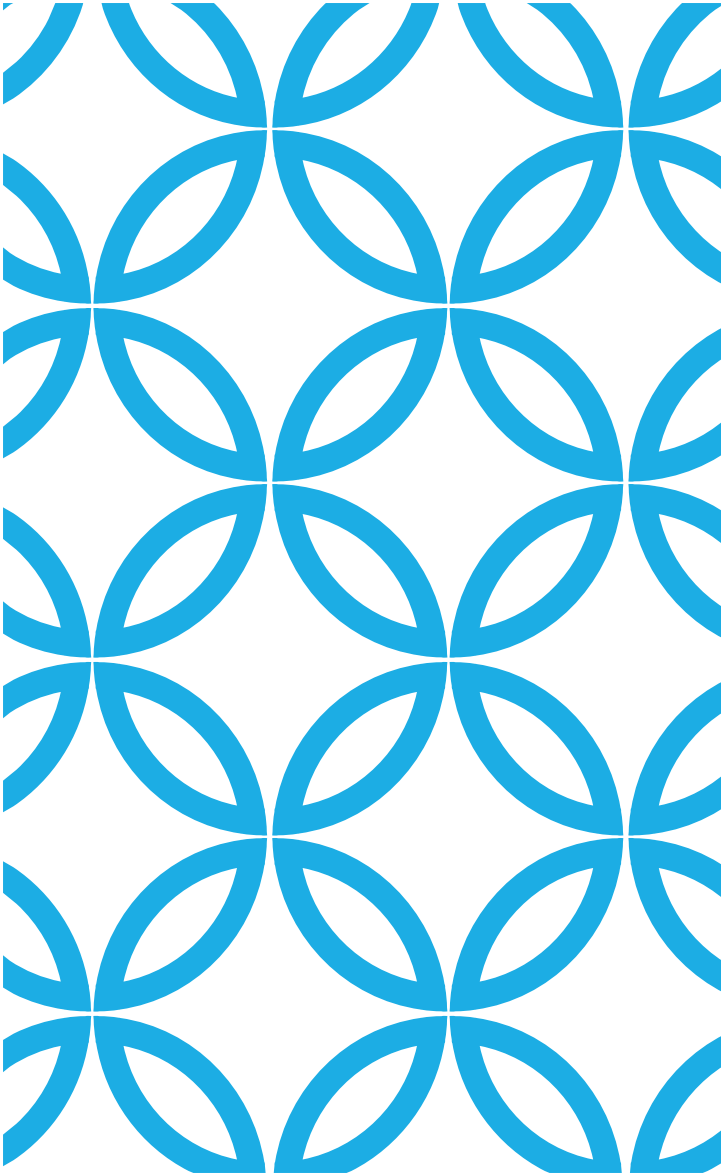




MENTOROINTI KOTIHOITON

Veto-ja pitovoimaa kotihoitoon hanke-
Kyselyn tuloksia syksy 2021

Mervi Ikonen-Toivo 25.01.2022

KOTIHOITO: SATAKUNTA, PORIN YHTEISTOIMINTA- ALUE, SASTAMALA, PARKANO JA JYLLIN KODIT

Kyselyyn vastaajat:

*Työntekijät 76%

-Lähihoitajat, sairaanhoitajat, esimiehet, palveluvastaavat, opettajat

*Opiskelijat 24%

-Lähihoitajat, sairaanhoitajat, geronomit

TYÖKOKEMUS SOSIAALI- JA TERVEYSALALLA

%	työntekijä	opiskelija	Yht.
Ei työkokemusta	38	0	29
Alle 1 vuosi	0	14	3
1 - 2 vuotta	7	50	17
3 - 5 vuotta	2	29	8
6 - 10 vuotta	16	0	12
11 - 15 vuotta	16	7	14
yli 15 vuotta	22	0	17
Yht.	100	100	100

TYÖKOKEMUS KOTIHOIDOSSA

%	työntekijä	opiskelija	Yht.
Ei työkokemusta	2	86	22
Alle 1 vuosi	0	0	0
1 - 2 vuotta	29	14	25
3 - 5 vuotta	20	0	15
6 - 10 vuotta	18	0	14
11 - 15 vuotta	16	0	12
yli 15 vuotta	16	0	12
Yht.	100	100	100

OPISKELIJAN KOKEMUS KOTIHOIDOSSA TOIMIMISESTA: OPINTOJEN AIKAINEN HARJOITTELU /TYÖSSÄ OPPIMINEN KOTIHOIDOSSA

%	Työntekijä	Opiskelija	Yht.
Ei kokemusta	37	79	53
4 viikkoa tai vähemmän	5	0	3
5 - 8 viikkoa	16	0	13
9 - 12 viikkoa	16	7	13
yli 3 kuukautta	26	14	18
Yht.	100	100	100

Vetovoimaa < --- > Pitovoimaa

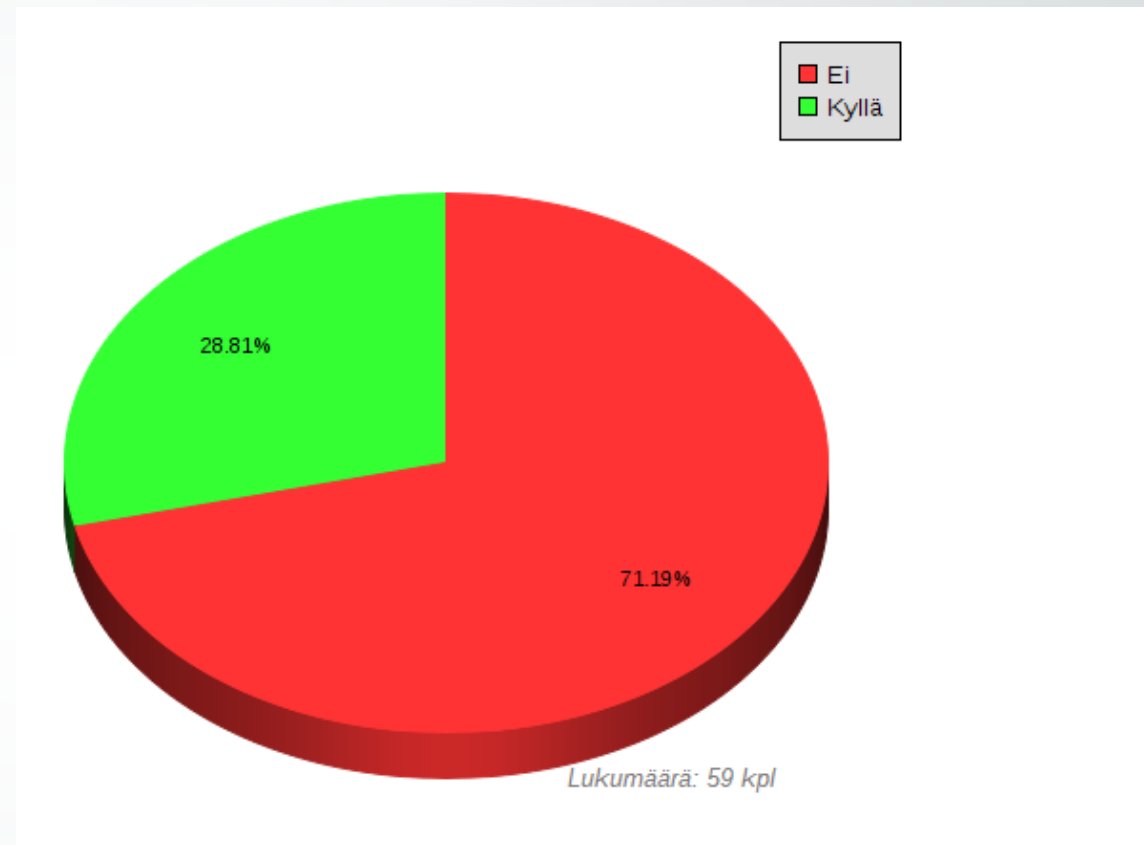
- Suunnitelmallista ohjausta
- Sitoutunut ohjaaja; tukee ja on kiinnostunut



MENTOROINTI KOKEMUS

- > Ohjaus
- > Tukea & neuvoo
- > Sitoutuminen ohjaamiseen
- > Uuden työntekijän vastaanotto
ja perehdytys

"Mielestäni se on kiinnostavaa ja tulee itsekin taas perehdyttyä paremmin omaan työhön"



MILLAISTA KOULUTUSTA TARVITSET MENTOROINTIIN, JOTTA VOISIT TOIMIA MENTOROIJANA?

Työkokemus ja vahva teoria tieto

Mentoroitavan lähtökohtien kartoitus & tietotaito taso

Mentoroitavan asian kohdistus

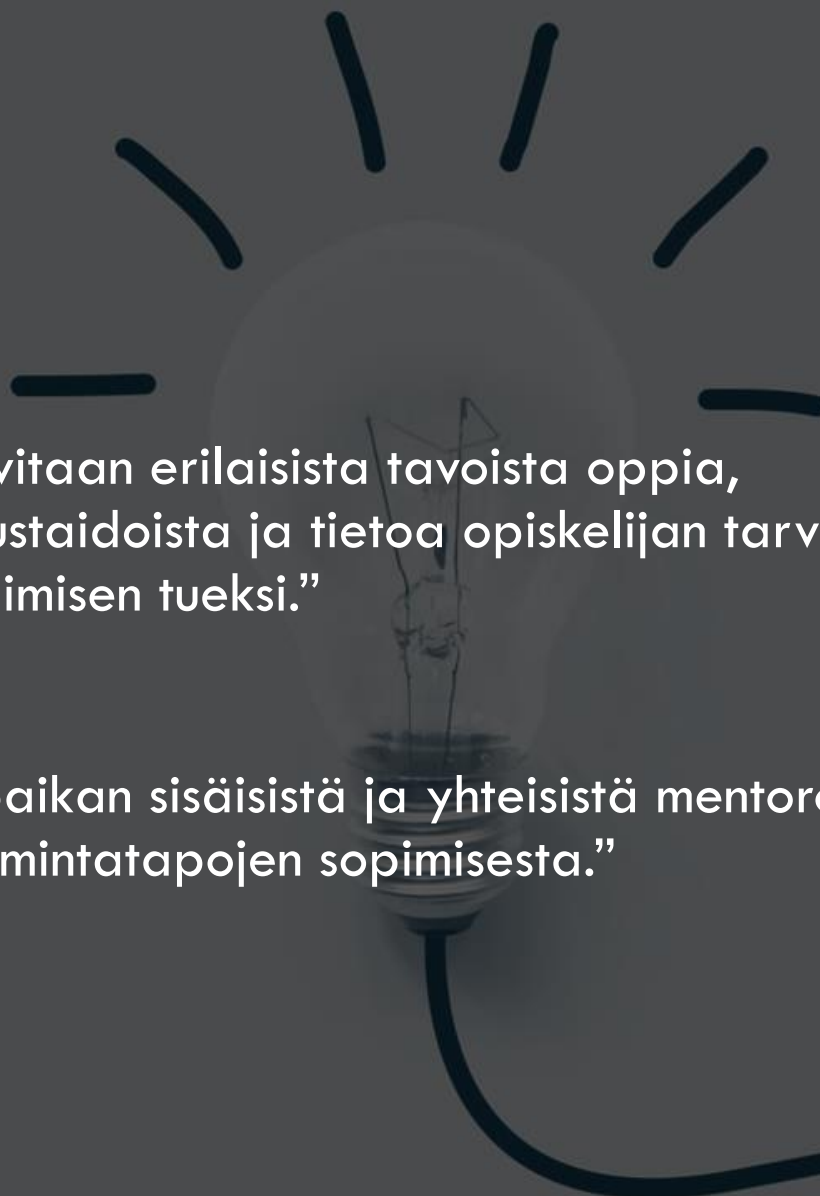
Tietoa -Mitä mentorilta odotetaan

Oman osaamisen kehittäminen

Vuorovaikutustaidot

Työtavoista sopiminen

MILLAISTA KOULUTUSTA TARVITSET, JOTTA VOIT TOIMIA MENTOROIJANA?



”Tietoa tarvitaan erilaisista tavoista oppia, vuorovaikutustaidoista ja tietoa opiskelijan tarvitsemista asioista oppimisen tueksi.”

”Oman työpaikan sisäisistä ja yhteisistä mentorointiin liittyvistä toimintatapojen sopimisesta.”

ODOTUKSET MENTOROINNILTA

%	työntekijä	opiskelija	Yht.
Oman osaamisen laajentumista	58	100	68
Työrooliisi liittyvien tavoitteiden selkiytymistä	31	86	44
Uudessa työtehtävässä kasvamista	31	79	42
Kotihoitotyön tavoitteiden tunnistamista ja saavuttamista	44	43	44
Yksilöllisen asiantuntijuuden selkiyttämistä ja vahvistamista	33	36	34
Syväosaamista ja asiantuntemusta	31	43	34
Tulevaisuuden näkemistä omassa työssä, työurassa tai yleisesti omassa elämässä	40	36	39
Stressin ja ajankäytön käsittelyä	47	43	46
Moniammatillisten työryhmän muodostamista	49	71	54
Työhyvinvoinnin lisääntymistä	71	71	71
Hiljaisen tiedon ja kokemusperäisen tiedon jakamista	60	50	58
Muu asia:	2	0	2
Yht.	498	657	536

MILLAISTA MENTOROINTIA TARVITSET OMAN TYÖSI KEHITTÄMISESSÄ?

PEREHDYTYS <-> MENTOROINTI

Jatkuva oppiminen /
kehittyminen

Mentoroitava tehtävä
ja sen kesto

Syventävää
osaamista

Yhteistyötaitoja
tiimissä

Avoimuutta

Moni ammatillisuuden
hyödyntäminen
työyhteisössä –
vuorovaikutus

Rakentava keskustelu-
Palaute

MENTOROINNIN HYÖDYT KOTIHOIDON TEHTÄVISSÄ

%	työntekijä	opiskelija	Yht.
Sairaanhoidolliset tehtävät	60	93	68
Ravitsemukseen liittyvissä asioissa	38	86	49
Kodinhoidolliset tehtävät	42	71	49
Hygieniaan liittyvissä asioissa	36	93	49
Kelan etuuksien ja -tukien hakemisissa	64	100	73
Kotihoidon erilaisia tukipalveluita	67	79	69
Työergonomia kotihoidossa	62	86	68
Muu asia	9	7	8
Yht.	378	614	434

MENTOROINNIN HYÖDYNTÄMINEN

-ERITYISHUOMIOTA VAATIVAT ASIAKKAAT

- Kokeneempi ohjaa kokemattomaa: hyväksi havaitut keinot
- Keskustelu koko tiimin kesken: vertaistuki
- Omahoitajuus: perehtyneisyys
- PaHoSu, erilaiset mittarit ja arvioinnit tulkintojen taustalla, rakenteinen kirjaaminen,
 - Läheisyhteistyö
- Tiedonkulku

Asiakkaat:

- Erilaiset sairaanhoidollisesti vaativat asiakkaat esim. saattohoito
- MTT

MENTOROINNIN HYÖTY OMAHOITAJUUDESSA

TYÖNTEKIJÄ:

- Roolin vahvistaminen ja tunnistaminen
- Merkityksellisyyden lisääminen
- Selkeä toimenkuva työyhteisössä
- Tiedon kulku
- Keskustelut muiden alueiden tiimien kanssa

OPISELIJÄ:

- Puhutaan asioista
- Lisäkoulutusta
- Paremmat valmiudet, tiedot
ja taidot

MITEN MENTOROINTIA VOISI HYÖDYNTÄÄ TYÖN ORGANISOINNISSA, TYÖTAPOJEN KEHITTÄMISESSÄ SEKÄ HYÖDYNTÄÄ VIESTINNÄSSÄ JA TIEDONKULUSSA?

- Työpaikan pelisäännöt- kaikilla samat- selkeät ohjeet
- Kommunikointi – yhdessä päivän työt läpi - viestintä
- Hyvien toimintatapojen siirto ja kehittäminen
- Mentoroijat eri osa-alueilla -> laadukas oikeanlainen ohjaaminen (erikoisosajat)
- Autonominen työvuorosunnittelu
- Työtapojen kehittäminen, haastekohdat

MONIAMMATILLINEN TIIMI - MENTOROINNIN HYÖTY

Päällekkäisen
työn
vähenemisenä

Asiantuntijuuden
lisäntymisenä

Työhyvinvoinnin
lisäntymisenä

MENTOROINNIN VAIKUTUS TYÖELÄMÄTAITOIHIN

%	<i>työntekijä</i>	<i>opiskelija</i>	<i>Yht.</i>
Ongelmien ratkaisu	89	93	90
Neuvojen kysyminen	58	100	68
Erilaisuuden sietäminen	58	50	56
Ohjeiden seuraaminen	53	79	59
Asiakas palvelun osaaminen	69	93	75
Vuorovaikutustaidot	67	93	73
Muu	2	0	2
Yht.	396	507	422

TEKNOLOGIAN HYÖTY KOTIHOIDOSSA

- Työntekijät: Tietokoneet , tabletit ja puhelimet

 - > videopuhelut

 - > kuvat esim. haavahoito (hoidon jatkuvuus)

 - > tiedon siirto, tiedon haku

- Tiedon nopeus ja saatavuus - yhteydenpito

- Etäkoulutus ja – materiaali

MENTOROINNILLA TUKEA TYÖSSÄ JAKSAMISEEN JA TYÖHYVINVOINTIA TYÖYHTEISÖÖN

Vetovoimaa < - > pitovoimaa

-Keskustelu /kyselyt työntekijöiden hyvinvoinnista / kuulumiset: yksilö/ pari/ryhmä

-> Yksilö / työyhteisön tarpeet

-Työn priorisointi ja työajan järjestelmällinen käyttö

-Vertaistuki- tiedonkulku- tiimityöskentely (työkaverin tuki)- yhdessä tekemistä

-> ”yhteen hiileen puhaltamalla”

-Uusia työkaluja ja ajatuksia- työn kehittäminen

-Uudet työntekijät-> avoimuus, tietoa , annetaan aikaa sisäistykseen, selkeät tehtävän kuvat

-Arvioiva keskustelu -> ammatillisen identiteetin vahvistaminen

-Moniammatillisen yhteistyön kautta

”Osaava työntekijä on tyytyväisempi”

MENTOROINTIPROSESSIN ONNISTUMINEN TYÖNANTAJAN TUKI

- Mahdollistaminen- ohjaus ja tuki

- Vapaa ehtoisuus – sitoutuminen –
aktiivinen työntekijä

-Työyhteisön tuki – Kokemuksen ja tietojen
jakaminen

-Mentorointi osa toiminnanohjaus
järjestelmää

-Palautteen anto ja mentoroinnin
eteneminen