

MENTOROINNISTA VETOA JA PITOAA KOTIHOITOO

OPINNÄYTETYÖN TULOKSIA

SARI VIRTÄ

OHJAAJA LEHTORI PÄIVI KANKAANRANTA

SAMK VANHUSTYÖN TUTKINTO-OHJELMA 2022



Veto- ja pitovoimaa
KOTIHOITOO

OPINNÄYTETYÖN VIITEKEHYS: TUKEA REKRYTOINTIA JA TYÖNTEKIJÖIDEN PYSYMISTÄ KOTIHOITOTYÖSSÄ

KESKEISET MENTOROINNIN TEOREETTISEN TIEDON LÄHTEET:

Kanniainen, M.-R., Nylynd, J. & Kupias, P. 2017. Mentoroinnin työkirja. Helsingin yliopisto.

Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum.

Jokelainen, M. 2015. Mentorointi välineeksi osaamisen ja yhteistyön kehittämiseen organisaatioissa. Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti 2/2015

KIRJALLISUUSKATSAUKSEN TIEDONHAKU:

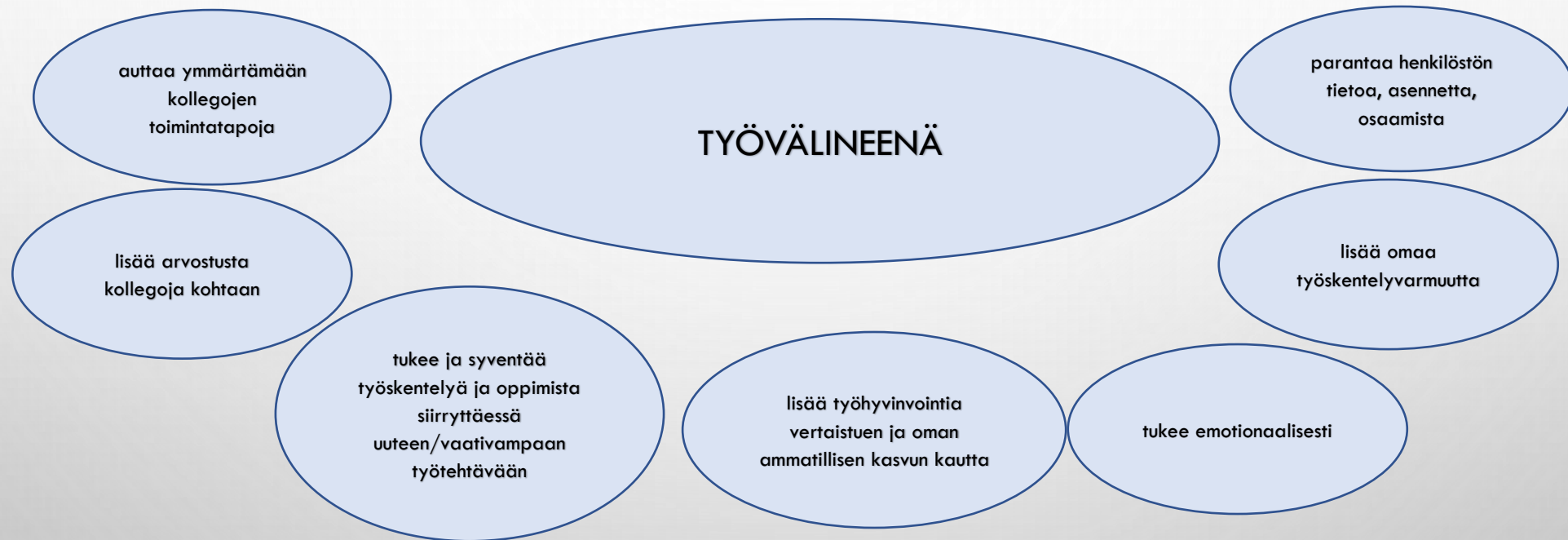
- Alustavat tiedonhaut keskeisillä pääkäsitteillä **mentorointi ja kotihoito** osoittivat, että hakujen määrä jäisi niukaksi, joten laajensin hakusanoja ottamalla lisäksi **hoitotyö** -sanana.
- Hakutietokantoina FINNA.FI, MEDIC JA PUBMED, lisäksi kasvatin tutkimusaineistoa vapaan verkon manuaalisella tiedonhauilla.

Miten mentorointia kotihoidossa/
hoitotyössä on toteutettu ja
millaisia kokemuksia
mentoroinnista on saatu?

Millaisia asioita kotihoidon
mentorointiprosessin tulee sisältää?

Kirjallisuuskatsauksen lähde	Tutkimusaihe	Menetelmä ja kohderyhmä	Keskeisemmät tulokset
Rönkkö, Maijeli Opinnäytetyö YAMK, 2015 Savonia ammattikorkeakoulu Mentorointikokemukset ja kehitysideat. Laadullinen haastattelututkimus aktorisairaanhoitajille	Aktorina toimineiden sairaanhoitajien kokemukset mentoroinnista sekä siitä, miten mentorointitoimintaa tulisi kehittää.	Laadullinen teemahaastattelu. Ryhmähaastatteluun osallistui seitsemän (n=7) aktorina toiminutta sairaanhoitajaa Kuopion yliopistollisen sairaalan perioperatiivisesta toiminnasta.	Onnistunut mentorisuhte lisää mentoroitavan omaa työskentelyvarmuutta ja tukee häntä emotionaalisesti. Mentorointisuhteen haasteina työyhteisön kiire sekä mentoroinnin pelisääntöjen puute. Mentorointitoimintaa tulisi kehittää mentorointivalmennuksen avulla, kiinnittämällä huomiota mentoriparin valintaan sekä mentoroinnin toteutumisen systemaattiseen seurantaan ja arviointiin.
Keränen, Elina Opinnäytetyö YAMK, 2017 Kajaanin ammattikorkeakoulu. Mentorointi hoitohenkilöstön osaamisen kehittämisen menetelmänä	Kehittää hoitohenkilökunnan osaamista kehittävää mentorointiohjelmia. Kuvata hoitohenkilöstön osaamisen kehittämistä mentoroinnin avulla.	Toimintatutkimus, johon sisältyi kyselytutkimus (n=32) ja vertailukehittäminen. Kohdejoukkona Kainuun soten hoitohenkilöstö ja hoitotyön lähijohtajat.	Mentorointi tulee integroida organisaation strategiaan, hoitotyöntekijöitä tulee kuulla mentoroinnin suunnittelu ja kokeiluvaiheessa, mentorointiprosessi tulee olla systemaattinen ja työntekijöille tulee varmistaa mentorointikoulutus ja mentorointisuhteelle tulee varata aikaa.
Huntus, Maria 2018 Pro gradu -tutkielma Tampereen yliopisto Uusien hoitotasoisten ensihoitajien kokemuksia mentoroinnista	Kuvata uusien hoitotasoisten ensihoitajien kokemuksia kokeneemmalta kollegalta saamastaan mentorinnista.	Internetkysely (n=15) ja yksilöhaastattelu (n=3). Kohdejoukko Hoitotason ensihoitajat.	Mentorointi toimi työskentelyn ja oppimisen tukena siirryttäessä vaativampaan tehtävään sekä auttoi ymmärtämään kollegojen toimintatapojen erilaisuuksia. Mentorointi toteutui monipuolisia menetelmiä hyödyntäen. Mentorointiparin keskinäiset suhteet vaikuttivat sekä positiivisesti että negatiivisesti kokemuksiin mentoroinnin hyödyistä.
Kivenmäki, Mia 2019 Opinnäytetyö YAMK Satakunnan ammattikorkeakoulu Mentorointi työvälineenä muutostilanteissa kotihoidossa	Kehittämistyön tarkoituksena hyödyntää mentorointia muutostilanteissa kotihoidossa sekä luoda pysyvä mentorointitapa kotihoitoon.	Toimintatutkimus. Pohjois-Satakunnan peruspalvelukuntayhtymän vanhuspalveluiden kotihoidon uudet työnjakajat ja heidän perehdyttäjänsä (n=3).	Mentorointi syvensi uuden oppimista, lisäsi työhyvinvointia vertaistuen ja oman ammatillisen kasvun kautta. Kehittämistyö ei tuonut esiin toivottuja hyötyjä esimiestyön näkökulmasta.
Su, Hsin-Feng, Koo, Malcom, Lee, Wen-Li, Sung, Hwei-Chuan, Lee, Ru-Ping & Liu Wen-I 2021 Tutkimusartikkeli, Tawan A dementia care training using mobile e-learning with mentoring support for home care workers: a controlled study	Muistisairauksien 12 viikon koulutuskokonaisuuden (verkkokoulu, sosiaalisen verkostoituminen sekä taitavien kotihoitajia. Koeryhmälle 12 viikon koulutusohjelma mentorointiryhmä) vaikutukset kotihoidon työntekijöiden tietoon, asenteeseen ja osaamiseen muistisairauksista.	Kontrolloitu tutkimus, jossa koe ja kontrolliryhmät, osallistujajoukko (n=140) muistisairauksista sisältäen mobiili e-oppimisympäristö, mentorivetoinen online tuki ja kuukausittainen henkilökohtainen mentorointiryhmätapaaminen. Kontrolliryhmälle 8 tunnin tavanomainen luento aiheesta. Osaamiskyselylomakkeet toistettiin kolme kertaa, alussa, intervention päätyttyä sekä 12 viikkoa interventiosta.	Interventio paransi merkittävästi kotihoidon työntekijöiden tietoa, asenteita ja osaamista muistisairauksista.

MENTOROINTIA ON TOTEUTETTU KIRJALLISUUSKATSAUKSEEN VALITUISSA TUTKIMUKSISSA



MENTOROINTISUHTEEN
KULMAKIVET
KIRJALLISUUSKATSAUKSEN
MUKAAN

- MENTOROINTI ILMIÖNÄ -> AIKAISEMPI TEOREETTINEN TIETO, KOULUTUS/VALMENNUS ETUKÄTEEN
- MENTORIPARIN VALINTAPROSESSI, MENTORISUHTEEN LAATU JA ROOLIT -> VALINTA VAI MÄÄRÄYS, TURVALLISUUS, AKTIIVINEN/PASSIIVINEN, MOTIVAATIO, SITOUTUNEISUUS, VUOROVAIKUTUKSEN LAATUVAATIMUKSET
- RESURSSIT -> TYÖAIKAA SEKÄ FYYSINEN TILA, JOSSA KÄYDÄ KESKUSTELUJA RAUHASSA
- PELISÄÄNNÖT -> MENTOROINTISOPIMUS, ENNALTA SOVITUT KESKUSTELUHETKET JA ARVIOINTIKESKUSTELUT, KONKREETTISET TAVOITTEET, PALAUTTEEN ANTAMINEN, SEURANTA JA ARVIOINTI



MENTORINTIPROSESSIN
KULMAKIVET
KIRJALLISUUSKATSAUKSEN
MUKAAN

- INTEGROIDAAN ORGANISAATION STRATEGIAAN
- ORGANISAATION MENTOROINTIMYÖNTEINEN ILMAPIIRI
- SUUNNITELLAAN JA KOKEILLAAN KUUNNELLEN
HENKILÖKUNTAA
- KOULUTUS / VALMENNUS, RESURSOINTI
- SYSTEMAATTINEN SUUNNITTELU, TOTEUTUS JA ARVIOINTI
- MONIPUOLISET MENETELMÄT: FACE-TO-FACE, SIMULAATIO, E-
OPPIMISYMPÄRISTÖ/ ETÄKESKUSTELU, RYHMÄKESKUSTELU

ONKO KOTIHOIDOSSA VETOVOIMAA?

- Suomalainen vanhustyö pohjoismaisessa vertailussa –tutkimuksen mukaan kotihoidon työntekijöiden työpaineen nousu on Pohjoismaiden korkeinta tasoa. (Kröger, Aerschot & Puthenparambil 2018)
- Ammatillisen osaamisen lisäksi sote-ammattilaisen tulee taitaa yhteinen osaaminen, joka luo perustan yhteiselle sote-työlle. Yhteinen osaaminen sisältää jaettua kaikkia ammattiryhmiä koskevaa osaamista sekä yhdistävää asiakaslähtöistä ja työnjaon kannalta tärkeää osaamista. Työntekijöiden tulee kehittää omaa osaamistaan suhteessa organisaatioiden muutoksiin. Työntekijöiden tukeminen ja motivointi innovatiivisiin sekä toimijoiden yhteistyötä kehittäviin muutuskokeiluihin vaikuttaa työntekijöihin positiivisesti. (Juujärvi, Sinervo, Laulainen, Niiranen, Kujala, Heponiemi & Keskimäki 2019, Sote-ammattilaisten yhteinen osaaminen sosiaali- ja terveydenhuollon muutoksessa. THL)

MENTOROINNISTA PITOAA?

(KANNIAINEN, NYLUND & KUPIAS 2017; MENTOROINNIN TYÖKIRJA)

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