

# Hei me mentoroidaan!

– innostaen kotihoidon osaajaksi –





European Union  
Euroopan Unioni

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

Opetus- ja kulttuuriministeriö



# Sisältö

Alkusanat .....	4
Johdanto .....	5
<b>Alkuvaihe .....</b>	<b>6</b>
1. Mitä on mentorointi? .....	6
Mentorointi-käsite .....	6
Mentorointi ei korvaa työhön perehdytystä .....	7
Mentorointiprosessin kannalta tärkeät tehtävät .....	7
Miten arvioit osaamistasi ? .....	8
<b>Ensimmäinen tapaaminen .....</b>	<b>9</b>
2. Miten siirrän osaamistani uusille työntekijöille? .....	9
Mentorointisopimus.....	9
Valmentava ohjauskeskustelu.....	10
<b>Toinen tapaaminen .....</b>	<b>11</b>
3. Miten saan uuden työntekijän innostumaan kotihoidosta työpaikkana? .....	11
Innostaminen, kannustaminen ja itsetunnon kehittäminen .....	13
<b>Kolmas tapaaminen .....</b>	<b>14</b>
4. Miten saan yhteistyöstä voimaa?.....	14
Työskentely tiimissä.....	14
Miten tuen työssä jaksamista? .....	15
Motivaatio ja sitoutuminen työhön .....	15
<b>Neljäs tapaaminen .....</b>	<b>17</b>
5. Miten kehitän työtäni ja omaa osaamistani?.....	17
Kirjallisuus .....	18
Hyvinvointitutka.....	19

## Alkusanat

Kouvolan seudun ammattiopisto kutsui keväällä 2017 Kouvolan kotihoitoa mukaan kehittämään opiskelijoiden työhön sijoittumista. Alkuperäinen idea tuli Superin pääluottamusmies *Hannele Nupposelta*. Oppilaitoksen ESR-rahoitteinen HelliTalent -hanke mahdollisti mentorointimallin työstämisen oppilaitoksen ja kotihoidon yhteistyönä. Tämä opas on yksi tärkeä osoitus yhteistyömme onnistumisesta ja kumppanuutemme syventymisestä.

Mentorointi on menetelmä, jossa tietoa ja osaamista, ns. hiljaista tietoa, siirretään kokeneemmalta kokemattommalle. Osaava ja kokenut kotihoidon lähihoitaja neuvoo, tukee ja ohjaa kehityshaluista uutta työntekijää, opiskelijaa tai alan vaihtajaa työssään kotihoidossa. Mitä paremmin työhön perehtyminen ja perehdytys onnistuvat, sitä nopeammin saadaan aikaiseksi sekä asiakashyötyjä että työntekijän työssä viihtymistä.

Tämä hanke on osoittautunut erinomaiseksi työelämän ja oppilaitoksen väliseksi yhteistyömuodoksi, jossa kaikki kumppanit oppivat yhdessä ja onnistuvat arkityössään. Työ kehittyy, kun hoitaja kehittyy.

KOUVOLASSA 2.10.2017

*Tiina Köninki*  
Kouvolan kotihoidon vs. palvelupäällikkö



## Johdanto

Työ kotihoidossa on monipuolista ja vaihtelevaa. Kotihoidossa työskennellessään lähihoitaja tarvitsee teoreettisen tietopohjan lisäksi itsenäistä päätöksentekokykyä sekä hyviä vuorovaikutustaitoja. Kaikkia näitä taitoja ei opita koulussa eikä oppikirjoista vaan tarvitaan myös työyhteisön ja tiimin tukea sekä kokemusperäistä hiljaista tietoa.

Kotihoidossa työntekijöiden vaihtuvuus on suuri, mikä osaltaan vaikuttaa työn laatuun ja työssä viihtymiseen. Vasta valmistunut, juuri työnsä aloittava lähihoitaja voi kokea olevansa liian monien haasteiden edessä ja tarvitsee tällaisissa tilanteissa ehdottomasti kokeneemman kollegan tukea, perehdytystä ja työnohjausta. Nykyisin työhön perehdyttämisen lisänä suositellaan mentorointia, coachingia ja fasilitointia, jotta uusi työntekijä saadaan ”juurtumaan” uuteen työhön ja työyhteisöön.

Mentorointi auttaa uutta työntekijää luomaan luottamuksellisen suhteen kokeneempaan työntekijään sekä herättää tiedonhalua ja mielenkiintoa työhön. Mentoroinnin tavoitteena on nähdä työ uusin silmin – löytää työn monipuolisuus, itsenäisyys ja haasteellisuus. Oman asenteen muuttuminen ja työyhteisöltä saatu tuki auttavat jaksamaan ja sitoutumaan tähän työhön. Tämän oppaan avulla sekä mentori että mentoroitava pääsevät tarkastelemaan työtapojaan ja kehittämään yhdessä osaamistaan tärkeässä kotihoidon työssä.

Oppaan ja valmennusohjelman laatijat:

Tuija Erämies

Kaisa-Leea Kurko

Päivi Liiri-Ranta

Tanja Lähteenmäki

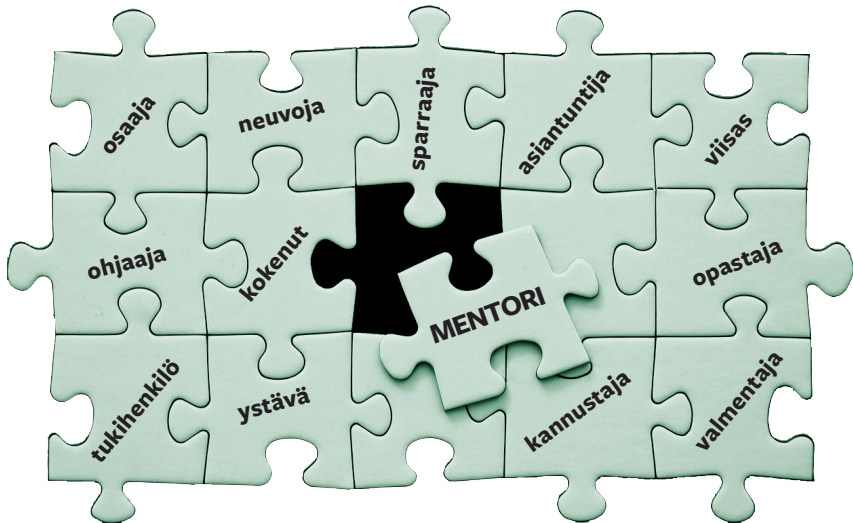
KSAO Terveys- ja hyvinvointialan opettajat



## 1. Mitä on mentorointi?

### Mentorointi-käsite

- Kuvaa monia erilaisia kahdenkeskisiä vuorovaikutussuhteita
- Määräaikainen prosessi, jossa on selkeä työnjako
- Tukimenetelmä, jolla aloitteleva hoitaja sosiaalistuu uuteen työhön ja työtehtäviin kokeneemman hoitotyöntekijän avustuksella
- Työyhteisön esimiehen tehtävänä on valita sopivat mentorit ja mahdollistaa mentoroinnin toteutumisen



- Mentoroinnissa aloitteleva työntekijä oppii työntekoa ja työyhteisössä toimimista kokeneemman työntekijän ohjauksessa. Samalla hän tutustuu työyhteisön jäseniin ja oppii vastuullista asennoitumista työhön.
- Mentorointi mahdollistaa myös mentorin oppimisen - haastaa pohtimaan käytänteitä, jopa kyseenalaistamaan niitä.





### Miten arvioit osaamistasi

Nyt sinun, aloitteleva työntekijä, kannattaa tehdä työpaikan **osaamiskartoitus** ennen ensimmäistä tapaamistanne. Vastaa rehellisesti kaikkiin kyselyn väittämiin, jotta saatte yhdessä selville missä asioissa mentori tulee sinua auttamaan jatkossa.

Kuvaile tähän itseäsi.

Kuka olet, mitä harrastat ja millaisissa työtehtävissä olet aiemmin toiminut.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Osaamiskartoituksessa haettiin asioita, joita voit vielä kehittää työssäsi. Pohdi seuraavaksi omia vahvuksiasi. Vahvuuksien listaa kerätään, koska nekin antavat viitteitä siitä, mihin suuntaan haluat kehittyä. Tulet huomaamaan, että omia vahvuksiasi voit vielä tulevaisuudessa hyödyntää.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





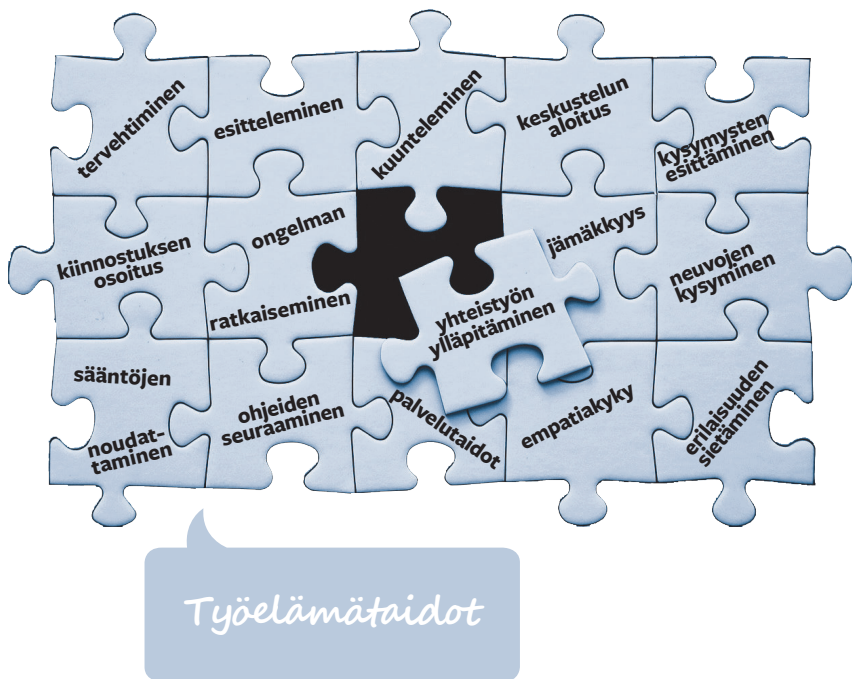






## Innostaminen, kannustaminen ja itsetunnon kehittäminen

Mentorointi on toisen auttamista. Jos ei tunne itseään ei voi auttaa toista. Ammatti-identiteetti on sidoksissa personalliseen identiteettiin. Ihmissuhdetyötä tekevien on oltava sinut itsensä kanssa, etteivät omat tunteet estä rakentavaa vuorovaikutussuhdetta. Jokainen meistä tarvitsee kehittyäkseen ja kasvaakseen sekä myönteistä että kehittävää palautetta.



Millaista palautetta olet saanut työskentelystäsi?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Työskentelyä 4-6  
viikkoa itsenäisesti!











## KIRJALLISUUS

Belbin M. 2010. Teamroles at work. Butterworth-Heineman, Great Britain.

Fuhrman-Ahola 2010. Ratkaisukeskeinen työyhteisö ja kuinka se tehdään.

Huusko M. 2016. Arvoja ja asenteita. Vanhustyön Trainee-mentorointimalli. Vanhus- ja lähimmäispalvelun liitto ry. Kehittyvät vanhuspalvelut julkaisuja 1/2016. [http://www.valli.fi/fileadmin/user\\_upload/Hyvat\\_kaytannot/Mentoriopas\\_netti.pdf](http://www.valli.fi/fileadmin/user_upload/Hyvat_kaytannot/Mentoriopas_netti.pdf)

Isaacs W. 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito

Kupias P. 2016. Toimijuus työssä. Tukena työnohjaus, coaching, mentorointi ja fasilitointi. Helsingin yliopisto. Koulutus- ja kehittämisspalvelut.

Lindberg A., Savolainen M., Siltanen M. 2016 Nyyti ry. Opas elämäntaitojen ohjaamiseen ammatillisessa koulutuksessa

Mannström-Mäkelä L & Saukkola K. 2008. Voimaannuttavan ohjaamisen käsikirja. Gaudeamus Oy.

Mieli. Suomen Mielenterveysseura. <http://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/tutustu-itseesi>

Murotie H. 2008. Mentorointi – Kehittävä vuorovaikutussuhde työssä oppimisen tukena. Pro gradu - tutkielma. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/79347/gradu02603.pdf>

Mäkisalo M. 2004. Yhdessä onnistumme - opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Tammi.

Mäkisalo-Ropponen M. 2011. Vuorovaikutustaidot sosiaali- ja terveysalalla. Tammi.

Oiva. <http://oivamieli.fi/ohje.php>

Pakkala K. & Ström K. 2016. Askelmerkit - ope valmentajana opas. KSAO/KOHOPS-hanke.

Puttonen J. 2009. Hoitotyön opiskelijoiden ja mentoreiden arvioita opiskelijaohjauksesta. Pro gradu-tutkielma. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos.

Salavuo M. 2011. Motivaatio ratkaisee työssä ja oppimisessa. 9 olennaista tekijää. <http://miikkasalavuo.fi/2011/06/06/motivaatio-ratkaisee-tyossa-ja-oppimisessa-9-olennaista-tekijaa/>

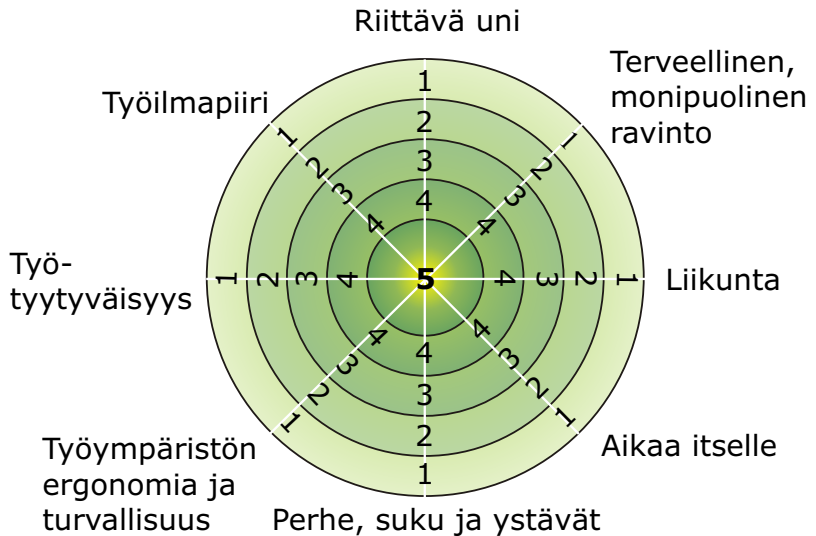
Tuovinen S. 2011. Mentoroinnilla turvallisesti ammatilliseen kasvuun monikulttuurisessa ympäristössä. Opinnäytetyö. Ylempi AMK. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/32802/Tuovinen\\_Sari.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/32802/Tuovinen_Sari.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Työterveyslaitos. Hyvinvointitutka. 2007.



# Hyvinvointitutka

Merkitse oheiseen ympyrään, miten hyvinvointiin vaikuttavat asiat ovat sinulla hallinnassa. Kulje aiheesta toiseen noin puolen vuoden välein ja huomaat, missä kohdin olet liian kaukana pisteestä 5.



5 = erittäin hyvin hallinnassa  
4 = hyvin hallinnassa

3 = hallinnassa  
2 = tyydyttävästi hallinnassa  
1 = ei hallinnassa



*Mentorointi antaa  
uusia eväitä ja näkökulmia  
kaikille siihen osallistuville.*

*”Kun antaa,  
niin silloin myös saa”,  
muistuttaa vanha kansanviisaus.*