

Jatkoa edelliseltä sivulta

herkemmin neuvoa, avoimuus lisääntyi, keskustelu osaston yhteistä ongelmista nousi esiin, ammattitaito kasvoi, työ muuttui kiinnostavammaksi, työn arvostus lisääntyi, työt sujuvat nopeammin ja sujuvammin.

Esteet

Esteitä ja ongelmiakin oli koettu. Suurimmaksi haasteeksi mentoroinnin toteutukselle osoittautui mentorin ja aktorin yhteisen ajan löytäminen. Myöskään kaikki työyhteisön jäsenet eivät olleet täysin vastaanottavaisia uusille asioille. Joillakin oli vääriä mielikuvia mentoroinnin mahdollisuuksista ja hyödyistä. Työyhteisössä saatiin luulla, että mentorointi ratkaisee kaikki työyhteisön ongelmat. Mentorina toimiminen saattoi myös aiheuttaa kateutta työkavereissa.

Useimmista mentoroinnin aloittaminen oli tuntunut innostavalta, pää oli pursunnut ideoita, työkaverit olivat olleet kiinnostuneita asiasta ja osastonhoitaja suhtautunut kannustavasti. Huolimatta hyvistä lähtökohdista prosessi ei välttämättä sujunut suunnitellulla tavalla. Aikapula ja sairastumiset olivat saattaneet muuttaa suunnitelmia ja sovitut tapaamiset olivat siirtyneet. Mentorointia ei pidetty vielä työvälinaena, jolle olisi

varattava aikaa siinä missä muullekin kehittämistoimelle jos siihen on sitouduttu. Saattoi myös olla, että mentoreilla ja aktoreilla oli erilainen käsitys mentoroinnista, rooleista ja vastuista.

Yhteenveto

Kokonaisuudessaan mentorikoulutus saavutti tavoitteensa: osallistujat kokivat saaneensa yhden työvälinaen työn ja työyhteisön kehittämiseen. Osallistujat myös verkottuivat keskenään, mikä tukee tiedon leviämistä ja toiminnan vakiintumista sekä yhteisöllisyyttä.

Mentorikoulutuksen sisältö oli koettu pääosin antoisana. Osallistujat saivat konkreettisia eväitä vastata haasteisiin tilanteisiin päivittäisessä työssä. Vuorovaikutusta käsiteltiin koulutuksessa paljon. Osallistujien mielestä se oli hyvä. Vuorovaikutus onkin avainasemassa ihmisten välisessä kanssakäymisessä, vaikuttaa jokapäiväiseen toimintaan ja toimintatapoihin. Koulutus oli opettanut myös hienovaraisuuden taitoa, miten esittää omia näkemyksiä tai opittuja asioita ilman, että tyrkyttää tietoa toiselle. Mentorikoulutus oli saanut haastamaan, kuinka tärkeää on hiljaisen tiedon siirtäminen toiselle hoitajalle.

Haasteitakin kohdattiin. Käsite ”mentorointi” koettiin eräissä työyhteisöissä liian hienona arkipäivää hyödyttäväksi välineeksi. Mentorointi vaatii arkipäiväistä: kyse on yhdestä välineestä kehittää työtä ja osaamista. Alkuvaiheessa on tärkeää saada asialle johdon tuki ja rakenteet innostuneille muistimentoreille. Mentorointi on vaarassa hiipua, jos se jää yksittäisten työntekijöiden innostuneisuuden varaan. Mentoroinnin vaikuttavuuden osoittaminen on myös haaste. Näistä keskustellaan parhaillaan kunnissa. Projektin aikana aiomme edelleen tukea mentoroinnin vakiintumista molemmissa kunnissa.

Mentoroinnissa opitaan toinen toiselta. Siitä voi tulla organisaation menestystekijä, sillä organisaatioiden selviytymisen ja menestymisen avain on osaamisessa, sen jakamisessa ja kehittämisessä. Koulutukseen osallistuneiden mukaan mentoroinnin vakiintuminen edellyttää ”kovaa työtä, hyvää asennetta ja johdon sitoutumista”. Mentoroinnin hyödyntämistä kannattaa harkita muistisairaiden ihmisten hoitotyössä yhtenä työvälinaena. ❖

Lähteet saatavilla kirjoittajilta.



Muistineuvoja Hannele Karlsson:

”Olen peruskoulutukseltani sairaanhoitaja. Työskentelin urani alussa kotisairaanhoitajana Espoossa kymmenisen vuotta ja sen jälkeen yksityissektorilla seuraavat kymmenen vuotta: lääkäriasemalla työskentely tuli tutuksi. Esi- miestehtäviäkin kokeilin ja huomasin olevani oman työn puurtaja. Työn ohella olen opiskellut myös työnohjaajaksi ja NLP-masteriksi. Nyt työskentelen muistineuvojana Espoon geriatrician poliklinikan Muistipoliklinikalla.”

Mentorointi on kirkastanut ja selkeyttänyt toimintaa

Kun Kotona Paras -projekti toteutti muistimentorikoulutuksen Espoossa ja Sodankylässä, niin pääsin aloittamaan mielenkiintoisen opiskelun. Tässä kerroan oman kokemukseni koulutukseen osallistumisesta ja mentoroinnista työvälinaena.

Työni muistineuvojana

Muistineuvojana toimin geriatricin työparina: kun geriatrici haastattelee ja tutkii potilasta, niin minä keskustelen omaisen kanssa, kuuntelen hänen näkemystään

läheisensä/omaisensa selviytymisestä, mitä muutoksia heikentynyt muisti on tuonut tullessaan.

Poliklinikatyön lisäksi teen paljon kotikäyntejä, kotitilanteen arviointi- ja kartoituskäyntejä. Muisti- ja toimintakykytestaukset kuuluvat myös työhöni. Neuvon ja ohjaan niin sairastuneita kuin omaisiakin.

Omaisien ohjaus ja tuki on tärkeää, oikean tiedon antaminen omaiselle helpottaa ja auttaa hyväksymään vaikean sairauden. Vuorovaikutus on epäsäännöllistä ja tarvelähtöistä. Neuvontaa ja tukea tarvitaan vaikeiden asioiden selvittämiseen, esimerkiksi diagnoosin hyväksyminen, pelko tulevaisuudes-

ta, perheessä tai parisuhteessa roolien muutokset, sairastuneen käytösoireet, jaksaminen omaishoitajana.

Muistisairauden edetessä tulee esiin uusia haasteita, joiden kanssa omainen kamppailee usein yksin, joten asiantuntijuutta tarvitaan runsaasti koko sairauden ajan. Mentorointi on yksi keino oman asiantuntijuuden kehittämisessä ja jakamisessa.

Mentorointiryhmää ei tarvinnut etsiä kaukaa.

Muistipoliklinikkamme toiminta alkoi noin seitsemän vuotta sitten. Itse aloitin neljä vuotta sitten silloisessa dementia-neuvojan, nykyisin muistineuvojan, tehtävässä. Poliklinikkamme kaksi muistikoordinaattoria, koulutustaustaltaan sairaanhoitajia, aloittivat työnsä kolme vuotta sitten.

Toimin itse pääasiallisesti Muistipoliklinikalla, muistisairaahan hoitoketjun alkupäässä ja muistikoordinaattorimme taas kotihoidon puolella, hoitoketjun loppupäässä.

Yhteistyön tuolloin käynnistyessä tarkoituksemme oli tavata säännöllisesti ja vaihtaa työkuulumisia. Kuitenkin työ tuntui vievän niin paljon aikaa, että tapaamiset jäivät. Nyt tuli hyvä tilaisuus korjata asia. Muistikoordinaattorit toimivat aktoreina, mutta osat voivat vaihdella istunnon aikana. Sovimme vertaismentoroinnista. Mentoritapaamiset olivat neljän viikon välein ja istunnon kesto 1h 30min.

Mentoroinnin tavoitteet

Mentoroinnin avulla tarkoitus oli päivittää ja arvioida työtämme, laajentaa näkemyksiä, siirtää tietoa ja kokemusta, peilata omaa osaamista, oppia ja kehittyä työntekijänä sekä hengähtää.

Jatkuva muutostila, niin maailmalla kuin meilläkin oman kunnan sisällä, askarruttaa. Miten kehittää toimintaamme ja kehittyä itse muutoksien mukana? Haasteita riittää. Yhä parempaan tulokseen yltyminen entisiin resurssein vaatii luovuutta ja hyvää mielikuvitusta.

Kokemukseni

Mentoritapaamisissa näkökulmien vaihto on ollut tärkeää ja usein myös selkeyttänyt toimintaamme. Vertaistuki on koettu tärkeäksi yksinäisessä työssä ja pienessä ”piirissämme”. Koke-

musten ja ajatusten vaihto sekä yhteisten toimintamallien selkeyttäminen ja arviointi on koettu tarpeelliseksi ja tärkeäksi. Mentoroinnin ja työhönjauksen rajat ovat välillä hämärtyneet istunnoissamme.

Verkostoituminen, suhteiden solmiminen ja niiden vahvistaminen yhteistyökumppaneiden kanssa, niin kaupungin sisällä kuin ulkopuolellakin, on käynnistynyt.

Työvälineenä mentorointi on ollut mielestäni erittäin hyvä. Espoossa projektien pyörteisissä mentorointi on kuin aivot veneessä. Suunnan tarkistus ja jopa pysähdys on koettu tärkeäksi. Mentorointi on kirkastanut ja selkeyttänyt toimintaamme, mikä on ehdoton edellytys työnteolle.

Mielestäni mentorointi antaa erinomaisten mahdollisuuden yhteistyön kehittämiseksi, verkostoitumiselle ja työssä jaksamiselle.

Jatkossakin mentoroinme

Espoon geriatrian poliklinikalla vertaismentorointi on vasta alkutaipaleella. Olemme sitoutuneet mentorointiin, ja vakiinnuttaneet sen käytäntöön.

Samoin henkilökunnan muistikoulutus on alkanut, esimerkkinä erään hoitokodin, tulevan muistipalvelukeskuksen, henkilökunnan koulutukset. Päämääränämme on muistisairaahan ihmisen terveyttä, hyvinvointia ja turvallisuutta lisäävä toiminta.

Mentorikoulutuksen aikana käynnistyneissä keskusteluissa virittelin ajatusta kotihoidossa toimivista muistivastaavista. Aloitimme kahden mentorikoulutukseen osallistuneen kotihoidon lähihoitajan kanssa mentoroinnin.

Kävimme läpi muistisairaahan ihmisen kohtaamista ja harjoittelimme muistitesteuksia. Hoitajat saivat esimiesten tuen asialle, minkä kokivat tärkeäksi. Yhteistyömme jatkuu edelleen.

Lähisuunnitelmaani kuuluu toisen ryhmän mentoroinnin aloittaminen, joko yksilö -tai ryhmämentorointina. Ryhmässä on lähihoitaja ja sairaanhoitaja. Mentoroinnin tarkempi sopiminen ja suunnittelu ovat vielä kesken.

Muistisairaahan ihmisen hoidossa työskentelevän henkilökunnan verkostoituminen etenee Espoossa, mistä suuri kiitos kuuluu Kotona Paras -projektille, mikä jatkuu vielä vuonna 2011.

Mitä mentorointi edellyttää

Mentorointi ei ole uutta toimintaa: näin olemme oppineet kautta aikojen, esimerkkinä kisällit, jotka saivat oppinsa vanhemmilta ja kokeneimmilta mestareilta. Vanhempien työntekijöiden kokemus on ollut hyvänä oppina nuoremmille.

Työvälineenä mentorointi ei vaadi isoja taloudellisia kustannuksia. Aika ja tilat on helposti sovittavissa, vaikkapa omalla työpaikalla. Selkeä sopiminen ohjaa oppitapahtuman etenemistä, samoin fyysiset tilat mentoroinnille, mentorointi ei tarkoita ”salaseuraa”.

Luottamus, avoimuus ja innostus sekä vapaaehtoisuus ovat välttämättömiä elementtejä, niitä ilman mentorointi ei onnistu. Mentori toimii ovenavaajana ja inspiroijana. Hän kannustaa, tukee ja auttaa aktoria. Mentori ammentaa kokemuksistaan ja kontakteistaan. Oppiminen on molemminpuolista, myös innokkaalla aktorilla on annettavaa, joten mentoroidessa molemmat saavat. ❖

Uutta ja asiantuntevaa tietoa ammattilaisille ja opiskelijoille. Tutustu ja tilaa!

Kotisivuiltamme löydät tarkemmat esittelyt julkaisuista: www.muistiasiantuntijat.fi - Julkaisuluettelo ja tilaukset



Tilaukset

www.muistiasiantuntijat.fi

tai Barbro Sjöroos puh (09) 454 28 48.

