



JUUSO JOKINEN

Kinestetiikan alueellisen kouluttaja-mentoroinnin kehittäminen

VANHUSTYÖN TUTKINTO-OHJELMA
2023

TIIVISTELMÄ

Jokinen, Juuso: Kinesetiikan alueellisen kouluttajamentoroinnin kehittäminen
Opinnäytetyö, AMK
Vanhustyön koulutusohjelma
Kesäkuu 2023
Sivumäärä: 46

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata kinesetiikan toimintamallin uutta alueellista kouluttajamentorimallia, sen suunnittelua, kehittämistä ja toteutumista. Kouluttajamentoritoiminta on osa laajempaa kinesetiikan aluetoimintamallia. Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia kinesetiikan kouluttajamentoreiden kokemuksia ja vaikutusta aluetoiminnan kehittämisessä, sekä mitä käytännön mentoointia on tarvittu. Tutkimuksen toimeksiantaja oli Suomen Kinesetiikkayhdistys ry.

Tutkimus tehtiin kvalitatiivisena tutkimuksena ja menetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua ja osallistuvaa havainnointia. Opinnäytetyön tekijä toimi Suomen Kinesetiikkayhdistys ry:n Länsi- ja Keski-Suomen alueen tukihenkilönä, jonka roolissa havainnointia tehtiin.

Haastattelu toteutettiin ryhmäteemahaastatteluna virtuaalisessa Teams-ympäristössä. Haastattelu tallennettiin ja litteroitiin ja aineisto analysoitiin aineistolähtöisesti.

Tutkimustulokset paljastivat, että mentorikouluttajat tunsivat tarvetta asettaa rajat ja tarvittaessa olla mukana kehittämistyössä kinesetiikkakouluttajamäärän kasvaessa. Kouluttajamentorit kokivat olevansa yhteyshenkilöitä, jotka kutsuvat alueen muita toimijoita koolle. He tarjosivat neuvoja, kuuntelua ja kannustusta erityisesti uusille kinesetiikkakouluttajille. He toimivat myös linkkinä hallituksen ja kouluttajien välillä sekä tukivat muita kinesetiikkakouluttajia käytännön asioissa. Aluetoiminta on kouluttajamentorien näkökulmasta vielä alkuvaiheessa. Haasteita toiminnan käynnistämisessä on myös tuonut koronapandemia ja työvoimapula hoitoalalla.

Abstract

Jokinen, Juuso: Developing Regional Trainer Mentoring in Kinaesthetics
Bachelor's thesis
Bachelor of Elderly Care
Number of pages: 46

The purpose of the study was to describe the new regional trainer mentor model of kinesthetics, including its design, development, and implementation. The trainer mentor program is part of a broader kinesthetics regional model. The aim of the study was to investigate the experiences and impact of kinesthetics trainer mentors in the development of regional activities, as well as the practical mentoring required. The study was commissioned by the Finnish Kinesthetics Association.

The research was conducted as a qualitative study, using a semi-structured theme interview and participatory observation as the methods. The author of the thesis served as a support person for the Western and Central Finland region of the Finnish Kinesthetics Association and conducted observations in that role.

The interview was conducted as a group theme interview in a virtual Teams environment. The interview was recorded, transcribed, and the data was analyzed in a data-driven manner. The transcribed text resulted in 28 pages, and two tables were created for the analysis.

The research findings revealed that mentor trainers felt the need to set boundaries and intervene, when necessary, as the number of kinesthetics trainers increased. The trainer mentors saw themselves as contact persons who convene other actors in the region. They provided advice, listening, and support, especially to new kinesthetics trainers. They also acted as a link between the board and the trainers and supported other kinesthetics trainers in practical matters. From the perspective of trainer mentors, regional activities are still in the early stages, and although progress has been made, it will take time to establish the activities. The initiation of activities has also been challenged by the COVID-19 pandemic and a shortage of workforce in the healthcare sector.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS	6
2.1 Tavoite ja tarkoitus	6
2.2 Opinnäytetyön tutkimusmenetelmistä.....	6
2.2.1 Konstruktivistinen kehittämistyö.....	8
2.2.2 Aineistonkeruu ryhmähaastatteluna.....	8
2.3 Opinnäytetyön käsitteitä ja aiempia tutkimuksia	9
2.3.1 Kinestetiikka	10
2.3.2 Mentorointi.....	13
2.3.3 Alue toimintamallin kehittäminen	15
3 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMINEN	17
3.1 Aineiston keruuna ryhmähaastattelu	17
3.1.1 Haastattelun aloitus suunnitelmana	17
3.2 Analyysi.....	18
3.2.1 Tulosten tarkastelu	20
4 KEHITTÄMISTYÖN YHTEENVETOA.....	24
4.1 Tutkimuksen eettisyys	27
4.2 Tutkimuksen luotettavuus, siirrettävyys ja jatkotutkimus	27
4.3 Oma ammatillinen kehittymiseni prosessin aikana	28
LÄHTEET.....	29
LIITE 1:	32
LIITE 2:	33
TAULUKKO 1:.....	34
TAULUKKO 2:.....	40

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Suomen Kinestetikka ry:n toimintamallin uutta alueellista kouluttajamentorimallia, sen suunnittelua, kehittämistä ja toteutumista. Kouluttajamentoritoiminta on osa laajempaa yhdistyksen kinestetikan aluetoimintamallia, johon sisältyvät mentoroinnin lisäksi ylläpito-koulutuspäivät ja esihenkilötoiminta sekä laatuysikköprosessi.

Kouluttajamentorien tehtävä on järjestää ja huolehtia oman alueensa yhteisten tapaamisten järjestämisestä. Kouluttajamentori toimii alueen muiden kinestetikkakouluttajien sisällöllisenä ja menetelmällisenä tukena. Alueen yhteisten tapaamisten tavoitteina on verkostoituminen, vertaistuki ja opastaminen. Kinestetikkakouluttajat voivat lähestyä mentorikouluttajaa kaikissa kysymyksissä.

Suomen Kinestetikkayhdistys ry:n aluetoiminnan kehittämiseksi syntyi tarve kinestetikan toiminnan ollessa Suomessa laajentumassa entisestään. Suomen Kinestetikkayhdistyksen hallitus teki päätöksen aluetoiminnan kehittämisestä vuonna 2020. Kinestetikan aluetoiminnan tavoitteena on varmistaa kinestetikan leviäminen, laatu ja jatkuvuus. Kasvava tutor- ja kouluttajamäärä saa aluetoiminnasta tukea omassa toiminnassaan. (Lappalainen & Vallius-Hyttinen, 2021)

Yhdistyksen aluetoiminta on jaettu neljään alueeseen, Pohjanmaa, Pohjois- ja Itä-Suomi, Länsi- ja Keski-Suomi sekä Etelä-Suomi. Pohjanmaan alue sai työnimekseen KomiaKine, Pohjois- ja Itä-Suomi Pikinet, Länsi- ja Keski-Suomi KaikKine ja Etelä-Suomi Etelän Kine. Jokainen alue laatii oman toimintasuunnitelman joka vuosi. Myös tukihenkilöt osallistuvat toimintasuunnitelman laatimiseen ja sen toteuttamiseen.

2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS

2.1 Tavoite ja tarkoitus

Tutkimuskysymyksinä opinnäytetyössä olivat mikä on kouluttajamentoreiden merkitys aluetoiminnan kehittämisessä ja millaista mentorointia käytännössä tarvitaan alueiden kehittämisessä. Keskeisenä tavoitteenani on ymmärtää, miten kouluttajamentorit toimivat alueellisen kinestetikan kehittämisen tukena. Haluan selvittää, millaisia rooleja ja vastuita mentorit kantavat aluetoiminnassa ja miten he edistävät kinestetikan leviämistä ja laadun ylläpitämistä omalla alueellaan.

Opinnäytetyön tarkoituksena on myös saada selville, mitä konkreettisia mentorointitoimenpiteitä on tarvittu kinestetikkakouluttajien keskuudessa. Haluan tunnistaa ne haasteet ja tarpeet, joihin mentorointi pyrkii vastaamaan sekä ymmärtää mentoroinnin vaikutusta kouluttajien työhön ja alueelliseen kehittymiseen.

Tämä tieto auttaa kehittämään kinestetikan aluetoimintamallia entistä paremmin vastaamaan kouluttajien tarpeisiin ja tukemaan heidän työtään. Lisäksi se tarjoaa arvokasta tietoa kinestetikkayhdistykselle ja muille alan toimijoille, jotka pyrkivät edistämään kinestetikan leviämistä ja kehittämistä Suomessa. Opinnäytetyön avulla haluan lisätä ymmärrystä kouluttajamentoreiden roolista ja merkityksestä aluetoiminnassa sekä sen kehittämisessä.

2.2 Opinnäytetyön tutkimusmenetelmistä

Tämä opinnäytetyö on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, jossa pyritään löytämään vastauksia tutkimuskysymyksiin kouluttajamentoreiden näkökulmasta. Opinnäytetyössäni tutkimuskysymyksinä olivat "Mikä on kouluttajamentoreiden merkitys aluetoiminnan kehittämisessä?" sekä "Millaista mentorointia käytännössä tarvitaan alueiden kehittämisessä?". Tutkimuksessa käytetty aineisto hankittiin ryhmähaastattelulla, joka toteutettiin

teemahaastatteluna. Ryhmähaastattelu pidettiin virtuaaliympäristössä TEAMS yhteydellä. Haastattelu nauhoitettiin. Haastattelun metodinen etu on, että haastateltaviksi voitiin valita henkilöitä, joilla tiedetään olevan kokemusta ja tietoa aiheesta, eli tässä tapauksessa kouluttajamentorit (Puusa & Juuti, 2020, luku 6, kohta haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet).

Opinnäytetyön tekijä osallistui tukihenkilönä Etelä- ja Keski-Suomen alueen tapaamisiin ja toiminnan kehittämiseen. Tältä osin tutkimuksessa hyödynnettiin osallistuvaa havainnointia. Tämä tutkimus on ensimmäinen, jossa käsitellään kinestetiikan mentorointitoimintaa.

Osallistuva havainnointi eli observointi (Hirsjärvi & Hurme, 2010, s 28) on tutkimusmenetelmä, joka täydentää haastatteluja mahdollistamalla tutkijan seurata sovittua tapahtumaa aidoissa ympäristöissä. Tutkijan rooli voi olla joko aktiivinen toimija tai passiivisesti tapahtumaa seuraava. Havainnoinnin avulla tutkitaan ennalta määriteltyä tarkkailtavaa aihetta tutkimuksen puitteissa. Havainnoinnissa keskitytään siihen mitä ihmiset tekevät, ei niinkään mitä sanovat. (Vilka, 2021).

Osallistuvan havainnoinnin avulla olen päässyt tutustumaan kinestetiikan aluetoiminnan ydintiimiin ja osallistumaan erilaisiin tapaamisiin. Osallistuin yhteen ydintiimin tapaamiseen, joka järjestettiin fyysisesti, sekä uutena kokeiltuun alueelliseen kertauspäivään ja kahden Teamsin välityksellä toteutettuun ydintiimin tapaamiseen virtuaalisessa ympäristössä. Lisäksi osallistuin tapaamiseen Tampereella, jossa oli läsnä alueen kaikki kouluttajat.

Observointi sopii erityisesti vuorovaikutuksen tarkkailuun (Hirsmäki & Hurme, s 37). Havainnoinnista tehtiin muistiinpanoja ja lisäksi, erityisesti työpajojen osalta koulutusta myös videokuvattiin. Tarkkailua suoritettiin systemaattisesti ja siinä keskityttiin erityisesti mentorikouluttajien vuorovaikutukseen muihin kinestetiikkakouluttajiin nähden. Mentorikouluttajat olivat tietoisia, että tietoa kerättiin opinnäytetyötä varten.

2.2.1 Konstruktivistinen kehittämistyö

Konstruktivistinen kehittämistyö on lähestymistapa, joka korostaa oppijan aktiivista roolia tiedon rakentamisessa ja merkityksen luomisessa omassa oppimisprosessissaan. Se perustuu konstruktivistiseen oppimisteoriaan, jonka mukaan oppiminen tapahtuu vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa ja on yksilöllistä. Konstruktivistisessa kehittämistyössä painotetaan osallistujien kokemuksia, näkemyksiä ja tiedonrakentelua, mikä edistää uusien ideoiden ja ratkaisujen syntymistä. (Hautala ym, 2012, s 29).

Konstruktivistinen kehittämistyö eroaa tavallisesta kehittämistyöstä siinä, että se ei ole pelkästään ulkoapäin ohjattua ja tiedon välittämistä, vaan se korostaa osallistujien aktiivista roolia. Tavallisessa kehittämistyössä asiantuntijat ja ulkopuoliset määrittävät tavoitteet ja ratkaisut, kun taas konstruktivistisessa kehittämistyössä osallistujat osallistuvat aktiivisesti prosessiin, jakavat omia kokemuksiaan ja näkemyksiään sekä rakentavat yhdessä uutta tietoa ja ymmärrystä. Tämä toimii myös mentoroinnin pohjana tässä opinnäytetyössä.

Konstruktivistisessa kehittämistyössä korostetaan myös vuorovaikutusta ja yhteistyötä eri osallistujien välillä. Osallistujat tulevat myös eri koulutusaloilta ja toimivat omissa töissään erilaisin työnimikkein. Tämä edistää tiedon jakamista, erilaisten näkökulmien huomioimista ja yhteisen ymmärryksen luomista. Tavallisessa kehittämistyössä voi olla enemmän hierarkkisia rakenteita ja ulkoisia ohjeistuksia, kun taas konstruktivistisessa kehittämistyössä pyritään luomaan tasavertaisempi ja osallistavampi ilmapiiri. Konstruktivistinen kehittämistyö tarjoaa siis osallistujille mahdollisuuden oppia ja kehittyä yhdessä, ottaen huomioon heidän omat lähtökohtansa ja tarpeet. Se tukee luovuutta, osallisuutta ja innovaatioiden syntymistä kehittämistyössä. (Hautala ym, 2012, s 103).

2.2.2 Aineistonkeruu ryhmähaastatteluna

Ryhmähaastattelu on tutkimusmenetelmä, jossa useita osallistujia kutsutaan yhteen keskustelemaan aiheesta tutkijan johdolla. Tämä menetelmä

mahdollistaa eri näkökulmien esiintuomisen ja vuorovaikutuksen. Ryhmähaastattelussa osallistujat voivat jakaa kokemuksiaan, näkemyksiään ja ajatuksiinsa, mikä rikastaa tutkimusaineistoa entisestään. (Eskola & Suoranta, 2018). Opinnäytetyön tekijä ohjaa haastattelun etenemistä, esittää tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä ja huolehtii, että jokainen osallistuja tulee kuulluksi ennen seuraavaan kysymykseen siirtymistä.

Teemahaastattelussa esitettiin teemoittain kysymyksiä, joilla pyrittiin selvittämään kouluttajamentoreiden näkemystä siitä, mitä mentorointi on, millaista mentorointia on tarvittu käytännössä ja mikä on mentoroinnin merkitys aluetoiminnan kehittämisessä. Teemahaastattelu jakaantui kolmeen teemaan, jotka olivat mentorointi, aluetoiminta ja kehitys sekä jatkumo. Kysymyksillä pyrittiin selvittämään kouluttajamentoreiden kokemuksia mentoroinnista ja aluetoiminnan kehittämisestä. Haastateltavina etänä Teamsin kautta toteutetussa ryhmähaastattelussa olivat kaikki kuusi kouluttajamentoria. Haastattelu olisi voitu toteuttaa myös yksilö- tai parihaastatteluna, mutta valitsin ryhmähaastattelun tässä opinnäytetyössä tiedonkeruun tehokkuuden vuoksi. Tällä tavalla myös saatiin kouluttajamentoreiden välistä dialogia esille ja haastateltavat pystyivät täydentämään toisiaan (Hirsjärvi ym., 2009, s 210). (LIITE 1).

2.3 Opinnäytetyön käsitteitä ja aiempia tutkimuksia

Kinestetiikasta tutkimustietoa on vielä vähän. Tutkimuksia on tehty Suomessa ja kansainvälisesti. Päivi Stenman (2020) on tehnyt väitöskirjan läkkäiden hoitotyössä toimivan henkilöstön kokemuksia työtyytyväisyydestä ja toimintaympäristöstä kinestetiikan käyttöönoton aikana, jossa havaittiin, että kinestetiikan käyttöönotto paransi hoitotyöntekijöiden työtyytyväisyyttä ja auttoi vähentämään työn kuormittavuutta. Carola Maurerin (2021) omassa väitöstutkimuksessa kehitettiin moniulotteinen malli, joka perustuu usean osapuolen havaintoihin. Mallin avulla pyritään edistämään kinestetiikan kompetenssin kehittymistä ja käytännön soveltamista hoitotyössä. Heidrun Gattingerin (2017) väitöstutkimuksessa kehitettiin havainnointilomake, jolla arvioidaan hoitohenkilöstön toimintaa käytännön tilanteissa, sekä osaamiskysely, joka koostuu

monivalintakysymyksistä ja avoimista kysymyksistä. Näiden avulla voidaan arvioida teoreettista tietoa ja ymmärrystä kinestetiiikan osaamisesta. Kinestetiiikasta on tehty runsaasti opinnäytetöitä, joita löytyy theseuksesta yli 150.

2.3.1 Kinestetiiikka

Kinestetiiikka® on toimintamalli, jota käytetään sosiaali- ja terveystieteissä. Kinestetiiikkaa käyttäessä huomioidaan avustettavan omat voimavarat, ja annetaan hänen käyttää niitä mahdollisimman paljon. Avustamisen tarkoituksena on tukea ja ohjata niissä toiminnoissa, joista ei selviydy ilman apua. Syitä avun tarpeeseen voivat olla ikääntyminen, sairaus tai vamma. Kinestetiiikka on rekisteröity tavaramerkki ja Suomen Kinestetiiikkayhdistys ry on perustettu keväällä vuonna 2009. (Hantikainen & Lappalainen, 2021, s 4–6).

Kinestetiiikka tulee sanoista kinesis ja aesthesis, jotka tarkoittavat liikettä ja aistimusta. Kinestetiiikan kehittäminen alkoi 1980-luvulla amerikkalaisten käyttäytymistieteilijöiden Lenny Maiettan ja Frank Hatchin aloittaessa yhteistyön sveitsiläisten, saksalaisten ja itävaltalaisien hoitotyöntekijöiden kanssa. Suomeen kinestetiiikan toi vuonna 1997 erikoissairaanhoidon, Terveystieteiden tohtori ja kinestetiiikkakouluttaja Virpi Hantikainen. Suomen Kinestetiiikkayhdistys perustettiin keväällä 2009. (Hantikainen & Lappalainen, 2021, s 6).

Kinestetiiikassa työskennellään kuuden käsitteen kautta ja avulla (Hantikainen & Lappalainen, 2021, 8). Jotta toimintamallia ymmärtää ja voi oppia, tilanteita ja työskentelyä voidaan tarkastella käsitteiden kautta. Kaikki käsitteet näkyvät toiminnassa, mutta työskentelyä voidaan tarkastella myös yksittäisen käsitteen näkökulmasta. Nämä kaikki käsitteet vaikuttavat toisiinsa ja kinestetiiikkaa toteutetaan aina avustettavan ja avustajan välisessä vuorovaikutuksessa. (Hantikainen, 2018, s 18).

Vuorovaikutuskäsite on perusta kinestetiiikalle. Kinestetiiikan toimintamallissa vuorovaikutus käsitetään laajasti ja se sisältää kaikki ne keinot, joilla avustettava ja hänen kanssaan työskenteleviä ihmisiä saadaan kommunikoidaan ja

vuorovaikuttamaan keskenään mahdollisimman saumattomasti ja tehokkaasti. Tavoitteena on, että avustettavaa ohjataan liikkumaan ja toimimaan mahdollisimman itsenäisesti ja hänen omaa aktiivisuuttaan tuetaan ja kannustetaan. Vuorovaikutus on keskeinen osa kinestetiikan toimintamallia, sillä sen avulla voidaan lisätä avustettavan kokemaa hallinnan tunnetta ja motivaatiota, mikä edesauttaa hänen toimintakykynsä ylläpitoa. (Hantikainen & Lappalainen, 2021, s 10–13).

Ympäristökäsite tarkoittaa kaikkia niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat henkilön toimintaan ja liikkumiseen ympäristössä. Ympäristö käsittää fyysisen ympäristön, kuten huonekalut, laitteet, välineet ja esteet, sekä sosiaalisen ympäristön, kuten ihmiset ympärillä. Ympäristön suunnittelulla pyritään tukemaan henkilön toimintakykyä ja liikkumista sekä lisäämään hänen itsenäisyyttään ja turvallisuuttaan. (Hantikainen & Lappalainen, 2021, s 24-30).

Toiminnallinen anatomia -käsitteellä tarkoitetaan ihmisen liikkumis- ja toimintakyvyn kannalta tärkeiden kehon rakenteiden ja toimintojen ymmärtämistä. Toiminnallisen anatomian avulla pyritään parantamaan liikkumis- ja toimintakykyä sekä vähentämään liikkumisesta aiheutuvia kipuja ja rasituksia, myös avustajan työ kevenee. Käsitteessä käydään läpi suositeltavia kosketusalueita, kehonosia ja liikealueita. (Hantikainen & Lappalainen, 2021, s 34–36).

Ihmisen liikkuminen ja voima ovat kinestetiikan peruskäsitteitä. Ihmisen liikkumisella tarkoitetaan ihmisen luontaista tapaa liikkua ja toimia. Liikemalleja voidaan erottaa yhdensuuntaiseen ja kiertyvään liikkeeseen. (Hantikainen, 2018, s 26). Voimaa tarvitaan esimerkiksi avustettavan siirtymisessä tai toimintojen suorittamisessa. Kinestetiikassa painotetaan voiman käytön turvallisuutta ja tehokkuutta. Voimaa tarkastellaan vetämisen ja työntämisen näkökulmista. (Hantikainen & Lappalainen, 2021, s 44.).

Ihmisen perustoiminnot käsittelevät ihmisen asentoja, perusliikkumista, päivittäisiä toimintoja ja siirtymisiä. Asennot ja perusliikkuminen on jaettu toimintoja tukeviin asentoihin ja liikkuviin asentoihin. Avustettavan tulee saada

kokemuksia erilaisista asennoista, koska kyky pysyä hyvässä asennossa on edellytys päivittäisille toiminnoille. (Hantikainen & Lappalainen, 2021, s 46–50.).

Kinestetiikan koulutukset ammattihenkilöstölle muodostuvat peruskurssista, syventävästä kurssista ja tutorkoulutuksesta. Koulutusta järjestetään myös omaishoitajille, perheille sekä liikkumista ja toimintoja tukevaa asentohoito -kurssia. Peruskurssille osallistuu vuosittain noin 3000 ammattihenkilöä ympäri Suomen. (Hantikainen & Hoivala, 2017, s 59).

Kinestetiikan koulutus alkaa ammattihenkilöstölle neljä päivää kestäväällä peruskurssilla 2+2 päivää. Jaksojen välissä on tyypillisesti 1–6 kuukautta. Motivoituneet henkilöt voivat hakeutua syventävälle kurssille, joka kestää kolme päivää. Syventävällä kurssilla käydään harjoittelemassa käytännössä kinestetiikan toimintamenetelmää. Tämän jälkeen on mahdollista hakeutua tutorkoulutukseen, joka kestää 5 päivää, sisältää 60 tuntia itsenäistä opiskelua ja tutorointiin liittyvän projektisuunnitelman, jolla pyritään juurruttamaan kinestetiikan toimintamallia käytännön työssä. Tämän jälkeen voi hakeutua kouluttajakoulutukseen, joka kestää 7 päivää, sisältää 112 tuntia itsenäistä opiskelua ja kypsyysnäytteen eli koulutusnäytön. Kaikilla yhdistyksen rekisteröimillä kouluttajilla on oikeus pitää peruskursseja.

Yksi aluetoimintamallin tavoitteista on tavoittaa alueellisesti tutorit ja kouluttajat, sekä järjestää ylläpitokoulutusta valtakunnallisesti sekä alueellisesti. Järjestämisvastuu alueilla on kouluttajamentoreilla. Vuosittain järjestetään täydennyskoulutuspäivä, joka on yhteinen sekä tutoreille että kouluttajille. Kouluttajille järjestetään myös oma täydennyskoulutuspäivä.

Lisäksi sosiaali- ja terveysalan esihenkilöille järjestetään kinestetiikkakoulutusta päivän mittaisena koulutuksena. Koulutuksella tuodaan esille esihenkilön roolia kinestetiikan toimintamallin juurruttamisesta hoito- ja terapiatyön arjessa. Koulutuksessa käsitellään kinestetiikan vaikutusta henkilöstön työmotivaatioon, työhyvinvointiin ja henkilöstön tuki- ja liikuntaelinvammoihin. (Hantikainen & Lappalainen, 2021, s 7).

Muita erityiskursseja ovat liikkumista ja toimintoja tukeva asento- ja liiketaitokoulutus, joka kestää päivän, sekä omaishoitaja- ja perhekurssit, jotka kestävät 1–2 päivää. (Hantikainen & Lappalainen, 2021, s 7). Lisäksi järjestetään päivän kestäviä erityiskursseja Kinestetiikka AVH-kuntoutujan avustamisessa ja Kinestetiikka psykogeriatrisen asiakkaan kohtaamisessa (kinestetiikka, 2023).

2.3.2 Mentorointi

Tutkimuksen tarkoitus on selvittää kouluttajamentoreiden toiminnan merkitys aluetoiminnan kehittämisessä. Mentoroinnin lähestymistapa perustuu kolmeen käyttäytymiseen liittyvään osaamiseen, jotka ovat arvosta, osallista ja tavoitteellista yhteistyötä. Tavoitteellisuuden ja osallistamisen lisäksi tarvitaan arvostavaa vuorovaikutusta, jotta aluetoimintaan osallistuva kokee olevansa tärkeä ja arvostettu. (Ristikangas ym., 2020, kohta Kohti valmentavaa kulttuuria).

Mentoroinnin on ajateltu yleisesti olevan malli, jossa kokenut konkari siirtää omaa ajatteluaan ja tietämystä nuoremmalle. Oppiminen ja kehittäminen ei ole enää yksisuuntainen prosessi, jossa tietoa ja kokemusta siirretään henkilöltä toiselle. Tarvitaan mekanismeja ja malleja, joissa korostetaan henkilökohtaista oppimista ja vastuuta erilaisten kokemusten yhdistämisessä. (Ristikangas ym., 2020, kohta Miksi kirja valmentavasta mentoroinnista)

Kirjassa Mentorointi 4.0, Päivi Kupias ja Matti Salo kuvaavat mentoroinnin kehittymistä neljän sukupolven mallilla. Mentorointi on kehittynyt pitkällä aikavälillä, kauan ennen kuin sitä ruvettiin kutsumaan mentoroinniksi. Mentorointi on aikojen saatossa muuntautunut ja pystyy vastaamaan tämän päivän tarpeisiin ja haasteisiin. Ensimmäisen sukupolven mentorointina kuvataan tiedon ja osaamisen siirtämisestä mentoroitavalle eli aktorille. Parhaassa tapauksessa mentorikeskeisessä lähestymistavassa mentori tuo esille omaa osaamistaan ja aktori saa intoa omaan työhönsä eli tässä tapauksessa kouluttamiseen.

Riskinä on, että mentori välittää vanhentunutta tietoa ja aktori ottaa sen kriittömästi vastaan. (Kupias & Salo, 13–14).

Toisen sukupolven mentoroinnissa aktori nostetaan keskiöön. Aktori ei voi ottaa vastaan siirrettyä tietoa ja osaamista, vaan aktorin täytyy työstää asioita oman kokemuksen kautta. Aktorin omat tavoitteet ovat myös olennaisia oppimisen kannalta. (Kupias & Salo, 16).

Kolmannen sukupolven mentoroinnista alettiin puhua valmentavan otteen käsitteen tullessa Suomeen. Tämä korostaa entisestään aktorin omia tavoitteita ja tarpeita. Mentori ei korosta omia tietoja ja taitoja, vaan kuuntelee ja keskustele aktorin kanssa (Kupias & Salo, 17). Mentorin lähestyessä asiaa tästä kulmasta, aktori saa tarvitsemaansa oppia. Aktorin kohdatessa ongelmia tai haasteita, mentorin omat kokemukset vuosien ajalta voivat antaa aktorille lisää voimavaroja jatkaa omien kokemusten keräämistä. Jotta mentorointi onnistuisi, arvostava opastaminen vaatii mentorilta myös kärsivällisyyttä ja tilanetta, ja tätä kautta mahdollistetaan aktorin mahdollisimman suuri oppiminen (Ristikangas ym., 2019, s 86).

Neljännän sukupolven mentoroinnissa tulisi säilyttää mentoroinnin perusidea mentorin kokemusten ja osaamisen hyödyntämisestä. Haaste onkin välttää lukkiutumasta liikaa mentorin omiin kokemuksiin. Yhä useammin mentorointi on vertaismentorointia. Kenenkään osaaminen ei ole ylivertaista. Keskustelu ja kuuntelu ovat molemminpuolista. Aidosta ja tasavertaisesta dialogista voi syntyä uutta tietoa, joka ei ollut kenenkään tiedossa ennen keskustelua. (Kupias & Salo, 18). Mentoroinnin tavat ja tarpeet määrittelee organisaatio, joka mentoroinnin on aloittanut. Ei välttämättä ole yhtä oikeaa tapaa toimia, vaan se muotoutuu kokemusten ja ideoiden kautta pidemmällä aikavälillä. Parhaassa tapauksessa myös kouluttajamentori saa uusia ideoita ja toimintatapoja omaan kouluttamiseen ja toimintaan.

Asiaa voidaan myös tarkastella mentorin näkökulmasta ja onnistumisen keskiöön nousee mentorin omat kyvyt reflektoida omaa tekemistä ja tämän vaikutusta aktoriin. Mentorin oma analyysi ja pohdinta mentorointisessioista tulisi

tapahtua heti mentoroinnin jälkeen. (Ristikangas ym., 2019, s 88). Mentorilla on myös omat käsitykset, jotka ohjaavat toimintaa. Mentori voisi pohtia esimerkiksi omia tunnetiloja mentoroinnin jälkeen, menikö huomio oikeisiin asioihin, mitä aktori sai tapaamisesta ja yleistä omaa onnistumisen tunnetta.

Organisaatiolla on oma rooli mentoroinnin onnistumisen kannalta. Yleensä ihmiset valitsisivat mentorikseen henkilön, jonka tuntee ennestään ja ovat mahdollisesti tunteneet jo pitkään (Ristikangas ym., 2014, 43). Tässä olisi riskinä oppimisen jääminen sivutekijäksi. Mentorointi vie myös aikaa, joten mentorin tulisi olla kiinnostunut toisten auttamisesta. Parhaassa tapauksessa henkilökohtainen suhde mentorin ja aktorin välillä saa aktorin tuntemaan arvostusta yksilönä ja lisää pysyvyyttä, sekä sitoutumista aluetoimintamalliin. (Ristikangas ym., 2014, 64).

2.3.3 Aluetoimintamallin kehittäminen

Aluetoimintamalli on ajankohtainen kinestetikkakouluttajien ja tutoreiden määrän kasvaessa. Kouluttajia on 2022 yhteensä 40 ja tutoreita yli 100. Määrä tulee kasvamaan tulevina vuosina. Mentorikouluttajien määrä saattaa kasvaa tilanteen niin vaatiessa. Tutkimuksessa kuvataan kinestetiiikan uutta alueellista kouluttajamentorimallia, sen suunnittelua ja toteutumista. Kouluttajamentorimalli on osa laajempaa kinestetiiikan aluetoiminnan kehittämiskokonaisuutta. Aluetoimintamallin tavoite on luoda puitteet, jolla varmistetaan kinestetiiikan leviäminen, laatu ja jatkuvuus. Kursseja pyritään kehittämään ja edistämään alueellisesti toimijoiden yhteistyöllä. Tavoitteena on kouluttaa lisää kinestetiiikan asiantuntijoita peruskurssien, syventävien kurssien, tutor- ja kouluttajakoulutusten kautta. Pyrkimyksenä on esihenkilöiden kiinnostuksen lisääminen ja yhteistyö kinestetiiikan parissa. Aluetoiminta jakaantuu neljään osa-alueeseen, jotka ovat kouluttajamentorointi, esihenkilötoiminta, laatuysikköprosessi ja ylläpitokoulutus alueellisesti. Tutkimuksessa keskitytään etsimään vastausta kysymyksiin, mikä on kouluttajamentoreiden merkitys aluetoiminnan kehittämisessä ja millaista mentorointia käytännössä tarvitaan alueiden kehittämisessä.



Kuva 1. Kuvio aluetoimintamallista (Kinestetiikka, 2021, s. 13).

Mentorikouluttajilla on alueittain tukihenkilöitä apuna suunnittelussa ja käytännön järjestelyissä. Mentorikouluttajia oli tutkimuksen tekoaikana yhteensä kuusi. Jokaisella alueella on tukihenkilöitä kolmesta viiteen. Kouluttajamentorit ja tukihenkilöt yhdessä muodostavat ydintiimin, jonka tehtävä on toimia alueensa aktiivisena kinestetiikan kehittäjänä. Opinnäytetyön tekijä on Länsi- ja Keski-Suomen alueen tukihenkilö, joten opinnäytetyö on siltä osin osallistuva. Tukihenkilönä olen osallistunut kaikkiin ydintiimin tapaamisiin sekä virtuaaliin, että kasvotusten tapahtuviin. Tapahtumissa on suunniteltu tulevaa toimintaa, sekä suunniteltu ylläpitokoulutuspäivän sisältöä. Kouluttajamentorit toimivat toisilleen vertaistukena ja kokoontuvat kerran tai kaksi vuodessa. Ydintiimi kokoontuu myös vähintään muutaman kerran vuodessa. Ydintiimi vastaa omalla alueellaan viestinnästä. (Kinestetiikka, 2021, s 10).

Aluetoiminnan alussa kouluttajamentorit ovat olleet yhteydessä alueensa kouluttajiin toukokuun loppuun mennessä 2021. Jokainen alue on laatinut toimintasuunnitelman aluetoiminnan kehittämiseksi. Suunnitelmista, jotka ovat laadittu yhdenmukaiselle excel-pohjalle selviää aluetoiminnan tehtävät, aikataulutus, tavoitteiden saavuttamisen arviointi ja haasteet mitä on ilmennyt

toiminnassa. Esimerkkinä Länsi- ja Keski-Suomen alueen toimintasuunnitelma (LIITE 2). Teemahaastattelu järjestettiin elokuussa 2022 ja kerättiin kouluttajamentoreiden siihen mennessä kertyneitä kokemuksia. Suomen Kinestetikkayhdistys ry on budjetoanut varoja kaikkien alueiden toiminnan kehittämiseen. Alueet itsenäisesti vastaavat rahoituksen käyttämisestä, aluetoimintaan osallistuminen on vapaaehtoista eikä siitä makseta palkkaa tai palkkioita.

3 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMINEN

3.1 Aineiston keruuna ryhmähaastattelu

Haastattelu toteutettiin puolistrukturoidusti siten, että teemat ja kysymykset oli mietitty valmiiksi haastattelua varten. Haastattelu nauhoitettiin virtuaaliympäristössä Teamsin tallennusominaisuudella kokonaisuudessaan. Tästä kerrottiin haastateltaville. Kysymykset esitettiin yksi kerrallaan teemoittain ja haastateltavat saivat vapaasti vastata avoimiin kysymyksiin. Haastattelija eli opinnäytetyön tekijä varmisti jokaisen kysymyksen kohdalla, että kaikki olivat saaneet vastausvuoron, ennen seuraavaan kysymykseen siirtymistä. (Hirsjärvi & Hurme, 2010, s 47-48).

3.1.1 Haastattelun aloitus suunnitelmana

Haastattelun ajankohdaksi sovittiin 23.8.2022 klo 18:00-20:00. Haastatteluun valittiin ja osallistuivat sen hetkisen kaikki kouluttajamentorit. Haastattelukysymyksillä pyrittiin selvittämään kouluttajamentoreiden kokemuksia aluetoiminnasta, miten he kokivat oman roolinsa kehittämisen näkökulmasta ja käytännön toimista, mitä ovat tarkastelujakson aikana tehneet. Haastattelun tavoite oli saada haastateltavien keskinäistä dialogia nousemaan esille. Haastattelukysymykset laadittiin edellä mainittuja syitä silmällä pitäen. Haastateltavia ohjeistettiin, että kaikki saavat rauhassa vastata kysymyksiin, eikä seuraavaan kysymykseen mennä, ennen kuin kaikki ovat saaneet tuoda omat ajatukset

esille. Haastattelija ohjasi haastattelun kulkua. Tutkimuskysymykset esiteltiin haastateltaville haastattelun alussa. (LIITE 1).

3.2 Analyysi

Tavallisimmat analyysimenetelmät teemahaastattelussa ovat teemoittelu, tyyppittely, sisällönerittely, diskurssianalyysi ja keskusteluanalyysi (Hirsmäki ym., 2009, s 224). Teemoittelulla tarkoitetaan haastattelun sisällön järjestelyä ja luokittelua teemojen alle. Haastattelun aikana kerätty aineisto käydään läpi ja siitä poimitaan opinnäytetyön kannalta merkityksellisiä teemoja, jotka ovat tutkimuskysymysten ja tutkimuksen kannalta olennaisia. Teemoittelu auttaa jäsentämään aineistoa ja löytämään sieltä merkittäviä yhteyksiä ja rakenteita. (Hirsmäki & Hurme, 2010, s. 173). Teemahaastattelu nauhoitettiin ja litteroitiin. Haastattelu kesti yhteensä 71 minuuttia ja litteroitua tekstiä syntyi 28 sivua. Aineistosta nostetaan sitaatteja havainnollistavina esimerkkeinä. Sisällönanalyysi tehtiin aineistolähtöisesti eli induktiivisesti. Induktiivinen lähestymistapa on tarkoituksenmukainen, koska tutkittavasta ilmiöstä ei ole aikaisempaa tietoa. Analyysin vaiheita ovat pelkistäminen, ryhmittely ja abstrahointi. (Kankkunen & Vehviläinen 2013, s 167.)

Purin teemahaastattelun perusteella kouluttajamentoreiden merkitystä aluetoiminnan näkökulmasta kolmeen alaluokkaan, jotka ovat kouluttajamentorin rooli, kouluttajamentorin vaikutus aluetoiminnan kehittämisessä ja mentoroinnin haasteet. Nämä yhdessä muodostavat yläluokan mentorointi. Laadin vastauksista taulukon, johon sisällytin alkuperäisen ilmauksen, siitä pelkistetyn ilmauksen, alakäsitteen ja yläkäsitteen.

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, mikä on kouluttajamentoreiden merkitys aluetoiminnan kehittämisessä, analyysi eteni alkuperäisestä ilmauksesta pelkistettyyn ilmaukseen. Esimerkiksi alkuperäisessä ilmauksessa todettiin, että "Mentori on tämmöinen yhdyshenkilö ja tuota voi olla myös niin kun kokouksen koollekutsuja tai tapaamisen koollekutsuja." Tästä ilmauksesta saatiin pelkistetty muoto "Mentori voi toimia koollekutsujana." Tämä pelkistetty

ilmaus sijoittui alaluokkaan kouluttajamentorin rooli, kun taas yläkäsité oli mentorointi. Toiseen taulukkoon purin teemahaastattelun perusteella käytännön mentoroinnin näkökulmasta kolmeen alaluokkaan mentoroinnin sisältö, mentoroinnin prosessi ja mentoroinnin tulokset. Nämä yhdessä muodostavat yläluokan käytännön mentorointi. Vastauksista laadittu taulukko, jossa ilmenee alkuperäinen ilmaus, pelkistetty ilmaus, alakäsité ja yläkäsité. (TAULUKKO 1). (TAULUKKO 2)

Toisen tutkimuskysymyksen "Mitä käytännön mentorointia on tarvittu?" osalta analyysi eteni esimerkiksi alkuperäisestä ilmauksesta "Mutta mä näkisin ehkä niin kun uudet kouluttajat, jotka on vähän vielä epävarmoja ja kuinka ja miten tää menee, niin ne tarvitsee enemmän tukea kun ne, jotka on jo jonkun aikaa kouluttanut." pelkistettyyn ilmaukseen "Uudet kouluttajat tarvitsevat enemmän tukea kuin kokeneet." Tämä sisältyi alaluokkaan mentoroinnin sisältö, yläluokan ollessa tarvittu käytännön mentorointi. (TAULUKKO 2).

Tutkimustulosten perusteella käytännön mentoroinnissa on tarvittu seuraavia elementtejä ja sisältöjä. Uuden peruskurssin oppimateriaalin läpikäynti on ollut yksi käytännön mentoroinnin osa-alue. Tutkimustulokset osoittavat myös, että uudet kouluttajat tarvitsevat enemmän tukea kuin kokeneet kouluttajat. Käytännön asioihin liittyvät kyselyt, kuten kurssihinnat ja oppimateriaalin tilaus, ovat myös osa mentoroinnin käytännön toimintaa. Mentoroinnin prosessissa on havaittu tarvetta tuen konkreettiselle toteutukselle ja keskusteluille kouluttajan tilanteesta, koulutusten määrästä ja niihin liittyvistä haasteista. Kommunikointi ja yhteydenpito ovat tärkeitä osia mentoroinnissa, ja tulokset osoittavat, että fyysiset tapaamiset, Teams-palaverit, WhatsApp-viestit ja sähköpostit ovat käytettyjä viestintäkanavia. Lisäksi mentorointiprosessissa on jouduttu sopeutumaan aikataulullisiin muutoksiin ja siirtämään tavoitteita tulevaisuuteen. Alueiden kanssa on saavutettu hyvää edistystä, mutta tutorporukan osallistuminen tapaamisiin ei ole ollut aktiivista ja sitoutunutta.

3.2.1 Tulosten tarkastelu

Tärkeä osa-alue aluetoiminnan perustamisessa on laadun varmistaminen. Laatua on lähdetty varmistamaan vahvistamalla kinestetikkakoulutuksen saaneita ammattihenkilöitä järjestämällä vuosittainen ylläpitokoulutuspäivä. Ylläpitokoulutuspäivä on toteutettu jokaisella alueella. Lisäksi kaikkien kinestetikkakouluttajien- ja tutoreiden on osallistuttava vuosittain järjestettäviin koulutuspäiviin, jotka järjestetään valtakunnallisesti. Mentorikouluttajat uskovat, että aluetoiminta voi edistää kinestetiiikan osaamista ja tietoisuutta myös pienemmissä yksiköissä ja paikkakunnilla. Tämä saavutetaan yhteistyön avulla, mikä tarkoittaa eri toimijoiden välisiä yhteisiä ponnisteluja. Tavoitteena on parantaa kinestetiiikkaan liittyvää osaamista ja tietoisuutta alueellisesti laajemmin.

”Kyllähän aluetoiminnan kehittämisessä pitää olla ne moottorit, jotka pitää sitä yllä ja se, että meillä mentoreilla on ydintiimi siinä, joka koostuu sitten eri funktioiden edustajista ja toimijoista, kuten esihenkilötasoa ja yksityisen sekä julkisen puolen edustajia. On fysioterapeuttia ja lähihoitajaa... sekä sairaanhoitajaa mukana sitten. Meillä mentoreilla on kuitenkin se päävastuu aluetoiminnan kehittämisessä, mutta emme kuitenkaan ole yksin siinä vaan tehdään sitä ydintiimin kanssa ja kuunnellaan meidän alueen väkeä kanssa.”

Aluetoiminta on käsitteenä laaja kokonaisuus. Laajojen kokonaisuuksien hallitseminen voi olla hankalampaa kuin pienien. Kouluttajamentorit vastaavat oman alueensa toiminnasta, koulutusten etenemisestä ja järjestämisestä, sekä suunnitelmien toteutumisesta. Tukihenkilöt avustavat kouluttajamentoreita käytännön asioissa ja järjestelyissä, sekä osallistuvat alueesta riippua vähintään kaksi kertaa vuodessa palavereihin, kun toimintaa suunnitellaan.

”Kaikella toiminnalla tulee olla jonkinlainen johtotaso, joka pitää huolta asioiden etenemisessä. Mentorit luotsaavat alueen toimijoiden joukkoa yhdessä tehdyn suunnitelman mukaisesti. Mentoreiden tehtävä on jakaa vastuuta muille siten, että kokonaisuus pysyy kuitenkin heidän käsissään.”

”...vois tähän vielä lisätä, että tää ydintiimin merkitys on tärkeä mentorin ohella. Jos mietitään tätä mentoria ja ydintiimiä, vois verrata siihen, että mentori voi olla puheenjohtaja ja ydintiimi hallitus, jotka sitten tekee yhdessä töitä.”

”Toiminta on ollut sen verran käynnistysvaiheessa, että ei tässä nyt mitään sellaisia hankalia ylitsepääsemättömiä ongelmia ja asioita ole edes eteen tullut ja sitten toisaalta meillä on hyvä ydintiimi, joka on sitten osaltaan tukenut myös tätä meidän mentoreiden toimintaa ja ovat osallistuneet näihin meidän palavereihin aktiivisesti ja olleet suunnittelemassa.”

Kouluttajamentorit kokivat mentoroinnin tarkoittavan tukena olemista oman alueensa muille kinestetiikkakouluttajille- ja tutoreille.

Käytännössä tarvittua mentorointia on ilmennyt kaikilla alueilla. Toisilla alueilla enemmän. Alueilla on myös eroja kouluttajien- ja tutoreiden määrän välillä. Lisäksi maantieteellisesti osa alueista ovat isompia kuin toiset. Kursseilla käytetty oppimateriaali on myös uudistettu ja sen käyttöönottoon liittyviä kysymyksiä on käsitelty alueilla.

”Meidän alueella tää kouluttajien tarvitsema mentorointi on ollut lähinnä sitä, että käydään läpi tätä uutta oppimateriaalia peruskursseille, ja keskustelua siitä kuinka tarkasti sitä pitää noudattaa. Että pitääkö siinä mennä ihan jonkun sapluunan mukaan, vai voiko sitten käsitteiden välillä liikkua tilanteiden mukaan. Siihen on kaivattu sitä tukea käytännössä. Ja sitten tarve on ollut myös siihen, että keskustellaan siitä, mikä se kouluttajan oma tilanne on, minkä verran on koulutuksia, mitä haasteita niissä koulutustilanteissa on. Esimerkiksi miten toimitaan, jos siellä on vastarannankiiskiä ja niin edelleen. Nämä ovat olleet ne pääasiat.”

Kinestetiikkakouluttajat ovat tarvinneet käytännön kouluttajamentoreilta konkreettisia ohjeita ja henkistä tukea. Osa kinestetiikkakouluttajista on tarvinnut enemmän apua, osa ei ole ottanut yhteyttä juurikaan tai ollenkaan.

”Me ollaan niissä tapaamisissa käyty ajankohtaisia asioita, ollaan käyty uutta koulutusmateriaalia läpi, ja jos on ollut jotain caseja, mitä ollaan harjoteltu ja mietitty miten kukin pystyy tsemppaamaan toinen toistansa. Ja miten he ovat ottaneet minuun yhteyttä on vaihdellut hirveesti. Osa ei ole ottanut yhteyttä kertaakaan, ja sitten on niitä, jotka ottavat säännöllisesti, kun asiat eivät aina mene niin kuin Strömsössä. Ja yhteyttä on otettu myös onnistumisista, joka on myös ihan kiva. Ei aina negatiivisia asioita, vaan myös niitä positiivisia voi jakaa ja tuulettaa myös mentorille. Näkisin, että uudet kouluttajat tarvii enemmän tukea, jotka ovat vähemmän kouluttaneet.”

Tarvittu tuki on sisältänyt käytännön konkreettisia ohjeita liittyen kurssien hinnoitteluun, oppimateriaalilauksiin, esiintymispelkoon ja rohkaisua. Tukea on eniten tarvinneet tuoreimmat kinestetiikkakouluttajat.

Haasteita on ilmennyt aluetoiminnan kehittämisessä. Käynnistysvaiheessa vallinnut koronapandemia ja siihen liittyvät rajoitukset ovat vaikeuttaneet yhteisten tapaamisten järjestämistä. Lisäksi sosiaali- ja terveysalalla on merkittävä hoitajapula, mikä on estänyt kaikkia halukkaita osallistumasta koulutuksiin ja yhteisiin tapaamisiin työantajasta johtuvista syistä. Aluetoiminnan kehittäminen on vasta alkuvaiheessa, ja se on täysin uusi toimintamalli, mikä on aiheuttanut haasteita kouluttajien ja tutoreiden aktivoinnissa aluetoimintaan. Vastaukset viesteihin ja sähköposteihin ovat olleet hitaita. Aluetoimintamalli on Suomen Kinestetiikkayhdistyksen vapaaehtoistoimintaa, eikä siihen liity velvoitteita.

”Haasteina on ollut ainakin se, että että tosiaan tää ihmisten tavoittaminen ja vastausten saaminen näihin kyselyihin on ollut sitten työlästä ja ylipäättään semmoinen aktivoiminen tähän toimintaan, ettei kaikki jää vaan niin kun meidän ydintiimin toteutettavaksi ja tarkoituksena ja tavoitteena on sitten sitouttaa ihmisiä toimintaan.”

”Meidän alueella on nämä välimatkat aika pitkät, mikä vaikeuttaa sitten ihan näiden fyysisten tapaamisten järjestämistä, että ei ihmisten ole arkipäivänä

välttämättä kovin helppo lähteä, koska ei näihin todennäköisesti saa mitään koulutuspäiviä näihin meidän tämmöisiin aluetoiminnan ryhmätapaamisiin.”

”Isona niin kun haasteena näen kyllä tämän, että miten me saadaan niinku tämä porukka pysymään.”

”Sitten toinen on varmaan tää koronarajoitukset mitkä on ihan varmasti vaikuttanut myöskin näihin meidän toimintoihin. Ensin rajoitukset ja sitten kun rajoituksia purettiin niin sairastui henkilökunta ja sitten ei ollut henkilökuntaa ja ei voitu laittaa koulutuksiin tai mihinkään.”

Etänä toteutettavia tapaamisia, esimerkiksi Teamsin kautta, ei pidetä yhtä merkittävänä kuin fyysisesti läsnä tapahtuvia kohtaamisia.

”Tässä niin kun mennään jatkoa ajatellen, niin kyllä tää tilanne lähtee helpottamaan ja tämmöiset live tapaamiset, kasvokkain tapahtuvat tapaamiset niin ne tulee olemaan tuota tärkeässä roolissa tässä aluetoiminnassa.”

Tutkimuksen tulosten perusteella kouluttajamentorin rooli mentoroinnissa sisältää useita tehtäviä. Mentorit toimivat yhteyshenkilöinä jakamalla tehtäviä alueen kouluttajille ja tutoreille, mikä edistää tiedonkulun tehokkuutta ja tehtävien jakamista mentorointiprosessin aikana. Kouluttajamentorit toimivat myös taustahenkilöinä ja yhdyshenkilöinä tarjoten tukea alueensa toimijoille. He toimivat linkkinä hallituksen ja kouluttajien välillä, mikä mahdollistaa sujuvan yhteistyön ja tiedonvälityksen. Kouluttajamentorien vastuulla on myös rajojen asettaminen, erityisesti kun kouluttajien määrä kasvaa. Tarvittaessa he puuttuvat tilanteisiin varmistuen toiminnan pysymisen suunnitelluissa raameissa ja tavoitteissa. Vaikka toiminta on vielä käynnistysvaiheessa, kouluttajamentori kertoi, ettei ole ollut merkittäviä ongelmia. Hän mainitsi myös, että heillä on hyvä ydintiimi, joka tukee mentoreita aktiivisesti. Tämä korostaa tiimityön ja tuen merkitystä mentorointiprosessissa ja auttaa mentoreita selviytymään haasteista.

4 KEHITTÄMISTYÖN YHTEENVETOA

Kouluttajamentoreiden näkökulmasta aluetoiminnan kehittämisessä ei ole tehty aikaisempia tutkimuksia. Aluetoiminnan kehittämisen tavoitteiksi määriteltiin yhteisten tapaamisten järjestäminen alueen tutoreiden ja kouluttajien kesken, osallistuminen kinestetiikkakouluttajien kursseille joko paikan päällä tai etänä, koulutuksiin liittyvien asioiden neuvonta, keskinäinen vertaistuki ja tukihenkilöiden apu aluetoiminnan kehittämisessä (Kinestetiikka, 2021, s 12).

Tutkimuskysymykseen, mikä on kouluttajamentoreiden merkitys aluetoiminnan kehittämisessä, nousi tärkeitä asioita esille. Tutkimuksessa nousi esille kouluttajien tukemisen tärkeys ja sen suora vaikutus koulutusten laatuun. Kouluttajamentoreiden vaikutus takaa koulutusten laadun, sillä he asettavat tarvittaessa rajoja ja tarjoavat tukea, jotta laatu ei kärsi. Tämän merkitys on valtakunnallinen ja silloin aluetoimintaa voidaan pitää onnistuneena kinestetiikan jatkaessa leviämistä laadukkaasti Suomen Kinestetiikkayhdistyksen laatimien kriteerien mukaisesti (Kinestetiikka, 2023). Kouluttajamentoroinnin tavoitteet aluetoiminnan kehittämisessä toteutuivat monilta osin. Kouluttajia tuettiin ja neuvottiin, kun siihen oli tarvetta. Keskinäiselle vertaistuelle oli myös ilmeinen tarve ja tässä etäyhteydellä järjestettyä tapaamista ei pidetty yhtä merkittävänä kuin kasvotusten tapahtuvaa tapaamista. Ydintiimiltä koettiin apua saaneen sekä käytännön tasolla, että kehittämisen näkökulmasta.

Aluetoiminnan ja kouluttajamentoreiden kehitystyö jatkuu tämän opinnäytetyön jälkeen. Kouluttajamentoreiden voidaan kuitenkin todeta olevan avainasemassa aluetoiminnan ylläpitämisen näkökulmasta ja koulutusten laadun varmistamiseksi. Aluetoiminnan kehittyminen riippuu kouluttajamentoreiden aktiivisuudesta ja tukihenkilöiden avusta. Käytännön mentorointia on tarvittu tukena olemisessa sekä käytännön asioiden ohjeistamisessa. Laatuun liittyy myös uuden oppimateriaalin läpikäyminen alueittain tarkemmin, jotta kinestetiikkakoulutukset pysyvät linjassa valtakunnallisesti. Laadun varmistaminen jatkuvuuden ja kehittämisen näkökulmasta on tärkeää ja alueellinen työ lisää mahdollisuuksia. (Kinestetiikka, 2021, s 10).

Toiseen tutkimuskysymykseen siitä, miten käytännön mentorointia on alueilla tarvittu, saatiin tähän mennessä kertyneitä kokemuksia. Käytännön mentorointi erityisesti uusille kouluttajille on ollut tärkeää. Uudet kouluttajat ovat saaneet apua konkreettisin ohjein, henkistä tukea, apua kurssien hinnoitteluun ja esiintymispelkoon. Uusilla kinestetikkakouluttajilla on myös mahdollisuus pyytää kouluttajamentoria osallistumaan peruskurssille. Kouluttajamentori voi osallistua peruskurssille paikan päällä tai etänä. Tätä kautta uusi kinestetikkakouluttaja saa yksityiskohtaista palautetta ja mentoroinnin kautta uusi kinestetikkakouluttaja voi ammentaa tietoa ja varmuutta mentorilta. Mentorointi on sisältänyt osallistamista myös alueellisesti osallistamista koulutusten muodossa. Toiminta on ollut koko ajan tavoitteellista tarkoituksena muodostaa kaikkia osapuolia hyödyntävä malli. Vuorovaikutus on tapahtunut arvostavassa ilmapiirissä, mikä sitouttaa ihmiset aluetoimintamalliin ja mentorointiin. (Ristikangas ym., 2020, kohta Kohti valmentavaa kulttuuria).

Osallistuvassa havainnoinnissa keskityin erityisesti Länsi- ja Keski-Suomen mentorikouluttajien toiminnan tarkkailuun. Osallistuessani erilaisiin ydintiimin tapaamisiin ja kertauspäivään sain mahdollisuuden seurata tapahtumia aidoissa ympäristöissä ja nähdä, mitä ihmiset tekivät ja miten he toimivat. Yksi havainnointini keskeisistä tuloksista oli kouluttajamentoreiden ylläpitämä positiivinen ilmapiiri, kannustava ote ja avoin keskustelu tapaamisissa. Yhteiset keskustelut ja uuden oppimateriaalin läpikäynti tarjosivat osallistujille mahdollisuuden jakaa mielipiteitä ja ajatuksia sekä antaa kehitysehdotuksia. Tämä osoitti, että ydintiimissä oli avoin ja kannustava ilmapiiri, jossa jokaisen ääni otettiin huomioon. Osallistuminen tiimiin on myös antanut minulle mahdollisuuden tuoda esiin omia ajatuksiani ja antaa panokseni tiimin kehittämiseen.

Toinen merkittävä asia oli tapaaminen, jossa olivat paikalla kaikki alueen kouluttajat. Tämä tarjosi ainutlaatuisen tilaisuuden verkostoitumiseen ja laajemman kuvan saamiseen alueen toiminnasta käytännön kautta. Tällainen verkostoituminen on tärkeää aluetoiminnassa, koska se edistää tiedon jakamista ja yhteistyötä eri toimijoiden välillä. Lisäksi tämä tapaaminen antoi minulle syvemmän ymmärryksen kouluttajamentoreiden roolista ja heidän

merkityksestään alueellisessa koulutuksessa. Tässä pääsin näkemään konkreettisesti kouluttajamentoreiden työskentelyä muiden kouluttajien kanssa. Havaittu mentorointi oli kannustavaa ja lähtökohtana oli saavuttaa yhteisymmärrys ja hyvä dialogi, eikä korostaa kouluttajamentorin osaamista (Ristikangas ym., 2019, s 86). Kokonaisuutena osallistuva havainnointi on osoittautunut hyödylliseksi menetelmäksi, joka täydentää haastatteluja.

Opinnäytetyöprosessini ajanjaksolla on vielä, kuten haastatteluista selviää, vaikuttanut koronapandemia rajoitusmääräykset. Työnantajat ovat suhtautuneet eri tavoin alueellisen toiminnan kehittämiseen. Resurssi- ja työvoimapula alalla vaikuttivat opinnäytetyön tekohetkellä negatiivisesti yhteisten tapaamisten järjestämiseen.

Näistä vastoinkäymisistä huolimatta aluetoiminnan kehittäminen on edennyt hyvin, ja toiminta on nyt saavuttamassa vakaan vaiheen koronapandemian jälkeen. Tässä vaiheessa ehdotan, että Suomen Kinestetiikkayhdistys ry voisi siirtää tiettyjä tehtäviä alueiden vastuulle, kun aluetoiminta vakiintuu. Kasvavan tutoreiden määrän myötä olisi järkevää tarkastella tutortoimintaa alueellisesti. Alueelliset tapaamiset ja yhteydenpito ovat myös helpompaa toteuttaa. On kuitenkin tärkeää ehkäistä alueellista eriytymistä muista alueista, ja tätä ehkäisee vuoden aikana järjestettävät valtakunnalliset koulutukset ja yhteiset tapaamiset. Matalan kynnyksen viestintä alueen muiden toimijoiden kanssa on tärkeää.

Mitä aktiivisempi yhteisö on, sitä herkemmin aluetoimintaan osallistuvat ihmiset sitoutuvat. Kouluttajamentoreilla tässä on iso rooli, mutta myös muut toimijat keskenään muodostavat tärkeän osan toimintaa. Mitä enemmän viestintää toimijoiden välillä tapahtuu, sen parempi se on aluetoiminnan kannalta. Yhteisöllisyys muodostuu siitä, että jaetaan onnistumiset ja epäonnistumiset keskenään.

4.1 Tutkimuksen eettisyys

Jaana Hallamaan (2002) mukaan tieteen etiikka on ”koko tiedeyhteisön hillaista, sinnikästä ja hellittämätöntä sitoutumista tieteen harjoittamisen ihanteisiin: rehellisyys, avoimuus ja kriittisyys.” Väärentäminen ja plagiointi ovat tyyppisiä esimerkkejä tutkimuseettisistä rikkomuksista (Kuula, 2006, Kohta tutkimusetiikka tieteen sisäisenä ohjauksena).

Tutkimus tehdään tiedeyhteisön tunnustamien käytäntöjen mukaisesti, joita ovat rehellisyys, yleinen perusteellisuus ja huolellisuus tutkimuksen tekemisessä. Tutkimuksessa käytetään eettisesti kestäviä tiedonkeruu-, tarkastelu- ja arviointimenetelmiä, jotka ovat tieteellisen tutkimuksen standardien mukaisia. (Tutkimuseettinen neuvottelukunnan ohje 2019)

Kaikkien tieteenalojen tutkijat Suomessa noudattavat yleisiä periaatteita. Tutkijan tulee kunnioittaa tutkittavien henkilöiden ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta. Tutkijat tekevät tutkimuksensa siten, että se ei aiheuta haittaa ihmiselle, yhteisölle tai muille tutkittaville tutkimuskohteille merkittävää riskiä, haittaa tai vahinkoa. Haastattelumateriaali hävitetään opinnäytetyön julkaisun jälkeen. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019).

4.2 Tutkimuksen luotettavuus, siirrettävyys ja jatkotutkimus

Tämä tutkimus on laadultaan empiirinen ja omien johtopäätösten tueksi on nostettu ryhmähaastattelusta esimerkkejä. Alkuperäisillä ilmauksilla on kaksi tarkoitusta: todistaa, että lähtökohta on oikea tai tarjota perusta tutkijan omalle tulkinneille. (Tuomi & Sarajärvi, 2016, kohta onko laadullinen tutkimus tutkimustyyppiltään teoreettista vai empiiristä tutkimusta).

Teemahaastattelujen tarkoituksena ei ole kysyä mitä tahansa kysymystä, vaan löytää oikea vastaus tutkimuskysymyksiin mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi, 2016, kohta lomakehaastattelu, teemahaastattelu ja syvähaastattelu). Haastattelun teemat oli rakennettu sallien kokemukseräisten havaintojen tuomisen esiin. Oma kokemattomuuteni vuoksi tutkimuksen tekijänä, pitäydyin

haastattelua tehdessä etukäteen tiedetyissä kysymyksissä. Haastattelussa pyrittiin saamaan avoimia vastauksia. Haastattelukysymykset perustuivat tiedettyyn viitekehukseen. Tavoite oli saada kokemusperäisiä vastauksia ja tässä myös onnistuin. Tutkimuksessa keskityttiin mentorikouluttajien näkökulmaan aluetoiminnan kehittämisessä. Aluetoiminnan kehittämisestä saisi jatkotutkimusaiheita, esihenkilötoiminnan näkökulmasta, laatuyksiköiden näkökulmasta tai aluetoimintaan osallistuvien kinestetikkakouluttajien- ja tutoreiden näkökulmasta.

Tämän tutkimuksen tulokset eivät ole siirrettävissä sellaisenaan, koska se perustui yhden ryhmätemahaastattelun analyysiin ja tutkimuksen tekijän omaan osallistuvaan havainnointiin.

4.3 Oma ammatillinen kehittymiseni prosessin aikana

Opinnäytetyön tekeminen on ollut opettavainen prosessi. Opinnäytetyön suorittaminen on osoittautunut vaativaksi ja aikaa vieväksi prosessiksi. Tiedonhankinta ja asianmukaisten lähteiden löytäminen ovat vaatineet huomattavaa paneutumista ja tutkimusta aiheeseen liittyen. Olen kokenut aiheen mielekkääksi ja pidän kinestetikan leviämistä entistä laajemmin koko sosiaali- ja terveysalan kentälle tärkeänä. Oman osaamisen reflektointi on tärkeää, jotta tunnistaa omat kehittämiskohteet niin osallistujana, tukihenkilönä kuin kinestetikkakouluttajana. Opinnäytetyön tekeminen auttoi oman ammatillisen osaamisen arvioinnissa. Aluetoiminnan kehittämistyö jatkuu tämän opinnäytetyön jälkeenkin.

LÄHTEET

Alatalo, M., Ristikangas, M-R. & Ristikangas, V. (2020). Valmentava mento-
rointi: opas tehokkaaseen vuorovaikutukseen. (2., uudistettu painos). Kauppa-
kamari. [https://kauppakamaritieto-fi.lillukka.samk.fi/ammattikirjasto/teos/val-
mentava_mentorointi_2_2020#kohta:Valmentava\(\(20\)mentorointi\(\(20\)-
\(\(20\)Opas\(\(20\)tehokkaaseen\(\(20\)vuorovaikutukseen](https://kauppakamaritieto-fi.lillukka.samk.fi/ammattikirjasto/teos/valmentava_mentorointi_2_2020#kohta:Valmentava((20)mentorointi((20)-((20)Opas((20)tehokkaaseen((20)vuorovaikutukseen)

Alatalo, M., Ristikangas, M-R. & Ristikangas, V. (2019). Valmentava mento-
rointi. Kauppakamari.

Anttila, P. (1998). Tutkimisen taito ja tiedonhankinta. [https://meto-
dix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/](https://meto-dix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/)

Gattinger, H. (2017). Development and evaluation of two instruments to as-
sess nursing staff's competence in mobility care based on kinaesthetics. Turun
yliopisto, lääketieteellinen tiedekunta, hoitotieteen laitos. Annales Universitatis
Turkuensis. [https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-6979- 1](https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-6979-1)

Eskola, J., & Suoranta, J. (2018). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vasta-
paino.

Hantikainen, V. (2018). Kinestetiikka voimavaralähtöisenä toimintamallina –
pienikin voimavara on mahdollisuus. Teoksessa Kinestetiikka toimintamalli
voimavarojenylläpitämiseen liikkeen avulla. Toim. Hantikainen, V. Jyväskylä.
PS-kustannus.

Hantikainen, V. & Hoivala, T. (2017). Uusien toimintatapojen käyttöönotto –
esimerkkinä kinestetiikan ® hyödyntäminen. Teoksessa: Kulmala, J. (toim.)
2017. Parempi vanhustyö. Menetelmiä johtamisen kehittämiseen. Jyväskylä:
PS-Kustannus.

Hantikainen, V. & Lappalainen, R. (2021). Kinestetiikan oppimateriaali. 5. painos. Suomen Kinestetiikkayhdistys ry.

Hautala, T., Ojalehto, M. & Saarinen, J. (2012) Työelämää Kehittämässä. Ammattikorkeakoulu projektimaisen kehittämisen kumppanina. Viitattu 4.6.2023. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522162625.pdf>

Hirsmäki, S & Hurme, H. (2010). Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Kankkunen, P. & Vehviläinen–Julkunen, K. (2013). Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki. Sanoma Pro.

Kinestetiikka. (2021). Kinestetiikan aluetoiminnan kehittäminen. Kinestetiikka. 3/2021, 10-13. <https://www.kinestetiikka.fi/wp-content/uploads/2021/12/Kinestetiikka-2021-3.pdf>

Kinestetiikka. (15.3.2023). Muu koulutus ja tilaisuudet. <https://www.kinestetiikka.fi/koulutukset/koulutuskalenteri/muu-koulutus-ja-tilaisuudet/>

Kinestetiikka. (29.5.2023). Kinestetiikka kouluttajien laatukriteerit. <https://www.kinestetiikka.fi/yhdistys/kouluttajien-laatukriteerit/>

Kinestetiikka. (29.5.2023). Kinestetiikka tutorien laatukriteerit. <https://www.kinestetiikka.fi/yhdistys/tutoreiden-laatukriteerit/>

Kupias, P. & Salo, M. (2014). Mentorointi 4.0. Talentum.

Kuula, A. (2011). Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys (toinen painos). Vastapaino.

Lappalainen, R. & Vallius-Hyttinen, M. (2021). Kinestetiiikan aluetoimintamallin kehittäminen. *Kinestetiiikkalehti*, 3/2021. Haettu osoitteesta <https://www.kinestetiiikka.fi/kinestetiiikka-lehti/>

Maurer, C. (2021). Moving competently – learning from and with one another: Development of kinaesthetics competence in long-term care facilities. An empirically generated model based on multi-perspective findings from a multiple case study. Doctoral Thesis. University of Vienna.

Puusa, A. & Juuti, P. (2020). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. <https://www.ellibslibrary.com>

Ristikangas, V., Clutterbuck, D. & Manner, M. (2014). Jokainen tarvitsee mentorin. Kauppakamari.

Stenman, P. (2020). Iäkkäiden hoitotyössä toimivan henkilöstön kokemuksia työtyytyväisyydestä ja toimintaympäristöstä kinestetiiikan käyttöönoton aikana. Väitöskirja. Oulun yliopisto. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526227016.pdf>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2017). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (uudistettu laitos). Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Viitattu 12.1.2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarviointin_ohje_2020.pdf

Vilka, H. (2021). E-kirja. 5., päivitetty painos. PS-kustannus.

LIITE 1:

Ryhmähaastattelu 23.8.2022 klo: 18:00-20:00

Teemahaastattelu

Haastattelu tallennetaan

Tutkimuskysymykset:

- Mikä on kouluttajamentoreiden merkitys aluetoiminnan kehittämisessä?
- Millaista mentorointia käytännössä tarvitaan alueiden kehittämisessä?

1. Teema - Mentorointi

- 1) Miten määrittelet mentoroinnin?
- 2) Miten koet kouluttajamentoreiden merkityksen aluetoiminnan kehittämisessä?
- 3) Millaista mentorointia kouluttajat ovat kaivanneet ja/tai saaneet käytännössä?
- 4) Millaista tukea olet saanut tai olisit itse kaivannut kouluttajamentorina?

2. Teema – Aluetoiminta

- 5) Mitä on kinestetiiikan aluetoiminta?
- 6) Mitä toimia on tehty alueiden kehittämisen eteen?
- 7) Mitä haasteita on ilmennyt alueiden kehittämisessä? Mitkä toimet ovat onnistuneet?
- 8) Miten sitä voisi kehittää paremmin tämän hetken tiedoilla?

3. Teema – Kehitys ja jatkumo

- 9) Mikä on onnistunut ja mitä tulisi vielä kehittää?
- 10) Toteutuiko alueiden suunnitelmat? Olisiko jotain voinut tehdä toisin?
- 11) Miten tästä jatketaan eteenpäin?

LIITE 2:

Käsitteiden aluetoiminnan suunnittelu 2021 - 2022, Alue: Kaik' kine (Länsi- ja Keski-Suomi). Päivitetty 12.6.22/TV							
Kehittämisaue	Tavoitteet	Tehtävät	Aikataulu	Tavoitteiden saavuttaminen	Miten aluetoiminta on tukenut alueen kehittymistä?	Millaisia haasteita toiminnassa on esiintynyt?	
Koulutajamentorit	Sovitaan säännölliset tapaamiset eri kokoonpanoille: ydintiimi / koko alueen kineosaajat. Alueeseen kuuluvien kouluttajien keskinäisen yhteistyön lisääminen ja vertaisten järjestäminen matalalla kynnyksellä. Alueen tutoreiden toiminnan karttaminen ja aktivoiminen mukaan aluetoimintaan. Vuoden 2022 tutoreiden ja kouluttajien Tampereella pidettävän täydennyskoulutuksen järjestämiseen osallistuminen.	Ydintiimi on kokoonnut 2021 kaksi kertaa ja pitää vielä yhden Teams-palaverin loppuvuoden aikana, jotta pysytään ajan tasalla suunnitelmien etenemisessä. Kaikille alueen kouluttajille lähetetään yhteystiedot sekä suunnitelma aluetoiminnasta ja pyritään saamaan kaikki mukaan toteutukseen. Näin kukin kouluttaja on tietoinen vertaistukimahdollisuudesta. Järjestetään koko ryhmän tapaaminen maaliskuussa, jolloin käydään läpi aluetoimintaa tutoreidenkin kanssa. Täydennyskoulutuksen järjestelyistä sopiminen yhdistyksen kanssa.	Kaikkien alueiden mentoreiden Teams-palaverin osallistuminen 3.12.2021. Yhteys tutoreihin joko vielä kuluvan syksyn aikana tai heti 2022 alussa. Ydintiimi kokoontuu 2022 kaksi kertaa; keväällä ja syksyllä. Koko aluetoimintaryhmän kokoontuminen maaliskuussa, vko 12/13 perjantaina. Toinen aluetoiminnan tapaaminen toteutuu syksyllä -22, kun osallistumme valtakunnallisen täydennyskoulutuspäivän järjestämiseen. Täydennyskoulutuspäivän käytännön järjestelyt aloitetaan viimeistään heti 2022 vuoden alussa.	Toteutus: 1. viesti tutoreille 13.12.21 ja toinen 9.1.22. Vastausten perusteella kerättiin tiedot saavutetuista henkilöistä. Ydintiimi on pitänyt Teams-palaveria. Koko porukalle suunnattu tapaaminen toteutui Tampereella 25.3.22. Toinen koko ryhmän tapaaminen toteutuu 9-22 oman porukan sisäisen ylläpitokoulutuksen muodossa. 17.11.22 täydennyskoulutuspäivän järjestelyjä toteutettiin kevään -22 aikana ja niistä puhuttiin 25.3 tapaamisessa. Esite päivästä saatiin jakelun yhdistyksen toimesta toukokuussa. Käytännön järjestelyt aloitetaan syksyllä.			
Esihenkilötoiminta/laatuksikot	Käsitteiden kätöisyyden lisääminen alueen erilaisissa toiminta- ja organisaatioissa (julkiset/yksityiset) hoitotyön laadun kehittämiseksi. Koulutusten lisääminen alueella.	Alueen sertifioitujen yksiköiden esimiehet ovat yhteydessä toisiinsa ja suunnittelevat infon tai vastaavan tilaisuuden jollekin alueen paikkakunnille. Joku kouluttajista voi osallistua tilaisuuteen kiertomalla koulutusmahdollisuuksista. Tutustumiskäyntien järjestäminen sertifioituihin yksiköihin.	Yhteys esimiehiin 2021 syksyn aikana ja info tms. vuoden 2022 aikana.	Ulla Korpela on vastannut yhteydenpidosta esimiehiin ja palaverannut heidän kanssaan 15.2.22. Kouluttajia ei osallistunut Tutustumiskäyntejä ei ole toteutettu 2022 alkuvuoden aikana. Esihenkilöt toivovat diasarjaa käsitteiden ja aluetoiminnan esitteiksi em. tilaisuuksissa. Tämä tulee ottaa suunnittelun syksyllä -22.			
Kertauspäivät ja Kine-pajat	Kertauspäivien järjestämisellä tavoitellaan alueen kouluttajien ja tutoreiden kineosaamisen päivittämistä/ylläpitoa ja tarjotaan perusrunko ko-päivien toteutukseen. Kertauspäivä/työpajaja järjestetään 2022 eri paikkakunnilla vähintään 2 kpl.	Järjestetään koko alueen tapaaminen, jolloin käydään läpi kertauspäivien toteutuksen runko. Kartoitetaan vuodesta 2019 lähtien missä päin aluetta on ollut eri tasoisia kurseja ja sovitetaan sen perusteella mihin kertauspäivä lähetetään suunnitelmaan. Kartoitukseen liittyy oleellisesti se, mistä alueelta löytyy kertauspäivän - etenkin avoimen päivän - järjestämiseen soveltuvat tilat.	Koko alueen ryhmän tapaaminen maaliskuussa vko 12-13 (samana päivänä käydään läpi aluetoimintaa yleisesti). Kertauspäivien toteutus syksyllä 2022.	Tapaaminen toteutuu 25.3.22. Tällöin käytiin läpi aluetoiminnan sisältöä sekä tavoitteita ja suunniteltiin tulevia tapahtumia yhteistyön lisäämiseksi. Kertauspäivä = ylläpitokoulutus pidetään 9-9-22 Tampereella. Päivän ilmoittautumisia varten tehdään lyhyeen viestiin sisällyty kysely. Viesti on tarkoitus saada liikkeelle kesäkuun aikana. Päivän sisällön suunnittelu tulee pääosin ydintiimin vastuulle.			
Omaishoitajatoiminta	Omaishoitajakurssien käynnistäminen alueella.	Suunnitellaan hankke yhteistyössä Turun seudun Omaishoitajat ry:n, Tampereen kaupungin ja yhdistyksen kanssa. Haetaan hankkeelle rahoitusta STEA:ta ja oh-yhdistys on lupautunut olemaan mukana hakemuksen tekemisessä, mikäli asia etenee suunnitellusti.	Kuluvan syksyn aikana ollaan yhteydessä yhdistyksen pj Hantikaisen ja muihin mahdollisiin yhteistyötahoihin hakemuksen viireille laittamisesta. Hakemus tulee olla valmis v.2022 keväällä. SIIRTYVÄ VUOTEEN 2023!	Siirtyi vuodelle 2023. Kun asia saadaan viireille, lisätään kohdeyryhmäksi myös perhehoitajat.			
Alueen sisäinen viestintä	Sujuva, ajantasainen tiedonkulk. Toimintojen suunnittelun toteutuminen mahdollisimman suurella joukolla.	Alueen ydintiimillä on oma whatsapp-ryhmä ja ydintiimillä + kouluttajilla toinen. Näiden kautta toteutuu lyhyt tiedottaminen ja ajatustenvaihto. Tutorit lisätään ryhmään, kun heiltä on informoitu aluetoiminnasta ensin yhdistyksen toimesta. Kaikille välitetään alueeseen kuuluvien yhteystietoina s-postiosote ja puhelinnumero, jotta jokaisella on mahdollisuus olla yhteydessä myös henkilökohtaisesti. Koko alueen toiminnasta tiedottamisesta vastaa ydintiimi. Ydintiimin sekä koko ryhmän tapaamisista tehdään muisto, joka välitetään kaikille ko. ryhmäläisille.	Yhteys tutoreihin vielä loppuvuodesta tai vuoden 2022 alussa. Tiedottaminen on jatkuvaa.	Lyhyttä viestintää varten on whatsapp-ryhmät, joihin on lisätty henkilöt, jotka ovat ilmoittaneet olevansa halukkaita aluetoimintaan. Suurempisäätöiset viestit on lähetetty s-postilla. Palaverista on tehty muistiot, joihin on kirjattu ylös suunnitelmat sekä asioita hoitavat henkilöt.			
Ulkoisen viestintä (verkkosivut, some, yhdistys, lehdistö jms.)	Alueen toiminnasta tiedottaminen yhdistyksen hallitukselle. Julkisten tiedotusvälineiden ja -kanavien hyödyntäminen tarkoituksenmukaisesti.	Lähetetään tapaamisista tehtävät muistiot yhdistyksen pj:lle. Mikäli alueella järjestetään tapahtumia, pyritään saamaan paikalle esim. alueen lehdistöä. Lähetetään yhdistyksen somevastaavalle kuvia tai muuta tietoa, mitä voi jakaa ko. kanavan kautta.	Jatkuvaa.	Yhdistyksen OneDrivessa on jokaisella aluetoiminnan alueella oma kansio, johon kukin ryhmä saa laittaa valitsemaan dokumentteja. OneDriveen on pääsy ydintiimin jäsenillä. Vehkajoja on lähettänyt esim. muistiot hallituksen pj:lle. Lehdistöön ollaan yhteydessä 17.11 täydennyskoulutuksesta.			

TAULUKKO 1:

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
<p>”Tosiaan mentori on tämmöinen yhteyshenkilö, johon sitten alueen kouluttajat ja tutorit voi olla yhteydessä ja mentori sitten tehtäviä jakaa alueen toimijoille, eli mentori ei yksin tee päähommaansa, vaan siinä on monta tekijää mukana.”</p> <p>”Mentori on tämmöinen yhdyshenkilö ja tuota voi olla myös niin kun kokouksen koollekutsuja tai tapaamisen koollekutsuja.”</p> <p>”Siinä kouluttamisessa, että että en sillä, että mä annan valmiita juttuja vaan että mä kuuntelen ja neuvon niitä ja tsemppaan niitä ja sitten että mä oon</p>	<p>Mentori on yhteyshenkilö, joka jakaa tehtäviä alueen kouluttajille ja tutoreille.</p> <p>Mentori voi toimia koollekutsujana.</p> <p>Kouluttajana kuuntelen, neuvon ja tsemppaan. Toimin myös taustahenkilönä ja yhdyshenkilönä.</p>	<p>Kouluttajamentorin rooli</p>	<p>Mentorointi</p>

<p>se joka meidän porukan niin kun kokoo ja sitten yhdyshenkilö niille elikkä siellä taustahenkilönä jos joku kaipaa jotain apua tai jotakin venttiiliä mihin ne haluaa purkaa omia ajatuksia siitä kouluttamisesta tai ylipäänsä kinestetikasta.”</p> <p>”Just mietin sitä, että kun kuitenkin kouluttajia alkaa tulemaan koko ajan enemmän, että myöskin ehkä vähän semmoinen niin kun jos joku lähtee rönsyilemään, kun meitä on joka lähtöön niin tota että sielläkin on pikaisen niin kun semmoinen rajojen asettaja, että jos jotain</p>	<p>Kouluttajien määrän kasvaessa tarvitaan rajojen asettajaa, joka puuttuu tarvittaessa.</p>	<p>Kouluttajamentorin vaikutus aluetoiminnan kehittämisessä</p>	<p>Mentorointi</p>
--	--	---	--------------------

<p>kuuluu kentältä niin sitten ehkä minulla on sitten tehtävä siinäkin puuttua jos jostain tämmöistä tapahtuisi.”</p> <p>”Sitten mietin, että nyt kun oon hallituksessa niin sitten niin kun tavallaan vähän siinäkin semmoinen väli että jotain asioita mitä me ollaan vaikka hallituksessa puhuttu niin voi heille kertoa taikka sitten jos niillä tulee jotain asioita mitä vaikka hallitukselle kertoa niin niinku sitä linkkiä myöskin ajattelin et oon.”</p> <p>”Voi ajatella velvollisuuskin ehkä niin kun myös seurata, että miten kouluttajat kouluttaa ja sitten myös antaa sen mahdollisuuden jos haluaa nää uudet kouluttajat tulla</p>	<p>Olen linkki hallituksen ja kouluttajien välillä.</p> <p>Velvollisuus seurata koulutusta ja antaa uusille kouluttajille mahdollisuus osallistua kurssille.</p>		<p>Mentorointi</p>
---	--	--	--------------------

<p>mukaan mentorin kurssille.”</p> <p>”En ole seurannut mitenkään tuota kurssikalenteri tarkkaan, että miten eri puolilla Suomea on koulutuksia pidetty, mutta itse en ole esimerkiksi 2 vuoteen pitänyt mitään, elikkä ei ole oikeastaan niitä koulutuksia ollut koronan takia, niin sekin voi vaikuttaa ehkä siihen, että ei ole ollut niinku sitä samoista koulutustoimintaan liittyvää kyselyä sitten niin paljon.”</p> <p>”Niinku me ollaan jaettu tää komeakine niin, että meillä on Keskipohjanmaa ja</p>	<p>En ole seurannut kurssikalenteria tarkasti, mutta en ole pitänyt koulutuksia 2 vuoteen, mikä joutuu osittain koronasta. Se voi vaikuttaa kyselyihin koulutustoiminnasta.</p> <p>Mentorointi tuntuu joskus haastavalta</p>	<p>Mentoroinnin haasteet</p>	<p>Mentorointi</p>
--	--	------------------------------	--------------------

<p>sitten Pohjanmaa, koska meillä on vähemmän kouluttajia täällä vähemmän tuutoreita ja sitten on Eteläpohjanmaan alue jossa on enemmän kouluttajia enemmän tuutoreita elikkä tässä on niinku kaks eri alue-ryhmää vielä niin se niinku kaiken muun työn ohella tuntuu joskus vähän semmoiselta, että ei oo ihan hanskassa, mutta ehkä se siitä.”</p>	<p>kaiken muun työn ohella, mutta selviän siitä.</p>		
<p>”Toiminta on ollut kuitenkin sen verran vielä niinku käynnistysvaiheessa, että ei tässä nyt mitään semmoisia hankalia ylitsepääsemättömiä asioita on eteen edes tullut ja sitten toisaalta meillä on kyllä niinku tämä hyvä ydin tiimi, joka on sitten osaltaan tukenut myös tätä</p>	<p>Toiminta on vielä käynnistysvaiheessa eikä ole ollut hankalia ongelmia. Meillä on hyvä ydin tiimi, joka on tukenut meitä mentoreita aktiivisesti.</p>		Mentorointi

<p>meidän mentoreiden toimintaa, että he on niinku osallistunut näihin meidän palavereihin aktiivisesti ja ollut suunnittelemassa tätä.</p>			
---	--	--	--

TAULUKKO 2:

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
<p>”Tarvittu mentorointi nyt on ollut lähinnä sitä, että tota niin käydään läpi tätä uutta oppimateriaalia peruskurssille, peruskurssille ja keskustelua siitä, että kuinka tiukasti niinku sitä pitää noudattaa.”</p>	<p>Uuden oppimateriaalin läpikäynti peruskurssilla ja keskustelu siitä, kuinka tiukasti sitä tulee noudattaa.</p>		
<p>”Mutta mä näkisin ehkä niin kun uudet kouluttajat jotka on vähän vielä epävarmoja ja kuinka ja miten tää menee niin ne tarvitsee enemmän tukea kun ne jotka on on jo jonkun aikaa kouluttanut.”</p>	<p>Uudet kouluttajat tarvitsevat enemmän tukea kuin kokeneet.</p>	<p>Mentoroinnin sisältö</p>	<p>Tarvittu käytännön mentorointi</p>

<p>” Ja tuota lähinnä ne on ainakin mitä minulle on tullut, niin on ollut kyselyjä tästä ihan koulutuksen järjestämiseen liittyvistä käytännön asioista. Kurssi hinnoista oppimateriaalien tilaamisesta ja näistä tämmöisistä käytännön asioista.”</p>	<p>Koulutukseen liittyvien käytännön asioiden kyselyt, kuten kurssihinnat ja oppimateriaalin tilaus.</p>		
<p>”On oltu yhteydessä tästä esimies toiminnasta, että siitä roolin hakemisesta, että millaisessa roolissa on sitten?”</p>	<p>Oltu yhteydessä esimieheen roolin hakemisesta.</p>		
<p>”Sitä tukea siinä siinä käytännössä ja sitten tarve on myös ollut niinku siihen, että että keskustellaan siitä, että</p>	<p>Tarve tuen käytännön toteutukselle ja keskustelu kouluttajan tilanteesta, koulutusten määrästä ja niihin liittyvistä</p>		

<p>mikä se oma kouluttajan tilanne on, minkä verran on koulutuksia ja mitä haasteita niin kun niissä koulutus tilanteissa on tullut sitten että miten toimitaan. Toimitaan, että jos siellä on vastarannan kiiskiä ja ja niin edelleen sitten että nää on niinku ollut ne nää asiat.”</p> <p>”Mehän ollaan tavattu aika lailla säännöllisesti niinku kasvotusten, että me ollaan oltu kerran Vaasassa ja sitten me ollaan Seinäjoella, koska suurin osa kouluttajista meidän alueelta on seinä joilla ja me ollaan tota niissä tapaamisissa</p>	<p>haasteista sekä vastarinnan kohtaamisesta.</p> <p>Tapaamisia on ollut kasvotusten Vaasassa ja Seinäjoella. Kouluttajat ovat Seinäjoelta ja tapaamisissa on käsitelty ajankohtaisia asioita, uutta koulutusmateriaalia ja harjoituksia.</p>	<p>Mentoroinnin prosessi</p>	<p>Tarvittu käytännön mentorointi</p>
---	---	------------------------------	---------------------------------------

<p>käyty aina niin kun ihan ajankoh- taisia asioita ja me ollaan käyty uutta koulutus- materiaalia. Sit- ten jos jotain jo- tain semmoisia keissejä on ollut tai jotain mitä ol- laan harjoiteltu tai viimeksi meillä oli kosketus.”</p> <p>”Me on niinku keskitytty nyt tä- hän, että on saatu näitä henki- löitä kasattua ja kerättyä näitä yh- teystietoja ja niitä päivitetään koko ajan. Kuluneen kauden aikana ol- laan pari kertaa nähty fyysisesti ja sitten teams pala- vereja on kyllä pi- detty sitten sen li- säksi muutamia.”</p> <p>”Ydintiimin kes- ken on oma</p>	<p>Keskitymme hen- kilöiden keräämi- seen ja yhteystie- tojen päivittämi- seen. Olemme tavanneet fyysi- sesti muutaman kerran ja pitäneet myös useita Teams-palave- reita.</p> <p>Ydintiimillä on oma WhatsApp-</p>	<p>Mentoroinnin tu- lokset ja hyödyt.</p>	<p>Tarvittu käytän- nön mentorointi</p>
---	---	---	---

<p>whatsapp ryhmä ja sitten on niin kuin kaikki muut siihen lisäksi kouluttajat ja tuutorit, ketkä siihen nyt on pikkuhiljaa siten niitä lisää tullut, että lyhyt viestittely on toteutunut sieltä.”</p>	<p>ryhmä, ja mukaan on lisätty kouluttajia ja tuutoreita. Viestittely tapahtuu siellä lyhyiden viestien avulla.</p>	<p>Mentoroinnin tulokset ja hyödyt.</p>	<p>Tarvittu käytännön mentorointi</p>
<p>”Whatsapp viestinnän kautta lyhyt viestittely, mutta paljon on lähetetty kyllä ihan sähköpostia kaikille.”</p>	<p>Lyhyet viestit WhatsAppin kautta, mutta myös paljon sähköpostien lähettämistä kaikille.</p>		
<p>”Yleensä on yhteenotot whatsapp tai sitten tuota puhelu.”</p>	<p>Yhteydenotot whatsapp tai puhelu.</p>		
<p>”Me ollaan nyt katsottu sitten että tota niin mitä mitä niinku tän vuoden tavoitteita joudutaan siirtämään ensi</p>	<p>Joudumme siirtämään tämän vuoden tavoitteita ensi vuoteen. Emme ole</p>		

<p>vuodelle sitten ja ja tota ei me mitään hirveän paljon uusia tavoitteita ole sinne otettu, että kyllä me niinku jatketaan edelleenkin edelleen niinku tätä rakentamistyötä sitten.”</p>	<p>ottaneet paljon uusia tavoitteita, jatkamme edelleen rakentamistyötä.</p>		
<p>”Niin kyllä mä sanoisin että kyllä me niinku ollaan alueiden kanssa niinku aika tosi hyvällä mallilla tässä näin. Ja sitten se että tähän on varmaan seuraavat vielä 2 3 vuotta niinku semmoista vähän hakemista että mihin suuntaan se nähdään niinku se loistava lopputulos.”</p>	<p>Alueiden kanssa hyvällä mallilla ja 2-3 vuotta, että nähdään lopputulos.</p>	<p>Mentoroinnin tulokset ja hyödyt</p>	<p>Tarvittu käytännön mentorointi</p>
<p>”Päästy hyvin eteenpäin, että ainut se että mitä</p>	<p>Edistytty hyvin, mutta tuutoripokurukan</p>		

<p>mikä niin kuin että me ei olla saatu niin hyvin aktivoitua tätä meidän 50 päistä tuutoriporukkaa nyt näihin tapauksiin, mutta muuten näyttää ihan hyvältä.”</p>	<p>osallistuminen tapaamisiin ei ole ollut täysin tyydyttävää. Muuten tilanne näyttää hyvältä.</p>		
--	--	--	--