

# Arvio toimintamallista: Osallisuustyön vertaismentorointi

Vertaismentorointi on tiedon ja kokemusten vaihtoa toisen osallisuustyötä tekevän osallisuustyön ammattilaisen kanssa. Osapuolet oppivat toisiltaan ja auttavat toisiaan kehittymään. Osallisuustyön hiljainen tieto leviää vertaismentoroinnin myötä. Mallin avulla pyritään myös vakiinnuttamaan osallisuutta organisaatioon.

**Malli on arvioitu**<sup>1</sup> osana Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke – Sokran ja Euroopan sosiaalirahaston toimintalinjan 5 hankkeiden yhteistä Osallisuuden palaset -kehittämistyötä. Arvio on tehty Sokra-hankkeen päätoteuttaja Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksessa. Tässä tapauksessa Sokra-hanke on arvioinut itse kehittämänsä toimintamallia.

## Sisällys

Kehittäjä.....	2
Mallin kuvaus.....	2
Toimintaympäristö.....	2
Kohderyhmä ja asiakasymmärrys.....	2
Toimivuuden ja käyttöönoton ehdot.....	3
Vinkit toimintamallin soveltajalle .....	4
Mallin arviointi.....	4
Osallisuuden toteutuminen mallissa .....	4

<sup>1</sup> Malli on arvioitu Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksessa kehitettyjen osallisuuden osa-alueiden ja lupaavan käytännön kriteerien näkökulmista Sokran toimesta hankkeen dokumentaatiota hyödyntäen.



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Osallisuustyön ideat yhteiseen jakoon.....	4
Vertaismentoroinnin suuntana yhteinen hyvä .....	5
Vertaismentoroinnin voi liittää osaksi osallisuutta edistävien rakenteiden luomista.....	5
Toimintamalli lupaavana käytäntönä .....	5

## Kehittäjä

Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke – Sokra (ESR 2014-2023).

**Kehittäjän yhteyshenkilö:** Erika Mäntylä, Terveiden ja hyvinvoinninlaitos,  
[erika.mantyla@thl.fi](mailto:erika.mantyla@thl.fi)

## Mallin kuvaus

### Toimintaympäristö

Toimintamalli soveltuu hyvinvointialueiden, kuntien ja järjestöjen osallisuutta edistävien toimintojen tunnistamiseen ja osallisuustyön tavoitteiden määrittelyyn. Osallisuuden edistäminen on iso toimintakulttuurin muutos, johon osallisuustyötä tekevät saavat vertaismentoroinnista tukea.

Hyvinvointialueilla ja kunnissa tätä mallia voidaan hyödyntää osallisuusohjelman valmisteluun, osallisuuden edistämisen rakenteiden luomiseen ja osallisuuden johtamisen ja seurannan suuntaviivojen määrittämiseen.

Kunnissa ja hyvinvointialueilla tämä malli tukee hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen työtä, mikä edistää osallisuutta. Malli tukee myös osallisuustyötä yhdyspinnoilla.

Järjestötoimijat hyötyvät tästä mallista yhtä lailla kuin alueiden ja kuntienkin edustajat. Osallisuuden näkökulmasta yhteistyö ja kumppanuuksien luominen hyvinvointialueiden kanssa on tärkeää järjestötoimijoille.

### Kohderyhmä ja asiakasymmärrys

Osallisuustyön vertaismentoroinnista hyötyvät kaikki osallisuuden edistämisen parissa työskentelevät, jotka ovat valmiita luottamukselliseen vuorovaikutukseen ja tavoitteelliseen työotteeseen. Vertaismentorointi sopii ammattilaisille, jotka ymmärtävät yhteisen tekemisen ja yhteisen oppimisen merkityksen.



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



## Toimivuuden ja käyttöönoton ehdot

Vertaismentoroinnin aluksi on hyvä puhua siitä, mitä osallistajat ymmärtävät osallisuuden tarkoittavan. Osallisuus-käsityksen tiedostaminen on hyvä alku mentoroinnille. Käsityksestä keskustelu voi auttaa hahmottamaan osallisuuden edistämistä osana organisaatiota.

Vertaismentorointi perustuu tasa-arvoiseen kohtaamiseen. Osallistajat voivat vuorotellen antaa tukea ja saada sitä osakseen.

Vertaismentorointia voidaan hyödyntää osallisuustyön kehittämisen prosessissa, jossa on mukana myös ulkopuolinen osallisuussparraaja. Vertaismentorointi voi esimerkiksi edeltää tai seurata osallisuussparrausta.

### *Haluan vertaismentorointia, mitä teen?*

Vertaismentoroinnin kumppani on hyvä hankkia oman organisaation ulkopuolelta. Etsi sinua kiinnostava tilaisuus ja kysy kollegalta, kiinnostaisiko häntä vertaismentorointi. Voit ehdottaa vertaismentorointia etätapahtumassa esimerkiksi chat-viestillä. Viestin oheen voit liittää linkin tähän toimintamalliin. Sovi tapaaminen virtuaalisesti tai livenä. Yksi kerta voi olla 1–1,5 tunnin mittainen. Mieti ennen tapaamista ja kirjaa ylös, mitä haluat mentoroinnin avulla oppia.

1. Osallistu tapahtumaan, jossa on kollegoitasi eri organisaatioista.
2. Etsi tapahtumasta kollega tai kollegoja, jolta haluat oppia osallisuustyöstä.
3. Sovi tapaaminen pareittain tai ryhmässä.
4. Mieti ennen tapaamista ja kirjaa ylös, mitä haluat vertaismentoroinnissa oppia

### *Olen sopinut vertaismentoroinnin, mistä siellä kannattaa jutella?*

Vertaismentorointi on täysin osallistujien tarpeista lähtevää. Kannattaa miettiä etukäteen, mikä omassa osallisuustyössä mietityttää ja missä olet kokenut onnistumisia. Tässä ehdotuksia vertaismentoroinnin sisällöksi:

1. Kuulumiset ja tilannekuva
2. Toiveet uuden oppimisesta
3. Tässä myös aiheita: osallisuusohjelman valmistelu, osallisuustyön resurssit ja toteutus, osallisuustyön painopisteet, osallisuutta tukeva viestintä, paljon palveluita käyttävät mukaan palvelujen suunnitteluun
4. Voi hyödyntää keskustelun tukena myös: [Osallisuuden 24 apukysymystä \(Thl.fi\)](#)

Muita hyödyllisiä linkkejä:

- [Osallisuuden osa-alueet ja osallisuuden edistämisen periaatteet \(Thl.fi\)](#)



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



- [Osallisuutta edistävä hallintomalli \(Thl.fi\)](#)
- [Osallisuustyön johtaminen ja osallisuusohjelman teko \(Thl.fi\)](#)
- [Osallisuuden edistämisen mallit \(Thl.fi\)](#)

#### *Vertaismentoroinnin tavoite muodostetaan yhdessä*

Ennen vertaismentoroinnin tapaamista on hyvä keskustella mentoroinnin tavoite. Mentorointia voi toteuttaa sekä pareittain tai ryhmässä.

#### *Vertaismentorointikertoja voi olla yksi tai useampi*

Joskus yksikin vertaismentorointikerta voi viedä eteenpäin. Tarpeen mukaan vertaismentorointia voi järjestää niin monta kertaa kuin on tarpeen.

#### *Vertaismentorointi on tasa-arvoista*

Kumpikin vertaismentorointiin osallistuva on sekä tuen saaja että antaja.

### **Vinkit toimintamallin soveltajalle**

Vertaismentorointiin käytettävä aika on yhteensä noin 1,5–2 tuntia kerrallaan. Valmistautumiseen on hyvä varata puoli tuntia ja mentorointiin 1–1,5 tuntia työaikaa. Uuden oppiminen voi ratkaista monta haastetta ja siten säästää työaikaa myöhemmin.

### **Mallin arviointi**

#### **Osallisuuden toteutuminen mallissa**

##### *Toimintamalli edistää osallisuustyötä tekevien työhyvinvointia*

Vertaismentoroinnin malli perustuu osallisuustyötä tekevien tarpeisiin. Tarpeita on kartoitettu haastatteluilla ja osallisuuskahviloissa keskustelemalla. Osallisuustyötä tekevät kaipaavat vertaistietoa-, tukea ja taitoja. Heillä on halu jakaa omia onnistumisia osallisuustyössä ja kuulla neuvoja muilta. Vertaismentoroinnin sisällön päättävät osallistujat.

Työhyvinvointi paranee, kun saa palautetta omasta työstä ja oma osallisuustyö tulee näkyväksi. Työhyvinvointia vahvistaa merkityksellisyyden kokemus, joka syntyy yhdessä tekemällä. Vertaismentorointi voi vähentää työssä koettua yksinäisyyden kokemusta. Osallisuustyö vaatii laaja-alaista osaamista, koska työn vaikutukset tulevat näkyviin hitaasti. Vertaismentorointi voi parhaimmillaan jäsentää osallisuustyön tavoitteita sekä roolia osana omaa organisaatiota ja siten vähentää mahdollisia riittämättömyyden tunteita.

#### **Osallisuustyön ideat yhteiseen jakoon**

Vertaismentorointi perustuu osallistujien tarpeille. Osallistujat miettivät ennen tapaamista, mitä haluaisivat toiselta oppia. Osallistujat vuorotellen antavat ja saavat tukea.



*Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma*

**Vipuvoimaa**  
**EU:lta**  
2014–2020



Parhaimmillaan syntyy yhdessä oivaltamisen iloa. Hyvät käytännöt ja yhteiskehittämisen menetelmät jalkautuvat vertaismentoroinnin avulla tehokkaasti eri organisaatioihin ja alueille.

### **Vertaismentoroinnin suuntana yhteinen hyvä**

Osallistujien yhteinen tavoite paikallisen hyvän luomisesta voi parhaimmillaan lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta mentorointiin osallistuvien välillä. Kehittämisideoiden pallottelu toisen kanssa voi vahvistaa osallistujien ammatillista identiteettiä. Keskustelujen jälkeen oman työn tavoitteet voivat tuntua selkeämmiltä.

### **Vertaismentoroinnin voi liittää osaksi osallisuutta edistävien rakenteiden luomista**

Vertaismentorointia kannattaa hyödyntää osallisuusohjelman teon eri vaiheissa. Kokemukset esimerkiksi osallisuustyön tarpeiden kartoituksesta auttavat osallisuusohjelmatyön käynnistämisessä. Mentoroinnista voi olla tukea myös silloin, kun osallisuutta edistäviä toimia pyritään juurruttamaan käytäntöön. Esimerkiksi silloin kun suunnitellaan Kumppanuuspöydän tai kumppanuusrahoituksen ottamista käyttöön, voi olla hyödyllistä järjestää vertaismentorointi kokeneemman kollegan kanssa. Aikaisempien käytäntöjen ja oppien hyödyntäminen on resurssitehokas tapa suunnitella uutta toimintaa.

### **Toimintamalli lupaavana käytäntönä**

Hyvinvointialueen valmisteluun osallistuvat osallisuustyön tekijät ovat kokeneet vertaismentoroinnin hyödylliseksi. Tutkimukset osallisuudesta ja osallisuustyön välineet, kuten osallisuutta edistävä hallintomalli, osallisuusindikaattori sekä osallisuuden 24 apukysymystä ovat mentoroinnin kivijalka.

Osallisuustyön tekijät jakavat paljon vertaistietoa. Tämä malli toivottavasti luo tapaamisille uudenlaista pohjaa ja tarjoaa vertaismentorointiin mahdollisia sisältöjä. Mallin vahvuus on helppo käyttöönotto.



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

