

## **MENTORITOIMINNAN KEHITTÄMINEN YHTEINEN PÖYTÄ HANKKEESSA**

Kirsi Salonen  
Opinnäytetyö syksy 2016  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Syrjäytymisvaarassa olevien terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen  
Sosionomi (ylempi AMK)

## TIIVISTELMÄ

Salonen, Kirsi. Mentoritoiminnan kehittäminen Yhteinen Pöytä -hankkeessa. Helsinki. Syksy 2016. 91 sivua, 8 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu: Syrjäytymisvaarassa olevien terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto.

Osallistavan toimintatutkimuksen tavoitteena on ollut kehittää mentorointimalli vapaaehtoisten, työllistettyjen ja ammattilaisten yhteistyön välineeksi. Sen käyttäminen voi olla tarpeen jos osallistujat ovat heikosti koulutettuja tai olleet kauan poissa työelämästä. Kehittämisprosessi on toteutettu Yhteinen Pöytä -hankkeessa Vantaalla.

Mentorointimallissa kunkin henkilökohtaiset ja koko yhteisön tavoitteet etsitään ja muotoillaan kolmessa työpajassa, joiden jälkeen voi alkaa varsinainen mentorityöskentely. Ensimmäisen työpajan nelikenttätyöskentelyssä paneudutaan kunkin osallistujan kiinnostuksen kohteisiin, yhteisön epäkohtiin, henkilökohtaisiin tuen tarpeisiin ja kuinka haluaisi käyttää osaamistaan toisen tukemiseen. Toinen paja suuntaa ajatukset itsestä toiseen; learning cafe -menetelmällä tuotetaan alustavia neuvoja kuinka voisi edistää ensimmäisessä pajassa kirjoitettuja asioita. Kolmannessa pajassa nämä asiat jaotellaan yleisten mentoritavoitteiden alle. Kyseisen ryhmän päätavoitteeksi muodostui uusien auttaminen selviytymään työn haasteellisista tehtävistä. Siihen sisältyvät tavoitteet osaamisen jakaminen, vuorovaikutuksen parantaminen, työhyvinvoinnin ja turvallisuudentunteen lisääminen, itsensä kehittäminen työssä ja vapaalla.

Osallistujat, jotka olivat hankkeen vapaaehtoistyöntekijöitä, työllistettyjä, vakituinen työntekijä ja opiskelija, tuottivat etukäteistyöskentelyllä mentoroinnin tavoitteet yksilöille ja yhteisölle. Prosessi koostui alkukartoituksesta, tutustumiskäynnien havainnoista ja palavereista, alustavasta suunnittelusta sekä mainituista kolmesta työpajasta. Kunkin työpajan jälkeen työpajoja ohjannut opiskelija analysoi pajoissa tuotetun aineiston käyttäen vaihtelevasti oppimispäiväkirjan muistutuksia, sisällönanalyysejä, reflektointia ja kirjallisuutta. Analyysi suuntasi seuraavan työpajan työskentelyyn.

Tämä toimintatutkimus rajautui mallin kehittämiseen. Etukäteistyöskentelyn jälkeen aloitettava mentorointi voi toteutua vertaismentorointina osallistujien päätämällä tavalla joko pareittain tai pienryhmissä. Tarvitaan lisätutkimusta siitä, kuinka mentorointi toimii työpajojen jälkeen ja muissa yhteisöissä. Malli mahdollistaa osallisuuden toteutumisen, koska lähtökohtana on kunkin oma asiantuntemus ja työskentelyn kohteena ovat kunkin yksilön ja yhteisön asettamat tavoitteet.

Avainsanat: mentorointi, osallisuus, vapaaehtoistyö, tuettu työllistyminen, vertaistuki

## ABSTRACT

Salonen, Kirsi. Mentoring Model in Yhteinen Pöytä project. Helsinki, autumn 2016. 91 pages, 8 appendices. Language: Finnish. Diaconia University of Applied Sciences: Promotion of the health and wellbeing of people in danger of Marginalization. Master of Social Services (UAS master's degree).

The mentoring model has been developed in Yhteinen Pöytä (Common Table) project in Vantaa, Finland. This thesis is a participation action research. The aim of the study has been to formalize a new mentoring model as a co-operation tool for volunteers, supported employers and professionals. The model may be useful if participants are weakly educated or have been a long time without work.

The mentoring model includes three workshops, where the ambitions of every participant and the community are searched and formulated together. After that it is possible to begin the mentoring. There are four questions in the first workshop: What are you interested in, which are unpleasant things in this community, what kind of support do you need and how should you use your skills in supporting your peers. In the second workshop a learning café method is used when participants find solutions to the issues they were writing in the first workshop. In the third workshop the previous issues are divided under common mentoring targets. In this case the targets were: How can we help beginners to manage when work is demanding, how we make better interaction, how we increase welfare and safety in work, how we share out our knowledge and how can I grow in work and leisure time.

The whole process consists of familiarization with the community, observation, meetings, preliminary plans and the mentioned three workshops. After each workshop the written material was analyzed and variable methods such as content analysis, reflection, literature and notes of learning diary were used. After the analysis the next workshop was planned and instructed on the basis of the analysis.

The model was developed in this participation action research. Participants, volunteers, supported employers and a permanent worker produced together personal and common targets for mentoring. After that it is possible to begin peer to peer mentoring in the way participants decide. There is a need for further research on how useful this model is after the workshops and how it acts in other communities. This mentoring model allows one to participate. It is based on each other's expertise and their own and the community's targets.

Keywords: mentoring, participation, volunteering, supported employment, peer support

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 YHTEISTYÖKUMPPANIT JA YHTEINEN PÖYTÄ-HANKE .....	8
3 TEORIATAUSTA JA KESKEISET KÄSITTEET .....	10
3.1 Vapaaehtoistyö eli kansalaistoiminta.....	10
3.2 Tuettu työllistyminen.....	12
3.3. Osallisuus.....	14
3.4. Mentorointi.....	15
4 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ JA KEHITTÄMISTEHTÄVÄ.....	18
5 KEHITTÄMISPROSESSIN TOTEUTUS .....	22
5.1 Toimintaympäristön kuvausta.....	22
5.2 Mentorointipajojen toteutus .....	26
5.2.1 Ensimmäisen pajan suunnitelma ja toteutus.....	26
5.2.2 Pajan 1 tuotokset .....	28
5.2.3 Toisen pajan suunnitelma ja toteutus.....	29
5.2.4 Pajan 2 tuotokset .....	32
5.2.5 Kolmannen pajan suunnitelma ja toteutus .....	34
5.2.6 Pajan 3 tuotokset .....	35
6 MENTOROINTIMALLI .....	37
6.1 Aloitukset ja suunnittelu .....	38
6.2 Paja 1: <i>Minä</i> .....	39
6.3 Paja 2: <i>Toinen</i> .....	40
6.4 Paja 3: <i>Me</i> .....	41
6.5 Mentoroinnin käynnistäminen.....	42
7 POHDINTA .....	44
7.1 Mallin vertailu aikaisempaan tutkimustietoon .....	44
7.2 Rajoitukset, eettisyys ja luotettavuus.....	48
7.3 Kehittämistyön pohdinta .....	51

8 SUOSITUKSET JA JATKOTUTKIMUSAIHEET .....	56
LÄHTEET .....	57
LIITE 1. Mentoripajojen esite .....	64
LIITE 2. Mentoripajojen tarvikkeet.....	65
LIITE 3. Suostumuslomake .....	66
LIITE 4. Pajan 1 vastaukset taulukossa .....	67
LIITE 5. Pajan 2 tuotokset, learning cafe .....	69
LIITE 6. Pajan 3 tuotokset.....	72
LIITE 7. Taulukko lähteinä käytetyistä tutkimuksista.....	75
LIITE 8. Artikkelit.....	82

## 1 JOHDANTO

Vantaalla on käynnissä kaupungin, seurakuntien, järjestöjen ja Diakoniamattikorkeakoulun Yhteinen pöytä -hanke. Sen tavoitteina on luoda verkostoa yhteiselle ruoka-aputoiminnalle ja keskittää hävikkiruuan jakelua. Ruoka apu jaetaan verkostoissa ja kuljetetaan yhdistysten, seurakuntien ja asukastilojen ruokailupaikkoihin keskitetysti. Toiminta on saanut käyttöönsä kylmävaraston syksyllä 2015. Kysymyksessä on uudenlainen kansalaistoiminta ja palvelu on tarkoitettu vähävaraisille sekä syrjäytymisvaarassa oleville, vaikkakin omaa ruoka-apun jakoa tai leipäjonoja ei ole. (Yhteinen pöytä -hanke 2015.)

Hankkeen toimintaperiaatteita ovat yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvoinnin edistäminen sekä haavoittuvassa asemassa elävien osallisuuden lisääntyminen. Tavoitteina ovat eriarvoisuuden ja yksinäisyyden väheneminen. (Yhteinen pöytä-esite i.a.) Työssäni seurakunnan diakoniatyöntekijänä tapaan lähes päivittäin ihmisiä, joiden taloudellinen tilanne on niin heikko, että he joutuvat turvautumaan ruoka-apuun. Monella on vaikeuksia asumisen tai muiden laskujen kanssa. Terveyspulmat ovat osalla aiheuttaneet nämä ongelmat. Käytettävissä oleva raha ei riitä elämiseen tai kuluu elämänhallinnan vaikeuden takia muuhun kuluutukseen. Toisaalta haasteena joidenkin kohdalla on kuinka tavoittaa ja sitouttaa heidät mukaan toimintaan, kuinka he kokisivat olevansa osa yhteisöä. Hankkeessa on erityisen kiinnostavaa sen sosiaalinen puoli. Kuinka syrjässä elävien osallisuus lisääntyisi ja vahvistuisi. Aihe on sikäläkin ajankohtainen, että köyhyys aiheuttaa monella tavoin ulkopuolisuuden tunteita, sanomalehtien perusteella vastakkainasettelu pärjääjien ja heikompiensaisten välillä tuntuu kiihtyvän. Internetin keskustelupalstoilla yhteiskunnan tukia jokapäiväiseen elämäänsä tarvitsevat leimataan usein ikävällä tavalla.

Liityn opinnäytetyössäni Yhteinen pöytä-hankkeeseen ja osallistavan kehittämistyöni aiheena on ollut mentorointimallin kehittäminen hankkeen ruokavarastolla, jossa työskentelee sekä vapaaehtoisia, että eri tavoin tukityöllistettyjä. Opinnäytetyössäni näkökulmana on kokeneemman tuki aloittelevalle. Toisaalta aloittelijan tai kokeneemmankaan tiedot ja taidot eivät aina tule näkyviksi, osalli-

suuden toteutuminen, valtaistuminen ja vertaistuki mentoritoiminnan kautta ovat toinen näkökulma.

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon koulutusohjelmani nimi, Syrjäytymisvaarassa olevien terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen kertoo jo yleisellä tasolla tavoitteeni. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö voi olla uusien toimintatapojen ja -mallien tai palvelutuotteiden kehittämistä ja arviointia yhteistyössä työelämän kanssa. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 26). Tässä raportissa kerron toiminnallisen opinnäytetyöni teoriaperustasta ja menetelmistä, sekä kuvaan mentorointimallin kehittämistä Vantaalla osallistavan toimintatutkimuksen keinoin.

## 2 YHTEISTYÖKUMPPANIT JA YHTEINEN PÖYTÄ-HANKE

Yhteinen pöytä -hankkeessa ovat mukana Vantaan kaupunki, Vantaan seurakunnat ja Diakonia-ammattikorkeakoulu. Hankkeen esitteessä tiivistetään toiminta:

”Me säästämme sekä ympäristöä että vähennämme yksinäisyyttä. Tule tekemään hyvää.”

Suomessa ruokahävikkiä syntyy vuosittain noin 400 miljoonan kilon verran. Se tarkoittaa noin 15 %:a kaikesta tuotetusta ruuasta. Ongelma on ekologinen. Samaan aikaan leipäjoissa kävijöiden määrä ja siihen liittyvä huonovointisuus ja huono-osaisuus lisääntyvät. (Yhteinen pöytä 2015.). Eri toimijoiden ruoka-apuun turvautuu viikoittain jo noin 22 000 henkilöä, joista valtaosa on keski-ikäisiä tai vanhempia. Ruuanhakijoiden taustat ovat monenlaiset. Heidän joukossaan on eri-ikäisiä, erilaisissa koulutus- ja työmarkkina-asemassa olevia, eri asumismuodoissa asuvia, syntyperältään suomalaisia ja muualta muuttaneita. Heidän kokemuksensa omasta hyvinvoinnistaan on muuta väestöä huonompi, vaikka vaihtelee ryhmittäin ja paikkakunnittain. Yli puolet heistä on todennut, että merkittävän tärkeä osa ruoka-apua ovat jonossa syntyneet sosiaaliset kontaktit ja muiden ihmisten tapaaminen. (Ohisalo & Saari 2014, 39–40; 64–68.) Ongelma on hyvin ajankohtainen. Ruokaa kuljetetaan kaatopaikoille samaan aikaan kun osalla väestöstä on pulaa ruuasta, työstä ja sosiaalisista kontakteista.

Hankkeen toimijat kehittävät vantaalaista kansalaistoimintaa. Kauppojen hävikkiruoka kuljetetaan yhdistyksiin, kaupungin asukastiloihin ja seurakuntiin, joissa se jaetaan asukkaille. Vapaaehtoiset ja työllistetyt toimivat syksyllä 2015 avatussa ruoka-apuvarastossa kuljettajina, purkajina ja pakkaajina, apukuskeina ruuanlaittajina. Asukastilojen ja seurakuntien yhteisruokailuissa he voivat toimia esimerkiksi ruuanlaittajina ja tapahtumien järjestäjinä. (Yhteinen pöytä-esite; Yhteinen pöytä 2016a.)



Toimintaa kehittää eteenpäin kansalaistoiminnan tiimi, jonka muodostavat Vantaan kaupungilta hankkeen projektipäällikkö, Vantaan seurakuntayhtymän diakonian sihteeri, Yhteisen pöydän vapaaehtoistyöstä vastaava diakoni ja seurakuntien päihdetyön diakoni. Asukastila Kafnetista mukana on yhteisötyöntekijä ja asukastila Myyringistä toiminnanohjaaja, sekä Diakonia-ammattikorkeakoulusta yksi lehtori. Kansalaistoiminnan tiimin tehtävänä on kehittää vapaaehtoistyötä, yhteisöpajoja ja matalan kynnyksen toimintaa yhdessä verkostojen ja asukkaiden kanssa. (Yhteinen pöytä 2015.)

Tavoitteena on asukastilojen ja muiden toimijoiden yhteiskäyttötilojen verkoston laajentaminen koko kaupungin kattavaksi. Näin kaikki kaupunkilaiset voisivat löytää enemmän mahdollisuuksia matalan kynnyksen toimintaan ja kohtaamiseen kullekin sopivalla tavalla. Toiminnan myötä asukkaiden hyvinvointi lisääntyisi, yksinäisyys ja syrjäytyminen vähenisivät, syntyisi lisää sosiaalisia tukiverkostoja sekä kaupungin ja asukkaiden yhteistyö lisääntyisi. (Vantaan kaupunki 2015, 2.)

Perusteet mentoritoiminnan kehittämiseksi ovat samansuuntaiset hankkeen kanssa. Ajatuksena on, että sen avulla useampi vapaaehtoinen ja työllistetty löytäisi keinoja liittyä muiden joukkoon, hänen hyvinvointinsa lisääntyisi ja kenties mentorointi voi olla yhtenä osatekijänä avuksi kun hankkeessa etsitään väyliä pysyvämpään työllistymiseen.

### 3 TEORIATAUSTA JA KESKEISET KÄSITTEET

Mentorointi, osallisuus, vapaaehtoistyö eli kansalaistoiminta ja tuettu työllistyminen ovat tämän opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä. Seuraavaksi määritellään lueteltuja käsitteitä ja kerrotaan hiukan aiheita koskevista tutkimuksista. Samalla perustellaan opinnäytetyön tarpeellisuus.

Unkila (2015) on tutkinut lisensiaattityössään vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien ammatillista kuntoutusta. Hän toteaa voimaantumisen olevan ammatillisen kuntoutuksen onnistumiselle ensiarvoinen asia. Muun muassa vertaistuki, omaohjaaja, onnistuminen harjoittelujaksoilla, realistiset tavoitteet, toivon ilma-  
piiri ja kunnioitus olivat edesauttaneet voimaantumista. (Unkila 2015, 107–110.)

Asiakkaan osallisuutta väitöstutkimuksessaan tutkinut Laitila (2010) tarkastelee kuinka eri tavoin ihmiset kokevat, käsittävät ja käsitteellistävät osallisuutta. Eräs tulos oli, että asiakkaan osallisuus toteutuu parhaiten oman hoidon suunnittelussa, mikäli hänen katsottiin olevan oman elämänsä paras asiantuntija. Haasteita voi tuoda potilaana olleen mielenterveys-, tai päihdekuntoutujan toimintakyky ja siihen liittyen työntekijöiden epärealistiset odotukset, että tulisi ottaa vastuu omasta kuntoutumisesta. Vertaistuki koettiin merkittävänä tässäkin tutkimuksessa, esteeksi saattoi nousta, jos ei puhunut ammattilaisen kanssa samaa ammattilaiskieltä. Kuntoutujan kannalta osallisuuden toteutuminen tarkoitti myös hoitosuhteen jatkuvuutta. (Laitila, 2010, 145, 157.)

#### 3.1 Vapaaehtoistyö eli kansalaistoiminta

Vapaaehtoistyössä on ominaista, että sen voi aloittaa ja lopettaa silloin kuin itsestä tuntuu. Merkittävä osa vapaaehtoistyöstä ja sen kehittämisestä on tehty järjestöissä ja yhdistyksissä. Toisena muotona on kansalaisten harjoittama keskinäinen apu. Motivaationa siihen voi olla muun muassa halu auttaa tai kehittää omia taitojaan, missä on keskeistä vertaisuus, oma-apuryhmät, jakaminen ja yhteinen päämäärä. (Marjovuo 2014, 15–17.)

Evangelisluterilaisen kirkon diakoniatyössä vapaaehtoiset ovat tärkeä voimavara ja vapaaehtoistyö antaa mahdollisuuden toteuttaa arjen diakoniaa monella tavoin. Yhtenä esimerkkinä tehtävistä ovat vaate-, ruoka-, ja muun tavara-avun kerääminen, varastoiminen ja jakelu. Syrjään joutuneiden tai jääneiden tavoittaminen on diakonian perustehtävä. (Evangelis-luterilainen kirkko 2015.) Kirkon vapaaehtoistyön ominaispiirteenä on osallisuuden vahvistuminen suhteessa seurakunnan toimintaan ja mahdollisuus toteuttaa vapaaehtoisena lähimmäisenrakkauteen perustuvaa arjen kristillisyyttä (Vantaan seurakunnat 2015, 6–7.)

Jotkut vapaaehtoiset sitoutuvat vuosiksi, mutta osa käy kerran pari, eikä jostain syystä jaksakaan sitoutua. On tarpeen huomioida, että jatkuvan taloudellisen niukuuden aiheuttama kuormitus voi heikentää toimintakykyä (Saari 2015, 39). Jotkut pitkäaikaistyöttömät hakeutuvat vapaaehtoisiin saadakseen elämäänsä mielekkyyttä. Voisi todeta, että osa vapaaehtoisista ja työllistymispalveluiden piirissä olevista on erittäin toimintakykyisiä, osa tarvitsee tukea jaksamiseen ja toimintakyvyn ylläpitämiseen. Työvalmentajien ohjaava rooli osatyökykyisten työllistymispalveluissa on merkittävä (Roponen 2010, 99).

Toisaalta pulmana, on kuinka saada vapaaehtoisen taidot ja tiedot käyttöön vapaaehtoista palkitsevalla tavalla. He ovat monella tavoin mukana ideoimassa toimintaa, mutta silti minulla on oman työn ja kokemuksen kautta tuntuma, että heillä olisi enemmän annettavaa kuin mitä osataan ottaa käyttöön. Asiakkaiden, vapaaehtoisten ja vertaisten osallistumisen aktiivisuudessa on suuria eroja riippuen yhteisöstä (Hyväri & Nylund 2010, 39). Kansalaisuuden vahvistaminen on keskeistä yhteisösosiaalityössä. Pyrkimyksenä on vahvistaa kokemusta täysivaltaisesta kansalaisuudesta, tukea oma-aloitteisuutta ja ehkäistä sosiaalisia ongelmia. (Hyväri & Nylund 2010, 31.)

Yhteinen Pöytä -hankkeen tavoitteena on auttaminen, joka näkyisi osallisuuden lisääntymisenä ja eriarvoisuuden vähenemisenä. Hokkanen (2014, 76–78.) nimittää auttamisen autetuksi tulemiseksi ja kirjoittaa, valtaistumisesta ja sosiaalisesta asianajosta. Siinä prosessissa voivat olla mukana yhtä lailla vertaiset,

vapaaehtoiset kuin ammattihenkilöt ja heidän päämääränsä on samansuuntainen:

Valtaistumisen ja sosiaalisen asianajon olen todennut muutostyöksi, jossa muutoksen kohde määrittyy tilannekohtaisesti. Keskeisintä on tunnistaa muutos, jonka tavoitteluun tilanteessa lähdetään. Autetuksi tulemisen kannalta on keskeistä kysyä, millaiseen prosessiin muutoksen tavoittelu yksilössä, yhteisössä yhteiskunnassa tai näiden suhteissa johtaa, mitä muutoksella saavutetaan tai menetetään ja mitä muutos vaatii mahdollistuakseen. Autetuksi tulemisessa onkin kyse paitsi avun tarvitsijan, avun tarjoajan ja heidän yhteisöjensä, myös erityisesti ympäröivien yhteisöjen ja yhteiskunnan vuorovaikutteisesta muutosprosessista. (Hokkanen 2014, 77–78.)

### 3.2 Tuettu työllistyminen

Työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi on kehitelty monenlaisia toimenpiteitä erilaisissa tilanteissa olevien henkilöiden tarpeisiin. Näitä ovat esimerkiksi valmennus, palkkatuki, kuntouttava työtoiminta, työkokeilu ja velvoitettytyöllistäminen. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 2012/916; luvut 4, 7 ja 11.)

Työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää harkinnanvaraista, työttömän työnhakijan tarpeisiin perustuvaa palkkatukea suoraan työnantajalle. Tuki käytetään työttömän työnhakija palkkaamiseen. Tarkoitus on edistää työllistymistä tilanteissa, jolloin osaaminen on vähäistä tai vanhentunutta, tai työtön tarvitsee vaikkapa vamman tai sairauden takia enemmän tukea työtehtäviinsä. Palkkatukea voi saada toistaiseksi voimassa oleviin ja määrä-aikaisiin työsuhteisiin. Jos osa-aikatyö tai oppisopimuskoulutus edistävät työmarkkinoille pääsyä, tukea voi saada myös niihin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a; Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 2012/916, luku 7.)

Palkkatuen perustuki on vähintään peruspäivärahan suuruinen. Jos lisäosaa maksetaan, se on enintään 60 % perustuesta. Korkeinta korotettua palkkatukea voi saada 500 päivää työttömänä olleen työmarkkinatukeen oikeutetun henkilön palkkaamiseen. Tässä yhteydessä puhutaan velvoitettytyöllistämisestä ja tuen

suuruus on enintään 90 % palkkatuen perustuesta. Tukea voi saada kuitenkin enintään palkkakustannusten verran. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 2012/916; luku 7.)

Kuntouttavaan työtoimintaan voi päästä pidempään työttömänä ollut työnhakija, jolle tehdään aktivointisuunnitelma, tavoitteena työelämän pelisääntöihin tutustuminen ja elämänhallinnan paraneminen sekä sitä kautta mahdollistaa polkua avoimille työmarkkinoille. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013b.) Laki määrittelee ehdot, jolloin työttömällä on velvollisuus osallistua aktivointisuunnitelman tekemiseen ja kuntouttavaan työtoimintaan. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189, § 3, § 10.)

Työkokeilun avulla työnhakija voi saada selvyyttä ammatinvalintaansa tai työmarkkinoille paluun mahdollisuuksiin. Suunnitelmissa voi olla alan vaihto tai ammatillinen koulutus voi puuttua. Joillakin voi olla pitkä tauko poissa työmarkkinoilta vaikkapa lastenhoidon tai työttömyyden vuoksi, jolloin on tarpeen saada selville osaamisen ajantasaisuus ja tuen tarve. Jotkut työkokeiluun päässeet ovat olleet töissä muualla kuin Suomessa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013c.)

Vantaalaiset, jotka ovat osallistuneet kuntouttavaan työtoimintaan, ovat kokeneet sen pääasiassa myönteisenä. Merkittävimpinä vaikutuksina on mainittu, että elämään on tullut rytmiä ja mielekästä tekemistä. He myös kertovat myönteisenä sosiaalisten kontaktien ja virkistymisen lisääntymisen sekä uuden oppimisen. Kysyttäessä kehittämissuhteita osa vastaajista toivoi että taloudellinen korvaus olisi ollut suurempi, joskin osa koki saamansa työpäivien määrään sidotun lisäkorvauksen parantaneen taloustilannettaan. Selvemmin työelämään suuntautuvia työtehtäviä toivottiin myös, samoin kuin yksilöllisempää, omien tavoitteiden mukaista palvelua ja parempaa ohjausta. Näiden toiveiden taustalla oli ajatukset pysyvämmästä työllistymisestä. (Sandelin 2014, 23, 28–30.)

Kansainväliset tutkimukset tukevat käsitystä, että vaikuttavimpia ovat palvelut, joissa on otettu palveluiden käyttäjien ajatukset ja kokemukset huomioon. Työllistymiseen johtavina lupaavimpina palveluiden tarjontaan liittyvinä käytäntöinä mainitaan muun muassa valmennusohjelmien juurruttaminen, työn kannusta-

vuuden suunnittelu, yksilöllinen tuki sekä kommunikaation, ajanhallinnan ja hyvän läsnäolon harjoittelu. (Del Valle; Leahy; Sherman; Anderson; Tansey & Schoen 2014.) Pitkäaikaistyöttömät olivat eräs marginalisoitunut ryhmä hyviä käytäntöjä kartoittavassa tutkimuksessa. Muun muassa monialainen yhteistyö ja palveluiden tarjoaminen ympäristöissä, jossa niitä heikosti löytävät olivat, ja johon luottivat, todettiin tulokselliseksi. (Priebe; Matatov; Schor; Strassmayr; Barros; Barry; Diaz; Gabor; Greacen; Holcnerova; Kluge; Lorant; Moskalewics; Schene; Massaca & Gaddini 2012.)

### 3.3. Osallisuus

Osallisuutta voidaan määritellä monin tavoin ja yleisesti sen vastakohtana puhutaan syrjäytymisestä. Yhden määritelmän mukaan syrjäytyneellä on puutetta, osattomuutta vähintään kahdesta hyvän elämän edellytyksistä, joita ovat työ, toimeentulo, terveys, asuminen läheiset ihmiset ja turvallinen elämä ilman väkivallan uhkaa. (Mattila-Aalto 2012.)

Sosiaalityön kannalta asiakkaan ja ammattilaisen kohtaamisia palveluissa on tutkittu osallisuuden toteutumisen näkökulmasta. Osallisuus voidaan liittää oppimiseen, vahvistumiseen ja valtaistumiseen, jolloin palvelujen yhtenä tarkoituksena on osallistumis- ja demokratiataitojen vahvistuminen. Jos tällaista osallisuutta ei palvelusta löydy, voidaan helposti saada käsitys, että kohteena ollut yksilö on syrjäytynyt tai osaton. (Mattila-Aalto 2012.) Osallisuus kuvaa yksilön, yhteisön ja, tai yhteiskunnan suhteita. Ihmisen hyvinvointi perustuu kokemukselle, että kuuluu johonkin yhteisöön ja on merkityksellinen sen jäsenille. (Nivala & Rynänen 2013, 10.)

Uudemmassa toimijuusteoreettisen tutkimuksen suuntauksessa osallisuus ja syrjäytyminen määritellään yhtä aikaa ilmeneviksi, sekä rinnakkaisiksi, että erillisiksi tapahtumasarjoiksi. Osallisuus rakentuu monenlaisissa vuorovaikutustapahtumissa, ei vain ammattilaisen ja asiakkaan välisissä. Hyväksytyt asema ja identiteetti ja sitä kautta paremmaksi koettu elämä voidaan saavuttaa myös virallisen tahon ulkopuolella. (Mattila-Aalto 2012.) Mattila-Aallon mukaan olisi tar-

peen tutkia kansalaisten kiinnittymistä hyvinvointia tukeviin vuorovaikutuksen tapahtumasarjoihin.

Vantaan seurakuntayhtymän tilaamassa selvityksessä Minna Mattila-Aalto (2008) tarkastelee Ruoka-Apu ry:n toimintaa siihen osallistuvien näkökulmasta ja on tutkinut millaisia merkityksiä he antavat mukana ololleen. Ruoka-apu -toiminnasta puuttuu viranomaistahojen arviointi ja siihen kytkeytyvä valta. Auttaja ja avunsaaja ovat tasavertaisempia ja kukin hyväksytään sellaisenaan. Osallistujille on syntynyt kokemus, että ovat ryhmän jäseniä ja arvostettuja omassa tilanteessaan. Nöyrytymisen kokemuksen vähetessä syntyy kiitollisuus avunsaamisesta ja sitä kautta auttamisen halu. Toiminta on konkreettista yhdessä tekemistä, kukin osallistuu taitojensa ja kykyjensä mukaisesti. Erona vallitseviin käytäntöihin yhteisöllisyys ei rakennu sopimusten ja vastuuttamisen varaan. Motiiveina ovat auttamishalu, hyödyllisyyden, arvostuksen ja kiitollisuuden kokemukset. (Mattila-Aalto 2008, 2–3.)

Mainitussa selvityksessä todetaan palvelujärjestelmän monimutkaisuuden olevan yksi syy siihen, että kaikki eivät tule autetuiksi riittävästi. Palveluiden saaminen edellyttää muun muassa kykyä etsiä palveluja, suunnitelmallisuutta ja kykyä sovittaa erilaisia palveluja yhteen Toisaalta Ruoka-apu ry:ssä ja muissa vastaavissa yhteisöissä käy juuri kaikkein haasteellisimpia autettavia. Näihin tilanteisiin vapaaehtoiset tarvitsevat ammatillisen auttamisen tukea. (Mattila-Aalto 2008, 4–5.)

### 3.4. Mentorointi

Mentorointi käsitteenä on lähtöisin antiikin Kreikasta. Odysseuksen tarustossa on ensimmäinen kuvaus siitä kuinka vanhempi henkilö, mentori ohjaa nuoremman, aktorin kokonaisvaltaista oppimista ja kehittymistä. Mentorointi on rinnalla kulkemista ja opastamista. Mentori voi olla valmentaja aloittelevalle työntekijälle. Opastus on avointa ja vuorovaikutteista keskustelua, jolloin kumpikin osapuoli oppii toisiltaan. Lähtökohtana ovat aloittelijan tarpeet ja kysymykset. Toiminnalle ei ole sen monimuotoisuuden vuoksi yhtä yleispätevää määritelmää. (Karjalai-

nen 2010, 31; Garvey 2014, 361–362; Helsingin yliopisto 2015.) Mentorointia alettiin käyttää yksityisen liike-elämän puolella, 40 vuoden kuluessa sen käyttö on laajentunut julkiselle puolelle, koulutukseen ja myös sosiaalipalveluihin. (Garvey 2014, 362–363.)

Perinteisessä mentoroinnin mallissa vanhempi henkilö ohjaa nuorempaa ja jakaa viisauttaan ja kokemustaan hänen käyttöönsä. (Ristikangas, Clutterbuck & Manner 2014, 24–25.) Työelämän muuttuessa erilaisiin organisaatioihin ei voi soveltaa samanlaisia malleja, vaan jokaisen kohdalla tarvitaan pohdintaa, mikä sopisi kyseiseen organisaatioon. Oppiminen ja kehittyminen ovat pääosassa ja onnistuminen edellyttää, että osallistujat kokevat tavoitteiden koskettavan heitä ja heidän tarpeitaan. (Kupias & Salo 2014, 12.) Osallisuus korostuu, osallistujat määrittelevät millainen heidän mentorisuhteensa on. (Karjalainen 2010, 32.) Nykyajalle on ominaista, että mentorisuhde on tasavertaisempi, hierarkialla ei ole merkitystä. Mentori voi olla ikään kuin valmentaja, joka haastaa, kannustaa ja tukee mentoroitavaa eli aktoria. Tavoitteena on kehittyminen, jonka tavoitteet muodostuvat yhtä lailla organisaation kuin yksilön tarpeista, monesti ne ovat samansuuntaiset ja kietoutuvat toisiinsa. (Ristikangas, Clutterbuck & Manner 2014, 25–28; Karjalainen 2010, 34.)

Mentoritoiminnalla voidaan muun muassa vahvistaa tietoja ja taitoja ja selkiyttää ammatillisia kehitystarpeita sekä pitää yllä työkykyä. Se voi antaa myös mahdollisuuden saada emotionaalista tukea, lisätä yhteenkuuluvuutta ja vähentää eristyneisyyden tunnetta. Niin ikään molempien tahojen kannalta merkityksellistä on palautteen saaminen työstä, organisaatioon sitoutumisen vahvistuminen, organisaatioon sosiaalistuminen sekä toimintaympäristön pelisääntöihin ja toimintatapoihin tutustuminen (Karjalainen 2010, 34–36.) Tämän perusteella voidaan todeta, että mentorointi voi vastata yhtä lailla toiminnallisiin ja älyllisiin kuin sosiaalisiin ja emotionaalisiin tarpeisiin.

Ensimmäinen ja perinteisin mentoroinnin laji tapahtui pareittain. Tämän tyyppisessä vuorovaikutuksessa luottamus on mahdollista saavuttaa yleensä nopeasti. Kääntöpuolena voi olla liian suurten odotusten kasautuminen sekä sisältöjen että vuorovaikutuksen suhteen. Mentorilla voi olla kahdesta kolmeen aktoria,



jolloin puhutaan pienryhmämentoroinnista. Luottamuksen rakentuminen vie kauemmin aikaa, mutta osaamisen jakaminen on monipuolisempaa ja useammat näkökulmat pääsevät esiin. Vertaistuen merkitys kasvaa. (Kupias & Salo 2014, 26–27.)

Vertaismentoroinnissa ei ole nimettyjä osia, vaan rooli voi vaihtua sujuvasti saman tapaamisen aikana. Jokainen voi jakaa osaamistaan muille ja oppia toisilta. Olennaista on kaikkien osapuolten arvostava suhtautuminen toisiin. Yhteiset tavoitteet ja käsiteltävät teemat voidaan muodostaa ja valita sitten, kun on saatu selville toisten osaaminen ja tavoitteet. Erikseen voidaan sopia kunkin tapaamisen keskustelun tai työskentelyn ohjaajasta (Kupias & Salo 2014, 30–31.)

#### 4 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ JA KEHITTÄMISTEHTÄVÄ

Opinnäytetyöni kehittämistehtävä on mentorointimallin kehittäminen. Edellä mainittuihin tutkimuksiin ja selvitykseen perustuen opinnäytetyön aihe on ajankohtainen ja tarpeellinen. Aloittavat työllistetyt ja vapaaehtoiset voisivat hyötyä mentorista, vertaisvalmentajasta samalla, kun heidän kokemuksensa osallisuudesta ja arvostuksesta voisi toteutua. Kokeneempien työntekijöiden ja vapaaehtoisten ymmärrys aloittavista vahvistuisi. Tietojen ja taitojen löytäminen ja sitä kautta vaikutusmahdollisuuksien lisääminen ja toisaalta aloittavien valtaistuminen ovat myös tavoitteena. Mentoritoiminnan toisena ulottuvuutena työntekijämentoreiden ohjaajana ja työn tukena voisi tavoittaa heikoimmassa tilanteessa olevia.

Kehittämiskysymykseni tässä työssä ovat:

- Mitä tarvitaan mentoritoiminnan käynnistämiseksi eli miten luodaan uudenlainen yhteistyön malli?
- Miten mentori voisi tukea aloittavaa vapaaehtoista tai työllistettyä hänen tehtävässään?
- Miten aloittavan tiedot ja taidot saadaan käyttöön häntä ilahduttavalla tavalla ja niin, että tehtävä tukee hänen hyvinvointiaan ja osallisuuden kokemustaan?

Toiminnallinen opinnäytetyö tarkoittaa tuotekehittelyä tai kehittämishankkeen toteuttamista (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 33). Töitä on pääasiassa kahdenlaisia. Tuotekehittely konkretisoituu uutena tuotteena tai palveluna. Uusien toimintatapojen ja menetelmien kehittäminen taas on tuloksena kehittämishankkeesta. Sama työ voi sisältää näitä molempia. Molempia tukee oppimispäiväkirjan pitäminen. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 33–35.) Tämä kehittäminen nivoutuu osallistavan tutkimuksen viitekehykseen. Tavoitteena on ollut yhteistoiminnallinen kehittäminen, jolloin yhtä lailla työyhteisön jäsenet, palvelunkäyttäjät kuin opettajat ja työelämähankkeen edustajat, sekä opiskelija ovat kehittämistyön aktiivisia osallistujia. (Keskitalo 2015, 201–202.)

Toiminnallinen tutkimus poikkeaa muusta laadullisesta ainakin siinä suhteessa, että siltä ei edellytetä objektiivisuutta. Ulkopuolisen tarkkailun sijaan toimitaan yhteistyössä tutkimuksen kohteen kanssa tavoitteena saada aikaan hyvää muutosta taikka ratkaistua jokin ongelma. (Eskola & Suoranta 2008, 127.) Tässä työssä mahdollinen muutos toteutuu yhdessä eri toimijoiden kanssa. Toimintatutkimus suuntaa aina todellisuuden muuttamiseen, se on osallistuva ja demokraattinen prosessi, joka tavoittelee hyödyllisen tiedon tuottamista ja pyrkii parantamaan heidän asemaansa, joiden kanssa tutkimusta tehdään. (Suoranta & Ryyänen 2014, 196; Kuusela 2005, 53.)

Päämääränä tässä työssä on ollut tuotteen, mentorointimallin kehittäminen: Työntekijöiden, tuetusti työllistyneiden ja vapaaehtoisten välisen toimintakulttuurin muuttuminen yhteisössä ja yhteistyössä. Yhteistyö on tarkoittanut ohjeistuksen tai pikemminkin toimintamallin laatimista yhteisön ammattihenkilöille, eri tavoin työllistetyille sekä vapaaehtoisille yhdessä heidän kanssaan. Suorannan ja Ryyänen (2014, 30–31) mukaan toiminnallisen tutkimuksen keinoin voidaan tukea ihmisten osallisuutta ja voimautumista sekä heidän yhteiskunnallista toimintaansa. Lähtöasetelma perustuu ajatukselle, että yhteiskunnan valtavirran ulkopuolella olevilla on sellaisia tietoja ja taitoja omasta tilanteestaan, joita muilla ei ole.

Menetelmänä on osallistava toimintatutkimus, jossa opiskelijana tehtäväni on ollut laittaa toiminta alulle samalla kun olen tutkinut ja raportoinut siitä. Osallistavan tutkimuksen karikkona on, että tutkija ei ole selvillä riittävästi selvillä tutkittavien elämänpiiristä tai tarpeista ja hän tuo omat intressinsä ja päämääränsä työskentelyyn niin että todellinen osallistavuus jää sivuseikaksi. (Grönfors & Vilka 2011, 68–69.) Alkuselvityksen tulisikin olla riittävän monipuolinen, että tältä karikolta vältytään. (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 36; Vilka & Airaksinen 2003, 9, 57.)

Saadakseni tietää, millaista muutosta tarvitaan, oli tarpeen haastatella sen yhteisön toimijoita, joiden kanssa aloin yhteistyöhön. Osallistuin myös kolmesti hanketyöryhmän kokouksiin, ja sain tarvitsemaani taustatietoa. Selvityksen tekeminen on paikallaan silloin kun kohderyhmä tai sen tarpeet eivät ole tiedossa

(Vilkkä & Airaksinen 2003, 57). Selvitys toteutui edellisten lisäksi perehtymällä kirjallisuuteen ja keskustelemalla hankkeessa työskentelevän Vantaan seurakuntien diakonin kanssa. Lisätietoa kertyi vieraillemalla paikan päällä useamman kerran.

Selvityksen jälkeen etenin työpajojen suunnitelmien laatimiseen. Vilkkä ja Airaksinen (2003, 26–27) kertovat toimintasuunnitelman merkityksestä toiminnallisessa opinnäytetyössä. Sen avulla muun muassa tiedostetaan, harkitaan ja perustellaan tavoitteet. Taulukossa 1 on kuvattu prosessin eteneminen ja aikataulu.

TAULUKKO 1. Kehittämisen prosessin eteneminen ja sen aikataulu.

Opinnäytetyösuunnitelman hyväksyminen	tammikuu 2016	jat- ku- va ref- lek- toin- ti
Yhteydenotto VSRKY:n diakoniin ja asukastila Kafnetin yhteisöohjaajaan	tammikuu 2016	
Tapaamiset diakonin ja yhteisöohjaajan kanssa sekä työpajojen alustavat suunnitelmat	helmikuu 2016	
Tutustumis- ja infokäynnit logistiikkavarastolla sekä työpajojen tarkemmat suunnitelmat	huhti-toukokuu	
Mentoripaja 1. Mukana työntekijöiden lisäksi vapaaehtoisia	toukokuu 2016	
Mentoripajan tuotosten reflektointi ja suuntaaminen	toukokuu 2016	
Mentoripaja 2. Mukana myös vapaaehtoisia	toukokuu 2016	
Mentoripajan tuotosten reflektointi ja suuntaaminen	toukokuu 2016	
Mentoripaja 3.	toukokuu 2016	
Mentoripajan tuotosten reflektointi ja mallin kehittäminen	toukokuu 2016	
Raportin ja artikkelin kirjoittaminen	elo-lokakuu 2016	
Mentorimalli, artikkeli ja raportti valmiina	marraskuu 2016	
Valmiin mallin esittely	marraskuu 2016	

Toimintatutkimuksesta on sanottu myös, että etukäteen tehty tutkimussuunnitelma tai tiedonhankinnan etenemisen kuvaus eivät voi olla tarkkoja koska molempien suhteen opiskelija oppii lisää sitä mukaa kuin tutkimus etenee. (Heikkinen, Rovio & Kiilakoski 2010, 86.)

Toimintatutkimukset ovat keskenään hyvin erilaisia. Niillä on kuitenkin yhteisiä piirteitä. Ne ovat käytännönläheisiä, pyrkivät muuttamaan asioita ja tutkittavat osallistuvat tutkimusprosessiin. (Kuula 1999, 10.) Myös tutkimuksen tekijä osallistuu aktiivisesti tekemällä intervention päämääränään osallistujien voimaantuminen. Toimintatutkimuksen päätelmät syntyvät vähitellen prosessin edetessä. (Heikkinen 2007a, 19- 22.)

Kehittämishankkeessa tutkimus ja sen tulokset on sidottu käytäntöön. Samanaikaisesti täytyy pystyä vakuuttamaan lukija teoreettisella tasolla. Keinoina tähän ovat havainnointi, tekeminen, kirjoittaminen ja dokumentointi. Olen käyttänyt apuna oppimispäiväkirjaa ja suunnitelmaluonnoksia. Kehittämisessä on kyse uudistamisesta, ja tulosten laajemman käytön mahdollisuus on tultava esiin raportoinnissa. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2015.) Lopullinen työ sisältää sekä käytännön toteutuksen, tulokset, että tutkimusviestinnällisen raportoinnin (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 36; Vilkka & Airaksinen 2003, 9.)

## 5 KEHITTÄMISPROSESSIN TOTEUTUS

Kehittämistehtäväni on vapaaehtoisten mentoritoiminnan suunnittelu ja mallin kehittäminen Vantaan Yhteinen pöytä -hankkeessa yhteistyössä vapaaehtoisten ja työntekijöiden kanssa. Menetelmänä on osallistava toimintatutkimus, joka on samalla kertaa yhteisöperustainen ja emansipatorinen. (Heikkinen 2007b, 32.) Tässä yhteydessä emansipatorinen tarkoittaa osallistujia voimauttavan työtavan kehittelyä ja muutosprosessin käynnistymistä sen avulla.

Kehittäminen käynnistyi varsinaisesti kevättalvella 2016, kun sain tutkimusluvan. Ohjaus- ja hanketapaamisista, sain konkreettista lisätietoa miten suunnata kehittämistyötä. Niiden perusteella sovin tapaamisen hankkeessa työskentelevän Vantaan seurakuntien diakonin kanssa Yhteisen Pöydän ruokavarastolle Vantaalla. Samalla tutustuin ensimmäistä kertaa ruokavarastolla työskenteleviin ja varaston toimintaan. Tapaaminen oli sovittu myös yhteisötila Kafnetiin, mutta käynnin aikana kävi selväksi, että siellä ei ollut riittävää määrää vapaaehtoisia tai työllistettyjä, että siellä voisi toteuttaa pajoja. Niinpä mallin kehittäminen toteutui Hosantien ruokavarastolla. Osin minämuotoisen, varsin yksityiskohtaisen, kuvauksen on tarkoitus auttaa lukijaa hahmottamaan eri toimijoiden rooleja, ja suunnitelmiin tulleita muutoksia, sekä antaa mahdollisuus kuvailujen pohjalta mallin toteuttamiseen.

### 5.1 Toimintaympäristön kuvausta

Mentorointimalli on kehitetty Vantaalla Yhteisen Pöydän logistiikkavarastolla, eli hävikkiterminaalilla, epävirallisemmin ruokavarastolla, joka sijaitsee Koivukylässä. Keväällä 2016 siellä työskenteli 12 eri tavoin työllistettyä, 5-10 vapaaehtoista, huhtikuussa aloittanut ruokavaraston koordinaattori sekä osa-aikaisesti Vantaan seurakuntien vapaaehtoistyöstä vastaava diakoni ja Vantaan kaupungin asukas- ja kuntalaispalveluiden palveluesimies. Varasto on avattu heinäkuussa 2015 ja verkosto on laajentunut koko sen toiminnan ajan. Syyskuussa 2016 varaston kautta liikkui yhteensä 30 kauppiaan tai suuremman toimijan eli tehtaan

tai varaston ruokahävikkiä eteenpäin. Ruokaa kuljetetaan kahdella autolla, yhteensä 15 000–20 000 kiloa viikoittain. Vastaanottajatahoja on 35. (Yhteinen pöytä 2016b.)

Ruoka-apu ja hävikkiruoka haetaan lahjoittajilta, lajitellaan ja kuljetetaan verkoston seurakuntien, kaupungin ja yhdistysten toimitiloihin, jotka jakavat sen vähävaraisille vantaalaisille. Osassa toimipisteitä voi ruokailla yhdessä, silloin ruokana on esimerkiksi koululounaalta jäänyttä lämmintä ruokaa tai se valmistetaan vapaaehtoisvoimin. Hävikkiterminaalin tilat ovat uudet, käytössä on kaksi 20 m<sup>2</sup>:n kylmähuonetta, 350 m<sup>2</sup> kuivavarastotilaa ja pakkaamo. Kesästä 2016 alkaen kylmä-autoja on ollut kaksi. (Yhteinen Pöytä 2016bc.)

Ensikäyntini varastolle ajoittui helmikuulle. Tapaamisen kellonaika venyi, toinen osapuoli oli kiinni edellisessä tehtävässään ja sain rauhassa tutustua taukotilassa paikalla oleviin 4-5 henkilöön. Vastaanotto oli ystävällinen, minulle tarjottiin heti kupillinen kahvia. Jotkut kertoivat spontaanisti tarinaansa, kun olin esitellyt itseni ja asiani. Minulle myös näytettiin varaston tilat. Henkilöstön taukotila paljastui monikäyttöiseksi: sinne kokoonnutaan tauoille, syömään sen yhteydessä olevassa keittiössä valmistetut lounaat ja myös aamu- ja viikkopalaverit pidetään siellä. Ilmoitustaululla on tärkeät tiedotteet ja muun muassa ruuanjaon ja haun aikataulut sekä viikko-ohjelmat. (Oppimispäiväkirja)

Kun vapaaehtoistyötä koordinoiva diakoni vapautui, hän kertoi työstään, joka koostuu työstään 60 % vapaaehtoistyöhön liittyvistä tehtävistä. Merkittäväksi osaksi työnkuvaa on muodostunut ruokavarastolla olevien kanssa käytävät henkilökohtaiset, sielunhoidolliset keskustelut. Viran tunnusmerkit vihreä paita ja diakonin kaulus herättävät luottamusta ja antavat signaalin kirkon läsnäolosta, mikä on koettu hyväksi. Tätä arvokasta luottamusta ei sovi rikkoa, ja diakoni korosti hienotunteisuutta kehittämistehtävässä, osalla varaston väestä on rankkoja traumaattisia kokemuksia aiemmassa elämässään. On mahdollista, että joillakin nämä kokemukset ovat johtaneet nykyiseen elämäntilanteeseen. (Yhteinen Pöytä -hankkeen diakoni 2016.) Omassa työssäni vaitiolovelvollisuus on itsestänselvyys, samoin eettisiin periaatteisiin kuuluu, etten aiheuta vahinkoa,

jos saisin tutkimuksen edetessä tietooni arkaluontoisia asioita joistakin henkilöistä.

Yksi ruokavaraston toiminnan tarkoitus on olla kuntouttava yhteisö. Siellä työskentelee vapaaehtoisten lisäksi kaupungin työllistämispalveluiden toimesta eri tavoin työllistettyjä, eripituisilla sopimuksilla. Myös viikoittainen työaika vaihtelee 4-5 päivään viikossa, neljästä kahdeksaan tuntiin päivässä. Osa harjoittelee työssä käymistä. Vapaaehtoiset tulevat sovitusti oman aikataulunsa mukaan. Osalle on mahdollista rakentaa työllistymispolkuja tätä kautta. Monelle aiemmin mainitut keskustelut ovat iso asia. (Yhteinen Pöytä -hankkeen diakoni 2016.)

Vaikka yhteisön tarkoitus on kuntouttava, siellä on havaittavissa ei-toivottuja ryhmädynaamisia ilmiöitä, joita olisi toivottavaa saada oikaistuksi. Toisaalta mukana on henkilöitä, jotka ovat ottaneet luonnostaan tukihenkilön roolin ja ottavat vastuuta yhteisön rakentumisesta. Tämä on vahvistanut ryhmän antamia hyviä kokemuksia. Osa henkilöistä on osallistunut Diakonia-ammattikorkeakoulun yhteisönrakentajakurssille, jossa hankkeen diakoni on yhtenä vetäjänä. (Yhteinen pöytä -hankkeen diakoni 2016; Hankkeen työntekijät 2016; Ilmoitustaulu 2016.) Yhteisö voidaan määritellä eri tavoin. Yksinkertaistaen se on ihmisten yhteenliittymä, joka pohjautuu yhteiseen kulttuuriin. Sosiaalisena ilmiönä yhteisö perustuu säännöllisiin kohtaamisiin ja kulttuurisiin perinteisiin. (Kuusela 2004, 44–45.)

Esittelin tapaamisessa suunnitelmiani ja ideoimme alustavasti niiden toteuttamista. Muutokset ovat väistämättömiä, osa siirtyy muualle töihin ja taas vastavasti tilalle tulee uusia. Vaikka väki vaihtuukin, kaikilla, myös uusilla on tarve ”kuulua porukkaan”, päästä osaksi yhteisöä johon tulevat. Kuulin, että yhteisössä on ollut työlästä viedä läpi ”virallisia juttuja tai tapoja”. Toiminnalliset menetelmät voisivat toimia paremmin. Päädyimme, että jatkan mentoripajojen suunnittelua tämän tapaamisen pohjalta ja tapaamme vielä uudelleen suunnittelun merkeissä, sekä tulen kertomaan yhteisölle suunnitelmista. (Yhteinen Pöytä -hankkeen diakoni 2016; Oppimispäiväkirja.)

Toinen käyntini ajoittui huhtikuulle. Tulen taukotilaan sovitusti hyvissä ajoin ennen viikkopalaveria. Verrattuna edelliseen ilmapiiri oli erilainen, kukaan ei alka-



nut juttelemaan parista pienestä avauksestani huolimatta. Paikalla oli noin kymmenen henkilöä, lähes kaikki eri ihmisiä kuin edellisellä kerralla. Väki oli melko hiljaista, kahden henkilön välillä oli hiukan sanailua. (Oppimispäiväkirja.)

Yhteisen Pöydän palveluvastaava saavuttua hän aloitti viikkopalaverin, jossa käytiin läpi yleisiä tiedotusasioita liittyen käytäntöihin. Minulle varatussa puheenvuorossa kerroin lopputyöstöni ja mentoroinnista yleensä. Samalla toin esiin tutkimusten virallisen puolen: kirjallisen suostumuksen käytännön, mutta myös vapaaehtoisuuden, nimettömyyden ja luottamuksellisuuden. Selvitin muutamalla sanalla suunnitelman työpajoista. Korostin, etten pysty tekemään mentorimallia yksin, ja vaikka hyödynkin siitä itse, se on ennen kaikkea osallistujien tarpeisiin ja kenties jatkossa muillekin. Vaikka mentorimalli otettaisiin käyttöön, aiempi keskustelumahdollisuus diakonin kanssa säilyisi. Jotkut osoittivat katseella kiinnostusta, mutta kysymyksiä ei esitetty. Jäin vielä paikalle palaverin päätyttyä, samalla kuulin valtataistelusta, joka oli käynnissä. (Oppimispäiväkirja.) Huhtikuun lopun aamupalaverissa mainostin ryhmää uudelleen. Aamupalaverit oli otettu käyttöön palavereissa mukana olleen logistiikkavastaavan aloitettua ja siinä muun muassa katsottiin ketä on paikalla ja jaettiin päivän työt.

Toukokuun alussa osallistuin jälleen aamupalaveriin. Sovitusti sähköpostitse lähettämäni esite olikin ilmoitustaululla. Jätin vielä esitteitä pöydälle. Jokaisella käynnilläni oli paikalla hiukan eri kokoonpano, joten tavoitin aina hiukan eri ihmisiä. Joiltakin hiukan tutummiksi tulleilta kysyin suoraan, millainen tuntuma heillä oli, haluaisivatko osallistua. Muutama vastasi myöntävästi, yksi kieltävästi. Mentoripajojen esite on liitteessä 1.

Olin valmistellut pajojen alustavat suunnitelmat helmikuussa hankkeen diakonin kanssa käydyn ideoinnin pohjalta. Kävimme ne toukokuussa läpi, ja teimme vielä joitakin tarkennuksia hänen asiantuntevien kommenttien perusteella. Yhteisen Pöydän diakonin moninainen työkokemus muun muassa ryhmien ohjauksesta oli arvokasta, pystyin hyödyntämään hänen jakamaansa ammattitaitoa. Toisaalta saatoin nojautua aiempaan työkokemukseeni ja tunnistan omat tapani toimia.

## 5.2 Mentorointipajojen toteutus

Mentoripajat toteutuivat toukokuussa. Niitä edelsi aiemmin kuvatut tutustumis- ja tiedottamiskäynnit ruokavarastolla, hanketapaaminen sekä suunnittelupalaveri. Olin käynyt suunnittelupalaverin jälkeen hankkimassa toteutuksessa tarvittavat materiaalit ja tehnyt tarvittavat ennakkovalmistelut. Lista tarvikkeista ja välineistä on liitteessä 2.

### 5.2.1 Ensimmäisen pajan suunnitelma ja toteutus

Klassisessa toimintatutkimuksessa tutkija on ennen kaikkea havainnoitsija, osallistavassa toimintatutkimuksessa yhteisön jäsenillä on aktiivinen rooli. (Toikko & Rantanen 2009, 30.) Työssäni käytin aineistonkeruussa ja mallin kehittelyssä molempia. Näkökulmana on osallistujien asiantuntijuus.

Lähtökohtana kehittämistyössä oli asiakkaiden tarpeet ja heidän osallisuutensa lisääminen. Toteutuakseen tämä tarkoittaa heidän ottamistaan mukaan kehittämään palveluja. Kuntaliiton julkaisemassa Työllisyyden keittokirjassa todetaan erilaisten toimintamuotojen kehittämisen olevan tarpeen, jotta työ- ja toimintakyky, sekä elämönhallintataidot lisääntyisivät. Yhdessä kehittämisen etuja on myös, että kaikkien kokemukset saadaan käyttöön ja osallisuuden lisäksi sitoutuminen lisääntyy. (Lindberg, Mäkinen & Laakso 2014, 13–14.) Nämä näkökulmat tukevat kehittämiskysymyksiä. Mentoripajojen rungon etukäteissuunnittelu oli tarpeen, jotta sen pohjalta voidaan yhdessä edetä, eikä tarvitse lähteä tyhjän päältä. Malli perustuu kuitenkin pajojen ohjaajan, työllistettyjen ja vapaaehtoisten yhteistyölle.

Ensimmäistä pajaa edeltävänä päivänä kävimme vielä Yhteisen pöydän diakonin kanssa asiat läpi. Samalla kuulin, että innostus mentoripajoja kohtaan oli suuri, taukotilan väki oli sanonut ilman johdattelua, että aikoo osallistua. Saapuessani sovitusti, oli yllätys, että väkeä oli hyvin harvalukuisesti paikalla. Myös vakituiset työntekijät olivat joutuneet lähtemään yllättäen asioille ja palasivat hetkeä ennen suunniteltua ensimmäisen pajan aloitusta. Lopputulema oli, että

aloitimme myöhässä ja osallistujiksi tuli diakonin lisäksi yhteensä viisi henkilöä, sekä työllistettyjä, että vapaaehtoisia, joukossa sekä naisia, että miehiä. Ikäkauma oli alle kolmikymppisistä yli 50-vuotiaisiin. (Oppimispäiväkirja.)

Aluksi pohjustin mitä olemme tekemässä ja miksi asia on tärkeä. Sitten kävin läpi turvallisen ryhmän periaatteita, jotka toistin myöhemmin jokaisen pajan alussa. Aallon (2002) mukaan turvallisen ryhmän osatekijöitä ovat muun muassa luottamus, hyväksyntä, avoimuus, tuen antaminen ja sitoutuminen. Luottamus syntyy kun toisten kertomia asioita ei puhuta muualla. Kun puhutaan omista asioista, ollaan haavoittuvaisia. Avoimuuden jokainen saa määritellä itse ja kertoa sen verran kuin haluaa. Hyväksyntää osoitetaan kun ilmaistaan, että toisen kertomat asiat ovat oikeita. Tilanteen mukaan tuetaan toista. Sitoutuminen tulee siitä, että halutaan tehdä tämä yhdessä toisten kanssa ja loppuun asti. (Aalto 2002, 6.) Korostin vapaaehtoisuutta, koska kyseessä on tutkimukseen osallistuminen. Osallistujat täyttivät suostumuslomakkeet, joista toinen kappale jäi heille itselle. Lomake on liitteessä 3.

Uuden työskentelyn alkaessa esittäytyminen konkretisoi nähdyn ja kuullun tulemisen. Ryhmäytymisharjoitukset edesauttavat yhdessä toimimista. (Leskinen 2009, 17–18.) Esittelykierroksella käytimme Hyvän mielen kortteja (Tukiaisen 2016) ja lehtileikkeitä. Kukin valitsi kortin tai lehtileikkeen ja sai vuorollaan kertoa itsestään ja miksi halusi olla mukana ja mikä oli hänelle tärkeää. Korttien ja lehtileikkeiden lauseet olivat siltana omille mietteille.

Ensimmäisen työpajan työskentelyssä käytin sovellettua SWOT-analyysiä. SWOT on yleisesti käytetty apuväline arvioinnin ja kehittämisen tukena ja sopii alkutilanteen arviointiin. Analyysillä voidaan saada selville vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat. (Lindberg, Mäkinen & Laakso 2014, 7-8.) Sovelsin kysymykset vastaamaan paremmin ruokavarastolla työskentelevien ja koko yhteisön tarpeisiin, edellä kuvattujen etukäteiskeskustelujen pohjalta. Nelikenttäkysymykset olivat: 1) Millaisista erilaisista asioista olet kiinnostunut ja mitä osaat? 2) Minkälaisissa asioissa haluaisit tukea toista? 3) Millaiset asiat ovat epämieluisia ja 4) Mihin asioihin tarvitset toisen tukea? Osallistujat kirjoittivat

itsenäisesti vastaukset nelikentän laatikkoihin. Ennen vastaamista korostin, että kaikki vastaukset ovat oikeita. Kaikki keskittyivät kirjoittamiseen.

Työhyvinvointi koostuu fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista tekijöistä. (Virtanen & Sinokki 2014, 232.) Työpaikan taukoliikunta edesauttaa fyysistä hyvinvointia, mikä heijastuu muuhun hyvinvointiin. Osa Yhteisen pöydän tehtävistä kuten kantaminen, nostelu ja lajittelu ovat fyysisesti kuormittavia tai yksitoikkoisia. Pajan lopulla valmistimme jumppakepit sanomalehdistä ja maalarinteipistä taukojumppaa varten. Näiden lähtökohtana oli edullisuus ja kierrätysmateriaalien käyttö, mikä sopii Yhteisen Pöydän ideaan. Jumpan suunnittelussa käytin aiempaa kokemustani asiasta. Osallistujat lähtivät hyvin niska-selkä-hartiatjumppaan, ja ehdottivat alun jälkeen spontaanisti liikkeitä.

Ennen lopettamista kerroin mitä aion tehdä vastauksille ja lyhyesti miten seuraavalla kerralla jatketaan. Lopussa jaoin palautekyselyn, jonka olimme suunnittelupalaverissa rajanneet kahteen kysymykseen. Kysymykset olivat: mikä oli toimivaa/ok? Mitä toivoisin? Muutama kirjoitti vastauksia näihin. Selostan palautetta seuraavassa luvussa. Ensimmäinen paja toteutui lähes suunnitellusti. (Oppimispäiväkirja)

### 5.2.2 Pajan 1 tuotokset

Toimintatutkimus on reflektivoiva. Ajattelemalla pyritään ymmärtämään uudenlaista toimintaa, jotta sitä samalla kehitettäisiin. Tätä ajattelumallia voidaan yksinkertaistaen kuvata spiraalina. (Kuula 2006a) Nelikentän analyysin aloitin koaamalla kaikki vastaukset samaan taulukkoon kunkin kysymyksen kohdalle. Jo ensisilmäys aineistoon oli osoittautunut innostavaksi, jopa huikeaksi. Kaikki olivat paneutuneet vastauksiin huolella.

Koonnin jälkeen alkoi tuntua hankalalta, miten saisin asiat ryhmälle esitettävään ja käsiteltävään muotoon. Ryhdyin koodaamaan vastauksia, merkitsemään niitä A; B; C-kirjaimilla sen mukaan miten ne liittyivät toisiinsa. Koodaaminen on sisällönanalyysin menetelmä ja tarkoittaa aineiston systemaattista läpikäyntiä,

sen avulla voidaan etsiä haluttuja kohtia ja ryhmitellä aineistoa uudelleen. (Eskola & Suoranta 2008, 154–155.) Koodattuani aineiston huomasin, että kunkin kysymyksen kohdalla olevat vastaukset mahtuivat kaikki A ja B koodien sisään. Toisin sanoen kutakin kenttää eli kysymystä varten muodostui vastauksissa kaksi osa-aluetta, toinen käytäntöön liittyvä (A) ja toinen sosiaalisiin suhteisiin eli vuorovaikutukseen liittyvä (B). Poikkeuksen muodosti ensimmäinen kysymys, joka oli oikeastaan kaksiosainen: Mistä erilaisista asioista olet kiinnostunut ja mitä osaat? Vastajaat olivat kirjoittaneet siten, että osaamiseen liittyvät asiat erottuivat kiinnostuksenkohteista. Päätin erottaa ne vastaukset omaksi ryhmäkseen ja käsitellä niitä ryhmässä eri tavoin kuin muuta aineistoa. Vastaukset jaoteltuihin ovat liitteessä 4.

Palautteen mukaan osallistujien mukaan ryhmän koko ja kesto oli hyvä (1½ tuntia), samoin tutustuminen, ja se että asioista kerrottiin huumorin kanssa, myös keppijumpasta pidettiin. Toiveina esitettiin, että saisi eväitä elämään ja että ryhmässä olisi tarjolla kahvia. Eräs koki nelikenttätehtävään lähdön vaikeaksi ja toivoi, että sen alussa olisi ollut jonkinlainen alustus siihen.

### 5.2.3 Toisen pajan suunnitelma ja toteutus

Kehittämistoiminnan ajatellaan olevan joko suunnitteluorientoitunutta tai prosessorientoitunutta. Edellisessä vaiheet rajataan ja määritellään niin hyvin kuin voidaan, niin että toiminta on kontrolloitavissa. Jälkimmäisessä pääpaino on reflektiivisyydessä, toiminnan kuluessa syntyy uutta tietoa ja osallistujat oppivat uutta kehittämistyön edetessä. Toimintaa ohjaa eteenpäin sen yhteydessä syntynyt uusi tieto. (Toikko & Rantanen 2009, 49–50.) Huolimatta siitä että tutkimuskirjallisuus asettaa nämä kaksi vastatusten, ajattelen että mentorimallin kehittämisessä on aineksia molemmista. Aluksi tarvitaan suunnitelma, mutta arviointi ja muokkaaminen muuttavat sitä kun tutkimus etenee (Toikko & Rantanen 2009, 51).

Toisen mentoripajan lopullinen suunnitelma rakentui edellisen tulosten pohjalle. Muodostin jokaisesta kysymyksestä kaksi luokkaa. Kysymys: mistä erilaisista

asioista olet kiinnostunut? jakautui luokkiin käytännön asioiden kiinnostus ja kiinnostus ihmisten välisiin asioihin. Minkälaisissa asioissa haluaisit tukea toista? jakautui alakohtiin halu tukea toista käytännön asioissa ja halu tukea toista vuorovaikutuksessa. Edelleen kysymyksen epämieluisista asioista pystyin jaottelamaan epämieluisiin asioihin käytännön työssä ja epämieluisiin asioihin ihmisten välillä. Viimeinen kysymys tuen tarpeista jakautui samaan tapaan, tuen tarpeisiin käytännön töissä ja tuen tarpeisiin ihmisten välillä. Taulukko 2 havainnollistaa jaottelun.

TAULUKKO 2. Ensimmäisen pajan vastausten jaottelun otsikot

Mistä erilaisista asioista olet kiinnostunut?	→käytännön asioiden kiinnostus →kiinnostus ihmisten välisiin asioihin
Minkälaisissa asioissa haluaisit tukea toista?	→halu tukea toista käytännön asioissa →halu tukea toista vuorovaikutuksessa
Millaiset asiat ovat epämieluisia?	→epämieluisat asiat käytännön työssä →epämieluisat asiat ihmisten välillä
Mihin asioihin tarvitset toisen tukea?	→käytännön tuen tarve →ihmisten välisen tuen tarve

Suunnittelu ja reflektiovaiheessa kirjoitin vastaukset isommalla fontilla ja jaoin ne luokittelun mukaan fläppipapereille. Olin saanut otsikot ja kysymykset toisen pajan learning cafe-työskentelyä varten. Learning cafe on menetelmä, jossa pienryhmien työskentelystä voidaan koota isompaa ryhmää palveleva kokonaisuus. Ryhmät kiertävät eri kysymysten äärellä ja kirjaavat omat vastauksensa ylös. Kommentoinnin aika on rajattu ja yksi huolehtii, että aikaa ei ylitetä. (Järvensivu, Nykänen & Rajala 2010, 68–69.)

Nyt oli ratkaistava se, mikä olisi kaikkia kohtia yhdistävä kysymys, johon osallistujat samalla vastaisivat ja joka niveltäisiin mentorimallin kehittämiseen. Miten esittäisin asian, mitä pyytäisin tekemään? Ensimmäisen pajan kysymykset kohdistuivat itseen ja tarkoitus olisi kääntää katse yhteisöön, pulmista eteenpäin pääsemiseen ja sitä kautta edesauttaa kaikkien hyvinvointia. Jos ensimmäinen paja kohdistui ”minään” ja päämääränä olisi ”me”, huomasin, että välistä puuttui ”sinä”. Näin muodostui kunkin pajan työskentelyn näkökulmat: minä, toinen ja

me. Toisen pajan virittelylauseeksi muodostui: miten näitä asioita voisi edistää. Konkreettisesti toiseen suuntaamisen kuvaus tapahtuu myöhemmän keskittymisharjoituksen yhteydessä.

Muokkasin suunnitelmaa ja toteutusta myös edellisen kerran palautteen pohjalta. Toisella kertaa yksi osallistuja oli jäänyt pois. Alussa oli palautteen perusteella tarjolla kahvia ja keksejä, samalla kun kerroin lyhyesti päivän kulun ja kertaan turvallisen ryhmän periaatteita. Tällä kertaa pääsimme aloittamaan ajoissa ja sain tehtyä myös alkuvalmistelut ennen osallistujien saapumista kokoukseen. Kuulumiskierroksella oli jälleen Hyvän mielen kortit apuvälineenä kun kuunneltiin millaisilla ajatuksilla kukin oli tänään? Kortit osoittautuivat toimiviksi, useimmat perustelivat valintansa, joku tyytyi lukemaan valitsemansa kortin lauseen ja totesi ettei siihen ollut lisättävää.

Alustin learning cafe työskentelyä esittelemällä fläppi-paperille kokoamani edellisen kerran osaamiskysymykseen tulleet vastaukset ja totesin kuinka paljon osaamista tässä joukossa oli. Jokaisella on omat vahvuutensa, jotka täydentävät muiden osaamista. Suurin osa näistä liittyi ihmisten välisiin asioihin. Liite 4.

Ohjeistin learning-cafe työskentelyn: esittelin fläppi-paperit yksi kerrallaan selostaen aiemmin kuvatun työskentelyni ja kerroin mitä oli tarkoitus tehdä. Totesimme, että ensimmäisessä pajassa ryhmä oli ollut tuottelias, kommentoitavia kohtia oli paljon. Olin ottanut kaikki edellisen kerran vastaukset mukaan, oli tärkeää osoittaa ryhmälle kaikkien vastauksien olevan oikeita ja yhtä arvokkaita. Osallistujat saivat päättää jaon, jolla learning cafe-työskentelyyn lähdettiin. He muodostivat pienryhmät, joista toiseen tuli kaksi ja toiseen kolme henkilöä. Diakonin ehdotuksesta rajasimme niin, että kukin valitsee kunkin otsikon alta kolme itselle tärkeintä asiaa ja pienryhmä valitsee niistä yhdessä keskustellen kolme johon kirjoittavat kommentin tai neuvon miten kyseistä asiaa, esimerkiksi kiinnostuksen kohdetta tai koettua tuen tarvetta voisi edistää.

Ennen learning cafe työskentelyä teimme vielä keskittymisharjoituksen. Pyysin hengittämään rauhallisesti sisään ja ulos samaan aikaan kun ajatteli, että hyvä

ystävä pyytää neuvoasi pulmassaan, kerro hänelle, mitä tekisit päästäksesi eteenpäin tässä asiassa? Kaikki osallistujat keskittyivät tässä harjoituksessa.

Pienryhmät kiersivät fläppi-papereiden äärellä, vaikka luokkia eli otsikoita oli kahdeksan, fläpit oli ryhmitelty neljään kohtaan ensimmäisen pajan kysymysten mukaan. Jokaisen ryhmittelyn yläpuolella oli keskittymisharjoituksessa käytetty kysymys: Kerro, mitä sinä tekisit päästäksesi eteenpäin tässä asiassa? Kunkin kohdan miettimiseen oli käytössä 15 minuuttia. Toimin ajankäytön seuraajana. Pian kävi ilmi, että kahden hengen ryhmä oli nopeampi kuin kolmen ja totesin, että sai kommentoida eli kirjoittaa ohjeen asian edistämiseksi useampaan kuin kolmeen kohtaan, jos jäi aikaa. Näin tapahtuikin.

Tämäkin paja sisälsi käytännön työhyvinvointiin liittyvän osan. Aiempiin suunnittelukeskusteluihin perustuen keskustelimme oikeudesta omaan reviiriin ja sen pitämiseen tai ylittämiseen, kun ollaan tiiviisti yhdessä työyhteisössä. Hierontapalloilla parihieronnessa ylitettiin reviiri niin, että siihen oli toisen lupa. Ohjasin hierontatuokion, kukin valitsi parin itse. Hierontapallot olin valmistanut riisistä ja ilmapalloista internetistä löytyviä stressipallo-ohjeita soveltaen.

Palautekysymykset olivat samat kuin edellisellä kerralla. Palautetta tuli niukasti. Hyvää eli ok oli hierontapallot ja toisen mielestä kaikki. Eräs toivoi, että olisi ollut pikkuisen enemmän aikaa. Nyt paja kesti kaikkiaan suunnitellut kaksi tuntia.

#### 5.2.4 Pajan 2 tuotokset

Learning cafessa osallistujat olivat kommentteissa kirjoittaneet hyvälle ystävälle ohjeita vastauksena kysymykseen: Kerro, mitä sinä tekisit päästäksesi eteenpäin tässä asiassa? Molemmat pienryhmät olivat valinneet ensimmäisen pajan vastauksista mielestään tärkeimmät asiat, joihin olivat kirjoittaneet vastuskommentteja. Aloitin analyysin kirjoittamalla asiat puhtaaksi otsikoidensa alle. Käytännön asioiden kiinnostukseen liittyvät asiat saivat vastauskommentteja neljään kohtaan ja kiinnostus vuorovaikutukseen sai eri kommentteja viiteen kohtaan. Käytännön asioiden tukeen kirjoitettiin ohje yhteen kohtaan ja halussa tu-



kea toista vuorovaikutuksessa oli kirjoituksia viidessä kohtaa. Käytännön epämieluisia asioita kommentoitiin kuuden eri tilanteen kohdalla ja epämieluisia ihmisten välisiä asioita kahdeksan eri tilanteen kohdalla. Käytännön tuen tarpeeseen vastattiin kahdessa eri tilanteessa ja ihmisten väliseen vuorovaikutukselliseen tuen tarpeeseen kolmen tilanteen kohdalla. Sinänsä nämä vastaukset eivät ole olennaisia itse mallin kannalta, joten ne on esitetty vain taulukossa, joka on liitteessä 5.

Mentoroinnin tavoitteet voivat olla moninaiset ja vaihtelevat riippuen missä se toteutetaan. Mentoreilla ja mentoroitavilla eli aktoreilla on omat henkilökohtaiset tavoitteet, mutta myös organisaatioilla on tavoitteensa, jotka kertovat miksi mentoriohjelmaan on ryhdytty. Näitä ei saa olla liikaa, vaan niiden määrä on hyvä rajata organisaation taholta 3-5:een. (Kupias & Salo 2014, 68–69.)

Puhtaaksi kirjoittamisen jälkeen leikkasin kommentit irralleen ja punnitsin tarkasti mentoroinnin tavoitteita, joita Kupias ja Salo (2014) ovat kirjanneet. Valitsin niistä viisi, joiden arvelin sopivan osallistujien tuottamaan aineistoon. Muokkasin niiden sanamuotoa hiukan vastaamaan tämän työyhteisön kontekstia. Näin sain neljä yleistä tavoitetta mentoritoiminnalle: vuorovaikutuksen parantaminen, työhyvinvoinnin ja turvallisuuden lisääminen, itsensä kehittäminen työssä ja vapaalla sekä uusien auttaminen selviytymään työn haasteista. (Kupias & Salo 2014, 68–69.) Kokeilin sijoittaa irti leikatut vastauskommentit näiden tavoitteiden alle ja mietin, olisiko tarvittu vielä joku muu tavoite. Jäljelle jäi lista asioista, jotka sopivat tavoitteen osaamisen jakaminen alle. Nyt tavoitteita oli viisi, ja ne olivat viimeisen pajan työskentelyn pohjana.

Arviointia tehdään koko kehittämisprosessin ajan. Kyseessä on reflektiivinen prosessimainen toiminta, joka tarkoittaa vuorovaikutusta varsinaisen kehittämistoiminnan ja sitä analysoivan tason välillä. Tavoitteiden toteutumiseksi on olennaista dialogisuus, rakentuminen osallistujien keskinäisen jakamisen ja ymmärtämisen välityksellä. (Toikko, Rantanen 2009, 165–166.)

### 5.2.5 Kolmannen pajan suunnitelma ja toteutus

Kolmannen pajan alku toteutui kuten edellinen. Jälleen yksi osallistuja oli jäänyt pois, paikalla oli lisäksi neljä. Esittelin tavoite-ehdotukset: vuorovaikutuksen parantaminen, työhyvinvoinnin ja turvallisuudentunteen lisääminen, itsensä kehittäminen työssä ja vapaalla, uusien auttaminen selviytymään työn haasteellisista tilanteista ja osaamisen jakaminen. Tavoitteiden alle olin jakanut edellisen kerran vastauskommentit kysymykseen, miten päästä asioissa eteenpäin. Kävimme yhdessä fläppi kerrallaan nämä läpi ja osallistujat saivat siirtää asioita eri otsikoiden alle yhdessä keskustellen sen mukaan, mikä heistä tuntui oikealta. Lopputulema oli, että tavoitteesta (uusien) auttaminen selviytymään työn haastavista tilanteista siirrettiin kaikki asiat muiden otsikoiden alle ja osallistujat toteivat sen olevan oikeastaan muiden yläotsikko.

Suunnitelmassa oli alun perin, että ryhmä saisi sopia jatkosta. Se oli tuottanut joukon aiheita, joita olisi voitu käsitellä mentorointitapaamisissa, joko ryhmänä tai kahdenkeskisissä tapaamisissa. Nämä aiheet olivat tarpeellisia juuri tämän ryhmän jäsenille. Erinäisistä syistä johtuen, keskusteltuani ryhmässä olleen työntekijän kanssa, päädyttiin siihen, että tämä ryhmä ei jatkaisi, vaan oli ollut pilottina kehittelemässä mallia, ja saanut esiin käsiteltävät asiat ja tavoitteet.

Suunnitelmassa oli vielä hierontapallojen käyttö ja siirtyminen ruokavaraston puolelle pelaamaan pehmopetanqueta näillä samoilla palloilla. Se ei kuitenkaan toteutunut. Viimeinen kerta päättyi palautteen kirjoittamiseen. Aivan lopuksi osallistujille arvottiin henkilö, jolle sai sanoa positiivisen asian. Kiitosten jälkeen kukin lähti jatkamaan päivän töitä.

Viimeisen kerran jälkeen annetussa palautteessa, joka oli pyydetty koko prosessista, osallistujat kokivat keskustelujen olleen mukavia, samoin korttien käytöstä pidettiin:

”On kiva, kun saa ilmaista ja puhua omia ajatuksia.”

”Toisten ajatusten kuuleminen oli hyvä.”

Myös viimeisen kerran koonti oli erään osallistujan mielestä hieno. Toiveina oli, että poissaolijat olisivat olleet mukana, ja että keskustelu olisi ollut syvällisempää. Aiheet olivat suuria ja verkkaisuus teki raskaan fiiliksen, käsittely olisi voinut ehkä olla nopeampaa, todettiin eräässä palautteessa. Ohjaukseni sai myönteistä palautetta, jonka mukaan en asettunut ylemmäs enkä alemmas ohjaustilanteessa, vaan olin mukana samantasoisesti osallistujien kanssa.

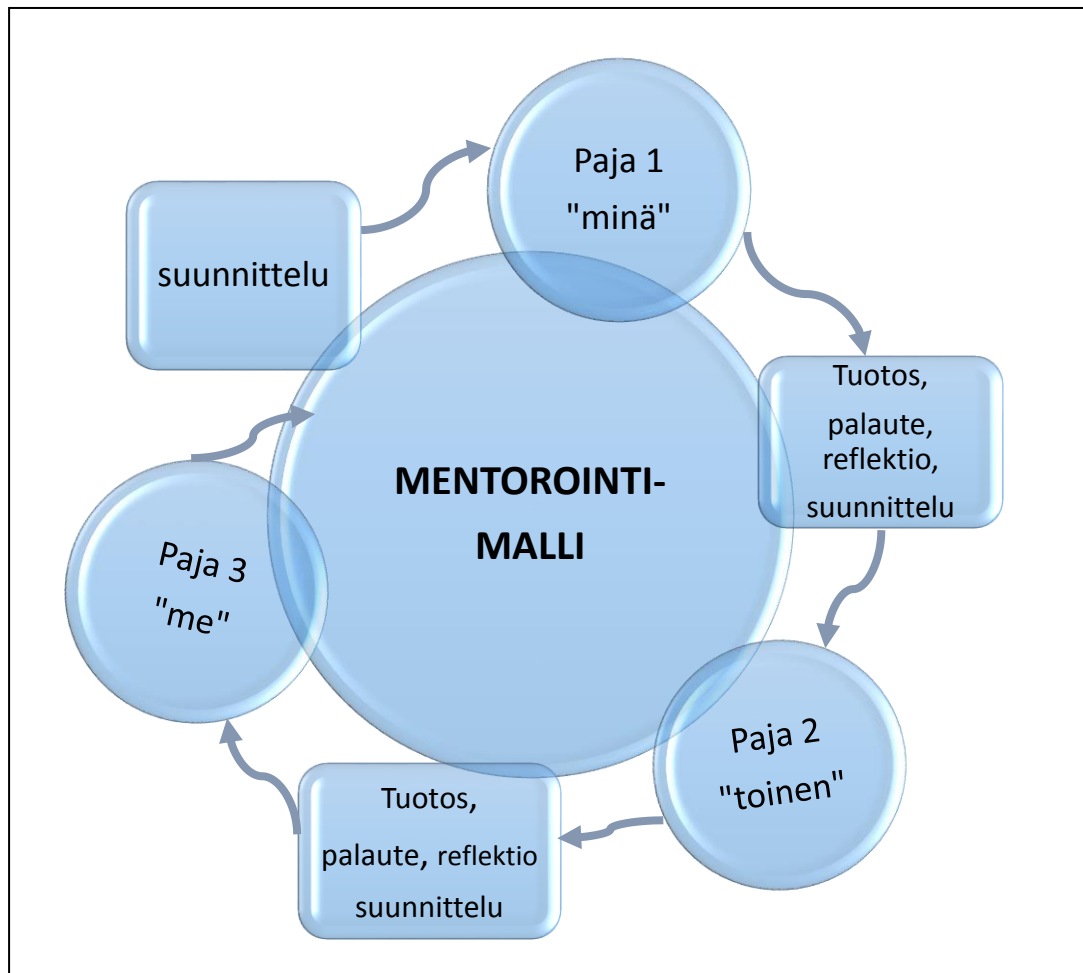
### 5.2.6 Pajan 3 tuotokset

Kolmannen pajan jälkeen voidaan todeta pilottiryhmän mentoroinnin yleisten tavoitteiden muotoutuneen. Niiden yläotsikkona on uusien auttaminen selviytymään työn haasteellisista tilanteista. Neljän alaotsikon alle on koottu nelikenttäkyselyssä esiin tulleista asioista pienryhmien tärkeimmiksi valitsemat ratkaisupohdintoineen. Nämä otsikot olivat: vuorovaikutuksen parantaminen, työhyvinvoinnin ja turvallisuudentunteen lisääminen, itsensä kehittäminen työssä ja vapaalla ja osaamisen jakaminen. Liitteen 6 taulukkoon on koottu asiat ryhmän tekemän lopullisen lajittelun jälkeen.

Näin kolmen työpajan avulla löydettiin tavoitteita, teemoja ja ratkaisuehdotuksia, joista voisi alkaa keskustella mentoritapaamisissa ryhmän päättämän järjestyksen tai mentorointitavan mukaisesti. Koko prosessi toteutettiin yhteistyössä ruokavarastolla työskentelevien (työllistetyt ja vapaaehtoiset), hankkeen työntekijöiden, kansalaistoiminnan tiimin ja opiskelijan kanssa.

Analyysi perustuu toiminnan arviointiin. Arviointi voidaan kohdentaa eri tavoin. Vaiheittain tapahtuva arviointi on formatiivista. Sitä tehdään koko prosessin ajan ja edellytyksenä on sisällön ja kontekstin asiantuntemus sekä käytännönläheisyys. (Anttila 2007, 84–85.) Olen käyttänyt pääasiassa formatiivista arviointia. Summatiivinen arviointi on kokoavaa ja siinä huomio kohdistuu kokonaistuloksen arviointiin. (Anttila 2007, 85.) Paitsi eri vaiheita on tarpeen kuvata myös kokonaisuutta ja arvioidessa suhteuttaa se laajempaan yhteyteen. Mallin kehittyvävaiheessa olen käyttänyt vaiheittaista arviointia. Kokonaisuutta arvioidaan

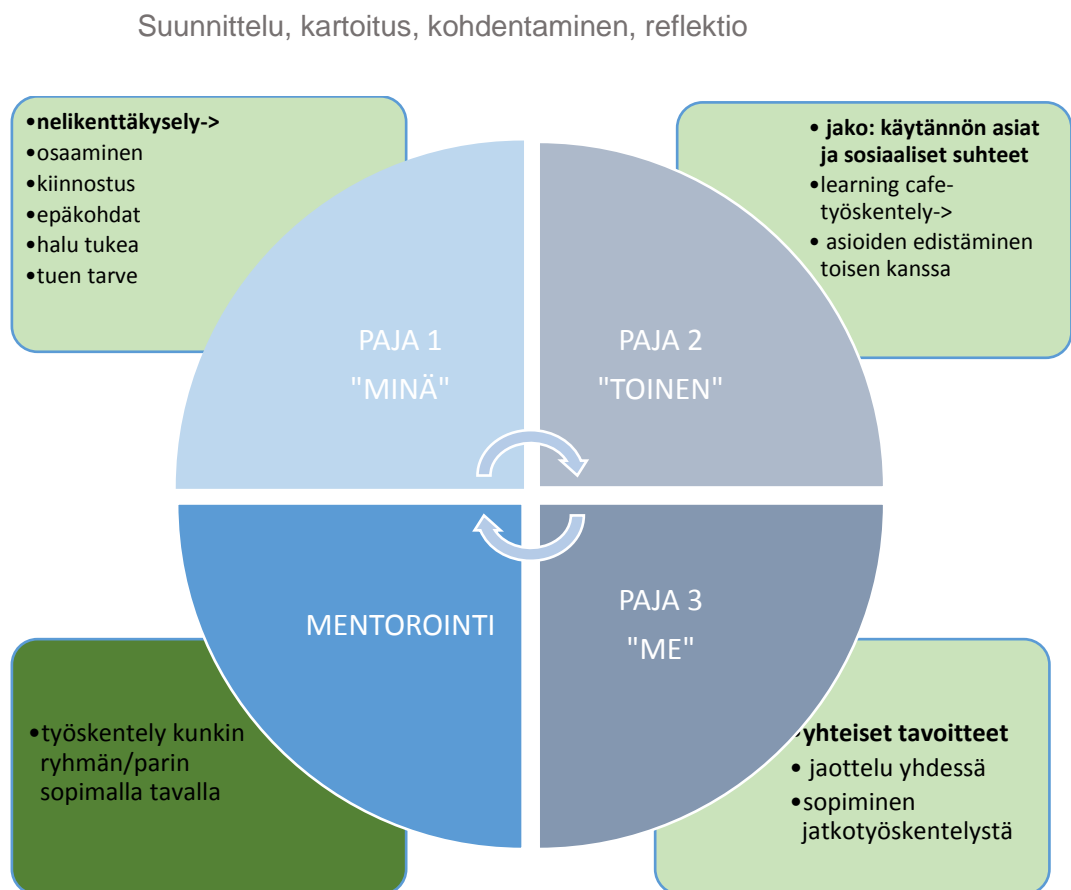
myöhemmin seuraavassa luvussa. Alla olevassa kaaviossa on kuvattu kehittä-  
misprosessin eteneminen.



KUVIO 1. Prosessin eteneminen

## 6 MENTOROINTIMALLI

Osallistavan kehittämistyön tavoitteena on ollut kehittää yhdessä vapaaehtoisten, työllistettyjen ja ammattilaisen kanssa mentorointimalli, jota voisi käyttää yhteistyön välineenä. Kehitetty mentorointimalli koostuu suunnittelusta, kolmesta erilaisesta työpajasta ja varsinaisesta mentoritoiminnan käynnistämisestä ja työskentelystä. Jokaisella työpajalla on tehtävänsä mallin rakentumisessa, niiden etukäteistyöskentelyn avulla löydetään ja tuotetaan mentorityöskentelyn teemat, aiheet ja tavoitteet. Mentoritoiminta käynnistetään pajojen tuotoksiin pohjaten. Edellisessä luvussa on yksityiskohtaiset kuvaukset työpajojen toteuttamisesta. Alla olevassa kuviossa on malli tiivistetysti kuvattuna.



KUVIO 2. Mentorointimalli

## 6.1 Aloitus ja suunnittelu

Yhteisön mentoritoiminnan suunnitteleminen alkaa perehtymisellä yhteisöön. Vaikka yhteisö olisi ammattilaiselle tuttu, joka tapauksessa on tarpeen kartoittaa yhteisön ominaispiirteet. Tätä kehittäessä tarvittu taustatiedot on saatu hanke-työryhmältä ja yhteisössä työskentelevältä vankalta ammattilaiselta, jonka kanssa yhdessä myös osittain suunniteltiin pajat. Opiskelijan rooli oli suunnitella mentorimallia, toimia pajojen ohjajana ja niiden tuotosten analysoijana.

Kohderyhmällä oli ominaispiirre, josta suunnittelu käynnistyi: ”Työyhteisön on tarkoitus olla kuntouttava, mutta siellä on ei-toivottuja ryhmädynaamisia ilmiöitä.” Toisekseen yhteisössä on ollut hankalaa saada toteutettua virallisen tuntuisia asioita. Toisaalta on tullut ilmi tarve kuulua yhteisöön. Osa työskentelijöistä on työllistämistoimenpiteiden kohteena ja osa on tullut vapaaehtoistoihin. Vakinaisessa työsuhteessa oli kehittämisprosessin aikana muutama työntekijä. Näihin reunaehtoihin perustui toiminnallisten menetelmien käyttö työskentelyssä.

Monen työtehtävät ovat mekaanisia; lajittelua, nostoja ja kantamista. Tämä oli otettu huomioon työpajojen suunnittelussa. Fyysinen rasitus ja sen keventäminen ovat osa työhyvinvointia. Ajatuksena keppijumpalle ja pallohieronnalle oli paitsi työpajatyöskentelyjen keventäminen, myös juurruttaa niiden kautta ideoita fyysisen rasituksen vähentämiseksi vaikkapa taukojen aikana. Toisaalta näillä välineillä voi olla yhteisöä rakentava vaikutus, jos niiden käyttö sopivissa tilanteissa, esimerkiksi viikkopalaverin tai aamupalaverin aikana tulisi tavaksi.

Jokaisen pajan alussa käytettyjen ”Hyvän mielen korttien” tarkoituksena on vahvistaa myönteistä ajattelua. Näissä työpajoissa niitä käytettiin myös alkuvierittelyyn ja tutustumiseen. Jokaisella oli oikeus sanoa juuri niitä asioita kuin halusi. Osallistujien kertomia pohdintoja ei kirjattu, koska ne eivät olleet olennaisia mallin kehittämisen kannalta, mutta useampi osallistuja toi eri sanoin esiin, että kokivat mukanaolonsa merkittäväksi.

Pajoja ja mentorointia toteutettaessa tärkeä osa ilmapiiriä on turvallisen ryhmän periaatteiden läpikäyminen. Vaitiolo ryhmän asioista, avoimuus, mutta oikeus

rajata omaa yksityisyyttä, toisten kertomien asioiden hyväksyntä oikeina, tuen antaminen tarvittaessa ja sitoutuminen toimintaan rakentavat luottamusta.

## 6.2 Paja 1: *Minä*

Ensimmäisen pajan nelikenttätöskentelyssä suunnattiin ajatukset omiin vahvuuksiin ja kiinnostuksen kohteisiin, *minään*, sovelletun SWOT-analyysin avulla. Toisaalta oli tarpeen saada selville, mihin asioihin kaivataan parannusta. Nelikentän kysymyksinä olivat kunkin henkilökohtaiset kiinnostuksen kohteet ja osaaminen, halu tukea toista, epämieluisat asiat ja oma tuen tarve, joihin kukin osallistuja kirjoitti vastauksia.

Analyysissä kävi ilmi, että osaaminen liittyi luontevammin kysymykseen, miten haluaisi käyttää osaamistaan toisen tukemiseen. Ensimmäisellä kysymyksellä etsitään siten jatkossa vain kiinnostuksen kohteita. Lopulliset kysymykset ovat: Mistä erilaisista asioista olet kiinnostunut? ja mitä osaamistasi haluaisit käyttää toisen tukemiseen? Kysymykset Millaiset asiat ovat epämieluisia? ja: Missä asioissa tarvitset toisen tukea? säilyvät ennallaan.

Kysymysten muuttaminen on tarpeen, koska analysointivaiheessa saattaa olla vaikeuksia erottaa kumpaa tarkoitetaan, jos kiinnostus ja osaaminen ovat samassa kysymyksessä, kuten näitä pajoja toteutettaessa oli. Työskentelyn kuluessa kävi ilmi, että osaamiset ehkä kuitenkin jäivät irralliseksi aiemmin käytetyillä kysymyksillä, vaikka niitä sivuttiin toisen pajan aikana. Muutettu kysymys pitää huolen, että osaamisasiat kulkevat mukana koko työskentelyn ajan.

Tämän ryhmän nelikenttävastaukset voitiin analyysi- ja reflektointivaiheessa jakaa helposti kahteen ryhmään: Käytännön asioihin, ja ihmisten välisiin asioihin liittyviin. Vaikka tämän ryhmän vastauksista saatiin kunkin kysymyksen kohdalla selkeä jako, aina uuden ryhmän kohdalla on tarpeen miettiä, sopiiko jako juuri niihin asioihin, joita kyseinen ryhmä tuottaa, vai tarvitaanko toisenlainen jako. Kun pajaa toistetaan toisenlaisella ryhmällä, on paikallaan miettiä, rajaako kunkin kysymyksen vastauksia. Suosituksena on, ettei rajattaisi, niin ajatukset voi-

vat virrata vapaasti, tässä vaiheessa ei ole tarpeen arvottaa omia ajatuksiaan tärkeysjärjestykseen. Nelikenttäkyselyllä on mahdollista saada esiin kunkin yksilöllisiä kiinnostuksen kohteita, osaamista, tuen tarvetta ja epämiellyttäviksi koettuja asioita.

### 6.3 Paja 2: *Toinen*

Ensimmäisen pajan vastauksia voisi jo sinällään käyttää mentoroinnin apuna. Niistä voisi poimia vaikkapa parimentoroinnin tavoitteita. Tässä mallissa on tarkoituksena laajentaa ajattelua myös itsestä ulos. Pajan 2 teema suuntaa ajatukset *toiseen*. Learning cafe-työskentelyssä osallistujat kiersivät pari- tai pienryhmissä ensin keskustellen ja sitten kirjoittaen ratkaisuehdotuksia ensimmäisessä pajassa tuotettuihin asioihin, jotka oli jaoteltu käytäntöön ja vuorovaikutukseen liittyviin asioihin ensimmäisen pajan analyysissä. Apukysymyksenä oli kehoitus: ajattele hyvää ystävääsi, ja mieti mitä tekisit päästäksesi eteenpäin tässä asiassa? Paitsi mainittu ajatusten suuntaaminen itsestä pois, tämän työskentelyn tarkoituksena oli samalla vahvistaa kunkin omaa pystyvyyden tunnetta ratkaisujen keksijänä.

Learning cafe työskentelyä varten ensimmäisen työpajan vastaukset oli jaettu fläppipapereille kahdeksan otsikon alle neljän ensimmäisen kysymyksen mukaisesti. Ensimmäisen pajan muutettujen kysymysten johdosta uudet otsikot ovat: käytännön asioiden kiinnostus, kiinnostus ihmisten välisiin asioihin, halu käyttää osaamistaan toisen tukemiseen käytännön asioissa, halu käyttää osaamistaan toisen tukemiseen vuorovaikutuksessa, epämieluisat asiat käytännön työssä, epämieluisat asiat ihmisten välillä, käytännön tuen tarve ja tuen tarve ihmisten välillä. Tässä tilanteessa on tarkoituksenmukaista kiertää pareina, suuremmissa ryhmässä jonkun mielipide jää helpommin sivuun.

Ohjeistuksessa on hyvä korostaa, että tarkoitus on yhdessä keskustellen valita ne tärkeimmät kohdat, joihin kirjoitetaan ratkaisuja/ kommentteja. Olennaista on, että jokaisen mielipide tulee kuulluksi ja kirjatuksi. Kommentoitavien kohtien määrän rajaaminen työskentelyn tässä vaiheessa on tarpeen, näin oli ainakin



kyseisellä pilottiryhmällä, jonka jokainen jäsen kirjoitti runsaasti vastauksia nelikenttien kysymyksiin. Jos learning cafen työskentelyä ei rajata, ohjeiden kirjoittaminen eli kaikkiin kohtiin ratkaisun keksiminen vie liian kauan aikaa.

Kaikki kirjoitetut kommentit learning cafessa sisälsivät ohjeen tai ratkaisuehdotuksen miten kyseisissä asioissa voisi päästä eteenpäin. Osa oli minä-muotoon kirjoitettuja, mutta oletettavasti juuri ne oli kirjoitettu neuvoksi toiselle. Siinä mielessä, voi todeta, että tällaisella työskentelyllä ja kysymyksenasettelulla saavutetaan aiottu tarkoitus, suunnataan ajattelua toiseen. Tämän pajan tuotoksia on tarkoitus käyttää myöhemmin kun päästään mentorointivaiheeseen. Osa ohjeista sopii jatkojalostettavaksi muutoin. Siitä tarkemmin myöhemmässä kappaleessa 6.5.

Analysoitaessa tätä vaihetta etsittiin kirjallisuudesta organisaatioille yleisiä mentoroinnin tavoitteita ja peilattiin niitä ryhmän tuottamiin asioihin. ensin löytyi neljä tavoitetta, joita hiukan sovellettiin: vuorovaikutuksen parantaminen, työhyvinvoinnin lisääminen, itsensä kehittäminen työssä ja vapaalla, sekä uusien auttaminen selviytymään työn haasteellisista tilanteista. Tarvittiin vielä viides tavoite, osaamisen jakaminen, että kaikki tuotetut asiat saatiin jaoteltua.

#### 6.4 Paja 3: *Me*

Kolmannen pajan työskentelyn päämääräksi oli valikoitu *me*, ajatusten suunnittaminen yhteisöön, jossa työskennellään. Mikäli tätä mallia toteutetaan jollakin toisella ryhmällä, ohjaajan on tarpeen tarkastella sopivatko sen ryhmän tuottamat asiat samojen tavoitteiden alle, kuin tämän ryhmän tuottamat.

Kehittelyvaiheessa ryhmälle esiteltiin analysoinnin koonti ja selitettiin, että heidän tuottamistaan asioista oli löytynyt nämä tavoitteet. Ryhmä kävi yhdessä keskustelun siitä, pitikö ohjaajan tekemä jako paikkansa. Lopputuloksena oli, että tavoitteesta uusien auttaminen selviytymään työn haasteellisista tilanteista muodostui yläotsikoksi ja kaikki muut asiat jaoteltiin muiden tavoitteiden alle. Voitiin todeta tämän joukon mentoroinnin yhteisten tavoitteiden syntyneen. Ne

oli tuotettu yhteisvoimin ja niissä tulee selkeästi esiin koko yhteisön kehittämisen tarpeita. Tätä arviota tukee myös etukäteistutustuminen yhteisön erityispiirteisiin.

## 6.5 Mentoroinnin käynnistäminen

Nyt toteutetulla mentoroinnin etukäteistyöskentelyllä, yhdistelemällä ja jaottelemalla vastaukset saadaan monipuolisempi valikoima, joista mentoroinnin osallistujat voivat valita omat tavoitteensa kuin jos kukin pohtisi vain omia kirjoittamia tavoitteita. Mikäli mentorointi aloitetaan ryhmämentorointina, voidaan todeta: tässä ovat tavoitteemme, näiden eteen voimme alkaa yhdessä työskennellä. Ryhmässä voidaan ohjaajan tuella keskustella, miten halutaan jatkaa ja kaudutaanko pareittain vai pienryhmiin. Joka tapauksessa tavoitteet voidaan valita pajojen tuotoksista.

Työskentelyn vaiheet, varsinkin ensimmäinen paja toi esiin runsaasti epämieluisia asioita ihmisten vuorovaikutuksessa. Se tuki alkukartoituksessa saatuja ennakkotietoja, että yhteisössä on ei-toivottuja ryhmädynaamisia ilmiöitä. Tällä työskentelymallilla ne oli saatu näkyviksi. Yhtenä ratkaisuna toisessa pajassa olikin yhteisten pelisääntöjen luominen. Vastauksissa oli myös työhön liittyviä epämieluisia asioita. Niitä olisi hyvä poimia ja miettiä joko yhdessä tai työnjohdon keskuudessa, olisiko joillekin niistä tehtävissä jotain, mikä vähentäisi epämiellyttävyyttä. Tämän ryhmän kohdalla toisessa pajassa ehdotettiin ratkaisuksi perehdytysohjeita taikka kansiota.

Tavoitteiden löydyttyä kolmannen pajan lopulla sovitaan aloitetaanko mentorointi pareittain vai pienryhmissä. Usein mentoroinnissa on kokeneempi mentori ja aloitteleva aktori. Nyt kehitelty malli on vertaismentorointia. Kaikki osallistujat ovat olleet muokkaamassa tavoitteita ja sitä kautta tulleet tutuiksi toisilleen. Siksi on luontevaa, että jokainen heistä saa olla sekä mentorin että aktorin osassa.

Ohjaajan rooli on tässä mallissa merkittävä. Ensinnäkin pajojen tuotosten koaminen ja järjestely vaatii ohjaajan panosta. Mentoroinnin käynnistyttyä on

paikallaan sopia tapaamiskerrat ja valita kullekin parille tai ryhmälle käsiteltävät aiheet. Toisen pajan ohjeet voivat olla alkuvirittelynä keskusteluun, moni ratkaisuehdotus vaatii vielä tarkempaa pohdintaa siitä, miten se oikeasti toteutuisi. Tietyin väliajoin voidaan kokoontua kaikki yhteen tutkailemaan miten on edistytty. Mentorointi myös päättyy sovitun ajan kuluttua. Yhdessä ideoitu päätöskoonti ja juhla voisi olla paikallaan. Työnjohdollinen asia on kuinka muun työn lomassa saadaan järjestettyä aikaa mentoroinnille.

## 7 POHDINTA

### 7.1 Mallin vertailu aikaisempaan tutkimustietoon

Mentoroinnista on julkaistu runsaasti tutkimuksia ja muuta kirjallisuutta. Toiminta on laajentunut liike-elämän puolelta muille aloille ja myös sosiaalityöhön (Garvey 2014, 462–363). En löytänyt runsaasta tarjonnasta huolimatta suoraan tämän kaltaista mallia käsitteleviä tutkimuksia joissa tavoitteita mietittiin etukäteistyöskentelyllä, että voisin vertailla itse mallia toiseen. Käyttämäni tutkimukset liittyvät lähinnä mentorointiin ja osallisuuden kokemuksiin. Taulukko käytetyistä tutkimuksista on liitteessä 7.

Karjalainen (2010, 75–88) on tutkinut ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista ja he kuvaavat mentorointia tavoitteelliseksi ja vastavuoroiseksi toiminnaksi, joka lähtee aktorin tarpeista, jolloin on kyseessä formaali mentorointi. Olennaisinta on että mentoroitava tunnistaa omat tavoitteensa, sekä haluaa itse mentorointia ja on kyvykäs arvioimaan omaa toimintaansa sekä osaa rakentaa luottamusta. Viime mainitut ovat myös ominaisuuksia joita voi opetella mentoroinnin aikana. Vastavuoroisuus tarkoittaa molemminpuolista tasaveroista oppimissuhdetta, molemmat oppivat ja hyötyvät. Suhteen tasaveroisuus on toisen kunnioittamista, molempien osallistumista omien mielipiteiden jakamista. Ammattilaisten mukaan mentoroinnin työtavat voivat olla joustavia ja luovia ja sitä voisi toteuttaa myös vertais- tai ryhmämentorointina.

Ihmissuhteet ja verkostot ovat merkityksellisiä yksilön kehityksen kannalta. Ammatillaiset ovat kertoneet työelämän muutosten haastavan elinikäiseen oppimiseen ja siksi jokainen sekä tarvitsee toisten tukea että voi tukea muita. (Karjalainen 2010, 75–88; 123.) Tutkimuksen ammatillaiset ja heidän aktorinsa olivat työelämässä ja koulutettuja. Yhteisen pöydän mallissa ollaan vasta tulossa työelämäänsä tai palaamassa pitkän tauon jälkeen, koulutusta ja sen mukanaan tuomia taitoja tai välineitä ei välttämättä ole. Siksi kehitelty etukäteistyöskentely tavoitteiden löytämiseksi on perusteltua. Esittämäni ryhmä- ja vertaismento-

rointia puoltaa suhteellisen samat lähtökohdat ja tasaveroisemmat lähtöasetelmat.

Eräs yhteisen Pöydän tavoitteista on olla kuntouttava yhteisö. Jos mentorointi auttaa selkiyttämään oman elämän asioita edes jossain määrin, se voi auttaa siihen osallistuvia eteenpäin. Ainakin Leskelän (2005, 242–245) tutkimuksessa aikuisopiskelijoiden mentoroinnilla saavutettiin laajempia myönteisiä vaikutuksia kuin tavoitteissa varsin materialistisiksi asetetut. Käsitukset työstä ja suhtautuminen muihin olivat uudistuneet. Aktoirit olivat voimaantuneet ja he olivat edenneet urallaan. Voimaantuminen tarkoitti tässä itsevarmuuden lisääntymistä, parempaa luottamusta omiin kykyihin, sekä työn hallinnan ja muutoksen hallinnan tunteen voimistumista. Aktoirit myös uskalsivat tuoda näkemyksiään esiin rohkeammin ja ottaa omatoimisemmin vastuita tehtävistään.

Voimaantumisesta kirjoittaa myös Unkila (2010), joka on tutkinut vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien ammatillisen kuntoutumisen onnistumista. Voimaantuminen kuvailtiin edellytyksenä kuntoutumisprosessille. Kuntoutukseen pääseminen käynnisti voimaantumisen luomalla toivoa paremmasta tulevaisuudesta. Työharjoittelun onnistuminen, ammatillisen identiteetin rakentuessa uudelleen oli voimaannuttavaa. Vertaisilta saatu tuki, realistinen osaamis- ja voimavarakeskeinen työskentely, kunnioitus, omaohjaaja, innostunut, toiveikas ilmapiiri ja tulevaisuuteen suuntautuminen edesauttoivat voimaantumista ja sitä kautta ammatillista kuntoutumista. (Unkila 2010, 105–107.)

Vertaistuen lisäksi työpajojen ohjaajan ja muiden ammattilaisten osaltaan antama tuki, hyvän ilmapiirin luominen ja realismiin pohjaava työskentely ovat merkittävässä roolissa monesti elämässään epäonnistuneiden henkilöiden kuntoutumisessa. Kuntoutumisen suhteen saattaa aiheuttaa ristiriitaa realismiin ja toivon ilmapiirin välinen jännite, varsinkin jos työmarkkinatilanne pysyy nykyisenlaisena ja koulutuksista supistetaan edelleen.

Laitilan (2010, 138–139) väitöskirjassa kuvataan asiakkaiden osallisuutta ja asiakaslähtöisyyttä asiakkaiden ja työntekijöiden näkökulmista. Asiakkaan osallisuus toteutui parhaiten, kun heidän asiantuntijuutensa hyväksyttiin, huomioitiin

ja sitä hyödynnettiin. Yksi näkökulma oli, että asiakas sai mielekkääksi koke-  
maansa palvelua ja kantoi vastuuta hoidosta johon oli osallistunut. Mahdollisuus  
vaikuttaa oman hoidon ja kuntoutuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen koettiin  
tärkeimmäksi. Voimavarojen salliessa mukaan tuli osallisuus palveluiden kehit-  
tämiseen vaikkapa kokemusasiantuntijana yhdessä työntekijöiden kanssa. Tut-  
kimuksen kolmas merkittävä osallisuuden muoto palveluiden järjestämisessä  
saattoi toteutua esimerkiksi vertaistukijana. Heikko toimintakyky tai työntekijän  
epärealistiset odotukset loivat haasteita, esteeksi saattoi muodostua ammatti-  
laisen käyttämä ammattilaiskieli.

Asiakaslähtöisyys toteutui Laitilan (2010, 143–144) mukaan kolmella tasolla.  
organisaatioissa rakenteissa ja toiminnansisältönä, asiakaslähtöisenä yhteis-  
työsuhteena tasa-arvoisessa, kunnioittavassa vuorovaikutuksessa ja ammatti-  
laisen asiakaslähtöisenä toimintana, joka oli sitoutunutta ja pyrki asiakkaan hy-  
vään sekä jatkuvuuteen. Tämän tutkimuksen valossa voisi arvioida, että mento-  
rintimallissa siihen osallistujien osallisuus toteutuisi. Koko toiminta ja sitä seu-  
raavat keskustelut perustuvat heidän tuottamiinsa asioihin ja vertaistukeen, kui-  
tenkin yhteistyössä ammattilaisen, vakinaisen työntekijän kanssa ja ohjaamana.  
On perusteltua, että ohjaaja kiinnittää huomiota käyttämäänsä kieleen, ettei  
käyttäisi sellaisia ammatillisia ilmaisuja, jotka ovat osallistujille vieraita.

Osallistavan toimintatutkimuksen menetelmiä on käytetty työhyvinvoinnin kehit-  
tämässä. Jääskeläisen (2013) mallissa painottui dialogisuus, jolloin yhteishen-  
ki, yhteistyö ja oppiminen vahvistuivat. Kriittisinä kohtina olivat ajan varaaminen  
kehittämislle, osallisuuden varmistaminen, innostava aloitus, kehittämiskoh-  
teen valinta, joustavat tarpeet huomioiva eteneminen, seuranta, ja esimiehen  
vastuu kehittämisen ylläpitämiselle (Jääskeläinen 2013, 136–157; 168–169.).  
Mentorointimallikin perustuu dialogisuudelle. Sen osallistavat menetelmät ovat  
erilaisia, ja sitä on kokeiltu vasta kehittelyvaiheessa. Työskentely ohjaa kuiten-  
kin vahvasti yhteistyöhön, joten on mahdollista, että osallistujien yhteishenki ja  
oppiminen voisivat vahvistua. Kriittisenä kohtana tässäkin mallissa on oletetta-  
vasti ajankäyttö. Kehittämispöytätyön aikana koetut tilanteet osoittivat, että muut  
työtehtävät ja kiire täyttävät helposti päivän. Riittävän työajan varaaminen men-  
toroinnille on sen toteutumisen ehdoton edellytys.

Kuntoutumiseen ja siinä koettuun osallisuuteen vaikuttaa vahvasti se, miten kuntoutuja lopulta kokee liittyvänsä sosiaalisten suhteiden piiriin, toteaa Mattila-Aalto (2009, 201.). Hän esittää institutionaalisten rakenteiden olevan elämän hallinnoinnissa merkittävä sosiaalinen resurssi, mutta jos kuntoutujien elämänorientaation ajattelumallit poikkesivat instituution hyväksymistä, heidän avuntarpeensa tunnistettiin heikosti ja heidät luokiteltiin syrjäytyneiksi. (Mattila-Aalto 2009, 201–205.) Siksi on olennaista, että osallistujien asiat tulevat kuuluksi ja käsittelyyn. Vain sillä tavoin heidän näkemyksensä, kenties yleisestä normista poikkeavatkin on mahdollista ottaa keskusteluun, niitä voidaan pohtia ja liittyminen joukkoon ehkä mahdollistuu.

Autetuksi tuleminen on vuorovaikutteinen muutosprosessi. Siinä ovat mukana avuntarvitsija, auttaja ja ennen kaikkea ympäröivät yhteisöt ja yhteiskunta. Autetuksi tulemisessa raja-aidat ammatillisuuden, vertaisuuden ja vapaaehtoisuuden välillä voivat olla liukuvia. Ammatillinen auttaminen on perinteisesti käsitetty vastakkaiseksi vapaaehtoiselle ja vertaiselle auttamiselle. Siinä korostuu tiedon ja koulutuksen tuoma osaaminen. Vapaaehtoinen auttaminen on luonteeltaan laajinta, ja perustuu luottamukseen, myös muissa auttamisen muodoissa on vapaaehtoisuutta. Vertaisapu on useimmiten vapaaehtoista, mutta siihen liittyy kokemuksellista asiantuntijuutta. Kunkin piirteet voivat olla vahvuuksia kun pyritään päämäärään, joka on tilanne- ja tapauskohtainen. Päämääränä voi olla esimerkiksi toimijuuksien vahvistaminen. Valtaistavan asianajon, autetuksi tulemisen mahdollistuminen edellyttää ammatilliselta auttamiselta uudenlaista suhtautumista ja asianosaisten tilanteen huomioonottamista. (Hokkanen 2014, 68–84.) Eri yhteistyötahojen ja ammattilaisten välinen yhteistyö on edellytys motivaation säilymiselle, mikäli mentorointiprosessiin lähdetään. Osallistujien motivaation kannalta heidän olisi saatava kokemus, että heidän tuottamillaan asioilla on merkitystä ja että esimerkiksi mahdollisiin epäkohtiin tartutaan, tai heidän kiinnostuksenkohteillaan olisi mahdollisuus toteutua.

## 7.2 Rajoitukset, eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksissa eettinen tarkastelu voidaan jakaa karkeasti kahteen osaan: tiedon hankintaan ja sen käyttöön liittyviin kysymyksiin. Ongelmakohtia voi liittyä erityisesti tutkimuslupaun, aineistonkeruuseen, tutkimuskohteen hyväksikäyttöön, tutkimukseen osallistumiseen ja tutkimuksesta tiedottamiseen. (Eskola & Suoranta 2008, 52.) Hyvän tieteellisen käytännön mukaan on oltava rehellinen, huolellinen ja tarkka niin tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä kuin tulosten arvioinnissakin. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Pajojen analysointi ja reflektointi tapahtui heti kunkin pajan toteuttamisen jälkeen. Aineisto dokumentoitiin, koska osallistujat kirjoittivat tuotokset jokaisesta pajasta. Lisäksi refleктоitaessa kunkin pajan vastaukset tallennettiin taulukoihin. Välittömästi tapahtunut oppimispäiväkirjan kirjoittaminen prosessin eri vaiheissa tuki niin suunnittelua, pajojen toteutusta, kuin reflektointia.

Tutkimukseen osallistujien täytyy tietää osallistuvansa tutkimukseen, eikä tutkimusta voi tehdä ilman heidän suostumustaan. (Mäkelä, 2006, 364.) Olen pyytänyt jokaiselta osallistujalta kirjallisen suostumuksen, ja olen kertonut esittelyvaiheessa yhdessä viikko- ja kahdessa aamupalaverissa paikallaolijoille, mitä olen tekemässä. Kun he ovat ilmaisseet halunsa osallistua, olen vielä kerrannut tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuuteen ja yksityisyydensuojaan liittyvät asiat.

Kehittämistutkimus on toteutettu Yhteinen Pöytä-hankeen ruokavarastolla Vantaalla. Yhteisö on pieni, osallistujista osa oli vapaaehtoisia ja osa työllistettyjä. Osalla ruokavaraston väestä on ollut elämässä paljon vastoinkäymisiä. Voidaan sanoa, että osa on elänyt haavoittavissa oloissa. Eettisesti on ollut erityisen tärkeää suojata kaikkien heidän henkilöllisyys ja kirjoittaa heidän kokemuksistaan ja ajatuksistaan niin, että kukaan ei ole tunnistettavissa. Tutkimukseen osallistumisesta ei saa aiheutua osallistujille haittaa tai vahinkoa. (Kuula 2006b, 124, 129–131; Wiberg 2006, 262.)

Tutkimukseen osallistumisen on aina oltava vapaaehtoista (Kuula 2006b, 124). Toinen mahdollinen pulma, joka liittyy pieneen yhteisöön, saattaa olla todellisen



vapaaehtoisuuden toteutuminen. Ennakkotietojen perusteella oletin, että ryhmän paine ei muodostu ongelmaksi, mutta jälkepäin ajatellen on mahdollista, että näin tapahtui. Pajat toteutuivat ja saimme yhdessä osallistujien kanssa riittävästi materiaalia, että saimme muodostettua mallin ja sille tavoitteet ja teemat jatkokäytöskentelyä, mentoritoimintaa varten. Kolmeen kertaan sitoutuminen ei toteutunut kaikkien kohdalla, syitä voi arvailla, oliko se ryhmänpaine vai joku muu. Pysin huolehtimaan heidän motivaatiostaan muun muassa työpajojen toiminnallisissa osioissa. Joka tapauksessa toin selkeästi esiin, että osallistumisesta on mahdollisuus kieltäytyä.

Anonymiteetin lisäksi on ehdottomasti kunnioitettava tutkittavien itsemääräämisoikeutta ja huolehdittava tietojen luottamuksellisuuden säilymisestä. (Kuula 2006b, 124–126; 129.) Luottamusta sen säilymiseen lisää avoin tiedottaminen aineiston ja tulosten säilyttämisestä ja aineiston hävittämisestä. Nyt aineisto painottuu yhdessä tuotettuun työpajojen materiaaliin, joten luonnollisesti prosessin kuvaus ja tuotokset tulevat näkyviksi, mikä oli osallistujien tiedossa. Koska kyseessä on pääosin ryhmämuotoinen työskentely, oli tärkeää korostaa luottamuksellisuutta myös työskentelijöiden kesken.

Aiempien tutkijoiden työn kunnioittaminen tulee näkyä asianmukaisina ja arvostavina viittauksina. Toisen työtä ei saa omia omakseen miltään osin. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6-7.) Olen huolehtinut tämän toteutumisesta kirjoittamalla viittaukset ja lähteet raporttiin oppilaitoksen ohjeistuksen mukaan mahdollisimman huolellisesti kun olen tehnyt viittauksen.

Tulosten arviointia tapahtuu toimintatutkimuksessa koko prosessin ajan. Syklisesti etenevä tutkimus rakentuu aiemman tiedon pohjalle, tässä tapauksessa kukin uusi työpaja rakentui aiemmassa tuotetulle materiaalille. Tulokset julkaistaan sovitusti sekä raporttina, että artikkelina Syrjäytymisvarassa olevien terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen -tutkimuksen julkaisussa. Artikkelin liitteessä 8. Aineistonkeruun ja arvioinnin menetelmien on oltava eettisesti kestäviä ja tieteelliset kriteerit täyttyviä. Tutkimustyöhön kuuluu avoimuus ja vastuullisuus myös julkaisuvaiheessa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Vastuullisuutta on kirjoittaja myös niistä muutoksista, joita suunnitelmiin on mahdollisesti

tullut prosessin aikana. Tarkka prosessin dokumentointi, johon sisältyi muutosten ja kunkin mukana olleen osapuolen roolien kuvaus lisää avoimuutta ja vastuullisuutta. Tässä tapauksessa minun oli myös otettava huomioon osallistujien osallisuuden aito toteutuminen ja löydettävä tasapaino sen ja suunnitelman teellisen toteutumisen välillä.

Toimintatutkimus on menetelmiltään erilainen kuin muut tutkimuksen lajit. Siksi sen luotettavuutta ei voida arvioida samalla tavoin. Nyt ei kuvata pysyvää totuutta, vaan tutkimuksen edetessä rakentuvaa uudenlaisen ymmärryksen kehittymistä. (Vilkkä 2005, 149.) Luotettavuutta lisää vakuuttavuus, tulkintojen ja valintojen esittäminen niin, että lukijat uskovat todenperäisyyteen (Toikko & Rantanen 2009, 121–123; Virtuaali-ammattikorkeakoulu 2016). Se tarkoittaa tässä tapauksessa kuinka uskottavasti olen esittänyt tutkimuksen vaiheet ja kuinka onnistuneesti perustelen ne ja tulokset. Kehittämistyö rakentuu edellisten vaiheiden aikana kerättyjen aineistojen pohjalle ja sen analysoinnin tuloksille. Aineiston monipuolinen esittely, muun muassa tarkoituksenmukainen oppimispäiväkirjaan viittaaminen on hyödyksi (Virtuaali-ammattikorkeakoulu 2016).

Osallistava toimintatutkimus on kauttaaltaan refleksiivistä. Kuvauksen ja vuoropuhelun aiempien tutkimusten kanssa on oltava sellaista, että lukijalla on mahdollisuus arvioida sitä ja sen uskottavuutta. (Virtuaali-ammattikorkeakoulu 2016.) Lähdin alkuun omien taustatietojen, sekä hankittujen taustatietojen pohjalta ja peilasin saamaani tietoa niihin sekä aiheesta tehtyihin tutkimuksiin. Pyrkimys oman roolin, tietämisen mahdollisuuksien ja rajoitusten reflektointiin on tärkeää ja sen onnistuminen lisää luotettavuutta. Sosiaalisen todellisuuden tulkitseminen aikaansaa tarpeen esittää kuinka ymmärtää tutkimuksen kohdetta vaikkapa oman elämäkokemuksensa avulla. (Vilkkä 2005, 152–153.)

Tulosten siirrettävyys, käyttökelpoisuus ja uutuusarvo ovat myös luotettavuuskriteereitä. (Toikko & Rantanen 2009, 125; Virtuaali-ammattikorkeakoulu 2016.) Toistettavuuden osalta uskoisin, että kvalitatiivisena tutkimuksena tämä kehittäminen, mentorointimalli, ei ole aivan suoraan toistettavissa toisessa eikä edes samassa ympäristössä. Sen lähtökohdana on kunkin osallistujan osallisuus, joten heistä riippuen siitä muodostuu heitä palveleva ja heidän tarpeitaan vastaa-

va. Oletan, että toimintarungon soveltaminen muihin vastaaviin tilanteisiin olisi mahdollista. Samalla tulisi vastanneeksi siirrettävyysselvitykseen. Tämä malli saattaa olla soveltaen siirrettävissä, käyttökelpoisuus selviää, kun mallia kokeillaan jatkossa.

### 7.3 Kehittämistyön pohdinta

Alun perin kehittäminen oli tarkoitus toteuttaa vapaaehtoistoiminnan parissa, mutta toimintaympäristön realiteetit, aiempaa suurempi työllistettyjen määrä aikaansai sen, että toimintamalli sijoittuu konkreettisesti kaupungin työllistämispalveluiden ja seurakunnan vapaaehtoistoiminnan liittymäkohtaan. Siten sen luonne hiukan muuttui.

Raportin alkupuolella esitetyistä kehittämiskysymyksistä pääkysymys on: mitä tarvitaan mentoritoiminnan käynnistämiseksi eli miten luodaan uudenlainen yhteistyön malli? Tähän kysymykseen olen pyrkinyt vastaamaan läpi koko prosessin ajan ja kuvatessani sen etenemistä. Miten aloittavan tiedot ja taidot saadaan käyttöön häntä ilahduttavalla tavalla ja niin, että tehtävä tukee hänen hyvinvointiaan ja osallisuuden kokemustaan? oli kysymys, jonka ajattelin ohjaavan kehittäelytyötä ikään kuin punaisena lankana. Ajatus pohjaa käsitykseeni, että ilman osallisuutta ei voi olla täysillä mukana ja toisen asettamat tavoitteet eivät motivoi samalla tavalla kuin itse asetetut. Tietojen ja taitojen saaminen käyttöön kunkin kiinnostuksen mukaan riippuu paitsi osallistujan omasta toimintakyvystä ja motivaatiosta, myös siitä kuinka paljon resursseja voidaan käyttää eteenpäin ja jatkoon ohjaamiseen

Aloittavan vapaaehtoisen tai työllistetyn tukeminen voi mahdollistua, jos edetään jatkoon, varsinaiseen mentorityöskentelyyn kolmen työpajan jälkeen. Esimerkiksi nelikenttätyöskentelyn avulla on mahdollista löytää vapaaehtoisten ja työllistettyjen kiinnostuksen ja osaamisen kohteita, heidän epämieluisiksi koemiaan asioita, tuen tarpeita ja osaamista kun halutaan tukea muita. Työpajatyöskentelyt mahdollistavat myös pohdinnan kuinka kunkin tietoja ja taitoja voisi saada paremmin käyttöön hänen omista lähtökohdistaan käsin.

Yhteiskunnan ja sen palvelutarpeiden muutokset vaikuttavat luonnollisesti myös sosiaalipolitiikkaan, jolta kehityksen mukana edellytetään laajempaa ja monipuolisempaa eri toimintoihin suuntautuvaa osaamista, myös sosiaalipalvelujen ulkopuolelle. Muutoksessa näyttävät pysyville sosiaaliset ja taloudelliset erot, joten heikommassa asemassa elävien tukeminen on tulevaisuudessakin ajankohtaista. (Kananoja, Niiranen & Jokiranta 2008, 83–84.) Tarve näyttäisi jopa lisääntyvän. Esimerkiksi Vantaalla työttömyysaste on vuoden 2016 aikana ollut noin 12,5 % työvoimasta, kun 2010 se vaihteli noin 8-9 % paikkeilla. Tuona aikana pitkäaikaistyöttömien määrä on kasvanut noin 2000:sta noin 5300 henkilöön. Avointen työpaikkojen määrä on lisääntynyt vajaalla tuhannella, ollen alle 2000 paikka vuoden 2016 elokuun lopulla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016.)

Kunnallisessa päätöksenteossa voimavaroja kuvataan talouden käsitteillä, euroina ja niitä on aina niukasti tarjolla. Tarvitaan uusia lähestymistapoja, tutkimuksen rinnalle. Sellainen on esimerkiksi organisaation sisäisiä voimavaroja liikkeelle paneva lähestymistapa, joka vahvistaa yhteisiä voimavaroja. Asukkailta, asiakkailta, tai yhteistyökumppaneilla voi olla piileviä voimavaroja, jotka olisi saatava esiin. (Kananoja ym. 2008, 84; 138–137.) Tämän opinnäytetyön pyrkimyksenä on ollut kehittää mallia, jonka avulla osallistujat löytäisivät piileviä voimavarojaan ja uudenlaisia merkityksiä elämäänsä. Koska kyseessä on pilot-tiryhmä ja malli on vasta valmistunut, ei voida vielä sanoa, saadaanko sillä aikaan toivottuja vaikutuksia.

Alkukartoitukseen perustuvat tiedot aikaansaivat työpajatyöskentelyn suuntaamisen yksilöstä koko yhteisöön. Tämän hetkinen kokemukseni on, että ilman yhteisöön suuntaamista, malli olisi jäänyt vaillinaiseksi, mentoroinnin osapuolet ovat aina vahvassa vuorovaikutuksessa keskenään ja osa jotain yhteisöä.

Yhteistyössä kehitetty mentorointimalli voisi mahdollisesti olla yksi työttömien syrjäytymistä ehkäisevistä välineistä. Saari (2009) kertoo työvoimapolitiikan muutoksesta. 1990-luvun lopun Suomessa. Hyvinvointi-interventioissa toimivat paikallisviranomaiset eivät voineet toimia tasavertaisesti yhteistyössä työttömien tai heidän yhdistystensä tai kolmannen sektorin toimijoiden kanssa, vaikka ta-

voitteena olisi ollut omaehtoisten aktiivisuutta tukevien sosiaaliturva- ja palvelujärjestelmien kehittäminen. Ikävimmillään työttömiä ei otettu mukaan lainkaan. Tämä johtui työvoimapolitiikan muutoksista, joilla tiukennettiin työttömyysturvan saantiehtoja ja lisättiin viranomaiskontrollointia sekä alettiin korostaa työttömien omaa vastuuta työllistymisestään. Viranomaistyössä painottui kontrolloiva aktiivointi. (Saari 2009, 312–313; 316–319.)

Kehityskulku on jossain määrin edelleen samansuuntainen. Yleisessä keskustelussa on uusliberalistisia piirteitä, painotetaan ihmisen omaa panosta ja kyvykkyyttä, ja sivuutetaan, jopa kielletään se, että kaikilla ei ole samanlaisia lähtökohtia tai voimavaroja. Päättäjät miettivät sanktioita, ja työttömyysturvan leikkauksia. Mentorointimallin lähtökohta on erilainen yhteistoiminnallinen, osallisuuden toteutumiseen pyrkivä.

Palveluiden räätälöiminen vastaamaan kunkin tarpeisiin korostui kanadalaistutkimuksessa (2012), jossa kehitettiin Asunto ensin ohjelmaa. Palvelut otettiin parhaiten vastaan omassa ympäristössä, kun osallistujien kulttuuri ja omien asioiden asiantuntijuus otettiin huomioon. Läheisten ja vertaistuki oli merkittävä apu. (Stergiolopoulos; O'Campo; Gozdzik; Jeyaratnam; Corneau; Sarang & Hwang 2012) Mallissa osallistujien asiantuntijuus on selkeästi olemassa, ja se perustuu vertaistukeen. Toteutus ja soveltaminen erilaisiin ympäristöihin edellyttävät myös monialaista yhteistyötä, mentoroinnin eri vaiheissa esimerkiksi osallistujien mainitsemaan epäkohtiin tartuttaessa, ja mentoroinnin päätyttyä, kun mietitään jatkuvuutta. Kyseisessä yhteisössä sitä on jo olemassa hankkeen työntekijöiden kautta. Eikä sovi unohtaa, että itse työpajojen asiantuntijat, vapaaehtoiset ja työllistetyt tulevat erilaisista taustoista ja voivat olla eri alojen osaajia.

Mentorointimallin kehittämiseen osallistui myös vapaaehtoisia. Marjovuori (2014) on tutkinut vapaaehtoistyön ytimen erityispiirteitä ja toteaa vapaaehtoistyön mahdollistavan palkkatyölle vastakkaisen myönteisen kokemuksen. Kun palkkatyössä on sopeuduttava työaikoihin, kontrolliin ja pakollisiin sääntöihin, niin vapaaehtoistyössä mahdollistuu eri tavoin dialogisuus, itsensä ilmaiseminen ja yhteistoiminnallisuus. Vapaaehtoistyössäkin on suunnitelmallisuutta ja se on

vastaanottavainen professionaalisuudelle, mutta yhteiseen päämäärään kulkeminen on mahdollista ilman kilpailuyhteiskunnan paineita. Jos vapaaehtoistyössä aiotaan lisätä yritysmaailman käytänteitä, kontrollia tai byrokratiaa, sen kaltainen kehittäminen on tehtävä yhdessä vapaaehtoisten kanssa, ottamalla heidän mielipiteensä huomioon. (Marjovuori 2014, 150–154.)

Mentorointimalli ottaa huomioon tämän tutkimustuloksen. Vapaaehtoistyössä on olennaista, että sen ominaispiirteet säilyvät, muutoin se menettää vetovoimaisuutensa. Valtaistuminen ja osallisuus koskettavat yhtä lailla vapaaehtoisia kuin työllisyystöissä olevia. Omaan tehtävään vaikuttaminen lisää sen mielekkyyttä. Toki on muistettava, että tehtävät edellyttävät aina jonkinasteista sitoutumista. Vapaaehtoisenkin on pidettävä kiinni tekemistään sopimuksista, muutoin tehtävät jäävät kuormittamaan muita tai kokonaan tekemättä.

Asiakaslähtöisyydessä eräs näkökulma on itsemääräämisoikeus. Yksi sen piirteistä on, että ihminen on oman elämänsä asiantuntija, jolloin palveluiden lähtökohtana tulisi olla yksilön asiantuntijuus oman elämänsä suhteen. (Pohjola 2010, 46–48.) Osallistavan toimintatutkimuksen kolmella erilaisella työpajatyöskentelyllä voitiin tukea osallistujien asiantuntijuutta ja näkemyksiä. Löydettiin yksilön ja yhteisön tavoitteet mentoritoiminnan käynnistämiseksi. Malli mahdollistaa paneutumisen osallistujien kiinnostuksen ja osaamisen kohteisiin, heidän kokemuksiinsa epäkohtiin, tuen tarpeisiin ja myös pohdinnan, kuinka he voisivat käyttää osaamistaan toisten tukemiseen. Työpajat suuntaavat ajattelua omasta itsestä toiseen ihmiseen ja yhteisöön. Vastaavaa mallia ei tietävästi ole olemassa. Etukäteistyöskentely voi olla tarpeen yhteisöissä, joiden ovat olleet pitkään poissa työelämästä, tai heikosti koulutettuja ja se voi auttaa selkiyttämään omia toiveita ja tavoitteita. Se on tarkoitettu tukemaan työntekijöiden, vapaaehtoisten ja eri tavoin työllistettyjen yhteistyötä.

Yhteisen Pöydän ruokavaraston väki on jo osittain vaihtunut, pajatyöskentelyistä on kulunut monta kuukautta kun tämä raportti valmistuu. Kuitenkin on mahdollista miettiä yhteisössä, olisiko näissä vielä ajankohtaisia asioita, sopisivatko nämä edelleen koko yhteisön mentorityöskentelyn pohjaksi tai löytäisivätkö halukkaat osallistajat näistä itselle merkityksellisiä asioita, joita haluaisivat muut-

taa. Silloin mentorityöskentelyn ylätavoitteet voisi ilmaista seuraavasti: me yhdessä autamme (uusia) selviytymään työn haasteellisista tilanteista parantamalla vuorovaikutusta, jakamalla osaamista, kehittämällä itseä työssä ja vapaalla, ja lisäämällä työhyvinvointia ja turvallisuutta.

Mikäli todetaan, että nyt esiin tulleet asiat eivät ole enää ajankohtaisia, voidaan aloittaa alusta ja etsiä tavoitteet työpajojen avulla. Tämän mallin etuna on, että kun mentorointi aloitetaan, tavoitteita on jo mietitty. Osallistujissa on jo käynnistynyt prosessi. Valtaosa kyseisen työpaikan työskentelijöistä on ollut pitkään työelämän ulkopuolella erinäisistä syistä johtuen. Takana voi olla sairastamista, kouluttamattomuutta tai ylipäätään elämässä koettuja traumatisoivia kokemuksia. Muun muassa näistä syistä ei välttämättä ole samanlaisia valmiuksia lähteä pohtimaan ilman etukäteistyöskentelyä omia tavoitteita tai osaamistarpeita.

Osallistujille merkityksellisyys voisi olla edistystä sosiaalisissa suhteissa helpompaan yhteisöön liittymisen kautta tai uuden taidon tai harrastuksen löytymistä. Ihanteellisinta olisi, jos malli voisi olla avuksi työelämään pyrkivän työllistymispolulla ja vapaaehtoiselle tasoittamassa väylää uudessa vapaaehtoistehtävässä. Tämä kehittämistyö pyrkii osaltaan vaikuttamaan hyvinvointia edistävästi siten, että menetelmät, joissa osallistujat otetaan aidosti huomioon, lisääntyisivät. Yhteistyössä kehitelty mentorointimalli voisi olla väline, jonka avulla haavoittavissa oloissa elänyt saa tukea omien tavoitteiden saavuttamiseen.

## 8 SUOSITUKSET JA JATKOTUTKIMUSAIHEET

Kehittämistyö rajautui osaltani jo varhaisvaiheessa mallin kehittämiseen. Sen kehittämissä vaiheiden tulokset ovat lupaavia. Osallistujat tuottivat runsaasti materiaalia ja tavoitteet löytyivät melko vaivattomasti. Tarvitaan kuitenkin lisätutkimusta siitä miten malli toimisi toisten ohjaajien käyttämänä. Olisi selvitettävä myös etukäteistyöskentelyn jälkeisen mentoritoiminnan onnistumista.

Kehittämisen jälkeen ei käynnistynyt mentorointia toisen ohjaajan tuella. Jatkotutkimuksena voisi tutkia mallin käyttöönoton toimivuutta, kun joku muu kuin mallin kehittämissä mukana ollut opiskelija toimisi ohjaajana. Voisi miettiä soveltamismahdollisuuksia erityyppisiin yhteisöihin, ehkä yksinkertaistettunakin. Toisaalta nyt on olemassa valmiit kyseisen organisaation/yhteisön tavoitteet, joten voi ainakin kokeilla, mahtuvatko uuden ryhmän tuotokset samoihin tavoitteisiin, vai ovatko heidän ylätavoitteensa aivan muuta.

Nimenomaisesti Yhteisen Pöydän ruokavarastolle voisi tehdä opinnäytetyönä yhdessä työskentelijöiden kanssa yhteiset pelisäännöt, ellei niitä ole ennätetty jo luoda. Mallia kehitellessä nousi esiin selkeä tarve niihin. Tämä on luonnollista kun toiminta on vasta alkanut ja muotoutumassa. Toinen selkeä työskentelyssä esiin tullut opinnäytetyön aihe voisi olla perehdytyskansion tekeminen.

Raportissa kuvailtu malli ei sovellu välttämättä suoraan muihin yhteisöihin, vaan ohjaajan tulee tuntee yhteisö tai perehtyä siihen. Malli edellyttää tällaisena todennäköisesti työpajavaiheessa vakinaisen, melko kokeneenkin työntekijän toimimisen ohjaajana tai ainakin hänen vankan tukensa, kun tuotoksia jaotellaan ja analysoidaan. Sen voisi ottaa käyttöön erilaisissa yhteisöissä, joissa toimii työllistettyjä tai vapaaehtoisia, tai molempia. Työskentelymallia voidaan käyttää kun halutaan saada selville tavoitteita ja kehittämiskohteita, niin yksilön, yhteisön kuin organisaationkin osalta.



## LÄHTEET

- Aalto, Mikko 2002. Turvallinen ryhmä ja itseksi tuleminen. Helsinki: Aseman lapset ry.
- Anttila, Pirkko 2007. Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö. Haminna: Akatiimi Oy
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. C, Katsauksia ja aineistoja 17. Viitattu 29.11.2015 Verkkojulkaisuna: <http://www.diak.fi/opiskelu/opinnaytetyo/Documents/Kohti%20tutkivaa%20ammattikäytäntöä.pdf>.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2015. Kehittämishankkeen tulosten arviointi. Viitattu 29.11.2015. <http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464158778/1194360076674/1194360191289.html>
- Del Valle, Roy; Leahy, Michael J.; Sherman, Susan; Anderson, Catherine, A.; Tansey, Timothy & Schoen, Barbara, 2014. USA. Promising best practices that lead to employment in vocational rehabilitation: Findings from a four-state multiple case study. Viitattu 29.10.2016. <http://content.iospress.com/download/journal-of-vocational-rehabilitation/jvr708?id=journal-of-vocational-rehabilitation%2Fjvr708>
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Evangelisluterilainen kirkko 2015. Diakoniatyössä. Viitattu 15.11.2015. <http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/CC90819FA925D823C22570680048B629?OpenDocument&lang=FI>
- Garvey, Bob 2014. Mentoring in a Coaching world. Teoksessa Cox, Elaine; Bachkirova, Tatiana & Clutterbuck, David 2014 (toim.). The Complete Handbook of Coaching. Second Edition. London: Sage. 361-374.

- Grönfors, Martti & Vilka, Hanna (toim.) 2011. Laadullisen tutkimuksen kenttätömenetelmät. Hämeenlinna: SoFia-Sosiologi-Filosofiapu Vilka.
- Hankkeen työntekijät 2016. Keskustelut Yhteinen Pöytä -hankkeen työntekijöiden kanssa ja hankepalaverit.
- Heikkinen L.T. Hannu 2007a. Toimintatutkimuksen lähestymistavat. Teoksessa Hannu L.T. Heikkinen; Esa Rovio, & Leena Syrjälä, (toim.) 2007. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura. 16–38.
- Heikkinen L.T. Hannu, Rovio Esa & Kiilakoski Tomi 2010. Toimintatutkimus prosessina. Teoksessa Heikkinen L.T. Hannu, Rovio Esa & Syrjälä Leena (toim.) 2010. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura. 78–93.
- Heikkinen, Hannu L.T. & Jyrkämä, Jyrki 1999. Mitä on toimintatutkimus? Teoksessa Heikkinen L.T. Hannu; Huttunen, Rauno & Moilanen, Pentti (toim.) 1999. Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena-kustannus. 25–62.
- Helsingin yliopisto 2015. Mentorointi. Helsingin yliopiston ryhmämentorointisivut. Viitattu 15.12.2015.  
[http://blogs.helsinki.fi/mentorointi/?page\\_id=81](http://blogs.helsinki.fi/mentorointi/?page_id=81)
- Hokkanen, Liisa 2014. Autetuksi tuleminen. Valtaistavan sosiaalisen asianajon edellyttämät toimijuudet. Akateeminen väitöskirja. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Hyväri, Susanna & Nylund, Marianne 2010. Yhteisöllisiä työmenetelmiä syrjäytymisen voittamisessa. Teoksessa Laine, Terhi, Hyväri Susanna & Vuokila-Oikkonen, Päivi (toim.) 2010. Syrjäytymistä vastaan sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Tammi. (29–47).
- Ilmoitustaulu 2016. Valokuva ilmoitustaululta toukokuussa 2016. Kuva tekijän hallussa.
- Järvensivu, Timo, Nykänen, Katri & Rajala, Rika 2010. Verkostojohtamisen opas. Verkostotyöskentely sosiaali- ja terveysalalla. Viitattu 4.9.2016. <http://verkostojohtaminen.fi/wp-content/uploads/2011/01/VerkostojohtamisenOpas.pdf>. Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu.

- Jääskeläinen, Arja 2013. Työyhteisön hyvinvoinnin edistäminen osallistavilla menetelmillä. Toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosesseista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa. Lapin yliopisto. Väitöskirja
- Kananoja, Aulikki, Niiranen, Vuokko & Jokiranta, Harri 2008. Kunnallinen sosiaalipolitiikka. Osallisuutta ja yhteistä vastuuta. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Karjalainen, Merja 2010. ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla. Viitattu 3.6.2016. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.  
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/23630/9789513938666.pdf?sequence=1>
- Keskitalo, Elsa 2015. Osallistava tutkimus ja kehittäminen ylempien ammattikorkeakoulututkintojen tki-toiminnan viitekehyksenä. Teoksessa Raili Gothóni, Susanna Hyväri, Marjo Kolkka & Päivi Vuokila, Oinonen (toim.). Osallisuutta, oppimista ja arviointia.
- Kupias, Päivi & Salo, Matti 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum.
- Kuula, Arja 1999. Toimintatutkimus. Kenttätyötä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Vastapaino.
- Kuula, Arja 2006a. Toimintatutkimus. Luku 5.4. kokonaisuudesta Anita Saari-  
nen-Kauppinen & Anna Puusniekka 2006. KvaliMOTV- menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>. Viitattu 4.10.2016.
- Kuula, Arja 2006b. Yksityisyyden suoja tutkimuksessa. Teoksessa Jaana Hallamaa; Veikko Launis; Salla Lötjönen & Irma Sorvali (toim.) 2006. Etiikkaa ihmistieteille. Helsinki: STKS.124–160.
- Kuusela, Pekka 2004. Sosiaalisen maailman tasot ja toimijat. Esseitä sosiaali-  
tieteiden ja arviointitutkimuksen metodologiasta. Oy UNIpress Ab.
- Kuusela; Pekka 2005. Realistinen toimintatutkimus? Toimintatutkimus, työorganisaatiot ja realismi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Laitila, Minna 2010. Asiakkaan osallisuus mielenterveys- ja päihdetyössä. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto.
- Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 2012/916. Viitattu 27.8.2016.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20120916#Pidp3766512>

- Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189. Viitattu 4.10.2016.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189#L1P3>
- Leskelä, Jori 2005. Mentorointi Aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Leskinen, Eija 2009. Ryhmä toimimaan. Vinkkejä tutustumiseen, oppimiseen ja yhteistyöhön. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Lindberg, Erja; Mäkinen, Annukka & Laakso, Merja 2014. Työllisyyden keittokirja i.a. Viitattu 5.9.2016. [tyollisyyden\\_keittokirja210x210ebook.pdf](#). Helsinki: Kuntaliitto.
- Marjovuori, Ari 2014. Vapaaehtoistyön ytimessä. Järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2014:9. Helsingin yliopisto.
- Mattila-Aalto, Minna 2008. Selvitys Ruoka-avun toimintaprosesseista ja yhteisöön osallistumisen merkityksistä. Selvitys Vantaan seurakuntayhtymälle. Viitattu 13.12.2015. Tuloste tekijän hallussa.
- Mattila-Aalto 2009. Kuntoutusosallisuuden diagnoosi. Tutkimus entisten rappiokäyttäjien kuntoutumisen muodoista, mekanismeista ja mahdollisuuksista. Helsinki: Kuntoutussäätiön tutkimuksia.
- Mattila-Aalto, Minna 2012. Osallisuus käsitteenä ja käytäntönä. Viitattu 13.12.2015. <http://www.kuntoutussaatio.fi/files/818/mattila-aalto.pdf>
- Mäkelä, Klaus 2006. Sosiaalitutkimuksen eettinen säätely. Teoksessa Jaana Hallamaa; Veikko Launis; Salla Lötjönen & Irma Sorvali (toim.) 2006. Etiikkaa ihmistieteille. Helsinki: STKS. 360–378.
- Nivala, Elina & Ryyänen 2013. Kohti sosiaalipedagogista osallisuuden ideaalia. Sosiaalipedagoginen aikakauskirja, vuosikirja 2013, vol.14. Viitattu 9.10.2016.  
[http://www2.uef.fi/documents/1381035/2330652/NivalaRyyan % C3 % A4nen2013.pdf](http://www2.uef.fi/documents/1381035/2330652/NivalaRyyan%20C3%20A4nen2013.pdf)
- Ohisalo, Maria & Saari, Juho 2014. Kuka seisoo leipäjonossa? Kunnallisan alan kehittämissäätiön Tutkimusjulkaisu-sarjan julkaisu nro 83. Viitattu 28.8.2016 [http://www.kaks.fi/sites/default/files/TutkJulk\\_83\\_net.pdf](http://www.kaks.fi/sites/default/files/TutkJulk_83_net.pdf)
- Oppimispäiväkirja. Opinnäytetyöntekijä Kirsi Salosen oppimispäiväkirjan muistiinpanot.

- Pohjola, Anneli 2010. Asiakas sosiaalityön subjektina. Teoksessa Merja Laitinen & Anneli Pohjola 2010 (toim.) Asiakkuus sosiaalityössä. Helsinki: Gaudeamus. 19–74.
- Priebe, Stefan; Matatov, Aleksandra; Schor, Ruth; Strassmayr, Christa; Barros, Henrique; Barry, Margaret M.; Diaz Oalla, Jose Manuel; Gabor, Edina; Greacen, Tim; Holcnerova, Petra; Kluge, Ulrike; Lorant, Vincent; Moskalewics, Jacek; Schene, Art H.; Massaca, Gloria and Gaddini, Andrea 2012. Good practice in mental health care for socially marginalized groups in Europe: a qualitative study of expert views in 14 countries. Viitattu 29.10.2016. <http://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2458-12-248>
- Ristikangas, Vesa; Clutterbuck, David & Manner, Jarmo 2014. Jokainen tarvitsee mentorin. Helsinki: Kauppakamari.
- Roponen, Maria 2010. Tuetun työn merkitykset yksilön hyvinvoinnille. Progradu-tutkielma. <https://tampub.uta.fi/handle/10024/81556>
- Saari, Erkki 2009. Työttömien syrjäytymistä ehkäisevien hyvinvointi-interventioiden kontekstuaaliset edellytykset. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Saari, Juho 2015. Huono-osaiset. Elämän edellytykset yhteiskunnan pohjalla. Helsinki: Gaudeamus.
- Sandelin, Iris 2014. Osallisuus Vantaan kuntouttavassa työtoiminnassa. Selvitys asiakkaiden kokemuksista. Työpaperi 13/2014. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 12.10.2016. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114913/THL\\_TP13\\_2014\\_web.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114913/THL_TP13_2014_web.pdf?sequence=1)
- Stergiolopoulos, Vicky; O'Campo, Patricia; Gozdzik, Agnes; Jeyaratnam, Jeyagobi; Corneau, Simon; Sarang, Aseefa and Hwang Stephen W. 2012. Moving from rhetoric to reality: adapting Housing first for homeless individuals with mental illness from ethno-racial groups. Viitattu 29.10.2016. <http://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/1472-6963-12-345>

- Suoranta, Juha & Ryyänen, Sanna 2014. Taisteleva tutkimus. Helsinki: Into kustannus Oy.
- Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen yliopistopaino oy.
- Tukiainen, Maaretta 2016. Hyvän mielen kortit. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. HTK-ohje 2012. Viitattu 8.4.2016. [http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf).
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a. Palkkatuki. Päivitetty 16.6.2016. Viitattu 27.8.2016. [http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda\\_tyontekija/tukea\\_rekrytointiin/palkkatuki/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html)
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2013b. Tukea työllistymiseen. Kuntouttava työtoiminta. Päivitetty 30.4.2014. [http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea\\_tyollistymiseen/kuntouttava\\_tyotoiminta/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/kuntouttava_tyotoiminta/index.html)
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2013c. Työkokeilun käytännöt ja säännökset. Päivitetty 14.3.2016. Viitattu 27.8.2016. [http://te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/kaytannot\\_ja\\_saannokset/index.html](http://te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/kaytannot_ja_saannokset/index.html).
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2016 Aluesarjat. Työ- ja elinkeinoministeriön työttömyystietoja kuukausittain. Viitattu 5.10.2016. <http://www.aluesarjat.fi/Dialog/SaveShow.asp>
- Unkila, Kirsi 2015. Voimaantumisen ammatillisessa kuntoutuksessa. Vaikeassa työmarkkina-asetuksessa olevien kuntoutujien kertomuksia ammatilliselta kuntoutuskurssilta. Sosiaalityön lisensiaattitutkimus. Tampereen yliopisto.
- Vantaan kaupunki 2015. Asukastilaohjelma. Vantaan kaupunki, kuntalaispalvelut [www.vantaa.fi/asukastilat](http://www.vantaa.fi/asukastilat). Päivitetty 14.4.2015. Viitattu 19.12.2015.
- Vantaan seurakunnat 2015. Vapaaehtoistoiminnan käsikirja työntekijälle Vantaan seurakunnissa. Tuloste tekijän hallussa.

- Wiberg, Matti 2006. Yhteiskuntatiede ja kohteen vahingoittaminen. Teoksessa Jaana Hallamaa; Veikko Launis; Salla Lötjönen & Irma Sorvali (toim.) 2006. Etiikkaa ihmistieteille. Helsinki: STKS. 261–273.
- Vilka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.
- Vilka, Hanna 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.
- Virtanen, Petri & Sinokki, Marjo 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.
- Virtuaali-ammattikorkeakoulu 2016. Ylemmän AMK:n metodifoorumi. Kehittämishankkeen onnistumisen kriteerit. Viitattu 14.4.2016.  
<http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464185783/1194413827887/1194415395853.html>
- Yhteinen pöytä-esite i.a. Yhteinen\_poyta\_A4esite.pdf. Viitattu 15.11.2015.
- Yhteinen pöytä 2015. Yhteinen pöytä/tekijät. Viitattu 19.12.2015.  
<http://yhteinenpoyta-fi.directo.fi/>
- Yhteinen pöytä 2016. Viitattu 28.8.2016. <http://yhteinenpoyta-fi.directo.fi/tekijat/logistiikkatiimi/>
- Yhteinen Pöytä 2016c. Hävikkiterminaali. Viitattu 4.9.2016.  
<http://www.yhteinenpoyta.fi/havikkiterminaali/>
- Yhteinen Pöytä 2016d. Ruoka-avun kuljetukset. Viitattu 4.9.2016.  
<http://www.yhteinenpoyta.fi/ruoka-avun-kuljetukset/>
- Yhteinen pöytä -hanke. i.a. Viitattu 10.10.2015. <http://yhteinenpoyta-fi.directo.fi/>
- Yhteinen Pöytä -hankkeen diakoni 2016. Keskustelut ja palaverit diakoni Eeva Lehtinevan kanssa.

## LIITE 1. Mentoripajojen esite

### Tulisitko sinä mukaan mentoritoimintaan?

Mitä mentorointi voi olla?

- Se voi olla yhdessä tekemistä, juttelua, neuvoja, tukea ja ohjausta.
- Se on sitä, mitä osallistujat tarvitsevat.

Miksi? Mitä hyötyä siitä voisi olla?

- Voi saada tukea hankaliin asioihin, kaikki osapuolet voivat oppia toisiltaan, voi löytää omia voimavaroja, yhteenkuuluvuus voi lisääntyä, oma osaaminen ja itseluottamus voivat vahvistua.

Mitä tarvitset, että voit tulla mukaan?

- tarvitset vain sen, että haluat olla mukana kolmessa **työpajassa**, jotka järjestän Eevan kanssa **tiistaina 10.5.**, **maanantaina 16.5.** ja **torstaina 19.5. Hosantiellä klo 13–15.00**

Opiskelen Diakonia-ammattikorkeakoulussa ja teen opinnäytetyötä mentoritoiminnan aloittamisesta Yhteinen Pöytä-hankkeessa Hosantiellä.

**Mukaan voi tulla kuka vaan Hosantieltä, nimi- tai muitakaan tietoja ei kerrota opinnäytetyössä.**

Tulen ma 2.5. klo 8 kertomaan lisää.

Jos sinulla on kysyttävää, soita tai laita sähköpostia:

T. Kirsi Salonen  
040 466 1216  
kirsi.salonen@student.diak.fi

tai voit kysyä myös Eevalta:

Eeva Lehtineva  
044 4220 401  
eeva.lehtineva@evl.fi





## LIITE 2. Mentoripajojen tarvikkeet

Fläppipaperit

Kynät

Maalarinteippi

Jumppakepit (tähän valmistettu sanomalehdistä ja maalarinteipistä)

Hierontapallot (tähän valmistettu ilmapalloista ja riisistä)

Pehmopetanque-pallot (tässä yhteydessä samat hierontapallot, plus snadi) ja mittanauha

## LIITE 3. Suostumuslomake

**Opinnäytetyö – MENTORITOIMINNAN KEHITTÄMINEN YHTEINEN PÖYTÄ-HANKKEESSA**

Minua on pyydetty osallistumaan yllämainittuun opinnäytetyöhön tiedonantajana ja olen saanut sekä kirjallista että suullista tietoa opinnäytetyöstä ja mahdollisuuden esittää siitä kysymyksiä joko suullisesti tai sähköpostitse.

Ymmärrän, että opinnäytetyöhön osallistuminen on vapaaehtoista, ja että minulla on oikeus kieltäytyä siitä sekä perua suostumukseni milloin tahansa syytä ilmoittamatta. Ymmärrän myös, että tiedot käsitellään luottamuksellisesti eikä henkilöllisyyteni tule ilmi tutkimustuloksia raportoitaessa.

Ymmärrän, että voin keskeyttää opinnäytetyöhön osallistumiseni missä tahansa sen vaiheessa ennen sen päättymistä ilman, että siitä koituu minulle mitään haittaa. Voin myös peruuttaa tämän suostumuksen, jolloin minusta kerättyä tietoa ei enää käytetä. Ymmärrän kuitenkin, että jo tallennettuja tietoja ei voida poistaa tutkimuksesta vetäytymisen jälkeen, jos tiedot on jo ehditty analysoida.

\_\_\_\_\_ . \_\_\_\_ . \_\_\_\_ .201 \_\_\_\_

\_\_\_\_\_ . \_\_\_\_ . \_\_\_\_ .201 \_\_\_\_

**Suostun osallistumaan opinnäytetyöhön:**

**Suostumuksen vastaanottaja:**

\_\_\_\_\_  
Osallistujan allekirjoitus

\_\_\_\_\_  
Opinnäytetyöntekijän allekirjoitus

\_\_\_\_\_  
Nimenselvennys

\_\_\_\_\_  
Kirsi Salonen

\_\_\_\_\_  
Osallistujan ikä

p. 040 466 1216  
kirsi.salonen@student.diak.fi

## LIITE 4. Pajan 1 vastaukset taulukossa

**Kysely Yhteinen Pöytä - hankkeessa Hosantiellä. Kootut vastaukset (A= käytäntöön / B= vuorovaikutukseen liittyvä**

Ajattele olemistasi täällä Hosantiellä ja elämääsi yleensäkin. Kirjoita vapaasti alla oleviin ruutuihin vastauksia kysymyksiin. Tämä kaikki mitä teemme, on tarkoitettu avuksi täällä olemiseen, ja myös jatkoa ajatellen, missä sitten lienetkin. Kaikki vastaukset ovat oikeita.

<p><b>1. Mistä erilaisista asioista olet kiinnostunut ja mitä osaat?</b></p> <p><b>kiinnostus</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lähes kaikesta maan ja taivaan välillä, erityisesti <b>A</b> historia ja</li> </ul> <p><b>A tietotekniikka</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>A</b> kaikki missä voi kehittää itseänsä</li> <li>- <b>A</b> elämistä</li> <li>- <b>A</b> matkustelu</li> <li>- <b>A</b> perheiden auttamisesta</li> <li>- <b>A</b> eri kulttuurit</li> <li>- <b>A</b> musiikki</li> <li>- <b>A</b> liikunta <b>A=9; B = 7</b></li> <li>- <b>B</b> yhteistyöstä</li> <li>- <b>B</b> työkavereiden tukemisesta</li> <li>- <b>B</b> positiivisuuden levittämisestä</li> <li>- <b>B</b> sielunhoito</li> <li>- <b>B</b> ihmisten auttamisesta</li> <li>- <b>B</b> haluan aina auttaa</li> <li>- <b>B</b> kiinnostunut yhteisöllisyyden voimasta sekä hyvässä, että pahassa</li> </ul> <p><b>osaaminen, erotettu omaksi alueeksi, toisen pajan alustuksessa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kuuntelu, toisten sielun ymmärtäminen</li> <li>- tukeminen</li> <li>- historia ja tietotekniikka</li> <li>- erilaisten ihmisten kanssa pärjääminen</li> <li>- kokonaisuuksien hallinta</li> <li>- sosiaalisuus</li> <li>- empatia</li> <li>- tasavertainen kohtelu</li> </ul>	<p><b>2. Minkälaisissa asioissa haluaisit tukea toista?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>B</b> sosiaaliset tilanteet</li> <li>- <b>B</b> keskustelu</li> <li>- <b>B</b> elämän otteen saamisesta</li> <li>- <b>B</b> kun näen että toisella on vaikeuksia ja kaipaa seurustelua</li> <li>- <b>B</b> liittymään joukkoon, ja osallistumaan</li> <li>- <b>A</b> jos huomaa toisen tarvitsevan apua niin autan parhaani mukaan</li> <li>- <b>A</b> taloudellinen apu ja neuvonta</li> <li>- <b>B</b> kuunnella asioissa jotka toinen kokee vaikeaksi omassa elämässä</li> <li>- <b>B</b> yleisesti että hän tuntisi itsensä arvokkaaksi</li> </ul> <p><b>A=2; B=7</b></p> <p style="text-align: right;">jatkuu seuraavalla sivulla</p>
--	--

### 3. Millaiset asiat ovat epämieluisia?

- **B** juoruaminen
- **A** kiire
- **B** hyväksi käyttö
- **A** ihmisten kyvyttömyys ymmärtää (yksinkertaisia) ohjeita
- **A** uudet tilanteet
- **A** muiden virheiden paikkailu
- **B** epäkohteliaisuus
- **B** epäreilisuus
- **B** negatiivisuus
- **B** painostava tunnelma
- **B** jos toiset ovat epäoikeudenmukaisia aralle ihmiselle
- **A** yksitoikkoinen työ
- **B** ihmiset jotka eivät anna rauhaa kun sitä tarvitsee
- **B** ryhmäkeskustelut vieraassa porukassa
- **B** kiusaaminen
- **A** vastenmielinen haju niin töissä kuin muutenkin
- **A** eri kielillä puhuminen jännittää
- **B** painostava tunnelma

**A=7**

**B=11**

### 4. Mihin asioihin tarvitset toisen tukea?

- **A** ATK
- **A** tarvitsen toisen tukea monessa asiassa
- **B** keskustelua
- **B** yleisesti ”potkua persuksiin”, tarvitsen välillä toisen ”painavaa” ja asiallista neuvoa
- **A** uusien asioiden oppimiseen ja **B** välillä ymmärtämiseen
- **B** tsemppaamista
- **B** yksinäisyyteen, yksinäisyys on vaikeaa
- **B** hyvän yhteishengen luomiseen
- **A** pelisäännöt toimivia

**A=4**

**B=6**

## LIITE 5. Pajan 2 tuotokset, learning cafe

## KERRO MITÄ SINÄ TEKISIT PÄÄSTÄKSESI ETEENPÄIN NÄISSÄ ASIOISSA?

<b>Käytännön asioiden kiinnostus</b>	<b>Kiinnostus ihmisten välisiin asioihin</b>
kaikesta missä voi kehittää itseänsä - kurssit ja koulutukset	yhteistyöstä - voimaa!
liikunnasta - aloittaisin sen	yhteisöllisyyden voimasta sekä hyvässä että pahassa - kiinnitetään huomiota hyvään aikuiseen ryhmähenkeen
perheiden auttamisesta - tukisin heitä, jotka tukee myös minua - yhteisöauttaminen - verkostoituminen, että voi ohjata perheitä eteenpäin	työkavereiden tukemisesta - neuvon parhaani mukaan - puhun - ymmärrän
eri kulttuureista - tervetuloa!	positiivisuuden levittämisestä - en puhu eteenpäin asioista, joista en ole satavarma - positiivinen juoru ok. - kerron vitsejä
	ihmisten auttamisesta - yhteisön sidosryhmien parempi tunteminen

<b>Halu tukea toista käytännön asioissa</b>	<b>Halu tukea toista vuorovaikutuksessa</b>
jos huomaan toisen tarvitsevan apua, niin autan parhaani mukaan - menen kysymään, että tarvitseeko hän apua	keskustellen - kuuntelen, jos joku haluaa puhua
	kun näen, että toisella on vaikeuksia ja kaipaa seurustelua, elämän otteen saamisessa - ottaa toisen ihmisen hätä vakavasti, ei ”paineta päätä veden alle” - jos toinen on heikoilla, autetaan

	avun piiriin ja seurataan että se voisi onnistua
	yleisesti, että hän tuntisi itsensä arvokkaaksi <ul style="list-style-type: none"> <li>- jokaista tervehditään ja kuunnellaan arvostaen</li> <li>- otetaan mukaan tekemään asioita</li> </ul>
	sosiaaliset tilanteet <ul style="list-style-type: none"> <li>- antaisin aikaa ja tilaa</li> </ul>
	liittymään joukkoon ja osallistumaan <ul style="list-style-type: none"> <li>- vastustetaan klikkiä ja kiusaamista aktiivisesti, yhteisessä pöydässä ei kenenkään tarvitse jaksaa yksin</li> </ul>

<b>Epämieluisat asiat käytännön työssä</b>	<b>Epämieluisat asiat ihmisten välillä</b>
kiire <ul style="list-style-type: none"> <li>- oppia ajanhallintaa</li> </ul>	ryhmäkeskustelut vieraassa porukassa <ul style="list-style-type: none"> <li>- tutustun ensin paremmin ihmisiin ja ajattelen, että se on muille samanlaista</li> </ul>
yksitoikkoinen työ <ul style="list-style-type: none"> <li>- keksii itselle muuta tai edes yrittää keksiä muuta työtä</li> <li>- pitää uskaltaa kysyä olisiko välillä jotain muuta työtä, jos työ alkaa kyllästyttää</li> </ul>	hyväksikäyttö <ul style="list-style-type: none"> <li>- ohjeistus ja seuranta tärkeää</li> </ul>
uudet tilanteet <ul style="list-style-type: none"> <li>- hakeutuisin rohkeasti uusiin tilanteisiin epämukavuudesta huolimatta</li> </ul>	eri kielillä puhuminen jännittää <ul style="list-style-type: none"> <li>- ajattelen positiivisesti, vaikka koulussa väärin sanominen on maailmanloppu, niin oikeasti se kenelle yrität puhua vierasta kieltä, arvostaa sitä</li> </ul>
vaikeus ymmärtää ohjeita <ul style="list-style-type: none"> <li>- yrittäisi kuunnella</li> <li>- ohjeistajallakin on haasteensa, selkeä vuorovaikutus on täällä joskus vaikeaa</li> </ul>	epäkohteliaisuus <ul style="list-style-type: none"> <li>- olisin itse mahdollisimman kohtelias</li> </ul>
muiden virheiden paikkailu <ul style="list-style-type: none"> <li>- opettaisin muut kunnolla</li> <li>- sanoisin asiasta jos huomaisin</li> </ul>	juoruaminen <ul style="list-style-type: none"> <li>- ruma juoruaminen stop</li> <li>- hyvä juoru toisen osaamisesta</li> </ul>

toisen tekevän väärin, mutta en syyllistä	ja luonteesta toivottavaa
vastenmielinen haju niin töissä kuin muutenkin <ul style="list-style-type: none"> <li>- opettaisin ihmisiä huolehtimaan itsestensä</li> <li>- suoraa, asiallista ja ystävällistä keskustelua asioiden ratkaisemiseksi</li> </ul>	kiusaaminen <ul style="list-style-type: none"> <li>- pitäisi puuttua asiaan ja olla kiusatun tukena eikä lähteä mukaan kiusaamiseen</li> <li>- stop!</li> </ul>
	negatiivisuus <ul style="list-style-type: none"> <li>- pitäisi tehdä enemmän positiivisia asioita, eikä jäädä murehtimaan vaikeita asioita</li> </ul>
	ihmiset jotka ei anna rauhaa kun sitä tarvitsee <ul style="list-style-type: none"> <li>- voisi puhua nätisti ja sanoa, että tarvitsen tilaa</li> <li>- ruokarauha</li> </ul>

<b>Käytännön tuen tarve</b>	<b>Ihmisten välisen tuen tarve</b>
tarvitsen toisen tukea monessa asiassa <ul style="list-style-type: none"> <li>- pitäisi perehtyä asioihin paremmin ja keskittyä</li> </ul>	välillä uusien asioiden ymmärtämiseen <ul style="list-style-type: none"> <li>- näytän miten asia tehdään käytännössä, useasti, jos on tarve</li> </ul>
toimiviin pelisääntöihin <ul style="list-style-type: none"> <li>- yhteinen perehdytyskoulutus, kansio ja ohjeet voisi olla hyvä</li> <li>- mahdollisuus vaikuttaa sääntöjen luomiseen tilanteen muuttuessa</li> </ul>	hyvän yhteishengen luomiseen <ul style="list-style-type: none"> <li>- kiinnitetään huomiota hyvään ystävälliseen yhdessäoloon,</li> <li>- - tervehditään, puhutaan kaikille, ei "klikkiä"</li> </ul>
	tsemppaamiseen <ul style="list-style-type: none"> <li>- yhdessä tekeminen, ei käskeytystä</li> <li>- pitää antaa positiivista palautetta kun joku on sen ansainnut</li> </ul>

## LIITE 6. Pajan 3 tuotokset

## (Uusien) auttaminen selviytymään työn haasteellisista tilanteista

Itsensä kehittäminen työssä ja vapaalla	Vuorovaikutuksen parantaminen	Osaamisen ja kaminen	Työhyvinvoinnin ja turvallisuuden lisääminen
kiinnostunut kaikesta itseä kehittävästä -> etsin tietoa, kurssit ja koulutukset	kiinnostunut ihmisten auttamisesta ->yhteisön sidosryhmien parempi tunteminen	kiinnostunut työkavereiden tukemisesta ->neuvon parhaani mukaan ->puhun ->ymmärrän	tuen tarve toimiviin pelisääntöihin ->yhteinen perhedytyskoulutus, kansio ja ohjeet voisi olla hyvä ->mahdollisuus vaikuttaa sääntöjen luomiseen tilanteen muuttuessa
kiinnostunut liikunnasta ->aloittaisin sen	kiinnostus positii-visuuden levittämisestä ->en puhu eteenpäin asioista, joista en ole satavarma ->positiivinen juoru ok ->kerron vitsejä	kiinnostunut perheiden auttamisesta ->tuen heitä, jotka myös tukee minua ->yhteisöauttaminen ->verkostoituminen, että voi ohjata perheitä eteenpäin	tuen tarve hyvän yhteishengen luomiseen ->kiinnitetään huomiota hyvän ystävälliseen yhdessäoloon, tervehditään, otetaan mukaan juttuun ja puhutaan kaikille =ei klikkiä
kiinnostunut eri kulttuureista -> tervetuloa!	kiinnostunut yhteisöllisyyden voimasta, sekä hyvässä, että pahassa ->kiinnitetään huomiota hyvään aikuiseen ryhmähenkeen	tarvitsee tukea välillä uusien asioiden ymmärtämiseen ->näytän miten asia tehdään käytännössä, useasti, jos on tarve	epämiellyttävää ihmiset, jotka eivät anna rauhaa kun sitä tarvitsee ->voisi puhua näytisti ja kertoa, että tarvitsen tilaa ->ruokarauha
epämiellyttävää yksitoikkoinen työ -> keksii itselle muuta tai edes yrittää keksiä muuta työtä -> pitää uskaltaa kysyä olisiko välillä muuta työtä, jos työ alkaa kyllästyttää	kiinnostunut yhteistyöstä ->voimaa!	tarvitsee tukea monessa asiassa ->pitäisi perehtyä asioihin paremmin ja keskittyä	epämiellyttävää juoruaminen ->ruma juoruaminen stop hyvä juoru toisen osaamisesta ja luonteesta toivotavaa
epämiellyttävää, kun eri kielillä puhuminen jännittää -> ajattelen positiivi-	tarvitsee tueksi tsemppaamista ->yhdessä tekeminen, ei käsky-	epämiellyttävää vaikeus ymmärtää ohjeita ->yrittäisi kuun-	epämiellyttävää hyväksikäyttö ->ohjeistus ja seuranta tärkeää



<p>sesti, vaikka koulussa väärin sanominen on maailmanloppu, niin oikeasti se kenelle yrität puhua vierasta kieltä arvostaa sitä</p>	<p>tystä -&gt;pitää antaa positiivista palautetta, jos joku on sen ansainnut</p>	<p>nella -&gt; ohjeistajallakin on haasteensa, selkeä vuorovaikutus on täällä joskus vaikeaa</p>	
	<p>epämiellyttävää negatiivisuus -&gt;pitäisi tehdä enemmän positiivisia asioita, eikä jäädä murehtimaan vaikeita asioita</p>	<p>epämiellyttävää muiden virheiden paikkailu -&gt;opettaisin muut kunnolla -&gt;sanoisin asias- ta, jos huomaisin toisen tekevän väärin, mutta en syyllistä</p>	<p>epämiellyttävää kiusaaminen -&gt;pitäisi puuttua asiaan ja olla kiusatun tukena eikä lähteä mukaan kiusaamiseen -&gt;stop</p>
	<p>epämiellyttävää ryhmäkeskustelut vieraassa porukassa -&gt;tutustun ensin paremmin ihmisiin ja ajattelen, että se on muille samanlaista</p>	<p>halu tukea toista kun huomaa toisen tarvitsevan apua, niin auttaa parhaansa mukaan -&gt;menen kysymään, että tarvitseeko hän apua (sopii myös koh- taan vuorovaiku- tuksen tuki)</p>	<p>epämiellyttävä kiire -&gt;oppia ajanhallin- taa</p>
	<p>epämiellyttävää uudet tilanteet -&gt;hakeutuisin rohkeasti uusiin tilanteisiin epä- mukavuudesta huolimatta</p>		<p>epämiellyttävää epäkohteliaisuus -&gt;olisin itse mah- dollisimman kohte- lias</p>
	<p>epämiellyttävää vastenmielinen haju niin töissä kuin muutenkin -&gt;opettaisin ihmisiä huolehtimaan itsestensä -&gt;suoraa, asiallis- ta ystävällistä keskustelua asi- oiden ratkaise- miseksi</p>		<p>halu tukea toista kun näkee että toisella on vai- keuksia, kaipaa seurustelua elä- män otteen saami- sessa -&gt;ottaa toisen ih- misen hätä vaka- vasti, ei "paineta päätä veden alle", jos toinen on hei- koilla, autetaan avun piiriin ja seu- rataan että se voisi onnistua</p>
	<p>halu tukea toista, yleisesti, niin että hän tuntisi itsensä</p>		<p>halu tukea toista liittymään joukkoon ja osallistumaan</p>

	arvokkaaksi ->jokaista terveh- ditään ja kuunnel- laan arvostaen ->otetaan mu- kaan tekemään asioita		->vastustetaan klikkiä ja kiusaa- mista aktiivisesti, yhteisessä pöy- dässä ei kenen- kään tarvitse jak- saa yksin
			halu tukea toista sosiaalisissa tilan- teissa ->antaisin aikaa ja tilaa
			halu tukea toista keskustellen ->kuuntelen jos joku haluaa puhua

LIITE 7. Taulukko lähteinä käytetyistä tutkimuksista.

	Tutkimuksen nimi, tekijät, tutkimuspaikka ja -vuosi	Tarkoitus/tavoite	Aineisto, aineiston keruu	Keskeiset tulokset
1	Karjalainen, Merja. Ammattilaisten käsityksiä mento-roinnista työpaikal-la. 2010. Jyväskylän yliopis-to. Väitöskirja.	Millaisia ovat am-mattilaisten käsi-tykset mentoroin-nista? Mitkä ovat ammat-tilaisten mentoroin-tia koskevien käsi-tysten väliset suh-teet?	Aineistoina Verkkopoh-jaiset ja ryhmäkeskus-telut, oppimispäiväkirja ja esseet	Mentorointi on ammatti-laisten mukaan tavoitteel-lista ja tarvelähtöistä vas-tavuoroista toimintaa. Mentorin toiminta perus-tuu sisältö- ja ihmissuhde-osaamiseen. Organisaatio luo toimintaedellytykset ja mentorointi vahvistaa yhteisöä. Ihmissuhteet ja verkostot tukevat urakehi-tystä. Toisten tukeminen ja tuen saanti ovat tarpeen työelämän jatkuviissa muu-toksissa.
2	Laitila, Minna 2010. Asiakkaan osalli-suus mielenterveys- ja päihdetyössä. Fenomenografinen lähestymistapa. Itä-Suomen yliopisto. Väitöskirja	Tarkoituksena on kuvata mielenter-veys- ja päihdetyön asiakkaiden osalli-suutta ja asiakas-lähtöisyyttä asiak-kaiden ja työnteki-jöiden näkökulmas-ta. Tavoitteena on kehittää uuden tiedon avulla palve-luiden käyttäjien osallisuutta.	Aineistona mielenter-veys- ja päihdepalve-luita käyttävien asiak-kaiden haastattelut, työntekijöiden haastat-telut ja kuvausmallien muodostaminen asiak-kaan osallisuudesta.	Asiakkaan osallisuus oli yhtä kuin palveluiden käyttäjien asiantuntijuu-den hyväksymistä, huomi-oimista ja hyödyntämistä. Se toteutui kun oli osalli-nen omaan hoitoon ja kuntoutukseen, oli osalli-nen palveluiden kehittä-miseen ja oli osallinen palveluiden järjestämi-seen. Osallisuuden toteu-tuminen tapahtui myös kolmella tasolla: organi-saatioiden asiakaslähtöis-senä toimintana, asiakas-lähtöisenä yhteistyösuh-teena ja asiakaslähtöisesti työskentelevän ammatti-laisen toimintana. Työnte-kijöiden mukaan asiakas-lähtöisyys vaikutti myön-teisesti yhteistyösuhtee-seen, asiakkaaseen ja työntekijään.
3	Mattila-Aalto, Min-na 2009. Kuntou-tusosallisuuden diagnoosi. Tutki-mus entisten rap-piokäyttäjien kun-toutumisen muo-	Mitä osallisuus on päihdekuntoutujien ja heitä auttaneiden ihmisten ko-kemusten näkö-kulmasta muodos-tuvana, keskinäi-	Kuntoutujien haastat-telut. Kuntoutujien ni-meämien auttajien haastattelut: maallikot ja ammatillaiset, jotka kuntoutujat olivat	Kuntoutujilla osallisuus ilmeni kolmella tavalla: elämänhallinnan, elämän-poliittisena ja elä-mänorientaation osallisuutena. Aluksi uuden elä-mäntavan hallinnointina,

	<p>doista, mekanismeista ja mahdollisuuksista. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 81/2009.</p>	<p>sessä vuorovaikutuksessa rakentuvana ilmiönä? Millaiset vuorovaikutuksen muodot auttavat Minkälaisen vuorovaikutuksellisten prosessien kautta kuntoutuja liittyy ja häntä liitetään vuorovaikutuksellisiin sosiaalisen ja yhteiskunnallisen integroitumisen prosesseihin? Miten hänen osallisuuttaan tehdään yleisesti hyväksyttäväksi ja oikeutetuksi?</p>	<p>nimenneet merkitykselliseksi kuntoutumisen kannalta.</p>	<p>luottamuksen lisääntyessä siihen, kuntoutuja teki itseään koskevia päätöksiä ja kolmantena hän etsi tietä sosiaalisten suhteiden muodostamaan piiriin kehittääkseen arvostettua, toimintaansa ohjaavaa koodistoa. Tutkimuksen päätulos on kuntoutuksen ”sosiaalisen” mekanismi. Se muodostuu edellisten lisäksi osallisuuden reflektiomekanismista. Mekanismi koostuu kuntoutusjärjestelmän kurinomaisista rakenteista ja sosiaalisten maailmojen rakenteista. Kuntoutumiseen vaikutti vahvasti se, miten kuntoutuja lopulta koki liittyvänsä sosiaalisten suhteiden piiriin. Johtopäätöksen tutkija esittää institutionaalisten rakenteiden olevan elämän hallinnoinnissa merkittävä sosiaalinen resurssi, mutta jos kuntoutujan elämänorientaation ajattelumallit poikkesivat instituution hyväksymistä, heidän avuntarpeensa tunnistettiin heikosti ja he syrjäytyivät.</p>
4.	<p>Leskelä, Jori 2005. Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Tampereen yliopisto. Väitöskirja.</p>	<p>Millainen merkitys mentoreilla oli aktoreille ammatillisen kehittymisen näkökulmasta? Millaiset orientaatioperustat aktoreilla ja mentoreilla oli? Millaisiksi mentori-aktoriparien vuorovaikutussuhteet muodostuivat?</p>	<p>Aktoreiden ja mentoreiden nauhoitetut haastattelut. Aktoreiden kirjalliset dokumentit mentorointiprosessin kuluessa, sekä väli- ja loppuseminaarien yhteydessä tallennettuja lausuntoja.</p>	<p>Mentorointi edisti laajalaisesti aikuisopiskelijoiden ammatillista kehittymistä. Vaikutuksina olivat mm. käsitysten uudistuminen, voimaantuminen ja urakehitys. Kehittyminen oli laajempaa kuin aktoreiden asettamat tavoitteet. Vuorovaikutussuhteet olivat hyvin erilaisia. Osa aktoreista ei osannut, halunnut tai uskaltanut ohjata keskusteluja toivoamaansa suuntaan. Jos aktori oli passiivinen, myöskään mentori ei pystynyt ohjaamaan aktorin ajattelua haluamaansa suuntaan. Kaikilla sitoutuminen organisaatioon</p>

				muuttui, joko vahvistui tai väheni. Voimaantuminen jakautui kahteen: positiiviseen ja uhmakkaaseen.
5	Hokkanen, Liisa 2014. Autetuksi tuleminen. Valtaistavan sosiaalisen asianajon edellyttämät toimijuudet. Lapin yliopisto. Väitöskirja.	Tarkoitus tutkia valtaistavan sosiaalisen asianajon edellyttämiä toimijuuden muotoja. Autetuksi tulemisen mahdollisuudet yhteiskunnallisena ilmiönä.	Tutkimuksen aineistona on viisi aiemmin julkaistua osatutkimusta ja yhteenvedo-osio. Tutkija käyttää niistä lyhenteitä: empowerment (valtaistuminen), advocacy (asianajo), agency (toimijuus/toimisto), voluntary vapaaehtoisuus ja vertaisuus) ja collective (yhteisöllisyys).	Sosiaalityössä pääpaino on prosessissa, voimaantuminen viittaa yksilön sisäiseen prosessiin ja valtaistuminen yksilön ja ympäristön väliseen prosessiin. Asianajo on yhteiskunnallista mahdollistamista, jonka pyrkimyksenä on epätoivotun tilanteen poistaminen tai ehkäiseminen, eli muutos. Sen toteutumiseksi tarvitaan yksilö- ja kollektiivitoimijuutta sekä sosiaalisesti vuorovaikutuksessa että kontekstissa. Useamman kerran sosiaalitoimessa asioineilla korostui tarve kehittää elämäntilanteisiin liittyviä ratkaisuja. Ammatillinen, vertainen ja vapaaehtoinen auttaminen voivat mahdollistaa autetuksi tulemisen. Ammatillisuus tarjoaa eriytyntä asiantuntemusta, joka pohjaa tiedontuotantoon ja kokemustietoon. Jotta valtaistava asianajo toteutuu, tämän tiedon täytyy rakentua uudella tavalla suhteessa asianosaisiin ja ottaa huomioon heidän tilanteensa. Vertainen auttaminen mahdollistaa autetuksi tulemisen kokemuksellisen asiantuntijuuden kautta. Se suuntaa päämääriä, keinoja ja toimintaa. Vapaaehtoinen auttaminen perustuu luottamukseen ja prososiaalisuuteen. Autetuksi tulemisessa raja-aidat ammatillisuuden, vertaisuuden ja vapaaehtoisuuden välillä voivat

				olla liukuvia. Kunkin piirteet voivat olla vahvuuksia kun pyritään päämäärään, joka on tilanne- ja tapauskohtainen.
6	Unkila, Kirsi 2015. Voimaantuminen ammatillisessa kuntoutuksessa. Vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien kuntoutujien kertomuksia ammatilliselta kuntoutuskursilta. Tampereen yliopisto. Lisensiaattitutkimus.	Tutkimus ammatillisesta kuntoutumisesta. Tavoite on antaa ääni vaikeassa työmarkkina-asemassa oleville ja kuunnella heidän kertomuksensa omasta kuntoutumisestaan. Miten kuntoutujat kuvaavat kuntoutusprosessiaan? Näkökö kuntoutuksen valtaistava paradigma kertomuksissa ja millä tavoin?	Kelan ammatillisen kuntoutuksen kurssille osallistuneiden kertomukset kuntoutumisesta, 10 kpl	Kertomuksissa kuntoutukseen pääsy toi merkitystä elämään, myös toivon kautta. Kuntoutuksen aikana työharjoittelussa onnistuminen voimaannutti, kun tietoisuus ja ammatillinen identiteetti rakentui uudelleen. Ammatillisen kuntoutumisen edellytys oli voimaantuminen. Sitä edesauttoivat vertaistuki, työharjoittelussa onnistuminen, realistinen osaamis- ja voimavarieskeinen työskentely, kunnioitus, omaohjaaja, toivon ja innostuksen ilmapiiri ja tulevaisuuteen suuntautuminen. Kolme kategoriaa: voimaantuminen, tuki ja apu sekä toimijuus ja roolit ammatillisessa kuntoutuksessa.
7	Jääskeläinen, Arja 2013. Työyhteisön hyvinvoinnin edistäminen osallistavilla menetelmillä. Toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosessista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa. Lapin yliopisto. Väitöskirja.	tavoite oli edistää työhyvinvointia osallistavien kehittämismenetelmien avulla ja saada uutta tietoa tekijöistä, jotka ovat yhteydessä kehittämisprosesseihin.	Aineisto kerättiin teemahaastatteluin, ja keskeisinä menetelminä käytettyjen tulevaisuusdialogien ja seurantalaverien kirjauksista. Lisäksi palautekyselyt, havainnointi, ryhmätöiden tuotokset ja tutkijan päiväkirja.	Tuloksena oli uutta tietoa osallistavien kehittämismenetelmien käytöstä työhyvinvoinnin kehittämisessä. Tuloksena työhyvinvoinnin kehittämismalli, jonka keinoin toiminnan sujuvuus ja perusrakenteet paranivat. Dialogisuus ja sen tuotoksena yhteishenki, yhteistyö ja oppiminen vahvistuivat työyhteisössä. Kriittisinä kohtina olivat ajan varaaminen kehittämiselle, osallisuuden varmistaminen, innostava aloitus, kehittämis-kohteen valinta, joustava tarpeet huomioiva eteneminen, seuranta ja jatkuvuus ja esimiehen vastuu kehittämisen ylläpitämiselle.

8	Saari, Erkki 2009. Työttömien syrjäytymistä ehkäisevien hyvinvointi-interventioiden kontekstuaaliset edellytykset. Lapin yliopisto. Väitöskirja.	Millaisia mahdollisuuksia Suomessa 1990-luvun lopulla vallinneet kontekstuaaliset edellytykset loivat tehdä valtaistavaa toimintatutkimusta soveltavaa työttömiä ja tutkijoita osallistavaa syrjäytymisen ehkäisemistä?	Toimintatutkimus. Aineistona tutkijan reflektoidut kokemukset työttömiä ja tutkijoita osallistavissa työttömien syrjäytymistä ehkäisevissä hankkeissa vuosina 1994–2001.	Hyvinvointi-interventioissa toimivat paikallisviranomaiset eivät voineet toimia tasavertaisesti yhteistyössä työttömien tai heidän yhdistystensä tai kolmannen sektorin toimijoiden kanssa, vaikka tavoitteena olisi ollut omaehtoisten aktiivisuutta tukevien sosiaaliturva- ja palvelujärjestelmien kehittäminen. Ikävimmillään työttömiä ei otettu mukaan lainkaan. Tämä johtui 1990-luvun työvoimapolitiikan muutoksista, joilla tiukennettiin työttömyysturvan saantiehtoja ja lisättiin viranomaiskontrollintia sekä alettiin korostaa työttömien omaa vastuuta työllistymisestään.
9	Marjovuori, Ari 2014. Vapaaehtoistyön ytimessä. Järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisu. Helsingin yliopisto. Väitöskirja.	Tutkimuksessa on vapaaehtoisten näkökulmasta. On tutkittu vapaaehtoisten käsityksiä vapaaehtoistyöstä ja miksi hän on mukana vapaaehtoistyössä.	Aineistona 22 vapaaehtoistyöntekijän haastattelut, jotka on analysoitu sisällönanalyysin menetelmällä. Teoreettisena viitekehysnä sosiaalisten representaatioiden teoria.	Vapaaehtoistyössä mahdollistuu palkkatyölle vastakkainen myönteinen kokemus. Kun palkkatyössä on sopeuduttava työaikoihin, kontrolliin ja pakollisiin sääntöihin, niin vapaaehtoistyössä mahdollistuu eri tavoin dialogisuus, itsensä ilmaiseminen ja yhteistoiminnallisuus. Vapaaehtoistyössäkin on suunnitelmallisuutta ja se on vastaanottavainen professionaalisuudelle, mutta yhteiseen päämäärään kulkeminen on mahdollista ilman kilpailuyhteiskunnan paineita. Jos vapaaehtoistyössä aiotaan lisätä yritysmaailman käytänteitä, kontrollia tai byrokratiaa, sen kaltainen kehittäminen on tehtävä yhdessä vapaaehtoisten kanssa, ottamalla heidän mielipiteensä huomioon

9	<p>Del Valle, Roy; Leahy, Michael J.; Sherman, Susan; Anderson, Catherine, A. ; Tansey, Timothy &amp; Schoen, Barbara, 2014. USA. Promising best practices that lead to employment in vocational rehabilitation: Findings from a four-state multiple case study. Journal of Vocational Rehabilitation, vol. 41 no 2, pp. 99-113, 2014.</p>	<p>Tarkoitus on löytää ja esitellä ammatillisen kuntoutuksen hyviä käytäntöjä. Työmarkkinoiden kiristyessä ja muutetuessa kilpailukisemmiksi, ammatilliseen kuntoutukseen kohdistuu enemmän paineita vajaatyökykyisten työllistymisestä. Tutkimuksen tarkoituksena on kerätä yhteen lupaavilta vaikuttavia hyviä käytäntöjä ja osoittaa ammatillisen kuntoutuksen vaikuttavuutta.</p>	<p>Tutkimus on laadullinen analyysi. Aineisto kerättiin monivaiheisin haastatteluin neljässä USA:n osavaltiossa. Ammatillisen kuntoutuksen yksiköt saivat tehtäväksi tunnistaa organisaatioihin itseensä ja palveluiden tarjontaan liittyviä lupaavia käytäntöjä, jotka olivat edistäneet heidän asiakkainaan olleiden vajaatyökykyisten asioita ja työllistymistä. Aineistoksi löytyi 29 käytäntöä, jotka analysoitiin kolmivaiheisesti etsien yhtäläisyyksiä ja eroja, sekä ristiintaulukoimalla.</p>	<p>Lupaavat, vaikuttavat käytännöt voitiin jakaa kahteen pääluokkaan: organisaatioihin itseensä ja palveluiden tarjontaan liittyviin. Organisaatioon liittyviä olivat "hautomotyyppiset" yksiköt, sharepoint-pilvipalvelun käyttö, "loistava palvelu kaikille koko ajan"-ajattelutapa, nopea reagointi organisaation sisällä, suhteet työnantajiin, vahva ammatillisuus, erikoistuminen, tiedonkulku ja organisaation osaamisen kohentaminen mm. johtajuusohjelmilla. Palvelujen tarjontaan liittyvinä käytäntöinä löytyi mm. avustavien toimintojen ulkoistamista, yhteisökuntoutus ohjelmasertifikaatin hankkimista, valmennusohjelmien juurruttamista, työn kannustavuuden suunnittelua, pehmeiden taitojen kuten kommunikaation, ajanhallinnan ja hyvän läsnäolon harjoittelua. Vielä mainittakoon kunkin yksilöllisyyden huomioonottaminen sijoittelussa ja tuessa.</p> <p>Hyvien käytäntöjen kehittymisen kannalta todettiin olevan merkittävää organisaation kehitysmuutosten innovatiivisuus, se miten johtajisto rohkaisi ajattelemaan uudella ja luovalla tavalla, ja levittämään tietoa toisille. Hyvät käytännöt sisältävät sekä perinteistä neuvontaa, että uusia palvelujen toteuttamisen menetelmiä. Tutkijat kuitenkin huomauttavat, että aiheesta tarvitaan täsmällisempää tutkimusta.</p>
---	--	---	---	---



10	<p>Priebe, Stefan; Matatov, Aleksandra; Schor, Ruth; Strassmayr, Christa; Barros, Henrique; Barry, Margaret M.; Diaz Oalla, Jose Manuel; Gabor, Edina; Greacen, Tim; Holcnerova, Petra; Kluge, Ulrike; Lorant, Vincent; Moskalewics, Jacek; Schene, Art H.; Massaca, Gloria and Gaddini, Andrea 2012. Good practise in mental health care for socially marginalised groups in Europe: a qualitative study of expert views in 14 countries.</p>	<p>Artikkelin tarkoituksena oli löytää hyviä käytäntöjä eurooppalaisten sosiaalisesti marginaalissa elävien mielenterveyden tukemiseksi. Heillä on todettu olevan muita suurempi riski mielenterveyden pulmiin, eivätkä he saa tarvitsemaansa apua.</p>	<p>Laadullisessa tutkimuksessa haastateltiin 14 eurooppalaisen maan ammattilaisia, yhteensä 154, jotka kohtasivat työssään marginaaliin kuuluviksi määriteltyjen ryhmien jäseniä. Näitä olivat pitkäaikaisesti työttömät, katujen seksityöläiset, asunnottomat, turvapaikanhakijat, liikkuvat siirtolaiset ja liikkuvat yhteisöt.</p>	<p>Marginaalissa elävät helposti muista erillään, eivätkä palvelut tavoita heitä. Tutkimuksessa koottuja esimerkkejä hyvistä käytännöistä olivat mm. etsivän työn ohjelmat, palveluiden tarjoaminen erityisesti niissä ympäristöissä, joihin marginaalissa elävät jo valmiiksi luottavat ja joita jo käyttävät. Yhteistoiminnan ja yhteistoiminnallisuuden kehittäminen palvelun tarjoajien välillä olivat tuottaneet hyviä tuloksia</p>
11	<p>Stergiolopoulos, Vicky; O'Campo, Patricia; Gozdzik, Agnes; Jeyaratnam, Jeyagobi; Corneau, Simon; Sarang, Aseefa and Hwang Stephen W. 2012. Moving from rhetoric to reality: adapting Housing first for homeless individuals with mental illness from ethno-racial groups. Bio-Med Health Services Research.</p>	<p>Tarkoitus oli juurruttaa Asunto ensin ohjelma käytäntöön muista kulttuureista tulleiden mielenterveyskuntoutujien parissa. Kiinnitettiin huomio syrjimättömyyskäytäntöihin ja syrjimisen kokemuksiin.</p>	<p>Tutkimus laadullisin ja toiminnallisin menetelmin. Ohjelmaan osallistujien ja työntekijöiden haastattelut, työntekijöiden, työntekijöiden kouluttaminen ottamaan puheeksi rasismikokemukset ja palveluiden sovittamisen tarvelähtöisesti.</p>	<p>Tuloksellista oli asunnon tarjoaminen ensin ja muiden palveluiden räätälöiminen kunkin omista lähtökohdista käsin. Palvelut otettiin parhaiten vastaan omassa ympäristössä. Merkityksellistä läheisten ja vertaistyöntekijöiden tuki ja kunkin oman kulttuurin huomioiminen, sekä rasismikokemusten esiintuominen ja kuuleminen.</p>

## LIITE 8. Artikkelit

### Mentorointimallista väline vapaaehtoisten, työllistettyjen ja ammattilaisten yhteistyöhön

#### Kirsi Salonen ja Ikali Karvinen

*Tässä opinnäytetyössä kehitettiin mentorointimalli välineeksi vapaaehtoisten, työllistettyjen ja ammattilaisten väliseen yhteistyöhön. Yhteinen pöytä -hankkeen mentorointimallissa tavoitteet etsitään ja muotoillaan etukäteistyöskentelyssä, niin että osallistujien osallisuus toteutuu ja heidän taitonsa ja kykynsä on mahdollista saada käyttöön. Osallistavan toimintatutkimuksen kolmella erilaisella työpajatyöskentelyllä voitiin tukea osallistujien asiantuntijuutta ja näkemyksiä. Malli mahdollistaa paneutumisen osallistujien kiinnostuksen ja osaamisen kohteisiin, heidän kokemuksiinsa epäkohtiin, tuen tarpeisiin ja myöskin pohdinnan, kuinka he voisivat käyttää osaamistaan toisten tukemiseen.*

#### Johdanto

Vantaalaisen Yhteinen Pöytä -hankkeen toimintaperiaatteita ovat yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvoinnin edistäminen ja haavoittuvassa asemassa elävien osallisuuden lisääntyminen. Kaupungin, Vantaan seurakuntien ja Diakonia-ammattikorkeakoulun yhteistyöllä kehitetään yhteisöllistä ruoka-aputoimintaa ja hävikkiruoan jakelua verkostossa. Verkostoon kuuluvat ruokaa lahjoittavat ja sitä jakavat toimijat. Järjestöt, kaupungin asukastilat ja seurakunnat jakavat Yhteisen Pöydän logistiikkavaraston kuljettaman ruuan kaupunkilaisille joko elintarvikkeina tai yhteisöruokailuissa. Toimintatapa on Suomessa uusi ja on käynnistynyt syksyllä 2015. (Yhteinen Pöytä 2016.)

Suomessa ruokahävikkiä syntyy vuosittain noin 400 miljoonan kilon verran. Se tarkoittaa noin 15 % tuotetusta ruoasta. Ongelma on ekologinen. Samaan aikaan leipäjoissa kävijöiden määrä ja siihen liittyvä huonovointisuus ja huono-osaisuus lisääntyvät. (Yhteinen pöytä 2015.). Eri toimijoiden ruoka-apuun turvautuu viikoittain jo noin 22 000 henkilöä, joista valtaosa on keskiikäisiä tai vanhempia. Ruuanhakijoiden taustat ovat monenlaiset. Heidän joukossaan on niin eri-ikäisiä, erilaisissa koulutus- ja työmarkkina-asemassa olevia, eri asumismuodoissa asuvia, syntyperältään suomalaisia ja muualta muuttaneita. Heidän kokemuksensa omasta hyvinvoinnistaan on muuta väestöä huonompi, vaikka vaihtelee ryhmittäin ja paikkakunnittain. Yli puolet heistä on todennut, että merkittävä osa ruoka-apua ovat jonossa syntyneet sosiaaliset kontaktit ja muiden ihmisten tapaaminen. (Ohisalo & Saari 2014, 39–40; 64–68.) Ongelma on hyvin ajankohtainen; ruokaa kuljetetaan kaatopaikoille samaan aikaan kun osalla väestöstä on pulaa ruuasta, työstä ja sosiaalisista kontakteista.

Mentorointimallin kehittäminen toiminnallisina keinoina on toteutettu hankkeen logistiikkavarastolla yhdessä siellä työskentelevien vapaaehtoisten ja tuetun työpaikan saaneiden sekä vaki-naisten työntekijöiden kanssa. Lähtökohtana oli Yhteisen Pöydän tavoitteiden mukaisesti osallistujien osallisuuden lisääntyminen. Tavoitteena oli, että sen avulla yhä useampi vapaaehtoinen tai työllistetty löytäisi keinoja liittyä muiden joukkoon, hänen hyvinvointinsa lisääntyisi ja mentorointi voisi olla yhtenä osatekijänä avuksi, kun hankkeessa etsitään väyliä pysyvämpään työllistymiseen.

## Teoreettisia lähtökohtia

Kehittämistyön keskeisiä käsitteitä ovat olleet osallisuus, mentorointi, vapaaehtoistyö ja tuettu työllistyminen. Asiakkaan osallisuutta väitöstutkimuksessaan tutkinut Laitila (2010) tarkastelee, kuinka eri tavoin ihmiset kokevat ja käsitteellistävät osallisuutta. Yksi tulos oli, että asiakkaan osallisuus toteutuu parhaiten oman hoidon suunnittelussa, silloin kun hänen katsottiin olevan oman elämänsä paras asiantuntija. Heikko toimintakyky tai työntekijän epärealistiset odotukset luovat kuitenkin haasteita. Vertaistuki koettiin merkittävänä ja esteenä saattoi olla ammattilaisen ammattilaiskieli. Kuntoutujan kannalta osallisuuden toteutuminen tarkoitti myös hoitosuhteen jatkuvuutta. (Laitila, 2010, 145, 157.) On tarpeen ottaa huomioon, että jatkuvan taloudellisen niukkuuden aiheuttama kuormitus voi heikentää toimintakykyä (Saari 2015, 39).

Osallisuutta voidaan määritellä monin eri tavoin ja yleisesti sen vastakohtana puhutaan syrjäytymisestä. Yhden määritelmän mukaan syrjäytyneellä on puutetta ja osattomuutta vähintään kahdessa hyvän elämän edellytyksessä, joita ovat työ, toimeentulo, terveys, asuminen, läheiset ihmiset ja turvallinen elämä ilman väkivallan uhkaa. (Mattila-Aalto 2009, 21–25; Mattila-Aalto 2012.) Osallisuus kuvaa yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan suhteita. Ihmisen hyvinvointi perustuu kokemukseen, että kuuluu johonkin yhteisöön ja on merkityksellinen sen jäsenille. (Nivala & Ryyänen 2013, 10.)

Mentorointi käsitteenä on lähtöisin antiikin Kreikasta. Odysseuksen tarustossa on ensimmäinen kuvaus siitä, kuinka vanhempi henkilö ohjaa nuoremman kokonaisvaltaista oppimista ja kehittymistä. Mentorointi on rinnalla kulkemista ja opastamista. Mentori voi olla valmentaja aloittelevalle työntekijälle. Opastus on avointa ja vuorovaikutteista keskustelua, jolloin kumpikin osapuoli oppii toisiltaan. Lähtökohtana ovat aloittelijan tarpeet ja kysymykset. Toiminnalle ei ole sen monimuotoisuuden vuoksi yhtä yleispätevää määritelmää. (Karjalainen 2010, 31; Garvey 2014, 361–362; Helsingin yliopisto 2015.)

Perinteisessä mentoroinnin mallissa vanhempi henkilö ohjaa nuorempaa ja jakaa viisauttaan ja kokemustaan hänen käyttöönsä. (Ristikangas, Clutterbuck & Manner 2014, 24–25.) Työelämän muuttuessa erilaisiin organisaatioihin ei voi soveltaa samanlaisia malleja, vaan tarvitaan pohdintaa, mikä sopisi kyseiseen organisaatioon. Oppiminen ja kehittyminen ovat pääosassa ja onnistuminen edellyttää, että osallistujat kokevat tavoitteiden koskettavan heitä ja heidän tarpeitaan. (Kupias & Salo 2014, 12.) Prosessissa korostuu osallisuus ja osallistujat määrittelevät, millainen heidän mentorisuhteensa on. (Karjalainen 2010, 32.) Nykyajalle on ominaista, että mentorisuhte on tasavertaisempi, hierarkialla ei ole merkitystä. Mentori voi olla valmentaja, joka haastaa, kannustaa ja tukee mentoroitavaa eli aktoria. Tavoitteena on kehittyminen, jonka tavoitteet muodostuvat yhtä lailla organisaation kuin yksilön tarpeista. Monesti ne ovat samansuuntaiset ja kietoutuvat toisiinsa. (Ristikangas, Clutterbuck & Manner 2014, 25–28; Karjalainen 2010, 34.)

Vapaaehtoistyössä on ominaista, että sen voi aloittaa ja lopettaa silloin, kun itsestä tuntuu. Evankelisluterilaisen kirkon diakoniatyössä vapaaehtoiset ovat tärkeä voimavara ja vapaaehtoistyö antaa mahdollisuuden toteuttaa arjen diakoniaa monin eri tavoin. Yhtenä esimerkkinä tehtävistä ovat vaate-, ruoka-, ja muun tavara-avun kerääminen, varastoiminen ja jakelu. Syrjään jääneiden tavoittaminen on diakonian perustehtävä. (Evankelis-luterilainen kirkko i.a)

Työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi on kehitelty monenlaisia toimenpiteitä erilaisissa tilanteissa olevien henkilöiden tarpeisiin. Näitä ovat esimerkiksi valmennus, palkkatuki, kuntouttava työtoiminta, työkokeilu ja velvoitetyöllistäminen. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 2012/916; luvut 4, 7 ja 11.) Työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää harkinnanva-

raista, työttömän työnhakijan tarpeisiin perustuvaa palkkatukea suoraan työnantajalle. Tuki käytetään työttömän työnhakija palkkaamiseen. Tarkoitus on edistää työllistymistä tilanteissa, jolloin osaaminen on vähäistä tai vanhentunutta tai kun työtön tarvitsee vaikkapa vamman tai sairauden takia enemmän tukea työtehtäviinsä. Palkkatukea voi saada toistaiseksi voimassa oleviin ja määrä-aikaisiin työsuhteisiin. Jos osa-aikatyö tai oppisopimuskoulutus edistävät työmarkkinoille pääsyä, tukea voi saada myös niihin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013; Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 2012/916, luku 7.) Lienee selvää, että osa vapaaehtoisista ja työllistymispalveluiden piirissä olevista on erittäin toimintakykyisiä ja osa tarvitsee tukea jakamiseen ja toimintakyvyn ylläpitämiseen.

Unkila (2015, 107–110) on tutkinut lisensiaattityössään vaikeassa työmarkkina-asetmassa olevien ammatillista kuntoutusta. Hän toteaa voimaantumisen olevan ammatillisen kuntoutuksen onnistumiselle ensiarvoinen asia. Muun muassa vertaistuki, omaohjaaja, onnistuminen harjoittelujaksoilla, realistiset tavoitteet, toivon ilmapiiri ja kunnioitus olivat edistäneet voimaantumista.

Yhteisösosiaalityön pyrkimyksenä on vahvistaa kokemusta täysivaltaisesta kansalaisuudesta, tukea oma-aloitteisuutta ja ehkäistä sosiaalisia ongelmia. (Hyväri & Nylund 2010, 31.) Hankkeen tavoitteena on auttaminen, joka näkyisi osallisuuden lisääntymisenä ja eriarvoisuuden vähenemisenä. Hokkanen (2014 76–78) nimeää auttamisen autetuksi tulemiseksi ja korostaa valtaistumista ja sosiaalista asianajoa. Siinä prosessissa voivat olla mukana yhtä lailla vertaiset, vapaaehtoiset kuin ammattihenkilöt. Heidän päämääränsä on samansuuntainen.

### 3 Tutkimus- ja kehittämiskysymykset ja menetelmät

Mentorointimalli on kehitetty osallistavan toimintatutkimuksen menetelmin Yhteisen Pöydän ruokavarastolla Vantaalla. Kehittämiskysymyksinä ovat olleet:

- Mitä tarvitaan mentoritoiminnan käynnistämiseksi eli miten luodaan uudenlainen yhteistyön malli?
- Miten mentori voisi tukea aloittavaa vapaaehtoista tai työllistettyä hänen tehtävässään?
- Miten aloittavan tiedot ja taidot saadaan käyttöön häntä ilahduttavalla tavalla ja niin, että tehtävä tukee hänen hyvinvointiaan ja osallisuuden kokemustaan?

Toiminnallinen opinnäytetyö tarkoittaa tuotekehittelyn tai kehittämishankkeen toteuttamista. Tuotekehittely konkretisoituu uutena tuotteena tai palveluna. Uusien toimintatapojen ja menetelmien kehittäminen taas on tuloksena kehittämishankkeesta. Sama työ voi sisältää näitä molempia. Molempia tukee oppimispäiväkirjan pitäminen. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 33–35.) Tämä kehittämistyö nivoutuu osallistavan tutkimuksen viitekehykseen. Tavoitteena on ollut yhteistoiminnallinen kehittäminen, jolloin yhtä lailla työyhteisön jäsenet, palvelunkäyttäjät kuin opettajat ja työelämähankkeen edustajat sekä opiskelija ovat kehittämistyön aktiivisia osallistujia. (ks. Keskitalo 2015, 201–202.)

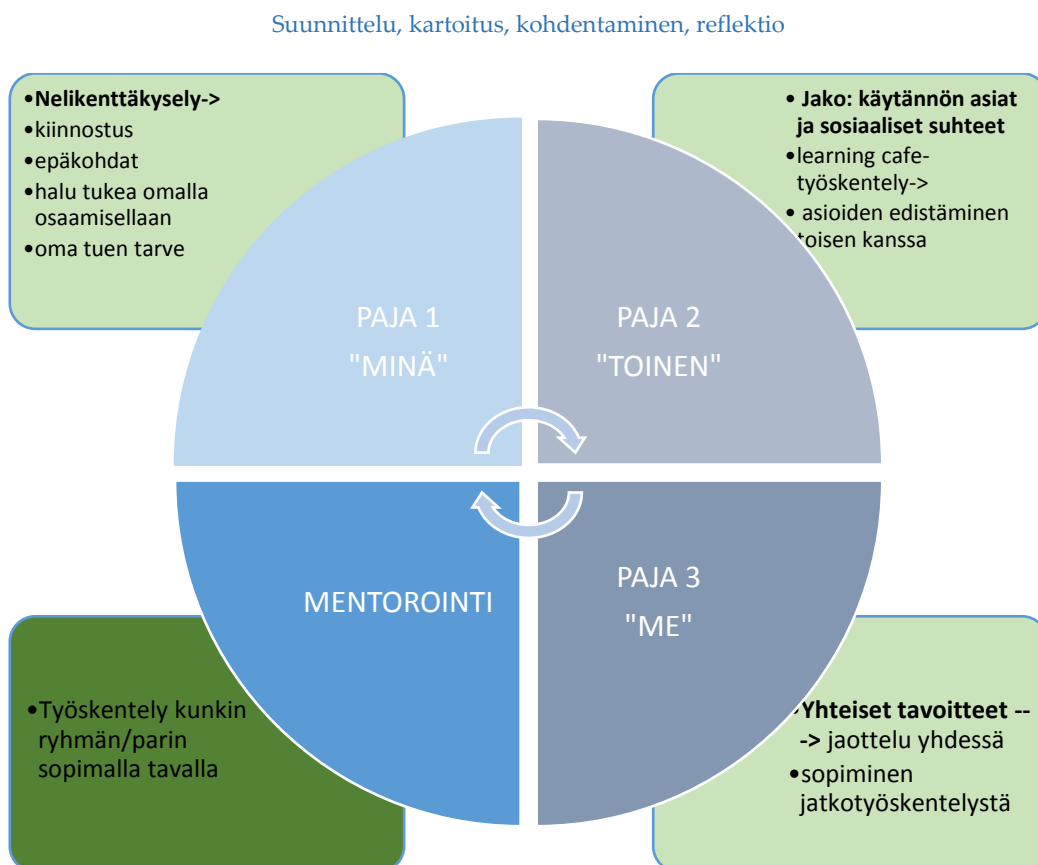
Toiminnallinen tutkimus poikkeaa muusta laadullisesta ainakin siinä suhteessa, että siltä ei edellytetä objektiivisuutta. Pelkän ulkopuolisen tarkkailun sijaan toimitaan yhteistyössä tutkimuksen kohteen kanssa tavoitteena saada aikaan hyvää muutosta taikka saada ratkaistua jonkin ongelman. (Eskola & Suoranta 2008, 127.) Tässä työssä mahdollinen muutos toteutuu yhdessä eri toimijoiden kanssa. Päämääränä on ollut tuotteen, mentorointimallin kehittäminen: työntekijöiden, tuetusti työllistyneiden ja vapaaehtoisten välisen toimintakulttuurin muuttuminen yhteisössä ja yhteistyössä. Yhteistyö tarkoittaa ohjeistuksen tai pikemminkin toimintamallin laatimista yhteisön ammattihenkilöille, eri tavoin työllistetyille sekä vapaaehtoisille yhdessä heidän kanssaan.

Osallistavassa toimintatutkimuksessa opiskelijan tehtävänä on ollut laittaa toiminta alulle samalla, kun on tutkinut ja raportoinut siitä. Osallistavan tutkimuksen karikkona on, että tutkija ei ole riittävästi selvillä tutkittavien elämänpiiristä tai tarpeista, niin että todellinen osallisuus jää sivuseikaksi. (Grönfors & Vilka 2011, 68–69; Vilka & Airaksinen 2003, 57.) Alkuseelvityksen tulisikin olla riittävän monipuolinen, että tältä karikolta vältytään. Jatkuva reflektointi ja oppimispäiväkirjan kirjoittaminen kulkevat mukana koko prosessin ajan. (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 36; Vilka & Airaksinen 2003, 9.) Selvitys toteutui perehtymällä kirjallisuuteen, osallistamalla hanketyöryhmän kokouksiin ja keskustelemalla Vantaan seurakuntien hankkeessa työskentelevän diakonin kanssa. Hän oli myös tukena työpajojen suunnittelussa ja oli osallistujana työpajoissa. Lisätietoa kertyi vierailemalla paikan päällä useamman kerran.

Toimintatutkimuksesta on sanottu, että etukäteen tehty tutkimussuunnitelma tai tiedonhankinnan etenemisen kuvaus eivät voi olla tarkkoja, koska molemmista opiskelija oppii lisää sitä mukaa kuin tutkimus etenee (Heikkinen, Rovio & Kiilakoski 2010, 86). Kehittämiskysymyksiin etsittiin vastauksia kolmen toiminnallisen työpajan avulla. Kunkin työpajan jälkeen seurasi reflektointi: työpajojen tuotosten analysointi ja peilaaminen sekä seuraavan pajan suunnitelmien tarkistaminen annetun palautteen pohjalta. Toimintatutkimuksen analyysi perustuu toiminnan arviointiin. Arviointi voidaan kohdentaa eri tavoin. Vaiheittain tapahtuva arviointi on formatiivista. Sitä tehdään koko prosessin ajan ja edellytyksenä on sisällön ja kontekstin asian-  
tuntemus sekä käytännönläheisyys. Summatiivinen arviointi on kokoavaa ja siinä huomio kohdistuu kokonaistuloksen arviointiin. (Anttila 2007, 84–85.) Paitsi eri vaiheita on tarpeen kuvata myös kokonaisuutta ja arvioidessa suhteuttaa se laajempaan yhteyteen. Mallin kehittelyvaiheessa on käytetty vaiheittaista ja lopputuloksen kokoamisessa summatiivista arviointia.

## 4 Mentorointimalli keskeisenä tuloksena

Mentorointimalli koostuu suunnittelusta, kolmesta erilaisesta työpajasta ja varsinaisesta mentoroiminnan käynnistämisestä ja työskentelystä.



Kuvio 1. Mentorointimalli

### *Suunnittelu*

Suunnittelu perustuu työyhteisön erityispiirteiden tuntemiseen. Työpajojen avulla löydetään ja tuotetaan mentorityöskentelyn teemat, aiheet ja tavoitteet. Toiminta käynnistetään pajojen tuosten mukaisesti. Kyseisen työyhteisön ominaispiirre, josta suunnittelu käynnistyi, liittyi siihen, että vaikka työyhteisön on tarkoitus olla kuntouttava, siellä on ei-toivottuja ryhmädynaamisia ilmiöitä. Yhteisössä on ollut hankalaa saada toteutettua virallisen tuntuista asioita. Osa on vapaaehtoistyöntekijöitä, osa eri tavoin työllistettyjä. Vakinaisia työntekijöitä oli muutama. Monella on takanaan raskaita elämäkokemuksia, joten heidän yksityisyytensä suojaaminen on erityisen tärkeää. (Hankkeen työntekijät 2016). Oli perusteltua käyttää toiminnallisia menetelmiä. Tavoitetyöskentelyjen lisäksi käytettiin virittelykortteja, kerrattiin joka kerta turvallisen ryhmän periaatteita ja tehtiin työhyvinvointia ylläpitäviä harjoituksia.

Osallistujat tulivat työpajoihin normaalin tutkimuskäytännön mukaan. Heitä oli kaikkiaan kuusi, mukana vapaaehtoisia ja tuetusti työllistyneitä. Ennen työpajoja heille kerrottiin useammassa työyhteisön palaverissa kehittämistyöstä, mentoroinnin periaatteista ja tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta sekä yksityisyyden suojusta.

### *Työpajat*

Ensimmäinen pajan teema suuntasi ajattelua minään. Nelikenttäkaavakkeessa kirjoitettiin vastauksia kysymyksiin kiinnostuksen ja osaamisen kohteista, halusta tukea muita, epämieluisista asioista ja omasta tuen tarpeesta. Analyysissä kävi ilmi, että osaaminen liittyi luontevammin kysymykseen, miten haluaisi käyttää osaamistaan toisen tukemiseen. Ensimmäisellä kysymyksellä siis etsitään vain kiinnostuksen kohteita. Analyysin tuloksena kunkin kysymyksen vastaukset jakaantuivat kahtia: käytännön työtä ja sosiaalisia suhteita koskeviin asioihin. Vastaukset ryhmiteltiin näiden otsikoiden alle ja fläppi-papereille.

Toinen paja suuntasi ajatuksia itsestä pois: toiseen. Learning cafe -työskentelyllä osallistujat kiersivät pareittain ja pienryhmänä kirjoittamassa vastauksia tehtävänantoon ”Kerro hyvälle ystävälle, miten sinä edistäisit näitä asioita”. Edellisen kerran runsaiden vastausten vuoksi annettiin ohje, että oli valittava keskustellen kunkin otsikon alta kolme tärkeintä ja mieltä yhdessä vastauksia niihin. Työskentely tuotti ratkaisuehdotuksia edellisen kerran kohtiin. Analysoitaessa tätä vaihetta etsittiin kirjallisuudesta organisaatioille yleisiä mentoroinnin tavoitteita ja peilattiin niitä ryhmän tuottamiin asioihin. Löytyi ensin neljä sovellettua tavoitetta: vuorovaikutuksen parantaminen, työhyvinvoinnin lisääminen, itsensä kehittäminen työssä ja vapaalla sekä uusien auttaminen selviytymään työn haasteellisista tilanteista. (Kupias & Salo 2014, 68–69.) Kaikki valitut eli ohjeita saaneet asiat eivät mahtuneet näiden alle. Tarvittiin vielä viides tavoite, joka oli osaamisen jakaminen. Ryhmän tuottamat asiat ohjeineen oli näin jaettu uusille fläppi-papereille näiden otsikoiden alle

Kolmannen pajan ajattelua suunnattiin yhteisöön teemalla ”Me”. Ryhmälle esiteltiin koonti ja selitettiin, että heidän tuottamistaan asioista oli löytynyt nämä tavoitteet. He kävivät nyt ryhmänä keskustelun siitä, pitikö ohjaajan tekemä jako paikkansa. Lopputuloksena oli, että uusien auttaminen selviytymään työn haasteellisista tilanteista tyhjeni kokonaan, mutta siitä tuli kaikkien muiden yläotsikko. Voitiin todeta tämän joukon mentoroinnin yhteisten tavoitteiden syntyneen. Tästä voi alkaa varsinainen mentorointi.

### *Mentorointityöskentely*

Nelikenttäkyselyllä oli mahdollista löytää henkilökohtaisia kiinnostuksen kohteita, epämieluisiksi koettuja asioita, halua tukea toista ja omia tuen tarpeita. Learning cafe -menetelmällä annettiin alustavia neuvoja, miten valittuja asioita voisi edistää. Viimeisen pajan ryhmätyöskentelyllä voitiin nimetä yhteisön yleiset tavoitteet, joista kukin voisi valita yksityiskohtaisemmat henkilökohtaiset tavoitteet mentorikeskustelun alkaessa. Osallistujat voivat ohjaajan tuella valita jatkotyöskentelyn tavan. Onpa se pari- tai pienryhmä- tai peräti ryhmämentorointia, voidaan puhua vertaismentoroinnista.

Karjalaisen (2010) tutkimuksessa olennaista on, että mentoroitava tunnistaa omat tavoitteensa, haluaa itse mentorointia, on kyvykäs arvioimaan omaa toimintaansa sekä osaa rakentaa luottamusta. Viime mainitut ovat ominaisuuksia, joita voi opetella mentoroinnin aikana. Vastavuoroisuus tarkoittaa molemminpuolista tasaveroista oppimissuhdetta, jossa molemmat oppivat ja hyötyvät. (Karjalainen 2010, 75–88.) Yhteisen pöydän mallissa ollaan vasta tulossa työelämään tai palaamassa pitkän tauon jälkeen, niin että koulutusta ja sen mukanaan tuomia taitoja ei välttämättä ole. Siksi kehitelty etukäteistyöskentely tavoitteiden löytämiseksi on perusteltua. Ryhmä- ja vertaismentorointia puoltaa suhteellisen samat lähtökohdat ja tasaveroisemmat lähtöasetelmat.

Eräs Yhteisen Pöydän tavoitteista on olla kuntouttava yhteisö. Jos mentorointi auttaa selkiyttämään oman elämän asioita edes jossain määrin, se voi auttaa siihen osallistuvia eteenpäin. Ainaakin Leskelän (2005) tutkimuksessa aikuisopiskelijoiden mentoroinnilla saavutettiin laajempia myönteisiä vaikutuksia, kuin mitä oli asetettu. Käsitukset työstä ja suhtautuminen muihin olivat uudistuneet. Aktorit olivat voimaantuneet ja he olivat edenneet urallaan. Voimaantuminen tarkoitti itsevarmuuden lisääntymistä, parempaa luottamusta omiin kykyihin sekä työn hallinnan ja muutoksen hallinnan tunteen voimistumista. Aktorit myös uskalsivat tuoda näkemyksiään esiin rohkeammin ja ottaa omatoimisemmin vastuuta tehtävistään. (Leskelä 2005, 242–245.)

Ammatilliselle kuntoutumiselle ensiarvoista voimaantumista on edesauttanut muun muassa vertaistuki, omaohjaaja, tavoitteiden realistisuus ja toivon ilmapiiri. (Unkila 2015, 107–110.) Ristiriitaa saattaa aiheuttaa työelämän realiteettien ja toivon ilmapiirin välinen jännite, varsinkin, jos työmarkkinatilanne pysyy nykyisenlaisena ja muun muassa koulutuksista supistetaan edelleen. Voi kuitenkin olettaa, että nyt kehitetty mentorointimalli mahdollistaisi vertaistuen lisäksi työpajojen ohjaajan ja muiden ammattilaisten osaltaan antama tuen, myönteisen ilmapiirin luomisen sekä realismiin pohjaavan työskentelyn. Nämä kaikki ovat merkittäviä tekijöitä monia vastoinkäymisiä elämässään kohdanneiden henkilöiden kuntoutumisessa.

Laitila (2010) kuvaa asiakkaiden osallisuutta ja asiakaslähtöisyyttä asiakkaiden ja työntekijöiden näkökulmista. Asiakkaan osallisuus toteutui, kun heidän asiantuntijuutensa hyväksyttiin, huomioitiin ja sitä hyödynnettiin. Yksi näkökulma oli, että asiakas sai mielekkääksi kokemaansa palvelua ja kantoi vastuuta hoidosta johon oli osallistunut. Mahdollisuus vaikuttaa oman hoidon ja kuntoutuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen koettiin tärkeimmäksi. Voimavarojen salliessa mukaan tuli osallisuus palveluiden kehittämiseen vaikkapa kokemusasiantuntijana yhdessä työntekijöiden kanssa. Tutkimuksen kolmas osallisuuden muoto palveluiden järjestämisessä saattoi toteutua esimerkiksi vertaistukijana. (Laitila 2010, 138–139.) Yhteinen pöytä -hankkeen mentorointimallissa tavoitteet etsitään ja muotoillaan etukäteistyöskentelyssä, niin että osallistujien osallisuus toteutuu ja heidän taitonsa ja kykynsä on mahdollista saada käyttöön.

Ohjaajan rooli on tässä mallissa merkittävä. Ensinnäkin pajojen tuotosten kokoaminen ja järjestely vaatii ohjaajan apua ja työtä. Mentoroinnin käynnistyttyä on paikallaan sopia tapaamiskerrat ja valita kullekin parille tai ryhmälle käsiteltävät aiheet. Tietyin väliajoin kokoonnutaan yhteen tutkailemaan, miten on edistytty ja miten jatketaan tavoitteisiin pääsemiseksi. Mentorointi päättyy sovitun ajan kuluttua. Yhdessä ideoitu päätöskootti ja juhla voisi olla paikallaan.

Työnjohdollinen asia on, kuinka muun työn lomassa järjestetään riittävästi aikaa mentoroinnille ja kuinka työntekijöiden ja vapaaehtoisten esiin tuomat asiat etenevät. Ohjaaja voi olla niissä asioissa välittäjänä, joka vie viestiä eteenpäin.



## Lopuksi

Osallistavan toimintatutkimuksen kolmella erilaisella työpajatyöskentelyllä voitiin tukea osallistujien asiantuntijuutta ja näkemyksiä työskentelyssä. Löydettiin yksilöiden ja yhteisön tavoitteet mentoritoiminnan käynnistämiseksi. Malli mahdollistaa paneutumisen osallistujien kiinnostuksen ja osaamisen kohteisiin, heidän kokemuinsa epäkohtiin, tuen tarpeisiin ja myöskin pohdinnan, kuinka he voisivat käyttää osaamistaan toisten tukemiseen. Työpajat suuntaavat ajattelua omasta itsestä toiseen ihmiseen ja yhteisöön. Vastaavaa mallia ei tiettävästi ole olemassa. Etukäteistyöskentely voi olla tarpeen yhteisöissä, joiden jäsenet ovat olleet pitkään poissa työelämästä tai heikosti koulutettuja ja se voi auttaa selkiyttämään omia toiveita ja tavoitteita. Se on tarkoitettu tukemaan työntekijöiden, vapaaehtoisten ja eri tavoin työllistettyjen yhteistyötä.

Mallin kehittälyvaiheen tulokset ovat lupaavia. Osallistajat tuottivat runsaasti materiaalia ja tavoitteet löytyivät melko vaivattomasti. Tarvitaan kuitenkin lisätutkimusta siitä, miten malli toimisi toisten ohjaajien käyttämänä. Olisi selvitettävä myös etukäteistyöskentelyn jälkeisen mentoritoiminnan onnistumista.

Tämä kehittämistyö pyrkii osaltaan vaikuttamaan hyvinvointia edistävästi siten, että menetelmät, joissa osallistajat otetaan aidosti huomioon, lisääntyisivät. Yhteistyössä kehitelty mentoimintamalli voi olla väline, jonka avulla haavoittavissa oloissa elänyt saa tukea omien tavoitteiden saavuttamiseen.

## Lähteet

- Anttila, P. (2007). *Realistinen evaluaatio ja tulokellinen kehittämistyö*. Hamina: Akatiimi Oy
- Diakonia-ammattikorkeakoulu (2010). . Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. C, Katsauksia ja aineistoja 17. Saatavilla 29.11.2015  
Verkkajulkaisuna:  
<http://www.diak.fi/opiskelu/opinnaytetyo/Documents/Kohti%20tutkivaa%20ammattikäytäntöä.pdf>
- Eskola, J. & Suoranta J. (2008). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Evankelis-luterilainen kirkko i.a. *Diakoniatyössä*. Saatavilla 9.10.2016.  
<http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/CC90819FA925D823C22570680048B629?OpenDocument&lang=FI>
- Garvey, B. (2014). *Mentoring in a Coaching world*. Teoksessa Cox, Elaine; Bachkirova, Tatiana & Clutterbuck, David 2014 (toim.). *The Complete Handbook of Coaching*. Second Edition. London: Sage. 361-374.
- Grönfors, M. & Vilkkä, H. (toim.) (2011). *Laadullisen tutkimuksen kenttätutkimusmenetelmät*. Hämeenlinna: SoFia-Sosiologi-Filosofiapu Vilkkä.
- Hankkeen työntekijät (2016). Hankkeen työntekijöiltä saadut ennakkotiedot eri tapaamisissa.
- Heikkinen H.L.T. & Jyrkämä J. (1999). *Mitä on toimintatutkimus?* Teoksessa Heikkinen L.T. Hannu; Huttunen, Rauno & Moilanen, Pentti (toim.) 1999. Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena-kustannus. 25–62.
- Heikkinen H. L.T.; Rovio E. & Kiilakoski T. (2010). *Toimintatutkimus prosessina*. Teoksessa Heikkinen L.T. Hannu, Rovio Esa & Syrjälä Leena (toim.) 2010. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura. 78–93.
- Helsingin yliopisto i.a. *Mentorointi*. Helsingin yliopiston ryhmämentorointisivut. Saatavilla 15.12.2015. [http://blogs.helsinki.fi/mentorointi/?page\\_id=81](http://blogs.helsinki.fi/mentorointi/?page_id=81)
- Hokkanen, L. (2014). *Autetuksi tuleminen. Valtaistavan sosiaalisen asianajon edellyttämät toimijuudet*. Rovaniemi: (Väitöskirja, Rovaniemen yliopisto)
- Hyväri, S. & Nylund, M. (2010). *Yhteisöllisiä työmenetelmiä syrjäytymisen voittamisessa*. Teoksessa Laine, Terhi, Hyväri Susanna & Vuokila-Oikkonen, Päivi (toim.) 2010. Syrjäytymistä vastaan sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Tammi. (29–47).
- Karjalainen, M. (2010). *Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla*. Saatavilla 9.10.2016. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.  
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/23630/9789513938666.pdf?sequence=1> (Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto)
- Keskitalo, E. 2015. *Osallistava tutkimus ja kehittäminen ylempien ammattikorkeakoulutukintojen tki-toiminnan viitekehyksenä*. Teoksessa Raili Gothóni, Susanna Hyväri, Marjo Kolkka ja Päivi Vuokila-Oikkonen (toim.) Osallisuutta, oppimista ja arviointia. Diakonia-ammattikorkeakoulun (TKI-toiminnan vuosikirja 2015). Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. 191–206.
- Kupias, P. & Salo, M. (2014). *Mentorointi 4.0*. Helsinki: Talentum.
- Laitila, M. (2010). *Asiakkaan osallisuus mielenterveys- ja päihdetyössä*. (Väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto).
- Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 2012/916. Saatavilla 27.8.2016.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20120916#Pidp3766512>
- Leskelä, J. (2005). *Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena..* Tampere. (Väitöskirja, Tampereen yliopisto).

- Ohisalo, M. & Saari, J. 2014. *Kuka seisoo leipäjonoissa?* (Kunnallisan kehittämissäätiön Tutkimusjulkaisu-sarjan julkaisu nro 83). Saatavilla 28.8.2016  
[http://www.kaks.fi/sites/default/files/TutkJulk\\_83\\_net.pdf](http://www.kaks.fi/sites/default/files/TutkJulk_83_net.pdf)
- Mattila-Aalto, M. (2009). *Kuntoutusosallisuuden diagnoosi. Tutkimus entisten rappiokäyttäjien kuntoutumisen muodoista, mekanismeista ja mahdollisuuksista*. Helsinki. (Kuntoutussäätiön tutkimuksia).
- Mattila-Aalto, M. (2012). *Osallisuus käsitteenä ja käytäntönä*. Saatavilla 9.10.2016.  
<http://www.kuntoutussaatio.fi/files/818/mattila-aalto.pdf>
- Nivala, E. & Ryyänen S. (2013). *Kohti sosiaalipedagogista osallisuuden ideaalia*. (Sosiaalipedagoginen aikakauskirja, vuosikirja 2013, vol.14.) Saatavilla 9.10.2016.  
<http://www2.uef.fi/documents/1381035/2330652/NivalaRyyan%C3%A4nen2013.pdf>
- Ristikangas, V. Clutterbuck, D. & Manner, J. (2014). *Jokainen tarvitsee mentorin*. Helsinki: Kaupakamari.
- Saari, J. (2015). *Huono-osaiset. Elämän edellytykset yhteiskunnan pohjalla*. Helsinki: Gaudeamus.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2013. *Palkkatuki*. Päivitetty 16.6.2016. Saatavilla 9.10.2016.  
[http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda\\_tyontekija/tukea\\_rekrytointiin/palkkatuki/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html)
- Unkila, K. (2015). *Voimaantuminen ammatillisessa kuntoutuksessa. Vaikeassa työmarkkina-asetmassa olevien kuntoutujien kertomuksia ammatilliselta kuntoutuskurssilta*. Tampere. (Sosiaaliryöstön lisensiaattitutkimus. Tampereen yliopisto).
- Vilka, H. & Airaksinen, T. (2003). *Toiminnallinen oppinäytetyö*. Helsinki: Tammi.
- Yhteinen Pöytä (2015). *Yhteinen Pöytä/tekijät*. Saatavilla 9.10.2016 <http://yhteinenpoyta-fi.directo.fi/tekijat/logistiikkatiimi/>
- Yhteinen Pöytä (2016). *Yhteinen Pöytä* Saatavilla 9.10.2016 <http://www.yhteinenpoyta.fi/Lahteet> merkittään Diakin ohjeiden mukaisesti.