

# Muistimentorointi

## – vuoropuhelua ja tavoitteellista toimintaa muistisairaiden ihmisten hoidon kehittämiseksi

Maisa Toljamo, TtT, projektijohtaja, Suomen muistiasiantuntijat ry

Riitta Koivisto, VTM, suunnittelija, Helsingin yliopisto, Palmenia

Ulla Vuori, terveydenhoitaja, projektikoordinaattori, Suomen muistiasiantuntijat ry

Mentorointi on ajankohtainen teema työelämässä. Organisaatioista uhkaa hävitä kokemusperäistä tietoa suurten ikäluokkien eläköitymisen vuoksi. Palvelujen käyttäjien ikääntyminen ja pitkäaikaissairauksien lisääntyminen haastavat myös uudistamaan toimintatapoja. Miten kokemusperäinen tieto säilytetään työyhteisöä kehittäväällä tavalla? Miten nykytoiminnasta siirrytään uuteen ja vastataan lähitulevaisuuden haasteisiin? Vastauksena kysymyksiin organisaatiot ovat käynnistäneet mentorointiohjelmia sekä Suomessa että kansainvälisesti (Juusela ym. 2000, Matikainen 2004, Leskelä 2005, Vatanen 2006). Määrittelemme seuraavassa mentoroinnin lähtökohtia ja esittelemme lyhyesti muistimentorkoulutustamme.

### Mentorointi on keino oppia toinen toisiltamme

Mentorointi ei ole mikään uusi poppa-konsti. Lähtökohdiltaan se on elämänviisauden jakamista. Mentorointia voidaan tarkastella ohjaamisen tai kehittävän vuorovaikutussuhteen muotona (Lillia 2000). Se voidaan määritellä myös ikäjohtamisen menetelmäksi: hiljaista tietoa siirretään kokeneelta työntekijältä nuoremmalle kollegalle. Mentorointi mahdollistaa käytännönläheisen yhdessä oppimisen ja tiedon jakamisen.

Perinteinen kahdenkeskinen mentorointi määritellään arvostetun ja kokeneen asiantuntijan tietojen ja kokemusten siirtämisenä nuoremmalle, uransa alkuvaiheessa olevalle” (YSA Yleinen suomalainen asiasanasto). Se nähdään monivaiheisena, tavoitteellisena ja luotamuksellisena vuorovaikutussuhteena, jota leimaa henkilökohtaisuus, avoimuus ja sitoutuminen (Matikainen 2004, Leskelä 2005). Vertaismentoroinnissa mentorin ja mentoroitavan kokemuksessa tai tiedoissa ei ole keskenään merkittäviä eroja vaan yhteisesti opitaan uutta

(Leskelä 2005). Ryhmämentoroinnissa mentori ohjaa mentoroitavien ryhmää, jolloin sosiaalinen hyöty, verkostoituminen ja vuorovaikutustaitojen kohentuminen ovat erityisiä etuja.

Mentorointia voidaan tarkastella myös urataito- ja työtaitomentorointina (Mattila 20008). Urataitomentorointi (career-related) tarkoittaa työtehtäväkontekstia korostavaa mentorointia, kun taas työtaitomentorointi (job-related) on yksilökeskeistä, urakontekstia painottavaa toimintaa. Mentorointi voi olla yhden organisaation sisällä tapahtuvaa tai organisaatorajat ylittävää mentorointia. Organisaation sisällä mentorointi painottuneen työn kehittämiseen eikä niinkään mentoroitavan uran kehittämiseen.

Mentorointi ei ole tuutorointia, työnhajausta, terapiaa, konsultaatiota tai työnopetusta, jos ne nähdään lyhytkestoisena, asiantuntijavaltaisena toimintana (Matikainen 2004). Perinteistä mentorointia on kritisoitu kulttuurissa säilyttävästä tehtävästä, minkä on nähty jopa estävän ammatillisten käytänteiden uudistamista (Heikkinen & Huttunen 2008). Nykyisissä määritelmässä korostetaan vahvasti yhteistyötä, työtovereiden välistä vuorovaikutusta, yhdessä tekemistä ja vastavuoroisuutta (Heikkinen & Huttunen 2008).

### Mentoroinnissa on kaksi osapuolta

Mentoroinnissa on perinteisesti kaksi osapuolta: mentor ja mentoroitava. Mentor on henkilö, joka laaja-alaisesti jakaa osaamistaan ja tukee mentoroitavansa ammatillista ja henkilökohtaista kehitystä. Mentoroitava on usein vasta uransa alussa tai hänellä on vain vähän työkokemusta. Mentoroitava ei nimes- tä huolimatta ole passiivinen osapuoli (Juusela ym. 2000, Matikainen 2004). Päinvastoin, mentoroitavan tulee olla motivoitunut ja omata riittävät valmiudet kokemusten ja näkemysten vaihtamiseen kokeneemman kollegan kanssa.

### Mentorointiohjelma luo edellytykset

Mentorointiohjelma antaa edellytykset osaamisen siirtymiselle sekä työntekijän ja koko organisaation oppimiselle ja kehittymiselle. Työn järjestelmällinen tutkiminen kokeneemman kollegan kanssa edistää vähemmän kokemusta omaavan työssä selviytymistä ja siinä kehittymistä (Vahermo 2003). Mentorointiohjelmista on monilla organisaatioilla pitkä kokemus. Juuselan ym. (2000) kirjassa mentorointiohjelmistaan kertovat edustajat mm. MeritaNordbankenista, TietoEnatorista, Postista, Espoon kaupungista, Yleisradiosta, Tehystä ja Helsingin yliopistosta. Myös Kuntakoulutus Oy on järjestänyt kuntajohtajille mentorivalmennusohjelman, jonka suorittaneet kuntajohtajat olivat kollegoidensa käytettävissä mentoreina (Vahermo 2003).

### Muistimentoreita tarvitaan

Suomen muistiasiantuntijat ry toteuttaa Kotona Paras -projektissa yhteistyönä Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämisskeskus Palmenian kanssa Avainhenkilöiden muistimentorkoulutuksen. Osallistujat saavat työvälineen kehittää itseään sekä ohjata ja opastaa työyhteisönsä jäseniä muistimentoreina projektin aikana että sen jälkeen. Mentorointi nähdään osana kotona asuvin muistisairaiden ihmisten ja heidän omaisiaan tukevaa palvelujärjestelmää sekä samalla osana henkilöstön kehittämis- ja osaamisohjelmaa. Mentoroinnin tavoitteita ovat mm.:

- työtapojen kehittäminen yksilöllisemmiksi ja asiakaslähtöisemmiksi
- oman toiminnan ja ajattelun reflektoinnin ottaminen osaksi jokapäiväistä työtä
- palvelukulttuurin kehittäminen
- työssä oppimisen mahdollisuuksien lisääminen
- organisaatioiden välisen ja sisäisen vuorovaikutuksen monipuolistuminen.

Mentoroinnilla voi olla ”monet kasvat” (ks. Juusela ym. 2000, Heikkinen & Huttunen 2008). Kotona Paras -projektissa mentorointikoulutus räätälöidään osallistujien ja heidän organisaatioidensa tarpeisiin. Ensimmäistä kertaa toteutettava koulutus täsmentää, millainen mentorointikoulutus parhaiten tukee työyksiköitä muistipotilaiden hoidon kehittämisessä ja hyvien hoitokäytäntöjen käyttöönotossa. Vuoden kestävä muistimentorkoulutus alkaa keväällä 2009.

*Lähteet saatavana kirjoittajilta*