



SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN
MENTOROINTIMALLI
VARSINAIS-SUOMESSA



**TURUN
YLIOPISTO**



Sosiaalityöntekijöiden mentorointimalli
Varsinais-Suomessa

Linnossuo, Outi, Lehtola, Johanna, Myhrberg, Nina
ja Ylönen, Oona

Graafinen ilme ja taitto: Jenny Wiik

Turku 2021

Alkupuheet

Sosiaalityö akateemisena professiona Suomessa on vielä nuori. Profession aseman saaneen ammatin tunnuspiirteitä ovat mm. tiede- ja tutkimusperustaisuus, korkeakoulutasoinen koulutus, autonomia asiakkaan etujen valvojana sekä ammatille ominainen eettinen ohjeisto. Professioammattissa työntekijän autonomia on suuri osaamisen hyödyntämisessä asiakkaan hyväksi. Vastuu ammatissa osaamisen kehittymisestä on sekä työntekijällä että työnantajalla. Lapsen asioista vastaavalle sosiaalityöntekijälle ja hänen esihenkilölleen on lainsäädännöllä annettu iso valta ja vastuu asiakkaina olevista lapsista ja nuorista sekä heidän perheistään.

Sosiaalityön ammattiin kasvamisen juuret luodaan yliopisto-opinnoilla. Sosiaalityön käytännön oppiminen opiskeluaikana tapahtuu tutkimuksen, teorian ja käytännön vuoropuheluna ja harjoittelussa käytännön sosiaalityössä. Uuden työntekijän perehtyminen työhön tapahtuu kunkin työyksikön perehdyttämisyksiköllä, jonka pituus ja sisältö vaihtelevat organisaatioittain. Perehdytyksen jälkeen on tärkeää, että sosiaalityöntekijä saa edelleen tukea työyhteisöltä ja esihenkilöltä ammatillisessa kehittämisessään ja sosiaalityöntekijän ammatti-identiteetin rakentumisessa. Mentoroinnilla on mahdollista tukea sosiaalityöntekijää sekä ammatillisesti että työhyvinvoinnin edistämässä. Kokeneempi sosiaalityöntekijä, mentori, käy säännöllisesti dialogia aktorin, mentoroitavan kanssa ammattiin liittyvistä kysymyksistä.

Tässä oppaassa esitellään yhdessä käytännön sosiaalityöntekijöiden kanssa kehitetty malli Varsinais-Suomen alueella tapahtuvaan sosiaalityöntekijöiden mentorointiin. Mukana kehittämistyössä ovat olleet Turun kaupungin sosiaalipäivystys ja sijaishuoltoyksikkö, kunnat Kemiönsaari, Parainen, Naantali, Lieto, Paimio ja Salo sekä Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Oy Vasso Ab. Esihenkilöiden ehdottamat sosiaalityöntekijät osallistuivat kahteen mentoritreffeiksi kutsuttuun ryhmään, joissa keskusteltiin mentoroinnista ja kehitettiin yhteistä ymmärrystä mentorointimallista. Tämän yhteiskehittämisen pohjalta erikoistutkija Outi Linnossuo kirjoitti nyt käsillä olevan oppaan yhteistyössä sosiaalityöntekijä Nina Myhrbergin, projektipäällikkö Johanna Lehtolan ja työelämäprofessori Oona Ylösen kanssa.

Kiitos yhteisestä matkasta vuosina 2020-2021!

Viittausohje oppaaseen/verkkojulkaisuun:

Linnossuo, O. ym. (2021). Sosiaalityöntekijöiden mentorointimalli Varsinais-Suomessa. Turun yliopisto ja Oy Vasso Ab. Saatavilla https://sites.utu.fi/sote/yhteistyö-ja-hankkeet/lastensuojelun-kehittäminen_etusivu/yhteiskehittäminen/

Tiivistelmä sosiaalityöntekijöiden mentorointimallista

- ▶ Tässä esiteltävä mentorointimalli perustuu siihen, että mentori ja aktori toimivat samassa työyksikössä. Mentori ja aktori tapaavat työyksikön perehdytysjakson jälkeen vuoden ajan. Tapaamisia on 1 kerta kuukaudessa (10 kertaa) ja yhden tapaamisen kesto on 1-2 h. Ajat on hyvä sopia mahdollisimman pitkälle etukäteen ja niistä pyritään aina pitämään kiinni työtilanteesta riippumatta. Esihenkilö tukee tämän rakenteen ylläpitoa.
- ▶ Aktori ilmaisee viikkoa ennen tapaamista mentorille, mistä hänellä on tarve puhua seuraavassa mentoritapaamisessa. Mentoroinnin tueksi on luotu myös tsekkauslista teemoista (liite 2.), joista olisi hyvä puhua osana uuden sosiaalityöntekijän mentorointia ja ammatti-identiteetin muodostumista. Tarve keskustelun aiheille riippuu myös siitä, onko kyse kokemattomasta sosiaalityöntekijästä vai kokeneesta sosiaalityöntekijästä, joka tulee uuteen työpaikkaan.
- ▶ Sekä mentorin että aktorin lähiesihenkilön tulee hyväksyä mentorointisuhde ja siihen käytettävä työaika. Mentorille maksetaan työnantajan toimesta palkkio, joka ehdotuksena on suuruudeltaan 400 euroa per mentorointisuhde vuoden ajana. Mentoreille tarjotaan vertaistukea ja koulutusta joko työyksikön omana työnä tai jonkun muun organisaation toimesta.



Sisällys

MITÄ ON MENTOROINTI SOSIAALITYÖSSÄ?

Tutkittua mentorointia 1

Mentorointisuhde 2

Mentoroinnin perustelut 2

Mentoroinnin vaikuttavuus 3

Mentorointi verkkoympäristössä 4

Mentorien vertaisryhmät ja koulutus 5

Mentoroinnin kustannukset 5

Lähiesihenkilön tehtävät mentoroinnissa 5

LÄHTEET 6

LIITTEET

Liite 1. Mentoroinnin huoneentaulu

Liite 2. Mentoroinnin tsekkauslista

Liite 3. Mentorointisydän

Liite 4. Mentorointisopimus

Liite 5. Sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuskustannukset

Mitä on mentorointi sosiaalityössä?

Tutkittua mentorointia

Mentoroinnin tavoitteena sosiaalityössä on kokemusten ja osaamisen välittäminen kokeneilta lastensuojelun sosiaalityöntekijöiltä uusille työntekijöille. Lisäksi tavoitteena on tukea aloittelevien sosiaalityöntekijöiden ammatti-identiteetin rakentumista, työnhallintaa, jakaa työyhteisöön kertynyttä kokemuksellista tietoa, vahvistaa ammatillista osaamista sekä tukea asiakastyötä ja itsensä johtamista lastensuojelun sosiaalityöntekijänä. (Männistö 2020.)

Mentoroinnin perusajatuksena on ohjaava, mutta samalla vastavuoroinen suhtautuminen uuteen työyhteisön jäseneseen tai työtoveriin. Ohjauksen aikana mentoroidavan näkökulma ja kokemus pyritään saamaan työyhteisön rikkaudeksi, sillä ilman sovittua dialogista keskustelua nämä eivät useinkaan tule näkyville. Näin mentorointi on parhaimmillaan vastavuoroista työn kehittämistä ja siinä kehittymistä. (Jokinen ym. 2010, 64.)

Mentoroinnin voidaan ajatella olevan oppivaa kumppanuutta kahden tai useamman yksilön välillä, jolloin kumppanuuteen kuuluvat yksilöt jakavat ja kehittävät yhteistä mielenkiinnon kohdetta. Tässä näkyy mentoroinnin rikkaus: Kaikki osapuolet ovat oppimassa toisiltaan, kuulemassa erilaisista näkökulmista ja vaihtamassa kokemuksia. (Virtainlahti 2009, 119–120.) Mentorointi on myös työtoverin ammatillista voimaannuttamista, keskustelua työstä ja uuden työntekijän kokemuksista (Silen-Lippinen 2011, 24; Jokinen ym. 2010, 64.)

Ilvesluodon (2014) tutkimuksen tulosten mukaan hyvää mentorointia ohjaavat arvot ja periaatteet ovat sitoutuminen, luottamus, vapaaehtoisuus, avoimuus, tasa-arvo, rakenteellisuus, tavoitteellisuus ja vastavuoroisuus. Mentoroinnin vaikuttavuudesta merkityksellisin on mentoroidavan ja mentorin ammattitaidossa tapahtuva kehitys. Mentoroinnilla on vaikutusta työhyvinvointiin ja ammatillisen itsetunnon kehittymiseen ja se hyödyntää organisaatiota lisääntyneen sitoutumisen, yhteistyön ja luottamuksen kautta. (Ilvesluoto 2014.)

Mentorointisuhde

- ▶ Mentorointisuhde on kahden ihmisen välinen tasavertainen suhde, jossa mentori tukee aktoria ammatillisessa kehittämisessä.
- ▶ Mentorointisuhde on luottamuksellinen vuorovaikutussuhde.
- ▶ Tärkeää on aktiivinen vuorovaikutus ja avoin keskustelu.

Mentoroinnin perustelut

Sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus on erittäin huolestuttava ilmiö. Siihen vaikuttavat monet eri tekijät. Tutkimusten mukaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi on huonontunut 2000-luvulla. (Junnonen ym. 2019.) Työtä kuormittavat erityisesti kiireinen työtahti, suuret asiakasmäärät, työyhteisön ongelmat ja rooliristiriidat työssä. Lisäksi esim. Maija Mänttari-van der Kuip (2015) on sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin liittyvässä väitöskirjassaan todennut, että heikot mahdollisuudet tehdä ammattieettisesti kestävää sosiaalityötä ja puutteelliset mahdollisuudet rakenteellisen sosiaalityön toteuttamiseen heikentävät sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Kuormitustekijöitä sosiaalityössä ovat myös asiakasvastuu, monimutkainen ongelmanratkaisu sekä asiakkaiden tunteiden vastaanottaminen ja käsitteleminen. Sosiaalityöntekijöiden kokema kuormitus työssä on suurempi kuin psykologeilla, erityisopettajilla ja lastentarhanopettajilla. (Junnonen ym. 2019.) Lastensuojelun keskusliiton selvityksessä suurimmat syyt lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuteen olivat liialliset työpaineet ja palkkaus. (Wilen 2018.)

Talentian erityisasiantuntija Kari Matela on tehnyt lisensiaattityön sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuudesta.

- ▶ Aktori on suhteen aktiivinen osapuoli keskusteluaiheiden virittäjänä.
- ▶ Mentorointisuhde kestää useita tapaamiskertoja.

Matela (2009) suosittelee vaihtuvuuden hillitsemiseksi seuraavia käytännön asioita:

Suositus 1.

Huomiota tulee kiinnittää välittömiin työstä saataviin palkkioihin ja tunnustukseen: palkka, rakentava palaute ja työn merkittävyyden esiintuonti hallinnollisella tasolla.

Suositus 2.

Työn määrän ja tehtäväkuvan rajaaminen hallittavaksi: asiakkuusmaksimit, tehtävien jako lastensuojelun sisällä.

Suositus 3.

Johtamisjärjestelmä: sekä ammatillisen että hallinnollisen johtamisen varmistaminen, työn määrän ja laadun hallinta organisaatiotasolla.

Oppaan liitteenä (5) olevassa laskelmassa esitellään sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuteen liittyvät välittömät kustannukset. Talentian laskelmien mukaan ne ovat jokaista työntekijää kohden 18 000 - 21 000 e. (Matela 2021.)

Mentoroinnin vaikuttavuus

Sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuteen ja työn kuormittavuuteen voidaan vaikuttaa kehittämällä työhön liittyviä tukirakenteita, kuten johtamista, tiimityötä, työnohjausta, perehdytystä ja mentorointia.

Vuoden 2020 lopussa julkaistussa esityksessä lastensuojelun asiantuntijuutta tukevasta urapolkumallista, ehdotetaan monia hyviä parannuksia sosiaalityöntekijöiden asiantuntijuuden jatkuvaan kehittymiseen.

”Lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat, että asiantuntijuuden vahvistuminen edellyttää sekä yksilöllisiä että työyhteisön yhteisiä toimintatapojen muutoksia. Uusien työntekijöiden perehdytykset työhön tulisi toteuttaa systemaattisesti. Yksilöllisiä osaamista vahvistavina mainitaan myös erilaiset yksilöllisesti toteutuvat, osaamista täydentävät lyhyemmät ja pidemmät koulutukset. Lisäksi tulosten mukaan näyttää siltä, että uuden oppiminen ja osaaminen kehittyvät pääasiassa kollektiivisesti työyhteisön ja yhteistyöverkoston kanssa yhteistoiminnassa.” (Yliruka ym. 2020).

”Osaamisen vahvistamiseksi tukirakenteita tulisikin sosiaalityöntekijöiden mukaan olla enemmän käytettävissä. Näistä eräänä tärkeänä muotona mainitaan mentorointi kokeneem-

pien kollegoiden kanssa. Työntekijät toivoisivat myös esimiehen vahvempaa refleктоivaa tukea yhtenä rakenteellisena osaamista vahvistavana elementtinä. Yksilö- ja ryhmätyönohjaus perinteisinä osaamista vahvistavina käytäntöinä mainitaan kyselyssä usein. Ryhmätyönohjaus toteutuu hyvin, mutta yksilötyönohjausta saa vain harva sosiaalityöntekijä. Työssä viihtyminen ja pitovoima näyttää syntyvän kohtuullisen asiakasmäärän, työn vaatavuutta vastaavan palkan, työtä tukevan esimiestyön ja rakenteiden yhteisvaikutuksesta” (Yliruka ym. 2020).

Mentoroinnin vaikuttavuus perustuu mentoritavan/aktorin ja mentorin ammattitaidossa ja työhyvinvoinnissa tapahtuvaan kehitykseen. Mentorointi vaikuttaa ammatillisen itsetunnon kehittymiseen ja se hyödyntää organisaatiota lisääntyneen yhteistyön ja työhön sitoutumisen kautta. (Jokelainen 2015.) Lastensuojelutyö on luonteeltaan verkostoivaa ja hyvillä yhteistyösuhteilla on iso merkitys työn vaikuttavuudelle. Toimivien yhteistyösuhteiden kehittäminen on pitkäjänteistä yhteistä tekemistä varhaiskasvatuksen, koulun, nuorisotyön ja muiden auttamistahojen kanssa. Asiakkaille, lapsille, nuorille ja perheille sosiaalityöntekijöiden pätevyys, osaaminen ja pysyvyys ovat sosiaalityössä/lastensuojelussa ensiarvoisen tärkeitä.

Mentorointi verkkoympäristössä

Digitaalisuus sosiaalityössä on monimuotoista. Koronavuodet 2020-2021 ovat tuoneet monet verkkovuorovaikutukseen liittyvät asiat ajan-kohtaisiksi myös sosiaalityössä. Etävuorovaikutus haastaa sosiaalityön ammattilaiset soveltamaan vuorovaikutusosaamistaan verkko-työympäristöihin. Mentoroinnissa vuorova-

ikutus liittyy kollegojen kanssa tehtävään yhteistyöhön ja keskitymme tässä siihen. Nämä ohjeet koskevat vuorovaikutusta vertaismentoriryhmissä ja kaksin tapahtuvassa mentori-aktori -vuorovaikutussuhteessa.

Perusasiat:

- ▶ opettele teknisen sovelluksen käyttö, kokeile, epäonnistu ja onnistu!
- ▶ testaa työkaverin kanssa, miten homma sujuu
- ▶ laita kamera päälle ja mikrofoni kiinni, jos et puhu, (pidä kamera pois vain silloin, jos siihen on jokin erityinen syy)
- ▶ hyvä verkkokokous kestää 45 min ja jos se on pidempi niin tauot ovat tarpeen

Verkkovuorovaikutusosaaminen:

- ▶ Älä multitaskaa! > siihen lipsahtaa etätapaamisessa helposti, jos ei ole tarkkana.
- ▶ hyvä vuorovaikutus on etätapaamisessa mahdollista, mutta se ei tule meiltä vielä luonnostaan
- ▶ kannattaa siis erityisesti päättää olla vuorovaikutuksessa ja kiinnittää hyvään verkkovuorovaikutukseen huomiota
- ▶ ole aktiivinen ja osallistu vuorovaikutukseen
- ▶ ilmaise jos ja kun haluat puheenvuoron, älä puhu toisten päälle
- ▶ ilmeile ja elehdi isommin kuin normaalisti
- ▶ muista ja huomioi, että videoruudussa on reunat
- ▶ kerro, jos teet samalla jotain muuta ja häviät esimerkiksi ruudusta välillä
- ▶ jos teet jotain ruudun ulkopuolella, kuten kirjoitat muistiinpanoja, katsot toistakin näyttöä tai juttelet jollekin kuvaruudun ulkopuolella, niin kerro siitä kanssakeskustelijalle > näin tiedetään, miksi katseesi harhailee muualle

Hyvät toisin toimimisen ideat mentoroinnissa eli kaksin karkuteillä



- ▶ molemmat erillään ulos ovesta puhelimen ja kuulokkeiden kanssa
- ▶ toinen ulos ovesta ja toinen voi olla toimistolla tai kotona vaikka makuulla
- ▶ molemmat ulos ovesta ja yhteinen kävelyretki ilman laitteita

Mentorien vertaisryhmät ja koulutus

Vertaisryhmien tarkoituksena on tukea mentoreita omassa työssään. Vertaisryhmissä voidaan jakaa kokemuksia ja ajatuksia mentoroinnista ja reflektoida omaa roolia mentorina. Vertaisryhmät ovat pienryhmiä kooltaan 5-7 hlö. Vertaisryhmä voi olla itseorganisoituva, lähiesihenkilöjohtoinen tai sitä voidaan koordinoida jonkun ulkopuolisen tahon toimesta. Vertais-

ryhmissä käydyt keskustelut ovat luottamuksellisia. Vertaisryhmille on hyvä tarjota myös mentorikoulutusta. Vertaisryhmiin voidaan kutsua myös kouluttajia eri aiheista.

Mentoroinnin kustannukset

Mentorointiin menee mentorin työaika vuoden aikana 20 h, jos tapaamisia on 1krt x 1-2h kuukaudessa vuoden ajan (10 kk -2 kk lomat) ja sama aika tietysti menee myös mentoroitavalla eli aktorilla.

Esimerkkilaskelma; mentorina ja aktorina sosiaalityöntekijä, jonka kuukausipalkka 3400 e/kk:

- ▶ **yhteensä työaika 2 x 20 h=40 h jos tapaamisia on 1 krt/kk/2h eli yhteensä työaika 40 h. Kustannus on 2x425 euroa eli 950 euroa per mentorointiprosessi (2 hlö) + työnantajan sivukulut.**

Mentorien vertaisryhmät kokoontuvat 6 vkon välein vuoden aikana yhteensä 6 kertaa 1,5 h eli 9h/vuosi/mentori. Mentorien vertaisryhmien koordinointiin ja koulutuksen järjestämiseen menee 15 h vuosi per mentoriryhmä, jossa on 5-7 mentoria. Koulutuksia järjestetään esimerkiksi 2 iltapäivää x 3 h per vuosi eli yhteensä 6 h. Koulutusta voidaan järjestää myös isommalle ryhmälle mentoreita yhtäaikaisesti. Mentoriryhmän koordinointiin menee noin 40 h työaika vuodessa.

Lähiesihenkilön tehtävät mentoroinnissa

Mentoroinninedistämässä esihenkilön rooli on tärkeä. Hän huolehtii siitä, että työyhteisössä ovat toimivat uusien työntekijöiden perehdytykseen, mentorointiin ja opiskelijoiden ohjaamiseen liittyvät tukirakenteet. Mentoroinnin osalta tämä tarkoittaa sitä, että hän johtaa mentorointitehtävän osaksi työyhteisön tukirakenteita. Hän sopii mentori-aktorisuhteet, allekirjoit-

taa mentorointisopimuksen, järjestää työajan mentoroinnille ja huolehtii siitä, että mentori saa palkkion tehtävästään mentorina. Esihenkilö tukee mentoria ja aktoria työssään. Vaikeat tilanteet, joissa mentorin tai aktorin toimintaan työtehtävien hoidossa pitää puuttua, kuuluvat esihenkilölle.

Lähteet

Forsman, S. 2010. Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa: henki-
lökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tampere: Tampereen yliopiston sosiaali-
työn tutkimuksen laitos.

Ilvesluoto, M-L. 2014. Mentorointi hoitotyössä Lapin sairaanhoitopiirin naistenklinikal-
la. Lapin ammattikorkeakoulu. Terveyden edistämisen Yamk-opinnäytetyö.

Jokelainen, M. 2015. Mentorointi välineeksi osaamisen ja yhteistyön kehittämiseen orga-
nisaatioissa. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 52(2), 99-101.

Jokinen, P. ym. 2010. Mentori suomalaisessa hoitotyön kontekstissa. Hoitotiede 22(1).
55-66.

Junnonen, S. ym. 2019. Sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuus ja siinä tapahtuneet
muutokset vuosina 2000-2012. Janus 27(2), 144-163.
<https://journal.fi/janus/article/view/65729>

Matela, Kari. 2009. Viihtyvät ja vaihtuvat. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä
pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät. Lisensiaatintutkimus, Erikoissosiaa-
lityöntekijän koulutus, Lapsi- ja nuorisososiaalityö.
[https://www.sosiaalikallega.fi/poske/julkaisut/julkaisusarja/Matela_Poske_julkaisut_33.
pdf](https://www.sosiaalikallega.fi/poske/julkaisut/julkaisusarja/Matela_Poske_julkaisut_33.pdf)

Männistö, Satu. 2020. Mentorointi reflektiivisenä rakenteena sosiaalityössä: tapaustutki-
mus Helsingin kaupungin lastensuojelussa toteutetusta mentorointiohjelmasta. Helsing-
in yliopisto. Sosiaalityön Pro gradu.
<https://helda.helsinki.fi/handle/10138/315534>

Mänttari-van der Kuip, M. 2020. Conceptualising Work-Related Moral Suffering: Explo-
ring and Refining the Concept of Moral Distress in the Context of Social Work. British
Journal of Social Work, 50 (3), 741-757. doi:10.1093/bjsw/bcz034

Mänttari -van der Kuip, M. 2015. Work-related well-being among Finnish frontline soci-
al workers in an age of austerity Jyväskylä: University of Jyväskylä, 2015, 106 p. Jyväskylä
Studies in Education, Psychology and Social Research.
<https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/45924>

Silén-Lipponen, M. 2011. Mentorointi työhön perehdyttämisessä ja rekrytoinnissa periooperatiiviseen hoitotyöhön. Pinsetti 1, 24-25.

Soini, S. & Kovanen, T. 2018. Vuorovaikutuksen monet mahdollisuudet verkossa. Teoksessa Päivi Petrelius & Pia Eriksson (toim.). Uudistuva lastensuojelu: kohti asiakkaiden ja ammattilaisten yhteistoimintaa. THL. 2018. s. 162-168.
<https://www.julkari.fi/handle/10024/137112>

Sosiaalityöntekijän ammattitaidon arviointi asiakasturvallisuuden näkökulmasta. Sosiaalityön yliopistoverkosto. Sosnet.fi.
<https://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=5bb67149-62e6-43d4-a513-9cb1c8936aa1>

Virtainlahti, S. 2009. Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Helsinki: Talentum.

Wilén, L. 2018. Miten lastensuojelun vyyhti puretaan? Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu, 5/2018.
https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/mitakuuluuls_3_19.8.pdf

Yliruka, L. ym. 2020. Osaaminen lastensuojelun sosiaalityössä. Esitys asiantuntijuutta tukevasta urapolkumallista. THL. Työpaperi 36/2020.
<https://www.julkari.fi/handle/10024/140803>

Muuta luettavaa:

Työuraselvitys:
<https://talentia.e-julkaisu.com/2019/tyouraselvitys/#page=1>

Vastavalmistuneiden ”Urapolut”:
<https://talentia.e-julkaisu.com/2019/vastavalmistuneiden-urapolut/#page=1>

<https://www.talentia.fi/uutiset/vastavalmistuneista-sosiaalialan-korkeakoulutetuista-yha-useampi-pohtii-alanvaihtoa/>

MENTOROINNIN HUONEENTAULU

Mentorointi: Tukea sosiaalityössä oppimiseen ja hyvinvointiin

Perehdyttäminen

Sosiaalityöhön perehdytään suunnitelmallisesti johtavan sosiaalityöntekijän tai muun perehdyttäjän ohjauksessa. Perehdytys on työyksikkökohtaista ja perustuu kussakin työyksikössä tehtävään perustehtävään. Perehdytyksen tukena voi toimia yksikkökohtainen perehdytystaulukko ja/tai toimintakäsikirja tms. dokumentti.

Mentorointi

Mentoroinnin tarkoituksena on sosiaalityöntekijöiden kokemusten ja osaamisen siirtäminen ja välittyminen kokeneilta sosiaalityöntekijöiltä uusille työntekijöille. Perehdytyksen jälkeen sosiaalityöntekijät saavat vuodeksi itselleen mentorin. Mentoroinnin tavoitteena on tukea työnhallintaa, jakaa työyhteisön hiljaista tietoa, vahvistaa ammatillista osaamista sekä tukea asiakastyötä, ammatti-identiteettiä ja itsensä johtamista sosiaalityöntekijänä.

Mentoroinnin alkaessa sovitaan, kuka toimii kenenkin mentorina. Mentoroinnista tehdään sopimus, johon kirjataan mentoroinnin tavoitteet ja toimintakäytännöt.

Mentoroinnin prosessi on kestoltaan 10-12 kk kerran kuukaudessa eli 10 tapaamista. Mentoroinnin teemat ovat aktorin toiveiden mukaisia ja/tai yhdessä sovittuja. Apuna keskusteluteemojen valinnassa voidaan käyttää tsekkauslistaa.

Mentoreille järjestetään vertaistapaamisia pienryhmissä (5-7 hlö) ja koulutusta.

Mentorointi rakentuu ensisijaisesti avoimelle dialogille aiheista, joista aktori haluaa puhua mentorin kanssa. Aktori ja mentori voivat dialogissaan hyödyntää myös alla olevaa keskusteluteemojen tsekkauslistaa sosiaalityöhön kytkeytyviä asioista. Teemat voidaan sopia myös etukäteen ennen mentoritapaamisia.

Mentoroinnin kymmenen kohdan teemalista organisaation/yksikön sisäisessä mentoroinnissa:

1 kk / Mentoroinnin käytännöt: ajat, paikat ja teemoista sopiminen, sovitaanko ennakoon vai ilmoittaako aktori mentorille viikkoa ennen tapaamista, mistä hän haluaa puhua vai tavataanko ilman ennakkovalmistelua?

2 kk / Aktorin osaaminen: mitä osaan ja mitä pitäisi vielä oppia sosiaalityöstä meidän organisaatiossa/työyksikössä? Jatkuva oppiminen sosiaalityössä. Riittävyys ja riittämättömyys ja sen kanssa eläminen.

3 kk / Suhdeperustainen sosiaalityö: vuorovaikutusosaaminen, tuen sekä kontrollin sovittelua sosiaalityössä, asiakkaiden tunteiden ja omien tunteiden kanssa työskentely.

4 kk / Ammatilliset tukiverkostot: vertaistuki ja työnohjaus sekä suhde esihenkilöön.

5 kk / Rakenteellinen sosiaalityö: verkosto-, kehittämis- ja vaikuttamistyö osana työtäni.

6 kk / Digiosaaminen: verkkovuorovaikutus ja työn kirjaaminen.

7 kk / Ajankäyttö ja jaksaminen: mihin voin vaikuttaa ja mihin en voi vaikuttaa, työn ja vapaa-ajan sopiva suhde, voimaantuminen asiakastyössä ja asiakastyöstä.

8 kk / Kehittyminen työssä: menetelmäosaaminen, tutkimusperustaisuus, urapolku-malli, ammatilliset unelmat.

9 kk / Vaikeista asioista puhuminen: oma uupumus, päihdeongelma, soveltuvuus ym.

10 kk / Kiire ja kaaos: oman sekä muiden hädän sietäminen ja sen kanssa eläminen.

► Mitä opimme yhdessä? Mentorisuhteen päättäminen jollain kivalla tavalla.

Esimerkiksi: Sydän, johon kirjataan hyviä ominaisuuksia sosiaalityöntekijänä, joka tehdään toinen toisilleen. (Liite 3.)





Aktorin nimi: _____

Mentorin nimi: _____

Päivämäärä: _____

Tavoite 1:

Tavoite 2:

Tavoite 3:

Ensimmäisen tapaamisen ajankohta: _____

Tapaattekko lähikontaktissa, missä: _____

Tapaattekko etäkontaktissa, missä: _____

Viestintä tapaamisten välissä: (sähköposti, puhelin, whatsapp, tekstiviestit)

Viimeisen tapaamisen ajankohta: _____

Aktorin allekirjoitus

Mentorin allekirjoitus

Esimiehen allekirjoitus

Esimiehen allekirjoitus

Välittömät kustannukset

- esimerkkitapauksena 3400 e/kk ansaitseva asiantuntija esimerkiksi sosiaalityöntekijä

Yhteensä 20 000 euroa, joka eriteltyinä jakautuu seuraavasti:

Vaihtuvan työntekijän irtisanoutuminen ja irtisanomisajan työskentelyteho ovat alle normaalin 100%:n, esim. 50%. Yhtälö muodostuu vajaan työskentelyjakson kestosta, rekrytoitavan henkilön kk-palkan määrästä sekä työtehon alentumisasteesta. Esimerkiksi (1kk x 3.400 € x 50% = 1700 e) ja tässä laskelmassa nyt 3kk x 3.400 € x 50% = (5.100 €).

Lopputilin laskenta ja ilmoitukset eri tahoille (mm. eläkeyhtiö, työterveyshuolto, verottaja jne.) (100 €).

Työpaikkailmoituksen sisällön suunnittelu ja hyväksyttäminen (200 €).

Työpaikkailmoittelu (nettisivujen ylläpito + lehdet) (min. 200 €) + alv 24%.

Työpaikkatiedusteluihin vastaaminen puhelimitse tai sähköisesti (2 pv x 200 € = 400 e)

Hakemusten käsittely, analysointi ja haastatteluun kutsuminen (2 pv x 200 € = 400 €)

Haastattelut (3 pv x 2 x 200 e = 1200 €) + haastateltavien mahdolliset matkakulut (?)

Soveltuvuustestaus (4 henk. x 1.000 € = 4.000 €)
+ alv 24%

Mahdollinen 2. haastattelukierros (1pv x 2 x 200 e = 400 €)

Terveystarkastus (200 €) + alv 24%

Työsopimuksen laatiminen ja neuvottelu (1 pv x 300 € = 300 €)

Sisäinen ja ulkoinen tiedottaminen (1 pv x 300 € = 300 e)

Uuden henkilön vastaanotto, ilmoitukset eri tahoille (mm. eläkeyhtiö, työterveyshuolto) (1 pv x 300 €)

Henkilökohtaisten työvälineiden hankinta (kännykkä, työtuoli, jne.) (1.000 €) + alv 24%

Perehdyttäminen (10 pv x 2 x 200 € = 4000 €)

- Yhteensä kustannukset koostuvat siten A) henkilöstökuluista ja B) muista vaihtuvuustilanteen aiheuttamista kuluista. Euromääräisen tarkka laskelma ei välttämättä ole tarkoituksenmukainen tavoite, sen sijaan kustannusten mittaluokan selvittäminen ihan organisaation talousarvion näkökulmasta on. (Matela 2009; 2021.)

Välilliset kustannukset

Näiden välittömien kustannusten lisäksi sekä organisaation sisäisten, että ulkoisten suhteiden katkeaminen voi olla jopa vielä suurempi menoerä. Sisäisiä kustannuksia ja kitkaa aiheuttaa siitä, että henkilöiden väliset toimivat yhteistoimintasuhteet katkeavat ja yksiköiden välinen yhteistyö ja tiedonvälitys vaikeutuvat ainakin joksikin aikaa.

- ▶ THL arvion mukaan vaihtuvuuskustannus sosiaalityön asiakastyössä voi olla jopa 33 000 euroa.
- ▶ Välilliset ja inhimilliset kustannukset lastensuojelun sosiaalityössä voivat olla korvaamattomia.

