



SAVONIA

■ OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

KYSELYLOMAKKEEN LAATIMINEN MENTOROINTISUHTEEN KEHITTÄMISEKSI

Kuopion yliopistollinen sairaala leikkausyksiköt, päiväkirurginen yksikkö ja keskusheräämö

TEKIJÄ: Tiina Kilpeläinen

Koulutusala	
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma	
Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma	
Työn tekijä(t)	
Tiina Kilpeläinen	
Työn nimi	
Kyselylomakkeen laatiminen mentorointisuhteen kehittämiseen	
Päiväys	26.11.2013
Sivumäärä/Liitteet	52 sivua/ 7liitettä
Ohjaaja(t)	
Sinikka Tuomikorpi, yliopettaja	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t)	
Tiivistelmä	
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden odotuksia mentoroinnin ja mentorin suhteen. Tutkimuksessa laadin kyselylomakkeen mentorointisuhteesta. Opinnäytetyön tavoitteena oli edistää työntekijää sitoutumaan työyhteisöön ja lisätä mentorointikoulutuksen tarpeellisuutta Kuopion yliopistollisen sairaalan leikkausyksiköissä, päiväkirurgisessa yksikössä sekä keskusheräämössä.</p> <p>Tutkimustiedon keräämistä varten laadin kyselylomakkeen joka lähetettiin Wepropol- ohjelmalla verkko-kyselynä mentorointisuhteissa oleville ja olleille työntekijöille. Kyselylomakkeella kyseltiin kokemuksesta, yhteistyöstä ja mentorointi prosessista. Vastausaikaa kyselyyn oli kaksi viikkoa.</p> <p>Tutkimus osoitti, että mentoroitavat eli aktorit odottavat mentorilta monipuolista osaamista, kokemusta, organisointikykyä ja aktorin (mentoroitava) huomioimista kokonaisuutena. Työssä oppimista helpotti mentorin antama oma tila ja mielipiteiden huomioiminen.</p> <p>Kyselytutkimuksen mukaan työntekijät odottavat mentoroinnilta kahdenkeskistä, vuorovaikutuksellista, ammatillista, joustavaa ja aitoa mentorointisuhdetta. Vastavuoroinen mentorintisuhte tuo työyhteisöön uusia kehittämisideoita ja antaa mentorille sekä aktorille uusia näkökulmia työhön. Mentorointi tuo työskentelyyn varmuutta jolloin se myös kasvattaa uuden työntekijän itseluottamusta.</p> <p>Esimiesten osallistuminen mentorointiprosessiin oli vaihtelevaa ja sitä kaivattiin lisää. Samoin mentorointikoulutusta kaipasi lisää sekä mentorit että aktorit.</p> <p>Tutkimuksen perusteella voidaan tehdä johtopäätös, että mentorin tulee olla kokenut työntekijä ja mentorointisuhteen organisointiin tarvitaan esimiehen ja mentorin yhteistyötä. Lisäkoulutusta tulisi tarjota enemmän ja siihen tulisi valita ennalta sovittuun kriteereihin sopivat mentorit.</p> <p>Tämän kyselylomakkeen tuloksilla voidaan tehdä muutoksia mentorointiprosessiin jo nyt ja saada mentorointista toimiva työväline työyhteisöön. Tutkimuksena tehtyä kyselylomaketta, voisi jatkossa hyödyntää mentorointisuhteen arviointilomakkeen laatimiseen.</p>	
Avainsanat:	
mentori, aktori (mentoroitava/suojatti), mentorointi, mentorointisuhte ja kyselylomake	

Field of Study			
Social Services, Health and Sports			
Management and Development Education programme for Healthcare professionals			
Author(s)			
Tiina Kilpeläinen			
Title of Thesis			
Questionnaire to mentorship improvement			
Date	26.11.2013	Pages/Appendices	52 pages/ 7 appendices
Supervisor(s) Sinikka Tuomikorpi			
Client Organisation /Partners			
Abstract			
<p>The thesis was intended to find out the expectations of workers in relation to the mentor and mentoring. In the study, I drew up a questionnaire preposition mentorship. The aim of the thesis was to advance the employees to commit to working community and to increase the necessity of mentoring training program in the operation and day surgery units as well as in the recovery room in the University hospital of Kuopio.</p> <p>For collecting the research data, I drew up a questionnaire which was sent in the form of a network query via Weppropol program for those employees who were or had been in a mentorship. On the questionnaire there were questions about experience, collaboration and mentoring process. The response time for the inquiry was two weeks.</p> <p>The study showed that mentoroitava or mentees are expecting for the mentor to have a diverse range of knowledge, experience, organization ability and the ability to take the mentees into account as a whole. On-the-job learning was facilitated by the own space the mentor was giving and taking into account the opinions.</p> <p>According to the survey, workers were expecting the mentoring to be bilateral, interactional, professional, flexible and real mentorships. Mutual mentorship brings new development ideas into the working community and gives to both the mentor and the mentee new aspects to the work. Mentoring brings certainty to the work when it also increases the self- confidence of a new employee.</p> <p>The participation of the managers was varying and it was needed more. Both the mentors and the mentees longed for more mentoring training.</p> <p>On the basis of the study can be made the conclusion that the mentor should be an experienced employee and the supervisor and the mentor are required to cooperate for organizing the mentorship. Additional training should be offered more and there should be a selection of suitable mentors based on pre-agreed criteria.</p> <p>The results of this questionnaire can be used in making changes to the mentoring process even now and getting the mentoring act as a workable tool in the working community. Study based on the questionnaire, could be taken as an advantage in the future in the preparation of the evaluation form associated with the mentorship.</p>			
Keywords			
mentor, mentee, mentoring, mentorship and questionnaire			

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO.....	5
2. MENTOROINTI.....	7
2.1 Mentoroinnin määritelmä.....	10
2.2 Mentorointiprosessi	13
3. MENTOROINTISUHDE	15
3.1 Mentori	15
3.2 Aktori.....	17
3.3 Mentorin rooli	17
4. KYS JA MENTOROINTI (LIITE 2)	18
4.1 KYS:n leikkausyksiköt.....	20
4.2 KYS:n mentorikoulutus	21
5. TUTKIMUSONGELMAT, TAVOITTEET JA TARKOITUS.....	22
6. TUTKIMUSMENETELMÄN KUVAUS.....	22
6.1 Määrällinen tutkimus.....	22
6.2 Tutkimusaiheen valinta ja tutkimusstrategia.....	23
6.3 Aineiston keruu	24
6.4 Aineistonanalyysi.....	25
6.5 Aineiston reliabiliteetti ja validiteetti	26
7. TULOKSET	27
8. POHDINTA.....	47
LÄHTEET	50
Liite 1. Mentorointi sopimus/ Kys	53
Liite 2. Kys ja mentorointi.....	55
Liite 3. Perehdytysprosessi/ Kys	56
Liite 4. Tutkimussuunnitelma	57
Liite 5. Tutkimusongelmiin vastauksia	62
Liite 6. Osastotunti esitys: Power Point.....	64
Liite 7. Kyselylomake	66

1. JOHDANTO

Esimiehellä on vastuu henkilöstönsä kehittämisestä ja oppimisen johtamisesta, mutta jokainen ihminen kantaa vastuun omasta oppimisestaan. Osaamisen kehittämistä suunnitellaan ja toteutetaan työpaikalla oman henkilöstön kesken. Tämän päivän hoitotyössä haasteita riittää, henkilöstön riittävyys, pysyvyys ja työssä jaksaminen ovat osa niistä. Myös hiljaisen tiedon siirtyminen vanhemmilta nuoremmille on omanlainen haaste, johon pitäisi pystyä vastaamaan suurien ikäluokkien jäädessä eläkkeelle. Mentorointijärjestelmällä voisi näihin haasteisiin löytyä vastauksia ja sillä voisi johtaa henkilöstövoimavaroja.

Mentorointi on vanha menetelmä, sitä on käytetty tietoisesti että tiedostamatta, kun tietoa on jaettu ammattilaiselta aloittelijalle. Keskiajalla nuoria poikia lähetettiin oppiin mestareille ja näin valmistuttiin esimerkiksi kultasepän ja lakimiehen ammattiin.

Mentorointi on ihmisläheinen, tämän ajan työväline. Työyhteisöissä korostetaan nykyään tiimi- ja yhteistyötä, erilaisuuden johtamista ja kohtaamista sekä vuorovaikutustaitoja, kokemuksen vaihtamista ja verkottumista. Oppiminen onnistuu parhaiten, kun oppijalla on selkeä tarve uuden oppimiselle ja hän saa tehdä ja oivaltaa itse, omassa tahdissa, omalla tavalla. Oppiminen tulisi olla luonnollinen osa elämää. Hierarkian ja roolikulttuurin latistamat ihmiset pitäisi saada luomaan, keksimään, luottamaan itseensä ja toimimaan yrittäjän tavoin.

Nykyaikana terveysalan muutokset vaativat enemmän, työssä ei enää riitä kokemusperäinen ja mukautuva pätevyys vaan vaaditaan osaamista. Työskentely tapahtuu verkostoissa ja tiimeissä. Työ pitää opetella useita kertoja työuran aikana, koska terveysalalla tulee paljon muutoksia. Puhutaan elinikäisestä oppimisesta jossa yhdistetään teoretietoa ja käytäntöä. (Hynynen, Jokinen, Mikkonen & Silen- Lipponen 2011. 32- 34.)

Lähtökohtana tutkimukseen oli hyvän mentorintikoulutuksen tarpeen lisääminen sekä lisätä työntekijöiden sitoutumista työyhteisöön. Leikkausyksiköissä on pitkät perehdytysajat, jonka loputtua uusityöntekijä yleensä jää yksin. Mentorintisuhde on jatkumo perehdytykselle ja se tukee uutta työntekijää sopeutumaan työyhteisöön. Tarjoamalla toimivaa mentorintisuhdetta saadaan uudet työntekijät pysymään/ sitoutumaan työyhteisöön perehdytyksen jälkeenkin.

Mentorointia tuodaan työyhteisöihin erilaisten koulutusten kautta, myös mentorointisuhteista on jo kokemusta. Mielestäni hyvä koulutus ja käytäntö menevät hukkaan, jos niitä ei arvioida eikä tartuta niiden tuomiin kehittämisideoihin. Mentorointisuhteista ei ole aikaisemmin tehty kyselyä, joka antaisi tietoa mentoroinnista ja mentorin odotuksista.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli, tehdä kyselylomake mentorointisuhteen kehittämiseksi. Kyselylomake pilotoitiin Kuopion yliopistollisen sairaalan leikkausyksiköissä, päiväkirurgisessa yksikössä (päiki) ja keskusheräämössä. Tutkimuksen tavoitteena oli saada työntekijä sitoutumaan työyhteisöön ja samalla lisätä mentorointikoulutuksen tarpeellisuutta. Tarkoituksena oli selvittää millaisia odotuksia työntekijöillä on mentoroinnin ja mentorin suhteen.

2. MENTOROINTI

Mentorointi on oppimista sosiaalisessa kontekstissa, se kohdistuu ihmisen ammatilliseen ja persoonalliseen kehittymiseen sekä psykososiaaliseen ja emotionaaliseen tukemiseen enemmän kuin konkreettiseen taitojen oppimiseen. Mentori tutustuttaa aktorin toimintaympäristöön ja valmentaa uuteen tehtävään, samalla vahvistuu osaamisen tunne ja itseluottamus. Mentoroinnin avulla tehostetaan oppimista, sosiaalistumista uuteen ammattiin ja urakehitystä. (Hynynen, Jokelainen, Jokinen, Mikkonen & Silen- Lipponen 2011. 5- 6.) Mentorointi on monivaiheinen, syvälinen prosessi, jossa mentori saa aktorilta virikkeitä omaan kehittymiseen sekä uudistumiseen. (Juusela 2006, 3.)

Mentorointi on kahden ihmisen välinen vuorovaikutussuhde. Mentorointia voidaan toteuttaa monenlaisina ohjelmina. Kun se liitetään kehittämissuhteeseen yhdeksi oppimisen keinoksi, mentorointi on tällöin luonnollista vuorovaikutusta. Mentoroinnista kerrotaan, sen käyttöön kannustetaan ja sen annetaan vain tapahtua. Mentorointisuhteesta tulee silloin tavoitteellinen sekä luonteva vuorovaikutussuhde. (Juusela, Lillia & Rinne 2000,16- 17.)

Mentoroinnissa oppiminen on vastavuoroista eli mentori on vertainen aktorin kanssa ja haluaa myös oppia häneltä. (Jokinen, Mikkonen, Jokelainen, Turjamaa, & Hietämäki 2010, 58- 61). Mentorin hyöty näkyy työn tyytyväisyysskijöitä mitattaessa. Mentori saa vireyttä työhönsä, kanssakäyminen ja verkottuminen lisääntyvät. Hyvän olon tunnetta tuo palkitseminen sekä itseluottamuksen ja motivaation lisääntyminen. (Puusa & Reijonen 2011, 70.)

Reflektiotaitoa tarvitaan mentorointisuhteen arviointiin ja keskusteluihin. Mentorointikoulutus ja henkilökohtaiset ominaisuudet korostuvat kun aktorit voivat itse valita mentorinsa. Eikä pidä unohtaa molemminpuolista toisen ihmisen kunnioittamista ja arvostusta. (Jokinen, Mikkonen, Jokelainen, Turjamaa, & Hietämäki 2010, 58- 61.)

Jokaiselle on varmaankin tullut elämässään tilanne, jossa on kohdannut ihmisen joka on vaikuttanut sen hetkiseen elämäänsä. Lausuttu mietelause on jäänyt mieleen elämänohjeen tavoin tai jokin on auttanut tiedostamaan puutteen taidoissa tai käyttäytymisessä. Nämä ovat tilannesidonnaista mentorointia, sitä tapahtuu elämässämme kaiken aikaa ilman, että huomaamme sen. Yleensä kumpikaan osapuoli ei sillä hetkellä ymmärrä sen merkitystä, vaan paljon myöhemmin olemme kiitollisia auttajallemme. (Juusela ym. 2000,17.)

Yleisin mentorointitapa on vapaamuotoinen. Se voi olla kestoaltaan kuukauden mittainen tai jatkua läpi koko elämän. Kun kuka tahansa työkavereista (esimeis, tutor, ohjaaja) siirtyy omasta roolistaan ystävän rooliin ja tarkastelee tilannetta aktorin näkökulmasta huomioiden hänen tarpeensa. Mentorointi sisältää aihealueen, tavoitteet sekä jatkuvan arvioinnin ja palautteen. (Juusela ym. 2000,17- 18.)

Mentorointia voidaan toteuttaa myös tiukasti ohjaamalla, tällöin mentorointiohjelma suunnitellaan ja organisoidaan keskitetysti. Siihen sisältyy tukimateriaalin valmistus, mentorien ja aktorien valintaprosessi, eri osapuolten valmentaminen, tiedottaminen sekä arviointijärjestelmän tekeminen. Yleensä systemaattinen ja strukturoitu menetelmä lähtee organisaation tarpeista ja tavoitteista, se on osa muuta kehittämistä. (Juusela ym. 2000, 18.)

Mentorointi voidaan kytkeä myös perehdyttämiseen. Kun mentorointi ja perehdyttäminen yhdistyvät, siihen tulevat mukaan keskustelut yrityskulttuurista, organisaation arvoista ja visioista sekä perehdytettävän henkilökohtaiset tavoitteet. Tavoitteet laaditaan myös koko prosessille sekä yksittäisille keskusteluille. Tavoitteiden tulisi olla organisaation tai työyksikön tavoitteiden kanssa samansuuntaiset. (Juusela 2006, 5- 6.)

Mentoroinnin vuorovaikutuksen tulisi olla rakentavaa, luottamuksellista ja avointa. Mentorin ei tule siirtää valmista tietoa, vaan auttaa aktoria oivaltamaan itse ja löytämään erilaisia näkökulmia. Mentorin tulee kyseenalaistaa asioita, tehdä yhteenvetoja keskusteluista sekä pyytää esimerkkejä ja etsiä aktorin puheista ristiriitoja. Mentorointia voisi myös sanoa ekoajatteluksi eli kierrätykseksi. (Juusela 2006, 8.)

Mentori ja aktori voisivat pyrkiä muuttamaan hiljaisen tiedon sanoiksi eli artikuloida ajatukset kielen avulla ja muodostaa käsityksiä keskusteluun. Molemmat osapuolet osallistuvat tiedon sanallistamiseen omista lähtökohdistaan ja käsityksistään lähtien. Dialogiassa tieto rakentuu keskustelijoiden aikaisempien käsitysten ja kokemusten pohjalta sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. (Toom, Onnismaa & Kajanto 2008, 208.)

Dialogisuus tarkoittaa pyrkimystä rakentaa yhteistä ymmärrystä ja taitoa kuljettaa vuorovaikutusta oikeaan suuntaan. Dialogi ei ole sama kuin keskustelua tai väittelyä, vaan se kuvaa myös ihmiskäsitystä ja maailmankuvaa, jotka vaikuttavat tapaamme kohdata toiset ihmiset. Dialogisuuden tärkein elementti on vastavuoroisuus, siinä molemmat pääsevät luomaan tilanteita ja vaikuttamaan yhteisiin askeleisiin. On tärkeää

nähdä suhde molemminpuolisena ymmärryksen rakentamisena molempien ehdoilla. (Mönkkönen 2007, 86- 87.)

Dialogi käsite tulee kreikan sanoista *dia* ja *logos*. *Dia* tarkoittaa kautta, läpi tai välillä ja sana *logos* tarkoittaa sanaa tai puhetta. *Logos* – sanaan liittyy myös laajempi merkitys, kuten laki, järjestys, keskustelu, merkitys ja tiede. Dialogi on siis keskustelua, jossa luodaan uutta. Ihmiset rakentavat keskustellen merkitystä, tarkoitusta tai ymmärrystä (*logos*), etsivät mieltä ja tulkintaa elämälleen. Dialogissa ymmärrys syntyy ihmisten kautta, joten se ei ole kenenkään omaa. *Logos* ei ole koskaan valmis, vaan se virtaa ja liikkuu ihmisten keskusteluissa. Merkitys (*logos*) rakentuu jatkuvassa vuorovaikutuksessa ihmisten kesken, heidän kauttaan, lävitse ja välillä (*dia*). (Toom ym. 2008, 208.)

Mentori ei siirrä toiselle oikeaa näkemystä tai tietoa, vaan he yhdessä aktorin kanssa rakentavat merkityksen ja tulkinnan. Dialogisessa suhteessa kukaan ei omista toistaan parempaa tai pätevämpää näkökulmaa, vaan he myöntävät keskeneräisyyden ja ehdotus mahdollisuuden. Dialogi kunnioittaa toisen autonomiaa ja molemmilla on oikeus olla oma itsensä. (Toom ym. 2008, 209.)

Dialogisuus on avoin kommunikoivasuhde. Parhaimmillaan dialogissa molemmat oppivat ja voivat muuttaa mielipiteitään ja asenteitaan. Dialoginen vuorovaikutus perustuu luottamukseen, näin erilaisia ajatuksia ei koeta uhkina. Kun rehellisesti ja avoimesti nostetaan niin sanotusti kissa pöydälle, voi syntyä kiivas keskustelu kuka on oikeassa. Ongelmien puheeksi ottamisessa tulee muistaa oikea ajoitus, huonojen uutisten kertomista tulee välttää kunnes osapuoli huolestuu itse asiasta. Kärsivällisyys luo tilanteeseen luontevuutta ja antaa tilaa omille ajatuksille. (Mönkkönen 2007, 88-89.)

Mentoroinnin tavoitteena on välittää hiljaista tietoa ja kokemusta. Työn tavoitteellisuutta ja luovuutta tulisi edistää ja samalla selkeyttää omaa elämää. Mentorointi kehittää oppimiskykyä ja auttaa ura- ja koulutusvalinnoissa. Yhteistyökyky paranee mentoroinnin avulla, siitä on myös apua ongelmatilanteissa. Mentorointi lisää erilaisuuden sietokykyä, tukee asiantuntijatyötä sekä opettaa huomioimaan omat ja muiden tunteet. Mentoroinnin päämääränä on monipuolisen osaamisen, kokemuksen ja näkemyksen välittäminen. Näitä tarvitaan toimintaympäristöissä, joissa tilanteet muuttuvat nopeasti. Toimintatavat toimintaympäristöissä ovat verkostoituneita ja yksilötyötä tukevia. (Juusela 2006, 8.)

Mentoroinnin hyödyntäminen ongelmatilanteissa on otettu käyttöön jo kansainvälisesti. Esimerkiksi Afrikassa nuorille järjestetään mentorointiviikonloppuja. Tarkoituksena on mentoroinnin avulla vähentää nuorten huumeidenkäyttöä ja laskea alkoholin kuluusta. Riskiryhmään kuuluvien nuorten elämässä mentori on avain asemassa, koulu- menestys paranee, teini raskauksilta välttyään ja jengi toiminta vähenee. Mentoroinnin koetaan nostavan nuorten minäkuvaa, itsensä kunnioittaminen kasvaa ja vastuun ottaminen omasta käyttäytymisestä lisääntyy. On todettu, että mentorointisuhteessa olevat nuoret eivät käytä huumeita Afrikassa. (Harvey 2011 - 2013.)

Ruotsissa on perustettu mentorointi ohjelma, joka keskittyy terveyden edistämiseen ja lasten sekä nuorten huumeiden käyttöön. Ohjelmassa nuoret saa ”ylimääräisen” aikuisen ja vanhemmat saavat tukea vanhemmuuteen erilaisten kurssien ja seminaarien avulla. Ohjelma on perustettu 1994 ja siinä on mukana Ruotsalaisia yrityksiä ja vapaaehtoisia aikuisia. Myös Saksalla on oma mentori säätiö nuorten huumeiden väärinkäytön ehkäisemiseksi. Yhdysvalloissa mentorointiohjelma antaa lisämahdollisuuksia nuorisovaltakoulussa, uramahdollisuus sekä erilaiset työpajat. (Mentor International.)

2.1 Mentoroinnin määritelmä

Mentorointi on yksi vanhimpia kehittämisen keinoja. Jo shamaanit, parantajat ja luolataiteilijat siirsivät taitojaan nuoremmille henkilöille ja näin varmistivat sivilisaation säilymisen ja sen kehityksen. (Häkkinen & Piispa 2010. 3.) Alkuperäkertomus kertoo, että Kreikkalaisessa tarussa Odysseus antoi poikansa Thelemakhoksen ystävänsä Mentorin hoiviin kun itse lähti Troijan sotaan. Mentorin piti auttaa ja ohjata nuorukaisista kasvamaan kuninkaaksi. Mentori oli kuitenkin jumala eikä ihminen: jumalatar Pallas Athene oli kätkeytynyt Mentor nimisen miehen hahmoon. Alkuperäkertomuksesta alkaen mentoroinnista korostuu ajatus huomattavasta suojelijasta, johon liitetään jumalallinen arvovalta ja auktoriteetti. (Toom ym. 2008, 204.)

Kreikkalainen tarina kuvaa uskoa siihen, miten nuoren ja seniorin välinen suhde tukeutuu peruseriaatteisiin. Ihminen oppii taitoja, tapoja ja arvoja suoraan henkilöltä, jota hän katsoo ylöspäin ja arvostaa. Mentorin tehtävä oli auttaa nuorta ihmistä löytämään itsestään piilevät kyvyt ja kasvamaan omana itsenään. (Juusela ym. 2000,14.) Mentorointi tuli 1950- luvulla Japaniin ja levisi Yhdysvaltoihin ja Englantiin 1970-luvulla. Suomeen menetelmä tuli 1980- luvun loppupuolella. (Juusela 2006, 4.)

Nykyään työelämässä ei tapaa jumalallista auktoriteettia korostavia asetelmia, vaan nykyisin arvostetaan kokemuksen sijasta nuoruutta, kollegiaalisuutta, uudistamista ja kehittämistä. Mentorointi käsite korostaa nykyään enemmän yhdessä tekemistä ja vastavuoroisuutta ja vähemmän mentorin auktoriteettia. Mentoroinnin painopiste on siirtynyt yhteistyöhön ja työtovereiden väliseen vuorovaikutukseen. (Toom ym. 2008, 204.)

Mentorointi menetelmässä yhdistyvät oppimisen taidot ja tehostaminen, vastuunottaminen omasta kehitymisestä, kokemuksesta oppiminen, yhdessä oppiminen ja osaamisen sekä tiedon jakaminen. Mentoroinnin suosio liittyy oppimistapojen tiedostamiseen ja hyödyntämiseen. Perinteiset kurssit ja luennot ei enää tyydytä oppijaa. On todettu, että oppiminen onnistuu parhaiten tekemällä ja oivaltamalla itse, kun oppimiseen on henkilökohtainen tarve sekä, kun oppija voi edetä omassa tahdissaan ja omalla tavalla. (Juusela ym. 2000, 7- 9.)

Mentoroinnilla siirretään ns. hiljaista tietoa organisaatiossa. Mentorointiprosessissa on kysymys yksilöiden tiedon rakentumisesta. Sitä voi kuvata sosiaalipsykologiseksi ilmiökentäksi, koska siinä yhdistyvät sekä yksilön tietäminen että sosiaalisesti rakentuva tieto yhteisöjen toiminnasta. (Toom ym. 2008, 203.)

Monien mentor- ohjelmien idea on eläkeikää lähestyvien osaajien hiljaisen tiedon siirtäminen nuoremmalle. Tavoitteena on katoavan tiedon säilyttäminen, vaikka työntekijät vaihtuvatkin. Mentorina toimimista pidetään uran ja osaamisen arvostuksena ennen eläkkeelle lähtemistä. (Juusela 2006, 7.)

Mentorointia ei ymmärretä yksisuuntaisena ohjauksena, vaan se tulkitaan vuoropuheeksi, keskusteluksi ja dialogiksi. Konstruktivistisesta näkökulmasta mentorointi on vastavuoroista ajatusten vaihtoa sekä tiedon yhteistä rakentamista, jossa molemmat osapuolet oppivat. Kun ihmiset kokoontuvat mentoroinnin merkeissä, korostuu kokemusten jakaminen ja oppiminen vertaisryhmässä (peer mentoring). Vertaismentoroinnissa tieto siirtyy yhdessä tekemisen sekä dialogin kautta. (Toom ym. 2008, 204-205.)

Mentorin ja aktorin välille syntyy kehittävä, huolehtiva, osallistuva ja auttava vuorovaikutussuhde. Mentori antaa aikaansa ja tietämystään lisätäkseen aktorin kasvua, tietämystä ja taitoja. Mentorointi suhteessa huomioidaan elämäntilanteen tarpeet se-

kä organisaation tavoitteet. Tarkoituksena on, että aktori löytää itsestään kyvyt ja kasvupotentiaalin sekä oppii kehittämään niitä. (Juusela ym. 2000,14- 15.)

Organisaatiot haluavat hyödyntää kaikki ihmisten voimavarat ja hyötyä niistä. Organisaation pitäisi toimia yksilöiden oppimis- ja kehittämisareenana, silloin jäsenet sitoutuvat ja antavat kykynsä organisaation käyttöön. Toiminta olisi aktiivista sekä omaaloitteisesti huolehdittaisiin työpaikan menestymisestä ja omasta hyvinvoinnista. (Juusela ym. 2000,12.)

Yhdessä tekemisen kautta mentorin hiljainen osaaminen siirtyy aktorille. Yhteisen työskentelyn aikana aktori voi kysymyksillä tuoda esille asioita, jotka mentorille ei tulisi mieleenkään. Tieto ja osaaminen siirtyvät olemalla ja toimimalla, vaikka mitään ei ilmastaisi sanojen avulla. (Toom ym. 2008, 205- 206.)

Kun mentori ja aktori työskentelevät kesellä hiljaista tietoa, kokeneella työntekijällä on paljon ”käsillä olevaa” tietoa, jota hän ei välttämättä tuo sanallisesti julki. Mentorin tieto on sosiaalista pääomaa, jota ei voi opettaa toiselle luennoimalla. Osa näistä mentorin tietämisestä on yksilöllistä, juuri hänen tapansa hoitaa asiat. Osa tiedoista kerrostuu organisaatioiden hiljaiseksi tiedoksi, joka viittaa asiantuntijayhteisössä muodostuneisiin yhteisiin toimintatapoihin ja yhteiseen osaamiseen. (Toom ym. 2008, 206.)

Suhdeverkostoja on näkymättömyytensä vuoksi vaikea hallita, ne kulkevat ihmisten mukana sisälle taloon ja sieltä ulos. Ei riitä, että ihmiset ovat kanssakäymisessä muiden kanssa, heidän tulisi olla valmiita jakamaan osaamistaan ja tietouttaan muille ja oppimaan muilta. Sisäisten ja ulkopuolelle ulottuvien verkostojen luominen ja hallinta tuo lisää haasteita organisaation päättäjille. (Juusela ym. 2000,11.) Hiljaisen kokemustiedon hyödyntämiseen vaaditaan vuorovaikutuksen tiivistämistä ja uudenlaisten toimintatapojen luomista. Tulisi muistaa, että ikääntyvien työntekijöiden tietojen, taitojen ja kokemuksen jakamisen mahdollistaminen ylläpitää ja kehittää organisaation osaamista. (Juusela 2006,3).

Tulee kuitenkin muistaa, että osaaminen ja jatkuva kehittyminen eivät voi olla tärkein asia elämässä. Mentoroinnin avulla yksilö voi tarkastella ja tiedostaa oman elämän tärkeitä asioita ja pitämään huolta itsestään kokonaisuutena, ei vain työminästä. (Juusela ym. 2000,13.)

2.2 Mentorointiprosessi

Mentorointiprosessi suunnitellaan tukemaan toivottuja muutoksia sekä arvioimaan hyötyjä mentorille, aktorille ja organisaatiolle. Alkuun mietitään ydinkysymyksiä, joita voi olla esimerkiksi:

- Mitä ohjelmalta odotetaan? Sovitaan päämäärät ja tavoitteet.
- Liittyykö mentorointi henkilöstöstrategiaan, kehittämisohjelmaan vai muutosprosessiin?
- Ovatko esimiehet mukana, miten?
- Miten aktorien ja mentorien valinta tehdään?
- Tarvitaanko tukimateriaalia ja miten parien valmennus suoritetaan?
- Tarvitaanko ulkopuolista asiantuntemusta?
- Toteutuksen ja tuloksien arviointi, ketkä arvioivat?

Ohjelma käynnistyy aloitusseminaarilla, jossa mietitään yhdessä tavoitteet, aikataulu ja työskentelymetodit. Laaditaan analyysi vahvoista ja heikoista puolista, mahdollisuuksista ja uhkakuvista. Käydään läpi taidot, valmiudet ja henkilökohtaiset ominaisuudet ammatillisella sekä sosiaalisella tasolla. Jotta mentorointi tuloksia voidaan seurata, olisi hyvä tehdä kirjallinen mentorointisopimus (Liite 1). Sopimus selkeyttää roolit ja odotukset. Suhteen tavoitteet ja suhteen kesto kirjataan, sovitaan tapaamisten määrä ja kesto. Tehdään suunnitelma arvioinnista ja seurannasta, sovitaan yleiset pelisäännöt sekä rajataan suhteen ulkopuolelle jäävät aiheet. Mentorointisopimus käydään läpi myös esimiehen kanssa. Näin he sitoutuvat kehittämisohjelmaan ja voivat rajata pois asioita jotka ovat esimiehen vastuulla eivätkä kuulu mentorointisuhteen. (Juusela 2006, 11- 12.)

Mentori tukee aktoria yksityiselämän ja työelämän tasapainottamisessa, jolloin työssä jaksaminen paranee. Kun mentorointisuhteen ilmapiiri on läheinen ja luottamuksellinen vahvistuu aktorin itsetunto, itseluottamus ja itsenäistyminen. Tällöin mentorin toiminta on emotionaalista tukemista. (Jokinen ym. 2010, 61.)

Mentorointiohjelma ja mentorin ja aktorin keskustelut heijastuvat organisaatioon. Vuorovaikutus eri hierarkiatasojen välillä, sukupolvien ja sukupuolten välillä lisääntyy, jolloin informaation kulku paranee. Tietoa halutaan jakaa muille ja ajatusten läpiviemiin löytyy uusia väyliä. Mentoroinnin on todettu kasvattavan organisaation osaamista, jolloin työntekijöiden tietotaito säilyy organisaatiossa. Johdon tulisi luoda organi-

saatiosta sellainen työyhteisö, missä osaamisen jakaminen ja keskinäinen auttaminen oppimisessa on luonnollista ja itsestään selvää. (Juusela 2006, 14.)

Kun annetaan aikaa ja järjestetään tavoitteellisia oppimistilanteita, edistetään oppimista ja osaamista. Mentori voi edistää oppimista ja osaamista kyselemällä ja käyttämällä dialogia. Myös kokemusten jakaminen, hiljaisen tiedon välittäminen ja suorien ohjeiden ja neuvojen antaminen edistävät oppimista ja osaamista. Kun mentori selittää asioita ja käsitteellistää niitä, hän auttaa teorian ja käytännön yhdistämisessä. (Jokinen ym.2010, 61.)

Mentori tukee aktoria refleksiivisyyteen, hän selkiyttää ajatuksia ja avartaa näkemyksiä. Reflektoin kehittymistä edistää mentorin antama palaute. Erilaisilla toimintatavoilla tuetaan refleksiivisyyttä, niitä on uusien näkökulmien esiin tuominen ja rohkaiseminen ideoidensa ilmaisemiseen. Aktivoiminen omaan pohdintaan, kriittiseen ajatteluun, asioiden kyseenalaistaminen sekä auttaminen ongelmaratkaisuissa ja päätöksenteossa ovat myös refleksiivisyyteen tukemista. (Jokinen ym. 2010, 61.)

Ammatillista kasvua tuetaan kun mentori opastaa työtehtävissä, tukee ammatissa kehittymistä ja kannustaa urapohdintoihin. Aktorin ammatillisen kasvun tukeminen edistää myös mentorin ammatillista kasvua ja mentorointitoiminnan kehittämistä. (Jokinen ym. 2010, 61- 62.)

Mentorointi tapaamisia suositellaan kerran kuukaudessa, yleensä on 8-10 tapaamista vuoden sisällä. Ensimmäisen kuukauden aikana tapaamisia voisi olla kaksi ja niistä toisella kerralla sekä loppupalaverissa mukana voisi olla myös esimies. Esimiehen mukana olo pohjautuu mentorin ja aktorin väliseen sopimukseen. (Hämäläinen & Kokkarinen 2011, 14.) Tapaamisissa keskustelut pyritään vetämään ennakoilta valmistellun suunnitelman mukaisesti, avoimesti ja vapaasti. Aluksi määritellään keskustelun tarkoitus ja tavoitteet, mistä keskustellaan ja mitä käsitellään tapaamisen aikana. Suunniteltu ja valmisteltu keskustelu tuottaa tuloksia. Erilaiset muistiinpanot ja etukäteistehtävät antavat pohjaa seuraaville keskusteluille. (Juusela 2006,13.)

Arviointi koetaan aina vaikeaksi ja ongelmalliseksi. Arvioinnin tarkoituksena on ohjata ja tarkistaa tavoitteita ja suunnitelmaa joita oppimiselle on asetettu. Arvioinnin tehtävänä on antaa palautetta oppimisesta sekä aktorille että mentorille. Arvioidaan aktorin kehittymistä ja mentorointiprosessin onnistumista sekä kehittämistoimenpiteitä. Arvi-

ointia voidaan tehdä erilaisilla kyselyillä, oppimispäiväkirjoilla ja yhteisillä keskusteluilla. (Juusela 2006, 13.)

3. MENTOROINTISUHDE

Hyvä mentorointisuhde perustuu 1. kahdenkeskisyyteen, suhde on siis kahden kauppa. Pohjana on luottamus josta tulee pitää kiinni. 2. Sitoutuneisuus näkyy haluna antaa suhteelle aikaa ja osaamisen jakamisena. Kehittymisen kannalta on tärkeää, että molemmat osapuolet saavat jotakin itselleen. Mentoroinnin tasavertaisen suhteen avoimeen viestintään takaa aito (3.aitous) ja rehti toiminta. Erilaiset työyhteisön vaatimat roolit eivät saisi vaikuttaa jäykistävästi suhteeseen. Tilanteet muuttuvat ja tässä prosessissa on hyvä elää muutosten mukana, jolloin korostuu 4. joustavuus. Oppimisprosessissa ei pidä ennalta lyödä asioista lukkoon, vaan niiden pitää antaa tapahtua. (Juusela ym. 2000,19.)

Mentorointisuhde on enemmän vuorovaikutuksellinen suhde kuin ammatillinen suhde. Mentoroinnissa ilmapiiri on rento ja siinä voidaan tuoda esille omia henkilökohtaisia asioita. Huomioidaan ihminen kokonaisuutena eli huomioidaan ihmisen elämän eri vaiheita, henkilökohtaisia elämänarvoja ja pyrkimyksiä, mieheyttä, naiseutta, äitiyttä, isyyttä ja työtoveruutta. (Juusela 2006, 5.)

Mentoreina työskentelevien työt ja tehtävät tulisi järjestää niin, että mentori on fyysisesti lähellä aktoria. Mentorilla tulee olla vaikutusvaltaa, painoarvoa ja organisaation tuntemusta. Mentorilla on konsultoiva suhde esimieheen. Esimiehen tulee olla tietoinen mentorin toiminnasta, jotta hän voi toiminallaan tukea alaisensa kehittämistä. (Juusela ym. 2000,56- 57.)

3.1 Mentori

Mentori on neuvonantaja, vanhempi kollega, hän toimii aktorin tukihenkilönä ja ohjaajana. Mentori on kanssakulkija, ammattiin sosiaalistaja, suunnannäyttäjä jolla on motivaattorin rooli. (Jokinen, Mikkonen, Jokelainen, Turjamaa, & Hietämäki. 2010.56.) Yleensä mentori on kokenut, osaava, arvostettu seniori, hän jakaa tietoaan ja kokemustaan nuoremmalle kollegalle. (Juusela. 2006, 3- 5.) Mentorista voidaan käyttää myös nimitystä opettaja, mestari ja ystävää. Mentori voi tarkoittaa kummia, kokenutta

ystävää, luotettavaa työkaveria ja vanhaa viisasta henkilöä. (Häkkinen & Piispa 2010, 5.)

Mentori on vastuullinen sekä innostunut ja motivoitunut oman työn kehittamisestä. Vahva käytännön kokemus kertoo asiantuntijuudesta ja ammattitaidosta. Kokemuksella tarkoitetaan pitkää työuraa ja työkokemusta. Mentori on aktoria kokeneempi tai vanhempi henkilö, jolla on ikävuosien tuomaa ”elämän viisutta”. Mentorin tiedot ja tekniset hoitamisentaidot ovat ajan tasalla. Erityinen ja ainutlaatuinen oman alan hiljainen tieto on toiminnassa mukana. Vuorovaikutustaidot ja ohjausvalmiudet kertovat kyvykkyydestä mentoriksi. Vuorovaikutustaidoissa korostuu keskustelutaito sekä rohkeus tuoda omat mielipiteet ja näkökulmat esille. Vuorovaikutussuhteessa tulisi olla helposti lähestyttävä, kärsivällinen ja luotettava. Lisäksi olisi hyvä olla kykyä kuunnella ja pystyä samaistumaan toisen asemaan. (Jokinen ym. 2010, 58- 61.)

Mentori on aito, joka merkitsee omana itsenään olemista, avoimuutta, rehellisyyttä ja huumorintajua. Aitous on myös hyvää itsetuntemusta sekä itseluottamusta. Mentorin asenne on positiivinen, hän on sitoutunut ja motivoitunut mentorointiin. Sitoutuminen tunne tasolla sekä tarpeeksi pitkäksi ajaksi edellyttää vapaaehtoisuutta mentorointisuhteen luomiseen. (Jokinen ym. 2010, 58- 61.)

Mies puolisten mentorien tulee olla varovaisia valitessaan nainen aktoriksi ja päinvastoin. Koska tällaisella mentorointisuhteella on hyvä pohja juoruille sekä riski seksuaaliseen suhteeseen. Tällainen tilanne tuhoaisi mentoroinnin ja lopputuloksen kokonaan. Tällainen suhde tulee lopettaa aiheettomana, koska se olisi mentoroinnin loppu joka tapauksessa. (Bergman 2012, 27.)

Mentori tukee aktoria löytämään vahvuutensa ja lisää kriittistä ajattelutapaa ja refleksiivisyyttään sekä vahvistaa häntä ammatillisesti ja emotionaalisesti. Tämä on kumpu-panuussuhde, jossa molemmat voimaantuvat. Mentori kuvataan hoitotyössä aktorin ammatillisena voimaannuttajana, tämä näkyy mentorointisuhteen eri vaiheissa ja rooleissa. (Jokinen ym. 2010, 63.)

Mentorin tulee huomioida aktorin uskomus ja tausta. Mentori voi tietämättään jakaa omia uskomuksia tai mielipiteitä, ne luovat turhia konflikteja ja jännitteitä. Mentorointisuhteen ei pidä mennä liian henkilökohtaiseksi, esimerkiksi taloudelliset ja muut henkilökohtaiset kysymykset eivät ole ammatillisia. (Rhodes 2011.)

3.2 Aktori

Aktori on itse vastuussa oppimisestaan, kehittymisestään ja kasvustaan. Mentorin tehtävänä on luoda hyvä suhde, jonka avulla aktori oppii. Mentoroinnin tarkoituksena on luoda mahdollisuus oivalluksille, ei jakaa tietoa. (Juusela ym. 2000,19.) Aktori on oppija, toimija, hän on aktiivinen ja valmis ottamaan vastaan valmennusta, palautetta ja kysymyksiä. (Juusela 2006, 3- 5.)

Mentorointia ei ole ilman luottamusta, siihen tarvitaan toimivat henkilökemiat, yhteinen tavoite, arvostusta ja aktorin oma - aloitteisuutta. Luottamuksen aikaansaamiseen vaikuttaa se, että aktori saa vaikuttaa mentorinsa valintaan, sekä yhteisten pelisääntöjen sopiminen. Mentorointisuhteessa aktorin itsetunto kohoaa ja suhteen on todettu vähentävän stressiä. Myös ura- ja palkkakehitys etenee tavallista nopeammin. (Puusa & Reijonen. 2011, 66,69.)

Aktori yleensä valitsee mentoriksi samaa rotua ja etnistä taustaa olevan työkaverin, tämä on luonnollinen valinta, jota tulisi noudattaa ja kunnioittaa. Mentorin mahdolliset kielteiset ajatukset vähemmistö rotuihin voi estää aktorin työskentelyn sekä ammatillisen kehittymisen. (Rhodes 2002.)

Aktorin tulee ilmaista halu itsensä kehittämiseen ja uskaltaa olla oma itsensä. Omien näkemysten ja ajatusten esille tuominen on tärkeää, kuten myös avoin mieli uusille ideoille ja näkökulmille. Aktorin tulee antaa palautetta ja hänen tulisi olla valmis käsittelemään omia tunnetilojaan. (Juusela. 2006, 18.)

3.3 Mentorin rooli

Mentorin rooli korostuu kokeneena, ehkäpä jo iäkkäämpänä konkarina, joka jakaa tukea, tietoa ja verkostoaan nuoremman eli aktorin käyttöön. Työntekijöiden välille kyttyy ammatillinen ohjaussuhde, jossa kokenut ja arvostettu osaaja, *mentori*, ohjaa, tukee ja auttaa nuorempaa työntekijää eli aktoria. (Toom ym. 2008, 203.)

Rinnalla kulkijan rooli korostuu kun mentorointisuhte jatkuu vuosia ja syvenee, voi muuttua jopa ystävyudeksi. Kokemusta omaavat työntekijät eivät kaipaa ohjaajaa, opettajaa vaan kuuntelijaa. Rinnalla kulkija on kannustava, rohkaiseva joskus jopa sielunhoitaja ja terapeutti. Roolimalli ammattiin sosiaalistajana toimii perehdyttäjänä ja tukijana, vahvistaen aktorin ammatillisuutta. Ammatillisen osaamisen kehittämistä

mentori edistää antamalla palautetta, ohjaamalla ja opettamalla aktoria. Toimiminen konsulttina ja hiljaisen tiedon antaminen toimivat myös ammattiin sosiaalistajana. Suunnannäyttäjänä mentori on aikatauluttaja, mentorointiprosessin organisoiija sekä auktoriteetti. Hän on aloitteentekijä joka herättelee pohtimaan asioita sekä pyrkii uudistamaan arvoja ja asenteita. (Jokinen ym.2010, 60- 61.)

Mentorin rooli Mortonin & Palmerin mukaan:

Persoonallinen	Toiminallinen	Vuorovaikutuksellinen
Edistävä <ul style="list-style-type: none"> • Sisäinen kehitys • Itseluottamuksen rakentaminen • Kehityspotentiaalin kasvattaja • Riskinottokyvyn lisääjä • Luovuus 	Mahdollistaja <ul style="list-style-type: none"> • Opettaminen • Valmentaminen • Roolimalli • Neuvonta • Tuki • Ohjaus • Ovien avaaja 	Avustava <ul style="list-style-type: none"> • Sosiaalisuhteet • Verkostot • Luottamus • Jakaminen

(Juusela ym. 2000,56.)

4. KYS JA MENTOROINTI (LIITE 2)

Kuopion yliopistollinen sairaala on yksi viidestä Suomen yliopistosairaaloista. KYS vastaa 860 000 itä- ja keskisuomalaisen yliopistotasoisesta erikoissairaanhoidosta. KYS on tunnettu opetussairaala ja sen tutkimustoiminta on korkealle arvostettu. (Pohjois- Savon sairaanhoitopiiri/ etusivu.)

KYSissä on vuosittain noin 25 000 anestesia- ja leikkaustoiminnan toimenpidekäyntiä. Pääosa toiminnasta on keskittynyt Puijon sairaalaan, jossa toimii kolme leikkausyksikköä ja päiväkirurginen yksikkö. Toiminta perustuu ammattitaitoon, turvallisuuden varmistamiseen, vastuullisuuteen, yhteistyöhön, keskinäiseen avunantoon ja tuloksellisuuteen. Opiskelijaohjauksessa korostuvat vaatimaan kirurgiaan tarvittavat periopeeraatiiviset hoitotaidot. (Pohjois- Savon sairaanhoitopiiri/ kotisivut.)

Pohjois- Savon Sairaanhoidopiirin visio on: **Parasta terveystaloutta**. Se on konkreettinen tavoite myös ajattelutapa. Henkilökunta tekee työssään parhaansa ja antaa potilaalle parasta mahdollista palvelua. Toiminta - ajatus on: **Sairaanhoidopiiri edistää terveyttä**. Strategiset päämäärät ovat niitä asioita, joiden toteutuessa saavutetaan visio, parasta terveystaloutta. (Pulkinen, M., Penttinen, J. & Miettinen, M. 2008. 4.)

Strategiset päämäärät ovat:

1. Vaikuttava, oikea- aikainen hoito
 - Näyttöön perustuva hoito, potilastyytyväisyys, hyvä turvallisuuskulttuuri ja hoito oikeaan aikaan ja tarkoituksenmukaisessa paikassa
2. Hyvin toimivat palvelukokonaisuudet
 - Sairauksien tutkimus ja hoitoprosessit on tunnistettu ja kuvattu
 - Informaatioteknologia ja sähköinen asiointi
3. Arvostettu tutkimus -, koulutus - ja kehittämistoiminta
 - Terveystieteissä merkittävä toimija
 - Innovatiivinen sairaala

4. Uudistuva ja osaava henkilöstö

Osaamisen hallinta: Toimenpiteet: kehitetään perehdyttämistä, edistetään ammatillista urakehitystä ja oppimiseen ja opettamiseen luodaan uusia apuvälineitä. Osaamisen laajeneminen ja syveneminen - vaiheessa työntekijä saa nimetyn mentorin. Tehdään mentorointisuunnitelma ja sopimus.

5. Vetovoimainen työyhteisö
 - Onnistunut rekrytointi
 - Hyvinvoiva työyhteisö
6. Talouden tasapaino
 - Tehokas ja tuottavin yo- sairaala
 - Taloudeltaan ennustettava toiminta
 - Toimintaa tehostavat investoinnit

7. Strategiaa tukeva johtamisjärjestelmä

- Ammattimainen johtamistapa
- Strategiaa tukeva organisaatorakenne
(Pulkinen ym. 2008. 6- 20.)

4.1 KYS:n leikkausyksiköt

Anestesia- ja leikkausyksikkö 1 (4301)

Yksikössä hoidetaan mahasuolikanavan, virtsateiden, plastiikkakirurgian, korva- nenä – ja kurkkutautien sekä suu- ja leukakirurgian potilaita. Tehdään myös laihdutus- ja palovammakirurgia sekä erilaiset yhteistyössä tehtävät pään ja kaulan alueen vamma- ja syöpäleikkaukset. Yksikkö toimii päiväaikaan, mutta hoitaa myös päivystyspotilaita. (Pohjois- Savon sairaanhoitopiiri/ kotisivut.)

Anestesia- ja leikkausyksikkö 2 (4302)

Yksikössä hoidetaan tuki- ja liikuntaelinsairauksien, traumatologian, sydän- ja rintaelinkirurgian, neuro-, lasten- ja verisuonikirurgian potilaita. Yksikkö huolehtii myös yksikön ulkopuoliset toimenpiteet, joita ovat esim. röntgenissä tehtävät toimenpiteet, magneettitutkimukset, sädehoidot jne. Yksikkö toimii ympärivuorokauden ja hoitaa kaikkien erikoisalojen päivystysleikkaukset paitsi naistentautien -, ja silmäleikkaukset sekä keisarinleikkaukset. (Pohjois- Savon sairaanhoitopiiri/ kotisivut.)

Anestesia- ja leikkausyksikkö 3 (4303)

Yksikkö sijaitsee Siilinjärvellä Tarinan sairaalassa. Siellä hoidetaan arkipäivisin ortopedisia ja käsikirurgisia potilaita. (Pohjois- Savon sairaanhoitopiiri/ kotisivut.)

Anestesia- ja leikkausyksikkö 4 (4304)

Leikkausyksikössä hoidetaan synnytys- ja naistentautien sekä silmätautien potilaita. Yksikössä on päivystysvalmius, mutta muuten päivätoimintaa. Yksiköllä on oma heinämaa. (Pohjois- Savon sairaanhoitopiiri/ kotisivut.)

Anestesia- ja leikkausyksikkö 5 (4305)

Leikkausyksikkö toimii Varkauden sairaalan tiloissa. Toiminta on pääsääntöisesti päiväkirurgista jossa hoidetaan ortopedian, mahasuolikirurgian, naistentautien, korva-, nenä- ja kurkkutautien ja verisuonikirurgian potilaita. Enimmäkseen leikataan Varkauden ympäristöstä kotoisin olevia potilaita ja siksi hoitoon pääsy on nopeaa ja joustavaa huomioiden potilaiden yksilölliset toiveet. (Varkauden kaupunki/ verkkosivut.)

Päiväkirurginen yksikkö eli päiki (4311)

Yksikkö on avoinna arki päivisin, samoissa tiloissa sijaitsevat myös nivelkirurgian yksikön poliklinikka, leikkaussalit, heräämö sekä kahvio päiväkirurgisille potilaille. Yksikössä hoidetaan verisuoni-, plastiikka-, neuro- ja lastenkirurgian sekä gastroenterologian, naistentautien, korva-, nenä- ja kurkkutautien ja urologian potilaita. Ortopedian erikoisalalta hoidetaan nivelkirurgian polvi- ja lonkkaproteesipotilaita. Anestesiahenkilökunta antaa itsenäisiä anestesiapalveluita reumatologian, gastroenterologian, psykiatrian ja suu- ja leukakirurgian erikoisaloille. (Pohjois- Savon sairaanhoitopiiri/ kotisivut.)

Keskusheräämö (4356)

Yksikkö on auki 24 tuntia vuorokaudessa joka päivä. Keskusheräämön potilaat tulevat leikkausyksiköistä sekä lisäksi kaikkialta sairaalasta erilaisiin tutkimuksiin liittyvien anestesioiden jälkeen (esim. röntgen). Heräämössä tehdään myös erilaisia puudutuksia ja verisuonikanyylin laittoja potilaille. (Pohjois- Savon sairaanhoitopiiri/ kotisivut.)

4.2 KYS:n mentorikoulutus

Kys kouluttaa jokaiseen yksikköön mentoreita, jotta jokaisella uudella työntekijällä olisi mahdollisuus saada nimetty mentori. Koulutus liittyy Kysin perehtymisohjelmaan (liite 3), koulutus on 3 op:n laajuinen ja se toteutetaan yhteistyössä Savonia amk:n kanssa. Työyksikölle tästä koulutuksesta ei synny muita kustannuksia, kuin työntekijän koulutukseen osallistumiseen menevä työaika (3 päivää). KYSin koulutusta on Lyhty 1: opiskelijoiden ohjaamista ja Lyhty 2: mentorointia. KYSissä mentorointi on osa perehdytysprosessia (Hietämäki, M. 2013.)

Savoniassa toteutetaan eripituisia mentorikoulutuksia työelämässä opiskelijoiden ohjaajina toimiville ammattilaisille. Aikuiskoulutus ja oppisopimuskoulutus hankkeissa mentorointia tutkitaan ja kehitetään mentorointikoulutusta. (Hynynen ym. 2011. 6.)

5. TUTKIMUSONGELMAT, TAVOITTEET JA TARKOITUS

Tutkimuksen tavoitteena on edistää työntekijää sitoutumaan työyhteisöön ja lisätä mentorointikoulutuksen tarpeellisuutta Kuopion yliopistollisen sairaalan leikkausyksiköissä, päiväkirurgisessa yksikössä sekä heräämössä. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työntekijöiden odotuksia mentoroinnin suhteen sekä selvittää aktorien odotukset mentorin suhteen.

Tämän tutkimuksenongelmat:

1. Mitä odotuksia uudella työntekijällä on mentorin suhteen?
2. Mitä työntekijät odottavat mentoroinnilta?

6. TUTKIMUSMENETELMÄN KUVAUS

Opinnäytetyönä teen kyselylomakkeen mentorointisuhteeseen, se pilotoidaan Kuopion yliopistollisen sairaalan leikkausyksiköissä, päiväkirurgisessa yksikössä sekä keskusheräämössä. Kyselylomakkeen lähetettiin verkkolomakkeena Weppol - ohjelmalla mentoreille ja aktoreille.

6.1 Määrällinen tutkimus

Tutkimus tehtiin määrällisenä eli kvantitatiivisena tutkimuksena. Tutkimuksessa käytettiin täsmällisiä, laskennallisia ja tilastollisia menetelmiä. Tutkimuksessa pyrittiin keräämään empiiristä (kokemusperäistä) havaintoaineistoa, jota tarkastelemalla pyrittiin tekemään yleistyksiä havaintoaineistosta.

Määrällisessä tutkimuksessa keskeistä on johtopäätösten tekeminen aikaisempien tutkimusten ja teorian pohjalta. Määritellään tutkimuksen käsitteet ja tehdään aineiston keruun suunnitelma, jossa havaintoaineisto on määrälliseen eli numeeriseen mitaamiseen sopivia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara. 2003, 129.)

Kysely tehtiin sähköisesti Weppol- ohjelman avulla, joka on kysely- ja tiedonkeruusevellus joka toimii verkon välityksellä. Se on kansainvälinen ohjelma, joka kerää tie-

toa verkkolomakkeiden avulla. Ohjelma sisältää raportointityökalun, joka mahdollistaa tulosten suodatuksen ja ristiintaulukoinnin. Tulokset voi siirtää muihin ohjelmiin välillisesti ja tulokset ovat käytössä reaaliajassa. (Oulun yliopiston verkkosivut.)

Verkkolomakkeiden käyttö on lisääntynyt huomattavasti, niiden käytännöllisyyden vuoksi. Lomake toimitetaan sähköisesti sadoille vastaanottajille, jolloin säästetään aikaa ja postikuluja. Aineisto saadaan valmiiksi sähköisessä muodossa ja vastausaika on lyhyempi, myös työläs litterointiaika mahdollisine virheineen jää pois. Verkkokyselyn tekoa pidetään helppona ja se mahdollistaa monimutkaiset kysymysrakenteet. Kun vastaaja joukko tavoitetaan verkon kautta, saadaan verkkolomaketutkimuksesta yleensä suurempi vastausprosentti kuin perinteisestä postilomaketutkimuksesta. (Kuula 2011, 173- 174.)

Sähköisessä kommunikaatiossa eivät ole läsnä visuaaliset ja ei- verbaaliset tekijät, jotka vuorovaikutustilanteissa määrittävät valta- asetelmia. Sukupuoli, etninen tausta ja ikä eivät määritä vuorovaikutusta niin voimakkaasti kuin vuorovaikutustilanteissa. (Kuula 2011, 174.)

Kun sähköpostikysely lähetetään yksittäiselle vastaajalle, heille tulee kertoa lähde mistä heidän sähköpostiosoitteensa on saatu. Sähköpostiosoitteiden hankkimiseen täytyy saada luvat niiltä organisaatioilta joiden jäsenille tutkimuspyyntö suunnataan. (Kuula 2011, 175.)

6.2 Tutkimusaiheen valinta ja tutkimusstrategia

Tutkimuksen idea tuli kollegaltani joka oli käynyt mentorointikoulutuksen ja kaipasi siihen arviointilomaketta. Koska arviointilomakkeen laatiminen ei onnistu hetkessä, aihetta piti miettiä eri näkökulmista. Työn rakentaminen alkoi tutustumalla teoriaan, aikaisempia tutkimuksia mentorinnista löytyi todella paljon. Kyselylomaketta mentorointisuhteeseen ei löytynyt, joten aihe alkoi kiinnostaa kovasti. Olisi harmi jos hyvän mentorointikoulutuksen antamaa tietoa ja taitoa ei hyödynnettäisi työyhteisöissä. Tutkimusongelmien rajaus tapahtui aiheen täsmentämisellä ja teorian pohjalta luotiin keskeiset käsitteet ja määritelmät.

Tutkimus on kvantitatiivinen pienimuotoinen Survey - tutkimus eli kyselytutkimus. Kyselytutkimus tarkoittaa tutkimusta jossa tiettyjen kriteereiden mukaan valitulta joukolta saadaan vastauksia samoihin kysymyksiin. Kerätyn aineiston avulla pyritään kuvai-

lemaan, selittämään ja vertailemaan tutkittavaa ilmiötä. (Hirsjärvi ym. 2003, 122.) Tutkimuksen kohdehenkilöt on valittu mentorintisuhteen perusteella eli kaikki mentoreina ja aktorina toimineet/ toimivat pääsevät tutkimukseen mukaan. Tutkimuksen kohdehenkilöt muodostavat ositetun otoksen perusjoukosta (Hirsjärvi ym. 2003, 122). Kyselylomake on strukturoitu, koska kysymykset ja vastausvaihtoehdot on laadittu ennakkoon kaikille samanlaisiksi (Kananen 2012. 32).

6.3 Aineiston keruu

Ensimmäiseksi tein sähköisesti eTutkijaan organisaatiolupa hakemuksen tutkimukselleni. Koska kyseessä oli henkilökunnalle suunnattu tutkimus, tarvitsin luvan ylihoitaja Tarja Björniltä ja henkilöstöjohtaja Pekka Poikolaiselta. Tutkimuslupaani laadin tutkimussuunnitelman (liite 4), johon avasin tutkimuksen lähtökohdat, aiheen, ongelmat, tavoitteet ja tarkoituksen. Teoriaa ja menetelmää kuvailin pinnallisesti, suunnittelin myös alustavan aikataulun tutkimusprosessille.

Tutkimusluvan myöntämisen jälkeen kyseltiin ajatuksia tutkimusongelmien pohjalta leikkausyksikkö 2:den mentorintisuhteessa olevilta työntekijöille. Sähköpostin välityksellä he saivat kommentoida aihetta ja ongelmia. Sillä hetkellä mentorintisuhteessa oli 20 työntekijää, heidän tiedot viestejä varten sain osastonhoitaja Seija Ronkaiselta. Vastauksia (liite 5) tuli viideltä työntekijältä eli vastausprosentiksi jäi 25 %. Vastaukset kannustivat jatkamaan tutkimusta, mentorointi aiheena herätti keskustelua ja monenlaisia kehittämisideoita toimintaan nousi esille.

Koska mentorointi on vielä uusi työväline käytännössä, halusin antaa lisätietoa aiheesta ja samalla kertoa tulevasta tutkimuksestani. Osastotunteja mentorinnista pidin kaksi, leikkausyksikkö 2:lla 22.3.2013 ja leikkausyksikkö 1:llä 20.8.2013. Lisätietoa oli kuuntelemassa noin 50 työntekijää. Osastotunneilla esitin power point-esityksen (liite 6), jossa kerroin koulutuksestani, mentorinnista sekä tulevasta tutkimuksestani.

Kyselylomakkeen suunnittelussa meni koko kevät ja kesä, mutta huolellinen suunnittelu ja testaaminen vaikuttavat tutkimuksen onnistumiseen. Pyrin tekemään kyselylomakkeesta miellyttävän ja helposti täytettävän, yleisilmeen selkeys vaikuttaa vastaamispäätökseen. (Kananen 2012, 136.) Kyselylomakkeen tulisi olla tarkoituksenmukainen ja siitä karsittiin ohjauksissa ylimääräiset kysymykset pois. Tietosuoja- ja tietosuojanäkökohdat ja anonymiteetin pyrin pitämään kyselylomakkeessa koko ajan,

jotta vastaajan ei tarvitse näistä huolehtia. (Hirsjärvi ym. 2003,185- 191.) Näiden takia esimerkiksi taustatiedoista karsittiin sukupuoli ja ikä pois.

Kysymysten looginen järjestys helpottaa vastaamista, joten aiheet jaettiin eri alueisiin. Helpot kysymykset laitettiin alkuun ja viimeiseksi vaikeimmat, jotta vastaaminen sujui luontevasti. Esimerkkejä ei laitettu kysymyksiin, koska ne saattavat rajata vastaajan mielipidettä. Vastausohje sijoitettiin kysymysten jälkeen, esimerkiksi rastita 3 sopivinta vaihtoehtoa. (Kananen 2012,135- 136.)

Vastausvaihtoehdot olivat likert- asteikolliset muuttujat, siinä yksittäiset kysymykset muodostavat mittarin ja toimivat mittarin osina. Ne antavat enemmän mahdollisuuksia tutkimustulosten kuvailuun raportointivaiheessa. Strukturoidussa tutkimuksessa kysymysten vastaus vaihtoehdot sulkevat toisensa pois ja helpottavat näin tulosten tulkintaa. Kysymykset laadittiin, niin etteivät ne ole johdattelevia tai mielipiteitä ohjaavia. (Hirsjärvi ym. 2003,185- 191.)

Monivalintakysymysten loppuun laitoin muu, mikä? – vaihtoehdon, jotta vastaaja saa sanoa sanottavansa asiaan. Kyselylomakkeen alkuun laitoin muutaman avoimen kysymyksen taustatiedoista. Mielestäni työkokemuksen määrä kertoo mentoroinitsuhteen laadusta ja tapaamisten määrä ja aika kertoo suhteen toimivuudesta ja sitoutumisesta.

Valmiit kysymykset syötettiin Wepropol- ohjelmaan, jonka kautta kyselylomake lähetettiin 60 työntekijälle Kuopion yliopistollisen sairaalan leikkausyksiköihin, päikiin sekä keskusheräämöö. Työntekijöistä oli mentoreita 36 ja aktoreita 24 työntekijää. Tutkimuksen vastausaika oli kaksi viikkoa eli 30.9 – 13.10.2013 välinen aika. Vastauksia tutkimukseen tuli 25 kappaletta eli vastausprosentti oli n. 42 %. Vastauksista mentoreiden osuus oli 11 kappaletta, eli heidän vastausprosentti oli n. 31 %. Aktorien vastauksia tuli enemmän eli 14 kappaletta, joten heidän vastausprosentti oli n. 58 %.

6.4 Aineistonanalyysi

Tutkimus aineistoa voidaan analysoida monin tavoin. Yleensä valitaan sellainen analyysitapa, joka parhaiten tuo vastauksen tutkimusongelmaan. Analyysitavat jakautuvat kahdella tavalla, selittämiseen pyrkivä ja ymmärtämiseen pyrkivä lähestymistapa. Tilastollista analyysia ja päätelmien tekoa käytetään usein selittämiseen pyrkivässä

lähestymistavassa. Ymmärtämiseen pyrkivässä käytetään kvalitatiivista analyysia ja päätelmien tekoa. (Hirsjärvi ym.2003. 210.)

Kvantitatiivisen aineiston voi analysoida suorilla jakaumilla ja niihin liittyvillä tunnusluvuilla. Suora jakauma ei ole analyysimenetelmä vaan aineiston kuvausmenetelmä. Näiden tulosteiden pohjalta voidaan kuitenkin tehdä yksinkertaisia analyyseja ja nähdä aineiston sisään. Ristiintaulukoinnista saadut löydökset kuten ryhmien väliset erot johtaisi syvällisempiin analyyseihin. (Kananen 2012. 145.)

Tutkimusaineiston analysoin ainoastaan suorilla jakaumilla ja niihin liittyvillä tunnusluvuilla. Kyselylomakkeen tulosten tulkintaan riittää yksinkertainen analyysi. Näin nähdään aineiston sisälle riittävästi, kun otetaan huomioon matala vastausprosentti.

6.5 Aineiston reliabiliteetti ja validiteetti

Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimustulosten pysyvyyttä eli jos tutkimus toistetaan, tulokset pysyvät samana. Validiteetti tarkoittaa pätevyyttä eli mittaako mittari tai tutkimusmenetelmä juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. (Hirsjärvi ym. 2003. 213- 215.)

Tutkimus aineiston luotettavuus on tärkeä tekijä, koska tutkimustieto on tutkimuksen raaka- aine. Tutkimuksen tarkoituksena on yleensä saada muutos parempaan, silloin tutkimustiedon on oltava virheetöntä, luotettavaa ja korkea laatuista. (Kananen 2012. 162.)

Tutkimuksen laatua voidaan tarkastella luotettavuuden avulla. Luotettavuuteen vaikuttavat tutkimustulosten reliabiliteetti ja validiteetti. Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan riittävän tarkalla dokumentaatiolla eli kaikki valinnat kirjataan ylös ja perustellaan. Näin ulkopuolinen lukija kykenee päättämään valintojen oikeellisuuden sekä aukottomuuden. Yksityiskohtainen dokumentointi on yksi luotettavuusarvioinnin edellytys. (Kananen 2012.164- 166.)

Tutkimuksen reliabiliteetin varmistaminen on vaikeampaa, ainoa keino on uusintamittauksen tekeminen. Käytännössä näin ei toimita, koska se on vaikeaa ja kallista. Ilmiöt ja ihmisten käyttäytyminen muuttuvat ajan kuluessa. (Kananen 2012. 167.) Monilla tieteenaloilla on kehitelty kansainvälisesti testattuja mittareita, joilla voidaan luotettavasti vertailla eri maista saatuja tuloksia (Hirsjärvi ym. 2003. 213).

Määrällinen tutkimus pyrkii yleistämään tutkimustuloksia. Ulkoinen validiteetti mittaa tulosten yleistettävyyttä eli tulosten pätevyyden on säilyttävä samanlaisena. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkimustulos säilyy samana kun se kohdistetaan koko populaatioon. (Kananen 2012.168.) Tutkimukseen valittiin kohdehenkilöt ositetun otoksen avulla perusjoukosta. Kohdehenkilöt valittiin mentorointisuhteen perusteella ja kun nyt, tutkimustulokset kohdistetaan koko populaatioon, nähdään miten otoksesta saadut tulokset vastaavat perusjoukkoa.

Sisältövaliditeetti mittaa mittarin tarkkuutta ja mittarin oikeaa käyttöä. On vaikeaa näyttää sisältövaliditeetin toteutumista, joten perustelut ja dokumentointi ovat tärkeitä. Jos mahdollista kannattaisi käyttää aikaisemmin käytettyjä mittareita, joiden toimivuus on jo testattu. Esimerkiksi taustamuuttujina voi hyödyntää yleisesti käytettyjä mittareita. (Kananen 2012. 169- 170.)

7. TULOKSET

Kyselylomakkeen alussa kyseltiin yleisiä taustamuuttujia avoimilla kysymyksillä, jotka vaikuttavat mentorointisuhteeseen. Avoimiin kysymyksiin vastasi kaikki kyselyyn osallistujat eli mentorit ja aktorit. Taulukoiden vastaukset ilmoitetaan lukumäärinä ja kuvioiden vastaukset ilmoitetaan % - osuuksina kokonaismäärästä, koska näin kuvioiden lukeminen on selkeämpää.

Kyselylomake (liite 7) on jaettu kolmeen osaan, josta ensimmäinen osa on taustamuuttujia, toinen osa on suunnattu mentoreille, sivut 2 - 4. Viimeinen eli kolmasosa on suunnattu aktoreille, sivut 5 - 7. Toisessa ja kolmannessa osiossa on väliotsikoin ryhmitelty kysymyksiä. Kysymykset kohdistuvat kokemukseen, yhteistyöhön ja prosessiin. Samansuuntaisten kysymysten vastauksia olen yhdistellyt samaan kuvioon, koska taulukoiden osiosta tulisi liian raskas lukea. Kuvioissa pylväiden värit kertovat vastaajista. Siniset pylväät ovat mentorien vastauksia ja punaiset pylväät aktorien vastauksia.

Taulukko 1 kertoo vastaajien työskentelyajan nykyisessä työssä. Aktorien työskentelyaika työyhteisössä vaihteli kuukaudesta kolmeen vuoteen. Mentorien työskentelyajat jakautuivat 6 vuodesta, 33 vuoteen.

TAULUKKO 1. Työskentelyaika nykyisessä työssäsi (N=25)

Alle 1- vuoden	7
1 – 5 vuotta	4
6 – 10 vuotta	7
11 – 33 vuotta	7

Taulukossa 2 näkyy mentorien ja aktorien arvio tapaamisten määrästä. Yleensä tapaamisia järjestettiin tutkimuksen mukaan alle seitsemän kertaa mentorointisuhteen aikana.

TAULUKKO 2. Tapaamisten lukumäärät mentorointisuhteen aikana (N=25)

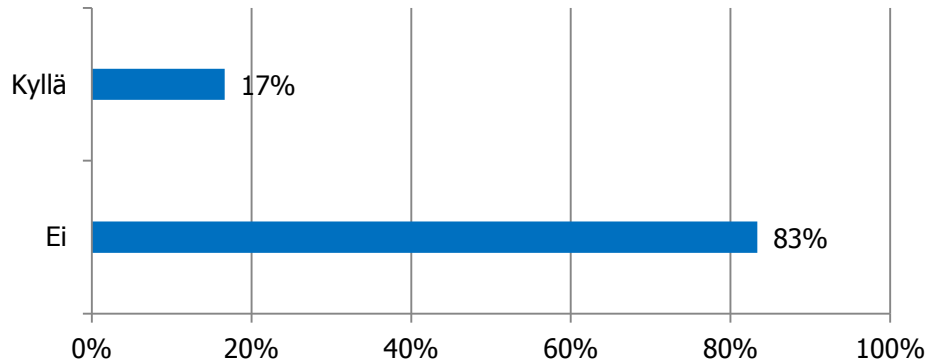
1 – 3 kertaa	12
4 – 7 kertaa	10
8 – 15 kertaa	3

Taulukko 3 kertoo mentorointisuhteen tapaamisten aikaa mentorien ja aktorien näkökulmasta. Tutkimuksesta selviää että, yleensä tapaamiset kestävät ½ - 1 tuntia.

TAULUKKO 3. Tapaamisten kesto aika (N=24)

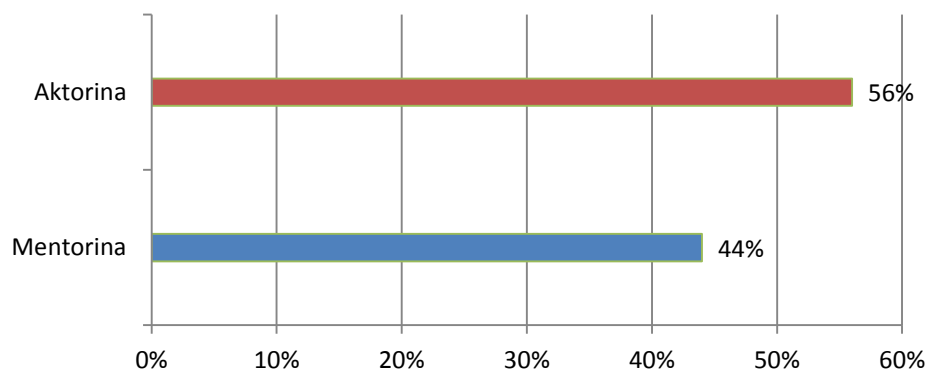
Alle 1h – 1h	20
Yli 1h	4

Mentorintisuhteessa mentorina toimineilla oli koulutus 17 %:lla. Koulutukset olivat oppisopimuskoulutus Savonia AMK:ssa, mentorointi työyhteisössä, mentorointikoulutus ja Savonia AMK:n ja talon järjestämä koulutus 2010. Tutkimuksen mukaan kaikilla mentoreilla ei ole koulutusta mentorintisuhteen tueksi (kuvio 1).



KUVIO 1. Mentorintikoulutus(n=24)

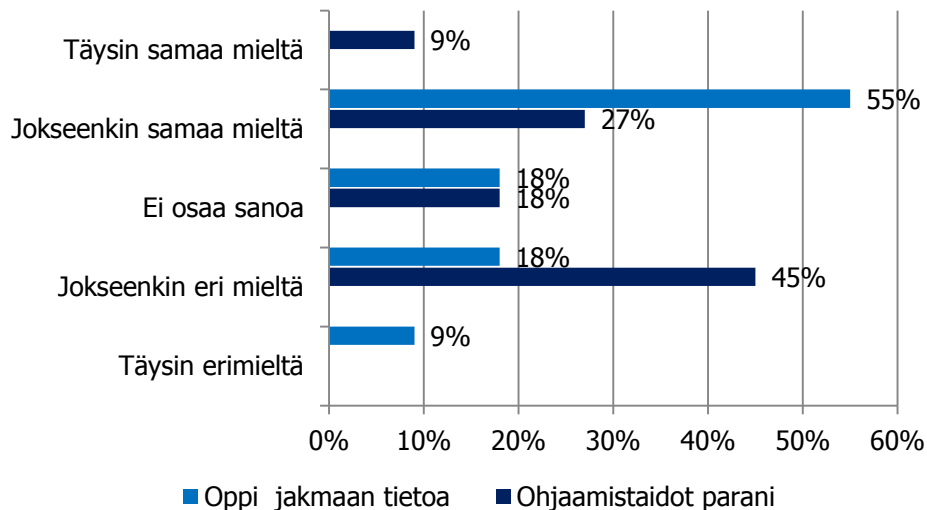
Tutkimuksessa toimi aktoreina 56 % ja mentoreina 44 % vastanneista. Aktorien vastausprosentti oli parempi kuin mentorien.



KUVIO 2. Mentorintisuhteessa toimi (n=25)

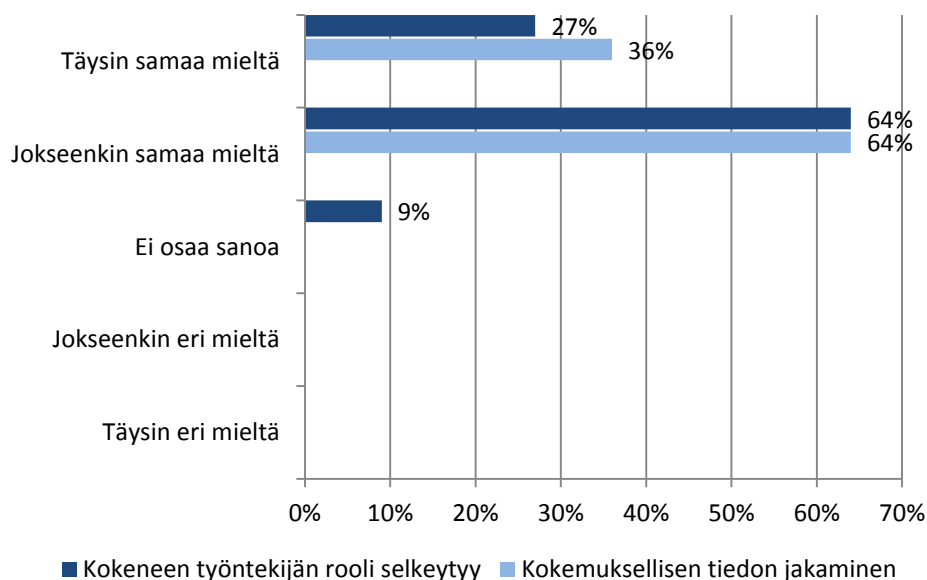
Seuraavassa osiossa on raportoitu mentorien tuloksia (siniset kuviot) kysymys kohtaisesti.

Kuviosta 3 näkyy, kuinka mentoroinnin avulla mentorit oppivat jakamaan tietoa. Ohjaamistaitojen parantuminen mentoroinnin avulla jää epäselväksi. Täysin samaa mieltä oli 9 % mentoreista, mutta 45 % oli jokseenkin eri mieltä.



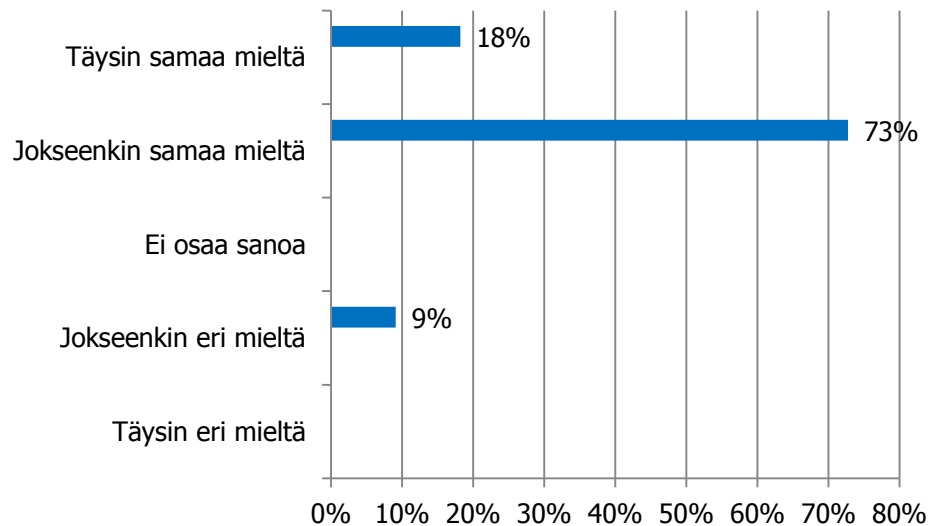
KUVIO 3. Mentoroinnin avulla mentorien ohjaamistaidot paranivat ja he oppivat jakamaan tietoa (n=11)

Kokemus tuo varmuutta työskentelyyn ja sitä on helppo jakaa, yli 30 % mentoreista on täysin samaa mieltä ja 64 % jokseenkin samaa mieltä. Kokeneen työntekijän rooli selkeytyy mentoroinnin avulla hyvin, yli 60 % mentoreista oli jokseenkin samaa mieltä selkeytymisestä (kuvio 4).



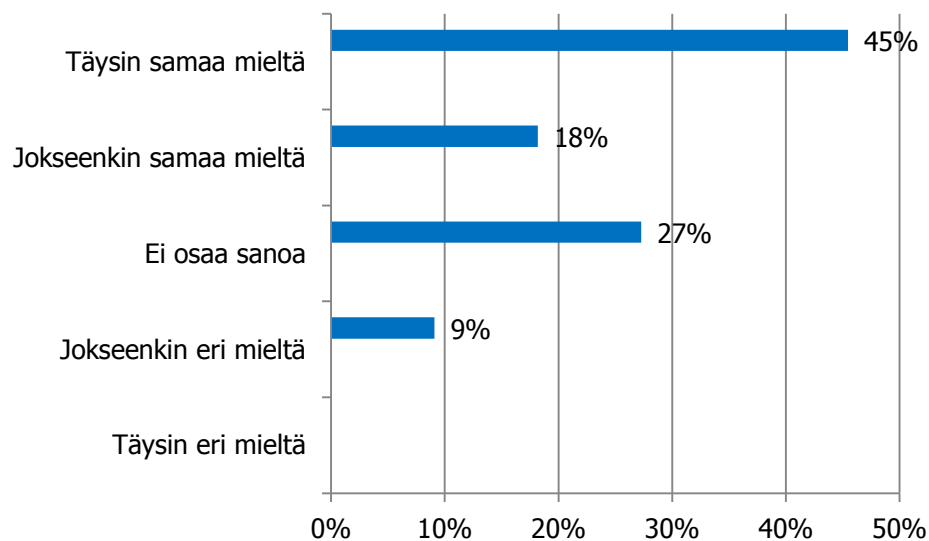
KUVIO 4. Mentorointi selkeyttää mentorin roolia kokeneena työntekijänä ja mentorin on helppo jakaa kokemuksellista tietoa (N=11)

Kuviossa 5 näkyy kuinka mentorit pystyvät johdattelemaan asioita niin, että aktorit saivat oivaltaa asioita itse. Vain 9 % vastaajista on jokseenkin eri mieltä, eikä kukaan ollut täysin eri mieltä asiasta.



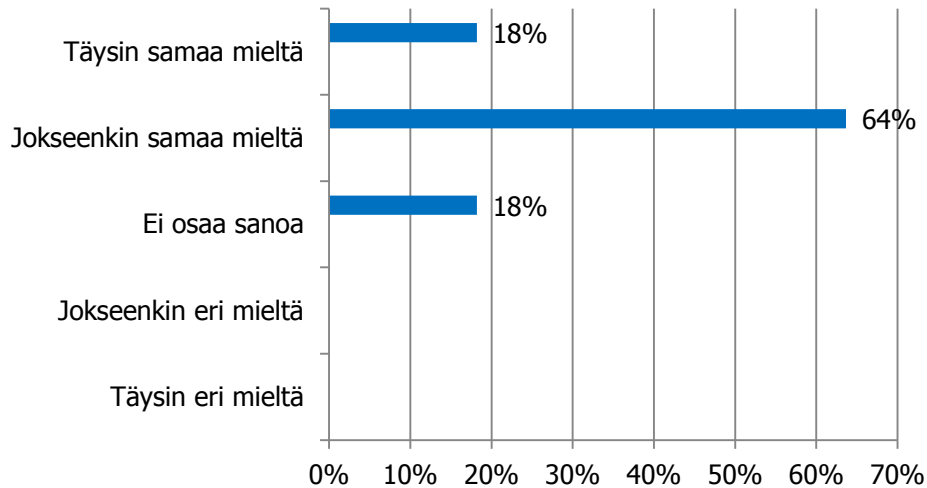
KUVIO 5. Mentorintisuhteessa mentori pystyi johdattamaan aktoria niin, että hän oivaltaa asioita itse (N=11)

Kuviosta 6 selviää, kuinka mentorointi lisää ihmistuntemusta. Melkein puolet mentoreista koki mentoroinnin lisäävän ihmistuntemusta. Jokseenkin eri mieltä asiasta oli 9 %mentoreista.



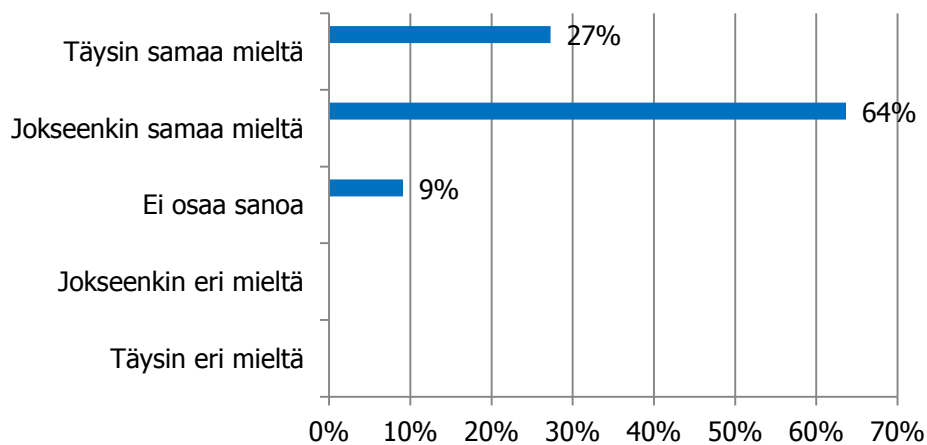
KUVIO 6. Mentorien mielestä ihmistuntemus lisääntyi mentoroinnin avulla (N=11)

Mentoreista 18 % oli täysin samaa mieltä ja yli puolet oli jokseenkin samaa mieltä siitä että, mentoroinnin avulla roolimallina toimimisen oppii tiedostamaan paremmin (kuvio 7).



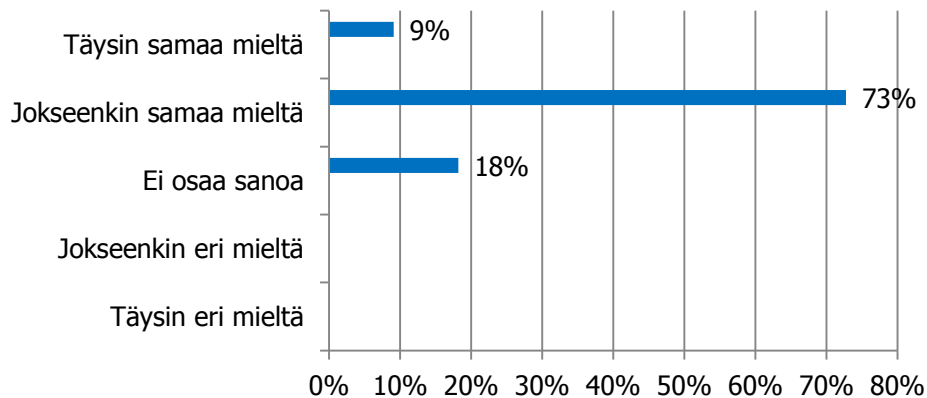
KUVIO 7. Mentoroinnin avulla mentori oppi tiedostamaan roolimallina toimimisen (N=11)

Kuvion 8 mukaan mentoreista valtaosa kykeni jakamaan ”hiljaista tietoa” aktoreille. 27 % oli täysin samaa mieltä ja jopa 64 % oli jokseenkin samaa mieltä hiljaisen tiedon jakamisesta.



KUVIO 8. Mentorointisuhteen aikana mentorit kykeni jakamaan ”Hiljaista tietoa” (N=11)

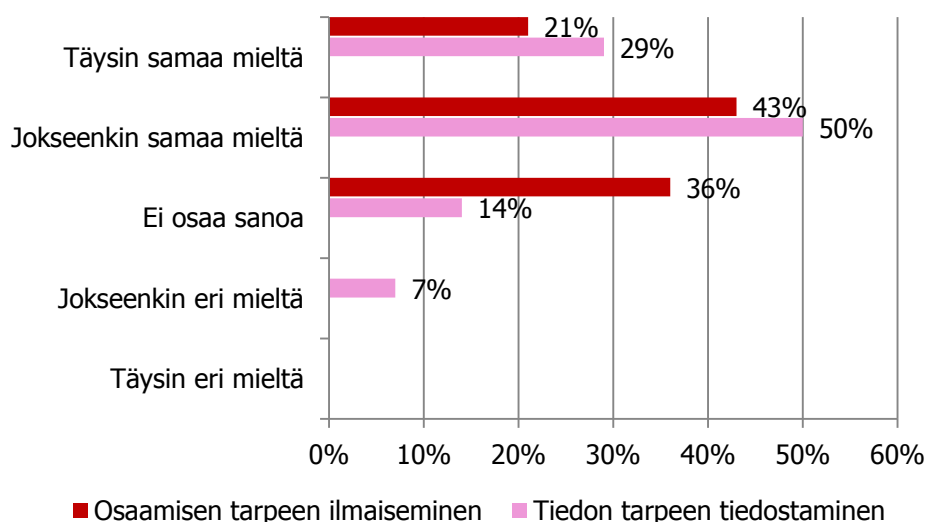
Kuviosta 9 nähdään, kuinka valtaosa mentoreista on kokenut auttaneensa aktoria, ja oppinut ymmärtämään heidän toimintaansa. Mentoreista ei kukaan ollut täysin tai jokseenkin eri mieltä asiasta.



KUVIO 9. Mentoroinnin avulla mentori koki auttaneensa aktoria ja oppi ymmärtämään hänen toimintaansa (N=11)

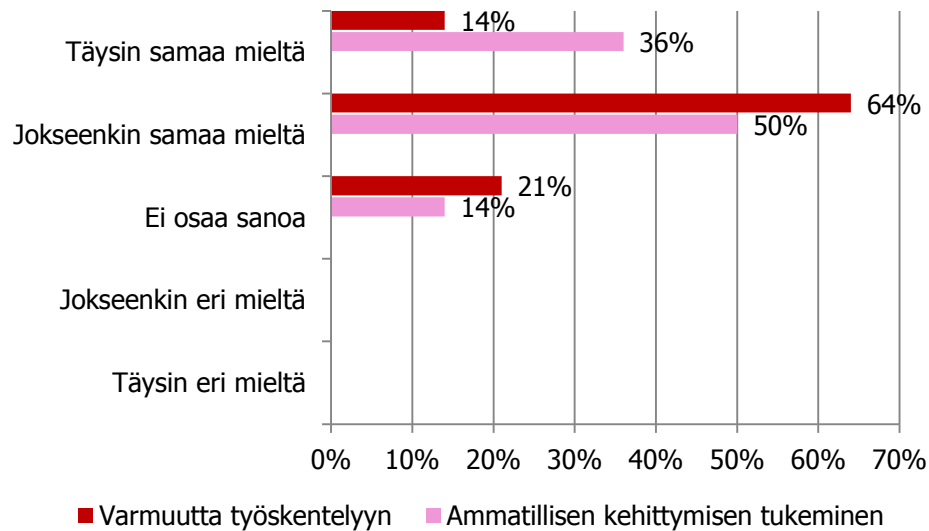
Seuraavassa osiossa on raportoitu aktorien tulokset (punaiset kuviot) kysymys kohtaisesti.

Kuviossa 10 näkyy, osaamisen tarpeen ilmaiseminen, johon aktoreista vastasi 36 %, ei osaa sanoa. Täysin samaa mieltä oli 21 % aktoreista ja 43 % oli jokseenkin samaa mieltä osaamisen ilmaisemisesta. Tiedon tarpeen tiedostaminen jää myös tuloksista epävarmaksi, koska 50 % aktoreista on jokseenkin samaa mieltä ja 29 % täysin samaa mieltä. Aktoreista kuitenkin 14 % ei osaa sanoa ja 7 % oli jokseenkin eri mieltä tiedon tarpeen tiedostamisesta mentorointisuhteessa.



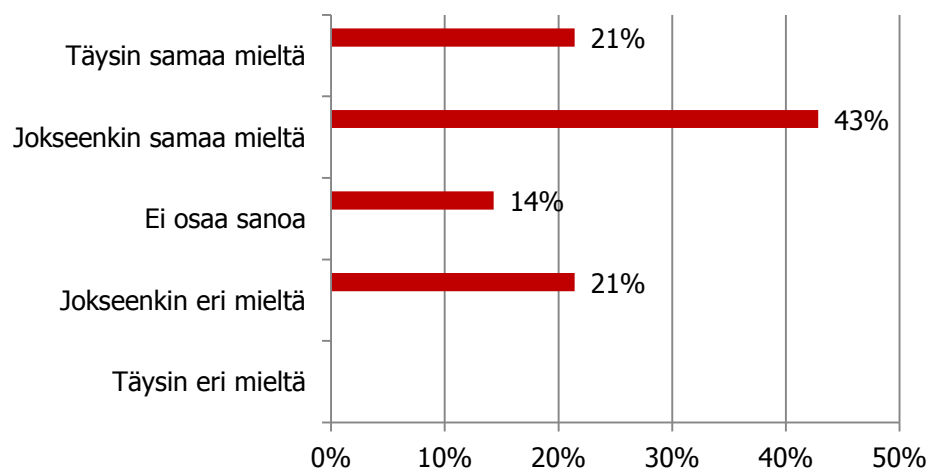
KUVIO 10. Tiedon ja osaamisen tarpeen ilmaiseminen mentorointisuhteessa (N=14)

Kuvio 11 kertoo mentoroinnin tuovan varmuutta aktorin työskentelyyn. Mentorointisuhde myös tukee aktorin ammatillista kehittymistä. Tutkimuksessa ei kukaan ollut asiasta eri mieltä. Mentorointi tuo myös varmuutta aktorien työskentelyyn, tutkimuksessa ei kukaan aktoreista ollut siitäkään eri mieltä.



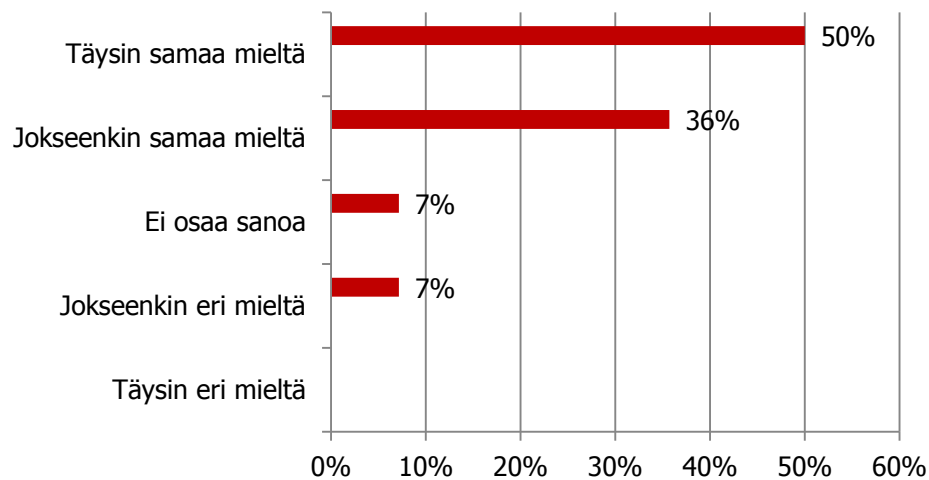
KUVIO 11. Mentorointi tuo varmuutta aktorin työskentelyyn ja tukee ammatillista kehittymistä (N=14)

Tutkimuksesta selviää, että mentorointiprosessi lisää aktorien itseluottamusta. Kuvio 12 kertoo aktoreista 21 % olevan täysin samaa mieltä ja 43 % jokseenkin samaa mieltä itseluottamuksen kasvamisen suhteen.



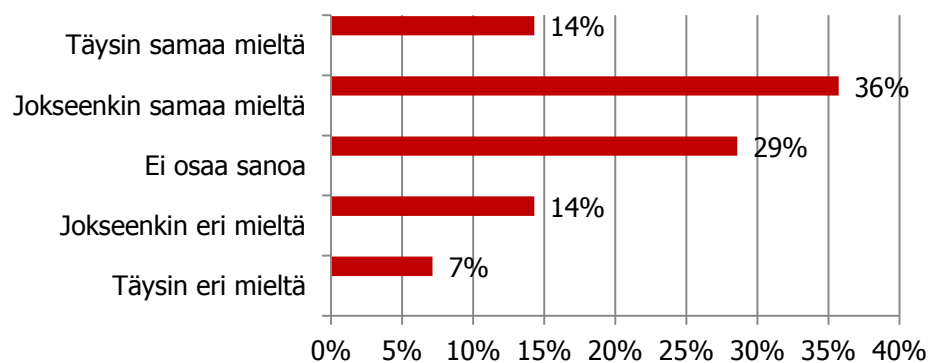
KUVIO 12. Aktorien itseluottamus kasvoi mentorointiprosessin aikana (N=14)

Tutkimuksen mukaan mentoroinnista on hyötyä aktorien perehtymisessä uuteen työhön. 50 % oli täysin samaa mieltä ja 36 % aktoreista oli jokseenkin samaa mieltä että, mentoroinnista on hyötyä perehtymisessä (kuvio 13).



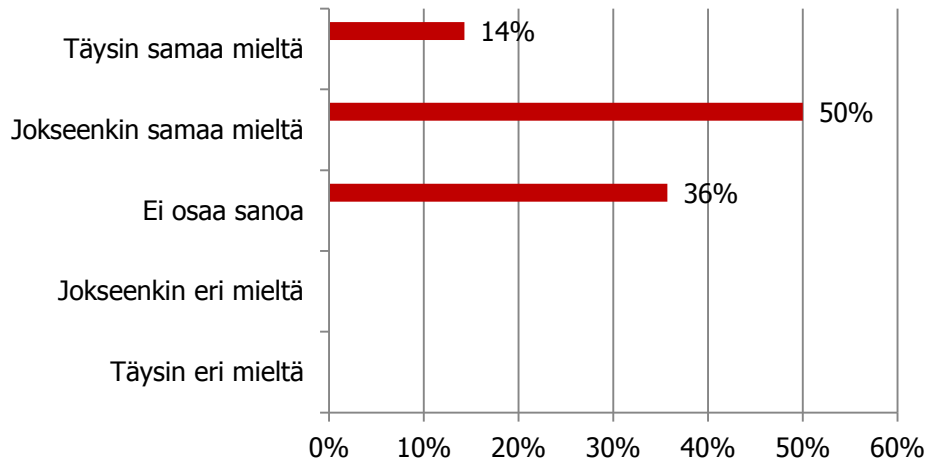
KUVIO 13. Mentoroinnista oli aktoreille hyötyä työhön perehtymisessä (N=14)

Kuviosta 14 näkyy, että vastuuta osataan ottaa jo hyvin, mutta parannettavaakin vielä jää. Vastaukset mentoroinnin avulla oppii ottamaan vastuuta omasta oppimisestaan väitteeseen jakautuvat laajasti. Täysin ja jokseenkin samaa mieltä oli melkein yhtä paljon kuin ei osaa sanoa ja jokseenkin ja täysin samaa mieltä olevat aktorit.



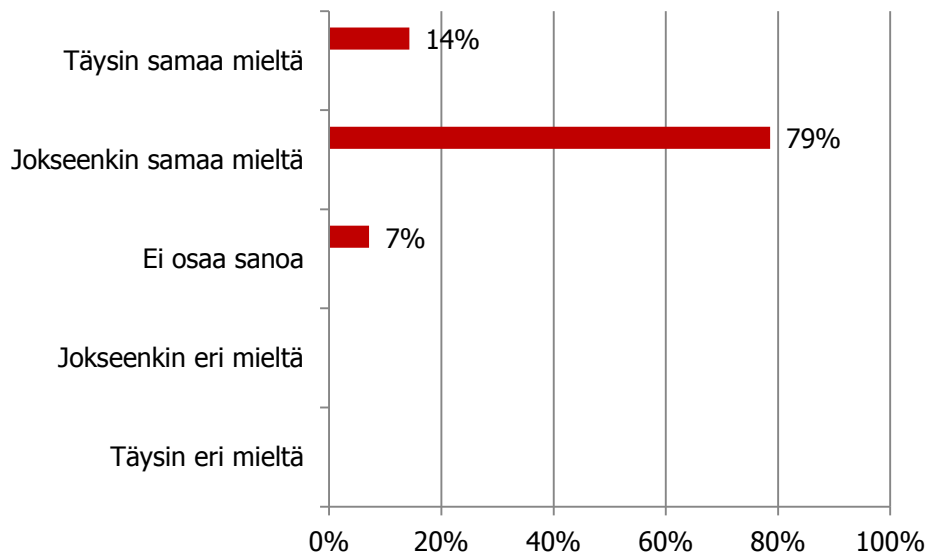
KUVIO 14. Mentoroinnin avulla aktori oppii ottamaan vastuun omasta oppimisestaan (N=14)

Tutkimuksesta selviää että, mentorointisuhteessa aktori pystyi oivaltamaan itse asioita. 14 % aktoreista oli täysin samaa mieltä ja 50 % jokseenkin samaa mieltä asioiden oivaltamisesta. 36 % ei osaa sanoa pystyikö oivaltamaan asioita itse mentorointisuhteessa (kuvio 15).



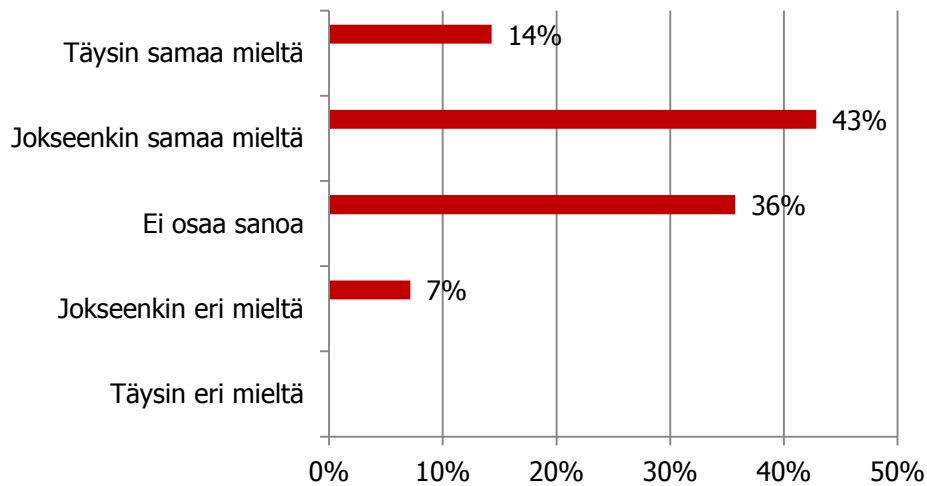
KUVIO 15. Mentorointisuhteessa aktori pystyi oivaltamaan asioita itse (N=14)

Kuviosta 16 näkyy kuinka, aktorin on helppo oppia mentorin kokemuksesta. Aktoreista valtaosa oli täysin ja jokseenkin samaa mieltä oppimisen helppoudesta mentorointisuhteessa.



KUVIO 16. Aktorin on helppo oppia mentorin kokemuksesta (N=14)

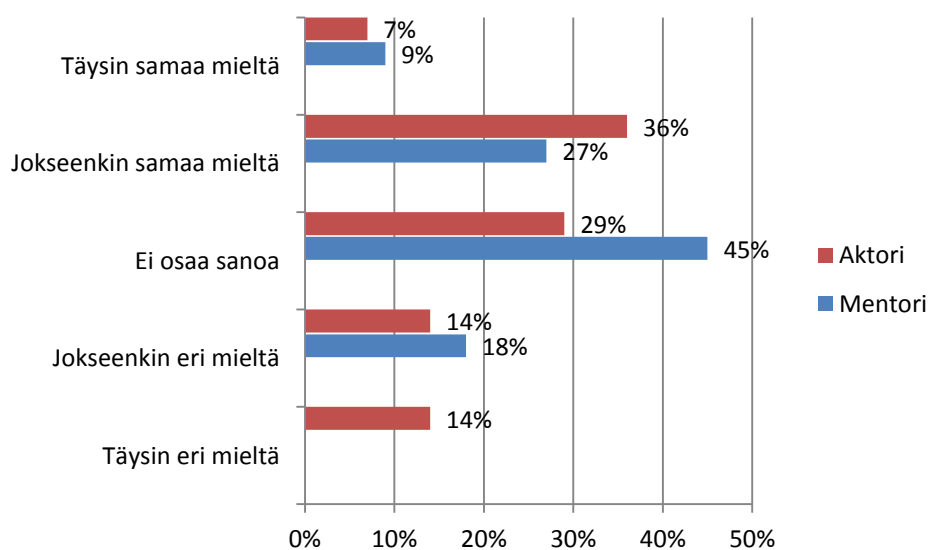
Aktorien mielipiteet mentoroinnin tukemisesta uuden työyksikön ongelmissa olivat positiivisia, täysin samaa mieltä oli 14 % aktoreista. 43 % oli jokseenkin samaa mieltä, eikä 36 % aktoreista osannut sanoa kykeneekö kohtaamaan ongelmia mentoroinnin avulla (kuvio 17).



KUVIO 17. Mentoroinnin avulla aktori kykeni kohtaamaan uuden työyksikön ongelmia (N=14)

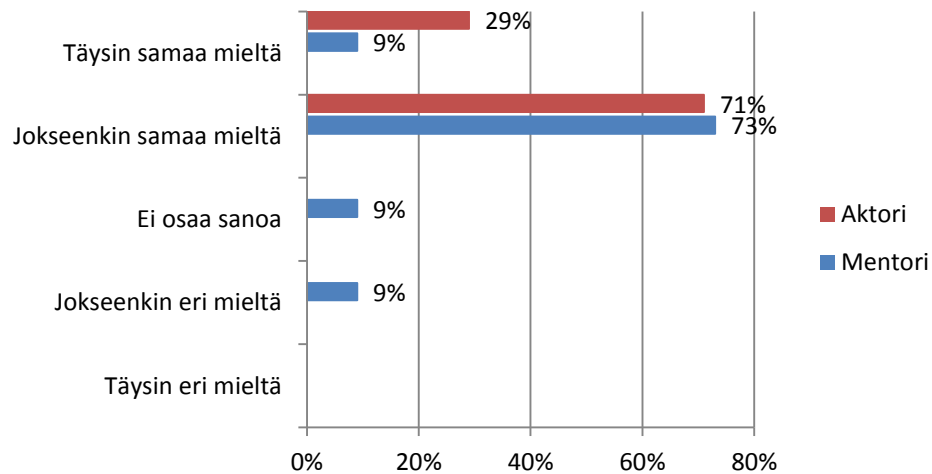
Seuraavassa osiossa on raportoitu mentorien ja aktorien tuloksia kysymyskohtaisesti. Tulokset kertovat mentorointisuhteen toimivuudesta, käytännöstä ja ongelmista.

Kuvio 18 kertoo tuloksia, syntyikö mentorointisuhteen aikana käydyistä keskusteluista uusia kehittämissideoita työyhteisöön. Mentorien ja aktorien mielestä joissakin suhteissa kehittämissideoita syntyi, mutta ei kaikissa. Tulosten mukaan aktoreista 29 % ei osannut sanoa ja mentoreista 45 % ei osannut sanoa, syntyikö keskusteluista kehittämissideoita.



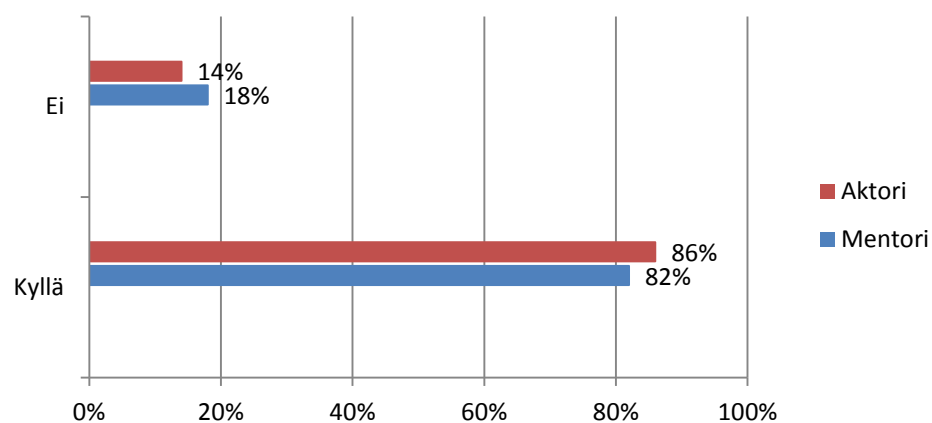
KUVIO 18. Keskusteluista syntyi uusia kehittämissideoita työyhteisöön (N=25)

Aktorien mielestä heidät huomioitiin kokonaisuutena hyvin mentorointisuhteessa. Mentorien mielipiteet vaihtelivat, 9 % mentoreista oli jokseenkin eri mieltä ja ei osaa sanoa. 9 % oli täysin samaa mieltä ja 73 % jokseenkin samaa mieltä yksityis- ja työelämän huomioimisesta (kuvio 19).



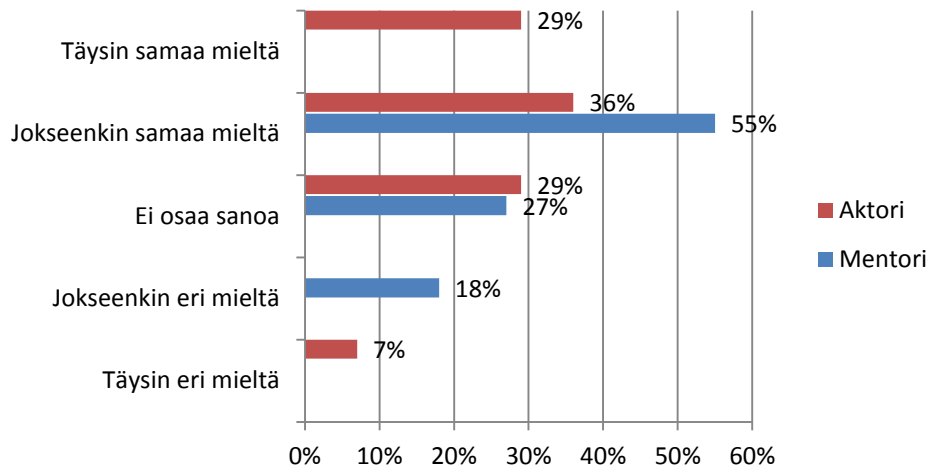
KUVIO 19. Mentorointisuhteessa kokonaisuutena huomioitiin yksityis - ja työelämän tasapaino (N=25)

Halun työskennellä työparina kertoo kuvio 20. Mentorit ja aktorit haluavat työskennellä toistensa kanssa, tutkimuksen mukaan yli 80 % haluisi työskennellä yhdessä työparina.



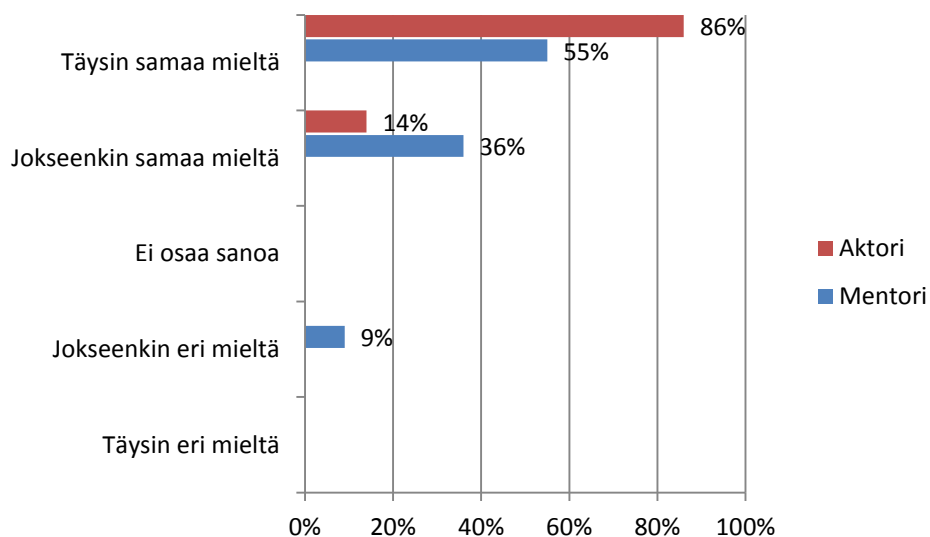
KUVIO 20. Mentoreiden ja aktoreiden halu toimia työparina (N=25)

Kuvio 21 kertoo kuinka mentorointi selkeytti osaamista mentorointisuhteessa. Tutkimuksen mukaan aktorien osaaminen selkiintyi 29 % mentoroinnin avulla. Mentorointisuhte selkeytti mentorien osaamista, mentoreista 55 % oli jokseenkin samaa mieltä.



KUVIO 21. Mentorointi selkeytti osaamista (N=25)

Kuvion 22 mukaan suurin osa aktoreista (86 %) koki saavansa tuoda mielipiteensä julki ja samalla kykenevänsä kuuntelemaan mentorien ehdotuksia. Mentorien mielipiteet asiaan jakoutuivat, 55 % oli täysin samaa mieltä ja 36 % oli jokseenkin samaa mieltä. Jopa 9 % oli jokseenkin eri mieltä aktorien mielipiteiden julki tuomisesta ja kyvystä kuunnella ehdotuksia.

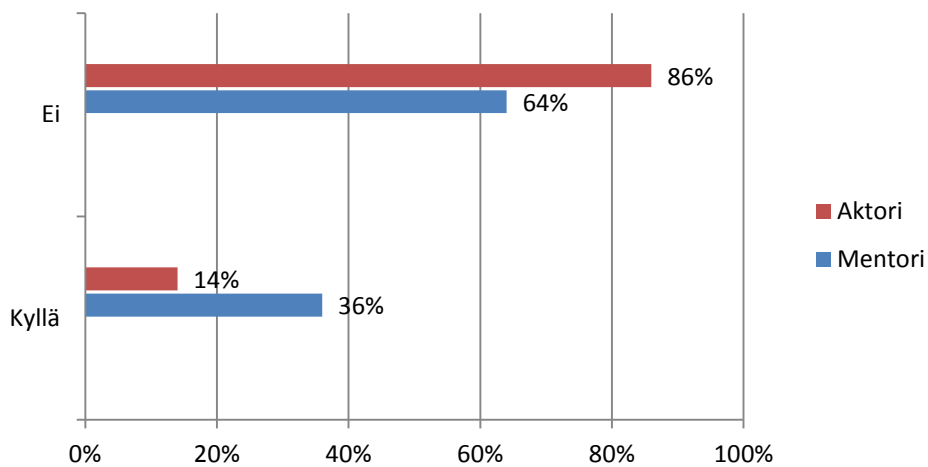


KUVIO 22. Aktorit saivat tuoda omat mielipiteensä julki mentorointisuhteessa ja he kykenivät kuuntelemaan mentorien ehdotuksia (N=25)

Kuvion 23 mukaan ongelmia oli enemmän mentorien mielestä. Mentorien mielestä ongelmia oli 36 % mentorintisuhteessa ja aktorien mielestä ongelmia oli 14 %. Kun tutkimukseen vastasi kyllä, sai tuoda ongelman esille avoimella tekstillä. Aktorien esille tuomat ongelmat oli, etteivät tapaamiset olleet selkeitä. Mentorien kokemat ongel-

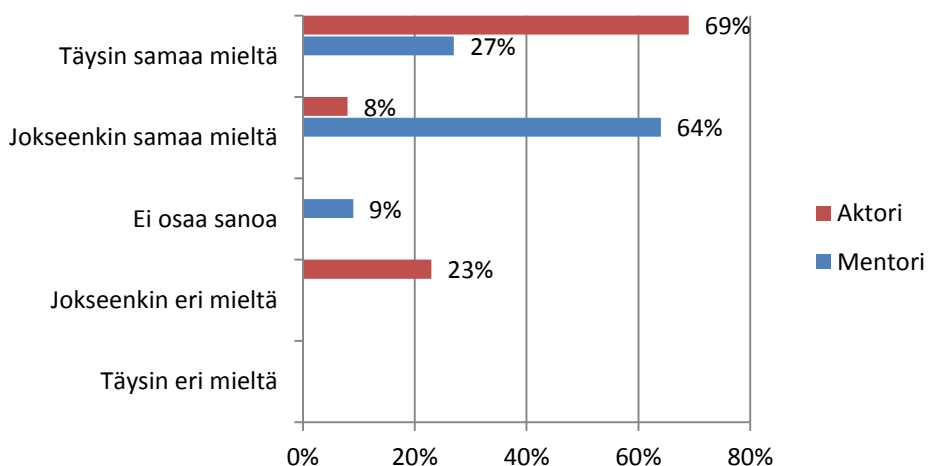
mat olivat yhteisen ajan puute ja suunnittelemattomuus. Alla oleva ongelma on suora lainaus mentorin vastauksesta:

”Minulle ei ollut minkäänlaista aiempaa mentorointikokemusta. Suoraan sanottuna en ollut aivan varma mitä koko mentorointi tarkoittaa ja pitää sisällään. Näillä eväillä minulle annettiin mentoroitava, jonka perehdyttäjä myös olin. Mielestäni en pystynyt toimimaan 'oikeana' mentorina, koska olin myös perehdyttäjä. Mentorointi kyllä itsessään kiinnostaa minua, mutta mentorina toimiminen vaatisi ehdottomasti jonkinlaisen koulutuksen.



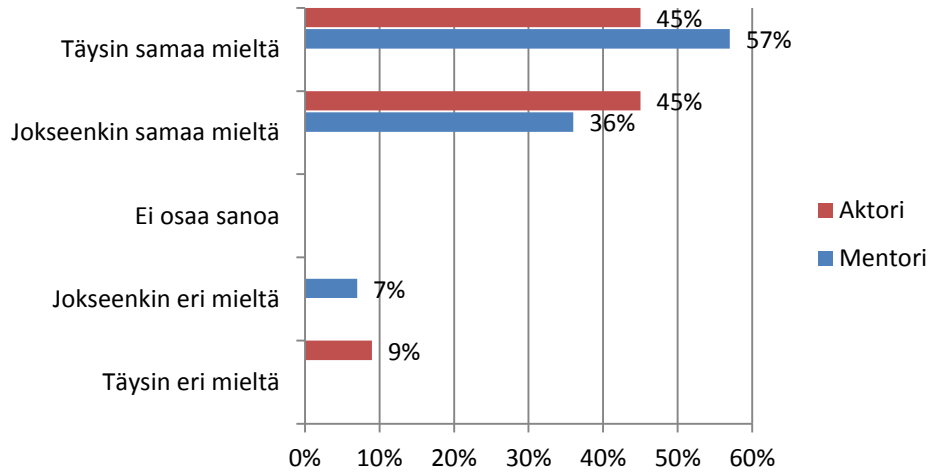
KUVIO 23. Mentorointisuhteen ongelmat (N=25)

Tutkimuksen mukaan mentorointi koetaan tarpeelliseksi työyhteisöissä. Täysin ja jokseenkin samaa mieltä oli mentoreista ja aktoreista yli 60 % (kuvio 24).



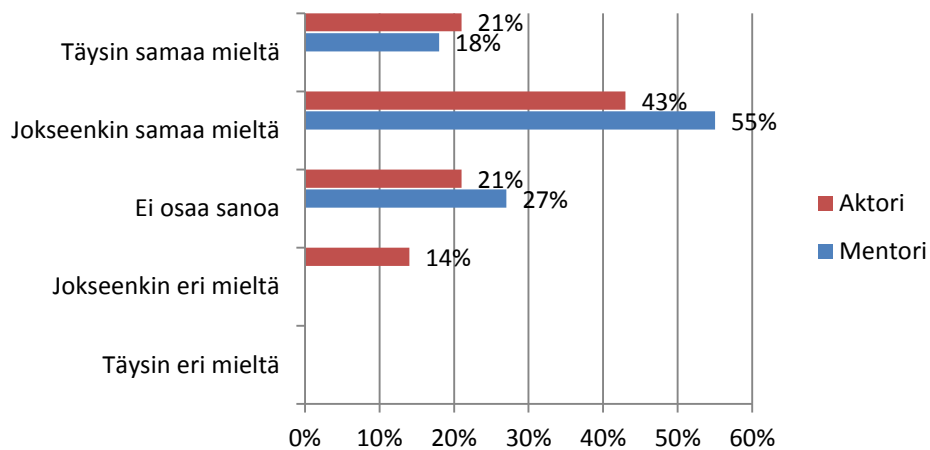
KUVIO 24. Mentorointi koettiin tarpeelliseksi (N=24)

Kuvion 25 mukaan yli puolet (57 %) mentoreista ovat antaneet aktoreille tilaa riittävästi edetä omien tarpeiden mukaan. Aktoreista täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä oli 45 % siitä että, aktoreilla oli riittävästi tilaa edetä omien tarpeiden mukaan mentorointisuhteessaan.



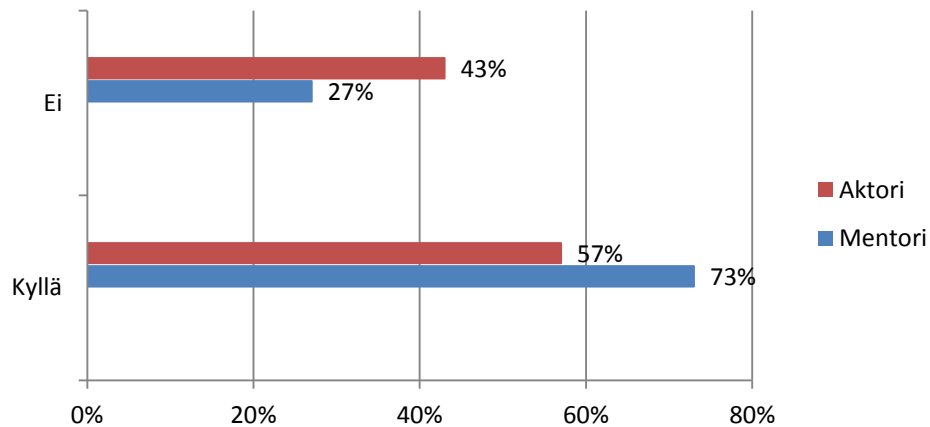
KUVIO 25. Mentorit antoivat aktorille tilaa jotta, aktorit saivat edetä omien tarpeiden mukaan mentorointisuhteessaan (N=25)

Mentoreista ja aktoreista oli noin puolet jokseenkin samaa mieltä että aktori löysi uusia näkökulmia mentorointisuhteen avulla (kuvio 26).



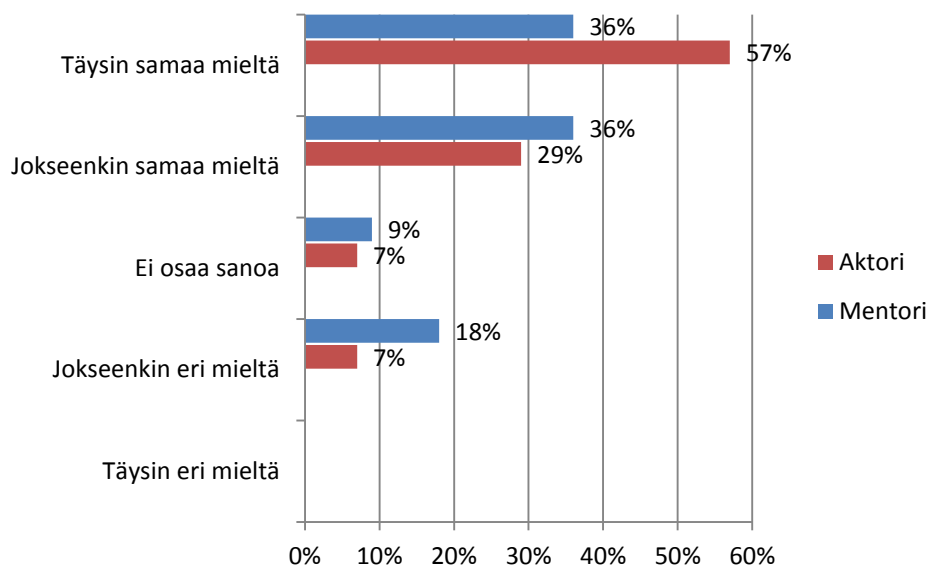
KUVIO 26. Mentorointisuhteen avulla aktori löysi erilaisia näkökulmia työhön (N=25)

Kuviosta 27 selviää lisäkoulutuksen tarve. Mentoreista 73 % kaipasi koulutusta lisää mentorointiin. Kuviosta käy myös ilmi, että aktoreista yli puolet haluaisi jatkossa osallistua mentorointikoulutukseen.



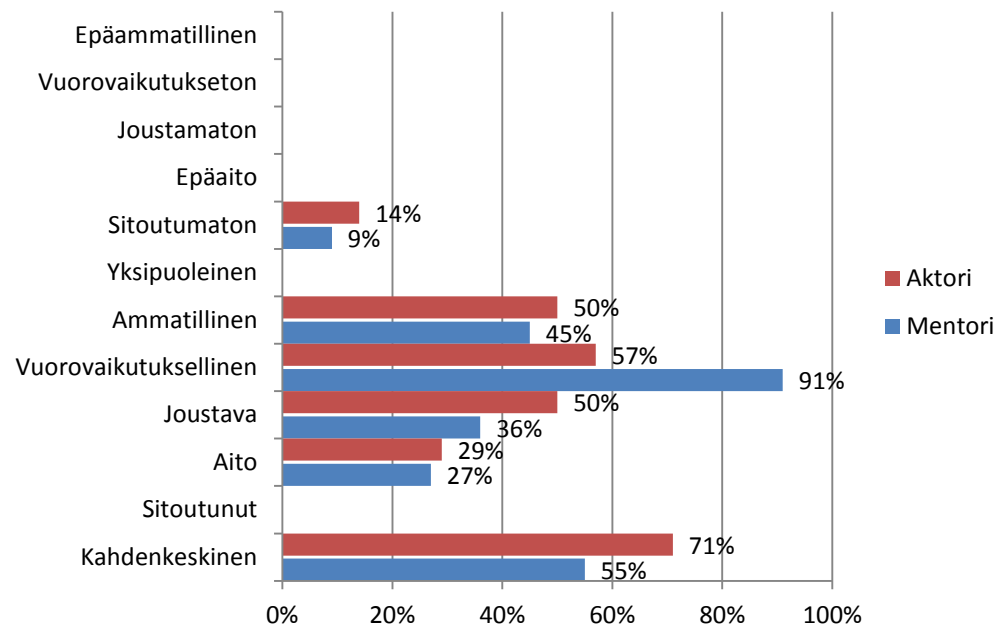
KUVIO 27. Lisäkoulutuksen tarve (N=25)

Tutkimuksessa mentorointisuhde koettiin vastavuoroiseksi eli dialogiseksi. Aktoreista yli puolet ja mentoreista 36 % oli täysin samaa mieltä että, mentorointisuhde oli ollut vastavuoroinen (kuvio 28).



KUVIO 28. Mentorointisuhde oli vastavuoroinen (Dialogia) (N=25)

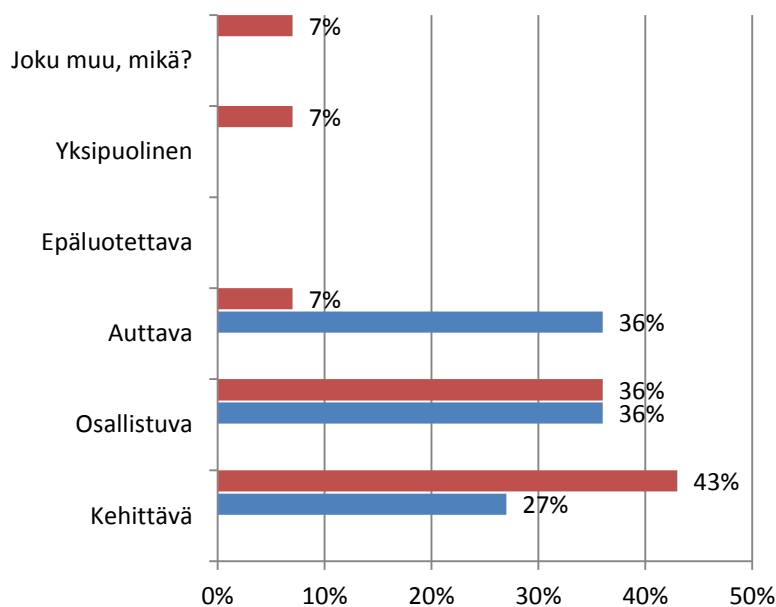
Kuviosta 29 nähdään millaiseksi mentorointisuhteen koki mentorit ja aktorit. Mentoreiden mielestä suhteet olivat vuorovaikutuksellisia, kahdenkeskisiä, ammatillisia sekä joustavia ja aitoja. Aktoreiden mielestä suhteet olivat kahdenkeskisiä, vuorovaikutuksellisia, ammatillisia sekä joustavia ja aitoja. Suhteeseen sitoutumisessa on parannettavaa vielä.



KUVIO 29. Mentorointisuhde (N=25)

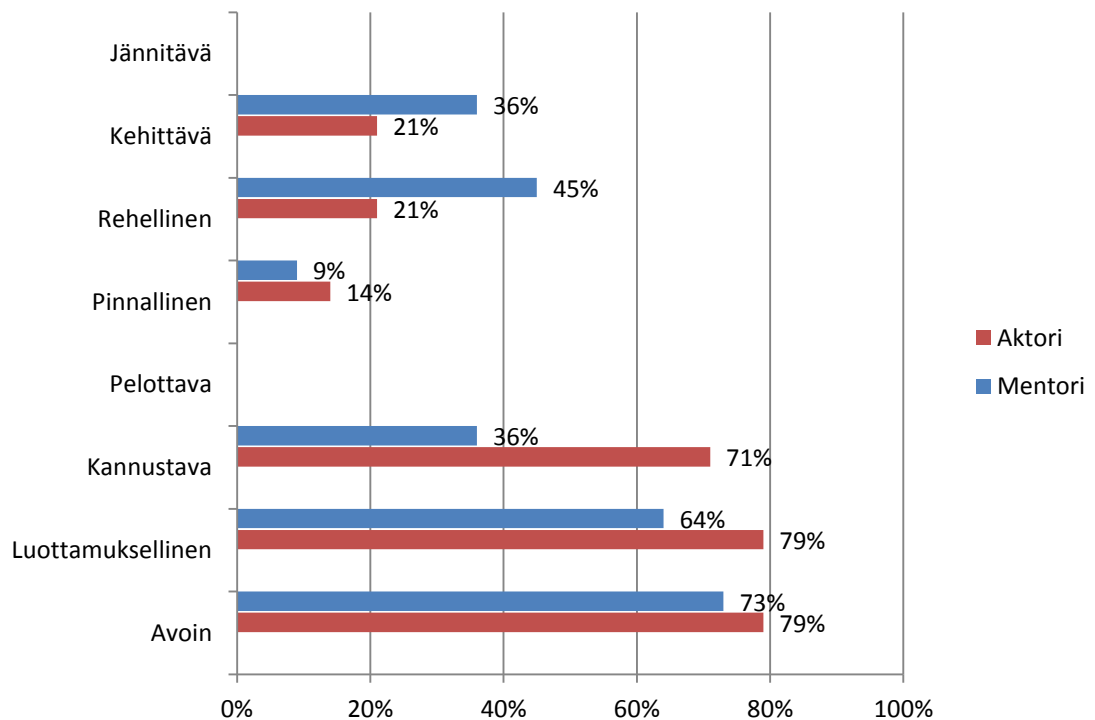
Kuvion 30 mukaan mentorointisuhteen vuorovaikutus oli mentorien mielestä kehittävä ja osallistuva. Aktorien mielestä vuorovaikutussuhde oli auttava, osallistuva ja kehittävä.

Kun vastasi vaihtoehtoon joku muu, sai vapaalla tekstillä kertoa mielipiteensä. Avoina vastauksena oli toive aktiivisemmasta vuorovaikutussuhteesta.



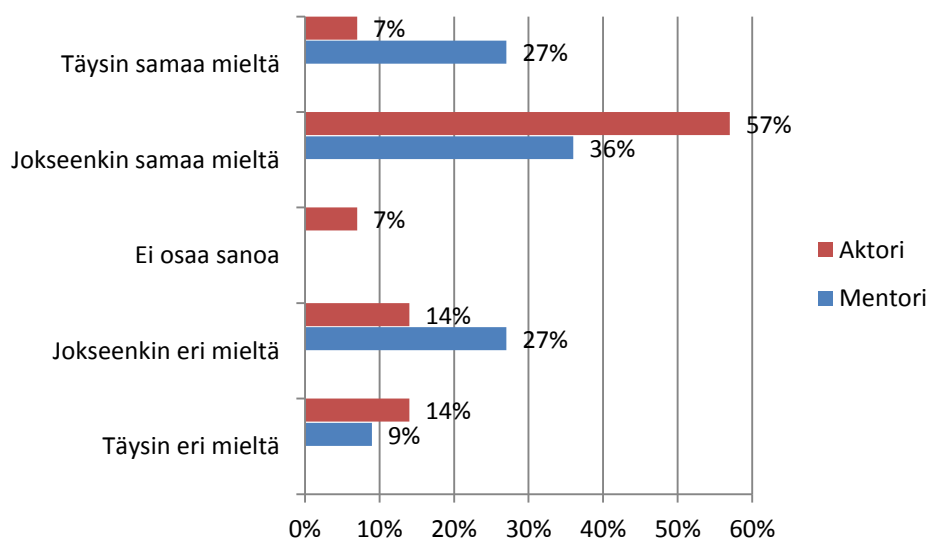
KUVIO 30. Mentorointisuhteen vuorovaikutussuhde (N=25)

Mentorien mielestä mentorointisuhteissa ilmapiirit olivat avoimia, luottamuksellisia ja rehellisiä. Aktorien mielestä ilmapiirit olivat avoimia, luottamuksellisia sekä kannustavia. Kukaan ei kokenut ilmapiiriä jännittäväksi tai pelottavaksi (kuvio 31).



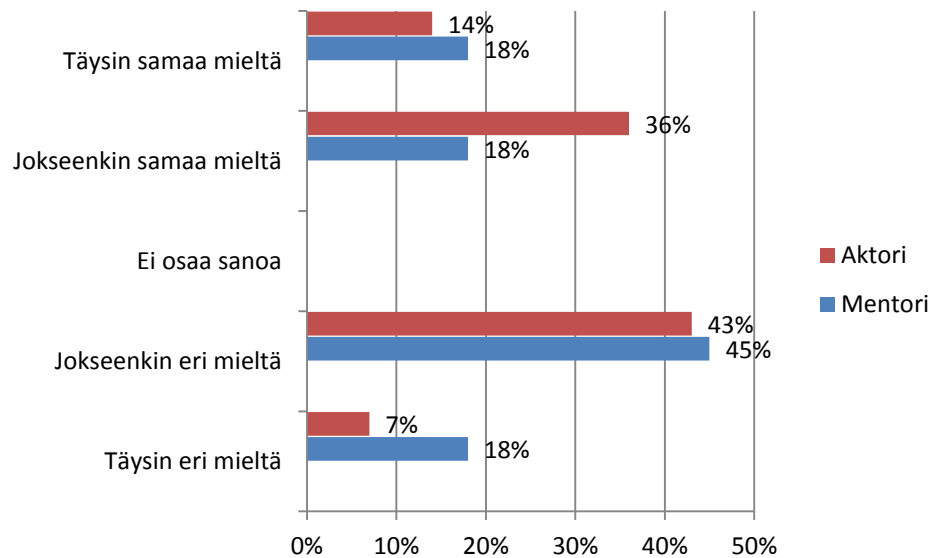
KUVIO 31. Mentorointisuhteen ilmapiiri, mentorien ja aktorien vastaukset (N=25)

Kuvion 32 mukaan esimiehet ovat vaihtelevasti mukana sopimassa päämääriä, tavoitteita ja aikataulua. Mentorien ja aktorien vastaukset vaihtelevat mutta, valtaosa vastauksista on täysin tai jokseenkin samaa mieltä.



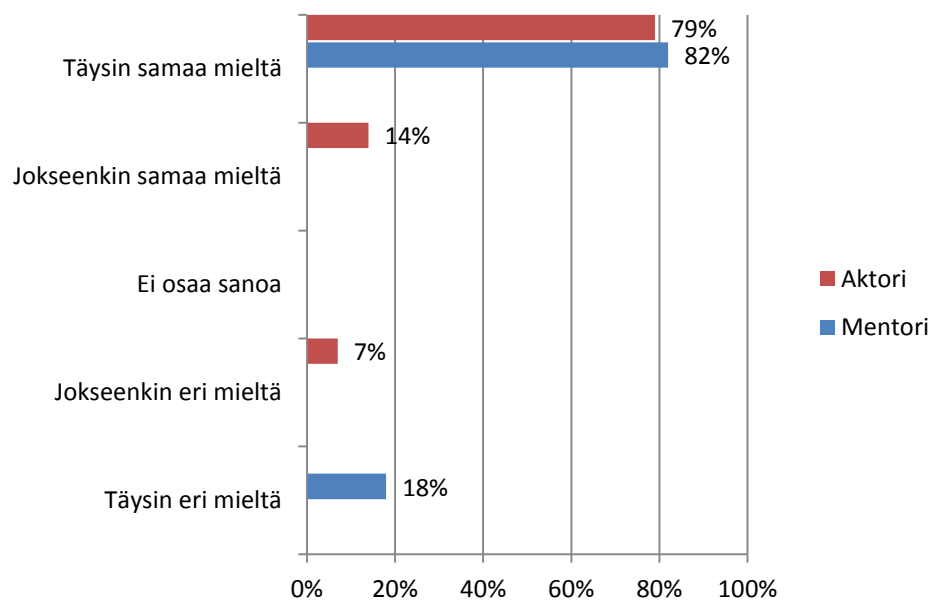
KUVIO 32. Mentorointisuhteessa oli esimiehen kanssa ennalta sovitut päämäärät, tavoitteet ja aikataulut (N=25)

Valtaosa mentoreista ja aktoreista oli sitä mieltä, etteivät esimiehet ole mukana mentorointiprosessissa. Mutta täysin ja jokseenkin samaa mieltä oli kuitenkin osa mentoreista ja aktoreista (kuvio 33).



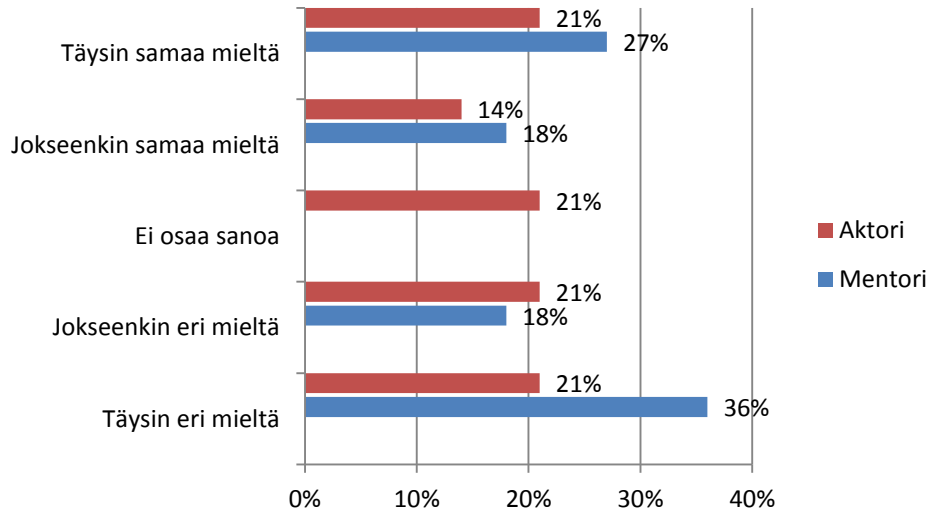
KUVIO 33. Esimieheni oli mukana mentorointiprosessissa (N=25)

Kuvio 34 kertoo, että mentorointisuhteesta tehtiin kirjallisia sopimuksia todella hyvin esimiesten kanssa. Mentoreista täysin samaa mieltä oli 82 % ja aktoreista 79 % oli täysin samaa mieltä sopimusten kirjoittamisesta.



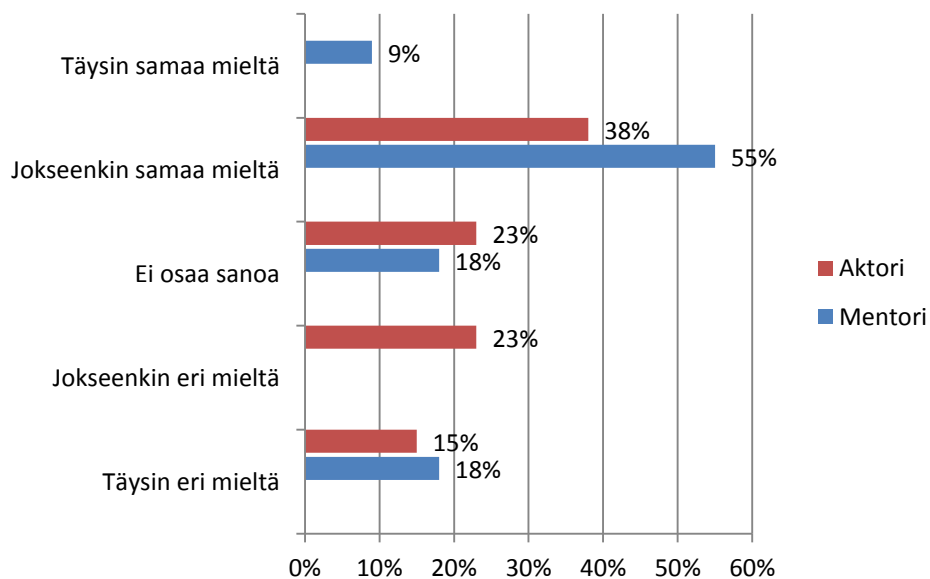
KUVIO 34. Mentorointisuhteesta tehtiin kirjallinen sopimus esimiehen kanssa(N=25)

Arviointisuunnitelman tekeminen esimiehen kanssa jakoi mentorien ja aktorien mileipiteitä. Valtaosa (36 %)mentoreista koki, ettei arviointisuunnitelmaa tehty esimiehen kanssa. Aktorien mielipiteet taas jakautuivat kaikkien vastaus vaihtoehtojen välille tasisesti (kuvio 35).



KUVIO 35. Mentorointisuhteesta tehtiin arviointisuunnitelma esimiehen kanssa (N=25)

Kuviosta 36 nähdään kuinka, organisaation arvot nousevat keskusteluun mentorointisuhteessa. Mentoreista 55 % oli jokseenkin samaa mieltä asiasta ja aktoreista 38 % oli myös jokseenkin samaa mieltä arvojen noususta keskusteluihin. Täysin eri mieltä oli mentoreista 18 % ja aktoreista 15 %.



KUVIO 36. Organisaation arvot nousivat keskusteluun (N=24)

8. POHDINTA

Tutkimusongelmaan mitä odotuksia työntekijällä on mentorin suhteen, saan mielestäni hyviä vastauksia kyselylomakkeelta. Aktorit odottavat mentoreilta saavansa omaa tilaa työskennellä ja että saisivat oivaltaa asioita itse. Mentorien omaava kokemus sai arvostusta mentorointisuhteissa, aktorit koki kokemuksen helpottavan oppimista. Tutkimukseen osallistuneilla mentoreilla oli pitkä työkokemus, kaikilla oli yli kuuden vuoden työura.

Aktorien mielestä mentorien kanssa luodut vuorovaikutussuhteet olivat kehittäviä, osallistuvia ja auttavia. Mielestäni nämä arvot kertovat mitä mentorilta odotetaan. Myös mentorointisuhteen ilmapiiri kysymys kertoo, mitä mentorilta odotetaan. Aktorien mielestä ilmapiirit olivat avoimia, luottamuksellisia, kannustavia ja rehellisiä sekä kehittäviä. Mentorien odotuksiin saatiin vastaus myös kun kysyttiin mentorointisuhteen vastavuoroisuutta. Aktorien mielestä mentorit koettiin vastavuoroisiksi mentorointisuhteissa.

Mielestäni vastaukset mentorin odotusten suhteen ovat selkeät. Mentorin odotetaan omaavan kokemusta, hänen tulisi huomioida aktori kokonaisuutena sekä työ- että, yksityiselämän kannalta. Mentorin organisointikyky korostuu mentorointisuhteessa, tapaamisten suunnitelmallisuus ja riittävän ajan sekä rauhallisen keskustelupaikan löytyminen voi olla joskus haastavaa. Tapaamisten organisointi olisi järjestelmällisempää jos esimiehet olisivat mukana järjestämässä niitä.

Tutkimuksessa tapaamisten lukumäärä vaihteli 1 – 15 välillä, mielestäni vaihteluväli oli liian suuri. Tapaamiset tulisi sopia ennakkoon esimiehen kanssa. Tutkimuksen mukaan tapaamisiin käytetty aika oli mielestäni hyvä, yleisin aika oli ½- 1 tuntia/ tapaaminen.

Tutkimuksessa esille nousseet ongelmatkin koskivat suunnittelua, ajanpuutetta ja koulutuksen vähyyttä. Koulutuksen puute ja vähyyys koettiin tutkimuksessa ongelmaksi asti. Tieto ja taito asiasta poistavat ennakoasenteita ja helpottavat työskentelyä. Mielestäni kouluttamaton mentori ”mustamaalaa” mentoroinnin mainetta, koska ei osaa työskennellä mentorointisuhteessa. Lisäkoulutusta olikin vailla sekä mentorit että, aktorit. Mielstäni tähän tulisi panostaa tulevaisuudessa enemmän.

Yhteistyön sujumiseksi aktorit toivovat saavansa omaa tilaa työskennellä sekä tilanteita joissa he saavat oivaltaa asioita itse, näin aktorit oppivat parhaiten.

Kun mentori osaa kehittää työtään ja keskustelee aktorin kanssa vastavuoroisesti, syntyy työyhteisöön uusia näkökulmia ja niiden kautta kehittämisideoita.

Toiseen tutkimusongelmaan eli mitä työntekijät odottavat mentoroinnilta, onkin vastauksia enemmän. Mentorinnin koettiin parantavan ohjaamistaitoja sekä selkeyttävän mentorin roolia kokeneena työntekijänä. Mentorinti lisäsi mentorien ihmistuntemusta. Mentorinti toi varmuutta aktorin työskentelyyn ja tuki heidän ammatillista kehittymistä ja osaamista. Aktorien itseluottamus kasvoi mentorinnin ansiosta, joten heidän oli helpompi perehtyä uuteen työhön sekä kohdata uuden työyksikön ongelmia. Mentorointi ohjasi aktoria ottamaan vastuuta omasta oppimisestaan. Mentorointisuhteelta odotettiin kahdenkeskisyttä, vuorovaikutuksellisuutta, ammatillisuutta, joustavuutta ja aitoutta.

Mentorit ja aktorit kokivat mentoroinnin tarpeelliseksi ja se selkeytti osaamista. Tulosten mukaan mentorinnista syntyi jonkin verran uusia kehittämisideoita työyhteisöön. Näitä pitäisi tuoda esille ja osata hyödyntää.

Mentorit ja aktorit toivovat tutkimuksessa saavansa työskennellä yhdessä. Tämä toive tuli esille myös sähköposti viesteissä, ennen tutkimuksen aloittamista. Yksittäisissä työvuoroissa yhdessä työskentely, mielestäni tukisi mentorintisuhdetta. Kun rinnalla työskentelee luotettava mentori, on työskentely helpompaa ja rennompaa.

Uuden työntekijän on aina vaikea tulla uuteen työyhteisöön ja kohdata siellä olevia ongelmia. Tutkimuksen mukaan mentorinnista oli hyötyä työhön perehtymiseen sekä ongelmien kohtaamiseen. Kun aktori saa mentorintisuhteessa oivaltaa itse asioita, hänen itsetunto kasvaa. Tähän vaikuttaa myös kokemuksesta oppiminen.

Mentorintiin odotettiin esimiehen osallistumista, kyselylomakkeella kyseltiin tämän hetkistä tilannetta asiaan. Vastaukset kysymyksiin vaihteli kovasti, minusta tämä ero johtuu työyksiköiden tavoista toimia. Yhteinen käytäntö puuttuu ja jokainen esimies toimii omalla tavalla. Kuitenkin kirjallinen sopimus tehtiin melkein kaikista mentorintisuhteista ja se näkyi vastauksissa. Mutta arviointisuunnitelman, tavoitteiden, päämäärien ja aikataulun suunnittelussa oli todella paljon hajontaa.

Tutkimukseni reliabiliteettia on vaikea todeta, koska jos kysely uusitaan voi vastaukset olla erilaiset. Vastaajien tieto ja kokemus on lisääntynyt ja ajatukset mentorinnista muuttuneet. Mielestäni tutkimuksen validiteetti on hyvä, kyselylomakkeelta sain paljon tietoa mentorintisuhteiden toimivuudesta. Tutkimusogelmiin tuli hyvin vastauksia. Luotettavuus kysymys tuo haastetta. Tulokset tuovat jo nyt muutoksia mentorintiin, mutta ovatko ne parempia, aika näyttää sen.

Ulkoinen validiteetti kertoo tutkimustulosten säilyvyydestä samana, kun se kophdistetaan koko populaatioon. Luulen tämän toimivan. Mielipiteet tutkimuksessa vaihtelevat osittain ja sitä ne varmasti tekevät myös koko työyhteisön henkilökunnan mielipiteissä. Sisäistä validiteettia on vaikea näyttää. Tutkimuksessa en voinut hyödyntää edes aikaisempien tutkimusten taustamuuttuja, koska niitä oli niin vähän työssäni.

Kyselylomakkeen kysymysten laadintaan olisi pitänyt panostaa enemmän. Mielestäni kysymykset ovat osittain vaikeasti ymmärrettävissä. Luulen, että vastaajien on pitänyt miettiä joissakin kohti, mitä kysymys tarkoittaa.

Tämän kyselylomakkeen tuloksilla voidaan tehdä muutoksia mentorintiprosessiin jo nyt ja saada mentorinnista toimiva työväline työyhteisöön. Tutkimuksena tehtyä kyselylomaketta, voisi jatkossa hyödyntää mentorintisuhteen arviointilomakkeen laatimiseen.

Tutustuttuani kansainväliseen mentorintiin, nousi idea suomalaisten nuorten syrjäytymisen ehkäisystä. Voisiko mentorinnilla ”parantaa” nuorten hyvinvointi, kuten ulkomailla tehdään. Jos suomessa koulutettaisiin nuoria aikuisia ja aikuisia mentoriksi nuorille, vähenisikö nuoriso rikollisuus, alkoholin ja huumeiden käyttö? Olisiko nuoren ”ylimääräinen” aikuinen pelastus nuorelle ja biologisille vanhemmille tuki? Näitä asioita tutkimukseni minussa herätti, toivottavasti joku jatkaa tästä.

LÄHTEET

Bergman, J. 2012. *Cultural mentoring. A skill2e related approach.* Degree thesis. Bachelor`s degree in tourism. [viitattu 16.10.2013]. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012061312606>

Harvey, S & M. 2011- 2013. *Girl who Rule the world.* [viitattu 20.11.2013]. Saatavissa: <http://girlswhoruletheworld.org/mentoring/>

Hietämäki, M. 2013. *Mentorointi osa perehtymistä.* Koulutusmateriaali/ pp- esitys. 12.3.2013.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2003. *Tutki ja kirjoita.* Vantaa. Kirjayhtymä.

Hynynen, M- A., Jokelainen, M., Jokinen, P., Mikkonen, I. & Silen- Lipponen, M. 2011. *Mentorin rooli AMK- opiskelijan ammatillisen kehittymisen tukijana.* AMK- lehti, no: 1, asiantuntija artikkeli.

Hynynen, M – A., Jokinen, P., Mikkonen, I. & Silen- Lipponen, M. 2011. *Oppimistyyppinen koulutus ja mentorointi terveysalan aikuisopiskelijan tukena työelämän haasteissa.* Pro Terveys 2011 no:4.

Häkkinen, S. & Piispa, E. 2010. *Mentorointi esimiehen työn tukena Etelä- Savon sairaanhoitopiirissä.* Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen. Ylempi AMK. Mikkelin ammattikorkeakoulu.

Hämäläinen, T. & Kokkarinen, M. 2011. *Uuden työntekijän perehdyttäminen Kellokosken sairaalan osastolle 12.* Opinnäytetyö, hoitotyön koulutusohjelma. Laurea-ammattikorkeakoulu. Hyvinkää, Tikkurila.

Jokinen, P., Mikkonen, I., Jokelainen, M., Turjamaa, R. & Hietämäki, M. Hoitotiede 1/2010. *Mentori suomalaisessa hoitotyön kontekstissa – käsiteanalyysi hybridisellä mallilla.* Artikkel. Itä - Suomen yliopisto.

11.

Juusela, T. 2006. *Ajetaanko tandemilla?* Helsinki. Työturvallisuuskeskus.

- Juusela, T., Lillia, T., Rinne, J. 2000. *Mentoroinnin monet kasvot*. Helsinki. Yrityskirjat
- Kananen, J. 2012. *Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.
- Kuula, A. 2011. *Tutkimusetiikka*. Tampere. Vastapaino.
- Mentor International. [verkkosivut]. [viitattu 25.11.2013]. Saatavissa: <http://www.mentorfoundation.org/sweden>
- Mönkkönen, K. 2007. *Vuorovaikutus, dialoginen asiakastyö*. Helsinki. Edita.
- Oulun yliopisto. [verkkosivut]. [viitattu 18.11.2013]. Saatavissa: <http://www.oulu.fi/tietohallinto/henkilokunnalle/webropol.html>
- Pohjois- Savon sairaanhoitopiiri / etusivu. [verkkosivut]. [viitattu 18.11.2013]. Saatavissa: <http://www.psshp.fi/index.asp?tz=-3>
- Pohjois- Savon sairaanhoitopiiri /kotisivut/ Kliiniset tukipalvelut/ Anestesia- ja leikkaustoiminta. [verkkosivut]. [viitattu 18.11.2013]. Saatavissa: <http://www.psshp.fi/index.asp?link=5703.5&language=1>
- Pulkkinen, M., Penttinen, J. & Miettinen, M. *Strategia 2009 – 2013. Parasta terveyspalvelua*. Pohjois- Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymä, hallintokeskus. [viitattu 18.11.2013]. Saatavissa: <http://www.psshp.fi/index.asp?tz=-2>
- Puusa, A. & Reijonen, H. 2011. *Aineeton pääoma organisaation voimavarana*. Joensuu.
- Rhodes, J. 2002. *Mentoring and Race*. Research corner. University of Massachusetts- Boston. [viitattu 20.11.2013]. Saatavissa: http://www.mentoring.org/news_and_research/research_and_studies/
- Rhodes, J. 2011. Ethical principles for youth mentoring relationships. Research corner. University of Massachusetts- Boston.[viitattu 20.11.2013]. Saatavissa: <http://umbmentoring.org/resources/index.html>

Toom, A., Onnismaa, J. & Kajanto, A. 2008. *Hiljainen tieto, tietämistä, toimimista, taitavuutta*. 47. Vuosikirja. Kansanvalistusseura.

Varkauden kaupunki. [verkkosivut]. Aldone. [viitattu 18.11.2011]. Saatavissa: http://www.varkaus.fi/palvelut/sosiaali-ja_terveyspalvelut/kotiin-annettavat-palvelut-ja-a/vuodeosastotoiminta/varkauden_sairaala/

Liite 1. Mentorointi sopimus/ Kys

Mentorointi on tavoitteellinen, tasa-arvoinen, vapaaehtoisuuteen ja vuorovaikutukseen perustuva luottamuksellinen yhteistyösuhde, jossa kokeneempi tukee ja ohjaa kehityshaluista vähemmän kokemusta omaavaa henkilöä.

Mentoroinnin osapuolet

Mentori:

Työyksikkö:

Mentoroitava:

Työyksikkö:

Kesto __ . __ . 20__ - __ . __ . 20__ välisenä aikana / tapaamiskertoja ____

Tärkeät pelisäännöt:

- yritämme saada aikaan niin hyvän, avoimen, rehellisen ja tavoitteellisen (Liite 1) mentorointisuhteen kuin mahdollista
- olemme yhteisesti vastuussa siitä, että keskustelujamme ei viedä eteenpäin kolmansille osapuolille (luottamuksellisuus ja vaitiolovelvollisuus)
- molemmat ovat valmistautuneet tapaamisiin
- jos mentorointisuhde ei toimi, se voidaan purkaa
- tiedotamme mentorisuhteen aloittamisesta ja sen päättämisestä omille esimiehillemme

Sitoudumme tähän sopimukseen.

Kuopiossa __ . __ .

20__

Mentori

Mentoroitava

esimiehen allekirjoitus

kopiot sopimuksesta: mentori, mentoroitava, esimies

Tämän mentorointisuhteen TAVOITTEENA ovat (konkreettiset tavoitteet, osatavoitteet):

Miten ja milloin tuloksia ARVIOIDAAN? (kuka, miten, milloin)

Mitä aiheita mentorointitapaamisissa käsitellään?

Kuinka usein tavataan ja paljonko aikaa käytetään kuhunkin tapaamiseen, missä tavataan ja miten voidaan tapaamisten välillä ottaa yhteyttä?

Muut sovitut asiat:

Kuopiossa __. __20__

Liite 2. Kys ja mentorointi

Työsuhde alkaa

- Osaamisen arviointi
-
- Oppimistyylytesti
-
- Perehtymissuunnitelma
-
- I -Ope, verkkoperehtymisohjelma
-
- KYS- parasta terveysterveystoimintaa perehtymiskoulutukset
-
- Perehtymisen dokumentointi

Osaamisen laajeneminen ja syveneminen

- Työntekijä saa nimetyn mentorin
-
- Mentorointisuunnitelman ja -sopimuksen laatiminen

**Osaava ja
motivoitunut
henkilöstö**

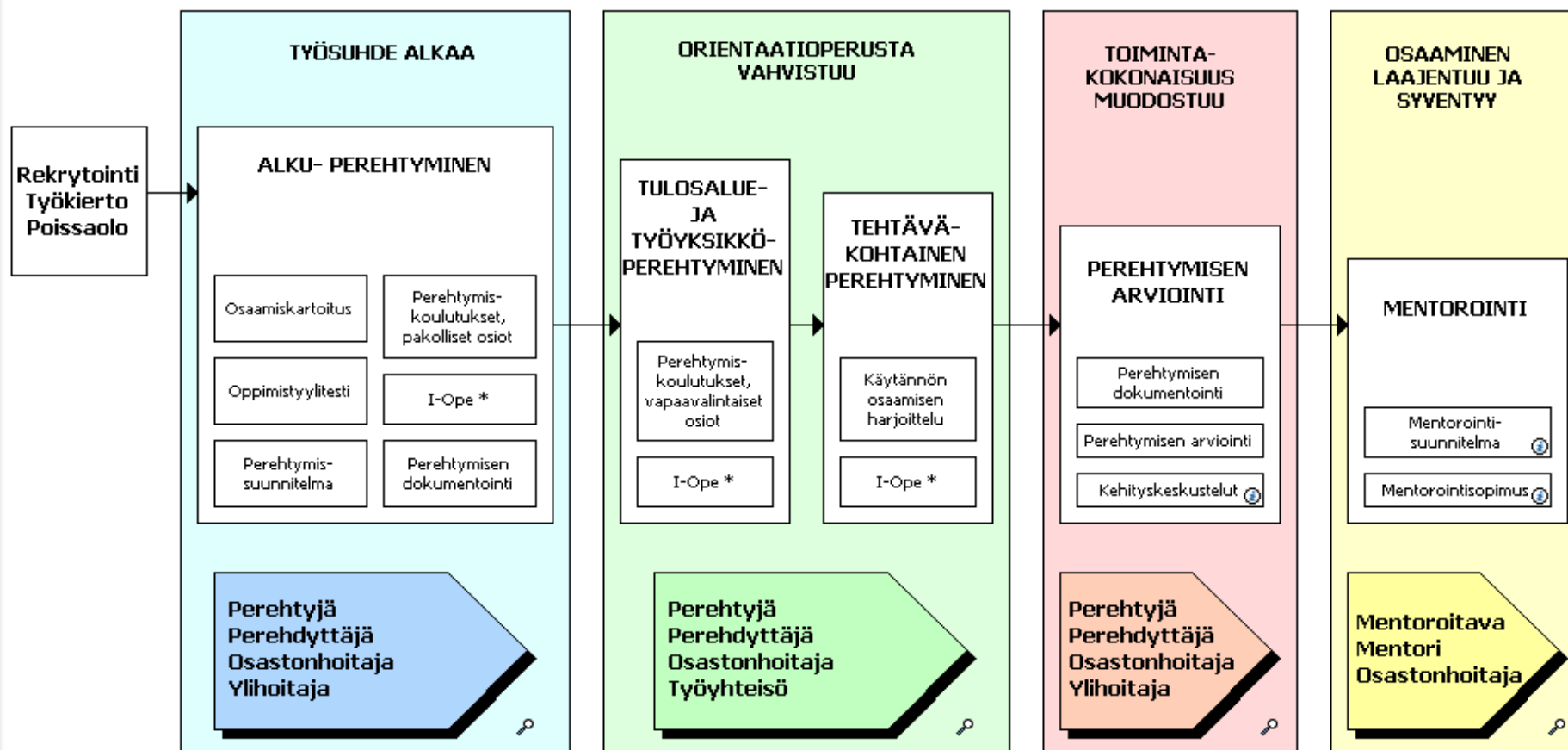
Orientaatiooperusta vahvistuu

- Käytännön osaamisen harjoittelu ja työyhteisön jäseneksi kasvaminen
-
- KYS- parasta terveysterveystoimintaa perehtymiskoulutukset ja hoitotyön syventävät koulutukset
-
- I -Ope
-
- Palautekeskustelut

Toimintakokonaisuus muodostuu

- Kokonaiskuva työyhteisöstä muodostuu
-
- Perehtymisen ja oman ammatillisen osaamisen arviointi
-
- Kehityskeskustelu ja ura- ja kehityssuunnitelma

PEREHTYMISELLÄ KOHTI AMMATILLISTA OSAAMISTA



* I-Ope on KYSin perehdytyskeskus, joka löytyy intranetistä

Liite 4. Tutkimussuunnitelma

Mentorointisuhteen seurantalomakkeen ja arviointilomakkeen tekeminen ja pilotointi Kuopion yliopistollisen sairaalan (Kys) leikkausyksiköissä (1,2,3(Tarina),4,5(Varkaus) ja päiväkirurginen yksikkö) ja heräämössä.

Tiina Kilpeläinen TKJY11s

Savonia ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto.

7.5.2013

1. Tutkimuksen lähtökohdat

1.1 Tutkimuksen tausta

Pohjois- Savon Sairaanhoidopiirin visio on: **Parasta terveystalvaelua**, se on konkreettinen tavoite, myös ajattelutapa. Henkilökunta tekee työssään parhaansa ja antaa potilaalle parasta mahdollista palvelua.

Toiminta ajatus on: Sairaanhoidopiiri edistää terveyttä.

Sairaanhoidopiirin strategia on:

- Uudistuva ja osaava henkilöstö
- Vetovoimainen työyhteisö
- Henkilöstövoimavarojen hallinta ja osaaminen

Strategiset päämäärät ovat niitä asioita, joiden toteutuessa saavutetaan visio, parasta terveystalvaelua.

Yksi strateginen päämäärä on:

Uudistuva ja osaava henkilöstö

Osaamisen hallinnan toimenpiteet:

Kehitetään perehdyttämistä, edistetään ammatillista urakehitystä ja luodaan uusia apuvälineitä sekä oppimiseen että opettamiseen. Osaamisen laajenemis- ja syvenemisvaiheessa työntekijä saa nimetyn mentorin. Tehdään mentorointisuunnitelma ja -sopimus.

Hoitotyön toimintaohjelman yksi tavoite on: Uudet työntekijät ja työhön palaavat perehdytetään suunnitelmallisesti.

Keinoina:

- Ylläpidetään i-OPE perehdytysivustoa ja jalkautetaan perehtymisen prosessimal-
li
- Huolehditaan uusien työntekijöiden riittävästä perehtymisajasta
- Käytetään mentorointia ammatillisen kasvun ja perehtymisen tukena
- Perehtymisen kehittäminen on jatkuvaa näyttöön perustuvaa kehittämistä: koke-
mustieto yhdistettynä tutkimustietoon, käytäntöjen kokeilua, kehittämistä ja uuden
tiedon tuottamista
- Uuden työntekijän perehtymisen lisäksi huomioidaan myös perehdyttäjien ja men-
torien koulutus
- Uutena kehittämiskohteena maahanmuuttavien työntekijöiden perehdyttämisen
kehittäminen

Onnistunut perehtyminen ja mentorointi edistää uuden työntekijän ja työyhteisön työ-
tyytyväisyyttä sekä edistää henkilöstön sitoutumista. Se näkyy hoidon laadussa ja ta-
loudellisuudessa. Perehtymisen avulla autetaan uutta työntekijää omaksumaan tar-
koituksenmukaiset työ- ja toimintatavat. Virheet ja vaaratilanteet vähenevät, potilas-
turvallisuus lisääntyy ja työn kuormittavuus vähenee. Työhyvinvointi näkyy työnilona,
pitkänä urana ja on koko työyhteisön hyvinvointina. Mentoroinnin ansiosta hiljainen
tieto saadaan jäämään työyhteisöön, tämä näkyy potilaiden/ asiakkaiden hoidossa.

Kys:in koulutusta on Lyhty 1: Opiskelijoiden ohjaamista ja Lyhty 2: Mentorointia. Kys
kouluttaa jokaiseen yksikköön mentoreita, jotta jokaisella uudella työntekijällä olisi
mahdollisuus saada nimetty mentori. Koulutus liittyy Kys:n perehtymisohjelmaan,
koulutus on 3 op:n laajuinen ja se toteutetaan yhteistyössä Savonia - amk:n kanssa.

1.2 Tutkimuksen aihe

Leikkausyksikkö 2:lla kaikki uudet hoitajat saavat perehdytyksen jatkumoksi nimetyn
mentorin. Mentorointikoulutuksen on suorittanut noin kymmenen sairaanhoitajaa ja
sopimuksia on tehty noin 10kpl. Mentorointi toimintana on vielä vieras ja lisätietoa
kaivataan.

Toivon opinnäytetyölläni tuovani lisätietoa mentoroinnista ja innostusta hakeutua kou-
lutukseen. Päätin tehdä opinnäytetyönäni mentorointisuhteen seuranta- ja arviointi-
lomakkeen, joka pilotoidaan Kys:n leikkausyksiköissä (1, 2, 3(Tarina), 4, 5(Varkaus)
ja päiväkirurgisessa yksikössä) ja heräämössä. Leikkausyksiköiden mentorointisuh-
teiden määrä ja toiminta ovat vielä tarkemman selvittelyn alla.

1.3 Aiheen merkitys

Minä haluan tehdä opinnäytetyön aiheesta joka on minulle tärkeä ja innostava. Mentorointi aiheena on vielä uusi, vaikka siitä on paljon kirjoitettu. Mielestäni mentorointi toimintana sitouttaa henkilökuntaa työyksikköön ja tuo työhön vaihtelua sekä turvallisuutta. Leikkausyksikköjen henkilökunnat ovat määrältään suuria ja työnkuvat vaihtelevia. Uuden hoitajan on alkuun hankala löytää ns. ”oma paikka” työyksiköstä.

Toivon, että työstäni olisi hyötyä työntekijän sitouttamiseen sekä uuden työskentelytavan kehittämiseen. Arviointilomakkeella saamme jatkossa hyvää tietoa mm. mentorointisuhteista ja saamamme tiedon pohjalta voimme kehittää mentorointia jatkossakin. Seurantalomakkeelta saamme tietoa mentorointisuhteiden määrästä ja koulutuksen suorittaneista henkilöistä. Toivon mentoroinnin jäävän uudeksi käytännöksi työyhteisössämme ja parantavan yhteistyötämme moniammatillisessa työyhteisössä.

2. Tutkimuksen ongelmat, tavoitteet ja tarkoitus

Mentorointi on tulevaisuutta ja mielestäni opinnäytetyöstäni tulee olemaan hyötyä työyksiköissä. Huolestuttavaa on kokemuksen ja hiljaisentiedon lähteminen eläkkeelle siirtyvien ammattilaisten mukana sekä nuorten lyhytaikainen sitoutuminen työpaikkaan. Koska mentorointi on jo käytössä, toivon sen olevan myös laadullisesti hyvää ja luotettavaa. Arviointilomaketta ja sen antamaa tietoa voisivat työyksiköt käyttää yllä mainittujen asioiden kehittämiseen. Koska Kys:llä on jo hyvä mentorointikoulutus, miksi sen tuomaa hyötyä ei seurattaisi ja otettaisi hyötyä käytäntöön.

Tutkimusongelmat ovat:

1. Mitä odotuksia työntekijällä on mentorin suhteen?
2. Mitä työntekijät odottavat mentoroinnilta?

Tutkimuksen tavoitteena on:

- Edistää työntekijää sitoutumaan työyhteisöön
- Lisää mentorointikoulutuksen tarpeellisuutta

Tutkimuksen tarkoituksena on:

- Selvittää työntekijöiden odotuksia mentorin ja mentoroinnin suhteen

3. Teoria osuus

Johdanto

Mentorointi

- Määrittely, menetelmä, tarkoitus, tavoitteet, kansainvälisyys, prosessi, hiljainen tieto ja dialogi

Mentori

- rooli

Kys:n kuvaus

- paikka
- koulutus
- leikkausyksiköt

Tutkimusongelma, tavoitteet ja tarkoitus

Tutkimusprosessin kuvaus

- menetelmä
- aineiston hankinta ja analyysi
- luotettavuus

Tulokset, Pohdinta, Lähteet

4. Aikataulu

- Toukokuu 2013: sähköpostien lähettäminen ja niiden purku
Mitä odotuksia työntekijällä on mentorin suhteen?
Mitä työntekijät odottavat mentoroinnilta?
- 22.3. 2013 pidin mentorointi info- osastotunnin Ly:2:lla
- Huhti- elokuu 2013 teorian kirjoittamista ja kysymysten laatiminen arviointilomakkeelle ja seurantalomakkeen tekoa
- Syyskuu 2013 arviointilomakkeen pilotointi: lähetetään verkkolomakkeena mentoreille ja aktoreille (Wepropol)
- Loka- marraskuu 2013, tulosten auki kirjoittamista
- Valmis opinnäytetyö joulukuun 2013

5. Tutkimusmenetelmä

Tutkimus tehdään määrällisenä eli kvantitatiivisena tutkimuksena. Tutkimuksessa käytetään täsmällisiä, laskennallisia ja tilastollisia menetelmiä.

Tutkijana pyrin keräämään empiiristä (kokemusperäistä) havaintoaineistoa, jota tarkastelemalla pyrin tekemään yleistyksiä havaintoaineistosta.

Opinnäytetyössä teen mentorointiin seurantalomakkeen ja arviointilomakkeen, joka pilotoidaan. Arviointilomakkeen lähetän verkkolomakkeena mentoreille ja aktoreille (Wepropol).

Verkkolomakkeiden käyttö on lisääntynyt huomattavasti, niiden käytännöllisyyden vuoksi. Lomake toimitetaan sähköisesti vastaanottajille, jolloin säästetään aikaa myös postikuluja. Aineisto saadaan valmiiksi sähköisessä muodossa ja vastaus aika on lyhyempi, myös työläs litterointiaika mahdollisine virheineen jää pois. Verkkokyselyn tekoa pidetään helppona ja se mahdollistaa monimutkaiset kysymysrakenteet. Kun vastaaja joukko tavoitetaan verkon kautta, saadaan verkkolomaketutkimuksesta yleensä suurempi vastausprosentti kuin perinteisestä postilomaketutkimuksesta.

Kuopiossa 9.5.2013

Tiina Kilpeläinen, Tutkimuksen tekijä

Sinikka Tuomikorpi
Tutkimuksen ohjaaja

Seija Ronkainen
Tutkimuksen vastuuhenkilö/Kys

Viesti eTutkija-järjestelmästä

etutkija@kuh.fi [etutkija@kuh.fi]

Lähetetty: 18. kesäkuuta 2013 14:16

Vastaanottaja: [Kilpeläinen Tiina](#)

Tiedoksi uuden alkavan tieteellisen tutkimuksen tiedot

Tutkija: Kilpeläinen Tiina

Tutkimuksen lyhyt nimi: Mentorointisuhde

Tutkimustunnus:

Luokitus: -Valitse-

Suorituspaikka (yksikkö): 4301, 4302, 4303, 4304, 4305, 4356,
4311

Tutkimuksen aloitus ja lopetuspvm: 16.6.2013 - 31.1.2014

Ystävällisin

terveisin,

Anu Bruun, KYS Tiedepalvelukeskus

Liite 5. Tutkimusongelmiin vastauksia

Alla oleva teksti on suoria lainauksia kysymyksiin vastanneiden sähköposti viesteistä: Mielestäni mentorin kanssa tulee voida puhua vapaasti mieltä painavista asioista. Minun oman ammatti-identiteetin kehittymisestä, epäonnistumisista ja onnistumisista. Ainakin meidän yksikkö on niin suuri, että tänne tuleminen ja oman paikan löytäminen varmasti helpottuu luotettavan mentorointisuhteen ansiosta. On olemassa joku, jolle asioista voi oikeasti puhua.

Mentoroinnille tulee antaa aikaa (listanjako!) ja tarjota jokin rauhallinen paikka jossa keskustella. On hyvä vaikka lähteä kokonaan pois osastolta.

Mentoroinnista voisi kerätä palautetta ja tuoda saatu palaute osastolle tietoon. Suhtautuminen mentorointiin on kirjavaa... Positiivinen palaute voisi muuttaa ihmisten suhtautumista mentorointiin.

On hyvä jos mentori kysyy kuulumisia vaikka käytävällä tavatessa eikä vain mentorointikeskustelujen aikana. On myös tärkeää huomioida se, ettei mentori ole uuden työntekijän perehdyttäjä omalla erikoisalallaan.

Luotettava

Toivoisin siis, että mentorin kanssa oltaisiin enemmän samassa salissa, vaikka perehdyttäjänä hän ei voikaan toimia. Myös tietyin väliajoin olevat mentorointikeskustelut todettiin hyväksi.

Uudelle työntekijälle mentori on tavallaan kuin tukihenkilö, jonka kanssa voi keskustella asioista jotka ovat jääneet painamaan mieltä ja ovat siksi minun mielestäni hyvin tarpeellisia.

Pidimme jokaisen eri erikoisalueen perehdytyksen jälkeen mentorointikeskustelun, jossa kävimme läpi mieltä painavia asioita ja mietittiin yhdessä miten jotkut asiat olisi voitu tehdä ja miten eri hommissa on tullut pärjättyä.

Mentoroinnin tarkoituksena olisi myös hiljaisen tiedon siirto kokeneelta hoitajalta (mentori) uudelle työntekijälle, ja tällaista ei meidän mentorointisuhteen aikana hirveästi kyllä tullut. Kun minulle valittiin mentori, sain sen käsityksen ettei hänen kanssaan pitäisi olla samassa salissa sen takia, koska meillä olisi tavallaan läheisempi suhde eikä perehdyttäminen olisi silloin objektiivista. Mentorointisuhteen lopussa kun asiaa pohdittiin yhdessä mentorini kanssa, tulimme siihen lopputulokseen että mentorin kanssa olisi ollut kiva työskennellä välillä samassa salissa, koska silloin mentori huomaa missä kohtaa perehdytyksessä mennään ja samalla kuulumisia voi vaihtaa hieman kuin ohimennenkin.

Hyvä mentori myös rohkaisee ja pystyy katsomaan asioista monelta eri näkökantilta, on luotettava ja rohkaiseva.

Mentori voi myös kertoa omia esimerkkejä ja vinkkejä joidenkin asioiden tekemiseen, mutta on kuitenkin avoin myös uusille ehdotuksille ja hyväksyy muitakin käytännön tapoja tehdä asiat, kun vain oman tapansa

Liite 6. Osastotunti esitys: Power Point

Ylempi AMK

Mentorointi- tutkimus

Tiina Kilpeläinen
LY2

- Savonia- ammattikorkeakoulussa
- Kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma
- 90 op (2,5 vuotta)
- Monimuoto- opiskelua
- Opinnäytetyö tehdään yksilötöinä (30 op.)

Mentori/ aktori

Mentori:

- Osaava, kokenut, arvostettu, usein seniori, joka jakaa tietoaan ja kokemustaan kehityshaluiselle ja –kykyiselle nuoremmalle kollegalle

Aktori:

- Oppija, toimija, jolla on halukkuutta ottaa vastaan omasta kehittämisestään ja kasvustaan. Hän on aktiivinen ja ottaa vastaan valmennusta, palautetta ja kysymyksiä

Historiaa

- Odysseus antoi poikansa mentorin hoiviin, kun itse lähti Troijan sotaan
- Mentorin piti auttaa ja ohjata nuorukaista kasvamaan kuninkaaksi
- Alkuperäkertomuksesta alkaen mentoroinnista korostuu ajatus huomattavasta suojelejasta, johon liitetään jumalallinen arvovalta ja auktoriteetti

Historiaa

- Kreikkalainen tarina kuvaa uskoa siihen, miten nuoren ja seniorin välinen suhde tukeutuu perusperiaatteisiin
- Ihminen oppii taitoja, tapoja ja arvoja suoraan henkilöiltä, jota hän katsoo ylöspäin ja arvostaa
- Mentorin tehtävä oli auttaa nuorta ihmistä löytämään itsestään piilevät kyvyt ja kasvamaan omana itsenään

Nyky aika

- nykyisin arvostetaan kokemuksen sijasta nuoruutta, kollegiaalisuutta, uudistamista ja kehittämistä
- yhdessä tekemistä ja vastavuoroisuutta ja vähemmän mentorin auktoriteettia
- Mentoroinnin painopiste on siirtynyt yhteistyöhön ja työtovereiden väliseen vuorovaikutukseen

Nyky aika

- Mentorin rooli korostuu kokeneena, ehkäpä jo iäkkäämpänä konkarina, joka jakaa tukea, tietoa ja verkostoaan nuoremman eli aktorin käyttöön
- Työntekijöiden välille kitettyä ammatillinen ohjaussuhde, jossa kokenut ja arvostettu osaja, *mentori*, ohjaa, tukee ja auttaa nuorempaa työntekijää eli aktoria (*mentoroitavaa*)

Nyky aika

- Monien mentor- ohjelmien idea on eläkeikää lähestyvien osaajien hiljaisen tiedon siirtäminen nuoremmalle
- Tavoitteena on katoavan tiedon säilyttäminen, vaikka työntekijät vaihtuvatkin
- Mentorina toimimista pidetään uran ja osaamisen arvostuksena ennen eläkkeelle lähtemistä

Hiljainen tieto

- Yhdessä tekemisen kautta mentorin hiljainen osaaminen siirtyy mentoroitavalle eli aktorille
- Yhteisen työskentelyn aikana aktori voi kysymyksillä tuoda esille asioita, jotka mentorille ei tulisi mieleenkään
- Tieto ja osaaminen siirtyvät olemalla ja toimimalla, vaikka mitään ei ilmastaisi sanojen avulla

Hiljainen tieto

- Kun mentori ja aktori työskentelevät kesellä hiljaista tietoa kokeneella työntekijällä on paljon "käsilä olevaa" tietoa, jota hän ei voi välttämättä artikuloida "esilläolevaksi"
- tieto on sosiaalista pääomaa, jota ei voi opettaa toiselle luennoimalla

KYS:n malli

- Strateginen päämäärä: Uudistuva ja osaava henkilöstö
- Osaamisen hallinta: Toimenpiteet: kehitetään perehdyttämistä, edistetään ammatillista urakehitystä ja oppimiseen ja opettamiseen luodaan uusia apuvälineitä
- Osaamisen laajeneminen ja syveneminen vaiheessa työntekijä saa nimetyn mentorin. Tehdään mentorointisuunnitelma ja sopimus

Yhdessä tekemisen dialogi

- Dialogi käsite tulee kreikan sanoista *dia* ja *logos*. *Dia* tarkoittaa kautta, läpi tai välillä ja sana *logos* tarkoittaa sanaa tai puhetta
- Dialogi on siis keskustelua, jossa luodaan uutta. Ihmiset rakentavat keskustellen merkitystä, tarkoitusta tai ymmärrystä (*logos*), etsivät mieltä ja tulkintaa elämälleen. Dialogisissa ymmärrys syntyy ihmisten kautta, joten se ei ole kenenkään omaa
- Dialogi kunnioittaa toisen autonomiaa ja molemmilla on oikeus olla oma itsensä

KYS:n malli

- Kys kouluttaa jokaiseen yksikköön mentoreita, jotta jokaisella uudella työntekijällä olisi mahdollisuus saada nimetty mentori
- Koulutus liittyy Kysin perehtymisohjelmaan, koulutus on 3 op:n laajuinen ja se toteutetaan yhteistyössä Savonia amkin kanssa
- Työaikoköllä tästä koulutuksesta ei synny muita kustannuksia, kuin työntekijän koulutukseen osallistumiseen menevä työaika (3 päivää)

Tutkimus ongelmat

- Mitä asioita haluat käsitellä mentorin kanssa?
- Millainen on hyvä mentori?
- Millaisen mentorin haluaisit?

Mietitäänpäs...

- Olenko pärjännyt elämässäni omin avuin vai olenko saanut apua kokeneemmalta ja viisaammalta?
- *Jokaisella on elämässä tärkeitä henkilöitä, joilla on ollut merkittävä vaikutus kasvuun ja kehittymiseen*

Yhteenvetona

- *Työyhteisöissä nykyään tiimi- ja yhteistyötä
- *Erlaisuuden johtamista ja kohtaamista
- *Vuorovaikutustaidot korostuvat
- *Kokemuksen vaihtamista ja verkottumista
- *Oppija saa tehdä ja oivaltaa itse, omassa tahdissa, omalla tavalla
- *Mentori on hyvä tuki aktorille ja mentorointi edistää vastuun ottamista omasta oppimisesta

Haasteet...

- Uuden käytännön vastustaminen
- Eläkkeelle lähtevät " eivät kaipaa enää haasteita", sanotaan
- Ennakkoluulojen voittaminen
- Pitää jaksaa keskustella aiheesta
- Kuuntelen työtovereita, kaikki eivät vastusta
- Nuoret hoitajat innokkaina mukana
- Teoriatietoa hyvin saatavilla

Aikataulu...

- Teoriaa kirjoitannut kesän, jatkuu syksyllä...
- Kysymykset Weppoliin elokuun aikana
- Syyskuu vastausaikaa
- Syyskuulla kirjoitan teorian loppuun
- Loka- marraskuussa kirjoitan tutkimus tulokset ja pohdinnan

Liite 7. Kyselylomake

Hei! Olen Tiina ja työskentelen Kys/ leikkausyksikkö 2 leikkaushoitajana. Opiskelen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa (YAMK), kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmassa. Opintoihini kuuluu tehdä opinnäyte-työ(30op.), jonka teen mentoroinnista. Työhöni kirjoitan teoriaa mentoroinnista ja suunnittelen kyselylomakkeen joka esitellään Kys:n leikkausyksiköissä(1,2,3,4sekä päiki ja heräämö).

Osastonhoitajilta olen saanut tiedon, että sinä olet ollut mentorointisuhteessa, joko mentorina tai aktorina (mentoroitava). Olisitko ystävällinen ja auttaisit minua kehittämään mentorointia anestesia- ja leikkaustoiminassa.

Toivon sinun täyttävän arviointilomakkeen. Jos ilmenee jotain kysyttävää/ kommentoitavaa ota rohkeasti yhteyttä, mietitään asiaa yhdessä.

Vastaus aikaa sinulla on 13.10.2013 asti.

Yhteistyöstä ja tiedoistasi kiitollisena
Tiina Kilpeläinen Ly2
tiina.kilpelainen@kuh.fi

1. Kauanko olet työskennellyt nykyisessä työssäsi?

2. Onko sinulle mentorointikoulutusta? Jos vastasit kyllä, millainen koulutus?

Kyllä

Ei

3. Tapaamisten määrä mentorointisuhteen aikana?

4. Kauanko tapaamiset kestivät? Tunteina, noin.

5. Toimin mentorintisuhteessa?

Mentorina

6. Toimin mentorintisuhteessa?

Aktorina

[Keskeytä]

11% valmiina (Sivu 1 / 9)

Kokemukset

7. Ohjaamistaitoni on parantunut mentoroinnin avulla

- Täysin erimieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

8. Mentoroinnin avulla opin jakamaan tietoani

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä

- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

9. Mentorointi selkeyttää omaa osaamistani

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

10. Kykenin jakamaan "hiljaista tietoa"

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä

11. Ihmistuntemus lisääntyy mentorointiprosessin aikana

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

12. Kykenen mentorointisuhteen aikana tarjoamaan monenlaisia näkökulmia työhön

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

13. Mentorointi selkeyttää omaa osaamistani

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

14. Haluaisitko toimia aktorin työparina?

- Kyllä
- Ei

15. Mentorointisuhde oli vastavuoroinen (Dialogia)

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

16. Mentoroinnin avulla opin tiedostamaan roolimallina toimimisen

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

17. Mentorointisuhteessa pystyn johdattelemaan aktoria niin, että hän oivaltaa asioita itse

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

18. Kokemuksellista tietoa on helppo jakaa

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

19. Mentorointi selkeyttää omaa rooliani kokeneena työntekijänä

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

20. Koin mentoroinnin tarpeelliseksi

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

21. Oliko/ onko mentorointisuhteessanne ongelmia? Jos vastasit kyllä, millaisia ne ovat?

Kyllä

Ei

22. Koetko lisäkoulutuksen tarvetta mentorointiin?

Kyllä

Ei

[Keskeytä]

Yhteistyö

23. Annoin aktorille tilaa edetä omien tarpeiden mukaisesti mentorointisuhteessa

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

24. Millainen vuorovaikutussuhde teillä on/ oli mentorointisuhteessa?

- Kehittävä
- Osallistuva
- Auttava
- Epäluotettava
- Yksipuolinen
-

Joku muu, mikä?

25. Kykenin huomioimaan aktorin kokonaisuutena mentorointisuhteessa (Yksityiselämän/ työelämän tasa

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

26. Keskusteluistamme syntyi uusia kehittämisideoita työyhteisöön

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

27. Aktori kykeni kuuntelemaan ehdotuksiani

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

28. Ilmapiiri mentorointisuhteessa on/oli? Rastita 3, jotka kuvaa parhaiten ilmapiiriä.

- Avoin
- Luottamuksellinen
- Kannustava
- Pelottava
- Pinnallinen
- Rehellinen
- Kehittävä
- Jännittävä

29. Mentoroinnin avulla koin auttaneeni aktoria ja opin ymmärtämään hänen toimintaansa

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

30. Mentorointisuhteeni oli? Rastita 3, jotka kuvaa parhaiten suhdettanne.

- Kahdenkeskinen
- Sitoutunut
- Aito
- Joustava
- Vuorovaikutuksellinen
- Ammatillinen
- Yksipuoleinen
- Sitoutumaton
- Epäaito
- Joustamaton
- Vuorovaikutukseton
- Epäammatillinen

[Keskeytä]

33% valmiina (Sivu 3 / 9)

Prosessi

31. Mentorintisuhteessa oli ennalta sovitut päämäärät, tavoitteet ja aikataulu

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

32. Esimieheni oli mukana mentorointiprosessissa

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

33. Mentorintisuhteesta tehtiin kirjallinen sopimus

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

34. Mentorointisuhteesta tehtiin arviointisuunnitelma yhdessä esimiehen kanssa

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

35. Organisaation arvot nousivat keskusteluun mentorointisuhteessamme

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

[Keskeytä]

Vahvista vastausten lähetys

100% valmiina (Sivu 4 / 9)

Kiitos vastauksistasi ja ajastasi.

Tiina Kilpeläinen

[Keskeytä]

Vahvista vastausten lähetys

Aktorin kokemukset

36. Osaamiseni on parantunut mentoroinnin avulla

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

37. Mentoroinnin avulla opin ilmaisemaan osaamiseni tarvetta

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

38. Mentorointi tukee omaa ammatillista kehittymistäni

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

39. Osasin tiedostaa tiedon tarpeeni

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

40. Itseluottamukseni kasvoi mentorointiprosessin aikana

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

41. Mentoroinnista oli hyötyä työhön perehtymiseen

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

42. Haluaisitko toimia mentorin työparina?

- Kyllä
- Ei

43. Mentorointisuhteessa sain tuoda omat mielipiteeni julki

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

44. Mentoroinnin avulla opin ottamaan vastuun omasta oppimisestani

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

45. Mentorointisuhteessa pystyin oivaltamaan itse asioita

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

46. On helppo oppia toisen kokemuksesta

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

47. Mentorointi toi varmuutta työskentelyyni

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

48. Mentoroinnin avulla kykenin kohtaamaan uuden työyhteisön ongelmia

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

49. Koin mentoroinnin tarpeelliseksi

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä

- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

50. Oliko/ onko mentorointisuhteessanne ongelmia? Jos vastasit kyllä, minkälaisia ongelmia?

Kyllä

Ei

51. Oletko kiinnostunut mentorointikoulutuksesta?

Kyllä

Ei

[Keskeytä]

66% valmiina (Sivu 6 / 9)

Aktorin yhteistyö

52. Sain edetä mentorointisuhteessa omien tarpeitteni mukaisesti

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

53. Millainen vuorovaikutussuhde teillä on/oli mentorointisuhteessa?

- Kehittävä
- Osallistuva
- Auttava
- Epäluotettava
- Yksipuolinen

Joku muu, mikä?

54. Minut huomioitiin mentorointisuhteessa kokonaisuutena, ei pelkästään työminänä (Yksityiselämän/ työ)

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

55. Mentorointisuhteen avulla löysin erilaisia näkökulmia työhöni

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

56. Mentorointisuhde oli vastavuoroinen (Dialogia)

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

57. Keskusteluistamme syntyi uusia kehittämissideoita työyhteisöön

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

58. Mentorintisuhteeni oli? Rastita 3, jotka kuvaa parhaiten suhdettanne.

- Kahdenkeskinen
- Sitoutunut
- Aito
- Joustava
- Vuorovaikutuksellinen
- Ammatillinen
- Yksipuoleinen
- Sitoutumaton
- Epäaito
- Joustamaton
- Vuorovaikutukseton
- Epäasiallinen

59. Ilmapiiri mentorintisuhteessa on/oli? Rastita 3, jotka kuvaa parhaiten ilmapiiriä.

- Avoin
- Luottamuksellinen
- Kannustava
- Pelottava
- Pinnallinen
- Rehellinen
- Kehittävä
- Jännittävä

Aktorin prosessi

60. Mentorointisuhteessa oli ennalta sovitut päämäärät, tavoitteet ja aikataulu

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

61. Esimieheni oli mukana mentorointiprosessissa

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

62. Mentorointisuhteesta tehtiin kirjallinen sopimus

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

63. Mentorointisuhteesta tehtiin arviointisuunnitelma yhdessä esimiehen kanssa

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

64. Organisaation arvot nousivat keskusteluun mentorointisuhteessamme

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

Kiitos vastauksistasi ja ajastasi.

Tiina Kilpeläinen

- Vahvista vastausten lähetys