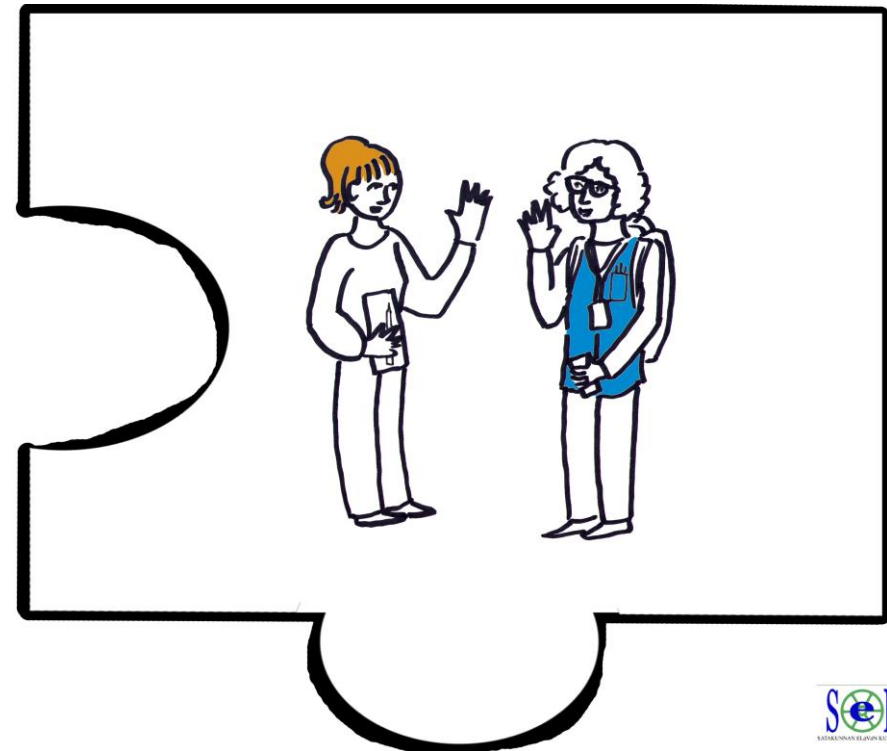




Yhdessä ammattilaiseksi – mentorointi kotihoitotyössä



Katja Hautsalo, TAMK, katja.hautsalo@tuni.fi

Niina Koskela, TAMK ja Jyllin Kodit Oy, niina.koskela@tuni.fi

Maija Korpikoski, TAMK, maija.korpikoski@tuni.fi

Tarja Lylynperä, Sasky, tarja.lylynpera@sasky.fi

Monika Kiikala, Sasky, monika.kiikala@sasky.fi



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



hankkeen tavoitteena on vahvistaa kotihoidon palvelukseen valmistuvien opiskelijoiden ja kotihoidossa työskentelevien ammattilaisten toimintaedellytyksiä ja muutoskyvykkyyttä sekä lisätä kotihoidon työn veto- ja pitovoimaisuutta sosiaali- ja terveyspalveluissa.



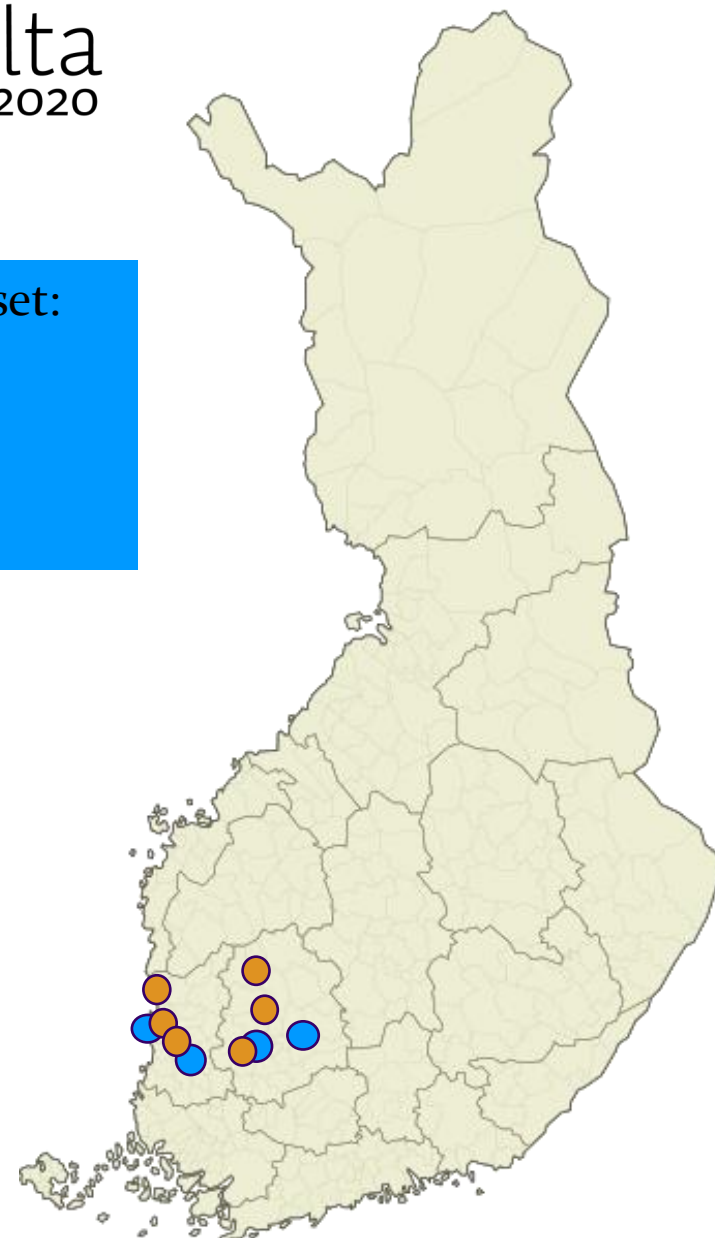
Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa

EU:lta
2014–2020

Oppilaitokset:
SAMK
TAMK
Sataedu
Sasky

Kotihoito:
Pori
Merikarvia
Ulvila
Sastamala
Parkano
Ikaalinen



Mentoroinnin hyödyntämisen edut



Mentorointimalli

Systemaattinen prosessi,
työyhteisön yhtenäisten
toimintatapojen
kehittäminen ja
ylläpitäminen



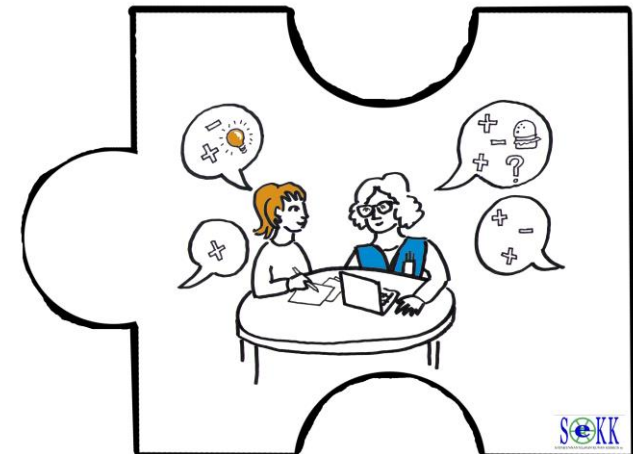
Mentoripari

Aktiivinen, kannustava,
opastava,
oppimisprosessia tukeva,
dialoginen
vuorovaikutusyhteys

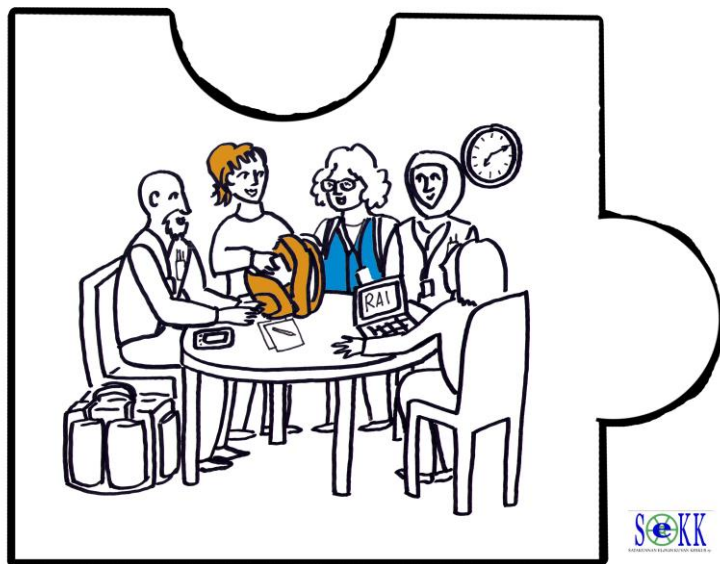


Yksilö

Vahvistunut osaaminen ja
ammatti-identiteetti
Yhteisöön sitoutuminen



Mentorointi- mallin kehittäminen



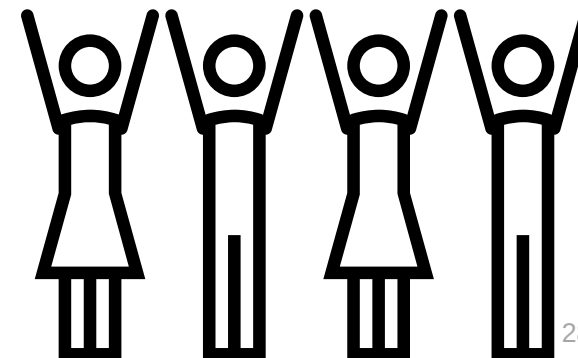
1: Mentoroinnin
kehittämistyön käynnistys ja
osallistujien rekrytointi
suunnitteluseminaarissa
15.9.2021

2: Kysely kotihoidon
ammattilaisille mentoroinnin
tarkoituksesta, vaatimuksista
ja toiveista laadittavan
mentorointioppaan
sisällöstä, 9-10/21

3: Kyselyn vastausten
analysointi
fokusryhmätoiminnan avuksi
11-12/2021

4: Fokusryhmätoiminnan
toteuttaminen
mentorointimallin
kehittämiseksi ja -oppaan
laatimiseksi, 1-5/2022

5: Kehitetyn mentorointimallin
ja laaditun -oppaan arviointi ja
edelleen kehittäminen, syksy
2022



Miten mentorointi lisää asiakkaan ”hyvää”?

Mentorointi sitouttaa pysymään alalla → Työntekijöiden pysyvyys

Työn ydin
kirkastuu →
työntekijä pääsee
miettimään arjen
tilanteita → esim.
asiakaslähtöisyys

Työyhteisön
hyvinvointi ja
jaksaminen näkyy
asiakkaalle!



Kuva: Parkanon kotihoito, Unto Kalli ja Annika
Uusitalo, kuvaaja Karoliina Ranua

Työntekijän
osaamisen
vahvistuminen

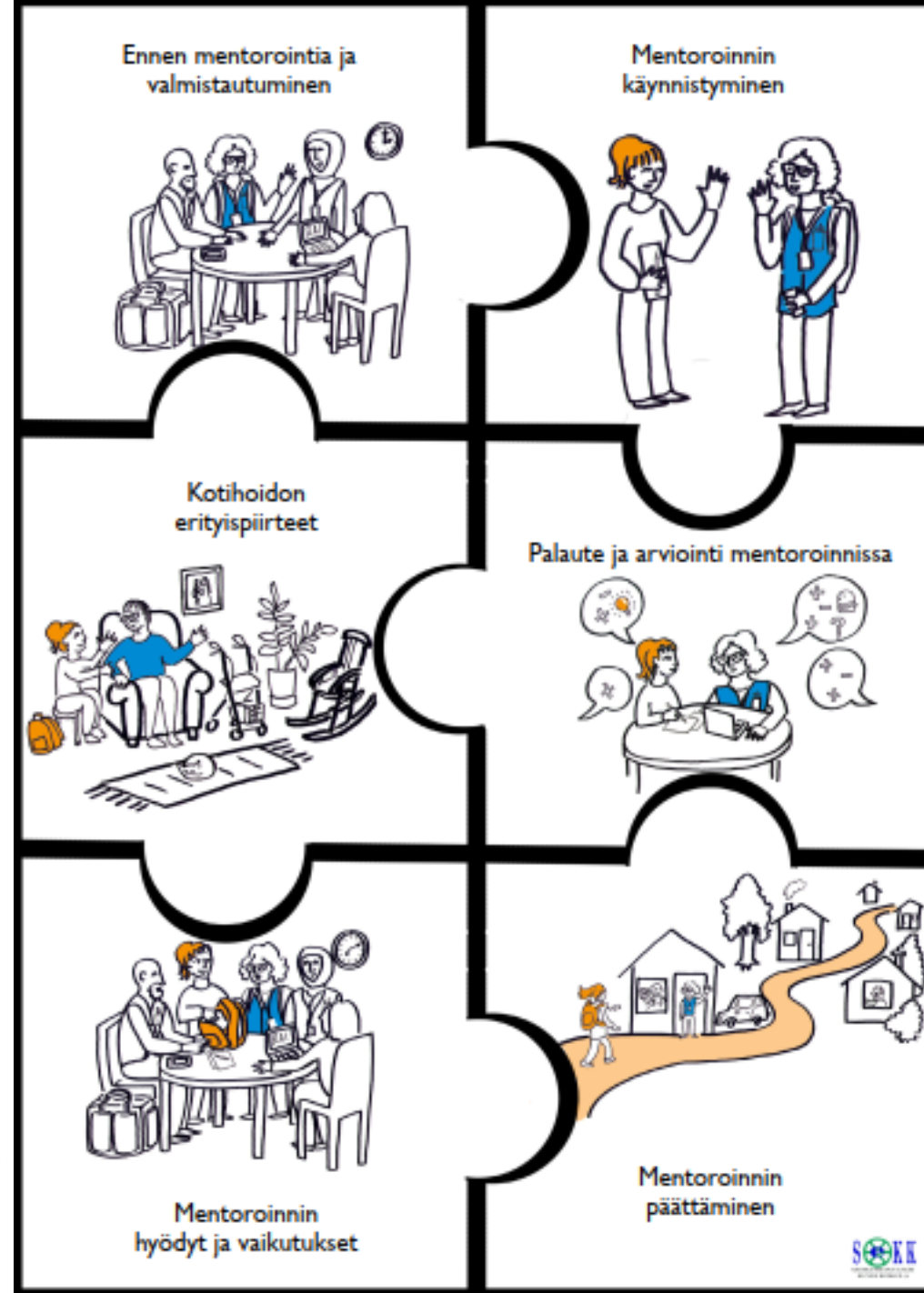
Työn kehittäminen

Työntekijä löytää
oman, persoonallisen
tavan tehdä työtä

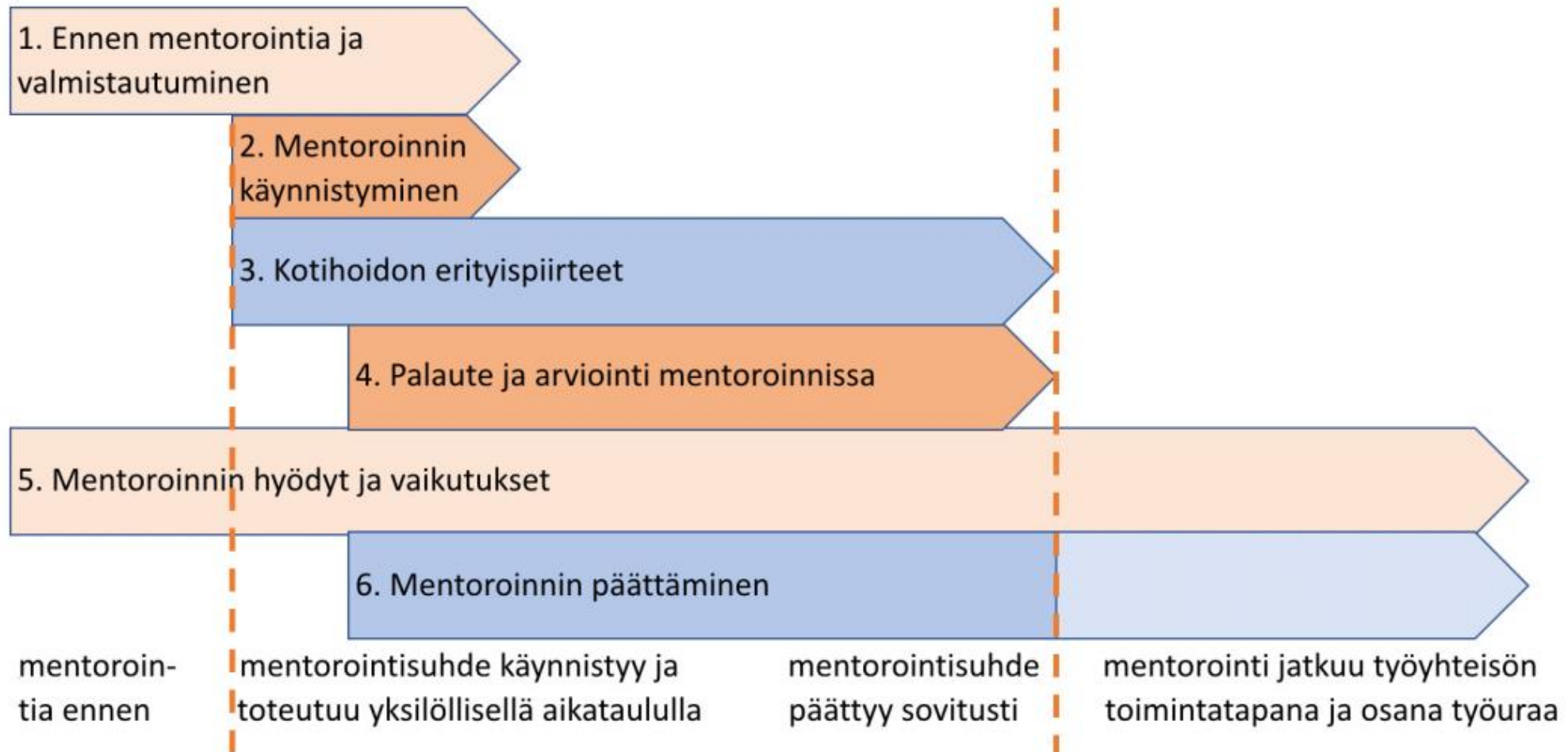
Työn arvomaailman pohtiminen ja jakaminen

Mentorointimalli

1. Ennen mentorointia ja valmistautuminen
2. Mentoroinnin käynnistyminen
3. Kotihoidon erityispiirteet
4. Palaute ja arviointi mentoroinnissa
5. Mentoroinnin hyödyt ja vaikutukset
6. Mentoroinnin päättäminen



Mentoroinnin vaiheet ja niiden arvioitu kesto suhteessa muihin vaiheisiin



Mentorointiopas

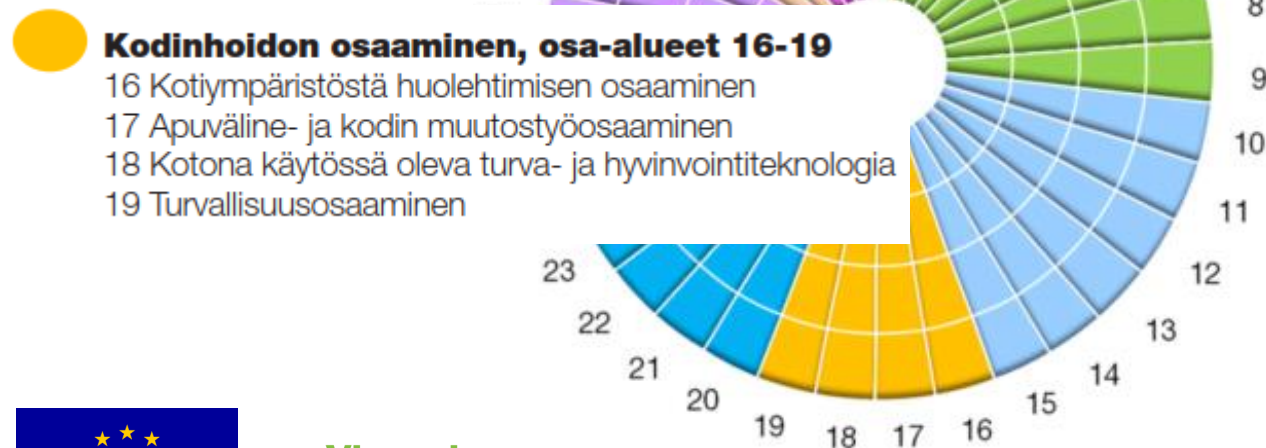
- Sisältää mallin eri vaiheisiin liittyvää tietoa, käytännön vinkkejä, lähteitä sekä erilaisia, aiheeseen liittyviä tehtäviä.
- Tehtävien tarkoituksena on ohjata mentoroitavaa ja mentoria pohtimaan yhdessä mentoroinnin toteuttamiseen ja kotihoitotyön erityispiirteisiin liittyviä asioita.



<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7266-69-4>

Mentorointiopas, esimerkkejä sisällöstä

Osaamis- kartoitus s.42



Tehtävä, Asiakaslähtöisyys s.48



Tehtävä

- Millä keinoilla voit mahdollistaa asiakkaan vahvuuksien ja taitojen käyttämistä arjessa?
- Täytä Elämän Puu jonkun kotihoidon asiakkaan kanssa. Pysähdy miettimään, millaista keskustelua Elämän Puun eri kohdat herättivät, innostuiko asiakas keskustelustanne ja tuliko keskustelussa esille jotakin Sinua yllättävää?
- Miten asiakkaan vahvuudet, taidot ja elämänhistoria näkyvät hoitosuunnitelmassa ja kirjaamisessa?



Työhyvinvointi, s 76

**Sairaanhoitajaopiskelijat Elina Koski ja Hilppa Tolonen (TAMK),
tekivät opinnäytetyöhönsä liittyen työhyvinvointiin liittyvän pelin**

Pelin nimi: **Veto ja pitovoimaa kotihoitoon - Työhyvinvointi kotihoidossa/ESR 2023**

- Pelaamaan pääsee osoitteessa: <https://play.seppo.io/>.
- Sitten valitse kohta Player
- Kirjaudu sisään PIN koodilla: **4GB3FE** (peli on auki näillä ohjeilla kesäkuuhun 2023 saakka)
- peli etenee vastausten tallentamisen jälkeen seuraaville tasoille. Kannattaa pysähtyä lukemaan myös palautteet, joita vastauksen lähettämisen jälkeen saatte. Toivottavasti myös niistä herää hyviä keskusteluita.
- viimeisen tehtävän suorittamisen jälkeen sijoituksen voi käydä tarkistamassa scoreboardilta, pelialustan ylä laidassa keskellä 😊



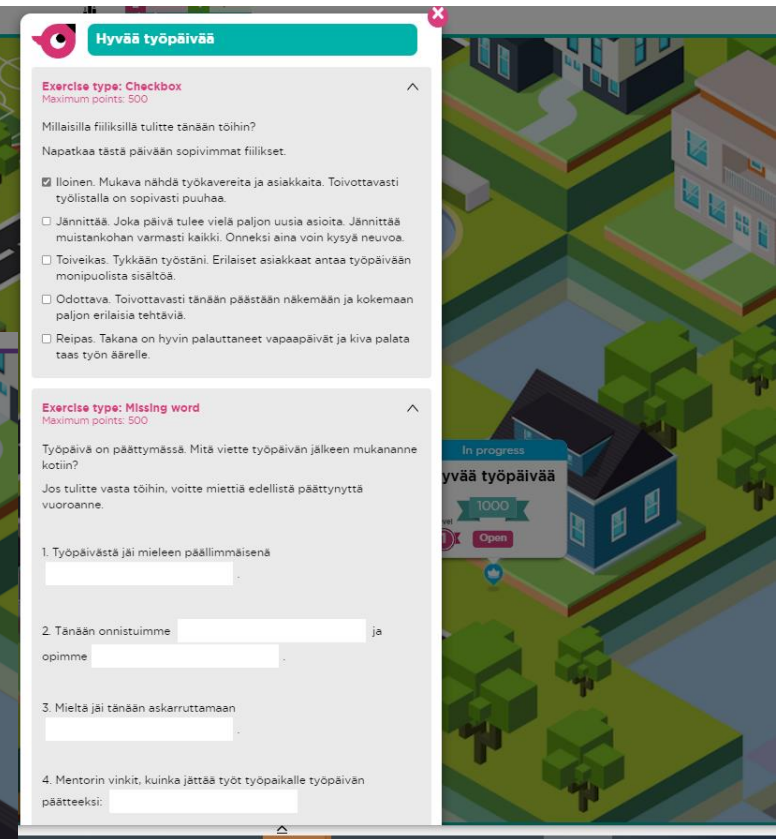
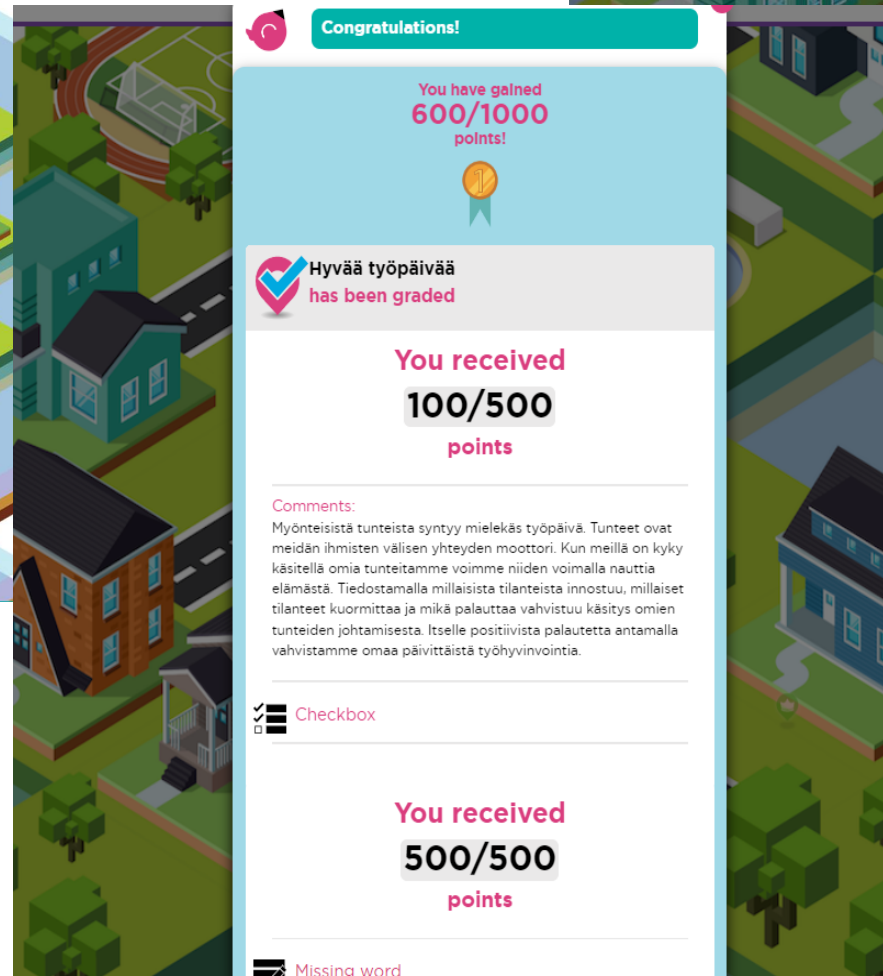
Tampereen ammattikorkeakoulu

Työhyvinvointipeli

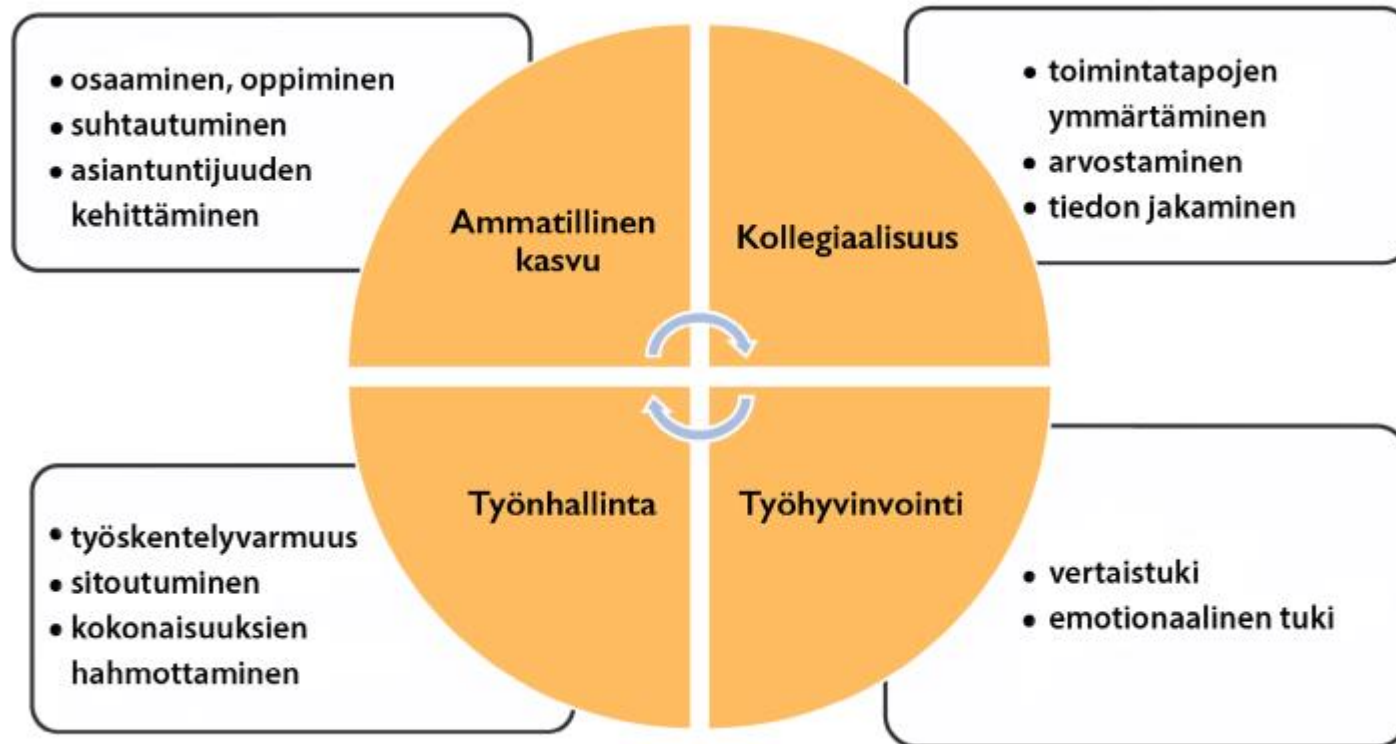


Koski, Elina; Tolonen, Hilppa (2023).
Työhyvinvointia kotihoidon työntekijöille:
käsikirjoitus työhyvinvointia käsittelevään
peliin. Opinnäytetyö,
sairaanhoitajakoulutus, TAMK.

Opinnäytetyö on saatavilla:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202303083230>



Mentorointi työn pitovoiman tekijänä



Mentoroinnin käyttöönotto työyhteisöissä

- Opas ohjaa käyttöönoton valmisteluissa: tarkistuslista
 - Jaetaan tietoa laajasti työyhteisössä
 - > samansisältöinen käsitys mentoroinnista
 - Esim. Kesto ja intensiteetti vaihtelevat työyhteisöittäin
 - Kiinnitetään osaksi olemassa olevia prosesseja ja käytänteitä
- Mentorointi ja sen käyttöönotto ohjaavat pohtimaan, mikä on juuri meille merkittävää tietoa ja taitoa jaettavaksi.



• Prosessista

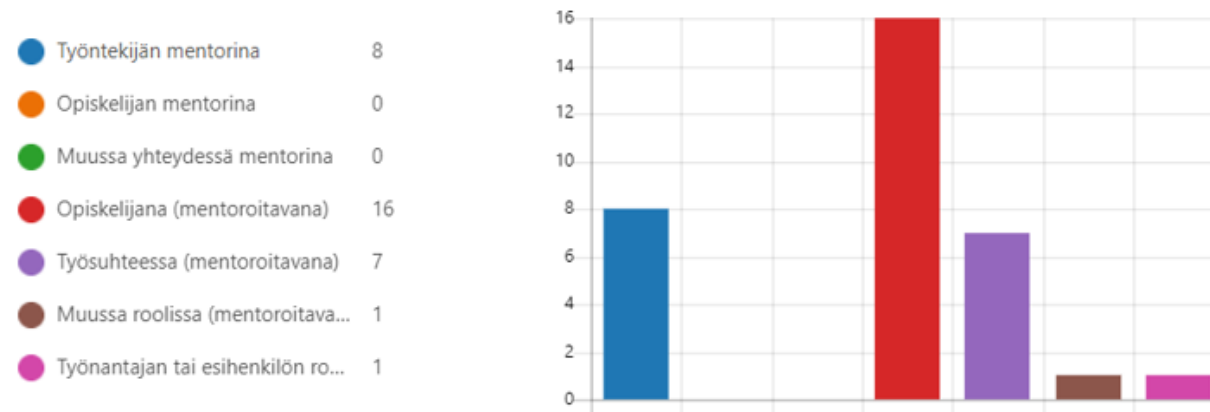
1. Mentorointimallin yleisesittely; Koskela Niina ja Monika Kiikala
2. Mentorointiparien tapaaminen; Monika Kiikala ja Tarja Lylynperä
 - Tavattiin pareja kotihoidon ympäristöissä
 - Pareja oli yhteensä 7 ja tapaamisia oli 3 , aikaa kului noin 60min, osa paikalla Teamsin kautta
 - Sisältö
 - Mentoroinnin tavoitteet
 - Mentoroivan ja mentoroitavan (=aktorin) roolit
 - Mentoroinnin keskeiset tekijät (sitoutuminen, tavoitteellisuus, luottamuksellisuus) (tapaamiskertojen muistio)
 - Sitoutuminen; työyhteisö, työnantaja, mentori, mentoroitava (mentorintisopimus)
3. Mentoroivien tapaaminen; Monika Kiikala ja Tarja Lylynperä
 - kerrattiin mentoroinnin keskeiset tekijät
 - motivoiva kohtaaminen, kohtaamisen osa-alueet
 - erilaiset ohjaustyylit
 - palautteen anto; rakentava palaute
4. Palautteiden ja kokemusten kerääminen; Monika Kiikala ja Tarja Lylynperä
5. Syksyyn sovittu uusi tapaaminen osallistujien toiveesta
 - Painopisteenä palautteen anto, palautteen vastaanotto

Palaute oli kaiken kaikkiaan hyvin myönteistä

- Mentorointi koettiin hyväksi perehdyttämisen ja uuden oppimisen välineeksi
- Oli kiva, kun oli henkilö, jonka kanssa sai ihan luvalla keskustella
- Sitoutuminen oli tärkeää (sai tehdä työaikana eli myös työnantajan sitoutuminen oli tärkeää)
- Avoimuus koettiin tärkeäksi (koko työyhteisö tietää, ei tule sanomista muilta)
- Yksi hoitajana kasvamisen väline; tähän toivottiin jatkossa voitavan paneutua lisää
- Alkutapaamiset koettiin tärkeänä, jotta prosessi lähti käyntiin
- Työvoimapula siirsi välillä tapaamisia
- Haluttiin vakinaisesti käyttöön ja mahdollisuudeksi kaikille--> lisäisi veto- ja pitovoimaa kotihoitoon
- Luottamuksellisuus oli yksi tärkeitä asioita korostaa
- Rakentavan palautteen antaminen koettiin vielä hankalana
- Mentori itsekkin saanut prosessista paljon, joutunut esim. pohtimaan omaa työskentelyä

Liisa Tuomi/SAMK, opinnäytetyön tuloksista, pilotointi

10. Missä roolissa olet hyödyntänyt mentorointimallia ja -opasta



"Mielestäni palautteen saaminen on tärkeää, jotta osaa ohjata omaa toimintaa oikeaan suuntaan."

"Kokenut työntekijä vastaparina, niin hän antaa paljon sitä hiljaista tietoa, mikä muuten jäisi saamatta, että on se mentoritavana on niinku tietyllä tavalla onnekaassa asemassa"

"Mentorointimalliin tutustuminen on vaikuttanut omaan tiedostamiseen tiedonsaannin tärkeydestä. Avoimuus korostunut entisestään. Oman ammattitaidon arvostaminen ja omien arvojen arvostus."

- Palautekyselyyn vastasi 33 henkilöä.
- Vuorovaikutus luo pohjan:
 - vaikean asian puheeksi ottaminen
 - läsnäolo
 - kuulluksi tuleminen
 - palautteen antaminen ja saaminen
- suunnitelma ja tavoite mentoroinnin toteuttamiseen pitää olla, samoin työparin keskinäinen luottamus
- Sopimus resurssista ja koko työyhteisön osallistumisesta on merkityksellistä
- Tukee työhyvinvointia ja työyhteisön kehittämistä, itsensä johtamista



Kiitos!

<https://vetojapitokotihoito.samk.fi/>
katja.hautsalo@tuni.fi
niina.koskela@tuni.fi
maiya.korpikoski@tuni.fi
tarja.lylynpera@tuni.fi
monika.kiikala@sasky.fi



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa

EU:lta
2014–2020

Kestävää kasvua ja työtä 2014 – 2020 Suomen rakennerahasto-ohjelma