



Pieni opas muistimentorille

Pieni opas
muistimentorille



Hyvä lukija,

Julkaisija ja tilaukset:
Suomen muistiasiantuntijat ry
Fredriksberginkatu 2
00240 Helsinki
Sähköposti: info@muistiasiantuntijat.fi

Kirjoittajat:
Maisa Toljamo, Elina Koponen ja
Riitta Koivisto

Ulkoasun suunnittelu ja taitto:
Mainostoimisto Fontiina

Paino:
Paintek-Pihlajamäki Oy, Helsinki

Sarja:
Muistisairaanhoidon kehittäminen

Julkaisu n:o 12/2011

1.painos

ISBN 978-952-99732-9-3 (nid.)
ISBN 978-952-67638-0-4 (PDF)
ISSN-L 2242-0118
ISSN 2242-0118 (painettu)
ISSN 2242-0126 (verkkojulkaisu)

”Pieni opas muistimentorille” on pienehkö vain kooltaan, sillä sen tarjoamat mahdollisuudet voivat olla käyttäjälleen hyvinkin suuret. Useinhan muutos on pienestä kiinni. Tarvitaan hoksaamista, uskallusta ja päämäärätietoisuutta muuttaa totuttuja toimintatapojaan sekä asettaa itselleen uusia tavoitteita, joilla vahvistaa omaa osaamistaan. Jatkuvien muutosten keskellä hiljaisen tiedon ja näkyvän osaamisen siirtäminen työkaverille tai työyhteisölle on välttämätöntä muistisairaanhoidon hyvän hoidon turvaamiseksi. Muistimentorointi on yksi menetelmä, josta hyötyvät sekä asiakkaat, aktorit että mentorit. Tästä oppaasta saat käytännönläheistä tietoa muistimentoroinnista sekä esimerkkejä hyväksi havaituista toteutustavoista. Kannustamme yhä useampia organisaatioita kehittämään muistimentorointia osaksi jatkuvaa osaamisen vahvistamis- ja kehittämistyötä. Tarve mentoroinnille muistisairaiden ihmisten tukemisessa on ilmeinen!

Opas on tehty Suomen muistiasiantuntijat ry:n, Espoon ja Sodankylän toteuttamassa Kotona Paras -projektissa (2008–2011). Osana RAY:n tukemaa projektia toteutimme vuosina 2009–2010 muistimentorikoulutuksen yhteistyössä Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenian kanssa. Mentori-koulutukseen osallistui sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisia Espoosta ja Sodankylästä. Osallistujat toteuttivat koulutuksen aikana mentorointihankkeen. Osallistujien kokemukset ovat oppaan runkona ja punaisena lankana. Muistimentoroinnin ydinajatus konkretisoituu suorien sitaattien avulla ja lukija saa vinkkejä siitä, minkälaisiin asioihin ja millä tavalla muistimentoroinnilla voidaan yhdessä etsiä ratkaisuja muistisairaanhoidon hyvän arjen sujumiseen.

Opas on tehty työryhmässä, johon kuuluivat muistineuvoja, muistimentori Hannele Karlsson Espoon kaupungin vanhusten palveluista, suunnittelija Riitta Koivisto Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmeniasta, konsultti Ritva Nyberg Sabini Consultingista, AD Tiina Auer Mainostoimisto Fontiinasta sekä projektikoordinaattori Elina Koponen ja projektihoitaja Maisa Toljamo Suomen muistiasiantuntijat ry:stä.

Kiitän lämpimästi muistimentorikoulutukseen osallistuneita aktiivisia ja muistimentoroinnista innostuneita keskustelijoita, Espoon ja Sodankylän Kotona Paras -projektin kaikkia toimijoita sekä oppaan työryhmän jäseniä!

Helsingissä 17.8.2011

Heli Virtanen, toiminnanjohtaja
Suomen muistiasiantuntijat ry



Oppaan ytimessä

- ▶ Muistisairaiden ihmisten hoidossa tarvitaan paljon sekä inhimillisiä että taloudellisia voimavaroja. Työntekijöiden tiedot, taidot ja asenteet vaikuttavat suuresti muistisairaiden ihmisten ja heidän omaistensa hyvinvointiin ja elämänlaatuun.
- ▶ Yksi keino työn kehittämiseksi ja osaamisen vahvistamiseksi on mentorointi. Mentorointia on, kun kaksi tai useampi henkilö käy luottamuksellista keskustelua tavoitteellisissa tapaamisissa, ja pyrkii mukana olevien ammatilliseen sekä henkilökohtaiseen kehittymiseen.
- ▶ Mentoroinnilla on tutkimusten ja arkikokemuksen mukaan myönteisiä vaikutuksia sekä organisaatiolle että työntekijöille, ja sitä kautta asiakkaille.
- ▶ Muistimentoroinnissa painotamme käytännönläheisyyttä ja tavoitteellisuutta. Työvaiheita on neljä: valmistautuminen, aloittaminen, toteuttaminen ja päättäminen.
- ▶ Onnistuneen muistimentoroinnin edellytyksinä ovat organisaation ja johdon sitoutuminen muistimentorointiohjelman laadintaan ja lähiesimiesten tuki mentoreille. Kokemukset muistimentoroinnista ovat olleet rohkaisevia ja kannustaneet mukana olevia organisaatioita kehittämään ja jatkamaan toimintaa edelleen.

Muistimentorointi avaa silmät muistisairaiden ihmisten tarpeisiin.

Sisällys

	Hyvä lukija Oppaan ytimessä	
	1. Muistisairaiden ihmisten hoidon haasteet	10
	2. Mitä on mentorointi	12
	3. Miksi mentorointia	14
	4. Muistimentorointi	16
	4.1 Tavoitteet	16
	4.2 Osapuolet	16
	4.3 Käynnistäminen	18
	5. Muistimentoroinnin työvaiheet	21
	5.1 Miten valmistaudut	22
	5.2 Miten aloitat	23
	5.3 Miten toteutat	26
	5.4 Miten päätät	31
	6. Muistimentoritarinat	33
	7. Lopuksi	46
	Muistimentorikoulutuksen 2009–2010 osallistujat. . . .	47
	Kirjallisuus	48
	Liitteet	56

Kuvio-, taulukko- ja liiteluettelo

Kuviot

Kuvio 1. Mentoroinnin muodot.	13
Kuvio 2. Mentoroinnin hyödyt osapuolille.	15
Kuvio 3. Muistimentorointia edistävät ja estävät tekijät.	20
Kuvio 4. Esimerkki SWOT-analyysin käytöstä.	25

Taulukot

Taulukko 1. Muistimentorointiohjelman rakentaminen.	19
Taulukko 2. Vinkkejä työskentelytapojen valintaan.	29
Taulukko 3. Vinkkejä erilaisista ohjaustyyleistä.	30

Liitteet

Liite 1. SWOT-analyysi -lomake.	57
Liite 2. Mentorointisuunnitelma.	58
Liite 3. Mentorointisopimuksen malli.	59
Liite 4. Esimerkkejä päiväkirjoista.	60

1. Muistisairaiden ihmisten hoidon haasteet

Työ muistisairaiden ihmisten parissa on yhtäältä antoisaa ja opettavaista, toisaalta vaativaa. Näin sanoo lähes poikkeuksetta jokainen muistisairaiden ihmisten hoidossa mukana oleva työntekijä! Muistisairaiden ihmisten hoidossa voi käyttää koko persoonaansa, luovuuttaan ja kaikkea sitä mitä osaa sekä oppia uutta koko ajan. Palautteen saa välittömästi suoraan asiakkailta. Joka päivä työssä kokee elämyksiä, kun saa työskennellä erilaisten ihmisten kanssa: kahta samanlaista työpäivää ei ole.

Ammatillisesti muistisairaiden ihmisten hoito on haastavaa ja vaativaa, ja siihen tarvitaan paljon sekä inhimillisiä että taloudellisia voimavaroja. Sairauden erityispiirteistä johtuen hoitoon liittyy myös eettisiä kysymyksiä, jotka haastavat yksittäisen työntekijän ja koko työyhteisön yhteiseen pohdintaan.

Suomessa on tällä hetkellä noin 120 000 erivaiheista muistisairautta sairastavaa ihmistä. Ikääntymiskehityksen myötä sairastuneiden määrä kasvaa lähitulevaisuudessa. Niinpä lähes jokainen sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijä kohtaa muistisairaita ihmisiä päivittäin, etenkin vanhustyössä. Työntekijöiden osaaminen on perusta laadukkaille ja vaikuttavuudeltaan hyvälle palvelulle. Osaaminen eli tiedot, taidot ja ennen kaikkea asenteet, vaikuttavat suuresti muistisairaiden ihmisten ja heidän omaistensa hyvinvointiin ja elämänlaatuun.

Väestön ikääntymiskehitys haastaa sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatiot myös toisesta suunnasta: suuri määrä sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöitä siirtyy eläkkeelle lähivuosina. Heidän mukanaan organisaatioista uhkaa poistua arvokasta tieto-taitoa. Tämän lisäksi työvoiman vähentyessä kilpailu hyvistä työntekijöistä tulee kiihtymään entisestään. Organisaation kilpailuvallti on työntekijöiden osaamisesta ja jaksamisesta huolehtiminen. Työhyvinvointi syntyy mielekkästä ja hyvin sujuvasta työstä. Työhyvinvointia rakentavat työyhteisön osaaminen ja kunkin yksittäisen työntekijän henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen mahdollisuudet.

Yksi keino vastata yhteisöllisesti edellä mainittuihin haasteisiin on muistimentorointi. Seuraavassa kerromme ensin yleisesti mentoroinnista ja sen vaikuttavuudesta, ja sen jälkeen tarkemmin muistimentoroinnista, sen osapuolista ja toteuttamisen vaiheista.

Lue lisää:

Erkinjuntti T, Rinne J, Soininen H (toim.) **Muistisairaudet**. Kustannus Oy Duodecim, Porvoo, 2010.

STM, Suomen kuntaliitto. **Ikäihmisten palvelujen laatusuositus**. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:3, Helsinki.

Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin, Societas Gerontologica Fennican, Suomen Neurologisen Yhdistyksen, Suomen Psykogeriatrisen Yhdistyksen ja Suomen Yleislääketieteen Yhdistyksen asettama työryhmä.

Muistisairauksien diagnostiikka ja lääkehoito. Käypä hoito -suositus 13.8.2010. Saatavilla: <http://www.terveysportti.fi/xmedia/hoi/hoi50044.pdf>

Suomen Alzheimer-tutkimusseuran kokoama asiantuntijaryhmä. **Muistisairauksien hyvät hoitokäytännöt**. Suomalainen asiantuntijasuositus. Suomen Lääkärilehti 2008;63(10):9–22.

Voutilainen P, Tiikkainen P (toim.) **Gerontologinen hoitotyö**. WSOY Oppimateriaalit Oy, Helsinki, 2008.

2. Mitä on mentorointi

Ydinasiat:

- ◆ Vuorovaikutteisuus
- ◆ Tavoitteellisuus
- ◆ Käytännönläheisyys
- ◆ Toinen toiselta oppiminen
- ◆ Luottamuksellisuus

Mentorointia on, kun kaksi tai useampi henkilö käy luottamuksellista keskustelua tavoitteellisissa tapaamisissa, ja pyrkii mukana olevien ammatilliseen sekä henkilökohtaiseen kehittymiseen. Mentorointitapaamisissa käsitellään enemmän käytännönläheisiä kuin teoreettisia asioita aiheista, jotka kiinnostavat erityisesti mentoroitavaa eli aktoria. Mentorointisuhteessa opitaan toinen toiselta, kollega kollegalta.

Mentorointi voi olla muodollista tai epämuodollista (formal/informal). Muodollinen mentorointi pohjautuu organisaation tavoitteisiin, ja myös tuloksia arvioidaan säännöllisesti. Epämuodollinen mentorointi on spontaania ja satunnaista, jopa kahvipöytäkeskustelua. Käytännössä mentorointi sijoittuu näiden ääripäiden väliin. Tärkeintä on se, että toiminnassa korostuu tavoitteellisuus.

Mentorointi voi toteutua eri tavoin tarpeen mukaan (kuvio 1). Parimentorointi on mentoroinnin perinteinen muoto, jossa yleensä kokeneempi osapuoli toimii tulokkaan tukijana ja neuvonantajana. Vertaismentorointi on kahden tai useamman kollegan tavoitteellista toistensa tukemista. Ryhmämentoroinnissa yhden mentorin kanssa työskentelee useampi aktori. E-mentoroinnilla tarkoitetaan teknologia-avusteista, kuten sähköpostin välityksellä tapahtuvaa mentorointia ja yhteydenpitoa.

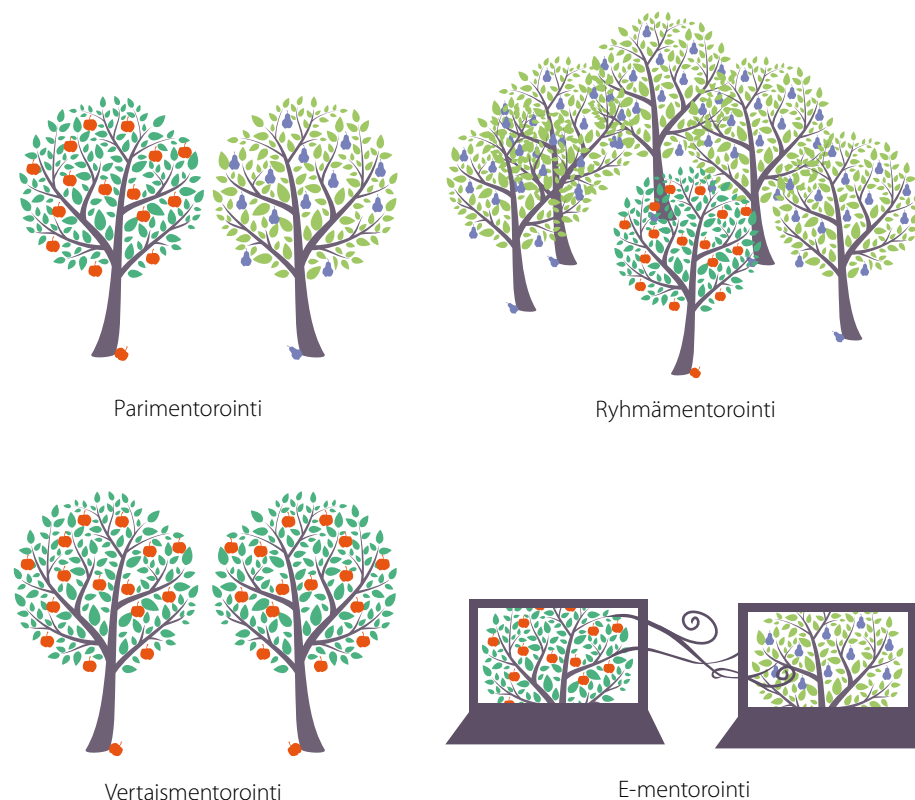
Mentoroinnin juuret ovat kreikkalaisessa mytologiassa ja Homeroksen tarinassa: Odyseus pyysi ennen Troijan sotaan lähtöä ystäväänsä Mentoria toimimaan poikansa Telemakhoksen opettajana, neuvojana ja ystävänä. Tänä päivänä, vaikka mentoroinnista on tehty lukuisia sovelluksia, ydinsisältö on pysynyt samana kuin Homeroksen tarinassa: mentorointisuhde on ennen kaikkea ammatillinen vuorovaikutus- ja auttamissuhde.

Lue lisää:

Karjalainen M. **Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla.** Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 388, Jyväskylä University Printing House, Jyväskylä, 2010.

Leskelä J. **Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena.** Acta Universitatis Tamperensis 1090. Tampereen Yliopistopaino – Juvenes Print, Tampere, 2005.

Ragins BR, Kram KE. (toim.) **The handbook of mentoring at work.** Theory, research and practice. Sage Publications, Inc., California, USA, 2007.



Kuvio 1. Mentoroinnin muodot.

3. Miksi mentorointia

Mentorointi on yleisesti käytössä oleva työn kehittämisen ja osaamisen vahvistamisen menetelmä lääketieteen, yritys-elämän ja koulutuksen sekä yhä enemmän myös hoitotyön piirissä. Suosion selittää mentoroinnilla saavutetut myönteiset vaikutukset sekä organisaatioille että työntekijöille. Sitä kautta tulokset näkyvät asiakkaille parempana hoitona ja palveluna sekä asiakastyytyvyytenä.

Tutkimusten (ks. s. 52) mukaan mentorointi vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta, lisää työhön sitoutumista, nopeuttaa uusien työntekijöiden sisäänpääsyä työhön ja työyhteisöön sekä parantaa yhteistyötä, työssä jaksamista ja työn laatua. Mentoroinnilla voi olla vaikutuksia myös työntekijöiden henkilökohtaiseen kehittymiseen, uravalintaan sekä työ- ja uratytytyvyyteen. Organisaation mentorointiohjelma toimii etenkin uuden työntekijän ammatillisen kehittymisen ja tukemisen sekä perehdytyksen välineenä. Teoriatiedon soveltaminen käytäntöön voi helpottaa, kun asioita opitaan katsomaan eri näkökulmista.

Millainen mentorointi johtaa myönteisiin tuloksiin? Tutkimusten mukaan tavoitteellinen ja enemmän epämuodollinen kuin muodollinen mentorointi on ilmeisesti vaikuttavampaa kuin tiukasti organisaatiosta ohjelmoitu mentorointi. Näin on todennäköisesti sen vuoksi, koska epämuodollisessa mentoroinnissa mentori ja aktori itse ovat aktiivisia hakeutumaan yhteistyösuhteeseen ja tukevat toisiaan, kun taas tiystin muodollisessa mentoroinnissa mentorointisuhde voi alkaa organisaation määräyksestä. Tällöin mentorilta ja aktorilta voi puuttua yhteisiä intressejä tai luonteenpiirteitä edesauttamaan mentoroinnin onnistumista. Tehokkaan mentoroinnin vaateita mentorille on myös määritelty. Niitä ovat persoonalliset ominaisuudet, kyvykyys ja myönteinen asenne omaa alaa kohtaan.

Mentoroinnista hyötyvät organisaatio, aktori ja mentori (kuvio 2).

Hyödyt organisaatiolle

- ▶ lisää työntekijöiden sitoutumista työhön
- ▶ vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta
- ▶ lisää työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä
- ▶ edistää elinikäistä oppimista ja hiljaisen tiedon hyödyntämistä
- ▶ lisää työtehoa
- ▶ nopeuttaa uuden työntekijän sisäänajoa organisaatioon ja tehtävään
- ▶ korostaa ammatillisuutta työyhteisössä
- ▶ tukee perustehtävän jatkuvaa tarkastelua

Hyödyt mentorille

- ▶ antaa mahdollisuuden oppia vuorovaikutuksessa aktorin kanssa
- ▶ lisää työtyytyväisyyttä ja työmotivaatiota
- ▶ kehittää johtamis- ja vuorovaikutustaitoja
- ▶ antaa uusia näkökulmia ja lisäsisältöä työhön
- ▶ tulee positiivisesti huomatuksi omassa organisaatiossa
- ▶ antaa tyydytystä kun voi kehittää muita oman kokemuksen ja osaamisen avulla
- ▶ kehittää vastuullisuuteen

Hyödyt aktorille

- ▶ lisää ammattitaitoa ja varmuutta selviytyä haastavissa työtehtävissä
- ▶ syventää työ- ja urakehitystä
- ▶ lisää työssä viihtymistä ja vuorovaikutustaitoja
- ▶ lisää työtyytyväisyyttä ja työmotivaatiota
- ▶ antaa mahdollisuuden eettiseen pohdintaan
- ▶ antaa mahdollisuuden pohtia omia hoitokäytäntöjä, tehdä uusia oivalluksia ja löytää uusia toimintatapoja
- ▶ kehittää vastuullisuuteen



Päätavoitteena, että asiakas

- ▶ kokee tulevansa autetuksi
- ▶ saa entistä parempaa palvelua ja hoitoa

Kuvio 2. Mentoroinnin hyödyt osapuolille.

4. Muistimentorointi

4.1 Tavoitteet



*Muistimentorointi avaa silmät
muistisairaiden ihmisten tarpeisiin.*

Muistimentoroinnin tavoitteena on vastata muistisairaiden ihmisten hoidon haasteisiin ja kehittää työntekijöitä vastuullisuuteen. Muistimentorointi mahdollistaa käytännönläheisen oppimisen ja tiedon jakamisen, kun yhdessä pysähdytään pohtimaan ja selkeyttämään olemassa olevia toimintatapoja. Muistimentorointi voi olla tehokas keino juurruttaa uutta tietoa toimintatapojen kehittämiseen.

4.2 Osapuolet

Organisaatio, johto

Ydinasiat:

- ◆ johdon osoittama tuki mentoroinnille
- ◆ sitoutuminen mentoroinnin edistämiseen organisaatiossa
- ◆ muistimentorointiohjelman laatiminen

Organisaatiolla tarkoitetaan tässä sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatiota, joka tuottaa muistisairaiden ihmisten palvelut kunnassa. Organisaation toimintaa ohjaa strategia, ja sen toiminnot voidaan jakaa ydin- ja tukitoimintoihin. Mentorointi on tukitoimintaa.

Mentoroinnin onnistumisen edellytys on johdon osoittama tuki. Johdon tulisi edistää mentoroinnin ideaa ja toimintatapaa organisaatiossa, markkinoida mentorointia työntekijöille ja lisätä tietoisuutta mentoroinnin hyödyistä. On tärkeää, että organisaation kaikilla tasoilla tiedostetaan mentoroinnin tarve ja merkitys sekä sitoudutaan mentoroinnin tukemiseen.

Mentoroinnin toteutumiselle on tärkeää, että myös esimies osoittaa tukensa mentorointiparin tai -ryhmän toiminnalle, on kiinnostunut ja tunnustaa sen merkityksen. Esimies mahdollistaa sen, että mentorointiin on mahdollista varata aikaa, eivätkä muut työtehtävät estä mentorointitilanteisiin osallistumista.

Mentoroinnin läpinäkyvyyttä organisaatioissa voidaan lisätä vastaamalla seuraaviin kysymyksiin:

- millaista mentorointia tällä työpaikalla toteutetaan?
- mihin tarpeeseen mentorointi vastaa?
- mitkä ovat mentoroinnin pääasialliset tavoitteet?
- ketkä siihen osallistuvat?
- millainen mentorointiverkosto työpaikalla on ja kuinka se on rakennettu?
- kuinka mentorit ja aktorit valitaan toimintaan mukaan?
- kuinka varmistetaan heidän mahdollisuus toteuttaa mentorointia laadukkaasti?

Lähde: Karjalainen 2010, 103

Aktori

Ydinasiat:

- ◆ halu kehittyä
- ◆ vapaaehtoisuus
- ◆ aktiivisuus



Aktori on työntekijä, joka haluaa kehittyä työssään muistisairaiden ihmisten parissa ja saada tukea ammatilliseen kasvuun ja oppimiseen mentoroinnista/mentorilta. Työntekijällä on mahdollisuus itse päättää osallistumisestaan, ja myös vaikuttaa sopivan mentorin valintaan. Mentorintisuhteeseen ei voi määrätä ketään.

Aktorin tarpeista sovitaan mentoroinnissa käsiteltävät teemat. Aktorilta edellytetään sitoutuneisuutta, valmiutta ottaa vastaan tukea ja palautetta sekä rohkeutta esittää kysymyksiä ja tuoda esille omia näkemyksiä. Avoimuus, aktiivisuus, vastuullisuus ja kyky arvioida omaa oppimistaan ja osaamistaan ovat tärkeitä ominaisuuksia aktorille. Aktorin oma panos on keskeinen mentoroinnin onnistumiselle ja tavoitteiden saavuttamiselle.

Mentori

Ydinasiat:

- ◆ motivoiva työmahdollisuus
- ◆ vastuullisuus
- ◆ sitoutuneisuus



Mentori tukee, neuvoa ja ohjaa aktoria ammatillisen kehittymisen kysymyksissä. Hän on tiedon välittäjä, kyseenalaistaja, kyselijä ja seurausten arvioija. Mentori tuo kokemuksensa, osaamisensa ja kontaktinsa aktorille hyödynnettäväksi.

Mentorina toimiminen koetaan usein motivoivaksi mahdollisuudeksi työssä. Mentoreita kiinnostavat ihmisten valmentaminen ja ohjaaminen.

Mentoriksi ryhtyneet ovat luonteeltaan yleensä vastuullisia ja sitoutuneita, helposti lähestyttäviä, herkkiä, empaattisia ja auttavaisia. Nämä ovatkin tärkeitä ominaisuuksia, sillä mentorilta edellytetään taitoa kohdata ja ymmärtää aktoria sekä kykyä keskustella, kuunnella, kysyä, kannustaa, tukea, rohkaista ja antaa palautetta. Mentorilla on päävastuu luottamuksellisen ja vuorovaikutteisen ilmapiirin luomisesta. Hänen on oltava valmis käyttämään aikaansa mentorointi-suhteeseen ja kyvykäs iloitsemaan aktorinsa kehittymisestä.

Mitä voidaan edellyttää erityisesti muistimentorilta? Muistimentorin täytyy olla kiinnostunut ja innostunut muistisairaiden ihmisten hoidosta sekä arvostaa muistisairasta ihmistä ja muistisairaiden ihmisten parissa tehtävää työtä. Hän on tiedoiltaan oman alansa osaaja, ammattilainen, mutta valmis huippuosaaja ei tarvitse olla. Huippuosaamista tärkeämpää on kiinnostus oppimiseen, itsensä kehittämiseen ja osaamisen päivittämiseen. Muistimentorilla täytyy itsellään olla selkeä käsitys mentoroinnista ja sen mahdollisuuksista, mentorin ja aktorin rooleista ja mentorointiprosessista. Niihin on hyvä perehtyä joko koulutuksessa tai perehtymällä aiheeseen liittyvään materiaaliin.

4.3 Käynnistäminen

Muistimentoroinnin käynnistäminen lähtee liikkeelle organisaatiossa muisti-mentorointiohjelman laatimisesta. Kirjallisuudesta löytyy ohjeita yleisten mentoriohjelmien rakentamiseen. Niistä soveltaen onnistuneen muistimentorointiohjelman osa-alueet on esitetty taulukossa 1.

Jos mentorointi ei ole työyhteisöissä tuttu toimintatapa, niin sitä kohtaan voi aluksi olla vastarintaa, ennakkoluuloja ja epärealistisia odotuksia. Oppimiseen ja kehittymiseen kannustava ilmapiiri, avoin tiedottaminen ja keskustelu edesauttavat kiinnostuksen heräämistä ja myönteistä suhtautumista.

Mentorointiohjelmasta tiedottaminen tulisi aloittaa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jottei mentorointia pidettäisi vain pienen piirin omana puuhasteluna. Myös se, että organisaatiossa on pohdittu mentoroinnin tavoitteita kaikkien asianosaisten kannalta (mentori, aktori, työyhteisöt, koko organisaatio) luo edellytyksiä mentoroinnin aloittamiselle.

Mentorointiohjelmaa rakennettaessa on sovittu siitä, miten aktorit ja mentorit löydetään tai valitaan, ja miten heidät perehdytetään mentorointiin. Lähtökohtaisesti muistimentorointi koskee koko henkilöstöä, ja sen pitäisi olla kaikkien niiden käytettävissä, jotka haluavat oppia ja kehittää itseään ja työtään. Mentoriksi sopivat sellaiset työntekijät, jotka ovat kiinnostuneita tukemaan

Taulukko 1. Muistimentorointiohjelman rakentaminen.

Osa-alue	Sisältö
Tavoitteet	Asetetaan mentoroinnille selkeät tavoitteet Linkitetään mentoroinnin tavoitteet organisaation strategiaan
Perehdytys, tiedotus	Järjestetään mentoreille ja aktoreille perehdytystä ja valmennusta Keskustellaan yhteisesti mentoroinnista ja tiedotetaan kaikille työntekijöille
Kriteerit	Korostetaan mentorointia mahdollisuutena, joka edellyttää mukaan lähtevien aktoreiden ja mentoreiden halukkuutta oppia, uteliaisuutta, työhön sitoutumista ja vuorovaikutustaitoja Korostetaan vapaaehtoisuutta Kannustetaan tavoitteellisuuteen, useisiin ja säännöllisiin tapaamisiin sekä tarpeenmukaiseen mentorointiin (ks. kuvio 1)
Prosessi	Ohjeistetaan mentorointiprosessin kestoa, yleensä puolesta vuodesta vuoteen Kiinnitetään huomiota yhteensopivien mentorointiparien ja -ryhmien muodostamiseen
Arviointi	Arvioidaan mentoroinnin toteutusta ja tuloksia

Lähde: mukaellen Baugh & Fagenson-Eland 2007, 260-262

toisen ihmisen oppimista ja kehittymistä.

Mentoreille ja aktoreille on hyvä järjestää tarpeenmukainen perehdytys tai valmennus, jossa selkiytetään kuvaa mentoroinnista, osapuolten rooleista mentorointisuhteesta ja mentorointiohjelman tavoitteista. Perehdytys voidaan toteuttaa tarpeen mukaan esimerkiksi järjestämällä koulutusta tai kokoamalla työyhteisössä aiheeseen liittyvää materiaalia yhteiseen kansioon. Kansio voi sisältää mentoroinnista kertovan teoriatiedon lisäksi myös sopimuspohjia ja muita tarpeellisia liitteitä (ks. kirjallisuus ja liitteet).

Lähiesimiehen rooli muistimentoroinnin aloittamisessa on keskeinen. Esimies varmistaa, että koko työyhteisö saa perehdytyksen mentorointiin, ja että yhteisöllä on yhteinen näkemys mentoroinnista. Käytännössä mentorointi käynnistyy tavallisesti siten, että työntekijä ilmoittaa halukkuudestaan mentorointiin esimiehelle, joka hakee sopivan mentorin työntekijän odotusten ja tarpeiden perusteella. Esimiehen on tunnettava työntekijöidensä osaamisen vahvuudet sekä myös muut ominaisuudet voidakseen löytää sopivat aktori-mentori -parit. Esimies myös varmistaa mentorin ja aktorin mahdollisuudet toteuttaa mentorointia ja tukee mentorointisuhdetta omalla toiminnallaan.

Muistimentorointia voivat edistää, estää tai hidastaa tekijät, jotka liittyvät organisaatioon, työntekijöihin tai mentoriin. Kuvioon 3 olemme keränneet ylei-

simmin mainittuja muistimentorointia edistäviä tai estäviä tekijöitä.

Tämä opas pyrkii osaltaan tarjoamaan ratkaisuja mentorointia estäviin tai hidastaviin tekijöihin antamalla tietoa mentoroinnista ja selkeyttämällä osapuolten roolia mentoroinnissa. Seuraavissa kappaleissa kerromme käytännönläheisesti muistimentoroinnin työvaiheista ja -menetelmistä suorien sitaattien konkretisoimana sekä esittelemme neljä autenttista muistimentoritarinaa. Lue kiinnostavat tarinat sivulta 33 alkaen.



Muistimentorointia edistää	Muistimentorointia estää tai hidastaa
+ organisaation mentorointiohjelma + tuki esimiehiltä, vertaistuki muilta työntekijöiltä mentorille + riittävät resurssit, tarpeeksi toimijoita + organisaatiokulttuuri, joka tukee työntekijöitä oppimaan ja kehittymään + uteliaisuus, innostus ja kiinnostus mentorointiin	– jatkuvat muutokset työyhteisössä – perustiedot mentoroinnista vähäiset – ajan puute, yhteisen ajan löytämisen vaikeus mentorointiin – vääränlaiset mielikuvat ja odotukset mentoroinnista – rutiininomainen työskentelytapa, ei uskallusta toimia toisin

Kuvio 3. Muistimentorointia edistävät ja estävät tekijät

Lue lisää:

Baugh SG, Fagenson-Eland EA. **Formal mentoring programs: A "poor cousin" to informal relationships?** Teoksessa BR Ragins, KE Kram (toim.) *The handbook of mentoring at work. Theory, research and practice.* Sage Publications, Inc., California, USA, 2007; 250–271.

Juusela T, Lillia T, Rinne J (toim.) **Mentoroinnin monet kasvot.** Yrityskirjat. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä, 2000.

Karjalainen M. **Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla.** Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 388. Jyväskylä University Printing House, Jyväskylä, 2010.

5. Muistimentoroinnin työvaiheet

Muistimentorointi sisältää neljä työvaihetta: valmistautuminen, aloittaminen, toteuttaminen ja päättäminen.

I Valmistautuminen

Tavoitteena, että

- ▶ orientoidut mentorina toimimiseen
- ▶ perehdyt mentoroinnin tavoitteisiin, siihen mistä mentoroinnissa on kyse
- ▶ pohdit omia odotuksiasi mentorointisuhteelle

II Aloittaminen

Tavoitteena, että

- ▶ pyrit luomaan luottamuksellisen ja kunnioittavan vuorovaikutussuhteen aktorin kanssa
- ▶ asetatte yhteisesti tavoitteet ja suunnittelette mentoroinnin kulkua ja välietappeja
- ▶ pyritte yhdessä tunnistamaan mahdollisia tulevia haasteita ja niiden ratkaisuja
- ▶ sovitte yhdessä aikatauluja ja tapaamisen muotoja
- ▶ teette mentorointisopimuksen

III Toteuttaminen

Tavoitteena, että

- ▶ etenette yhdessä suunnitellun mukaisesti
- ▶ sitoudutte molemmat yhdessä sovittuun säännölliseen, myönteiseen ja tuotteliaaseen vuoropuheluun
- ▶ saavutatte tietyt tavoitteet kullakin tapaamiskerralla
- ▶ arvioitte kunkin tapaamiskerran päätteeksi toteutunutta

IV Päättäminen

Tavoitteena, että

- ▶ arvioitte ja teette yhteenvedon saavutuksista aloitusvaiheesta tähän hetkeen
- ▶ juhlistatte saavutuksia
- ▶ määritätte keskinäisen suhteenne uudelleen
- ▶ keskustellette yhdessä tulevasta
- ▶ pohdit omaa kokemustasi muistimentorina toimimisesta

5.1 Miten valmistaudut

Tavoitteet

- ◆ orientoidut mentorina toimimiseen
- ◆ perehdyt mentoroinnin tavoitteisiin, siihen mistä mentoroinnissa on kyse
- ◆ pohdit omia odotuksiasi mentorointisuhteelle

Valmistautumisvaiheessa sinun on hyvä pohtia omaa näkemystäsi muistimentoroinnista, omia odotuksiasi mentorointisuhteesta, vahvuuksiasi mentorina, ja sitäkin missä asioissa voisit mahdollisesti kehittää omia valmiuksiasi ja päivittää sisältötietoja. Mentorointitilanne on mahtava oppimismahdollisuus myös mentorille!



Muistimentoroinnin sisältöalueita suunnitellessani hyödynsin omaa työkokemustani aiemmin tekemästäni hoitotyöstä sekä nykyisestä työstäni. Päivitin myös tietojani perehtymällä kirjallisuuteen ja internetin kautta löytyvään dokumentaatioon muistisairauksista ja niiden hoidosta.

Pohdinnoistasi on hyvä tehdä kirjallisia muistiinpanoja päiväkirjanomaisesti. Niistä keskustellaan ensimmäisessä tapaamisessa aktorin kanssa ja niihin on hyvä palata myös päätösvaiheen arvioinnissa.

Mentorina voit toimia käsiteltävän teemasisällön mukaan useassa eri roolissa. Mentoroinnissa kuunteleminen ja dialogitaidot ovat keskeisiä. Yleisimmin mentori toimii kannustavana kuuntelijana, peilinä aktorille. Sen lisäksi voit olla historiikki ja kertoa aktorille, miten aiemmin on joku asia tehty tai miten organisaatiossa on toimittu. Voitte yhdessä pohtia olemassa olleita toimintatapoja ja käytänteitä, ja peilata niitä nykyiseen tapaan toimia.

Aktori voi kaivata myös ideointikumppania ja ajatustensa testaajaa. Toisinaan sinulta kaivataan myös neuvoja ja opastusta ongelmanratkaisussa. Mentori voi olla myös roolimalli ja tiedonvälittäjä, jopa tietopankki. Mentorilla voi olla verkostoja ja hän toimii ovien avaajana aktorille hyödyntäen omia verkostojaan.



Toimin tavallaan tietopankkina. Olen vierelläkulkija, aktori voi kääntyä puoleeni jos ilmenee ongelmia, tarvetta kysyä tai puhua.

Mentorin monet roolit:

- ▶ historiikki
- ▶ ideointikumppani, kriittisten ajatusten testaaja
- ▶ kannustava kuuntelija
- ▶ neuvonantaja
- ▶ ongelmanratkaisija
- ▶ opas, opettaja
- ▶ organisoiija
- ▶ ovien avaaja
- ▶ palautteen antaja
- ▶ peili
- ▶ roolimalli
- ▶ tietopankki, tiedonvälittäjä
- ▶ tukija, valmentaja

Pohdi, millaiset roolit ovat sinulle luonteenomaisia ja missä joudut mahdollisesti haastamaan itsesi oppimaan uutta.

5.2 Miten aloitat

Tavoitteet

- ◆ pyrit luomaan luottamuksellisen ja kunnioittavan vuorovaikutussuhteen aktorin kanssa
- ◆ asetatte yhteisesti tavoitteet ja suunnittelette mentoroinnin kulkua ja välietappeja
- ◆ pyritte yhdessä tunnistamaan mahdollisia haasteita ja niiden ratkaisuja
- ◆ sovitte yhdessä aikatauluja ja tapaamisen muotoja
- ◆ teette mentorointisopimuksen

Ensimmäinen tapaaminen on aina merkittävä ja sen vuoksi se tulee suunnitella hyvin. Tässä vaiheessa mentori ja aktori voivat vielä arvioida sitäkin, onko mentorointi tällä kertaa sopiva väline ja myös sitä, sopivatko he parina toisilleen.

Muistilista ensimmäiseen tapaamiseen:

1. Varaa aikaa molempien esittäytymiseen mm. taustasta, kokemuksesta, osaamisesta ja myös motivaatiosta ryhtyä mentoriksi /aktoriksi
2. Keskustelkaa molempien tarpeista ja odotuksista mentoroinnille
3. Pohtikaa yhdessä mentoroinnin mahdollisuuksia ja reunaehjoja
4. Asettakaa ja täsmentäkää yhteiset tavoitteet
5. Keskustelkaa mahdolliset tulevat keskusteluteemat
6. Sopikaa eettiset pelisäännöt: luottamuksellisuus, avoimuus, sitoutuneisuus, vastuullisuus ja toisen kunnioitus
7. Sopikaa aikataulu, tapaamisajat ja -paikat sekä mentorointitavat
8. Tehkää mentorointisopimus (ks. liite 3)
9. Sopikaa seuraava tapaaminen: ajankohta, aiheen valinta ja valmistelut (ks. liite 4)

Tärkeää on pyrkiä luomaan toista arvostava ja luottamuksellinen ilmapiiri, joka säilyy ja vahvistuu mentoroinnin edetessä. Ensimmäisen tapaamisen luonne ja kulku riippuu paljon siitä, ovatko mentori ja aktori entuudestaan tuttuja ja minkä verran heillä on tietoa toisistaan. Tämä määrittää sen, minkä verran aikaa menee esittäytymiseen ja toinen toisiinsa tutustumiseen.



Ensimmäinen istuntomme sisälsi aluksi tarkempaa keskustelua siitä mitä mentorointi meidän työyhteisössämme olisi ja miten sitä toteutamme. Lisäksi yhdessä mietimme aiheita mentorointiin.

Mentorointisuhteen aluksi keskustellaan myös mentorointiin kohdistuvista odotuksista ja oletuksista. Kumpikin osapuoli on niitä miettinyt aiemmin ja nyt on tarkoituksena keskustella niistä yhdessä. Millaisia odotuksia ja toiveita aktorilla ja mentorilla on mentoroinnille, ja vastaavatko ne toisiaan? Aktori voi esimerkiksi ajatella, että mentori ratkaisee kaikki ongelmat tai antaa valmiin tietopaketin. Näinhän asia ei ole.

Epärealistisistakin odotuksista voidaan keskustella ja palauttaa aktori hienovaraisesti maanpinnalle. Ilman riittävää yhteisymmärrystä mentorointisuhteen luonteesta ei saada asetettua realistisia tavoitteita, eikä mentorointi voi onnistua. Mentorin on hyvä käyttää keskusteluun riittävästi aikaa ja odottaa, että aktori kuvaa odotuksiaan konkreettisesti ja henkilökohtaisesti. Keskustelun myötä luodaan ja tarkennetaan yhteisymmärrystä mentoroinnista: miksi, mitä ja millä tavalla.



Muutama sanoi heillä olleen ennakkoluulo, että mentorointi on jotakin niin korkealentoista, ettei se arkityön kanssa kertakaikkiaan kohtaa. Ihmiset olivatkin hyvillään siitä, että tunnistivat omassa työssään jo valmiiksi vertaismentoroinnin piirteitä.

Mentoroinnin aloittamisvaiheessa keskustellaan teemoista, joita mentoroinnin aikana yhdessä työestetään. Tavoitteena on, että aktori on mentorointiin hakeutuessaan ja valmistautuessaan pohtinut, mitä asioita hän haluaa kehittää itsessään ja työssään. Mentori auttaa aktoria hahmottamaan tavoiteltavaa osaamista ja tunnistamaan kehittymisen tarpeita, tukee aktoria mentoroinnin tavoitteiden asettamisessa ja sitoutuu sovittuihin tavoitteisiin.

Mentoroinnin tavoitteita voi pohtia esimerkiksi SWOT-analyysillä (kuvio 4, myös liite 1). Sen avulla voi pohtia omia vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia. Miten heikkouksista tulisi vahvuuksia ja uhkista mahdollisuuksia? Näistä muodostuvat mentoroinnin tavoitteet. Tavoitteet on hyvä kirjata mentorointisopimukseen, mutta niitä voidaan täsmentää ja tarvittaessa muuttaakin mentoroinnin kuluessa. Tavoitteisiin palataan säännöllisesti.

Vahvuudet (strengths) • oma kiinnostus, halu oppia uutta, tiedollinen uteliaisuus	Heikkoudet (weaknesses) • vähäinen työkokemus, päivittäiseen rutiniin takertuminen
Mahdollisuudet (opportunities) • esimies tukee ammatillista kehittymistä, työyhteisön kanssa halutaan pohtia asioita yhdessä, kiitolliset asiakkaat	Uhat (threats) • vuorotyö, kiire, hankalia työkavereita, vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ja työtahtiin, kasvava asiakasmäärä

Kuvio 4. Esimerkki SWOT-analyysin käytöstä.

Mentorointi on määräaikainen prosessi, jolla on selkeä alku ja loppu. Ensimmäisessä tapaamisessa voi olla hyvä sopia kaikki tulevat tapaamiset, erityisesti jos on kyse ryhmämentoroinnista ja vuorotyö vaikeuttaa yhteisen ajan löytämistä. Mentorointia voi tapahtua myös puhelimitse tai sähköpostitse. Kun yhteisistä pelisäännöistä ja käytännön järjestelyistä on heti aluksi sovittu, työskentely lähtee hyvin liikkeelle (ks. liite 2).

Jokainen mentorointipari tai -ryhmä laatii yksilöllisen tavan työskennellä. Aktorin odotukset ovat keskeisiä: joku odottaa mentorilta ensisijaisesti kannustusta ja taustatukea, toinen ohjaavampaa ja aktiivisempaa otetta.

Mentorointitapaamiset kestävät yleensä 1½–2 tuntia kerrallaan ja mentorointipari tai -ryhmä tapaa noin kerran kuukaudessa. Säännöllisyys tapaamisissa lisää mentorointisuhteen laatua ja ennustaa tyytyväisyyttä. Tapaamiset ovat työaikaa sekä mentorille että aktorille.

Ensimmäisessä tapaamisessa tehdään mentorointisopimus, jossa sovitaan eettisistä pelisäännöistä, mentorointisuhteen kestosta, tapaamisten aikataulusta ja tapaamispaikasta sekä mentoroinnin tavoitteista (ks. liite 3). Sopimus on mentorointiin sitoutumisen kannalta tärkeä toimenpide. Mentorointisopimuksesta tiedotetaan myös esimiehelle.



Ensimmäisessä kokoontumisessa teimme mentorointisopimuksen. Ryhmässä haluttiin tehdä se suullisesti. Sen tarkoitus on sitouttaa aktorit ja mentorit yhteiseen prosessiin. Kävimme läpi tavoitteita toiminnallemme ja keskustelimme aktorin ja mentorin rooleista.



Teimme kirjallisen mentorointisopimuksen viralliselle mentorointilomakkeelle. Sopimukseen kirjattiin aktorin määrittelemät tavoitteet muistimentoroinnille, mentoroinnin kesto kokonaisuudessaan ja siihen kerrallaan käytettävä aika.



Suunnittelimme käyttävämme yhteensä neljä mentorointi-kertaa yksi tunti kerrallaan. Mentoroinnin sisältöalueiksi valitsimme arvo- ja vuorovaikutusteemat, käytösoireisen muistisairaahan kohtaamisen ja hoitamisen sekä muistisairaahan kotiutukseen liittyvät erityispiirteet

Lue lisää: Muistimentoritarinat sivulta 33 alkaen

5.3 Miten toteutat

Tavoitteet

- ◆ etenette yhdessä suunnitellun mukaisesti
- ◆ sitoudutte molemmat yhdessä sovittuun säännölliseen, myönteiseen ja tuotteliaaseen vuoropuheluun
- ◆ saavutatte tietyt tavoitteet kullakin tapaamiskerralla
- ◆ arvioitte kunkin tapaamiskerran päätteeksi toteutunutta

Mentorointisuhteessa yhdessä sovitut, ensisijaisesti aktorin tarpeista lähtevät tavoitteet toimivat lähtökohtana asioille, joista keskustellaan yhteisissä tapaamisissa. Kunkin mentorointitapaamisen aihe kannattaa sopia etukäteen, jotta sekä mentorin että aktorin voi valmistautua tapaamiseen. Jotkut sopivat hyvin löyhästi, mistä seuraavassa tapaamisessa keskustellaan ja toiset taas tekevät hyvin järjestelmällisen suunnitelman siitä, miten mentoroinnissa pyritään etenemään.

Kun molemmat osapuolet ovat valmistautuneet tapaamiseen, se ei jää pelkästään yhteiseksi rupatteluhetkeksi, vaan keskustelusta saa mahdollisimman paljon irti. Jokaisessa mentorointitapaamisessa määritellään keskustelun tarkoitus ja tavoitteet.

Tapaamisen kulku, esimerkki:

- ▶ Mitä on tapahtunut edelliskerran jälkeen, mitä nyt kuuluu?
- ▶ Mitä ajankohtaista on nyt menossa, josta olisi hyvä keskustella?
- ▶ Mitkä ovat tämän kokoontumisen tavoitteet?
- ▶ Ajankohtaisen aiheen käsittely, kuunnellen, kysellen, keskustellen
- ▶ Aikaisemmin sovitun teeman käsittely
- ▶ Toimenpiteistä sopiminen: mitä molemmat tekevät?
- ▶ Tapaamisen yhteenveto, arviointi miten tapaaminen meni, mitä opin/oi/valsin, toteutuivatko tavoitteet, ja noudatimmeko sopiamme hyvän työskentelyn pelisääntöjä?
- ▶ Odotuksia seuraavalle tapaamiselle: aktorin ja mentorin odotukset, ja mitä asioita käsittelemme, ja miten valmistaudumme?

Jokaisen tapaamisen loppuun on hyvä varata aikaa lyhyeen yhteenvetoon ja arviointiin, jolloin kumpikin kertoo oman arvionsa siitä miten tapaaminen meni, ja varmistetaan, että mentorointi etenee yhdessä sovittujen tavoitteiden suunnassa. Mentorointiin sisältyy keskeisesti molemminpuolinen palautteenanto, jonka pohjalta työskentelyä joko jatketaan entisellään tai suunnataan uudelleen. Tapaamisen lopuksi katsotaan, että milloin tavataan seuraavan kerran ja mistä silloin keskustellaan.

Mentorointiprosessi ei aina etene suoraviivaisesti sille asetettujen tavoitteiden mukaisesti, eivätkä tapaamiset valmisteluista huolimatta suju suunnitelmien mukaan. Se kuuluu asiaan, eikä sitä tarvitse pelästyä! Joskus käy myös niin, ettei yhteistyö jostain syystä toimi, eikä mentorointi etene toivotulla tavalla. Tällöin mentorin on syytä ottaa ongelmat rohkeasti esille ja keskusteluun. Organisaatiossa olisi hyvä olla mentoroinnista vastaava henkilö, mentoroinnin yhdyshenkilö, joka on mentorointiparin tai -ryhmän tukena, ja jonka puoleen voi kääntyä mahdollisissa ongelmatilanteissa. Joskus voi olla tarpeen lopettaa

mentorointisuhde ennenaikaisesti yhteisellä päätöksellä.

Mentorilla voi olla käytössään monenlaisia työskentelytapoja lähtien kysymyksistä valmisteltuihin lukutehtäviin (taulukko 2). Huomioithan, että joillekin ihmisille kynnys kirjoittamiseen on korkea, ja he etenkin tarvitsevat rohkaisua esimerkiksi oppimispäiväkirjan kirjoittamisessa. Vapaan päiväkirjakirjoittamisen sijaan aktori voi päiväkirjassa vastata yhdessä sovittuihin kysymyksiin, kuten esimerkiksi: Miten tapaaminen meni? Mitä opin/oivalsin? Miten osaamiseni on kehittynyt ja miten se näkyy työskentelyssäni? Mihin erityisesti vielä tarvitsen tukea?

Mentoroinnissa voit hyödyntää myös erilaisia ohjaustyyliä. Niitä on esitelty taulukossa 3. Kullakin ohjaustyyllillä on tilanteenmukainen käyttötarkoituksensa, ja vaarojakin niihin liittyy. Ohjaustyylin valinta on aina kiinni mentorista ja aktorista: mikä juuri teille sopii parhaiten?

Lue lisää:

*Kupias P, Peltola R. **Perehdyttämisen pelikentällä.** Gaudeamus. Palmenia-sarja 61. Helsinki, 2009.*

Muistimentoritarinat, sivulta 33 alkaen.

Taulukko 2. Vinkkejä työskentelytapojen valintaan.

Työskentelytapa	Tarkoitus
Keskustelu, avoimet ja aktivoivat kysymykset	Auttavat aktoria oivaltamaan ja ymmärtämään asioita eri näkökulmista Mentori saa selville aktorin ajatuksia, osaamista ja näkemyksiä tai voidaan yhdessä pohtia jotakin asiaa Myös mentori saa uusia näkemyksiä ja oppia
Tutustumiskäynnit	Tutustumiskäynnit mentoroinnin tavoitteiden saavuttamiseksi Mahdollista samalla verkottua ja solmia uusia yhteistyösuhteita
Soveltavat tehtävät ja harjoittelu	Asiakastapaus (case) sisältää käsiteltävän aiheen kannalta oleellisia asioita, joita pohditaan yhdessä Casena todellinen, kuvitteellinen tai spontaanisti kerrottu Casena aktorin ja mentorin yhteinen todellinen työtilanne, analysoidaan ja puretaan yhdessä, aktori arvioi toimintaansa ja mentori antaa palautetta
Oppimis-päiväkirja	Päiväkirjan (ks. liite 4) muodolle ei suuria vaatimuksia, voi olla ranskalaisin viivoin tehtyjä muistiinpanoja, kuvia ja kuvioita jne. Päiväkirjassa aktori pohtii, syventää ja jäsentää mentoroinnissa käsiteltäviä asioita, lisää omaa ymmärrystä ja osaamista Voi sisältää myös arviointia mentoroinnin etenemisestä, tavoitteiden saavuttamisesta, omista vahvuuksista ja kehittämisalueista Mentorin pitämänä päiväkirja tapaamisten sisällöistä ja mentoroinnin etenemisestä, pohja seuraavalle keskustelulle Tukee mentoria itsearvioinnissa ja mentorina kehittämisessä Päiväkirja on henkilökohtainen eikä sitä tarvitse esittää kenellekään, ellei toisin ole sovittu Aktori ja mentori voivat pitää myös yhteistä päiväkirjaa
Lukutehtävät	Mentorin aktorille antamia mutta yhdessä sovittuja lukutehtäviä seuraavia tapaamisia varten Lukumateriaalin valinta huolella, määrän mitoitus, ettei kuormita liikaa aktoria, lukeminen keskittyttävä oleellisiin asioihin ja materiaalin, aktori saa ajatteluunsa jotakin uutta Huomioitava aktorin kiinnostus lukemiseen, käytettävissä oleva aika ja aikaisemmat lukutottumukset Mentorin mietittävä miten luettua materiaalia tarkastellaan seuraavissa tapaamisissa

Lähde: Kupias ja Peltola 2009, 151–165

Taulukko 3. Vinkkejä erilaisista ohjaustyyleistä.

Ohjaustyyli	Tarkoitus	Käyttö
Hyväksyvä, akseptiivinen ohjaustyyli	Tärkeä ohjauksen alussa kun luodaan luottamuksellista vuorovaikutussuhdetta On kuuntelevaa, hyväksyvää, ymmärtävää Antaa tilaa ohjattavalle, kiireettömyys, puhumiseen rohkaiseminen Sisältää ongelman hahmottamista, tunteiden purkamista	Milloin: ohjauksen alussa, tutustumisvaiheessa, tilanteen kartoittamisessa, tunnekuohussa, ohjattavan ”palauttamisessa” aiheeseen Milloin ei: ehkä ei ryhmämentoroinnissa Vaarana: ohjaaja samaistuu liikaa tunteisiin, ohjauksen tavoite hämärtyy
Kartoittava ohjaustyyli	Kyselemällä kartoitetaan aktorin ohjaustarpeet: tieto, taito jne. Kysymysten ja vastausten tarkoitus auttaa ohjattavaa kehittämään ajatuksiaan, näkemään asioita eri näkökulmasta, konkretisoimaan ajatuksiaan	Milloin: uusi työntekijä, uudelleen työelämään palannut työntekijä Milloin ei: jos ei ole työkokemusta, ei vastaanottavainen tai negatiivinen sitoutumisen suhteen Vaarana: kysymyksiä liikaa, eikä pysähdytä olennaisen äärelle
Omien esimerkkien ja kokemusten avulla ohjaaminen	Omien työkokemusten jakaminen aktorille joko sanallisesti tai näyttäen Ei ohjeita, vaan esimerkkejä, joista voi oppia Asian kevennys ja elävöittäminen, näkökulmien avaaminen	Milloin: ”kokemattomalle” työntekijälle, enemmän teoreettiselle ihmiselle Milloin ei: jos ei ole vastaanottavainen, on negatiivinen sitoutumisen suhteen Vaarana: ohjaajan tarinat ei kosketa ohjattavaa, ei näe yhteyttä omaan tilanteeseensa
Ristiriitoja hyödyntävä ohjaustyyli	Toimiminen opponoijana, ristiriitoja osoittava Selkeä käsiteltävä ongelma	Milloin: kun ilmapiiri on turvallinen Milloin ei: ohjauksen alkuvaiheessa Vaarana: syntyy puolustautumisreaktio
Ohjeita antava ohjaustyyli	Suoria ohjeita, neuvoja Ohjaajan ja ohjattavan suhteen tulee olla tasavertainen	Milloin: tilanteissa, joissa kaivataan ulkopuolisen vinkkejä, apua Vaarana: autoritaarinen toimintatapa, ei arvosta toisen mielipidettä, ohjattavan ns. uusavuttomuus, ohjattava torjuu ohjaajan ideat
Kannustava ohjaustyyli	Kannustavaa, ei aliarvioivaa Tarkoituksena vahvistaa itsetuntoa, onnistumisia, vahvuuksia Realistinen tilanne; tilannetaju	Milloin: sopii kaikille, uudenlaisten työtehtävien haltuunotossa, perehdyttämisessä

Lähde: Kupias ja Peltola 2009, 142–149; muistimentoreiden omat kokemukset

5.4 Miten päätät

Tavoitteet:

- ♦ arvioitte ja teette yhteenvedon saavutuksista aloitusvaiheesta tähän hetkeen
- ♦ juhlistatte saavutuksia
- ♦ määritätte keskinäisen suhteenne uudelleen
- ♦ keskustellette yhdessä tulevasta
- ♦ pohdit omaa kokemustasi muistimentorina toimimisesta

Mentoroinnin kesto on määritelty prosessin alkaessa. Viimeisessä tapaamisessa käydään läpi mentorointiprosessia, niitä tavoitteita ja suunnitelmia, joita mentoroinnille asetettiin alkuvaiheessa.

Arviointi kohdistuu sekä mentoroinnille asetettuihin tavoitteisiin että toimintaan niiden saavuttamiseksi. Organisaatiossa on yleensä sovittu tietyt toimintatavat, miten mentorointia seurataan ja kerätään tietoa sen onnistumisesta ja hyödyistä. Arviointitietoa voidaan hyödyntää laajasti organisaation mentoroinnin mallin kehittämisessä sekä mentoroinnin levittämisessä ja markkinoinnissa. Arviointi tuottaa arvokasta palautetta kaikille osapuolille.



Viimeisellä mentorointikerralla kävimme palautekeskustelun, jolloin aktori sai arvioida oliko mentorointi vastannut ensimmäisellä kerralla asetettuihin ja mentorointisopimukseen kirjattuihin tavoitteisiin. Aktorilta saamani arvioinnin mukaan mentoroinnista oli hyötyä omalle työlle muistisairaiden ihmisten parissa, ja asetetut tavoitteet oli pääosin saavutettu.



Aktori koki saaneensa uusia ideoita ja informaatiota. Muistisairaana ihmisen maailma avartui entisestään, ja lisätiedon hankkimisen tarve heräsi. Mentorin asiantuntemusta pidettiin hyvänä, ja mentoroinnin toteutusta selkeänä. Positiivista oli myös se, että sai rauhassa ja ajan kanssa keskustella asioista.



Itse koen onnistuneeni osassa tavoitteitani. Kehittymistä vaatii vielä moni asia. En mielestäni osaa tarpeeksi selvästi tuoda esiin mentoroinnin tietopohjaa, vaan olen käyttänyt omaa työn kautta saamaani kokemusta. Samoin tunnen, että kaikkia tiimin jäseniä en ole saanut mukaan mentorointiin.



Kokemusten ja ajatusten vaihto sekä yhteisten toimintamallien selkeyttäminen ja arviointi on koettu tarpeelliseksi ja tärkeäksi. Mentoroinnin ja työohjauksen rajat ovat välillä hämärtyneet istunnoissamme. Mentorointi työvälineenä on ollut mielestäni erittäin tarpeellinen.

Kysymyslista arviointiin:

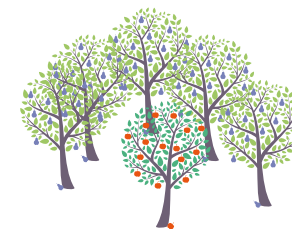
- ▶ Mitä on tehty ja miksi?
- ▶ Mitä ajatuksia yhteinen prosessi on herättänyt?
- ▶ Mitä on opittu prosessin aikana ja miten pitkälle edetty tavoitteissa?
- ▶ Millaisia muutoksia voi havaita?
- ▶ Mikä on ollut arvokasta?
- ▶ Millaiset asiat vaikuttivat eniten tavoitteissa etenemiseen?
- ▶ Mitä olisi voitu tehdä toisin?
- ▶ Miten arvioit omaa työskentelyä aktorina /mentorina?
- ▶ Mitä tukea ja ohjausta toivoisi jatkossa?
- ▶ Millaisin mieltein päätätte mentorointiprosessin ja lähдете viimeisestä tapaamisesta?

Usein mentorin ja aktorin yhteydenpito jossain muodossa jatkuu, vaikka virallinen mentorointiprosessi onkin päättynyt.

Onnistunutta mentorointiprosessia ja -suhdetta kannattaa juhlistaa!



6. Muistimentoritarinat



Ensimmäinen tarina:

Muistisairaahan ihmisen haavanhoitoon asiantuntijuutta mentoroinnilla

• esimerkki ryhmämentoroinnista •

Aloituis

Muistimentorikoulutus osui kohdalleni osastonhoitajan ehdotuksesta. Aihe oli entuudestaan melko tuntematon. Olin toiminut asiantuntijasairaanhoidajan urakehitysmallikokeilussa osastollamme puolitoista vuotta. Muistimentorikoulutuksessa selkiytettiin kuva mentoroinnista yhtenä ohjausmuotona kollegojen oppimisen edistäjänä ja osaamisen kehittäjänä, ja saimme välineitä toimia oppimista edistävinä mentoreina. Koulutukseen sisältyi myös oman mentorointihankkeen toteuttaminen, ja sen kautta syvensimme mentoroinnin taitoja käytännössä.

Oma mentorointihankkeeni käynnistyi syksyn 2009 kuluessa, kun info-osastollamme mentoroinnin alkamisesta osastokokouksessa ja kyselin halukkaita aktoreiksi. Halukkaita tulikin useita ja siksi päätin aloittaa ryhmämentoroinnin. Ryhmään kuului kolme lähihoitajaa ja yksi oppisopimuskoulutuksella lähihoitajaksi opiskeleva. Joukossa oli sekä jo pitkän uran tehneitä että aloittelevia hoitajia.

Konkreettinen aihe nousi ryhmän sisäلتä: haavanhoito. Lopulliseksi otsikoksi mentoroinnille tuli muistisairaahan ihmisen haavanhoito. Aiheen valinta oli mentorin kannalta siinä mielessä hyvä, että tiesin aiheesta. Olin toiminut osaston haavahoitajana ja osallistunut organisaation haavayhdyshenkilöiden kokoontumisiin säännöllisesti

Mitä on tehty?

Tammikuussa ensimmäisessä kokoontumisessa teimme mentorointisopimuksen. Ryhmässä haluttiin tehdä se suullisesti. Sen tarkoitus on sitouttaa aktorit

ja mentori yhteiseen prosessiin. Kävimme läpi tavoitteita toiminnallemme ja keskustelimme aktorin ja mentorin rooleista. Tavoitteena osastollamme oli mentoroinnin keinoin työn kehittäminen, kiinnostuksen ylläpitäminen omaan työhön sekä uusien tietojen ja taitojen hankkiminen. Kokoonnuimme osastolla osastonhoitajan huoneessa.

Helmi-maaliskuun aikana mentorointiryhmän kokoontumiset tapahtuivat haavanhoidon merkeissä. Mentorina sovin työpäivän aikana aktoreiden kanssa ajan, jolloin hoitaisimme haavoja yhdessä. Kaikki aktorit eivät aina olleet paikalla. Keskimäärin kaksi kertaa viikossa kokoonnuimme näin asukkaan vuoteen vierellä. Samalla keskustelimme käyttämistämme haavanhoidon välineistä ja tuotteista sekä ohjasin aktoreita haavanhoidossa. Haavanhoito kesti kerrallaan vaihtelevasti 20–40 minuuttia.

Huhti-toukokuun aikana kokoonnuimme neljä kertaa. Yhdellä kerralla kävimme läpi MMSE-testiä. Totesin, että testin suorittaminen tulisi tapahtua rauhassa ajan kanssa. Asukkaalle testin tuloksesta, olipa se mikä hyvänsä, annetaan myönteistä palautetta, ettei testin tekeminen ahdistaisi asukasta. Teimme yhdessä listan osaston muistisairaista asukkaista, joille tekisimme testit lähiviikkojen aikana.

Toisella kerralla teimme opintokäynnin muistisairaita ihmisiä hoitavalle osastolle. Mukana olivat myös molempien osastojen osastonhoitajat. Aluksi osallistuimme jo alkaneeseen tuote-esittelyyn ja saimme kokeiltavaksi omalle osastolle uudenlaisen haavan puhdistusneste. Keskusteluissa osaston henkilökunnan kanssa puhuimme lääkkeettömistä hoitomuodoista käytöshäiriöiden hoidossa. He kertoivat omia hyviä kokemuksiaan asiasta. Unilääkkeiden käytöstä keskusteltiin myös. Osastolla pyritään ruokahetken rauhoittamiseen. Kaikki hoitajat eivät jaa asukkaille ruokaa, vaan yksi jakaa ja muut istuvat rauhassa asukkaiden kanssa. Ruokahetki aloitetaan ja lopetetaan laululla. Kiireettömyys sekä selkeä aloitus ja lopetus rauhoittavat yhteisen ruokailutilanteen miellyttäväksi. Osaston tilat esiteltiin, se oli sisustettu kauniisti vanhoilla tyylihuonekaluilla. Huoneiden ovet olivat auki, asukkaat saivat vapaasti liikkua osastolla. Ulko-ovi oli lukossa. Osastolla asusti myös kissa. Kokoonntuminen kesti 2,5 tuntia. Aktorit kokivat käynnin erityisen onnistuneeksi.

Kolmannella kokoontumiskerralla osallistuimme erään tutkimus- ja kehittämishankkeen palautekeskusteluun osastollamme. Olimme olleet hankkeessa mukana verrokkiryhmänä. Saimme kuulla tutkijoiden tekemät palautteet muutaman muistisairaahan asukkaan päivän kulusta. Sen pohjalta keskustelimme ja pohdimme muistisairaiden asukkaiden hoitamista juuri meidän osastolla. Sopiiko osaston arkkitehtuuri muistisairaiden asukkaiden hoitamiseen? Todettiin, että käytävät ovat hyvät ja leveät kävelyä ja liikkumista varten. Onko osastollamme muuten tarpeeksi virikkeellistä toimintaa muistisairaille asuk-

kaille? Saimme kiitosta asukkaiden kävelyttämisestä. Pohdimme myös ruokahetken rauhoittamista ruokasalissa opintokäynnillä kuulemamme esimerkin mukaisesti.

Neljännellä kokoontumiskerralla vietimme vapaamuotoisen illan saunomisen merkeissä. Osaltaan sekin auttoi ryhmäämme ryhmäytymään.

Pohdintaa

Osastollemme tulleet lisäpaikat toivat tullessaan vaikeasti sairaita asukkaita. Monilla heistä oli tullessaan vaikeita haavoja. Siksi haavanhoidon mentorointiryhmän olemassaolo tuntui erittäin tarpeelliselta ja oikeaan aikaan perustetulta. Aktorit olivat motivoituneita hoitamaan, ottivat hyvin vastuuta ja saivat tukea toisiltaan ja mentorilta haavojen hoidossa. Yhteistyö lisäsi keskinäistä vuorovaikutusta.

Mielestäni mentorointi lisäsi mahdollisuuksia oppia työssä. Keskustelut toisen osaston hoitajien kanssa antoivat vinkkejä oman työmme kehittämiseen. Haavojen hoidossa pyrimme yksilölliseen hoitoon. Hoitajien kehittyessä palvelu tehostuu ja palvelukulttuuri paranee. Ruokahetken rauhoittamista päätettiin kokeilla osastonhoitajan päätöksellä. Sitä kehitetään pikkuhiljaa eteenpäin. Aluksi pyritään siihen, että vain pari hoitajaa jakaa ruokaa ja muut istuvat asukkaiden kanssa rauhassa.

Oman toiminnan reflektointi oli tämän prosessin aikana keskeisellä sijalla. Mentorointiryhmän kokoontumiset olivat paljolti yhdessä tekemistä. Oliko se oikea tapa ottaa ns. hetkestä kiinni? Itse jäin kaipaamaan yhdessä pidettyjä pitempiä kokoontumisia. Aktoreiden ajatukset ja tuntemukset olisivat silloin päässeet enemmän esille. Miksi ne eivät toteutuneet? Ehkä syynä oli kiireen tunne osaston muuttuneen tilanteen vuoksi tai ajankäyttö olisi pitänyt huolellisemmin suunnitella pitempää kahden tunnin kokoontumista varten. Mentorointi on mielenkiintoista ja haasteellista. Mentorina ei pääse helpolla. Mentorointi sitouttaa työryhmään. Mentorin roolissa on vastuussa aktoreille, on velvollisuus ohjata ja ottaa selvää asioista. Mentorointi kehittää vastuullisuutta.

Mentorointiryhmä toimi hyvin yhdessä. Se halusi järjestää yhteisen vapaamuotoisen saunaillan koko osaston hoitajille. Mentorointiryhmä herätti kiinnostusta muussa työryhmässä. Tulevaisuus on myös ollut keskusteluissa esillä. Tällaiselle ryhmälle vaikuttaisi olevan kysyntää jatkossakin.



Toinen tarina:

Mentoroinnilla uusia työvälineitä käytännön hoitotyöhön ja -taitoihin kotihoidossa

• esimerkki e-mentoroinnista •

Minä; mentori

Olen 41-vuotias sairaanhoitaja. Työalueenani tällä hetkellä on kotihoito ja toimin tiimissäni tiimin vastaavana. Tiimi koostuu lisäksi lähihoitajista ja kodin- hoitajista. Asiakasmäärä tiimissämme on 75–80 välillä. Hoitosuhteet ovat pitkiä ja päättyvät yleensä siihen, kun asiakas siirtyy enemmän palveluja tarjoavan hoidon piiriin. Haastavaa työssäni on, että asiakkainani on myös paljon saamelaisväestöä.

Muistimentorikoulutukseen lähdin avoimin mielin. Odotin koulutukselta työhöni uusia työvälineitä ja erilaisia näkökulmia.

Mentorointiprosessin kulku ja kuvaus

Mentorointiryhmäksi valitsin tiimini lähihoitajat. Heitä oli loppujen lopuksi kolme alkuperäisen viiden tilalla. Tämä siksi, että yksi lähihoitajista oli pitkällä sairaslomalla ja toinen koki, ettei kykene osallistumaan. Osallistuminen oli vapaaehtoista. Aktoreina toimivat lähihoitajat ovat ikähaitarissa 22–63 vuotta, joten käytettävänä oli todella laaja näkemys kotihoidon asiakkaista ja hoito- metodeista, unohtamatta hoidon historiaa kunnassamme.

Mentorointini painotus oli (ja on edelleen) opastustyyppinen; keskityin antamaan aktoreille uusia työvälineitä käytännön hoitotyöhön ja -taitoihin. Tässä pohjana käytin laajaa työkokemustani eri hoitoyhteisöistä: vanhainkoti, päivystys, mielenterveystoimisto, ambulanssi, vuodeosasto, kotisairaanhoito.

Mentorointiprosessi alkoi lähinnä suullisella pohjustuksellani. Mentorointi- sopimusta emme kirjallisesti tehneet. Jäädessäni äitiyslomalle kysyin akto- reiltani, onnistuisiko mentorointi heidän mielestään sähköpostin kautta. Sain hyväksyvän tuloksen ja näin olemme sitten toimineet. Myös puhelinta on käytetty.

Ohjaustyyliksi sopi aktoreitani ajatellen katalyyttinen ja kannustava tyyli. Nämä sopivat myös todella hyvin sähköpostin kautta käytävään mentorointiin. Mentoroinnin tavoite oli selkeä aktoreilleni. Kykenin huomioimaan aktoreiden

aikaisemman osaamisen hyvin, koska he olivat tiimini jäseniä. Heidän motivaatio pysyi mielestäni hyvin yllä, koska yhteydenottoni mahdollisti myös kuulu- misiemme vaihtamisen puolin ja toisin.

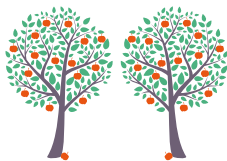
Menetelmänä ohjaustilanteissa käytin soveltavia tehtäviä ja harjoittelua; lähinnä case-tyyppisesti. Hoitotapaukset olivat tuiki tavallisia keksittyjä esimerkkejä asiakaskunnastamme. Alun perin tarkoituksena oli, että aktorit vastaavat kukin yksinään minulle, mutta heille sopi parhaiten ryhmävastaus. Case:ien tuloksista keskustelimme yhdessä. Halusin mentorina olla aktoreilleni toisaalta asiantunteva neuvoja mutta myös tasavertainen keskustelija. Ilokseni huomasin, että hoidon ja hoitamisen periaatteet olivat meillä yhteneväiset aktoreiden kanssa; periaatteellisia kiistoja ei tullut lainkaan.

Mentoroinnin arviointi ja pohdinta

Palautetta ja arviointia mentoroinnista sain aktoreiltani koko prosessin kulun ajan niin spontaanisti kuin pyydettyäkin. Ns. mentorointi käsitteenä tuli aktoreilleni tutuksi. Prosessin aikana tuli esiin monenlaista; mm. henkilö- kunnan työväsyminen, riittämättömyyden tunteet työssä, resurssipula ja omat henkilökohtaiset ongelmat. Positiivisena asiana aktorini kokivat vaikuttamisen mahdollisuudet työhönsä.

Ilokseni huomasin, että tiimissäni on korkea työmoraali, ja työskentely- ote asiakkaisiin on hyvin humaani ja empaattinen – kuitenkin ammatillisella otteella. Prosessin kuluessa ymmärsin, että olin käyttänyt mentorointia työvälineenä jo pitkään. Muistimentorikoulutuksen myötä tuli asiaan kuuluva teoria selväksi, ja kykenen nyt ymmärtämään paremmin mentoroinnin tuomat mahdollisuudet työtämme kehitellessä.

Tulen jatkamaan mentorointia tiimissäni aktoreiden kanssa. Koen, että nyt tiimissäni on tarvetta nimenomaan kannustavaa ohjaustyyliä käyttävään mentorointiin.



Kolmas tarina:

Mentorointi tukemassa tiimin ammattillisuutta ja yhteisöllisyyttä

• esimerkki vertaismentoroinnista •

Mentoroinnin alkutaival

Mentorointi lähti hiljakseen käyntiin; ensin opettelemalla ja pohtimalla mitä mentorointi on, ja mitkä ovat sen hyödyt ja mahdolliset haitat sekä mahdollisuudet. Sen jälkeen mietin mentorointini kohteen, joka on siis oma työtiimini kotihoidossa. Meillä on hyvä työilmapiiri ja melko hyvä yhteistyö, ja haluan mentoroinnin avulla tiimini vieläkin paremmin toimivaksi ammattilaisten ryhmäksi, joka tuntee tärkeän työnsä arvon, ja jonka asiakkaat voivat hyvin ja saavat oikeanlaista hoitoa ja ymmärrystä. Haluan myös työtiimissäni enemmän esille yksilölliset kyvyt ja taidot, koska uskon, että hoitajan saadessa toteuttaa enemmän itseään työhyvinvointi työpaikalla lisääntyy, ja tämä kaikki on asiakkaiden edun mukaista. Uskon mentoroinnin olevan hyvä keino päästä näihin tavoitteisiin. Mietin myös sopivia tyylejä mentorointiin sekä mentorointiaihteita.

Sen jälkeen olikin sitten vuorossa mentoroinnista informointi. Suunnitelin lyhyen ja ytimekkään info-kirjeen, jonka laitoin sähköpostilla kaikille työryhmäni jäsenille. Informaatiota annoin lisäksi suullisesti. Muutama otti asian vastaan innokkaalla uteliaisuudella, mutta suurimman osan kiinnostus asialle oli laimeaa. Infon levittämisen jälkeen päätinkin, että muutan hieman mentoroinnin tyyliä. En yritä ”väkisin” mentoroida kaikkia, vaan osallistuminen on vapaaehtoista. Mikäli saan aluksi edes pienen osan innostumaan asiasta ja mentoroinnin kunnolla käyntiin, niin muutkin voivat kiinnostua paremmin.

Mentoroinnin toteutus

Vuodenvaihte ja alkuvuosi olivat mentoroinnin suhteen lähes pysähdyksissä olevaa aikaa. En saanut väkeäni kokoontumaan, aina oli kiirettä töissä ja työntekijöitä sairaana ym. Maaliskuussa muistimentorointikurssin järjestäjät pitivät yhteisen infoiltapäivän mentoroinnista esimiehille, aktoreille ja mentoreille. Se muutti työntekijäni vastaanottavaisemmiksi ja ymmärtäväisemmiksi mentoroinnin suhteen. Viikon sisällä kokoonnuimme vihdoin ensimmäiseen kunnol-

liseen mentorointiin.

Ensimmäinen istuntomme sisälsi aluksi tarkempaa keskustelua siitä, mitä mentorointi meidän työyhteisössämme olisi, ja miten sitä toteutamme. Lisäksi yhdessä mietimme aiheita mentorointiin. Mietimme myös sitä, että arki-mentorointia toteutamme joka ikinen päivä työssämme. Muutama sanoi heillä olleen ennakkoluulo siitä, että mentorointi on jotakin niin korkealentoista, ettei se arkityön kanssa kerta kaikkiaan kohtaa. Ihmiset olivatkin hyvillään siitä, että tunnustivat omassa työssään jo valmiiksi vertaismentoroinnin piirteitä. Mentorointiaiheiksi nyt aluksi mietimme käytännön pulmatilanteita hoitotyössä, ravitsemusta sekä suun ja hampaiden hoitoa. Valitsimme aiheista ensimmäiseksi suun ja hampaiden hoidon, sillä se on ollut kaikkein huonoimmalla huomiolla. Siitä olimme kaikki yksimielisiä. Aihe on kumminkin tärkeä, ja siitä on melko paljon yleisestikin keskusteltu. Suun terveys on tärkeä pohja yksilön yleiselle terveydelle ja hyvinvoinnille.

Mentorointihetket ovat olleet lyhyehköjä työnlomassa-mentorointia aina yhdelle kerrallaan. Olen myös järjestänyt asiakkaille geriatrin pyytämiä hammashoitola-käyntejä niin, että olen itse ollut samalla ”opissa”. Proteesien hoidosta olemme mentoroineet myös; nyt on varmasti kaikille jo selvää uusimmat proteesien hoito-ohjeet. Olemme keskustelleet paljon muistisairaanhoidon suunhoidon tärkeydestä; kuinka tärkeää onkaan pitää muistisairaanhoidon suun terveydestä huolta. Heillähän on lähes aina ravinto-ongelmia ja painonlasku-ongelmia jo muutenkin. Hoitaja on tärkeässä roolissa, sillä hän ymmärtää kokonaisuuden ja sen, että kaikki asiat vaikuttavat toisiinsa. Keväällä työtiimissämme työskenteli lisäksi hammashoitoon erikoistunut lähihoitaja, jolta saimme hyviä neuvoja ja vinkkejä. Samalla on huomattu, kuinka aikaa vievää on muuttaa käytännön toiminta ohjeiden mukaiseksi. Lisäksi on kohdattu paljon vähättelyä suun- ja proteesihoidon tärkeydestä.

Mentoroinnin arviointia

On ollut hienoa huomata, että innokkuuteni ja ymmärrykseni mentorointia kohtaan on levinnyt työtiimissäni. Vaikka ensimmäinen mentoroinnin aihekokonaisuus on yhä meillä kesken, niin olemme jo ehtineet saada kiitostakin huolellisesta paneutumisesta aiheeseen. Myös aktorini ovat olleet tyytyväisiä. Hyvä työskentely aiheutti välittömän kiitoksen ja varmasti kannusti hoitajia työssään. Eli jo mentoroinnin aloitus on muuttanut työskentelytapojamme ja käsitystämme aiheesta positiivisempaan suuntaa.

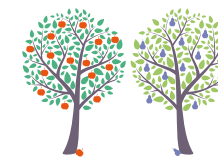
Alun vaikeutena olivat varmasti ne ainaiset ennakkoluulot kaikkea uutta kohtaan. Sinnikäs houkuttelu ja ehkä pieni väsyttämistäkiikkakin taisi tepsä. Ja se varmasti helpotti, että tunnen työväkeni jo melkoisen hyvin. Ja he minut. Mottoni ”ei voi tietää jos ei kokeile” on kaikilla tiedossa. Toisaalta ymmärsin asian

myös niin, että minua kunnioitetaan ammatillisesti ja minuun luotetaan, ja siksi alun perin mentorointiin on lähdetty mukaan.

Mielestäni mentorointi on mitä mainioin työväline, kunhan sen ymmärtää ja sitä käyttää riittävän laaja-alaisesti. Vertaismentorointi toimii meidän työyhteisössämme hyvin, ja tyylinä on useimmiten ollut kannustava pohdinta. On ollut hienoa nähdä kuinka aiheesta innostutaan ja kuinka hyvin osataan yhdessä pohtia. Ennakkokäsityksestäni poiketen myös ne hiljaisemmat ihmiset ovat olleet mukana keskusteluissa ja pohdinnoissa. Kaikki ovat uskaltaneet tuoda julki mielipiteensä ja käsityksensä, hienoa. Siitä olen tehnyt johtopäätöksen, että hoitajamme tuntevat itsensä tasavertaisiksi ja arvokkaiksi. Ja kaikki tämä on parantanut yhteistyötä tiimin sisällä.

Kaikki mentorointiin yhdessä miettimämme aiheet ovat sellaisia, joissa huomasimme puutteita tietotaidoissamme. Ainakin tämä ensimmäinen aihe on jo opettanut meitä käytännön työssämme. Oli niin mukava huomata, kuinka hammashoitolan väkeen tarttui samanlainen ilo ja tyytyväisyys, kun heille selvisi halumme oppia ja kehittää suun ja hampaiden hoitoa kotihoidon asiakkaille.

Mentorointi on hyvä keino miettiä yhdessä omia työtoimintatapojaan. Hoitotyössä kaiken toiminnan pitäisi pohjautua asiakkaan/potilaan parhaaksi. Kaikki hoitotyön toimintatavat eivät kuitenkaan palvele välttämättä asiakkaan parasta. Ja mikä on se asiakkaan paras oikeastaan? Siitäkin voi olla monta näkemystä. Varsinkin muistiasiakkaan parasta on toisinaan aika monimutkaista pohtia; omaa tahtoa ei ole tai se on vääristynyt sairauden vuoksi. Itse olen koko hoitajan urani aikana aina pyrkinyt laittamaan itseni hoidettavan tilanteeseen ja miettimään myös siltä kantilta.



Neljäs tarina:

Mentorointi tukemassa muistiosaamisen kehittämistä terveyskeskuksen vuodeosastolla

• esimerkki parimentoroinnista •

Muistimentoroinnin lähtökohdat

Työskentelen hoidonjärjestelijänä sairaalan päivystyksessä/terveyskeskus- ja erikoissairaanhoidon osastoilla. Toimenkuvani on arvioida iäkkäiden potilaiden kotiutusmahdollisuuksia ja palveluiden tarvetta sekä järjestää palveluita kotiutumisen tueksi. Toimintani kohteena ovat ne vanhuspotilaat, joilla on kotiutumishaasteita, ja suuri kohderyhmä työssäni ovat muistisairaat ihmiset.

Motivoiduin muistimentorikoulutukseen sen vuoksi, että koin koulutuksen antavan omaan työhöni lisävalmiuksia. Olen myös kiinnostunut omalta osaltani edesauttamaan hoitohenkilökunnan osaamisen kehittymistä. Merkittävien lähtökohta koulutukseen osallistumiselle oli kuitenkin muistisairas ihminen itse, jonka palveluverkoston kehittämisessä haluan olla mukana.

Muistimentoroinnin toimintaympäristö

Suunnitellessani muistimentorointia päädyin käynnistämään mentoroinnin omalla toiminta-alueellani sairaalan terveyskeskusosastolla. Terveyskeskusosaston osastonhoitaja suhtautui myönteisesti ehdotukseeni toimia muistimentorina henkilökunnalle.

Muistisairaahan ihmisen hoitaminen ja kuntoutus terveyskeskusosastolla on haasteellista. Muistisairaahan ihmisen muistamattomuus ja sekavuus lisääntyvät lähes poikkeuksetta vieraassa ympäristössä ja fyysisen sairauden heikentäessä toimintakykyä. Potilas voi olla yhteistyöhaluton ja hoitokielteinen, hän ei välttämättä ymmärrä ohjeita eikä muista noudattaa niitä. Varsinkin käytösoireet koetaan käytännön työssä vaativina ja rasittavina, eikä toimintatapoja niihin vastaamiseen aina löydy. Osastojen fyysinen ympäristö ei tue muistisairaahan ihmisen kognitiivista toimintakykyä, eikä osastojen päiväjärjestys ole myöskään riittävän yksilöllinen ja joustava muistisairaalle ihmiselle. Hoitoon ja kuntoutukseen liittyvät ongelmat saattavat pitkittää tarpeettomasti sairaalahoidon, vaikka muistisairaahan ihmisen etu olisi yleensä kotiutua mahdollisimman nopeasti.

sairaalahoidon tarpeen päätyttyä. Muistisairaahan ihmisen kotiutukseen liittyy kuitenkin monenlaisia haasteita. Hän on lähtökohtaisesti saattanut selviytyä kotona heikosti, omaiset ovat usein täynnä huolta ja pelkoa potilaan kotona selviytymisestä, ja he saattavat olla väsyneitä ja uupuneita huolehtimiseen ja hoitovastuuseen. Muistisairaiden ihmisten kohtaamisessa ja hoitamisessa tarvitaan erityisosaamista.

Muistimentoroinnin tavoitteet ja toteutustavan valitseminen

Suunnitellessani omaa muistimentorointiani mietin muistimentoroinnin yleisiä tavoitteita niin yksittäisen työntekijän kuin koko työyhteisönkin näkökulmasta. Tavoitteista merkittävimpänä, välillisesti muistimentoroinnin kautta saavutettavana tavoitteena pidän kuitenkin muistisairaalle ihmiselle itselleen koituvaa hyötyä siitä, että hän saa asiantuntevaa ja muistisairauden erityispiirteet huomioivaa kohtelua ja hoitoa. Toivon myös, että muistimentoroinnin avulla voisin tukea ja edistää hoitohenkilökunnan myönteistä asennoitumista ja suhtautumista muistisairaisiin ihmisiin, jotta heidät koettaisiin yhtä arvokkaina kuin muutkin osastoilla hoidettavat potilaat, ja heidän hoitamisen nähtäisiin hyvää ammattitaitoa ja erityisosaamista vaativana.

Valmistautumisvaiheessa pohdin myös mentorointityylejä ja sitä minkälaisissa tilanteissa mitään tyyliä voisi hyödyntää, esimerkiksi hyväksyvää ja kannustavaa ohjaustyyliä luottamussuhteen rakentamisessa muistimentoroinnin alussa tai kyselevää ja kartoittavaa tyyliä ongelmatilanteita selvitettäessä. Suunnittelin pyrkiväni keskustelemaan, kaksisuuntaiseen vuorovaikutukseen, jolloin sekä mentori että aktori ovat aktiivisia, ja kummankin kokemuksia ja oivalluksia voidaan hyödyntää. Pyrin siihen, että aktorin oma mielenkiinto lisätiedon hankkimiseen heräisi, hän alkaisi pohtia omia hoitokäytäntöjään ja kenties kyseenalaistaa niitä sekä mahdollisesti tehdä uusia oivalluksia ja löytää uusia toimintatapoja entisten rinnalle tai tilalle.

Muistimentoroinnin toteutus

Päädyin toteuttamaan mentoroinnin yhden työntekijän kanssa kerrallaan sen vuoksi, että yhteisen ajan löytyminen usealle henkilölle olisi ollut hankalaa akuutin osaston muuttuvien tilanteiden vuoksi. Yksilömentoroinnin avulla koin myös voivani parhaiten vastata kunkin aktorin esittämiin mentorointitarpeisiin. Ensimmäiseksi aktoriksi valikoitui sairaanhoitaja, joka oli työskennellyt osastolla jo jonkin aikaa, ja hänellä oli työkokemusta usealta vuodelta entuudestaan. Aktorin valitsi osastonhoitaja, ja aktorin suostumusta ja halukkuutta kysyttiin.

Ensimmäisellä kerralla teimme kirjallisen mentorointisopimuksen kaupungin viralliselle mentorointilomakkeelle. Sopimukseen kirjattiin aktorin määritte-

lemät tavoitteet muistimentoroinnille, mentoroinnin kesto kokonaisuudessaan ja siihen kerrallaan käytettävä aika. Suunnittelimme käyttävämme yhteensä neljä mentorointikertaa yksi tunti kerrallaan, ja tämä toteutuikin. Muistimentorointi aloitettiin vuoden alussa, ja viimeiset istunnot tapahtuivat kesäkuussa. Muistimentorointi toteutettiin työhuoneessani, sillä siellä sai keskustella rauhassa.

Mentoroinnin sisältöalueiksi valitsimme arvo- ja vuorovaikutusteemat, käytösoireisen muistisairaahan ihmisen kohtaamisen ja hoitamisen sekä muistisairaahan ihmisen kotiutukseen liittyvät erityispiirteet. Käsittelimme myös mentoroinnissa esille nousseita haasteellisia hoitotilanteita osastolta. Teemoja käsiteltiin siinä laajuudessa kuin aktori koki tarpeelliseksi. Hyödynsin mentoroinnissa omaa työkokemustani aiemmin tekemästäni hoitotyöstä sekä nykyisestä työstäni. Päivitin tietojani perehtymällä kirjallisuuteen ja Internetin kautta löytyvään dokumentaatioon muistisairauksista ja niiden hoidosta.

Arvo- ja vuorovaikutusteemoja käsitelimme peilaamalla sekä aktorin että mentorin omaa työtä ohjaavia arvoja kaupungin arvoihin. Keskustelimme myös muistisairaahan ihmisen kanssa käydyin vuorovaikutuksen haasteista, esteistä ja sitä tukevista asioista. Käytösoireisen muistisairaahan ihmisen kohtaamista ja hoitamista käsitelimme siten, että pohdimme mitä käytösoireet ovat, mistä ne johtuvat ja miten niihin voisi hoitotyön keinoin vastata siten, että sekä potilas että hoitaja olisivat tyytyväisiä lopputilanteeseen. Kotiutusteemasta koin itselläni olevan eniten annettavaa aktorille, sillä kotiutus on päätyötäni hoidonjärjestelijänä. Kävin aktorin kanssa läpi muistisairaahan ihmisen kotiutukseen liittyviä haasteita, kotona selviytymisen ongelmia, kotikuntoisuuden arviointia ja käytännön kotiutusjärjestelyjen tekemistä. Mentoroinnissa esille nousseita osastolla tapahtuneita ongelmallisia hoitotilanteita käsitelimme kartoittamalla potilaan ja hoitajan vuorovaikutusta ja toimintaa tilanteessa. Vältin antamasta mitään yleispäteviä neuvoja ja ohjeita, sillä jokainen potilas on yksilö, ja jokainen tilanne on ainutkertainen, eikä yhtä oikeaa tapaa toimia välttämättä ole. Kannustin kuitenkin aktoria lähestymään muistisairaahan ihmisen hoitotilannetta uudella ja luovallakin keinolla, sillä on turha käyttää enää vanhaa aiemmin toimimattomaksi todettua toimintatapaa.

Viimeisellä mentorointikerralla kävimme palautekeskustelun, jolloin aktori sai arvioida oliko mentorointi vastannut ensimmäisellä kerralla asetettuihin ja mentorointisopimukseen kirjattuihin tavoitteisiin. Aktori sai myös itse tekemänsä todistuksen muistimentorointiin osallistumisesta.

Muistimentoroinnin arviointia

Aktorilta saamani arvioinnin mukaan mentoroinnista oli hyötyä omalle työlle muistisairaiden ihmisten parissa, ja asetetut tavoitteet oli pääosin saavutettu.

Aktori koki saaneensa uusia ideoita ja informaatiota. Muistisairaana ihmisen maailma avartui entisestään, ja lisätiedon hankkimisen tarve heräsi. Mentorin asiantuntemusta hän piti hyvänä, ja mentoroinnin toteutusta selkeänä. Positiivista oli myös se, että sai rauhassa ja ajan kanssa keskustella asioista.

Itse koin mentoroinnin haasteellisenä ja vaativana. Pitkästä työkokemuksesta huolimatta näin tarpeelliseksi ajanmukaistaa omaa tietämystäni ennen mentoroinnin aloittamista. Dokumentaatiota aiheesta on runsaasti, ja oli hankala löytää hyödyllisintä ja ajanmukaisinta tietoa. Toisaalta aihepiiriin laajuudesta johtuen oli haasteellista valita mentorointiin ne aihealueet, joista itsellä on eniten annettavaa, ja jotka ovat tarpeellisia ja hyödyllisiä aktorille. Suurimaksi haasteeksi muistimentoroinnin toteutukselle osoittautui mentorin ja aktorin yhteisen ajan löytäminen. Muun muassa vuosilomista johtuvista syistä mentorointi venyi tarpeettoman pitkälle ajanjaksolle, ja aiemmilla kerroilla käsiteltyjä asioita jouduttiin kertaamaan. Epäsäännöllistä työaikaa tekevää aktoria oli vaikea tavoittaa aikojen sopimiseksi.

Oma motivaationi toimia muistimentorina on hyvä, sillä koen muistimentoroinnin vahvistavan myös omia valmiuksiani kohdata työssäni muistisairaita ihmisiä. Oma kehittymisen ja lisätiedon hankkimisen tarve on herännyt, ja pyrin jatkossa pitämään oman tietämykseni ajantasaisena. Muistimentorointi oli kokemuksena uusi ja ainutlaatuinen, ja olen suhtautunut mentoroinnin mukanaan tuomaan haasteeseen kunnianhimoisesti ja tunnollisesti. Haluan kehittyä muistimentorina ja kehittää omaa mentorointiani siten, että siitä koituu kaikille asianosaisille paras mahdollinen hyöty. Esimieheni antaa tukensa mentoroinnille, pitää sitä tärkeänä osana työtäni ja hyväksyy siihen käytettävän ajan. Muistimentoroinnin toteutumista tuki ja edisti myös aktorin osastonhoitajan tuki ja myönteinen suhtautuminen mentorointiin.

Aktoreiden kiinnostuksen herättäminen ja motivoiminen muistimentorointiin asettaa jatkuvia haasteita. Mikäli osastonhoitajat valitsevat aktorit, saattaa työntekijä itse kokea ”joutuvansa” mentoroitavaksi kenties puutteellisen ammattitaitonsa takia. Omaa aktiivisuuttani aktoreiden motivoimiseksi tarvitaan jatkossakin.

Näen tarpeellisenä myös systemaattisen tuen ja mahdollisesti jatkoseurannan ja -koulutuksen järjestämisen muistimentoreille. Muistimentoreiden keskinäinen sekä muiden kaupungissa toimivien mentoreiden kanssa verkostoituminen on mielestäni tarpeellista. Verkostoituminen myös muistineuvojan ja muistikoordinaattoreiden kanssa on varmasti hyödyllistä, ja heiltä voisi saada lisätietoa oman mentoroinnin tueksi.

Muistimentoreita tarvittaisiin myös mielestäni useampia, jotta joka osastolle sairaalassa ja kaikille kotihoidon tiimeille sekä dementiayksiköihin olisi tarvittaessa tarjolla muistimentorointia. Muistimentori voisi toimia aktiivisen

mentorointi-suhteen lisäksi myös ”matalan kynnyksen” asiantuntijana, jolta työntekijät voisivat tarvittaessa kysyä ongelmatilanteissa neuvoa. Työntekijöiden työssä kehittymisen ja oppimisen mahdollisuudet varmasti lisääntyvät, mikäli muistimentorointi lähtee toimimaan järjestelmällisesti. Muistimentorointi tarjoaa uuden ja erilaisen vaihtoehdon oppimiselle. Vastatuuleen on joka tapauksessa varauduttava, ja muistimentoroinnin on löydettävä oma paikkansa niin kuin kaiken muunkin pilotti- ja pioneeritoiminnan. Se tapahtuu vain ajan myötä ja onnistuneiden mentorointisuhteiden kautta.



7. Lopuksi

Muistimentorina toimiminen on mielenkiintoista! Toivottavasti tämä opas osaltaan on antanut sinulle vinkkejä ja innostanut mentorina toimimiseen.

Oppaan tarkoituksena on antaa käytännönläheistä tietoa mentoroinnin toteutuksesta muistimentorointia aloittaville työntekijöille. Oppaassa painotamme muistimentoroinnin käytännönläheisyyden ohella toiminnan tavoitteellisuutta. Muistimentorointi ei ole satunnaista kahvipöytäkeskustelua, vaan tavoitteellista ja suunnitelmallista toimintaa, johon on varattava aikaa ja valmistauduttava. Siten koituvat parhaimmat kokemukset sekä mentorille että aktorille, ja myös koko organisaatiolle.

Pyrkimyksemme oli myös, että opas auttaa oivaltamaan mentoroinnin mahdollisuudet oman työyhteisön osaamisen kehittämisessä ja pohtimaan konkreettisia keinoja mentoroinnin juurruttamiseksi. Tämä edellyttää niin esimiesten kuin työntekijöidenkin sitoutumista mentoroinnin toteuttamiseen.

Mentorikoulutuksessa mukana olleiden hoitotyöntekijöiden innostus muistimentorointiin kannusti meitä oppaan tekemiseen. Osallistujat kokivat hyvänä, että mentorointitilanteissa yhdessä pysähdyttiin aidosti pohtimaan ja selkeyttämään käytössä olevia toimintatapoja sekä siten lisäämään työn sujuvuutta. Mentorointia pidettiin mahdollisuutena ja hyvänä keinona käydä asioita läpi muutoin häilyvässä tilanteessa, jopa keinona jäsnyttää vanhoja perusteita. Osallistujat puhuivat tässä yhteydessä jopa työkuultuurin muutoksesta!

Monet kansainväliset ja kansalliset tutkimukset ovat osoittaneet mentoroinnin vaikuttavuutta sekä organisaatioiden että työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseksi ja työn laadun parantamiseksi. Työtyytyväisyys heijastuu asiakkaille parempana palveluna. Mentorikoulutukseen osallistuneet kokivat, että mentorointi on hyvä väline, joka parhaimmillaan kehittää työntekijää vastuullisuuteen. Tämä on mielestämme yksi tärkeimpiä palautteita: vastuullista asennetta todella kaivataan muistisairaiden ihmisten ja heidän omaistensa kohtaamisessa ja hoidossa!

Muistimentorikoulutuksen 2009–2010 osallistujat



Aila Aho,
fysioterapeutti, Sodankylä

Jaana Huotari,
sairaanhoitaja, Espoo

Elena Ivanova,
perushoitaja, Espoo

Hannele Karlsson,
muistineuvoja, Espoo

Tuula Kettunen,
vastaava sairaanhoitaja, Sodankylä

Mari Kiuru,
terveydenhoitaja, Sodankylä

Anne Komppa,
lähihoitaja, Espoo

Tarja Lairikko,
sairaanhoitaja, Espoo

Tarja Laitila,
perushoitaja, Sodankylä

Marjo Lindqvist,
perushoitaja, Espoo

Sari Lintunen,
hoidonjärjestelijä, Espoo

Ritva Mettiäinen,
sairaanhoitaja, Sodankylä

Katri Penttilä,
lähihoitaja, Sodankylä

Virpi Pyhäjärvi,
sairaanhoitaja, Sodankylä

Petri Siirtola,
perushoitaja, Sodankylä

Merja Toni,
hoidonjärjestelijä, Espoo

Soila Vaara,
terveydenhoitaja, Sodankylä



Kirjallisuus

Kirjat, suositukset:

Erkinjuntti T, Rinne J, Soininen H (toim.) Muistisairaudet. Kustannus Oy Duodecim, Porvoo, 2010.

Juusela T, Lillia T, Rinne J (toim.) Mentoroinnin monet kasvot. Yrityskirjat. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä, 2000.

Kupias P, Peltola R. Perehdyttämisen pelikentällä. Palmenia-sarja 61. Gaudeamus, Helsinki, 2009.

Ragins BR, Kram KE. (toim.) The handbook of mentoring at work. Theory, research and practice. Sage Publications, Inc., Sage Publications, Inc., California, USA, 2007.

STM, Suomen kuntaliitto. Ikäihmisten palvelujen laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:3, Helsinki.

Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin, Societas Gerontologica Fennican, Suomen Neurologisen Yhdistyksen, Suomen Psykogeriatrisen Yhdistyksen ja Suomen Yleislääketieteen Yhdistyksen asettama työryhmä. Muistisairauksien diagnostiikka ja lääkehoito. Käypä hoito -suositus 13.8.2010. Saatavilla: <http://www.terveysportti.fi/xmedia/hoi/hoi50044.pdf>

Suomen Alzheimer-tutkimusseuran kokoama asiantuntijaryhmä. Muistisairauksien hyvät hoitokäytännöt. Suomalainen asiantuntijasuositus. Suomen Lääkärilehti 2008;63(10):9-22.

Voutilainen P, Tiikkainen P (toim.) Gerontologinen hoitotyö. WSOY Oppimateriaalit Oy, Helsinki, 2008.

Opinnäytetyöt:

Ahokas M. Opettajien kokemuksia vertaismentoroinnista: Vertaismentorointikokemuksia ja näkemyksiä moniammatillisissa vertaismentorointiryhmissä Jyväskylässä toisen asteen koulutuksessa. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, 2010.

► Tässä tarkastellaan aktoreiden kokemuksia vertaismentoroinnista moniammatillisessa oppilaitoksessa. Gradussa on selvitetty aktoreiden odotuksia vertaismentorointiin osallistumisesta sekä kokemuksia moniammatillisuudesta ja vertaisuudesta mentorointiryhmässä. Myös mentorointitapaamisten vuorovaikutusta on tarkasteltu.

Ahtiainen S. Mentorointi yhteistoiminnallisen oppimisen muotona. Työkalu osaamisen kehittämiseen. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Joensuun yliopisto, 2009.

► Tässä selvitetään yhteistoiminnallisuuden merkitystä mentoroinnissa, mentorointia osaamisen kehittämisen mallina sekä sitä, miten oppimista syntyy lähikehityksen vyöhykkeellä kokenut – kokematon -asetelmassa. Gradussa kuvataan miten koulutussuunnittelijat ja mentorit käsittävät ja kokevat mentoroinnin, mitä eroja näissä käsityksissä on ja mitä yhteistä niistä löytyy.

Karjalainen M. Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 388. Jyväskylä University Printing House, Jyväskylä, 2010.

► Tässä väitöskirjassa tarkastellaan, millaisia käsityksiä ammattilaisilla on mentoroinnista sekä sitä, mitkä ovat ammattilaisten mentorointia koskevien käsitysten suhteet. Tutkimusaineisto on kerätty neljän mentorointikoulutuksen aikana dokumenteilla. Kohderyhmänä oli 49 ammattilaista, jotka edustivat terveys-, viittomakieli-, kulttuurituotanto- sekä järjestö- ja nuorisotyöalaa. Suurin osa oli naisia. Tulokset esitetään kuvauskategoriona. Ensimmäisessä korostui mentoroinnin tavoitteellisuus, toisessa mentoroinnin vastavuoroisuus, kolmas sisälsi mentorin oppimisen kuvauksia, neljäs korosti yksilön oppimista ja kehittymistä omassa toimintaympäristössään, viides korosti organisaation merkitystä mentoroinnin edellytysten luojana ja kuudes sisälsi näkemyksiä ihmissuhteiden merkityksestä yksilön kehitykselle. Kaiken kaikkiaan ammattilaiset kokivat mentoroinnin epämääräisenä ja hankalasti haltuun otettavana ilmiönä. Tutkimuksessa esitetään johdon, aktorin ja mentorin tehtäviä ja vastuita mentoroinnin edistämiseksi.

Kiili M. Mentorointi kasvun puuna. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, 2006.

► Tässä kuvataan mentorointia mentorin näkökulmasta. Gradussa tarkastellaan sitä, millaisena resurssina elämäkokemus toimii mentorina toimiessa sekä millaisia tavoitteita, haasteita ja oppimismahdollisuuksia mentorit kokevat mentorsuhteissa. Lisäksi on selvitetty millaisen ympäristön tämän hetken työelämä luo mentoroinnille. Tutkimuksen kohdejoukko muodostui Jyväskylän yliopiston Avoimen yliopiston Mentor-opintoihin osallistuneista mentoreista.

Lahdenmaa M. Oman opettajuuden äärellä. Opettajien kokemuksia saman työyhteisön ja eri työyhteisöjen vertaisryhmämentoroinnista. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, 2010.

► Tässä tarkastellaan kahden vertaisryhmämentorointiin osallistuneen opettajaryhmän kokemuksia. Tutkituista ryhmistä toinen oli koottu saman työyhteisön ja toinen eri työyhteisöjen opettajista, ja molemmat ryhmät koostuivat eri uravaiheissa olevista opettajista. Gradussa kuvataan miten opettajat ovat kokeneet vertaisryhmämentoroinnin ja millaisia eroja samasta työyhteisöstä ja eri työyhteisöistä koottujen mentorointiryhmien kokemuksissa on.

Lahtinen A. Osastonhoitajien kuvauksia vertaismentoroinnista hoitotyön johtamisen kehittämismenetelmänä. Pro gradu -tutkielma.

Kuopion yliopisto, Hoitotieteen laitos, Hoitotyön johtaminen, 2009.

► Tässä kuvataan osastonhoitajien kokemuksia vertaismentoroinnista ja tarkastellaan vertaismentorointia johtamistyön kehittämismenetelmänä. Tavoitteena on ollut saada tietoa vertaismentoroinnista osastonhoitajien johtamistyön kehittämismenetelmänä *Balanced Scorecardin* (BSC) neljän näkökulman mukaan: prosessien johtaminen, asiakkuuksien johtaminen, talousjohtaminen ja henkilöstöjohtaminen. Tutkimukseen on osallistunut 10 yliopistosairaalaissa työskentelevää osastonhoitajaa, jotka ovat osallistuneet vertaismentorointi-pilottiohjelmaan joko aktoreina tai mentoreina.

Leskelä J. Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena.

Acta Universitatis Tamperensis 1090. Tampereen Yliopistopaino-Juvenes Print, Tampere, 2005.

► Tämän laadullisen fenomenografisen tapaustutkimuksen tarkoituksena oli laajentaa ymmärrystä mentoroinnista aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Tavoitteena oli kuvata, analysoida ja tulkita aikuisopiskelijan mentorointiprosessia ja sen tuloksia. Kohteena oli Hämeen ammattikorkeakoulun tuotantotalouden koulutusohjelmassa vuosina 2002-2003 toteutettu aikuisopiskelijoiden mentorointiprosessi, jossa oli mukana 21 insinööriksi ja kaksi tradenomiksi työn ohessa opiskelevaa ja kaksi avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijaa. Mentoreina toimi seitsemän kokenutta aikuiskoulutajaopettajaa. Tutkimus osoitti, että mentorointi edisti laaja-alaisesti aikuisopiskelijoiden ammatillista kehittymistä. Se tuotti merkittäviä vaikutuksia aktoreille mm. heidän käsityksensä uudistumiseen, voimaantumiseen ja urakehitykseen.

Matikainen M. Mentorointi oppimisprosessina. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, 2004.

► Tässä tarkastellaan mentorointia oppimisprosessina. Gradussa tarkastellaan, mitä ja miten mentoroinnissa opitaan, millaisia rooleja on, millaista ohjausta esiintyy ja millainen oppimisteoria on mentoroinnin taustalla. Tutkimukseen osallistujat ovat osallistuneet Tampereen yliopiston henkilöstönkehittämisyksikön mentorointiohjelmaan. Mentorit ovat olleet asiantuntijoita yliopiston eri laitoksilta ja aktorit yksityiseltä sekä julkiselta sektorilta.

Mattila E. Organisaatorajat ylittävä urataitomentorointi – tarkastelussa

Suomen Ekonomiliiton mentorointiohjelma. Pro gradu -tutkielma.

Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden laitos, 2008.

► Tässä kuvataan ja tarjotaan kehitysideoita Suomen Ekonomiliiton järjestämään mentorointiohjelmaan. Tutkimus tarkastelee mentorointiprosessia yksilöiden lähtökohdista. Aineistona oli kymmenen puolistrukturoitua teemahaastattelua ja yhdeksän vastausta yhden sivun mittaiseen avoimia kysymyksiä sisältäneeseen kysymyskaavakkeeseen. Tulosten mukaan osallistujat kokivat saaneensa mentoroinnin menetelmästä huomattavaa hyötyä verrattuna muihin ammatillisen kehittymisen keinoihin.

Mietola-Koivisto T. Mentorointi synnytyssalikätilöiden ammatillisen kasvun tukena. Hoitotieteen pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, 2007.

► Tässä kuvataan synnytyssalikätilöiden kokemuksia mentorointisuhteesta ja mentoroinnista ammatillisen kasvun tukena. Lisäksi on selvitetty näkemyksiä mentoroinnin kehittämisestä synnytysosastolla. Tutkimukseen on osallistunut kahdeksan mentori-aktori-paria Jorvin sairaalan synnytysosastolta, jossa on toteutettu mentorointiprojekti.

Murotie H. Mentorointi - Kehittävä vuorovaikutussuhde työssä oppimisen

tukena. Hoitotyöntekijöiden käsityksiä kirurgian leikkausosaston mentorointipilotista. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, 2008.

► Tässä perehdytään mentorointiin henkilöstön kehittämisen ja työssä oppimisen menetelmänä kirurgian leikkausosastolla. Tutkimuksen kohteena ovat olleet hoitajien käsitykset mentorointimallista ja mentorointiin liittyvistä oppimiskokemuksista. Tutkimukseen on osallistunut kahdeksan mentorointipilottiin aktorina tai mentorina osallistunutta sairaanhoitajaa.

Salonen A. Mentorointi ja sairaanhoitajien ammatillinen pätevyys.

Hoitotieteen pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, 2004.

► Tässä mentorointisuhteella tarkoitetaan perehdytysuhdetta. Gradussa selvitetään miten sairaanhoitajat kokivat mentorointisuhteensa ja ammatillisen pätevyytensä sekä selvitettiin taustamuuttujien yhteyttä niihin.

Soininen H. Onnistunut mentorointiprosessi. Prosessista tukea mentorointisuhteelle. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, Johtamistieteiden laitos, Yrityksen hallinto, 2008.

► Tässä perehdytään mentorointiprosessiin ja mentorointisuhteeseen sekä aikaisemman kirjallisuuden kautta että hyödyntäen Tampereen yliopiston kauppatieteiden opiskelijat – Boomi ry:n järjestämän mentorointiprojektin yhteydessä kerättyä aineistoa.

Vatanen T. Avaimia ohjaukseen? Mentorointi ohjauksen välineenä.

Ammatillinen opettajakorkeakoulu, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 2006.

► Opinnäytetyössä kuvataan Humanistisen ammattikorkeakoulun lehtoreille tarjoamaa mahdollisuutta osallistua mentorointikoulutukseen vuosina 2005–2006. Koulutus oli osa ohjausmuotojen kehittämistä. Jokaisesta raportista luotiin mentorointimalli, jotka nimettiin niissä esitetyn mentoroinnin hyödyntämiseksi mukaan: kokemusten keruu, työoppiminen, tuplamenteorointi, mentorointiohjelma ja jaettu mentorointi.

Oppaat:

Canadian Nurses Association. Achieving excellence in professional practice.

A guide to preceptorship and mentoring. Ottawa, ON, Canada: Canadian Nurses Association, Ottawa, 2004.

Pesonen H, Vihonen A. Maahanmuuttajayrittäjien mentoroinnin käskirja. Diakonia-ammattikorkeakoulu. C Katsauksia ja aineistoja 19, Helsinki. Juvenes Print Oy, Tampere, 2010.

Isotalo, M. Mentorointiopas. Akavan Erityisalat ry. Itsenäisten ammattinharjoittajien mentorointi -hanke 2008-2010. Libris Oy, Helsinki, 2010.

Vaikuttavuutta tarkastelevat katsausartikkelit¹:

Allen TD. The state of mentoring research: A qualitative review of current research methods and future research implications. Journal of Vocational Behavior 2008;73(3):343–357.

► *Tavoitteena oli laadullisesti arvioida 200 julkaistua mentorointiartikkelia, niiden metodologiaa ja sisältöä. Tutkimus keskittyi työpaikoilla tapahtuvaan mentorointiin. Tutkijoiden johtopäätöksenä oli, että mentoroinnin tutkimus on varhaisessa kehitysvaiheessa, ja käytetyt menetelmät ja asetelmat vaativat kehittämistä.*

Davis OC, Nakamura J. A proposed model for an optimal mentoring environment for medical residents: A literature review. Academic Medicine 2010;85(6):1060–1066.

► *Tavoitteena oli kehittää optimaalinen mentorointiympäristö lääketieteeseen. Tutkijoiden mukaan mentoroinnin vuorovaikutussuhde nojaa kuuteen elementtiin: emotionaalinen turvallisuus, tuki, aktorikeskeisyys, epämuodollisuus (informality), vastavuoroisuus ja kunnioitus.*

Harrington S. Mentoring new nurse practitioners to accelerate their development as primary care providers: A literature review. Journal of the American Academy of Nurse Practitioners 2011; 23(4): 168–174.

► *Tavoitteena oli laatia kirjallisuuskatsaus mentorointiohjelmista, joissa mentoroitavana oli vastavalmistuneita sairaanhoitajia. Tavoitteena oli innostaa heitä perusterveydenhuoltoon. Tutkimuksen mukaan vastavalmistuneille sairaanhoitajille ei ole tarjolla mentorointiohjelmia. Tutkimuskatsaus antaa mentoroinnin määritelmän, mentorointiohjelmien malleja, sairaanhoitajamentorin ominaisuudet, ja mentorointiohjelmien esteet. Mentorointi parantaa aktorin työhön liittyviä tuloksia. Mentorointi määritellään vapaaehtoiseksi, tiiviiksi, sitoutuneeksi, dynaamiseksi, vastavuoroiseksi ja tukea antavaksi vuorovaikutussuhteeksi. Mentorointitoiminta määriteltiin uramentorointina ja psykososiaalisena mentorointina. Mentorointimalleja olivat virallinen ja epävirallinen mentorointi.*

¹ Haku sähköisistä tietokannoista Academic Search Premier (EBSCO), CINAHL (EBSCO), LINDA, Medici, MEDLINE (Ovid), PubMed (MEDLINE), Scopus ja Web of Science (ISI) otsikko-kenttään kohdistuvilla hakusanoilla "mentor*" AND "review/katsaus". Tuloksena oli 234 osumaa. Niistä poissuljettiin kaksoiskappaleet ja otsikoiden perusteella artikkelit, jotka eivät liittyneet työssä tehtävään mentorointiin ja ei-kokotekstinä saatavat artikkelit. Aineistona oli 12 hoito-työn/lääkärin/työelämän mentoroinnin vaikuttavuutta tarkastelevaa katsaustyyppistä artikkelia.

Jinks AM. Methodological considerations of undertaking research with clinical mentors in the UK: A critical review of the literature. Nurse Education Today 2007;27(7):667–676.

► *Tavoitteena oli kriittisesti arvioida hoitotyön käytännön mentorointiin liittyvää tutkimusta (n=19). "Mentor" tarkoittaa tässä käytännön hoitotyön ohjaajaa, joka vastaa harjoittelupaikassa opiskelijoiden opetuksesta, arvioinnista ja valvonnasta. Katsauksessa tarkasteltiin mm. tutkimusmenetelmiä, kysymyksiä ja eettisiä näkökohtia. Useimmissa tutkimuksissa oli käytetty postikyselyä. Tutkimuksissa havaittiin menetelmällisiä heikkouksia.*

Jokelainen M, Turunen H, Tossavainen K, Jamookeah D, Coco K. A systematic review of mentoring nursing students in clinical placements. Journal of Clinical Nursing, 2011. doi: 10.1111/j.1365-2702.2010.03571.x.

► *Systemaattisen katsauksen tavoitteena oli kuvata sairaanhoidon opiskelijoiden mentorointia työpaikoilla. Tulosten mukaan opiskelijoille suunnatun mentoroinnin tulee 1) luoda tukeva oppimisympäristö ja 2) vahvistaa opiskelijoiden ammatillisuutta. Yhteisymmärrys mentoroinnista luo pohjaa kehittää sopiva mentorin koulutusohjelma sairaanhoitajille sekä moniammatilliselle mentorien valmistautumishelmalle organisaatioissa.*

Kammeyer-Mueller JD, Judge TA. A quantitative review of mentoring research: Test of a model. Journal of Vocational Behavior 2008;72(3):269–283.

► *Tavoitteena oli tehdä yhteenveto kvantitatiivisin menetelmin mentoroinnin vaikuttavuudesta työn tuloksiin. Päätuloksena todettiin, että mentoroinnilla on vaikutuksia työ- ja uratytytyväisyyteen.*

Mills JE, Francis KL, Bonner A. Mentoring, clinical supervision and preceptoring: Clarifying the conceptual definitions for Australian rural nurses. A review of the literature. Rural and Remote Health [Electronic Resource], 2005;5(3):410.

► *Tavoitteena oli määritellä kirjallisuuden perusteella, mistä mentoroinnissa, käytännön opettamisessa ja ohjaamisessa on kyse, ja tuottaa asiasta tietoa hoitajille, esimiehille ja poliittisille päättäjille. Tutkijoiden mukaan mentoroinnin tulokset ovat käytännössä tapahtuvan opetuksen ja ohjauksen tuloksia laajemmalla. Mentoroinnin tulokset ovat parempi hoito, uran edistyminen, kiinnostus tutkimustiedon hyödyntämiseen ja henkilökohtaiset saavutukset. Ohjaus ja opetus sen sijaan pyrkivät parempaan hoitoon ja taitoon hoitaa.*

Nikki L, Koivunen M, Suominen T. Uuden työntekijän mentorointi – katsaus empiiriseen tutkimukseen. Tutkiva hoitotyö 2010;8(3):20–29.

► *Tarkoituksena oli kuvata millaista on uuden työntekijän ammatillinen mentorointi aikaisemman empiirisen tutkimuksen perusteella. Katsauksen mukaan mentorointiohjelma toimii hyvänä uuden työntekijän ammatillisen kehittymisen ja tukemisen sekä perehdytyksen välineenä.*

Omansky GL. Staff nurses' experiences as preceptors and mentors: An integrative review. Journal of Nursing Management 2010;18(6):697–703.

► *Tavoitteena oli kuvata sairaanhoitajien kokemuksia, kun he toimivat ohjaajana tai mentorina sairaanhoidon opiskelijoille. Tulosten mukaan mentorina toimimiseen liittyi sisäisten palkkioiden lisäksi myös stressiä ja vastuuta. Sairaanhoitajat kokivat myös rooliristiriitaa, konflikteja ja kuormitusta työskennellessään opiskelijoiden kanssa.*

Sambunjak D, Straus SE, Marusic A. A systematic review of qualitative research on the meaning and characteristics of mentoring in academic medicine. *Journal of General Internal Medicine* 2010;25(1):72–78.

► *Tavoitteena oli tehdä systemaattinen kirjallisuuskatsaus mentorointia käsittelevästä laadullisesta tutkimuksesta, ja niiden pohjalta selvittää näkemyksiä ja kokemuksia mentorointisuhteesta lääketieteessä. Tulosten mukaan mentorointi kuvataan moniulotteisena vuorovaikutussuhteena, joka perustuu vastavuoroisuuteen ja on sekä ammatillinen että henkilökohtainen. Aktoreiden roolia korostetaan: heidän tulisi olla aloitteellisia, halukkaita oppimaan. Tärkeää on myös tapaamisiin valmistautuminen ja valmius ottaa palautetta vastaan. Mentoroinnin kansainvälisenä pioneerinä mainitaan Kathy E. Kram ja hänen teoksensa 1980-luvulla.*

Sambunjak D, Straus SE, Marušić A. Mentoring in academic medicine: A systematic review. *Journal of the American Medical Association* 2006;296(9):1103–1115.

► *Tavoitteena oli systemaattisesti arvioida mentorointia ja sen yhteyttä lääkäreiden urakehitykseen. Tulosten mukaan mentoroinnilla oli merkittäviä vaikutuksia henkilökohtaiseen kehittymiseen, urahjaukseen, uravalintaan ja työhön.*

Underhill CM. The effectiveness of mentoring programs in corporate settings: A meta-analytical review of the literature. *Journal of Vocational Behavior* 2006;68(2):292–307.

► *Tavoitteena oli tehdä kvantitatiivinen yhteenveto mentoroinnin vaikuttavuudesta työpaikoilla sekä kriittisesti arvioida mentoroinnin vaikuttavuutta. Meta-analyttisen katsauksen aineistona oli vain ne tutkimukset, joissa oli vertailuasetelma: mentoritavat ja ne, joilla ei ollut mentorointia. Tulosten mukaan mentorointi oli vaikuttavaa ja parantaa työn tuloksia. Epämuodollinen mentorointi oli vaikuttavampaa kuin muodollinen, tiukasti organisaatiosta ohjelmoitu mentorointi.*

Muut artikkelit:

Andrews M, Wallis M. Mentorship in nursing: A literature review. *Journal of Advanced Nursing* 1999;29(1):201–207.

Baugh SG, Fagenson-Eland EA. Formal mentoring programs: A “poor cousin” to informal relationships? Teoksessa BR Ragins, KE Kram (toim.) *The handbook of mentoring at work. Theory, research and practice.* Sage Publications, Inc., Sage Publications, Inc., California, USA, 2007;250–271.

DeCicco J. Developing a preceptorship/mentorship model for home health care nurses. *Journal of Community Health Nursing* 2008;25:15–25.

Haggard DL, Dougherty TW, Turban DB, Wilbanks JE. Who is a mentor? A review of evolving definitions and implications for research. *Journal of Management* 2011; 37(1):280–304.

Heikkinen HLT, Huttunen R. Hiljainen tieto, mentorointi ja vertaistuki. Teoksessa A Toom, J Onnismäe, A Kajanto (toim.) *Hiljainen tieto – tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja.* Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Gummeruksen Kirjapaino Oy, Helsinki, 2008;203–220.

Karjalainen M, Heikkinen HLT, Huttunen R, Saarnivaara M. Dialogi ja vertaisuus mentoroinnissa. *Aikuiskasvatus* 2006;2:96–103.

Karlsson H. Mentorointi on kirkastanut ja selkeyttänyt toimintaa. *Memo* 2010;4:12–13.

McCloughen A, O’Brien L, Jackson D. Positioning mentorship within Australian nursing contexts: A literature review. *Contemporary Nurse: A Journal for the Australian Nursing Profession* 2006;23(1):120–134.

Raitio K, Kotila J, Saastamoinen T. Mentorointi vie hiljaisen tiedon lähteille. *Sairaanhoitaja* 2010;83(8):10–15.

Sairanen S. Mentorointi ammatillisen osaamisen kehittämisessä. Teoksessa M Miettinen, H Hopia, L Koponen, K Wilsman (toim.) *Inhimillisten voimavarojen johtaminen. Hoitotyön vuosikirja 2006.* Suomen sairaanhoitajaliitto ry, 2006:157–168.

Toljamo M, Koivisto R, Vuori U. Muistimentorointi – vuoropuhelua ja tavoitteellista toimintaa muistisairaiden ihmisten hoidon kehittämiseksi. *Memo* 2009;1:30.

Toljamo M, Koponen E, Koivisto R. Mentorointi avaa silmät muistisairaiden ihmisten tarpeisiin. *Memo* 2010;4:10–12.



Liitteet

- Liite 1. SWOT-analyysi -lomake.
- Liite 2. Mentorointisuunnitelma.
- Liite 3. Mentorointisopimuksen malli.
- Liite 4. Esimerkkejä päiväkirjoista.

Liite 1. SWOT-analyysi -lomake.

SWOT-analyysi

1. Kirjaa alla olevaan nelikenttään vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia. Vahvuudet ja heikkoudet koskevat olemassa olevia tekijöitä / nykytilaa ja sisäisiä asioita, mahdollisuudet ja uhkat puolestaan tulevaisuutta ja ulkoisia asioita.
2. Pohdi, miten vahvuuksia voi edelleen kehittää, miten heikkouksista voi päästä eroon tai millä niitä voi korvata, miten mahdollisuuksia voi hyödyntää ja miten uhkia voi torjua.

Vahvuudet (strengths)	Heikkoudet (weaknesses)
Mahdollisuudet (opportunities)	Uhat (threats)

Liite 2. Mentorointisuunnitelma.

Tapaaminen ja teema	Tapaamisen muoto, työskentelytapa	Toteutumis- päivämäärä	Tapaamisen arviointi
1. Tutustuminen, odotusten ja tarpeiden kartoitus sekä tavoitteiden asettaminen	Keskustelu, SWOT-lomakkeen ja mentorointisopimuksen täyttäminen		
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			

Liite 3. Mentorointisopimuksen malli.

MENTOROINTISOPIMUS

Aktori:

Mentori:

MENTOROINNIN TAVOITTEET

KÄSITELTÄVÄT TEEMAT - *mihin mentoroinnissa erityisesti haluamme keskittyä*

MENTOROINTISUHTEEN PELISÄÄNNÖT – *miten toimimme*

MENTOROINNIN KÄYTÄNNÖN TOTEUTUS /AIKATAULU

Mentoroinnin kesto

Tapaamiset (määrä, tiheys, kesto, tapaamispaikka)

MENTOROINTIPROSESSIN SEURANTA JA ARVIOINTI

MUUTA

Me allekirjoittaneet sitoudumme luottamukselliseen ja tavoitteelliseen mentorointiin sopimuksen mukaisesti.

Paikka ja aika
Allekirjoitukset

Liite 4. Esimerkkejä päiväkirjoista.

Esimerkki 1. Tapaamispäiväkirja

Pvm	Tapaamisen tavoitteet	Käsitellyt aihepiirit	Tapaamisen tulokset / loppupäätelmät	Sovitut tehtävät	Tapaamisen arviointi 1=☹ ----- 5=☺
					1 2 3 4 5 Miksi:
					1 2 3 4 5 Miksi:
					1 2 3 4 5 Miksi:
					1 2 3 4 5 Miksi:
					1 2 3 4 5 Miksi:
					1 2 3 4 5 Miksi:

Esimerkki 2. Tapaamispäiväkirja.

Päivämäärä __/__/____

Läsnäolijat:

Mitä asioita käsiteltiin?

.....

.....

.....

Miten tapaaminen meni?

.....

.....

.....

Mitä opin / oivalsin?

.....

.....

.....

Miten osaamiseni on kehittynyt ja miten se näkyy työskentelyssäni?

.....

.....

.....

Mihin erityisesti tarvitsen vielä tukea?

.....

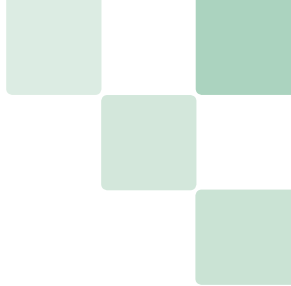
.....

.....

.....

This image shows a full page of a handwriting practice worksheet. It consists of multiple sets of three horizontal dashed lines, providing a guide for letter height and placement. The lines are evenly spaced across the entire page, leaving ample room for practicing various letters and words. There is no text or other markings on the page.[illegible]

[illegible]



Mentoroinnista on tullut yhä suositumpi työn kehittämisen ja osaamisen vahvistamisen väline. Nyt puhutaan myös muistimentoroinnista ja sen mahdollisuuksista auttaa muistisairaahan ihmisen hyvän arjen turvaajana. Miksi mentorointiin ja erityisesti muistimentorointiin kannattaa perehtyä? Mitä muistisairaiden parissa työskentelevät ammattilaiset, työyhteisöt ja heidän muistisairaansa asiakkaansa siitä hyötyvät? Miten muistimentorointia käytännössä toteutetaan ja mikä on sen vaikuttavuus?

Suomen muistiasiantuntijat ry:n julkaisemasta oppaasta löydät vastaukset näihin kysymyksiin. Opas on tehty Suomen muistiasiantuntijat ry:n, Espoon ja Sodankylän toteuttamassa Kotona Paras -projektissa. Projektin toteuttamaan muistimentorikoulutukseen osallistui sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöitä mukana olevista kunnista. Heidän kokemuksensa ovat tämän oppaan perusta. Lukija saa vinkkejä, miten muistimentoroinnin avulla voidaan yhdessä etsiä ratkaisuja muistisairaahan ihmisen hoidossa. Neljä autenttista tarinaa kertovat muistimentoroinnin tarpeesta ja hyvästä vastaanotosta työyhteisössä. Tarinat paljastavat myös matkalla koetun vastatuulen!

Muistimentoroinnin käynnistämiseksi työyhteisöissä tarvitaan yhteistä ymmärrystä, ja myös konkreettisia välineitä. Tämä opas painottuu käytännönläheisten vinkkien tarjoamiseen muistimentoreille. Se innostaa työyhteisöjä tarttumaan mahdollisuuksia tarjoavaan työn kehittämisen ja osaamisen vahvistamisen välineeseen!

Muistimentorointi avaa silmät
muistisairaiden ihmisten tarpeisiin.