



Mentorointi luo merkityksellisiä kohtaamisia

15.9.2021

Kati Toikka

Hauska tavata, olen Kati!

Kehittämispäällikkö, ihmiset ja kulttuuri (Järvenpään kaupunki, päätoimi)

Muutoskuiskaaja, ratkaisu- ja voimavarakeskeinen valmentaja, kirjoittaja

- Tutkitaan ja vahvistetaan sitä, mikä toimii
- Kun edessä on pulma, etsitään myönteisiä poikkeuksia, jotka raottavat ovea onnistumiseen
- Huomataan ja vahvistetaan hyvää ihmisissä – rakennetaan muutosta myönteisen kautta

Itseohjautuvaa yhteispeliä –julkaisu linkkinä sote-sektorin itseohjautuvuuden kehittämistyöhön, toimin myös aihealueen valmentajana

Mitä tänään ohjelmassa?

- Millaiset perustarpeet ohjaavat meitä ihmisinä ja ammattilaisina? Miten hyvät vuorovaikutus- ja ohjaussuhteet rakentuvat työyhteisössä?
- Miten rakentaa arvostavaa vuorovaikutusta ja luoda hyvän kierteitä työpaikalle?

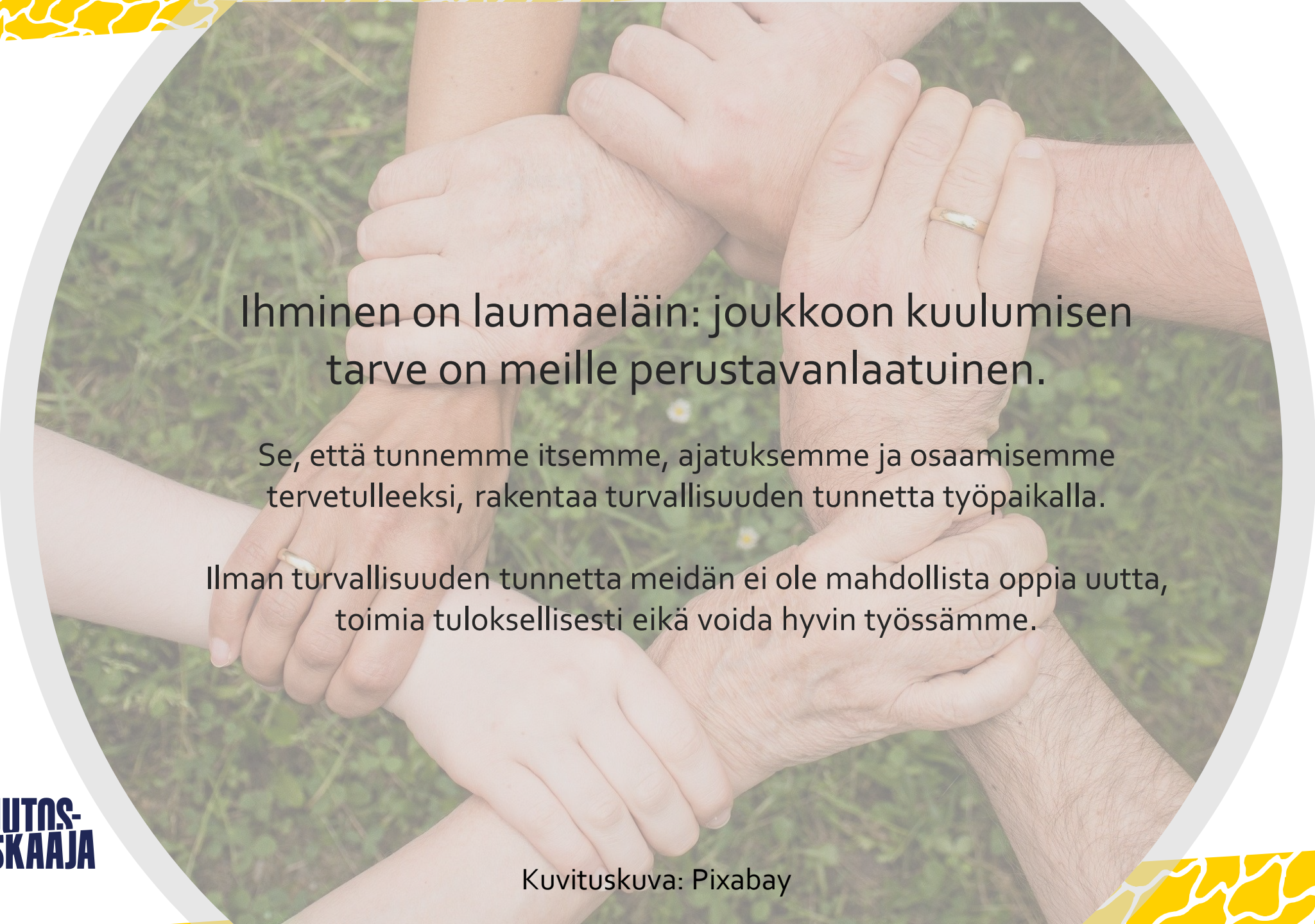
Yhteistä työskentelyä ja omaa pohdintaa teeman ympäriltä sopivissa väleissä



Ajatusleikki tähän alkuun.

Kuvitellaan, että olet aloittanut uudessa tehtävässä, ja aloitus sujuu kannaltasi mahdollisimman hyvin. Tunnet itsesi tervetulleeksi, sinun on helppo päästä mukaan porukkaan, ja uuden työn aloittamiseen liittyvä epävarmuus vähenee nopeasti, koska työyhteisö kannattelee sinua.

Pohdittavaksi: mikä kaikki silloin toimii, kun uuden tulijan aloitus sujuu näin hyvin?

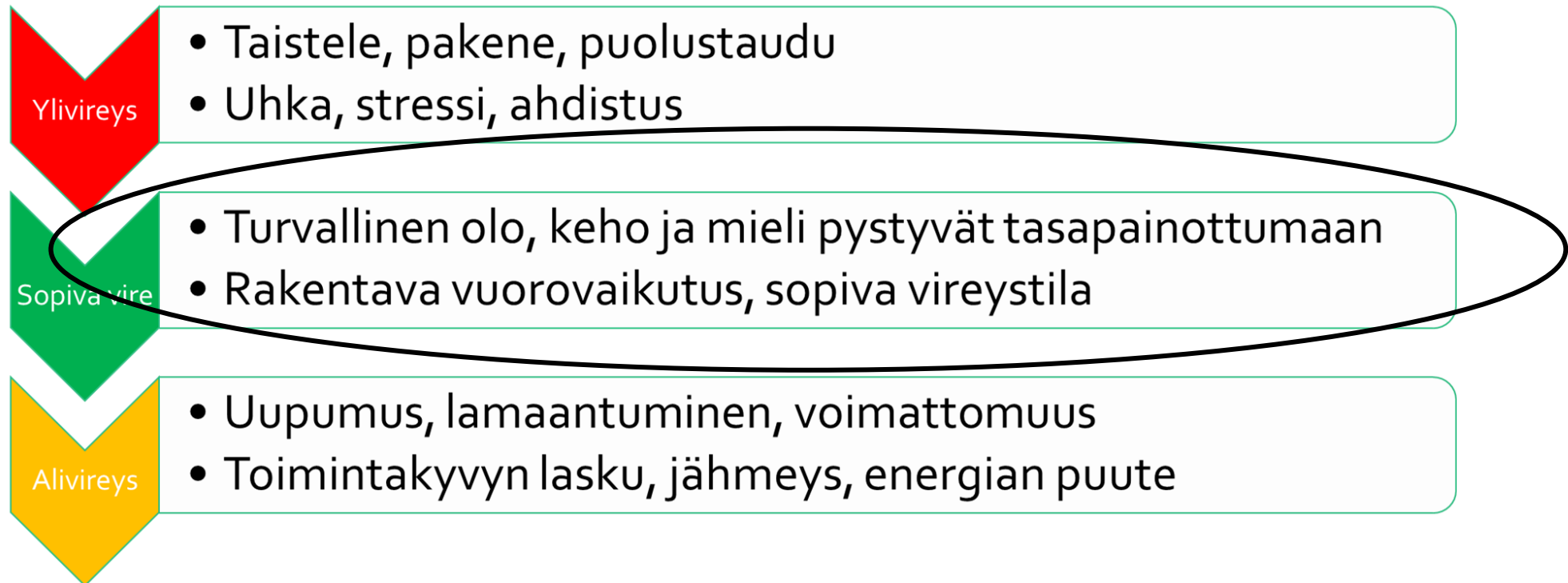


Ihminen on laumaeläin: joukkoon kuulumisen
tarve on meille perustavanlaatuinen.

Se, että tunnemme itsemme, ajatuksemme ja osaamisemme
tervetulleeksi, rakentaa turvallisuuden tunnetta työpaikalla.

Ilman turvallisuuden tunnetta meidän ei ole mahdollista oppia uutta,
toimia tuloksellisesti eikä voida hyvin työssämme.

Millainen turvallisuuden säätelyjärjestelmä meillä on?



Kolme sisäiseen motivaatioon liittyvää inhimillistä perustarvetta ohjaavat meitä työssämme

Autonomia – voin määrätä elämästäni

Itseohjautuvuus
ei ole pelkkää
autonomiamia

Kyvykkyys – osaan ja pystyn

Yhteenkuuluvuus – olen osa jotakin suurempaa, en ole yksin



Kuvituskuva: Aino Sutinen



Miten sisäinen motivaatio voi näkyä kotihoidon työssä? Osaamiskartoituksessa (2020) tunnistettua

"Kotihoito on vain niin mun juttu. Aikaisemmin olen ollut muunlaisissakin yksiköissä, mutta tämä on vain niin palkitsevaa työtä. Asiakkaat ovat vielä kuitenkin niin itsenäisiä omissa kodeissaan, että heidän kanssa voi vaihtaa ajatuksia ja mielipiteitä. Heille voi "antaa" jotain itsestään. Ja he "antavat" työntekijälle myös itsestään, eli antaessaan saa! Hienoa mahdollistaa vanhukselle asuminen mahdollisimman pitkään rakkaassa ympäristössään."

"Äärimmäisen tärkeää työtä. Työssä pääsee lähelle vanhuksia ja pystyy vaikuttamaan heidän elämänlaatuunsa positiivisesti ja monimuotoisesti. Tulevaisuus nojaa vahvasti kotihoitoon ja sen vuoksi myös kotihoidon kehittäminen ja uusien toimintatapojen kehittäminen on tärkeää ja mielenkiintoista ja haluan osaltani olla tässä mukana. Yksikään päivä kotihoidossa ei ole samanlainen, minkä vuoksi työ pysyy mielekkäänä."

Millaisista aineksista hyvä työpäivä muodostuu?

Kukoistuksen kaava on yksinkertainen tapa tutkia työtä arjessa!

MIKÄ

PERMAV-malli on positiivisen psykologian perustajiin kuuluvan Martin Seligmanin teoria hyvästä elämästä ja ihmisen kukoistuksesta.

Sen avulla voidaan tarkastella hyvän työpäiväkokemuksen elementtejä:

- Minkä verran työpäivän aikana koen myönteisiä tunteita? (**P**ositive emotions)
- Miten sitoutuneeksi tunnen itseni? (**E**ngagement)
- Minkä verran minulla on hyviä ihmissuhteita työssäni? (**R**elationships)
- Miten merkitykselliseksi koen työni? (**M**eaning)
- Koenko saavuttavani asioita riittävästi? (**A**ccomplishments)
- Miten elinvoimaiseksi koen itseni? (**V**itality)



Jokaisen työyhteisön jäsenen työpäiväkokemuksella on merkitystä työyhteisön energisyyteen ja yhteishenkeen.

MILLOIN

Analyysi voidaan yhdistää esimerkiksi osaksi palaveria tai kehittämispäivää.

Tiimin jäsenten on hyvä arvioida omaa työpäiväkokemustaan säännöllisesti ja heidän kannattaa keskustella siitä, miten jokainen voi omalla toiminnallaan vahvistaa omaa ja kollegojen kukoistusta työssä.

Kuvakaappaus: Valmentavan johtamisen työkirja, Järvenpään kaupunki, 2020

Haluamme kaikki tehdä työmme hyvin ja onnistua siinä. Välillä kuitenkin tuntuu, että *toimintakulttuuri ja työskentelytavat estävät* meitä onnistumasta

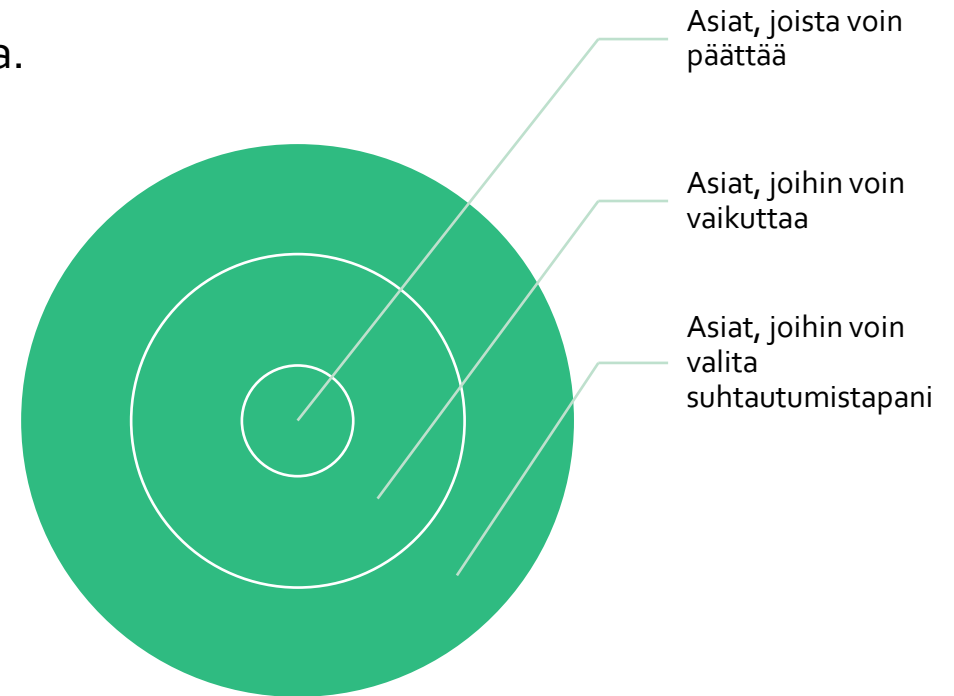
Joku muu suunnittelee työni, ja tuntuu, etten ole sen ohjaksissa.

En ehdi auttamaan asiakasta parhaalla mahdollisella tavalla.

Osaaminen jakautuu tiimissämme epätasaisesti.

Ongelmia on vaikea ottaa puheeksi, palavereissa monet ovat hiljaa.

En näe työkavereita riittävästi, tuntuu kuin olisin yksinyrittäjä.



Tärkeää olisi tunnistaa asiat, joista voi päättää tai joihin voi vaikuttaa

Veto- ja pitovoimaa –hankkeen osaamiskartoituksissa (2020) nousseita työn ongelmakohtia

1. *Jatkuva kiire, asioita ei saa hoidettua haluamallaan tavalla kuntoon, työntekijä pula, huono palkka, työnjohdon haasteet*
2. *En pidä kotihoidon hektisyydestä ja minuuttiaikataulusta sekä se kuinka yksin vanhukset kotihoidossa ovat ei ole minulle mieluisaa. Tehostetussa palveluasumisessa tutustuu asiakkaisiin enemmän jne.*
3. *Työnkuva muuttunut liian kiireiseksi ja vaikuttamismahdollisuuksia ei ole.*
4. *Liian lyhyet käyntiajat ovat hankalia. Jos ne toteuttaa niin kun on suunniteltu, ei tiedä asiakkaasta juurikaan mitään jos vielä sattuu käymään harvoin.*
5. *Kenttätöltä haluan pois vähäisen arvostuksen ja huonon palkkauksen vuoksi. Myös hoitajan työnkuva on nykyään koneellistettua, eikä ihmisläheistä.*

Millaisiin asioihin tiimi/ työyhteisötasolla voidaan vaikuttaa???

Keskustelutuokio tai oma
pohdinta, jos et osallistu
tähän webinaariin tiimin
kanssa



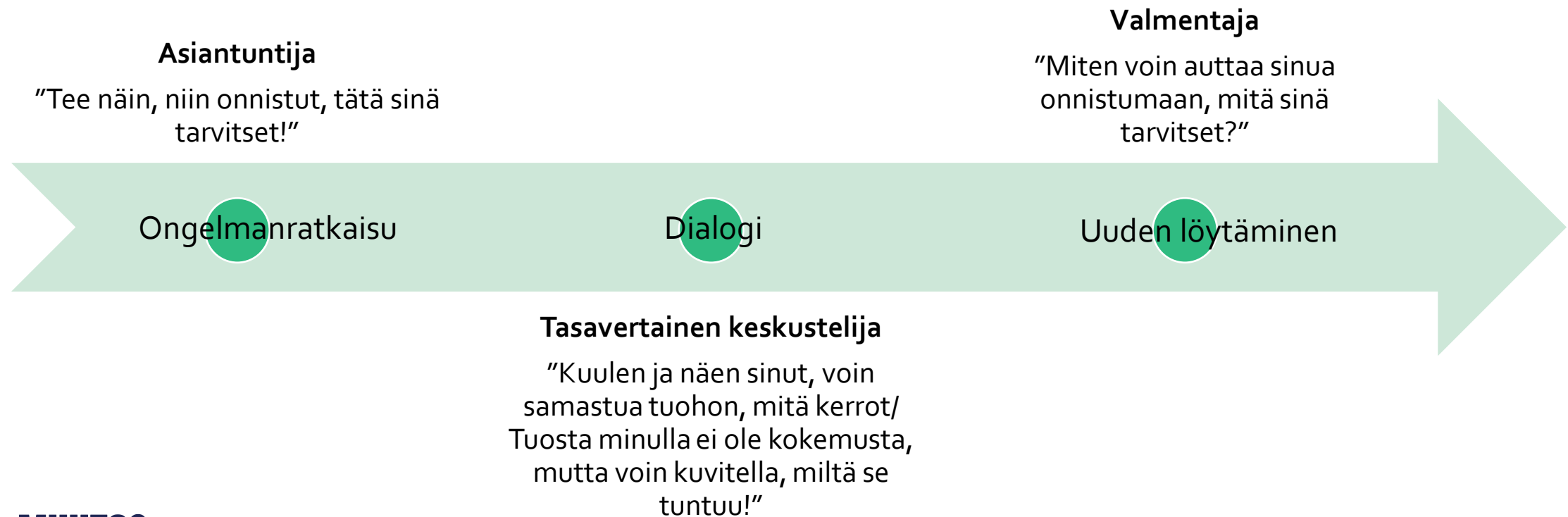
Ohjaustyötä voi
tehdä monella eri
tavalla – mikä
voisi sopia teille?

MENTOROINNIN TULOKULMA	MENTORIN ROOLI	AKTORIN ROOLI
Perinteinen "tiedonsiirto"- mentorointi	Tiedon tarjoaja, neuvoa ja jakaa omaa ymmärrystään ja kokemuksiaan	Passiivinen vastaanottaja, oppii kokeneemman mallista
Mentori aktorin tukijana ja opastajana	Tukee aktoria tämän omissa pohdinnoissa, jakaa omaa kokemustaan oppimisen välineenä, opastaa	Keskustelu perustuu aktorin tavoitteisiin ja kysymyksiin, oppiminen perustuu aktorin oivalluksiin
Mentori valmentajana, sparraajana, coachina	Kuuntelee aktoria ja toimii hänelle peilinä, ei neuvo eikä opasta, vaan tukee aktorin omaa oppimisprosessia	Hyvin aktiivinen ja aloit- teellinen, määrittelee omat tavoitteensa ja hakee niihin tukea ja välineitä, kutsuu esiin mentorin osaamista omien kysymystensä avulla
Vertaismentorointi / käänteinen mentorointi	Mentori on vertainen aktorinsa/ aktoreidensa kanssa, keskustelu perustuu tasavertaiseen dialogiin	Aktiivinen ja tasavertainen osallistuja, yhteinen ajattelu, ideointi ja tiedon rakentelu

Kupias & Salo 2014, mukailten.

Kuvakaappaus: Mentoroinnin työkirja, Helsingin yliopisto, 2017

Ohjaustyön vuorovaikutuksessa kehittyminen



Avoimet kysymykset tutuksi

- Meille ihmisille on luontaista vastata, kun meiltä kysytään jotakin
- Ohjaussuhteessa voi toisinaan olla hyödyllistä, että pidättäydymme vastaamasta ja neuvomasta
- Tällöin keskitymme enemmän kuuntelemaan ja kysymään kuin kertomaan, miten toisen tulisi toimia
- Arvostava uteliaisuus vie vuorovaikutusta aivan uudelle tasolle – kumpikin oppii!
- Muistisääntö: Avoimen kysymyksen tunnistaa siitä, että siihen ei voi vastata ”kyllä” tai ”ei”

*Hyvä kysymys on avain
oivallukseen!*

Miksi?

Mitä?

Kuka,
ketkä?

Milloin?

Missä?

Miten?

FLINGA-työskentely

<https://flinga.fi/s/FSDVGFX>

**MUUTOS-
KUISKAAJA**

Muutoksen tekeminen alkaa sen näkemisestä.

Mitä hyvää näet juuri nyt?



Muutoskuiskaaja



Muutoskuiskaaja



Kati Toikka

Kati Toikka

+35840714 0713

myynti@muutoskuiskaaja.fi