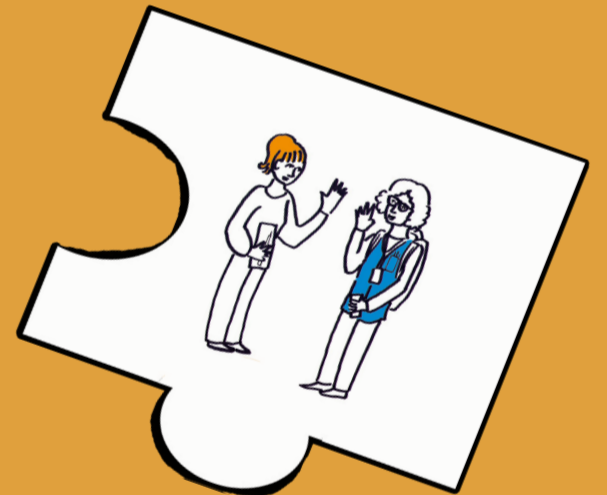
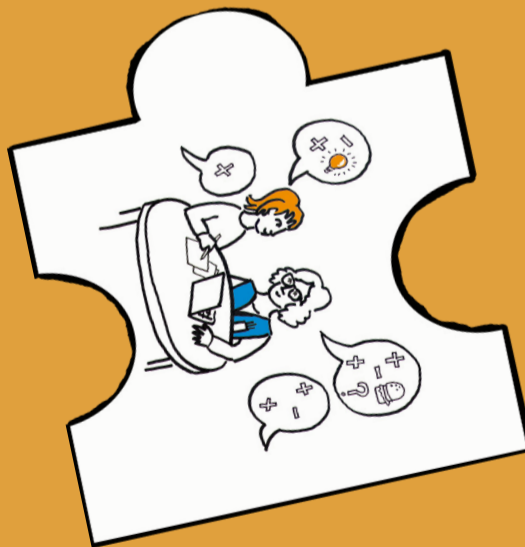


# YHDESSÄ AMMATTILAISEKSI – MENTOROINTIOPAS KOTIHOITTOON



**Toimittajat Katja Hautsalo ja Niina Koskela**

# **YHDESSÄ AMMATTILAISEKSI – MENTOROINTIOPAS KOTIHOITON**

*Toimittajat Katja Hautsalo ja Niina Koskela*



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



## **YHDESSÄ AMMATILAISEKSI – MENTOROINTIOPAS KOTIHOITOOON**

©Tekijät ja Tampereen ammattikorkeakoulu

Toimittajat: Katja Hautsalo ja Niina Koskela

Taitto: Minna Nissilä

Kuvitus: Milla Impola

Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja

Sarja C. Oppimateriaaleja 23.

ISSN 2736-8467 (verkkójulkaisu)

ISBN 978-952-7266-69-4(PDF)

Tampere 2022

# Sisältö

Johdanto.....	6
<b>1. Mentorointimalli ja mentorointioppaan käyttö.....</b>	<b>10</b>
<b>2. Ennen mentorointia ja valmistautuminen.....</b>	<b>15</b>
Mentoroinnin määrittelyä ja soveltamista kotihoitoon <i>Katja Hautsalo.....</i>	16
Mentoroinnin hyödyt <i>Sari Virta.....</i>	18
Mentoroinnin edellytykset ja valmistelut työyhteisössä <i>Niina Koskela.....</i>	21
<b>3. Mentoroinnin käynnistyminen.....</b>	<b>25</b>
Käynnistysvaihe ja tutustuminen luovat pohjan yhteistyölle <i>Niina Koskela ja Monika Kiikala.....</i>	26
Mentorointi osana työelämässä oppimista ja harjoittelua <i>Anne Spets, Tarja Lyylyperä ja Katja Hautsalo.....</i>	30
Mentoroinnin tavoitteista keskustelu työskentelyn alussa <i>Niina Koskela ja Katja Hautsalo.....</i>	36
Vuorovaikutus ja eettisyyden huomioiminen mentoroinnissa <i>Niina Koskela ja Katja Hautsalo.....</i>	39
<b>4. Kotihoidon erityispiirteet.....</b>	<b>41</b>
Osaamiskartoitus <i>Sinikka Paukkunen, Minna Huhtala ja Katja Hautsalo.....</i>	42
Asiakaslähtöisyys kotihoidossa <i>Nea Hyvärinen, Heidi Hänninen, Lauri Ilkka, Noora Karevaara ja Katja Hautsalo.....</i>	45
Itsemääräämisoikeus <i>Inka Jaakkola, Netta Toivanen, Iida Halunen ja Katja Hautsalo.....</i>	49
Työturvallisuus kotihoidossa <i>Katja Hautsalo ja Kaija Koivula.....</i>	52

<b>Omahoitajuus kotihoidossa</b>	
<i>Katja Hautsalo ja Kaija Koivula</i> .....	55
<b>Moniammatillisuus</b>	
<i>Ninja Tuovinen, Lassi Vehkalahti, Mira Teräluoto ja Katja Hautsalo</i> .....	57
<b>Teknologian mahdollisuudet kotihoidossa</b>	
<i>Sanna Koskela, Merja Syvälä ja Katja Hautsalo</i> .....	63
<b>Kirjaamisen avain-asiat kotihoidossa</b>	
<i>Hannele Lahtinen, Minka Liesivesi ja Katja Hautsalo</i> .....	68
<b>Koti työskentely-ympäristönä</b>	
<i>Marja-Riitta Rajamäki, Marja Virtanen ja Katja Hautsalo</i> .....	72
<b>Työhyvinvointi</b>	
<i>Elina Koski ja Hilppa Tolonen</i> .....	76
<b>5. Palaute ja arviointi mentoroinnissa</b> .....	80
<b>Palautteen merkitys ja sen hyödyntäminen mentoroinnissa</b>	
<i>Katja Hautsalo ja Niina Koskela</i> .....	81
<b>Palautekulttuuri</b>	
<i>Minna Huhtala</i> .....	85
<b>Puheeksi ottamisen keinot</b>	
<i>Katja Hautsalo</i> .....	88
<b>6. Mentoroinnin hyödyt ja vaikutukset</b> .....	91
<b>Mentorointi oppimisen ja ammatillisuuden tukena</b>	
<i>Niina Koskela</i> .....	92
<b>Mentoroinnin hyödyt työyhteisölle ja mentoriparille</b>	
<i>Niina Koskela</i> .....	96
<b>7. Mentoroinnin päättäminen</b> .....	99
<b>Mentoroinnin lopetus ja jatkoyhteistyöstä sopiminen</b>	
<i>Katja Hautsalo ja Niina Koskela</i> .....	100
<b>Kotihoitotyön pitovoimaisuuden tarkastelua</b>	
<i>Katja Hautsalo</i> .....	104
<b>Mentorointi osaksi työuraa</b>	
<i>Niina Koskela ja Katja Hautsalo</i> .....	108
<b>8. Liitteet</b> .....	111

# Johdanto

Tämä opas, mentoroinnin tehtäväkirja, on syntynyt monipuolisen työskentelyn kautta, monialaisen ryhmän yhdessä tekemisen tuloksena Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon -hankkeessa. Opas on tarkoitettu käytettäväksi kotihoidon ammattilaisille sekä opiskelijoille. Mentorointikokonaisuus on tulosta työelämän ja kotihoidon ammattilaisten, esimiesten, hankeoppilaitosten opiskelijoiden, sekä muiden hankkeeseen osallistuneiden tiiviistä yhteistyöstä. Suuret kiitokset jokaiselle, joka on osallistunut tähän kehitystyöhön!

## ***Mentorointimalli ja -opas osana Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon -hanketta***

Opas rakentuu sen alussa esitetyn mentorointimallin ympärille. Malli sisältää kuusi osuutta, palapelin palaa, jotka muodostavat kokonaiskuvan mentoroinnin etenemisestä. Eri osuudet ja niiden keskeiseksi valitut sisällöt on avattu oppaan alaluvuissa. Oppaaseen on koottu tiiviiseen muotoon kuhunkin aiheeseen liittyvää tietoa, käytännön vinkkejä, lähteitä sekä erilaisia aiheeseen liittyviä tehtäviä. Tehtävien tarkoituksena on ohjata mentoroitavaa ja mentoria pohtimaan yhdessä monipuolisesti niin mentoroinnin toteuttamiseen, kuin myös kotihoitotyön erityispiirteisiin liittyviä asioita. Tehtävät voi tehdä erilliselle paperille perinteisesti kirjoittamalla tai tietokonetta hyödyntäen, mahdollista on myös tulostaa mentorointioppaasta tarpeelliseksi koettuja osuuksia. Rohkaisemme tekemään tehtäviä ja keskustelemaan niistä aktiivisesti mentorointisuhteen aikana!

Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon hanke on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama kolmevuotinen hanke (huhtikuu 2020 – maaliskuu 2023). Hankkeen tavoitteena on vahvistaa kotihoitoon valmistuvien opiskelijoiden ja siellä työskentelevien ammattilaisten toimintaedellytyksiä ja muutoskyvykkyyttä, sekä lisätä kotihoidon veto- ja pitovoimai-

suutta. Lisäksi pyritään aikaansaamaan uusia työn tekemisen tapoja ja organisoinnin käytäntöjä, joiden avulla turvataan ammattitaitoisen työvoiman saatavuutta. Hanke kohdistuu Pirkanmaan ja Satakunnan alueille, ja se toteutuu Satakunnan ja Tampereen ammattikorkeakoulujen, Saskyn, Sataedun sekä kotihoidon yhteistyökumppaneiden, eli Porin YTA-alueen kotihoidon, Sastamalan ja Parkanon kotihoitojen sekä Jyllin Kodit Oy:n kesken. Mentorointimallin ja -oppaan kehittäminen on yksi hankkeen viidestä osatavoitteesta. Hankkeen toteutus alkoi Covid-19 pandemian alkaessa. Sen vaatimat toimintatapojen muutokset ja henkilökunnan saatavuuden haasteet ovat osaltaan leimanneet hankkeen toteutusta. Toisaalta ne ovat myös korostaneet erityisesti mentoroinnin merkitystä: uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden sujuva kotihoitotyön toimintaympäristöön sisään pääseminen ja erityisosaamisen omaksuminen ovat ratkaisevia työn pitovoiman tekijöitä.

### ***Mentoroinnin kehittäminen***

Mentoroinnin kehittäminen tapahtui hankkeessa tiiviinä yhdessä työskentelynä kotihoidon ammattilaisten, esimiesten, opiskelijoiden ja hanketoimijoiden kesken. Mentorointia tarkasteltiin ja työstettiin prosessimaisesti viiden eri vaiheen kautta syksystä 2021 alkaen ja päätavoitteena oli kehittää mentorointimalli ja -opas kotihoidossa hyödynnettäviksi. Hankkeen osatoteuttajat TAMK ja SASKY Koulutuskuntayhtymä toteuttivat vetovastuun mentorointikokonaisuuden suunnittelusta ja toteuttamisesta, ja lehtori Katja Hautsalo TAMKista on koordinoanut mentorointiosuutta. Kehitystyötä valmisteltiin vuoden 2021 alkupuolella kokoamalla hankkeen osatoteuttajaoppilaitoksien hanketoimijoista työryhmä, joka suunnitteli toteutusta ja huolehti eri työvaiheiden koordinoinnin oman oppilaitoksen osallistujien kanssa. Hankehakemuksen mukaisesti mentoroinnin työstämiseen hankittiin asiantuntijapalvelua hankealueen alan yritykseltä. Kilpailutuksen jälkeen hankinta kohdistui Jyllin Kodit Oy:hyn, josta kehitys- ja koulutussuunnittelija Niina Koskela lähti mukaan työskentelyyn. Koska

samanaikaisesti oli valtakunnallisesti käynnissä muitakin vanhustyön vetovoimaisuuden lisäämiseen tähtääviä hankkeita, halusimme verkostoitua muiden samaa aihepiiriä kehittävien hankkeiden kanssa. Mentoroinnin kehittämistä on tarkasteltu ja kokemuksia jaettu neljän hankkeen (Vetovoimainen kotihoito – tehdään hyvä arki yhdessä; Vetovoimainen vanhustyö; Etänä enemmän sotetyö uudistuu; Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon) toimijoiden kesken noin kolme kertaa vuodessa toteutuneissa yhteistyötapaamisissa.

Varsinainen mentoroinnin kehitystyö käynnistyi syyskuussa 2021 kotihoidon työntekijöille ja opiskelijoille suunnatulla Mentorointiseminaarilla, jossa tarkasteltiin mitä mentorointi on, kuinka sitä voi hyödyntää kotihoidossa, sekä rekrytoitiin osallistujia mukaan asian kehittämiseen. Tuolloin avattiin myös sähköinen kysely ammattilaisille ja alan opiskelijoille, jossa kysyttiin heidän näkemyksistään mentoroinnin tarkoituksesta ja sen hyödyntämisen mahdollisuuksista kotihoitotyössä. Kyselyyn saatiin vastauksia 59. Seuraavassa vaiheessa käynnistyi mentorointimallia suunnittelevan fokusryhmän toiminta. Ryhmä jatkoi mentorointimallin ja -oppaan kehittämistä edellisten vaiheiden tarjoaman tiedon pohjalta.

Mallia kehittänyt fokusryhmä oli noin kymmenen hengen ryhmä, joka koostui kotihoidon ammattilaisista sekä alalla työskentelevistä opiskelijoista. Ryhmän tavoitteena oli laatia mentorointimallin ja -oppaan runko keskustelemalla mentoroinnin toteuttamisesta ja sen edellytyksistä sekä mentorointiprosessista. Fokusryhmä kokoontui iltapäivän mittaisiin etätapaamisiin yhteensä kolme kertaa. Tapaamisten rakenteessa hyödynnettiin palvelumuotoilun keinoja ja fokusryhmän työskentelyä tukivat hankeoppilaitosten opiskelijoista koostuvat taustaryhmät. Ne kokosivat Flinga-muistiinpanoalustalle fokusryhmää varten ennakkotietoa eri teemoista, kuten mentoroinnin ilmentymisestä omassa työssä/harjoittelussa tai palautteen ja vaikutuksien tunnistamisesta. Taustaryhmien kokoamaa sisältöä syvennettiin ja



jäsennettiin fokusryhmässä sekä kokoontumisten välillä hankkeen mentorointityöryhmässä. Fokusryhmä muodosti mentorointimallin rungon sekä osoitti tehtäväkirjamaisen mentorointioppaan sisältörungon. Kotihoitotyö eroaa monesta muusta sosiaali- ja terveysalan työpaikasta, ja sen vuoksi mentorointioppas sisältää melko laajan kotihoitotyön erityispiirteisiin johdattavan osan. Fokusryhmän työskentelyn pohjalta jatkettiin mallin ja sähköisen mentorointioppaan sisältöjen ja ulkoasun työstämistä hanketoimijoiden, opiskelijayhteistyön ja työelämäyhteistyön kautta.

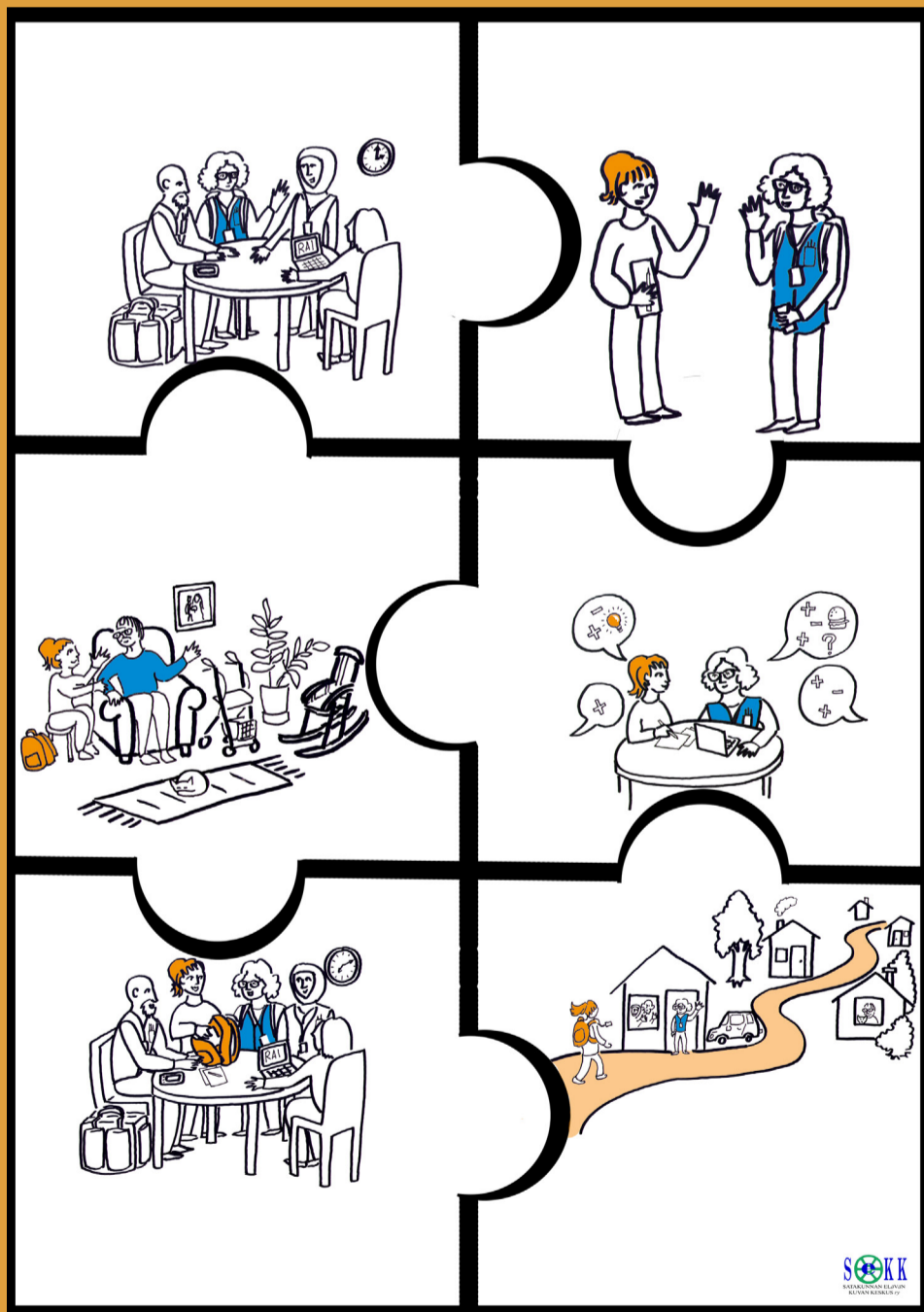
Mentoroinnin kehittämisen viimeinen vaihe toteutuu hankkeen lopussa, syksystä 2022 alkaen. Tällöin pilotoidaan, arvioidaan ja jatkokehitetään mentorointimallia ja kootaan palautetta mentorointimallin toteuttamiseen ohjaavasta mentorointioppaasta, jota hyvä lukija, nyt tarkastelet. Pilotoinnissa esille tuleviin kokemuksiin on mahdollista perehtyä seuraamalla Veto ja pitovoimaa kotihoitoon -hankkeen etenemistä kotisivujen sekä hankkeen muun raportoinnin kautta.

Innostavaa ja antoisaa työskentelyä ja matkaa kotihoidon mentoroinnin parissa!

*Aurinkoisesti vuoden 2022 toukokuussa*

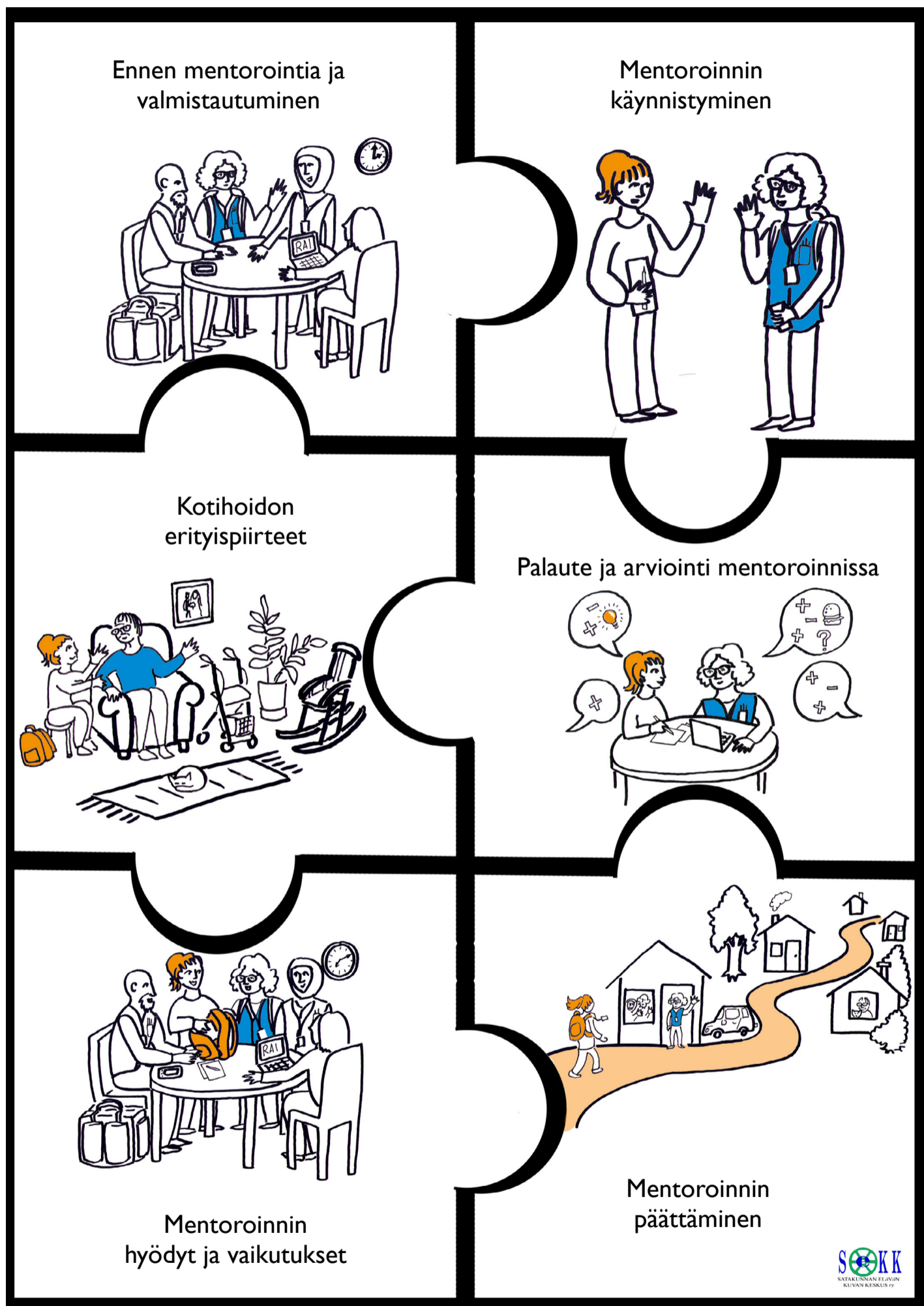
*Katja Hautsalo ja Niina Koskela*

# 1. *Mentorointimalli ja mentorointioppaan käyttö*



**M**entoroinnin eteneminen tapahtuu uuteen työyhteisöön tai työhön tutustuessa yksilöllisesti. Tässä mallissa ja oppaassa mentorilla tarkoitetaan työssään kokeneempaa kotihoidon ammattilaista, joka opastaa ja ohjaa suunnitelmallisesti mentoroitavaa. Mentoroitavalla taas tarkoitetaan uutta työntekijää tai opiskelijaa, jolla on yhteistyön ja opastuksen tarve uuden työympäristön sekä työn haltuun ottamisessa ja ammatillisessa kehitymisessä. Mentoroinnissa yhteistyön keskiössä on yhteisen työn kehittäminen ja siihen sitoutuminen. Mentorointi eroaa perinteisestä perehdytyksestä vastavuoroisuutensa, suunnitelmallisuutensa, pitkäjänteisyytensä sekä syvällisyytensä suhteen.

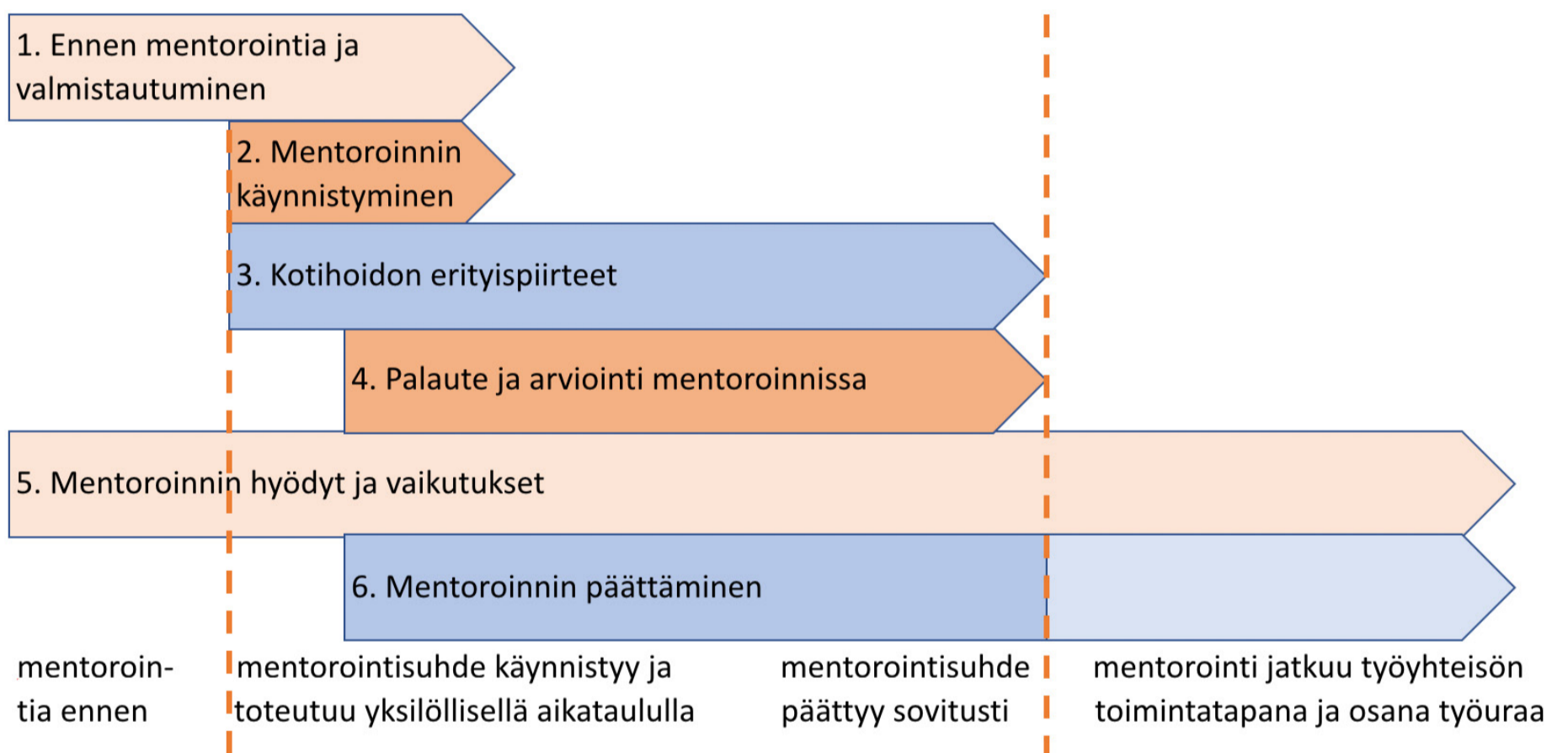
Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon -hankkeessa kehitetty mentorointimalli sisältää kuusi ajallisesti peräkkäisinä ja osin päällekkäisinä toteutuvaa vaihetta. Nämä vaiheet ovat tulosta hankkeen fokusryhmän työskentelystä, minkä tuloksena syntyi myös mentorointia kokonaisuutena kuvaavan palapelin idea toisiinsa liittyvistä mentoroinnin vaiheista (kuvio 1.). Mallissa mentorointi alkaa valmistelusta ja edellytyksistä työyhteisössä edeten mentorointisuhteen käynnistämisen sekä osaamiskartoitukseen liittyvien tavoitteiden asettamisen jälkeen kotihoidon erityispiirteisiin perehtymiseen. Erityispiirteet ovat erityisesti kotihoitoon keskittyvä kokonaisuus. Muut osuudet sisältävät myös yleisempää, sote-alan mentorointiin sopivaa sisältöä. Malliin sisältyy tärkeänä osan palautteen käsittely ja siihen liittyen puheeksi ottaminen. Mallin toiseksi viimeisessä osassa tarkastellaan mentoroinnin hyötyjä ja vaikutuksia. Mentoroinnin päättämisen vaihe sisältää näkökulmia alan veto- ja pitovoimaisuudesta sekä mentoroinnin merkityksestä osana työuraa.



Kuvio 1. Mentorointimalli kotihoitoon

## Vinkit mentorointioppaan käyttöön

Tähän työkirjaan on koottu jokaiseen mallin vaiheeseen liittyvää sisältöä, jota voit hyödyntää kotihoitotyöhön perehtymisessä, osaamisen vahvistamisessa ja työtapojen omaksumisessa. Mentorointi on ajallisesti useamman viikon tai kuukauden mittainen prosessi, jonka kesto määritellään mentoroinnin käynnistymisvaiheessa. Oheisessa kuviossa (kuvio 2) on ehdotus mentoroinnin eri vaiheiden kestosta suhteessa toisiin vaiheisiin.



Kuvio 2. Mentoroinnin vaiheet ja niiden arvioitu kesto suhteessa muihin vaiheisiin

Voit käyttää oppaan eri osia työyhteisösi tai oman yksilöllisen tilanteen mukaan, tarkoituksenmukaisia kohtia tarkastellen sekä tehtäviä tehden.

Osioidin ja niiden tehtäviin voi myös palata, mikäli oma etenemisesi viipyy pidempään jossakin tietyssä vaiheessa, tai haluat kerrata ajatuksiasi joistakin teemoista.

Tehtävät on suunniteltu tukemaan mentorointiparin vastavuoroista yhteistyötä: omien kokemusten arvioinnin, osaamisen tunnistamisen ja reflektiivisen työotteen kehittymistä.

Mukavia mentorointihetkiä oppaan parissa!

2.

# *Ennen mentorointia ja valmistautuminen*



# *Mentoroinnin määrittelyä ja soveltamista kotihoitoon*

*Katja Hautsalo, TAMK*

Mentoroinnin tarvetta voidaan kuvata kahdella tutulla sanonnalla: ”Kukaan ei ole seppä syntyessään” ja ”harjoitus tekee mestarin”. Mentoroinnin käyttäminen alalle tulijan työskentelyn aloitusvaiheessa mahdollistaa rauhallisen, jäsennetyn ja kattavan työhön sisälle pääsemisen. Tämä on erityisen tarpeellista kotihoitossa toimintaympäristön moninaisuuden vuoksi. Kotihoidon ammattilaisen osaamisen tulee olla vahvaa ja monipuolista, jotta itsenäinen työskentely muuttuvissa kotihoidon tilanteissa sujuu. Mentoroinnin lähtökohdaksi nimetyt piirteet: tukeminen, kannustus, voimaantuminen ja uuden kehittäminen soveltuvat hyvin kotihoitoon, koska näiden kautta mahdollistuu hyvien käytänteiden ja asiantuntijuuden jakaminen ammattilaisten välillä. Tämä taas johtaa työn tärkeimpään tavoitteeseen, asiakaslähtöisen ja laadukkaan kotihoidon toteuttamiseen.

Toimintamallina mentorointi mahdollistaa ammatillista kehittymistä, auttaa tunnistamaan yksilöllisiä voimavaroja ja osaamista sekä kehittymisen tarpeita. Mentoroinnin ideana on välittää kokeneen työntekijän tietoa, taitoa ja osaamista uudelle, alalle tulijalle. Mentorointi on enemmän kuin työhön perehdytys. Se on yhteistyösuhde, jonka tärkein tavoite on edistää mentoroitavan oppimista, osaamista ja tukea hänen ammatillista kasvuaan. Mentorointi on vastavuoroista. Myös mentori oppii uutta tässä vuorovaikutteisessa ja pitkäkestoisessa prosessissa, koska molemmat osapuolet tuovat vuorovaikutussuhteeseen oman aikaisemman tietotaitonsa. Mentorointi on siis prosessi, jossa on vahvasti



läsnä kehittämislähtöisyys. Mentorointi voi lisätä myös työn veto- ja pitovoimaa parantamalla mentoroitavan työhön sitoutumista, tuomalla näkyville henkilöstön osaamista, työn sisältöä ja alan hiljaista tietoa sekä auttamalla tunnistamaan työntekijän yksilöllisiä voimavaroja ja vahvuuksia, joita hän voi hyödyntää työssään.

### **Tehtävät mentoroitavalle, pohdi:**

- Millaisia mentorointiin liittyviä kokemuksia Sinulla on entuudestaan?
- Miten perehdytys ja mentorointi eroavat toisistaan?
- Millaisia ennakkokäsityksiä Sinulla on kotihoidosta?

### ***Lähteet***

Jokelainen, M. 2015. Mentorointi välineeksi osaamisen ja yhteistyön kehittämiseen organisaatioissa. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 52 (2), 99–101.

Kanniainen, M-R., Nylund, J. & Kupias, P. 2017. *Mentoroinnin työkirja*. E-kirja. Helsingin yliopisto.

Mentorointikyselyn vastaukset. Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon hankkeen verkko-oppimisalustalla saatavilla oleva materiaali, vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 11.5.2022.

# Mentoroinnin hyödyt

Sari Virta, geronomiopiskelija, SAMK

Sari Virta kertoo mentoroinnin hyödyistä videolla, jonka pääset katsomaan tästä linkistä: (<https://youtu.be/gKkuu0i9wA0>)

Mentorointi on pitkäkestoinen prosessi, jossa osallistujilla on tilaa luottamuksen syntymiselle sekä aikaa prosessoida käsiteltäviä asioita ja päästä tavoitteisiin. Mentorointiprosessin tavoitteet perustuvat aina organisaation kehittämistarpeisiin, eli mentoriparia koskevien tavoitteiden lisäksi mentorointi sisältää myös organisaatiosta lähteviä tavoitteita. Mentorointi on uuden oppimista perustuen uuden asian peilaamiseen aikaisempiin ajatuksiin ja kokemuksiin. Onnistuneessa mentorointisuhteessa mentoroitava vie oppimaansa koko ajan käytäntöön, kokeilee uusia toimintatapoja sekä keskustelee ja arvioi niitä mentorinsa kanssa. Tavoitteena on, että mentoripari hyödyntää mentorointiprosessin aikana opittuja asioita käytännön työssä.



## Mentorointimalli

Systemaattinen prosessi, työyhteisön yhtenäisten toimintatapojen kehittäminen ja ylläpitäminen



## Mentoripari

Aktiivinen, kannustava, opastava, oppimisprosessia tukeva, dialoginen vuorovaikutusyhteys



## Yksilö

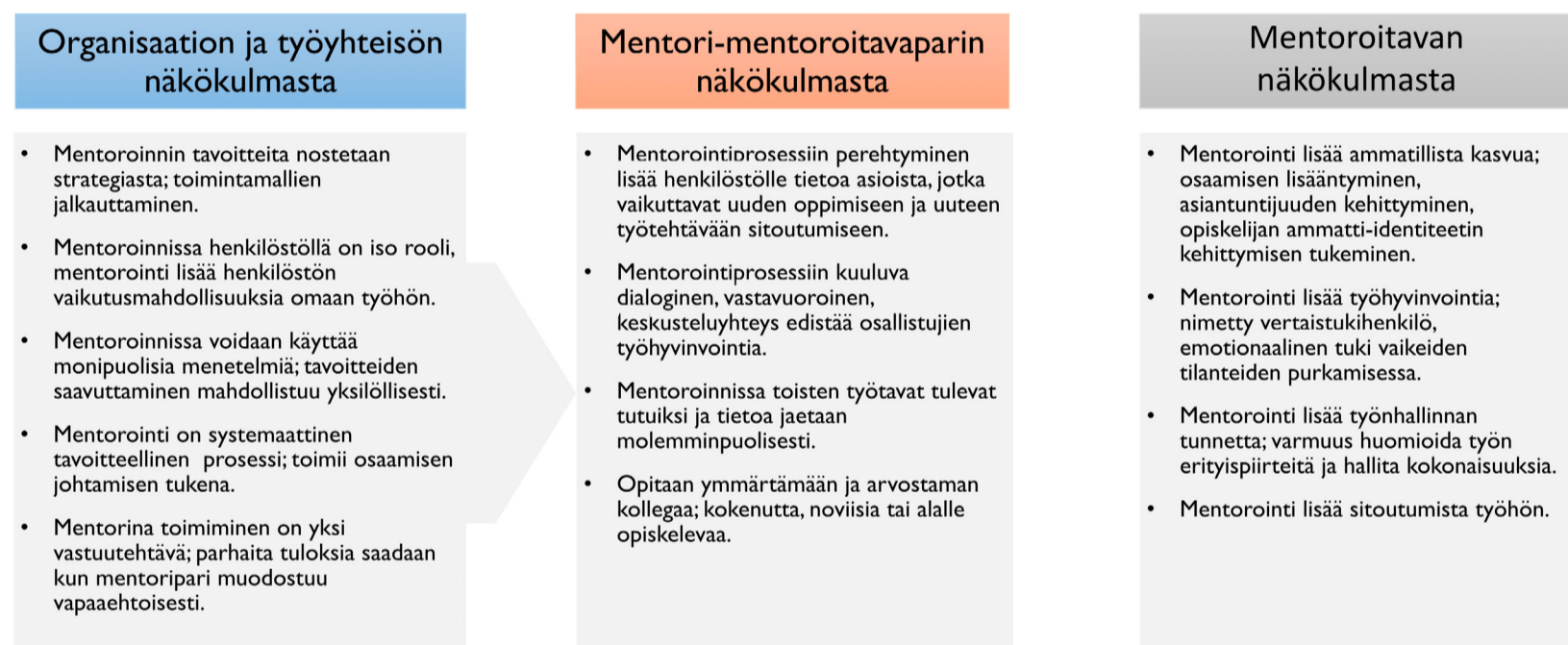
Vahvistunut osaaminen ja ammatti-identiteetti  
Yhteisöön sitoutuminen

Kuvio 3. Mentoroinnin hyödyntämisen edut

Mentoroinnin hyötyjä voidaan tarkastella organisaation, mentorisuhteen ja mentoroitavan tasoilta. Organisaation näkökulmasta mentorointi on prosessi, jossa henkilöstö osallistuu systemaattisesti oman työn tavoitteiden, käytäntöjen ja osaamisen jakamiseen uusille ammattilaisille. Mentoriparin näkökulmasta mentorointi on vastavuoroinen, keskusteleva ja oppimista edistävä vuorovaikutusprosessi, joka lisää kollegiaalisuutta. Mentorointi lisää mentoroitavan ammatillista kasvua ja tukee työhyvinvointia, ja edistää sitoutumista työhön ja työpaikkaan.

## Mentoroinnin hyödyt

Mitä saat kun panostat mentorointiin?



Kuvio 4. Mentoroinnin hyödyt työyhteisön, mentorisuhteen ja mentoroitavan näkökulmista

Mentorointimalli on organisaation systemaattinen prosessi, joka lisää keskustelevaa vuorovaikutusta työyhteisössä, vahvistaa osaamista ja ammatti-identiteettiä sekä työhyvinvointia. Mentorointi lisää yhteenkuuluvuutta ja tunnetta, että me yhdessä kehitymme, jotta voimme vastata työtehtävämme vaatimukseen. Työkaveria

ei jätetä, vaan häntä tuetaan ohjaamalla oppimaan, se on meidän kaikkien etu. Jatkuva kiire ja riittämättömyyden tunne saattaa jättää uuden työntekijän tyhjän päälle miettimään yksin asioita. Nimetty mentori on se henkilö, johon voi luottamuksellisesti ottaa yhteyttä, kun on tarve saada kysyä tai pohtia työssä esiin tulleita haasteita.

### ***Lähteet***

Huntus, M. 2018. Uusien hoitotasoisten ensihoitajien kokemuksia mentoroinnista. Terveystieteiden tutkinto-ohjelma. Tampereen yliopisto. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 21.4.2022.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201805301837>

Kanniainen, M-R., Nylund J. & Kupias P. 2017. Mentoroinnin työkirja. E-kirja. Helsingin yliopisto.

Keränen, E. 2017. Mentorointi hoitohenkilöstön osaamisen kehittämisen menetelmänä. Sairaanhoidaja Yamk, Kliininen asiantuntija. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö YAMK. Viitattu 19.4.2022.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017121821840>

Kivimäki, M. 2019. Mentorointi työväliseenä muutostilanteissa kotihoidossa. Vanhustyön ylempi AMK. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö YAMK. Viitattu 11.4.2022.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019112622718>

Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum.

Rönkkö, M. 2015. Mentorointikokemukset ja kehitysideat. Laadullinen haastattelututkimus aktorisairaanhoitajille. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma, ylempi AMK. Savonia ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö YAMK. Viitattu 21.4.2022.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2015102015546>

Su, H.-F., Koo, M., Lee, W.-L., Sung, H.-C., Lee, R.-P. & Liu W.-I. 2021. A dementia care training using mobile e-learning with mentoring support for home care workers: a controlled study. BMC Geriatrics 21, 126. Viitattu 11.4.2022.

<https://doi.org/10.1186/s12877-021-02075-3>

Virta, S. Mentoroinnista vetoaja pitoa kotihoitoon: kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Geronomi AMK. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö AMK. Viitattu 11.4.2022.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202204145193>

# *Mentoroinnin edellytykset ja valmistelut työyhteisössä*

*Niina Koskela, Jyllin Kodit Oy*

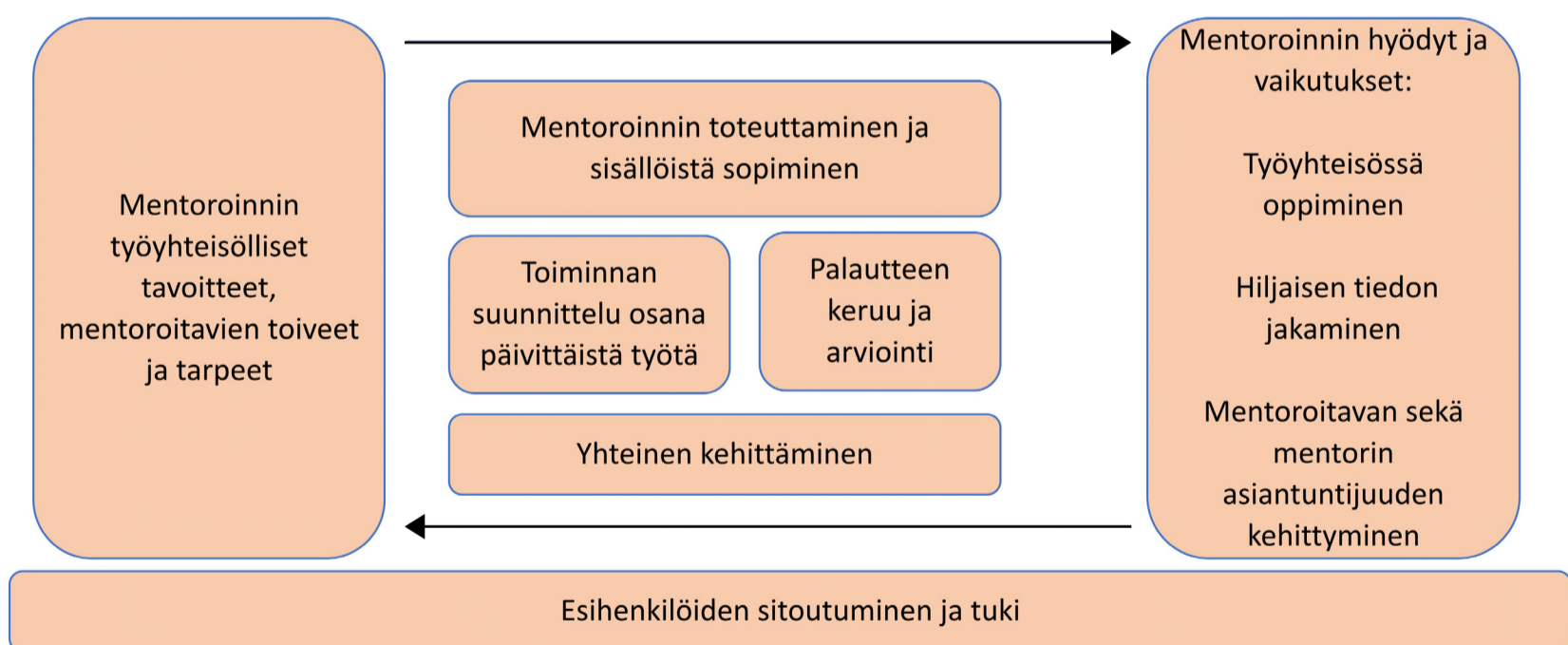
Työyhteisössä mentorointiin valmistautumisen keskeisintä sisältöä ovat siihen osallistuvien henkilöiden ja heidän taustayhteisönsä sitoutuminen sekä sisällön yhteinen suunnittelu. Jotta mentorointi on osa työyksikön ja organisaation toimintajärjestelmää, tulee koko henkilöstöllä olla siitä riittävästi tietoa. Mentorointiin liittyy yksilöiden henkilökohtaisten tavoitteiden lisäksi myös työpaikan toimintaan sekä mentorien asiantuntijuuteen liittyviä tavoitteita ja sen suunnittelu onkin osa koko työyhteisön osaamisen hallinnan kokonaisuutta. Tässä onnistuminen edellyttää työpaikan yhteisvastuullista tukea myös toiminnan arviointia ja jatkokehittämistä varten.

Valmistautumisvaiheessa on hyvä varmistaa, että mentorointi tavoitteineen ymmärretään samalla tavalla koko henkilöstön toimesta. Siitä tulee olla tietoa saatavilla, sekä lisäksi ohjauksen mahdollisuus tarvittaessa. Mentorointiprosessi tulisi kuvata siten, että se on kaikille osapuolille ymmärrettävä. Lisäksi mentorointi tarvitsee yhteisesti hyväksytyt työpaikan toimintaympäristöön sopivat työ- ja toimintaohjeet. Toiminnalle on hyvä nimetä vastuuhenkilö, joka huolehtii myös mentorien osaamisen kehittämisestä ja –varmistamisesta. Tässä yhteydessä tulee huomioida käytettävissä olevat resurssit ja mahdollisuudet ajoittaa mentorointiin tarvittava työaika ja yhteisten työvuorojen kohdistus osaksi työnsuunnittelua. Esihenkilöiden tuki ja osallistuminen mentoroinnin suunnitteluun on merkittävää.

Mentoreina toimivien henkilöstön jäsenien tulee tiedostaa merkittävä roolinsa osaamisen jakamisessa sekä koko työyhteisön asiakaslähtöisinä kehittäjinä. Mentorointiin sitoudutaan pitkäaikaisesti ja lisäksi taustalla vaikuttaa aito kiinnostus sen prosessia kohtaan. Suhtautumi-

nen mentoroitaviin tulee olla yksilöllisiä taustoja huomioivaa (esim. työntekijä, opiskelija). Vuorovaikutuksessa mahdollistetaan vastavuoroisuus sekä turvallisuus myös kehittämiskohteiden tai mentoroitavan vaikeammiksi kokemien asioiden puheeksi ottamista ajatellen.

Kun vastuut, työohjeet sekä mentoroinnin liittäminen työyhteisön toimintaan on sovittu, osana valmistautumista suunnitellaan myös palautteen keruun ja arvioinnin tapa kehittämisen tueksi. Jatkuvassa kehittämisessä arviointia ja tämän tuloksena kehittämistoimenpiteitä tehdään säännöllisesti sekä mentoreilta, että mentoroitavilta kootun tiedon perusteella. Näin varmistetaan toiminnan laatua ja hyötyjen tarkastelua asiakas- sekä perustehtävästä lähtevällä tavalla. Mentoreille toiminnasta kertyvien kokemusten ja asiantuntijuuden sekä vuoropuhelun tuloksena syntyy arvokasta itse- ja yhteisöohjautuvaa työn sisällöllistä kehittämistä. Tämä mentoroinnin luonne vaikutuksineen on hyvä huomioida tarkasteltaessa sen hyötyjä ja vaikutuksia asiakkaille, henkilöstölle ja koko työyhteisölle myös pidemmällä tähtäimellä.



KUVIO 5. Mentoroinnin edellytyksiä työyhteisössä (mukaeltu ISO/TC 176. 2004; 2015. Mäkinen, S. 2014. Fokusryhmä keskustelu 2022.)

## *Tehtävä*

- Pohtikaa mentorin ja mentoroitavan tavoiteltuja ominaisuuksia. Mitä vahvuuksia ja tuen tarpeita teillä on mentori-yhteistyössä toimimiseen?
  - Mentoroinnin valmistelujen sekä jatkuvan kehittämisen tarkistuslista. Pohtikaa, mitkä asiat ovat kunnossa ja missä tulee vielä kehittyä. Kokonaisuutta voi tarkastella tarkistuslistan avulla niistä näkökulmista, jotka näyttäytyvät merkittävinä omassa työyhteisössänne. Sopikaa mentoroinnille työyhteisössä vastuut, työnjako ja aikataulu.
1. Mentoroinnista on saatavilla tietoa etukäteen omassa työyhteisössä
  2. Mentoroinnin sisältö ymmärretään työyhteisössä samalla tavalla
  3. Mentoreina toimivat mentorointiin ja sen kehittämiseen sitoutuneet henkilöt
  4. Mentoroinnissa huomioidaan mentoroitavien yksilölliset lähtökohdat
  5. Toiminnalle on sovittu vastuuhenkilö(t)
  6. Mentoroinnille on sovittu tapa sisäiseen viestintään
  7. Mentoroinnin kesto sovitaan työyhteisössä etukäteen
  8. Mentoroinnille on kirjalliset työohjeet esim. työkirja
  9. Mentorointi on resursoitu etukäteen työvuorojen näkökulmasta
  10. Mentorointi on osa päivittäistä työtä, toteutuen asiakkaiden ja ajankäytön kannalta järkevästi
  11. Mentoroinnissa on sovittu menettely siinä ilmeneviin poikkeaviin tilanteisiin
  12. Mentoroinnista kerätään säännöllisesti palautetta mentoroitavilta
  13. Mentoroinnista kerätään säännöllisesti palautetta mentoreilta
  14. Mentoroinnista kerätyn palautteen sisältö on sovittu yhdessä
  15. Mentoroinnin palaute hyödynnetään toiminnan kehittämisessä

## **Lähteet**

European Public Administration Network. 2020. Yhteinen arviointimalli. Common Assesment Framework (CAF). Organisaation kehittäminen itsearviointin avulla. Recource Centre. European Institute of Public Administration. Viitattu 19.4.2022. [https://innokyla.fi/sites/default/files/2020-04/CAF2020-Yhteinen-arviointimalli\\_suomeksi\\_versio-1.0.pdf](https://innokyla.fi/sites/default/files/2020-04/CAF2020-Yhteinen-arviointimalli_suomeksi_versio-1.0.pdf)

Fokusryhmä keskustelu. 2022. Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon -hankkeen fokusryhmän kokoontuminen 12.4.2022.

Kanniainen, M-R., Nylund J. & Kupias P. 2017. Mentoroinnin työkirja. Helsingin yliopisto. Viitattu 19.4.2022. [https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja\\_A4.pdf](https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja_A4.pdf)

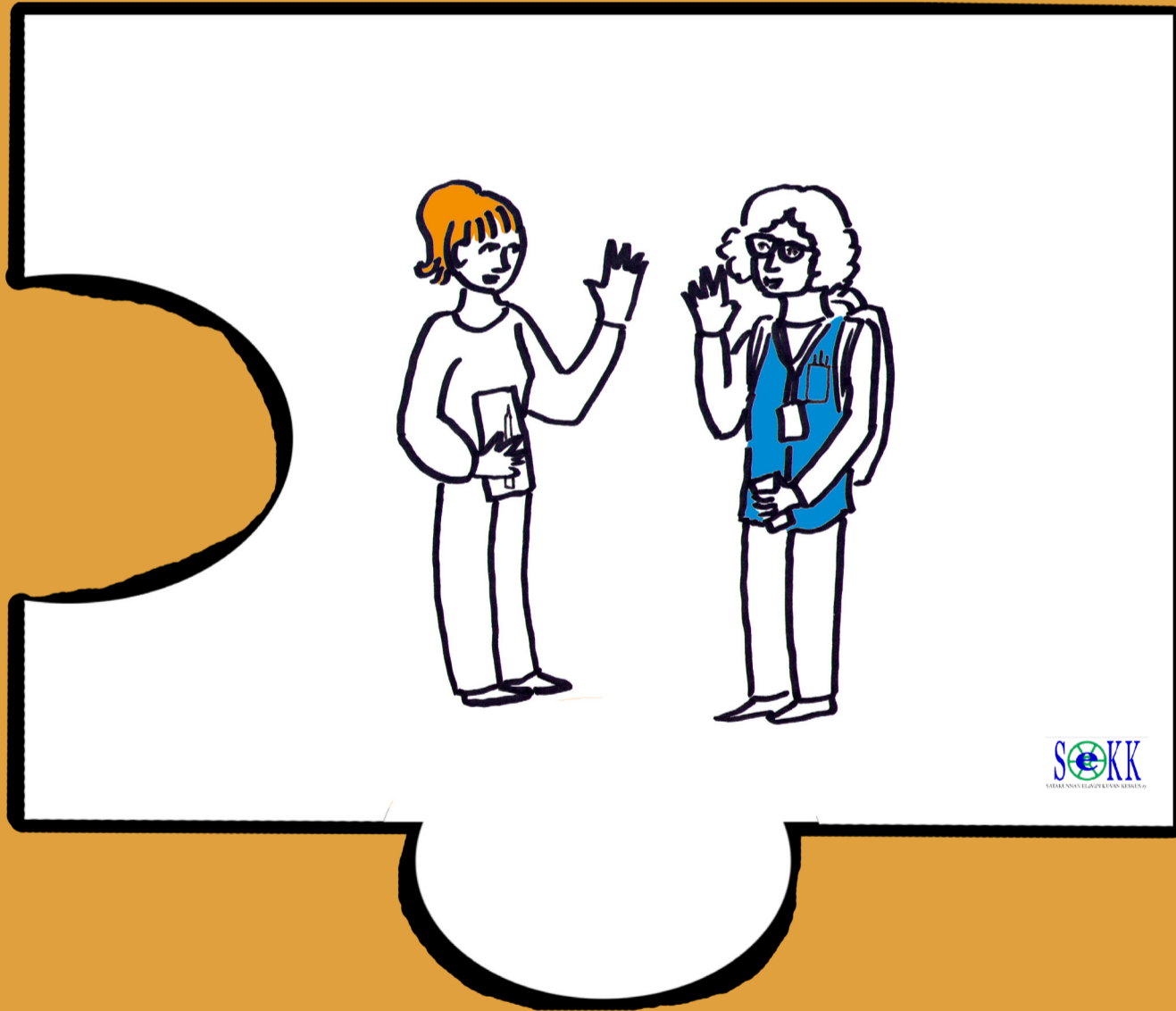
ISO/TC 176. 2003. ISO 9001 pk-yrityksille: Mitä tehdä: ohjeita tekniseltä komitealta ISO/TC 176. Helsinki: Suomen Standardoimisliitto.

Mäkinen, S. 2014. Mentorointiprosessi erilaisesta kulttuurista olevan sairaanhoitajaopiskelijan ammatillisen kasvun edistäjänä terveydenhuollon transkulttuurisessa oppimisympäristössä. Väitöskirja. Kasvatustieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto. Viitattu 19.4.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9408-6>

Naakka, H., Harakkamäki, N. & Kanerva, K. 2020. Mentorointimalli. Mentoring Model. Hämeen ammattikorkeakoulu. Viitattu 19.4.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-784-821-3>



# 3. *Mentoroinnin käynnistyminen*



# *Käynnistysvaihe ja tutustuminen luovat pohjan yhteistyölle*

*Niina Koskela, Jyllin Kodit Oy ja Monika Kiikala, Sasky*

**E**nsimmäinen tapaaminen sekä tutustuminen luovat perustan myöhemmälle yhteistyölle. Tutustuminen ja molemminpuolinen aito kiinnostus mentorointia kohtaan ovat edellytyksenä mentoroinnin myöhemmälle onnistumiselle. Ensimmäiseen yhteydenottoon ja tapaamiseen etukäteen valmistautuminen ja riittävän ajan varaaminen tuo ensimmäiseen tapaamiseen luontevuutta, vastavuoroisuutta ja läsnäoloa. Hyvän tutustumiskokemuksen jälkeen on helppo edetä keskustelemaan yhteistyön tavoista ja tavoitteista.

Luottamus on tärkeä osa mentorointia, sillä mentoroinnin yhteydessä keskustellaan vääjäämättä myös kehittymiskohteista, eettisistä kysymyksistä sekä mahdollisesti muista joskus puheeksi ottamisen kannalta vaikeiksi koetuista aiheista. Nämä voivat olla teemoiltaan myös sellaisia asioita, joita mentoroitava tai mentori ei koe omina vahvuuksinaan. Tutustumisen aikana luodaan siis pohjaa myös luottamukselle. Sen kehittymisen myötä mentorointiin syntyy turvallisuutta ja jatkuvuutta sekä puheeksi ottamisen kynnyksensä vaikeammista asioista madaltuu.

## Tehtävä

Tee itsestäsi pieni posteriesittely tulevalle työpaikallasi. Posterit voi sisältää tietoja, jotka haluat jakaa yhdessä uuden työyhteisön kanssa. Siinä voi olla esimerkiksi oman kuvasi lisäksi tiedot

- Kuka olen
- Mistä tulen
- Mitä olen tehnyt aikaisemmin
- Luontevahvuuksiani ovat
- Ammatillisen kiinnostuksen kohteitani ovat

Muotoile posterit persoonallisesti kuvaamaan juuri sinua ja kerro haluamasi myös esim. harrastuksistasi

pvm _____	
KUKA OLEN:	
_____ _____ _____	
Mistä tulen ja mitä olen tehnyt aikaisemmin:	
_____	
_____	
_____	
_____	
Luontevahvuuksiani ovat:	
_____	
_____	
_____	
_____	
Ammatillisia kiinnostuksen kohteitani ovat:	
_____	
_____	
_____	
_____	

KUVIO 6. Posteripohjan esimerkki

Muistilista: Soittaminen työpaikalle voi tuntua hankalalta esim. opintojen alkuvaiheessa ensimmäistä työharjoittelua sopiessa. Hyödynnä tarvittaessa oheista muistilistaa, kun soitat työpaikalle ennen ensimmäistä työ- tai harjoittelupäivää:

- Ota muistiinpanoja varten esille kynä ja paperia.
- Kirjaa etukäteen työpaikan yhteystiedot ja yhteyshenkilön nimi muistiin.
- Palauta mieleesi ensimmäinen työpäivä / ensimmäisen työssäoppimispäivän päivämäärä, jos se on jo tiedossasi.
- Tervehdi ja esittele itsesi: Kerro nimesi ja mitä asia koskee.
- Mikäli puhelimeen ei vastaa sovittu yhteyshenkilö
  - Voit kysyä hoituuko asiasi toisen toimesta, tai soitatko uudelleen. Mikäli päädytte uudelleen soittoon, kysy, mikä ajankohta olisi sopiva. Kirjoita tämä muistiin.
  - Voit myös pyytää soittopyyntöä, jolloin yhteyshenkilö voi tavoitella sinua hänelle sopivana aikana. Muista tässä tapauksessa antaa puhelinnumerosi.
  - Mikäli jäät odottamaan yhteydenottoa, muista pitää puhelimesi lähetyvillä siten, että pääsisit vastaamaan tai viestimään tarvittaessa asiasta.
- Kun olet tavoittanut oikean henkilön, kerro tarvittaessa uudelleen nimesi ja kerratkaa ajankohta, jolloin tapaatte.
- Tarkista, mitä asiakirjoja, tarvikkeita ja varusteita tarvitset ensimmäistä kertaa tavatessanne ja onko tilanteessa jotakin erityistä huomioitavaa (esim. työvaatteet, jalkineet). Kirjoita tarvittaessa muistiin.
- Tarkista ja varmista vielä ensimmäisen tapaamisen kellon-aika, päivämäärä ja paikka. Kirjoita nämä muistiin.

- Kerro, mikäli sinulla on jo etukäteen mielessäsi asioita, joista työpaikan tulisi olla etukäteen tietoinen.
- Voit kysyä jo tiettyjä konkreettisia mielessäsi olevia asioita työstä - tai tarkistaa onko sopivaa keskustella enemmän tavatessanne. Voit kirjoittaa vastaukset muistiin.
- Jätä työpaikalle yhteystietosi ja puhelinnumerosi tarvittavaa asiointia helpottamaan.
- Kysy, haluaako yhteyshenkilö tietää etukäteen vielä muuta. Päätä puhelu kohteliaaseen tervehdykseen.

### **Lähteet**

Kanniainen, M-R., Nylund J. & Kupias P. 2017. Mentoroinnin työkirja. Helsingin yliopisto. Viitattu 19.5.2022. [https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja\\_A4.pdf](https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja_A4.pdf)

Kiikala, M. & Koskela, N. 2022. Mentorointi rikastuttaa opiskelijan ohjausta kotihoidossa. Hankeblogi. Veto- ja pitovoimaa Kotihoitoon ESR-hanke. Viitattu 19.5.2022. <https://vetojapitokotihoito.samk.fi/news/mentorointi-rikastuttaa-opiskelijan-ohjausta-kotihoidossa/>

Virta, S. Mentoroinnista vetoa ja pitoa kotihoitoon: kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Geronomi AMK. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö AMK. Viitattu 19.5.2022. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202204145193>

# *Mentorointi osana työelämässä oppimista ja harjoittelua*

*Anne Spets, Sataedu, Tarja Lylynperä, Sasky ja  
Katja Hautsalo, TAMK*

Mentorointiprosessia voidaan hyödyntää sekä uusien työntekijöiden, että opiskelijoiden kotihoitotyöhön oppimisen tukena. Opiskelijoille kohdennettu mentorointi eroaa kestoltaan ja tutkintoon sisältyvien tavoitteiden osalta työntekijän mentoroinnista. Kaikkien kotihoidossa toimivien on tärkeä tietää perusasiat sekä erityishuomiointia vaativat asiat opiskelijoiden kotihoidossa toimimiseen ja ohjaamiseen liittyen.

Ammatillisuuden, osaamisen ja työelämätaitojen kehittyminen tapahtuu isolta osalta sosiaali- ja terveystieteiden koulutuksessa joko **työelämässä oppimisena** (toisen asteen koulutus) tai **ammattitaitoa edistävänä harjoitteluna** (ammattikorkeakoulutus) työpaikoilla. Näiden tavoitteena on perehdyttää opiskelija ammattinsa sisältämiin keskeisiin työtehtäviin, tietojen ja taitojen sekä alaan liittyvien eettisten periaatteiden ja arvojen soveltamiseen.

Laadukas harjoittelu edellyttää koulutus- ja harjoitteluorganisaation välistä sopimusta. Harjoitteluorganisaatiossa tulee olla nimetty opiskelijaohjauksen asiantuntija, joka koordinoi opiskelijaohjausprosessia. Riittävät resurssit ja tiedottaminen harjoittelun eri osapuolten välillä mahdollistaa opiskelijalle laadukkaan oppimisympäristön ja oppimisen tukemisen sekä työyhteisön ohjaukseen sitoutumisen. Harjoittelupaikan henkilöstö toimii ammatillisena roolimallina opiskelijalle, jolloin työtä ohjaavat arvot, eettisyys sekä toimintaa ohjaavat säädökset ja ohjeet tulee huomioida hyvin ja opiskelijan tulee saada riittävä

perehdytys ja opastus näihin. Opiskelijan tulee omalla toiminnalla osoittaa vastuullisuus oman ammattitaidon kehittämisessä, hyödyntää näyttöön perustuvaa tietoa ja aiempaa osaamista sekä toimia ihmisläheisesti kohtaamistilanteissa. Ohjaaja mahdollistaa opiskelijan tavoitteellisen osaamisen kehittymisen sekä vastaa ohjausosaamisestaan. Ohjaava opettaja varmistaa yhdessä ohjaajan kanssa opiskelijan laadukkaan ja turvallisen harjoittelun sekä ammatillisen kehittymisen. Opiskelija saa harjoittelustaan osaamistavoitteisiin ja arviointikriteereihin perustuvan arvioinnin. Ammatillisessa koulutuksessa osaaminen arvioidaan työelämässä toteutuvassa näytössä. Tärkeää on myös se, että opiskelijaohjauksen laatua kehitetään yhteistyössä koulutus- ja harjoitteluorganisaatioiden edustajien kanssa.

**Ammatillisessa koulutuksessa** työelämässä oppimista määrittää laki ammatillisesta koulutuksesta (517/2017) sekä henkilökohtais-  
tamista lisäksi valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta (673/2017). Työelämässä oppiminen on opiskelijan kannalta motivoiva tapa hankkia ammattiosaamista aidoissa työtilanteissa. Se on aina tavoitteellista ja ohjattua, ja siihen voidaan yhdistää koulutusta esimerkiksi oppilaitoksen opetustiloissa, verkko-oppimisympäristöissä, virtuaalisissa oppimisympäristöissä sekä itsenäisesti opiskellen. Opiskelija voi hankkia osaamista erilaisissa oppimisympäristöissä ja joustavasti niitä yhdistellen. Työelämässä oppimisesta sovitaan oppisopimuksella tai koulutussopimuksella. Tavoitteena työelämässä oppimisessa on hankkia tutkinnon perusteissa määriteltyä osaamista ja valmiutta tutkinnon osan näyttöön.

**Tutkinnon perusteilla** kuvataan sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa vaadittu osaaminen. Tutkinnonperusteista tulee esille ammatilliset perusvalmiudet ja tutkintoon sisältyy neljä pakollista tutkinnon-osaa ja yksi ammatillinen valinnainen.

**Koulutuksen järjestäjän** vastuulla on arvioida työpaikan edellytyksiä oppimisympäristönä toimimiseen. Arviointi tehdään perustuen niiden tutkintojen perusteiden ammattitaitovaatimukseen, joiden kouluttamiseen työpaikkaa suunnitellaan. Samalla arvioidaan työpaikan turvallisuutta opiskelijalle. Työnantajalla tai koulutusopimustyöpaikan tarjoajalla on vastuu opiskelijan työturvallisuudesta siten kuin siitä työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään. Työpaikalla tapahtuvassa oppimisessä täytyy lakisääteisesti kiinnittää huomiota oppimisympäristöön:

1. riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa;
2. tarpeelliset työvälineet;
3. ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä henkilöstö.

**HOKS eli henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma** suunnitellaan aina yhdessä työpaikan edustajan kanssa osana henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmaa. Tämä liitetään oppi- tai koulutusopimukseen. Näin opiskelija oppii työpaikalla keskeisissä työtehtävissä asioita, joita HOKS:in tavoitteisiin on tutkinnon osalta kirjattu.

**Osaamisen hankkiminen** opintojen aikana voi olla kokonaan oppisopimusta tai koulutusopimuksen turvin tapahtuvaa tai näitä yhdistellen. Opiskelijalla on oikeus saada opetusta ja ohjausta myös työelämässä oppiessaan. Sitä varten työpaikalta nimetään vastuullinen työpaikkaohjaaja. Koulutuksen järjestäjä tukee työpaikkaohjaajaa ohjaustehtävässä ja tarvittaessa järjestää koulutusta. Opiskelijalla on oikeus saada palautetta osaamisensa kehittymisestä koulutuksen aikana. Palautteella ohjataan ja kannustetaan opiskelijaa henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen sekä kehitetään edellytyksiä itsearviointiin. Koulutuksen aikana palautetta antavat vastuullinen työpaikkaohjaaja ja opetukseen osallistuvat opettajat sekä muut ohjaus- ja tukitahot. Ohjaan.fi -palvelussa on kaikille avoimesti verkkomateriaalia työpaikkaohjauksen itseopiskeluun, perehdytykseen ja tukeen.



**Koulutusopimuksessa** on määritetty osapuolten vastuut ja tehtävät sekä yhteydenpitotavoista sopiminen. Koulutusopimus tehdään koulutuksen järjestäjän ja työpaikan välille yksilöllisesti tutkinnon osan kerrallaan ja se on opiskelijalle palkatonta. Koulutusopimukseen perustuvassa koulutuksessa koulutusopimustyöpaikan tarjoajalla on velvollisuus seurata opiskelijan osaamisen kehittymistä, velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin silloin, kun opiskelijan HOKS:n mukaista osaamista ei pystytä saavuttamaan sekä velvollisuus raportoida koulutuksen järjestäjälle opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman toteutumisesta.

**Oppisopimuksena** toteutettava oppisopimuskoulutus perustuu määrälliseen työsopimukseen sekä työpaikan ja koulutuksen järjestäjän väliseen sopimukseen. Pääosa osaamisesta hankitaan työpaikalla käytännön työtehtäviä tehden.

**Osaamisen kehittymisen seuranta ja yhteydenpito** voi tapahtua erilaisin keinoin; käynnit työpaikalla, yhteydenpito Teams-välitteisesti, opiskelijan kirjoittaman oppimispäiväkirjan avulla.

**Työelämässä oppiminen on yhteistyötä** opiskelijan, työpaikkaohjaajan ja opettajan välillä. Opiskelija on työpaikalla oppimassa HOKS:ssa sovittuja asioita, joten hänen pitää saada tehdä juuri niitä työtehtäviä, joissa asiat voi oppia. Opiskelijalla ei voi teettää mitä töitä tahansa. Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että oppisopimuskoulutuksessa ja koulutusopimukseen perustuvassa koulutuksessa käytännön työtehtävät ovat sellaisia, että opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukaiset osaamistavoitteet voidaan niitä tekemällä saavuttaa.

**Ammattikorkeakoulu tutkintoihin kuuluvia harjoitteluja** määrittää ammattikorkeakoululaki (14.11.2014/932) ja Euroopan Unionin direktiivi (2013/55/EU ja 2005/36/EY). Esimerkiksi sairaanhoitajaopinnoissa puolet opinnoista tulee olla harjoittelua ja sen tulee toteutua autenttisisissa oppimisympäristöissä. Suomalaisen sairaanhoitajakoulutuksen yhtenäisen osaamisen arviointia on kehitetty kansallisesti osaamisvaatimusten ja keskeisten sisältöjen määrittämisen kautta Yleissairaanhoitajan (180 op) ammatillisen perusosaamisen arvioinnin kehittämisen -hankkeessa vuosina 2018–2020. Hankkeessa kehitettiin Sairaanhoitajan ydinosaamisen valtakunnallinen koe, joka on käytössä ammattikorkeakouluissa eri puolilla Suomea. Ydinosaamisen varmistaminen on tärkeää turvallisuuden ja hoidon vaikuttavuuden kannalta moniammatillisesti toteutetussa hoidossa ja terveyden edistämisessä.

Ammattikorkeakoulujen terveystalan harjoitteluiden laatusuosituksissa (2020) <https://amkterveysala.files.wordpress.com/2020/04/laatusuositukset-2020-julkaisu.pdf> on kuvattu harjoitteluprosessin vaiheet ja niihin kuluvat tehtävät opiskelijan, opettajan ja ammattikorkeakoulun näkökulmista. Suosituksesta löytyy tehtäväkuvaukset ennen harjoittelua, harjoittelun aikana ja harjoittelun jälkeen huomioitavista asioista. Tutustuthan näihin ennen AMK-opiskelijan mentoimintia!

**Tehtävä, pohtikaa ja keskustelkaa:**

- Miten työpaikkaohjaaja tai harjoittelun ohjaaja voi tukea opiskelijan ammatillista kasvua?
- Miten näet oman roolisi ammatillisen kasvun prosessissa ja mieti millaisena roolimallina itse toimit?

## **Lähteet**

Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531. Viitattu 10.5.2022.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>

Ohjaan.fi. Verkkosivu. Viitattu 10.5.2022. <https://ohjaan.fi/>

OKM. Työelämässä oppiminen. Verkkosivu. Viitattu 10.5.2022.  
<https://okm.fi/tyoelamassa-oppiminen>

OPH. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkinnon perusteet. Verkkosivu. Viitattu 10.5.2022. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/ammattillinen/3689879/tiedot>

Opiskelijaohjauksen laatusuosituksien 2017. ValOpe (Valtakunnallinen Opiskelijaohjauksen kehittämisverkosto). Opiskelijaohjauksen laatusuosituksien (nettiversio).pdf

Silén-Lipponen, M. ja Korhonen, T. (toim.) 2020. Osaamisen ja arvioinnin yhtenäistäminen sairaanhoitajakoulutuksessa – YleSHarviointi-hanke. Savonia-ammattikorkeakoulu.

Terveystieteiden harjoittelujen laatusuosituksien ammattikorkeakouluille (2020) – julkaisu. Laatusuositus työryhmä. Saatavilla:  
<https://amkterveysala.files.wordpress.com/2020/04/laatusuosituksien-2020-julkaisu.pdf>

# *Mentoroinnin tavoitteista keskustelu työskentelyn alussa*

*Niina Koskela, Jyllin Kodit Oy ja Katja Hautsalo, TAMK*

Tavoitteista keskustelu ja erityisesti mentoroitavan asettamat tavoitteet luovat pohjan ja suunnan koko mentorointisuhteelle. Keskustelu näistä on tärkeää myös siksi, että molemmat osapuolet tuovat mentorointiin omat odotuksensa, joista jo mentoroinnin alkuvaiheessa on hyvä olla tietoinen.

Mentori voi edistää tavoitteiden saavuttamista ja mentoroitavan ammatillista kehittymistä omaan tehtäväänsä sitoutumalla sekä tuemalla mentoroitavaa mm. rohkaisun ja motivoinnin avulla. Mentorin tulee olla luotettava ja inhimillinen, kykenevä sekä kiinnostunut kuuntelemaan ja keskustelemaan. Mentoroivalta tavoitteiden saavuttaminen edellyttää itseohjautuvaa, aktiivista toimintatapaa ja vastuun ottamista oman osaamisen kehittymisestä. Mentoroitavan kyky arvioida sekä reflektoida omaa kehittymistään ja tarvittaessa muokata alussa laadittuja tavoitteita yhdessä muiden osapuolten kanssa on myös onnistumisen kannalta tärkeää. Työyhteisö voi edistää tavoitteiden saavuttamisessa sillä, että mentoroitava hyväksytään avoimesti tiimin jäseneksi. Koko yhteisö ohjaa ja tukee mentoroitavaa sekä antaa sopivasti, mutta ei kuitenkaan liikaa vastuuta.

Tavoitekeskustelussa mentorin voi olla helpointa ottaa lähtökohdaksi voimavarasuuntautunut sekä ratkaisuihin orientoitunut lähestymistapa. Tämä tarkoittaa, että keskustelussa painopiste on mentoroitavan motivaatioon ja sitoutumiseen liittyen voimavarojen, vahvuuksien ja mahdollisuuksien jäsentämisessä sekä tulevaisuuteen suuntautumisessa. Näiden lisäksi keskustellaan tuen tarpeista sekä kehittymiskohteista esim. osaamiskartoituksen perusteella. Keskustelussa keskity-

tään tunnistamaan mentoroitavan kykyjä, tietoa, mahdollisuuksia ja tavoitteita. Lisäksi pyritään jo olemassa olevan kiinnostuksen ja samalla motivaation tukemiseen.

Tavoitteista käydyin keskustelun tuloksena mentori ja mentoroitava voivat suunnata työskentelyään kohti yhteistä päämäärää ja myös yhteisen työn kehittämistä. Mentoroitavalla voi olla erilaisia tavoitteita ja ne voivat myös muuttua mentorointijakson aikana. Tavoitteet voivat liittyä esimerkiksi tiedollisen tai taidollisen osaamisen kehittymiseen, ammatilliseen kasvuun, toimintatapojen omaksumiseen, asiantuntijuuden ja syväosaamisen kehittymiseen, ammatillisten verkostojen muodostamiseen, ajankäytön ja stressin hallintaan tai työhyvinvoinnin lisäämiseen. Tärkeää on se, että asetetut tavoitteet ovat oikean tasoisia suhteessa mentoroitavan sen hetkiseen tavoiteltuun osaamisen tasoon. Tavoitteiden tulee olla myös konkreettisia ja realistisia.

Tavoitekeskustelun tarkoituksena on myös auttaa mentoroitavaa jäsentämään omaa osaamistaan, ajatuksiaan sekä tavoitteitaan. Tulevaisuudensuunnitelmista sekä kehittymisen ajatuksista puhuminen voi olla motivoivaa ja antaa ajateltavaa myös mentorille. Mentorointiyhteistyön aikana kannattaa palata tavoitteisiin ja keskustella niiden toteutumisesta. Alussa asetetut tavoitteet saattavat muotoutua uudelleen ja tarkentua yhteisen työskentelyn edetessä.

<b>YHTEISÖLLISYYS</b>		
Henkilökohtaisen toimintaympäristön merkitykselliseksi koetut asiat	Työyhteisö, ohjaus, asioiden ja kokonaisuuksien omaksuminen yhteisössä yhdessä muiden kanssa	Valmiudet ja ominaisuudet, oppimisen taidot, suhtautuminen, sitoutuminen, aktiivisuus
<b>TULEVAISUUS JA TYÖURASUUNNITELMAT</b>		

KUVIO 9. Kokemuksiin ja tavoitteisiin vaikuttavia asioita työyhteisössä toteutuvassa ohjauksessa. (Mukaeltu Niittyalahti, ym. 2019.)

## Tehtävä

Hyödyntäkää tämän oppaan neljännen osuuden alusta löytyvää osaamiskartoitusta tavoitekeskustelussa. Valitkaa osaamiskartoituksesta viisi keskeisintä osa-aluetta, joiden osaamisen kehittämiseen kiinnitätte erityisesti huomiota mentoroinnin alkuvaiheessa. Kirjatkaa niihin liittyvät käytännön työhön liittyvät tavoitteet ja pohtikaa tärkeysjärjestystä.

## Lähteet

Kanniainen, M-R., Nylund J. & Kupias P. 2017. Mentoroinnin työkirja. Helsingin yliopisto. Viitattu 10.5.2022. [https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja\\_A4.pdf](https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja_A4.pdf)

Niittylahti, S., Annala, J. & Mäkinen, M. 2019. Opintoihin kiinnittyminen ammatillisessa koulutuksessa. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 21(2). 9-23. Viitattu 10.5.2022. <https://journal.fi/akakk/article/view/86927>

Osaamiskartoitus. 2020. Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon hankkeen verkko-oppimisalustalla saatavilla oleva materiaali, vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 19.4.2022.

Sayed T. 2015. Ohjaus keskusteluun perustuvana menetelmänä. Teoksessa Näkki, T. & Sayed.T. (toim.) Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla. Helsinki: Edita.

# *Vuorovaikutus ja eettisyyden huomioiminen mentoroinnissa*

*Niina Koskela, Jyllin Kodit Oy ja Katja Hautsalo, TAMK*

Vuorovaikutus on moniulotteinen kokonaisuus. Jo ennen yhteistyöhön ryhtymistä vuorovaikutuksen osapuolet tuovat tilanteeseen oman arvopohjansa, suhtautumisensa, asenteensa sekä kehonkielensä. Itse vuorovaikutustilanteessa vaikuttavat myös läsnäolon ja kuulluksi tuleminen kokemukset. Aktiivisella kuuntelulla molemmat osapuolet voivat osoittaa läsnäoloaan ja tarvittaessa tarkentaa toisen sanomaa. Läsnäolon kokemus ja ajan antaminen lisäävät luottamusta ja helpottavat haasteellisten tai keskeneräisten asioiden puheeksi ottamista.

Dialogisella ja vastavuoroisella lähestymistavalla mentoroinnissa tarkoitetaan mm. yhteistyöhön suhtautumista luottamuksellisuudella ja tasavertaisuudella. Siinä osapuolet ovat valmiita kuulemaan ja omaksumaan toistensa kokemusmaailmaa ja tulkintoja, jotta kehittyminen ja oppiminen mahdollistuvat. Kehittymistä tukeva dialogi vahvistaa osapuolten keskinäistä yhteyttä ja valmiutta muodostaa uudenlaista ymmärrystä omaan työhön liittyvistä kokemuksista ja pohdinnoista, esimerkiksi kotihoitotyön ongelmanratkaisusta tai monimutkaisista kokonaisuuksista.

Kotihoidossa työskentelyyn voi liittyä monia haastavia ja erilaisia näkökulmia herättäviä tilanteita. Nämä voivat liittyä esimerkiksi eroaviin näkemyksiin asiakkaan hoidon tavoitteista, eettisen ongelman selvittämiseen tai työyhteisössä esille tulleeseen ongelmatilanteeseen. Ristiriitatilanteessa keskustelyyhteys on erityisen merkityksellistä. Erilaisia näkökulmia tarkastellessa on mahdollista huomata ongelman aiheuttaneita syitä, tunnistaa seurauksia ja punnita etuja, haittoja, uhkia, mahdollisuuksia, vaihtoehtoja sekä taloudellisia ja inhimillisiä kustannuksia.

Lähihoitajan eettiset periaatteet	Sairaanhoitajan eettiset ohjeet
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ihmisarvion kunnioittaminen</li> <li>• Itsemääräämisoikeus</li> <li>• Oikeudenmukaisuus</li> <li>• Tasa-arvo</li> <li>• Vastuullisuus</li> <li>• Yhteisöllisyys</li> <li>• Toivo</li> </ul>	<p>Työn päämääränä on terveyden edistäminen ja ylläpitäminen, sairauksien ehkäiseminen ja hoito sekä kärsimyksen lievittäminen. Sairaanhoitaja edistää hyvää hoitoa sekä välttää haitan aiheuttamista olemalla:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hyvän hoidon asiantuntija</li> <li>• Asiantunteva yhteistyökumppani</li> <li>• Hoitotyön vaikuttaja</li> </ul>

### Tehtävä

- Pohtikaa, miten läsnäolon ja luottamuksen tunne näkyvät keskinäisessä yhteistyössänne.
- Onko vuorovaikutuksenne vastavuoroista, miten se käytännössä ilmenee?
- Keskustelkaa mentorin kanssa eettisistä ohjeista ja periaatteista. Valitse kolme eniten omaa työskentelytapaasi ohjaavaa asiaa ja perustelkaa toisillenne miksi ne ovat tärkeitä.

### Lähteet

ETENE 2011. Sosiaali- ja terveystieteiden eettinen perusta. ETENE-julkaisuja 32. Viitattu 2.5.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3195-4>

Lähihoitajan eettiset ohjeet, 2019. SuPer ry. Viitattu 2.5.2022.

Nivala, E. & Ryyänen, S. 2020. Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Helsinki: Gaudeamus

Ojanen, S. 2012. Ohjauksesta Oivallukseen. Ohjausteorian käsittelyä. Palmenia – sarja 14. Helsinki: Yliopistopaino

Sairaanhoitajan eettiset ohjeet, 2021. Suomen Sairaanhoitajat ry. Viitattu 2.5.2022. <https://sairaanhoitajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/kollegiaalisuus-ja-ammattietiikka/>

Tietäväinen, S. 2016. Enemmän empatiaa ja myötätuntoa. Helsinki: BoD - Books on Demand.



# 4. *Kotihoidon erityispiirteet*



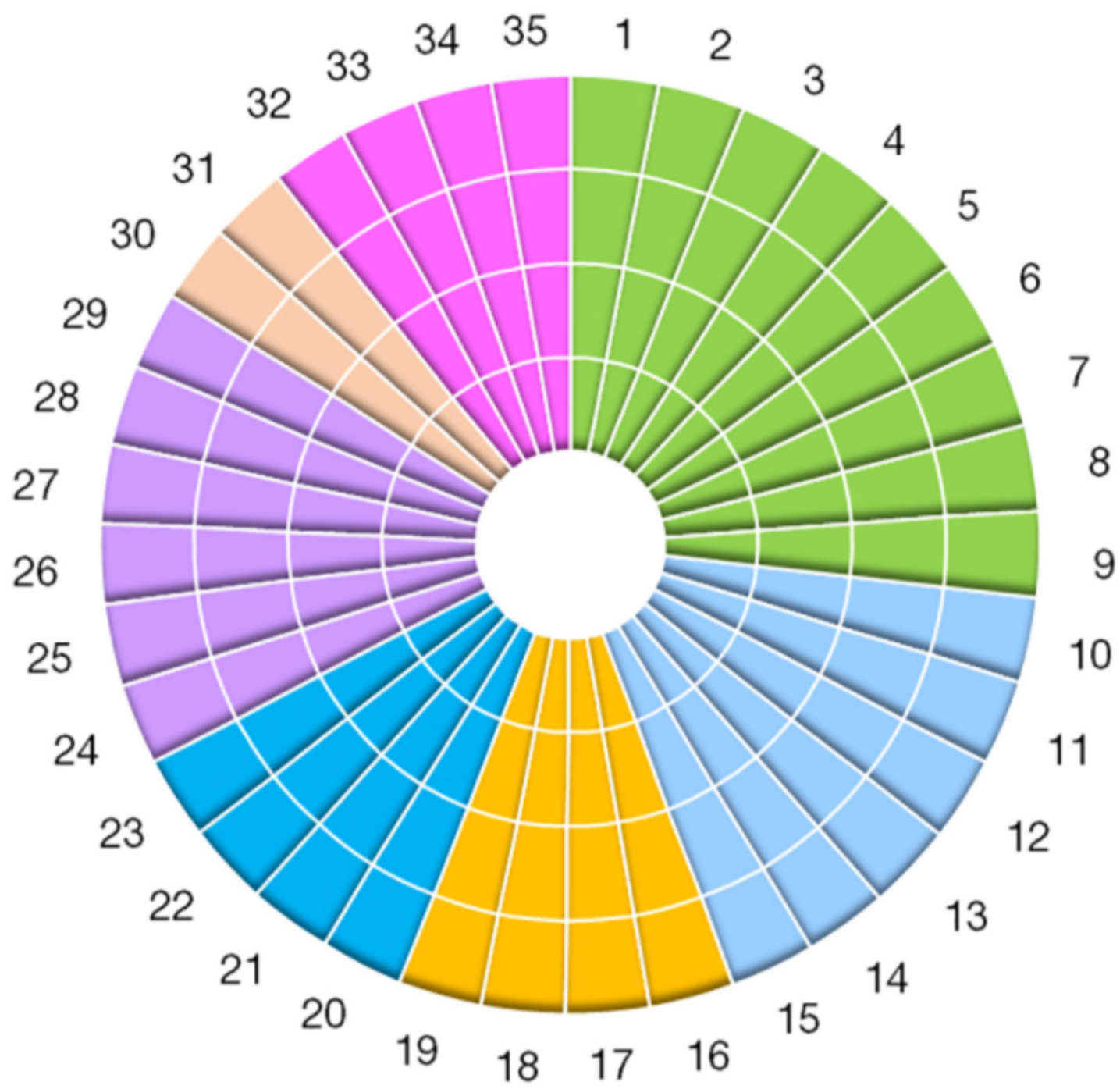
# Osaamiskartoitus

*Sinikka Paukkunen, SAMK, Minna Huhtala, SAMK ja  
Katja Hautsalo, TAMK*

Osaamiskartoituksen avulla pääset tarkastelemaan, millaista osaamista kotihoidon moninaisissa työtehtävissä tarvitaan, ja pohtimaan millaista oma osaamisesi tällä hetkellä on. Osaamiskartoituksen tarkoituksena on antaa vinkkiä asioista, joihin mentoroinnin aikana kannattaa kiinnittää huomiota.

Jokaiseen osa-alueeseen sisältyy taso 0 = ei osaamista. Vastaajan osaaminen jää tällöin alle 1 tason. Edellinen osaamisen taso sisältyy aina seuraavaan. Taso 5 on korkein mahdollinen osaamisen taso. Osaamiskartoituksessa käytetyllä työntekijä -termillä tarkoitetaan sekä työntekijää että opiskelijaa.

Ohje osaamiskartoituksen täyttämisen: Varaa itsellesi rauhallinen hetki tehdäksesi Osaamiskartoituksen. Löydät mentorointioppaan liitteestä tarkemmat osaamistasojen kuvaukset, joiden avulla arvioit osaamistasi. Merkitse oheiseen ympyräkuvioon osaamisesi oikealle numeeriselle tasolle. Piirakkakuvion sisäkehä on taso 1 ja ulommainen kehä on taso 5, ja muut arvot ovat niiden välillä. Mitä kauemaksi kuvion keskustaa kysymyskohtainen vastauksesi sijoittuu, sitä vahvemaksi olet arvioinut oman osaamisesi kyseisen aihealueen osalta.



Kuvio 10.

- **Palvelu-, hoiva- ja hoito-osaaminen, osa-alueet 1-9:**
  - 1 Asiakaslähtöisen työskentelyn osaaminen
  - 2 Yksilövastuisen hoitotyön osaaminen (vastuu/omahoitaja)
  - 3 Asiakkaan auttaminen arjen toiminnoissa
  - 4 Ravitsemusosaaminen
  - 5 Toimintakykyä edistävä ja ylläpitävä osaaminen
  - 6 Terveystilan arviointiosaaminen
  - 7 Kuntoutumista edistävä työskentely
  - 8 Dokumentointi sekä hoito- ja palvelusuunnitelma osaaminen
  - 9 Yhteistyö läheisten kanssa -osaaminen

-  **Asiakkaiden sairauksien hoito-osaaminen, osa-alueet 10-15**
  - 10 Tiedot asiakkaiden sairauksista
  - 11 Lääkehoito-osaaminen
  - 12 Sairaanhoidollisten toimenpiteiden osaaminen
  - 13 Muistisairaahan asiakkaan auttamisosaaminen
  - 14 Asiakkaan psyykkisen hyvinvoinnin auttamisosaaminen
  - 15 Palliativisen hoidon osaaminen
  
-  **Kodinhoidon osaaminen, osa-alueet 16-19**
  - 16 Kotiympäristöstä huolehtimisen osaaminen
  - 17 Apuväline- ja kodin muutostyöosaaminen
  - 18 Kotona käytössä oleva turva- ja hyvinvointitekniikka
  - 19 Turvallisuusosaaminen
  
-  **Laatuosaaminen, osa-alueet 20-23**
  - 20 Eettinen osaaminen
  - 21 Laatu- ja vaikuttavuusosaaminen
  - 22 Kustannustietoisuus ja kestävä kehitysosaaminen
  - 23 Tietosuojasaaminen
  
-  **Viestintä-, ohjaus- ja kulttuuriosaaminen, osa-alueet 24-29**
  - 24 Vuorovaikutusosaaminen
  - 25 Kommunikatio- ja viestintäosaaminen
  - 26 Yhteistyö- ja tiimiosaaminen
  - 27 Markkinointi- ja imago-osaaminen
  - 28 Kulttuuriosaaminen
  - 29 Opiskelijoiden ohjausosaaminen
  
-  **Ammattitaidon ylläpitäminen ja työhyvinvointi, osa-alueet 30-31**
  - 30 Ammattitaidon ylläpitämisen ja kehittämisen osaaminen
  - 31 Työhyvinvointi osaaminen
  
-  **Yksikkökohtaisen työn osaaminen, osa-alueet 32-35**
  - 32 Osallisuusosaaminen
  - 33 Sosiaaliturva osaaminen
  - 34 Hygieniaosaaminen
  - 35 Ensiapuosaaminen

## **Lähteet**

Osaamiskartoitus on muokattu kotihoitoympäristöön soveltuvaksi Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon hankkeessa 2020 alkuperäisestä osaamiskartoituksesta Psykogeriatrisen yhdistyksen luvalla (4.6.2020). Alkuperäinen osaamiskartoitus: Kiviharju-Rissanen U. & Kontio L. 2006. Palvelutalon osaamiskartta: Väline osaamisen arviointiin ja kehittämiseen. Palkeet projekti 2002–06, Suomen psykogeriatrisen yhdistys ry.

# *Asiakaslähtöisyys kotihoidossa*

*Nea Hyvärinen, Heidi Hänninen, Lauri Ilkka,  
Noora Karevaara, sairaanhoitajaopiskelijat, TAMK  
ja Katja Hautsalo, TAMK*

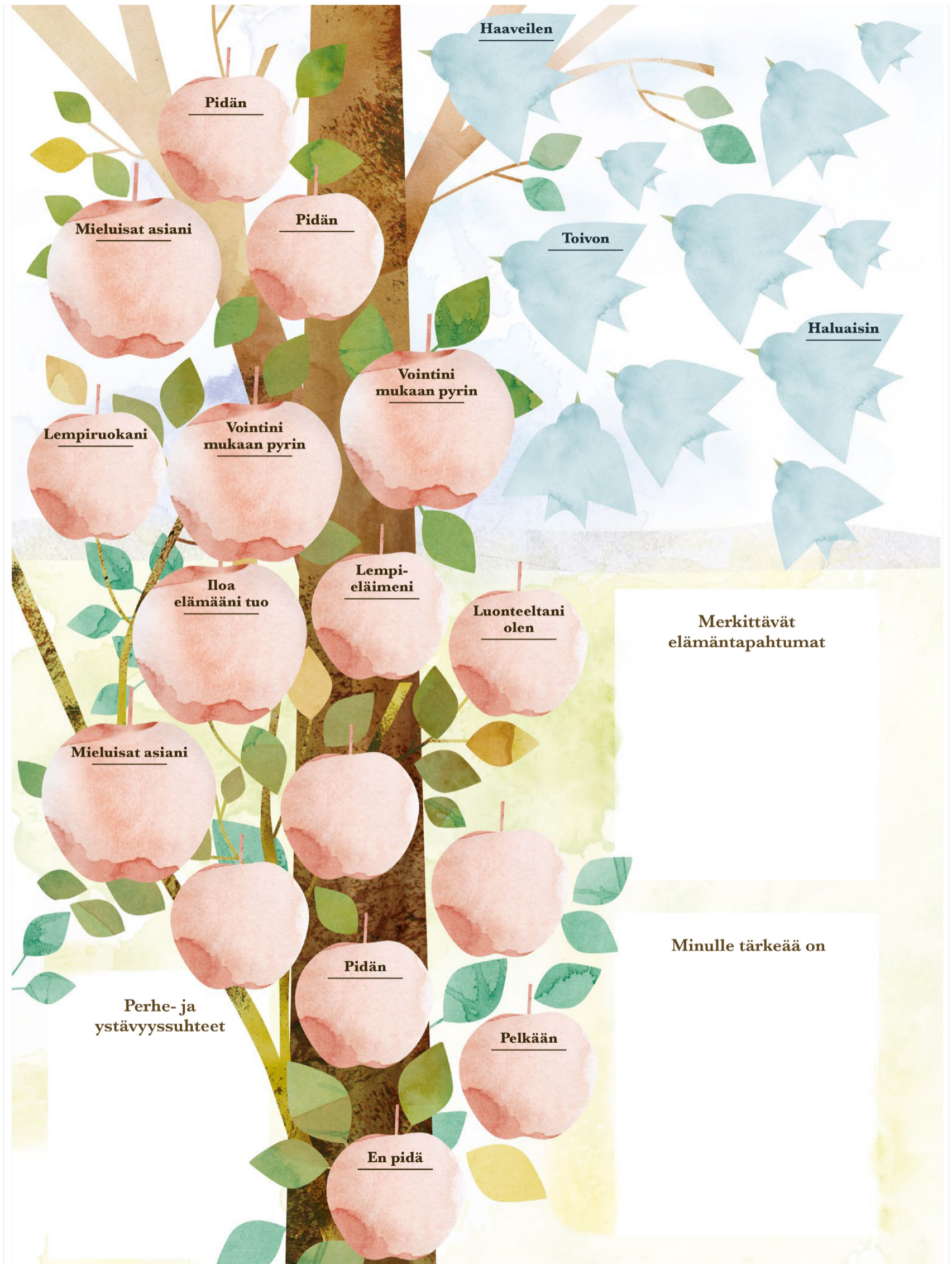
Asiakas on henkilö, joka tekee omia valintoja omassa elämässään. Asiakaslähtöisyys hoitotyössä tarkoittaa oikeutta hyvään hoitoon, ja siihen, että hoidossa huomioidaan yksilölliset tarpeet ja näkemykset. Kotihoidossa asiakaslähtöisyyteen liittyy:

- asiakkaan kohtaaminen, se kuinka jutellaan, osoitetaan kiinnostusta, ystävällisyyttä, hyödynnetään muistelua ja puhutaan ymmärrettävästi
- arvostuksen, kunnioituksen osoittaminen ja itsemääräämisoikeuden huomioiminen
- kiireettömän, vastavuoroisen ja yhteisymmärrystä rakentavan ilmapiirin luominen kotikäynneillä
- asiakkaan mieltymyksien ja käsityksien selvittäminen, yksilöllisen elämänkulun tunteminen
- asiakkaan aktivoiminen ja osallistumisen mahdollistaminen hoidon ja palvelun suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin
- läheisen hoitoon osallistumisen mahdollistaminen monipuolisesti silloin, kun asiakas on antanut siihen luvan, kommunikointikeinoista sopiminen läheisten kanssa
- ratkaisujen tekeminen yhdessä asiakkaan kanssa
- myönteinen asenne tulee ilmi ilona, huumorina, pirteytinä... hymy tarttuu :)

Kotihoidon asiakas on oman elämänsä asiantuntija. Asiakkaan kanssa toimiessa on tärkeä ohjata häntä käyttämään omia vahvuuksia ja taitojaan. Tämä lisää merkityksellisyyden ja yhteenkuuluvuuden kokemuksia. Kaikissa vuorovaikutustilanteissa tulee huomioida asiakkaan arvoja, asenteita ja sen hetkistä elämäntilannetta. Oman elämän asiantuntijuuteen sisältyy myös omahoitokeinojen vahvistaminen siten, että asiakas pystyy osallistumaan omaan hoitoonsa oman tahtonsa mukaisesti ja toimintakykynsä puitteissa. Asiakkaan elämäkokemus on merkittävä voimavara, mielen hyvinvoinnin peruskivi ja selviytymisen tuki muutostilanteissa. Ikääntyneen elämänhistorian tunteminen ja huomiointi mahdollistaa:

- asiakkaan yksilöllisten vahvuuksien, voimavarojen, toiveiden ja taitojen tunnistamisen
- arvokkaan ja oman näköisen elämisen tukemisen
- myönteisten tunteiden, oppimisien ja oivalluksien esille tuomisen
- laadukkaan kotihoidon toteutumisen
- haastavissa elämäntilanteissa ikääntynyt voi ammentaa voimaa yksilöllisistä taidoistaan ja kokemuksistaan.

Yksi keino asiakkaan elämän varrella olleiden tärkeiden asioiden tunnistamiselle, mieltymysten, haaveiden ja toiveiden selvittämiseksi on Tampereen kaupungin kehittämä Elämän Puu -juliste (kuvio 11). Juliste helpottaa asiakkaan yksilöllisten asioiden huomiointia hoitoa toteutettaessa, koska se tarjoaa hoitajille ymmärrystä siitä, millaista elämää asiakas haluaa elää.



## Elämän puu

Nimi \_\_\_\_\_

Pvm \_\_\_\_\_

## ***Tehtävä***

- Millä keinoilla voit mahdollistaa asiakkaan vahvuuksien ja taitojen käyttämistä arjessa?
- Täytä Elämän Puu jonkun kotihoidon asiakkaan kanssa. Pysähdy miettimään, millaista keskustelua Elämän Puun eri kohdat herättivät, innostuiko asiakas keskustelustanne ja tuliko keskustelussa esille jotakin Sinua yllättävää?
- Miten asiakkaan vahvuudet, taidot ja elämänhistoria näkyvät hoitosuunnitelmassa ja kirjaamisessa?

## ***Lähteet***

Elämän puu -juliste. 2016. Tampereen kaupunki. Sosiaali & terveystoimet. Ikäihmisten palvelut. Viitattu 4.4.2022.

<https://www.tampere.fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/ikaihminen-palvelut/elaman-puu.html>

Hautsalo, K., Rantanen, A., Kaunonen, M. & Åstedt-Kurki, P. 2016. Asiakkaiden ja heidän läheistensä kokemukset kotihoidosta. Tutkiva hoitotyö 14(1), 4–12.

Ikäinstituutti, 2017. Avaimia voimaantumisen vahvistamiseen. Opas, Ikäinstituutti.

Kariniemi, K., Siira, H., Kyngäs, H. & Kaakinen, P. (2020). "Vanhakin on ihminen" Ikääntyneiden kokemuksia vahvuuksistaan, voimavaroistaan ja kotihoidosta. Gerontologia, 34(1), 25–42.

Tiikkainen, P. & Juntunen, K. (2018). Kukoistava kotihoito: Kotihoidon työntekijöiden itsearvioitu osaaminen. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 253, Jyväskylän ammattikorkeakoulu.



# Itsemääräämisoikeus

*Inka Jaakkola, Netta Toivanen, Iida Halunen, sairaanhoitajaopiskelijat, TAMK ja Katja Hautsalo, TAMK*

Itsemääräämisoikeus on ihmisoikeus. Itsemääräämisoikeus tarkoittaa vapautta päättää itseään koskevista asioista. Se on vapautta toteuttaa ja noudattaa omia valintoja. Samalla se sisältää myös velvollisuuksia ja vastuita. Asiakasta hoidetaan yhteisymmärryksessä hänen itsensä kanssa. Itsemääräämisoikeutta toteuttava hoito vahvistaa osaltaan asiakaslähtöisen hoidon toteutumista. Asiakkaan dokumentteihin tulee kirjata huolellisesti ja riittävän tarkasti yksilöllistä hoitoa kuvaavat asiat, kuten hänen omat näkemyksensä, toiveensa, tavoitteensa ja itsemääräämisoikeuden toteutumiseen liittyvät asiat.

## **Itsemääräämisoikeutta määrittävät keskeisimmin seuraavat lait:**

1. Suomen perustuslaki
2. Yhdenvertaisuuslaki
3. Sosiaalihuoltolaki
4. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista
5. Laki potilaan asemasta ja oikeuksista

## **Itsemääräämisoikeuden toteuttaminen on tärkeä osa eettisesti hyvin toteutettua hoitotyötä:**

- Itsemääräämisoikeus on yksi hoitotyön eettisistä periaatteista
- Itsemääräämisoikeuden toteutuminen ja sitä rajoittavat tilanteet vaativat hoitotyön tekijöiltä eettisen näkökulman pohdintaa ja eettisyyteen perustuvaa päätöksentekoa.
- Eettisten asioiden läpikäyminen työryhmässä vähentää kotihoidon työn eettistä kuormittavuutta ja parantaa työntekijöiden hyvinvointia sekä jaksamista.
- Yhdessä sovitut tavoitteet ja toimintatavat vähentävät eettistä kuormitusta

Katso video: *Eettinen kuormitus kuriin!* <https://www.ttl.fi/ajan-kohtaista/blogi/eettinen-kuormitus-keskusteluun-sote-alalla>

### Itsemääräämisoikeus ja kirjaaminen

- Osallistava, asiakkaan kanssa yhdessä tehty kirjaaminen tukee asiakkaan itsemääräämisoikeuden toteutumista
- Itsemääräämisoikeuteen liittyvät asiat tulee kirjata asiakkaan tietoihin, kuten hoitosuunnitelmaan.
- Itsemääräämisoikeuden rajoittamiseen liittyvät tilanteet tulee kirjata tarkasti, perusteet kertoen
- Itsemääräämisoikeuteen liittyvät asiat tulee välittää ja keskustella kaikkien hoitoon osallistuvien ja läheisten kanssa

### Tehtävä

Seuraavat katkelmat kertovat tyypillisistä, kotihoidossa eteen tulevista tilanteista, joissa tarvitaan eettistä pohdintaa itsemääräämisoikeuden toteutumisen kannalta. Pohtikaa, kuinka toimitte tilanteessa. Kysymykset auttavat alkuun tilanteen tarkastelussa. (Katkelmat ovat lainauksia kotihoidon työntekijöiden haastatteluita, joita tehtiin keväällä 2020, osana Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon hanketta).

*”Ruokailuun voi liittyä ongelmia, ketään ei voi väkisin syöttää.”*  
Miten asiakasta voisi kannustaa syömään itsemääräämisoikeutta kunnioittaen? Kuinka ruokailutilanteen voisi saada asiakkaalle mieluisaksi?

*”Asiakkaalla on mahdollisuus kieltäytyä lääkkeistä ja hoidosta”*  
Kuinka tulisi edetä tilanteessa, jossa asiakas kieltäytyy lääkkeistä tai hoidosta, ja kieltäytymisestä voi aiheutua haittaa asiakkaalle?

*”Päihteiden käyttö voi olla runsasta ja asiakas saa elää vaikka kuinka turmiollista elämää, eikä häntä voida siten hoitaa”.* Miten toimia tilanteissa, kun asiakas on päihtynyt? Voiko kotihoidon työntekijänä puuttua millään tavalla päihteiden käyttöön?

*”Kaikkeen toimimiseen kotona tarvitaan asiakkaan lupa, ei voi tehdä aina mitä työntekijänä haluaisi.”* Miten toimia hankalissa tilanteissa? Miten selittää ja perustella asiakkaalle rakentavasti hyvistä toimintatavoista ja niiden hyödyistä?

## **Lähteet**

Aronen, S. 2020. Asiakkaan itsemääräämisoikeuden toteutuminen kotihoidossa asiakkaiden ja hoitajien kokemana. Vanhustyön koulutusohjelma. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Viitattu 23.3.2022. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020110322127>

Hautsalo, K., Salin, S. & Teeri, S. 2022. Arjen auttajien matkassa – kotihoito ammattilaisten silmin. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti. Julkaisuun hyväksytty (13.5.2022) artikkelikäsikirjoitus.

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 17.8.1992/785. Viitattu 28.3.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920785>

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812. Viitattu 28.3.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812>

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301. Viitattu 28.3.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731. Viitattu 28.3.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Työntekijöiden haastattelut. 2020. Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon hankkeen verkko-oppimisalustalla saatavilla oleva materiaali, vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 1.4.2022.

Työterveyslaitos, video: Eettinen kuormitus kuriin! Viitattu 4.4.2022. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/eettinen-kuormitus-keskusteluun-sote-alalla>

Valvira. 2018. Potilaan itsemääräämisoikeus. Verkkosivu. Viitattu 15.4.2022. <https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/potilaan-asema-ja-oikeudet-oikeudet/potilaan-itsemaaraamisoikeus>

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325. Viitattu 28.3.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>

# *Työturvallisuus kotihoidossa*

*Katja Hautsalo, TAMK ja  
Kaija Koivula kotihoidon esimies, Sotesi*

Työturvallisuuslain mukaan työnantajilla on velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Kotihoidon toimintaympäristö on erittäin vaihteleva ja sen vuoksi monessa tilanteessa työskentely-ympäristö ei ole turvallisuuden näkökulmasta optimaalinen. Kotihoidon asiakkaiden kotien turvallisuuteen ei ole mahdollista vaikuttaa siten kuin ympärivuorokautiseen hoivan tai sairaalaympäristön turvallisuuteen voidaan vaikuttaa. Kotihoidon toimintaympäristöön vaikuttaminen edellyttää turvallisuusriskien tunnistamista, asiakkaan ja hänen läheisensä ohjaamista ja heidän kanssaan neuvottelemista muutosten toteuttamiseksi. On tärkeä ymmärtää kotihoidon ympäristöön liittyviä turvallisuusriskejä ja varmistaa niin asiakkaiden kuin ammattilaisten turvallisuus.

Kotihoidossa esiintyviä yleisimpiä turvallisuusriskejä aiheuttavat hankalat työasennot kotikäynneillä, häiriötekijät kotikäynneillä (esim. likainen ympäristö, tupakointi, eläimet), asiakkaan tai läheisen väkivaltainen käyttäytyminen, puutteellinen tuki tiimin jäseniltä, henkilöstön riittämättömyys ja aikapaine kotikäynneillä, neulanpistotapa- turmat ja fyysiseen rasitukseen liittyvät tekijät kuten siirtotilanteet. Myös yksintyöskentely voi aiheuttaa epävarmuuden tunnetta erityisesti kotihoidossa työskentelyn aloitusvaiheessa. Tämä on tärkeä huomioida, uusi työntekijä on oikeutettu tukeen turvallisuuteen liittyvien asioiden haltuun ottamisessa.

**Turvallisuusriskejä voidaan ehkäistä ja vähentää esimerkiksi seuraavin tavoin:**

- Tuntemalla asiakkaan yksilöllinen tilanne ja ennakoimalla mahdollisia turvallisuusriskejä
- Kunnioittava ja luottamusta herättävä vuorovaikutus
- Asiakkaan ja läheisen kuuleminen ja yhteistyö turvallisuuden edistämiseksi
- Kotikäynnillä tilannearvion tekeminen, ulospääsyreitien varmistaminen ja puhelimen mukana pitäminen
- Tarvittaessa kotikäynnin keskeyttäminen
- Jos kotikäyntiin tiedetään ennakolta liittyvän jokin turvallisuusriski, on kotikäynti syytä tehdä kahden työntekijän toimesta tai kutsua vartija mukaan kotikäynnille
- Tiimiläisten keskinäinen yhteydenpito ja tarvittaessa avun pyytäminen ja tarjoaminen
- Hyvästä hygieniasta ja siisteydestä huolehtiminen
- Kaatumis- ja painehaavariskin tunnistaminen ja niiden ehkäisy
- Tulipaloriskien tai muiden elinympäristön riskien tunnistaminen ja ennaltaehkäisy; yhteistyö pelastustoimen, terveystarkastajan tms tahon kanssa
- Turvallisuuspuutteiden tunnistaminen ja niistä eteenpäin tiedottaminen isännöitsijälle, talonmiehelle tai läheiselle (esimerkiksi vesivuoto, puutteellinen valaistus tai lämmityksen toimintahäiriö)
- Huomioimalla turvallisuus työmatkoilla, siirtymissä ja asiakas-kohteissa (esimerkiksi lumitöiden toteutus tai pihan hiekoitus)
- Työpaikan omavalvonta ja turvallisuussuunnitelman tunteminen ja poikkeavista tilanteista raportointi
- Raportointi tehdään syyllistämättä ketään haitta- ja vaaratilanteista, mutta myös läheltä piti tilanteista
- Varmistamalla tiedonkulkua ja edistämällä omalla toiminnalla työpaikan hyvää turvallisuuskulttuuria
- Pitämällä huolta omasta fyysisestä ja psyykkisestä kunnosta

### **Tehtävät:**

- Mitkä turvallisuuteen liittyvät asiat mietityttävät sinua (mentoroitavaa)?
- Millaisia turvallisuusriskejä olet itse huomannut toimiessasi kotihoidossa (mentorin kokemus)?
- Millaisilla asioilla ja toimintatavoilla voitte itse edistää työpaikan turvallisuuskulttuuria?

### **Lähteet**

Koivula, R., Brotkin, H. & Saarsalmi, O. 2018. Turvallisia kotiin annettavia sote-palveluja: opas kotihoitoon. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 4.5.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-090-7>

Näyttövinkki 2018. Asiakkaan ja hoitajan väliseen fyysiseen kanssakäymiseen liittyviä turvallisuusriskejä kotihoiton ympäristössä. Kirjoittajat: Oikarainen A, Siltanen H & Naukkarinen H. Helsinki: Hoitotyön tutkimussäätiö. Viitattu 4.5.2022 <https://www.hotus.fi/nayttovinkit/>

Työntekijöiden haastattelut. 2020. Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon hankkeen verkko-oppimisalustalla saatavilla oleva materiaali, vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 20.4.2022.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Viitattu 10.5.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

# *Omahoitajuus kotihoidossa*

*Katja Hautsalo, TAMK ja  
Kaija Koivula kotihoidon esimies, Sotesi*

Omahoitajuus on sekä työyhteisöissä käytetty toimintatapa, että hoitajan omaa työskentelyä ohjaava periaate. Kotihoidossa käytetään yleisimmin termejä omahoitaja tai vastuuhoidtaja, kun tarkoitetaan toimintatapaa, jossa jokaisella säännöllisen kotihoidon asiakkaalle on nimetty hoitaja, joka vastaa hänen hoidostaan kokonaisvaltaisesti. Omahoitajuuden käyttö voi lisätä asiakkaan ja hoitajan välistä luottamusta. Omahoitaja voi luoda toiminnallaan turvallisuutta ja varmistaa jatkuvuutta hoidon toteutuksessa. Omahoitajuus toteutuu eri tavoin kotihoidon eri alueilla ja tiimeissä. Asiakkaalla voi olla myös omahoitajapari. Kaikkien tiimin jäsenten tulee olla tietoisia omaan työhönsä kuuluvasta omahoitajan roolista. Aukikirjoitettu tiimi- tai työyhteisökohtainen omahoitajan tehtävänkuvalista yhtenäistä toimintatapoja. Työyhteisön sisäinen keskustelu ja muiden tiimien kanssa tehty kokemusten vaihto omahoitajuudesta voi selkeyttää omahoitajan toimenkuvaa, tarjota vertaistukea ja herättää uusia ajatuksia omahoitajana toimimiseen.

## **Yleisiä kotihoidon omahoitajan tehtäviä ovat:**

- Asiakkaan ja hänen elämänhistoriansa tunteminen
- Asiakkaan asioiden hoitajana ja hänen äänitorvena toimiminen
- Asiakkaan toiveiden ja odotuksien tunteminen
- Asiakkaan tarpeiden arviointi
- RAI-arviointien toteuttaminen
- Asiakkaan suunnitelman laatiminen ja päivitys

- Toimintakyvyn ja voinnin seuranta sekä niiden kattava kirjaaminen asiakkaan tietoihin
- Yhdyshenkilönä toimiminen muihin hoitoon osallistuviin tahoihin ja läheisiin, hoidon organisointi
- Hoitoneuvotteluun osallistuminen tai sen järjestely
- Mahdollisten kotihoitoon liittyvien ongelmatilanteiden tunnistaminen ja niiden esille tuominen tiimille ja esihenkilölle
- Asiakkaan toivomien asioiden tai yksilöllisten erityistarpeiden toteuttaminen mahdollisuuksien mukaan

#### **Tehtävä, keskustelkaa:**

- Mitä omahoitajan tehtävät kotihoitotiimissänne ovat?
- Miltä tahoilta omahoitaja voi saada tukea omahoitajana toimimiseen?

### ***Lähteet***

Ahokas N, 2022. Omahoitajuus kotihoidossa – sen merkitys hoidon laatuun ja asiakastyytyväisyyteen hoitajan näkökulmasta. Vanhustyön koulutusohjelma. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Viitattu 13.5.2022. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202202112394>

Hautsalo, K., Rantanen, A., Kaunonen, M. & Åstedt-Kurki, P. 2016. Asiakkaiden ja heidän läheistensä kokemukset kotihoidosta. Tutkiva hoitotyö 14(1), 4-12.

Hautsalo, K., Salin, S. & Teeri, S. 2022. Arjen auttajien matkassa – kotihoito ammattilaisten silmin. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti. Julkaisuun hyväksytty (13.5.2022) artikkelikäsikirjoitus.

Mentorointikyselyn vastaukset, 2021. Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon hankkeen verkko-oppimisalustalla saatavilla oleva materiaali, vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 11.5.2022.



# *Moniammatillisuus*

*Ninja Tuovinen, Lassi Vehkalahti, Mira Teräluoto,  
sairaanhoitajaopiskelijat, TAMK ja Katja Hautsalo, TAMK*

Moniammatillisuudella tarkoitetaan eri alan ammattilaisten yhdessä työskentelyä yhteisten tavoitteiden mukaisesti, vastuita ja osaamista jakaen. Kotihoidon moniammatillinen verkosto muodostuu asiakkaiden erilaisten tarpeiden mukaisesti. Päivittäistä yhteistyötä tehdään lähihoitajien ja sairaanhoitajien (tai terveydenhoitajien) välillä. Joidenkin tahojen kanssa yhteistyön tekeminen on viikoittaista tai harvemmin tapahtuvaa.

Lähihoitaja ja sairaanhoitaja tekevät yhdessä asiakkaan hoidon suunnittelua, toteutusta ja arviointia omien tehtäviensä puitteissa. Lähihoitajan työhön sisältyy asiakaskäynteihin kuuluvia tehtäviä, kuten esimerkiksi arjen toiminnoissa avustamista hygieniasta huolehtimiseen, lääkehoidon toteuttamiseen ja seurantaan sekä ravitsemukseen liittyen. Lähihoitajat toimivat myös asiakkaan vastuu / omahoitajana. Omien asiakkaiden tilanteen tunteminen, heidän asioistaan huolehtiminen ja yhteistyö eri hoitoon osallistuvien tahojen kesken on työn ydinaluetta. Lähihoitaja voi konsultoida kotikäynnistä sairaanhoitajaa asiakkaan vointiin liittyvissä muutoksissa ja sitä kautta asiakkaan tilanteen yhdessä pohtiminen mahdollistuu ja molemmat osapuolet saavat tukea päätöksentekemiseen toisiltaan. Sairaanhoitajan rooli painottuu hoidon järjestelyyn ja organisointiin. Hän vastaa sairaanhoidollisista asioista asiakkaan hoidossa ja on yleensä yhteydenpitäjä muihin terveyspalveluihin, liittyen esimerkiksi lääkärikäynteihin tai sairaalahoitoon. Sairaanhoitaja suorittaa lääketilaukset ja huolehtii lääkehoidon kokonaisuudesta. Hyvä tiimityö ja tiedonsiirto eri ammattiryhmien ja omaan tiimiin kuuluvien kollegoiden välillä on tärkeää. Tiedonsiirtoa tehdään suullisesti sekä kirjallisesti kotihoidon kirjaamisjärjestelmän kautta. Toimiva yhteistyö mahdollistaa sujuvan, turvallisen ja laadukkaan kotihoidon toteuttamisen.

### **Tukipalvelut ovat osa kotihoitoa. Niitä ovat:**

- Ateriapalvelu
- Siivous
- Vaatehuolto
- Kauppa- ja muut asiointipalvelut
- Turvapalvelu
- Sosiaalista kanssakäymistä edistävät palvelut, esimerkiksi päiväkeskuskäynnit

Kolmannen sektorin tahot tarjoava mahdollisuuksia osallistua erilaisiin toimintoihin sekä kotiin saatavan tuen mahdollisuutta esimerkiksi saattaja- ja ystäväpalveluiden muodossa. Kolmannen sektorin toiminta perustuu voittoa tavoittelemattomaan toimintaan, vapaaehtoisuuteen ja kansalaistoimintaan. Sen toimijoihin luetaan yleisesti mm. avustusjärjestöt, seurakunnat, kirkot, yhdistykset, osuuskunnat ja säätiöt. Ohessa muutama esimerkki kolmannen sektorin toiminnasta, joista kotihoidon asiakas ja hänen läheisensä voivat hyötyä:

- Muistiyhdistykset ja omaisyhdistykset: mahdollisuus osallistua vertaistukitoimintaan, hoivapysäkkitoimintaan omaisten asioinnin ajaksi, muisti-iltoihin, saada lakineuvontaa sekä erilaista tukea ja neuvontaa muistisairauksiin tai omaishoitotilanteisiin liittyvissä asioissa.
- SPR, punaisen ristin ystävätoiminta, omaishoitajien tukitoiminta, Terhokerhot eli sukupolvien kohtaamispaikat
- Seurakuntien kautta on mahdollista osallistua kerhoihin, retkille sekä saada diakonityöntekijä tai vapaaehtoinen kotikäynnille
- VALLI ry eli Vanhus- ja lähimmäispalvelun liitto on valtakunnallinen vanhusalan kehittäjä ja asiantuntija, joka toimii alueellisten jäsenyhteisöjen kanssa  
<https://www.valli.fi/>

- Ikäinstituuttia ylläpitää säätiö ja toiminnan tavoitteena on edistää hyvää vanhuutta. Tätä edistetään tutkimuksen, kehittämisen ja koulutuksen keinoin. Ikäinstituutin toiminta kohdistuu toimintakyvyn ja osallisuuden edistämiseen erityisesti liikunnan ja mielen hyvinvoinnin tukemisen kautta.  
<https://www.ikainstituutti.fi/>

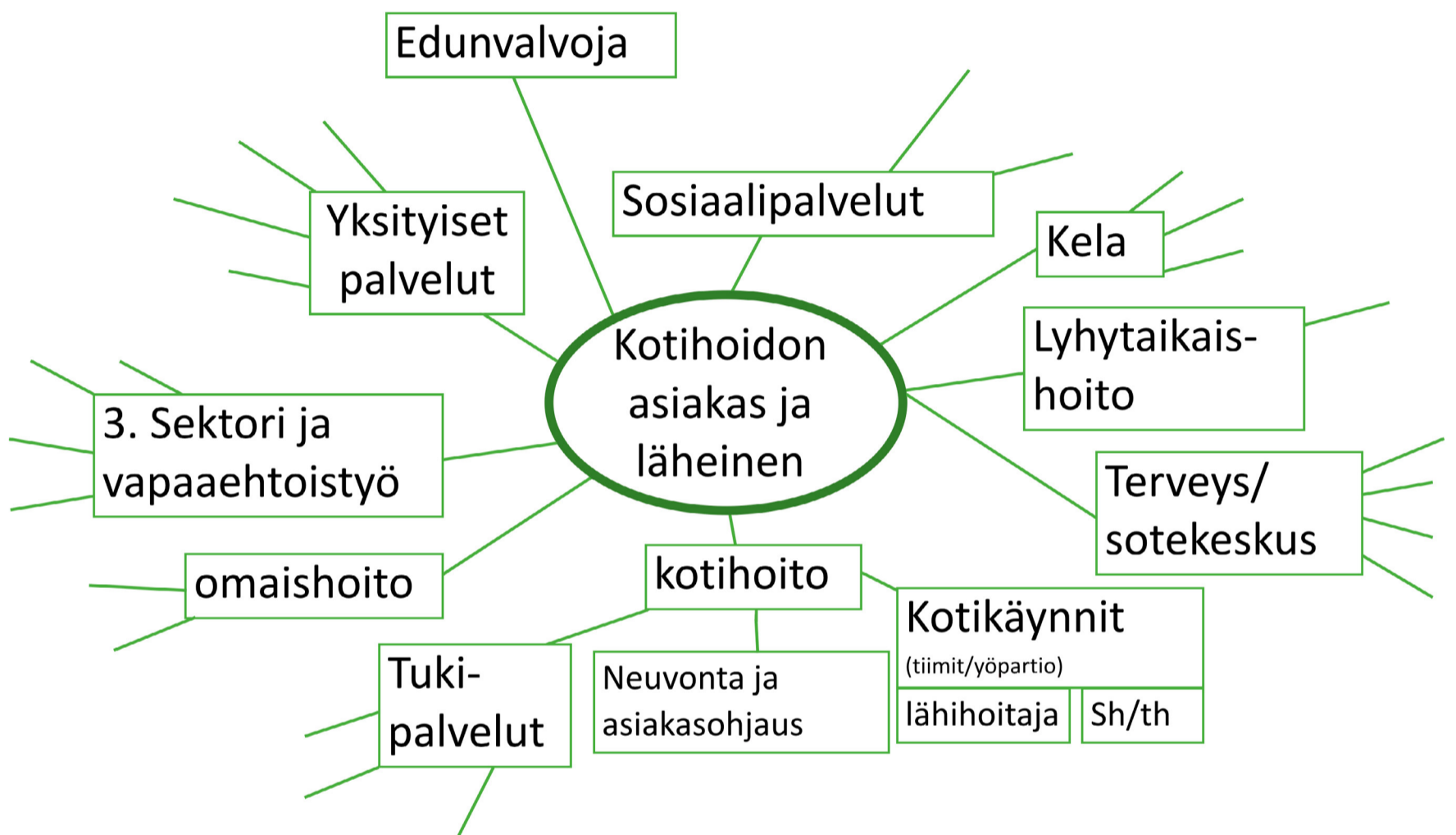
### **Kotihoidon asiakkaalle sopivia muita kotona asumista ja kuntoutumista tukevia palveluita, esimerkkejä:**

- Asiakasohjauksen tavoitteena on tarjota iäkkäälle ja hänen läheisilleen tietoa lähipalveluista tai käynnistää tarvittaessa palvelutarpeen arvioinnin prosessi. Asiakasohjauksessa selvitetään iäkkään kokonaistilanne, arvioidaan palvelutarpeet ja tehdään suunnitelma palveluiden toteuttamisesta. Asiakasohjaus myös koordinoi ja seuraa palveluiden toteuttamista. Yhteistyö asiakasohjauksen ja kotihoidon välillä on tiivistä.
- Päiväkeskukset tarjoavat virkistystä ja toimintaa kotona asuville, apua tarvitseville ikääntyville. Päiväkeskuksessa järjestetään kuntoutumista edistävää, omatoimisuutta tukevaa ja sosiaalisia kontakteja ylläpitävää toimintaa. Päiväkeskuksessa voi sauna, ruokailla, osallistua toimintatuokioihin sekä käydä jalkahoitajalla tai muussa saatavilla olevassa palvelussa. Päiväkeskuspalvelu perustuvat palvelu- ja hoitosuunnitelmaan.
- Kotikuntoutuksen tarkoituksena on ylläpitää ja edistää arjen toimintakykyä sekä tukea turvallista kotona asumista. Se voi sisältää fysio- ja / tai toimintaterapiaa ja muita asiakkaan tarvitsevia kuntoutumista tukevaa toimintaa. Kotikuntoutus toteutuu tietyn ajanjakson puitteissa ja se perustuu monialaisesti laadittuun suunnitelmaan, jonka laatimisessa asiakas on aktiivisesti mukana.

- Fysioterapeutin asiantuntijuutta hyödynnetään kotihoidossa toimintakyvyn ylläpitämisen ja sitä tukevien menetelmien käyttöön ottamisessa. Fysioterapian avulla kehitetään perusliikkumista kuten kävelyä, siirtymisiä tai liikkumista portaissa, sekä kohennetaan lihasvoimaa tai tasapainoa erilaisin harjoittein. Erityisesti ikäihmisillä alaraajavoimien vahvistaminen on oleellinen edellytys kotona asumiselle ja kaatumisten ehkäisylle.
- Gerontologisen sosiaalityön avulla tuetaan iäkästä hakemaan heille tarpeellisia palveluita ja etuisuuksia, löytämään arkeen mielekäästä tekemistä sekä löytämään ratkaisuja arjessa kohdattaviin vaikeuksiin, kuten ihmissuhteisiin, elämänhallintaan tai esimerkiksi asumiseen liittyviin vaikeuksiin. Gerontologisessa sosiaalityössä voidaan huomioida ja selvittää myös omaishoitoperheen tilanteeseen liittyviä asioita. Työntekijät tekevät tarvittaessa myös kotikäyntejä ja antavat puhelinneuvontaa.
- Toimintaterapiassa arvioidaan ja harjoitellaan arjessa toimimiseen liittyviä asioita, kuten itsestä huolehtimiseen, kodinhoidollisiin tai kodin ulkopuolella asiointiin liittyviä asioita. Toimintaterapeutin palveluita ei ole saatavilla kaikissa kotihoidon organisaatioissa.

## Tehtävä

- Täytä oheiseen kuvioon tai tee oman näköinen ajatuskartta oman tiimisi asiakkaiden kotihoidon tärkeimmistä yhteistyötahoista ja palveluiden tarjoajista:



Kuvio 12. Kotihoidon asiakkaan palveluiden kokonaisuus

## ***Lähteet***

Helsingin kaupunki, 2021. Sosiaalityö ja sosiaaliohjaus ikääntyneiden kanssa – gerontologinen sosiaalityö. Viitattu 7.4.2022.

Kotikuntoutus, Terveyskylä, Kuntoutumistalo. Verkkosivu. Viitattu 4.5.2022. <https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo/ammattilaiset/kuntoutumisen-tukeminen/kotikuntoutus>

Näkki, P., Lyhty, T. & Nietola, V. 2015. Dialoginen ammatillisuus asiakastyössä. Teoksessa: asiakastyön menetelmiä sosiaalialla Näkki P, Sayed T (toim). Otava, Keuruu.

Soste, n.d. Mitä sote-järjestöt tekevät. Verkkosivu. Viitattu 4.5.2022. <https://www.soste.fi/sote-jarjestot/mita-sote-jarjestot-tekevat/>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2022. Kotihoito. Päivitetty 29.3.2022. Verkkosivu. Viitattu 1.4.2022. <https://thl.fi/fi/web/ikaantyminen/muuttuvat-vanhuspalvelut/kotihoito>

THL, 2021. Keskitetty neuvonta ja asiakasohjaus. Verkkosivu. Viitattu 4.5.2022. <https://thl.fi/fi/web/ikaantyminen/muuttuvat-vanhuspalvelut/keskitetty-neuvonta-ja-asiakasohjaus>

Työntekijöiden haastattelut. 2020. Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon hankkeen verkko-oppimisolustalla saatavilla oleva materiaali, vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 20.4.2022.

Vuorinen, K. 2016. Sairaanhoidajan tehtäväkuva kotihoidossa. Sairaanhoidajan koulutusohjelma. Tampereen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Viitattu 20.4.2022. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201605096755>

# *Teknologian mahdollisuudet kotihoiossa*

*Sanna Koskela, Merja Syväla, sairaanhoitajaopiskelijat,  
TAMK ja Katja Hautsalo, TAMK*

Teknologia on tullut kotihoitoon jäädäkseen. Teknologian käyttö lisääntyy kotihoiossa ja se muuttaa osaltaan hoitajien työkuva. Digitaalisuutta ja robotiikkaa voidaan hyödyntää asiakaslähtöisesti niihin tehtäviin, jotka ovat taloudellisempia, turvallisempia sekä mielekkäämpiä toteuttaa teknologian avulla, verrattuna perinteisiin kotikäynteihin. Teknologian hyödyntäminen voi parantaa asiakkaiden hyvinvointia, vaikuttaa myönteisesti palveluihin ja hoitajien työhön sekä kehittää kotihoitotyön laatua. Teknologiaan liittyvänä haasteena on alan nopea kehittyminen.

Teknologian avulla voidaan tukea asiakkaan sosiaalista toimintaa ja omahoitoa. Teknologian käyttöönottoa tulee suunnitella kunkin asiakkaan kohdalla yksilöllisesti. Käyttöönoton onnistuminen perustuu hyvään asiakastuntemukseen, asiakkaiden tarpeiden tunnistamiseen sekä tilannetajuun. Virtuaalikontakti, kuten videopuhelun käyttö iäkkään asiakkaan ja hoitajan välillä on osoittautunut toimivaksi kotikäyntien toteutustavaksi. Etähoivan tavoitteena on mahdollistaa ihmisten asuminen omissa kodeissaan mahdollisimman pitkään sekä vastata hoitajien resurssipulaan palvelutarpeen kasvaessa. Monet kotona asuvista iäkkäistä ovat halukkaita käyttämään teknologiaa hoiossaan. Etähoiva koetaan käyttäjäkokemuksien myötä jopa mielekkäämpänä muotona kuin perinteinen kotihoion käynti. Kotona asuvalle asiakkaalle hoitajan kiireetön läsnäolo, aito kohtaaminen ja pysähtyminen juuri siihen hetkeen on arvokas kokemus.

## Esimerkkejä kotihoidon teknologioista ja niiden käytöstä:

### Videopuhelun kautta toteutuva etähoivapalvelu:

- Asiakkaan luona on tabletti, johon kotihoito sekä läheiset voivat ottaa yhteyden, asiakkaalle tabletin kuvayhteys aukeaa halutessaan ilman napin painallusta.
- Mahdollistaa kotihoidolle useamman asiakaskohtaamisen, koska asiakkaiden välisiin siirtymisiin ei mene aikaa.
- Aikaa vapautuu enemmän läsnäolona toteutettaviin käynteihin, kun osa käynneistä tehdään etäyhteyksin.

### Lääkeautomaatti ja annosjakelu (ANJA)

- Annosjakeluna jaetut lääkkeet ovat oikein 99,96 % varmuudella, manuaalisesti jaettuna varmuus on 80–99 %
- Asiakkaat maksavat vain toimitetuista lääkkeistä.
- Kotiin ei kerry turhia lääkkeitä.
- Lääkitystä on helppo muuttaa kahden viikon välein.
- Lääkehoidon toteutumisen seuranta onnistuu lääkerobotin avulla reaaliajassa hallintajärjestelmän ja sovelluksen kautta.
- Lääkeautomaatti voi myös lähettää muistutusviestejä asiakkaalle vaikkapa tulevista hoitotoimenpiteistä tai kysellä vointia. Myös läheiset voivat saada pääsyn näihin tietoihin.



### **Kokemuksia teknologian käytöstä:**

*”Asiakkaat ovat kiinnostuneita uusista teknologioista. Tulee tunne, että heihin luotetaan sekä luo merkityksellisyyttä, kun pääsee oppimaan uutta.”* (Keiturin Soten hoitaja kotihoidossa)

*”Tuo tukea ja turvallisuuden tunnetta, kun lääkkeiden ottamisesta muistutetaan. On niin mukava, kun se muistuttaa, pois en konetta enää antaisi.”* (Asiakaskokemus lääkeautomaatista)

*”Hoitajilta vapautuu aikaa muihin töihin.”* (Keiturin Soten hoitaja kotihoidossa)

### **Esimerkkejä kotihoidon asiakkaan käyttämästä teknologiasta:**

- **Mittalaitteet:** turvaranneke ja älykello avunsaantiin hätätilanteessa sekä aktiivisuuden mittaamiseen (kaatumisen tunnistus, paikannus gps-toiminnolla) ja unen seurantaan. Kotisairaala voi käyttää vuoteeseen asennettavaa laitetta esim. uniapnean seurantaan tai käyttää etänä toimivia verenpaine- ja verensokerimittareita. Laitteissa on yleensä tiedonsiirto langattomasti tai bluetoothin avulla. Näitä voi käyttää oma-toimisesti tai ne voivat kuulua osaksi kotihoidon palveluita.
- **Automaatit ja robotit:** Lääkeautomaatit, siivousrobotit, ateria-automaatit sekä sosiaaliset robotit, jotka keskustelevat ja auttavat yksinäisyyteen. Tällaisen teknologian käyttöönotto vaatii yleensä ulkoista apua ja näitä tarjotaan käyttöön osana kotihoidon palvelukokonaisuutta.
- **Apu- ja kuntoutusvälineet:** Liikkumista, näkemistä, kuulemistä ja fyysistä harjoittelua tukevat ratkaisut kotona. Nämä luovutetaan asiakkaalle terveydenhuollosta, apuvälinekeskuksesta tai yksityisten apuvälineyritysten kautta. Joitakin ratkaisuja on mahdollista hallita etänä.

Kehitteillä on muun muassa älyrollaattori, joka mittaa aktiivisuutta sekä erilaista puettavaa teknologiaa, jotka tukevat muistia ja kognitiota.

- Kotiin asennettavat järjestelmät: Itsenäistä asumista tukevat järjestelmät, jotka ovat osa kotihoidon palvelukokonaisuutta, esimerkiksi liikkumista ja aktiivisuutta sekä kaatumisia seuraavat anturit ja sähkölukot. Järjestelmät varmistavat kotona asuvan asiakkaan terveyden kannalta sopivia olosuhteita ja parantavat turvallisuutta. Erilaisia älykotijärjestelmiä on mahdollisuus myös hankkia itsenäisesti.

### Tehtävät

- Keskustelkaa kotihoitoalueella käytössä olevista teknologisista ratkaisuista
- Millaisia asiakas- ja käyttökokemuksia kotihoidon teknologioista on?
- Millä tavoin ohjaat kotihoidon asiakasta ja läheistä teknologian käyttöönottamisessa ja käyttämisessä?

## **Lähteet**

Anja annostelee lääkkeit turvallisesti. N.d. Mikä on Anja? Viitattu 1.5.2022. <https://www.anja.fi/>

Evondos. 2020. Asiakastarinat. Keiturin Sote: "Luottoa pitää löytyä - Evondosin käytön oppii kyllä!" Viitattu 1.5.2022. <https://www.evondos.fi/ajankohtaista/asiakastarinat/keiturin-sote-luottoa-pitaa-loytya-evondosin-kayttoon-oppii-kylla.html>

Kivekäs, E., Kekäläinen, H., Kaija-Kortelainen, M., Kinnunen, A., Kämäräinen P., Aallosvirta, V. & Saranto, K. 2020. Hyvinvointiteknologia kotihoidossa - Myönteinen odotus teknologian hyödyistä. Viitattu 1.5.2022. <https://doi.org/10.23996/fjhw.94782>

Lähteenmäki, J., Niemelä, M., Hammar, T., Alastalo, H., Noro, A., Pylsy, A., Arajärvi, M., Forsius, P., Pulli, K. & Anttila, H. 2020. Kotona asumista tukeva teknologia – kansallinen toimintamalli ja tietojärjestelmät (KATI-malli). Viitattu 1.5.2022. [doi:10.32040/2242-122X.2020.T373](https://doi.org/10.32040/2242-122X.2020.T373)

Ojala, K. 2021. Etähoiva lisää ikäihmisten onnellisuutta ja tuo uudenlaista arvoa kotona elämiseen. Artikkelit VideoVisitin sivuilla. Viitattu 1.5.2022. Etähoiva lisää ikäihmisten onnellisuutta ja tuo uudenlaista arvoa kotona elämiseen.

# *Kirjaamisen avain- asiat kotihoidossa*

*Hannele Lahtinen, Minka Liesivesi,  
sairaanhoidajaopiskelijat, AMK ja Katja Hautsalo, TAMK*

Kirjaaminen on keskeinen osa kotihoidon työntekijän päivittäistä työtä. Kotihoidon tehtävänä on tukea asiakkaan kokonaisvaltaista toimintakykyä, ja tätä mahdollistetaan myös kirjaamisen avulla. Toimintakyvylä tarkoitetaan ihmisen fyysistä, psyykkistä, kognitiivista ja sosiaalista kykyä pärjätä arjessa. Toimintakykyä arvioidaan RAI-toimintakyvyn arviointijärjestelmän avulla ja sitä edistetään sekä ylläpidetään asiakaslähtöisellä hoitosuunnitelmalla. Ihmisen toimintakykyä kuvataan päivittäisessä kirjaamisessa arjen toiminnoista suoriutumisen kautta. Lisäksi on tärkeää kirjata asiakkaan vointiin liittyvistä asioista asiakkaan omaa ääntä esille tuoden. Huolellinen kirjaaminen huomioi asiakkaan voimavarat ja sen avulla on mahdollista tarttua toimintakykyä uhkaaviin asioihin tai tilanteisiin ennakoivasti. Se myös mahdollistaa moniammatillisen yhteistyön toteuttamista asiakkaan kotihoidon kokonaisuudessa. Kirjaamisessa kannattaa käyttää asiakkaan nimeä, sen on todettu lisäävään hoidon ja tuen yksilöllistä toteutumista.

Kirjaamisosaamisen vahvistamiseen kannattaa kiinnittää huomiota työskentelyn aloitusvaiheessa. Kirjaaminen on tärkeä osa työtä, koska se helpottaa moniammatillisen työryhmän työtä, tiedot ovat helposti saatavissa ja ryhmitelty tietyllä, yhtenäiseen rakenteeseen perustuvala tavalla. Rakenteinen kirjaaminen mahdollistaa helposti luettavan ja selkeän kirjaamisen sekä oleellisten asioiden helpon löytämisen kirjauksista. Asiakkaasta kirjataan järjestelmään sellaisia asioita, jotka ovat oleellisia hoidon toteuttamisen kannalta. RAI-toimintakyvyn arviointi ja asiakkaan kotihoitoon liittyvät kirjaukset toimivat pohjana

asiakkaan hoidon- ja palvelun suunnittelussa. Asiakkaan omahoitajalla on tärkeä rooli kirjaamisessa. Hän vastaa yleensä RAI-arviointien tekemisestä sekä asiakkaan hoitosuunnitelman laatimisesta.

### **Hoitosuunnitelma tehdään hoidon prosessin vaiheiden mukaisesti:**

- Tarve: hyödynnä RAI-arviointitulosta tarpeiden kirjaamisessa. Kuvaava tarve asiakkaan toimintana
- Tavoite – ilmaise tavoite muutosta kuvaavana ja arvioitavana, asiakkaan näkökulmasta. Hyödynnä RAI-arviointiin kirjattuja asiakkaan tavoitteita
- Toiminnot – ilmaise kaikki hoitoon kuuluvat toiminnot realistisesti, konkreettisesti ja toteutuskelpoisesti siten että ne kuvaavat toimintaa. Nosta esille asiakkaan voimavarat ja tahtotila sekä ilmaise kuka tekee mitäkin.
- Esimerkki tarkkaan kirjatusta toiminnosta: ”suihkussa käynti keskiviikko iltapäivän käynnillä keskikerroksen kylpyhuoneessa. Avusta hiusten, selän ja jalkojen pesemisessä, Aini pesee itse loput. Ohjaa säärien, käsi- varsien ja kasvojen rasvauksessa, perusvoide yöpöydällä.” Täsmällinen ohje palvelee kaikkia, erityisesti uusia työntekijöitä ja työpaikan vaihtajia. Laita näkyville myös, mitä milläkin käynnillä tehdään.

### **Muistilista mentorille:**

- Anna aikaa kirjausta opettelevalle
- Opetta kirjausjärjestelmän monet käyttömahdollisuudet ja tavat löytää tietoa asiakkaasta.
- Kerro kirjausten alaotsikoiden käytön tärkeys ja perustele eri otsikoiden käytön hyödyntämistä. Alaotsikoita käyttämällä esim. lääkäri löytää helposti aikaa säästään etsimänsä asia.
- Käykää läpi eri asiakasryhmien kohdalla huomioitavia ja kirjattavia asioita, esimerkiksi masennuksesta kärsivän asiakkaan kohdalla tulee seurata psyykkistä tasapainoa.
- Muutokset asiakkaan terveydentilassa tai toimintakyvyssä tulee kirjata mahdollisimman tarkasti, sekä tuoden esille mikä ja miten on muuttunut, sekä kenen tekemä huomio asia on.

### **Muistilista mentoroitavalle:**

- Kuuntele tarkasti asiakasta, läheistä, työryhmän jäseniä ja mieti asiakkaan seurattavia ja tarkkailun alla olevia asioita. Esim. ravitsemus, verensokerin seuranta, liikkuminen jne.
- Kirjaa ymmärrettävällä kielellä, käyttäen asiakkaan kertomia sanoja, välttä lyhenteitä ja vaikeita termejä
- Kysy herkästi, jos et osaa tai jokin kirjaamiseen liittyvä asia mietityttää
- Tutustu rauhassa kirjausjärjestelmään ja sen tarjoamiin vaihtoehtoihin, esim. kuvan liittämiseen potilasasiakirjaan.
- Laadukas kirjaaminen helpottaa omaa ja koko työryhmän työskentelyä

### **Tehtävä:**

- Käykää yhdessä läpi oheisten muistilistojen asioita ja keskustelkaa miten asiat näkyvät oman kotihoitotiimin kirjaamisessa
- Perehtykää RAI-arvioinnin tekemiseen. Voitte hyödyntää Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon hankkeessa kehitettyä tarkastuslistaa (katso lisätiedot hankkeen kotisivuilta)
- Tarkastelkaa omista asiakkaistanne tehtyjä kirjauksia. Miten asiakkaan oma ääni tulee esille kirjauksista? Miten asiakkaan äänen esille tuomista voisi lisätä?

### ***Lähteet***

Huuhka, A. & Kauhanen, J. 2021. Kirjaamisen sisällön kehittäminen Pieksämäen kaupungin kotihoidossa. Kliininen asiantuntija. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö YAMK. Viitattu 19.4.2022.  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021120423778>

Ikäihmisten kotihoidon toimintamalli ja kirjaamisen edellytykset, 2017. Iki-hanke, Toimintaopas. Viitattu 20.4.22.  
[https://thl.fi/documents/920442/3225039/iki\\_toimintaopas.pdf/d63cc653-fcbf-4dac-88e1-d1316beb7d03](https://thl.fi/documents/920442/3225039/iki_toimintaopas.pdf/d63cc653-fcbf-4dac-88e1-d1316beb7d03)

Laki sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista 20.3.2015/254. Viitattu 25.5.2022.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150254>

Lantto, L. 2021. Päivittäisen kirjaamisen opas kotihoitoon. Sairaanhoitaja. Laurea. Opinnäytetyö AMK. Viitattu 20.4.2022.  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021052310481>

# *Koti työskentely- ympäristönä*

*Marja-Riitta Rajamäki, Marja Virtanen,  
sairaanhoitajaopiskelijat, TAMK ja Katja Hautsalo, TAMK*

Kotihoito tukee asiakkaan kotona asumista toimintakykyä ja hyvinvointia edistämällä. Kotihoidon työote on kuntoutumista edistävää ja asiakkaan itsenäistä suoriutumista tukevaa. Kotihoidon työntekijä on osa moniammatillista työryhmää, joka koostuu kunkin asiakkaan palvelutarpeiden perusteella. Mitä enemmän asiakkaalla on palvelutarpeita ja ongelmia, sitä moninaisempia myös palvelut ovat. Kotihoito tekee tiivistä yhteistyötä asiakkaan läheisten kanssa. Kotihoitotyö on itsenäistä, liikkuvaa, vaihtelevaa ja kotikäynnit tehdään pääasiassa yksin. Seuraavaan listaan on poimittu vinkkejä asiakkaan kotona työskentelyn kannalta keskeisistä asioista:

**Matkat:** kotihoitotyö perustuu siihen, että hoitaja siirtyy kodista toiseen. Jos alue laaja, hoitajalla tulee olla ajokortti. Joissain kotihoidon alueilla on käytössä kotihoidon autot, osassa hoitajat käyttävät omaa autoa ja saavat kilometrikorvauksen. Matkat asiakaskohteesta toiseen saattavat olla haastavia vaihtelevien keliolosuhteiden ja parkkipaikojen saatavuuden vuoksi. Kaupunkialueilla siirtymät saatetaan tehdä kävellen tai pyörällä.

**Koti työympäristönä:** asiakkaiden kodit ovat yksilöllisiä asuinympäristöjä, heille tärkeitä paikkoja ja niihin tulee suhtautua kunnioittaen. Asiakkaan kanssa on hyvä sopia, miten kodissa toimitaan yhteisiä tavoitteita tukien. Kodit ovat vaihtelevia, jotkut asunnot saattavat olla pieniä, sokkeloisia tai epäsiistejä. Asiakas saattaa kieltää hoitajaa koskemasta tavaroihin. Jotta ympäristö säilyy turvallisena, tulee hoitajan huolehtia kodin yleisestä siisteydestä. Esimerkiksi tiskit tiskataan ja roskat viedään pois, sekä tarvittaessa hankitaan siivousapua.



**Ergonomia:** hyvän työskentelyasennon toteuttaminen erilaisissa kotiloissa voi olla haastavaa, pesutilat saattavat olla ahtaita tai esimerkiksi haavahoidon tekemiselle ainoa paikka on matala sänky. Ergonominen työskentely toisen kotona vaatii usein luovuutta erityisesti pesutilanteissa ja siirtojen yhteydessä. Tärkeää on, että ergonomiseen työskentelyyn kiinnittää huomiota, kokeilee erilaisia ratkaisuja ja hyödyntää saatavilla olevia apuvälineitä tai järjestää niitä kotiin saataville.

**Suunnitelmallisuus:** kotihoitotyö edellyttää ennakointia ja suunnitelmallisuutta. Hoitajan kannattaa tutustua asiakkaaseen, hänen avuntarpeisiinsa ja kotinsa olosuhteisiin etukäteen, jos se on mahdollista. Ennen kotikäyntiä pitää tietää esimerkiksi mitä käynnillä tehdään, mitä tarvikkeita työskentely edellyttää ja otetaanko jotain mukaan tai tarvitseeko avainta.

**Lääkehoito:** asiakkaan lääkkeet ovat hänen omiaan ja niitä säilytetään yleensä asiakkaan kotona. Lääkitysturvallisuuden huomiointi on tärkeää: lääkkeet laitetaan lukolliseen kaappiin, jos on väärinkäytön mahdollisuus; hävitettävät lääkkeet (myös kipulaastarit yms) viedään kotihoidon toimistolle, tai suoraan apteekin lääkejätteeseen; on myös tärkeää, että asiakasta ja läheistä ohjataan riittävästi turvallisen lääkehoidon toteuttamisessa.

**Itsenäisyys ja vastuullisuus:** kotikäynneillä tulee eteen usein päätöksien tekemistä vaativia asioita ja hoitaja tekee itsenäisesti päätöksiä hoidon toteuttamisesta ja etenemisestä. Omilta tiimiläisiltä ja alueen sairaanhoitajalta kannattaa kysyä aina tarvittaessa neuvoja. Myös valtakunnallista päivystysapua (116117) voi hyödyntää äkillisissä tilanteissa, kun miettii, onko tarvetta lähettää asiakas päivystyskäynnille. Työ edellyttää vastuullisuutta ja järjestelytaitoja. Esimerkiksi asiakkaan tilan muuttuessa jatkohoidon järjestelyä tai omahoitajan roolissa hoidon kokonaisuuden organisointi ja yhdyshenkilönä toiminen eri palvelutahojen välillä ovat osa hoitajan työtä.

**Yllätykselliset tilanteet:** asiakkaiden kotona on voi olla vastassa yllättäviä asioita. Asiakas saattaa esimerkiksi olla kaatuneena ja loukannut itsensä tai asiakas on saanut sairaskohtauksen ja menehtynyt. Asiakkaan luona voi olla aggressiivisesti käyttäytyviä vieraita tai lemmikkieläimiä. Yllättävien tilanteiden ennakointi kannattaa: toimintaohjeisiin ja asiakastietoihin on syytä perehtyä etukäteen, samoin turvallisuuden ylläpitämiseen ja ennakointiin. Valmistautumiseen sisältyy myös tutustuminen työpaikan turvallisuussuunnitelmaan sekä uhkaavien tilanteiden ennakointiin ja näissä toimimiseen.

### Tehtävät

- Ohessa terveyssisarkurssilaisille kerrottu ohje vuodelta 1926. Pohdi, miten tämän ohjeen mukaan toimiminen tarkoittaa käytännössä, nykyaikana: "Muista, että jokainen koti on rauhoitettu pyhäkkö. Arvostelijana ja muukalaisena sinulla ei ole minkäänlaista oikeutta astua sen kynnyksen yli. Kun tulet on sinun saavuttava ystävänä, auttajana, täynnä rakkautta ja ymmärrystä."
- Millaisilla tavoilla toteutat voimavaralähtöistä ja toimintakykyä edistävää työtettä? Valitse joku asiakas ja mieti mihin arjentoimintoihin ja miten kuntoutumista edistävä työote on osa kotikäynnin toimintaa.
- Millaisia yllättäviä tilanteita mentorin kotihoidon työuraan on sisältynyt? Keskustelkaa niistä, ja käykää läpi, kuinka tilanne ratkesi ja millaisia ratkaisuvaihtoehtoja olisi ollut.

## **Lähteet**

Hautsalo, K., Rantanen, A., Kaunonen, M. & Åstedt-Kurki, P. 2016. Asiakkaiden ja heidän läheistensä kokemukset kotihoidosta. Tutkiva hoitotyö 14(1), 4–12.

Hautsalo, K., Salin, S. & Teeri, S. 2022. Arjen auttajien matkassa – kotihoito ammattilaisten silmin. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti. Julkaisuun hyväksytty (13.5.2022) artikkelikäsikirjoitus.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Turvallisuus ympärivuorokautisessa hoidossa ja kotihoidossa. 2019. Viitattu 2.5.2022. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/turvallisuuden-edistaminen/tapaturmien-ehkaisy/iakkaiden-tapaturmat/turvallisuus-ymparivuorokautisessa-hoidossa-ja-kotihoidossa>

Työturvallisuuskeskus n.d. Toisen kotona tehtävä työ. Viitattu 04.04.2022. [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/toimialakohtaista\\_tietoa/sosiaali-ja\\_terveysala/toisen\\_kotona\\_tehtava\\_tyo#e3dafab5](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/sosiaali-ja_terveysala/toisen_kotona_tehtava_tyo#e3dafab5)

# Työhyvinvointi

*Elina Koski ja Hilppa Tolonen, sairaanhoitajaopiskelijat, TAMK*

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen tapahtuu arjen työssä työpaikoilla. Työntekijä tarvitsee tukea ja mahdollisuuksia työhyvinvoinnin kehitystyöhön. Jokaisen työntekijän tulee ottaa vastuuta työpaikan työhyvinvoinnista niin yksityisesti kuin yhteisöllisesti. Työhyvinvointi on moniulotteinen ilmiö ja työssä on mahdollista kokea lyhyellä aikavälillä niin hyviä kuin huonoja tunteita. Pidemmällä aikavälillä työhyvinvointi on kuitenkin melko pysyvää. Tärkeää olisikin itse tunnistaa mihin suuntaan oma hyvinvointi on menossa ja pohtia kuinka itse työssään voi. Hyvinvoiva työyhteisö on vetovoimainen, kannustava ja ammatillisesti toisia tukeva. Työyhteisöjen hyvinvointi tuleekin nähdä sijoituksena tulevaisuuteen ja vetovoimaisiin työyhteisöihin.

Itsensä johtamiseen kykenevien työntekijöiden on havaittu olevan muita työntekijöitä terveempiä ja tyytyväisempiä työhönsä. Työntekijät, jotka johtavat itseään ovat tuottavia ja työssään luovia ja näin he kykenevät suoriutumaan työtehtävistä hyvin. Itsensä johtamisessa työntekijä tarvitsee taitoa arvioida kriittisesti omaa toimintaansa ja tarvittaessa kykyä muuttaa omia työskentelymalleja. Taito motivoida itseään myös vähemmän miellyttäviin asioihin, on tärkeä itsensä johtamisen keino.

Myönteisillä tunteilla rakentuu mielekäs työpäivä. Tunteet ovat inhimillisen toiminnan moottori. Kun pystymme käsittelemään tunteita voimme niiden voimalla nauttia elämästä. Tarkastelemalla itseään millaisista tilanteista innostuu, millaiset tilanteet sinua kuormittaa ja mikä palauttaa näin työssä vahvistuu käsitys omien tunteiden johtamisesta. Itselle positiivista palautetta antamalla vahvistamme omaa päivittäistä työhyvinvointia.

Omasta osaamisesta huolehtiminen on tärkeää. Hoitajien ydinosaamisena kotihoidossa voidaan pitää itsensä ja hoitotyön kehittämistä, muiden kotihoidon työtehtävien lisäksi. Työssä korostuu myös vuorovaikutus- ja viestintätaidot. Hoitajalta vaaditaan lisäksi korkeaa ammattieettistä osaamista. Työn luonteen vuoksi myös työturvallisuuden hallinta on tärkeä osa osaamista. Työelämään siirryttäessä koulusta saadun osaamisen päälle lähdetään kehittämään työelämän taitoja. Oma osaamista on tärkeä tarkastella säännöllisesti. On hyvä tunnistaa millaista koulutusta tarvitsisi lisää ja mitkä osa-alueet ovat omia vahvuuksia. Ammatillista kehittymistä tulisi tapahtua kaikissa työelämän vaiheissa ja omia työtapoja on tärkeä osata kehittää muuttuvissa työtilanteissa sopiviksi.

Työntekijän kokema hyvinvointi ja työssä jaksaminen on yhteydessä henkilön haluun kehittyä työssä. Kun henkilön kasvumotivaatio oli korkea, koki hän myös työkykynsä paremmaksi myös työkykyindeksillä mitattuna. Lisäksi työntekijä arvioi esimerkiksi työn hallinnan ja ilmapiirin paremmaksi kuin työntekijä, jolla motivaatio kehittymiseen oli alhaisempi.

Työkavereiden erilaisuutta on tärkeää huomioida. Monikulttuurisuus työelämässä koetaan usein ihmisten etniseen ryhmään, kansallisuuteen, lisäksi uskontoon ja kieleen liitettäväksi. Näiden tärkeiden seikkojen lisäksi ihmisillä on myös perimässä saatuja ominaisuuksia kuten sukupuoli, ihonväri, persoonallisuus, seksuaalinen suuntautuminen, sosiaaliluokka ja fyysinen sekä psyykinen toimintakyky. Ihmisen elämä muodostuu näiden pohjalta ja ne määrittävät esimerkiksi sen, miten hän pystyy osallistumaan työelämään.

Työntekijän saapuessa uuteen työpaikkaan hän tuo itsensä kaikkine ominaisuuksineen, ei pelkästään työtaitoja tai pätevyyttään. Lisäarvon saamiseksi, tämä uusi kokonaisuus on saatava sovitettua työyhteisöön. Jokaisen tulee pystyä tekemään kompromisseja mutta samalla on koettava olevansa arvokas työyhteisön jäsen. Ihmisten lähtökohdat luovat erilaisia kykyjä nähdä asiat eri tavoin. Onkin mer-

kittävä etu, jos toisten mielipiteitä osaa kuunnella ja arvostaa. Itseltä on hyvä ajoittain kysyä, kuinka minä kuuntelen muita ja otan toisten näkökulmat huomioon päivittäisessä vuorovaikutuksessa. Toimivassa työyhteisössä on mahdollisuus oppia toisilta ja vuorovaikutus on mutkatonta. Työyhteisö on jäsentensä summa, jota kuitenkin ohjaavat yhteiset työn määrittämät arvot ja tavoitteet.

Työyhteisössä toimiminen sisältää työyhteisötaitoja, jotka ilmenevät hyvinä tekoina, ammatillisesti oikeanlaisena käyttäytymisenä sekä myönteisenä asennoitumisena työyhteisön ja työnantajan kannalta keskeisiin asioihin. Työn perustehtävän hallinta, läsnäolo ja hyvät vuorovaikutustaidot luovat perustan työntekijän osaamiselle. Taito kuunnella, tuoda asioita esille, kykyä kertoa myös eriäviä mielipiteitä sekä halu tulla ymmärretyksi työyhteisössä tulee kehittää jatkuvasti.

Empatia on ihmisen supertaito ja avain hyvään työntekoon. Empatia on ihmistäjua, joka on kaiken vuorovaikutuksen perusta. Se on kyky ymmärtää toista ja kyky jakaa kokemuksia. Kiinnittämällä huomiota tilanteisiin työpaikalla sekä siihen millaisia tunteita siellä esiintyy, eläytymällä toisen asemaan ja miettimällä miltähän hänestä tilanne mahdollisesti tuntuu, on mahdollista kehittää empatiataitoja. Tunteiden sanoittaminen kannattaa, sillä hyväkään työkaveri ei pysty lukemaan ajatuksia.

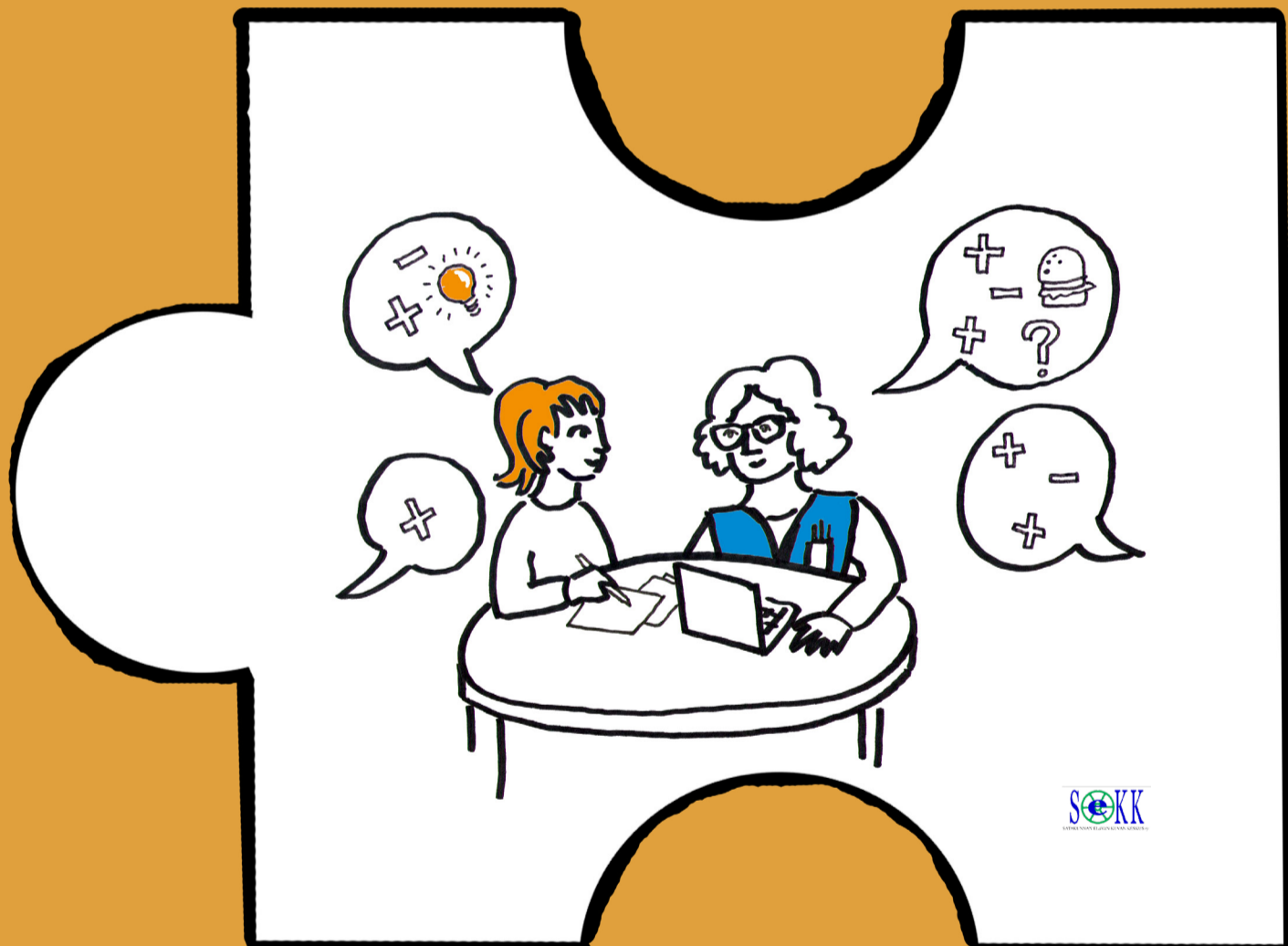
#### **Tehtävä**

- Millaisista tilanteista innostut, millaiset tilanteet kuormittavat sinua, entä mitkä toimivat palauttavina?
- Missä kotihoitotyöhön liittyvissä asioissa haluat kehittyä?
- Miten huomioit erilaisia työkavereita?
- Miten toimit työyhteisössä, millainen toiminta on sinulle tyypillistä?

## **Lähteet**

- Hakanen, J. 2011. Työnimu. Työterveyslaitos. Verkkosivu. Viitattu 3.5.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>
- Ikonen, E-R. 2015. Kehittyvä kotihoito. 4. painos. Helsinki: Edita.
- Kantola, M. 2021. Itsensä johtamisesta hyvinvointia ja tehokkuutta sosiaali- ja terveysalalle. Liike-blogi. Viitattu 1.5.2022. <https://blogit.utu.fi/liike/itsensa-johtamisesta-hyvinvointia-ja-tehokkuutta/>
- Lahti, L. 2014. Monikulttuurinen työelämä, Hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle. 1. painos. Helsinki: Sanoma Pro.
- Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Rantanen, J. 2015. Vaikuta tunteisiin! 2.painos. Helsinki: Talentum.
- Saarikivi, K. 20.10. 2021. Aivotutkija: Empatia on työväline, jota kaikki tarvitsevat – hyödynnä sitä näin työelämässä. Duunitori. Verkkosivu. Viitattu 30.4.2022. <https://duunitori.fi/tyoelama/empatia-on-tyovaline-toisten-ymmartamiseen>
- Työturvallisuuskeskus. N.d. Työyhteisötaidot. Verkkosivu. Viitattu 30.4.2022 [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot#ea9a6a71](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot#ea9a6a71)

# 5. *Palaute ja arviointi mentoroinnissa*





# *Palautteen merkitys ja sen hyödyntäminen mentoroinnissa*

*Katja Hautsalo, TAMK ja Niina Koskela, Jyllin Kodit Oy*

Palautteen tarkoituksena on koota yhteen mentorointiin liittyviä kokemuksia, osapuolten tarpeita sekä voimavaroja ja vahvuuksia. Palautetta annetaan ja vastaanotetaan kehittämistarkoituksessa. Palautteen kerryttämä tieto mahdollistaa jatkuvan oppimisen prosessin ja palaute voi toimia motivaattorina molemmille osapuolille sen sisältämän kiitoksen ja arvostuksen esille tuomisen kautta. Mentorointiin liittyvä palaute ei ole koskaan yksisuuntaista, vaan myös sitä leimaa vastavuoroisuus. Sen tarkoituksena on myös vahvistaa osallisuuden kokemusta sekä parantaa mentoroitavan tietoisuutta mahdollisuuksistaan. Palaute myös mahdollistaa mentorin oman toiminnan arvioinnin sekä kehittämisen.

Mentorointiin liittyvän palautteen tulee kohdistua niin mentorointiin osallistuviin yksilöihin, kuin myös mentorointisuhteeseen ja mentoroinnin toteutumiseen työyhteisön tasolla. Palaute vastaa siis osaltaan reflektiota ja oman toiminnan arviointia tukien kysymyksiin: miten olen toiminut ja miten yhteinen toiminta on sujunut. Mentorointisuhteen tasavertaisuus helpottaa palautteen antamista ja vastaanottamista. Kun mentorointiin osallistuvien osapuolten osaamisalueita ja vahvuuksia sekä kehitystä vaativia asioita on tunnistettu, vuorovaikutuksen ja palautteen tasavertaisuus toteutuu luontevasti. Silloin kun mentoroitavan suhtautumistapa on utelias, kyselevä ja perusteluita ääneen pohtiva, pystyy mentori arvioimaan hänen osaamisensa

tasoa ja oppimisen tarpeita. Tämä helpottaa palautteen antamista ja mentoroinnin toteutuksen suunnittelua.

Mentoroitavalle palaute mahdollistaa ammattiin kiinnittymistä, työpaikan ilmapiirin tunnistamista ja myös epämuodollisiin työtä koskeviin keskusteluihin osallistumista. Työyhteisöstä saatu yhteenkuuluvuuden kokemus, yhteisön palaute sekä asiallinen ja ystävällinen suhtautuminen luovat osansa turvallisuuden ja sitoutumisen kokemuksista sekä tuottavat yhteisöllisiä oppimiskokemuksia mm. toimintakulttuurista.

### **Tarkistuslista mentorointiyhteistyön arvioimiseen**

- Turvallisuus
- Luottamus
- Tuki tavoitteiden jäsentämisessä
- Vastuuttaminen
- Kysyminen ja oivalluttaminen
- Valmentaminen ja kannustus
- Läsnäolo
- Rinnalla kulkeminen
- Haastaminen
- Peilaaminen
- Itsetuntemuksen kasvussa tukeminen

(lähde Mentoritas n.d.)

Työyhteisötason palautteen keräämisen toteutustavasta sovitaan työyhteisökohtaisesti. Palautteen keräämisen mahdollisuuksia on sähköinen palaute, lomakkeella tai avoimena palautteena kerääminen ja huoneentaulu tyyppinen toteutus. Tärkeää on se, että palaute käydään työyhteisössä läpi ja sitä hyödynnetään mentorointikäytänteiden kehittämisessä.

### **Tarkistuslista mentoroinnin arviointiin ja palautteen keräämiseen työyhteisön tasolla:**

- Kokemus toteutuksesta kokonaisuudessaan
- Kokemukset ilmapiiristä, vuorovaikutuksesta ja kuulluksi tulemisesta
- Miten vastavuoroinen vuorovaikutus mentorin ja mentoroitavan välillä on toteutunut
- Luottamuksellisuus ja luottamus
- Kokemukset aloitus- ja tutustumisvaiheesta
- Mitä vaikutuksia mentoroinnista on tullut esiin suhteessa omaan työhön
- Mitkä mentorin vahvuudet ovat erityisesti olleet hyviä asioita ja miten tämä on ilmennyt
- Miten yhteistyö työpaikan toimintaympäristössä on sujunut
- Miten mentorointia tulisi kehittää
- Mitkä asiat ovat edistäneet mentoroinnin etenemistä
- Mitkä asiat ovat olleet haasteellisia mentoroinnissa

(lähde Fokusryhmäkeskustelu 2022)

**Tehtävä:**

Kokeilkaa hampurilaispalautteen antamista toinen toisillenne sopivassa tilanteessa. Anna palaute mahdollisimman pian tapahtuman jälkeen, mielellään viiden minuutin sisällä.

Etene seuraavasti:

1. Kerro selkeästi mitä henkilö teki hyvin (hampurilaisen yläsämpylä)

Käytä JA –sanaa seuraavaan vaiheeseen siirtyessä

2. Kerro mitä hän voisi tehdä seuraavalla kerralla paremmin tai toisella tavoin (hampurilaisen sitkeähkö pihvi)

Käytä JA-sanaa seuraavaan vaiheeseen siirtyessä

3. Lopuksi yleinen myönteinen kommentti tehdystä asiasta (hampurilaisen alasämpylä)

**Lähteet**

Fokusryhmä keskustelu. 2022. Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon – hankkeen fokusryhmän kokoontuminen 12.4.2022.

Kanniainen, M-R., Nylund J. & Kupias P. 2017. Mentoroinnin työkirja. Helsingin yliopisto. Viitattu 11.5.2022. [https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja\\_A4.pdf](https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja_A4.pdf)

Mentoritas. N.d. Mentorin käsikirja. Verkkosivu. Viitattu 30.3.2022. <https://www.mentoritas.fi/mentorin-kasikirja/>

Naakka, H., Harakkamäki, N. & Kanerva. K. 2020. Mentorointimalli. Mentoring Model. Hämeen ammattikorkeakoulu. Viitattu 11.5.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-784-821-3>

Niittylahti, S., Annala, J. & Mäkinen, M. 2019. Opintoihin kiinnittyminen ammatillisessa koulutuksessa. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 21(2). 9-23. Viitattu 11.5.2022. <https://journal.fi/akakk/article/view/86927>

Savimäki, M-L. 2017. Hampurilaispalaute - aikansa elänyt malli? Verkkosivu. Viitattu 14.4.2022. <https://www.nlpkoulutus.info/hampurilaispalaute/>

# *Palautekulttuuri*

*Minna Huhtala, SAMK*

Millainen kaiku sinulla on sanasta palaute? Sen negatiivinen kaiku liittyy usein korjaavan palautteen antamiseen, palautteen antamisen taidon puutteeseen ja palautteen antamisesta seuraavaan loukkaantumiseen sekä aiempien huonojen kokemusten esiin nousemiseen. Hyvän palautekulttuurin luominen on hyvinvoinnin kannalta ensiarvoisen tärkeää. Palautekulttuurilla tarkoitetaan mm. työyhteisössä olevaa palautteen antamisen ja saamisen toimintamallia ja työyhteisön tapaa suhtautua palautteeseen. Jotta työyhteisössä voidaan kehittää palautekulttuuria, on ensin selvitettävä ja jäsennettävä, mikä työyhteisössä ja organisaatiossa määritellään palautteeksi. On myös paikannettava, millainen on nykyinen työyhteisön ja organisaation palautekulttuuri.

Kun edellä mainitut määrittelyt on tehty, voidaan ruveta miettimään, miten palautteen antamista ja vastaanottamista, ja miten itse kunkin henkilökohtaisia palautetaitoja tulisi kehittää? Tätä kautta päästään luomaan työyhteisön palautekulttuurin yhteiset pelisäännöt. Lähtökohdan tulisi olla se, että ymmärrämme palautteen merkityksen tärkeyden ja tarkastelemme palautteen antamisen ja sen antajan motivaatiota. Palautteen antamisen päämotivaationa tulisi olla avoimuus ja kaikkien onnistumisen ja kehityksen tukeminen.

Palautekulttuuri on sidoksissa mm. elinikäisen oppimisen edistämiseen ja siksi jatkuvan palautteen antamisen kulttuurin luominen on mielekästä. Palautekulttuuriin liittyvät tunteet ja tunnetaidot, ja sen onnistumisen tukijalkoja ovat palautteen aitous, oikea-aikaisuus, luottamuksen ilmapiiri, palautteen luotettavuus ja oikeudenmukaisuus. Palautteen saaminen ja antaminen on lopulta kaikkien asia. Palautekulttuuri sisältää palautteen eri muodot suullisen ja kirjallisen palautteen kautta esim. kehityskeskusteluihin.

Hyvän ja myönteisen palautekulttuurin seurauksia ovat mm. työntekijöiden parantunut itsetuntemus, hyvä työilmapiiri, kehittyvät työsuoritukset, oikeanlainen tekeminen ja oppiminen. Hyvässä ja myönteisessä palautekulttuurissa työyhteisön jäsen voi kukoistaa ja siihen liittyy turvallisen olon tunteminen, itsetunnon vahvistuminen, tyytyväisyys, arvostetuksi ja hyväksytyksi itsensä tunteminen. Tällainen kulttuuri helpottaa myönteistä ajattelua itsestä ja muista, vaikuttaa työnteon kitkattomuuteen, oikeanlaiseen tekemiseen ja tuottavuuden lisääntymiseen, suoritusten parantumiseen ja oppimiseen. Yhteisöön vaikutukset ovat merkittäviä. Hyvällä ja myönteisellä palautekulttuurilla vahvistetaan yhteenkuuluvuuden tunnetta, lisää keskinäistä kunnioitusta, yhteistyön tunnetta ja luottamusta toisia kohtaan. Sillä kasvatetaan vastuuntuntoa ja vahvistetaan työmotivaatiota. Sen myötä tiimityöskentely tehostuu ja työskentely tuntuu entistä kiinnostavammalta. Tässä palautekulttuurissa työntekijä voi kokea vaivattoman ja vakuuttavan käyttäytymisen ja tuntea, että itsellä ja muilla menee hyvin, ja hän voi osoittaa innostuneisuutta ja vahvaa moraalista otetta! Lisäksi palaute voi vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta ja toistuvia poissaoloja.

#### **Palautekulttuurin luomisen askeleet (Innanmaa, 2019)**

- 1. askel: Opetellaan hyvät tavat palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen
- 2. askel: Tehdään palautteen antamisesta ja vastaanottamisesta rutiini, tapa ja osa tiimin (työyhteisön) kulttuuria
- 3. askel: Opetellaan tunnistamaan tilanteet, joissa palautteen antamiselle on aihetta ja annetaan palautetta aina, kun siihen on aihetta
- 4. askel: Pyydetään ja vaaditaan palautetta toisiltamme
- Bonusaskel: Vaikutetaan yksilönä oman tiimin (työyhteisön) palautekulttuuriin jo tänään

**Tehtävä:**

Palautekulttuuria voidaan kartoittaa muun muassa seuraavilla Aarnikoivun (2008) kokoamalla kysymyksillä. Pohdi aihetta ensin itsekseesi ja keskustelkaa sen jälkeen palautekulttuuriin liittyvistä asioista yhdessä.

- Miten suhtaudut palautteeseen, ja näetkö sen tärkeäksi omassa kehittämisessäsi?
- Miten työyhteisö suhtautuu palautteeseen, ja koetaanko palaute tärkeänä asiana?
- Kuinka usein saat palautetta työyhteisön muilta jäseniltä ja esihenkilöltä?
- Mistä asioista saat palautetta?
- Kykenetkö vastaanottamaan korjaavaa palautetta ilman negatiivisia tunnereaktioita?
- Miten kuvaisit omaa toimintaasi palautteen antajana?
- Kuinka usein annat palautetta työyhteisön muille jäsenille ja esihenkilöllesi?
- Miten työyhteisön jäsenet ja esihenkilö ovat ottaneet vastaan palautteesi?

**Lähteet**

Aarnikoivu, H. 2008. Esimiehenä arjessa. Helsinki: WSOYPro.

Innanmaa, K. 4+1 askelta positiiviseen palautekulttuuriin tiimissä. (15.9.2019). Proakatemia. Verkkosivu. Viitattu 5.5.2022.

<https://esseepankki.proakatemia.fi/41-askelta-positiiviseen-palautekulttuuriin-tiimissa/>

Kupias, P., Peltola, R. & Saloranta, P. 2011. Onnistu palautteessa. Helsinki: WSOYpro.

Rötkin, L. 2015. Terveisiä pomolle. Helsinki: Talentum.

# *Puheeksi ottamisen keinot*

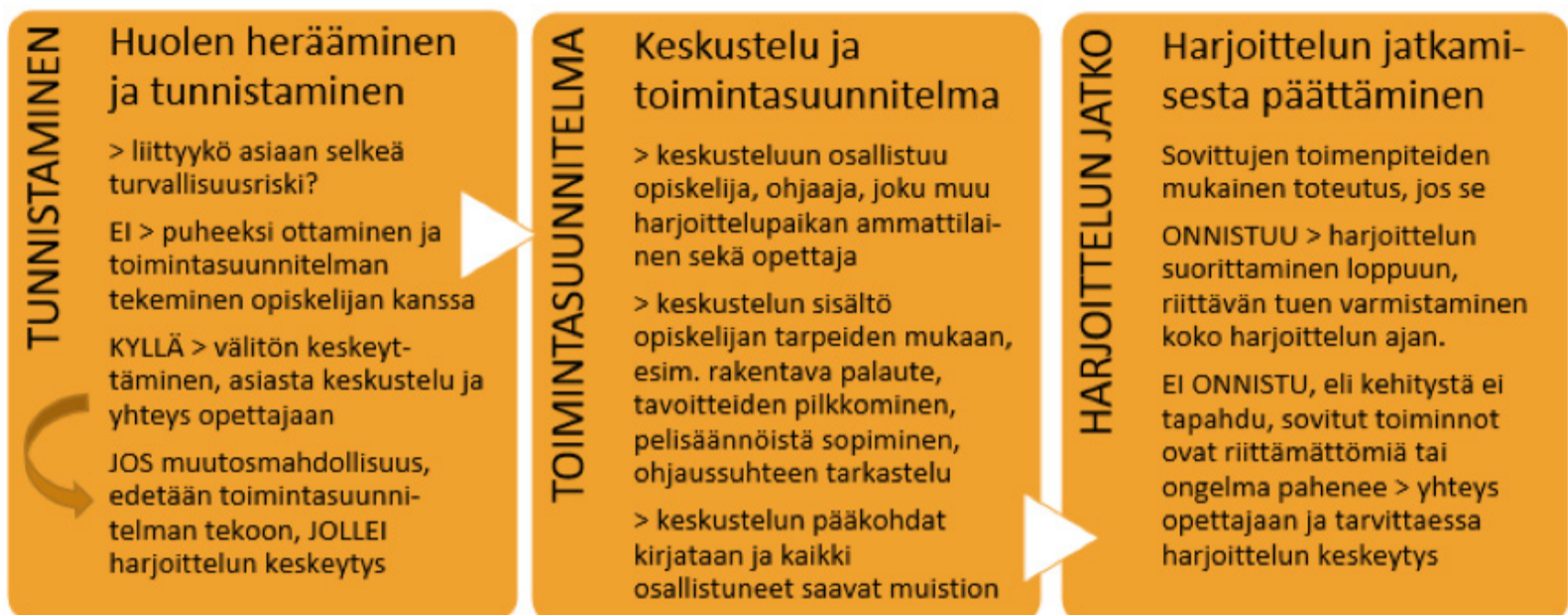
*Katja Hautsalo, TAMK*

Opiskelijoiden harjoittelut sujuvat yleensä hyvin. Joskus harjoittelun toteuttamiseen voi kuitenkin sisältyä haasteita, ja herää huoli harjoittelun toteuttamisen mahdollisuudesta. Haasteet voivat liittyvät esimerkiksi opiskelijan osaamistasoon, asennoitumiseen, motivaatioon, toimintaan, elämäntilanteeseen tai ohjaussuhteeseen. Kotihoidossa toteutettuihin harjoitteluihin voi tyypillisesti liittyä työn erityispiirteiden vuoksi tiedonkulun ongelmia, harjoittelun toteutuksen suunnitteluun liittyviä haasteita ja työyhteisön kanssa tehtävään yhteistyöhön epäselvyyksiä. Myös harjoittelun tavoitteisiin voi liittyä epäselvyyttä ja itsenäiseen työskentelyyn liittyvän riittävän osaamistason arviointi voi olla haastavaa. Opiskelija tarvitsee riittävän kokonaisvaltaisen käsityksen kotihoidon työstä ja asiakkaan hoidon tarpeista ja sen toteuttamisesta, ennen kuin hän voi toimia asiakkaiden kanssa itsenäisesti kotikäynnillä.

Varhainen tuki voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen (kuvio 13). Se käynnistyy tunnistamisella, jolloin huoli herää ja tunnistetaan huomiota vaativia asioita kuten turvallisuusriski tai jokin muu toimintasuunnitelman tekemistä vaativa asia. Harjoittelun toteutumiseen liittyvän huolen herätessä on tärkeää ottaa asia puheeksi varhaisessa vaiheessa, jolloin ongelmat ovat todennäköisesti vielä ratkaistavissa. Puheeksi ottaminen ei ole aina helppoa, mutta se on tärkeää. Pienenkin huolen herääminen on syytä huomioida ja kysyä toiselta osapuolelta mikä tilanne on. Toinen vaihe on toimintasuunnitelman tekeminen, tämä tehdään yhdessä opiskelijan, ohjaajan, jonkun muun harjoittelupaikan ammattilaisen ja opettajan kesken käydyn keskustelun perusteella. Oppilaitoksen opettajaan ollaan yhteydessä mahdolli-



simman varhain, jotta hänkin on tietoinen harjoittelussa esille tulleista ongelmista ja voi omalta osaltaan osallistua asian ratkaisemiseen. Viimeinen vaihe on harjoittelun jatkamisen onnistumisesta päättäminen.



Kuvio 13. Varhainen tuki harjoittelujaksolla (mukaeltu ValOpe 2021, Varhaisen tuen malli)

Uuden työntekijän kohdalla työn aloitusvaiheeseen on tärkeä kiinnittää erityishuomiota ja tukea riittävästi häntä, jotta hän ehtii perehtymään kotihoidon toimintaympäristöön ja saa valmiudet itsenäiseen työskentelyyn. Aloittavien työntekijöiden kotihoidossa jatkamiseen vaikuttaa työntekijän henkilökohtaiset tekijät, työhön liittyvät erilaiset ihmissuhteet ja niiden toimivuus sekä työn organisointiin ja toteuttamiseen liittyvät tekijät. Mentorointisuhde mahdollistaa jatkuvan palautteen hyödyntämisen mahdollisten ongelmien tunnistamisessa. Lisäksi kotihoitotyötä koskeva kokonaisvaltainen keskustelu ja mentoroitavan kokemusten reflektointi toimi jo sinällään varhaisena puuttumisena. Jos kuitenkin mentorilla tai jollakin muulla työyhteisön jäsenellä herää huoli, voi tilanteen tunnistamisessa ja sen eteen-

päin työstämisessä soveltaa yllä esitettyä opiskelijoille kohdennettua varhaisen tuen mallia. Mallia sovellettaessa on tärkeää huomioida lähiesihenkilön, työnantajan, luottamusmiehen tai jonkun muun tilanteessa tarvittavan ammattilaisen mukaan ottaminen keskusteluun ja toimintasuunnitelman tekemiseen.

**Tehtävä, keskustelkaa:**

- Millaisessa tilanteessa mielestänne puheeksi ottaminen kannattaa tehdä, ja miten?
- Millaisia aikaisempia kokemuksia teillä on haasteista harjoittelussa tai työn aloituksessa – kuinka niistä selvittiin?

***Lähteet***

Laitinen, A, Tuukkanen, M. ym. 2022. Tukea harjoitteluun. Sairaanhoidaja 4/2022, 36–41.

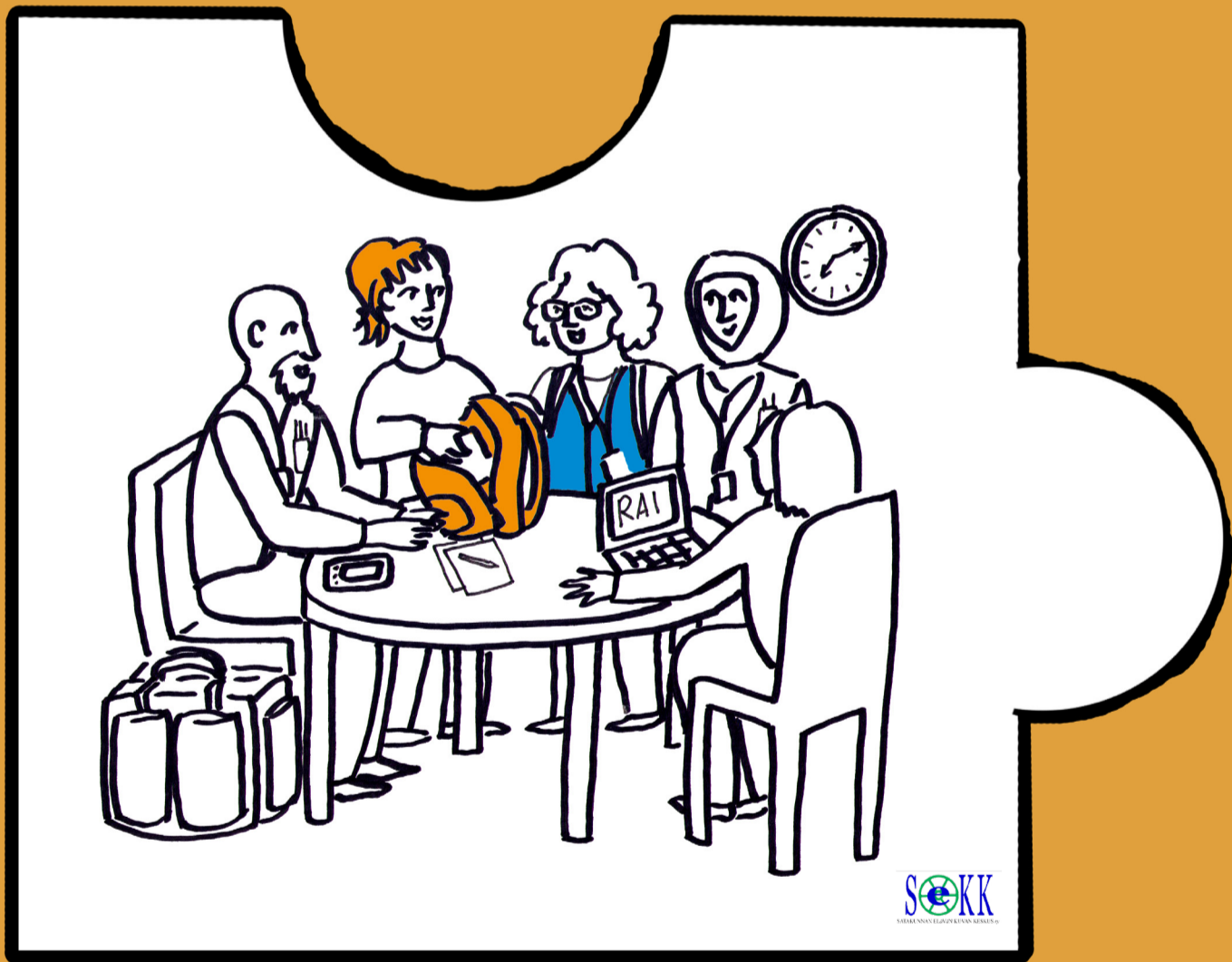
Luukkanen, T, 2022. Moniammatillinen tiimiharjoittelu kotihoidossa – Opiskelijoiden kokemuksia. Sairaanhoidaja YAMK, Vanhustyön tutkinto-ohjelma. Metropolia ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Viitattu 3.5.2022. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202203063123>

Patterson, E., Hart, C., Bishop, SE., & Purdy, N. 2013. Deciding if Home Care Is Right for Me: The Experience of the New Graduate Nurse. Home Health Care Management & Practice, 25 (4), 147–154. Viitattu 3.5.2022. <https://doi.org/10.1177/1084822312473828>

Varhaisen tuen malli, ValOpe, Varhainen puuttuminen – alatyöryhmä, Sunna Rannikko 2018, VSSH/ TY.

# 6.

## *Mentoroinnin hyödyt ja vaikutukset*



# *Mentorointi oppimisen ja ammattillisuuden tukena*

*Niina Koskela, Jyllin Kodit Oy*

Mentoroinnin eteneminen on lähtöisin mentoroitavan oppimisen tarpeista ja kokemuksista. Se myös mahdollistaa reflektiivisen ja omaa toimintaa arvioivan toimintatavan harjoittamisen. Oppimista toteutuu ja kotihoitotyössä tarvittava hiljainen tieto välittyy mentoroinnin edetessä pohtimalla ja palaamalla käytännön kotihoidon työhön liittyviin kokemuksiin: keskustelu synnyttää uusia ajattelu- ja toimintamalleja sekä mentoroitavalle, että mentorille. Molemmat voivat hyödyntää näitä uusia lähestymistapoja työssään ja tuottaa näistä vertaiskokemuksia koko työyhteisölle. Mentoroinnin yhteydessä on myös hyvä muistaa, että hiljaisen tiedon välittyminen ei tapahdu ainoastaan keskusteluissa, vaan sen omaksumista tapahtuu myös työyhteisössä yhteisen työn ja -tekemisen myötä.

## **Hiljainen tieto**

- Hiljainen tieto (tacit knowledge) syntyy, kun henkilö sisäistää uutta tietoa osaksi omaa toimintaansa.
- Sen saavuttamisessa merkityksellistä on tietoisuus omasta ajattelusta sekä oma aktiivisuus ja myönteinen suhtautuminen oppimiseen.
- Hiljaisen tiedon myötä voi osata, ymmärtää ja hallita enemmän, kuin mitä sanoin tai käsittein kykenee kuvamaan.

- Hiljainen tieto on henkilökohtaista, omassa toiminnassa opittua, aina hyödynnettävissä ja jatkuvasti otettavissa käyttöön.
- Hiljaisesta tiedosta voi tulla tietoiseksi ilman tietoista päättelyä, intuition kautta. Tällöin ymmärrys ja sisäistäminen ilmiön syy-seuraussuhteista jäsentyy. Mentorointi voi olla hyvänä tukena intuition syntymisessä.
- Hiljainen tieto voi olla sekä persoonallista, että yhteisöllistä.
- Sen omaksumisella on yhteys ammatilliseen kasvuun ja parempaan itseluottamukseen työssä.
- Hiljaisen tiedon omaksuminen myös sujuvoittaa työyhteisöön ja sen toimintakulttuuriin sopeutumista sekä sitoutumista.
- Hiljaisen tiedon kautta syntynyt viisaus on sisäistettyä, arvostettua ja kokemuksen tuomaa. Siihen liittyy myös empatian taito.

(Lähteet: Mäkinen, S. 2014 ja Nurminen, R. 2000.)

Uran ja ammatillisuuden alkuvaiheissa omaa työskentelyä tarkastellaan usein paljolti konkreettisista työtehtävistä käsin sekä niistä saadun palautteen perusteella. Mentorointiprosessin eteneminen helpottaa oman toiminnan arvioivaa pohdintaa, alan käsitteiden omaksumista sekä työn ymmärtämistä osana laajempaa verkostoa, työyhteisön toimintaympäristöä ja taustaviitekehyksiä. Kotihoidossa tähän liittyy oleellisesti asiakkuuden taustojen ja asiakkaan kokonaisvaltaisen tilanteen huomiointi osana ongelmanratkaisua ja päivittäistä päätöksentekoa. Kehittymiskohteiden lisäksi on tärkeää tunnistaa omat vahvuudet ja pyrkiä hyödyntämään näitä mielekkäällä tavalla omassa työssä.

Mentorointiin sisältyvä reflektiivisyys ja kokemusten tarkastelu auttaa mentoroitavaa oman ammatillisen asiantuntijuuden, käyttöteorian ja tiekartan rakentamisessa. Tämä tapahtuu sisällyttämällä siihen aktiivisesti ohjaukseen suhtautuen yksilöllisiä ja persoonallisia koke-

muksia, tietoa, arvoja ja asenteita ohjaamaan omaa toimintaa ja päätöksentekoa. Mentorointi kehittää myös mentorin ajattelua. Se mahdollistaa oppimisen jatkumisen vielä mentorointiprosessin jälkeenkin. Mentorin osaamiseen sisältyy kyky tukea, motivoida ja rohkaista mentoroitavaa hänen oppimisprosessissaan ja samalla tuoda esille ammatillisen kasvun eteneminen jatkuvan kehittämisen ja oppimisen periaatteella.



KUVIO 14. Reflektio kehittymisen ja oppimisen tukena.  
(mukaeltu Ojanen 2012, Mäkinen 2019)

**Tehtävä. Pohtikaa yhdessä mentorointia seuraavista näkökulmista:**

- Tunnistatteko keskusteluistanne arvioivan ja vastavuoroisen pohdinnan elementtejä?
- Oletteko huomannut ns. hiljaisen tiedon siirtyvän, miten se ilmeni, onko tästä ollut apua?
- Millaista keskustelua vielä kaipaisitte työn kehittämiseksi?

***Lähteet***

Jaakkola, H. 2019. Valitse innostus. Voimakirja sosiaalialalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kivimäki, M. 2019. Mentorointi työvälteenä muutostilanteissa kotihoidossa. Vanhustyön ylempi AMK. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö YAMK. Viitattu 11.5.2022.  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019112622718>

Mäkinen, S. 2014. Mentorointiprosessi erilaisesta kulttuurista olevan sairaanhoitajaopiskelijan ammatillisen kasvun edistäjänä terveydenhuollon transkulttuurisessa oppimisympäristössä. Väitöskirja. Kasvatustieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto. Viitattu 11.5.2022.  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9408-6>

Nurminen, R. 2000. Intuitio ja hiljainen tieto hoitotyössä. Väitöskirja. Hoitotieteen laitos. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Kuopion yliopisto. Viitattu 11.5.2022. <https://erepo.uef.fi/handle/123456789/9485>

Ojanen S. 2012. Ohjauksesta Oivallukseen. Ohjausteorian käsittelyä. Palmenia – sarja 14. Helsinki: Yliopistopaino.

# *Mentoroinnin hyödyt työyhteisölle ja mentoriparille*

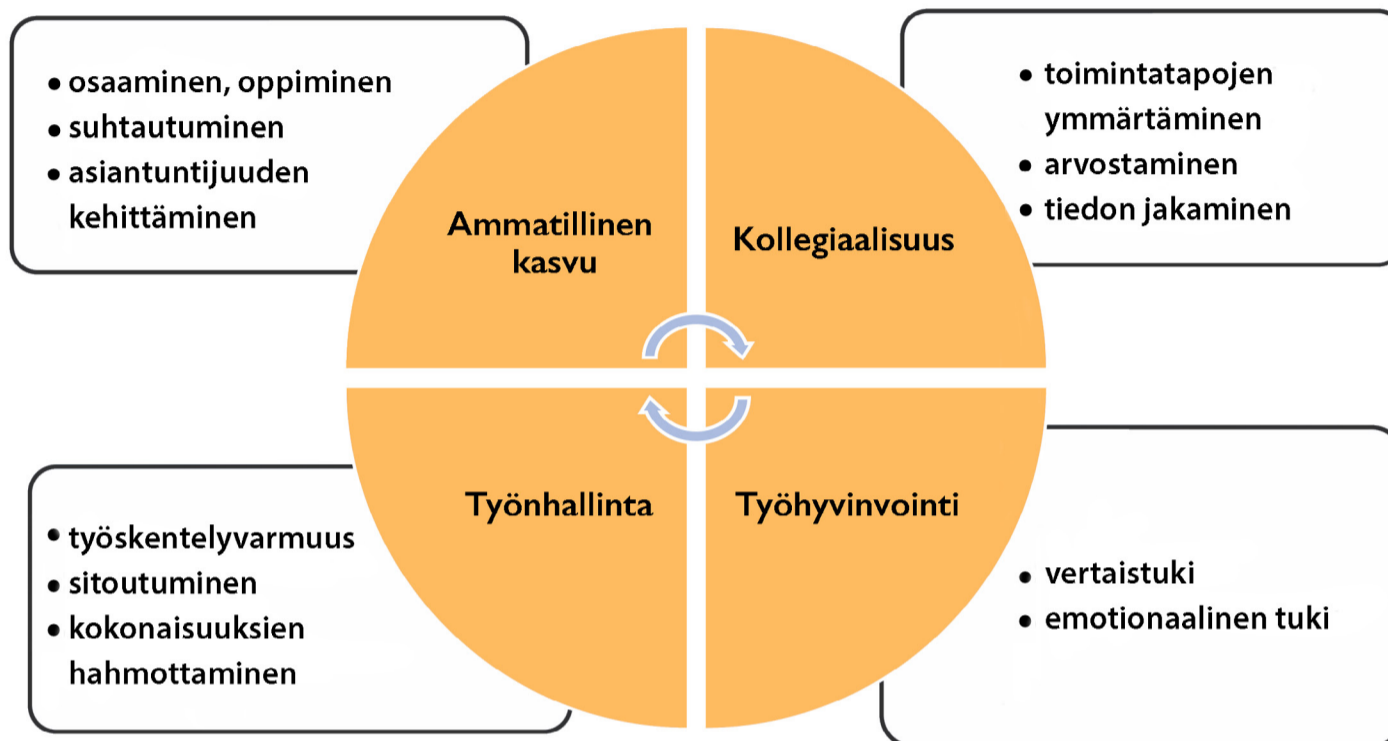
*Niina Koskela, Jyllin Kodit Oy*

Työyhteisön näkökulmasta mentorointi syventää mentorin sekä koko työyhteisön osaamista. Vakiintuneena toimintatapana se on myös osa suunnitelmallista työyhteisön osaamisen kehittämistä. Mentoroinnin tukemat vuorovaikutussuhteet mahdollistavat monipuolisesti oman sekä yhteisen toiminnan arviointia, mikä näkyy toiminnassa asiakaslähtöisyytenä, arvopohjaltaan yhteisenä sekä samansisältöisenä ja laadukkaana hoitotyönä. Mentoroinnin avulla myös tunnistetaan kehittymiskohteita jatkuvan kehittämisen tueksi. Lisäksi se antaa mentoreina toimiville vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön. Kuten oppaan alussa todettiin: työyhteisön näkökulmasta mentorointi on prosessi, jossa henkilöstö osallistuu systemaattisesti oman työn tavoitteiden, käytäntöjen ja osaamisen jakamiseen uusille ammattilaisille.

Mentorin ja mentoroitavan näkökulmasta keskinäinen vuorovaikutus harjaannuttaa jo edellä mainittuun oppimiseen liittyvään omaa toimintaa arvioivaan ajattelutapaan ja omien kokemusten analyttiseen purkamiseen työyhteisössä. Näin myös osaaminen tulee näkyväksi ja tunnistetaan paremmin koko työyhteisön toimesta. Samalla opitaan arvostamaan työtoverien näkökulmia ja heidän tapaansa tehdä työtä. Mentoroinnilla on näin vaikutuksensa ilmapiirin sekä kulttuurin rakentumiseen ja työhyvinvoinnin kokemukseen. Mentoroitavalle prosessi on ainutlaatuinen: mentoroinnin avulla on mahdollisuus päästä sisään työyhteisöön ja sen toimintakulttuuriin mentorin tukemana.



Lisäksi ammatillinen kasvu mahdollistuu yksilöllisellä tavalla. Työn erityispiirteiden omaksumisen myötä asiantuntijuus lisääntyy ja erityisesti opiskelijan kohdalla ammatti-identiteetti vahvistuu käytännön kokemusten sekä yhteisen tekemisen kautta.



Kuvio 15. Mentorointi työvälineenä, tekijä: Virta, S. 2022.

Kotihoidon työ on itsenäistä ja edellyttää valmiuksia jatkuvaan asiakkaiden tilanteiden arviointiin sekä tarvittaessa monimutkaisempien tai eettisesti haastavien ongelmien ratkaisua. Työn itsenäinen luonne lisää toisaalta jo itsessään työhyvinvoinnin kokemuksia. Mentoroinnin avulla siihen on mahdollista tuoda lisää hallinnan tunnetta, päätöksille varmuutta ja kokeneempien työntekijöiden kokemusta sekä hiljaista tietoa aloittelevien ammattilaisten toiminnan taustalle. Tarve esimerkiksi esihenkilön tuelle näissä ratkaisuissa voi mentoroinnin myötä vähentyä henkilöstön yhteistyön vahvistuessa ja lisääntyessä. Mentoroinnin tulokset eivät aina ole heti näkyvissä ja laadullisina niitä voi olla myöskin haasteellista esittää määrällisesti mitattavilla ulottuvuuksilla. Mentoroitavat ovat kuvanneet hyötyjä myös työn kokonaiskuvan ja itsetuntemuksen parantumisena.

### **Tehtävä:**

- Keskustelkaa ja nimetkää mentoroinnin vaikutuksia työssänne asiakkaiden, työyhteisön ja omista näkökulmistanne.
- Tehkää Työyhteisötaitojen pikatesti [https://ttk.fi/files/7182/Tyoyhteisotaitojen\\_pikatesti.pdf](https://ttk.fi/files/7182/Tyoyhteisotaitojen_pikatesti.pdf) ja keskustelkaa työyhteisötaidoista. Tämä johdattaa mentoroinnin viimeiseen osuuteen.

### ***Lähteet***

Hautsalo, K., Salin, S. & Teeri, S. 2022. Arjen auttajien matkassa – kotihoito ammattilaisten silmin. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti. Julkaisuun hyväksytty (13.5.2022) artikkelikäsikirjoitus.

Kivimäki, M. 2019. Mentorointi työväliseenä muutostilanteissa kotihoidossa. Vanhustyön ylempi AMK. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö YAMK. Viitattu 27.5.2022.  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019112622718>

Virta, S. Mentoroinnista vetoaja pitoa kotihoitoon: kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Geronomi AMK. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö AMK. Viitattu 27.5.2022.  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202204145193>

Mentorointikyselyn vastaukset. Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon hankkeen verkko-oppimisalustalla saatavilla oleva materiaali, vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 11.5.2022.

# 7. *Mentoroinnin päättäminen*



# *Mentoroinnin lopetus ja jatkoyhteistyöstä sopiminen*

*Katja Hautsalo, TAMK ja Niina Koskela, Jyllin Kodit Oy*

Mentoroinnin vuorovaikutussuhteen onnistuminen edellyttää sekä mentoroitavalta että mentorilta toimintaan liittyvää kompetenssia eli pätevyyttä. Mentorointisuhteen alussa sovitusta ajallisesta kestosta on tärkeä pitää kiinni. Prosessille sovitun alun ja lopun väliin jäävä yhteinen aika tulee tällöin käytettyä suunnitelmallisesti ja tehokkaasti. Mentorointisuhteen päättymisen vaiheessa (winding up) sille asetetut tavoitteet on saavutettu. Päättäminen tulisi organisoida ja suunnitella selkeästi. Mentoroinnin päättäminen asteittaisena ja hiljaisena erkaantumisenä ei ole suositeltavaa, sillä tällöin mentoroitavan irtaantuminen ei välttämättä onnistu toivotulla tavalla ja mentorointi jää ikään kuin taustalle, jatkumaan. Tällöin tasavertaisen ammatillisen ja kollegiaalisen suhteen saavuttaminen voi muodostua haasteelliseksi. Lopetuksen jälkeisessä yhteisesti sovitussa yhteistyössä ammatillinen suhde voi lähteä muodostumaan uudella tavalla (moving on/ professional friendship). Jatkoyhteistyön toteuttamisesta kannattaa sopia mm. keskustellen siihen liittyvistä ajatuksista ja toiveista. Mentoroinnin jälkeisestä yhteistyösuhteesta voi parhaassa tapauksessa tulla vähemmän sitouttava, enemmän muodollinen ja ammatillinen vuorovaikutussuhde tilanteisiin, jolloin on tarve toisen ohjaukseen tai mieliteeseen.

Lopetusvaihe sisältää myös palautetta. Vaikka koko mentorointisuhteen ajan on huomioitu jatkuvan palautteen antaminen ja vastaanottaminen, on myös lopetusvaiheessa syytä vielä pysähtyä pohtimaan koko prosessia. Tässä vaiheessa kannattaa antaa erityisesti positiivista

palautetta ja tuoda esille havaittuja vahvuuksia. Kehittämisen toiveet on käsitelty prosessin aikaisemmissa vaiheissa, eikä niihin ole tässä vaiheessa tarpeellista sen suuremmin palata.

Oheisessa tarinassa kuvataan oppijoiden erilaisuutta, henkilökohtaisia ominaisuuksia ja sitä, miten oppimista usein tarjotaan tietyllä, ympäristön rakenteiden ja toimintatapojen rajoittamalla tavalla. Millaisia ajatuksia Eläinsatu herättää, onko siinä millaisia yhteneväisyyksiä mentorointiin tai kotihoidossa työskentelyyn?

### ***Eläinsatu***

Kerran eläimet päättivät, että heidän tulisi tehdä jotakin sankarillista selviytyäkseen ”uuden maailman” ongelmista, ja siksi he perustivat koulun.

Ohjelmassa tulisi olemaan juoksua, kiipeilyä, uintia ja lentämistä. Lukujärjestyksen noudattamisen helpottamiseksi päätettiin, että kaikki eläimet osallistuisivat kaikkiin aineisiin.

SORSA oli erinomainen uimari. Niin, hän oli siinä itse asiassa parempi kuin opettajansa; lentämisestä hän sitä vastoin sai vain tyydyttävän ja juoksussa hän oli heikko. Koska hän oli heikko juoksija, hänen oli jäätävä jälki-istuntoon koulupäivän päätyttyä ja lisäksi hänen piti lopettaa uiminen ehtiäkseen harjoitella juoksemista. Tätä jatkui niin kauan, ettei hänen räpylöistään ollut enää paljoakaan jäljellä ja hänestä tuli näin vain keskinkertainen uintitaidossa.

Mutta keskinkertaisuus hyväksyttiin koulussa, eikä se huolestuttanut ketään muuta kuin sorsaa.

KANIINI oli luokan paras juoksija, mutta sai hermoromahduksen kaiken sen takia, mitä hänen piti tehdä oppiakseen uimaan.

ORAVA oli erinomaisen taitava kiipeilijä, kunnes sai hermostollisia häiriöitä lentotunnilla opettajan vaatiessa häntä aloit-

tamaan puun juurelta eikä latvasta. Sitä paitsi hän sai vaikeita liikarastituksesta aiheutuneita lihasrevähtymiä. Lopputuloksena oli tyydyttävä kiipeilyssä ja välttävä juoksussa.

KOTKA oli ongelmalapsi ja siksi hänelle pidettiin ankaraa kuria. Kiipeilytunnilla hän pääsi nopeimmin puun latvaan, mutta halusi ehdottomasti tehdä sen omalla tavallaan.

Lukukauden lopussa EPÄNORMAALI ANKERIAS, joka osasi uida erinomaisen hyvin sekä juosta, kiivetä ja lentää hiukan, sai parhaimman keskiarvon ja kunniamaininnan.

PREERIAKOIRAT pysyttelivät poissa koulusta ja vastustivat kustannuksiin osallistumista, koska koulun johtokunta ei halunnut ottaa kaivamista koulun ohjelmaan. Heidän lapsensa pantiin MÄYRÄN luokse oppiin, ja he perustivat sitten yhdessä MURMELEIDEN ja MARSUJEN kanssa menestyvän yksityiskoulun.

Sen pituinen se.

LAINAUS: G.H. REAVIS

(Cincinnati Public Schools Assistant Superintendent)

#### **Tehtävä:**

- Tarkastelkaa koko mentorointiin liittynyttä yhteistyösuhdetta. Miten oma yksilölliset piirteenne, osaamisenne ja kiinnostuksen kohteenne ovat tulleet esille mentoroinnissa?

## ***Lähteet***

Kanniainen, M-R., Nylund, J. & Kupias, P. 2017. Mentoroinnin työkirja. Helsingin yliopisto. Viitattu 31.5.2022. [https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja\\_A4.pdf](https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja_A4.pdf)

Mäkinen, S. 2014. Mentorointiprosessi erilaisesta kulttuurista olevan sairaanhoitajaopiskelijan ammatillisen kasvun edistäjänä terveydenhuollon transkulttuurisessa oppimisympäristössä. Kasvatustieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 31.5.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9408-6>

# *Kotihoitotyön pitovoimaisuuden tarkastelua*

*Kirjoittaja Katja Hautsalo, TAMK*

Kotihoitotyön vaihtelevuus on työn rikkaus, ja se edellyttää ammatilaiselta monipuolista osaamista. Riittävän osaamisen kehittyminen työuran alussa vaatii työhön perehtymistä ja moniammatillisessa tiimissä työskentelyn omaksumista. Työntekijän työssä viihtymisen kannalta vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, sujuvat työkäytännöt ja tiimien itseohjautuvuus ovat tekijöitä, jotka voivat lisätä työn pitovoimaa. Oheisessa kuviossa (kuvio 16) kuvataan tekijöitä, joiden kautta alalla aloittava henkilö tekee päätöksen siitä, onko kotihoitotyö hänelle sopiva. Päätökseen vaikuttaa kolmenlaisia tekijöitä: henkilökohtaisen tilanteen tekijät, kotihoidon verkostoon kuuluviin ihmissuhteisiin liittyvät tekijät sekä kotihoidon organisointiin ja työnrakenteisiin liittyvät tekijät. Eri osatekijöiden voimakkuus ja merkitys vaihtelee, ja ne voivat olla työhön veto- ja pitovoimaa lisääviä tai työstä karkottavia, pois työntäviä tekijöitä.





Kuvio 16. Päätös kotihoitotyössä jatkamisesta muodostuu eri osatekijöistä (kuvio mukaeltu Patterson ym 2013).

Nämä kolme kotihoitotyössä jatkamisen osatekijää voidaan liittää mentorointiprosessin aikana käsiteltyihin asioihin. Tärkeää on myös huomioida se, että työn veto- ja pitovoima muodostuu näiden osatekijöiden kautta. Mentoroitavan henkilökohtaisen tilanteen liittyviä tekijöitä työstetään mentorointiprosessissa esimerkiksi osaamiskartoituksen avulla tehdyn oman osaamisen arvioinnin sekä tavoite- ja palautekeskusteluiden kautta. Kotihoidon verkostoon kuuluviin ihmissuhteisiin liittyviä tekijöitä tarkastellaan mentoroinnin aikana kotihoidon erityispiirteisiin perehdyttäessä esimerkiksi asiakaslähtöisyyden, moniammatillisuuden ja työhyvinvoinnin sekä mentorointiin liittyvän työyhteisön tason palautteen keräämisen kautta. Kotihoidon organisointiin ja työn rakenteisiin liittyvät tekijät ovat esillä esimerkiksi työtapoja, kuten omahoitajuutta, teknologian hyödyntämistä ja kirjaamista työstettäessä sekä koko mentoroinnin hyödyntämisen kautta. Mentoroinnin on todettu olevan toimiva tapa monipuolisen ja vaativan työn omaksumiseen.

Kotihoitotyön muuttuminen ja toteutustapojen kehittyminen mahdollistavat myös kotihoidon ammattilaisten erilaiset työnkuvat. Viime vuosina lisääntynyt etäkotihoito on hyvä esimerkki tästä. Etäkotihoito soveltuu arjen toiminnoissa avustamiseen puhe- ja kuvayhteyden kautta esimerkiksi lääkkeiden oton, verensokerin mittaamisen tai liikuntahetken toteuttamiseen. Etäkotihoito mahdollistaa työuran jatkamisen kotihoidossa esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijän fyysinen työ- ja toimintakyky on rajoittunut. Lisäksi etäkotihoitotyön osaamisen edellytykset voivat vastata työntekijän omia vahvuuksia ja kiinnostuksen kohteita, jolloin työn kohdistaminen mahdollistaa työntekijälle motivoivan työnkuvan. Etäkotihoito edellyttää työntekijältä vahvoja vuorovaikutustaitoja, kärsivällisyyttä, hyvää havainnointikykyä, tietoteknisiä taitoja sekä kykyä toteuttaa selkeää ohjaamista.

Sosiaali- ja terveysalan veto- ja pitovoimaisuutta on syytä tarkastella myös laajemmin, yhteiskunnallisella tasolla. Tarkastelussa voidaan hyödyntää megatrendejä. Niillä kuvataan yhteiskunnallisia muutoksia, jotka vaikuttavat tulevaisuuden kehityskuluihin kaikilla yhteiskunnan alueilla. Sitra on nimennyt megatrendeiksi ekologisuuden, väestön ikääntymisen, verkostomaisen toimintatavan, teknologian sulautumisen kaikkeen toimintaan sekä uudistuvan talousjärjestelmän. Kotihoitotyön kannalta näistä erityisen merkittäviä ovat teknologian hyödyntäminen, verkostomaisuus ja väestön ikääntyminen. Mentorointi voi auttaa paitsi työntekijöiden rekrytoinnissa myös hallitsemaan uudenlaisia työskentelytapoja ja monialaista yhteistyöverkostoa asiakaslähtöisesti. Opastaminen tai perehdyttäminen työpaikalla eivät nykyisin eivätkä tulevaisuudessa ole ainoastaan työn opastusta tai työohjeiden siirtoa. Sen sijaan työn hallinta edellyttää myös toimintakulttuurin, verkostojen tuntemuksen sekä kokemukseen perustuvan tiedon välittämistä. Työntekijöiden riittävä saataavuus ja alalla pysyminen edellyttää nuorten osaajien arvostamista ja huomiointia työpaikoilla, sekä sote-alan kulttuuriin ja työilmapiiriin huomion kiinnittämistä. Vaikka sote-alan työssä ei ole mahdollisuutta

vapaaseen työaikaan ja sen joustavuuteen, työaikojen ennustettavuutta ja autonomian lisäämistä työaikojen suunnittelussa on mahdollista lisätä. Työn kokeminen merkityksellisenä on myös sotealan vahvuus, tätä olisi syytä korostaa. Urakehitysmahdollisuuksien esille tuominen ja palkkauksen kohentaminen tulee myös huomioida alan pitovoiman säilyttämiseksi.

### ***Lähteet***

Hautsalo, K., Salin, S. & Teeri, S. 2022. Arjen auttajien matkassa – kotihoito ammattilaisten silmin. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti. Julkaisuun hyväksytty (13.5.2022) artikkelikäsikirjoitus.

Heinonen, T., Lindfors, P. & Nygård, C-H. 2022. Etäkotihoitotyön sisältö ja kuormittavuus sekä mahdollisuudet työurien pidentäjänä. Gerontologia, tulevat artikkelit. Viitattu 11.5.2022.

<https://journal.fi/gerontologia/article/view/109921>

Dufva, M. 2020. Megatrendit 2020. Sitran selvityksiä 162. Sitra. Viitattu 11.5.2022. <https://www.sitra.fi/julkaisut/megatrendit-2020/>

Patterson, E., Hart, C., Bishop, SE. & Purdy, N. 2013. Deciding if Home Care Is Right for Me: The Experience of the New Graduate Nurse. Home Health Care Management & Practice, 25 (4), 147–154. Viitattu 11.5.2022.

<https://doi.org/10.1177/1084822312473828>

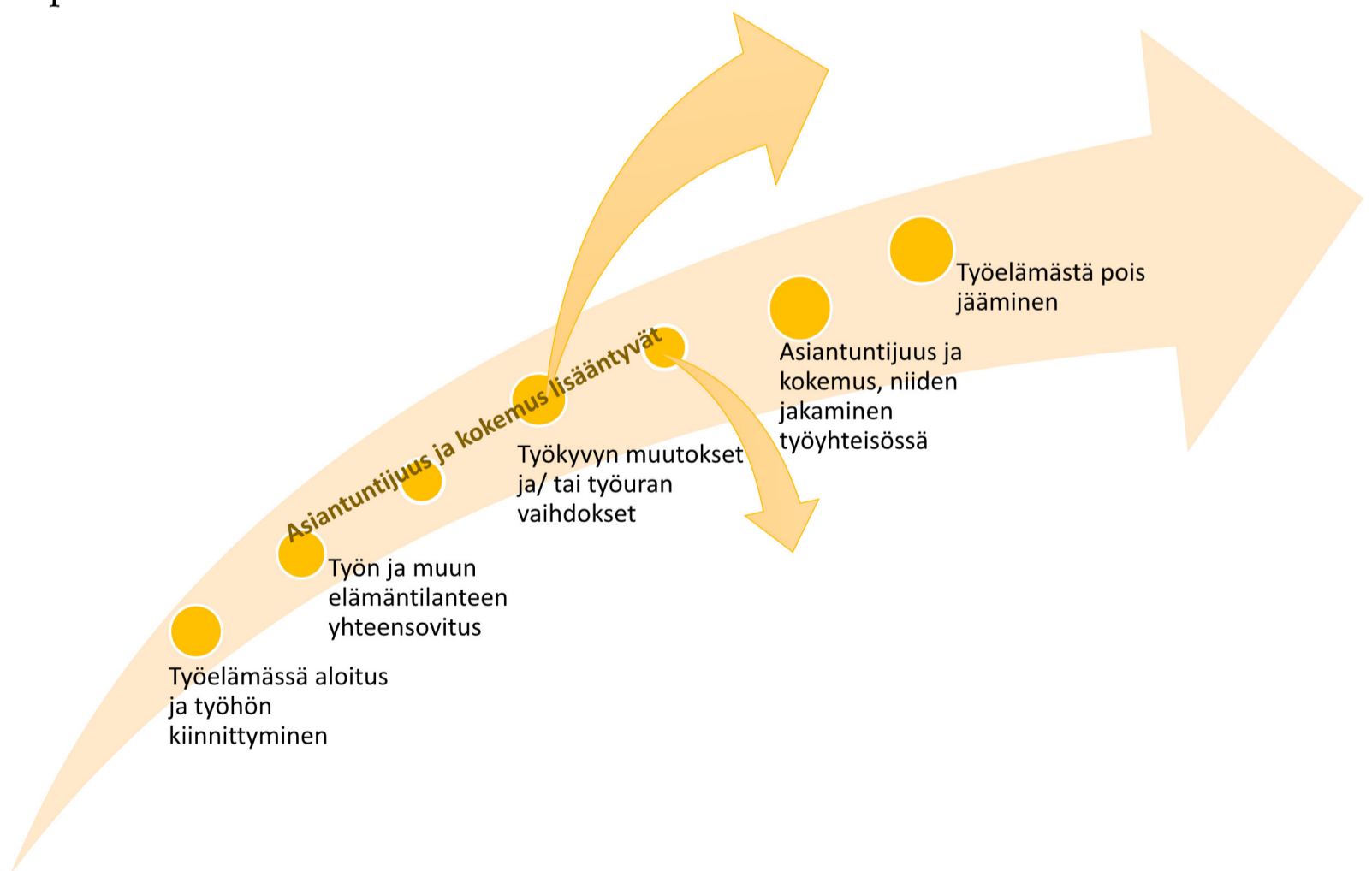
Tevameri, T. 2021. Katsaus sote-alan työvoimaan: Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Viitattu 11.5.2022.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-812-7>

# Mentorointi osaksi työuraa

Niina Koskela, Jyllin Kodit Oy ja Katja Hautsalo, TAMK

Jokaisen työntekijän työura on yksilöllinen, se koostuu erilaisista osista ja voi sisältää suuriakin muutoksia, kuten alan vaihtamisia. Työurissa (kuvio 17) voidaan erottaa kolme vaihetta: kiinnittyminen, keskiura ja loppuvaihe. Mentorointia voi hyödyntää työuran eri vaiheissa ja eri rooleissa toimiessa. Mentoroinnin avulla on mahdollista huomioida työntekijän osaamisessa sekä kiinnostuksen suuntautumisessa painottuvat yksilölliset tekijät, mikä osaltaan edistää työuran kehittymistä. Kotihoitotyö on monipuolista ja sen toteuttamisessa on mahdollisuuksia suunnata osaamistaan omien vahvuuksien ja kiinnostuksen kohteiden mukaisesti ja kehittää asiantuntijuuttaan monipuolisesti.



Kuvio 17. Työuraan sisältyy erilaisia vaiheita ja ne ajoittuvat yksilöllisesti (mukaeltu Työterveyslaitos, työurajohtaminen)

Työelämä on muutoksessa samaan aikaan kun sosiaali- ja terveysalan työn toimintaympäristö muuttuu. Mentorointi voi tukea kotihoitoalalle kiinnittymisessä ja kotihoidon kehittämisessä mahdollistamalla monimuotoisia työuria. Työurien pitkäjänteiseen ja suunnitelmalliseen rakentumiseen liittyy olennaisesti työllistymiskyky ja siitä saatu turva, osaamisen, vahvuuksien sekä kiinnostuksien yhteensopivuus työpaikalla, jatkuva oppiminen ja uudistuminen sekä työ- ja muun elämän yhteensovittaminen. Työelämän murroksissa edellytetään entistä useammin myös joustavuutta muuttaa totuttuja toimintatapoja. Esimerkiksi kotihoidon toimintaympäristö on vielä aikaisempaakin verkostomaisempi, monipuolisempi ja mm. työssä tarvittavaa tietoa tulee osata etsiä useilta viestintäkanavalta. Mentoroinnin hyödyt ja vaikutukset näkyvät myös yksilön sekä työyhteisön joustavuudessa sekä yhteisten ongelmanratkaisutaitojen kehittymisenä työuran eri vaiheissa.

Mentorointi käytäntönä luo vahvan pohjan sekä mentorin, että mentoroitavan asiantuntijuuden ja osaamisen kehittymisen taustalle työuralla. Yksilöllisenä prosessina toteutettu mentorointi on myös mahdollista sovittaa työuran erilaisiin tilanteisiin. Se suhteutuu kullekin sopivalla tavalla olemassa oleviin osaamisiin, vahvuuksiin ja tuen tarpeisiin. Mentorointi sisältää vahvan yhteisöllisen ulottuvuuden, mikä tukee koko työyhteisön tavoitteita urasuunnittelussa. Jatkuvan kehittämisen periaatteisiin kuuluva oman sekä yhteisen työn arviointi itse- ja yhteisöohjautuvuuden taustalla ovat mentorointiin liittyviä elementtejä. Mentorointi kehittää myös itsensä johtamisen taitoja tukien työyhteisössä toimimista työuran eri vaiheissa. Mentorointiprosessissa tulevat lisäksi esille keskustelujen ja esimerkin kautta työssäjaksamiseen ja muun elämän yhteensovittamiseen liittyvät kokemukset ja hyvät käytännöt kotihoidossa. Mentorointi tukee sekä yksilöiden, että työyhteisön toimintavarmuutta ja tavoitteita monitasoisesti.

**Tehtävä:**

- Missä vaiheessa työuraa koet tällä hetkellä olevasi, miten kuvailisit uraasi tällä hetkellä?
- Millaisia tavoitteita ja haaveita Sinulla on omaan työuraasi liittyen? Piirrä itsesi tai kokoa mind map siitä, millaista työtä teet kahden ja viiden vuoden päästä.

***Lähde***

Työterveyslaitos. N.D. Työurajohtaminen – tukea työuran eri vaiheisiin. Viitattu 30.5.2022. <https://www.ttl.fi/palvelut/tyoyhteison-toimivuus-ja-hyvinvointi/tyourajohtaminen>

# 8. Liitteet

## *Liite 1. Osaamiskartoituksen osaamisen tasot*

Osaamiskartoitus on muokattu kotihoitoympäristöön soveltuvaksi Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon hankkeessa 2020 alkuperäisestä osaamiskartoituksesta Psykogeriatrisen yhdistyksen luvalla (4.6.2020). Alkuperäinen osaamiskartoitus: Kiviharju-Rissanen U. & Kontio L. 2006. Palvelutalon osaamiskartta: Väline osaamisen arviointiin ja kehittämiseen. Palkeet projekti 2002–06, Suomen psykogeriatrinen yhdistys ry.

### *1 Asiakslähtöisen työskentelyn osaaminen*

**1 taso:** Työntekijä ymmärtää asiakkaan toiveiden, tapojen ja tottumusten tunnistamisen merkityksen arkipäivän tilanteissa asiakkaan turvallisuuden ja hyvän hoidon toteutumisen kannalta. Työntekijä osaa kohdata asiakkaan vastuullisena aikuisena ihmisenä avun tarpeen syystä riippumatta.

**3 taso:** Työntekijä osaa muuttaa omia toimintatapojaan eri työtilanteissa asiakkaan yksilöllisten tarpeiden ja tilanteen mukaan hänen arvokkuuttaan kunnioittaen. Työntekijä hyödyntää asiakkaan elämäkokemusta ja elämänhistoriaa suunnitellessaan yksilöllistä hoitoa. Ristiriitatilanteissa työntekijä huomioi asiakkaan toiveet ja löytää sellaisia ratkaisuja, että asiakkaan tarpeet huomioidaan ammatillisesti ja turvallisuus varmistuen. Työntekijä kykenee joustavasti vastaamaan asiakkaan muuttuviin tarpeisiin yhdessä läheisten kanssa.

**5 taso:** Työntekijä kykenee ammatillisesti tunnistamaan ja arvioimaan, milloin asiakkaalla ei ole edellytyksiä itsenäiseen päätöksentekoon ja mahdollistaa valinnat, joihin asiakas itsenäisesti kykenee. Työntekijä kykenee toteuttamaan asiakkaan toiveiden, tottumusten ja tarpeiden mukaista kotona toteutettavaa hoitoa. Työntekijä osaa edustaa asiakasta hänen hoitotahtoaan toteuttaen ja tehdä asiakaslähtöisesti ja vastuullisesti asiakkaan edun mukaisia päätöksiä yhdessä muiden hoitoon ja palveluun osallistuvien kanssa sekä tiedottamaan niistä asianomaisille.

## ***2 Yksilövastuuisen hoitotyön osaaminen (vastuu-/ omahoitaja)***

**1 taso:** Työntekijä osaa kuvata, mihin kotihoidon vastuu-/omahoitajajärjestelmällä pyritään ja hän tietää mitä vastuuhoidajan rooliin kuuluu työyhteisön jäsenenä ja mitä tarkoitetaan asiakaslähtöisellä hoito- ja hoivatyöllä arkipäivän tilanteissa ja asiakkaan kohtaamisessa.

**3 taso:** Vastuuhoidtaja osaa toimia oman asiakkaansa ja hänen läheistensä kanssa siten, että heidän välillään toimii tasavertainen yhteistyökumppanuuteen perustuva yhteistyösuhde. Vastuuhoidtaja osaa koordinoita muiden antaman hoidon ja tietää milloin tiedottaa muille hoito- ja palvelupolkuun osallistuville sekä läheisille asiakkaan vointiin ja hoitoon liittyvistä asioista. Hän osaa arvioida, miten asiakkaansa hoidossa toteutuvat hoitotyön periaatteet sekä arvot. Hän tuntee ja osaa ohjata asiakasta kodin ulkopuolisiin harrastus- ja yhteisöllisiin toimintoihin huomioiden asiakkaan toiveita ja tottumuksia.

**5 taso:** Vastuuhoidtaja osaa arvioida omaa rooliaan ja vastuullisuuttaan asiakkaan yksilöllisten tarpeiden suunnittelussa ja toteuttamisessa. Hän tuntee monipuolisesti kotihoidon yhteistyötahot ja kotiin saatavan tuen mahdollisuudet (esim. 3. sektori). Työntekijä osaa johtaa erilaisia yhteistyöneuvotteluja ja tietää miten eri tilanteissa hoito- ja palveluketjut/ polut toimivat ja mistä hakea apua asiakkaan tarvitsemisissä pulmatilanteissa.

## ***3 Asiakkaan auttaminen arjen toiminnoissa***

**1 taso:** Työntekijä osaa kuvata, mitä asiakkaan kokonaisvaltaisen hoidon, hoivan ja huolenpidon keskeiset auttamiskeinot ovat. Työntekijä tietää asiakkaan perustarpeet, ravitsemuksen, hygienian ja sosiaalisen hyvinvoinnin osa-alueilta. Hän osaa auttaa asiakasta arjen toiminnoissa annettujen ohjeiden mukaan hienovaraisesti asiakkaan intymiteettiä ja yksinäisyyttä kunnioittaen. Työntekijä osaa käyttää toimenpiteissä tarvittavia hoitovälineitä ja toimii aseptisesti ja ergonomisesti oikein.

**3 taso:** Työntekijä omaa monipuolista kokemusta ja osaa ottaa huomioon arjen toiminnoissa avustamisessa asiakkaan kokonaistilanteesta johtuvat erityistarpeet. Hän osaa suunnitella ja toteuttaa omaa työtään joustavasti ja ergonomisesti oikein. Työntekijä ottaa huomioon asiakkaan yksilölliset tavat ja tottumukset. Hän osaa tukea asiakkaan



omatoimisuutta, ohjaa asiakasta toimimaan itsenäisesti päivittäisissä toiminnoissa ja on tukena asioiden hoidossa muiden asiakkaan hyvinvointiin liittyvien yhteistyökumppaneiden kanssa. Hänen työskentelynsä on eettisesti kestävä, yksilöllistä ja se tähtää asiakkaan elämänlaadun parantamiseen.

**5 taso:** Työntekijä osaa päättää yhdessä asiakkaan kanssa yksilöllisestä ja kokonaisvaltaisesta hoidosta ja hän osaa ohjata muita hoitoon osallistuvia asiakkaan yksilölliseen auttamiseen. Hän osaa arvioida eri auttamiskeinojen vaikutusta hoito- ja palvelusuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Hänen työskentelynsä on eettiset näkökulmat monipuolisesti ja kestävästi huomioivaa. Työskentelyn tavoitteena on asiakkaan elämänlaadun parantaminen. Työntekijä osaa kehittää omaa työtään ja tuoda ehdotuksia auttamiskeinojen kehittämiseksi kotihoidossa.

#### ***4 Ravitsemusosaaminen***

**1 taso:** Työntekijä osaa valmistaa, lämmittää tai suunnitella ruoan annettujen ohjeiden mukaan. Hän tietää ja ottaa huomioon asiakkaan yksilölliset erityistarpeet kuten erityisruokavalion sekä fyysisen kunnon. Hän osaa kattaa ruoan esteettisesti ja ohjata asiakasta ruokailuun liittyvien apuvälineiden käyttöön. Työntekijä tuntee erilaiset vaihtoehdot asiakkaan ravitsemuksen turvaamiseksi, kuten ateriapalvelu tai kauppapalvelu.

**3 taso:** Työntekijä osaa ohjata asiakasta ja läheistä monipuolisen ravinnon saannissa ja hankinnassa ottaen huomioon asiakkaan mieltymykset, erityistarpeet ja taloudellisuuden. Työntekijä osaa avustaa asiakasta kauppapalvelun tai ateriapalvelun tilaamisessa. Hän osaa ohjata asiakasta suunnittelemaan ruoka-ajat suhteessa lääkkeiden ottamiseen. Hän osaa huomioida asiakkaan ruokailua haittaavat tekijät kuten hampaiden ja suun kunnon sekä osaa auttaa asiakasta kyseisissä ongelmissa.

**5 taso:** Työntekijä pitää itsensä ajan tasalla mm. erityisruokavaliotiedon ja tuotteiden suhteen. Työntekijä osaa ohjata tiimin jäseniä ja asiakkaan läheisiä siten, että he ymmärtävät asiakkaan ravitsemushoitoon ja ruokailuun liittyvät erityistarpeet. Hän osaa nähdä

ravitsemushoidon kokonaisuuden asiakkaan kannalta ja suhteuttaa toimintansa siihen sekä käyttää ja tulkita asiakkaan ravitsemustilan arviointiin tarkoitettuja mittareita (mm. MNA).

## **5 Toimintakykyä edistävä ja ylläpitävä osaaminen**

**1 taso:** Työntekijä osaa kuvata, mitä hänen työssään tarkoittaa, kun asiakas on toimiva, tunteva ja vastuullinen yhteistyökumppani, jonka toiminta- ja ongelmanratkaisukyky vaihtelevat yksilöllisesti. Työntekijä ymmärtää mitä ikääntyminen tarkoittaa ja miten se vaikuttaa asiakkaan päivittäisissä toiminnoissa selviytymiseen. Työntekijä tietää millaisia asiakkaan toimintakykyä mittaavia työvälineitä (mm. RAI, MMSE) kotihoidossa on käytössä ja osaa käyttää niitä ohjattuna.

**3 taso:** Työntekijä osaa tunnistaa ja kuvata yksilöllisesti asiakkaansa fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset ja hengelliset toimintakyvyn muutokset. Työntekijä osaa ottaa huomioon asiakkaan omat totutut tavat huolehtia terveydestään ja sairauksiensa hoidosta hoito- ja palvelusuunnitelmaa tehtäessä. Hän osaa käyttää ja tulkita käytössä olevien toimintakykymittareiden, muisti- tai masennustestien tuloksia ja hyödyntää niitä hoito- ja palvelusuunnittelussa sekä esitellä niiden antamat tulokset muille hoitoon osallistuville. Työntekijä osaa ohjata asiakkaan hänen toiveitaan ja toimintakykyään vastaaviin tapahtumiin ja harrastuksiin.

**5 taso:** Työntekijä ymmärtää, miten asiakkaan diagnosoidut sairaudet tai muistihäiriöt vaikuttavat asiakkaan selviytymiseen jokapäiväisissä toiminnoissa. Työntekijä osaa itsenäisesti arvioida, mistä asiakkaan toimintakyvyn muutos voi johtua. Työntekijä osaa ohjata muita hoitoon osallistuvia havainnoimaan ja kirjaamaan ylös asiakkaan toimintakyvyssä tapahtuvia muutoksia. Hän osaa ohjata muita käyttämään ja tulkitsemaan kotihoidossa käytössä olevia toimintakykyä, mielialaa ja muistia mittaavia mittareita (mm. RAI, MMSE, MNA) ja hänellä on kehittämisehdotuksia asiakkaiden toimintakyvyn arvioinnin käytänteisiin.

## **6 *Terveydentilan arviointiosaaminen***

**1 taso:** Työntekijä osaa erottaa, milloin asiakkaan terveydentila ja toimintakyky ovat hänelle tavallisuudesta poikkeavia, ja hän tietää kenen puoleen kääntyä auttaakseen asiakasta.

**3 taso:** Työntekijä havaitsee ja tunnistaa asiakkaan terveydentilan muutokset, toteuttaa tarvittavat hoidolliset ratkaisut sekä osaa kirjata huomionsa sekä tehdyt toimenpiteet tietojärjestelmään. Hän osaa arvioida asiakkaan kotona selviytymisen mahdollisuudet sekä sairaalahoidon tarpeen sekä ryhtyy tarvittaessa ensiaputoimenpiteisiin. Työntekijä osaa kirjata asiakkaan terveydentilassa tapahtuneet muutokset ja havaintonsa asiakaslähtöisesti ja ammatillisesti lähetteeseen/ hoitotyön yhteenvetoon jatkohoitoa varten. Työntekijä ottaa tarvittaessa käsittelyyn asiakkaan hoitolinjauksien laatimisen sekä päivittää asiakkaan hoito- ja palvelusuunnitelmaa tarvittavilta osin.

**5 taso:** Työntekijä osaa arvioida asiakkaan terveydentilassa tapahtuvia muutoksia ja tietää asiakkaan sairauksiin liittyvät riskitekijät. Hän osaa arvioida milloin hoito voidaan toteuttaa kotihoidossa ja milloin hoito edellyttää sairaalahoitoa. Työntekijä osaa kuvata ja opastaa asiakkaan sairauden kulun, luonteen ja hoitoperiaatteet muille hoitoon osallistuville. Työntekijä tuntee hoitolinjauksien tekoprosessin ja perustelee toimintaansa näyttöön perustuvalla tiedolla. Hän osaa toimia hienovaraisesti asiakkaan terveydentilan muutosten muuttaessa asiakkaan hoitoa sekä kertoa asiakkaalle sekä läheisille ammatillisesti muutoksista ja niiden vaikutuksista asiakkaan hoitoon.

## **7 *Kuntoutumista edistävä työskentely***

**1 taso:** Työntekijä osaa kuvailla, mitä asiakkaan toimintakyvylle tarkoitetaan ja miten kotihoidon asiakkaan selviytymistä arkipäivän toiminnoissa tuetaan turvallisuustekijät huomioiden. Hän osaa ja on sitoutunut ohjattuna toteuttamaan asiakkaalle suunniteltua yksilöllistä kuntoutumista tukevaa ja toimintakykyä ylläpitävää hoitoa. Työntekijä osaa asiakkaan tilannetta koskevissa palavereissa kuvata havaintojaan ja arvioidaan asiakkaan toimintakyvystä arjen sujumisesta ja kuntoutumisesta.

**3 taso:** Työntekijä osaa tunnistaa asiakkaan toimintakykyä ja turvallisuutta uhkaavia tekijöitä sekä kirjata ne perustellusti tietojärjestelmään sekä hoito- ja palvelusuunnitelmaan. Hän huomioi asiakkaan suunnitelmassa kuntoutumisen edistämisen esim. liikkumisen ja päivittäisten toimintojen osalta. Työntekijä osaa kannustaa ja rohkaista asiakasta apuvälineiden käytössä ja ottaa hänet mukaan arkipäivän askareisiin ja toimintoihin voimavarojen mukaan.

**5 taso:** Työntekijä osaa laatia yhteistyössä asiakkaan ja moniammatillisen tiimin kanssa yksilöllisen, asiakkaan toiveita ja tarpeita toteuttavan hoito- tai kuntoutumissuunnitelman siten, että kaikki hoitoon osallistuvat kykenevät toteuttamaan suunnitelmaa. Työntekijä osaa ohjata työtovereitaan ja vapaaehtoistyöntekijöitä kuntoutumista tukevien menetelmien ja apuvälineiden käytössä sekä tehdä aloitteita uusien apuvälineiden hankinnassa. Hän osaa arvioida, milloin on tarvetta kutsua hoitoon ja kuntoutukseen osallistuvat asiantuntijat koolle sekä johtaa moniammatillisen tiimin kokouksen. Työntekijä osaa kordinoida ja seurata muiden antamaa hoitoa niin, että hoito toteutuu suunnitelman ja sopimusten mukaisesti.

## ***8 Dokumentointi sekä hoito- ja palvelusuunnitelma osaaminen***

**1 taso:** Työntekijä osaa tunnistaa ja kirjata selkeästi asiakkaasta tekemiään havaintoja ja toteuttaa ohjattuna asiakkaan hoito- ja palvelusuunnitelmaa. Hän toimii vastuullisesti työtehtävissään ja esittää havaintonsa asiakkaan voinnissa ja päivittäisissä toiminnoissa tapahtuneista muutoksista hoidosta vastaaville henkilöille ja muulle työryhmälle. Hän tietää, miten hakea tarvittaessa apua tilanteissa, jossa oma osaaminen ei riitä.

**3 taso:** Työntekijä osaa kerätä tietoa asiakkaan yksilöllisistä avuntarpeista, terveydentilasta ja perustarpeista kirjallisten tietojen lisäksi mittaamalla, haastattelemalla ja havainnoimalla asiakasta ja hän kirjaa ne tarkoituksen mukaisesti tietojärjestelmään. Hoitaja osaa yhdessä työryhmänsä kanssa laatia yksilöllisen hoito- ja palvelusuunnitelman asiakkaalle. Hoitaja osaa asettaa yhteistyössä asiakkaan kanssa hoito- ja palvelusuunnitelmaan realistiset ja kannustavat tavoitteet, osaa valita asiakkaalle sopivat auttamismenetelmät sekä sopia miten hoitoa

ja tuloksia arvioidaan. Työntekijä osaa arvioida hoito- ja kuntoutumistavoitteiden saavuttamista yhdessä asiakkaan ja muiden hoitoon ja palveluun osallistuvien kanssa.

**5 taso:** Työntekijä osaa tehdä itsenäisesti kaikissa hoito- ja palveluprosessin vaiheissa yhteistyötä asiakkaan, läheisten ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa. Hän osaa havainnoida asiakkaansa tilanteessa tapahtuvia muutoksia ja kirjata ne selkeästi tietojärjestelmään. Työntekijä osaa itsenäisesti arvioida milloin on tarve tarkistaa hoito- ja palvelusuunnitelma muiden hoitoon osallistuvien kanssa sekä konsultoida hoitavaa lääkäriä, ohjata asiakas jatkohoitoon tai ottaa yhteyttä läheisiin. Hän kirjaa yhteydenotot ja tehdyt päätökset tietojärjestelmään. Hän kykenee seuraamaan suunnitelman toteutumista asiakkaan kanssa ja osaa kriittisesti arvioida, millaisia vaikutuksia hoidolla on ja miten hoito vastaa asiakkaan toiveisiin. Työntekijä osallistuu työryhmäsään dokumentoinnin käytänteiden kehittämiseen.

## **9 Yhteistyö läheisten kanssa -osaaminen**

**1 taso:** Työntekijä osaa ottaa läheiset huomioon työssään siten, että he ovat voimavara asiakkaan hoito- ja hoivatyössä ja auttavat yksilöllisen palvelun toteutumisessa. Hän huomioi läheiset aina, kun hän tapaa heitä kotikäynnillä ja lähestyy heitä oma-aloitteisesti. Työntekijä osaa olla läheisten kanssa heitä arvostavassa ja luontevassa vuorovaikutuksessa.

**3 taso:** Työntekijä osaa tehdä läheisten kanssa yhteistyötä asiakkaan edunmukaisesti, ohjata heidät mukaan suunnittelemaan ja toteuttamaan hoitoa asiakkaan hyvän ja turvallisen kotona asumisen tueksi. Työntekijä osaa havainnoida asiakkaan ja tämän läheisten vuorovaikutussuhdetta ja toimia tarvittaessa kannustajana tai rajoittajana asiakkaan edun mukaisesti. Työntekijä uskaltaa kohdata ns. haastavan läheisen tasavertaisesti, siten että asiakkaan hoitoa ei ohjaa läheisten toiveet, jos ne ovat erilaiset kuin asiakkaan ilmaisemat toiveet. Työntekijä osaa tunnistaa, jos asiakas on joutunut hoidon laiminlyönnin tai kaltoinkohtelun kohteeksi.

**5 taso:** Työntekijä osaa toimia läheisten jaksamisen tukena, kuunnella ja rohkaista heitä sekä ohjata heitä tarvittaessa muiden tukitoimien piiriin. Työntekijä osaa kehittää työyhteisöään niin, että asiakkaiden läheisten kanssa tehtävä yhteistyö on monipuolista, jatkuvaa ja yhteistyön tekemisen keinot ovat tilanteen mukaan vaihtelevia. Työntekijä tunnistaa monipuolisesti asiakkaiden laiminlyönnin tai kaltoinkohdellun erilaiset riskit ja työskentelee näiden ehkäisemiseksi, ottaa puheeksi ongelmia ja selvittää tilanteita.

## **10 Tiedot asiakkaiden sairauksista**

**1 taso:** Työntekijällä on yleistiedot kotihoidon asiakkaiden yleisimmistä sairauksista sekä niiden ilmenemismuodoista. Työntekijä osaa ohjattuna seurata asiakkaan hyvinvoinnissa tapahtuvia muutoksia (esim. diabetesta tai verenpainetautiä sairastava asiakas).

**3 taso:** Työntekijällä on perusteellinen tietämys kotihoidon asiakkaiden yleisimmistä sairauksista sekä niiden ilmenemismuodoista ja hoidosta. Hän osaa huomioida asiakkaan sairauksien yksilölliset piirteet.

**5 taso:** Työntekijällä on syvällistä tietoa ikääntyneiden sairauksista. Hän seuraa asiakkaiden sairauksiin ja niiden hoitoon liittyvää ajantasaista tutkimustietoa ja perustelee toimintaansa näyttöön perustuvalla tiedolla. Työntekijä ohjaa ja opettaa muita asiakkaan hoitoon osallistuvia sairauksiin ja niiden hoitoon liittyvissä asioissa.

## **11 Lääkehoito-osaaminen**

**1 taso:** Työntekijä osaa tulkita lääkemääräystä oikein ja antaa lääkkeet asiakkaalle ohjeiden mukaisesti sekä käsitellä lääkkeitä oikein. Hän osaa seurata ja kirjata lääkkeiden vaikutusta. Epävarmoissa tilanteissa tai virheen sattuessa työntekijä osaa toimia vastuullisesti oikein ja pyytää apua. Työntekijä osaa toteuttaa turvallista lääkehoitoa sen mukaan kuin hänen työtehtäviinsä kuuluu sekä tuntee lääkehoitosuunnitelman.

**3 taso:** Työntekijä hallitsee eri lääkkeiden antotavat ja osaa selittää asiakkaalle ja läheisille lääkehoidon tavoitteet ja vaikutukset. Työntekijä osaa itsenäisesti seurata ja arvioida asiakkaan lääkehoitoa ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin seurantatietojen perusteella. Hän osaa sel-

vittää ja suunnitella itsenäisesti, tai konsultoimalla kotihoidon muita työntekijöitä, asiakkaalle sopivia lääkkeitä hoitokeinoja lääkehoidon tueksi (esim. vatsantoiminta tai uniongelmat).

**5 taso:** Työntekijä osaa itsenäisesti arvioida asiakkaan lääkehoidon vaikutusta ja arvioida eri lääkkeiden yhteisvaikutuksia tai sivuvaikutuksia sekä milloin konsultoi hoitavaa lääkäriä asiakkaan lääkehoidon uudelleen arvioimiseksi. Työntekijä osaa hakea tarvittavaa tietoa Pharmaca Fennicasta tai muista lääkehoidon tietokannoista. Työntekijä osaa toimia erityistilanteissa omien työtehtäviensä rajoissa (esim. kipupumppu, allerginen reaktio). Työntekijä hallitsee asiakkaan lääkehoidon liittyvät erityispiirteet ja toimii muun henkilöstön perehdyttäjänä.

## ***12 Sairaanhoidollisten toimenpiteiden osaaminen***

**1 taso:** Työntekijä osaa suorittaa ohjattuna työnkuvaansa kuuluvat sairaanhoidolliset toimenpiteet (esim. katetrointi, ompeleiden poisto, avanteen hoito jne.) aseptisesti oikein ja oikeassa aseptisessä työjärjestyksessä. Työntekijä osaa toteuttaa hoitotoimenpiteet hienovaraisesti asiakkaan intimiteettiä kunnioittaen. Työntekijä osaa huolehtia vastuullisesti toimenpiteisiin tarvittavien välineiden oikeasta säilytystavasta ja paikasta sekä siitä, että välineet ovat käyttökuntoisia.

**3 taso:** Työntekijä osaa itsenäisesti suorittaa kotihoidossa sovitut sairaanhoidolliset toimenpiteet hienovaraisesti, asiakasta kunnioittaen ja huomioiden hänen erityistarpeensa ja toiveensa. Työntekijä osaa selittää asiakkaalle, miksi toimenpide tehdään ja miten se vaikuttaa hänen hyvinvointiinsa. Työntekijä osaa huomioida asiakkaan terveydentilassa tapahtuvat muutokset ja sen perusteella arvioida sairaanhoidollisen toimenpiteen vaikutuksen ja dokumentoida huomionsa selkeästi.

**5 taso:** Työntekijä ymmärtää kotihoidossa suoritettavien sairaanhoidollisten toimenpiteiden tarkoituksen ja vaikutustavan sekä toimenpiteen valmisteluun liittyvät laatuksiteerit. Työntekijä osaa ohjata ja opettaa muita tiimin jäseniä sairaanhoidollisten toimenpiteiden suorittamiseen sekä taitojen ajan tasalla pitämisessä. Työntekijä toimii kotihoidon sairaanhoidollisten toimenpiteiden laaduntarkkailijana ja kehittäjänä.

### **13 Muistisairaahan asiakkaan auttamisosaaminen**

**1 taso:** Työntekijä osaa kohdata muistisairaahan asiakkaan arkipäivän tilanteissa ammatillisesti ja asiakasta kunnioittavasti sekä pyytää tarvittaessa apua työtovereiltaan ongelmatilanteen hoitamiseksi. Työntekijä ymmärtää asiakkaan muistihäiriön syyn ja osaa kuvailla, miten muistisairaahan asiakkaan kanssa toimitaan arkipäivän toiminnoissa. Työntekijä osaa kirjata havainnot muistisairaahan asiakkaan toimintakyvystä ja arjessa selviytymisestä sekä toteuttaa ohjattuna asiakkaan lääkehoidon.

**3 taso:** Työntekijä pystyy selviytymään rakentavasti ja luovasti haastavistakin tilanteista muistisairaahan asiakkaan kanssa luoden turvallisuudentunteen asiakkaalle. Työntekijä osaa luoda ymmärtävän ja kunnioittavan kohtaamistilanteen muistisairaahan asiakkaan kanssa ja ennakoida mahdollisia ristiriitatilanteita. Työntekijä tietää, miten muistisairaus vaikuttaa asiakkaan päivittäisissä toiminnoissa selviytymiseen, miten asiakasta voidaan tukea ja kuntouttaa omatoimisuuteen hänen voimavarojaan ja osallisuutta tukien. Työntekijä osaa auttaa asiakasta lääkkeettömin keinoin. Hän tunnistaa ympäristön turvallisuusriskejä ja osaa ennakoida mahdolliset vaarat.

**5 taso:** Työntekijä osaa selvittää, mitkä syyt ovat muistisairaahan asiakkaan käytösoireiden takana ja osaa ratkaista pulmatilanteita asiakasta kunnioittaen. Työntekijä osaa luoda luottamuksellisen suhteen muistisairaahan asiakkaan läheisiin, tukea ja ohjata heitä ymmärtämään asiakasta, sairauden aiheuttamia käyttäytymisen muutoksia sekä neuvotella hoitolinjauksista läheisten kanssa. Työntekijä osaa arvioida muistisairaahan asiakkaan hoidon laatua ja tehdä tähän liittyen kehittämisaloitteita kotihoidon toiminnan parantamiseksi. Työntekijä hallitsee muistisairaahan asiakkaan hoito- ja palveluketjun ja osaa konsultoida asiantuntijoita. Työntekijällä on erityisosaamista muistisairaahan kohtaamisesta ja vuorovaikutuksesta, ja hän ohjaa työtovereitaan ymmärtämään ja kohtaamaan ammatillisesti muistisairaahan asiakkaan.



## **14 Asiakkaan psyykkisen hyvinvoinnin auttamisosaaminen**

**1 taso:** Työntekijä osaa tunnistaa ahdistuneen, surullisen tai levottomasti käyttäytyvän asiakkaan ja kohdata hänet rauhoittavasti sekä seurata tilannetta siten, ettei asiakkaan turvallisuus vaarannu. Työntekijä osaa toimia ohjeiden mukaan kyseisessä tilanteessa asiakkaan hyvinvointia tukien. Työntekijä osaa dokumentoida havaintonsa ja raportoida suullisesti tilanteesta muille hoitoon osallistuville.

**3 taso:** Työntekijä osaa arvioida, miten ahdistunutta tai levotonta asiakasta voi auttaa pahanolon poistamiseksi tai vähentämiseksi (esim. kipu, pelko, turvattomuus). Työntekijä osaa kohdata psyykkisestä häiriöstä kärsivän ihmisen hänen yksilöllisyyttään kunnioittaen ja voimavarojaan tukien. Työntekijä osaa antaa asiakaskohtaisesti määrättyä tarvittavaa lääkitystä, kirjata syyt tarvittavaan lääkitykseen sekä lääkkeen vaikutuksen. Työntekijä osaa huomioida asiakkaan mielialassa tapahtuvia muutoksia ja arvioida mihin toimenpiteisiin tulee eri tilanteessa ryhtyä sekä osaa ottaa yhteyttä asiantuntijoihin.

**5 taso:** Työntekijä osaa ennakoida asiakkaan mielenterveydessä tapahtuvia muutoksia. Työntekijä osaa hyödyntää asiantuntijoiden ohjausta ja välittää tietoa muille asiakkaan hoitoon osallistuville sekä suunnitella asiakaslähtöistä hoitoa moniammatillisen tiimin jäsenenä. Hän tuntee ja osaa ohjata työtovereitaan havainnoimaan psykelääkkeiden sivu- ja yhteisvaikutuksia sekä lääkehoidon vaikutusta asiakkaan hyvinvointiin. Työntekijällä on erityisosaamista psyykkisesti sairaan ihmisen hoidosta ja hän osaa ohjata työtovereitaan ymmärtämään ja kohtaamaan ammatillisesti psyykkisesti sairaan asiakkaan.

## **15 Palliatiivisen hoidon osaaminen**

**1 taso:** Työntekijä tietää palliatiivisen hoidon periaatteita ja osaa tunnistaa ja vastata asiakkaan perustarpeisiin. Työntekijä osaa tunnistaa minkälaisia tunteita ja ajatuksia ihmisen kuolema hänessä herättää ja kykenee kuuntelemaan asiakasta hänen aloittaessaan keskustelun kuolemasta ja rohkenee keskustella asiakkaan kanssa kuolemaan liittyvistä asioista. Työntekijä tietää millaisia erilaisia kulttuurillisia eroja on kuolevan ihmisen hoidossa ja kuolemaan liittyvissä traditioissa.

**3 taso:** Työntekijä uskaltaa aloittaa keskustelun asiakkaan kanssa hänen suhtautumisestaan kuolemaan ja hoitotahtoon sekä hän osaa ohjata, miten asiakas voi toimia hoitotahtonsa ilmaisemiseksi. Työntekijä osaa huomioida asiakkaan yksilölliset tarpeet ja toiveet ja neuvotella läheisten kanssa hoidosta asiakkaan ilmaiseman hoitotahdon toteutumiseksi sekä osaa ohjata muita hoitoon osallistuvia asiakaslähtöisen hoidon toteutumiseksi. Hän osaa arvioida, milloin on tarve konsultoida hoitavaa lääkäriä ja huolehtii hoidon jatkuvuudesta asiakkaan hoitotiimissä.

**5 taso:** Työntekijä kykenee ottamaan vastaan kuolevan asiakkaan ja hänen läheistensä tunteet sekä kykenee tukemaan heitä. Työntekijä kykenee keskustelemaan ja ohjaamaan saattohoidossa olevan asiakkaan läheisten kanssa kuolemasta, hoidosta ja käytännön asioista. Työntekijä osaa arvioida, milloin hän tarjoaa mahdollisuuden hengelliseen tukeen asiakkaalle ja hänen läheisilleen. Työntekijä osaa ohjata työtovereitaan ja opiskelijoita palliatiivisen hoidon toteuttamisessa. Hän osaa käyttää erilaisia kivunhoitomenetelmiä (esim. kipupumppu). Työntekijä osaa reflektoida omia tunteitaan ja ajatuksiaan sekä osaa hakea tarvittaessa ohjausta tai keskusteluapua.

## ***16 Kotiympäristöstä huolehtimisen osaaminen***

**1 taso:** Työntekijä osaa huolehtia kodin puhtaudesta ja vaatehuollosta sovittujen ohjeiden mukaisesti sekä osaa määritellä yleiskuvan kodista työskentely-ympäristönä. Työntekijä tuntee perusasiat ergonomiasta (esim. nostamisesta) ja osaa käyttää kodinkoneita. Hän tuntee kotona käytössä olevat aineet, laitteet ja niihin liittyvät varo- ja suojautumisohjeet.

**3 taso:** Työntekijä osaa toimia itsenäisesti ottaen huomioon asiakkaan kotiympäristöön ja siitä huolehtimiseen liittyvät erityistarpeet (esim. sairaudet ja persoonallisuus). Työntekijä osaa huomioida tekevänsä työtä toisen ihmisen kotona ja henkilökohtaisella ”reviirillä”. Hän osaa toimia vuorovaikutteisesti asiakkaan kanssa ja ohjata osallistumaan kotiympäristöstä huolehtimiseen voimavarojen ja toimintakyvyn mukaisesti. Työntekijä osaa ottaa huomioon asiakkaan yksilölliset tarpeet ja toiveet sekä kunnioittaa hänen subjektiivista käsitystään siisteydestä ja kodinomaisuudesta. Työntekijä tiedostaa kotiympäristössä toimimiseen liittyvät riskit ja osaa ennaltaehkäistä ongelmien syntymistä.

**5 taso:** Työntekijä osaa joustavasti ja monipuolisesti soveltaa tietämystään erilaisten asiakkaiden kotiympäristössä hoito- ja hoivatehtävissä sekä osaa ohjata muita työntekijöitä ko. tehtävissä. Työntekijä seuraa alan kehitystä ja osaa soveltaa uutta tietoa käytäntöön sekä kehittää tiiminsä työtapoja työntekijä- ja asiakaslähtöisesti. Työntekijä osaa toimia ja ohjata muita erityistilanteissa (esim. epidemia, astmaa sairastava). Työntekijä toimii opiskelijoitten ja uusien työtovereittensa ohjaajana.

### ***17 Apuväline- ja kodin muutostyöosaaminen***

**1 taso:** Työntekijä osaa ohjata asiakasta ja hänen läheisiään perusliikkeen apuvälineiden käytössä ja tietää niiden hankintakanavat.

**3 taso:** Työntekijä osaa huomioida asiakkaan yksilölliset tarpeet apuvälineiden hankinnassa, huollossa ja käytössä ja osaa ohjata myös asiakkaan läheisiä asiassa. Työntekijä osaa huomioida kotiympäristön riskit ja esteettömyyden sekä mahdolliset asunnon muutostöiden tarpeet.

**5 taso:** Työntekijä tietää monipuolisesti erilaiset apuvälineet ja kodin muutostöiden mahdollisuudet ja hyödyntää moniammatillista työskentelyä. Kotiympäristön riskien ja esteettömyyden huomioiminen on laaja-alaista ja ennakoivaa. Työntekijä osaa motivoida asiakasta ja hänen läheisiään asiakkaan apuvälineiden tarkoituksenmukaiseen käyttöön. Työntekijä toimii aktiivisesti työyhteisössä asiantuntijana ja perehdyttäjänä aihealueella.

### ***18 Kotona käytössä oleva turva- ja hyvinvointiteknologia***

**1 taso:** Työntekijä osaa havainnoida, jos kotona tapahtuu normaalista poikkeavaa (esim. apuvälineiden tai sähkölaiteiden kunto) ja tarvittaessa kutsua ohjeiden mukaan ammattihenkilön suorittamaan huoltotoimenpiteen. Työntekijä on perehtynyt oman organisaationa turvapuhelinjärjestelmään ja sen toimintaan.

**3 taso:** Työntekijä osaa käyttää kotona käytössä olevaa teknologiaa (esim. videoneuvottelua ja hyvinvointiranneketta). Hän seuraa laitteiden toimintaa ja osaa suorittaa pieniä huoltotoimenpiteitä asiakkaiden kodeissa ja työyksikössään. Hän osaa perehdyttää ja opastaa asiakasta käyttämään turvapuhelinta ja muuta teknologiaa.

**5 taso:** Työntekijä osallistuu osaltaan toimivien kotona käytössä olevien turva- ja hyvinvointitekniikan käytön suunnitteluun ja kehittämiseen. Hän on työyhteisössään asiantuntija huolehtiessaan teknisten laitteiden toimivuudesta. Hän on osana asiakkaan ympäristöön liittyvän viihtyvyyden, turvallisuuden ja toimivuuden edistämiseen tarkoitetun tekniikan käyttöön ottamisen suunnittelussa ja toteuttamisessa.

## **19 Turvallisuusosaaminen**

**1 taso:** Työntekijä tuntee kotihoidon omavalvonta- ja turvallisuus-suunnitelman. Hän osaa toimia palovaroittimen hälyttäessä ja osaa käyttää alkusammutusvälineitä. Työntekijä osaa tehdä hätäilmoituksen hätäkeskukseen. Hän osaa varoittaa muita vaarassa olevia ja osaa pelastautua itse turvaan. Työntekijä osaa toimia turvallisuusuhan alla avustavana työparin/työryhmän jäsenenä.

**3 taso:** Työntekijä osaa aloittaa ja organisoida pelastustoimia pelastusyksiköiden tuloon asti. Hän osaa ohjata muita vaaratilanteiden varalta ja osaa toimia vaara-/poikkeustilanteessa. Työntekijä osaa tunnistaa turvallisuusuhat (päähtynyt/sekavasti käyttäytyvä asiakas/läheinen) ja osaa toimia vastuullisena työparin/työryhmän jäsenenä uhkatilanteessa ja huolehtia ettei oma tai muiden turvallisuus vaarannu.

**5 taso:** Työntekijä tunnistaa monipuolisesti erilaiset turvallisuusuhat ja osaa ennalta ehkäistä vaaratilanteiden syntymistä. Hän toimii organisaationsa turvallisuuden kehittämistyössä ja osallistuu tapahtuneiden vaara-/poikkeustilanteiden käsittelyyn. Hän toimii turvallisuuteen liittyvien asioiden asiantuntijana muulle henkilökunnalle.

## **20 Eettinen osaaminen**

**1 taso:** Työntekijä noudattaa työssään hyviä käytöstapoja ja osaa toimia asiakkaiden kanssa heidän tapojaan ja tottumuksiaan kunnioittaen. Työntekijä tuntee oman työyhteisönsä ja organisaationsa toimintaa ohjaavat arvot ja eettiset periaatteet ja osaa toimia niiden hengen mukaisesti. Työntekijä tietää, miten kotihoidossa arvojen toteutuminen näkyy hänen työssään hyvän hoidon ja palvelun toteutumiseksi.

**3 taso:** Työntekijä toimii eettisesti kestäväällä tavalla ja osaa soveltaa arvo-osaamistaan yksittäisissä, muuttuvissa työtilanteissa, asiakas- ja työtoverisuhteissa ja perustella erilaisia ratkaisujaan. Työntekijä uskaltaa käydä/aloittaa arvokeskustelua työyhteisössä ja yhteistyöneuvotteluissa. Hän osaa kuvata, miten hän toteuttaa yksilöllisyyden ja vastuullisuuden periaatetta työssään ja arvioida miten kotihoidossa asiakkaan itsemääräämisoikeus ja oikeus osallistua ja vaikuttaa hoitoaan ja palvelujaan koskevaan päätöksentekoon toteutuu. Hän osaa kuvata, mitkä arvot hänelle itselleen ovat työssä tärkeitä ja miten ne ohjaavat hänen työtään.

**5 taso:** Työntekijä osaa hyödyntää asiakkaan erilaisuutta ja tietojaan hänen elämänsähistoriastaan ja hänen arvostamistaan asioista yksilöllisyyden periaatteen toteutumiseksi. Työntekijä on aktiivinen kehittämään omaa ja työyhteisönsä eettistä osaamista analysoimalla kotihoidon toimintaa ja osaa antaa rakentavan kriittistä palautetta toiminnasta sekä rohkenee tehdä ratkaisuehdotuksia eettisissä ongelmatilanteissa. Hän osaa ohjata muita työntekijöitä toteuttamaan kotihoidon ja työyhteisön arvoja ja osaa kriittisesti arvioida työyhteisön eettisen toiminnan toteutumista.

## ***21 Laatu- ja vaikuttavuusosaaminen***

**1 taso:** Työntekijä tietää, miten kotihoidon hyvän palvelun ja hoidon periaatteet on määritelty. Hän ymmärtää, miten hänen toimintansa vaikuttaa kotihoidon asiakkaan kokemaan palvelun ja hoidon laatuun.

**3 taso:** Työntekijä osaa arvioida oman työnsä ja työyhteisönsä hoidon ja hoivan laatua kriittisesti ja perustellusti sekä tehdä aloitteita palvelun ja hoidon kehittämiseksi. Työntekijä osaa arvioida hoidon ja hoivan vaikutusta kotihoidon asiakkaan kokemaan elämänlaatuun ja viihtyisyyteen.

**5 taso:** Työntekijä osaa käyttää erilaisia laadun kehittämisvälineitä ja ohjata muita työtovereita niiden käytössä kehitettäessä kotihoidon palveluprosesseja. Työntekijä osaa käyttää laadunarvioinnissa käytettäviä mittausmenetelmiä ja tulkita mittaustuloksia sekä tehdä toteuttamiskelpoisia parannusehdotuksia. Hän edustaa kotihoitoa erilaisissa paikallisissa / alueellisissa ja / tai valtakunnallisissa kotihoidon ja iäkkäiden palveluiden kehittämisessä.

## ***22 Kustannustietoisuus ja kestävän kehityksen osaaminen***

**1 taso:** Työntekijä ymmärtää, mitä hänen oma toimintansa ja työtavat tarkoittavat kotihoidon kustannusten kannalta. Työntekijä tuntee kestävän kehityksen periaatteen merkityksen työskentelyssään.

**3 taso:** Työntekijä pystyy arvioimaan toiminnan taloudellista merkitystä. Työntekijä osaa suunnitella toimintaansa taloudellisia näkökoh-  
tia silmällä pitäen, omaa kokonaisnäkemyksen ja kykenee ohjaamaan  
muita työryhmän jäseniä taloudellisessa ajattelussa ja osaa arvioida  
miten taloussuunnittelu vaikuttaa arkipäivän työhön. Työntekijä  
suunnittelee työtään kestävän kehityksen periaatteiden pohjalta.

**5 taso:** Työntekijä osallistuu hankintaehdotusten tekemiseen omassa  
organisaatiossa. Hän tuntee toiminnan peruseriaatteen, arvot ja stra-  
tegiat sekä osaa arvioida hyvän hoitotyön laadun toteutumista suh-  
teessa taloudellisiin voimavaroihin.

## ***23 Tietosuojasaaminen***

**1 taso:** Työntekijä tietää oman vaitiolovelvollisuutensa asiakkaiden  
asioissa arkipäivän tilanteissa. Työntekijä tietää mistä löytyvät asiak-  
kaasta kerätyt tiedot ja dokumentit sekä tietää, mitkä ohjeet sitovat  
häntä asiakkaan tietojen käsittelyssä. Hän tietää mistä selviää asiak-  
kaan kirjallinen lupa siitä, mitä tietoa ja kenelle on asiakkaasta lupa  
kertoa.

**3 taso:** Työntekijä tietää, mitä ja minkälaista tietoa on kirjattu / kir-  
jataan asiakkaasta tämän sähköiseen asiakastietojärjestelmään. Hän  
huomioi ja ennakoi kaikessa toiminnassaan tietosuojan toteutumisen.

**5 taso:** Työntekijä osaa toimia yhteistyössä asiakkaan ja tämän omais-  
ten kanssa toteuttaen asiakkaan itsemääräämisoikeutta ja hän osaa  
arvioida, mitä tietoja hän voi asiakkaasta kertoa muille. Työntekijä  
osaa toimia asiakkaan etujen mukaisesti vaitiolo- ja tietosuojamäärä-  
yksiä toteuttaen asiakkaan hoitoa ja hyvinvointia koskevissa asioissa  
eri yhteistyökumppaneiden kanssa.

## **24 Vuorovaikutusosaaminen**

**1 taso:** Työntekijä osaa kuunnella asiakasta rauhallisesti sekä keskustella hänen kanssaan luontevasti ja luottamusta herättävällä tavalla arkipäivän tilanteissa. Työntekijän ei hämmenny asiakkaan ilmaistessa erilaisia tunnepurkauksia tai kritiikkiä. Työntekijä osaa toimia avoimesti ja luontevasti erilaisissa yhteisöllisissä ja työryhmätilanteissa.

**3 taso:** Työntekijä ymmärtää apua tarvitsevaa ihmistä ja osaa kohdata hänet tasavertaisena yhteistyökumppanina. Hän osaa ohjata ja opastaa asiakasta siten, että asiakas kokee tullessa kohdelluksi häntä kunnioittaen ja hänen tarpeitaan tyydyttävällä tavalla. Työntekijä osaa tukea asiakasta tilanteen vaatimalla tavalla siten, että kaikki tilanteeseen osallistuvat voivat säilyttää inhimillisen arvokkuuden. Työntekijä on kiinnostunut toisten mielipiteistä ja osaa rohkaista heitä ilmaisemaan tunteitaan ja ajatuksiaan. Hän tunnistaa hoitotilanteessa syntyneitä tunteita ja osaa itsearvioida toimintaansa. Työntekijä osaa ilmaista ymmärrettävästi ja perustellusti omia ajatuksiaan ja tunteitaan ja analysoida menettelytapojaan. Hän osaa antaa rakentavaa palautetta työtovereilleen ja ottaa sitä itse vastaan.

**5 taso:** Työntekijä osaa arvioida, miten ammatillinen vuorovaikutus ja empaattisuus toteutuvat hänen hoito- ja hoivatyössään. Työntekijä osaa toimia rakentavasti ja luovasti yllätyksellisissä tilanteissa esimerkiksi haastavan asiakkaan ja omaisen kanssa tai monimutkaisissa vuorovaikutustilanteissa. Hän osaa analysoida ja arvioida vaativia vuorovaikutustilanteita ja kehittää tilanteisiin sopivia ratkaisuvaihtoehtoja. Hän osaa ohjata erilaisia tiimikokous/neuvottelutilanteita siten, että päätökset pohjautuvat asiakkaan toivomuksiin ja tahtoon sekä kotihoiton arvoihin ja toimintaperiaatteisiin. Hän on tietoinen omista vahvuuksistaan ja heikkouksistaan erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Työntekijä kykenee toimimaan mentorina ja perehdyttäjänä.

## **25 Kommunikaatio- ja viestintäosaaminen**

**1 taso:** Työntekijä ymmärtää omaan työhönsä vaikuttavat kotihoiton työtä ohjaavat kirjalliset ohjeet ja osaa laatia omaan työhönsä liittyviä asiakirjoja sovittujen ohjeiden mukaisesti sekä osaa ilmaista itseään ymmärrettävästi suullisesti. Työntekijä osaa kuvata, miten ihminen viestii kehollaan, eleillään tai ympäristöllään.

**3 taso:** Työntekijä osaa laatia työssään tarvittavia asiakirjoja kielisultaan moitteettomasti. Työntekijä osaa käyttää teknologiaa viestinnässä. Työntekijä osaa ottaa huomioon kaikkien osallisten erilaiset tarpeet viestintätilanteissa ja tulkita myös viestijän keho- ja ele viestintää. Työntekijä osaa kuunnella ja edetä keskustelussa tavoitteiden suuntaan ja toimia aktiivisena tasavertaisena osallistujana keskustelutilanteessa sekä hän kykenee perustellusti puolustamaan eriävää mielipidettään. Työntekijä osaa mukauttaa omaa viestintäänsä tilanteen mukaan ja arvioida viestintänsä vaikutusta.

**5 taso:** Työntekijä on tietoinen omista vahvuuksistaan ja heikkouksistaan viestijänä ja osaa hyödyntää persoonallisia ominaisuuksiaan. Työntekijä osaa esiintyä selkeästi erilaisissa esiintymistilanteissa. Työntekijä osallistuu teknologisten viestintävälineiden käyttöönoton kehittämiseen ja perehdyttää työyhteisöä niiden käytössä.

## ***26 Yhteistyö- ja tiimityöosaaminen***

**1 taso:** Työntekijä osaa toimia yhteistyössä toisten työntekijöiden kanssa yhteisesti sovittujen periaatteiden ja tavoitteiden mukaisesti. Työntekijä on aktiivisesti mukana yhteistyö- / neuvottelutilanteissa ja on kiinnostunut toisten osallistujien mielipiteistä sekä sitoutuu päätösten toteuttamiseen. Työntekijä tietää, keihin ottaa yhteyttä erilaisissa työhönsä liittyvissä ongelmatilanteissa. Työntekijä osaa kuvata yhteistyön merkityksen kotihoidon toiminnan kannalta asiakkaan auttamisessa hoito- ja palvelupolun eri vaiheissa.

**3 taso:** Työntekijä tietää, ketkä ovat kotihoidon yhteistyökumppanit ja miten asiakkaiden hoitoon liittyvästä yhteistyöstä (hoito- ja palveluketjut) on sovittu ja miten hän on vastuullinen työssään niitä noudattamaan sekä tietää millainen tiedottamisvelvoite hänellä on eri yhteistyökumppanien suhteen. Hän osaa toimia kollegiaalisesti työtovereitaan / tiimiään kohtaan ja antaa tilaa muillekin yhteistyötilanteisiin osallistuville. Työntekijä osaa arvioida omaa yhteistyökykyään ja tarvittaessa hyödyntää yhteistyökumppaneiden osaamista ja tukea. Työntekijä osaa tehdä aloitteita yhteistyön kehittämisestä eri yhteistyökumppaneiden kesken ja tarvittaessa johtaa yhteistyöneuvottelua.



**5 taso:** Työntekijä tuntee monipuolisesti eri yhteistyökumppaneiden tehtäväkuvat ja arvostaa ja hyödyntää heidän osaamistaan. Työntekijä osaa johtaa kokous- ja neuvottelutilannetta siten, että niissä syntyy turvallinen ja luova ilmapiiri sekä osaa ohjata osallistujia keskustelemaan aktiivisesti ja tekemään toteuttamiskelpoisia päätöksiä. Työntekijä osaa arvioida perustellen kotihoidon yhteistyön laatua ja tehdä kehittämisehdotuksia.

## ***27 Markkinointi- ja imago-osaaminen***

**1 taso:** Työntekijä ymmärtää, miten hän voi omalla asenteellaan ja viestinnällään vaikuttaa siihen, millaisen kuvan hän antaa kotihoidosta työpaikkana. Työntekijä tuntee oman työyksikkönsä perustehtävän, millaisia palveluja kotihoidossa on tarjolla ja keille ne on tarkoitettu. Hän osaa esitellä ja kertoa työstään vierailijoille ja esim. opiskelijoille kotihoidon toiminnasta.

**3 taso:** Työntekijä ymmärtää edustavansa organisaatiotaan ja sitä, miten hän omalla käytöksellään viestittää kuvaa työyhteisöstään. Työntekijä osaa esitellä koko organisaation toimintaa ja hän tietää organisaation tarkoituksen ja kenelle palvelut ovat tarkoitettut ja miten palveluiden piiriin hakeudutaan. Hän osaa ohjata ja neuvoa asiakkaita toiminnasta vastaavien henkilöiden luo.

**5 taso:** Työntekijä osaa nähdä oman työyksikkönsä ja organisaationsa osana oman kuntansa koko vanhustenhuollon kokonaisuutta ja tarvittaessa esittelemään, neuvottelemaan ja markkinoimaan palveluja myös yhdellä vieraalla kielellä. Työntekijä osaa viestittää ikääntyneiden hoidosta ja palveluista ja niiden kehittämisestä positiivisesti.

## ***28 Kulttuuriosaaminen***

**1 taso:** Työntekijä osaa kohdata hyväksyen eri kulttuuritaustasta tulevat kotihoidon työtoverit ja asiakkaat. Työntekijällä on riittävä ymmärrys kulttuurisensitiivisestä lähestymistavasta. Työntekijä on valveutunut eri kielten osalta ja osaa hyödyntää erilaisia kommunikation työvälineitä kohdatessaan asiakkaita, joiden kielitaito, luku- ja kirjoitustaidon taso sekä äidinkieli eroavat työntekijän omasta.

**3 taso:** Työntekijällä on vankka ymmärrys eri kulttuureista ja hänellä on kattavat tiedot ja taidot eri kulttuureista tulevien asiakkaiden kohtaamisesta. Hän osaa soveltaa ammatillista tietoa ja kehittää asiakaslähtöistä hoitotyötä tunnistaen kulttuurisidonnaisuuksia, jotka vaikuttavat yksilön ja / tai perheen terveyteen. Työyksikössä työntekijä osaa kohdata eri kulttuuritaustasta tulevat työkaverit kunnioittavasti ja asiallisesti. Työyhteisön velvollisuus on mahdollistaa sujuva viestintä ja hyvä työilmapiiri riippumatta siitä onko kaikilla työntekijöillä yhteinen äidinkieli. Lisäksi työntekijä tunnistaa osaamista, kuten työyhteisöstä löytyvää kielitaitoa sekä kulttuuritietoa, ja osaa hyödyntää sitä tarvittaessa hoitotyön asiakaslähtöisessä toteutuksessa.

5 taso: Työntekijä osaa toimia vieraalla kielellä työssään ja toimii kulttuurisensitiivisesti asiakaslähtöisen hoitotyön toteutuksessa. Kulttuurien eroavaisuuksien osalta työntekijällä on ymmärrys perhekulttuurien eroista ja niihin vaikuttavista tekijöistä. Työntekijä osaa tunnistaa toiseutta tuottavia rakenteita ja osaa ehdottaa kehitysalueita monikulttuurisen työn edistämisen näkökulmasta. Työntekijä ymmärtää eri äidinkielten merkityksen vuorovaikutuksessa ja ymmärretyksi tulemisessa esimerkiksi ohjaustilanteissa. Lisäksi työntekijällä on valmiudet kriittisesti arvioida toiseutta luovia rakenteita ja edistää yhdenvertaisuutta työyhteisössä sekä kotihoidon asiakkaiden keskuudessa.

## ***29 Opiskelijoiden ohjausosaaminen***

**1 taso:** Työntekijä tietää, minkä alan ja millä koulutusjaksolla yhteisössä oleva opiskelija on. Hän tietää olevansa esimerkkinä opiskelijalle, vaikka ei olisikaan vastuussa tämän ohjaamisesta. Työntekijä on sitoutunut kykyjensä mukaan tarvittaessa ohjaamaan ja neuvomaan opiskelijaa, kun häneltä sitä pyydetään. Työntekijä osaa viestittää kotihoidon / tiimin toiminnasta ja osaa perustella ammatillista toimintaansa opiskelijalle ja ohjata opiskelijaa käytännön toimenpiteissä asiakkaita kunnioittaen.

**3 taso:** Työntekijä osaa keskustellen perustella omaa toimintaansa ja antaa rakentavaa palautetta oppijalle. Työntekijä on perehtynyt opiskelijan työssäoppimisen / harjoittelun tavoitteisiin ja osaa suunnitella opiskelijan tarpeista lähtevän oppimisen yhdessä opiskelijan kanssa. Työntekijä osaa suunnitella oman työnsä siten, että hän voi ohjata

opiskelijaa niin, että opiskelija kokee saavansa tarpeellisen ohjauksen. Työntekijällä on oikeus ottaa vastaan opiskelijoiden näyttöjä / tehdä arviointeja.

**5 taso:** Työntekijä osallistuu opiskelijoiden työssäoppimisen / harjoitteluiden suunnitteluun työyhteisössään ja tekee yhteistyötä oppilaitosten kanssa ja on aloitteellinen yhteistyön kehittämiseksi. Työntekijä osaa arvioida kotihoidon arvojen ja hoitoperiaatteiden toteutumista opiskelijoiden ohjauksessa, sekä antaa palautetta ja arvioida opiskelijan oppimista työssäoppimis- / harjoittelujakson tavoitteiden perusteella.

### ***30 Ammattitaidon ylläpitämisen ja kehittämisen osaaminen***

**1 taso:** Työntekijä tiedostaa oppimistarpeensa ja sitoutuu perehtymään kotihoidon toimintaperiaatteisiin. Työntekijä osoittaa halukkuutta kehittyä ammatissaan ja asiakkaiden hoiva- ja hoitotyössä. Työntekijä osaa toteuttaa yhdessä esimiehensä kanssa sovitun kehityssuunnitelman.

**3 taso:** Työntekijän työskentely on kiireetöntä, suunniteltua ja tulevaisuuden tavoitteisiin tähtäävää. Hänen työajankäyttönsä on suunniteltua, hallittua sekä joustavaa. Työntekijä osaa pyytää apua toisilta ja delegoida tarvittaessa asiakkaansa hoitoa ja hoivaa muille. Työntekijä osaa tunnistaa omat ammatilliset vahvuutensa ja laatia itselleen osamiskartan avulla toteuttamiskelpoisen kehityssuunnitelman.

**5 taso:** Työntekijä osaa itsenäisesti toteuttaa henkilökohtaista kehityssuunnitelmaansa ja arvioida ammatillista kasvuaan työssään sekä on sitoutunut edistämään työyhteisönsä kehittymistä ja tukee työryhmänsä yhdessä oppimista. Hän osaa ohjata laatimaan ja toteuttamaan sekä arvioimaan työryhmän kehitysohjelman. Hän osaa arvioida työajankäyttöään ja toimintansa vaikuttavuutta ja tuloksellisuutta. Hän osaa arvioida ammattitaitoaan kotihoidon arvojen ja toimintaperiaatteiden avulla.

### **31 Työhyvinvointiosaaminen**

**1 taso:** Työntekijä tietää fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin merkityksen työssä jaksamiselleen ja osaa arvioida omaa työkykyään kotihoidon työn sisällöistä käsin. Hän sietää kohtuullista stressiä ja ratkaisemattomia tilanteita. Hän osaa suunnitella työaikansa siten, että tärkeimmät tehtävät tulevat tehdyksi. Hän osaa tunnistaa omaa työkykyä uhkaavia tilanteita ja hakea tarvittaessa apua työhyvinvointiasiantuntijoilta, esim. työterveyshuollosta. Hän osaa kuvata, mitkä tekijät tuottavat hänelle työiloa ja mitkä asiat ovat tärkeitä työturvallisuuden kannalta.

**3 taso:** Työntekijä kykenee arvioimaan töiden kiireellisyyden kotihoidon tavoitteista ja asiakastilanteesta käsin sekä osaa säädellä työajan käyttöönsä tilanteiden mukaisesti siten, että kotihoidon asiakkaiden hoidon tarve ohjaa päätöksentekoa. Työntekijä osaa tunnistaa vahvuutensa kotihoidon asiakkaan auttajana ja osaa ylläpitää työkuuntoaan sekä ratkaista työssään esiintyviä stressi/ kriisi- ja ongelmatilanteita. Hän osaa arvioida työnsä laatua, osaamistaan ja työkykyä sekä tehdä aloitteita osaamisensa kehittämiseksi. Työntekijä osaa arvioida vapaa-ajan ja elämäntilanteensa merkitystä työssä jaksamiseen ja pystyy irtautumaan vapaa-aikanaan työstään.

**5 taso:** Työntekijä on sitoutunut ylläpitämään ja kehittämään työkykyään ja osaa ohjata työtovereita työhyvinvoinnin ylläpitämisen liittyvien ongelmien ratkaisussa. Työntekijä pystyy tunnistamaan työryhmän työkykyä uhkaavia tekijöitä ja ohjaamaan työryhmää työssä ilmenevien ongelmien ratkaisussa. Hän osaa toteuttaa työajan ja työtehtävien priorisointia kotihoidon/organisaation toimintaperiaatteiden ja strategian mukaisesti. Työntekijä osaa toimia kriisitilanteissa. Työntekijä osaa toimia siten, ettei vaaranna työntoveriensä työhyvinvointia tai työssä viihtymistä ja työniloa. Hän osaa tehdä toteutuskelpoisia aloitteita kotihoidon henkilöstön työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

### **32 Osallisuusosaaminen**

**1 taso:** Työntekijä osaa kuvailla, mitä tarkoitetaan asiakkaan osallisuudella omiin asioihinsa ja yhteiskunnallisesti. Työntekijä tietää, mitä osallisuus tarkoittaa hänen työssään kotihoidossa.

**3 taso:** Työntekijä mahdollistaa asiakkaan ja hänen läheistensä osallisuuden ja tukee asiakasta osallistumaan asiakasta kiinnostaviin toimintoihin hänen yksilölliset toiveensa ja tarpeet huomioiden. Asiakkaan osallisuutta omiin asioihin vaikuttamisessa tuetaan kaikissa tilanteissa.

**5 taso:** Työntekijä turvaa ja edistää asiakkaan osallisuutta mahdollistavan toimintakulttuurin työyhteisössä. Työntekijä hahmottaa laaja-alaisesti asiakkaiden osallisuuden ja osallistumisen mahdollisuudet lähiyhteisössä ja -ympäristössä, sekä perehdyttää työyhteisöä käyttämään näitä.

### **33 Sosiaaliturvaosaaminen**

**1 taso:** Työntekijä tietää, minne voi ohjata asiakasta keskustelemaan ja hakemaan apua sosiaaliturvaan ja toimeentuloon liittyvissä asioissa. Työntekijä tuntee sosiaali- ja terveystalouden palvelujärjestelmää ja osaa ohjata asiakasta ja hänen lähiverkostaan palveluiden käyttöön. Työntekijä osaa arvioida tehtäväkuvan mukaisesti, milloin asiakas tarvitsisi taloustai muuta sosiaaliturvaan liittyvää apua ja konsultoida asiantuntijoita.

**3 taso:** Työntekijä tietää tehtäväkuvansa mukaisesti kotihoidon maksujen määräytymisen periaatteista. Hän osaa arvioida asiakkaan muun taloudellisen tilanteen ja varmistaa sen, että asiakkaalla on tietoa mahdollisista muista etuuksista ja palveluista (asumistuesta, hoitotuesta ja omaishoidontuesta yms.).

**5 taso:** Työntekijä osaa arvioida asiakkaan taloudellisia kriisejä ja auttaa asiakasta selvittämään kriisejä yhteistyöverkoston kanssa muutostilanteissa ja auttaa asiakasta sekä hänen lähiverkostaan hyödyntämään palvelujärjestelmää.

### **34 Hygieniaosaaminen**

**1 taso:** Työntekijä ymmärtää hygienian merkityksen kaikissa työtilanteissa (esim. ruokahuolto, henkilökohtainen hygienia, hoitotoimenpiteet) ja osaa toimia aseptisen työjärjestyksen mukaisesti. Hän ymmärtää oman henkilökohtaisen hygienian merkityksen asiakkaiden hyvinvoinnille. Työntekijä osaa oikean käsiinpesutekniikan ja käyttää huuhteita ohjeiden mukaisesti. Hän osaa noudattaa hygieniaohjeita hoitotilanteissa.

**3 taso:** Työntekijä ymmärtää, että asumiseen ja iholle kuuluu tietty mikrobikanta. Hän osaa noudattaa hygieniaohjeita ja suunnitella toimintatapoja hoitotilanteissa tarttuvia tauteja sairastavien asiakkaiden kanssa ja tunnistaa vaaratilanteita. Hän osaa toteuttaa vaativaa aseptiikkaa edellyttäviä hoitotoimenpiteitä. Hän osaa arvioida siirryttäessä asunnosta/tilanteesta toiseen mahdollisen tartunta- tai vastaavan hygieniariskin toiselle asiakkaalle ja toimia arviointinsa mukaisesti.

**5 taso:** Työntekijä ohjaa ja opastaa työtovereitaan aseptiikkaan ja hygieniaan liittyvissä asioissa. Hän osaa arvioida työryhmän jäsenten hygieniaosaamista ja hoitoon liittyviä riskitilanteita. Työntekijällä on ajantasainen tietoperusta hygieniasta, hän osaa arvioida muutostarpeet kotihoidon asiakkaiden ohjeistuksissa sekä kehittää koko henkilöstön osaamista. Hän osaa toimia itsenäisesti erityistä aseptiikkaa vaativissa toimenpiteissä.

### **35 Ensiapuosaaminen**

**1 taso:** Työntekijä osaa tehdä ensiaputilanteissa oikean tilannearvion, tunnistaa hätätilapotilaan ja tehdä hätäilmoituksen lisäavun saamiseksi. Hän tunnistaa, onko asiakas tajuissaan vai tajuton, hengittääkö asiakas, ovatko hengitystiet avoinna, onko verenkierto normaali, onko näkyviä verenvuotoja ja onko hänellä vakavan sokin oireita. Hän osaa aloittaa oireenmukaisen henkeä pelastavan ensiavun, tarvittaessa peruselvytyksen ja pyytää lisäapua paikalle.

**3 taso:** Työntekijä osaa tehdä ensiapu- ja hätätilanteessa oikean tilannearvion ja tehdä hätäilmoituksen, sekä antaa ensiavun. Työntekijä tunnistaa myrkytysoireet ja osaa aloittaa hoidon. Hän osaa tarkkailla asiakkaan voinnissa tapahtuvia muutoksia. Hän osaa arvioida asiakkaan kokemaa kipua ja aloittaa tarvittavan lääkkeellisen ja lääkkeettömän hoidon. Hän osaa suunnitella ja toteuttaa asiakkaan turvallisen siirron. Työntekijä osaa tunnistaa ja arvioida asiakkaan sekavuustilaa ja sen syitä sekä ryhtyä tarvittaviin hoitotoimenpiteisiin.

**5 taso:** Työntekijä osaa arvioida ensiavun vaikuttavuutta sekä arvioida, milloin asiakasta voidaan hoitaa edelleen kotona ja milloin asiakas tarvitsee jatkohoitoa. Työntekijä osaa ohjata ja perehdyttää kotihoidon muuta henkilökuntaa ensiaputoimenpiteissä.

