

Tiina Laakso & Arto Alakoski

NUORTEN TYÖNHAKIJOIDEN MENTOROINNIN KÄSIKIRJA

Turun ammattikorkeakoulu

Syksy 2019



TURKU

TURKU AMK



6Aika

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

1. Johdanto

Tämän käsikirjan tarkoitus on tukea nuorten (20–29-vuotiaiden) työttömien mentorointia, selventää mentorointiprosessia ja tuoda mentorin käyttöön käytökelpoisia työvälineitä. Käsikirja perustuu 6Aika: DuuniPolku -hankkeessa kehitettyyn mentorointimalliin ja hankkeen aikana toteutettujen mentorointipilottien kokemuksiin. 6Aika: DuuniPolku -hankkeen kohderyhmänä ovat työmarkkinoille suuntaamassa olevat ja työttömät nuoret sekä muut työttömät, jotka tarvitsevat tukea työllistymisessä. Hankkeen aikana (2017–2019) kehitetään mentoroinnin prosessia, mentoroinnin menetelmiä ja mentorivalmennusta. Mentoroinnin käsikirjan kehittämiseen ovat osallistuneet hankehenkilöstön lisäksi Turun ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijat ja Turun kaupungin työllisyyspalvelukeskuksen (Työpiste) asiakkaat.

Nuorten työttömien elämäntilanne on usein monivyyhtinen, eikä pysyvää työelämään siirtymistä mahdollista välttämättä pelkästään työkokeilu tai edes työpaikan saaminen. Nuori ei välttämättä edes tiedä, mihin hän haluaa työllistyä tai haluaako hän ylipäätään työllistyä. Työllistymisen esteenä voi myös olla akuutti päihde- tai mielenterveysongelma tai sosiaalisten tilanteiden pelko. Moni nuori työtön tarvitsee paljon henkilökohtaista tukea. Moninaisissa elämäntilanteissa mentorista voi olla hyötyä. 6Aika: DuuniPolku -hankkeessa kehitetyssä mentorointimallissa lähdettiin intensiivisestä (2 kk) lyhytaikaisesta tuesta. Ajatuksena oli, että nuoret eivät välttämättä pysty sitoutumaan pitkäkestoiseen (yli puoli vuotta) ja harvakseltaan tapaamisia sisältävään prosessiin. Kun tapaamisia on riittävän tiiviisti (viikoittain), kasvaa mentorointiparin välinen luottamus ja mentorointiprosessi tukee osaltaan myös arjen hallintaa.

2. Mentoroinnista lyhyesti

Mentorointia kuvataan yleisimmin toimintana, jossa kokenut mentori ohjaa nuorempaa tai kokemattomampaa aktoria. Mentori tarvitsee ohjaustaitoja, mutta ei ole yleensä koulutettu ohjauksen tai neuvonnan ammattilainen. Ennemmin mentorointi pohjautuu vanhaan mestari–kisälli-suhteeseen. Mentorisuhteen toimivuuteen vaikuttavat vuorovaikutuksen intensiivisyys ja kesto, luottamus, osapuolten yhteisten odotusten selkeys, riittävä ja oikeanlainen palaute sekä halukkuus ja kyky ottaa vastaan palautetta. (Onnismaa 2007, 85–87.) Mentorointi perustuu mentorin ja aktorin luottamukselliseen vuorovaikutussuhteeseen, jossa mentori on luotettava neuvonantaja ja uskottu, joka sitoutuu auttamaan aktoria tämän kehittämisessä.

Aktori taas on kehittymishaluinen henkilö, joka on valmis luottamukselliseen vuorovaikutussuhteeseen. Aktori sanana kuvaa aktiivista toimijaa. Mentorointi ei siis ole tiedonsiirtoa vaan yhdessä työskentelemistä aktorin kehittymiselleen asettamien tavoitteiden suuntaisesti. (Kupias & Salo 2014, 11–12.) Mentorointi on yhteistä tavoitteellista työskentelyä: yhdessä ajattelua, yhdessä asioiden selvittelyä, yhteistä dialogia. Mentorin rooli on auttaa aktoria selvittämään itselleen vaikeita asioita. Mentoroinnilla tarkoitetaan tasa-arvoista ja luottamuksellista ohjaussuhdetta, jossa edetään aktorin asettamia, mutta yhdessä mentorin kanssa muotoiltuja tavoitteita kohti. Mentoroinnissa ohjaus sisältää aktorin aktiivisen osallistumisen esittämiensä ongelmien ratkaisemiseen. Mentoroinnilla pyritään vahvistamaan aktorin toimintakykyä ja välttämään valmiiden ratkaisumallien tarjoamista. (Onnismaa 2007, 23–27.) Tässä hankkeessa toteutetussa mentoroinnissa tavoitteiden tuli liittyä ammatillisten suunnitelmien selkiytymiseen, työllistymiseen tai opiskeluun liittyvien suunnitelmien konkreettiseen käsittelyyn tai työllistymiseen liittyvien esteiden käsittelyyn.

Mentorointia voidaan toteuttaa joko pari- tai ryhmämentorointina. Parimentoroinnissa mentori ohjaa ja tukee aktoria eli työtöntä nuorta. Ryhmämentoroinnissa mentori ohjaa aktorien ryhmää. Ryhmään voi kuulua 3–5 aktoria. Ryhmämentoroinnissa tulee ryhmän jäsenten valintaan kiinnittää erityistä huomiota, jotta mentorointiryhmästä tulisi mahdollisimman toimiva ja avoin. Ryhmämentoroinnissa aktorien tulee olla kykeneviä toimimaan ryhmässä.

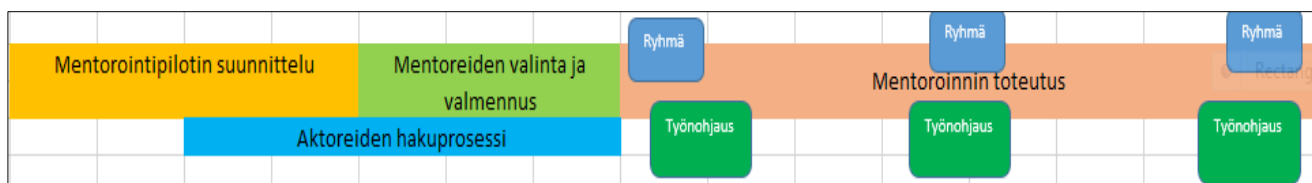
3. Mentoroinnin toteutus 6Aika: DuuniPolku -piloteissa

6Aika: DuuniPolku -hankkeessa mentoroinnin kehittämiseksi toteutettiin kaksi mentorointipilottia, keväällä 2018 ja keväällä 2019. Tässä käsikirjassa kuvattu mentorointiprosessi on kehitetty näissä piloteissa saatujen kokemusten pohjalta.

Oheisessa kuviossa kuvataan mentoroinnin aikataulua. Mentoroinnin suunnittelu verkostojen kanssa kannattaa aloittaa ajoissa, sillä sekä mentoreiden että aktoreiden hankinta ja prosessin aikataulutus voi viedä aikaa. Hankkeessa aktorit hankittiin Työpisteen toimesta helmi–maaliskuussa. Ensimmäiseen pilottiin oli tavoitteena saada 8–10 aktoria. Aktoreiden haasteellisen hankinnan vuoksi hankintaa laajennettiin Työpisteestä Ohjaamoon, Vamokseen, Turun ammatti-instituuttiin ja Turun kaupungin nuorten työpajoille. Hankkeessa todettiin, että tehokkainta olisi, jos mentorit pystyisivät osallistumaan asiakashankintaan. Tällöin nuori tutustuisi mentoriin jo ennen kuin hän sitoutuu prosessiin.

Mentoreina hankkeessa toimivat Turun ammattikorkeakoulun aikuistyöhön suuntautuneet sosionomiopiskelijat. Mentorointia toteuttaneet opiskelijat olivat toisaalta vertaisia. Heillä olivat vain muutaman vuoden takaisia pohdinnat koulutusvalinnoista, kokemukset työttömyydestä tai alanvaihtamisesta tai kotoa pois muuttamisesta. Toisaalta heillä oli jo kokemus näiden ongelmien ratkaisemisesta ja suunnan löytämisestä omalle elämälle. Mentoreille toteutettiin kolme tuntia kestänyt mentorivalmennus, jossa mentorit perehdytettiin 6Aika: DuuniPolku -hankkeeseen, Turun työllisyyspalveluihin ja mentoroinnin teoreettisiin lähtökohtiin ja ohjausajatteluun. Alun valmennuksen lisäksi mentoreiden tukena oli kolme kertaa ryhmätyönohjaus kahden viikon välein. Työnohjauksissa käsiteltiin mentorisuhteen tavoitteiden muotoilua, mentorisuhteen toteutumista, mentorisuhteen haasteita ja mentorisuhteen arviointia.

Mentorointijaksot toteutuivat yksilömentorointina huhti–toukokuussa. Mentorointiprosessit kestivät kahdeksan tapaamiskertaa. Tapaamiskerrat kestivät kerralla 1,5–3,5 tuntia. Mentorointitapaamiset toteutuivat suurimmaksi osaksi Työpisteen tiloissa, mutta tapaamisia oli myös mm. kävelyllä puistoissa, muissa toiminnoissa (Rekry-messut ja Tsemppari), kahvilassa ja kirjastossa. Kahden kuukauden mentorointijaksoon kuului lisäksi kolme ryhmätapaamista, joissa arvioitiin pilotin toteutumista (alku-, väli- ja loppuarviointi). Ryhmätapaamisissa käytettiin toiminnallisia menetelmiä.



Kuvio 1. Mentoroinnin toteutus

Mukaan lähteneiden aktoreiden elämäntilanne vaihteli, mutta kaikki kaipasivat myös muiden kuin työllistymiseen liittyvien asioiden käsittelyä. Nuoret olivat iältään 20–29 vuotiaita. Kahdella oli takanaan yli 12 kuukauden työttömyysjakso ja yksi oli ollut työttömänä alle 6 kuukautta. Työttömyyden lisäksi nuorilla oli ongelmia mm. päihteiden käytössä, sosiaalisissa suhteissa, asunnon hankinnassa, ajanhallinnassa ja vuorokausirytmisissä. Mentorointijakson aikana yksi nuori työllistyi, kaksi oli työkokeilussa ja oli ryhtynyt jakson jälkeen aktiiviseen työnhakuun. Yhden tilanteessa ei juurikaan tapahtunut muutosta.

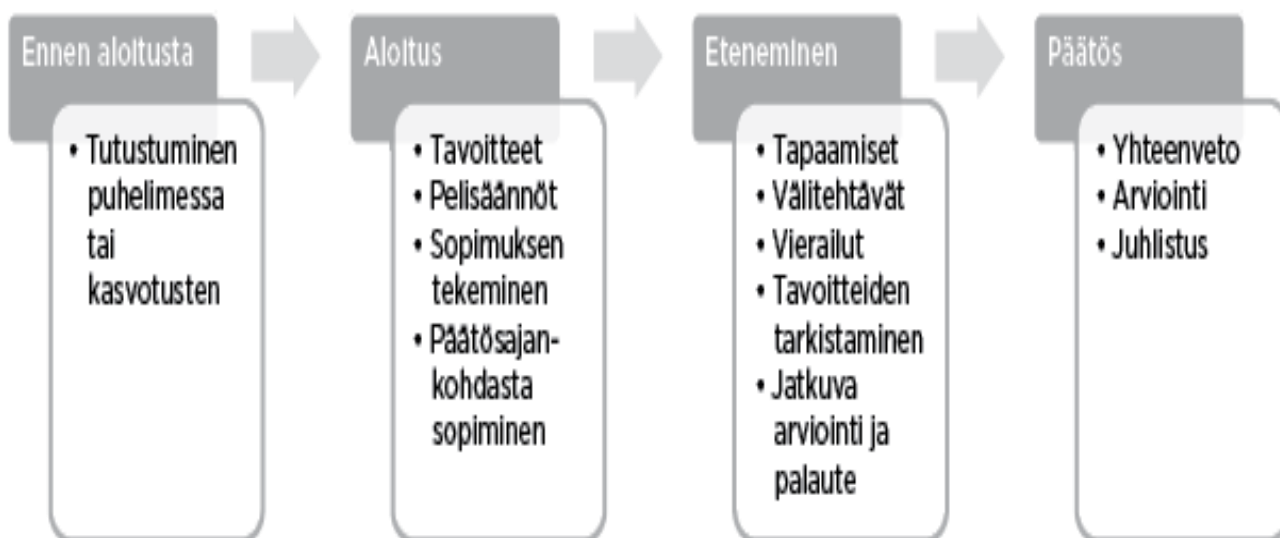
Aktoreita	Ikä	Alkutilanne	Mentorointitunnit	Lopputilanne			
4	2 x 29 1 x 25 1 x 20	2 työttömänä yli 12 kk 1 työttömänä 6–12 kk 1 työttömänä alle 6 kk	yhteensä 70 h (10–22 h / aktori)	1 ryhtynyt työn- hakuun	1 työllistynyt	1 työ- kokeilu	1 ei muutosta

Taulukko 1. Aktoreiden alku- ja lopputilanne 1. pilotissa

4. Mentorointiprosessi

Työttömän nuoren mentorointiprosessi alkaa nuoren hakemuksella mentorointijaksolle. Hakemuksella nuori osoittaa sitoutumisensa prosessiin ja mentori saa hakemuksen perusteella alustavaa informaatiota aktorin tarpeista ja toiveista mentorointiin liittyen.

Hankkeessa ensimmäinen mentorointikerta toteutettiin ryhmämentorointina lähinnä siitä syystä, että ryhmän arvioitiin antavan vertaistukea sekä aktoreille että mentoreille. Ryhmätapaamisessa oli kuitenkin myös mentorin ja aktorin välisiä paritehtäviä (esimerkiksi unelmakartta), joten toiminnassa jätettiin tilaa ja mahdollisuus myös mentoriparien keskinäiseen tutustumiseen. Ensimmäisen ryhmätapaamisen lopuksi mentori ja aktori sopivat ensimmäisen kahdenkeskisen tapaamisensa.



Kuvio 2. Mentorointiprosessi (Lähde Kupias & Salo 2014)

Kuviossa 2 kuvataan mentorointiprosessin eteneminen tutustumisesta mentori-suhteen päättämiseen. Ensimmäiset (1–2) mentorointitapaamiset kannattaa pyhittää tavoitteista sopimiseen ja sopimuksien tekemiseen. Varsinkin nuorten kanssa kannattaa tehdä varsin tarkkojakin sopimuksia esimerkiksi puhelimen käytöstä tapaamisissa tai tapaamisten peruuttamisista ja myöhästymisistä. Hankkeessa osoittautui tärkeäksi sopia myös tapaamiskerran kestosta, sillä ongelmana saattaa olla myös aktorin rajattomuus. Kokemattoman mentorin näkökulmasta voi olla tylyä pyrkiä keskeyttämään aktorin henkilökohtaisia tarinavyöryjä. Tärkeää on käydä läpi myös prosessin kesto, jotta kummallekin osapuolelle on selvää, että kyse on rajatusta kokonaisuudesta. Nuori on ehkä tottunut pitkäkestoisii asiakassuhteisiin, joten on tärkeää varmistaa, että hylkäämisen kokemuksia ei tule. Hyvä tavoite on konkreettinen ja ajallisesti rajattu. Hankkeessa mentorointiprosessit kestivät kaksi kuukautta, joten kovin suuria elämänmullistuksia siinä ajassa ei pysty tekemään. Tarkemmin tavoitteiden muotoilusta on seuraavassa kappaleessa.

Seuraavissa mentorointitapaamisissa (3–7) käsitellään niitä asioita, joita tavoitteisiin on kirjattu käsiteltäväksi. Tärkein mentorin työkalu on keskustelu, mutta mentorilla on käytössään lukuisia muitakin menetelmiä (tarkemmin kappale 5). Tavoitteiden suuntaista etenemistä kannattaa tarkistaa prosessin kuluessa (väliarviointi). Väliarviointikeskustelu voi tuntua juhlalliselta, mutta jokaisen kerran päätteeksi voi esittää aktorille kysymyksen ”Mitä sait evääksi tästä kerrasta?”.

Viimeinen tapaamiskerta kannattaa pyhittää mentorisuhteen päättämiseksi. Päättämisestä kannattaa keskustella jo edellisen kerran lopuksi, jotta suhteen päättäminen on molemmilla osapuolilla tiedossa ja mielen sopukoissa alkaa valmistautuminen suhteen loppumista varten. Mentorin kannattaa lopettaa mentorointisuhde lempeästi, niin että aktori ottaa vähitellen vastuuta mentoroinnissa käsiteltyjen asioiden työstämisestä lisää tulevaisuudessa. Mentorisuhteelle voi nuorella olla paljon odotuksia: nuori ehkä toivoo ystävää, ehkä kokeekin suhteen ystävyudeksi. Siksi oletetun ystävyuden loppuminen voi olla raskasta, jos siihen ei ole etukäteen varautunut. Voi olla mahdollista myös jatkaa prosessia esimerkiksi kahvitelulla silloin tällöin. Tämä yleensä helpottaa aktorin oloa mentorisuhteen loppumisvaiheessa. Tämän on kuitenkin oltava molempien osapuolien toiveena. Jos mentori kokee suhteen jatkamisen raskaaksi, ei sitä kannata tehdä.

Onnistuneen mentorointiprosessin tärkeimpinä tekijöinä korostuvat viestintä, vuorovaikutus ja luottamus sekä vastuunjakaminen. Mitä enemmän näihin tekijöihin panostetaan, sen parempiin tuloksiin mentoroinnissa päästään. (Pesonen & Vihonen). Ennen kaikkea mentorointi on kuitenkin vuorovaikutussuhde, jossa tavoitteiden tulee olla realistisia ja vuorovaikutuksen luottamuksellista.

5. Mentoroinnin tavoitteet

Tavoitteet luovat mentoroinnille perustan, ja ne määrittellään aivan mentorointiprosessin alussa. Aktori määrittelee mentoroinnin tavoitteet, mutta mentori voi kuitenkin tarjota aktorille erilaisia näkökulmia virikkeiksi tavoitteiden asettamiselle. Onnistunut mentorointi edellyttää yhteistä näkemystä tavoitteista. (Karjalainen 2010, 74–82.)

6Aika: DuuniPolku -hankkeen kevään 2018 mentorointipilotissa oli jo ilmoittautumiskaavakkeessa esitetty vaihtoehtoja, joista mentorointiin ilmoittautunut asiakas rastitti ne kohdat, joihin katsoi tarvitsevansa ohjausta (ilmoittautumislomake liitteenä).

Jokaisessa mentorointiprosessissa tavoitteet kuitenkin määriteltiin asiakkaan tarpeista lähtien kahdella ensimmäisellä tapaamiskerralla. Mentoreina toimineet sosionomiopiskelijat mainitsivat nuorten aikuisten tuen tarpeiksi elämänhallinnan, työn ja koulutuksen ja itsetuntemuksen. Konkreettisina tavoitteina näihin sisältyivät työpaikan, työkokeilupaikan tai koulutuspaikan löytäminen sekä niiden hakemiseen liittyvät asiat: työhaastatteluun valmistautuminen, talouden hallinta, omien vahvuuksien löytäminen, itsetunnon vahvistaminen, sosiaalisten suhteiden solmiminen, mielenterveysasiat, päihteiden käyttöön liittyvät asiat, hyvinvointi, harrastukset, sisällön löytäminen työttömiin päiviin, omien kiinnostusten, haaveiden ja tavoitteiden havainnollistaminen sekä tulevaisuuden selkeyttäminen. (Vettainen 2018.)

Tavoitteiden laajuus kertoo siitä, että nuorilla oli monenlaisia elämänhallinnan haasteita, jotka vaikuttavat työllistymiseen. Mentorille onkin tärkeää, että yhdessä osataan rajata monista aktorin tarpeista mentorointiprosessiin tarkoituksenmukaiset tavoitteet.

Aktorin monet tuen tarpeet on osattava priorisoida, eli hahmottaa tärkeimmät. Pienikin apu aktorille jossain asiassa on onnistuminen.

Tavoitteiden muotoiluun voi käyttää erilaisia menetelmiä, mm. tulevaisuuden muistelua:

Olin kertonut asiakkaalle, minkälaisia tavoitteita mentoroinnilla voisi esimerkiksi olla. Tavoitteiden löytymiseksi pyysin häntä kuvailemaan, minkälaista hän toivoisi elämänsä olevan vuoden ja viiden vuoden kuluttua. Tulevaisuuden muistelu oli kuitenkin haastavaa, sillä asiakas kertoi, ettei hänellä juurikaan ole haaveita tulevaisuudelle eikä hän pysty suunnittelemaan tulevaisuuttaan.

Hyvä tavoite on konkreettinen ja rajattavissa oleva. Osin tavoitteet olisivat kuitenkin voineet olla laajemmin työelämätaitoja tukevia. Esimerkiksi mentorointisuhdetta ei ollut enää mielekäästä jatkaa, kun tavoitteena oli työllistyminen ja aktori sai työpaikan. Nuori voi kuitenkin tarvita paljon tukea myös työllistymisen alkuvaiheessa ja oman paikan löytymisessä työyhteisössä. Myös työkokeilupaikan löytyessä mentorointiparin oli vaikeata löytää jatkotavoitteita, kun

tavoitteeksi oli kirjattu työkokeilupaiikka. Mentorit kokivat tavoitteiden laatimisen haasteelliseksi, sillä nuoret eivät juurikaan olleet harjaantuneet tavoitteiden asettamisessa.

Joillakin mentorointipareilla tavoitteet myös muuttuivat prosessin aikana. Tämä ei ole välttämättä huono asia, jos tavoitteet muuttuvat siksi, että aktori on oivaltanut itsestään jotakin uutta. Toisaalta jos tavoitteet muuttuvat hyvin erilaisiksi, voi niitä olla vaikea saavuttaa, jos mentorointijaksoa on enää vähän jäljellä. Oivallus tavoitteiden uudelleen suuntaamisesta voi syntyä myös mentorilla. Yksi mentori koki, että hän oli oman kokemuksensa vuoksi kaupannut liikaakin uranvaihtomahdollisuuksien kartoittamista, vaikka prosessin edetessä mentorille selvisi, ettei opiskelu itse asiassa aktoria kiinnostanutkaan. Toisaalta mentorointi on opettamista, neuvonantoa ja valmentamista, mutta toisaalta taas tukemista, johon ei sisälly valmiiden toimintamallien antamista (Pehkonen ym. 2010, 9–10). Väliarvioinnissa onkin hyvä käsitellä tavoitteiden siihenastista toteutumista ja mahdollista uudelleensuuntaamista.

6. Mentoroinnin menetelmät

Mentorointi perustuu väljästi ohjauksen teoreettisiin viitekehyksiin. Koska mentoroinnilla tarkoitetaan yleisesti vertaisen antamaan ohjausta, jossa vertaisuuden kokemus on myös läsnä, ei mentorointia ole juurikaan teoretisoitu. Vuorovaikutustaitoina mentorointi liitetään tasa-arvoisen ohjaussuhteeseen, luottamukseen, aktiiviseen kuunteluun ja läsnäoloon. Mentorointisuhte on vapaaehtoinen vuorovaikutussuhde ja kummankin katsotaan olevan suhteen tasa-arvoisia jäseniä ja aktiivisia toimijoita. (Kupias & Salo 2014).

Koska sosionomiopiskelijoilla on takanaan ohjauksen opintoja, tarkastellaan tässä mentorointia myös ohjauksen viitekehystä käsin. Useimmiten mentorit mainitsivat toteutetun ohjauksen viitekehyyksi voimavaraistavan ohjauksen ja motivoivan haastattelun. Motivoivan haastattelun tarkoituksena on, että ohjaajan kysymykset saavat ohjattavan pohtimaan elämänsä ristiriitaisuuksia, jolloin hänen on pakko etsiä niihin ratkaisuja (Oksanen 2014, 71). Pääsääntöisesti ohjauksissa käytettiin tutkivaa ohjausorientaatiota, joka rakentuu kysymisen, kuuntelun (peilaava puhe) ja tulkitsemisen ympärille (Vehviläinen 2014, 124, 134). Mentorit kokivat, että kaikissa mentorointisuhteissa toteutui voimavaraistava ohjaus, sillä kaikki aktorit tarvitsivat paljon voimavarojen ja vahvuuksien kartoittamista ja itsetunnon ja itsetuntemuksen vahvistamista.

Asiakkaan elämäntilanteen tutkimista voidaan virittää dokumenteilla, teksteillä ja tehtävillä (Vehviläinen 2014, 128). Tapaamisissa voidaan keskittyä keskusteluun tai hyödyntää erilaisia ohjaustyökaluja (Kupias & Salo 2014, 155). Käsiteltäviä asioita voi kerronnan rikastuttamiseksi myös ulkoistaa esimerkiksi piirroksin, kaavioin tai miellekartoin (Vehviläinen 2014, 135). Ohjauksen työvälineinä mentorointiprosessissa käytettiin mm. vuorokausikelloa, unelmakarttatyöskentelyä, menneisyysmatkailua, tulevaisuuden muistelua, elämän puu –harjoitusta, AVO ammatinvalintatestiä ja draamamenetelmää. Näihin löytyy linkkejä käsikirjan lopusta.

Tapaamiskerran tavoitteena oli itsetuntemuksen ja omien voimavarojen tunnistaminen. Menetelmänä käytin Elämän puu -harjoitusta. Sen avulla oli tarkoitus päästä pohtimaan ja keskustelemaan omista vahvuuksista, persoonallisuudesta, asioista, joissa aktori on hyvä sekä sosiaalisesta verkostosta. Annoin aktorille aluksi aikaa piirtää puu ja kirjoittaa siihen ja pistin taustalle musiikkia soimaan. Aktori kertoi tehtävän tuntuvan hankalalta, mutta se viritti silti paljon keskustelua. Jossain vaiheessa itsestäni tuntui, että menemme liian syvälle joihinkin asioihin, kun hän pohti esimerkiksi masennuslääkkeitä.

Konkreettisina toimenpiteinä ohjauskerroilla mm. laadittiin cv:tä, laadittiin työhakemuksia, harjoiteltiin työhaastatteluja, tutkittiin erilaisia koulutuksia ja ammatteja ja harjoiteltiin aamutoimien aikatauluttamista, niin että aktori ehtii ajoissa tapaamisiin (Vettainen 2018). Ohjauksissa keskusteltiin myös mm. päihteiden käytöstä, itseluottamuksesta, ihmissuhteista, käyttäytymismalleista (väkivaltaisuus) ja työn merkityksestä.

Tärkein mentorin työkalu on kuitenkin keskustelu ja erilaiset keskustelun tekniikat (kuuntelu, avoimet kysymykset, peilaava puhe). Mentorointiprosessissa mentorin ja aktorin välinen vuorovaikutus on keskeisellä sijalla mentoroinnin onnistumisessa (Pesonen & Vilhonen 2010). Vuorovaikutuksessa on monenlaisia haasteita, haasteena voi olla sekä aktorin puheen rajaaminen että saada hiljainen ja arka aktori avautumaan ja puhumaan avoimesti. Kuuntelutaidoissa on tärkeää oppia hyödyntämään hiljaisuutta ja tulkita eleitä ja ilmeitä (Seden 2005, 26).

Heti ensimmäisestä tapaamisesta lähtien ymmärsin, että kyseisen ohjattavan kanssa pitää kestää hiljaisuutta ja antaa tilaa. Haastavaa oli etenkin aluksi ymmärtää, milloin aktori miettii ja milloin ei osaa vastata. Löysin kuitenkin hyvän tasapainon ja opin lukemaan aktorin eleitä ja ilmeitä.

7. Haastavat tilanteet

Vaikeasti työllistyvien nuorten mentoriksi ryhtyvä on ehkä luonut tietyn mielikuvan siitä, miten mentorointi lähtee sujumaan. Aina mentorointi ei etene niin kuin on ajatellut. Tähän on hyvä varautua jo ennen kuin tapaa aktorinsa. Yllättäviä tilanteita voi olla monenlaisia. Tärkeintä on, että epäselvistä tilanteista keskustellaan, jotta opitaan ymmärtämään toisen ajattelua.

Jos tuntuu, että mentorointi ei lähde sujumaan tai jossakin prosessin vaiheessa tuntuu, ettei prosessi etene, on hyvä ottaa keskustelun omat ajatukset. Mitä mentorointiprosessilta olemme odottaneet ja miten nämä odotukset kummankin mielestä ovat tähän mennessä toteutuneet? Mitkä odotukset eivät ole toteutuneet ja mistä tämä voisi johtua? Ymmärrämmekö molemmat samalla tavoin, mistä mentoroinnissa on kysymys?

Odotin kohtaavani itseni kaltaisen työnhakijan, mutta kohtasinkin nuoren, joka ei juurikaan ollut hakenut töitä eikä kertomansa mukaan niitä jaksaisikaan hakea. Minulle jäi hämmennys siitä, miten koin kohtaamani moraalisen ristiriidan.

6Aika: DuuniPolku -hankkeen mentorointipiloteissa huomattiin, että ryhmätaapaamisiin aktorit saapuivat huonosti, vaikka niitä oli prosessin aikana vain kolme. Hyvin toimivasta ryhmästä saa vertaistukea, mutta ryhmä tarvitsee aina aikaa ryhmäytymiseen eikä kolmen kerran aikana vielä ryhmäytymistä tapahdu. Ryhmässä toisten läsnäolo voi myös pelottaa: osaanko sanoa mitään, uskallanko sanoa mitään, täytyykö minun sanoa jotain. Nämä ovat kysymyksiä, joita ryhmään tuleva nuori esittää itselleen. Ryhmässä olemisesta ja osallistumiseen liittyvistä peloista kannattaakin keskustella aktorin kanssa etukäteen. Muissakin mentorointiprojekteissa on huomattu, että ryhmät elävät mentorointiprosessien aikana. Sen sijaan on todettu, että parimentorointiin aktorit sitoutuvat usein paremmin – ja siitä syystä he saapuvat tapaamisiin yleensä hyvin. (Pesonen & Vihonen 2010, 34).

Haasteelliseksi mentorit kokivat myös tilanteet, jossa tavoitteet olivat jääneet niin yleiselle tasolle tai laajoiksi, ettei mentori oikein tiennyt, miten niitä voisi käsitellä niin, että aktorille jäisi käsittelystä konkreettista hyötyä. Tällöin on hyvä palata aktorin kanssa tavoitteisiin uudelleen. Ehkä nuorella ei aluksi ollut kovin selkeää kuvaa siitä, mitä mentorointi on ja mitä hän siltä voi odottaa. Kun mentorointia on kestänyt jonkin aikaa, osaa nuori ehkä ilmaista odotuksiaan paremmin. Aito kuuntelu, kun aktori ei välttämättä osaa kovin selkeästi ilmaista itseään on haasteellista. Mentorin on tällaisessa tapauksessa varotettava, ettei hän sanoita asioita aktorin puolesta. Hyödyllinen ohjaustekniikka on esimerkiksi heijastava kuuntelu. Se on yksi motivoivan haastattelun perusmenetelmiä. Heijastavalla kuuntelulla tarkoitetaan sitä, että mentori kuuntelee tarkasti mitä aktorilla on sanottavaa ja heijastaa (toistaa) takaisin, mitä on kuullut aktorin sanovan. Menetelmän vaikeus on siinä valinnassa, mitä aktorin sanomasta heijastaa. Mikä on se tärkein viesti, johon tarttua ja jota olisi tarpeen käsitellä lisää.

Haasteellisia ohjaustilanteita olivat mm. aktorin soittaminen päihtyneenä mentorin työpaikalle ja uhkaus tulla sinne sekä aktorin jatkuva myöhästely sovitusta tapaamisista tai tapaamisten venyminen usean tunnin mittaisiksi. Mentorin ei tule mennä liian syvälle aktorin ongelmiin. Työttömien mentoroinnissa tulee keskittyä aktorin työllistymistä mahdollistavien tai estävien asioiden käsittelyyn. Esimerkiksi mielenterveys- ja päihdeongelmia kannattaa ohjata ratkomaan ammattilaisten kanssa. Tällaisissa tapauksissa on hyvä kerrata alussa sovitut mentorointisuhteen säännöt.

Muistakin hankalista aiheista puhuttaessa, kehotin aktoria puhumaan syvemmin muiden ammattilaisten kanssa.

Koska mentorointi on tasavertaista ja perustuu osin myös mentorin elämäkokemukseen, en näe sen soveltuvan tilanteisiin, joissa tukea tarvitaan enemmän.

8. Mentoroinnin päättäminen ja arviointi

Mentorointiprosessia arvioitiin pilotissa kolme kertaa (alkuarviointi, väliarviointi, loppuarviointi). Arviointitilanteet oli järjestetty ryhmätapaamisina, mutta niihin ei ollut pakko osallistua (tämän ajateltiin madaltavan mentorointiin osallistumisen kynnystä). Vain yksi mentorointipari oli paikalla kaikissa kolmessa arviointitapaamisessa. Poissaolleilta kerättiin arviointipalautteet kirjallisena (sähköpostilla). Laaditut palautelomakkeet ovat tämän raportin liitteenä. Lisäksi mentorit kirjoittivat prosessistaan raportin ja nauhoittivat ja litteroivat kolme ohjauksetta. Mentoroinnin arviointia voi kerätä myös koko prosessin ajan. Hyvä käytäntö on pyytää aktorilta palautetta jokaisella tapaamiskerralla ja koota palautteita yhteen väliarviointikerralle. Kaikki kerätyt palautteet on käsitelty ja mentorointi kehittyi kaikkien kerättyjen palautteiden ja raporttien pohjalta. Mentorointiprosesseja on käsitelty kahdessa Turun ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä (Vettainen 2018 ja Heimonen 2019). Näihin perehtymällä mentorointiprosesseista saa yksityiskohtaisemman kuvan.

Mentoroitavat arvioivat mentoroinnille asettamiensa tavoitteiden toteutuneen hyvin (4/5), yksi aktoreista työllistyi prosessin aikana ja yksi sai haluamansa työkokeilupaikan. Nämä olivat ko. mentorointiprosessien tavoitteena ja mentorointiprosessilla oli ainakin jonkin verran vaikutusta tavoitteiden toteutumiseen. Yksi aktoreista arvioi suurimman hyödyn mentoroinnista olleen hänen itsetuntonsa tukemiselle. Toinen aktori arvioi, että suurin hyöty oli sosiaalisen rohkeuden lisääntymisellä, kun hänellä oli ollut rohkeutta tutustua vieraaseen ihmiseen ja lähteä kotoa uusiin ympäristöihin ja sosiaalisiin tilanteisiin. Yhden aktorin tavoitteissa ei päästy juurikaan eteenpäin, mutta sen sijaan hänen haasteensa selkiytyivät ja konkretisoituivat. Mentoroinnin tavoitteiden asetteluun kannattanee jatkossa kiinnittää erityisen tarkkaa huomiota, sillä työllistyminen johti mentorointiprosessin päättymiseen, vaikka pitkään työttömänä olleelle nuorelle voi työsuhteen aloittaminen olla lähes yhtä haasteellista kuin työpaikan saaminen. Vaikka mentorin mielestä ei nuoren elämässä olisikaan tapahtunut suurta muutosta prosessin aikana, on muutos voinut tapahtua ajattelutavoissa. Muutosprosessin käynnistyminen edellyttää tiedostamista ja reflektiota ja ohjaaja edesauttaa tämän prosessin käynnistymistä ja etenemistä (Ojanen 2009, McLeod 2009).

Päätökset tulevaisuuden kannalta tärkeistä ratkaisuista tuntui polkevan paikoillaan, sillä asiakas ei hakenut töitä eikä kartoittanut vaihtoehtoja tapaamistemme välissä. Toisaalta ymmärsin tämän johtuvan osittain siitä, että asiakkaalla oli paljon kasaantuneita huolia ja vaikeus tarttua asioihin. Pikavoittojen sijaan yksilön läpikäymä ajattelun muutos on prosessi, joka etenee pienin askelin sekä tietoisien pohdinnan ja itsereflektion kautta.

Mentorointiprosessien suurimmaksi onnistumistekijäksi koettiin tasa-arvoinen vuorovaikutussuhde. Mentorit eivät edustaneet viranomaistahoa eikä mentoroinnin sisältöä määritelty ylhäältä päin, vaan tasa-arvoisessa vuorovaikutussuhteessa. Dialogi on kahden ihmisen välistä tasa-arvoista, toisen subjektiutta

kunnioittavaa ja vastavuoroista vuorovaikutusta (Raatikainen 2015, 108). Mentorointisuhteissa toteutui toisen tarinan kuunteleminen ja kuuleminen (Mattila 2007, 17).

Mentorointi nähdään hyvänä tukimuotona toimistojen ulkopuolella tehtäväksi sen asiakaslähtöisyyden vuoksi.

Sensitiivisistä aiheista kysyessäni pohjustin kysymystäni usein sanoilla ”saanko kysyä” ja ”sinun ei tarvitse kertoa, jos et halua”.

Aktori kertoi, että ennen mentoroinnin aloittamista hänellä oli toivoton olo eikä hän jaksanut enää ja koko ajan on huono fiilis. Aktori kertoi mentoroinnin virkistäneen häntä ja tuoneen positiivisuutta. Hän kuvaili suhdetta kaverilliseksi ja vapaamuotoiseksi.

Pohdin usein prosessin aikana ammattilaisuuden ja vertaisuuden rajaa – mitä asioita voin aktorin kanssa omasta elämästäni jakaa. Koin suhteen erilaisena puhtaaseen ammatilliseen suhteeseen verrattuna, mutta en kuitenkaan henkilökohtaisena suhteena.

Jatkossa aktoreiden hankintaan pitänee kiinnittää tarkempaa huomiota. 6Aika: DuuniPolku-hankkeen seminaarissa ehdotettiin, että nuorten infot Työopistuksessa (velvoittavia) voisivat olla soveltuva paikka asiakashankinnalle, mutta kontaktin pitää olla henkilökohtainen kontakti niiltä, jotka mentorointia toteuttavat. He osaavat markkinoida mentorointia todenmukaisemmin.

Sekä mentorit että aktorit arvioivat, että varsinkin nuorista työttömistä löytynee runsaasti sellaisia, jotka hyötyisivät mentorointiprosessista. Henkilökohtaista, pitkäkestoista ohjausta ei juurikaan ole työvoimapalveluissa saatavilla, vaan asiakastapaamiset ovat lyhytkestoisia tai tapahtuvat puhelimesta. Nuorilla on paljon erilaisia nivelvaiheita elämässään, jolloin pysyvä mentorin tuki luo turvaa nuorelle. Elämäkokemusten jakaminen on mentoroinnin vahvuus: kokemukset työttömyydestä ja työnhausta, epätietoisuudesta tulevaisuutta kohtaan, rohkeuden puutteesta lähestyä mahdollisia työnantajia, ovat tärkeitä jaettavia kokemuksia, joihin mentoreilla on paljon annettavaa. On muistettava, että kaikilla nuorilla ei ole kotoa saatavilla tukea koulutukseen motivoimiseen tai kokemuksesta säännöllisestä työurasta. Tämän vuoksi työllistyminen voi tuntua joko mahdottomalta haaveelta tai turhalta puurtamiselta.

Aktiivisen mentorointijakson jälkeen mentorointisuhde voi jatkua harvakseltaan toteutuvina tapaamisina. Halutessaan nuori voisi ottaa yhteyttä mentoriin ja pyytää neuvoja vastaan tuleviin asioihin. Mentori voi opastaa nuorta tämän työllistyessä työsuhteeseen liittyvien asioiden kanssa. (Vettainen 2018.) Pesosen & Vilhosen (2010) raportoimassa ryhmämentorointiprosessissa mentori oli luvannut koota ryhmän kokoon kerran vuodessa mentoroinnin päätyttyä.

Mentoroinnin liittäminen työnhakijan palveluprosessiin on haasteellista. Mentorointi ei lähtökohtaisesti voi olla velvoittavaa, joten se ei voi olla työllisyystoimenpide. Mentoroinnista voi kuitenkin olla suuresti hyötyä aktorille, vaikka hän

ei työllistyisikään. Suunnitelmat voivat selkiytyä, tulevaisuudenusko lisääntyä ja arki jäsentyä. Mentorointi siis voisi olla tärkeä ponnahduslauta kohti aktiivista työnhakua.

Lähteet

- Heimonen 2019. Mentorointia käsittelevä lopputyö. Opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu. Saatavissa vuoden 2019 lopussa.
- Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum.
- Luhanka-Aalto, R. 2017. Mentorointiopas. Metropolia ammattikorkeakoulu.
- Mattila, K. 2007. Arvostava kohtaaminen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- McLeod, J. 2009. An Introduction to counselling. New York: Open University press.
- Oksanen, J. 2014. Motivaatio työväliseenä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Helsinki: Gaudeamus.
- Pehkonen, A., Arola, M., Zvyagina, O., Grouver A-M. 2010 (toim.). Mentoring and Social Work Mentoring Handbook. THL. Helsinki. Saatavissa: <http://www.julkari.fi/handle/10024/80078>
- Pesonen, H. & Vihonen, A. 2010. Maahanmuuttajayrittäjien mentoroinnin käsikirja. Diakonia ammattikorkeakoulu. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja C Katsauksia ja aineistoja, 19.
- Raatikainen, E. 2015. Lujita luottamusta: asiakassuhteen rakentuminen sosiaali- ja terveysalalla. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Seden, J. 2005. Counselling Skills in Social Work Practice. Maidenhead: Open University Press.
- Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas: yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus.
- Vettainen, S. 2018. Mentorointimallin kehittäminen: työttömille nuorille DuuniPolku -hankkeessa. Opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/handle/10024/154952>

Lainaukset

Sosionomiopiskelijoiden mentorointiraportit

Linkkejä mentorointipiloteissa käytettyihin tehtäviin ja materiaaleihin:

Aarrekartta:

http://elearn.ncp.fi/materiaali/kukkasniemis/pofoon/Aarrekartta_tiivistys_080410.pdf

Aikajanat (Lastensuojelun käsikirja, Terveysten- ja hyvinvoinnin laitos):

<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyomenetelmat-ja-valineet/tyovalineet/aikajanoja>

AVO-ammatinvalintaohjelma:

<https://asiointi.mol.fi/avo/responsive/front-page.xhtml>

Elämän puu, Tree of Life:

<https://www.innokyla.fi/documents/4809895/22f5588e-b69d-4682-91a7-e9d2e8d8c9c4>

Itsenäisen elämän ABC (työkirja) (Turun ammattikorkeakoulu):

<file:///C:/Users/tlaakso/Downloads/Itsen%C3%A4isen%20el%C3%A4m%C3%A4n%20ABC%20TY%C3%96KIRJA.pdf>

Nuorten elämänhallintaan ja mielenhyvinvointiin liittyviä materiaaleja ja harjoituksia:

<https://www.nyyti.fi/hyvinvointitoimijoille/materiaalit/>

Työnhaun materiaaleja:

<https://duunitori.fi/tyoelama/tyonhakuopas/>

https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda_toita/vinkkeja_tyonhakuun/index.html

Valtaistumiseen liittyviä materiaaleja ja harjoituksia (Papyrus-hanke /

Turun ammattikorkeakoulu):

<https://papyrus-project.org/socioeconomic-empowerment-of-youth-refugees/>

Liite 1 a. Markkinointiesite keväällä 2018



Sinä alle 30-vuotias nuori, tule mukaan kehittämään mentorointia!

Turun kaupungin työllisyyspalvelut ja Turun ammattikorkeakoulu kehittävät 6Aika: DuuniPolku -hankkeessa työttömille työnhakijoille uutta palvelua – mentorointia. Tule mukaan kehitystyöhön!

Nyt sinulla on hankkeen puitteissa mahdollisuus osallistua henkilökohtaiselle mentorointijaksolle, jonka aikana sinulle on tarjolla omien tavoitteidesi mukaista henkilökohtaista ohjausta työllistymisesi edistämiseksi.

Mentorointijaksoon sisältyy kahdeksan yksilöohjaustapaamista (1 h 30 min) ja 3–4 ryhmätapaamista (noin 2 h). Ohjaajina toimivat Turun ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijat. Ryhmätapaamiset ovat kehittämistolaisuuksia, joissa on paikalla useita ohjattavia ja ohjaajia. Tapaamiset alkavat maaliskuun lopulla ja päättyvät toukokuussa 2018.

Ilmoittaudu mukaan mentorointijaksolle, jos olet valmis osallistumaan säännöllisiin ohjaustapaamisiin kahden kuukauden ajan. Osallistumista varten saat bussikortin kahden kuukauden ajalle. Lisäksi jakson päätteeksi saat kahden lipun elokuvalippupaketin.

Toimi nopeasti, sillä henkilökohtainen mentorointijakso on tarjolla vain 12 osallistujalle. Osallistujan tulee olla työtön alle 30-vuotias turkulainen nuori.

Voit ilmoittautua mukaan täyttämällä erillisen ilmoittautumislomakkeen ja palauttamalla sen työllisyys- tai nuorisopalvelujen virkailijalle. Lisätietoja: hankekoordinaattori Arto Alakoski, puh. 044 907 2294.

Mentorointi on ohjausprosessi, jossa ohjaaja jakaa tietojaan, kokemuksiaan ja tukeaan ohjattavalle. Ohjattavan kiinnostuksen aiheet, kysymykset ja tavoitteet määrittävät ohjauksen sisällön. Mentoroinnin tavoitteena voi olla esim. ohjattavan elämäntilanteen tai ammatillisten suunnitelmien selkiyttäminen tai edistyminen opiskelussa ja työllistymisessä.

Ohjaaja voi olla kuuntelija, kannustaja tai valmentaja. Ohjaaja antaa palautetta ja rohkaisee ohjattavaa ajattelemaan asioita eri näkökulmista. Ohjaaja auttaa ohjattavaa tunnistamaan omat vahvuutensa ja kehittämistarpeensa, vahvistamaan itseluottamustaan ja löytämään uusia etenemistapoja.

Mentorointi on avoin, luottamuksellinen, tasa-arvoinen ja tavoitteellinen vuorovaikutussuhde, jossa sekä ohjaaja että ohjattava oppivat toisiltaan.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

6Aika Avoimet ja älykkäät palvelut
Kuutoskaupunkien yhteistyöstrategia

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Liite 1 b. Markkinointiesite keväällä 2019



Sinä alle 30-vuotias nuori, lähde matkalle toteuttamaan elämäsi tavoitteita!

Olivatpa tavoitteesi sitten isoja tai pieniä, nyt sinulla on mahdollisuus lähteä toteuttamaan niitä yhdessä henkilökohtaisen mentorin kanssa, joka kuuntelee, tukee ja kannustaa sinua omien tavoitteidesi saavuttamisessa.

Mentorinasi toimii ammattikorkeakoulun päättövaiheen sosionomiopiskelija. Tavoitteenasi voi olla vaikkapa koulutukseen hakeutuminen, työpaikan hankkiminen, riippuvuudesta irrottautuminen, sosiaalisten tilanteiden kohtaaminen tai arkielämän haasteiden voittaminen.

Mentorointijakso alkaa huhtikuun alussa ja päättyy toukokuun lopulla 2019. Jaksoon sisältyy kahdeksan ohjaustapaamista mentorisi kanssa (1 h 30 min) sekä kolme ryhmätapaamista (noin 2 h), joissa tapaat muita mentorointijaksolle osallistuvia nuoria ja heidän mentoreitaan.

Ilmoittaudu mukaan mentorointijaksolle, jos olet valmis osallistumaan säännöllisiin tapaamisiin kahden kuukauden ajan. Osallistumista varten saat bussikortin huhti- ja toukokuulle 2019. Lisäksi jakson päätteeksi saat kolmen lipun elokuvalippupaketin.

Toimi nopeasti, sillä mentorointijakso on tarjolla vain 8–10 osallistujalle. Osallistujan tulee olla alle 30-vuotias turkulainen nuori. Voit ilmoittautua mukaan täyttämällä ilmoittautumislomakkeen ja palauttamalla sen työllisyys- tai nuorisopalvelujen virkailijalle.

Mentorointijakson toteuttaa 6Aika: DuuniPolku -hanke. Lisätietoja mentorointijaksosta ja hankkeesta antaa hankekoordinaattori Arto Alakoski, puh. 044 907 2294.

Mentorointi on ohjausprosessi, jossa ohjaaja jakaa tietoaan, kokemuksiaan ja tukeaan ohjattavalle. Ohjattavan kiinnostuksen aiheet, kysymykset ja tavoitteet määrittävät ohjauksen sisällön. Ohjaaja voi olla kuuntelija, kannustaja tai valmentaja. Ohjaaja antaa palautetta ja rohkaisee ohjattavaa ajattelemaan asioita eri näkökulmista. Ohjaaja auttaa ohjattavaa tunnistamaan omat vahvuutensa ja kehittämistarpeensa, vahvistamaan itseluottamustaan ja löytämään uusia etenemistapoja. Mentorointi on avoin, luottamuksellinen, tasa-arvoinen ja tavoitteellinen vuorovaikutussuhde, jossa sekä ohjaaja että ohjattava oppivat toisiltaan.



TURKU AMK



6Aika

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Liite 2 a. Ilmoittautumislomake keväällä 2018



Ilmoittautuminen henkilökohtaiselle mentorointijaksolle

Ilmoittaudun mukaan 6Aika: DuuniPolku -hankkeen henkilökohtaiselle mentorointijaksolle.

Sukunimi ja etunimet _____

Syntymäaika _____

Puhelinnumero _____

Sähköpostiosoite _____

Lähiosoite _____

Postinumero ja postitoimipaikka _____

Olen kiinnostunut käsittelemään mentorointijakson aikana seuraavia teemoja:

- elämäntilanne
- taloudellinen tilanne
- terveydellinen tilanne
- päihteidenkäyttö
- ammatilliset suunnitelmat
- opiskelu
- työllistyminen
- muu, mikä?

Sitoudun osallistumaan säännöllisiin yksilöohjaustapaamisiin sekä ryhmätapaamisiin kahden kuukauden ajan keväällä 2018.

Päiväys _____

Allekirjoitus _____

Ilmoittautumislomakkeen voi palauttaa työllisyys- tai nuorisopalvelujen virkailijalle tai lähettää postitse 6Aika: DuuniPolku -hankkeen koordinaattorille osoitteella:
Arto Alakoski, Turun kaupunki / Työpiste, PL 1000, 20701 Turku.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

6Aika Avoimet ja älykkäät palvelut
Kuataskaupunkien yhteistyöstrategia

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Liite 2 b. Ilmoittautumislomake keväällä 2019



Ilmoittautuminen mentorointijaksolle

Ilmoittaudun mukaan 6Aika: DuuniPolku -hankkeen mentorointijaksolle:

Sukunimi ja etunimet _____
 Syntymäaika _____
 Puhelinnumero _____
 Sähköpostiosoite _____
 Lähiosoite _____
 Postinumero ja postitoimipaikka _____

Mentorointijakso alkaa huhtikuun alussa ja päättyy toukokuun lopulla 2019. Jaksoon sisältyy kahdeksan tapaamista mentorisi kanssa (1 h 30 min) sekä kolme ryhmätapaamista (noin 2 h), joissa tapaavat muita mentorointijaksolle osallistuvia nuoria ja heidän mentoreitaan.

Olen valmis osallistumaan yksilö- ja ryhmätapaamisiin huhti–toukokuussa 2019.

Päiväys _____
 Allekirjoitus _____

Ilmoittautumislomakkeen voi palauttaa työllisyys- tai nuorisopalvelujen virkailijalle tai lähettää postitse 6Aika: DuuniPolku -hankkeen koordinaattorille osoitteella: Arto Alakoski, Turun kaupunki / Työpiste, PL 1000, 20701 Turku.



Liite 3. Kyselylomake mentoreille

1. Kun kuolit ensimmäisen kerran mentoroinnista tässä hankkeessa, mitä ajattelit siitä? (alkutilanne)

2. Mitä on mielestäsi mentorin osaaminen? (osaamistarpeet)

3. Kuvaile, millainen on mielestäsi hyvä mentorointisuhde

4. Mikä merkitys mentoroinnilla mielestäsi voisi olla työttömien ohjaamisessa?
Mitä hyötyä mentoroinnista on mentoroitavalle (tulevaisuuden visiointi)

5. Mitä hyötyä ajattelet mentoroinnista olevan sinulle?

6. Mitä ajattelet Duuni-polun mentorointipilotista tällä hetkellä (nykytilanne)

Liite 4. Väliarviointi: Aktorit

Anna arvosana asteikolla 1-5

Mentorini on auttanut minua pääsemään tavoitteisiini	1.....2.....3.....4.....5
Tavoitteeni ovat selkiytyneet mentoroinnin aikana	1.....2.....3.....4.....5
Mentorini on ottanut tarpeeni ja tavoitteeni huomioon	1.....2.....3.....4.....5
Olen voinut puhua mentorini kanssa kaikista asioista, myös vaikeista	1.....2.....3.....4.....5
Tunnen, että olen tullut kuulluksi	1.....2.....3.....4.....5
Keskustelu on ollut välillämme luontevaa	1.....2.....3.....4.....5
Olemme jakaneet mentorini kanssa kokemuksiamme	1.....2.....3.....4.....5
Tunnen, että olemme olleet mentorini kanssa samalla taajuudella	1.....2.....3.....4.....5
Olemme tunteneet olevamme yhdenvertaisia mentorini kanssa	1.....2.....3.....4.....5
Mentorointi on ollut minulle mielekästä	1.....2.....3.....4.....5

Ympyröi 10 sanaa, jotka kuvaavat mentorointisuhdettasi

luottamuksellinen rehellinen tasavertainen tasa-arvoinen kunnioittava
 ongelmakohtiin avoimesti suhtautuva kaverillinen avoin keskusteleva
 ohjaava kuunteleva aktiivinen tavoitteellinen positiivinen sitoutunut
 läsnä oleva motivoitunut antoisa opettava läheinen tiivis
 selkeä tukeva

Seuraavaksi valitse sanoista viisi tärkeintä.

Sanat ovat:

Kirjoita tarina tai piirrä kuva siitä mielikuvasta, jonka mentorointi on sinulle antanut.

Liite 5. Loppuarviointi: Aktorit

1. Pohdi toteutunutta mentorointisuhdettasi kevään ajalta ja täydennä lauseet.

Olen onnistunut hyvin

Odotan tulevaisuudelta

Minun pitää kehittää

Koen haasteena

Mentorointi on auttanut minua

Kaipaen apua

Kaipaan muutosta

Olisin kaivannut mentoroinnilta lisää

Erityisesti pidin

2. Anna arvosana asteikolla 1-5.

Mentoroinnin tavoitteita on saavutettu	1.....2.....3.....4.....5
Tavoitteeni ovat selkiytyneet	1.....2.....3.....4.....5
Tarpeitani ja tavoitteitani on huomioitu	1.....2.....3.....4.....5
Olen voinut puhua mentorini kanssa kaikista asioista, myös vaikeista	1.....2.....3.....4.....5
Olen tullut kuulluksi	1.....2.....3.....4.....5
Keskustelu on ollut välillämme luontevaa	1.....2.....3.....4.....5
Olemme jakaneet mentorini kanssa kokemuksiamme	1.....2.....3.....4.....5
Tunnen, että olemme olleet mentorini kanssa samalla taajuudella	1.....2.....3.....4.....5
Olemme tunteneet olevamme yhdenvertaisia mentorini kanssa	1.....2.....3.....4.....5
Mentorointi on ollut minulle mielekästä	1.....2.....3.....4.....5

3. Vastaa kysymyksiin omin sanoin.

Mikä sai sinut lähtemään mukaan mentorointiin?

Onko sinulla ideoita, millä tavalla mentorointia tulisi markkinoida, jotta nuoret kiinnostuisivat siitä?

Olisitko itse kiinnostunut toimimaan mentorina tulevaisuudessa? Miksi?

Kuvaile miten tavoitteesi toteutuivat mentoroinnin aikana?

Mitä olisit kaivannut lisää?

Oliko mentorointisuhteen kesto mielestäsi sopiva?