaalisessa maailmassa tarvitaan rutiinien ja olemassa olevan tiedon ohella myös jatkuvasti uutta ymmärtämistä (Archer 2010, 3–6). Reflektiivisen ajattelun on nähty tekevän meistä aktiivisia toimijoita passiivisten kohteiden sijaan ja sen kautta työntekijän on mahdollista löytää toisin toimimisen mahdollisuuksia (Karvinen 1996). Reflektiivisessä asiantuntijuudessa teoreettisen tiedon ja käytännön toiminnan katsotaan yhdistyvän ja työn rakenteellisten ja yhteiskunnallisten ehtojen tulevan tiedostetuiksi (Payne 2005, 32–33). Reflektiivisyys on nähty yhtenä tärkeimmistä keinoista, joilla oman ammatillisuuden ja asiantuntijuuden kehittymistä sekä yhteistyöverkostojen toimivuutta voidaan pyrkiä edistämään (Archer 2010, 3–6). Reflektiivisen pohdinnan on katsottu olevan erityisen tarpeellista monimutkaisissa ja täysin uusissa tilanteissa, joissa toimijan on arvioitava tilannetta uudelleen ja nostettava reflektion kohteeksi siihenastiset itsestäänselvytykset, kuten oma suhteensa ammatillisiin arvostuksiinsa ja sitä myötä omaan identiteettiinsä (Karvinen-Niinikoski 2007, 90).

Käsityksen reflektiivisen asiantuntijuudesta on nähty sisältyvän jo sosiaalityön ammattikunnan perusluonteeseen. Sosiaalityön asiantuntijuuden on katsottu olevan refleksiivistä ja dynaamista toimintaa, jolle on tyypillistä oman toiminnan kriittinen itsereflektio, uutta luova oppiminen ja muutos (mm. Juhila 2006, Karvinen-Niinikoski ym. 2007). Sosiaalityön reflektiivisessä toiminnassa olennaista on katsottu olevan ymmärtää ja lähteä liikkeelle ammattikunnan jaetuista arvoista ja löytää oma ammatillinen positionsa ja toimintamahdollisuutensa ulkopuolelta asetettujen raamien sisältä. Sosiaalityön reflektiiviseen toimintaan on liitetty vahvasti kriittisen reflektiivisyyden piirteitä, jossa olennaista on pyrkimys työn tekemisen tapojen arviointiin ja muutokseen. (Karvinen-Niinikoski 2009.)

Karvinen (1996) on jakanut sosiaalityön kriittisen ja reflektiivisen ammatillisuuden kolmeen ammatillisen tietoisuuden ja toiminnan tasoon:

1. Toimintaan sijoittuva ammatillisuus, johon kuuluu oman toiminnan ja osaamisen sekä niihin suhtautumisen erittely ja arviointi.
2. Arvioiva ammatillisuus, johon kuuluu oman ammatillisen toiminnan tarkastelu suhteessa ammatin ja työn kokonaisuuteen sekä oman ammatillisen kehittymisen suhteuttaminen tähän kokonaisuuteen.
3. Kriittinen ammatillisuus, jossa tavoitellaan oman toiminnan ja ammatin toiminnan perusteiden ja ajattelu- ja toimintamallien kyseenalaistamista suhteessa niiden yhteiskunnalliseen kokonaisuuteen ja kehitysyhteyteen. Olennaista on pyrkimys arvioivaan ja tietoiseen toiminnan kehittämiseen yhdessä muiden toimijoiden kanssa.

Karvisen mukaan sosiaalityön reflektiivinen asiantuntijuus edellyttää kaikkien näiden tietoisuuden tasojen saavuttamista. Olennaista ei niinkään ole parempaa ammatillista kypsyyttä tavoitteleva ammatillinen kehitys vaan toimijan mahdollisuudet käsittää ja ohjata omaa toimintaansa jatkuvasti muuttuvissa olosuhteissa suhteessa toiminnan kokonaisuuteen. (Karvinen-Niinikoski 1996.)

Ruch (2007) käsittää sosiaalityössä reflektiivisen käytännön toiminnaksi, jolla pyritään lähestymään työn haasteita tunnistamalla kunkin yksilön ja tilanteen ainutlaatuisuus ja havaitsemaan tarvittavat tietotyypit, joita kunkin kompleksisen tilanteen tehokas käsittely vaatii. Ruch tunnistaa reflektiivisessä käytännössä neljä erilaista reflektiivisen toiminnan tyyppiä: tekninen, käytännöllinen, kriittinen ja prosessinomainen. Näistä tekninen reflektio keskittyy tietämisen analyttiseen tasoon. Siinä käytetään ulkopuolista, teoriasta ja tutkimuksesta saatua tietoa arvioimaan mitkä ovat tarvittavat taidot tietyn ongelman ratkaisemiseen. Käytännöllinen reflektio taas kiinnittää huomiota teoreettisen oppimisen ohella myös käytännön ja kokemusten kautta saadun oppimisen merkitykseen. Kriittinen reflektio pyrkii muuttamaan käytäntöjä ja toimintatapoja haastamalla olemassa olevia sosiaalisia, poliittisia ja kulttuurisia olosuhteita. Prosessinomainen reflektio taas keskittyy toiminnan tiedostettuun ja tiedostamattomaan tasoon. Se tunnistaa

toiminnan aikana vaikuttavat peilausprosessit, joiden kautta työssä tapahtuvaan vuorovaikutukseen liittyvä tunnesisältö väistämättä vaikuttaa työntekijään. (Ruch 2007.)

Sosiaalityön reflektiivisessä toiminnassa on myös korostettu työkokemuksen ja työssä oppimisen roolia (Uusitalo 2019). Lastensuojelun asiantuntijuuden kehityksessä olennaisena on nähty teoreettisen ja käytännön tiedon yhdistämistä sekä työssä saatujen uusien kokemusten reflektointia ja työstä saatua palautetta uuden oppimisen mahdollistajana. Työssä oppimisen on tällöin nähty olevan yksilöllistä ja kokonaisvaltaista ja koskettavan samanaikaisesti työntekijän ajattelua, tunteita, arvoja ja etiikkaa. Eri työ- ja tilanroolien muotoutumiseen vaikuttaa tällöin osaltaan sosiaalityöntekijän kyky kerätä ja valikoida erilaista tietoa tilanteessa sekä oppia tämän kautta itse toimintakontekstista. Tässä toiminnassa keskeisenä välineenä näyttäytyy sosiaalityöntekijän taito kriittisesti reflektoida ja arvioida kaikkia tilanteeseen vaikuttavia tekijöitä, mikä synnyttää uudenlaista ammatillista toimijuutta ja identiteettiä. Ammatillisen asiantuntijuuden kehittymisen paikkoina näyttäytyvät esimerkiksi täydennyskoulutus, tiimityö, työyhteisö ja asiantuntijaverkosto. (Uusitalo 2019.)

Sosiaalityön reflektiivisestä asiantuntijuudesta käytyä keskustelua mukaillen katson reflektiivisen, omaa ammatillista toimintaa, osaamista ja oletuksia toimintaympäristöön suhteuttavan pohdinnan liittyvän olennaisena osana sosiaalityön ammatillisuuteen. Olennaisena pidän ajatusta siitä, että liitettynä sosiaalityön asiantuntijuuden käsitteeseen reflektiivisyys sisältää oletuksen siitä, että työntekijä voi omalla tietoisella ajattelullaan jäsentää ammatillista rooliaan, osaamistaan, toimintatapojaan ja asemoitumistaan suhteessa työskentely-ympäristöönsä. Karvisen ajattelua mukaillen miellän sosiaalityön reflektiiviseen asiantuntijuuteen liittyvän toiminnan sisältävän oman osaamisen arviointia, oman ammatillisen toiminnan ja kehittymisen suhteuttamista työn kokonaisuuteen sekä ammatin perusteiden laajempaa yhteiskunnallista arviointia ja kehittämistä. Ruchin näkemysten mukaisesti liitän tähän toimintaan myös mahdollisuuden reflektion kautta käsitellä asiantuntijuuteen liittyvän formaalin tiedon suhdetta työnteon tapoihin sekä työstä nousevia kokemuksia ja tiedostettua ja tiedostamatonta tunnekuormaa. Tämän tutkielman näkökulmasta olennaiseksi kysymykseksi nousee, missä määrin sosiaalityöntekijöillä on mahdollista käsitellä näitä sosiaalityön reflektiiviseen asiantuntijuuteen liittyvän pohdinnan eri osa-alueita ja sisältöjä työssään.

3.2.3 Reflektiiviset rakenteet ja reflektion paikat lastensuojelussa

Vaikka reflektiivisen toiminnan onkin toisaalta nähty olevan sisäänrakennettuna sosiaalityön luonteeseen, olennaista sen toteutumiseksi on nähty reflektion ja jatkuvan oppimisen tukena olevien foorumien olemassaolo. Tämä edellyttää reflektion mahdollistavia rakenteita, jotka edellyttävät vuorovaikutus-, tila- ja aikaresursseja sekä tietovarantoja. Erotuksena muihin hallinnollisiin rakenteisiin ja ammattikäytäntöihin reflektiiviset rakenteet tähtäävät nimenomaan oppimiseen. Tällaiset rakenteet antavat ammattilaiselle mahdollisuuden tarkastella työtään laajasta näkökulmasta suhteessa oman työn haasteisiin ja omaan motivaatioon toimia ammatissaan, tuottaen samalla aktiivisia identiteettejä. Reflektiivisten rakenteiden avulla voidaan myös luoda osallisuuden kokemuksia ja imua työhön. (Karvinen 1996, Karvinen-Niinikoski 2007.)

Reflektiiviselle toiminnalle on lähtökohtaisesti nähty olevan haasteellista löytää aikaa kiireisessä sosiaalityössä. Aiemman tutkimuksen perusteella lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat, että työyhteisöt eivät tällä hetkellä anna riittävästi virikettä tai tukea asiantuntijuuden kehittymiselle (Uusitalo 2019). Lastensuojelun asiantuntijuuden kehittämisen kontekstissa onkin peräänkuulutettu tarkoituksellisen harjoittelun mahdollistamista työntekijöiden kehittymisen lähtökohtana. Tällaista harjoittelua on katsottu ohjauksen palaute ja käsitys tämänhetkisestä omasta suorituksesta ja osaamisesta ja sen analysointi kehittämisen näkökulmasta. Erilaiset työntekijöille tarjotut oppimismahdollisuudet ja työpaikalta löytyvät rakenteet, kuten tiimi- ja tiimiparityö ja mielikuvaharjoittelu voivat mahdollistaa reflektiivisen toiminnan ja tiedon kumuloitumisen työyhteisössä. Yhdeksi harjoittelun tuen mahdollistajaksi on myös nähty työpaikalta löytyvä kokenut mentori, joka osaa antaa kehityksen kannalta relevanttia palautetta ja ohjata kehittyvää asiantuntijaa oman toimintansa parantamiseen. (Uusitalo 2019.)

Myös Ruch (2007) painottaa organisaatioiden roolia vaihtoehtoisten reflektion paikkojen mahdollistamisessa. Holistisella reflektiivisellä toiminnalla on mahdollisuus edistää luovaa toimintaa, jolla voi vastata nykyisen lastensuojelutyön haasteisiin. Tällaisen toiminnan saavuttamiseksi työntekijän, tiimin ja organisaation kontekstin väliset riippuvuussuhteet tulee tunnistaa. Kommunikatiivisten käytäntöjen olemassaolo ehkäisee työntekijöitä työskentelemästä erityksissä ja mahdollistaa suhteisiin perustuvan toimin-

nan kollegojen kanssa, jolloin epävarmuutta voidaan tuoda esiin, käsitellä ja siihen voidaan reagoida. Reflektiivisen toiminnan potentiaalin tunnistaminen edellyttää turvallisten reflektion paikkojen olemassaoloa, jossa työntekijät voivat jäsentää epävarmuutta ja ahdistusta, jota he kohtaavat työssään. Vaikka yksilölliset ja sisäsyntyiset tekijät vaikuttavatkin reflektiivisen käytännön kehittymiseen, myös ulkopuolisilla organisatorisilla olosuhteilla on siinä paljon merkitystä. Reflektiivisen toiminnan takaamiseksi työntekijöiden täytyisikin saada työskennellä turvallisessa kontekstissa, joka sisältää selkeät organisatoriset ja ammatilliset rajat, monipuolisia reflektiivisiä foorumeita, vuorovaikutteisia yhteistyörakenteita ja näihin kannustava johdon. Reflektiivisen toiminnan eri osa-alueet, kuten menettelytapoihin, teoreettiseen ajatteluun, tiedostettuihin ja tiedostamattomiin prosesseihin ja henkilökohtaisiin ja ammatillisiin reaktioihin liittyvät seikat edellyttävät tarvetta monipuolisten reflektion foorumien olemassaololle. Monipuolisten reflektiivisten mahdollisuuksien olemassaololla voidaan varmistaa, että kaikki reflektiivisen prosessin eri näkökulmat tulevat huomioiduksi. Erilaisiksi reflektion foorumeiksi voidaan tunnistaa muun muassa erilaiset kokoukset, tiimitapaamiset, koulutukset, johtaminen, konsultaatiotapaamiset, epäviralliset keskustelut. (Ruch 2007.)

Reflektiiviset rakenteet näyttäytyvät näiden tarkastelujen perusteena paikkoina, joissa omaa ammatillista reflektiivistä pohdintaa voi tuoda esiin yhdessä muiden työyhteisön jäsenten kanssa. Tällaiset rakenteet mahdollistavat työhön liittyvien ajatusten jakamista, tunteiden sanoittamista ja yhteistä pohdintaa työn tekemisen tavoista ja edellytyksistä. Tämän tutkimuksen tärkeä lähtökohta on lähestyä mentorointia yhtenä reflektiivisen toiminnan mahdollistavana rakenteena lastensuojelun sosiaalityössä. Peilattuna Ruchin (2007) ajatteluun erilaisten reflektion foorumien tarpeellisuudesta, katson, että mentoroinnilla voidaan nähdä olevan oma erityinen paikkansa yhtenä osana sosiaalityön kokonaisvaltaista reflektiivistä prosessia. Mentoroinnin voi tällöin nähdä täydentävän jo olemassa olevia sosiaalityön reflektiivisen toiminnan paikkoja tarjoamalla mahdollisuuksien omien kokemusten työstämiseen tavoitteellisessa suhteessa toisen työntekijän kanssa. Tästä näkökulmasta oleellista on myös tarkastella organisaatioiden roolia mentoroinnin mahdollistamisessa; mitä erityispiirteitä mentorointiin sisältyy ja minkälaiset puitteet ja toimimisen mahdollisuudet mentoritoiminnalle tulisi näiden toteutumiseksi tarjota.

3.3 Mentorointi reflektiivisenä rakenteena sosiaalityössä

3.3.1 Mentoroinnin käsitteestä

Mentoroinnin käsite ja soveltamisala ovat hyvin laajoja. Työelämän kontekstissa mentorointi on perinteisesti käsitetty kokeneemman ja nuoremman työntekijän välisenä ammatillisena ohjaussuhteena, jossa kokenut osaaja eli mentori ohjaa mentoroitavaa eli aktoria ammatilliseen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Mentorin tehtävä on tarjota opastusta, tukea ja palautetta aktorin urasuunnitelmista ja henkilökohtaisesta kehityksestä. Mentoroinnin tavoitteena nähdään jakaa aloitteleville työntekijöille työelämässä tarvittavaa kokemukseen perustuvaa osaamista ja motivoida näitä työelämään. Mentoroinnin teemoja ovat usein ammatillinen kasvu ja urakehitys, hyvinvointi ja jaksaminen sekä muutokset ja siirtymät. Ammatilliseen kasvuun liittyvät omien vahvuuksien ja osaamisen tunnistaminen sekä ammatillisten tavoitteiden selkiyttäminen. Osaamisen nähdään tässä yhteydessä käsittävän paitsi tietoa ja ymmärrystä, myös käytännön taitoja. (Kanniainen ym. 2017.) Mentoroinnin avainsanoja ovat oppimisen taidot, vastuun ottaminen omasta kehittämisestä, kokemuksesta oppiminen, yhdessä oppiminen ja osaamisen sekä tiedon jakaminen (Lillia 2000). Vaikka mentorointi sijoittuu tyypillisesti työuran alkuvaiheeseen, sitä voidaan toteuttaa myös muissa ammatillisen kehityksen vaiheissa (Lillia 2000, Pehkonen 2010).

Mentoroinnissa korostuu kehittävä vuorovaikutussuhde, joka ilmenee toimintana, jolla on tietty tavoite ja toimintaperiaatteet. Mentorointi menetelmänä on sarja prosesseja, jotka edesauttavat vuorovaikutussuhteen syntymistä, sen toimimista ja tukemista. Mentoroinnille ominaisia piirteitä ovat kahdenkeskinen luottamuksellinen suhde, molemminpuolinen sitoutuminen yhteiseen kehittymiseen, avoimuus ja tasavertaisuus sekä joustavuus. Lähtökohtaisesti mentorin ja aktorin tavoitteena on työskennellä yhdessä tunnistaakseen aktorissa piileviä kykyjä ja ominaisuuksia ja kehittää niitä. Mentoroinnin aikana mentori reagoi aktorin näkökulmasta oleellisiin tarpeisiin ja investoi aikaansa ja tietoaan lisätäkseen aktorin kasvua, tietämystä ja taitoja. Mentorin tulisi vuorovaikutuksen kautta haastaa aktoria tarkastelemaan toimintaansa eri kulmista ja tämän kautta tukea tätä itseohjautuvaan kasvuun. Mentorointisuhteessa merkityksellistä on molemminpuolinen keskustelu ja halu viedä mentorointisuhdetta tavoitteiden mukaisesti eteenpäin. Parhaimmillaan mentorointi voi olla tukemassa henkilön ammatillista identiteettiä ja sen

kehitystä. (Pehkonen 2010, 24.) Ohjatussa mentoroinnissa mentorisuhde luodaan keino-
tekoisesti ja sitä tuetaan ja mentoroinnin hyötyjä osallistujien kannalta arvioidaan suun-
nitelmallisesti (Lillia 2000, 14–16). Virallisessa mentorisuhteessa, joka toteutuu useim-
miten rajatun mentorointiohjelman kontekstissa, mentorit ja aktorit yhdistetään ulko-
puolisen toimesta tarkoituksellisesti keskenään. Epävirallisesta mentoroinnista puhu-
taan, kun mentori ja mentoroitava perustavat keskinäisen mentorisuhteen virallisen
mentorihjelman ulkopuolella. (Romero & Lassman 2017.)

Onnistuneen mentorointikokemuksen syntyminen edellyttää sitoutumisen ja luottamuk-
sen lisäksi myös tavoitteiden asettamista prosessille. Mentoroinnilla tavoitellaan pitkä-
kestoista prosessia, jossa on tilaa luottamuksellisen suhteen rakentamiselle. Pitkäjaksoi-
sessa mentorisuhteessa aktorilla on myös mahdollisuus prosessoida käsiteltyjä asioita
sekä nostaa esille akuutteja kysymyksiä, mutta myös palata aiemmin käsiteltyihin tee-
moihin. (Kanniainen ym. 2017.) Mentorointiprosessi on tyypillisesti jaettu eri vaihei-
siin. Aloitusvaiheessa määritellään työskentelyn tavoitteet ja laaditaan yhteinen sopimus
mentoroinnin toteuttamisesta. Tällöin alkaa myös luottamussuhteen synty. Työskentely-
vaiheessa vuorovaikutuksen ja oppimisen prosessit syvenevät voimaannuttaen mento-
roinnin osallisia. Prosessia arvioidaan koko työskentelyn ajan ja päätösvaiheessa luo-
daan yhteinen ymmärrys opitusta ja tavoitteiden täyttymisestä. (Pehkonen 2010.)

Mentorin rooli rakentuu jokaisen mentorin itsensä rakentama, eikä mitään suoraa val-
mista mallia mentoroinnille ole. Mentoroinnin onnistumiseen vaikuttavatkin aina sekä
yksittäinen mentori, aktori että taustayhteisö. Mentoroinnin erilaiset tavoitteet vaativat
erilaisia lähestymistapoja, joten mentoroinnissa voidaan hyödyntää monia erilaisia men-
toroinnin keinoja ja menetelmiä. (Karjalainen ym. 2006.) Mentoroinnin avoimesta luon-
teesta johtuen sitä voidaan myös toteuttaa monin eri tavoin. Se voi olla kahdenkeskistä
yhden aktorin ja mentorin välistä parimentorointia tai esimerkiksi ryhmämuotoinen pro-
sessi. Parimentorointia voidaan tehostaa siten, että useammat mentori-aktori-parit tapaa-
vat prosessin aikana ja vaihtavat kokemuksiaan mentoroinnista. Ryhmämentoroinnissa
kokeneempi mentori (tai mentoripari) toimii ryhmän mentorina, mutta samalla myös
kaikki ryhmän jäsenet saavat tukea toinen toisiltaan. Tyypillisesti mentorina toimii
enemmän työkokemusta omaava kollega. Mentorointia voidaan toteuttaa myös vertais-
mentorointina, jolloin mentori ja aktori ovat keskenään tasavertaisessa asemassa organi-

saatiossa. Vertaismentoroinnissa aktorin ja mentorin roolit on häivytetty, ja ajatuksena on tasavertainen dialogi, jossa rakennetaan uudenlaista, yhteistä ymmärrystä ja tietoa. Ryhmämuotoisessa vertaismentoroinnissa ryhmä muodostuu aktoreista, joista yksi toimii ryhmän vetäjänä ja fasilitaattorina. (Kanniainen ym. 2017.)

Mentoroinnin perinteistä kuvaa on kritisoitu sen luomasta hierarkkisesta suhteesta, jossa auktoriteetisessa asemassa oleva mentori välittää tietämystään kokemattomammalle aktorille. Tästä näkökulmasta, jossa mentorointi nähdään kokeneen työntekijän oikeana pidetyn ja arvostetun osaamisen siirtämisenä, lähtökohtana on pikemminkin olemassa olevien käytäntöjen ja käsitysten toistaminen ja vahvistaminen. Perinteisellä tavalla ymmärrettyä mentoroinnissa korostuu organisaation olemassa olevaa kulttuuria säilyttävä tehtävä, eikä se edistä ammatillisten käytänteiden uudistamista. Nykyään vallalla olevan konstruktivistisen näkökulman mukaan mentorointia ei enää ymmärretä vain yksipuolisena ohjauksena, vaan se tulkitaan vuoropuheluksi ja dialogiksi. Tällöin mentorointi voidaan nähdä vastavuoroisena ajatusten vaihtona ja tiedon yhteisenä muodostamisena, jossa molemmat osapuolet ovat oppijan roolissa. Näin käsitettynä mentoroinnissa korostuu käsitys dialogisuudesta, jossa merkitykset ja tulkinnat rakentuvat yhteisessä tilassa, joka ei ole kummankaan osapuolen omaa, eikä kummankaan näkökulma ole lähtökohtaisesti parempi kuin toisen. Mentori ei siis vain tällöin siirrä aktorille oikeana pidettyä näkemystään tai tietoa, vaan rakentaa merkityksen ja tulkinnan yhdessä mentoroitavan kanssa. Aidossa dialogissa myös mentori oppii yhteisissä keskusteluissa. (Heikkinen & Huttunen 2008, 203–205.) Tasaveroisen ja dialogisen mentorointisuhde luo tiettyjä edellytyksiä myös aktorille. Aktorin haasteena on se, ettei hän odota mentorilta yksiselitteisiä ja valmiita ohjeita ja neuvoja, vaan mentorointisuhde edellyttää aktorilta kriittistä asennetta mentorin ajatuksille. Aktorin ei pitäisi olettaa, että mentori tekee asioita hänen puolestaan, vaan hänellä itsellään on vastuu omasta kehittymisestään. (Karjalainen ym. 2006.)

Mentorointia pidetään keinona siirtää hiljaista, yksilölliseen kokemukseen perustuvaa tietoa organisaation jäseniltä toisille (Pehkonen 2010). Hiljaisella tiedolla tarkoitetaan yksilön tai yhteisön toiminnassa merkityksellistä tietoa, jotka on vaikea kielellisesti kuvata ja esittää. Hiljainen tieto voi sisältää esimerkiksi intuitiota, uskomuksia, aavistuksia, lähestymistapoja, tunteita, ihanteita, arvojärjestelmiä ja mielikuvia. (Jalava 2001,

61.) Hiljaisella tietämyksellä tarkoitetaan niitä tietämyksen ulottuvuuksia, joita on vaikea käsitteellistää, jotka jäävät kielellisen tiedon ulkopuolella ja esiintyvät usein sosiaaliin käytäntöihin valautuneina. Tämä tieto on piilevää tai näkymätöntä siinä mielessä, että vaikka se jossakin taustalla ohjaa ja säätelee ihmisen toimintaa, sitä on kuitenkin vaikea määritellä tyhjentävästi. Hiljainen tieto ei siirry vain suoraan sanallistamisen kautta vaan yhdessä tehden. Mentorin tieto on tyypillisesti sellaista sosiaalista pääomaa, jota ei voi opettaa toiselle suoraan luennoimalla vaan se sisältää mentorin yksilöllistä tietoa eli juuri hänen tapansa hoitaa asia. Mentoroinnin yhteisen työskentelyn aikana aktori voi kysymyksillään nostaa esille seikkoja, joita mentorille ei olisi itselle tullut mieleenkään, vaikka ne olisivat tärkeitä lopputuloksen kannalta. Osa hiljaisesta tiedosta on organisaation jakamaa tietoa, joka viittaa asiantuntijayhteisössä muodostuneisiin yhteisiin toimintatapoihin ja yhteiseen osaamiseen. (Hakkarainen & Paavola 2008.)

Organisaatiotutkimuksen kentällä Ikujiro Nonaka ja Hirotaka Takeuchi (1995) painottavat organisatorisen tiedon synnyssä virallisen ja systemaattisen eli käsitteellisen tiedon ja hiljaisen tiedon välistä vuorovaikutusta. Tiedonmuodostus tapahtuu näiden tietotyyppien välillä työntekijöiden välisessä dynaamisessa vuorovaikutuksessa. Nonaka ja Takeuchi (1995) jakavat tiedon muodostumisen neljään kategoriaan: 1. sosialisatioon, jossa hiljainen tieto muodostaa lisää hiljaista tietoa siirtäen työntekijöiden ydinosaamista toisilleen, 2. eksternalisaatioon, jossa hiljaisen tiedon kautta muodostuu uutta käsitteellistä tietoa, 3. yhdistämiseen, jossa jo opittu käsitteellinen tieto yhdistyy uuteen käsitteelliseen tietoon ja 4. sisäistämiseen, jossa käsitteellinen tieto luo hiljaista tietoa mallioppimisen kautta. Tutkijat painottavat, että tämä hiljaisen ja käsitteellisen tiedon välinen vuorovaikutus tapahtuu aina yksilö- ja ryhmä-, ei organisaatiotasolla. Organisaation rooliksi tiedon luomisessa ja välittämisessä jää luoda yksilöille otolliset olosuhteet, joissa tiedon siirtyminen ja vuorovaikutus ovat mahdollisia. (Nonaka & Takeuchi 1995, 8, 224–225.) Mentoroinnin voi katsoa mahdollisuutena tiedon synnyttämiseen kaikilla edellä mainituilla tiedon muodostamisen tasoilla.

Helsingin lastensuojelun mentorointiohjelmassa mentorointia lähestyttiin perinteisestä parimentoroinnin näkökulmasta, jossa mentoreiksi valitut kokeneemmat työntekijät saivat pareikseen vähemmän työkokemusta omaavat aktorit. Mentoriohjelma oli muodoltaan ulkoa ohjattu ja strukturoitu, mutta toisaalta mentorointiin osallistuville annettiin

suuri vapaus mentoroinnin tavoitteiden ja sisältöjen muodostamisessa. Mentorointiohjelmaan liittyvissä koulutuksissa korostettiin dialogitaitoihin, eri ohjaustyyliin, tavoitteiden asettamiseen sekä osaamisen, työn hallinnan ja työnhyvinvoinnin tukemiseen liittyviä asioita. Mentoroinnin kaari eteni tavoitteiden asettamisesta niiden toteutumisen arviointiin, joita käsiteltiin vuoden 2019 kaikkien mentoriparien yhteisissä tapaamisissa.

3.3.2 Mentorointi reflektiivisen toiminnan mahdollistajana verrattuna työnohjaukseen

Kuten olen tuonut esiin, tässä tutkielmassa lähestyn mentorointia sosiaalityössä reflektiivisen toiminnan mahdollistavana rakenteena. Tässä luvussa pyrin valottamaan, mitä erityistä annettavaa juuri mentoroinnilla voidaan nähdä olevan sosiaalityön reflektiivisen toiminnan näkökulmasta. Lähtökohtana tälle pohdinnalle toimii mentoroinnin näkeminen sosiaalityöhön jo pitkälti vakiintuneeseen työnohjaukseen verrattavissa olevana reflektiivisenä toimintana, jossa ammatillista reflektiota harjoitetaan tarkoituksellisenä toimintana tiettyjen organisaation määrittämien raamien sisällä. Tämän tutkielman näkökulmasta mielenkiintoista on tarkastella, onko mentoroinnista löydettävissä sellaista erityistä reflektiivisyyttä tukevaa rakenteellisuutta, jota ei esimerkiksi työnohjauksessa saavuteta. Pyrin etsimään näitä mentorointiin liittyvän reflektiivisyyden erityispiirteitä vertaamalla ja suhteuttamalla mentorointiin ja työnohjaukseen liitetyjä ominaispiirteitä ja tavoitteita toisiinsa.

Työnohjauksen eri muodot ovat olleet sosiaalityössä perinteisiä ja paljon käytettyjä menetelmiä ja rakenteita työn reflektoinnille ja niitä pidetään yhtenä keskeisimpinä sosiaalityön reflektiomenetelminä (Karvinen 1993). Karvinen (1993) määrittää työnohjauksen seuraavasti:

”Työnohjaus perustuu työnohjaajan ja työntekijän/työntekijäryhmän keskinäiseen vuorovaikutussuhteeseen. Tämän suhteen sisältönä on työstä nousevan arkikokemuksen ja työntekijän henkilökohtaisen motivaation ja toiminnan tarkasteleminen suhteessa toimintajärjestelmän kokonaisuuden vaatimuksiin. Yksittäisen työntekijän kannalta oleellista on hänen ammatillisen toimintansa ja subjektiivisen elämänalueensa välisen suhteen tarkastelu voimavarojen kohtuullisen ja oikean sekä oikeutetun kohdistamisen tur-

vaamiseksi. Kaiken kaikkiaan työnohjauksessa on kysymys työntekijän työorientaation kehittämisestä.”

Työnohjauksen kohteeksi määrittäyty tällöin työntekijän näkemys ja ymmärrys siitä, mikä on hänen työnsä kohde, mitkä ovat siihen vaikuttamisen keinot ja niiden perustelut, hänen oma asemansa työnjaolisessa kokonaisuudessa, toimintaa ohjaavat säännöt sekä yhteisöllinen perusta. Työnohjaus on arkityön sisään rakennettu ammatillisen reflektion foorumi, johon liitetään tavoitteita ammatillisesta kasvusta, kehittämistyöstä, ammatinhallinnasta ja ammatillisen toiminnan laadunvarmistamisesta ja toiminnan eettisestä kestävydestä. Työnohjaus voi hahmottua myös käytännön asiakastyöhön liittyvien ongelmatilanteiden ratkaisuna. Työnohjauksen merkitys kohdistuu erityisesti ammatillisten toimijoiden subjektiivisen persoonan, toimijuuden ja identiteetin rakentumisen reflektiiviseen prosessiin. (Karvinen 1996, 3; Karvinen-Niinikoski 2007, 89-90.) Työnohjauksen tavoitteet voidaan edellä mainitun määrittelyn pohjalta nähdä olevan pitkälti yhteneväiset mentoroinnin tavoitteiden kanssa. Sekä työnohjaus että mentorointi tähtäävät tarkastelemaan työn sisältöjä ja työntekijän toimintaa ja kokemuksia suhteessa työskentely-ympäristöön. Molempiin sisältyy elementtejä työntekijän ammatillisesta kasvusta ja kehittymisestä ja tämän aseman pohdinnasta suhteessa työhön. Olennaista on työntekijän henkilökohtainen kasvu ja työorientaation kehittäminen. Mentoroinnissa reflektiivinen toiminta kuitenkin tapahtuu työnohjaajan ja ohjattavien välisen vuorovaikutuksen sijasta mentorin ja aktorin välisessä vuorovaikutussuhteessa.

Kuten mentorointiakin myös työnohjausta voidaan toteuttaa monin eri menetelmin sekä yksilö-, ryhmä- ja yhteisötasolla. Yksi olennainen ero työnohjauksen ja mentoroinnin välillä on ohjausta tarjoavan työnohjaajan tai mentorin tausta. Työnohjaajana toimivan henkilön pätevyysvaatimuksena on tyypillisesti vähintään työnohjaajakoulutus sekä jokin muu soveltuvan alan koulutus sekä kokemus alan työtehtävistä. Ohjaaja ei voi olla ohjattavan kanssa samassa yksikössä työskentelevä kollega eikä esimies. (Karvinen-Niinikoski 2007, 89–90.) Mentoroinnissa taas näin selkeitä virallisia vaatimuksia mentorina toimivalle henkilölle ei ole ja mentorina toimiva henkilö työskentelee tyypillisesti saman organisaation sisällä kuin mentorointia saava aktori. Työnohjaussuhteessa korostuu luottamuksellisuus ja henkilökohtaisten työstä nousevien kokemusten ja tunteiden käsittely sekä henkilökohtaisen työtteen ammatillisen rakentumisen tarkastelu. Tässä

ajattelussa mahdollisuus luottamuksellisesti käsitellä ja jäsentää työnohjaajan kanssa työstä nousevia henkilökohtaisia tunteita pidetään yhtenä työnohjauksen tärkeimmistä työhyvinvointiin liittyvistä tehtävistä. Luottamuksellisuuden näkökulmasta on pidetty tärkeänä, että työnohjaaja on organisaation ulkopuolinen, riippumaton henkilö. (Karvinen-Niinikoski 2009).

Voidaan argumentoida, että kahdenvälisessä mentoroinnissa on mahdollista saavuttaa henkilökohtaisempi, tavoitteellisempi ja luottamuksellisempi mentorin ja aktorin välinen vuorovaikutussuhde kuin mitä työnohjauksessa ohjaajan ja ohjattavien välillä saavutetaan, sillä saman organisaation sisällä ja samassa asemassa toimiva mentori pystyy samaistumaan aktorin kokemuksiin syvemmällä tasolla kuin ulkopuolinen työnohjaaja. Keskusteluissa voi näistä syistä myös olla mahdollista käsitellä työtehtävien ohella myös laajempia tulevaisuuden, tavoitteiden ja näiden hallinnan kysymyksiä. Työnohjaus on myös strukturoidumpaa ja tarkkarajaisempaa kuin mentorointi, jonka toiminta on lähtökohtaisesti vapaamuotoisempaa. (Niemi 2000).

Työnohjauksen arviointi- ja vaikuttavuustutkimuksen vähäisyyttä on kritisoitu. On katsottu, että selkeän työnohjauspolitiikan ja -tavoitteiden puuttuessa työnohjaus voi helposti jäädä sosiaalityön organisaatioissa irralliseksi saarekkeeksi eikä sitä välttämättä vielä osata hyödyntää täysimittaisesti henkilöstön ja organisaatioiden kehittämisessä. (Karvinen-Niinikoski & Rantalaiho 2007). Voidaan katsoa, että myös mentoroinnin kohdalla selkeiden rakenteiden ja tavoitteiden puuttumien voi heikentää sen mahdollisuuksia sosiaalityön ammatillisuuden kehittämiseen.

Kritiikistä huolimatta työnohjauksen tarpeellisuudelle on katsottu löytyvän sosiaalityössä monia perusteita. Työssä ollaan tekemisissä monimutkaisten ja laajojen elämisen ongelmien sekä sosiaalisten ja yhteiskunnallisten prosessien kanssa, vaikka lähtökohtana ovatkin yksittäisen ihmisen arkiset ongelmat. Tässä työnohjausta on katsottu tarvittavan kriittisen reflektion mielessä. Sosiaalityö on myös vaativaa, emotionaalisesti kuormittavaa ja jännitteistä ihmissuhdetyötä, jonka psykodynaamiset prosessit aiheuttavat helposti hämmennystä ja ylimääräistä kuormaa ilman työntekijän kokemuksia purkavaa ja jäsentävää työnohjausta. (Karvinen-Niinikoski & Rantalaiho 2007.) Työn mielekkyyden ja vaikutusmahdollisuuksien kokemusten heikentyessä sosiaalialalla, työnohjauksen

merkityksen työhyvinvoinnin kannalta on nähty nousevan tärkeään asemaan (Meltti & Kara 2008). Samojen argumenttien voidaan nähdä pätevän myös mentoroinnin kontekstissa, jolloin mentoroinnin voi nähdä toimivan yhtenä väylänä työn kuormittavuuden kokemusten purkamiseen. Huomionarvoista on, että sosiaalityön kuormittavan luonteen vuoksi kaikki mahdollisuudet oman toiminnan ja jaksamisen tarkasteluun tulisi pyrkiä hyödyntämään.

Sosiaalityön ja etenkin lastensuojelun kuormittavuus on noussut viime vuosina julkisessa keskustelussa toistuvasti esille. Esimerkiksi vuosien 2000–2014 Kunta10-tutkimuksen sekä sosiaalityöntekijöille suunnatun lisäkyselyn aineiston perusteella laaditussa tutkimuksessa (Salo ym. 2016) havaittiin, että mielenterveyden häiriöistä johtuvan työkyvyttömyyden riski on jo pitkään ollut sosiaalityössä koholla verrattuna muihin tutkittuihin ammattiryhmiin. Kuormitustekijät ja työuupumus ilmenivät tutkimuksessa myös useammin lastensuojelun sosiaalityössä kuin muilla sosiaalityön aloilla. Mielenterveyden häiriöistä johtuvia sairauspoissaoloja selittivät tutkimuksen mukaan erityisesti työhön ja työntekijän henkilökohtaisiin resursseihin liittyvät tekijät. Kiireinen työtahti, suuri työ- ja asiakasmäärä, työn pakkotahtisuus ja keskittymisen jakaminen moniin tehtäviin nähtiin kuitenkin olevan usein seurausta puutteista työn organisoinnissa. Työstä itsestään nousevia kuormitustekijöiksi nousivat asiakkaiden ongelmien vaikeus ja kokemus keinojen rajallisuudesta vastata asiakkaiden hätään. (Salo ym. 2016.) Samankaltaisiin tuloksiin sosiaalityöntekijöiden kokemasta työn kuormittavuudesta ja sen lisääntymisestä on tultu myös muissa tuoreissa tutkimuksissa (mm. Saarinen ym. 2012; Junnonen ym. 2019).

Vaikka sosiaalityöntekijöiden psyykinen kuormittuneisuus ei ole nähty selittyvän pelkästään organisatorisilla tekijöillä, työlle tunnusomaista tunnekuormitusta voi olla mahdollista lievittää työntekijöiden psyykkisten resurssien kehittämisen lisäksi tarkoituksenmukaisilla organisatorisilla järjestelyillä. Nämä koskevat muun muassa työn tekemisen järjestelyjä, työilmapiiriä ja työyhteisön tukea. Työntekijöiden psyykkisten resurssien, kuten tietoisuustaitojen ja tunteiden eriyttämisen on havaittu suojaavan mielenterveyteen liittyviltä ongelmilta. (Salo ym. 2016.) Myös Työterveyslaitoksen toteuttamat tutkimukset ovat osoittaneet, että työyhteisöjen ja johdon kannattaisi panostaa työntekijöiden voimavarojen lisäämiseen sosiaalialan kuormittavassa työssä. Tutkimusten mu-

kaan erilaisten motivoinnin ja sitouttamisen keinojen kehittäminen on olennaista positiivisen ja turvallisen, ammatillista kehittymistä tukevan työyhteisön luomisen mahdollistamiseksi. (Oksanen 2012, 125). Sosiaalityön asiantuntijuutta ja mentorointia koskevassa aiemmassa tutkimuksessa, reflektiivisyyden ja vahvan ammatillisen identiteetin on havaittu olevan yhteydessä yksilön kokemaan resilienssiin ja työhyvinvointiin. Mentoroinnin on katsottu parhaimmillaan voivan vaikuttaa yksilön ammatillisen identiteetin kehittymiseen auttamalla tätä tunnistamaan ja paikantamaan ammatillista osaamista, selkeyttämällä näkemyksiä työntekijän ammatillisesta roolista suhteessa muuhun organisaatioon ja tuomalla esiin omia ja muiden odotuksia ammatissa toimimisen suhteen. (Pehkonen 2010, 24–27) Näistä näkökulmasta katsoen mentorointi voikin tarjota myös foorumin työhyvinvointiin liittyvistä teemoista ja haasteista keskustelemiseen.

Edellä käytyjen tarkastelujen perusteella mentorointi luo kiinnostavan mahdollisuuden tarjota sosiaalityöntekijöille sellaisia ammatillisen reflektion paikkoja, jossa työhön liittyviä kysymyksiä pystytään kenties tarkastelemaan perinteistä työnhjausta henkilökohtaisemmalla tasolla. Kokemusten jakaminen ja reflektointi saman organisaation sisällä työskentelevän ja samaa työtä tekevän henkilön kanssa tuo mentorisuhteeseen omat erityispiirteensä. Työnhjaukseen vertautuvana toimintana mentoroinnin voi nähdä myös työnhjausta joustavampana ja vapaamuotoisempana rakenteena, jossa yhteisen työskentelyn tavoitteita ja sisältöjä on helpompi suunnata yhteisessä työskentelyssä uudelleen. Mentoroinnilla voidaan myös nähdä olevan mahdollisuuksia vaikuttaa sosiaalityön työhyvinvoinnin edistämiseen mahdollistamalla työn moninaisten kuormitustekijöiden säännöllisen läpikäymisen. Myös tällöin mentoroinnin erityispiirteeksi nousee kokemusten jakamisen ja reflektoinnin mahdollisuus samassa organisaatiossa työskentelevän kokeneemman työntekijän kanssa.

4 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Mentoroinnin mahdollisuudet lastensuojelun sosiaalityön kehittämiseen on nostettu esiin erillisinä toimenpide-ehdotuksina molemmissa viime vuosikymmenen aikana julkaistuissa lastensuojelun laatusuosituksissa (Lavikainen ym. 2014, Malja ym. 2019).

Kiinnostus mentorointitoiminnan kehittämiseen on näiden laatusuosituksen julkaisun jälkeen lisääntynyt myös kunnallisessa lastensuojelutyössä. Mentoroinnilla on nähty olevan potentiaalia erityisesti sosiaalityöntekijöiden osaamisen tukemisessa, tiedon jakamisessa ja kuormituksen vähentämisessä. (mm. Innokylä 2018, Lupa-auttaa! 2018). Sosiaalityön asiantuntijuuden tutkimuksessa on todettu mentoroinnin voivan tarjota ammatillisen reflektiivisen toiminnan mahdollistavan tilan lastensuojelun sosiaalityössä (esim. Uusitalo 2019).

Tämän tutkielman tavoite on selvittää, millaisia mahdollisuuksia mentorointi tarjoaa reflektiiviseen toimintaan lastensuojelun sosiaalityön kontekstissa. Tarkastelun lähtökohtana ovat sosiaalityöntekijöiden omat kokemukset mentoroinnista ja kuinka nämä kokemukset heijastuvat teoreettisiin oletuksiin mentoroinnista reflektiivisenä rakenteena lastensuojelun sosiaalityössä. Tutkielman tutkimuskysymys on:

Millaisia mahdollisuuksia mentoroinnille näyttäytyy reflektiivisenä rakenteena lastensuojelun sosiaalityössä sosiaalityöntekijöiden omien kokemusten perusteella?

Tutkimuskysymykseen pyritään vastaamaan selvittämällä kysely- ja haastatteluaineiston perusteella sosiaalityöntekijöiden kokemuksia siitä, mitä hyötyjä he kokivat mentoroinnista saaneensa ja mitä vahvuuksia ja kehittämiskohtia he liittävät mentoritoimintaan. Näitä vastauksia tarkastelemalla voidaan pyrkiä valottamaan, millaisia erityispiirteitä mentorointiin voidaan reflektiivisenä rakenteena liittää lastensuojelun sosiaalityön toimintaympäristössä. Samalla sivutaan kysymyksiä siitä, mitä mentoroinnin toteuttamisessa tulisi sosiaalityössä pyrkiä huomioimaan ja mihin asioihin mentoroinnilla voidaan lastensuojelun sosiaalityössä vaikuttaa. Aineiston kautta tehtyjä havaintoja peilataan mentoroinnista, reflektiivisyydestä ja sosiaalityön reflektiivisestä asiantuntijuudesta tehtyyn aiempaan tieteelliseen tutkimukseen.

5 Tutkimuksen käytännön toteutus

5.1 Tutkimusaineistona haastattelut ja kysely

Kyseessä on laadullinen, empiiriseen aineistoon perustuva tapaustutkimus, jossa tutkimusaineisto rakentuu kyselyllä ja haastatteluilla kerätyn aineiston varaan. Näiden menetelmien vahvuus on saada suoraan tutkittavilta itseltään tietoa heidän ajattelustaan ja toiminnastaan (Tuomi & Sarajärvi 2004). Kysely nähdään tehokkaana aineistonkeruumenetelmänä, jonka avulla on suhteellisen vaivatonta kerätä laajasti tietoa tutkittavasta aiheesta. Kysely on myös helposti sovellettavissa monenlaisten aiheiden tutkimukseen. Kyselyn huonoksi puoleksi lasketaan, että sen avulla kerätty tieto jää usein pinnalliseksi. Kyselyn suunnitteluun onkin kiinnitettävä erityistä huomiota, jotta sillä saatava aineisto olisi mahdollisimman helposti analysoitavissa ja väärinvastaamisen mahdollisuus minimoituu. (Valli 2001). Haastattelujen etuihin aineistonkeruumenetelmänä lasketaan muun muassa menetelmän joustavuus sekä suora vuorovaikutus tutkittavien henkilöiden kanssa. Haastattelujen kautta haastateltavat näyttävät aktiivisina tiedon tuottajina. Haastattelujen avulla on mahdollista kerätä sellaista monipuolista aineistoa, joka voidaan sijoittaa laajempaan kontekstiin aineiston analyysivaiheessa. Haastattelujen on katsottu soveltuvan erityisen hyvin tilanteisiin, joissa tutkittavasta aiheesta on löydettävissä vain vähän aiempaa tietoa. (Hirsjärvi et al. 2009, 205–206).

Päädyin käyttämään tutkielmassani kahta erillistä aineistonkeruumenetelmää, sillä katsoin näin saavani mahdollisimman monipuolisen aineiston tutkittavasta aiheesta. Päätökseen kyselyaineiston keräämisestä vaikutti myös tilanne, jossa kyselyn käytännön toteutus onnistui helposti mentorointiohjelman päätöstilaisuuden yhteydessä. Rajattu tutkimusjoukko ja kyselyn käyttäminen tutkimusaineistona mahdollisti vastausten keräämisen kaikilta mentorointiohjelman osallistuneilta sosiaalityöntekijöiltä. Yksilöhaastattelujen kautta katsoin pystyväni syventämään kyselyn kautta saamaani tietoa tutkimustehtävän kannalta olennaisin osin. Yhtenä vaihtoehtona aineiston keruuseen olisivat olleet ryhmähaastattelujen järjestäminen, jolloin myös haastattelujen kautta olisi ollut mahdollista kerätä mahdollisimman kattava otos tutkittavien kokemuksista, mutta käytännön syistä tämä vaihtoehto osoittautui vaikeaksi toteuttaa. Pääasiallinen syy tälle oli, että mentorointiohjelman osallistuneet sosiaalityöntekijät työskentelivät kaikki eri työ-

yksiköissä ja yhteisen haastattelujan löytäminen samanaikaisesti usealle henkilölle olisi ollut äärimmäisen haastavaa. Ryhmähaastattelujen toteuttamatta jättäminen oli jälkikäteen pohdittuna hyvä valinta, sillä käytännössä myös yksilöhaastatteluiden järjestäminen osoittautui vaikeaksi.

5.1.1 Kyselyn käytännön toteutus ja kyselyaineiston kuvaus

Osan tutkimuksen aineistosta muodostaa kaikille lastensuojelun mentorointiohjelmaan osallistuneille sosiaalityöntekijöille osoitettu kysely (liite 4). Kyselylomake koostui yhteensä 18 monivalinta- ja kahdeksasta avoimesta kysymyksestä. Kyselyn voidaan tällöin nähdä olevan puolistrukturoitu, jossa osaan kysymyksistä oli valmiit, kaikille vastaajille yhteiset vastausvaihtoehdot ja osaan vastaajat saivat vastata avoimesti. Monivalintakysymyksissä vastaajille esitettiin väittämiä, joihin vastaukset annettiin Likertin asteikon mukaan (5=täysin samaa mieltä, 4=melko samaa mieltä, 3=ei eri eikä samaa mieltä, 2=melko eri mieltä, 1=täysin eri mieltä). Tämän tutkimusraportin tulosluvun taulukoissa annetut vastaukset on esitetty samassa järjestyksessä suurimmasta pienimpään, kuin vastaajille osoitetussa kyselyllä. Monivalintakysymysten käytön tarkoituksena oli saada vastauksia mahdollisimman monelta vastaajalta ja mataloittaa kyselyyn vastaamisen kynnystä. Tällöin yksittäisten kysymysten ja kyselyn vastausprosentin voitiin olettaa nousevan korkeammaksi kuin jos kysely olisi koostunut vain avoimista kysymyksistä. Samasta syystä pyrin myös pitämään kyselylomakkeen pituuden maltillisena. Avoimiin kysymyksiin vastaaminen jäikin kyselyaineistossa odotetusti hieman heikommaksi kuin monivalintakysymyksiin. Avoimilla kysymyksillä pyrin saamaan yksityiskohtaisempaa tietoa monivalintakysymysten aiheista ja antamaan vastaajille mahdollisuuden vastata kysymyksiin omin sanoin.

Kysely oli jaettu kahteen osaan, joista jälkimmäinen oli suunnattu vain aktoreina toimineille sosiaalityöntekijöille. Valinta kyselyn osittamisesta perustui siihen, että osa kysymyksistä keskittyi erityisesti lastensuojelun työuran alkuvaiheessa olevien sosiaalityöntekijöiden kokemuksiin mentoroinnista. Kaikille vastaajille yhteisessä osiossa kysymykset koskivat yleisiä kokemuksia mentoroinnista, mentoroinnille asetettuja tavoitteita ja niiden toteutumista, mentoroinnin aikana käsiteltyjä teemoja ja mentoroinnin vaikutuksia työhyvinvointiin. Vain aktoreille tarkoitettussa osuudessa kysyttiin tarkem-

min vastaajien kokemuksia mentoroinnin ja muun perehdytyksen suhteesta, sekä mitä vaikutuksia mentoroinnilla on vastaajien kokemusten mukaan ollut eri asiantuntijuuden kehittymisen osa-alueisiin, kuten työn hallintaan, omien ammatillisten vahvuuksien tunnistamiseen ja käytännön asiakastyön taitoihin liittyen. Tunnistettavuuden minimoimiseksi erillisiä taustatietoja ei kyselyssä kerätty esimerkiksi henkilön työskentelyyksiköstä, sillä tutkimuksen näkökulmasta olennaista oli vain tieto siitä, oliko vastaaja toiminut mentorointiohjelmassa mentorina vai aktorina. Jälkikäteen ajateltuna tieto siitä oliko aktorina toimineella sosiaalityöntekijällä aiempaa kokemusta lastensuojelun työstä tai sosiaalityöstä yleensä olisi voinut olla hyvä taustoittava tieto vastausten analyysin kannalta. Tämän kysymyksen lisäinkin myöhemmin toimitettuun sähköiseen kyselylomakkeeseen, jolla kerättiin osa kyselyn vastauksista. Koska sähköiseen kyselyyn vastanneiden osuus jäi pieneksi, näitä vastauksia en kuitenkaan hyödyntänyt analyysissä.

Mentorihjelman aloitti vuoden 2019 alussa 20 mentorina ja 20 aktorina toiminutta sosiaalityöntekijää, jotka muodostivat 20 mentori-aktoriparia. Työpaikan vaihdosten ynnä muiden henkilökohtaisten syiden johdosta syksyllä 2019 mentorihjelmaa jatkoi 17 mentori-aktoriparia. (Jokinen 2019.) Kysely toimitettiin kaikille mentorointiohjelmaan osallistuneille sosiaalityöntekijöille eli kyselyn otoskoko oli yhteensä 40 henkilöä; 20 mentoria ja 20 aktoria. Kysely jaettiin täytettäväksi paperikyselynä mentorointiohjelman päätöstilaisuudessa, jolloin vastauksia saatiin kaikilta paikalla olleilta, yhteensä 19 henkilöltä. Samanaikaisesti mentorointiohjelman koordinaattorina ja tutkimuksen yhteyshenkilönä toiminut mentori jätti jääviyssyistä vastaamatta kyselyyn, mikä pienensi kokonaisotoksen 39 henkilöön. Kyselyyn vastanneilta pyydettiin kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta (liite 2). Tilaisuudesta poissaolleille työntekijöille kyselyt postitettiin palautuskuorineen päätöstilaisuuden jälkeen. Huomionarvoista on, että kysely lähetettiin myös työpaikkaa vaihtaneille ja muusta syystä mentorointiohjelman keskeyttäneille työntekijöille, jolloin kyselyn perille menemisen ja vastausten saamisen todennäköisyyden voidaan katsoa olleen kohtuullisen pieni. Postitse vastauksia saatiin kuusi kappaletta. Tällöin kyselyvastauksia oli yhteensä 25, joista 16 oli mentorien ja yhdeksän aktorien vastauksia. Mentoreiden kohdalla kyselyyn olivat vastanneet kaikki mentorointiohjelman loppuun vieneet mentorit mentorihjelman koordinaattoria lukuun ottamatta.

Aktorien verrattain pienen vastausprosentin johdosta lähetin kyselyn vielä sähköisenä lomakkeena aktoreina toimineille sosiaalityöntekijöille. Sähköiseen kyselyyn saatiin aktoreilta vielä 4 vastausta. Yhteensä vastauksia kyselyyn saatiin täten 29 kappaletta, joista 16 oli mentorien ja 13 aktorien vastauksia. Alkuperäisen, 40 henkilön muodostaman, otoksen kokonaisvastausprosentti on tällöin 73 %, mentoreilla 80 % ja aktoreilla 65 %. Mikäli otoksessa huomioidaan vain mentorointiohjelman loppuun vieneet työntekijät, kyselyn kokonaisvastausprosentti nousee 87 %:iin. Tällöin mentorien kohdalla vastausprosentti oli 94 % ja aktorien 76 %. Kumpia lukuja vain tarkasteltaessa voidaan todeta, että kyselylle saavutettiin sängen hyvä vastausprosentti. Matalimpienkin lukujen mukaan noin kaksi kolmasosaa aktoreista ja yli neljä viidesosaa mentoreista vastasi kyselyyn. Näiden lukujen valossa voidaan todeta, että kyselyn avulla saatiin suhteellisen kattavasti kerättyä kokemuksia ja tietoa mentorointiohjelmaan osallistuneilta työntekijöiltä. Kyselyyn vastaamisen aktiivisuuteen vaikutti osaltaan mahdollisuus toteuttaa kysely osana mentorointiohjelman päätöstilaisuutta, jossa kyselyyn vastaamiselle oli varattu erikseen aikaa.

5.1.2 Haastattelut

Haastattelut toteutin puolistrukturoituina teemahaastatteluina näiden haastattelutapojen elementtejä yhdistellen. Teemahaastattelussa olennaista on, että haastattelu ei etene tarkkojen, valmiiksi muotoiltujen kysymysten kautta vaan kohdentuen tiettyihin ennalta suunniteltuihin teemoihin. Teemahaastattelu on astetta strukturoidumpi kuin avoin haastattelu, sillä siinä aiempien tutkimusten ja aihepiiriin tutustumisen pohjalta valmistellut aihepiirit eli teemat ovat kaikille haastateltaville samoja, vaikka niissä liikutaankin joustavasti ilman selkeää ennalta määriteltyä järjestystä. Olennaista on antaa tilaa haastateltavan vapaalle puheelle samalla huomioiden, että tietyt ennalta päätetyt teemat käydään läpi kaikkien tutkittavien kanssa. Järjestys teemojen läpikäyntiin on vapaa, eikä kaikkien haastateltavien kanssa välttämättä puhuta kaikista asioista samassa laajuudessa. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 37–48, 66; Eskola & Suoranta 2000, 86–87.) Puolistrukturoidussa haastattelussa kaikille haastateltaville esitetään samat tai likipitäen samat kysymykset samassa järjestyksessä. Joidenkin määritelmien mukaan puolistrukturoidussa haastattelussa kysymysten järjestystä voidaan vaihdella. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47.)

Omissa haastatteluissani olin määritellyt etukäteen teemat, joita halusin haastattelujen aikana käydä läpi. Lisäksi olin valmistellut haastatteluja varten tiettyjä kaikille vastaajille esitettäviä kysymyksiä, joiden muoto ja järjestys kuitenkin hieman vaihtelivat haastattelujen välillä. Määrittelin ennen haastatteluja haastatteluille seuraavat teemat: 1. Käytännön kokemukset mentorointiohjelmasta, 2. Mentoroinnin sisällöt, 3. Mentoroinnin vahvuudet ja soveltuminen lastensuojeluun ja 4. Mentoroinnin vaikutukset asiantuntijuuden kehitykseen. Mentoroinnin käytännön kokemuksia käsittelevässä kokonaisuudessa haastattelun aiheet liittyivät mentoroinnin toteutukseen, kuten esimerkiksi tapaamisten järjestämiseen, niiden valmisteluun, mentoreiden ja aktorien valintaan ja mentoroinnin keston. Mentoroinnin sisältöjä käsitteleviä aiheita olivat muun muassa mentoroinnin aikana käsitellyt aiheet sekä mentoroinnin tavoitteet ja niiden toteutuminen. Mentoroinnin vahvuuksia koskeva teema sisälsi kysymyksiä mentoroinnin soveltumisesta lastensuojelun sosiaalityöhön sekä mentoroinnin vahvuuksista ja eroista suhteessa muuhun perehdytykseen ja työnohjaukseen. Asiantuntijuuden kehitystä koskevan teemaan liittyvät kysymykset keskittyivät mentoroinnin vaikutuksiin eri asiantuntijuuden osa-alueisiin, kuten omien ammatillisten vahvuuksien tunnistamiseen sekä työn hallinnan, ammatti-identiteetin ja työhyvinvoinnin kehittymisen kokemuksiin. Teemahaastattelurunko löytyy tämän tutkimusraportin liitteistä (liite 3). Näiden teemojen lisäksi haastatteluissa nousi esiin vaihtelevasti myös muita aiheita aktorin tuottaman puheen ja painotusten pohjalta. Haastattelujen etenemisen näkökulmasta olennaiseen rooliin nousikin haastateltavien tuottamat sisällöt ja reagointi niihin, samalla kun pyrin pitämään keskustelun ennalta määrittelemissäni aihepiireissä.

Haastateltaviksi rajasin jo alkuvaiheessa mentoroitavana olleet sosiaalityöntekijät eli aktorit. Päädyin tähän rajaukseen, sillä katsoin aktorien olevan mentoritoiminnan keskeinen kohderyhmä ja että heitä haastatteleamalla olisi mahdollista saada ensi käden tietoa työuransa alkuvaiheessa olevien työntekijöiden omista kokemuksista liittyen mentoroinnin vaikutuksiin. Aktoreita osallistui mentorointiohjelmaan yhteensä 20 henkilöä, joiden joukosta haastateltavat valikoituivat. Lähtökohtana haastateltavien valinnalle oli vapaaehtoisuus. Lähestyin aktoreita sähköpostitse mentorointiohjelman koordinaattorin kautta, joka välitti haastattelupyyntöni eteenpäin. Haastateltavaksi ilmoittautui useiden haastattelupyyntöjen jälkeen yhteensä kolme aktorina toiminutta sosiaalityöntekijää.

Toteutin kaikki haastattelut haastateltavien työpaikoilla. Kaikkien haastatteluiden kesto oli hieman yli puoli tuntia. Pyysin haastateltavilta ennen haastatteluja suullisen suostumuksen haastatteluun ja sen nauhoittamiseen. Litteroin haastattelut välittömästi haastattelujen tekemisen jälkeen. Litteroinnissa pyrin sanatarkkuuteen, mutta en kirjannut ylös esimerkiksi haastateltavan yskäisyjä, taukoja tai muita äännähdyksiä, joiden en kokenut tuovan lisäarvoa haastattelujen asiasisältöön. Litteroitua haastatteluaineistoa kertyi kolmen haastattelun pohjalta 26 sivua (fontti Times New Roman, fonttikoko 12, riviväli 1).

5.2 Analyysimenetelmä ja analyysin käytännön toteutus

5.2.1 Analyysimenetelmänä sisällönanalyysi ja teemoittelu

Sisällönanalyysi antaa mahdollisuuden analysoida tutkimuksen aineistona olevia dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällönanalyysi on tekstianalyysiä, jonka avulla pyritään luomaan sanallinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä tiivistetyssä ja selkeässä muodossa kadottamatta kuitenkaan aineiston sisältämää informaatiota. Analyysissä tutkimusaihetta kuvaavasta hajanaisesta aineistosta pyritään luomaan mielekästä ja yhtenäistä tietoa, mikä mahdollistaa selkeiden ja luotettavien johtopäätösten tekemisen tutkittavasta ilmiöstä. Sisällönanalyysi mahdollistaakin ensisijaisesti aineiston informaatioarvon lisäämisen. Pelkkä aineiston jäsenitys ei ole riittävä analyysin tulos vaan se vaatii aina tutkijan omaa aktiivista toimintaa ja tulkintaa. Laadullisena analyysimenetelmänä sisällönanalyysi perustuu tutkijan loogiseen päättelyyn, jolloin samasta aineistosta voidaan tuottaa hyvin erilaisia tuloksia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 117–120, 142–143.)

Sisällönanalyysi voi olla aineisto- tai teorialähtöistä, joista molemmat kuitenkin lähtökohtaisesti etenevät aineiston ehdoilla. Lähestymistapojen ero ilmenee siinä, miten empiirinen aineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin. Aineistolähtöisessä analyysissä teoreettiset käsitteet luodaan empiirisestä aineistosta, josta edetään kohti käsitteellisempää näkemystä tutkimuksen kohteesta. Teorialähtöisessä analyysissä käsitteet taas tuodaan valmiina, ilmiöstä ”jo tiedettynä”. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 133.) Aineisto- ja teorialähtöisen analyysin väliltä voidaan tunnistaa myös teoriasidonnainen tutkimus, jossa aineiston analyysi ei perustu suoraan teoreettisiin lähtökohtiin, mutta siinä on havaitta-

vissa teoreettisia kytköksiä. Aineistosta tehdyistä havainnoista muodostettujen tulkintojen tueksi etsitään tällöin teorian kautta selityksiä tai vahvistusta. (Eskola 2001.) Tämä tutkimus on toteutettu teoriasidonnaisesti, sillä aineiston analyysin lähtökohtana toimivat osittain teoreettisesti luodut ennako-oletukset tutkittavan ilmiön kannalta merkityksellisenä näyttäytyvistä seikoista. Aineistosta tehtyjä havaintoja myös yhdistetään teoreettisesti luotuihin oletuksiin ja aiemmassa tutkimuksessa tehtyihin havaintoihin.

Tässä tutkielmassa on yhdistetty sisällönanalyysiin teemoittelun elementtejä. Sisällönanalyysistä eroten teemoittelun aikana aineistosta pyritään ensin tunnistamaan sitä ohjaavat johtoajatukset, joiden ympärille rakennetaan eri teemoihin liittyviä kokonaisuuksia. Samoin kuin sisällönanalyysin luokkien yhdistämisessä myös temaattisten kuvausten kehittämisessä aineiston ilmaisu tiivistyy. Olennaista teemoittelussa on, että teemat ovat sisäisesti johdonmukaisia ja eroavat toisistaan. Teemat eivät automaattisesti nouse aineistosta itsestään vaan lähtökohtana on tutkijan aktiivinen toiminta aineiston tulkitsemisessa. Sisällönanalyysin toteuttaminen eri teemojen alla voi joskus olla analyysiä selkeyttävä ja helpottava valinta. Teemoittelun on katsottu voivan täydentää sisällönanalyysin menetelmää erityisesti sen alkuvaiheessa. Tällöin aineistoa voidaan teemoitella ennen varsinaisen sisällönanalyysin aloittamista ja analyysiä voidaan jatkaa esimerkiksi tarkastelemalla ja etsimällä eroavaisuuksia ja samankaltaisuuksia eri teemoista. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tässä tutkimuksessa sisällönanalyysiä ja temaattista analyysiä on yhdistetty siten, että aineiston analyysin pohjana on käytetty tiettyjä tutkimustehtävän kannalta olennaisia pitämiäni temaattisia kokonaisuuksia. Lähtökohtana analyysin teemojen muodostamiselle toimivat tutkimuksen tavoitteet sekä aineistosta tehdyt alustavat havainnot. Analyysin teemat jakautuivat kolmeen kokonaisuuteen: 1. mentoroinnissa huomioitaviin seikkoihin ja onnistumisen edellytyksiin 2. mentoroinnin erityispiirteisiin ja 3. mentoroinnin vaikuttamisen mahdollisuuksiin lastensuojelun sosiaalityössä. Tutkimuksen analyysiluku jakautuu näiden temaattisten otsikoiden alle. Päädyin näiden teemojen valintaan, sillä katsoin niiden sisältävän elementtejä, joiden avulla olisi mahdollisuus tuoda esiin sosiaalityöntekijöiden kokemuksia mentoroinnin mahdollisuuksista toimia reflektiivisenä rakenteena lastensuojelun sosiaalityössä. Teemojen valintaan vaikuttivat myös aineiston painotukset siinä mielessä, että katsoin että valituista teemoista oli mahdollista löytää

analyysimateriaalia käytettävissä olevan aineiston perusteella. Analyysiä tehdessäni havaitsin, että valitsemani teemoihin sisältyi osittain päällekkäisyyttä ja samansuuntaisia havaintoja saattoi nousta esiin eri teemojen alla. Katson kuitenkin, että aineiston jaottelu ennalta määritellysti ennen analyysin aloittamista selkeytti ja helpotti analyysin käytännön toteutusta.

Aineiston analyysissä mukailin Milesin ja Hubermanin (1994) laatimaa aineistolähtöisen laadullisen aineiston analyysin kolmivaiheista prosessia, jossa analyysin ensimmäisessä vaiheessa toteutetaan aineiston redusointi eli pelkistäminen. Tällöin alkuperäisestä aineistosta karsitaan pois tutkimustehtävän kannalta epäolennaiset osat. Tämä voi tapahtua siten, että aineistosta etsitään tutkimustehtävää kuvaavia ilmaisuja, jotka listataan yhteen. Nämä etukäteen määritetyt analyysiyksiköt määräytyvät tutkimustehtävän ja aineiston laadun perusteella ja ne voivat olla yksittäisiä sanoja, lauseita tai ajatuskokonaisuuksia. Analyysin toisessa vaiheessa aineisto klusteroidaan eli ryhmitellään, jolloin aineistosta listatut ilmaukset käydään tarkasti läpi ja etsitään samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistellään luokiksi, jotka muodostavat alaluokkia. Aineiston luokittelun aikana se tiivistyy yksittäisten tekijöiden yhdistyessä yleisempiin käsitteisiin, jotka luovat alustavia kuvauksia tutkittavasta ilmiöstä. Tätä luokittelua jatketaan yhdistämällä alaluokkia laajemmiksi kokonaisuuksiksi, kunnes saadaan aikaiseksi pääluokkia. Nämä pääluokat nimitään aineistosta nousevien tutkimusaihetta kuvaavien aiheiden mukaan luoden tutkimustehtävään yhteydessä olevia yhdistäviä luokkia. Analyysin viimeisessä vaiheessa aineisto abstrahoidaan eli käsitteellistetään, jolloin tutkimuksen kannalta olennaisen, aineistosta valikoidun tiedon perusteella edetään teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. (Miles & Huberman 1994.) Seuraavassa osiossa tuon tarkemmin esille, miten ja missä määrin olen hyödyntänyt edellä kuvattua analyysitapaa tämän tutkielman analyysissä.

5.2.2 Analyysin vaiheet

Tutkielman analyysin toteuttaminen oli monivaiheinen prosessi, jonka alkuvaiheessa kyselyaineiston ja haastattelujen analyysi erottuivat toisistaan erillisiksi kokonaisuuksiksi. Aloitin analyysin kyselyaineiston purkamisella, jonka erotin kahteen osaan - monivalintakysymysten ja avointen kysymysten käsittelyyn. Monivalintakysymysten vas-

taukset jaottelin ensin vastausfrekvenssien mukaan kysymyskohtaisesti taulukoihin. Tässä analyysin vaiheessa hyödynsin Excel-taulukkolaskentaohjelmaa. Analyysilukuun liittämässäni taulukoissa vastausten jakauma esiintyy vastaajakohtaisesti, mentorien ja aktorien vastausten ollessa jaoteltuina erille toisistaan. Tämän lisäksi taulukoinnissa on nostettu esiin kaikkien vastausten prosentuaalinen jakauma, jossa vastausluokkia on yhdistetty niin, että vastaukset täysin samaa mieltä (5) ja melko samaa mieltä (4) on yhdistetty samaan prosenttilukuun, samoin vastaukset täysin eri mieltä (1) ja melko eri mieltä (2). Näihin ratkaisuihin päädyin tuodakseni vastausten jakaumaa esille mahdollisimman yksityiskohtaisesti, mutta kuitenkin mahdollisimman luettavassa muodossa. Kyselyn pienen vastaajajoukon vuoksi pidin tärkeänä tuoda vastausten prosentuaalisen jakauman ohella esiin myös yksittäisten vastausten jakauman, sillä katsoin sen havainnollistavan paremmin todellisten vastaajien määrää. Monivalintatulosten vastausfrekvenssejä tarkasteltaessa tulee huomioida, että yksi vastaaja oli vastannut kyselyssä vain kahteen ensimmäiseen kysymykseen.

Taulukoinnin jälkeen jaottelin vastausfrekvenssit sisältävät taulukot aiemmin määrittämieni tutkimustehtävän kannalta oleellisten temaattisten kokonaisuuksien alle. Tässä vaiheessa kuvasin kunkin taulukon yhteydessä sanallisesti vastausten jakautumista ja mahdollisia eroja ja yhtäläisyyksiä eri vastaajajoukkojen välillä. Osa monivalintakysymyksistä jäi myös tässä vaiheessa pois analyysin piiristä, sillä niiden aiheet eivät sisällyneet mihinkään tutkimustehtävän kannalta muodostettuun luokkaan.

Kyselyaineiston luonteesta johtuen päädyin analyysin alussa luokittelemaan kuhunkin yksittäiseen kysymykseen annetut vastaukset erillisinä kokonaisuuksina. Tässä vaiheessa kävin ensin kuhunkin kysymykseen annetut vastaukset läpi ja luokittelin ne karkeasti värikoodaamalla Word-tekstinkäsittelyohjelmaa hyödyntäen eri luokkiin. Samassa yhteydessä tutkimuksen kannalta epäoleellinen data karsiutui aineistosta pois. Tämän alkuperäisen luokittelun jälkeen etenin analyysissä yhdistämällä näitä alkuperäisiä luokituksia laajempiin kokonaisuuksiin. Esimerkiksi mentoroinnin aikana käsitellyt teemoja selvittävässä kysymyksessä yhdistin työssä jaksamista käsittelevään luokkaan jaksamiseen, voimavaroihin ja työhyvinvointiin sekä tunteiden ja kuormittavien tekijöiden käsittelyä sisältäviä mainintoja. Taulukossa 1 olen havainnollistanut, kuinka olen toteuttanut vastausten alkuperäistä luokittelua.

Taulukko 1 *Vastausten luokittelu*

Alkuperäismaininnat aineistosta	Alaluokka	Yläluokka
Työssä jaksaminen, työhyvinvointi, omasta jaksamisesta huolehtimista, voimavarat, mikä auttaa jaksamaan, työstä palautuminen	Jaksaminen ja voimavarat, työhyvinvointi	Työssä jaksaminen
Riittämättömyys, epävarmuus, ahdistus, kuormittavat tekijät, stressi	Tunteet ja kuormittavat tekijät	

Kysymyksiin annettujen vastausten suppeudesta johtuen kovin syvälliseen analyysiin ei kaikkien kysymysten kohdalla ollut mahdollisuutta ja paikoin luokittelu jäi yksiportaiseksi.

Tässä analyysin vaiheessa myös kvantifioin aineistoa eli keräsin lukuarvot siitä, kuinka monta yksittäistä mainintaa kuhunkin muodostamaani luokkaan sisältyi. Vastausten määrän seuraamisen katsoin tuovan mahdollisuuden suhteuttaa eri luokkien vastauksia toisiinsa siten, että useampia mainintoja saanut luokka saisi analyysissä enemmän painoarvoa. Tätä ratkaisua puolsi myös se, että useat eri vastaajat olivat tuottaneet kysymyksiin hyvin samankaltaisia vastauksia ja näiden mainintojen määrän tuominen esiin valotti vastausten esiintymisen yleisyyttä aineistossa. Yksittäisen vastaajan vastauksissa ilmeni myös useimmiten useita erityyppisiä vastauksia, jotka saattoivat kuitenkin sisältyä samaan luokitukseen. Näissä tilanteissa jokainen mielestäni sisällöllisesti merkittävästi toisistaan eroava vastaus tuotti laskennallisesti yhden lukuarvon lisää luokituksen saamien mainintojen määrään. Tätä vastausten lukuarvollista jakautumista olen tuonut analyysin yhteydessä esiin soveltuvien osin.

Avointen kysymysten vastausten luokittelu kysymyskohtaisesti muodosti pohjan tutkimustehtävän kannalta tehtävien havaintojen erittelylle eri teemallisten kokonaisuuksien yhteydessä. Tässä vaiheessa analyysiä sijoitin vastausten perusteella muodostamiani luokituksia olennaisilta osin kunkin etukäteen määrittämäni temaattisen analyysikokonaisuuksien alle, samoin kuin olin aiemmin toiminut monivalintakysymyksistä laatimieni taulukointien kanssa. Haastavaksi tässä prosessissa muodostuivat tilanteet, jossa tiettyjen kysymysten perusteella muodostuvat luokitukset liittyivät selkeästi eri temaattisten

kokonaisuuksien alle. Analyysiprosessin myötä analyysin lähtökohdaksi valittujen teemojen alle alkoi hahmottua tutkimustehtävän kannalta olennaisia kokonaisuuksia. Näistä kokonaisuuksista muodostuivat analyysin pääluokiksi nostamani osa-alueet, jotka muodostivat lopulta tutkimustuloksia havainnollistavat analyysin alaluvut. Lopulliset analyysiluvun alaluvut muotoutuivat seuraaviksi:

- Teema 1 Mentoroinnissa huomioitavia seikkoja: osallistujien valikointi, mentoroinnin ajoitus, ajankäyttö ja priorisointi, koulutukset ja tavoitteiden selkeyttäminen
- Teema 2 Mentoroinnin erityispiirteitä: omakohtaisuus, mentorisuhde ja vuorovaikutus
- Teema 3 Mentoroinnin vaikuttamisen mahdollisuudet: mentoroinnin soveltuminen lastensuojeluun, mentorointi suhteessa perehdytykseen ja työnohjaukseen, mentoroinnin vaikutukset asiantuntijuuden kehitykseen, mentorointi työhyvinvoinnin edistäjänä

Näiden analyysiluokkien kautta oli mahdollista peilata tutkielman teoreettisiin lähtökohtiin perustuvia oletuksia mentoroinnin reflektiivisen rakenteen eri ulottuvuuksista, vahvuuksista ja huomioitavista seikoista aineistosta tehtyihin havaintoihin. Havainnollistaakseni paremmin aineistossa esiintyvää vastausten moninaisuutta, päädyin analyysin loppuvaiheessa myös osin purkamaan tekemääni aiempaa luokittelua ja tuomaan vastausten yksityiskohtaisia sisältöjä tarkemmin esiin.

Haastatteluaineiston analyysin yhteydessä tutustuin ensin huolellisesti litteroituun haastatteluaineistoon ja poistin siitä tutkimuksen kannalta epäolennaisia osioita. Haastatteluaineiston suppeudesta johtuen kovin pitkälle vietyä analyysiä ja johtopäätöksiä ei pelkästään haastattelujen perusteella ollut mahdollista tehdä. Haastatteluissa tutkimustehtävän kautta merkitykselliset ilmiöt tulivat kuitenkin usein yksityiskohtaisemmin ja rikkaammin sanoitetuiksi kuin kyselyaineistossa. Päädyinkin keräämään haastatteluaineistosta aiemman analyysin perusteella muodostamiini kokonaisuuksiin liittyviä kuvaavia ilmaisuja kutakin aihetta käsittelevän kokonaisuuden alle. Näistä ilmaisuista sisällytin tutkimusraporttiin suoria lainauksia kuhunkin teemaan liittyvän analyysin alaluvun yhteyteen. Haastatteluaineistosta nostettujen katkelmien kautta katson pystyneeni tuomaan tutkittavien omaa äänen näkyvämmäksi kuin jos analyysin pohjana olisi toiminut vain

kyselyaineisto. Tutkimusraporttiin sisällyttämistäni haastattelukatkelmista olen luetta-
vuuden helpottamiseksi jättänyt pois ylimääräisiä täytesanoja, joiden en katso vaikutta-
van vastausten sisältöön.

Haastatteluaineiston voi katsoa toimivan tässä tutkielmassa pitkälti kyselyaineistosta
muodostettujen luokkien syventäjänä, täydentäjänä ja kuvaajana. Kyselyaineiston pai-
koittaisesta pinnallisuudesta ja puutteellisuudesta johtuen haastattelut saavat kuitenkin
tietyissä osissa analyysiä myös suuremman painoarvon. Erityisesti tilanteissa, jossa jo-
kin tutkimustehtävän kannalta merkittävänä pitämäni seikka olisi jäänyt kyselyaineiston
kautta tulematta esiin, olen katsonut tarkoituksenmukaiseksi tuoda näitä näkökulmia
vahvemmin esiin haastatteluaineiston kautta.

5.3 Tutkimusetiikasta

Tutkimuseettisissä kysymyksissä olen pyrkinyt seuraamaan Tutkimuseettisen neuvotte-
lukunnan (2012) laatimaa hyvän tieteellisen käytännön ohjeistusta. Ohjeistus edellyttää,
että kaikissa tutkimuksen vaiheissa toiminta on ollut rehellistä, huolellista, tarkkaa ja
avointa ja noudattanut tieteellisen tutkimuksen mukaisia ja eettisesti kestäviä menetel-
miä. Tässä tutkimuksessa olen kiinnittänyt erityistä huomiota tietoturvaan ja aineiston
käsittelyyn liittyviin seikkoihin. Olen hakenut tutkimusta varten Helsingin kaupungilta
tutkimusluvan, johon on liittynyt erillinen tietoturvaseloste. Lisäksi kaikilta tutkittavilta
on pyydetty suostumus tutkimukseen osallistumisesta. Ennen suostumuksen antamista
tutkittavat ovat päässeet tutustumaan tutkimuksen tarkoitukseen, tavoitteisiin, aineiston
käsittelyyn ja tutkimuksen julkisuuteen liittyviin seikkoihin. Tutkittavilla on myös ollut
kaikissa prosessin vaiheissa mahdollisuus saada tutkimuksesta lisätietoa ja oikeus vetäy-
tyä pois tutkimuksesta.

Tutkimusraportissa aineistoa on käsitelty niin, että mitään tunnistettavia tietoja tutki-
mukseen osallistujista ei välity lukijalle ja vastaajien yksilöimisen mahdollisuus on mi-
nimoitu. Tulee kuitenkin huomioida, että mentorointiohjelmaan osallistuneita henkilöitä
on Helsingin lastensuojelussa vain rajallinen joukko, joka edelleen kutistuu vain akto-
reihin kohdistuvan haastatteluaineiston kohdalla. Tästä näkökulmasta voidaan pohtia
ovatko vastaajat kokeneet pystyvänsä avoimesti tuomaan esille myös kielteisiä näke-

myksiään mentoroinnin suhteen. Itse katson, että tutkimusaihe ei ole sensitiivisyydeltään sellainen, että lähtökohtaisesti voitaisiin olettaa sen rajoittavan vastaajien esille tuomia asioita. Mainittakoon myös, että mentorointiohjelman päätöstilaisuuteen osallistuessani huomioin, että myös kriittisiä näkökulmia uskallettiin tuoda yhteisissä keskusteluissa avoimesti esiin. Myös haastatteluja tehdessäni välittyi mielikuva, että haastattelut pystyivät niiden aikana tuomaan avoimesti ja monipuolisesti esiin näkemyksiään.

Aineiston käsittelyssä olen pyrkinyt noudattamaan erityistä varovaisuutta. Käytännössä tämä on tarkoittanut sitä, että paperisia kyselyaineistoja ja suostumuslomakkeita olen säilyttänyt tutkimusprosessin aikana vain kotonani. Sähköiseen muotoon saatettua aineistoa olen käsitellyt vain salasanasuojatulla tietokoneella yliopiston kirjastolla sekä omalla henkilökohtaisella tietokoneellani. Kyselyaineistoon ja haastattelujen litterointiin ei ole alun perinkään sisällynyt tutkittavien tunnistetietoja. Tulen hävittämään kaiken tutkimusaineiston tutkimuksen valmistuttua.

5.4 Tutkimusprosessin ja tutkimuksen luotettavuuden arviointia

Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on tutkijan avoin subjektiivisuus. Tällöin tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin kannalta on tärkeää, että tutkija pystyy uskottavasti perustelemaan tutkimustehtävän kannalta tekemiään olennaisia metodologisia valintoja ja tuomaan näitä tutkimusraportissaan esiin lukijalle ymmärrettävästi ja riittävän yksityiskohtaisella tasolla. (Eskola & Suoranta 1999, Tuomi & Sarajärvi 2003.) Tässä tutkimusraportissa olen pyrkinyt kuvaamaan kaikki tutkimuksen vaiheet mahdollisimman tarkasti tutkimuksen läpinäkyvyyden lisäämiseksi. Jo tutkimuskysymysten ja tutkimusasetelman muodostaminen ovat olleet tietoisia tutkimuksellisia valintoja, jotka ovat ohjanneet tutkielman teoreettista ja metodologista lähestymistapaa. Teoreettisen viitekehityksen rakentamisessa olen myös hyödyntänyt aiempaa samantyyppistä tutkimusta, jota olen suunnannut oman tutkielmani tarpeista lähtien. Teoreettiset painotukset ovat myös muovautuneet tutkimusprosessin edetessä. Tutkijana tiedostan, että vastaavan kaltainen tutkimus olisi voitu toteuttaa hyvin eri lähestymistavalla ja erilaisia menetelmiä hyödyntäen. Erityisesti aineiston keruun yhteydessä tekemäni valinnat kysymysten painotusten suhteen ja analyysiin sisältyvä luokittelu ovat ohjanneet tutkimustuloksia tiettyyn suuntaan, jotka erilaisilla valinnoilla olisivat voineet näyttäytyä ja painottua hyvinkin erilai-

sina. Olen pyrkinyt parhaani mukaan avaamaan ja selittämään tekemiäni valintoja, jotta lukijalla säilyy selkeä käsitys siitä, kuinka tutkimuksen eri vaiheet on juuri tässä tutkimuksessa toteutettu. Lukijan arvioitavaksi jää tämän jälkeen, miten soveltuvina ja perusteltuina tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat ja tutkimusmetodiset ratkaisut näyttäytyvät.

Tämän tutkimuksen luotettavuuden keskeinen kysymys liittyy aineiston edustavuuteen suhteessa tutkittavana olevaan ilmiöön. Aineiston luotettavuuden arviointi kohdistuu tutkimuksessa siihen, kuinka kattavaa ja edustavaa aineisto on suhteessa tutkittavaan perusjoukkoon, kuinka systemaattisesti aineistoa on kerätty ja onko aineiston kuvaus riittävää tutkimuksen tulosten ymmärtämiseksi (Hirsjärvi ym. 2009, 434–439; Alasuutari 1999, 243). Kuten kyselyaineiston kuvauksessa aiemmin totesin, kyselyllä onnistuttiin tavoittamaan kohtuullisen kattava otos tutkittavien perusjoukosta eli kaikista mentorointiohjelmaan osallistuneista sosiaalityöntekijöistä. Työntekijävaihdosten ja muun poistuman jälkeen merkittävästi suurempaa otoskokoa olisi ollut hyvin vaikea saavuttaa. Näin ollen uskallan todeta, että kyselyn vastaukset edustavat melko suurella tarkkuudella mentorointiohjelmaan osallistuneiden työntekijöiden kokemuksia mentoroinnista. Haastattelujen suhteen samanlaiseen kattavuuteen ei tutkimuksessa valitettavasti päästy. Aineistonkeruun alussa asetin tavoitteeksi viiden aktorin haastattelun. Tähän tavoitteeseen en päässyt ja haastateltavien määrä jäi vain kolmeen. Voidaankin pohtia, pystytäänkö näin pienellä otoksella saavuttamaan riittävää kattavuutta tutkittavien joukosta. Haastatteluaineiston jäätyä tavoiteltua vähäisemmäksi sen painoarvo tutkimusaineiston kokonaisuudessa väistämättä kutistui. Teinkin tutkimusprosessin aikana ratkaisun käyttää haastatteluja ensisijaisesti muusta aineistosta tehtyjen havaintojen syventäjänä kyselyaineistosta erillisten havaintojen tekemisen sijaan.

Yksi näkökulma tutkimusaineiston ja tutkimuksen luotettavuuteen on, pystytäänkö kerätyn aineiston ja valitun analyysimenetelmän avulla riittävästi vastaamaan tutkimustehävän asettamiin kysymyksiin ja analysoimaan juuri sitä, mitä on ollut tarkoitus analysoida (Hirsjärvi ym. 2009, 232–233). Tätä kysymystä pohdin paljon tutkimusprosessin edetessä ja päädyinkin suuntaamaan tutkimuskysymystäni osittain uudestaan aineiston asettamien rajoitteiden mukaisesti. Aineiston sisältöjen osuvuuden mentoroinnin reflektiivisten mahdollisuuksien arvioimisessa voi kyseenalaistaa. Kyselyyn ja haastatteluihin

valikoimani kysymykset osoittautuivat analyysivaiheessa osittain puutteellisiksi ja mikäli tekisin vastaavaa aineistonkeruuta nyt uudestaan, muotoilisin sekä kyselyn että haastatteluiden rakennetta hieman toisin. Osa kysymyksistä osoittautui tutkimuksen tavoitteiden kannalta turhiksi ja toisaalta olisin kaivannut analyysin tueksi joihinkin aihepiireihin lisää painotusta. Toisaalta koen, että erityisesti kyselyn laajentaminen ja muokkaaminen liian yksityiskohtaisesti olisi voinut vaikuttaa negatiivisesti vastaajamääriin. Joka tapauksessa itselleni selvää on, että toisella tavalla painottunut aineisto olisi voinut tarjota parempia eväitä tutkimusongelmaani vastaamisessa. Kaksiosaisen aineiston vahvuutena pidän sen mahdollisuutta tuottaa sekä kattavampaa tietoa kaikilta mentorointiin osallistuneilta, että syventää tätä ymmärrystä yksittäisten aktorien haastattelujen kautta. Toisaalta olen myös sitä mieltä, että edes hieman laajempi haastatteluaineisto ei tämän tutkielman näkökulmasta olisi välttämättä mahdollistanut haastatteluista tehtävien havaintojen erityisen luotettavaa yleistettävyyttä. Näen myös kaikkien tutkittavien sosiaalityöntekijöiden subjektiiviset kokemukset arvokkaina ja katson niiden pysyvän valottamaan omalta rajalliselta osaltaan tutkittavaa ilmiötä. Sisällönanalyysin ja teemoittelun koen toimineen hyvin tutkimusaineistoni analyysimenetelmänä, sillä se mahdollisti sekä kyselyaineiston että haastatteluaineiston yhdistämisen yhteisten teemaattisten kokonaisuuksien alle.

Edellisten pohdintojen lisäksi on mielestäni huomionarvoista todeta, että haastateltavien valikointi vapaaehtoisuuden perusteella on voinut johtaa siihen, että haastateltavaksi on ilmoittautunut vain henkilöitä, joiden suhtautuminen mentorointiin on lähtökohtaisesti positiivisempi kuin koko tutkimusjoukon keskiarvolla. Tähän haasteeseen vastaa mielestäni ainakin osittain kyselyaineiston käyttäminen osana tutkimusaineistoa ja sen saavuttama suhteellisen kattava otos, jolloin voidaan olettaa myös kriittisemmin mentorointiin suhtautuneiden osallistujien äänten päässeen aineistossa kuuluviin. Toki kyselynkin ulkopuolelle voidaan todennäköisemmin olettaa jääneen sellaisia henkilöitä, joiden kokemukset mentoroinnista olivat keskimäärin negatiivisimpia.

Jälkikäteen ajateltuna haastateltavien aiempi suora kontaktointi olisi voinut vaikuttaa lisähaastattelujen saamiseen. Toisaalta tutkimuksen uudelleen suuntaaminen ja esimerkiksi mentorien näkökulman vahvempi mukaan tuominen olisi myös voinut mahdollistaa kattavamman haastatteluaineiston saamisen. Nämä sekä muut aineistonkeruun on-

gelmia koskevat näkökulmat toimivat itselläni tärkeänä osana tutkimuksen tekemiseen liittyvää oppimisprosessia. Kaikesta huolimatta todettakoon, että koen pystyneeni tälläkin aineistolla vastaamaan tutkimustehtävääni siinä määrin, että sen pohjalta voidaan tehdä päätelmiä tutkittavasta ilmiöstä. Lopullinen arvio siitä, olenko pystynyt tällä aineistolla saavuttamaan riittävää kuvaa tutkittavasta ilmiöstä, jää nyt lukijan arvioitavaksi.

6 Mentorointi reflektiivisenä rakenteena lastensuojelun sosiaalityössä

Helsingin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden yleinen tyytyväisyys mentorointiohjelmaan näyttäytyy tutkimusaineiston perusteella varsin hyvänä. Vastaukset kysymyksiin mentorointiohjelman organisoinnista ja käytännön toteutuksesta ja mentorointiohjelman kokonaisarviosta on esitetty taulukossa 2.

Taulukko 2 *Mentorointiohjelman organisointi. Kohdassa 4 on käytetty Likert-asteikkoa (5 = täysin samaa mieltä, 4 = melko samaa mieltä, 3 = ei eri eikä samaa mieltä, 2 = melko eri mieltä, 1 = täysin eri mieltä). Kohdassa 12 on pyydetty arvosanaa 1-5.*

Kysymys	Mentorit						Aktorit						Yhteensä (%)		
	5	4	3	2	1	Yht.	5	4	3	2	1	Yht.	5 tai 4	3	2 tai 1
4. Mentorointiohjelman organisointi ja käytännön toteutus olivat mielestäni onnistuneita	7	7	1	0	0	15	5	6	1	1	0	13	89 %	7 %	4 %
12. Kokonaisarvosanani mentorointiohjelmalle	5	8	2	0	0	15	5	5	2	0	0	12	85 %	15 %	0 %

Vastausten perusteella nähdään, että osallistujat olivat mentorointiohjelmaan keskimäärin sängen tyytyväisiä. Kyselyyn vastaajista 85 % antoi mentorointiohjelmalle arvosanaksi 5 tai 4 ja loput 15 % arvosanan 3. Yksikään mentori tai aktori ei arvioinut mentorointiohjelmaa tätä huonommalla arvosanalla. Lisäksi 89 % vastaajista arvioi mentorointiohjelman käytännön toteutuksen onnistuneen hyvin tai melko hyvin. On selvää, että yleinen tyytyväisyys mentorointiohjelmaan ei vielä itsessään kerro paljoa men-

toroinnin sisältämän reflektiivisen toiminnan mahdollisuuksista vaikuttaa lastensuojelun sosiaalityöhön. Seuraavissa osiossa erittelen tutkimusaineiston valossa tarkemmin, millaisia seikkoja mentorointiin osallistuneet sosiaalityöntekijät pitivät mentoroinnissa merkittävinä ja miten he kokivat mentoroinnin onnistuneen tukemaan työtään.

6.1 Mentoroinnissa huomioitavia seikkoja ja onnistumisen edellytyksiä

Toimivan mentoroinnin edellytyksiksi organisaatiotasolla on nostettu riittävä suunnittelu ja organisointi sekä johdolta saatu tuki, johon sisältyy lähiesimiesten sisällyttäminen mukaan keskustelemaan mentoroinnin rooleista ja tavoitteista. Merkityksellisenä on pidetty myös avointa tiedotusta ja keskustelua, mentorien ja mentoroitavien valintaa ja riittävää valmennusta roolistaan ja tehtävistään, riittävää tukimateriaalia sekä toiminnan jatkuvaa arviointia. Mentoroitavien valinnassa tärkeäksi on katsottu painottaa osallistujien omaa halua saada ohjausta, kannustusta ja tukea itseään kokeneemmalta työntekijältä ja mentoroinnin mahdollistamista kaikille itsensä kehittämistä kiinnostuneille työntekijöille. (Juusela ym. 2000, 42–50.) Näitä mentoroinnin onnistumisen edellytyksiä voidaan pitää yhtenä mentoroinnin reflektiivisen rakenteen eri ulottuvuuksien arvioinnin lähtökohtana. Tuomalla esiin sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä mentoroinnin kannalta olennaisina pidetyistä seikoista ja kehittämiskohdista, voidaan valottaa, mitä mentoroinnissa tulisi sosiaalityöntekijöiden mielestä ottaa huomioon, jotta sen toiminta reflektiivisenä rakenteena voisi onnistua sosiaalityössä parhaalla mahdollisella tavalla.

Edellä mainittuja mentorointiohjelman rakenteen kannalta olennaisia seikkoja nousi tutkimusaineistosta esiin eri painotuksilla mentoroinnin tyytyväisyyden ja kehittämiskohtien kartoittamisen yhteydessä. Sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä mentoroinnin kehittämistä tiedusteltiin kyselyaineistossa avoimella kysymyksellä: ”Miten mentorointiohjelmaa voisi mielestäsi jatkossa kehittää?”. Annetut vastaukset jakautuivat osallistujien valikointia (n=7), mentorointiohjelman jatkoa (n=7), mentorointiohjelman koulutuksia (n=7) sekä ajankäyttöä ja priorisointia (n=5) käsitteleviin luokkiin. Seuraavissa alaluvuissa erittelen tarkemmin näitä tekijöitä ja kuinka ne näyttäytyvät aineistossa edellytyksinä mentoroinnin onnistumiselle.

6.1.1 Osallistujien valikointi

Mentoroinnille olennaisena tekijänä pidetään molemminpuolista halua ja sitoutumista yhteisen kehittämiseen (Pehkonen 2010, 24). Osallistujien vapaaehtoisuus, sitoutuneisuus ja motivaatio katsottiin olennaisiksi seikoiksi mentoroinnin onnistumisen varmistamisessa myös tämän tutkielman aineistossa.

Usea mentorointiin osallistunut sosiaalityöntekijä korosti mentorointiohjelman osallistujien valikoinnin merkitystä ja siihen panostamista mentoroinnin jatkokehittämisessä. Tärkeänä pidettiin etenkin aktorien motivaatiota mentorointiin osallistumisessa, yhteisestä linjaa mentorointiohjelmaan ohjaamisessa sekä tiedottamista mentorointiohjelman tavoitteista ennen ohjelmaan sitoutumista. Myös mentoriparien valinnassa käytetyn arvontamenetelmän toimivuutta pohdittiin. Vastauksissa tuli esille, että osan aktoreista kohdalla ohjaaminen mentorointiohjelmaan oli tapahtunut esimiehen määräyksestä eikä heillä ollut ollut mahdollisuutta itse valita mentorointiin osallistumistaan. Yksittäisten aktorien kohdalla taas oli ollut epäselvää, mitä mentorointiohjelmaan osallistuminen käytännössä tarkoittaa. Näiden seikkojen voidaan nähdä vaikuttaneen tiettyjen mentorointiin osallistuneiden aktorien kohdalla motivaatioon mentoroinnin suhteen, mikä on todennäköisesti vaikuttanut myös mentorointiohjelman eri osa-alueiden arviointiin.

Myös haastatteluaineistossa tuli esille mentoroinnin vapaaehtoisuuden tärkeys. Kuten kyselyvastauksissakin, etukäteen tapahtuvaa tiedottamista ja esimiesten roolia pidettiin mentoroinnin onnistumisen kannalta merkityksellisenä.

Että tota se ehkä on se vapaaehtoisuus, että siihen lähtee vapaaehtosesti. Et siihen ei kannata lähtee niin et kokee et se tuntuu ylimääräiseltä.

Et ehkä siinä kannattais esimiesten jotka ohjaa aktoreita sinne, niin olla sillai et he osais enemmän selittää et mistä täs on kyse ja et tää on ihan vapaaehtonen. Et jos sä koet et sul on tälle tarve, niin tää on sulle mahdollista, mut tähän ei tarvii lähtee.

6.1.2 Mentoroinnin ajoitus

Mentoroinnin katsotaan perinteisesti olevan suunnattu aloitteleville tai suhteellisen kokemattomille työntekijöille, joille se voi tarjota tukea ja kannustusta urasuunnitteluun ja

omaan ammatilliseen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä (Kanniainen ym. 2017). Mentorointia voidaan kuitenkin joustavasti toteuttaa myös muissa ammatillisen kehityksen vaiheissa (Pehkonen 2010).

Mentorointiin osallistuneilta aktoreilta tiedusteltiin kokemuksia mentoroinnin ajoituksesta lastensuojelun työuran alkuvaiheeseen. Vastaukset on esitetty taulukossa 3.

Taulukko 3 *Mentoroinnin ajoituksen toimivuus. Vastaukset Likert asteikon mukaisesti (5 = täysin samaa mieltä, 4 = melko samaa mieltä, 3 = ei eri eikä samaa mieltä, 2 = melko eri mieltä, 1 = täysin eri mieltä). Samaa asteikkoa on käytetty myös kaikissa seuraavissa tutkimusraportissa esiintyvissä taulukoissa.*

Kysymys	Aktorit						Yhteensä (%)		
	5	4	3	2	1	Yht.	5 tai 4	3	2 tai 1
17. Mentoroinnin ajoitus lastensuojelun työuran alkuvaiheeseen oli mielestäni toimiva	5	3	3	0	1	12	67 %	25 %	8 %

Vastausten jakautumisen perusteella nähdään, että mentoroinnin ajoitus lastensuojelun työuran alkuvaiheeseen sai aktorien vastauksissa aikaan jonkin verran hajontaa. Kaksi kolmasosaa aktoreista piti mentoroinnin ajoitusta työuran alkuun melko tai hyvin toimivana, kolme vastaajaa ei osannut ottaa asiaan kantaa ja yksittäinen vastaaja oli väitteen kanssa täysin eri mieltä.

Myös kyselyn avoimissa kysymyksissä ja haastatteluissa nousi esiin toiveiden moninaisuus suhteessa mentoroinnin sijoittumiseen eri vaiheisiin lastensuojelun työuraa. Usea sosiaalityöntekijä piti toivottavana, että mentoriohjelmaan voisi lähteä jatkossa joustavasti mukaan, milloin kukakin työntekijä kokee sen tarpeellisesti. Toisten vastaajien mielestä mentorointi soveltuu parhaiten heti työuran alkuun, kun toisissa vastauksissa todettiin, että parasta olisi, jos työkokemusta olisi kertynyt jo jonkun verran, jolloin pohjaa yhteiselle pohdinnalle olisi ehtinyt syntyä enemmän. Yksittäiset vastaajat pohtivat mahdollisuutta myös kevyempään, lyhyempikestoiseen mentorointimalliin. Toisaalta toivottiin myös mahdollisuutta jatkaa mentorointisuhdetta nykyistä pidempään.

Samankaltainen pohdinta mentoroinnin ajankohdasta ja sijoittumisesta eri vaiheisiin työuraa nousi esiin myös haastatteluaineistossa. Mentoroinnin katsottiin toisaalta toimivan hyvänä tukena juuri aloittavalle sosiaalityöntekijöille työn kuormittavuuden jakamisen ja jaksamisen näkökulmasta. Toisaalta aiemman tuntemuksen työstä katsottiin antavan paremmat lähtökohdat mentoroinnin aikana tehtävälle pohdinnalle.

Kun se työmäärä itsessään on valtava ja sit kaikki se muu uus. Uudet työkaverit niinku työyhteisö ja kaikki pitää opetella niin se oli aika työläs ja raskas se eka vuosi. Ja koin et se oli hyvä et siinä oli se mentorointi just siinä kohtaa koska se oli mulle semmonen et mä sain purkaa sitä painetta siinä mentoroinnissa ja jutella sen mentorin kanssa siitä stressistä ja niinku tämmösestä.” ... ”Mun kokemus oli, että se oli just mulle hyvä et se oli siinä alussa koska mun mielestä se eka vuosi on kaikkein rankin, kun sä otat haltuun sen asiakaspiirin ja kaikki uudet tavat tehdä työtä. Ja sit se mun näkemyksen mukaan vähän helpottuu kuitenkin jatkossa, kun sä opit jo vähän rutiinilla tekemään tietyt asiat.

Ehkä sanosin et se oli ihan hyvä et se ei tullu heti. Koska sit oli tullu jo niitä juttuja, jotka oli pohdituttanu. Et oli enemmän ehkä heränny niit kysymyksiä tai niit ajatuksia täst hommasta.

Yhdessä haastattelussa peräänkuulutettiin joustavuutta mentorointiohjelmaan osallistumisen suhteen, jolloin työntekijä voisi itse päättää, milloin haluaa mentorointiohjelmaan hakeutua.

Mut se semmosen kiteyttäminen siihen alkuun vois olla hyvä tai sit se vois olla sillä lailla, et jos sulla vaikka kuukauden päästä tulee sellanen olo tai kahen kuukauden päästä nii tuu sanomaa. Et se vois olla semmonen joustava se alku niinku tos puhuttiinki. Et ois niitä mentoreita niinku siellä pankissa, niin sit ku se aktori alottaa niin joko heti kun se alottaa työsuhteen nii hän voi halutessaan alottaa tän, tai sit vähän myöhemminki.

Kaikki haastateltavat myös totesivat, että olisivat muutaman vuoden kuluttua halukkaita osallistumaan mentorointiin uudestaan.

No se vois olla vaikka sit muutaman vuoden kuluttua sit ehkä semmonen päivitys et vois pohtia jotain kysymyksiä uudestaan.

Kokonaisuudessaan vastauksista voidaan saada viitteitä siitä, että vaikka suuri osa sosiaalityöntekijöistä katsoi mentoroinnin toimivan hyvin työuransa alkuvaiheessa olevien

työntekijöiden työn tukena, siihen osallistumisen katsottiin olevan hyödyllistä myös jo enemmän työkokemusta omaavien sosiaalityöntekijöiden kohdalla. Merkitykselliseksi nousi myös työntekijän mahdollisuus hakeutua mentorointiin kokiessaan sen itse tarpeelliseksi.

6.1.3 Ajankäyttö ja priorisointi

Ajankäyttöä ja mentoroinnille erikseen varattua aikaa pidettiin tutkimusaineistossa keskeisinä tekijöinä mentoroinnin onnistumisen kannalta.

Mentorointiohjelmaan osallistuneilta kartoitettiin kyselyssä, kuinka mentorointiin liittyvät paritapaamiset heidän kohdallaan toteutuivat mentoroinnin aikana. Vastausjakauma on esitetty taulukossa 4.

Taulukko 4 *Paritapaamisten toteutuminen*

Kysymys	Mentorit						Aktorit						Yhteensä (%)		
	5	4	3	2	1	Yht.	5	4	3	2	1	Yht.	5 tai 4	3	2 tai 1
5. Mentorointiin liittyvät paritapaamiset toteutuivat kohdallani suunnitellusti	5	4	3	3	0	15	5	4	2	2	0	13	64 %	18 %	18 %

Vastauksista nähdään, että kokemukset mentorointiin liittyvien paritapaamisten toteutumisesta aiheuttivat vastaajien keskuudessa hajontaa. Lähes kaksi kolmasosaa (64 %) sosiaalityöntekijöistä koki tapaamisten toteutuneen hyvin, mutta toisaalta noin viidennes kyselyyn vastaajista (18 %) arvio niiden toteutuneen huonosti. Mentorien ja aktorien vastaukset olivat lähes täysin yhteneväiset. Kyselyvastauksia tarkasteltaessa on huomioitava, että osan vastaajien kohdalla mentorin tai aktorin vaihtuminen kesken mentoroinnin on voinut vaikuttaa annettuihin vastauksiin.

Aineistosta nousee esille, että mentoritapaamisten aikatauluttaminen oli osalle mentoriohjelmaan osallistuneista haaste ja tapaamisia jouduttiin toistuvasti muiden työkiireiden johdosta siirtämään. Ajankäyttöön liittyvät haasteet nousivat tasaisesti esiin sekä

mentorien että aktorien vastauksissa. Työn kiireisen luonteen ohella ajankäytön haasteiden katsottiin linkittyvän myös johdolta ja esimieheltä saatuun tukeen. Useissa vastauksissa korostui mentorointiohjelman tuottaman pysähtymisen tilan mahdollistamisen merkitys. Näissä vastauksissa mainittiin mentoroinnin vahvuuksiksi aika ja tila keskusteluille, säännölliset tapaamiset ja mahdollisuus käyttää työaika tapaamisiin ja niihin valmistautumiseen. Mentorointi toivottiin priorisoitavan selkeämmin muiden työtehtävien edelle ja esimiesten mahdollistavan riittävästi aikaa tapaamisten valmisteluun. Ongelmallisiksi katsottiin tilanteet, joissa esimies oli määrännyt muihin työtehtäviin vedoten työntekijän jäämään töihin sovitusta mentoritapaamisesta huolimatta. Yhdessä vastauksessa toivottiin lisäksi työnantajan huomioivan mentorin toimintaan käyttämän työajan mahdollisella erillisellä korvauksella.

Myös aktorien haastatteluissa korostui ajankäytön keskeisyys mentoroinnin onnistumisessa. Olennaisena pidettiin mahdollisuutta kiireettömään reflektioon, johon ei lastensuojelun kiireisessä työssä ole usein muuten mahdollisuutta.

Kun meillä on tosi vähän aikaa semmoseen yhteisreflektioon, niinku täs työssä. Niin siinä saa tähän omaan työhön vinkkejä ja sitä tarvii aina.

Kaikki haastateltavat pitivät myös tärkeänä, että mentorointitapaamiset pystyttiin priorisoimaan ja sovitusta tapaamisista pyrittiin pitämään kiinni. Ajankäyttöä pidettiin mentoroinnin kannalta keskeisenä haasteena ja mentoroinnille erikseen varattu aika nähtiin kaikissa haastatteluissa oleellisena mentoroinnin toteutumiseksi.

Mä uskon et se on varmaan se yks ongelma nyt. Yleensä se mentorointi, niin varmaan se ihmisten aikataulu ja yhteisen ajan sopiminen.

Se on ihan olennaista kyllä, et sille on varattu sieltä erillinen aika.

Yhtä tai kahta (tapaamista) me jouduttiin siirtää. Mut kummallakin oli selvästi jotenkin se ajatus et me oltiin priorisoitu ne meidän tapaamiset et niitä ei lähetty herkästi siirtää et se oli sellanen tärke juttu. Jos se oli laitettu sinne kalenteriin niin aika hyvin se siel pysy. Et sitä ei lähetty muuttaan. Et jos tuli joku neuvottelu, et sit ei vaan otettu siihen kohtaan mitään työjuttuja.

Aineistosta tehtyjen havaintojen perusteella lastensuojelun sosiaalityön kiireinen arki ja ajankäytölliset haasteet näyttäytyvät keskeisinä haasteina mentoroinnin toteutumiselle. Tämä havainto mukailee ajatusta siitä, että tila- ja aikaresurssien varaaminen on yksi edellytys reflektiivisen toiminnan mahdollistavien rakenteiden olemassaololle (Karvinen 1996). Mentoroinnille erikseen varattu aika ja sen tuottama reflektoinnin mahdollistava tila nousevatkin tämän tutkielman aineistoon sisältyvissä sosiaalityöntekijöiden kokemuksissa olennaisiksi mentoroinnin onnistumisen kannalta. Vastajat nostivat ratkaisuehdotuksiksi näihin ajankäytön haasteisiin mentoroinnin selkeämpää priorisointia ja esimiesten tarjoamaa tukea.

6.1.4 Koulutukset ja tavoitteiden selkeyttäminen

Sosiaalityöntekijöiltä tiedusteltiin tyytyväisyyttä mentoriohjelmaan liittyviin koulutuksiin ja selkeyteen mentoroinnin toimintaperiaatteista kolmella monivalintakysymyksellä (taulukko 5).

Taulukko 5 *Mentorointiohjelman koulutukset ja valmiudet*

Kysymys	Mentorit						Aktorit						Yhteensä (%)		
	5	4	3	2	1	Yht.	5	4	3	2	1	Yht.	5 tai 4	3	2 tai 1
1. Koin mentorointiohjelmaan liittyvät yhteiset koulutukset hyödyllisinä mentoroinnin kannalta	7	8	1	0	0	16	0	6	6	0	0	12	75 %	25 %	0 %
2. Sain mentoreille järjestetystä koulutuksesta riittävät valmiudet mentorina toimimiseen	4	9	3	0	0	16							81 %	19 %	0 %
3. Mentoroinnin toimintaperiaatteet ja millaiseen työskentelyyn mentoroinnilla pyrittiin, olivat minulle selkeitä	6	9	1	0	0	16	3	5	3	0	2	13	79 %	14 %	7 %

Vastausten perusteella nähdään, että mentoriohjelman aikana toteutettuihin koulutuksiin oltiin suhteellisen tyytyväisiä. Kolme neljäsosaa vastaajista ilmoitti olevansa koulutusten hyötyjä koskevan väitteen kanssa samaa tai melko samaa mieltä. Yksikään vastaajista ei kokenut mentorointiin liittyviä koulutustilaisuuksia hyödyttömiksi. Mentorit suhtautuivat keskimäärin positiivisemmin järjestettyihin koulutuksiin ja yhteisiin tilaisuuksiin kuin aktorit. Mentoreista myös yli 80 % ilmoitti saaneensa mentoreille järjestetyistä koulutuksista riittävät valmiudet mentorina toimimiseen. Vastauksia tarkasteltaessa tulee huomioida, että mentoreille yhteisiä koulutuksia järjestettiin mentorointiohjelman kokonaisuudessa huomattavasti enemmän kuin aktoreille, jotka osallistuivat ennen mentoroinnin alkamista vain yhteen yhteiseen tilaisuuteen ja sen aikana yhteen työnohjaukselliseen tapaamiseen. Tämä heijastunee myös vastauksiin mentoroinnin toimintaperiaatteiden selkeydestä mentoroinnin alussa. Mentoreista lähes kaikki (94 %) ilmoittivat olevansa täysin samaa tai melko samaa mieltä siitä, että mentoroinnin toimintaperiaatteet olivat heille selkeitä. Aktoreista taas pieni osa (15 %) oli väitteen kanssa täysin eri mieltä.

Kyselyn avoimissa vastauksissa jotkut sosiaalityöntekijät toivat esiin toiveita yhteneväisen ja selkeän informaation saamisesta mentoroinnin lähtökohdista ja siitä mitä mentoriohjelmaan osallistuminen heiltä edellyttäisi. Erityisesti aktorien vastauksissa nousi esiin näkemyksiä siitä, että aktorit tulisi tuoda aiemmin mukaan yhteisiin koulutuksiin työskentelyn tavoitteiden selkeyttämiseksi. Useampi aktori toivoi myös mentoroinnin menetelmien yhteistä läpikäyntiä, jotta myös heille välittyisi tieto millaisia materiaaleja yhteisissä tapaamisissa voisi hyödyntää. Yhteisiä tapaamisia mentorien ja aktorien kesken toivottiin järjestettävän alusta asti ja koulutusten toivottiin painottuvan myös mentoroinnin ajalle ja loppupäähän eikä vain ennen mentoroinnin alkua. Yksittäisissä vastauksissa mentorointiohjelmaan toivottiin myös lisää rakennetta ja selkeämpää ohjausta.

Haastatteluissa aktorien mielipiteet yhteisten tilaisuuksien hyödyllisyydestä vaihtelivat. Osa haastateltavista koki mentoroinnin aloitustilaisuudessa saamansa informaation hyödylliseksi ja sen valottaneen heille mentoroinnin toimintaperiaatteita. Yksi haastateltava ei kokenut hyötyneensä yhteistilaisuuksista lainkaan. Kaikki haastateltavat kuitenkin katsoivat, että yhteiset tilaisuudet, joihin aktorit osallistuivat, olivat heille riittäviä eikä lisäkoulutukselle tai tapaamisille olisi ollut tarvetta.

Mentorien ja aktorien eriäviin näkökulmiin mentoroinnin koulutustilaisuuksien suhteen voi selittyä mentorien ja aktorien erilaisilla rooleilla mentoroinnissa. Yhdessä aktorin haastattelussa nousi esiin, että mentoroinnin aktoreille asettamat vaatimukset olivat vähäisemmät kuin mitä mentoreilta odotettiin.

Siis aktorinahan oli silleen helppo olla, kun eihän multa nyt kauheesti vaadittu mitään ihmeellistä. Et se on varmaan mentorilla sitten eri. Siinä on varmaan enemmän vastuuta sillä mentorilla.

Aineiston perusteella voidaan nähdä viitteitä siitä, että mentorointiohjelmaan liittyvä tiedotus onnistui erityisesti mentorien kohdalla hyvin. Aineiston perusteella mentoreille näyttäisi myös välittyneen selkeämpi kuva mentoroinnin työskentelyn tavoitteista ja omasta roolistaan mentoroinnissa kuin aktoreille. Kehittämisehdotukset koulutusten ja tiedotuksen suhteen kohdistuivat pitkälti vain aktoreihin ja heidän saamaansa tietoon liittyen mentoroinnin tavoitteisiin ja menetelmiin. On kuitenkin huomattava, että kehitysehdotuksista huolimatta myös suurin osa aktoreista oli varsin tyytyväisiä toteutuneeseen työskentelyyn eikä lisäkoulutukselle tai tiedotukselle aina koettu tarvetta.

6.2. Mentoroinnin erityispiirteitä

Mahdollisuus henkilökohtaiseen kasvuun ja oppimiseen ja keskittyminen yksilötasolla tärkeinä koettujen tavoitteiden edistämiseen on nähty keskeisenä mentoritoimintaan liitettyinä osa-alueina (Kanniainen ym. 2017). Myös tavoitteellisuus yhteisten päämäärien saavuttamisessa luetaan yhdeksi mentoroinnin olennaiseksi lähtökohdaksi. Tavoitteisiin pyrkimisessä korostuu luottamuksellinen, avoimeen vuorovaikutukseen perustuva suhde, jossa mentori ohjaa aktoria tarkastelemaan toimintaansa eri näkökulmista lähtien. Mentoroinnille on ominaista myös molemminpuolinen oppiminen ja sitoutuminen yhteiseen kehittämiseen. (Pehkonen 2010, 24.) Nämä omakohtaisuuteen ja vuorovaikutteeseen suhteeseen liittyvät tekijät nousivat tämän tutkielman aineistossa keskeisiksi mentorointiin liitetyiksi erityispiirteiksi.

6.2.1 Omakohtaisuus

Tämän tutkielman aineistossa mentoroinnille asetettuihin tavoitteisiin, niiden toteutumiseen ja mentoroinnin aikana käsiteltyihin aiheisiin liittyvien kysymysten yhteydessä aineistosta nousivat esiin sosiaalityöntekijöiden kokemukset omakohtaisuuden merkityksestä mentoritoiminnassa. Erityisen oleelliseksi nousi sosiaalityöntekijöiden näkemys mahdollisuudesta vapaasti määrittää mentoroinnin tavoitteet ja sisällöt omien mielenkiinnonkohteidensa ja tarpeidensa mukaisesti.

Sosiaalityöntekijöiltä tiedusteltiin, mitä tavoitteita he olivat mentoroinnille asettaneet ja kuinka ne toteutuivat. Noin neljäsosa kyselyyn vastanneista sosiaalityöntekijöistä nosti vastauksissaan esiin tarpeenmukaisuuden tavoitteiden asettamisessa. Vastaukset sisälsivät mainintoja työskentelystä aktorin toiveiden mukaisesti, kulloinkin pinnalla olevien asioiden käsittelystä sekä tavoitteiden asettamisesta pitkin matkaa. Tavoitteiden muotoutumisen toivottiin näissä vastauksissa tapahtuvan mentorointiin osallistuvien työntekijöiden kulloisenkin tarpeen mukaisesti.

Kyselyssä myös tiedusteltiin, mitä teemoja vastaajat olivat mentoriparina käsitelleet mentoroinnin aikana. Mentoroinnin aikana käsitellyt teemat jakautuivat vastauksissa työssä jaksamista ja työhyvinvointia (n=29), asiakkuuksia (n=23), työn rajaamista ja priorisointia (n=19), ammatillista kehittymistä (n=15), vastuuta, eettisyyttä ja ilmiöitä (n=14), työyhteisöasioita (n= 7) sekä konkreettisia vinkkejä ja menetelmiä (n=6) käsitteleviin luokkiin. Tästä jaottelusta ja yksittäisten vastausten määrästä nähdään, että sosiaalityöntekijät toivat vastauksissaan esille erittäin monipuolisesti tavoitteita ja aihepiirejä, joita he olivat mentoroinnin aikana käsitelleet. Suuri osa tavoitteista ja teemoista, esimerkiksi työhyvinvointiin ja asiakkuuksiin liittyen, oli osittain yhteisesti jaettuja, mutta huomionarvoista on, että kaikkien vastaajien vastausten painotukset erosivat jossain määrin toisistaan. Tämän mentoroinnin aikana käsiteltyjen aiheiden ja tavoitteiden moninaisuuden voi nähdä kuvastavan vastaajien eri lähtökohtia ja tarpeita mentoroinnin suhteen. Havainto mukaillee ajatusta, jonka mukaan aktorin kulloisiinkin tarpeisiin vastaaminen on olennainen lähtökohta mentoroinnille (Pehkonen 2010).

Yksilökohtaisuuden ja henkilökohtaisiin tarpeisiin vastaamisen merkitys nousi keskeisimmäksi osa-alueeksi mentoroinnille asetetuissa tavoitteissa ja käsitellyissä sisällöissä myös haastatteluaineiston perusteella. Kaikki haastateltavat toivat esiin aktorin roolin ja itseä kulloinkin puhututtavien aiheiden merkityksen mentoroinnin aihepiirien valinnassa. Mentoritapaamisten teemat muodostettiin kaikkien haastateltavien mukaan aktorin toiveiden perusteella. Haastateltavat kokivat tärkeänä, että saivat itse vaikuttaa mentoritapaamisten sisältöön. Aina tapaamisille ei ollut päätetty etukäteen valmista aihetta vaan keskustelu ohjautui ajankohtaisesti aktoria kulloinkin mietyttävien asioiden mukaisesti.

Jos siit edellisestä tapaamisesta oli joku kolme-neljä viikkoo aina väleissä et me tavattiin. Niin siin ehti jo tulla semmonen asia, jota mä niinku mitä mul tuli koko ajan ajatukseen et täst mä haluun jutella sen mentorin kaa.

6.2.2 Mentorisuhde ja vuorovaikutus

Sosiaalityöntekijöiltä tiedusteltiin kyselyssä, mitä tekijöitä he olivat kokeneet erityisen antoisina mentoroinnissa. Vastauksissa mentoroinnin antoisia puolia käsitteleviksi luokiksi erottautuivat mahdollisuus kehittyä työntekijänä (n=16), mentorointisuhde (n=15), pysähtyminen (n=5), ja koulutuspäivät (n=1). Mahdollisuutta kehittyä työntekijänä ja mentorisuhdetta kuvaavat luokat ovat osittain päällekkäisiä, mutta toisessa painottuvat selkeämmin kokemukset mentoroinnin ammatillista kehittymistä tukevista sisällöistä ja siihen sisältyvästä vastavuoroisuudesta ja toisessa itse mentorisuhteen keskustelua ja vuorovaikutusta sisältävistä erityispiirteistä. Tässä yhteydessä keskityn mentorointisuhteen vuorovaikutukseen liittyviin seikkoihin. Työntekijänä kehittymistä käsittelevät vastaukset käsitellään myöhemmin alaluvussa 6.3.3.

Vastausten jakautumisesta nähdään, että sosiaalityöntekijät nostivat yhdeksi mentoroinnin antoisimmaksi puoleksi mentorisuhteeseen liittyvät tekijät. Nämä seikat tulivat esiin jossain muodossa lähes puolissa annetuista vastauksista. Mentorisuhdetta kuvaaviin vastauksiin on sisällytetty maininnat, jotka käsittelevät mentorisuhteen erityisiä piirteitä, kuten keskustelua ja vuorovaikutusta. Erityisesti mentorien ja aktorien väliset kollegiaaliset keskustelut nousivat hyvin monessa vastauksessa esiin mentoroinnin antoisimpana puolena. Vastaajat kuvailivat mentorisuhteen tarjonnan heille kannustusta, tukea ja vuorovaikutteisuutta. Toisaalta myös vapautta ja rentoutta keskustella paineettomasti

toisen työntekijän kanssa pidettiin tärkeänä. Mentorien vastauksissa myös mahdollisuus tukea kokemattomampaa työntekijää toistui usein. Aktoreiden vastauksissa taas nousi esiin mentorin mahdollisuus kokeneempana työntekijänä tarjota reflektioon tärkeitä näkökulmia. Kokemuksiin mentorointisuhteen antoisuudesta voidaan liittää myös pysähtymiseen ja keskusteluille varattuun aikaan liittyviä seikkoja. Vastajat pitivät tärkeänä, että heillä oli kiireen keskellä ylipäänsä mahdollisuus ja tila keskittyä yhteisiin keskusteluihin mentoriparinsa kanssa tasaisin väliajoin.

Kokemusten jakaminen ja reflektointi nousivat sosiaalityöntekijöiden vastauksissa esiin myös mentoroinnille asetettuihin tavoitteisiin liittyen. Usea sosiaalityöntekijä kertoi asettaneensa tavoitteeksi mentoroinnille luottamuksellisen ja avoimen keskustelun mentoriparinsa kanssa. Tavoitteissa nousi esiin myös mahdollisuus kiireettömään yhteiseen reflektointiin ja pohdintaa.

Aktorien haastatteluissa nousi esiin pitkälti samoja elementtejä. Olennaisena pidettiin ylipäänsä mentoroinnin tarjoamaa mahdollisuutta keskusteluun ja työn reflektointiin. Näissä vastauksissa mentoroinnin tavoitteellisuus näkyy jääneen taka-alalle ja pelkkä mahdollisuus omien tuntemusten purkamiseen koettiin merkityksellisenä. Myös mentorin pidemmän työkokemuksen merkitys reflektion ohjaamisessa näyttäytyi haastatteluisa tärkeänä.

Mun mielestä se oli jo helpottavaa et pysty purkaa niitä omia tuntojaan ja et sai jakaa jonkun kanssa tunnin työpaineita, niin se oli mun mielestä riittävää.

Koska tässä jotenkin tekee sitä hommaa kuitenkin loppujen lopuks vähän niinku yksin kaiken sen kiireen keskellä. Niin siinä on ihana pysähtyä jonkun kanssa, et mul on niinku työajalla mahollisuus vaan istuu ja reflektoida näitä tähetskisiä tunteita liittyen tähän työhön.

Ehkä sen kautta et hänel on pitkä työhistoria ja hän on varmaan kuullu aika monelta kollegalta vaikka samoja pohdintoja, niin se pysty antaa sieltä semmosta vaikka niinku me ollaankin tommosta vaikka mietitty. Ja joku vaikka ajatteli näin ja sai siitä sen ratkasun tai että ku on se pidempi kokemus siellä taustalla niin peilaa sitä asiaa niinku vähän jotenkin kauempaa ja pystyy antaa mulle semmosen näkökulman siihen joka auttaa mua sitten eteenpäin.

Myös henkilökemian ja vuorovaikutuksen toimivuuden merkitys mentoroinnin onnistumisessa nousi haastatteluaineistossa esiin. Kaikki haastateltavat pitivät luottamuksellisen ja avoimen mentorisuhteen tärkeänä edellytyksenä yhteisen keskusteluyhteyden löytämistä ja kemioiden toimimista mentorin kanssa.

Kyl siinä on varmaan paljon kiinni siitä henkilökemiasta. Et meil nyt sit vaan sattuu onnistumaan aika hyvin se. Et kyl siin tuli aika nopsaan jotenki semmonen luottavainen olo. Et pysty sillä lail jutteleen avoimesti ja niinku ymmärrettiin toinen toisiamme. Et ei ollu sillain vaikeeta. Et kyl varmaan osaks voi olla et meillä nyt sattumalta toimi se kemia tosi hyvin.

Vastauksista tehtyjen havaintojen perusteella nähdään, että yhdeksi toimivan mentorisuhteen edellytyksiksi luettu avoin ja luottamuksellinen vuorovaikutus (mm. Pehkonen 2010) nousi merkitykselliseksi myös tämän tutkielman aineistossa. Jo pelkkä mentoroinnin tarjoama yhteisen reflektion mahdollisuus koettiin yhtenä mentoroinnin antoisimpana tekijänä. Myös mentorin ja aktorin välinen toimiva vuorovaikutussuhde nousi erityisesti haastatteluaineistosta esiin yhdeksi mentoroinnin onnistumisen edellytykseksi.

6.3 Mentoroinnin vaikuttamisen mahdollisuudet lastensuojelussa

6.3.1 Mentoroinnin soveltuminen lastensuojelun sosiaalityöhön

Mentorointi on nähty mahdollisena väylänä tarkoitukselliseen reflektointiin ja sitä kautta työssä oppimiseen sekä asiantuntijuuden kehittämiseen lastensuojelun sosiaalityössä (Uusitalo 2019). Mentoroinnin mahdollisuudet lastensuojelun työn tukemisessa on nostettu esiin myös sosiaali- ja terveysministeriön lastensuojelun laatusuosituksessa, joka painottaa tarvetta oman toiminnan reflektointiin työn uudistumisen, asiantuntijuuden vahvistumisen ja työn mielekkyyden edistämisessä (Malja ym. 2019). Tämän tutkielman kannalta on kiinnostavaa selvittää, kuinka mentorointiin osallistuneet sosiaalityöntekijät itse kokivat mentoroinnin soveltuvan lastensuojelun sosiaalityöhön.

Sosiaalityöntekijöitä pyydettiin arvioimaan, kuinka todennäköisesti he suosittelisivat mentorointiohjelmaan osallistumista myös muille lastensuojelun työntekijöille. Vastaus-

ten voi nähdä sivuavan osallistujien näkemyksiä mentoroinnin soveltumisesta lastensuojelun sosiaalityöhön (taulukko 6).

Taulukko 6 *Mentorointiohjelman suosittelu*

Kysymys	Mentorit						Aktorit						Yhteensä (%)		
	5	4	3	2	1	Yht.	5	4	3	2	1	Yht.	5 tai 4	3	2 tai 1
9. Suosittelen mentorointiohjelmaan osallistumista myös muille lastensuojelun työntekijöille	12	3	0	0	0	15	9	2	2	0	0	13	93 %	7 %	0 %

Vastauksista nähdään, että mentorointiin osallistuneet työntekijät arvioivat mentoroinnin olevan hyvin suositeltavaa lastensuojelun sosiaalityöntekijöille. Yli 90 % vastaajista suosittelee mentorointiohjelmaan osallistumista myös muille lastensuojelun työntekijöille. 28 vastaajasta täysin samaa mieltä väitteen kanssa oli 21 sosiaalityöntekijää. Yksikään sosiaalityöntekijä ei ollut väitteen kanssa eri mieltä. Mentoreiden ja aktoreiden vastauksissa esiintyy jonkin verran hajontaa ja mentorit olivat keskimäärin hieman aktoreita halukkaampia suositteluun mentorointiin osallistumista myös muille työntekijöille. Erot vastauksissa ovat kuitenkin hyvin pieniä ja myös aktorien suuri enemmistö oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä.

E-lomakkeen luomisen vaiheessa lisäsin kyselyyn seuraavan väitteen mentoroinnin soveltuvuudesta lastensuojelun menetelmäksi: ”Mentorointi soveltuu mielestäni hyvin menetelmäksi lastensuojelun sosiaalityöhön”. Neljästä sähköisesti kyselyyn vastanneesta aktorista kaikki olivat täysin samaa tai melko samaa mieltä siitä, että mentorointi on toimiva menetelmä lastensuojelun sosiaalityössä. Myös haastateltavista aktoreista kaikki olivat yksimielisesti sitä mieltä, että mentorointi on erittäin soveltuva menetelmä lastensuojeluun. Syiksi tähän esitettiin työn luonne, joka aiheuttaa paljon tunnekuormaa ja eettistä pohdintaa. Haastateltavat myös katsoivat, että mahdollisuus työn aiheuttamien ajatusten pohtimiseen ja reflektointiin toisen kanssa on tärkeää ja helpottavaa ja sillä voi olla vaikutusta työntekijän jaksamiseen.

Täs ollaan niin isojen asioiden kans tekemisissä, ihmisten yksityiselämän kanssa ja mun mielest se herättää paljon tämmöst eettistä pohdintaa.

Koska tää on jotenki semmonen työ että... Et tän oppii vaan niinku tekemällä ja tää vaatii aina niinku, tätä ei voi tehdä yksin vaan tää vaatii reflektointia muiden kanssa ja muiden näkökulmia ja erilaisia vaihtoehtoja.

Ne teemat on jotenkin niin hurjia tietyl tapaa ja siin on niin paljon sitä tunnetta mukana et on pakko mennä tunteella niihin asioihin, moniin. Et tätä ei voi tehdä niinku robotti. Vaan tottakai ne herättää kaikenlaisia tunteita. Ja sitte sitä niinku aina välillä ihmettelee, miks tää tuntuu musta tältä. Niin sit se on jotenki helpottavaa pohtii sitä jonku toisen kanssa.

Mä en tarkota et mentorilla olis semmonen vastuu et niiden pitäis tarjota mulle semmosta niinku ammatillista työhjoausta. Vaan se et sen voi ajatella niin, semmonsena niinku oman jaksamisen tukena. Et sopii tosi hyvin mun mielestä tähän.

Yhdessä haastattelussa nousi esiin myös mentoroinnin mahdollisuus välittää hiljaista tietoa työntekijältä toiselle ja mentorointi sopivana väylänä välittää tätä kokemuksen kautta välittyntä hiljaista tietoa työntekijältä toiselle.

Tottakai mitä kauemmin tätä työtä on tehnyt niin, nii jotenki, tulee sellasta hiljasta tietoa niinku just jaksamiseen liittyen tai priorisointiin liittyen mikä niinku oikeestaan ton mentoroinnin kautta tulee paremmin esille.

6.3.2 Mentorointi suhteessa perehdytykseen ja työhjoaukseen

Vastaajien näkemyksiä mentoroinnin vahvuuksista suhteessa perehdytykseen ja työhjoaukseen selvitettiin tiedustelemalla aktoreilta, kokivatko he saaneensa mentoroinnin kautta sellaista tukea ja tietoa, jota ei muulla perehdytyksellä saavutettu. Vastaukset ja kautuminen on esitetty taulukossa 7.

Taulukko 7 Mentorointi perehdytyksessä

Kysymys	Aktorit						Yhteensä (%)		
	5	4	3	2	1	Yht.	5 tai 4	3	2 tai 1
18. Sain mentoroinnin kautta sellaista tukea/tietoa, jota ei muulla perehdytyksellä saavutettu	3	7	0	0	2	12	83 %	0 %	17 %

Vastausten perusteella mentoroinnista koki saaneensa muun perehdytyksen ulkopuolista tukea yli 80 % kyselyyn vastanneista aktoreista. Toisaalta kaksi vastaajaa kahdestatoista ei kokenut saaneensa mentoroinnista lainkaan tällaista hyötyä.

Mentoroinnin vahvuuksia perehdytykseen nähden tiedusteltiin aktoreilta lisäksi seuraavalla kysymyksellä: ”Mitkä olivat mielestäsi mentoroinnin vahvuuksia muuhun perehdytykseen nähden?” Annetuissa vastauksissa maininnat mentoroinnin erosta muuhun perehdytykseen verrattuna jakautuivat luokkiin yksilökohtainen tuki (n=5), oman työyhteisön ulkopuolinen keskustelu (n=4), syventyminen, selkeys ja säännöllisyys (n=4) sekä vaihtoehtoiset näkökulmat nimenomaan kollegalta (n=1). Hieman alle puolessa aktoreiden vastauksista mainittiin jossain muodossa mentoroinnin hyvänä puolella mahdollisuus omakohtaisen ja kahdenkeskisen tuen saamiseen, joka ei perehdytyksessä toteudu. Vastauksissa myös korostui mahdollisuus keskustella juuri itseä askarruttavista asioista mentorin kanssa rauhassa ajan kanssa. Oman työyhteisön ulkopuolisen keskustelun esiin tuovissa vastauksissa mainittiin mahdollisuus reflektoida mielessä olevia asioita puolueettoman henkilön kanssa erillään työpaikan arjesta. Tiettyjä teemoja katsottiin yksittäisissä vastauksissa olevan hankala käsitellä oman työyhteisön sisällä. Syventymistä, selkeyttä ja säännöllisyyttä esiin tuoviin vastauksiin on sisällytetty maininnat mahdollisuudesta todella keskittyä tiettyihin asioihin, perehdytyksen pintapuolisuudesta ja mentoroinnin selkeästä ja säännöllisestä rakenteesta. Yhdessä vastauksessa korostui myös mahdollisuus saada vaihtoehtoisia näkökulmia nimenomaan kollegalta.

Kyselyaineistosta esiin nousseet teemat painoutuivat myös haastatteluaineistossa. Haastatellut aktorit katsoivat mentoroinnissa saavutettavan henkilökohtaisempaa tukea ja mahdollisuutta käsitellä ajan kanssa juuri itseä pohdituttavia asioita. Haastateltavat mielsivät perehdytyksen mentoroinnista täysin eroavaksi mekaaniseksi käytännön työtapojen opetteluksi, jonka ohella mentoroinnin kaltainen syvempi pohdinta katsottiin tarpeelliseksi.

Työnohjauksessa ja mentoroinnissa haastateltavat näkivät olevan enemmän yhteistä kuin mentoroinnissa suhteessa muuhun alkuvaiheen perehdytykseen. Työnohjaukseen

verrattuna mentoroinnin katsottiin mahdollistavan syvällisemmän omakohtaisen pohdinnan, johon ei lastensuojelussa käytössä olevassa ryhmätyönohjauksessa, jossa tila täytyy jakaa muiden työntekijöiden kanssa, saavuteta. Yksi haastateltava totesi, että ei kokenut saavansa ryhmätyönohjauksesta mitään hyötyä, kun taas mentoroinnin mahdollistama reflektio oli hyödyttänyt häntä paljon työssään. Myös keskustelun teemojen katsottiin olevan mentoroinnissa osittain erilaisia kuin työnohjauksessa. Haastateltavat katsoivat työnohjauksen keskittyvän mentorointia enemmän asiakastapauksien ja työn konkretiaan liittyvien asioiden käsittelyyn, kun taas mentoroinnissa he kokivat pystyneensä pohtimaan syvällisemmin juuri itseään puhututtavia teemoja.

Työnohjaus taas sitte. Kylhän siel samoja asioita tietyl tapaa käsittelee. Mut ehkä sit kuiteki menee enemmän asiakaskeisseyhin se työnohjaus. Ja sit tää oli mun semmonen niinku, mun oma juttu jossa jotenki sitä stressiä ja sitä käsitellä. Ja sitä työn hallinnan näkökulman ja oman jaksamisen näkökulmasta. Ja puhuu ihan just sitä mikä sillä hetkellä sattuu oleen mielessä.

No siihen et se on vaan mua varten periaattees. Et ryhmätyönohjaukses siin pitäis vähän kaikkia kuulla. Siinä jää niin vähän aikaa, sit pitää priorisoida et kenen asiakastilanne on pahin tai kenen asiakasasiaa niinku käsitellään. Et siin täytyy vähän niinku priorisoida ku aikaa ei oo paljon.

Siin on samoja elementtejä, mut ehkä työnohjauksessa on enemmän semmosta konkreettista semmosta niinkun. Tai ainakin mulla kun mä oon ollu järjestöissä töissä. Niin siinä on ollu enemmän semmosia konkreettista siihen, ihan siihen työhön. Se on ollu jotenki semmosta konkreettisempaa. Tää on ollu enemmän semmosta niinku reflektiota ja pohdintoja kun siinä työnohjauksessa.

Haastatteluaineiston perusteella mentorin työskentely lastensuojelun sosiaalityössä näyttäytyy merkityksellisenä. Jaetun työroolin nähtiin helpottavan yhteisen keskustelun ohjaamista, kun osapuolilla oli lähtökohtaisesti selkeä ymmärrys siitä, mistä toinen puhuu. Yhteisesti jaettujen työtehtävien katsottiin myös mahdollistavan paremman ohjauksen antamisen työhön liittyvissä asioissa.

Ja se helpotti tosiaan jo kun me jo tunnettiin ja me tehään samaa työtä ja me ollaan samassa organisaatiossa. Et se helpotti et me tavallaan tiedettiin mistä kumpikin puhuu.

Mut mun mielestä siinä on tärkeitä et tekee ehkä samaa työtä. Koska siinä niinku, koska voi olla vaikee ymmärtää sitä toisen niinku kuormaa jos tekee eri työtä, et pitää tehdä mun mielestä samaa työtä.

Mä koin sen tosi hyväks et se tekee samaa työtä kun minä ... Ja tota se oli ollu pitempään tehny sitä työtä kun minä niin mä koin sen tosi hyväks et sieltä sai tosi hyviä niinku vinkkejä, johonki keisseihin tai ylipäänsä siihen työhön.

Aineistosta nousevat havainnot mukailevat teoreettisia oletuksia työhönohjauksen ja mentoroinnin suhteesta ja eroavaisuuksista. Mentoroinnin aikana on ajateltu pystyttävän työhönohjausta laajemmin käsittelemään yksittäisen työntekijän työn hallintaan ja ammatillisiin tavoitteisiin liittyviä kysymyksiä (Niemi 2000). Työhönohjaus näyttäytyy tutkielman aineiston perusteella käytännön asiakastilanteisiin liittyvänä ryhmämuotoisena pohdintana, kun taas mentoroinnin aikana mahdollistuu henkilökohtaisempi ja syvällisempi omien tavoitteiden ja tarpeiden mukainen reflektio. Juuri mahdollisuus syvälliseen omakohtaiseen pohdintaan ja yksilökohtaiseen tukeen näyttäytyivät aineiston perusteella keskeisinä mentoroinnin erityispiirteinä työhönohjaukseen nähden. Myös mentorin asema samankaltaisissa työntehtävissä samassa organisaatiossa työskentelevänä henkilönä erottaa vastauksissa mentoroinnin työhönohjauksesta. Vastauksiin varmasti vaikuttaa voimakkaasti työhönohjauksen ja mentoroinnin erilaiset toteutustavat, joissa työhönohjaukseen osallistuu Helsingin lastensuojelussa lähtökohtaisesti samanaikaisesti monta sosiaalityöntekijää, mikä vähentää yksittäisen työntekijän saaman ohjauksen mahdollisuuksia. Perehdytyksen, työhönohjauksen ja mentoroinnin näkeminen toisistaan erillisiksi reflektiivisiksi ja ammatillista oppimista edistäviksi toiminnoiksi voidaan myös nähdä painottavan erilaisten reflektion paikkojen olemassaolon merkitystä. Tämä havainto mukailee Ruchin (2007) näkemystä monipuolisten reflektion foorumien tarpeellisuudesta, millä voidaan varmistaa reflektiivisen prosessin eri näkökulmien tulemisen huomioiksi.

6.3.3 Mentoroinnin vaikutukset asiantuntijuuden kehitykseen

Asiantuntijuuden kehittymisessä on nähty tärkeänä yksilön halu uudistaa omaa toimintaansa ja kykyä oppia uutta (Ruohotie 2006). Sosiaalityön asiantuntijuuden kehityksen välineeksi on nostettu työntekijän taito reflektoida kaikkia työhön vaikuttavia tekijöitä samalla synnyttäen uutta ammatillista toimijuutta ja identiteettiä (Uusitalo 2019). Asian-

tuntijuuden kasvuun liitetään myös omien vahvuuksien sekä tiedollisen ja käytännön taitoja sisältävän osaamisen tunnistamista sekä omien ammatillisten tavoitteiden selkiyttämistä. Tämänkaltaisia ammatilliseen kasvuun liittyviä teemoja on tyypillisesti liitetty myös osaksi mentoritoiminnan tavoitteita (Kanniainen ym. 2017.)

Mentoroinnin koettuja vaikutuksia sosiaalityön asiantuntijuuden kehitykseen selvitettiin kyselyssä neljällä aktoreille suunnatulla monivalintakysymyksellä. Kysymysten väittämät koskivat mentoroinnin vaikutuksia käytännön asiakastyöhön, työn hallintaan liittyviin kysymyksiin, omien ammatillisten vahvuuksien ja kehittämiskohtien tunnistamiseen ja lastensuojelun sosiaalityöntekijän ammatillisen roolin ja tehtävien selkeyttämiseen. Aktorien vastaukset on esitetty taulukossa 8.

Taulukko 8 *Mentoroinnin vaikutus omaan työhön*

Kysymys	Aktorit						Yhteensä (%)		
	5	4	3	2	1	Yht.	5 tai 4	3	2 tai 1
20. Sain mentoroinnista apua käytännön asiakastyöhön	3	6	3	0	1	13	69 %	23 %	8 %
21. Sain mentoroinnista apua työn hallintaan liittyviin kysymyksiin	7	3	2	0	1	13	77 %	15 %	8 %
22. Mentorointi auttoi minua tunnistamaan omia ammatillisia vahvuksiani ja/tai kehittämiskohtia	6	3	0	1	2	12	75 %	0 %	25 %
23. Mentorointi on selkeyttänyt käsitystäni lastensuojelun sosiaalityöntekijän ammatillisesta roolista ja tehtävistä	5	5	1	0	2	13	77 %	8 %	15 %

Vastausten perusteella aktorien kokemukset mentoroinnin hyödyistä kaikkien asiantuntijuuden osa-alueiden suhteen näyttäytyivät suhteellisen samanlaisina. Kolme neljäsosaa vastaajista totesi olevansa melko samaa tai täysin samaa mieltä työn hallintaan, ammatillisten vahvuuksien ja kehittämiskohtien tunnistamiseen sekä lastensuojelun sosiaalityöntekijän ammatillisen roolin ja tehtävien selkeyttämiseen liittyvien väittämien kanssa. Käytännön asiakastyöhön mentoroinnista koki apua saaneensa hieman pienempi osuus, 69 % vastaajista. Pienellä erolla vastaajat katsoivat mentoroinnista olleen eniten hyötyä työn hallintaan liittyvissä kysymyksissä, jonka kanssa täysin samaa mieltä oli 13 vastaajasta seitsemän ja melko samaa mieltä kolme. Käytännön asiakastyö ja työn hal-

linta nousevat esiin osa-alueina, joiden suhteen vain yksi vastaaja ei kokenut saaneensa mentoroinnista hyötyä. Eniten hajontaa oli omien ammatillisten vahvuuksien tunnistamista koskevassa väittämässä, jossa vastaukset jakautuivat jyrkästi niin että 75 % vastaajista vastasi olevansa melko tai täysin samaa mieltä siitä, että mentoroinnista on ollut omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistamisen suhteen hyötyä, kun taas 25 % vastasi olevansa väitteen kanssa melko tai täysin eri mieltä. Kaiken kaikkiaan erot vastausten jakautumisessa ovat kuitenkin melko pieniä.

Vastausten jakautumisesta huomataan, että kaikkien edellä mainittujen kysymysten kohdalla aktoreista erottuu muutaman vastaajan joukko, joka ei kokenut saaneensa mentoroinnista kovinkaan paljon hyötyä useammalla asiantuntijuuden kehittymisen osa-alueella. Huomionarvoista on, että nämä heikommat arviot toistuivat vain samojen yksittäisten vastaajien kohdalla. Tämän perusteella voidaankin todeta, että noin kolme neljäsosaa aktoreista koki hyötynsä esitetyillä asiantuntijuuden kehittymisen osa-alueilla mentoroinnista, kun taas neljäsosa ei kokenut saaneensa näihin mentoroinnista lainkaan tai ainakaan yhtä paljon hyötyä. Kokemuksien jyrkän jakautumisen voidaan nähdä selittyvän jo aiemmin aineistosta esiin tulleella havainnolla siitä, että osa mentorointiin osallistuneista aktoreista ei tullut mentoroinnin pariin vapaaehtoisesti vaan ulkopuolisen tahon ohjaamana. Tällöin tarve ja motivaatio mentoroinnille ovat varmasti olleet vähäisempi kuin sen pariin itse hakeutuneiden aktorien kohdalla, mikä varmasti vaikuttaa myös mentoroinnista koettuihin hyötyihin.

Kyselyyn sisältyi lisäksi avoin kysymys, jossa aktoreita pyydettiin vapaasti kertomaan, miten he kokivat mentorointiin osallistumisen tukeneen ammatillisen osaamisensa kehittymistä lastensuojelun sosiaalityöntekijänä. Annetut vastaukset jakautuivat seuraaviin luokkiin: Ammatti-identiteetin vahvistuminen (n=7), omat rajat ja voimavarat (n=6), konkreettiset vinkit ja menetelmät (n=3) sekä uudet näkökulmat työhön (n=2). Ammatti-identiteetin ja omien voimavarojen vahvistuminen nousivat molemmat esiin noin puolessa vastauksista. Näistä ammatti-identiteetin vahvistumista koskeva luokka sisältää mainintoja mentoroinnista ammatillisen identiteetin kehittäjänä, oman ammatillisuuden ja sen kehittämisen ymmärryksen syventäjänä ja ammatillisen epävarmuuden vähentäjänä. Omat rajat ja voimavarat -luokassa painottui mentoroinnin rooli oman toiminnan ja siihen liittyvien reunaehtojen ja voimavarojen pohdinnassa. Myös omien kokemusten

ja mieltä mietityttävien asioiden reflektointi ja keskeneräisyyden sietämiseen oppiminen nousivat joissain vastauksissa esiin. Olennaisina yksittäiset vastaajat pitivät mentorilta saamaansa vahvistusta siitä, että eivät ole ajatustensa kanssa yksin ja jäsenystä siitä mihin työssä ei tarvitse suostua. Osa aktoreista koki ammatillisuutensa kehittyneen konkreettisten vinkkien, asiakastyön menetelmien oppimisen ja työhön saatujen uusien näkökulmien kautta.

Ammattitaidon kehittyminen nousi esiin myös mentoroinnille asetetuissa tavoitteissa. Osa sosiaalityöntekijöistä kertoi asettaneensa mentoritoiminnan tavoitteiksi pyrkiä vahvistamaan aktorin ammatillista kehittymistä tämän ammatillisen identiteetin vahvistamisen, työyhteisöroolien selkiyttämisen, motivaation lisäämisen, ammatillista kasvun ja epävarmuuden vähentämisen kautta. Mentoroinnin antoisia puolia käsittelevissä vastauksissa osa sekä aktoreista että mentoreista toivat yhtenä kokemuksena esiin mentoroinnin hyödyttäneen heitä mahdollistamalla omien työntekemisen tapojen, arvojen ja toimintamallien sekä sosiaalityön ydintehtävien pohdinnan. Sekä mentorit että aktorit katsoivat tärkeäksi myös omien kokemustensa jakamisen, vaihtoehtoisten näkökulmien saamisen työhön sekä molemminpuoliset oppimisen kokemukset.

Sosiaalityöntekijät kertoivat myös käsitelleensä mentoroinnin aikana monipuolisesti ammatilliseen kehittymiseen liittyviä asioita. Käsiteltyihin aihepiireihin sisältyi muun muassa oma ura sosiaalityöntekijänä, työssä kehittyminen, ammatillinen identiteetti, ammattitaito ja vahvuudet, tavoitteet tulevaisuudelle sekä sosiaalityön ydinosoaminen. Näiden aihepiirien voidaan nähdä painottavat erityisesti aktorin asiantuntijuuden ja osaamisen kehittymisen osa-alueita. Myös asiakkuuksiin ja asiakastilanteisiin liittyviä keskustelunaiheet nousivat vahvasti esiin mentoroinnin aikana käsiteltyinä aihepiireinä. Näihin sisältyi yksittäisten asiakastapausten, asiakkaiden kohtaamisen, asiakassuhteen luomisen, lapsien asiakkaina, hankalien asiakastilanteiden, uhkaavien tilanteiden sekä asiakastilanteissa tapahtuneiden onnistumisten ja epäonnistumisten käsittelyä. Lisäksi sosiaalityöntekijät kertoivat keskustelleensa mentoroinnin aikana työntekijän oikeuksista ja vastuista, eettisistä valinnoista, työn tekemisen edellytyksistä ja epäkodista, auttamis- ja toimintamahdollisuuksista, vaikuttamistyöstä sekä sosiaalityön ajankohtaisista ilmiöistä koskevista teemoista.

Muusta aineistosta tehtyjä havaintoja mukaillen, myös haastatteluaineistossa asiantuntijuuden kehittymisen kannalta olennaisena pidettiin uusien näkökulmien saamista ja vaihtoehtoisten toimintatapojen pohtimista yhdessä mentorin kanssa. Mentoroinnin aikana tapahtuneen yhteisen pohdinnan katsottiin lisänneen omaa varmuutta työhön liittyvän epävarmuuden ja moninaisuuden hyväksymisessä ja tarjonnan vertaistukea omien ammatillisten ratkaisujen suhteen. Myös oman asiantuntijuuden ja osaamisen sekä näihin liittyvien kehittämiskohtien suora pohdinta mentoroinnin aikana tulivat haastatteluaineistossa mainituiksi.

Ja sitte se että et tuli semmonen et ei oo asioihin yhtä oikeeta vastausta tavallaan. Et tavallaan hyväksyy sen ettei oo ihan sitä perfect niinku ratkasua useinkaan siihen asiaan vaan pitää ajatella et tää on nyt tässä tilanteessa paras mahdollinen ratkasu. Tai tätä voi ajatella näin tai toisaalta voi ajatella näin. Et ehkä tavallaan sellanen realisaatio niinku jotenki näiden asioiden kanssa.

”No toki mä sain jotain vinkkejä asiakastyöhön. Jotenki ehkä et ehkä sä voisit ajatella näin tai lähestyä näin. Tai niinkun jotain konkreettisia vinkkejä kyllä. Tai semmosia kysymyksiä et jotenki hei mä ite ajattelin et mä voisinki seuraavalla kerralla tavatessani lähestyykin tästä (näkökulmasta)”

Kyl me paljon keskusteltiin siitä ammatti-identiteetistä ja minkälainen sosiaalityöntekijä mä oon, mitkä on mun vahvuudet ja toisaalta mitkä on mun heikkoudet. Ja mun mielestä se mentori hienosti niinku aina jotenki peilas sitä. Ku kuitenkin jokainen tekee tätä aina omalla persoonallaan. Vahvasti sitä et se on ihan ok tehdä sitä just noin. Että jotenki vahvasti sitä mun varmuutta tehdä lastensuojelun sosiaalityötä niinku mä sitä teen. Ja sitte se et mä saan peilata sitä et toinen sanoo et teenköhän mä tän nyt ihan oikein, niin toinen sanoo joo noin just ja kyllä mullakin tommonen tunne herää ja kyllä se varmaan monella herää. Peilaa sitä laajemmin sitä omaa reaktiota niin jotenki siitä tulee semmonen varmuus siitä et okei, täs ei oo mitään ihmeellistä.”...” ”Me niinku peilattiin tosi paljon sitä. Kyl mä niinku olin tosi paljon, tietyl tapaa rehellinen, et mä sanoin vaikka et mä koen et mä oon tässä vaikka huono tai tää on mulle vaikeeta. Et mä toin tämmösiä asioita siinä. ja sit se mentori peilas sitä.

Aineistossa esiin tulleiden mentoroinnille asetettujen tavoitteiden ja mentoroinnin aikana käsiteltyjen aihepiirien moninaisten kuvausten pohjalta voidaan nähdä mentoroinnin mahdollistaneen monipuolisesti erilaisten sosiaalityöntekijöiden asiantuntijuuteen ja ammatilliseen kehitykseen liittyvien asioiden reflektoinnin. Mentorointiin osallistuneet sosiaalityöntekijät olivat pystyneet yhteisten keskustelujen kautta pohtimaan asiakastilanteiden eri ulottuvuuksia, eettisiä kysymyksiä, omaan ammatilliseen rooliin ja vah-

vuuksiin sekä sosiaalityön ammatilliseen luonteeseen ja toimintaympäristöön liittyviä aiheita. Aineiston perusteella suuri osa mentorointiin osallistuneista uransa alkuvaiheessa olevista sosiaalityöntekijöistä näkikin mentoroinnilla olleen vaikutusta asiantuntijuutensa ja ammatillisen osaamisensa kehittymiseen. Mentoroinnin merkittävimiksi vaikutuksiksi asiantuntijuuden kehittymiseen nousivat sosiaalityöntekijöiden ammattidentiteetin vahvistaminen ja ammatillisen epävarmuuden väheneminen. Havainto mukaillee näkemystä siitä, että mentorin tarjoama kokemusten jakaminen ja tuki voi edistää erityisesti uransa alkuvaiheessa olevien työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittymistä (Kanniainen ym. 2017). Myös mentoroinnin tarjoamat uudet näkökulmat ja vinkit työn tekemiseen edistivät aineiston perusteella osaltaan sosiaalityöntekijöiden asiantuntijuuden ja osaamisen kehittymistä.

6.3.4 Mentorointi työhyvinvoinnin edistäjänä

Työn yhteinen reflektointi on nähty edellytyksenä sosiaalityön kuormittavan sisällön ja kiireisen luonteen aiheuttamien tunteiden purkamiseen, työntekijöiden palautumiskyvyn lisäämiseen ja työhön liittyvää uupumisen ehkäisyyn (mm. Yliruka 2005, Pehkonen 2010). Sosiaalityön organisaatioilta on myös peräänkuulutettu keinojen ja välineiden löytämistä työntekijöiden tukemiseksi työn erilaisiin kipukohtiin tarttumisessa (Yliruka 2005).

Sosiaalityöntekijöiltä tiedusteltiin kyselyssä, kokivatko he mentorointiohjelmaan osallistumisen tukeneen työhyvinvointiaan ja työssä jaksamistaan (taulukko 9).

Taulukko 9 *Mentorointiohjelman vaikutus työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen*

Kysymys	Mentorit						Aktorit						Yhteensä (%)		
	5	4	3	2	1	Yht.	5	4	3	2	1	Yht.	5 tai 4	3	2 tai 1
11. Mentorointiohjelmaan osallistuminen on tukenut työhyvinvointiani / työssä jaksamistani	3	8	4	0	0	15	8	3	0	1	1	13	79 %	14 %	7 %

Vastauksista nähdään, että mentoroinnin katsoi vaikuttaneen positiivisesti työhyvinvointiinsa 79 % vastaajista. Mentoreista hieman yli kaksi kolmasosaa totesi olevansa väitteen kanssa melko samaa tai täysin samaa mieltä. Yksikään mentori ei ollut väitteen kanssa eri mieltä. Aktoreista hieman suurempi osuus, 85 %, koki mentoroinnin tuke-
neen työhyvinvointiaan. Aktoreista 8 vastaajaa 13:sta oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä. Kaksi kyselyyn vastannutta aktoria ei kuitenkaan kokenut saaneensa mentoroinnista hyötyä työhyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä. Vastausten perusteella aktorien enemmistö koki mentoroinnin tuke-
neen työhyvinvointiaan keskimäärin hieman enemmän kuin mentorit. Toisaalta yksittäisten aktorien kohdalla positiivista vaikutusta työhyvinvointiin ei koettu olleen lainkaan.

Mentoroinnin vaikutusta sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin kartoitettiin kyselyssä myös avoimella kysymyksellä, jossa vastaajia pyydettiin erittelemään, miten he kokivat mentoroinnin vaikuttaneen työhyvinvointiinsa. Vastauksissa työhyvinvointia käsitteleviksi luokiksi erottautuivat ammatilliset keskustelut ja uudet näkökulmat työhön (n=16), mentori-aktori-suhde (n=9), keskustelu työhyvinvoinnin teemoista (n=7) sekä vaihtelu työhön (n=6). Yli puolet vastaajista toi esiin mentoriparin kanssa käytyjen ammatillisten keskustelujen ja sen kautta työhön saatujen uusien näkökulmien ja ajattelumallien vaikutuksen työhyvinvoinnin kokemukseen. Mentorien vastauksissa korostui kollegan kanssa käyty ajatustenvaihto, jonka katsottiin mahdollistaneen työn luonteen pohdintaa ja siten lisänneen työhyvinvointia. Aktorit taas toivat enemmän esiin keskustelujen kautta tapahtuneen ammatillisen identiteetin vahvistumisen ja työtapojen uudistamiseen liittyvien vinkkien vaikutuksen työhyvinvoinnin kokemukseen. Suora keskustelu työhyvinvoinnin edistämisen teemoista esiintyi myös lähinnä aktoreiden vastauksissa. Näiden keskustelun aiheiksi mainittiin teemoja siitä, miten työhyvinvointia voisi itse parantaa, omien työhyvinvointia ylläpitävien keinojen pohtimista, ahdistavista, stressaavista ja epävarmuutta tuottavista asioista keskustelua ja työnhallintaan annettuja vinkkejä.

Osa mentoreista koki mentori-aktori-suhteen lisänneen työhyvinvointiaan oman osaamisen jakamisen ja onnistumisen kokemusten saamisen kautta. Maininnat mentoroinnin työhön vaihtelua tuovasta ulottuvuudesta esiintyi myös vain mentorien vastauksissa. Nämä vastaukset sisältävät mainintoja työnkuvan vaihtelusta, työnkuvan laajenemisesta ja mahdollisuudesta päästä tekemään jotain perustyön ulkopuolista. Aktoreiden vastauk-

sissa taas toistui rohkaisun ja vahvistuksen saaminen omasta toiminnasta, henkilökohtainen tuki oman tiimin ulkopuolelta ja kokeneen työntekijän näkemyksen saaminen eri asioissa. Mentorien ja aktorien kokemukset mentorointisuhteesta työhyvinvoinnin lisääjänä näyttävätkin kyselyaineiston perusteella hieman eri painoituksin. Molemmat ryhmät jakoivat kokemukset ammatillisten keskustelujen ja niiden tuottamien uusien näkökulmien hyödyistä työhyvinvoinnin lisäämisessä. Mentorien vastauksissa painotuivat kuitenkin myös oman osaamisen jakamiseen ja työhön saadun vaihtelun merkitys työhyvinvoinnin lisääntymisen kannalta, kun taas aktorit painottivat lähinnä mentorilta saadun tuen ja rohkaisun merkitystä.

Kuten aineistosta on aiemmin tullut ilmi, työhyvinvointi ja työssä jaksaminen sekä työn priorisointi ja hallinta ovat keskeisiä aihepiirejä, joita kyselyyn vastanneet sosiaalityöntekijät kertoivat nimenneensä tavoitteikseen mentoroinnin suhteen ja mitä he kertoivat mentoroinnin aikana käsitelleensä. Mentoroinnille asetettuihin tavoitteisiin sisältyi suorina mainintoja tavoitteista kehittää ja keskustella työhyvinvoinnista, työn priorisoinnista, palautumisesta, työn suunnittelusta, jaksamisesta, työn mielekkyyden lisäämisestä ja jaksamiseen annettavasta tuesta. Nämä työhyvinvointia ja työssä jaksamista koskevat teemat nousivat jossain muodossa esiin myös lähes kaikissa vastauksissa mentoroinnin aikana käsiteltynä aihepiireinä. Usea vastaaja toi esiin käsitelleensä mentoroinnin aikana yleisesti työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin teemoja. Lisäksi erillisiä mainintoja saivat stressinsietokyvyn, riittämättömyyden, epävarmuuden ja ahdistuksen tunteiden sietämisen, kuormittavista tekijöistä keskustelemisen, turhautumisen, työstä palautumisen sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen teemat. Työn rajaamiseen ja priorisointiin liittyvissä vastauksissa korostuivat erityisesti työmäärän hallintaan ja työtehtävien priorisointiin sekä ajankäyttöön liittyvät maininnat. Näiden vastausten perusteella voidaan todeta, että usea mentorointiin mukaan lähtenyt aktori toivoi saavansa mentoroinnilta apua erityisesti työhyvinvointiin ja työn hallintaan liittyviin kysymyksiin ja nämä teemat myös nousivat keskiöön mentoroinnin aikana käydyissä keskusteluissa.

Työhyvinvoinnin teemat näyttävätkin myös haastattelujen perusteella tärkeinä mentoroinnin aikana käsiteltynä aiheina. Kaksi kolmesta haastateltavasta mainitsi työn kuormittavuudesta ja työssä jaksamisesta käydyt keskustelut keskeisimmäksi mentoroinnista saamakseen hyödyksi. Toisaalta yksi haastateltava ei kokenut työhyvinvointiin liittyviä

asioita juurikaan merkityksellisenä mentoroinnissa. Haastateltavien pohdinnoissa kiireisessä ympäristössä työskentelyn ja työn priorisoinnin, jaksamisen sekä kuormittavien asioiden purkamisen yhteinen pohdinta mentorin kanssa näyttäytyvät työhyvinvoinnin edistämisen kannalta merkittävinä tekijöinä.

Mut meillä kyllä se pyöri sen työssä jaksamisen kanssa ihan täysin”...”Ja kyl me nyt tietty siihenki mentiin siihen vastuuseen ja eettisiin kysymyksiin ja tämmösiin. Mut aina sitä jollain tapaa se keskustelu kuitenkin lähti siitä et miten mä pystyn tekeen sen oman eettisyyden mukaan tätä työtä kaiken sen kiireen keskellä. Me palattiin siihen. Eli mä oon pyöriny sen vuoden tän teeman ympärillä.”...”Mut kuitenkin ne asiat mikä mulla oli niitä mitä mä halusin käsitellä, niin liitty siihen vaikka niinku työn kuormittavuuteen tai vaikka siihen kiireeseen. Ja miten mä täytän mun kalenterin et mä en oo ihan kaoottisessa niinku meiningissä joka viikko. Et miten mä hallitsen sitä työmäärää.

Mun mielestä se tuki työssä jaksamista ja sai sitä omaa kuormaa vähän vähennettyä.”...” Että kun sai apua haastaviin asiakastilanteisiin, niin se helpotti sitä omaa niinku työn hallintaa.

Yksi haastateltava näki mentoroinnin myös tehokkaana keinona lisätä sosiaalityöntekijöiden sitoutuneisuutta lastensuojelun työhön. Mentoroinnin tarjoaminen nähtiin työnantajan tarjoamana keinona työntekijöiden työssä jaksamisen edistämiseen ja sen tukeeseen työntekijän päätöstä jatkaa työskentelyä lastensuojelun sosiaalityössä.

Oon sitä mieltä et kun tilanne on tää et meillä on niinku työvoimapulaa ja ihmiset on vuoden ja uupuu ja lähtee pois. Tai en tiä mitä ne syyt on miks niin moni niinku lopettaa ja vaihtuvuus on suurta. Niin kyl mä näkisin et tämmönen mentorointi on tosi tehokas tapa saada ihmiset pysymään täällä. Mul tuli siinä lopussa semmonen olo et tää on niinku työnantajan suunnalta semmonen kädenojennus mua kohti. Et hei me tietetään et tää on raskasta duunii, et me koitetaan auttaa et sä jaksat. Et tuli semmonen hyvä fiilis et mä saan tehdä sitä työajalla. Et mä saan käyttää sen tietyn määrän työaika tähän. Vaikka tietenkin se on pois siitä ajasta, kun mä teen tätä asiakastyötä mutta mä teen sitä paremmin, kun mä oon niinku rennompi, tai rentoutuneempi enkä oo koko ajan semmosessa stressin kiireessä.

Mä ehkä ajattelen sen silleen et tää mentorointi tuki sitä et mä jatkan tässä työssä. Et mulle tulee semmonen olo et mä en luovuta tietyllä tapaa. ”...” Mut nyt mulla on semmonen olo et se autto mua jatkamaan tässä. Et mä en niinku sillain menetä työvoani tän kanssa tai heitä hanskoja maahan, et nyt tää on liikaa. Et nyt ajattelee että mun täytyy vaan oppii tietyt tavat niinku priorisoida sitä työmäärää.

7 Pohdinta ja johtopäätökset

Tämän tutkielman tavoitteena oli selvittää, miten mentorointiin osallistuneet lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokivat mentoroinnin ja millaisia mahdollisuuksia nämä kuvaukset tuottavat mentoroinnille reflektiivisenä rakenteena lastensuojelun sosiaalityön kehittämisen kontekstissa.

Yhtenä tutkielman keskeisenä havaintona lastensuojelun reflektiiviseen toimintaan suhteutettuna voidaan pitää sitä, että sosiaalityöntekijät kokivat mentoroinnin sopivan menetelmänä erittäin hyvin lastensuojelun sosiaalityöhön. Tutkimukseen osallistuneiden sosiaalityöntekijöiden kokemuksissa mentoroinnin nähtiin mahdollistavan sentyyppistä reflektiota, jota esimerkiksi työnohjauksella ja perehdytyksellä ei saavuteta. Tutkimusaineiston valossa mentoroinnin erityisiksi vahvuuksiksi reflektiivisessä toiminnassa nousivat mahdollisuus kahdenkeskiseen ja vuorovaikutteiseen kollegiaaliseen pohdintaan, jonka aikana on mahdollisuus keskittyä syvällisesti juuri tietyn työntekijän tärkeiksi kokemiin asioihin ja tarpeisiin. Näiden havaintojen perusteella mentoroinnilla voidaan nähdä olevan oma roolinsa ja paikkansa osana sosiaalityöntekijöiden työn ja osaamisen kehittämistä ja tämän myötä mahdollisuus täydentää muita lastensuojelun työhön liittyviä reflektiivisiä rakenteita.

Tutkielman aineiston perusteella keskeisinä tekijöinä mentoroinnin onnistumisen kannalta näyttäytyvät toimivat puitteet, joissa mentoroinnille on organisaation puolelta varattu riittävä tila ja aika. Nämä havainnot mukailevat kirjallisuuden perusteella mentoroinnin toimivuuden ja reflektion paikkojen mahdollistamisen kannalta olennaisina pidettyjä seikkoja. Myös osallistujien vapaaehtoisuus ja sitoutuneisuus mentorointiin näyttäytyvät aineistossa tärkeinä mentoroinnin onnistumisen näkökulmasta. Tätä päätelmää vahvistaa aineistosta tehty havainto siitä, että ulkoapäin mentorointiin ohjatut työntekijät eivät kokeneet saaneensa mentoroinnista juurikaan hyötyä. Mentoroinnin ajoituksen suhteen sosiaalityöntekijöiden näkemykset jakautuivat aineistossa jossain määrin. Mentoroinnin katsottiin pääsääntöisesti toimivan hyvin lastensuojelun uran alkuvaiheessa, mutta sen katsottiin soveltuvan myös jo pidemmän työkokemuksen omaavien sosiaalityöntekijöiden työn tueksi. Mentoroinnin joustava aloitus ja mentoroinnin tarjoaminen kaikkiin työuran vaiheisiin näyttäytyvätkin tämän tutkielman aineiston va-

lossa yhtenä mahdollisuutena mentoritoiminnan jatkokehittämiseen. Tutkielman havaintojen perusteella lastensuojelun mentoroinnissa tulisikin kiinnittää erityistä huomioita mentoroinnille tarjottaviin tila- ja aikaresursseihin, osallistujien vapaaehtoisuuteen ja tiedotukseen mentoroinnin sisällöistä ja tavoitteista. Näitä seikkoja paremmin huomioimalla voidaan pystyä edistämään mentoroinnin reflektiivisen toiminnan yhä parempaa toteutumista.

Tutkielman aineiston perusteella mentoroinnin voidaan nähdä pystyvän ainakin jossain määrin vaikuttamaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden asiantuntijuuden ja ammatillisuuden kehittämiseen. Sosiaalityöntekijöiden vastausten perusteella mentorointi tarjosi heille foorumin, jossa erilaisia ammatilliseen kehittämiseen liittyviä teemoja oli mahdollista käsitellä. Eri asiantuntijuuden osa-alueisiin ja niiden kehittämiseen liittyvät teemat nousivat aineistosta esiin myös mentoroinnille asetettuina keskeisinä tavoitteina. Suurin osa tutkimukseen osallistuneista lastensuojelun uransa alkuvaiheessa olevista sosiaalityöntekijöistä toi vastauksissaan esiin mentoroinnilla olleen vaikutusta useampaan asiantuntijuutensa ja ammatillisen osaamisensa kehittämisen osa-alueeseen. Keskeisiksi mentoroinnin vaikutuksiksi sosiaalityöntekijät nostivat epävarmuuden vähenemisen suhteessa omaan ammatilliseen toimintaansa sekä ammatti-identiteettinsä vahvistumisen. Mentoroinnista koettiin saadun hyötyjä myös käytännön asiakastyöhön liittyen. Tämän ammatillisen kehittämisen taustalla nähtiin olevan mahdollisuus yhteiseen keskusteluun ja kokeneemman kollegan antamaan tukeen.

Tämän tutkielman tulosten perusteella mentorointia voidaan pitää yhtenä välineenä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseen. Työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyvät teemat nousivat aineistossa yhdeksi keskeisimmiksi mentoroinnille asetetuiksi tavoitteiksi ja mentoroinnin aikana käsitellyiksi aihepiireiksi. Sosiaalityöntekijöiden kokemusten mukaisesti mentoroinnin aikana käydyt keskustelut ja reflektio toimivat työhyvinvointia edistävinä monin eri tavoin. Huomionarvoista on, että sekä mentorit että aktorit kokivat mentoroinnin edistäneen omaa työhyvinvointiaan, vaikkakin osittain eri syistä johtuen. Mentoroinnin vastavuoroisen oppimisen ihanteen mukaisesti mentorit kokivat hyötyneensä mentoroinnista aktorin kanssa käymiensä keskustelujen kautta saamiensa uusien näkökulmien ja pohdinnan myötä, mutta myös mentoroinnin tuoma vaihtelu työn arkirutiineihin nostettiin merkitykselliseksi työnhyvinvoinnin edistämises-

sä. Aktorien vastauksissa taas painottui yhteisen reflektion kautta saatu tuki ja rohkaisu sekä suora keskustelu työhyvinvointiin liittyvistä teemoista.

Tutkimuksen kohteena olleiden sosiaalityöntekijöiden kokemusten perusteella mento- roinnista reflektiivisenä rakenteena lastensuojelun sosiaalityössä piirtyy kuva keskuste- lujen tilan mahdollistavana paikkana. Aineistosta tehtyjen havaintojen perusteella men- torointi voi tarjota eri työntekijöille mahdollisuuden omien tavoitteiden ja tarpeiden purkamiseen vapaamuotoisessa, luottamuksellisessa tilassa, joka erottuu muista jo sosi- aalityössä olemassa olevista reflektiivisistä rakenteista. Mentoroinnin reflektion paikka- na lastensuojelun sosiaalityössä voikin sanoa näyttäytyvän tämän tutkielman aineiston perusteella tarpeellisenä lisänä sosiaalityöntekijöiden työn tukemisessa ja kehittämisessä. Mentoroinnin sisältämä henkilökohtaisuus mahdollistaa sen, että kukin työntekijä voi mieltää ja hyödyntää mentoroinnin tarjoamaa reflektiivisyyttä omalla tavallaan. Näiden mahdollisuuksien myötä mentorointi voi tarjota väylän esimerkiksi oman asian- tuntijuuden kehittämiseen tai työhyvinvoinnin edistämiseen. Lastensuojelun organisaa- tioiden rooliksi muodostuu mentoroinnin toiminnan edellytyksien mahdollistaminen ja riittävä organisointi, joka jättää kuitenkin riittävästi tilaa sosiaalityöntekijöiden vapaalle reflektiiviselle toiminnalle.

Tämän tutkielman tulokset ovat pitkälti yhteneväisiä aiemman mentoroinnin hyötyjä lastensuojelun sosiaalityössä tarkastelevan tutkimuksen kanssa. Aiemmin mentoroinnis- ta lastensuojelussa tehtyjen havaintojen mukaisesti (ks. Strand & Bosco-Ruggiero 2010, Romeron & Lassman 2017) myös tämän tutkimuksen aineiston perusteella voidaan to- deta mentoroinnilla olleen myönteistä vaikutusta sosiaalityöntekijöiden henkilökohtai- seen kehitykseen ja ammatillisen varmuuden lisääntymiseen. Myös aiemmissa tutki- muksissa esiintyneet viitteet mentoroinnin vaikutuksista sosiaalityöntekijöiden työssä viihtymisen lisääntymiseen mentoroinnin aikana tulivat ilmi myös tässä aineistossa po- sitiivisten työhyvinvoinnin kokemusten kautta.

Edellä mainittuja tuloksia tarkasteltaessa tulee huomioida, että tämän tutkielman kautta on pystytty tuottamaan tietoa vain rajallisesta osasta tutkittavaa ilmiötä. Tutkimuksen kohteena on ollut yksittäinen mentorointiohjelma, jonka piiristä äänensä on saanut kuu- luviin vain rajattu tutkimusjoukko. Myös tutkijan valinnat aineiston keruun ja erilaisten

tutkimuksellisten rajausten suhteen ovat osaltaan suunnanneet aineistosta tehtävissä olevia havaintoja. Mentoroinnin reflektiivisen roolin ja mahdollisuuksien syvämpi ymmärrys ja vahvempien ja laajemmalti yleistettävien johtopäätöksen tekeminen edellyttävät aiheesta tehtyä laajempaa jatkotutkimusta.

Tutkielmaprosessin aikana tekemiäni havaintojen perusteella jatkotutkimus mentoroinnin vaikuttavuudesta lastensuojelun sosiaalityössä näyttäytyy tarpeellisena mentoroinnin täysimittaisen hyödyntämisen ja mentoritoiminnan kehittämisen mahdollistamiseksi. Esimerkiksi ajatus mentoroinnista lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhön sitoutumisen edistäjänä jäi tämän tutkimuksen aineistossa vain maininnan tasolle. Tämänhetkessä tilanteessa, jossa sosiaalityöntekijöiden alati lisääntyvä kuormittuneisuus ja suuri vaihtuvuus ovat jatkuvasti esillä julkisessa keskustelussa, mentoroinnin mahdollisuuksia toimia yhtenä ratkaisuna näihin haasteisiin olisi tärkeää selvittää. Samoin ajatukset hiljaisen tiedon välittämisestä mentoroinnin aikana jäi tämän tutkielman aineistossa hyvin pieneen osaan. Myös tarkempi tutkimus mentoroinnin koetuista hyödyistä eri vaiheissa lastensuojelun työuraa, lisätutkimus mentoroinnin mahdollisuuksista lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseen ja mentoroinnin hyödyntäminen myös lastensuojelun ulkopuolella voivat tarjota mentoroinnille sosiaalityön kontekstissa mielenkiintoisia jatkotutkimuspolkuja.

Lähteet

Alasuutari, Pertti (1999) Laadullinen tutkimus. 3. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.

Archer, Margaret S. (2010) Making Our Way Through the World. Human Reflexivity and Social Mobility. Cambridge: Cambridge University Press.

Boud, David & Keogh, Rosemary & Walker, David (1985) Promoting Reflection in Learning: A Model. Reflection: Turning Reflection into Learning. London: Routledge.

Eskola, Jari (2001) Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen tutkimuksen analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Fook, Jan & Gardner, Fiona (2005) Practising Critical Reflection: A Resource Handbook. Maidenhead: Open University Press.

Hakkarainen, Kai & Paavola, Sami (2008) Asiantuntijuuden kehittyminen, hiljainen tieto ja uutta luovat tietokäytännöt. Teoksessa Auli Toom & Jussi Onnismaa & Anneli Kajanto (toim.) Hiljainen tieto – Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Gummerus.

Heikkinen, Hannu & Huttunen, Rauno (2008) Hiljainen tieto, mentorointi ja vertaistuki. Teoksessa Auli Toom, Jussi Onnismaa & Anneli Kajanto (toim.) Hiljainen tieto – Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Gummerus.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2001) Tutkimushaastattelu: temahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta.

Jalava, Urpo (2001) Esimiestyö - valmentaminen ja uudistuminen. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Jokinen, Anitta (2019) Lastensuojelun mentorointiohjelma -loppuraportti. Uramalli-ohjelma 2018–2019. Helsingin kaupunki.

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

Junnonen, Sanna-Riitta & Hämäläinen, Juha & Töttö, Pertti & Väisänen, Raija & Ranttonen, Otso & Salo, Paula (2019) Sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuus. *Janus* 2 (27), 144–163.

Innokylä (2018) Lastensuojelun avohuollon sosiaalityön mentorimalli. <https://www.innokyla.fi/web/malli7602401>. Luettu 25.2.2020.

Kanniainen, Minna-Rosa & Nylund, Jaana & Kupias, Päivi (2017) Mentoroinnin työkirja. Helsingin yliopisto.

Kainu, Suvi (2016) Mentorointi sosiaalityön ohjauksen välineenä – Tarkastelussa työelämävalmentajien haastattelut vuosilta 2008–2010. Tampereen yliopisto.

Karjalainen, Merja & Heikkinen, Hannu L. T. & Huttunen, Rauno & Saarnivaara, Marjatta (2006) Dialogia ja vertaisuus mentoroinnissa. *Aikuiskasvatus* 26:2. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Karvinen, Synnöve (1993) Reflektiivinen ammatillisuus sosiaalityössä. Teoksessa Riitta Granfelt, Harri Jokiranta, Synnöve Karvinen, Aila-Leena Matthies & Anneli Pohjola. *Monisärmäinen sosiaalityö*. Helsinki: Sosiaaliturvan keskusliitto.

Karvinen, Synnöve (1996) Sosiaalityön ammatillisuus modernista professionaalisuudesta reflektiiviseen asiantuntijuuteen. Kuopio: Kuopion yliopiston painatuskeskus.

Karvinen-Niinikoski, Synnöve & Rantalaiho, Ulla-Maija & Salonen, Jari (2007) Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Karvinen-Niinikoski, Synnöve (2009) Promises and Pressures of Critical Reflection for Social Work Coping in Change. *European Journal of Social Work* 12, 333–348.

Karvinen-Niinikoski, Synnöve (2009) Reflektiiviset rakenteet ja hyvät työnohjauskäytännöt sosiaalialan asiantuntijuutta ja vetovoimaisuutta vahvistamassa. Teoksessa Laura Yliruka, Juha Koivisto & Synnöve Karvinen-Niinikoski (toim.) *Sosiaalialan työolojen*

hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6. Helsinki: Yliopistopaino.

Kokkola, Susanna 21.1.2019 Sosiaalityöntekijä mentoriksi – lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ajatuksia. Helsingin yliopisto.

Lavikainen, Marjo & Puustinen-Korhonen, Aila & Ruuskanen, Kristiina (toim.) (2014) Lastensuojelun laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2014:4.

Lillia, Tuula (2000) Mentoroinnin teoriaa. Teoksessa Tuulikki Juusela, Tuula Lillia & Jari Rinne (toim.) Mentoroinnin monet kasvot. Jyväskylä: Gummerus.

Lupa auttaa! (2018) Mentoroinnilla laatua ja tukea lastensuojeluun. <https://www.lupaauttaa.fi/uutishuone/mentoroinnilla-laatua-ja-tukea-lastensuojeluun/>. Luettu 25.2.2020.

Malja, Marjo & Puustinen-Korhonen Aila & Petrelius, Päivi & Eriksson, Pia (toim.) (2019) Lastensuojelun laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:8.

Meltti, Tero & Kara, Hanna (2009) Sosiaalityöntekijöiden työolot, -ympäristö ja työhyvinvointi sekä niihin vaikuttavat tekijät. Teoksessa Laura Yliruka, Juha Koivisto & Synnöve Karvinen-Niinikoski (2009) Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:4. Helsinki: Yliopistopaino.

Miles, Matthew B. & Huberman, Michael A. (1994) *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. London: SAGE Publications.

Mutka, Ulla (1998) Sosiaalityön neljäs käänne. Asiantuntijuuden mahdollisuudet vahvan hyvinvointivaltion jälkeen. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Niemi, Pekka (2000) Espoon seniorimalli – kokemuksia mentorina – uusia tehtäväalueita. Teoksessa Tuulikki Juusela, Tuula Lillia & Jari Rinne (toim.) Mentoroinnin monet kasvot. Jyväskylä: Gummerus.

Nonaka, Ikujiro & Takeuchi, Hirotaka (1995) *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press.

Oksanen, Tuula (toim.) (2012) Hyvinvointihavaintoja. Tutkimustietoa kunta-alalta. Helsinki: Työterveyslaitos.

Paasio, Petteri (2018) Tulevaisuuteen katsovan sosiaalityön asiantuntemus. Teoksessa Tarja Juvonen, Jari Lindh, Anneli Pohjola & Marjo Romakkaniemi (toim.) Sosiaalityön muuttuva asiantuntijuus. Sosiaalityön tutkimuksen vuosikirja 2018. Unipress.

Patrick, Fiona & McPhee, Alastair (2011) Professional Identity. Teoksessa Margery McMahon, Christine Forde & Margaret Martin (toim.), Contemporary Issues in Learning and Teaching (s. 130–141). London: SAGE Publications.

Payne, Malcolm (2006) What is Professional Social Work? Bristol: Policy Press.

Payne, Malcolm (2005) The Origins of Social Work: continuity and change. Hampshire New York: Palgrave Macmillan.

Pehkonen, Aini (2010) Mentoring and Mentoring Relationship. Teoksessa Aini Pehkonen, Marjut Arola, Olga Zvyagina & Anne-Marie Grouev (toim.): Mentoring and Social Work, Mentoring Handbook. National Institute for Health and Welfare – Discussion papers. Helsinki: Helsinki University Print.

Perhehoitoliitto (2020) Mentorointi – perhehoidon vaikuttava tukimuoto. https://www.perhehoitoliitto.fi/perhehoitoliitto/kouluttaa/mentorointi_perhehoidossa. Luettu 25.2.2020.

Pohjola, Anneli (2018) Sosiaalityön muuttuvan asiantuntijuuden ydintekijöitä. Teoksessa Tarja Juvonen, Jari Lindh, Anneli Pohjola & Marjo Romakkaniemi (toim.) Sosiaalityön muuttuva asiantuntijuus. Sosiaalityön tutkimuksen vuosikirja 2018. Unipress.

Romero, Alyson & Lassman Heather (2017) Benefits of Mentoring Programs for Child Welfare Workers: A Systematic Review. Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance 41 (3), 301–316.

Ruch, Gillian (2007) Reflective Practice in Contemporary Child-care Social Work: The Role of Containment. British Journal of Social Work 37, 659–680.

Ruohotie, Pekka (2006) Metakognitiiviset taidot ja ammatillinen kasvu asiantuntijakoulutuksessa. Teoksessa Anneli Eteläpelto & Jussi Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna (2006) KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus>. luettu 27.2.2020. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.

Saarinen, Antti & Blomberg, Helena & Kroll, Christian (2012) Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. *Yhteiskuntapolitiikka* 77 (4), 403–418.

Saaristo, Kimmo (2000) Avoin asiantuntijuus. Ympäristökysymys ja monimuotoinen ekspertiisi. Saarijärvi: Jyväskylän yliopisto.

Salo, Paula & Rantonen, Otso & Aalto, Ville & Oksanen, Tuula & Vahtera, Jussi & Junnonen, Sanna-Riitta & Baldschun, Andreas & Väisänen, Raija & Mönkkönen, Kaarina & Hämäläinen, Juha (2016) Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi – Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Työterveyslaitos. Helsinki: Juvenes Print.

Strand, Virginia C. & Bosco-Ruggiero, Stephanie (2009) Initiating and Sustaining a Mentorship Program for Child Welfare Staff. *Administration in Social Work* 34 (1), 49–67.

Suhonen, Taru (2019) Oona Ylönen: “Panostetaan lastensuojeluun yhdessä”. <https://www.aurora-lehti.fi/oona-ylonen-panostetaan-lastensuojeluun-yhdessa/>. Luettu 24.2.2020.

Tapola-Haapala, Maria (2011) Sosiaalityön ammattilaiset refleksiivisinä toimijoina: tutkimus erikoistumiskoulutuksesta Margaret Archerin teorian valossa. *Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja* 2011:4. Helsinki: Unigrafia.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Uusitalo, Ilkka (2019) Työssä oppiminen lastensuojelun sosiaalityössä – reunaehdot ja mahdollisuuksia ammatillisen asiantuntijuuden kehittymiselle. Turun yliopiston julkaisuja – *Annales Universitatis Turkuensis* sarja – ser. c osa – tom. 482. Turku: Painosalama Oy.

Valli, Raine (2001) Mitä numerot kertovat? Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Yliruka, Laura (2015) Itsearviointi reflektiivisenä rakenteena. Kuvastin-menetelmän toimivuus, käyttöönotto ja kehittäminen. Helsinki: Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus SOCCA.

Liitteet:

1. Infokirje tutkimukseen osallistuville
2. Suostumuslomake
3. Haastattelurunko
4. Kysely

KUTSU TUTKIMUKSEEN

Hyvä lastensuojelun sosiaalityöntekijä,

olen sosiaalityön maisterivaiheen opiskelija Helsingin yliopistosta. Teen pro gradu-tutkielmaa sosiaalityön asiantuntijuuden ja ammatillisen identiteetin kehittymisestä. Tutkimuksessa tarkastellaan lastensuojelun mentorointiohjelmaan osallistumisen vaikutuksia lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ammatillisen osaamisen ja ammatti-identiteetin rakentumiseen.

Tutkimuksen yleinen tausta liittyy sosiaalityöntekijöiden osaamisen vahvistamiseen. Pyydän Sinua osallistumaan tutkimukseen. Tutkimukseen osallistumalla voit tuoda esille ajatuksiasi mentoroinnin vaikutuksista ja pääset vaikuttamaan lastensuojelun kehittämiseen.

Kyseessä on laadullinen tutkimus. Tutkimus toteutetaan kyselytutkimuksella ja yksilöhaastatteluina.

Tutkimukseen osallistuminen on luottamuksellista. Tutkielmassa vastaajat / yksittäiset vastaukset esitetään ei-tunnistettavassa muodossa.

Kyselylomakkeisiin ei kirjata tutkittavien tunnistetietoja. Säilytän lomakkeita erityistä huolellisuutta noudattaen. Haastatteluaineiston säilytän salasana -ja virussuojatulla henkilökohtaisella tietokoneellani ilman osallistujien tunnistetietoja. Haastattelut nauhoitetaan. Nauhoitus on minulle tutkijana lähinnä muistiinpanoväline. Suostumuslomakkeista syntyy henkilörekisteri. Tuhoan kyselylomakkeet ja haastattelunauhat tutkimukseni valmistuttua. Valmis pro gradu -tutkimus julkaistaan sähköisessä muodossa Helsingin yliopiston E-thesis -palvelussa.

Tutkimus tehdään yhteistyössä Helsingin kaupungin lastensuojelun ja sosiaali- ja terveystoimen kehittämispalvelujen kanssa, joka on osaamisen kehittämisen alayksikkö. Helsingin kaupunki on mukana ideoimassa hanketta. Tutkittavien yksittäiset vastaukset eivät mene kehittämissyksikön tietoon.

Tutkimuksen ohjaaja on Helsingin yliopistossa yliopistonlehtori VTT Tarja Juvonen.

Lisätietoja tutkimuksesta antaa sosiaalityön opiskelija Satu Männistö, sähköposti: satu.mannisto@helsinki.fi, puh: 050 3132 113.

Liite 2

SUOSTUMUSLOMAKE

Suostun osallistumaan tutkimukseen, jossa tutkitaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksia mentoroinnista ja sen vaikutuksista ammatillisen osaamisen ja ammatti-identiteetin kehittämiseen. Tutkimuksen viitekehys liittyy sosiaalityön asiantuntijuuteen. Tutkimuksen tarkoituksena on lastensuojelun kehittäminen. Tutkittavan yhteystiedot on saatu Helsingin kaupungin lastensuojelun mentoroinnin koulutusohjelman kautta.

Tutkimusaineisto säilytetään virus- ja salasanasuojatulla tietokoneella ja kyselylomakkeet ja paperiset suostumuslomakkeet lukollisessa kaapissa. Suostumuslomakkeista syntyy henkilörekisteri, josta ilmenee ainoastaan tutkittavan nimi. Analyysi esitetään siten, että yksittäinen vastaaja ei ole tunnistettavissa. Tietoja käsittelee ainoastaan sosiaalityön opiskelija Satu Männistö. Tietoja ei kerätä muualta. Tietoja ei luovuteta tutkimusryhmän ulkopuolelle eikä tietoja siirretä kolmanteen maahan.

Tutkimustulokset raportoidaan tieteellistä raportointia ja tutkimusetiikkaa noudattaen. Valmis pro gradu -tutkimus julkaistaan sähköisessä muodossa Helsingin yliopiston E-thesis –palvelussa.

Tutkimuksen arvioitu kesto on 20.4.2020 asti. Haastattelunauhut hävitetään sähköisesti ja kyselylomakkeet tuhoataan silppurilla tutkimuksen valmistuttua.

Tutkittavalla on oikeus kieltäytyä ja vetäytyä tutkimuksesta missä tahansa tutkimuksen vaiheessa ilman, että sillä on vaikutuksia virkasuhteeseen. Kieltäytymisen voi tehdä sähköpostitse osoitteeseen satu.mannisto@helsinki.fi tai puhelimitse numeroon 0503132113.

Olen perehtynyt minulle annetun tutkimusta koskevan informointikirjeen sisältöön ja saanut tiedon tutkittavan tietosuojaan liittyvistä oikeuksista. Minulle on annettu sosiaalityön opiskelija Satu Männistön yhteystiedot mahdollisia kysymyksiä varten.

Suostun tutkimukseen:

Aika ja paikka

Allekirjoitus ja nimenselvennys

Haastattelurunko: teemat ja apukysymykset

1. Haastattelun aloitus

2. Käytännön kokemukset mentorointiohjelmasta

- Miten mentorityöskentely kokemuksesi mukaan onnistui käytännössä? (mm. miten tapaamiset toteutuivat, mentoriparien valinta, mentori-aktori –suhteen kehittyminen?)
- Oliko mentorointiohjelman kesto mielestäsi sopiva?
- Mitkä ovat mielestäsi edellytyksiä mentoroinnin onnistumiselle?
- Mitä ongelmia kohtasit mentoroinnin aikana?
- Mitä kehitettävää mentorointiohjelmassa vielä mielestäsi olisi?

3. Mentoroinnin sisällöt

- Mitä tavoitteita olit asettanut mentoroinnille?
- Miten tavoitteet toteutuivat?
- Mitä teemoja käsitelitte mentoriparisi kanssa mentoroinnin aikana? Miten käsiteltävät aiheet valittiin?
- Käytittekö mentoroinnissa metodeja?

4. Mentoroinnin vaikutukset asiantuntijuuden kehitykseen.

- Oliko sinulla aiempaa kokemusta lastensuojelusta/sosiaalityöstä? Koitko sen vaikuttaneen mentorointiin?
- Oliko mentoroinnin ajoitus tähän vaiheeseen työuraa mielestäsi onnistunut? Miksi, miksi ei?
- Mitä vaikutuksia koet mentoroinnilla olleen ammatillisen osaamisesi kehittymiseen? Mitä koet erityisesti saaneesi mentoroinnista?
- Käsitelittekö
 - o asiakastapauksia – saitko apua käytännön asiakastyöhön?
 - o työn hallintaan liittyviä kysymyksiä? mitä?
 - o omia vahvuuksia ja kehittämiskohtia? mitä, miten?
 - o ammatti-identiteettiä? miten tämä tuli näkyviin?
 - o eettisiä kysymyksiä?
- Onko mentoroinnilla ollut vaikutusta ammatillisen sosiaalityöntekijän identiteettisi kehitymisessä? Mitä?
- Onko mentorointi selkeyttänyt käsitystäsi sosiaalityöntekijän ammatillisesta roolista ja tehtävistä? Miten?
- Onko mentorointi auttanut sinua tunnistamaan omia ammatillisia vahvuuksiasi ja/tai kehittämiskohtia? Mitä?
- Onko mentoroinnilla ollut vaikutusta kokemukseesi työhyvinvoinnista? Millaista?

5. Mentoroinnin vahvuudet ja soveltuminen lastensuojeluun

- Sopiiko mentorointi mielestäsi lastensuojeluun? Miksi, miksi ei?
- Mitä vahvuuksia tai heikkouksia mentoroinnilla mielestäsi on suhteessa muuhun perehdytykseen tai esimerkiksi työnohjaukseen?
- Suositteletko mentorointiohjelman osallistumista muillekin lastensuojelun työntekijöille?

6. Haastattelun päättäminen

Liite 4

Kysely: Lastensuojelun mentorointiohjelma

Osallistuin mentorointiohjelmaan:

Mentorina

Aktorina

Arvioi seuraavia kysymyksiä asteikolla 1-5 (1= täysin eri mieltä; 2=eri mieltä; 3= en samaa enkä eri mieltä; 4= samaa mieltä; 5 täysin samaa mieltä)

1. Koin mentorointiohjelmaan liittyvät yhteiset koulutukset hyödyllisinä mentoroinnin kannalta

1 2 3 4 5

2. Sain mentoreille järjestetystä koulutuksesta riittävät valmiudet mentorina toimimiseen (vain mentoreina toimineille)

1 2 3 4 5

3. Mentoroinnin toimintaperiaatteet ja millaiseen työskentelyyn mentoroinnilla pyrittiin, olivat minulle selkeitä

1 2 3 4 5

4. Mentorointiohjelman organisointi ja käytännön toteutus olivat mielestäni onnistuneita

1 2 3 4 5

5. Mentorointiin liittyvät paritapaamiset toteutuivat kohdallani suunnitellusti

1 2 3 4 5

6. Saavutimme mentoriparini kanssa toimivan ja avoimen vuorovaikutussuhteen

1 2 3 4 5

7. Onnistuimme mentoriparini kanssa työskentelyn tavoitteiden asettamisessa

1 2 3 4 5

8. Mentoroinnille asettamani tavoitteet toteutuivat mentorointiohjelmaan osallistumisen aikana

1 2 3 4 5

Mitä tavoitteita olit mentoroinnille asettanut ja kuinka ne toteutuivat?

9. Suosittelen mentorointiohjelmaan osallistumista myös muille lastensuojelun työntekijöille

1 2 3 4 5

10. Aion jatkaa mentorina myös tulevaisuudessa (vain mentoreina toimineille)

Kyllä Ei

11. Mentorointiohjelmaan osallistuminen on tukenut työhyvinvointiani / työssä jaksamistani

1 2 3 4 5

Miten?

12. Kokonaisarvosanani mentorointiohjelmalle (asteikolla 1-5, 1=huono, 2=välttävä, 3= kohtalainen, 4= hyvä, 5= erinomainen)

1 2 3 4 5

13. Mitä teemoja käsittelette mentoriparisi kanssa mentoroinnin aikana?

14. Mikä mentoroinnissa oli mielestäsi erityisen antoisaa? Mitä ongelmia kohtasit?

15. Miten mentorointiohjelmaa voisi mielestäsi jatkossa kehittää?

16. Muuta palautetta mentorointiohjelmasta:

Kysymykset 17-24 **vain aktoreille**

17. Mentoroinnin ajoitus lastensuojelun työuran alkuvaiheeseen oli mielestäni toimiva

1 2 3 4 5

18. Sain mentoroinnin kautta sellaista tukea/tietoa, jota ei muulla perehdytyksellä saavutettu

1 2 3 4 5

19. Mitkä olivat mielestäsi mentoroinnin vahvuuksia muuhun perehdytykseen nähden?

20. Sain mentoroinnista apua käytännön asiakastyöhön

1 2 3 4 5

21. Sain mentoroinnista apua työn hallintaan liittyviin kysymyksiin

1 2 3 4 5

22. Mentorointi auttoi minua tunnistamaan omia ammatillisia vahvuuksiani ja/tai kehittämiskohtia

1 2 3 4 5

23. Mentorointi on selkeyttänyt käsitystäni lastensuojelun sosiaalityöntekijän ammatillisesta roolista ja tehtävistä

1 2 3 4 5

24. Kerro omin sanoin, miten mentorointiin osallistuminen on tukenut ammatillisen osaamisesi kehittymistä lastensuojelun sosiaalityöntekijänä?
