

Minna Rajalin & Pekka Kaunismaa

VERTAISUUTTA VERKOSSA

– Humanistisen ja kasvatusalan pienten
työpaikkojen ammattilaisten eMentorointi
(eMessi) -esiselvitys



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

**VERTAISUUTTA VERKOSSA
– HUMANISTISEN JA
KASVATUSALAN PIENTEN
TYÖPAIKKOJEN AMMATTILAISTEN
EMENTOROINTI (EMESSI)
-ESISELVITYS**

Minna Rajalin & Pekka Kaunismaa

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU
Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset 29, 2013
Verkko ISBN 978-952-456-167-9 ISSN 1799-179X

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

© tekijät ja Humanistinen ammattikorkeakoulu

Vertaisuutta verkossa – Humanistisen ja kasvatustieteiden alan pienten työpaikkojen ammattilaisten eMentorointi (eMessi) -esiselvitys

Minna Rajalin (luvut 1 - 7)
Pekka Kaunismaa (luku 8)

Humanistinen ammattikorkeakoulu Humak
Ilkantie 4, 00400 Helsinki
www.humak.fi

SISÄLLYS

Tiivistelmä	5
1. TERVETULOA TUTUSTUMAAN EMESSIIN!	7
1.1 eMessin tarve ja lähtökohdat	8
1.2 eMessin tehtävät, tavoitteet ja menetelmät	8
1.2 Esiselvityksen resurssit	12
1.3 AKTIIVI-hankekokonaisuus	13
2. MENTOROINNIN MONIMUOTOINEN KÄSITE	14
2.1 Mentorointi-käsitteen synty ja muutos	14
2.2 Vertaisuus mentoroinnissa	16
2.3 Vertaisuuden eri tasot	18
2.4 eMessi-ryhmän jäsenten roolit	19
3 TYÖHYVINVOINTIA JA OPPIMISKOKEMUKSIA VERTAISUUDESTA?	21
3.1 Työhyvinvointi	22
3.2 Vertaisuus työhyvinvoinnin ja oppimisen edistäjänä	26
4 AVOIMET OPPIMISYMPÄRISTÖT JA EMESSI	29
4.1 Mentorointi internetissä	31
4.2 eMessi-ryhmien tekninen toteutus	32
5 KYSELYLLÄ TIETOA TYÖSTÄ JA TYÖHYVINVOINNISTA	35
5.1 Kyselyn toteuttaminen	35
5.2 Kyselyn vastaajat	37
5.3 Työn itsenäisyys	37
5.4 Työn rasisutustekijät	38
5.5 Palaute ja tuki	39
5.6 Tietotekniset valmiudet ja asenteet verkkomentorointia kohtaan	40

6. EMESSI-RYHMIEN KOKEMUKSIA	41
6.1 Ryhmien kokoaminen	41
6.2 Ryhmien osallistujat	41
6.3 Ryhmien käytännön toteutus	42
6.4 Palaute ja jatkokehitysideat	44
7. EMENTOROINNIN MAHDOLLISIA KEHITTÄMISSUUNTIA	46
7.1 Jatkohanke eMessi2	47
8. TYÖN TAI DOT, AKTIIVINEN KANSALAI SUUS JA INFORMAALI OPPIMINEN	51
8.1 Kansalaisuus ja työ	51
8.2 Osaamisen moninaisuus pienissä toimipaikoissa	52
8.3 Työhyvinvoinnin riskitekijät toimialojen asiantuntijatehtävissä	55
8.4 Informaalit oppimisprosessit asiantuntijatyössä	56
8.5 Jakaminen ja vertaisilta oppiminen	58
8.6 Toisesta oppiminen: toisen ymmärtäminen oman työn oppimista tukemassa	60
LÄHTEET	63
LIITE	68

Tiivistelmä

Humanistisen ja kasvatusalan pienten työpaikkojen ammattilaisten eMentorointi -esiselvityksen tavoitteena oli kerätä tietoa a) vertaistuen merkityksestä ammatillisessa työssä sekä b) eMentorointi-sovelluksista, niiden käytöstä ja käyttömahdollisuuksista. Vertaistukea selvitettiin keräämällä työelämästä aineistoa sekä perehtymällä olemassa olevaan tietoon erityisenä kohdejoukkona humanistisella ja kasvatusalalla sekä kulttuurialalla toimivien ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden keskuudesta. Näillä aloilla pienet työpaikat ovat enemmän sääntö kuin poikkeus. eMentorointi-sovelluksia tarkasteltiin vertailemalla muutamien verkkokokousjärjestelmien teknisiä ominaisuuksia sekä niiden käyttömahdollisuuksia. Projektin tulokset kerättiin julkaisuksi, joka levittää eMentorointiin liittyvää tietoa ja kehittämismahdollisuuksia.

Esiselvityksen aikana toteutettiin pienimuotoisia kokeiluja eMentoroinnista kahden eri ryhmän kanssa. Ryhmiin rekrytoitiin osallistujia avoimen tiedottamisen kautta. Osallistujien löytäminen ryhmiin osoittautui hyvin haastavaksi, jatkossa tämän tyyppistä toimintaa kehittäessä on tärkeää löytää sellaiset organisaatiotason yhteistyökumppanit, jotka ovat halukkaita tarjoamaan toimintaa työntekijöidensä osaamisen ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Toinen mahdollinen tapa toiminnan organisoitumiseen on tietyn toimijan koordinoima verkosto, jonka jäsenten kesken vertaistointia järjestetään.

Pilottiryhmät toteutettiin Adobe Connect (AC)-ohjelmiston välityksellä. Tämän lisäksi tietoa muista mahdollisista sovelluksista kerättiin lähinnä kirjallisuuden perusteella. Kirjallisuuskatsauksen kautta hahmotettiin kuvaa myös vertaismentoroinnista ja työhyvinvoinnista. Tietoa systemaattisesti toteutetusta verkossa tapahtuvasta vertaismentoroinnista ei juurikaan ollut löydettävissä. Sen sijaan sen lähelle tulevia toimintamuotoja, esimerkiksi verkkokokonsultaatiota on kehitetty ja tutkittu esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla.

Kesäkuussa 2013 toteutettiin Webropol-kysely, jolla kerättiin tietoa työelämästä: työn koetusta itsenäisyydestä, työhyvinvoinnin rasisutustekijöistä, työstä saatavasta tuesta, tietoteknisistä valmiuksista sekä eMentorointiin liittyvistä asenteista. Kyselyn toteuttamiseen liittyviä haasteita olivat sähköpostikyselyn sopivien levittämiskanavien löytäminen ja suhteellisen alhainen vastausprosentti, noin 22 %. Tämän johdosta kyselyn tuloksia ei voida yleistää koko humanistisen ja kasvatustieteiden työkenttää koskiviksi.

eMessi-kokeilujen ja kyselyaineiston perusteella voidaan kuitenkin todeta, että verkkopohjaisten mentoroinnin toimintatapaa kannattaa kehittää jatkossakin. eMessi-ryhmissä tavoitteena oli testata, onko vertaismentorointia mahdollista järjestää verkkoympäristössä. Kokemusten perusteella tämä on hyvinkin mahdollista. Jatkossa toiminnan kehittämiseksi on syytä neuvotella työnantajaorganisaatioiden kanssa ja luoda yhdessä tavoitteellisempaa ja vahvemmin strukturoitua toimintaa.

Raportin luvut 1–7 on kirjoittanut hankkeen projektipäällikkönä toiminut Minna Rajalin. Hankkeessa tutkimusasiantuntijana toiminut lehtori Pekka Kaunismaa kirjoitti luvun 8.

1. Tervetuloa tutustumaan eMessiin!

Eräessä kevättalvella 2012 pidetyssä HUMAKin alumnit ry:n hallituksen kokouksessa pohdittiin, kuinka yhdistys ja oppilaitos voisivat entistä paremmin tukea Humanistisesta ammattikorkeakoulusta (jatkossa Humak) valmistuneita. Yhteisöpedagogit, kulttuurituottajat ja viittomakielentulkit voivat työllistyä hyvin erilaisiin työtehtäviin ja organisaatioihin. Yhteinen piirre kuitenkin monen valmistuneen kohdalla on työn itsenäinen luonne. Pienen kunnan ainoa nuorisotyöntekijä on yksinäinen puurtaja siinä missä valtakunnallisen järjestön alueyksikön ainoa palkattu työntekijä.

Eräs alumniyhdistyksen kokouksen osallistuja esitti ajatuksen siitä, voitaisiinko yksin tai pienissä työyhteisöissä työtään tekeviä tukea jotenkin internetin välityksellä. Tästä ideasta syntyi ajatus eMentoroinnin kehittämisestä. Humakin TKI-päällikkö ja alumniyhdistyksen hallitus jatkoivat idean jatkotyöstämistä. Kun keväällä 2012 tuli tieto avoimena olevasta rahoitushausta Avoimissa oppimisympäristöissä aktiiviseksi kansalaiseksi-kehittämisohjelmassa, viimeisteltiin ideapaperi hakemukseksi. Myönteinen rahoituspäätös saatiin syksyllä 2012. Hankkeen virallinen kesto-aika oli 1.9.2012–31.12.2013.

Humanistisen ja kasvatustieteiden alaan kuuluvien pienten työpaikkojen ammattilaisten eMentorointi eMessi -esiselvitystä (jatkossa nimitystä eMessi käytetään sekä esiselvityksestä että siihen liittyvistä verkkomentorointiryhmistä) hallinnoi Humanistinen ammattikorkeakoulu ja sen päärahoittaja oli Euroopan sosiaalirahasto. Rahoituksen myönsi Lapin elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (jatkossa Lapin ELY). Hanke kuului Opetus- ja kulttuuriministeriön valtakunnalliseen Euroopan sosiaalirahaston kehittämisohjelmaan 2007–2013 Avoimissa oppimisympäristöissä aktiiviseksi kansalaiseksi. Kehittämisohjelma on osa toimintalinja kolmea: Työmarkkinoiden toimintaa edistävien osaamis-, innovaatio ja palvelujärjestelmien kehittäminen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013.)

1.1 eMessin tarve ja lähtökohdat

Työhyvinvoinnin edistäminen ja tukeminen ovat ajankohtaisia teemoja suomalaisessa työelämässä, kun hallitus vaatii työurien pidentämistä ja yhteiskunnan kilpailukyvyyn ylläpitämistä. Työhyvinvoinnista huolehtiminen on keskeinen osa suomalaisen työelämän kehittämistä, sillä nykykäsityksen mukaan työhyvinvointi edistää tuottavuutta. Esimerkiksi Kari I. Mattilan (2013) mukaan työyhteisön ilmapiirin parantuminen yhdellä prosentilla nostaa organisaation tuottavuutta kahdella prosenttiyksiköllä. Työhyvinvointiin liittyvät teemat ovat toistuvasti esillä julkisuudessa ja keskeisesti esillä myös alkavassa ESR-ohjelmassa.

Myös mentorointi käsitteenä ja menetelmänä on ajankohtainen. Sitä käytetään mm. perehdytyksen ja osaamisen kehittämisen sekä hiljaisen tiedon siirtämisen välineenä esimerkiksi opetusallalla ja yritysmaailmassa. Mentoroinnin käsite on muuttunut ja laajentunut erityisesti Euroopassa perinteisestä kahdenvälisestä mentori–aktori -asetelmasta kohti yhteisöllistä työskentelyä, jossa ryhmän jäsenen rooli voi vaihdella mentorista aktoriin ja takaisin, riippuen käsiteltävästä aiheesta. Verkkopohjaisesta vertaismentoroinnista tehtyjä kokeiluja ei ole laajasti ja systemaattisesti raportoitu, joten eMessi toimii tietyllä avauksena asian tutkimiselle.

Avointen oppimisympäristöjen kehittäminen on keino edistää uudenlaisen vuorovaikutuksen luomista (tässä tapauksessa yksin työtään tekevien välille), tiedon jakamista ja ajasta ja paikasta riippumatonta oppimista (Vainio & Viteli 2012, 11). Avoimissa oppimisympäristöissä aktiiviseksi kansalaiseksi -kehittämishjelmassa avoimia oppimisympäristöjä ja oppimisen käytänteitä ovat olleet luomassa oppilaitokset, kirjastot, museot ja kulttuurilaitokset (emt.,14).

1.2 eMessin tehtävät, tavoitteet ja menetelmät

eMessi - Humanistisen ja kasvatustieteen pienten työpaikkojen ammattilaisten eMentorointi -esiselvityksen taustalla oli ajatus siitä, että pienissä työpaikoissa tai yksin työskentelevien työhyvinvointia ja työssä oppimista voi

daan tukea verkossa tapahtuvan vertaismentoroinnin, eMentoroinnin keinoin. Hankkeen tavoitteena oli myös kerätä tietoa pienissä työyhteisöissä työtään tekevien korkeakoulutettujen työn arjesta: sen voimavara- ja kuormitustekijöistä, erilaisista yhteisöistä ja niiden merkityksestä yksilön kokemaan työhyvinvointiin ja oppimiseen. Lisäksi vertaismentorointia testattiin pienimuotoisissa pilotoivissa kokeiluissa.

Esiselvityksen hankesuunnitelman mukaiset toimenpiteet voidaan tiivistää kolmeen pääkohtaan:

1. Tiedon lisääminen kohdejoukosta
 - Tiedonkeruu liittyen työhön, sen kehittämiseen, tukeen ja oppimiseen
 - Vertaismentorointiin ja eMentorointiin liittyvän aiemman tutkimustiedon hahmottaminen
2. Tuntemuksen lisääminen sähköisistä eMentorointimalleista
 - Mallien benchmarkkaus
 - Sovellusten toimivuuden vertailut
3. Toiminnalliset pilotit
 - Käytännön pilottiryhmät ja niiden toimivuuden arviointi

eMessi-esiselvityksessä mentoroinnin käsitettä lähestyttiin erityisesti vertaismentoroinnin ja verkossa tapahtuvan vuorovaikutuksen näkökulmista. Kirjallisuuskatsauksen avulla muodostettiin kuva mentoroinnin erilaisista tulkinnoista. Työhyvinvointia ja oppimista tarkasteltiin erityisesti yksittäisen työntekijän kokemana. Esiselvityksessä tehtyjen havaintojen ja kootun aineiston perusteella muodostettiin skenaarioita siitä, kuinka eMentorointia voidaan jatkossa kehittää. Jo hakemusvaiheessa esiselvityshankkeen ylä-tavoitteena oli laajemman eMentorointia kehittävän jatkohankkeen ideointi ja hakeminen eMessistä saatujen kokemusten ja kerätyn tiedon perusteella.

Humanistisen ja kasvatustieteiden sekä kulttuurialan korkeakoulututkimuksen suorittaneiden työtä, työhyvinvointia ja verkkotyöskentelyyn ja vertaismentorointiin liittyviä asenteita selvitettiin kesäkuun 2013 alussa toteutetulla Webropol-sähköpostikyselyn avulla. Kyselyn avulla kerättiin taustatietoja hankkeen kohdealojen työelämästä. Kyselyn tuloksia avataan luvussa 5.

eMessi-ryhmissä testattiin konkreettisesti vertaismentorointia verkossa. Kaksi pilottiryhmää kokoontui online-istuntoihin yhteisesti sovitun aika-aulun mukaisesti. Istunnot tallennettiin ja niiden keskusteluiden teemoja analysoitiin ja luokiteltiin. Samalla saatiin konkreettista kokemustietoa siitä, kuinka Adobe Connect -sovellus sopii vertaismentoroinnissa käytettäväksi. Erilaisia soveltuvia ohjelmistoja arvioitiin kirjallisuuden ja ohjelmistojen vertailun perusteella. eMessi-ryhmien kokemuksiin voi tutustua luvussa 7 ja ohjelmistojen arviointiin luvussa 4.

eMessi-esiselvitys oli luonteeltaan tapaus- eli case-tutkimus, johon toisaalta sisältyy myös toimintatutkimuksellisia elementtejä. Yinin (1987) mukaan tapaustutkimukseksi kutsutaan tutkimusta, jossa tavoitteena on tutkia syvällisesti vain yhtä tai muutamaa kohdetta tai ilmiötä rajatussa ympäristössä (Virtuaaliammattikorkeakoulu 2007). Tapaustutkimuksessa pyritään saamaan kohteesta mahdollisimman kokonaisvaltainen ja tarkka kuvaus. Case-tutkimuksella saadaan tutkimuskohteesta taustainformaatiota ja niitä käytetään usein, mikäli samasta aiheesta valmistellaan jatkotutkimuksia (Emt.)

Tapaustutkimuksessa keskitytään kuvaamaan ja selittämään kohdetta mahdollisimman tarkasti, ei tulkintaan. Tutkimus voidaan toteuttaa sekä määrällisen että laadullisen aineiston pohjalta. (Emt.) Tapaustutkimus ei ole siis pelkästään metodi, vaan tutkimusstrategia, jonka sisällä voidaan käyttää erilaisia aineistoja ja menetelmiä. Lähtökohtana on kerätä mahdollisimman monipuolinen aineisto ja kuvata tutkimuksen kohde perusteellisesti. (Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 9–10.)

eMessi-hankkeessa oli myös toimintatutkimuksellisia elementtejä. Toimintatutkimukselle tyypillisesti tämän raportin kirjoittajat osallistuivat eMessi-hankkeen toimintaan monilla tavoin, mm. toiminnasta tiedottamalla, toimimalla eMessi-ryhmissä. Toimintatutkimuksessa tutkijan oma välitön kokemus on osa aineistoa ja omia havaintoja voidaan käyttää muun tutkimusaineiston lisäksi (Heikkinen 2007, 20).

eMessi-esiselvityksessä oli tavoitteena työelämän tutkimus ja kehittäminen. Suomessa näissä tarkoituksissa on käytetty erityisesti kommunikatiivista toimintatutkimusta (Heikkinen, Kontinen & Häkkinen 2007, 57). Pohjoismaissa se tunnetaan myös keskustelumenetelmänä ja demokraatti-

sena dialogina. Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen avulla pyritään lisäämään työntekijöiden osallistumista. Työntekijöiden osallistumista lisätään hyödyntämällä heidän kokemustietoaan voimavarana. Työntekijä on oman työnsä asiantuntija ja muutoksen liikkeellepanija. (Emt., 57–58.)

Kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa tutkijan rooli on alun perin ollut toiminnan organisoiija, joka ei osallistu keskusteluun. Käytännössä kuitenkin tutkimuksen kohteena olevat organisoijat odottavat tutkijan osallistumista. Tällöin tutkija osallistuu keskusteluun ja tuo siihen mukaan teoreettisia näkökulmia. Habermasin kommunikatiivisen toiminnan teoriassa määritellään vapaan ja tasavertaisen kommunikaation ehdot. Ihanteena on kommunikatiivinen toiminta, joka tähtää osallistujien avoimeen ja vapaaseen keskusteluun. Demokraattinen dialogi on kommunikatiivista toimintaa, jossa avoimen keskustelun avulla voidaan muodostaa yhteinen ja jaettu käsitys. (Emt., 58.)

Demokraattisen dialogin periaatteet ovat täysin sovellettavissa myös ryhmämentorointiin. Periaatteisiin kuuluvat mm. se, että dialogiin saavat osallistua kaikki, joita asia koskee, osallistujat ovat tasa-arvosia ja jokaisella heistä on oikeus ja velvollisuus esittää oma näkökulmansa ja antaa toisten osallistujien esittää omansa. Demokraattisen dialogin heikkoudet ovat sen teoreettinen ristiriitaisuus sekä muutosten laajuuden ja pysyvyyden arvioimisen vaikeus. (Emt., 58–60.)

Sekä toimintatutkimus että tapaustutkimus lähestymistapana mahdollistavat erilaisten aineistojen käytön tutkimuksessa. Toimintatutkimuksellinen ote korostuu erityisesti eMessi-ryhmiin liittyen, tapaustutkimus taas työelämän kehittämiseen ja eMentorointiin ilmiönä, tapauksena.

Vertaismentoroinnista ei ole vielä kovin paljon tutkimusta ja vielä vähemmän julkaisuja on saatavilla liittyen verkossa tapahtuvasta vertaismentoroinnista. Vuonna 2012 käynnistyneessä PrimCareIT-hankkeessa kehitetään välineitä, mm. telementorointia tukemaan harvaan asuttujen alueiden perusterveydenhuollon organisaatioiden henkilöstön pysyvyyttä. Hankkeeseen liittyen toteutetaan viisi telementorointipilottia. (Etelä-Pohjanmaan Terveysteknologian Kehittämiskeskus ry 2013.) Näistä piloteista ei ole vielä julkaistua aineistoa saatavilla, vaan tulokset raportoidaan julkisesti hankkeen päättyessä.

eMessin kyselyaineiston pienuudesta ja pilottiryhmien vähäisyyden vuoksi hankkeen tuloksia ei voida yleistää koskemaan koko humanistista ja kasvatusalaa. eMessin esiselvitysluonteen mukaisiin tavoitteisiin kuitenkin päästiin, sillä pilottiryhmistä saatu kokemus on toiminut arvokkaana pohjana eMessi-toimintatavan jatkokehitykselle ja jatkohankkeen laadinnalle. Esiselvityksen perusteella voidaan myös todeta, että eMentoroinnin kehittämislle on todellinen tarve ja tilaus.

1.2 Esiselvityksen resurssit

eMessissä työskenteli kokoaikainen projektipäällikkö 1.1.–14.11.2013. Lisäksi TKI-lehtorin työpanosta osoitettiin hankkeelle noin 250 tuntia. Projektipäällikön työnkuvaan kuuluivat eMessi-hankkeen kokonaisuudesta vastaaminen: mm. tiedottaminen, raportointi, eMessi-ryhmiin osallistuminen. TKI-lehtori osallistui hankkeeseen tutkimusasiantuntijan roolissa sekä eMessi-ryhmien vetäjänä, fasilitaattorina.

Hankkeen yhteistyötahaja olivat HUMAKin alumnit ry sekä TJS Opintokeskus.

Ohjausryhmän kokoonpano oli seuraava:

puheenjohtaja Sikke Leinikki, kehittämisasiantuntija, TJS Opintokeskus,

varalla Merja Hanhela, opintojohtaja, TJS Opintokeskus,

asiantuntijajäsen Satu Huikuri, ylitarkastaja, Lapin ELY-keskus

Laura Piirainen, HUMAKin alumnit ry

Leena Vainio, projektipäällikkö, AKTIIVI-hanke

Kia Alhfors, projektisihteeri, Humanistinen ammattikorkeakoulu

Pekka Kaunismaa, lehtori, Humanistinen ammattikorkeakoulu

Kimmo Kumlander, johtaja, järjestötyö, Humanistinen ammattikorkeakoulu

sihteeri Minna Rajalin, projektipäällikkö, Humanistinen ammattikorkeakoulu

Esa Ylikoski, TKI-päällikkö, Humanistinen ammattikorkeakoulu

Hankkeen luonteen mukaisesti kaikki ohjausryhmän kokoukset toteutettiin verkkokokouksina. Tämä mahdollisti myös jäsenten osallistumisen kokouksiin, sillä kokoonpanossa oli mukana pääkaupunkiseudulla, Jyväskylässä ja Rovaniemellä työskenteleviä henkilöitä. Ilman verkkokokousmahdollisuutta ohjausryhmän kokoonpano olisi pitänyt pohtia paikallisemmaksi tai matkustamiseen olisi täytynyt varata resurseja.

Ohjausryhmä kokoontui esiselvityksen aikana yhteensä kuusi kertaa. Kaikki kokoukset toteutettiin verkkokokouksina. Ohjausryhmä seurasi ja otti aktiivisesti kantaa esiselvityksen etenemiseen ja tuki myös hankkeen sisällöllisessä kehittämisessä. Käytännön apua ohjausryhmän jäseniltä saatiin mm. hankkeesta tiedottamiseen ja osallistujien rekrytointiin mm. sähköpostiosoitteistojen muodossa.

1.3 AKTIIVI-hankekokonaisuus

AKTIIVI Plus on Avoimissa oppimisympäristöissä aktiiviseksi kansalaiseksi -kehittämisohjelman koordinaatiohanke, jonka kohderyhmänä ovat ensisijaisesti kehittämisohjelmasta rahoitusta saaneet hankkeet. Koordinaatiohankkeen tehtäviä ovat mm. AKTIIVI-kokonaisuuteen kuuluvien hankkeiden välisen verkostoitumisen ja yhteistyön tukeminen, hyvien toimintatapojen levittäminen sekä arviointityö. (AKTIIVI Plus.)

eMessin projektipäällikkö osallistui esiselvityksen aikana AKTIIVIn järjestämiin tilaisuuksiin mahdollisuuksien mukaan. Tällaisia tilaisuuksia ovat olleet mm. vuoden 2013 aikana järjestetyt kaksi tuotteistamistyöpajaa sekä Tuumasta toimeen -seminaari. Näihin tilaisuuksien osallistuminen on paitsi palvellut hankkeen toimenpiteistä tiedottamista, mutta myös edistänyt hankkeen eMessi-toimintatavan kehittämistä. Lisäksi AKTIIVIn järjestämät webinaarit ovat tarjonneet kanavan hankkeista tiedottamiseen. eMessissä näitä webinaareja hyödynnettiin aktiivisesti. AKTIIVI Plus-koordinaatiohanke on eMessin näkökulmasta onnistunut hyvin koordinaatiotehtävässään ja tuonut lisäarvoa myös eMessin kehittämis- ja tiedoustyöhön.

2. Mentoroinnin monimuotoinen käsite

Suomeen mentorointi tuli 1970-luvulla henkilöstön kehittämismenetelmäksi, ensin yrityksiin ja myöhemmin korkeakouluihin (Isotalo 2010, 7). Työelämässä erilaisia mentorointimalleja hyödynnetään usein työhön perehdytyksessä ja työhyvinvoinnin edistäjänä. Oppilaitoksissa hyödynnetään myös vanhempien opiskelijoiden kokemustietoa opinnoista ja muusta opiskelijaelämästä esimerkiksi erilaisten tutorointiohjelmien kautta (ks. esim. Penttinen, Plihtari, Skaniakos & Valkonen 2011). Korkeakoulujen mentorointiohjelmien tavoitteena on yleensä valmistumassa olevan tai juuri valmistuneen sijoittumista työelämään. Yritysmailmassa mentorointia puolestaan hyödynnetään henkilöstön valmennusohjelmana. (Isotalo 2010, 8; 11).

2.1 Mentorointi-käsitteen synty ja muutos

Perinteisesti mentorointi on ymmärretty kahden henkilön: kokeneen mentorin ja oppipojan eli aktorin välisenä suhteena. Mentorointia käsittelevässä julkaisussa ei voitane ohittaa käsitteen syntytarinaa Odysseiassa. Tarinan mukaan Troijan sotaan lähtiessä Ithakan kuningas Odysseus antoi poikansa Thelemakhoksen vanhan ystävänsä Mentorin hoiviin. Mentorin tehtävänä oli auttaa ja tukea poikaa valmistautumaan kuninkaan tehtävään. Myöhemmin selvisi, että Thelemakhoksen mentorina toimikin jumalatar Pallas Athene, joka tarinan mukaan kätkeytyi Mentorin hahmoon. (mm. Heikkinen & Huttunen 2008, 204.)

Mentorointi-termi on jäljitetty vuonna 1699 ilmestyneeseen François Fénelonin teokseen *Les Aventures de Telemaque*. Teoksesta tuli erittäin suosittu 1700-luvulla ja näistä ajoista lähtien mentor on tarkoittanut neuvonantajaa, opettajaa – kokenempää henkilöä. (Isotalo 2010, 7.)

Taustatarinansa valossa perinteinen mentorointiasetelma voidaan nähdä autoritäärisenä tai hierarkkisenä asetelmana, jossa mentori on taidoiltaan ylivoimainen ja hänellä on jopa jumalallinen arvovalta ja auktoriteetti aktoriin nähden. (Heikkinen & Huttunen 2008, 204; Heikkinen 2006, 97.) Heikkisen ja Huttusen (2008) mukaan työelämässä tapahtuvaa perinteistä mentorointia perehdytyksen menetelmänä on kritisoitu sen kulttuuria säilyttävästä, ei niinkään ammatillisia käytänteitä uudistavasta luonteesta.

Mentorointi sekä käsitteenä että käytäntönä on muuttunut hierarkkisesta asetelmasta kohti vastavuoroista kollegiaalisuutta, uudistamista ja kehittämistä yhdessä tekemällä (Heikkinen & Huttunen 2008, 204). Perinteisesti aktori, mentoroitava on ollut noviisi, aloittelija, mutta useat tutkimukset osoittavat, että myös kokenut työntekijä voi hyötyä mentoroinnista ja saada uusia näkemyksiä työhönsä. Tällaiset havainnot ovat vahvistaneet mentoroinnin käsitteen laajenemista kohti vertaisuutta. (Heikkinen, Tynjälä & Jokinen 2012, 47.) Heikkisen ja Huttusen (2008) mukaan suuntaus on nähtävillä myös kansainvälisessä mentoroinnin tutkimukseen keskittyvässä *Mentoring & Tutoring* -aikakauslehden keskustelussa: keskustelun painopiste on siirtynyt mentorointiin yhteistyönä ja vuorovaikutuksena (collaborative collegial relationship) ja perinteisen kahden välisen mentoroinnin merkitys on heikentynyt.

Päivi Tynjälä toteaa mentoroinnin muuttuneen kahdenvälisestä auktoriteettisesta suhteesta kohti yhteistoiminnallisuutta, kollegiaalisuutta ja vuorovaikutteisuutta (Heikkinen 2008, 28). Mentoroinnin keskeisiä periaatteita ovat luottamuksellisuus, dialogisuus, vastavuoroisuus, reflektio ja yhdessä oppiminen (Jokinen, Markkanen, Teerikorpi, Heikkinen & Tynjälä 2012, 38).

Karjalaisen ym. (2008) mukaan tasa-arvoisen mentorointisuhteen erityispiirteitä voidaan pitää aktorin ja mentorin suhdetta. Aktori ei voi odottaa saavansa mentorilta yksiselitteisiä ja valmiita ohjeita ja neuvoja. Mentorointisuhteessa aktorilta edellytetään kriittistä asennetta mentorin ajatuksia kohtaan ja aktorilla on vastuu omasta kehittymisestään. (Ahokas 2010, 14.)

Käsitteen muutoksesta ja erilaisista tulkinnoista huolimatta mentoroinnin ytimessä on edelleen ammatillinen ohjaussuhde, jossa erilaisista läh-

tökohtista (osaaminen, kokemus) tulevat henkilöt ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja tavoitteena on toisen osapuolen opastaminen ja auttaminen työhön liittyvissä kysymyksissä (Karjalainen, Heikkinen, Huttunen & Saarnivaara 2006, 96). Tämän tulkinnan kautta voidaan hahmottaa myös vertaismentoroinnin ja muun vertaistoiminnan välistä eroa.

2.2 Vertaisuus mentoroinnissa

Mentorointiin liittyvä toinen käsitteellinen muutos liittyy mentorointikäsitteen laajenemisesta kahden henkilön välisestä vuorovaikutuksesta ryhmämuotoiseen toimintaan, jossa korostuvat kokemusten jakaminen ja oppiminen vertaisryhmässä (Heikkinen & Huttunen 2008, 205).

Viime vuosina vertaismentorointia on kehitetty erityisesti opettajien osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Vuosina 2006–2010 toteutetuissa toimintatutkimushankkeissa kehitettiin ns. verme-menetelmä, jonka perusajatus on opettajan työhyvinvoinnin tukeminen vertaismentoroinnin avulla. Tämän jälkeen verme-toiminta on laajentunut Opetus- ja kulttuuriministeriön Osaava-ohjelman myötä valtakunnalliseksi. Mallin jatkokehitys on tapahtunut Osaava Verme -verkostossa, johon kuuluvat kaikki maamme opettajankoulutusta antavat yliopistot ja ammatilliset opettajakorkeakoulut. (Heikkinen, Jokinen, Markkanen & Tynjälä 2012, 12.)

SunWolfin (2008) mukaan vertaisryhmässä jäsenet kokevat toisensa yhdenvertaisiksi jonkin tekijän (esimerkiksi kykyjen, taustan, iän, velvollisuuksien käsitysten, sosiaalisen tai oikeudellisen aseman) perusteella. Näkemystä ei tarvitse jakaa ryhmän kaikkien jäsenten kanssa kaiken aikaa, mutta ryhmässä pääasiassa vallitsee jaettu yhdenmielisyyttä vertaisuudesta. (Penttinen, Skaniakos, Valkonen & Plihtari 2011, 6.)

Vertaistoiminta, myös vertaismentorointi perustuu kokemukselliseen asiantuntijuuteen ja sen keskeisiä arvoja ovat mm. tasa-arvosuus ja toisen kunnioitus. Vertaistoiminta perustuu käsitykseen yksilön omista voimavaroista, jotka voidaan saada käyttöön vertaistoiminnan kautta. (Laimio & Karnell 2011, 12.)

Leskelän (2005, 40) mukaan vertaismentorointi on mentorointia, jossa mentorina toimii aktorin kollega tai samassa asemassa oleva henkilö joko oman organisaatiosta tai sen ulkopuolelta. Vertaismentoroinnin toimijat ovat samassa asemassa olevia kollegoita. Heidän välillään ei ole arvostukseen, osaamiseen tai ikään liittyviä riippuvaisuuksia.

Dansky (1996) ja Eby (1997) pitävät ryhmämentorointia mentoroinnin erikoistapauksena, jossa yhdellä mentorilla on monta aktoria tai sitten mentorina toimiikin ammatillinen järjestö, joka tukee aktoria esimerkiksi verkostoitumisessa, ammattialan eettisten sääntöjen omaksumisessa ja ammatti-identiteetin rakentumisessa. (Leskelä 2005, 40). Verme-mallissa ero ryhmämentoroinnin ja vertaismentoroinnin välillä rakentui ryhmän organisointitavasta: ryhmämentoroinnissa yksi kokeneempi opettaja työskenteli yhdessä uusista opettajista muodostuvan aktoriryhmän kanssa. Vertaismentoroinnissa yksi mentori ohjasi ryhmää, joka muodostui opettajista, joiden työkokemuksen määrä vaihteli. (Heikkinen 2008, 27.)

Vertaismentoroinnin ja perinteisen mentoroinnin keskeinen ero onkin erilaisissa käsityksissä tiedosta ja oppimisesta. Perinteinen kahden välinen mentorointi nähdään erityisesti keinona siirtää tietoa. Sen sijaan vertaismentoroinnissa tietoa rakennetaan konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan yhdessä tekemisen ja dialogin kautta ja perinteinen mentorin ja aktorin roolit lientyvät ja lomittuvat. (Heikkinen, Tynjälä & Jokinen 2012, 78–79.)

Vertaisuuteen perustuvan mentoroinnin takana on Ann Darwinin (2000) mukaan radikaalihumanistinen näkökulma. Näkökulman mukaan mentorointi on keskenään vertaisten yksilöiden dynaaminen ja luova suhde, joka perustuu molempien osapuolten avoimuudelle ja riskinottokyvyille ja valmiudelle ammatillisten roolien ylittämiseen. Humanistisen näemyksen mukaan mentoroinnin päämääränä on kasvu autonomisuuteen tasavertaisen dialogin kautta. (Karjalainen, Heikkinen, Huttunen & Saarnivaara 2006, 97.)

Vertaisena toimiminen saattaa edesauttaa omasta työtehtävästä suoriutumista: arkipäivän ongelmien ratkaisua ja yhteisen arjen jakamista muun työyhteisön kanssa (Ahokas 2010, 14). Toiminnan käytännön toteutuksessa keskustelussa alkuun pääseminen vaatii kuitenkin aikaa. Vertaisryh-

missä eri alojen yhteinen työskentely aiheuttaa omat haasteensa ja tarvitaankin reilusti aikaa yhteisen ryhmätehtävän, näkökulman ja kielen hakemiseen. Vertaismentorointiryhmässä syvällisen kommunikaation mahdollistava yhteinen kieli syntyy vuorovaikutuksessa ryhmän kesken (Emt., 22).

2.3 Vertaisuuden eri tasot

Vertaismentorinnissa vertaisuudella ei tarkoiteta sitä, että ryhmän jäsenten tulisi olla tiedoiltaan ja taidoiltaan samankaltainen joukko. Ryhmän jäsenten erilaisuus tuo vuorovaikutukseen ja yhteiseen oppimisprosessiin moniäänisyyttä. Ryhmätoiminnassa on myös tunnistettava ja ääneen sanottava mahdolliset mentorin ja aktorin roolit (esim. verme-malli). (Heikkinen, Tynjälä & Jokinen 2012, 59.)

Heikkinen & ym. (2012, 59) tarkastelevat vertaisuutta kolmen eri tason kautta. Nämä tasot ovat

1. vertaisuus ihmisenä olemisen merkityksessä, eksistentiaalisella tasolla
2. vertaisuus osaamisen ja tietämisen merkityksessä, episteemisellä tasolla
3. vertaisuus vastuiden ja velvollisuuksien merkityksessä, juridisella tasolla.

Eksistentiaalisella vertaisuudella tarkoitetaan humanistista näkemystä jokaisen ihmiselämän yhtäläisestä arvokkuudesta saavutuksiin tai sosiaaliiseen statukseen riippumatta. Näin ollen vertaismentorinnissa eksistentiaalinen vertaisuus toteutuu osallistujien kesken symmetrisesti. Sen sijaan episteemisellä tasolla jäsenten välinen suhde voi olla asymmetrinen ja vaihdella eri asioiden suhteen: toinen tietää enemmän jostain asiasta, toinen jostain toisesta. Mentoroinnissa tämä asymmetria on syytä muistaa, sillä se mahdollistaa kummankin osapuolen oppimisen myös traditionaalisessa mentoroinnissa, vertaismentoroinnista puhumattakaan. (Emt., 59–61.)

Juridisella tasolla asymmetria mentoroinnissa tarkoittaa esimerkiksi opettajaopiskelijan ja tämän harjoitteluohjaajan suhdetta: jos harjoittelijan valvonnassa koululaisryhmässä tapahtuu onnettomuus, on siitä vastuussa ohjaaja tai koulun rehtori. Perinteinen mentorointiasetelma (seniori–nooviisi) on tyypillisemmin juridisella tasolla asymmetrinen kuin vertaismentorointiryhmän jäsenten väliset suhteet. Vertaismentoroinnissa sekä nuoret että kokeneemmat jäsenet ovat lähtökohtaisesti juridisesti samanlaisessa asemassa keskenään. Ainoan poikkeuksen juridiseen tasa-arvoon tuovat mahdollisesti ryhmän sisällä sovitut roolit ja vastuut. (Emt., 61–62.)

2.4 eMessi-ryhmän jäsenten roolit

Verme-toimintamallissa ryhmiä vetävät mentorit koulutettiin tehtävänsä ja heillä oli selkeä rooli ja vastuu verme-ryhmien vetäjänä. eMessi-hankkeen piloteissa vertaisuus vietiin vielä astetta pidemmälle, sillä varsinaisia nimettyjä mentoreita ei ryhmissä ollut lainkaan. Projektin työntekijät osallistuivat ryhmien toimintaan aktiivisesti ja heillä on vastuu ryhmän mahdollistajana: verkkoympäristön tarjoajana, siihen perehdyttäjänä, ryhmän koolle kutsujana ja tarvittaessa myös keskustelun avaajana ja aktivoijana.

Työkokemuksen ja jonkun substanssin asiantuntemuksen suhteen projektiin työntekijät saattavat olla kokeneempia kuin eMessin osallistujat. Ryhmän organisoinnin kannalta tällä ei ole merkitystä, sillä projektihenkilöstön rooli eMessi-ryhmässä oli enemmänkin mahdollistaa, fasilitoida ja myös havainnoida ryhmän toimintaa, ei toimia siinä mentorina. Taustaoletuksena eMessi-ryhmissä oli, että vertaismentorointi perustuu ryhmän jäsenten erilaisiin kokemuksiin ja osaamisalueisiin episteemisellä tasolla. Juridisen tason näkökulmasta projektihenkilöstö kantaa vastuun toiminnasta, joskin ensimmäisellä tapaamiskerralla tehty yhteinen ryhmäsopimus, yhteiset pelisäännöt sitoivat kaikkia ryhmän jäseniä.

Kuten kasvotustenkin kohdatessa, ensimmäinen tapaamiskerta on tärkeä tutustumisen ja yhteisen tavoitteen määrittelyn kannalta. Verkkoympäristö tuo toimintaan omat haasteensa: aikaa on varattava myös kokousjärjestelmään ja sen toimintoihin tutustumiseen, on varau-

duttava teknisiin ongelmiin ja huomioitava, että verkossa luontevan, vapaan keskustelun syntyminen voi olla hitaampaa kuin saman pöydän ääressä istuessa. Näin ollen projektin työntekijöiden vastuu ryhmän toiminnan luotsaamisesta oli suuri. Tavoitteena oli kuitenkin tapaamiskertojen myötä häivyttää tätä ohjaavaa roolia ja antaa ryhmälle enemmän vapauksia luoda yhteistä toimintakulttuuria.

Mielenkiintoinen havainto toiminnan edetessä oli, että ryhmien itseohjautuvuus ei kasvanut spontaanisti, vaan ryhmän ohjaajan vastuu keskustelun ohjaajana säilyi viimeisiin tapaamisiin saakka.

3 Työhyvinvointia ja oppimiskokemuksia vertaisuudesta?

Tuottavuuden parantaminen ja työurien pidentäminen ovat ajankohtaisia teemoja yhteiskunnallisessa keskustelussa. Väestön ikärakenteen ja tuotantotapojen muutos haastavat eurooppalaisen työelämän. Työministeri Lauri Ihalaisen mukaan (2012, 2–3) kansantalouden kilpailukyvyyn ylläpitäminen vaatii työhön osallistumisen edistämistä sekä tuottavuuden parantamista. Ihalaisen mukaan työhyvinvointiin ja terveyteen panostaminen nähdään keinona tuottavuuden ja työelämän vetovoiman lisäämiseen ja sitä kautta nämä teemat ovat oleellinen osa tulevaisuuden työelämää.

Työ- ja elinkeinoministeriön työelämän kehittämisstrategiassa (2012, 18) työhyvinvoinnin ja terveyden sekä aikaansaannoksien parantamiseen panostetaan samanaikaisesti. Keinoina näihin molempiin tehtäviin mainitaan mm. selkeät johtamiskäytännöt, muutosten toteuttaminen yhdessä, työn ja työympäristön kehittäminen, arvostuksen antaminen ja oppimiseen ja kehittymiseen kannustaminen.

Pienissä ja keskiuurissa työpaikoissa työskentelee noin puolet suomalaisesta työvoimasta (Juntunen, Puumalainen & Mäkelä-Pusa 2012, 5). Yleensä koon mukaan yrityksiä ryhmiteltäessä puhutaan alle 10 työntekijän yrityksistä mikroyrityksinä, pienyrityksessä työskentelee 10–49 työntekijää ja keskiuurissa yrityksissä 50–249 työntekijää (emt., 10). Kolmannella sektorilla pienet, alle kymmenen henkilön toimipaikat ovat kaksi kertaa yleisempiä kuin julkisella sektorilla ja puolitoista kertaa yleisempiä kuin yksityisellä sektorilla (Ruuskanen, Selander & Anttila 2013, 38).

Yksin tai pienissä työyhteisöissä työtä tekevien työhyvinvointia on toistaiseksi tutkittu lähinnä yrityskontekstissa: yksinyrittävien ja mikroyritysten näkökulmasta (ks. esim. Kuntoutussäätiön kumppaneineen toteuttama Pientyöpaikoilla uudistuminen -hanke ja sen julkaisu). Pääosin työhyvinvointitutkimus tarkastelee suuria työyhteisöjä. Tuore avaus kolmannella sektorilla, usein myös pienissä työyhteisöissä työskentelevien työhy-

vinvoitiin on kesällä 2013 ilmestynyt Palkkatyössä kolmannella sektorilla -selvitys.

Työterveyshuollon asiakkaina pienet työpaikat ovat jääneet toissijaiseen asemaan, sillä toiminta on perinteisesti suunniteltu isojen työpaikkojen tarpeiden mukaisesti. Lisäksi pienenissä työpaikoissa työterveyshuolto saatetaan nähdä kulueränä. (Juntunen ym. 2012, 7.) Voidaankin kysyä, voidaanko edellinen väittäjä yleistää koskemaan laajemminkin työhyvinvointia, esimerkiksi työnohjausta, työn tukea tai osaamisen kehittämistä.

3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia ja sen toteuttamista ei määrittele yksittäinen laki, vaan siihen liittyviä asioita on kirjattu useaan eri lakiin. Työhyvinvointia määrittäviä säännöksiä ovat mm. Työsopimuslaki, Työturvallisuuslaki, Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, Laki yhteistoiminnasta yrityksissä, Työterveyshuoltolaki, Vuosilomalaki, Ammattitautilaki, Työaikalaki ja Laki yksityisyyden suojasta työelämässä. (Manka ym. 2010, 20.)

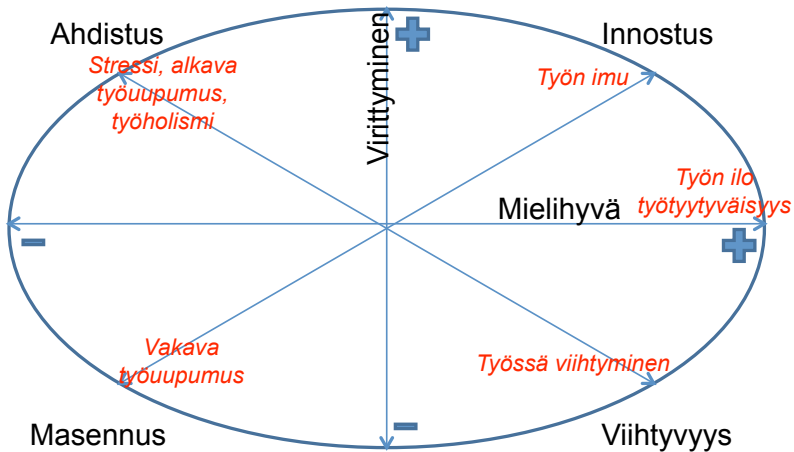
Vaikka työnantajalla on velvollisuus huolehtia siitä, että organisaatioissa on hyvät puitteet työhyvinvoinnin toteutumiseksi, on myös yksittäisellä työntekijällä ja työyhteisöllä vastuu työhyvinvoinnista. Työhyvinvointi on sekä yksilön että yhteisön kokemus ja sitä luodaan yhdessä työyhteisöissä ja organisaatioissa (Juntunen ym. 2012). Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka rakentuu mm. hyvästä johtamisesta, työn organisoinnista, työyhteisön toimimisesta, osaamisesta, vuorovaikutteisesta toimintatavasta ja myönteisestä yrityskulttuurista. Työhyvinvointiin vaikuttavat siis sekä yksilön, työyhteisön ja koko organisaation tekijät. (Manka ym. 2010, 7.)

Aiemmin työhyvinvoinnin tutkimus keskittyi pitkälti työpahoinvointiin tai sen poissaoloon. Schaufelin ja Byosieren (2003) mukaan esimerkiksi työterveyspsykologian alan keskeisessä tieteellisessä julkaisussa *Journal of Occupational Health Psychology* vain viisi prosenttia julkaistusta tutkimuksista tarkasteli työmotivaation tai tyytyväisyyden kaitaisia positiiv-

visia aspekteja ja tekstien painopiste oli työn negatiivisina pidetyissä ilmiöissä. (Hakanen 2005, 27.)

Työhyvinvointi on kuitenkin enemmän kuin pahoinvoinnin tai oireiden puuttumista, vaikkakin on myös tarpeen tunnistaa työelämään vaikuttavia hyvinvoinnin riskitekijöitä. Työelämän tutkimuksen ja yleisen työhyvinvointia koskevan keskustelun kannalta on kuitenkin tarpeen nostaa esille myös myönteisiä näkökulmia ja kehittää käsitteitä myös työhön liittyviä myönteisiä kokemuksia. Työhyvinvointi ei myöskään ole jatkumo, jonka ääripäissä ovat työhyvinvointi ja -pahoinvointi, sillä on mahdollista kokea samaan aikaan työhyvinvointia ja työkuormitusta. (Emt., 27.)

Peter Warrin (1999) kehittämän subjektiivisen hyvinvoinnin perusluokituksen mukaan hyvinvointi tilana on jaettavissa siihen liittyvän mielihyvän ja virittyneisyyden mukaan (emt, 27–28). Tämän luokituksen mukaan työuupumuksen kanssa käsi kädessä kulkevat vähäinen mielihyvä ja virittyneisyys. Työstressiin ja uupumukseen liittyvät puolestaan korkea virittyneisyys ja vähäinen mielihyvä. Työntekijä, jonka virittyneisyys on alhainen ja mielihyvä korkea, tuskin saa erityisiä tuloksia aikaan työssään. Hakanen (2005) on täydentänyt Warrin perusluokitusta lisäämällä siihen kuviossa 1 punaisella kirjoitetut kohdat.

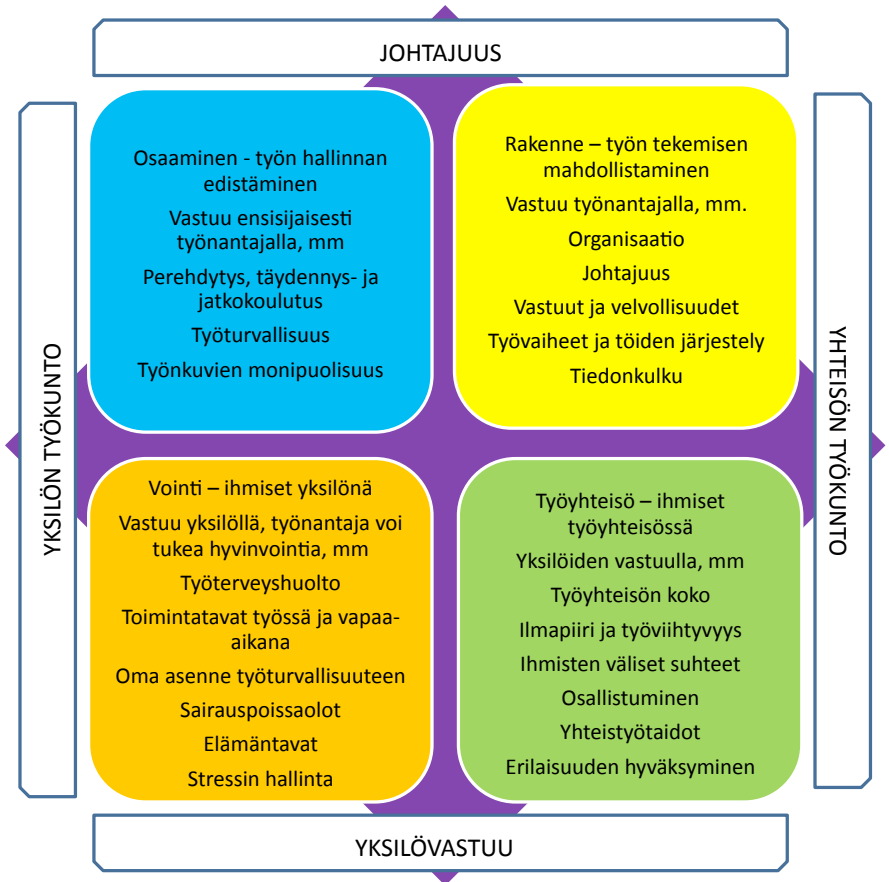


Kuvio 1 Hyvinvoinnin perusluokitus Warrin (1999) ja Hakasen (2005) mukaan

Eräs työhyvinvointia myönteisessä mielessä kuvaava käsite on kuviossa 1 oikeaan yläreunaan sijoittuva työn imu (work engagement). Työn imu on jokseenkin pysyvä myönteinen tunnetila, jolle ominaista ovat tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen. Alun perin käsite syntyi Hollannissa vuosituhannen vaiheeseen ajoittuneen laajemman positiivisen psykologian liikkeen nousun osana. Seligmanin ja Csikszentmihalyin (2000) mukaan positiivinen psykologia tutkii sekä positiivisia subjektiivisia kokemuksia että sosiaalisia käytäntöjä ja rakenteita. (Emt., 29.) Työterveyslaitoksen (2012) mukaan noin joka toinen suomalainen palkansaaja kokee vähintään muutamia kertoja viikossa työn imua.

Työn imulle vastakkaisena ilmiönä voi pitää yhtäältä työuupumusta ja toisaalta kyllästymisen tai leipääntymisen kokemuksia työssä. Leipääntyminen tarkoittaa, että työntekijä ei koe työtään tyydyttävänä eikä anna sille parastaan. Työn imua ylläpitävien ja lisäävien tekijöiden puuttuminen työssä voi aiheuttaa leipääntymistä. Tällaisia puuttuvia tekijöitä voivat olla esimerkiksi työn itsenäisyys, onnistumiset työssä sekä riittävä ja myönteinen palaute suhteessa ponnisteluihin. (Työterveyslaitos 2012.) Työn itsenäisyyttä voidaan pitää siis pitää myös työhyvinvointia ylläpitävänä ja leipääntymistä ehkäisevänä tekijänä.

Eteran (2011) mukaan työhyvinvointi koostuu neljästä osa-alueesta: osaaminen, rakenne, vointi ja työyhteisö (ks. kuvio 2). Työyhteisöön liittyvässä listauksessa nousevat esille mm. seuraavat ilmaisut: työyhteisen koko ja hajanaisuus: osallistuminen, joukkuehenki, yhteistyötaidot ja erilaisuuksien sietäminen. Onkin mielenkiintoista selvittää, miten yksin työtä tekevät kokevat työyhteisöllisyyteen liittyvät tekijät omassa työssään: onko työn arjessa mukana muita yhteisöjä kuin lähityöyhteisö ja korvaavatko nämä työyhteisön?



Kuvio 2 Työhyvinvoinnin osa-alueet Eteran (2011) mallia mukaillen

eMessi-ryhmien yhteydessä hyödynnettiin oheista Eteran (2011) mallista mukailtua mallia työhyvinvoinnista. Malli toimi tietynlaisena keskustelun ohjaamisen taustatyökaluna. Mallia hyödynnettiin myös eMessiin liittyvän kyselyn laadinnassa.

Suomalaisten työhyvinvointitutkimusten mukaan erityisesti työntekijöiden henkinen hyvinvointi on ollut uhattuna. Teoksessaan Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla Jari Ha-

kanen (2005) listaa 2000-luvun alussa toteutettujen tutkimusten tuloksia. Esimerkiksi Elon ja Mattilan (2004) mukaan Työ ja terveys Suomessa 2003 –tutkimuksessa joka kolmas koki työnsä henkisesti rasittavaksi, Lindströmin (2004) ja Ylöstalon (2003) mukaan pahoinvointi heijastuu työpaikan ilma-
piiriongelmina: kiusaamisena ja syrjintänä. Työn ja vapaa-ajan rajat lientyvät: vuonna 2003 joka kahdeksas työntekijä ilmoitti tekevänsä korvauksetta ylitöitä (Kandolin, 2004). Ylöstalon (2003) mukaan noin 40 prosenttia työntekijöistä oli yhteydessä työpaikkaansa työajan ulkopuolella kännykän tai internetin tai muun vastaavan välityksellä. Työhyvinvoinnin ongelmat heijastuvat myös työntekijöiden käsitykseen työssä jaksamisesta. Työ ja terveys 2003 –tutkimuksen mukaan joka kolmas työntekijä uskoi voivansa jatkaa työssään eläkeikään asti. (Hakanen 2005, 21.)

3.2 Vertaisuus työhyvinvoinnin ja oppimisen edistäjänä

Työhyvinvointia tukeville menetelmille ja toiminnoille on edellisen kuvauksen perusteella huutava tarve suomalaisessa työelämässä. Mentorointia lähellä olevia menetelmiä ovat esimerkiksi työnohjaus, konsultaatio ja valmennus. eMessi-toimintaa ei kuitenkaan sovi sekoittaa näihin menetelmiin.

Heikkinen, Tynjälä ja Jokinen (2013) ovat tarkastelleet vertaismentoroinnin suhdetta työnohjaukseen. Tämä vertailu on sovellettavissa myös silloin, kun tarkastellaan eMessiä suhteessa työnohjaukseen. Vertailuja tehdessä on syytä huomata, että mentorointiin, valmennukseen ja työnohjaukseen liittyviä käsitteitä käytetään epäjohdonmukaisesti ja niihin liittyvä koulukuntaeroja (Heikkinen, Tynjälä & Jokinen 2013, 85).

Työnohjauksessa ja vertaismentoroinnissa on samoja piirteitä: molemmissa keskeistä on vastavuoroisuus, oman työn tarkastelu ja kehittäminen sekä työhyvinvoinnin tukeminen. Keskeiset erot vertaismentoroinnin, myös eMessin ja työnohjauksen välillä ovat teoreettisessa viitekehyksessä. Vertaismentoroinnissa lähestymistapa oppimiseen on sosiokonstruktivistinen ja sen teoriaperustana on kasvatustiede, erityisesti työssä oppimisen tutkimus. Työnohjaus puolestaan pohjautuu pitkälti psykologiaan ja orga-

nisaatioteorioihin. Toisaalta erilaisia tulkintoja työnohjauksesta on kentän sisällä sen yhteistyöpyrkimyksestä huolimatta ja siksi on huomattava, että edellinen tulkinta pätee useimpiin, muttei välttämättä kaikkiin työnohjausten muotoihin. (Emt., 81–82).

Työnohjaaja-nimikettä käyttävän on täytynyt suorittaa työnojaajakoulutus, joka oikeuttaa hänet toimimaan tehtävässään. Työnohjaaja voi auttaa työntekijää kehittämään itseään ilman työntekijän alaan liittyvää substanssiosaamista. Sen sijaan vertaismentoroinnissa asiantuntemus rakentuu työn yhteisten nimittäjien ja kollegiaalisuuden kautta (emt., 82.) eMessissä testattiin myös eri työtehtävissä ja eri sektoreilla toimivien yhteistä ryhmää. Yhteisen jakamisen aiheita löytyi lähinnä itsenäisen työn piirteiden sekä osallistujien työhistorioiden kautta. Osallistujilta saatu palaute kuitenkin vahvisti käsitystä siitä, että eMessi-toiminnassa on syytä jatkossa koota ryhmät niin, että osallistujien työn substanssi on riittävässä määrin samankaltainen.

Konsultointi ja työnohjaus käsitteinä lähestyvät toisiaan ja myös näitä käsitteitä näkee käytettävän rinnakkain. Selvästi työnohjauksesta erottuvia konsultaatiomalleja on kehitetty mm. sosiaalialalle. Sosiaalialan konsultointi tähtää mentoroinnin ja työnohjauksen tavoin konsultoitijan osaamisen kehittämiseen. Erona vertaismentorointiin kyseessä on yleensä kertaluontoinen ja yksittäiseen työhön liittyvän ongelman ratkaisemiseen tähtäävä neuvon pyytäminen. Konsultointi ei tähtää pidemmän vuorovaikutussuhteen syntymiseen konsultin ja konsultoitijan välille. (Sosiaaliportti 2012.)

Työn iloja ja suruja jaetaan usein informaalisti siellä, missä ihmiset kohtaavat. Vaikka kahvipöytäterapia voikin antaa uusia näkökulmia omaan toimintaan ja tarjota ratkaisuja ongelmiin, ei tuki ole erityisen systemaattista. Omat rajoituksena tälle ”terapiamuodolle” asettaa sen tulkinanvarainen luottamuksellisuus. eMessi-toiminnassa yhteinen ryhmäsopi-
mus määrittää keskustelut luottamukselliseksi ja toiminnan tavoitteellisuus ja prosessimaisuus erottavat eMentoroinnin informaalista työn jakamisesta.

Hiltulan (2010) mukaan opettajien Verme-ryhmiin osallistuneet työntekijät ovat kertoneet vertaismentoroinnin myönteisistä vaikutuksista hyvinvointiin, henkiseen jaksamiseen ja koettuun työn rasittavuuteen. Men-

torointia pidetään myös hyvänä keinona työstressin ja työuupumuksen ehkäisyyn. Voimaantumisen kokemus edellyttää mentorointiryhmältä turvallista ilmapiiriä ja aitoa yhdenvertaista dialogia. (Aspfors, Hansén, Heikkinen, Jokinen, Markkanen, Teerikorpi & Tynjälä 2012, 276–277.)

Hiltulan (2010) ja Syrjälän ja Estolan (2010) mukaan tuoreet opettajat kokivat vertaismentoroinnin auttaneen heitä myös ammatti-identiteetin vahvistamisessa, olemaan rohkeammin oma itsensä ja tuomaan ajatuksiaan aiempaa enemmän työyhteisöissään. (Emt., 277.)

Yksin yrittävien työhyvinvointia tutkittaessa on havaittu listattu sitä edistäviksi tekijöiksi työn ja vapaa-ajan rajanveto, huolehtiminen fyysisestä kunnosta, vertaistuki ja verkostoituminen, ajanhallinta ja oman itsensä johtaminen. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 3.) Verkostojen avulla yksin yrittävä voi peilata näkemyksiään ja hankkia lisää osaamista. Tuoreelle yrittäjälle voi olla hyödyllistä verkottua vanhemman osaajan kanssa, jolloin kokeneemman osaajan hiljainen tieto siirtyy nuoremmille. (Emt, 20.)

Niin sanotun 70-20-10-mallin mukaan (McCall ym. 1988) 70 % oppimisesta tapahtuu työprosessissa, 20 % sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja 10 % formaalissa koulutuksessa (Vainio 2013, 25). Vertaismentorointi voi toimia työorganisaation tai -verkoston systemaattisena yhteisöllisen oppimisen välineenä. Tietoa siitä, kuinka monessa työpaikassa on pohdittu ja systematisoitu yhteisöllistä oppimista, ei vielä juurikaan ole. (Vainio 2013, 25–26.) Ruuskanen, Anttilan ja Selanderin (2013, 67–69) mukaan kolmannen sektorin työntekijät Suomessa ovat muiden sektoreiden työntekijöihin nähden tyytymättömämpiä työhönsä: koettuihin kehittymismahdollisuuksiin, ammattitaidon arvostamiseen ja työyhteisöön vaikuttamisen suhteen. Vertaismentorointi ja muut vertaisoppimisen menetelmät voivat osaltaan paikata näitä tarpeita. Vaatii kuitenkin rohkeutta omistaa kiireisenä koetusta, korkean intensiivisyyden työstä (ks. Ruuskanen ym. 2013, 62–64) osa oppimisen ja työn arjen jakamisen mahdollistavaan vuorovaikutukseen. Johtamisessa osaamisen johtaminen ja oppimisen mahdollistavien rakenteiden luominen tulevat nousemaan entistä keskeisemmiksi kilpailukyvyyn ja tuloksellisuuden mahdollistajiksi (Auvinen, Salminen, Mäkelä & Tamminen 2013, 5). Uskalletaanko suomalaisessa työelämässä tehdä sijoitus työn, osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen?

4 Avoimet oppimisympäristöt ja eMessi

eMessi-esiselvitys oli osa Avoimissa oppimisympäristöissä aktiiviseksi kansalaiseksi -hankekokonaisuutta ja kehittämisohjelmaa. Hankekokonaisuuden taustalla on ajatus siitä, että avoimet oppimisympäristöt mahdollistavat osaltaan kansalaisten osallistumisen yhteiskunnallisiin toimiin (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013).

Oppimisympäristö-käsite on perinteisesti kytketty lähinnä koulukontekstiin: koulurakennuksiin: luokkiin, auditorioihin ja käytäviin. Käsite on kuitenkin paljon laajempi: se kattaa fyysisen tilan lisäksi käytettävissä olevan teknologian ja sosiaalisen todellisuuden. Kaikki nämä oppimisympäristön osat vaikuttavat siihen, millaiseksi oppimistilanne kehittyy. (Saloniemi 2011, 13; Vainio & Viteli 2012, 11.)

Mäkisen (2002) mukaan avoimuus oppimisessa tarkoittaa esimerkiksi teknisten ympäristöjen, oppimateriaalien ja oppimistilanteiden avoimuutta, mutta kattaa myös vertaisoppimisen: yhteisen oppimisen ja tiedon jakamisen verkostoja (Saloniemi 2011, 11).

Avointen oppimisympäristöjen kehittämisvaiheet voidaan hahmottaa Silanderin ja Oravan (2009) mukaan seuraavasti (Saloniemi 2011, 13–14):

1. Oppijan mahdollisuus käyttää jokapäiväisessä toiminnassaan monipuolisia työtapoja ja opiskelumenetelmiä ja toimia itsenäisesti ja aktiivisesti.
2. Yksilö tunnustetaan vastuullisena toimijana, joka asettaa tavoitteita toiminnalleen ja arvioi itse niiden saavuttamista.
3. Oppijoilla on mahdollisuus yhteiseen yhteisölliseen ja luovaan oppimisprosessiin, jossa oppijat luovat yhdessä uutta tietoa, arvioivat oppimaansa ja saavat tukea
4. Oppiminen on kokonaisvaltainen prosessi, joka ei rajoitu yksittäiseen oppituntiin, aiheeseen tai fyysiseen tilaan.

Täydellinen avoimuus siinä mielessä, että kaikki tieto on kenen tahansa saatavilla, ei vertaismentoroinnin kaltaisessa luottamuksellisuutta vaativassa toiminnassa ole mielekäs lähtökohta. Sen sijaan menetelmän levittäminen ja verkossa tapahtuvaan vertaismentorointiin rohkaiseminen edistävät kehittämisohjelman kaikille avoimen osaamisen kehittämisen ja aktiivisuuden tavoitetta.

Tulevaisuudessa työssä oppimisen menetelmät monipuolistuvat ja uusien oppimistapojen ja -menetelmien (myös avoimien oppimisympäristöjen) merkitys kasvaa. Formaalin koulutuksen merkitys heikkenee ja oppiminen tapahtuu työtilassa ja vuorovaikutuksen kautta. Uudenlainen avoimuuden ja tiedon jakamisen kulttuuri ulottuvat yksidiiden osaamisen kehittämisestä yhteisöjen osaamisen kehittämiseen. (Auvinen ym. 2013, 3–5.) Mentorointi näyttäytyy tässä kontekstissa yhtenä luontevana oppimisen edistämisen menetelmänä.

Tulevaisuuden työelämässä opitaan myös organisaatorajat ylittävissä käytänneyhteisöissä, jolloin oppiminen ei tapahdu ainoastaan oman organisaation sisällä vaan samankaltaisissa työtehtävissä toimivien keskinäisenä prosessina. Uudenlainen avoimuus asettaa organisaatiot tilanteeseen, jossa on tarpeen hahmottaa avoimuuden ja jakamisen piiriin kuuluvat sisällöt: missä määrin organisaatio voi ja haluaa olla avoin ja missä määrin työntekijät voivat osallistua oman organisaation ulkopuolella kommunikatiiviseen ja yhteisölliseen jakamiseen. (Emt., 7–8.)

Yllä kuvatunlaista pohdintaa ja keskustelua käytiin myös eMessi-hankkeen pilottiryhmien kokoamisen ja aloittamisen yhteydessä. Toiminnasta kiinnostuneiden henkilöiden kanssa keskusteluissa esille kaksi eniten nousutta kysymystä olivat aikaresurssit ja työn arjen, myös negatiivisten asioiden jakaminen oman organisaation ulkopuolelle. Kolmas esille nousut kysymys oli verkkoympäristössä toimiminen: onko verkkokokousohjelma niin helppokäyttöinen, ettei tekniikka aiheuta kohtuuttoman suuria haasteita toiminnalle – entä onko aito vuorovaikutus ja kohtaaminen ylipäätään mahdollista verkon välityksellä?

4.1 Mentorointi internetissä

Mentorointia käsittelevässä kirjallisuudessa verkossa tapahtuvasta mento-roinnista käytetään monia käsitteitä, mm. virtuaalimentorointi, eMento-rointi, verkkomentorointi ja telementorointi (ks. esim. Isotalo 2010, s 29). Useimmiten verkkomentorointi nähdään lähinnä kasvokkain tapahtuvaa mentorointia täydentävänä toimintatapana (Isotalo 2010, 29; Karlberg-Granlund & Korpinen 2012, 164). Kuitenkin internet-pohjaisten työkalujen käyttämisessä on etuja: se on kustannustehokasta, sillä mentorointiin osallistuminen ei ole riippuvainen paikasta. Kun mentorointi-istuntoon voi osallistua omalta työpisteeltä tai kotisohvalta, säästetään matkustamiseen kuluva aikaa ja rahaa ja voidaan yhdistää sellaisia henkilöitä, jotka muuten eivät kohtaisi.

Vaikka osalla nykyisestä työväestöstä on ennakkosenteita verkkokokhtaamisia kohtaan, on työelämään tulossa uusi sukupolvi, jolle teknologiavälitteinen kohtaaminen on luonteva osa arkea (ks. esim. Rahja 2013). Vuorovaikutus muiden kanssa on tärkeä ja luonteva osa nuorten netinkäyttöä. Tytöille internetissä vuorovaikutuksen kanavia ovat erityisesti yhteisösivustot, poikien kiinnostuksen kohteita taas ovat erilaiset nettipelit ja pelilliset virtuaalimaailmat (Myllyniemi & Berg 2013, 25–26). Nuorten mielestä on luontevaa tutustua uusiin ihmisiin internetissä. Pelastakaa Lapset ry:n vuonna 2010 toteuttaman kyselyn mukaan suurimmalla osalla nuorista on kavereita, joita ei ole koskaan tavannut kasvokkain. Lähes puolet nuorista koki, että nettikaverin kanssa voi jutella mistä tahansa aiheesta luottamuksellisesti ja yhtä moni ilmoitti, ettei netti- ja tosielämän kaverit oikeastaan eroa toisistaan (Pelastakaa Lapset 2010, 5–7).

Kaikesta huolimatta on syytä muistaa, etteivät nuoret muodosta mediankäyttönsä suhteen yhtenäistä joukkoa ja jatkossakin tulee olemaan nuoria ja aikuisia, joille verkossa toimiminen ei ole luontevaa (Rahja 2013, 22). Edellä esitetyn pohjalta on kuitenkin perusteltua odottaa, että erilaiset vertaisuuden, vuorovaikutuksen ja nonformaalin oppimiseen mahdollistavat avoimet oppimisympäristöt ovat tulevaisuudessa luonteva osa työelämää.

4.2 eMessi-ryhmien tekninen toteutus

eMessi-toimintatavassa yhdistyvät sekä inhimillisuus että tekninen palvelu. Inhimillisyyttä korostavat palvelut perustuvat ensisijaisesti palveluprosessiin osallistuviin ihmisiin. Tekniset palvelut puolestaan perustuvat automatisoituihin järjestelmiin. (Grönroos 2010, 84). Vaikka eMessin keskiössä oli inhimillinen kohtaaminen, on palvelun tekninen toteutus ehdottoman keskeisessä roolissa kohtaamisen mahdollistajana. Toteutettujen ryhmien osallistujat asuvat ja työskentelevät ympäri Suomea ja sen vuoksi kasvotusten tapahtuvien kohtaamisten järjestäminen olisi haastavaa sekä taloudellisten että ajallisten resurssien näkökulmasta.

eMessissä tavoitteena ei ollut luoda uutta oppimisympäristöä, vaan hyödyntää olemassa olevia järjestelmiä uudella tavalla vertaismentorointiin. Ohjelmiston toimimattomuus tai liiallinen vaikeaselkoisuus olisivat voineet asettaa konkreettisen uhan eMessin onnistumiselle. Toisaalta hanke ei lähtökohtaisesti voi ottaa vastuuta yksittäisen osallistujan tietokoneen ja laitteistojen toimivuudesta tai IT-taidoista. Periaatteessa kuitenkin mikä tahansa riittävän luotettava ja helppokäyttöinen verkkokokousjärjestelmä, jossa voidaan hyödyntää äänen lisäksi kuvaa ja tekstiä sopii eMentorointiin. Lisäksi on myös huomioitava riittävä suojaustaso: mitä luottamuksellisempia asioita aiotaan käsitellä, sitä tarkemmin on kiinnitettävä huomioita yhteyden tietoturvaan.

Humakilla on käytössään kaksi eMessin verkkokokouksiin sopivaa maksullista ohjelmistoa: Adobe Connect (AC) ja Scopia. eMessin työntekijöiden kokemuksen mukaan AC on ollut Scopiaa luotettavampi ja paremmin saatavilla, joten näistä kahdesta oli helppo valita AC. AC:n etu on myös se, että kokoukseen osallistuja ei tarvitse erityisiä tunnuksia tai salasanoja kokoukseen, pelkkä oikea internetosoite ja omalla nimellä kirjautuminen riittää.

Tärkeä järjestelmän valintakriteeri oli myös se, ettei osallistujien tarvinnut hankkia maksullista ohjelmistoa tai asentaa uutta ohjelmaa koneelle – käyttöoikeudet eivät välttämättä olisi kaikissa organisaatioissa riittäneet. Tämän vuoksi pikaviestinohjelmat Lync ja Skype rajautuivat pois. Valinnan puolesta puhui myös AVO-hankkeessa tehty selvitys verkkokokousjär-

jestelmissä. Tässä selvityksessä AC valittiin vertailluista järjestelmistä käyttäjystävällisimmäksi useasta eri näkökulmista arvioituna (Hämeen Kesäyliopisto 2009, 27). AVO-hanke on julkaissut myös tuoreemman, vuonna 2011 ilmestyneen verkkokousjärjestelmien vertailun Selvitysraportti uusista verkkokokous- ja konferenssijärjestelmistä, joka on luettavissa eOppimiskeskuksen Wikissä osoitteessa <http://wiki.eoppimiskeskus.fi/>. eMessissä päätettiin näihin selvitykseen perehtymisestä huolimatta valita käytettävä järjestelmä suurelle yleisölle ja hankkeen työntekijöille entuudestaan tuntuista ja Humakilla käytössä olevista järjestelmistä.

Valittu kokousohjelmisto toimi pääsääntöisesti hyvin: sen käyttö omaksuttiin nopeasti ja ohjelmisto toimi luotettavasti. AC:n vahvuus helppokäyttöisyyden lisäksi on sen selainpohjaisuus: osallistujien ei tarvinnut asentaa erillistä ohjelmistoa koneelle.

Esiselvityshankkeessa pohdittiin verkkokokousjärjestelmien lisäksi muiden verkkoympäristöjen hyödyntämistä. Valintaan vaikutti oleellisesti myös eMessissä tapahtuvan vertaismentoroinnin luonne. eMessin käynnistymisvaiheessa pohdittiin, millaisessa muodossa vuorovaikutus toteutuu: perustuuko se ensisijaisesti asynkroniseen eli eriaikaiseen vuorovaikutukseen kuten kirjoitettuun viestintään samaan tapaan kuin keskustelupalstoilla vai hyödynnetäänkö synkronista eli reaaliaikaista keskustelua, chatia tai verkkokokousjärjestelmiä.

Keskustelupalstatyyppisen foorumin hyvä puoli on sen asynkronisuus: keskusteluihin voi ottaa kantaa silloin, kun itselle sopii eikä osallistuminen ole kiinni siitä, saadaanko kaikille sopivaa ajankohtaa sovittua. Asynkronisuuden heikkoutena voidaan pitää myös työn ja vapaa-ajan sekoittumista, mikäli ainoa rauhallinen hetki kirjoittaa työhön liittyvälle keskustelupalstalle on vapaa-ajalla.

Suljetulla palstalla tekstit säilyvät vain asianomaisten luettavissa – toisaalta kuka kontrolloi palstalle pääsyä ja millä kriteereillä sinne pääsee? Keskustelupalstan luominen, sinne osallistujien saaminen ja keskustelun aktivointi voi olla haastavaa erityisesti kun keskustelupalsta ei synny ruohonjuuritasolla: asianomaisten omasta aloitteesta. Keskustelupalstalla on myös mahdollisuus keskustelun jäämisestä vain muutaman aktiivisen välille. Niin sanotun yhden prosentin säännön mukaan yksi prosenti interne-

tin käyttäjistä tuottaa merkittävimmän osan sen sisällöistä, vajaa kymmenen prosenttia kommentoi tai muokkaa tuota sisältöä ja suurin osa käyttäjistä seuraavaa passiivisesti (Herkman & Vainikka 2012,102).

Koska esiselvityksessä haluttiin luoda nimenomaan vertaisuuteen ja dialogiin perustuvaa toimintaa, päätettiin hyödyntää ensisijaisesti reaaliaikaista viestintää ja käyttää tarvittaessa muita, asynkronisia viestintävälineitä, esim. sähköposti tai Facebook. Tähän tarkoitukseen verkkokokousjärjestelmä oli luonteva ratkaisu. Verkkokokousjärjestelmässä voidaan hyödyntää samaan aikaan sekä puhetta, kuvaa että tekstiä. Osallistujamääräksi rajautui 3–9 henkilöä. Jotta kaikilla osallistujilla on mahdollisuus osallistua aktiivisesti keskusteluun, ei ryhmää voi kasvattaa liian suureksi.

5 Kyselyllä tietoa työstä ja työhyvinvoinnista

5.1 Kyselyn toteuttaminen

Tutkimuksen kohderyhmän työn luonnetta sekä mahdollisia eMentorointiin osallistumisen esteitä kartoitettiin Webropol-kyselyn avulla. Kyselylomake on yksi perinteisistä tavoista kerätä tutkimusaineistoa, joskin laadullinen tutkimus on yleistynyt ihmistieteissä viime vuosikymmeninä. (Valli 2010, 103.) Toisaalta erilaiset verkkokyselyt ovat yleistyneet sekä tutkimuksen että muun yhteiskunnallisen tiedonkeruun välineinä (Selkälä 2013, 105). eMessi-kyselyn laadinnan yhteydessä pohdittiin sitä, kuinka erilaisten sähköposti kyselyiden ja –gallupien yleisyys vaikuttaa kyselyn vastaanottajien vastaushaluun. Toisaalta verkkokysely oli ainoa mahdollinen tapa toteuttaa esiselvityksen yhteydessä laajempi kysely, sillä postikyselyn toteuttaminen olisi tullut liian kalliiksi ja aineiston saattaminen sähköiseen muotoon olisi vienyt liikaa aikaa. Lisäksi verkkokyselyn toteuttaminen vaikutti loogiselta tavalta nimenomaan verkossa tapahtuvaan työtapaan liittyvien asenteiden selvittämiseen. eMentoroinnin potentiaaliset osallistujat varmasti ovat myös internetin aktiivikäyttäjiä.

Internetin välityksellä toteutettava kysely mahdollistaa varsin hyvin työikäisen aikuisväestön tavoittamisen. Pääkkösen ja Hanifin (2011) mukaan yli 80 prosentilla suomalaisista kotitalouksista on tietokone käytössä ja Suomen virallisen tilaston (2011) mukaan vuonna 2011 yli 70 prosenttia kaikkien toimialojen henkilöstöstä käytti tietokonetta työaikanaan. (Räsänen & Sarpila 2013, 70.)

Kyselyllä selvitettiin erityisesti työn koettua itsenäisyyttä ja tuen riittävyyttä, työhyvinvoinnin riskitekijöitä sekä mahdollisia esteitä eMentorointi-tyyppiseen toimintaan osallistumiselle. Haastavaa oli laatia riittävän tiivis kysely, kun tutkittavia teemoja oli useampia. Toisaalta kysely koostui suurelta osin erilaisista mielipide-kysymyksistä, joihin vastaaminen on

suhteellisen nopeaa ja vaivatonta. Kyselyssä kaikki kysymykset olivat vastaajille vapaaehtoisia ja kyselyn saatekirjeessä kehoitettiin hyppäämään yli kaikista sellaisista kysymyksistä, jotka eivät koske vastaajaa.

Kyselyn kohderyhmänä olivat humanistisen ja kasvatustieteiden alan sekä kulttuurialan korkeakoulututkinnon suorittaneet. Kysely lähetettiin kesäkuun 2013 alussa sähköpostitse kaikille HUMAKin alumnit ry:n jäsenille, jotka ovat ilmoittaneet sähköpostiosoitteensa jäsenrekisteriin ja Nuorisoyhteisö- ja liikunta-alan asiantuntijat ry:n jäsenille, jotka toimivat nuorisoyhteisöllä ja ovat ilmoittaneet sähköpostiosoitteensa jäsenrekisteriin. Yhteensä kysely lähetettiin 698 sähköpostiosoitteeseen. Neuvotteluja kyselyn postittamisesta käytiin myös muiden ammattikorkeakoulujen alumnitoiminnan kanssa, mutta sähköpostikyselyn toteuttaminen ei ollut mahdollista. Mikkelin ammattikorkeakoulun alumnitoiminnan kautta kyselyn jakelu onnistui avoimena linkkinä. Vastauslinkki lähetettiin kaikille humanistisen ja kasvatustieteiden alan sekä kulttuurialan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille, yhteensä 126 henkilölle. Kyselyyn oli mahdollista vastata myös avoimen linkin kautta, sillä eri ammattiliitot levittivät kyselyä tiettyjen tiedotuskanaviensa kautta. Avoimen linkin kautta saadut vastaukset toimivat tietynlaisena vertailuaineistona, mutta vastauksia ei yhdistetty sähköpostikyselyn kautta tulleisiin vastauksiin. Tässä raportissa syvennytään tarkemmin erityisesti sähköpostikyselyn kautta saatuun aineistoon.

Koska kyselyssä haluttiin pääasiassa saada selville vastaajien mielipiteitä ja asenteita, oli Likertin asteikon käyttäminen luontevaa. Rensis Likert esitteli alun perin seitsemänportaisen mittarin vuonna 1932. Nykyisin käytössä on myös viisi- ja yhdeksänportaiset asteikot. Kaikissa versioissa yleensä on asteikon keskelle sijoitettava neutraalivaihtoehto, joskaan ei aina. (Valli 2010, 118).

Kyselylomakkeessa käytettiin työhön, työyhteisöön, palautteeseen, tietotekniikkaan ja vertaismentorointiin liittyvissä kysymyksissä Likert-asteikon viisiportaista mallia ja asteikon keskellä oli myös ”ei samaa eikä eri mieltä” -vaihtoehto. Työhyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä puolestaan käytettiin järjestysasteikkoa ”ei lainkaan räsästä” – ”erittäin paljon räsästä”.

Jälkeenpäin ajatellen kyselyn laadinnassa olisi voinut paremmin huomioida esimerkiksi freelancerina toimivat. Heidän oli varmasti vaikea vastata työyhteisöä koskeviin kysymyksiin, kun vaihtuvia työyhteisöjä voi olla useita, mutta niihin ei kiinnitytä samalla tavalla kuin vakituisissa työsuhteissa.

Kysely olisi ollut syytä määritellä päättymään, mikäli vastaaja ilmoitti olevansa työtön. Lisäksi kyselyyn olisi ollut syytä lisätä kysymys siitä, toimiiko vastaaja koulutustaan vastaavalla alalla ja tehtävissä.

5.2 Kyselyn vastaajat

Sähköpostikyselyyn vastasi 156 henkilöä, joista naisia oli 83 %. Vastausprosentti jäi neljästä muistutuskirjeestä huolimatta noin 22 %:iin. 76 % vastaajista on suorittanut tutkinnon Humakissa. Suurimmalla osalla korkein suoritettu tutkinto on suhteellisen tuore, sillä 77 % vastaajista on valmistunut vuonna 2005 tai sen jälkeen.

Alle viiden henkilön työyhteisöissä työskenteli vastaajista 32 %, 5–9 henkilön työyhteisöissä 27 % samoin kuin 10–49 henkilön työyhteisöissä. Yli 50 henkilön työyhteisöissä työskenteli 7 %.

Vastaajista 60 % oli vakituisessa työsuhteessa. Kunnassa tai valtiolla työskenteli 55 % vastaajista, 3. sektorilla 22,5 % ja yksityisellä sektorilla 17 %. Saman työnantajan palveluksessa kolme vuotta tai vähemmän oli toiminut 58 % vastaajista.

Vastaajista 61 % ilmoitti työhönsä kuuluvan asiakastyötä. Itsenäistä kehittämisen- ja suunnittelutehtäviä kuului 68 %:lla vastaajista. Esimiestehtävissä toimi vastaajista neljännes. Verkostotyö kuului työtehtäviin 61 %:lla vastaajista.

5.3 Työn itsenäisyys

Työn itsenäisyyteen liittyviin väittämiin vastattiin 5-portaisella Likertin asteikolla.

Vastaajien työnkuva on itsenäinen sillä 85 % ilmoitti olevansa täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän ”Työni on yleisesti ottaen itsenäistä” kanssa. Väittämän ”Voin vaikuttaa siihen, mihin aikaan teen työt” väittämän kanssa samaa mieltä oli 63 % vastaajista. Etätöitä halutessaan voi tehdä 29 % vastaajista.

Vastaajista 61 %:lla oli samaa työtä tekevä työtoveri omassa työyhteisössä. Apua ongelmatilanteiden ratkaisemiseen työtovereilta ilmoitti tarvittaessa saavansa apua 73 % vastaajista. Vielä suurempi osa, 93 % ilmoitti auttavansa työtovereitaan heidän työhönsä liittyvissä ongelmissa

5.4 Työn rasiustekijät

Työhön liittyviä rasiustekijöitä mitattiin 5-portaisella asteikoilla: ei ollenkaan rasiustekijöitä = 1, erittäin paljon rasiustekijöitä = 5.

Työhyvinvoinnin riskitekijöihin liittyvistä väittämistä keskiarvon yli 3 saivat työn henkinen kuormittavuus, työ määrä, työn hallinta ja tavoitteiden selkeys, työnkuvaan liittyvät tehtävät, työhön liittyvä vastuu ja työstä annettu arvostus.

Organisaatioon tai johtamiseen liittyvistä väittämistä yli 3 keskiarvon sai tiedonkulku ja tiedonsaanti. Lähelle tätä keskiarvoa saivat myös työajat 2,92 ja johtaminen ja esimiestyö 2,84. Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen sai myös korkean keskiarvon 2,91. Työn sosiaaliseen ympäristöön (esim. työilmapiiri, ihmisten väliset suhteet) liittyvät väittämät eivät keskiarvoja tarkastelemalla nousseet erityisen merkittäviksi kuormitustekijöiksi. Tulokset vahvistavat kuvaa itsenäisen työn kuormittavuudesta ja vertaisuuteen perustuvan tuen tarpeista.

Kun tarkasteltiin työn rasiustekijöitä työnantajan sektoriin nähden, todettiin että suurimmassa osassa väittämässä ei tämän kokoisessa aineistossa nouse merkittäviä eroja. Muutamia väittämiä kuitenkin erottui, kun verrattiin väittämän saamaa kaikkien vastaajien keskiarvoa tietyllä sektorilla toimivien vastaajien vastausten keskiarvoihin.

Esimiestyöhön ja johtamiseen liittyvät riskitekijät nousivat erityisesti kolmannella sektorilla toimivien vastauksissa (koko aineiston keskiarvo

2,84, 3. sektorin vastaajien 3,29). Työn henkinen kuormittavuus sekä työn ja vapaa-ajan yhdistäminen puolestaan koettiin erityisesti yksityisellä sektorilla raskastekijänä.

5.5 Palaute ja tuki

Työn tukemiseen liittyvissä väittämissä käytettiin Likertin 5-portaista asteikkoa.

Väittämän ”Haluaisin enemmän tukea työhöni” kanssa samaa mieltä oli 63 % vastaajista. Erityisesti tukea kaivataan työn kehittämiseen liittyvissä asioista, 55 % vastaajista oli samaa mieltä kyseisen väittämän kanssa. Esimiestyöhön ja johtamiseen tukea toivoi 37 % ja asiakastyöhön sekä työn priorisointiin 28 % vastaajista.

Asiakkaat ja yhteistyöverkostot nousivat ensimmäiseksi, kun selvitetiin, mistä vastaajat saavat palautetta työstään, sillä 71 % ilmoitti saavansa palautetta asiakkailta tai verkostoilta. Työyhteisössä palautetta sai 66 % ja esimieheltä 59 % vastaajista. Erityisen vähän palautetta esimiehiltä saivat julkisella sektorilla toimivat.

Työnohjaukseen oli mahdollisuus 36 %:lla vastaajista, erityisesti yksityisellä sektorilla. Julkisella sektorilla mahdollisuuksia työnohjaukseen oli kaikkein vähiten. Osaamisen kehittämiseen oli mahdollisuus oman organisaation järjestämissä koulutuksissa 56 %:lla vastaajista, muun organisaation järjestämissä koulutuksissa 59 %:lla vastaajista. Oman organisaation järjestämät koulutukset nousivat erityisesti kolmannen sektorin ja pienten työyhteisöjen työntekijöiden vastauksissa.

Väittämän ”Työpaikallani huolehditaan työntekijöiden hyvinvoinnista” kanssa samaa mieltä oli vastaajista 52 % ja eri mieltä 29,5 %. Kovin suuria sektorikohtaisia eroja ei väittämän kohdalla esiintynyt, mutta eniten samaa mieltä väittämän kanssa olivat yksityisellä sektorilla ja vähiten julkisella sektorilla työskentelevät. Työpaikan koon kasvaessa myös kokemus työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimisesta kasvoi.

5.6 Tietotekniset valmiudet ja asenteet verkkomentorointia kohtaan

Verkkomentorointia ajatellen kartoitettiin vastaajien tietoteknisiä valmiuksia ja asenteita verkkotyöskentelystä Likertin asteikolla.

Vastaajista 90 % koki uusien järjestelmien peruskäytön omaksumisen helpoksi. Verkkokokousjärjestelmien käyttäminen ei vielä ollut kovin yleistä: 56 % vastaajista ilmoitti, että ei koskaan käytä niitä työssään, sen sijaan pikaviestinohjelmien käyttö oli hieman yleisempää. 56 % vastaajista on samaa mieltä väittämän ”Verkkoympäristössä työskentely on minulle luontevaa” kanssa. Toisaalta huomattavasti pienempi joukko, 33 % vastaajista oli samaa mieltä väittämien ”Verkkokokouksissa on helppo käsitellä samoja asioita kuin kasvotusten pidettävissä kokouksissa” ja ”Minusta on luontevaa keskustella työhön liittyvistä asioista verkkokokouksissa” kanssa.

Verkossa tapahtuva vertaismentorointi oli enemmistön (72 %) mielestä kiinnostavaa ja 57 % vastasi, että siitä olisi heille itselleen hyötyä. Väittämän ”Olen kiinnostunut auttamaan muita samalla alalla työskenteleviä verkossa tapahtuvan vertaismentoroinnin keinoin” kanssa samaa mieltä on 57 % vastaajista ja 38 % vastaajista ilmoittaa olevansa valmiita sitoutumaan toimintaan. Halutessaan 53 % vastaajista pystyisi järjestämään aikaa noin joka 3. viikko 1,5 tuntia kestäväan vertaismentorointiin.

Tulokset osoittavat verkkotoiminnan olevan monille luontevaa ja eMentoroinnin sopivan suuren osan kohdejoukon tietoteknisiin ja toiminnallisiin valmiuksiin.

Näyttää siltä, että erityisesti kolmannella sektorilla työskentelevät suhtautuivat hieman muita myönteisemmin verkkotyöskentelyyn. He myös kokevat tietotekniset valmiutensa hieman paremmaksi kuin muilla sektoreilla työskentelevät. Sen sijaan verkkotyöskentelyn luontevana kokevista suurin osa toimi nimenomaan yksityisellä sektorilla.

6. eMessi-ryhmien kokemuksia

6.1 Ryhmien kokoaminen

eMessi-esiselvityksen aikana toteutettiin pienimuotoisia kokeiluja verkossa toteutettavasta vertaismentoroinnista. Ryhmiin rekrytoitiin osallistujia avoimen tiedottamisen kautta. Osallistujien löytäminen ryhmiin osoittautui hyvin haastavaksi tällä tavalla. Tiedotus toteutettiin mm. lähettämällä sähköpostia kaikille Suomen etsiville nuorisotyöntekijöille sekä heidän esimiehilleen ja Pohjois-Suomen kulttuuritoimien yhdyshenkilöille, HUMA-Kin alumnit ry:n uutiskirjeessä, verkkosivuilla ja Facebook-sivuilla, Yhdistystori.fi-palvelussa sekä esiselvityksen omalla Facebook-sivulla, Twitterissä ja blogissa. eMessin ohjausryhmä tuki aktiivisesti rekrytoinnissa antamalla erilaisia vinkkejä mahdollisista kohderyhmistä sekä myös tarjoamalla osoitteistoja tiedotusta varten.

Rekrytoinnin haasteiden vuoksi jatkossa eMessi-toiminnan tyyppistä kannattaa tarjota toimintaan sitoutuneiden työnantajien tai verkostojen kautta. Työntekijän osallistuminen toimintaan voi tällöin helpottua, kun siihen on olemassa selkeä mandaatti työnantajalta. Tällöin toivon mukaan myös pienenee paine priorisoida muut kiireellisemmät työtehtävät ohi ryhmäistunnon.

6.2 Ryhmien osallistujat

eMessi-pilottiryhmiä oli kaksi: toinen monialainen (ryhmä A), jossa oli mukana työntekijöitä sekä järjestöistä että kunnasta. Tässä ryhmässä oli aluksi viisi jäsentä, mutta kevään 2013 aikana kaksi osallistujaa lopetti toiminnan. Toiseen ryhmän (ryhmä B) kaikki kolme jäsentä työskentelevät järjestössä.

Ryhmä A:n osallistujien työnkuvat poikkesivat toisistaan: ryhmän aloituksessa mukana oli yksi etsivä nuorisotyöntekijä Pohjois-Suomesta, kak-

si erilaisissa kulttuurialan yhdistelmäviroissa toimivaa kunnan työntekijää niin ikään Pohjois-Suomesta, valtakunnallisen liiton aluetyöntekijä Pohjois-Suomesta ja valtakunnallisen yhdistyksen toinen työntekijä pääkaupunkiseudulta. Kaikki osallistujat olivat naisia. Neljä osallistujista oli suorittanut korkea-asteen tutkinnon, yhdellä opinnot olivat kesken.

eMessi-toiminnan keskeyttämisen syyt olivat erilaiset. Ensimmäinen keskeytys tuli ryhmän A ensimmäisen ja toisen tapaamisen välissä. Ryhmään ilmoittautunut etsivä nuorisotyöntekijä oli saanut työparin ja koki sitten, ettei enää ole hankkeen kohderyhmää eikä tarvitse vertaisryhmää arkityönsä tueksi. Toinen keskeytys tuli kolmannen kokoontumisen jälkeen. Keskeytyksen syyksi henkilö ilmoitti, että siinä vaiheessa hän oli saanut haluamansa tiedon ja kokemuksen verkkokokousjärjestelmän käytöstä.

Ryhmä B:n osallistujat toimivat erilaisissa järjestöissä Etelä- ja Keski-Suomessa. Etelä-Suomesta mukana olivat valtakunnallisen järjestön toiminnanjohtaja ja maakunnallisen järjestön toiminnanjohtaja. Keski-Suomesta ryhmään osallistui valtakunnallisen järjestön aluetyöntekijä. Kaikkien osallistujien taustaorganisaatiot voidaan luokitella sosiaali- ja terveystieteiden järjestöihin. Osallistujista kaksi oli naisia ja yksi mies ja kaikilla heistä oli korkea-asteen tutkinto.

6.3 Ryhmien käytännön toteutus

Alun perin ryhmien oli tarkoitus tavata noin joka kolmas viikko noin 1,5-2 tuntia kerrallaan, mutta käytännössä tapaamisten väli venyi usein pidemmäksi. Järjestöalan ryhmä ehti kokoontua esiselvityksen aikana yhteensä viisi kertaa, ensimmäinen tapaaminen oli huhtikuussa ja viimeinen syyskuussa. Kaikki ryhmän jäsenet olivat mukana näissä tapaamisissa. Toinen ryhmistä (ryhmä A) kokoontui neljä kertaa vaihtelevalla kokoonpanolla. Ensimmäinen tapaaminen oli helmikuussa, viimeinen lokakuussa. Muutaman tapauksiskerran jälkeen ryhmän koko pieneni kolmeen. Osa tapaamisista pidettiin vain kahden ryhmäläisen kesken.

Yhteisen tapaamisajan löytäminen oli molempien ryhmien kanssa haastavaa, mutta järjestöalan ryhmän kanssa onnistuttiin siinä paremmin: kaikki osallistujat pääsivät osallistumaan kaikkiin tapaamisiin. Ehkä tämä kertoo järjestötyön muita aloja suuremmasta vapaudesta laatia omat aikataulut ja päättää tehtävien tekemisen järjestyksestä. Järjestötyön korkea työaika-autonomia nousee vahvasti esille myös Ruuskasen ym. (2013) kolmannen sektorin palkkatyötä koskevassa selvityksessä. Samansuuntaisia tuloksia voidaan nähdä myös eMessissä toteutetussa kyselyssä.

Varsinaiset tapaamiset toteutettiin Adobe Connect -verkkokokousjärjestelmän välityksellä. Osallistujat ohjeistettiin järjestelmän käyttämiseen siten, että heille lähetettiin sähköpostilla lyhyt kirjallinen ohjeistus siitä, kuinka järjestelmään kirjaudutaan ja mitkä ovat sen perustoiminnot. Lisäksi tarjottiin mahdollisuus testata järjestelmää etukäteen ja mahdollisuus soittaa projektipäällikölle, mikäli järjestelmän käytössä ilmenee ongelmia. Ennen varsinaista kokoontumista varattiin lisäksi 30 minuuttia yhteyksien ja ääni- ja videoasetusten testaamiseen. Osallistujien toivottiin käyttävän webbikameraa, mutta pakollinen se ei ollut ja myös pelkän äänen välityksellä sai osallistua kokoukseen.

Ensimmäinen kokoontumiskerta noudatti molemmissa ryhmissä samaa runkoa. Aluksi esittäydettiin ja lyhyesti kuvattiin, mikä sai osallistumaan ryhmään ja mitä odotuksia on. Hankkeen työntekijät esittäytyivät myös ja kertoivat hankkeesta sekä toiminnan tavoitteista esiselvityksen näkökulmasta. Ensimmäisen kerran keskeinen teema oli yhteisistä pelisäännöistä (esim. luottamuksellisuus) ja käytännöistä (esim. tapaamistahiti) sopiminen. Säännöt kirjattiin ylös istunnon aikana ja lähetettiin myös sen jälkeen jokaiselle osallistujalle. Tämän jälkeen keskusteltiin vielä työstä ja työtehtävistä ja toiveista jatkokeskustelujen suhteen sekä sovittiin seuraava tapaamiskerta sen teema. Ensimmäisellä kerralla sovittiin myös siitä, kuinka tapaamisten välillä pidetään yhteyttä. Ryhmä A:lle perustettiin tätä tarkoitusta varten suljettu Facebook-ryhmä. Ryhmä B puolestaan halusi käyttää viestintään sähköpostia.

Seuraavilla kerroilla lähdettiin liikkeelle edellisellä kerralla sovitusta teemasta. Keskustelun etenemistä vastuu oli viime kädessä hankkeessa toimineella lehtorilla. Lähtökohta keskustelulle oli, että keskustelun teemat

nousevat ryhmästä käsin. Mikäli näin ei olisi käynyt, työkaluksi oli varattu Eteran työhyvinvoinnin malli. Tarvittaessa mallista olisi voinut nostaa teemoja keskusteluun.

Alkuperäisenä ajatuksena oli, että alkuvaiheen tutustumisen ja pelisääntöjen luomisen jälkeen keskustelun ohjaajan merkitys vähenee ja ryhmä voi halutessaan alkaa toimia alkuvaihetta itseohjautuvammin. Mielenkiintoista kyllä, rooleissa ei tapahtunut suuria muutoksia, vaan molemmat ryhmät olivat varsin riippuvaisia keskustelun luotsaajasta. Osallistujat kuitenkin keskustelivat aktiivisesti ja tarttuivat hyvin tarjolla oleviin teemoihin. Keskustelun ohjaaja myös poimi esitetyistä puheenvuoroista teemoja yhteiseen keskusteluun. Hankkeen projektipäällikkö osallistui eMessi-ryhmiin lähinnä havainnoijana ja teknisenä tukena.

Kaikki istunnot tallennettiin. Tallenteista poimittiin keskustelun teemoja. Teemat luokiteltiin ja eri luokkien esiintyvyyttä tarkastelemalla saatiin mm. seuraavat yläteemat. eMessi-ryhmissä käsiteltyjä teemoja olivat mm. itsenäisen työn tekeminen ja sen hallintaan liittyvät kysymykset (mm. priorisointi, tuki ja työn jakaminen), henkilöstöjohtaminen ja kolmannen sektorin työn erityispiirteet (mm. toiminnan rahoitus ja siihen liittyvät kysymykset, vapaaehtoisten kanssa toimiminen).

6.4 Palaute ja jatkokehitysideat

Ryhmä A:ltaa palautetta kerättiin SWOT-analyysin avulla viimeiseksi jääneellä neljännellä kerralla. Toimintaa oli vielä tarkoitus jatkaa myös tämän tapaamisen jälkeen, mutta yhteisen ajan löytäminen ei yrityksistä huolimatta onnistunut. Ryhmä B:n viimeisellä tapaamiskerralla keskusteltiin toiminnan jatkokehittämiseen liittyvistä ideoista ja arvioitiin toiminnan onnistumista.

SWOTin nelikenttäanalyysissä (vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat) kehittämiskohteeksi nousi työn ja ryhmän välinen priorisointi: jos aloite toiminnasta olisi tullut työnantajalta, olisivat tapaamisetkin olleet prioriteeteissa korkeammalla. Toisaalta lyhyellä varoitusajalla tulleet tärkeät palaverit olisivat todennäköisesti silti menneet tärkeysjärjestyksessä

eMessin ohi. Yhteisen ajan löytäminen oli ryhmä A:n kanssa erityisen vaikeaa ja se nousi esille myös SWOT-työskentelyssä.

Tekniikan toimivuuteen oltiin yleisesti tyytyväisiä, mutta eMentorointia käytettäessä jatkossa pitäisi tunnistaa organisaatiot, joilla on hyvin tiukat palomuurit. Näiden organisaatioiden IT-tuki pitäisi saada mukaan testaamaan yhteyksiä hyvissä ajoin tapaamisia ja tekemään tarvittavat muutokset. Tekniikkaan liittyvässä pohdinnassa nousi esille myös erilaisten mobiililaitteiden ja uuden teknologian hyödyntäminen myös eMentoroinnissa.

Onnistuneena pidettiin yhteistä jakamista ja ryhmän tapaamisten välillä tapahtunutta yhteydenpitoa Facebookissa. Jatkossa ryhmien kokoamisessa on syytä kiinnittää enemmän huomiota siihen, että osallistujat toimivat riittävän samanlaisissa työtehtävissä. Pohdittiin myös mahdollisuutta hyödyntää systemaattisemmin kirjoitettua viestintää esimerkiksi keskustelufoorumilla tai Facebook-ryhmässä verkkokokouksia täydentävänä toimintana.

Vaikka eMessi-toimintaan ajan löytäminen ei aina ollut helppoa, saatiin erityisesti ryhmä B:ltä toiminnan päätteeksi palautetta siitä, että jonkinlaiset ennakko- ja välitehtävät olisivat sopineet hyvin kokonaisuuteen. Tehtävien ajateltiin valmistavien tapaamiskertojen keskusteltaviin aiheisiin ja auttavan jäsentämään omia ajatuksia ja asenteita kyseisestä aiheesta. Tämä palaute tulee myös hankkeen työntekijöiden ajatusta siitä, että jatkossa eMessi-toimintatapaa kannattaa kehittää strukturoidumpaan ja tavoitteellisempaan suuntaan.

7. eMentoroinnin mahdollisia kehittämissuuntia

eMessi-kokeilujen ja kyselyaineiston perusteella voidaan todeta, että toimintatapaa kannattaa kehittää jatkossakin. eMessi-ryhmissä tavoitteena oli testata, onko vertaismentorointia mahdollista järjestää verkkoympäristössä. Kokemusten perusteella tämä on hyvinkin mahdollista. Toiminnan kehittämiseksi on syytä neuvotella työnantajaorganisaatioiden kanssa ja luoda yhdessä tavoitteellisempaa ja vahvemmin strukturoitua toimintaa.

eMessi-toiminta ei ole erityisesti sidoksissa toimialaan, vaan eMentorointia voidaan soveltaa siellä, missä siihen on tarvetta. Esiselvityksen taustalla ollut ajatus yksin tai pienissä työyhteisöissä itsenäistä työtä tekevien non-fomaalin oppimisen ja työhyvinvoinnin tukemisesta ovat edelleen eMessi-toimintatavan kehittämisen ytimessä.

Skenaario 1: Kolmannen sektorin työhyvinvoinnin edistäminen

Humak on hakenut rahoitusta eMentoroinnin kehittämiseen kolmannella sektorilla. Yksin ja pienissä työyhteisöissä työskentely korostuu erityisesti järjestöissä ja yhdistyksissä. Vaikuttaa siltä, että kolmannen sektorin työssä esiintyy sille ominaisia työn luonteeseen ja rakenteeseen liittyviä hyvinvointiriskejä. eMessi2-hankkeessa pyritään pureutumaan näihin riskeihin ja tuottamaan työhyvinvointia tukevia käytännön toimintamalleja.

Skenaario 2: eMentorointi nuorisotyöntekijöiden verkostoissa

Potentiaalia toiminnan kehittämiseen voi olla myös kuntasektorilla. Esimerkiksi nuorisotyötä koordinoivien ELY-keskusten kautta alan työntekijöiden motivointi ja sitouttaminen toimintaan voisi onnistua mielekkäällä tavalla. Tässä tapauksessa eMentorointi tukisi jo olemassa olevia ammatillisia verkostoja kasvotusten tapahtuvien kokoontumisten välissä. Toiminta tarjoaa mahdollisuuden esimerkiksi hyvien käytäntöjen jakamiseen sekä työn ongelmakohtien pohtimiseen, konsultatiiviseen työskentelyyn.

Skenaario 3: Vapaaehtoisten ohjaaminen

Kun eMentorointia ja eMessi-toimintatapaa esiteltiin hankkeen aikana järjestöalan toimijoille, nousi tapaamisissa toistuvasti esille eMentoroinnin soveltuvuus myös vapaaehtoisten ohjaukseen. Järjestöissä on runsaasti asiantuntemusta vapaaehtoisten ohjaamisesta. Tätä osaamista voisi täydentää verkkoympäristön haltuunotto ohjauksen työkaluna. Pohdittavaksi jää, onko Humakilla tai muilla koulutusorganisaatioilla luonteva rooli tällaisen täydennyskoulutuksen järjestäjänä. Tai kenties eMentorointiin perehdyttäminen voisi olla osa laajempaa mentorointikoulutusta.

7.1 Jatkokohanke eMessi2

Humak haki rahoitusta Verkkovälitteinen vertaismentorointi järjestötyön tueksi – eMessi2 -hankkeelle Työsuojelurahastosta. Myönteinen rahoituspäätös saatiin marraskuussa 2013. Hankkeessa on mukana viisi työnantajaorganisaatiota, jotka ovat sitoutuneet kokoamaan henkilöstöstään tai organisoimistaan työntekijäverkostoista vertaismentorointiryhmiä. Toimintaa kehitetään yhteistyössä yhteistyökumppaniorganisaatioiden kanssa erityisesti niiden tarpeita vastaaviksi. Työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia ja eMessi-toiminnan vaikutusta siihen tutkitaan systemaattisesti laadullisin menetelmin, esimerkiksi ryhmähaastatteluin. Kokemusten ja tutkimuksen perusteella toimintaa kehitetään edelleen sekä luodaan koulutusmateriaali, jonka avulla edistetään toimintamallin levittämistä järjestöken-
tän sekä alan koulutusta järjestävien tahojen tietoon.

eMessi2-hankkeessa sovelletaan esiselvityksen aikana hahmottunutta runkoa eMessi-toimintatavan toteuttamisesta. Prosessin toimijat ovat toimintatavan tuottaja Humak, eMessi-toimintatapaa toteuttava työnantajaorganisaatio sekä kyseisen organisaation työntekijät.

Humakin yhteistyössä työelämän toimijoiden kanssa toteuttama eMessi-vertaismentorointiprosessin pääpiirteet voidaan hahmottaa seuraavalla tavalla.



Kuvio 3 eMessin vaiheet

Kaavion prosessin ensimmäisessä vaiheessa tunnistetaan tarve eMentoroinnille. Organisaation sitoutuminen prosessiin alusta saakka johtoa myöten ja myös siitä viestiminen on tärkeää henkilöstön motivoimisen ja sitouttamisen kannalta. Alkuvaiheessa on myös määriteltävä toiminnan tavoitteet: mihin asioihin eMentoroinnilla pyritään vaikuttamaan ja keitä työntekijöitä asia koskee. Yhteisessä keskustelussa tilaajan ja fasilitaattorin kesken sovitaan myös toiminnan aikataulusta ja siitä, kuinka toiminnasta tiedotetaan henkilöstölle.

Kun eMessi-toimintaan osallistumisesta tiedotetaan henkilöstölle, on syytä edelleen korostaa koko organisaation sitoutumista toimintaan. Mentorointiin osallistumisen tulisi olla lähtökohtaisesti vapaaehtoista, niin myös eMessissä. Työntekijöiden osallistumismotivaation herättämisessä onkin tärkeää nostaa esille niitä konkreettisia hyötyjä, mitä eMentoroinnista työntekijälle on. Tiedottamisessa on myös avoimesti kerrottava, millä perusteella osallistujat valitaan, mikäli tarjokkaita on enemmän kuin toimintaan pystytään ottamaan mukaan.

Kun toimintaan osallistuvat henkilöt on valittu, järjestetään yhteinen aloitustapaaminen. Ihannetapauksessa tämä tapaaminen pidetään kasvo-tusten, ja myös organisaation johdon edustaja on paikalla. Tapaamisen tarkoitus on vielä vahvistaa osallistujien motivaatiota ja sitoutumista sekä kirkastaa yhteistä tavoitetta. Lisäksi esitellään toiminnan keskeisiä periaatteita, vertaamentorointia, roolien joustavuutta ja yhteistä jakamista. Jotta ryhmään osallistuminen on jatkossa mahdollisimman helppoa, kannattaa jo mahdollisuuksien mukaan sopia aikatauluista ja muista käytännön asioista. Mikäli osallistujat ovat toisilleen vieraita, on hyvä varata aikaa tutustumiseen. Tässä yhteydessä järjestetään myös mahdollisuus harjoitella valitun kokousjärjestelmän käyttöä ja tutustua sen ominaisuuksiin, mikäli järjestelmä ei ole työntekijöille entuudestaan tuttu.

Vaikka kokousjärjestelmän käyttöä on harjoiteltu etukäteen, on ensimmäisen online-tapaamisen yhteydessä hyvä kerrata keskeisimmät osallistujille relevantit toiminnot ja ominaisuudet. Myös yhteisten tekniikkaan liittyvien käytänteiden luomiseen on hyvä varata aikaa: kuinka pyydetään puheenvuoroa, kuinka ilmaistaan mielipidettä, hyödynnetäänkö chatia tai muuta kirjallista viestintää jne.

Kun tekniikkaan liittyvät asiat on keskusteltu, voidaan siirtyä varsinaiseen työskentelyyn. Sisällöllisesti ensimmäinen kerta on lähinnä orientoiva ja motivaatiota edelleen vahvistava. Tässä yhteydessä sovitaan ryhmän yhteisistä pelisäännöistä. Tapaamisen lopuksi suunnataan ajatus seuraavaan tapaamiskertaan ja annetaan mahdollinen pohdintatehtävä sitä varten.

Varsinaisten tapaamisten välille osallistujille annetaan etukäteen pohdintatehtävä, joka orientoi seuraavan kerran teemaan. Tapaamisten aikana ryhmän ohjaaja pyrkii tekemään itsensä tarpeettomaksi ja prosessin edetessä tavoitteena on ohjaajan roolin pieneneminen ryhmien itseohjautuvuuden edetessä.

Prosessin lopuksi ryhmä arvioi itse prosessin onnistumista ja antaa siitä palautetta. Arvioitavia seikkoja ovat ainakin yhteisen tavoitteen saavuttaminen ja verkkokokousjärjestelmän toimiminen. Yksilötason työhyvintävaikutusten arviointi tapahtuu erikseen työnantajaorganisaation ja osallistujien kanssa sovittavalla tavalla.

Toimintatavan kehittämisen kannalta on tärkeää arvioida prosessin onnistumista myös työnantajaorganisaation kanssa sopivan ajan kuluttua eMessi-ryhmien päättymisestä. Tässä vaiheessa arvioidaan, saavutettiinko toiminnan organisaatiotason tavoitteet ja kuinka toimintaa jatkossa voidaan kehittää ja kuinka sitä jatkossa hyödynnetään organisaatiossa.

Pekka Kaunismaa

8. Työn taidot, aktiivinen kansalaisuus ja informaali oppiminen

8.1 Kansalaisuus ja työ

Asiantuntijatyöhön rekrytoitaessa haetaan usein töihin hyvää tyyppiä. Ensijajalla on varmaankin poikkeuksetta nimenomainen osaaminen, työn substanssi, mutta samalla haussa on yleisiä taitoja ja kykyä tulla toimeen erilaisissa tilanteissa. Kysymys ei ole pelkästään kyvystä sopeutua alati muuttuviin olosuhteisiin, vaan taito tai kyky säilyttää aktiivinen toimijasuhde työn sisältöihin, sosiaalisiin tilanteisiin ja omaan toimijuuteensa.

Tämän voisi sanoa myös siten, että asiantuntijatyössä on olennaista olla aktiivinen kansalainen. Kansalaisuus määrittyy teoreettisesti näkökulmasta vaihtelevasti. Ahtaammin rajattuna se merkitsee valtion kansalaisuutta: yksilöllisiä oikeuksia ja velvollisuuksia, joita lainsäädäntö takaa. Tämän voi kuvata termillä passiivinen kansalaisuus, sillä kansalaisuuden status on jokaisen sitä nauttivan hallussa riippumatta miten henkilö sitä käyttää. Aktiivisella kansalaisuudella tarkoitetaan, edelliselle kontrastiksi, yksilöllistä toimintaa, jossa kansalaisuuden ominaispiirteet pääsevät ilmenemään vasta aktiivisen toiminnan myötä.

Laaja aktiivisen kansalaisuuden käsite viittaa siihen, että henkilö hallitsee omaa toimintaansa ja toimii yleiseen hyvään tähdäten. Aktiivinen kansalaisuus on ennen kaikkea tekemistä eli jonkin aikaan saamista toiminnan kautta. Aktiivinen kansalaisuus viittaa laajasti toimintaan yhteiskunnassa, ei rajatusti pelkästään toimintaan politiikan tai kansalaistoiminnan kentällä.

Kansalaisuus on hallintaa. Se on toiminnan hallintaa olosuhteissa, taitoa hahmottaa toiminnan rakenteita, toimijoiden välisiä suhteita ja erilaisia toiminnan sosiaalisia pelisääntöjä. Kansalaisuus on toimijuutensa hal-

lintaa. Kansalaisuus on myös huolenpitoa itsestään, toisista, yhteisöistä ja yhteiskunnasta. Tämän selvityksen yhteydessä se on huolenpitoa osaamisesta ja hyvinvoinnista työn maailmassa.

Asiantuntijatyön yhteydessä kansalaisuus on taitoa ja kykyä hallita työn kentän rakenteita, toimijoiden välisiä suhteita ja erilaisia työn maailmaa mahdollistavia, rajaavia ja sääteleviä pelisääntöjä. Asiantuntijatyö, kuten työ yleisemmin, on toimintaa, joka tähtää suoraan työorganisaation (yrityksen, julkisyhteisön, järjestön) päämääriin, mutta lähtökohtaisesti samalla yhteiskunnallisen hyvän tuotantoon.

Työn maailmassa on aika päivät sitten siirrytty fordistisesta tuotantoajattelusta eteenpäin. Työn ydin ei ole ihmisruumis osana tuotantokoneistoa. Ytimessä on aktiivinen, luova, ongelmia ratkova, innovaatioita tuottava aktiivinen toimija. Asiantuntijatyön ytimessä on sosiaalinen vuorovaikutus, jatkuva oppiminen, opittujen tietojen ja taitojen soveltaminen alati muuttuvissa olosuhteissa. Työhyvinvointi on samalla vaihtanut painopistettään fyysisestä terveydestä sosiaaliseen ja psyykkiseen hyvinvointiin, työprosessien hallintaan ja työyhteisön hyvinvointiin. Näin ajatellen, on selvää, että työhyvinvoinnin ja oppimisen, erityisesti informaalin, välinen suhde on vankistunut.

Seuraavilla sivuilla pohditaan tarkemmin asiantuntijatyön luonnetta sekä rakennetaan perusteluita sille, miksi vertaisuuden kautta rakentuvat avoimet oppimisympäristöt ovat yksi tapa kehittää sekä yksilöllisiä työtaitoja että organisaatioiden osaamis pohjaa yleisemmin.

8.2 Osaamisen moninaisuus pienissä toimipaikoissa

eMessi-hankkeen pilotoiviin ryhmiin osallistujat ovat kaikki töissä pienissä työyhteisöissä, osa tekee työtä yksin omassa työpisteessään. Työyhteisö on siis kapea tai, ainakin välittömässä arkipäivässä, jopa olematon. Siitä huolimatta kokeiluun osallistuneet eivät ilmaisseet työn olevan sinänsä yksinäistä. Päinvastoin kulttuurituotannon, nuoriso- ja järjestöalan asiantuntijatyö sisältää tyypillisesti runsaasti sosiaalisia ja yhteisöllisiä elementtejä.

Työyhteisön asemesta asiantuntijat työskentelevät vapaaehtoistoimijoiden, yhteistyökumppanien ja asiakkaiden verkostoissa.

Työn jakaminen ja yhteisöllisyys on eMessi-hankkeen toimialoilla jännitteistä: toisaalta rakenteellisesti sosiaalista mutta samalla hyvin itsenäistä ja itseohjautuvaa. Vertailtaessa työn yleisiin rakenteisiin kulttuurituotanto-, nuoriso- ja järjestöalalla painottuu siis työn autonomisuus ja se yhdistyy tyypillisesti pieniin työyhteisöihin.

Järjestöalan työ on kuin prisma näistä ilmiöistä. Alan työvoimasta valtaosa työskentelee asiantuntija- tai johtotehtävissä. Ruuskasen, Anttilan ja Selanderin (2013, 39) mukaan 75 % kolmannen sektorin työntekijöistä on asiantuntija- tai johtotehtävissä, kun julkisella sektorilla lukema on 63 % ja yksityisellä sektorilla 45%.

Työ kolmannella sektorilla on myös autonomisempaa kuin muilla julkisella tai yksityisellä sektorilla. Korkea tehtävä- ja työaika-autonomia on selvästi yleisempää järjestötyössä, joskin osaamisautonomia hieman alemmaa. Osaamisautonomia viittaa käsitteenä mahdollisuuteen käyttää luovasti osaamistaan työssä. Erityisesti autonomisuus korostuu kaikilla mainituilla osa-alueilla mitä pienempi toimipaikan koko on. (Ruuskanen ym. 2013, 58–61.)

Toimipaikan koko onkin järjestötyöpaikoilla keskimäärin selvästi pienempi kuin muilla työvoiman kentillä. Kolmannen sektorin työvoimasta 40 % työskentelee alle 10 henkilön toimipaikoissa, kun vastaava lukema yksityisellä sektorilla on 26 % ja julkisella sektorilla 20 % (Ruuskanen ym. 2013, 38). Mielenkiintoinen seikka on myös, että kolmannen sektorin asiantuntija- ja johtotehtävien henkilöstö on keskimäärin merkittävästi vähemmän koulutettua kuin julkisella sektorilla (emt., 41–42).

Järjestöalan työtehtävien paletti on myös tyypillisesti hyvin leveä, mikä johtuu osaltaan työpaikkojen pienestä koosta ja osaltaan järjestötoiminnan luonteesta. Kullakin järjestöllä on substanssinsa, ydinosaisalueensa (esim. vammaisjärjestöllä vammaisuuteen liittyvä asiantuntemus). Samalla työntekijän on toiminnan luonteesta johtuen hallittava hyvin erilaisia asiantuntemuksen alueita (esimerkissämme laintuntemus, kuntien palvelut, vammaisten henkilöiden tai omaisten neuvonta ja ohjaus, vertaisryhmien vetäminen ja monet muut asiantuntemusalueet). Lisäksi henkilös-

tön on hallittava johtamis-, verkosto-, taloushallinto-, markkinointi-, viestintätyötä, siis työn generalistisia osa-alueita. Mitä pienempi toimipisteen koko, sitä pienempi käytännön työnjako ja sitä enemmän tehtävät kerääntyvät yksittäisille henkilöille. Järjestöalalle näyttääkin olevan tyyppillistä asiantuntijuuden hajaantuminen lukuisille, usein toisistaan etäällä oleville, osaamisalueille (Kaunismaa & Lind 2008).

Järjestötyöpaikkoihin asiantuntijahenkilöstöä rekrytoitaessa onkin varsin yleistä, etteivät muodolliset kriteerit ja koulutusvaatimukset painotu, vaan haetaan niin sanotusti hyviä tyyppejä ja monitaitureita, jotka kykenevät hallitsemaan työn substanssiytimen ja generalistisen osaamisen mutkikkaan paletin (Kaunismaa & Lind 2008).

Järjestöalan työpaikkoja leimaa siis useita piirteitä, jotka tuottavat työn tekemisen rakenteisiin paineita ja joiden seurauksena työhyvinvoinnin riskit kasvavat. Samoilla tavoin, muuttujat muuttaen, voidaan analysoida kulttuurituotannon ja nuorisotyön aloja. Työ on myös näillä aloilla itseohjautuvaa, toimipisteet pieniä ja työtehtävät usein moninaisia sisältäen sekä substanssihallinnan että generalistisia taitoja edellyttäviä taitoja.

Työn ja siinä edellytettävän osaamisen kehittäminen ei siis ole pelkästään taitojen ja tietojen lisäämistä ja oppimista. Se on myös toiminnan hallinnan ja toimijuuden kehittämistä sekä työntekijäpersoonana kehittymistä. Tuloksena on kyky ja taito toimia toimialojen kenttien moninaisissa tilanteissa. Työtaitojen kehittäminen ei siis ole vain työn substanssin erityisosaamisen hallitsemista, vaan myös aktiivisen kansalaisuuden ominaisuuksien käyttämiseen työn hallinnan keinoina - tai toisilla sanoilla ilmaisten työntekijän persoonan ja persoonallisen työotteen kehittämistä. Työntekijäpersoonaksi oppimisessa keskistä on yleistaitojen hallinta kuten kommunikaatiotaidot, refleksiiviset taidot (kyky ymmärtää omien ja toisten työtapoja, motiiveja ja toimijuutta) ja oppimisen taidot. Keskeistä on myös oppia ja omaksua erilaisilla toimintaympäristöjen kentällä olevia toimintalogiikkoja.

Näitä taitoja ei niinkään opi formaalin koulutuksen kuin työn tekemisen puitteissa. Pitkälti tämä viittaa informaaleihin ja non-formaaleihin oppimisprosesseihin, joissa opitaan ymmärtämään itseä ja muita. Tällainen oppimistoiminta voi kuitenkin olla tavoitteellista ja muusta työstä eriyty-

nyttä, kuten eMessin kaltaisessa vertaisuuteen perustuvassa kokemusperäisessä toiminnassa.

8.3 Työhyvinvoinnin riskitekijät toimialojen asiantuntija-tehtävissä

Edellä tuodun valossa työn hyvinvoinnin tuottaminen ja työhyvinvoinnin riskit asettuvat erityiseen näkökulmaan kulttuurintuotanto-, nuorisotyö- ja järjestötyöaloilla. Tärkeää on kiinnittää huomiota riskitekijöihin, jotka liittyvät jaksamiseen, työn hallinnan kokemukseen ja erityisesti pienissä toimipisteissä työskentelevien kohdalla työyhteisön ja työn jakamisen toimivuuteen.

Ruuskanen, Selanderin ja Anttilan (2013) raportissa järjestösektorin työstä todetaankin useiden työn rasisitustekijöiden olevan järjestöalalla huomattavasti suuremmin kuin työelämässä keskimäärin.

Tyytyväisyys työn organisointiin on huomattavasti alhaisempaa järjestöalalla kuin työelämässä yleensä. Selittäväksi tekijäksi ei riitä pelkästään ammattiasemalla tai työpaikkojen keskimääräistä pienempi koolla. Kolmannen sektorin työpaikoissa ollaan myös tyytymättömämpiä esimiestoimintaan verraten julkisella sektorilla työskenteleviin. Ristiriidat esimiesten ja alaisten välillä ovat myös jonkin verran yleisempiä. Myös työyhteisöt ovat keskimääräistä ongelmallisempia. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja esiintyy useammin kuin julkisen tai yksityisen sektorin työpaikoissa. (Ruuskanen ym. 2013, 51–56.)

Työ on kokemuksellisesti intensiivisempää järjestöissä kuin työelämässä keskimäärin, mikä voi olla yksi hyvinvointiriski. Työn epävarmuustekijät ovat myös yleisempiä. Työn jatkuvuus ja työn sisällöllinen muuttuminen koetaan suuremmiksi uhkiksi kuin työelämässä yleensä. Työtyytyväisyys on monella ulottuvuudellaan heikompaa. Kehittymismahdollisuudet työssä, ammattitaidon arvostaminen, mahdollisuus vaikuttaa toimintaan, sosiaalisiin suhteisiin ja työtehtävien sisältöön ovat kaikki heikommalla tasolla kuin julkisen ja yksityisen sektorin työpaikoissa. Kolmannen sektorin työelämän ongelmallisuus näkyy myös työn ja vapaa-ajan konfliktivuutena

sekä yleisempänä työpaikan vaihtohalukkuutena. (Ruuskanen ym. 2013, 63–67, 73 ja 85–86.)

Edellä todetuissa järjestötyöntekijöiden korostuvat työhyvinvoinnin riskitekijät. Eteran esittämän työhyvinvoinnin osa-alueiden (ks. kappale 3.1) mukaisesti esille nousevat työn rakenteisiin, organisaatioon, johtajuuteen, vastuisiin ja velvollisuuksiin, työyhteisöön, viihtyvyyteen sekä osallistumiseen liittyvät aihepiirit. Osa-alueista painottuvat työyhteisön työkuuntoon liittyvät riskitekijät.

Johtopäätöksenä voi todeta, että kokonaisvaltaisesti katsoen kysymys on työn henkisestä ja yhteisöllisestä kuormittavuudesta. Tämä korostuu pienissä organisaatioissa, joissa työn kuormittavuus ei kohtaa joustavuutta työn rasituksen tasaamisesta organisaatiossa tai huolien jakamisesta kollegoiden kesken yhtä todennäköisesti kuin suuremmassa.

Ratkaisua näihin ongelmiin voidaan hakea työn paremmasta resursoinnista, paremmasta johtamisesta tai asiantuntijatyötä tekevän metataitojen (oppimisen, itseohjautuvuuden ja reflektiiviset taidot) tukemisesta. Parempien resurssien saavuttaminen on usein kulttuuri-, nuoriso- ja järjestöalan työpaikoissa toiveajattelua. Johtajuuden parantamiseksi voi varmasti tehdä paljonkin.

8.4 Informaalit oppimisprosessit asiantuntijatyössä

Informaaleilla oppimisprosesseilla on suuri merkitys kaikessa työelämässä. Informaalia oppimista tapahtuu työn sisällä ja sen ohessa suurelta osin itsenäisesti hallittuina prosesseina, jotka voivat olla selkeän oppimistavoitteisia tai oppiminen voi tulla ikään kuin sivutuotteena työprosessien myötä. Esimerkkinä edellisestä on jokin taito, sanokaamme tietoteknisen ohjelman hallinta. Työntekijä voi asettaa tavoitteekseen, että nyt hän oppii hallinnan lukemalla oppaat ja kokeilemalla. Tätä voi kutsua tavoitteelliseksi itseoppimiseksi. Saman taidon hän voi kuitenkin saavuttaa non-formaalina prosessina, kun hän jossakin työn tilanteessa vain oppii käyttämään ohjelmaa.

Toinen informaalisien oppimisen laji perustuu reflektiiviseen toimintaan. Silloin oppimisen kohteena ei ole jokin erityinen työn substanssiin tai generalistiseen osaamiseen liittyvä taito vaan ensisijassa metataidot, kuten ymmärtämisen, oppimisen, ongelmanratkaisun, työnhallinnan ja työhyvinvoinnin ylläpitämisen taidot. Reflektiivisessä oppimisprosessissa työhön suhtaudutaan pohdiskevalta etäisyydeltä. Oppimisen materiaalina on omat kokemukset työstä ja tuloksena laaja-alaisempi ja tietoisempi työn hallinta.

Mitä itsenäisempää ja kvalifikaatioedellytyksiltään moniulotteisempaa työ on, sitä enemmän työ on, sitä enemmän työn reflektiiviset oppimisprosessit painottuvat. Itsenäiseen työn reflektointiin on olemassa tuettuja tai metodisia käytänteitä (esim. työnohjaus) ja kehitetyt toimintamallit ovat osoittaneet tarpeellisuutensa työelämässä. Myös esimies-alais-suhteissa reflektiivisiin toimintatapoihin keskittyvät ohjaus- ja kehittämiskeskustelut ovat tärkeitä välineitä.

Itsenäisessä ja kokemuspohjaisessa työnhallinnassa on riski kuitenkin siihen, että oppiminen jää kapea-alaiseksi, liian suppeasti kokemuspohjaiseksi ja perustuu työssä ilmenevien yksittäisten ongelmanratkaisujen tai toimintatapojen hallitsemiseen. Työn hallinta ei silloin kumuloidu riittävästi yleisten ja yleistettävien kokemusten perustalle, vaan jää työntekijöiden omien kokemusten ja oman horisontin vangiksi. Silloin reflektiiviset ja itsenäiset oppimiskokemukset lisäävät työn hallintaa vain osittain. Jos työkuultuuri on tällainen, tuloksena on työhyvinvoinnin riskitekijöiden yleisyys.

Yhtenä ratkaisuna on työn metataitojen jakaminen vertaisuuden perusteella. Reflektiökäytännössä silloin yhdistyvät omat ja vertaisten kokemukset. Vertailevan näkökulman perusteella syntyy yleistävää reflektiivistä praktista tietoa työn ongelmanratkaisutilanteista, työn hallinnasta ja työhyvinvointia ylläpitävistä toimintatavoista ja tekijöistä. Tämä on ydinhavainto myös eMessi-ryhmätoiminnan sisällöissä: osallistujan omat subjektiiviset kokemukset saivat yleistävää peilipintaa muiden ryhmään osallistuneiden kokemuksista. Tärkeää vertaistyöskentelyssä onkin nousta yksittäisten kokemusten yläpuolelle yleistettävää tietoa ja taitoja kohti.

Taulukkoon 1 on koostettu neljä työn taitojen ja tietojen oppimisen mallia: formaalit oppimisprosessit sekä kolme lajia informaalia oppimisprosessia. Taulukon viimeinen sarake ilmaisee vertaisoppimisella olevan reflektiivisyyteen ja yleistävyyteen tähtäävät kohteet.

Oppimisprosessi	Konteksti	Tiedon ja taidon laji	Oppimisen käytännöt	Oppimisen kohde
Formaalit oppimisprosessit	Oppilaitos tai formaali työssä oppiminen	Yleistävä tieto ja yleiset taidot	Tiedon ja taitojen omaksuminen yleisistä malleista	Yleistetty tieto tai toimintatapa
Tavoitteellinen itseoppiminen	Työ	Kontekstuaaliset tiedot ja taidot	Työtilanteiden kautta oppiminen	Kontekstuaalinen tieto tai toimintatapa
Reflektiiviset oppimisprosessit	Työn reflektointi	Työn tekemisen tavat ja työn hallinta kontekstissa	Työtilanteiden pohtimisen ja kehittämisen kautta oppiminen (esim. työnohjaus)	Kontekstuaalinen ymmärtäminen
Vertaisuuteen perustuvat reflektiiviset oppimisprosessit	Työn kokemusten jakaminen	Yleistetyt työn tekemisen tavat ja työn hallinta	Työn yleistettyjen kokemusten kautta oppiminen vertaistoinnissa	Yleistetty ymmärtäminen

Taulukko 1. Oppimisprosessien lajeja

8.5 Jakaminen ja vertaisilta oppiminen

Keskinäiseen vertaisuuteen perustuvat reflektiiviset käytännöt ovat siis yksi tapa pureutua työn reflektiivisiin oppimisprosesseihin ja samalla työhyvinvoinnin riskitekijöihin. Non-formaali vertaisuuteen perustuva työn tukeminen on sinänsä arkipäiväinen ilmiö ”kahvipöytäterapiana”. Työyhteisötasoinen ja oppimis- ja osaamistavoitteinen vertaistoiminta onkin il-

meisen vahvasti nousemassa oleva toimintamuoto, kun työn itsenäisyys ja itseohjautuvuus kasvaa.

Kulttuurituotannon, nuorisotyön ja järjestötyön toimialoilla reflektiiviselle työn jakamiselle on selvästi tilauksensa, mitä kyselymme tuloksetkin vahvistavat. Työ on itsenäistä, itseohjautuvaa ja sen hallinnassa on ilmiselviä yllä käsiteltyjä riskitekijöitä. Useimmiten työ näillä toimialoilla pirstaloituu monien asiakas- tai kohderyhmien, hallinnollisten tehtävien ja kehittämistehtävien moninaisuudeksi. Työajan priorisointi, työn kuormittavuuden tasaaminen ja työssä jaksaminen ovat tuttuja aihepiirejä toimialoilla työskentelevien keskuudessa. Myös hiljaisen tiedon eli kokemuksen kautta opitun kontekstuaalisen toimintatiedon osuus työnhallinnassa on merkittävä.

Vertaisuudelle ei kuitenkaan ole usein soveltuvaa areenaa. Selvityksemme kohteena on erityisesti pienet työyhteisöt, yhden tai muutaman henkilön toimipisteet. Kahvipöytää ei ole jakamassa kuin muutama ihminen jos niitäkään. Esimieskin saattaa olla fyysisesti tai asiantuntemukseltaan etäällä.

Välitön toimipisteessä oleva työyhteisö on liian kapea järjestelmälliselle vertaisuuteen perustuvalla työn tukemiselle. Pullonkaulana on siis työyhteisön kapeus ja vertaisuuden kapea pohja arkipäiväisessä ympäristössä. Organisaation työnjakoon perustuva vertaisuusrakenne auttaa liian vähäisesti. Työ on yksinäistä siinä mielessä, ettei sen sisältöjä, ongelmanratkaisutilanteita ja informaaleja oppimisprosesseja ole jakamassa välittömässä työyhteisössä kukaan.

Erillinen vertaisuuden keinoin perustuvan työhyvinvointia ja työn hallintaa tukevan toiminnan järjestäminen on siten hankalaa mitä pienempi työyhteisö on. Yhtenä mahdollisuutena tämän ongelman ratkaisemiseksi on avoin rakenne tukemiselle vertaisryhmätoiminnan periaattein. eMessissä tätä ideaa on toteutettu avoimena (toimialojen ihmisille avoimena mahdollisuutena) ja paikkaan sitomattomana (verkkovälitteisyys) toimintana.

Käynnistettäessä eMessin toimintaa havaitsimme, että useat ihmiset kiinnostuivat ja osoittivat innostuneisuutta kehitteillä olevaa toimintaa kohtaan, mutta sitouttava rekrytointi ryhmien jäseneksi ei tapahtunut.

kaan. Täysin avoimeen kommunikaatioympäristöön perustuvalla asiantuntijatyön tukemiselle ei näyttänytkään olevan tarvetta. Kiinnostuksen osoittaminen kertoi tarpeen olemassaolosta, mutta rekrytoinnin hankaluus puolestaan toimintamuodon soveltuvuuden rajallisuudesta. Päätelmänä tästä ristiriidasta voi päätellä, että vertaistoiminta vain toimialaan liittyvänä on lähtökohdaltaan liian abstrakti. Toiminnan kehittämisessä on huomioitava tarkemmin työpaikan kontekstiin ja työn konkreettiseen sisältöön liittyvät tekijät kuten myös vertaistoiminnan liittyminen työaikaan ja -tehtäviin sekä työpaikan (esimiehen) sitoutuminen toimintaan ja toiminnan tavoitteisiin. Jatkohankkeessa onkin tarkoitus ottaa vahvasti huomioon nämä näkökohdat.

8.6 Toisesta oppiminen: toisen ymmärtäminen oman työn oppimista tukemassa

Vertaisuus voidaan ymmärtää eritasoiseksi. Seuraavassa kehitellään vapaasti Heikkisen, Tynjälän ja Jokisen (2012) luvussa 2.3 esiteltyä vertaisuuden tasojen erittelyä. Soveltamisessa jäsennetään vertaisuutta asiantuntijatehtävien ja tarkastelemiemme toimialojen maailmaan.

1. Vertaisuus kenen tahansa kansalaisen kanssa
2. Vertaisuus yleensä asiantuntijatehtäviä tekevien kanssa
3. Vertaisuus samankaltaisia työtehtäviä eri organisaatioissa tekevien kanssa
4. Vertaisuus samankaltaisia työtehtäviä samassa organisaatiossa tekevien kanssa
5. Vertaisuus jaettuun tehtäviin toimipisteessä tekevien kanssa

Edellä on esitetty, että vertaisuuteen perustuvien oppimisprosessien tavoite on yleistävän ja praktisen tiedon muodostaminen varsinkin metataidoista.

Eri tasoilla käyvät mahdollisiksi erilaiset yleistävään tavoitteeseen perustuvat tavoitteet. Olennaista on, että itse ja toiset kohtaavat dialogisessa prosessissa, jossa toisten kokemuksista, jäsentämistavoista, ongelmatil-

teista, ongelmanratkaisusta ja toimintataidoista opitaan ja vertailen niitä omiin.

Mainituilla tasoilla painopiste on seuraavissa oppimisprosesseissa.

1. Yleinen oppiminen yksilöllisestä ja sosiaalisesta toiminnasta
2. Yleinen asiantuntijatyön metataitojen oppiminen
3. Spesialisoituneeseen työnkuvaan liittyvien metataitojen oppiminen
4. Organisaation työnkuvaan liittyvien metataitojen oppiminen
5. Työyhteisön toimintaan liittyvien metataitojen oppiminen

Vertaistoimintaan perustuvalla oppimisella siis voi olla vaihtelevia tavoitteita skaalautuen yleisestä oppimisesta työyhteisön toimintamalleihin. Mitä alemmas listassa edetään sen tarkemmin lähtökohtaiset oppimistavoitteet limittyvät työpaikan toimintaan.

Vertaisoppimista suunniteltaessa keskeistä on fokusoida toimintaa tavoitteen mukaisesti. eMessi-pilotoinnissa lähdettiin lähinnä tasojen 2) ja 3) mukaisesta tavoitteen asettelusta. Ryhmiin osallistuneet toimivat osin eri toimialoilla (toisessa ryhmässä), mikä suuntasi asioiden käsittelyä myös yleisiin asiantuntijatyön piirteisiin ja ongelmanratkaisuun. Toisessa ryhmässä oli vain järjestöalalla toimivia ja tämän ryhmän aihepiirit fokusoi- tuivat jossakin määrin enemmän järjestöspesialistin työnkuvan yleisiin piirteisiin ja toimintatapoihin (taso 3).

Pilottiryhmien kokemusten perusteella voi sanoa, että molemmilla tasoilla ryhmädynamiikka toimii, aiheiden käsittely motivoi osallistujia ja toiminta tuottaa tuloksia. Ongelmia esiintyi kuitenkin rekrytoinnissa ja sitouttamisessa. Tasot 2) ja 3) jäävät työn tekemisen arkipäivän koetuista tarpeista etäällä, vaikka käsitellyt aihepiirit osoittavat, että yleisissä ja spesialisoituneissa asiantuntijatehtävien riittää pohdittavaa ja oppimisen paikkoja.

eMessin jatkohankkeessa fokusoidaan vertaisuutta varsinkin tasolle 4. Odotuksemme on, että tällä tasolla sitouttamisen ja motivaation ongelmat vähenevät, oppimistavoitteet ja ryhmädynaamiset tavoitteet voidaan muotoilla suunnitelmallisemmin ja yksityiskohdiltaan tavoitteellisemmin. Läh-

tökohtana on, että käsiteltävät aihepiirit liikkuvat kuitenkin tason 4 lisäksi myös tasoilla 2 ja 3, jolloin aihepiireiksi nousevat paitsi organisaation tavoitteisiin sidotut toimintatavat ja metataidot myös yleisemmät asiantuntijatyön aiheet.

Lähteet

- Ahokas, Minna 2010. Opettajien kokemuksia vertaismentoroinnista. Pro gradu –tutkielma. Kasvatustieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto.
- AKTIIVI Plus. Hankeinfo. Viitattu 11.12.2013 <http://some.lappia.fi/blogs/aktiiviplus/hankeinfo/>
- Aspfors, Jessica & Hansén, Sven-Erik & Heikkinen, Hannu L.T. & Jokinen, Hannu & Markkanen, Ilona & Teerikorpi, Sini & Tynjälä, Päivi 2012. Tutkittua tietoa vermen vaiheilta. Teoksessa Heikkinen, Hannu L. T. & Jokinen, Hannu & Markkanen, Ilona & Tynjälä, Päivi (toim.) Osaaminen jakoon. Vertaismentorointi opetuslalla. Jyväskylä: PS-kustannus, 271–282.
- Etelä-Pohjanmaan Terveysteknologian Kehittämiskeskus ry 2013. PrimCareIT –hanke. Viitattu 20.2.2013. <http://www.eptek.fi/index.php?page=primcareit>
- Etera 2011. Mitä työhyvinvointi on? Viitattu 20.2.2013. https://www.etera.fi/fi/tyohyvinvointi/tietoa_tyohyvinvoinnista/Sivut/Ty%C3%B6hyvinvoinninelj%C3%A4faktaa.aspx
- Grönroos, Christian. 2010. Palveluiden johtaminen ja markkinointi. Suom. Maarit Tilman. 4. painos. Helsinki: WSOYpro.
- Hakanen, Jari 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27.
- Heikkinen, Hannu L.T. 2007. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Heikkinen, Hannu L. T. & Rovio, Esa & Syrjälä, Leena (toim.) Toiminnasta tietoon: Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. 3. korjattu painos. Helsinki: Kansanvalistusseura, 16–38.
- Heikkinen, Hannu L.T. & Konttinen, Tiina & Häkkinen, Päivi 2007. Toiminnan tutkimisen suuntaukset. Teoksessa Heikkinen, Hannu L. T. & Rovio, Esa & Syrjälä, Leena (toim.) Toiminnasta tietoon: Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. 3. korjattu painos. Helsinki: Kansanvalistusseura, 39–76.
- Heikkinen, Hannu L. T. 2008. Tukea uudelle opettajalle. Mentorin mentävä aukko opettajankoulutuksessa. Opettaja 8–9/2008, 26–28.

- Heikkinen, Hannu L. T. & Huttunen, Rauno 2008. Hiljainen tieto, mentorointi ja vertaistuki. Teoksessa Toom, Auli & Onnismaa, Jussi & Kajanto, Anneli (toim.) Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta, Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja, 203–220.
- Heikkinen, Hannu L.T. & Tynjälä, Päivi & Jokinen, Hannu 2012. Ver-
men teoreettiset perusteet ja toimintaperiaatteet. Teoksessa Heikkinen,
Hannu L. T. & Jokinen, Hannu & Markkanen, Ilona & Tynjälä, Päivi
(toim.) Osaaminen jakoon. Vertaismentorointi opetusallalla. Jyväskylä:
PS-kustannus, 45–86.
- Heikkinen, Hannu L. T. & Jokinen, Hannu & Markkanen, Ilona & Tyn-
jälä, Päivi 2012. Tämä kirja. Teoksessa Heikkinen, Hannu L. T. & Jo-
kinen, Hannu & Markkanen, Ilona & Tynjälä, Päivi (toim.) Osaami-
nen jakoon. Vertaismentorointi opetusallalla. Jyväskylä: PS-kustannus,
11–12.
- Herkman, Juha & Vainikka, Eliisa 201. Lukemisen tavat. Lukeminen
sosiaalisen median aikakaudella. Viitattu 18.12.2013. [http://tam-
pub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66381/Lukemi_tavat_2012.
pdf?sequence=1](http://tam-
pub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66381/Lukemi_tavat_2012.
pdf?sequence=1)
- Hämeen Kesäyliopisto 2009. Selvitys verkkokokous ja konferenssijärjes-
telmistä. Avoimet verkostot oppimiseen –hanke. Viitattu 26.2.2013
[http://wiki.eoppimiskeskus.fi/download/attachments/4884349/verk-
kokokous_pieni.pdf](http://wiki.eoppimiskeskus.fi/download/attachments/4884349/verk-
kokokous_pieni.pdf)
- Ihalainen Lauri (2012). Esipuhe Työ- ja elinkeinoministeriön Työelämän
kehittämisstrategia vuoteen 2020 –selvityksessä. Viitattu 20.9.2013.
http://www.tem.fi/files/33077/tyoelaman_kehittmisstrategia_final.pdf
- Isotalo, Merja 2010. Mentorointiopas. Akavan erityisalast.
- Juntunen, Pauliina & Puumalainen, Jouni & Mäkelä-Pusa, Pirkko 2012.
Perustuksia valamassa. Pientyöpaikkojen työterveysyhteistyö. Kuntou-
tussäätiön työselosteita 43/2012.
- Jokinen, Hannu & Markkanen, Ilona & Teerikorpi, Sini & Heikkinen,
Hannu L.T. & Tynjälä, Päivi 2012. Työuran alkuvaihe opettajan haas-
teena. Teoksessa Heikkinen, Hannu L. T. & Jokinen, Hannu & Mark-
kanen, Ilona & Tynjälä, Päivi (toim.) Osaaminen jakoon. Vertaismen-
torointi opetusallalla. Jyväskylä: PS-kustannus, 27–44

- Karjalainen, Merja & Heikkinen, Hannu L. T. & Huttunen, Rauno & Saarnivaara, Marjatta 2006. Dialogi ja vertaisuus mentoroinnissa. *Aikuiskasvatuslehti* 2/2006, 96–103.
- Karlberg-Granlund, Gunilla & Korpinen, Eira 2012. Vertaistuki pienessä koulussa. Teoksessa Heikkinen, Hannu L. T. & Jokinen, Hannu & Markkanen, Ilona & Tynjälä, Päivi (toim.) *Osaaminen jakoon. Vertaismentorointi opetusallalla*. Jyväskylä: PS-kustannus, 159–169.
- Kaunistmaa, Pekka & Lind, Kimmo: Generalisteja vai spesialisteja? Ammatillisen järjestötyön kvalifikaatioiden tarkastelua kirjassa Anne Holopainen, Kimmo Lind ja Jorma Niemelä (toim.) *Ammattikorkeakoulu kansalaistoiminnassa* Oikeusministeriö, julkaisu 2008, 7. s. 110-123.
- Korhonen, Vesa 2010. Tarinoita mentoroinnista. Akateemista toimijutta ja oppimiskumppanuutta rakentamassa. *Aikuiskasvatus* 2/2010, 94–105.
- Laimio, Anne & Karnell, Sonja 2011. Vertaistoiminta – kokemuksellista vuorovaikutusta. Teoksessa Laatikainen, Tanja (toim.) *Vertaistoiminta kannattaa*. Asumispalvelusäätiö ASPA, 9–20.
- Laine, Markus & Bamberg, Jarkko & Jokinen, Pekka 2007. Tapaustutkimuksen käytäntö ja teoria. Teoksessa Laine, Markus & Bamberg, Jarkko & Jokinen, Pekka (toim.) *Tapaustutkimuksen taito*. Helsinki: Gaudemus, 9–38.
- Lapin elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2012. Päätös. Humanistisen ja kasvatusalan pienten työpaikkojen ammattilaisten eMentorointi -esiselvitys.
- Leskelä, Jori 2005. Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Akateeminen väitöskirja. Kasvatustieteiden laitos. Tampereen yliopisto. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Manka, Marja-Liisa & Hakala, Liisa & Nuutinen, Sanna & Harju Riitta 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto.
- Mattila, Kari I. 2013. Työyhteisökyky: piilokustannus. Teoksessa *Työpoliittinen aikakauskirja* 3/2013. Työ- ja elinkeinoministeriö, 44–47.
- Myllyniemi, Sami & Berg, Päivi 2013. Nuoria liikkeellä! Nuorten vapaa-ajatutkimus 2013. Nuorisosian neuvottelukunnan julkaisu, nro

49. Viitattu 26.11.2013. http://www.tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2013/08/Nuoria_liikkeell%C3%A4_Julkaisu_Nettiversio_korjattu.pdf
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013. Opetus- ja kulttuuriministeriön valtakunnallinen ESR-kehittämishjelma 2007-2013. Avoimissa oppimisympäristöissä aktiiviseksi kansalaiseksi. Viitattu 26.2.2013. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/EU-asiat/EU-rakennerahastot/ohjelmat/Kehittamishjelmat/Avoimissa_oppimisymparistoissa_aktiiviseksi_kansalaiseksi_kehittamishjelma.pdf
- Pelastakaa Lapset 2010. Tutut tuntemattomat – raportti lasten ja nuorten nettituttavuuksista sosiaalisessa mediassa. Viitattu 26.11.2013. http://pelastakaalapset-fi-bin.directo.fi/@Bin/b56a44a543382ddf4c2a178e8fc7cc77/1385457269/application/pdf/234470/Tutut%20tuntemattomat%20-%20raportti_web.pdf
- Penttinen, Leena & Skaniakos, Terhi & Valkonen, Leena & Plihtari, Elina 2011. Vertaisuus voimavarana opintopolulla: johdantoa kirjan teemoihin. Teoksessa Penttinen, Leena & Plihtari, Elina & Skaniakos, Terhi & Valkonen, Leena (toim.) Vertaisuus voimavarana ohjauksessa. Jyväskylä: Ohjauksen ja työelämätaitojen kehittäminen korkea-asteella -hanke, 4–11.
- Ruuskanen, Petri & Selander, Kirsikka & Anttila, Timo 2013. Palkkatyössä kolmannella sektorilla. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 20/2013.
- Rahja, Rauna (toim.) 2013. Nuorten mediamaailma pähkinänkuoressa. Mediakasvatusseura ry. Viitattu 26.11.2013. http://www.mediakasvatus.fi/files/nuorten_mediamaailma_pahkinankuoressa.pdf
- Räsänen, Pekka & Sarpila, Outi 2013. Internet-lomake vai ei? Verkko-kyselylomake postikyselyitä täydentävänä tiedonkeruun menetelmänä. Teoksessa Laaksonen, Salla-Maaria & Matikainen, Janne & Tikka, Minttu (toim.) Otteita verkosta. Verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät. Tampere: Vastapaino, 68–83.
- Saloniemi, Kirsi 2011. Aktiivinen kansalaisuus ja avoimet oppimisympäristöt tulevaisuudessa. Aktiivi-hankkeen ennakointiraportti. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja B. Raportit ja selvitykset

- 3/2011. Viitattu 22.4.2013 http://www3.tokem.fi/kirjasto/tiedostot/Saloniemi_B_3_2011.pdf
- Sosiaaliportti 2012. Tietoa konsultoinnista. Viitattu 18.12.2013. http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/konsultointi/tietoa_konsultoinnista/#.UrHtR6xVWSo
- Selkälä, Arto 2013. Verkkolomakkeella on väliä: Webropolin ja ZEF:in käyttöliittymien vastaajapsykologinen arvointi. Teoksessa Laaksonen, Salla-Maaria & Matikainen, Janne & Tikka, Minttu (toim.) Otteita verkosta. Verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät. Tampere: Vastapaino, 105–121.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. Viitattu 20.9.2013 http://www.tem.fi/files/33077/tyoelaman_kehittamisstrategia_final.pdf
- Työterveyslaitos 2012. Yksilön työhyvinvointi. Viitattu 19.2.2013. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/yksilon_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx
- Vainio, Leena 2013. Vertaismentorointi osana työssäoppimista. Teoksessa Auvinen, Ari-Matti (toim.) & Salminen, Oili (toim.) & Mäkelä, Pauliina (toim.) & Tamminen, Titi (toim.) TYYNE. Työelämä oppimisympäristönä. Loppuraportti. Hämeenlinna: Suomen eOppimiskeskus ry, 23–27. Viitattu 2.12.2013. http://wiki.eoppimiskeskus.fi/download/attachments/8226492/TYYNE-raportti_10062013?api=v2
- Vainio, Leena & Viteli, Jarmo 2012. Matkalla kohti avointa oppimisympäristöä. Teoksessa Sihvonon, Mika & Saloniemi, Kirsi (toim.) Apuja aktiivisuuteen, välineitä verkostoihin. Avoimissa oppimisympäristöissä aktiiviseksi kansalaiseksi –kehittämishojelman hankkeiden hyviä ja lupaavia käytäntöjä. Hämeen ammattikorkeakoulun julkaisuja 1/2012, 11–16.
- Valli, Raine 2010. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle (3. uudistettu ja täydennetty painos). Jyväskylä: PS-kustannus, 103–127.
- Virtuaaliammattikorkeakoulu 2007. Ylemmän AMK- tutkinnon metodi-foorumi: Case-tutkimus. Viitattu 22.2.2013. <http://www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464144782/1194348546586/1194356433452.htm>



Tervetuloa vastaamaan eMessi - Humanistisen ja kasvatusalan pienten työpaikkojen ammattilaisten eMentorointi -esiselvityksen kyselyyn!

Huom! Vastausaikaa on jatkettu 16.6.2013 saakka!

eMessissä selvitetään, voidaanko internetissä tapahtuvan vertaismentoroinnin eli eMentoroinnin avulla tukea itsenäistä asiantuntijatyötä tekevien ja/ tai pienissä organisaatioissa työskentelevien työhyvinvointia. Lisäksi toteutetaan pienimuotoisia kokeiluja eMentoroinnista.

Vastaamalla tähän kyselyyn annat arvokasta tietoa työelämästä sekä työhyvinvoinnista ja autat meitä kehittämään eMentorointia. Toivottavasti ehdit vastata kyselyyn, se vie aikaa vain noin 10 - 20 minuuttia! Vastausaikaa on sunnuntaihin 9.6.2013 saakka.

Kyselyä käytetään aineistona eMessi-hankkeen tutkimuksessa ja eMentoroinnin kehittämisessä, raportoinnissa sekä hankkeeseen liittyvässä yhteisöpedagogi YAMK -opintoihin liittyvässä opinnäytetyössäni.

eMessi-hanke on [Humanistisen ammattikorkeakoulun](#) hallinnoima hanke, jota rahoittaa [Euroopan sosiaalirahasto](#). Rahoituksen myöntänyt viranomainen on [Lapin Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus](#). Esiselvitys kuuluu [Avoimissa oppimisympäristöissä aktiiviseksi kansalaiseksi](#) -kehittämishjelmaan, jota hallinnoi [Opetus- ja kulttuuriministeriö](#). Hanke toteutetaan yhteistyössä [HUMAKin alumnit ry:n](#) kanssa.

Lisätietoa hankkeesta ja kyselystä:

Minna Rajalin
projektipäällikkö, eMessi-esiselvitys/Humanistinen ammattikorkeakoulu
minna.rajalin@humak.fi
p. 020 7621 212

[Hankkeen blogi](#)
[Facebook](#)
[eMessi Humakin sivuilla](#)

Sähköpostikyselyssä yhteistyössä:



1. Syntymävuosi

1983

2. Sukupuoli

- Nainen
 Mies
 Joku muu

3. Korkein suorittamasi tutkinto/koulutustaso

- Peruskoulu / kansakoulu
 Lukio / ylioppilas / ammattikoulu
 Opistotutkinto
 Ammattikorkeakoulu / kandidaatin tutkinto
 Ylempi ammattikorkeakoulu / maisterin tutkinto
 Lisensiaatti tai tohtoritaso

4. Jos sinulla on korkeakoulututkinto, valitse koulutusala, jolla edellä mainittu tutkinto on suoritettu. Jos olet suorittanut useamman samantasoisien korkeakoulututkinnon, valitse kaikkien tutkintojen alat.

- Humanistinen ja kasvatustieteiden ala (AMK) Kulttuuriala (AMK)
 Matkailu-, ravitsemis- ja talousala (AMK) Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala (AMK)
 Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala (AMK) Humanistinen ala (YO)
 Kasvatustieteellinen ala (YO) Psykologian ala (YO)
 Terveystieteiden ala (YO) Yhteiskuntatieteellinen ala (YO)
 Muu, mikä:

5. Korkeakoulututkinnon myöntänyt oppilaitos/ myöntäneet oppilaitokset

- Centria-ammattikorkeakoulu Diakonia-ammattikorkeakoulu
 Humanistinen ammattikorkeakoulu Metropolia Ammattikorkeakoulu
 Mikkelin ammattikorkeakoulu Yrkeshögskolan Novia
 Aalto-yliopisto Helsingin yliopisto
 Itä-Suomen yliopisto Jyväskylän yliopisto
 Lapin yliopisto Oulun yliopisto
 Tampereen yliopisto Turun yliopisto
 Vaasan yliopisto Joku muu, mikä:

6. Viimeisimmän korkeakoulututkinnon valmistumisvuosi. (Jos et muista tarkkaa vuotta, arvioi.)

7. Mikä seuraavista vastaa parhaiten nykyistä tilannettasi?

- Vakituudessa kokopäivätyössä
 Määräaikaisessa kokopäivätyössä
 Vakituudessa osa-aikatyössä, montako tuntia viikossa:
 Määräaikaisessa osa-aikatyössä, montako tuntia viikossa:

70 Liite 1: Kysely

- Itsenäisenä yrittäjänä/ ammatinharjoittana/ freelancerina
- Työllistettynä/ työharjoittelussa
- Työttömänä
- Päätoimisena opiskelijana
- Perhevapaalla
- Muu, mikä

8. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten nykyistä työnantajaasi?

- Yksityinen yritys
- Oma yritys, joka työllistää muita
- Toiminimi, freelancer
- Kunta, kuntayhtymä, kunnan liikelaitos
- Valtio, valtionliikelaitos
- 3. sektorin toimija (esim. järjestö, yhdistys, säätiö)
- Muu, mikä

9. Mitä seuraavia tehtäviä tai vastuualueita työhösi kuuluu? Voit valita niin monta vaihtoehtoa kuin haluat.

- Ohjaustyö
- Asiastyö
- Tulkkaustehtävät
- Itsenäiset kehittämis- ja suunnittelutehtävät
- Koulutustehtävät
- Esimiestyö
- Verkostotyö

10. Paljonko nykyisessä työnantajaorganisaatiossasi on työntekijöitä kokonaisuudessaan?

- 1 henkilöä
- 2 - 4 henkilöä
- 5 - 9 henkilöä
- 10 - 49 henkilöä
- 50 henkilöä tai yli

11. Paljonko saman työnantajan palveluksessa olevia työntekijöitä on omassa lähityöyhteisössäsi? Lähityöyhteisöllä tarkoitetaan tässä sitä paikkaa, jossa työskentelet pääsääntöisesti.

- 1 henkilöä
- 2 - 4 henkilöä
- 5 - 9 henkilöä

- 10 - 49 henkilöä
- 50 henkilöä tai yli

12. Kauanko olet toiminut nykyisessä työtehtävässasi?

- alle 1 vuotta
- 1 - 3 vuotta
- 4 - 6 vuotta
- yli 7 vuotta

13. Kauanko olet ollut nykyisen työnantajasi palveluksessa?

- alle 1 vuotta
- 1 - 3 vuotta
- 4 - 6 vuotta
- 7 - 9 vuotta
- yli 10 vuotta

14. Arvioi seuraavia työhösi liittyviä väittämiä

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työni on yleisesti ottaen itsenäistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin itsenäisesti päättää, missä järjestyksessä teen työtehtäväni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin vaikuttaa siihen, mihin aikaan teen työt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentelen paljon iltaisin ja viikonloppuisin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen työtäni useassa eri toimipisteessä ja työyhteisössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin halutessani tehdä etättyötä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhöni kuuluu paljon matkustamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.					
Olen osittain tai kokonaan vastuussa työni rahoituksen hankkimisesta (esim. hankerahoitusten hakeminen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on kanssani samaa työtä tekevä työtoveri lähityöyhteisössäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jaan merkittävän osan työtehtävistäni muussa kuin omassa lähityöyhteisössäni työskentelevien kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jos työssäni joudun ratkaisemaan jonkin ongelman, saan siihen helposti apua työtovereiltani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autan työtovereitani heidän työhönsä liittyvissä ongelmatilanteissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Esimieheni työskentelee samassa lähityöyhteisössä kuin minä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähityöyhteisössäni on henkilö tai henkilöitä, joiden kanssa voin jakaa työhöni liittyvä iloja tai suruja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Seuraavissa kysymyksissä kartoitetaan työhyvinvointiin liittyviä rasisutustekijöitä

Liittyykö seuraaviin asioihin rasisutustekijöitä työssäsi?

	Ei ollenkaan rasisutustekijöitä	Vain vähän rasisutustekijöitä	Jonkin verran rasisutustekijöitä	Paljon rasisutustekijöitä	Erittäin paljon rasisutustekijöitä
Työn hallinta ja tavoitteiden selkeys omassa työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökohtainen osaaminen ja sen kehittäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmäärä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työajat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnkuvan liittyvät moninaiset tehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.					
Työtilat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhön liittyvä vastuu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johtaminen ja esimiestoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työstä annettu arvostus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Töiden tekemisen järjestys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.					
Tiedonkulku ja tiedonsaanti työasioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Epäasiallinen kohtelu ja häirintä työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oikeudenmukaisuuden ja tasavertaisuuden toteutuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn jatkuminen ja sen rahoitus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn terveydelliset vaikutukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.					
Työn henkinen kuormittavuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viihtyminen työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ihmisten väliset suhteet työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö asiakkaiden ja yhteistyökumppanien kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Seuraavaksi arvioi työstä saatavaan palautteeseen ja työn tukemiseen liittyviä väittämiä

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Haluaisin nykyistä enemmän tukea työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tarvisisin enemmän tukea asiakastyöhön liittyvissä asioissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tarvisisin enemmän tukea työn priorisointiin liittyvissä asioissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tarvisisin enemmän tukea työni kehittämiseen liittyviin asioihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tarvisisin enemmän tukea esimiestyöhön ja johtamiseen liittyviin asioihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tarvisisin enemmän tukea johonkin muuhun, mihin: <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.					
Saan työstäni palautetta työyhteisössäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan työstäni palautetta esimieheltäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan työstäni palautetta asiakkailta ja/tai yhteistyökumppaneilta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.					
Työnantajani tarjoaa mahdollisuuden työnohjaukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajani tarjoaa mahdollisuuden kehittää osaamistani organisaation itse järjestämässä koulutuksissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajani tarjoaa mahdollisuuden kehittää osaamistani jonkin muun organisaation järjestämässä koulutuksissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani huolehditaan työntekijöiden hyvinvoinnista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Arvioi seuraavia tietotekniikkaan liittyviä asioita oman työsi ja osaamisesi näkökulmasta

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Uusien tietokoneohjelmien tai järjestelmien peruskäytön omaksuminen on minulle helppoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käytän työssäni jotain verkkokokousjärjestelmää tai videoneuvottelulaitteita (esim. Adobe Connect, Scopia)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käytän työssäni jotain pikaviestinohjelmaa (esim. Lync, Communicator, Skype)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani on verkkokokouksille sopiva rauhallinen tila	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikkani tietoturvaohjeet ja palomuurit mahdollistavat verkkokokouksiin osallistumisen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan osallistua verkkokokoukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan järjestää verkkokokouksen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkkoympäristössä työskentely on minulle luontevaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Verkkokokouksissa on helppo käsitellä samoja asioita kuin kasvotusten pidettävissä kokouksissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minusta on luontevaa keskustella työhön liittyvistä asioista verkkokokouksissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Arvioi seuraavia verkossa tapahtuvaan vertaismentorointiin liittyviä väittämiä

Verkossa tapahtuvalla vertaismentoroinnilla tarkoitetaan tässä internetissä säännöllisesti toteutettavia online-tapaamisia. Tapaamisia voi olla esim. joka 3. viikko 1 - 1,5 tuntia kerrallaan, yhteensä 6 - 8 kertaa. Tapaamiset toteutetaan kokousohjelman avulla, jossa osallistujat voivat vaihtaa ajatuksia puhuen ja myös nähdä toisensa web-kameran välityksellä. Jokainen osallistuja voi käyttää kokousohjelmaa omalla tietokoneellaan.

Vertaismentoroinnissa perusajatuksena on, että osallistujat oppivat toinen toisiltaan ja voivat jakaa työhön liittyviä asioita luottamuksellisesti yhteisen prosessin myötä tutuksi tulevan ryhmän kanssa.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Verkossa tapahtuva vertaismentorointi kuulostaa mielenkiintoiselta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkossa tapahtuva vertaismentorointi olisi hyödyksi minulle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni suhtauduttaisiin myönteisesti, jos osallistuisin työajalla verkossa tapahtuvaan vertaismentorointiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyisin halutessani järjestämään aikaa verkossa tapahtuvaan vertaismentorointiin esimerkiksi joka 3. viikko noin 1,5 h kerrallaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jos osallistuisin vertaismentorointiin, se sopisi työajallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jos osallistuisin vertaismentorointiin, se sopisi vapaa-ajallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voisin jakaa työhöni liittyviä asioita vieraiden ihmisten kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vertaismentorointia on luontevaa toteuttaa verkkoympäristössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on työssäni paljon asioita, joita en voi tai saa jakaa kenenkään kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kiinnostunut auttamaan muita samalla alalla työskenteleviä verkossa tapahtuvan vertaismentoroinnin keinoin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen valmis sitoutumaan verkossa tapahtuvaan vertaismentorointiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Onko vielä jotain, mitä haluat kertoa liittyen kyselyn teemoihin?

0% valmiina