



# Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ajatuksia mentoroinnista

Susanna Kokkola  
Sosiaalityön käytäntötutkimus  
Sosiaalityö  
Helsingin yliopisto  
Tammikuu 2019

## TUTKIMUKSEN KONTEKSTI

Helsingin kaupunki on käynnistänyt pilottihankkeen vuosille 2018-2019, jossa mentorointia on räätälöity lastensuojelun sosiaalityöntekijöille. Hanketta on suunniteltu yhteistyössä kouluttajien ja lastensuojelun asiantuntijoiden kanssa. Siinä ovat Helsingin kaupungilta mukana sosiaalitoimen kehittämispalvelut ja lastensuojelu. Hanke kattaa koko lastensuojelun organisaation, johon kuuluvat avohuolto ja sijaishuolto (perhehoito ja laitoshuolto). Lisäksi siinä on mukana sosiaalihuoltolain mukainen arviointitiimi.

Hankkeeseen on valittu 20 mentoria ja 20 aktoria. Lastensuojelun mentorointiohjelman tavoitteena on osaamisen vahvistaminen ja kehittäminen. Sen tarkoituksena on kokemuksen ja osaamisen siirtäminen kokeneilta sosiaalityöntekijöiltä uusille työntekijöille. Mentoreina toimivat kokeneemmat, aktoreina nuoremmat tai uudet työntekijät. Hankkeessa aktoria tulee olla eri lastensuojelun tiimistä kuin mentorin, jotta mentori-aktorisuhteessa säilyy riittävä etäisyys.

Lastensuojelulaki erityislakina säätelee lastensuojelun sosiaalityöntekijän työtä. Työn painopiste on vuorovaikutus lapsen, lapsen perheen ja verkostojen kanssa. Sosiaalityöntekijä tekee monialaista yhteistyötä esimerkiksi koulun, päiväkodin tai terveydenhuollon kanssa.

## TUTKIMUKSEN TARKOITUS

Tutkimuksen tarkoitus on tarkastella mitä mentori-ryhtyneet lastensuojelun sosiaalityöntekijät ajattelevat mentoroinnista. Tarkastelen sosiaalityöntekijöiden asenteita ja motiiveja koskien mentori-ryhtymistä, mikä on osa kollektiivisesti jaettua käsitystä ammatillisuudesta: Millaisia kollektiivisesti jäsentyneitä käsityksiä liittyy tulevaan mentori-aktorisuhteeseen? Miten mentori-aktorisuhde rakentuu? Millainen on hiljaisen tiedon merkitys sosiaalityöntekijöiden

käsityksissä?

## AINEISTO JA ANALYYSI

Tutkimusaineisto kerättiin kahdesta, noin 10 hengen fokusryhmähaastattelusta. Tutkittavat olivat mentori-ryhtyneitä, kokeneita lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä. Mentori-aktorisuhde ei ollut vielä alkanut tutkimuksen tekohetkellä marras-joulukuussa 2018. Mentori-aktorisuhde on vuoden mittainen toteutuen kerran kuussa tapahtuvina muutaman tunnin henkilökohtaisina tapaamisina vuonna 2019. Taustahaastattelin myös mentorointiohjelman ohjausryhmään kuuluvaa kahta sosiaalityöntekijää yhdessä toimintaympäristön ymmärtämiseksi. Aineiston analyysissä käytin kategorianalyysia.

## TULOKSET

- Yleisin syy mentori-ryhtymiselle oli vaihtelun halu ja rutiinien rikkominen. Mentori-aktorisuhteelta odotettiin vastavuoroisuutta ja aktoria toivottiin haastavan omaa ajattelutapaa.
- Aktoria kanssa tuotettu tietämys voi synnyttää isojakin oivalluksia.
- Mentoria vastuulla on aktoria vahvuuksien löytäminen aktoria omista lähtökohdista ja kannustavan ilmapiirin luominen sekä mahdollisten vastoinkäymisten sietäminen mentori-aktorisuhteessa.
- Aktorilta toivottiin oma-aloitteisuutta, uteliaisuutta ja sitoutuneisuutta. Sitoutuminen tarkoittaa sovitusta tapaamisista kiinnipitämistä työkiireiden keskelläkin ja molemminpuolista valmistautumista tapaamisiin.
- Mentori-aktorisuhteeseen toivottiin suunnitelmallisuutta.
- Sosiaalityöntekijät katsoivat, että hiljaista tietoa tarvitaan sosiaalityön arvioinnissa, asioiden ja tilanteiden ennakoinnissa sekä huomioonottamisessa. Hiljainen tieto on luottamista omaan intuitioon asiakastilanteissa.
- Mentori-aktorisuhteessa hiljainen tieto voi

syntyä yhteisen keskustelun ja pohdinnan kautta.

- Este hiljaisen tiedon välittymiseen muodostuu silloin, jos yksittäisen mentoria hiljaisen tiedon ei katsota soveltuvan tiimin hiljaiseen tietoon. Tällöin työyhteisön rajoja koetellaan.

- Lastensuojelun mentorointi on arvojen, reflektoinnin, pelisääntöjen ja vuorovaikutuksen kokonaisuus rakentuen mentoria ja aktoria yhteisen prosessoinnin kautta.

- Mentorointikoulutus toimi kaivattuna foorumina, jossa sosiaalityöntekijöillä oli mahdollisuus keskustella omasta työstä.

## IDEAT KEHITTÄMISEEN

- Työyhteisössä mentorointi tulee nähdä asiantuntijuutta ja ammatillista kehitystä tukevana työkaluna ja työolosuhteet tulee järjestellä siten, että mentorointiin varattu aika toteutuu.

- Tiimin traditiot ja ryhmäpaine eivät saisi toimia hiljaisen tiedon hyödyntämisen ulossulkevana rajana.

- Rakentavassa hengessä käsitellyt vastoinkäymiset ovat osa mentoria-aktorisuhteen oppimisprosessia. Vastoinkäymiset tulisi nähdä enemmänkin haasteena eikä kitkana.

- Lastensuojelun mentorointi on sosiaalityön lähtökohdista muodostuva kokonaisuus. Aiheesta on aineesta laajempaan, eri toimijat ja näkökulmat huomioonottavaan tutkimukseen.