



LOPPURAPORTTI

Palvelutuottajakohtainen koulutus ja mentorohjaus osana IKKU-hanketta

Ikääntyneiden kuntoutujien yhteistoiminnallisen
kuntoutuksen kehittämishanke

Tarja Ylimaa (toim.), Timo Hartikainen, Anu Jansson



Vanhustyön keskusliitto
Centralförbundet för de gamlas väl ry

Kela 



LOPPURAPORTTI

Palvelutuottajakohtainen koulutus ja mentorohjaus osana IKKU-hanketta

Ikäntyneiden kuntoutujien yhteistoiminnallisen
kuntoutuksen kehittämishanke

Tarja Ylimaa (toim.), Timo Hartikainen, Anu Jansson



Palvelutuottajakohtainen koulutus ja mentorohjaus osana IKKU-hanketta

Loppuraportti

Timo Hartikainen
Anu Jansson
Tarja Ylimaa (toim.)

Julkaisija Vanhustyön keskusliitto
Centralförbundet för de gamlas väl ry

ISBN 978-951-806-177-2
978-951-806-178-9 (pdf)

Vanhustyön keskusliitto

Centralförbundet för de gamlas väl ry
Malmin kauppatie 26, 00700 HELSINKI
Puhelin 09 3508 600
Faksi 09 3508 6010

www.vtkl.fi
www.ystavapiiri.fi

Taitto Mainospalvelu Kristasta Oy
AD Krista Jännäri

Paino Tyylipaino Oy, Helsinki 2012



SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	4	LÄHTEET	33
2	KOULUTUKSEN JA MENTOROHJAUKSEN KEHITTÄMISPROSESSI	5	LIITTEET	34
2.1	Koulutuksen ja mentorohjauksen tausta	5	Liite 1. Mentorohjauskaavake	36
2.2	Koulutus ja mentorohjaus hankkeen valmisteluvaiheen osana	8	Liite 2. Oppimispäiväkirjaohjeistus 1.tutkimuskurssille	38
2.3	Koulutuksen ja mentorohjauksen tavoitteet	8	Liite 3. Haastattelu työparille ja esimiehelle	39
2.4	Miten koulutus ja mentorohjaus kehittyvä hankkeessa	9	Liite 4. Palvelutuottajakohtaisen koulutuksen ennakkotehtävät	40
3	IKKU-HANKKEEN PALVELUTUOTTAJAKOHTAINEN KOULUTUS	11	Liite 5. Välitehtävä toista koulutuspäivää varten	40
3.1	Käytännön valmistelut	11	Liite 6. Välitehtävä kolmanteen koulutuspäivään	41
3.2	Työparien haastattelut	11	Liite 7. ”Kuntoutustalon rakentaminen”	41
3.3	Ennakko- ja välitehtävät	11	Liite 8. Ensimmäinen palveluntuottajakohtaisen koulutuspäivän ohjelma	42
3.4	Palveluntuottajakohtaiset koulutuspäivät	13	Liite 9. Toisen palveluntuottajakohtaisen koulutuspäivän ohjelma	42
4	MENTOROHJAUSPROSESSI	16	Liite 10. Oppimispäiväkirjaohjeistus työparille 1.pilottikurssille	42
4.1	Suunnittelu/valmistelu	16	Liite 11. Kolmannen palveluntuottajakohtaisen koulutuspäivän ohjelma	43
4.2	Oppimispäiväkirjat	18	Liite 12. Mentorohjausohjeistus työparille	43
4.2.1	Prosessin kuvaus	18	Liite 13. Koulutuspäivän palaute	44
4.2.2	Oppimispäiväkirjojen toteutuminen	18	Liite 14. Palvelutuottajakohtaisen koulutuksen arviointilomake	44
4.3	Mentorohjauskäynnit	19	Liite 15. Loppupalautekysely työpareille	45
4.3.1	Prosessin kuvaus	19	Liite 16. Palautekysely mentorohjauksesta 1.pilottikurssilla	46
4.3.2	Vuorovaikutus	21		
4.3.3	Ajankäyttö ja tempo	21		
4.3.4	Parityöskentely	21		
4.3.5	Asiakaslähtöisyys	22		
4.3.6	Tavoitteellisuus	23		
4.3.7	Yhteistoiminnallisuus	23		
5	ARVIOINTI OSALLISTUJIEEN NÄKÖKULMASTA	24		
5.1	Koulutuksen arviointi	24		
5.1.1	Härmän kuntokeskus	25		
5.1.2	Kruunupuisto	25		
5.1.3	Kyyhkylä	26		
5.1.4	ODL Terveys Oy, avomalli	26		
5.1.5	ODL Terveys Oy, laitosmalli	26		
5.1.6	Taukokangas	26		
5.2	Mentorohjauksen arviointi	27		
6	POHDINTA JA SUOSITUKSET	30		

1 JOHDANTO

Kela on kehittänyt geriatria kuntoutusta vuodesta 2000 lähtien verkostoyhteistyöhön painottuneilla ikäihmisten kuntoutuskursseilla. Geriatrisen kuntoutuksen kehittämishankkeen pilottikursseista valmistui loppuraportti vuonna 2003. Kuntoutuksen toimivuutta selvitettiin edelleen vaikuttavuustutkimuksessa (IKÄ-hankeessa), joka päättyi vuonna 2008. Saatujen tulosten pohjalta ikääntyneiden ihmisten asiakaslähtöinen, tavoitteellinen ja yhteistoiminnallinen kuntoutus vaati edelleen aktiivista ja monipuolista kehittämistä. Kuntoutuksen kehittäminen jatkui uudessa IKKU-hankkeessa (Ikääntyneiden kuntoutujien yhteistoiminnallisen kuntoutuksen kehittämishanke), jota valmisteltiin vuonna 2008 ja joka toteutettiin vuosina 2009–2012 (Kansaneläkelaitos, hankesuunnitelma 2008).

IKKU-hankkeessa haluttiin tuoda esille ikääntyneiden kuntoutujien yksilöllisiä tarpeita asiakkuuden käynnistämismuutoksesta vuorovaikutuksen ylläpitämiseen ja päättämiseen saakka. Hankkeen lähtökohtana oli ikääntyneiden ihmisten nykyinen tilanne, kuntoutustarve ja mahdollisuudet hyötyä kuntoutuksesta. Kuntoutus liittyi kiinteästi kuntoutujan arkeen. Kuntoutuksen tavoitteet, sisällöt ja muodot suunniteltiin ja toteutettiin hänen tarpeistaan lähtien ja tiiviissä yhteistyössä hänen ja hänelle läheisten ihmisten kanssa. Hankkeen kuntoutuskurssit toteutettiin avo- ja laitospohjaisina. Kohderyhmään kuuluivat yli 74-vuotiaat kotona ja palvelutalossa asuvat ikääntyneet henkilöt, joilla oli tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi vaikeuksia selviytyä kotona (Kansaneläkelaitos, hankesuunnitelma 2008).

Ikäihmisten määrän suhteellisen osuuden jyrkkä kasvu tulevaisuudessa korostaa ikääntyneiden kunnossa pysymisen ja kuntoutuksen tärkeyttä. Tilastokeskuksen mukaan 65-vuotiaiden osuuden väestöstä arvioidaan nousevan vuoden 2009 tilanteen 17 prosentista 27 prosenttiin vuoteen 2040, ja 29 prosenttiin vuoteen 2060 mennessä. Eläkeikäisten eli 65 vuotta täyttäneiden ja tätä vanhempien määrä lähes kaksinkertaistuu vuoden 2009 tilanteen 905 000:sta 1,79 miljoonaan vuoteen 2060 mennessä. Yli 85-vuotiaiden osuuden väestöstä ennustetaan nousevan vuoden 2008–2009 vuodenvaihteen 2 prosentista 7 prosenttiin ja heidän määränsä nykyisestä 108 000:sta 463 000:een (Tilastokeskus 2009).

Kuntoutuksen kehittämistyön tueksi Kansaneläkelaitoksen kuntoutustyöryhmä halusi hyödyntää Vanhustyön keskusliiton Geriatrisen kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämishankkeen sekä Ystäväpiiri – Yhdessä elämyksiä arkeen -toiminnan hyviä tuloksia kuntoutuksen kehittämistyön tukena. Kela pyysi Vanhustyön keskusliiton asiantuntijoita mukaan IKKU-hankkeeseen kehittämään kuntoutuksen toteuttajien yhteistoiminnallisuutta sekä kuntoutustyöntekijöiden tavoitteellista, asiakaslähtöistä ja voimaannuttavaa työtä. Toiveena oli saada IKKU-hankkeeseen vastaavanlainen koulutus- ja mentorohjauskäytäntö kuin Geriatrisen kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämishankkeessa sekä valtakunnallisessa psykososiaalisen ryhmätoiminnan Ystäväpiiri-mallissa oli jo aikaisemmin hyödynnetty.

Vanhustyön keskusliiton asiantuntijoiksi hankkeeseen valittiin projektipäällikkö Anu Jansson ja projektisuunnittelija Tarja Ylimaa heidän ryhmänohjaus-, koulutus- ja mentorohjauskokemuksensa perusteella. Asiantuntijat olivat toimineet myös erilaisissa ikääntyneiden terapia- ja kuntoutustehtävissä mm. gerontologisessa laitospohjaisessa kuntoutuksessa. Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat osallistuivat koko hankkeen suunnitteluun ja kehittämiseen. He toimivat palvelutuottajakohtaisten koulutuspäivien suunnittelijoina, toteuttajina ja kouluttajina. Lisäksi he toimivat hankkeen työparien mentorohjaajina. Anu Janssonin jäätyä äitiyslomalle projektisuunnittelija Timo Hartikainen jatkoi hankkeeseen liittyvän mentorohjauksen toteuttamista. Tämän loppuraportin kirjoittamiseen ovat osallistuneet hankkeessa mukana olleet Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat.

Tässä loppuraportissa kuvataan Vanhustyön keskusliiton osuutta IKKU-hankkeessa. Raportissa avataan hankkeeseen liittyvän koulutuksen ja mentorohjauksen taustoja ja tavoitteita, sekä kerrotaan miten hankkeen palvelutuottajakohtaiset koulutukset ja työpareille annettu mentorohjaus toteutettiin. Loppuraportissa selvitetään miten koulutus ja mentorohjaus edistivät hankkeen asiakaslähtöisen ja tavoitteellisen kuntoutuksen toteuttamista. Mentorohjauksen tavoitteena oli toimia työparin tukena työtapojen kehittämismenetelmänä, jonka avulla työntekijät pohtivat omaa työtään reflektiivisesti ja kuntoutujalähtöisesti. Tässä loppuraportissa kuvataan sitä, miten hankkeeseen osallistuvien palvelutuottajien työparit kokivat koulutuksen ja mentorohjauksen työtapojen kehittämismenetelmänä.

2 KOULUTUKSEN JA MENTOROHJAUKSEN KEHITTÄMISPROSESSI

2.1 Koulutuksen ja mentorohjauksen tausta

Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat painottivat kuntoutuksen suunnitteluvaiheesta lähtien, että kuntoutuksessa on tärkeä noudattaa erityisesti voimaannuttavaa ja valtaistavaa (empowerment) kuntoutusmallia. Ikäihmisillä on voimavaroja, jotka tulee nostaa jalustalle tärkeänä osana terveyden edistämistä (Lyyra 2007) ja kuntoutusta. Ikäihmisen osallistuminen oman kuntoutusprosessin suunnitteluun, tavoitteiden asettamiseen sekä toteutukseen on prosessin etenemisen kannalta tärkeä kysymys (Järvikoski & Karjalainen 2008). Tällöin kuntoutus toimii myös tärkeänä osana yksilön toimintakyvyn kompensatiomallia: yksilö voi muuttaa tavoitteitaan ja valita merkityksellisiä toimintoja sekä soveltaa erilaisia kompensatiokeinoja niin, että haluttu toiminta on toteutettavissa. Kuntoutus toimii joko ennaltaehkäisevänä voimavarojen tukijana tai interventiona silloin, kun voimavarat ovat heikentyneet (Heikkinen 2003).

Hankkeen palveluntuottajakohtaisen koulutuksen ja mentorohjauksen taustalla olivat Vanhustyön keskusliiton hyvät kokemukset ja osallistujien palautteet Geriatrisen kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämishankkeen sekä Ystäväpiiri-toiminnan koulutuksista. Geriatrisen kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämishankkeen yksinäisyysosahankkeessa vuosina 2002–2006 tutkittiin suomalaisten ikääntyneiden ihmisten yksinäisyyttä, sen yleisyyttä ja syitä sekä yksinäisyyden kokemusten lievittymistä ryhmätoiminnan avulla. Hankkeessa kehitettiin psykososiaalisen ryhmätoiminnan malli ikäihmisten yksinäisyyden lievittämiseksi sekä ryhmänohjaajien koulutusmalli. Tutkimushankkeen mukaan tavoitteellinen psykososiaalinen kuntoutus paransi yksinäisyydestä kärsivien ikäihmisten psyykkistä hyvinvointia, muisti-toimintoja ja terveyttä. Se vähensi sosiaali- ja terveyspalveluiden käyttöä ja sosiaali- ja terveydenhuollon kustannuksia interventioon osallistuneiden ryhmässä. Lisäksi se aktivoi yksinäisyydestä kärsiviä sosiaalisesti: 40 %:lla ryhmiin osallistuneista oli omatoimisia ryhmätapaamisia vielä vuoden kuluttua järjestettyjen ryhmätoimintojen loputtua.

Näiden hyvien tulosten onnistumisen edellytyksenä olivat:

- ohjaajien huolellinen kouluttaminen ja työohjaus
- ohjaajien toimiminen pareittain
- ryhmäläisten huolellinen valinta, kohdentaminen
- hyvä sitoutuminen ryhmiin
- tavoitteellinen toiminta
- ryhmädynamiikan hyväksikäyttö
- ikääntyneiden arvostaminen, heidän voimavaroihinsa luottaminen

(Pitkälä ym. 2005)

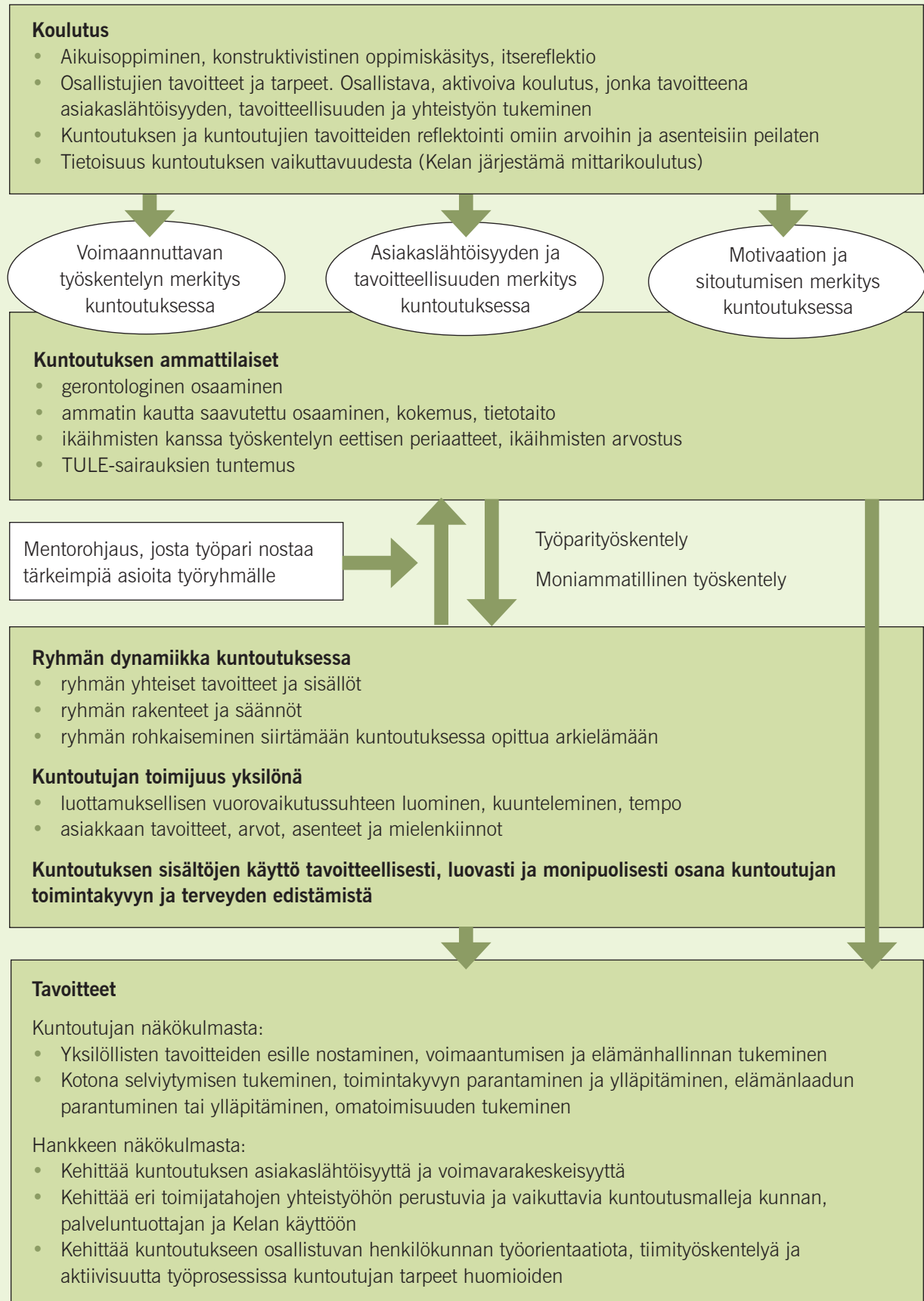
Geriatrisen kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämishankkeessa tulleita hyviä kokemuksia sovellettiin Vanhustyön keskusliitossa Ystäväpiiri- yhdessä elämyksiä arkeen – toimintamallissa vuodesta 2006 lähtien. Ystäväpiiri-toiminta sisältää ohjaajien koulutusmallin sekä suljetusti ja tavoitteellisesti toimivan ryhmätoimintamallin ikäihmisten yksinäisyyden lievittämiseksi (Jansson 2012).

Palvelutuottajakohtaisen koulutuksen taustalla oli konstruktivinen oppimiskäsitys, jossa painottui oppijan oma aktiivinen rooli tiedon rakentamisessa. Tällöin oppiminen on tiedon aktiivista valikointia ja rakentamista mielekkäiksi kokonaisuuksiksi aiemman tiedon ja kokemuksen varaan (Nevgi & Lindblom-Ylänne 2003). Koulutuksessa korostettiin oppimisen tavoitteellisuutta, jolloin valittavien koulutusmenetelmien tuli olla linjassa osallistujien tavoitteiden ja koulutuksen tavoitteiden kanssa. Koulutuksen tavoitteellisuuden tarkoituksena oli toimia myös esimerkkinä hankkeen kuntoutusprosessin tavoitteellisuudelle (siirtovaikutus).

Palvelutuottajakohtaista koulutusta suunniteltaessa oletettiin, että osallistajat olivat päteviä ja osaavia kuntoutuksen ammattilaisia, jolloin kuntoutustyöntekijöiden ammattitaitoa ei kyseenalaistettu, vaan sitä tuettiin. Sitä vastoin palveluntuottajakohtaisessa koulutuksessa paneuduttiin toimintatapoihin ja asenteisiin sekä kuntoutustyöntekijöiden ja kuntoutujien väliseen vuorovaikutukseen, palautteen antamiseen ja motivointiin. Koulutus perustui kuntoutujien voimaantumisen tukemiseen, heidän omien tavoitteidensa esille nostamiseen ja kuntoutujien todelliseen kuulemiseen (Koskinen 2004). Koulutus rakennettiin kuntoutustyöntekijöiden tavoitteita ja toiveita vastaavaksi ja koulutuksessa korostettiin oppijan omaa aktiivisuutta ja vastuuta, jolloin koulutus oli myös asiakaslähtöinen.

Kuva 1.

Koulutus ja mentorohjaus ikääntyneiden kuntoutujien yhteistoiminnallisen kuntoutuksen osana



(Soveltaen Pitkälä, ym. 2005)

Vanhustyön keskusliiton kokemukset Ystäväpiiri-koulutuksista nostivat esille kysymyksen riittävästä ajankäytöstä. Ajankäytön tärkeys ja mahdollisuus ajankäyttöön varmistettiin ohjaajien haastattelujen avulla.

Janssonin (2009) mukaan Ystäväpiiri-ohjaajien saama tuki ja resurssit omalla työpaikallaan vaihtelivat paljon Ystäväpiiri-koulutuksen aikana. Vastaajista 17 (n=110) oli erittäin tyytyväisiä esimieheltään saamaansa tukeen samoin kuin työkavereilta saatuun myönteiseen palautteeseen:

”Esimieheni suhtautui koko ajan positiivisesti koulutukseen ja sain itsenäisesti suunnitella ajankäyttöäni. Myös työkaverit suhtautuivat positiivisesti koko prosessiin. Kaikki näkivät ryhmän tärkeänä työmuotona.”

Toisaalta osa vastaajista 22 (n=110) koki esimiehen tuen riittämättömänä:

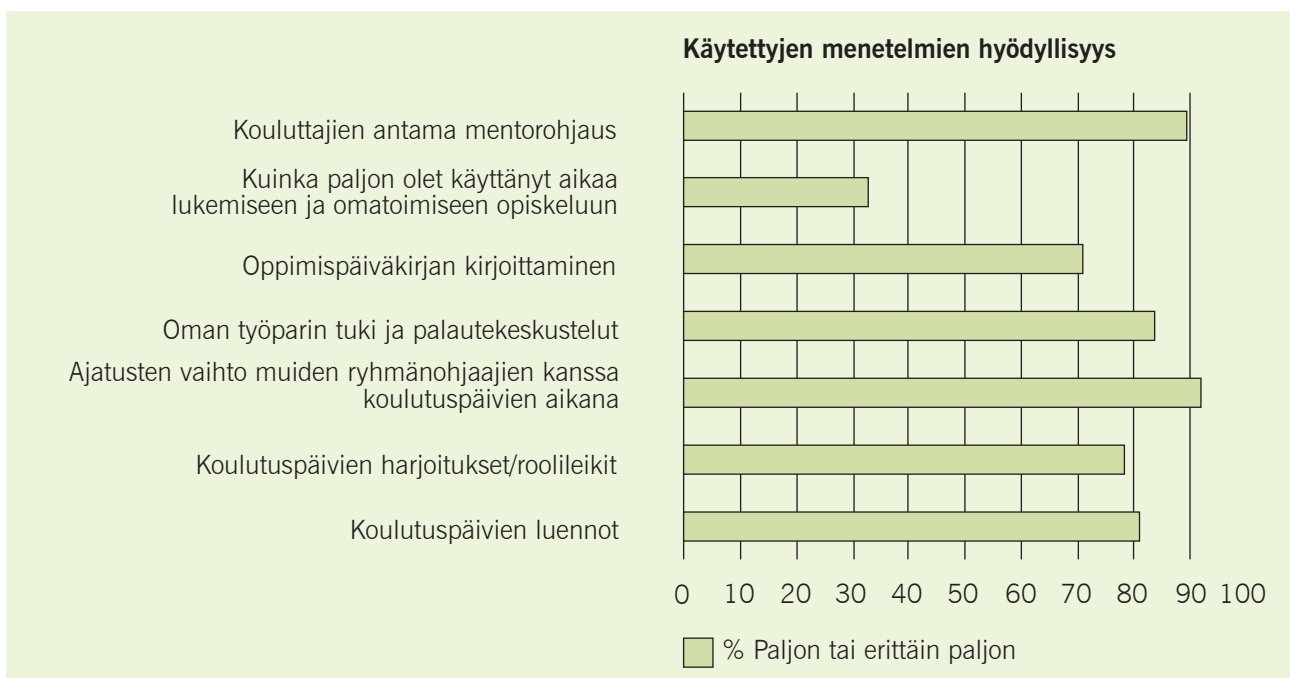
”Esimies ei oikein taida olla asiasta kiinnostunut, ei malta kuunnella, kun asioista on yrittänyt keskustella.”
”Aluksi esimieheni suhtautuminen oli nuivaa ja toisteli, että pitää saada rahoille vastinetta. Koulutus kuulemma maksaa tosi paljon. Esimieheni ei ole tukenut mitenkään prosessin aikana. Aikaa ei ole ollut.”

Vastaajista 67 (n=110) koki ajalliset resurssit huonoina. Ajallisten resurssien vähyys vaikutti mm. siten, että ohjaajat suunnittelivat ryhmiä ja kävivät ostamassa materiaalia ryhmäkerroille omalla vapaa-ajallaan. Vaikka

Ystäväpiiri-koulutuksen haastattelussa esimies lupasi ohjaajille aikaa, mutta se ei käytännön työssä näkynyt. *”Työpaikalla resursseja olisin toivonut enemmän käyttööni. Kiire ja huono omatunto on ollut alituinen kaveri, molemmat työt hiukan kärsineet. Esimies suhtautuu suopeasti, ei kuitenkaan näy käytännössä.”* *”Aikaa on ollut liian vähän, paljon on joutunut tekemään omalla ajalla. Esimies ei ole huomioinut aina ryhmäaikoja työvuoroja laatiessa.”*

Vanhustyön keskusliito oli toteuttanut mentorohjausta osana Vanhustyön keskusliiton geriatrisen kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämishanketta v. 2002–2006. Tämän jälkeen Geriatrisen kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämishankkeessa hyviä tuloksia tuottanut mentorohjaus oli toiminut hyödyllisenä osana valtakunnallista psykososiaalisen kuntoutuksen koulutusmallia, Ystäväpiiri – yhdessä elämyksiä arkeen v. 2006–2008 (kuva 2).

Vanhustyön keskusliiton Ystäväpiiri-toiminnassa mentorohjaus oli toiminut koulutuspalautteiden mukaan hyödyllisenä oppimismenetelmänä (kuva 2). Mentorohjauksen menetelmiin oli kuulunut kirjallinen palaute työntekijän kirjoittamasta oppimispäiväkirjasta sekä mentorohjauskäynneillä toteutettu kuntoutustilanteen havainnointi ja palautekeskustelu tilanteen jälkeen. Lisäksi koulutettava oli voinut ottaa yhteyttä omaan mentorohjaajaansa tarvittaessa.



Kuva 2.

Koulutettavien Ystäväpiiri-ryhmäohjaajien (n=110) arviointi koulutuksessa käytettyjen oppimismenetelmien hyödyllisyydestä oman ammatillisen kasvun kannalta.

Asteikko 1 ... 5 (1 = ei lainkaan ... 5 = erittäin paljon).

Kuvassa esitetty prosentuaalisesti (%), kuinka moni arvioi menetelmät hyödyllisiksi (Jansson 2009).

Mentorohjaus on Routasalon (2007) mukaan monivaiheinen, syvälinen, monipuolinen kaksisuuntainen prosessi. Sen edellytyksenä on mentoroitavan motivaatio tarkastella omaa työ- ja toimintatapaansa. Mentorohjauksessa muodostetaan vuorovaikutussuhde, jossa mentori ja mentoroitava vaihtavat tietojaan ja kokemuksiaan sovitusta teemoista. Mentorohjaussuhde rakentuu molemminpuoliselle avoimuudelle, luottamukselle ja sitoutumiselle yhteisiin tavoitteisiin.

Myös mentorohjaaja saa virikkeitä omaan uudistumiseensa ja kehittymiseensä. Mentorohjaaja antaa palautetta onnistumisista ja kehittämistä vaativista asioista. Mentoroitava tai mentorohjaaja voi nostaa mentorohjaukseen käsiteltäväksi esimerkiksi kokemuksia, tunteita, onnistumisia tai työssä esille nousseita ongelmia. Parhaimmillaan mentorohjaus nopeuttaa sisäistettävien asioiden omaksumista, jolloin mentoroitavan ei tarvitse oppia kaikkea oman kokemuksen kautta.

Oppimispäiväkirjan kirjoittaminen tarkoittaa ohjeistettua, reflektiivistä kuntoutusinterventiotapahtuman jälkeistä kirjoittamista, jossa kirjoittajan on mahdollista oppia kuntoutusinterventiosta ja sen toteuttamisesta (Pitkälä & Mäntyranta 2004).

Kirjoittamisen oppimistavoitteita voi olla:

- ammatillisen itsereflektion tukeminen
- ryhmä- ja yksilökuntoutuksen havainnointi
- tavoitteellisen ja asiakaslähtöisen toiminnan tukeminen
- tiedon saanti kuntoutusinterventioprosessista (Pitkälä & Mäntyranta 2004)

Reflektio on oppimisen keino, jonka avulla oppija tulee kokemuksestaan, toimintatavastaan tai oppimastaan tietoiseksi ja jonka avulla kokemus merkityksellistetään ja sitä arvioidaan ja katsotaan toisesta näkökulmasta, kriittisestäkin (Peura 2001). Tässä hankkeessa reflektion toivotaan tulevan näkyväksi sekä puheessa että kirjoittamisessa. Kyky ammatilliseen itsereflektioon ei ole kuitenkaan itsestäänselvyys (Niemi & Murto 1996). Monilla reflektiopäiväkirjan kirjoittaminen voi ilmentyä esimerkiksi tapahtumien kirjaamisena eikä niiden analysoimisena (Niemi & Murto 1996).

Vanhustyön keskusliiton Geriatrisen kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämishankkeessa reflektio näkyi päiväkirjoissa selvästi ja monipuolisesti. Tutkijoiden mukaan kirjoittamista käytettiin muun muassa ajatusten selkiyttämiseen, ammatillisuuden pohtimiseen, uuden oppimiseen, onnistumisen kokemusten reflektointiin, ongelmatilanteiden pohtimiseen sekä uusien taitojen haltuunottoon ja tunteiden käsittelyyn. Lisäksi oppimispäiväkirja toimi hankkeessa tärkeänä välineenä

tavoitteiden määrittelyssä ja esille tuomisessa (Pitkälä ym. 2004).

Oppimispäiväkirjan käyttö mentorohjauksen välineenä ei välttämättä ole ongelmatonta. Kun kirjoittaja tietää, että hänen kirjoitustaan arvioidaan, hän saattaa pyrkiä miellyttämään arvioitsijaa. Arviointi ja erityisesti tähän hankkeeseen liittyvä tutkimus saattaa vaikeuttaa reflektiota, mikä on syytä huomioida sekä mentorohjauksessa että tutkimuksessa. Oppimispäiväkirjan kirjoittamista on pidetty myös raskaana ja aikaa vievänä tapana (Pitkälä ym. 2004). Tätä mieltä ovat olleet myös psykososiaalisen ryhmäkuntoutuksen (Ystäväpiiri) ohjaajat. He ovat kokeneet oppimispäiväkirjan kirjoittamisen hyödyllisenä, mutta heidän kirjoittamismotivaatioonsa on selvästi vaikuttanut toimipisteen tai -paikan ajalliset resurssit. Ne ovat olleet Ystäväpiiri-hankkeessa tehdyn kyselyn mukaan niukat (Jansson 2009).

2.2 Koulutus ja mentorohjaus hankkeen valmisteluvaiheen osana

Vanhustyön keskusliiton asiantuntijoiden koulutuksen sekä mentorohjauksen valmistelu- ja suunnittelutyö käynnistyi koko IKKU-hankkeen valmisteluvaiheessa vuonna 2007. Hankkeen valmisteluvaiheessa asiantuntijat tutustuivat hankkeen tavoitteisiin ja kuntoutuksen kohderyhmään sekä Kelan aikaisempiin ikääntyneiden kuntoutuksen kehittämistä koskevien hankkeiden tuloksiin. Samalla asiantuntijat toimivat hankkeen ohjausryhmässä, jossa he nostivat esille kuntoutuksen asiakaslähtöisyyttä ja tavoitteellisuutta tukevia elementtejä. He toivat hankkeen ohjausryhmässä esille myös kuntoutustyöntekijöiden käytännön näkökulmia, jotka olivat tärkeitä hankkeen suunnitteluvaiheessa.

2.3 Koulutuksen ja mentorohjauksen tavoitteet

Oli tärkeää, että koulutuksen tavoitteet tukivat sekä osallistujien että hankkeen kokonaistavoitteita. Koulutuksen tärkeimpinä tavoitteina oli tukea hankkeeseen osallistuvien kuntoutustyöntekijöiden asiakaslähtöisyyttä, tavoitteellisuutta, yhteistoiminnallisuutta ja vuorovaikutusta eri osapuolten kesken. Mentorohjauksen kannalta keskiössä olivat palveluntuottajalaitosten työparit, jotka toimivat hankkeessa laitoksensa omaohjaajana ja ryhmänohjaajana. Raportissa työparin työntekijöistä käytetään termiä ohjaaja.

Palveluntuottajakohtaisiin koulutuspäiviin osallistuivat kunkin palveluntuottajalaitoksen työpari, moniammatillinen työryhmä ja esimiehet sekä hankkeeseen osallistuvien kuntien yhdyshenkilöt ja paikallisen Kelan edustaja.

Koulutuksen tavoitteena oli:

- käynnistää palveluntuottajilla ja kunnissa muutosprosessi
- kehittää kokeiltavaa kuntoutusmallia ja siinä käytettäviä menetelmiä.

Osallistujien tavoitteet koulutukselle kartoitettiin työparin ja esimiehen haastattelun sekä koulutukseen osallistuville suunnatun ennakkotehtävän kautta. Koulutuksen oppimismenetelmät olivat osallistujia aktivoivia ja vastuuttavia, jolloin koulutuksen kautta annettiin esimerkki vastuun siirtämisestä kuntoutustyössä kuntoutujaryhmälle tai kuntoutujalle (siirtovaikutus). Vastuun siirtäminen tukee osallistujien voimavarakeskeisyyttä, mikä on hankkeen ensisijainen tavoite.

Koulutusprosessin tavoitteena oli myös edistää osallistujien tutustumista toisiinsa, ryhmäytymistä sekä verkoston keskinäisen luottamuksen ja vastuun rakentamista. Jokainen palveluntuottaja oli sitoutunut järjestämään koulutustilat ja moniammatillisen työryhmän työntekijöiden, heidän varajäsentensä sekä kuntoutuskurssien avustavan henkilöstön työaikajärjestelyt niin, että kaikki pystyvät osallistumaan koulutukseen kokonaisuutena. Myös tiedottaminen hankekuntien yhdyshenkilöille oli heidän vastuullaan.

Mentorohjaus jatkoi koulutuksessa käynnistynyttä oppimisprosessia. Mentorohjauksen tavoitteena oli:

- tukea työparia ja ohjaajaa tarkastelemaan omaa työtapaansa
- tukea työparia ja ohjaajaa ymmärtämään/havaitsemaan, miten heidän työtapaansa edisti kuntoutujan omia kuntoutustavoitteita sekä yksilönä että kuntoutusryhmässä
- tukea työparia sekä ohjaajia heidän omassa työskentelyssään:
Ohjaaja voi tarkentaa asenteitaan ja työtapaan mentorohjauksen myötä ja saada uskallusta siirtää saatuja kokemuksia ja ideoita käytännön kuntoutustyöhön
- tukea neuvottelevaa ja selkeää dialogia ohjaajien kesken
- tukea neuvottelevaa ja selkeää dialogia ohjaajien ja moniammatillisen työryhmän kesken
- helpottaa työparin avointa kokemusten jakamista
- tukea tavoitteellista palautteen antamista ohjaajien kesken
- haastaa työparia suunnittelemaan ja toteuttamaan kuntoutustyötä ymmärtäen, että kuntoutuja oli kuntoutustapahtuman keskiössä ja että kuntoutuja oli oman elämäntilanteensa tärkein asiantuntija.

2.4 Miten koulutus ja mentorohjaus kehittyivät hankkeessa

Yhtenä tavoitteena IKKU-hankkeessa oli kehittää kuntoutukseen osallistuvan henkilökunnan työorientaatiota, tiimityöskentelyä ja aktiivisuutta työprosessissa kuntoutujan tarpeet huomioiden. Tämä tarkoittaa että koulutuksen sekä mentorohjauksen ja sen prosessin tuli kehittyä tavoitteen mukaisesti sekä sitä tukien. Koulutus ja mentorohjaus kehittyivät limittäin suunnittelun, toteutuksen sekä osallistujien palautteiden sekä hankkeen tutkimusosio II:n tutkija Aila Pikkaraisen havaintojen (1. koulutuspäivän jälkeen) kautta.

Kunkin palveluntuottajakohtaisen koulutuspäivän loppuksi osallistujilta kerättiin palaute, jonka Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat kävivät yhdessä läpi. Palautteet huomioiden he tarkensivat ja muokkasivat seuraavien koulutuspäivien sisällöt. 1. koulutuspäivään osallistui tutkimusosio II tutkija Aila Pikkarainen, jonka tehtävänä oli luento-osuuden lisäksi havainnoida kaikkea koulutuspäivään liittyvää. Hänen kanssaan käytiin läpi tehdyt havainnot koulutuksessa ja ne myös huomioitiin seuraavia koulutuspäiviä viimeistellessä.

Mentorohjaus perustui vuorovaikutukseen ohjaajien kanssa. Luottamuksen ja yhteisen linjan löydyttyä mentorohjaus yleensä kehittyi luontaisesti prosessin edetessä. Tämän kehittymisprosessin ohessa ja sen kanssa limittäin oli tarkoitus kehittää myös mentorohjauksen rakennetta sekä välineitä.

Mentorohjauskäyntien alkaessa mentorohjaajat noudattivat ennalta sovittua rakennetta ja teemoja. Mentorohjaajat havainnoivat omaa työtapaansa ja rakenteen toimivuutta mentorohjauksessa. Mentorohjauksen perusrakenne toimi hyvin ja säilyi samana läpi koko mentorohjauksen ja toimi hyvin, joten sitä ei ollut syytä kehittää. Painotukset rakenteen sisällä muuttuivat mentorohjauksen edetessä siten, että ohjaajat saivat enemmän vastuuta pohtia ja peilata toistensa avulla toimintansa sisällöllistä osuutta sekä sen prosessia. Näin ollen mentorohjaaja mahdollisti kehittymisvastuun siirtymisen ohjaajille itselleen (empowerment), Painotuksen muuttuminen ja vastuun siirtyminen eteni kuitenkin aikataulullisesti työparin/ohjaajien omien valmiuksien ja motivaation mukaan.

Tavoitteena oli painottaa ohjaamisen sisällöllisiä asioita enemmän 1. pilottikurssilla ja 1. tutkimuskurssilla painotus siirtyi työparien itsenäisempään toimintaan ja prosessin pohtimiseen.

Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat olivat kehittäneet Ystäväpiiri-toimintaan mentorohjauskaavakkeen mentorohjauksen tueksi ja apuvälineeksi. Kaavakkeen elämäntapa oli lähtenyt liikkeelle tarpeesta yhdenmukaistaa työskentelytapoja, mentorohjauksen vertailtavuutta ja dokumentoinnin tehostamista. Vanhustyön keskusliitossa kehitetty mentorohjauskaavake muokattiin tukemaan IKKU-hankkeen havainnointiin perustuvaa mentorohjausta. Kaavakkeen taustalla olivat kokemukset Ystäväpiiri-toiminnan mentorohjauksesta, keskustelut ja ideoinnit sekä kirjallinen materiaali aiheesta. Sen tarkoitus oli jatkossa tukea myös kirjoittamiseen perustuvaa mentorohjausta. IKKU-hankkeeseen muokatun kaavakkeen alkutaipaleella Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat sopivat, että välineestä ei saa tulla liian keskeistä osaa mentorohjauksessa ja sitä on kehitettävä tarpeen mukaan tai jopa luovuttava siitä, jos se estää asiakaslähtöistä toimintaa hankkeessa. Mentorohjauskaavake on liitteessä 1.

1. pilottikurssin selvitys- ja perusjaksolla tehtyjen mentorohjauskäyntien perusteella mentorohjaajat huomasivat, että mentorohjauskaavaketta oli syytä kehittää edelleen. Mentorohjauskaavakkeesta löytyivät keskeiset ja tarpeelliset teemat (vuorovaikutus, ajankäyttö/tempo, parityöskentely, asiakaslähtöisyys, tavoitteet ja yhteistoiminnallisuus). Erityisesti vuorovaikutuskartta oli koettu hyväksi välineeksi, mutta kaavaketta kokonaisuudessaan oli käytännössä hankalaa käyttää. Monisivuisen kaavakkeen selaaminen sekä samalla työparin ja ryhmän havainnoiminen oli hankalaa. Kaavakkeen tiivistäminen helpotti havainnointia ja tavoitteiden muistamista ja seuraamista.

1. tutkimuskurssiin siirryttäessä mentorohjauksen oppimispäiväkirjan ohjeistusta muutettiin, jotta kirjoittaminen tukisi paremmin työtavan kehittymistä. Muutoksia tehtiin ohjeistukseen, jotta kehittymistä voisi havaita kirjoittamisen perusteella 1. pilottikurssin ja tulevan 1. tutkimuskurssin välillä. Oppimispäiväkirjaohjeistus 1.tutkimuskurssille on liitteessä 2.

IKKU-hankkeen mentorohjauskaavakkeen teemoja valikoidessa huomioitiin hankkeen keskeiset tavoitteet ja teemat. Lisäksi taustalla oli mentorohjaajien aikaisemmat kokemukset mentorohjauksista. Työparin kanssa käydyissä palautekeskusteluissa huomioitiin asiakaslähtöisesti ohjaajien kehitystarpeet ja tavoitteet. Keskusteluiden tukena käytettiin mentorohjauskaavaketta teemoineen, joita olivat: vuorovaikutus, ajankäyttö/tempo, parityöskentely, asiakaslähtöisyys, tavoitteet ja yhteistoiminnallisuus. Erityiseksi havainnoinnin työkaluksi valittiin vuorovaikutuskartta, joka sisältyi mentorohjauskaavakkeen vuorovaikutus-temaan.

3 IKKU-HANKKEEN PALVELUTUOTTAJAKOHTAINEN KOULUTUS

Hankesuunnitelmassa hankkeeseen liittyvä koulutus määriteltiin sekä kaikille kuntoutuslaitoksille yhteiseksi että kullekin hankkeessa mukana olevalle laitokselle erillisiksi koulutustilaisuuksiksi. Kaikkien laitosten yhteiset koulutustilaisuudet tapahtuivat Kelan toteuttamina ja kullekin kuntoutuslaitokselle erikseen suunnatut koulutuskokonaisuudet Vanhustyön keskusliiton toteuttamina. Vanhustyön keskusliiton toteuttaman koulutusprosessiin kuului ennakkotehtävä-, haastattelu-, koulutus- ja arviointivaiheet.

3.1 Käytännön valmistelut

Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat suunnittelivat koulutukseen ja mentorohjaukseen menetelmiä ja välineitä. Tässä he hyödynsivät Vanhustyön keskusliiton Geriatrisen kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämishankkeessa sekä valtakunnallisessa psykososiaalisen kuntoutuksen ryhmäkuntoutusmallissa (Ystäväpiiri – yhdessä elämyksiä arkeen) saamaansa työkokemusta.

Kouluttajat sopivat yhteisestä koulutus- ja toimintalinjasta, jotta koulutuskokonaisuus tukisi koulutuksen tavoitteellisuutta ja asiakaslähtöisyyttä sekä vahvistaisi koulutettavien oppimisprosessia. Hankkeen tutkija Aila Pikkaraisen kanssa pidetyissä kokouksissa Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat jakoivat tietoa osatutkimus II:n sekä koulutuksen ja mentorohjauksen tavoitteista ja käytännöistä. Tiedon jakaminen tutkijan ja Vanhustyön asiantuntijoiden välillä oli tärkeää, koska he toimivat tiiviissä yhteistyössä osatutkimus II:n kanssa koko koulutus- ja mentorohjauksen ajan.

Koulutuksen ja mentorohjauksen suunnitteluvaiheessa Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat laativat työparien haastattelulomakkeen, koulutuksen ennakkotehtävän, koulutuksen ja mentorohjauksen teoreettisen kuvauksen ja oppimispäiväkirjan kirjoittamishojteen. Lisäksi he tekivät työjärjestyksen siitä, miten koulutuksen tiedotus ja käytännön toteutus tulisi tapahtua.

Koulutuksen käytännön järjestelyt (kouluttajien matkat, majoitukset, koulutustilat, ruokailut, yms.) aloitettiin heti, kun Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat saivat tiedon valituista palveluntuottajista. Työparien ja esimiesten haastatteluajat palveluntuottajalaitoksissa sovittiin välittömästi. Haastattelun yhteydessä tutustuttiin palveluntuottajalaitoksiin sekä koulutustiloihin.

Palveluntuottajakohtaiset koulutuspäivät toteutettiin suunnitellun aikataulun mukaisesti. Koulutuspäivät olivat noin kahden–kolmen viikon välein toisistaan edeten aina palveluntuottajakohtaisesti samassa järjestyksessä seuraavasti:

- (1) **ODL Terveys Oy/Kuntoutus**
– avomalli
- (2) **Taukokangas-säätiö**
– laitosmalli
- (3) **ODL Terveys Oy/Kuntoutus**
– laitosmalli
- (4) **Kyyhkylä-säätiö**
– avomalli
- (5) **Kruunupuisto**
– laitosmalli
- (6) **Härmän Kuntoutus Oy**
– avomalli

Sama moniammatillinen ryhmä,
eri työpari

3.2 Työparien haastattelut

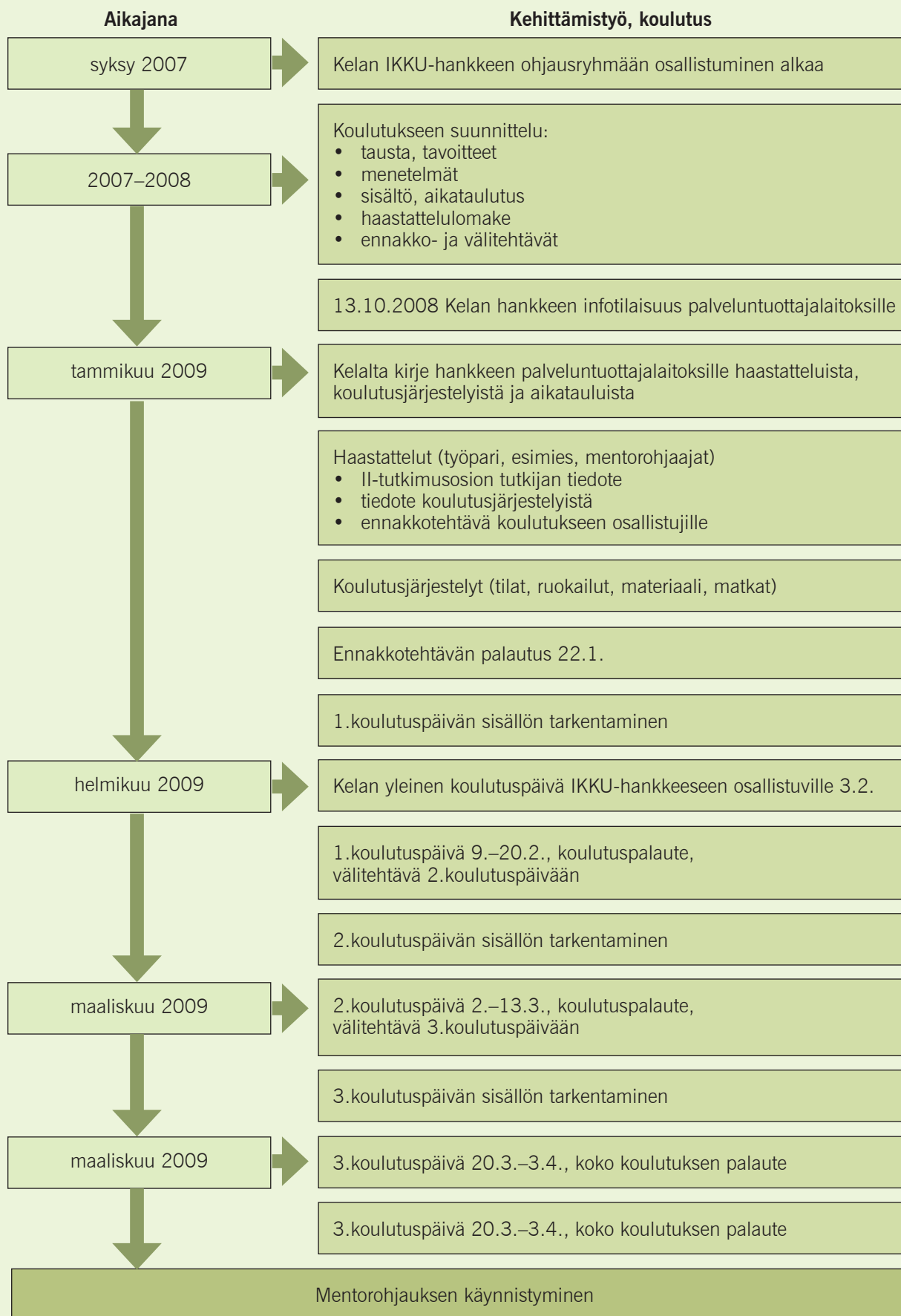
Jotta koulutettavat työparit pystyisivät kehittymään ja refleктоimaan omaa työtapaansa tuli heillä olla aikaa sekä koulutukseen että mentorohjaukseen. Ajankäytön hallintaan kiinnitettiin huomiota ennen koulutuksen alkua tehdyssä työparien ja esimiesten haastattelussa, jossa kysyttiin muun muassa esimiehen antamasta tuesta ja kuntoutuslaitoksen ajallisista resursseista. Haastattelulomake liitteessä 3.

Haastattelun tavoitteena oli toimia vuorovaikutuksellisenä ja avoimena keskustelutilanteena, jossa haastatteli ja haastateltavat keskustelivat valituista teemoista. Kuten aikaisemmin todettiin, haastattelun tärkeinä teemoina olivat ajankäyttö, resurssit sekä esimiehen tuki hankkeessa. Muita teemoja olivat muun muassa työparityöskentely, hankkeen tavoitteet, mahdollisuudet ja riskit. Haastatteluun pyydettiin hankkeen työpari sekä heidän esimiehensä. Haastattelu oli tilanne, jossa työpari ja mentorohjaaja tutustuivat toisiinsa. Haastattelun toivottiin käynnistävän vuorovaikutusprosessin esimiehen, työparin ja moniammatillisen työryhmän välillä.

3.3 Ennako- ja välitehtävät

Kuntoutuksen kehittämisen tueksi osallistujissa pyrittiin käynnistämään ajattelu- ja kehittymisprosessi jo ennen koulutuksen alkua. Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat olivat laatineet ennakkotehtävän, joka suuntasi kou-

IKKU-hankkeen palveluntuottajalaitoskohtaisen koulutuksen kulku ja aikataulu



lutettavien ajatukset hankkeen tärkeisiin teemoihin. Ennakkotehtävän avulla kouluttajat pyrkivät selvittämään kuntoutustyöntekijöiden lähtötilannetta ja valmiuksia asiakaslähtöisyydessä ja kunkin oman ammattiosaamisen alueissa. Ennakkotehtävä toimi myös osallistujien tavoitteiden asettamisen välineenä.

Omaa osaamista pohdiskelemaan ennakkotehtävään teemoja olivat:

- tavoitteellisuus
- asiakaslähtöisyys
- kuntoutuksen suunnittelu
- luovuus
- ajan käyttö
- yhteistyö muiden kuntoutustyöntekijöiden kanssa
- tieto tämänhetkisestä gerontologisesta kuntoutuksesta
- oman ammattitaidon päivittäminen ikäihmisten kuntoutuksessa

Asiakaslähtöisyyttä pohdiskelemaan ennakkotehtävään teemoja olivat:

- tavoitteiden asettaminen
- oma työorientaatio
- kuntoutuksen sisällön suunnittelu
- yhteistyö muiden kuntoutustyöntekijöiden kanssa
- tempo
- luovuuden hyödyntäminen
- kieli
- ajan käyttö

Lisäksi ennakkotehtävässä kysyttiin jokaiselta koulutukseen osallistujalta henkilökohtaisia tavoitteita, toiveita ja huolenaiheita koulutukseen liittyen. Ennakkotehtävät välitettiin kaikille koulutuksiin osallistuville (moniammatillinen työryhmä ja esimiehet sekä hankkeeseen osallistuvien kuntien yhdyshenkilöt ja paikallisen Kelan edustaja) työparin kautta. Koulutuspäivien ennakkotehtävät ovat liitteessä 4. Ennakkotehtävien palautettua Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat tarkensivat palveluntuottajakohtaisten koulutuspäivien sisältöjä koulutusryhmien tarpeita vastaavaksi. Palautuneiden ennakkotehtävien pohjalta laadittiin kunkin palveluorganisaation yhteinen tilannekuvaus, joka toimi palveluntuottajakohtaisten koulutuspäivien koulutusmateriaalina.

Palveluntuottajakohtaisten koulutuspäivien välitehtävillä pyrittiin jatkamaan ennakkotehtävissä ja koulutuspäivien aikana syntyneitä ajattel- ja kehittämisprosesseja sekä suuntaamaan ajatukset seuraavan koulutuspäivän teemoihin. Lisäksi välitehtävien tarkoituksena oli suunnata hankkeen tärkeitä teemoja kuntoutustyöntekijän senhetkiseen kuntoutustyöhön. Koulutuspäivien välitehtävät ovat liitteissä 5–6.

3.4 Palveluntuottajakohtaiset koulutuspäivät

Koulutuksen oppimismenetelmät valittiin oppijaa aktiivisista menetelmistä. Aktivoiva opetus perustuu vuorovaikutuksellisuuteen ja yhteisöllisyyteen, jotka tässä IKKU-hankkeessa oli erityisen tärkeä huomioida (Kansaneläkelaitos 2008). Vuorovaikutuksellisen ja yhteisöllisyyden taustalla on konstruktivistinen oppimiskäsitys (Nevgi & Lindblom-Ylänne 2003). Aktivoivat menetelmät eivät ole kuitenkaan itse tarkoitus, vaan niiden tavoitteena on tukea oppijan mielekästä oppimista (Pitkälä ym. 2004).

Aktivoivista ja erityisesti Vanhustyön keskusliiton geriatrisen kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämishankkeessa sekä Ystäväpiiri-koulutuksissa todetuista hyvistä oppimismenetelmistä tämän hankkeen koulutukseen nostettiin:

- tietoisuus ja alustukset
- pienryhmäkeskustelut
- aivoriihi
- sosiodraama
- ”Kuntoutustalon rakentaminen”.
- ”Kuntoutustalon rakentaminen” on liitteessä 7.
- tapaukset (case)
- palaute

Koulutuspäivät rakennettiin työparihaastattelujen sekä palautettujen ennakkotehtävien ja Vanhustyön keskusliiton asiantuntijoiden kokemuksen ja tiedon pohjalta. Jokaisesta koulutuspäivästä kerättiin erikseen lyhyt palaute, jolla koulutuspäivää arvioitiin. Koulutuksen lopussa koulutuksesta kerättiin palautetta palautelomakkeella, joka toimi arviointivälineenä palveluntuottajakohtaisesta koulutuksesta.

Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat syvensivät tietopohjaa hankkeen teoreettisista lähtökohdista ja sen toteutuksesta hankesuunnitelman avulla. Samalla he työstivät koulutuksen teoriataustaa ja lähestymistapaa gerontologisen kirjallisuuden kautta sekä omassa työnohjauksessaan.

Vanhustyön keskusliiton asiantuntijoiden asettamat koulutuksen tavoitteet ja menetelmät hahmottuivat sekä tarkentuivat vähitellen hankkeen valmisteluajana vuosina 2007 ja 2008. Koulutuksen tavoitteena oli alusta asti käsitellä nykyisiä ikääntyneiden kuntoutuksen toimintatapoja, iäkkäisiin kuntoutujiin ja heidän palveluihin liittyviä asenteita sekä kuntoutujien ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta. Koulutuksen tavoitteet tarkentuivat niiden haastattelujen pohjalta, joita VTKL:n asiantuntijat tekivät tammikuussa 2009 valittujen kuuden palveluntuottajan työpareille ja heidän esimiehilleen.

Valitut oppimismenetelmät muokattiin niin, että ne valmistelivat ryhmää ja sen jäseniä tulevaan kehittämiss-hankeeseen. Ne olivat yhteistoiminnallisesti ja tasa-vertaisesti koulutusryhmään osallistuvia vastuuttavia. Samalla koulutuksen tavoitteena oli olla osallistujaryhmälle malli ja oppimiskokonaisuus tulevasta hankkeen kuntoutujaryhmistä. Koulutuspäivistä pyrittiin luomaan koulutusryhmän yhteistoimintaa vahvistava sen kaikissa vaiheissa kuten esimerkiksi koulutuspäivään tauoituksessa, koulutustilan istumapaikkojen järjestelyissä, koulutuspäivän tehtävissä, ohjeistuksissa, kouluttajien rooleissa ja toiminnoissa jne. Kaikkien koulutuspäivien teemat, harjoitukset ja tehtävät liittyivät hankkeen keskeisiin teemoihin eli asiakaslähtöisyyteen, tavoitteellisuuteen ja yhteistoiminnallisuuteen.

Palveluntuottajakohtaisen koulutuksen ensimmäisen koulutuspäivän tavoitteena oli aloittaa koulutusprosessi myönteisesti ja turvallisesti. Se sisälsi tutustumista, tukea koulutusryhmän vuorovaikutukseen, motivointia ja innostamista sekä tukea asiakaslähtöisyyteen ja tavoitteellisuuteen. Ensimmäisessä koulutuspäivässä jokainen koulutusryhmä teki oman ryhmänsä säännöt. Kouluttajat eivät viitanneet sääntöihin koulutuspäivien aikana. Koulutusryhmän annettiin itsenäisesti huolehtia sääntöjen toteutuksesta ja toimivuudesta. Kouluttajat huolehtivat kuitenkin siitä, että säännöt olivat jokaisessa koulutuspäivässä esillä. Ryhmän pelisäännöt ovat olennainen osa ryhmän dynamiikkaa (Laine 2002). Koulutuspäivän sisältöjä käytiin läpi parikeskustelun, pienryhmätyöskentelyn ja sosiodraaman avulla. Ensimmäisen koulutuspäivän osallistujat näkyvät taulukossa 1. Ensimmäisen koulutuspäivän ohjelma on liitteessä 8.

Palveluntuottajakohtaisen koulutuksen toinen koulutuspäivä sisälsi työryhmän vuorovaikutuksen vahvistamista, nykyisen yhteistyön jäsentämisen tukemista ja mahdollisten kehityskohtien löytämistä. Tavoitteena oli innostaa osallistujia kuntoutujalähtöiseen ajatteluun ja saada heidät pohtimaan entistä paremmin yksilön elämänkaarta ja sen huomioimista kuntoutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Lisäksi tavoitteena oli pyrkiä linkittämään koulutuspäivän teemoja kunkin omaan työhön osana hankekokonaisuutta. Vanhustyön keskusliiton asiantuntijoiden lisäksi 2. päivän kouluttajana toimi Päivi Ketonen, KM, psykodraama- ja tarinateatterikouluttaja TEP, TO (työnohjaaja) Kasvunpaikka OY:stä. Hän toteutti päivän harjoitukset toiminnallisina ja osallistujilta heittäytymistä/rohkeutta vaativina tehtävinä. Koulutuspäivän sisältöjä käytiin läpi ”kuntoutustalon rakentamis”-tehtävällä (liite 7) pienryhmissä sekä tarinateatterin menetelmin. Toisen koulutuspäivän osallistujat näkyvät taulukossa 2. Toisen koulutuspäivän ohjelma on liitteessä 9.

Palveluntuottajakohtaisen koulutuksen kolmas koulutuspäivä sisälsi kuntoutustyöntekijöiden oman tiedon ja taidon tukemista osana asiakaslähtöistä, tavoitteellista ja yhteistoiminnallista kuntoutusprosessia. Paikallisen kulttuurin ja yhteistyön tukeminen ja asioiden avoin jakaminen oli tärkeää. Koulutuspäivän sisältöjä käytiin läpi välitehtävien kautta esitellen niitä sekä pienryhmissä ja koko koulutusryhmän kanssa keskustellen. Lisäksi päivän aikana kerrottiin kaikille koulutukseen osallistuville mentorohjauksen käytännön toteutuksesta ja sen merkityksestä hankkeessa. Koulutuspäivän lopussa mentorohjaaja ohjeisti vielä työparia mentorohjausprosessiin. Tähän liittyi oppimispäiväkirjan ohjeistus ja mentorohjauksen sopiminen. Oppimispäiväkirjan ohjeistus on liitteessä 10. Kolmannen koulutuspäivän osallistujat näkyvät taulukossa 3. Kolmannen koulutuspäivän ohjelma on liitteessä 11.

Palveluntuottajakohtaisiin koulutuspäiviin liittyi välitehtäviä (liitteet 5-6). Välitehtävillä pyrittiin jatkamaan koulutuspäivien aikana syntyneitä ajatteluprosessia sekä suuntaamaan ajatukset seuraavan koulutuspäivän teemoihin. Välitehtäviä käytettiin jokaisen koulutuspäivän sisällöissä. Niitä käsiteltiin mm. pienryhmäkeskusteluisissa ja tarinateatteriharjoituksissa. Lisäksi välitehtävien tarkoituksena oli suunnata hankkeen tärkeitä teemoja kuntoutustyöntekijän senhetkiseen kuntoutustyöhön.

Koulutuspäivien toteutumisesta kerättiin palautetta 1. ja 2. koulutuspäivän lopuksi. Palautekoosteet käsiteltiin kussakin koulutusryhmässä aina seuraavan koulutuspäivän aluksi avoimesti. Sekä myönteiset että rakentavat palautteet käytiin yhdessä läpi. Osallistujilla oli mahdollisuus kommentoida ja keskustella sekä ryhmän että kouluttajien kanssa ryhmänsä kanssa palautteista.

Tutkija (Pikkarainen) osallistui kaikkien kuuden koulutusryhmän 1. koulutuspäivään (noin klo 7.30–16.30) sekä myös yhden avomallista (Härmän Kuntoutus Oy) ja yhden laitospöytätyönä (Taufokangas) kuntoutusta toteuttavan ryhmän 2. ja 3. koulutuspäivään. Nämä kaksi organisaatiota Kelan edustajat valitsivat yhdessä tutkijoiden kanssa tarkemman tutkimuksen kohteeksi, jotta koulutuskokonaisuudesta ja sen etenemisestä prosessina saatiin näkemyksiä.

Kouluttajat/mentorohjaajat keräsivät havaintoja tutkijan ohjeiden mukaan neljän muun kuntoutuslaitoksen 2. ja 3. päivien koulutuksista siltä osin kun se ei häirinyt heidän omaa koulutustehtäväänsä. He lähettivät kaikki havainnointiaineistot tutkijalle (Pikkarainen). Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat toimittivat havainnointimateriaalia yhteensä 117 sivua Aila Pikkaraisen ohjeistamalla havainnointilomakkeella.

Taulukko 1.

I. koulutuspäivän osallistujat palveluntuottajakohtaisesti kuvattuna

	I koulutuspäivä					
	Työpari	Työryhmä	Varahlöt	Avustajat	Kunta	Yhteensä
Härmän Kuntoutus Oy	2	5	3	2	9	21
Kyyhkylä-säätiö	2	4	0	0	2	8
ODL Terveys Oy (A)	2	6	0	2	3	13
Kruunupuisto	2	5	3	2	9	21
Taukokangas	2	5	6	5	4	22
ODL Terveys Oy (L)	2	5	0	2	5	14
Yhteensä	12	30	12	13	32	99

Taulukko 2.

II. koulutuspäivän osallistujat palveluntuottajakohtaisesti kuvattuna.

	II koulutuspäivä					
	Työpari	Työryhmä	Varahlöt	Avustajat	Kunta	Yhteensä
Härmän Kuntoutus Oy	2	5	3	2	9	21
Kyyhkylä -säätiö	2	5	0	0	2	9
ODL Terveys Oy (A)	2	6	0	1	4	13
Kruunupuisto	2	4	3	1	5	15
Taukokangas	2	5	6	5	2	20
ODL Terveys Oy (L)	2	5	0	2	4	13
Yhteensä	12	30	12	11	26	91

Taulukko 3.

III. koulutuspäivän osallistujat palveluntuottajakohtaisesti kuvattuna.

	III koulutuspäivä					
	Työpari	Työryhmä	Varahlöt	Avustajat	Kunta	Yhteensä
Härmän Kuntoutus Oy	2	5	3	2	6	18
Kyyhkylä -säätiö	2	5	0	0	2	9
ODL Terveys Oy (A)	2	6	0	2	4	14
Kruunupuisto	1	4	3	0	6	14
Taukokangas	2	5	6	4	4	21
ODL Terveys Oy (L)	2	3	0	2	4	11
Yhteensä	11	28	12	10	26	87

4 MENTOROHJAUSPROSESSI

Mentorohjauksessa jatkettiin koulutuksessa alkanutta oppimisprosessia, joka vietiin mahdollisimman lähelle käytännön kuntoutustyötä samalla tukien ohjaajia itsetutkiskeluun. Mentorohjauksessa edettiin asteittain yksi oppimistavoite ja kehitysehdotus kerrallaan. Oppimistavoitteen ja kehitysehdotuksen välille pyrittiin löytämään yhdessä työparin kanssa linkki, jolloin oppimistavoite ja konkreettinen keino tavoitteen saavuttamiseen yhdistyivät. Tavoitteena oli aina sekä ajatuksen että toiminnan tasolla tapahtuva muutos, jolloin muutos oli konkreettisempaa ja pysyvämpää.

Mentorohjaus sisälsi oppimispäiväkirjojen kirjoittamisen sekä mentorohjauskäynnit. Tärkeitä olivat myös työparin keskenään kehittämiseen käyttämä aika, kuten esimerkiksi keskinäiset palautekeskustelut ja suunnittelu.

Mentorohjaus eteni hankkeen kannalta ja kronologisesti koostuen kahdesta samanrakenteisesta osiosta. Mentorohjaus sisälsi 3 mentorohjauskäyntiä ja 14–16 oppimispäiväkirjaa sekä 1. pilottikurssin aikana että 1. tutkimuskurssin aikana. Ohjaajien ja työparien näkökulmasta mentorohjaus eteni yhtenäisenä prosessina alkaen ensimmäisestä 1. pilottikurssin 1. oppimispäiväkirjasta päättyen 1. tutkimuskurssin loppuyhteenvetoon sisältäen koko mentorohjaukseen liittyvän työskentelyn.

4.1 Suunnittelu/valmistelu

Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat suunnittelivat hankkeeseen mentorohjaukseen sopivia menetelmiä ja välineitä. He hyödynsivät suunnittelussa Vanhustyön keskusliiton geriatrisen kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämishankkeessa sekä valtakunnallisessa psykososiaalisen kuntoutuksen ryhmäkuntoutusmallissa (Ystäväpiiri – yhdessä elämyksiä arkeen) saavutettuja mentorohjauksen tuloksia ja kokemuksia.

Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat sopivat etukäteen mentorohjaukseen jaottelun. Timo Hartikainen mentorohjasi avomalliseen kuntoutukseen valitut kuntoutuslaitoksien työparit (Härmän Kuntoutus Oy, Kyyhkylä-säätiö, ODL Terveys Oy) työparit ja Tarja Ylimaa ohjasi laitostalliseen kuntoutukseen valitut kuntoutuslaitoksien työparit (Kruunupuisto, ODL Terveys Oy, Taukokangas).

Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat suunnittelivat oppimispäiväkirjaohjeistuksen työparille. Sen tavoitteena oli selkeyttää oppimispäiväkirjan kirjoittamista ja palautteiden käsittelemistä sekä niihin tarvittavan ajankäytön suunnittelua eri jaksojen aikana.

Palvelutuottajakohtaisten koulutuspäivien kolmantena päivänä mentorohjaajat olivat jakaneet ohjeistuksen työpareille sekä sopineet ensimmäisen työparin työskentelyn havainnointiin perustuvan mentorohjaukserän selvitysjaksolle (liite 10.).

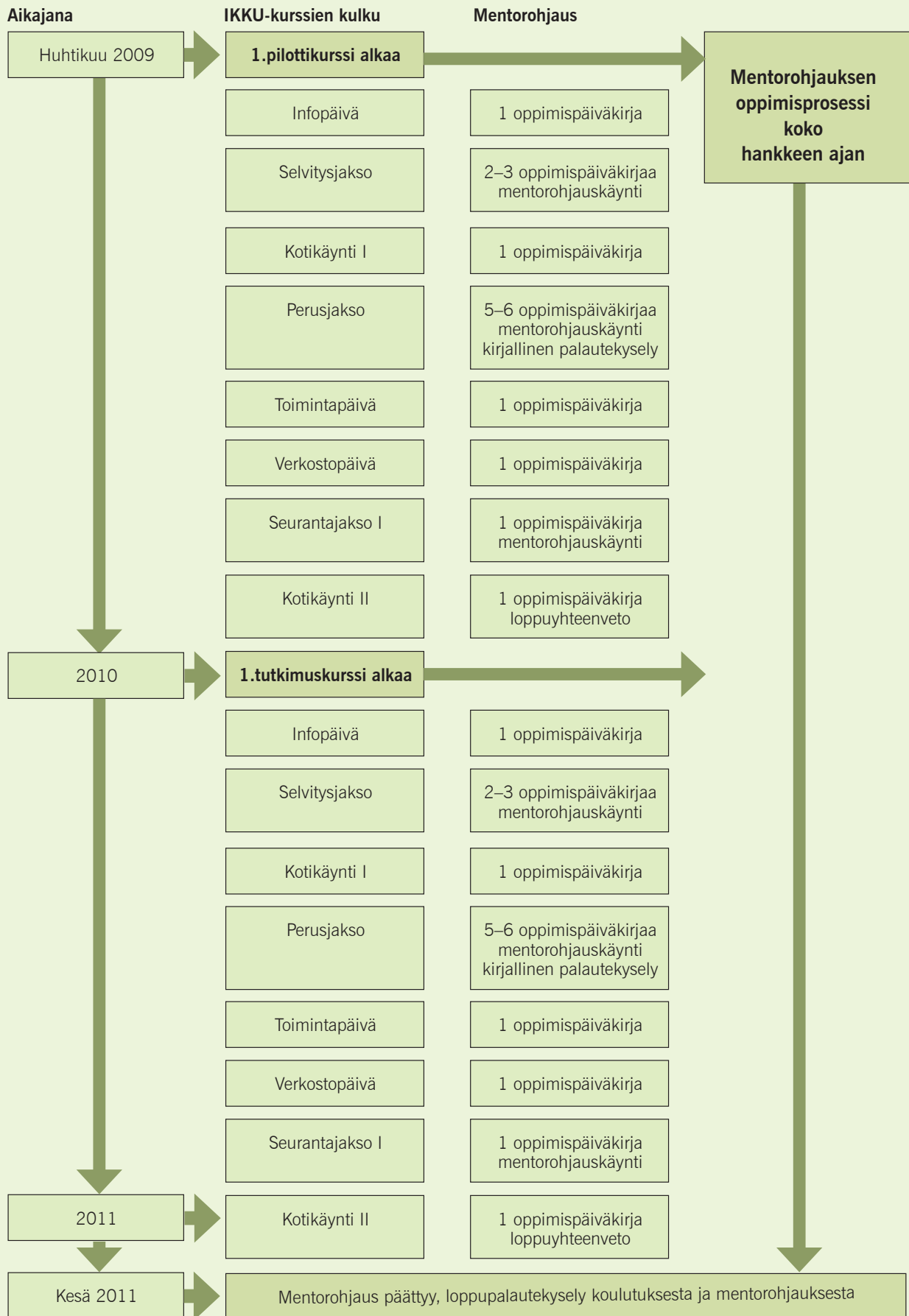
Mentorohjauskäynneille Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat muokkasivat Ystäväpiiri-toiminnassa käytetyn mentorohjauskaavakkeen IKKU-hankkeen työparien havainnointia ja kehittymisen seuraamista varten (liite 1.). Kaavakkeen tavoitteena oli helpottaa mentorohjauksen yhtenäistä toteutustapaa asiakaslähtöisyyden ja työparin kehittymisen ollessa mentorohjauksen keskiössä. Kaavakkeen tavoitteena oli myös selkiyttää ja yhdenmukaistaa mentorohjauksen dokumentointia. Kaavake tuki myös mentorohjauksen kehittymistä. Kaavakkeen avulla mentorohjauksen keskeiset linjat olivat yhtenäiset mentorohjaajien kesken, mikä helpotti keskustelua mentorohjauksesta. Mentorohjauksen painotukset kehittyivät pääasiassa mentorohjaajien keskustelujen kautta.

Mentorohjauksetta varten kirjoitettiin ohjeistus palvelutuottajalaitoksen työparille (liite 12.). Ohjeistuksen tavoitteena oli lisätä avoimuutta mentorohjauksesta työparin ja kuntoutujaryhmän välille. Ohjeistuksella tuettiin myös työparin valmistautumista itse mentorohjaustilanteeseen.

Työparin mentorohjaamisessa suunniteltiin käytettävän ja käytettiin välineinä:

- työparin kirjoittamaa yksilöllistä oppimispäiväkirjaa ja siitä annettavaa kirjallista palautetta
- työparin käytännön työskentelyn havainnointia mentorohjauskaavakkeen (liite 1.) avulla, joka sisälsi vuorovaikutuskartan. Mentorohjaaja merkitsi karttaan kuntoutustilanteen vuorovaikutuksen suunnat ja tiheydet. Esimerkiksi kuinka monta kertaa joku kuntoutuja puhui toiselle kuntoutujalle tai ohjaajalle. Muodostuneen kartan avulla voitiin havaita, oliko vuorovaikutus ohjaaja- vai kuntoutujakeskeistä. Kartasta tehtyjä havaintoja käytettiin ohjaajien ryhmäohjaustaitojen kehittämisen välineenä.
- keskustelua mentorohjaajan kanssa ryhmäkerran jälkeen sisältäen huomiot ja palautteen
- palautteen antamista ja vastaanottamista ohjaajien kesken
- ”kuntoutustalon rakentaminen” (liite 7.)

IKKU-hankkeen mentorohjauksen kulku ja aikataulu



4.2 Oppimispäiväkirjat

4.2.1 Prosessin kuvaus

Työparin oman työn tarkastelu ja reflektointi tapahtui ohjeistetusti oppimispäiväkirjan avulla. Oppimispäiväkirjat olivat kirjallisia kuvauksia omasta työstä. Työpari kirjoitti yksilöllistä oppimispäiväkirjaa kurssin aikana yhteensä 14–16 kappaletta (1.pilottikurssilta 14–16 kpl ja 1.tutkimuskurssilta 14–16 kpl). Työparit kirjasivat havaintojaan sovitusta kuntoutumistapahtumista ohjeistuksen mukaan. Jokaisen oppimispäiväkirjan kirjoittamiseen työntekijän tuli varata työaika 1–2 tuntia. Työntekijän tuli palauttaa oppimispäiväkirjan jokaiselta kirjoittamiskerralta mentorohjaajalle mahdollisimman pian. Mentorohjaaja antoi työntekijälle jokaisesta lähetetystä oppimispäiväkirjasta kirjallisen palautteen.

Mentorohjaajat seurasivat kunkin laitoksen kuntoutusjaksojen aikatauluja ja valmistautuivat vastaanottamaan oppimispäiväkirjoja aikataulujen mukaisesti. Mentorohjaajien lisäksi vain hankkeen tutkimusosio II tutkija Aila Pikkaraisella oli tutkimuksensa puitteissa lupa lukea oppimispäiväkirjat ja niihin kirjoitetut palautteet. Näin oppimispäiväkirjat säilyivät luottamuksellisina.

Työpari palautti oppimispäiväkirjat sähköpostitse omalle mentorohjaajalle. Mentorohjaajat lukivat oppimispäiväkirjat mahdollisimman pian ne saatuaan. Oppimispäiväkirjojen sisällöissä mentorohjaajat keskittyivät hankkeen

keskeisten tavoitteiden toteutumisen huomioimiseen ja ryhmän ohjaamisessa nouseviin asioihin. Oppimispäiväkirjan palautteen antamisella mentorohjaajat tukivat työparien onnistumisen kokemuksia ja nostivat esille kehittämisen paikkoja.

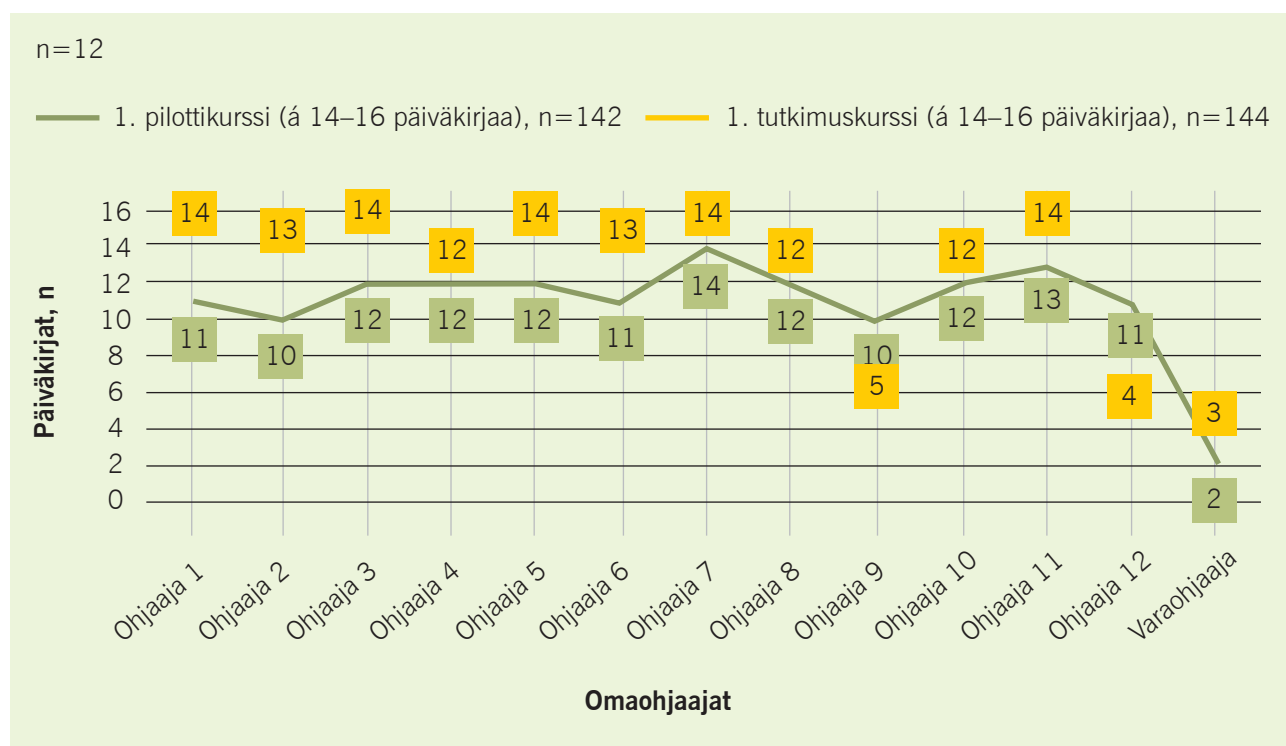
Mentorohjauksessa pyrittiin ohjattavan ja työparin omaan oivalluttamiseen, mikä tarkoitti ohjattavien auttamista pohtimaan omaa toimintaansa (oikein) asetettujen kysymysten avulla. Tämä tuki esimerkiksi sitä, että työpari ryhtyi antamaan toisilleen palautetta, rohkaistui oman työnsä kriittiseen tarkasteluun ja sopi yhteisistä tavoitteista toimintatapansa muuttamisessa. Palautteet mentorohjaajat lisäsivät oppimispäiväkirjaan ja palauttivat työpareille. Työparien toivottiin miettivän palautteita ja tarvittaessa kommentoivan niitä mentorohjaajalleen.

4.2.2 Oppimispäiväkirjojen toteutuminen

Mentorohjausta toteutettiin 1.pilottikurssin aikana ohjaajille annetun ohjeistuksen (liite 10) ja 1.tutkimuskurssin aikana ohjaajille annetun uusitun ohjeistuksen (liite 2.) mukaan palveluntuottajalaitosten hankeaikataulua seuraten. Oppimispäiväkirjoja oli ohjeistettu kirjoitettavaksi 14–16 kappaletta. Oppimispäiväkirjaa kirjoitti kukin ohjaaja yksilöllisesti. Oppimispäiväkirjoja palautui 1. pilottikurssin aikana 2–14 kappaletta/ohjaaja ja yhteenlaskettuna 142 kappaletta ja 1.tutkimuskurssin aikana oppimiskirjoja palautui työpareilta 3–14 kappaletta ja yhteenlaskettuna 144 kappaletta

Taulukko 4.

Ohjaajien palauttamat oppimispäiväkirjat 1.pilottikurssilta ja 1.tutkimuskurssilta



palveluntuottajalaitosten hankeaikataulua seuraten. Yhteensä oppimispäiväkirjoja palautui työpareilta 286 kpl. Yhteenvedo näkyy taulukossa 4.

1.pilottikurssin oppimispäiväkirjoissa ohjaajien tuli pohtia omaa työskentelyään hankkeen tavoitteiden, asiakaslähtöisyyden ja yhteistoiminnallisuuden pohjalta ohjeistuksen (liite 10.) mukaan. Heidän tuli kirjoituksissaan havainnoida ja kuvata omaa toimintaa, työparityöskentelyä, kuntoutujia, kuntoutujaryhmää, toimintaa työryhmän sekä kunnan yhteyshenkilöiden kanssa. Ohjaajien (työparin) tuli pohtia omia työtapojaan, miten ja miksi heidän kirjoittamisessaan tilanteissa oli toimittu siten kuin oli toimittu. Lisäksi heidän tuli miettiä mahdollisia kehitysvaihtoehtoja tulevia kursseja ajatellen.

1.pilottikurssin oppimispäiväkirjoista nousi esille tavoitteellisuus, asiakaslähtöisyys sekä kunkin ohjaajan oma työskentelytapa kuntoutustyössä. Lisäksi oppimispäiväkirjoissa pohdittiin ja analysoitiin myös omaa persoonaa. Ohjaajien välinen työparityöskentely nousi myös esiin. Ohjaajien oppimispäiväkirjojen mukaan ohjaajat kokivat haasteellisena ja jopa ongelmallisena yhteistoiminnallisuuden hankkeessa toimivien kuntien edustajien kanssa. Ohjaajien mukaan kuntien edustajia oli vaikea tavoittaa ja yhteisten tilaisuuksien suunnitteleminen ei käytetty tarpeeksi aikaa, jotta yhteiset tavoitteet olisi voitu sopia ja täyttää.

Mentorohjaaja kommentoi vastaanotettuja oppimispäiväkirjoja kannustaen sekä kysellen lisää perusteita miksi tai miten oli toimittu. Mentorohjaaja pyrki kommentoissa avoimiin kysymyksiin tavoitteenaan helpottaa ohjaajaa pohdiskelemaan toimintaansa syvällisemmin esimerkiksi tavoitteista, perusteista ja tunteista. Tarkentavia kysymyksiä kysyttiin, jotta oivalluksilla saavutettaisiin konkreettinen muutos kuntoutustyön tekemisessä.

Ohjaajien toivottiin kirjoittavan tutkimuskurssilla pilottikurssia vapaammin. Ohjaajien toivottiin vähentämään tekstin muodollisuutta, jolloin vapaampi tuottaminen olisi pääosassa. Lisäksi ohjeistuksessa painotettiin, ettei ohjaajan tarvinnut sitoa itseään oppimispäiväkirjojen sisältö-ohjeeseen kirjaimellisesti, vaan hän sai myös halutessaan pohtia omaa kehittymistään ja itsensä kannalta tärkeitä asioita.

1.tutkimuskurssin oppimispäiväkirjoissa ohjaajien toivottiin pohtivan hankkeen aikana tapahtunutta kehitystä omassa työtavassaan, työyhteisössään ja yhteistyötahoissa.

Oppimispäiväkirjoihin (liite 2.) sisällytettiin kehittymiseen liittyviä kysymyksiä:

- Olivatko tavoitteet muuttuneet 1. pilottikurssiin verrattuna?
- Miten oli hyödynnetty 1. pilottikurssin perusteella opittuja asioita?
- Mitä mahdollisesti muutoksia oli tehty edellisiin kursseihin verrattuna?
- Miten työparityöskentely oli muuttunut hankkeen aikana?
- Miten työpari jatkossa aikoo pitää kehitystä yllä?
- Oliko työpaikalla muotoutunut asioiden jakamiseen ja viestintään toimintatapoja, jotka tukivat työtapojen kehittämistä?
- Millä keinoilla yhteistoiminnallisuuteen liittyviä työtapoja voitiin edelleen kehittää?
- Miten yhteistoiminnallisuus toteutui tai oliko se kehittynyt hankkeen aikana?
- Oliko ohjaaja huomannut kehitystä kunnan roolissa verkostopäivään liittyen?

1.tutkimuskurssin oppimispäiväkirjoissa ohjaajat pohtivat, oliko heidän oma työtapansa muuttunut kuntoutustyössä verrattuna 1. pilottikurssiin tai yleensä aikaisempaan kuntoutustyöhön. Oppimispäiväkirjoissa ohjaajat pohtivat oliko kuntoutustyössä tapahtunut kehittymistä kuntoutuslaitoksen sisällä tai kunnassa. Ohjaajat kirjoittivat myös, miten työpari aikoo jatkaa kehittävää työtapaa ohjaajaparinsa ja moniammatillisen työryhmän kanssa, jotta se palvelisi kuntoutujaa ja kuntoutujaryhmää heidän tavoitteidensa mukaisesti.

4.3 Mentorohjauskäynnit

4.3.1 Prosessin kuvaus

Mentorohjauskäynnit oli etukäteen ohjeistettu tapahtuvaksi kuntoutujaryhmän ryhmäkeskustelujen yhteydessä ja aikataulu oli sovittu työparien kanssa. Havainnointiin perustuva mentorohjaus toteutettiin sekä 1. pilottikurssin että 1. tutkimuskurssin selvitysjaksolla, perusjaksolla ja seurantajaksolla. Selvitysjakson mentorohjauskäynti ajoitettiin ryhmän kurssipäiväkirjan toteutuksen yhteyteen. Perusjaksolla käynti ajoitettiin keskusteluun, jonka aiheen ryhmä oli nostanut tarpeelliseksi ja seurantajaksolla keskusteluun, jolla tuettiin ryhmän keskinäistä sosiaalista vuorovaikutusta. Mentorohjaaja havainnoi työparin ryhmänohjaamista kuntoutujien suostumuksella. Ryhmäkeskustelun jälkeiseen työparin ja mentorohjaajan välillä käytävään palautekeskusteluun eli mentorohjaukseen mentorohjaaja varasi työaikaa 2 h.

Mentorohjaaja saapui ennen ryhmätilanteen alkamista palveluntuottajakohtaiseen kuntoutuslaitokseen ja aloitti havainnoinnin tulohetkestä lähtien. Tämän tarkoituksena oli havainnoida, oliko muulle henkilökunnalle tiedo-

tettu hankkeesta sekä saada tuntemuksia yleisestä ilmapiiiristä ja tunnelmasta. Tämä antoi pohjaa itse ryhmätilanteen havainnointiin sekä loi mentorohjaajille kuvaa kuntoutuslaitoksen sisäisestä yhteistoiminnallisuudesta. Mentorohjaajat pyrkivät olemaan ryhmätilassa ennen kuin ikäänntyneet kuntoutujat saapuivat sinne. Mentorohjaajat aloittivat havainnoinnin heti tilaan tullessaan. He havainnoivat esimerkiksi ryhmäläisten ja ohjaajien tuloa ja asettumista tilaan, tilan käyttöä, vuorovaikutuksen etenemistä ennen kuntoutustilanteen alkua sekä ohjaajien roolia suhteessa ryhmäläisiin.

Ennen ryhmätilannetta mentorohjaaja kertasi mentorohjauksen etenemisen työparin kanssa, jos se oli mahdollista. Osassa kuntoutuslaitoksia tämä ei ollut mahdollista työparin työntäyteisen aikataulun vuoksi. Mentorohjaaja tervehti kaikkia kuntoutujia kätellen ja kertoen nimensä, jos mahdollista. Lisäksi hän kertoi itsestään ja roolistaan sovittu mukaisesti, jos kuntoutustilanne antoi siihen mahdollisuuden. Tavoitteena oli olla ryhmässä luontevasti, häiritsemättä ryhmän toimintaa. Mentorohjaajan tavoitteena oli olla mahdollisimman huomaamaton havainnoija, joka tarkoittaa sitä, että hän ei osallistunut ryhmään puheen tai toiminnan tasolla. Mikäli kuntoutujat kysyivät häneltä asioita, hän vastasi niihin, mutta muuten ei osallistunut ryhmän keskusteluihin. Mentorohjaaja asettui tilaan siten, että hän näki työparin ja kuntoutujat mahdollisimman hyvin. Tavoitteena oli osallistujien sanattoman ja sanallisen vuorovaikutuksen kokonaisvaltainen havainnointi.

Ryhmätilanteen aikana mentorohjaaja havainnoi tilannetta käyttäen apuna mentorohjauskaavaketta (liite 1.). Pääosin havainnointi keskittyi kuntoutustilanteen vuorovaikutukseen. Muita havainnointikohteita olivat: työparityöskentely, aika/tempo, asiakaslähtöisyys, yhteistoiminnallisuus ja tavoitteellisuus. Mentorohjaaja pyrki olemaan havainnoidessaan mahdollisimman neutraali, avoimesti ja kuuntelevasti läsnä, osoittamatta ilmeillään tai asennoillaan omia tunteitaan ryhmästä nouseviin asioihin tai tapahtumiin. Tavoitteena oli, että hänen läsnäolonsa vaikutti mahdollisimman vähän kuntoutujiin ja ohjaajiin ryhmätilanteessa. Ryhmätilanteen jälkeen mentorohjaaja kiitti mahdollisuudesta havainnointiin ja hyvästeli ryhmän.

Palautekeskustelu aloitettiin työparin kanssa heti ryhmän jälkeen. Palautekeskustelu pohjustettiin kertaamalla aluksi mentorohjauksen periaatteita sekä päivittämällä työparin omat tavoitteet ja toiveet kyseiselle mentorohjaukskerralle. Työparin tavoitteita mentorohjaukselle oli tiedusteltu etukäteen oppimispäiväkirjojen yhteydessä, jotta mentorohjaaja pystyi havainnoidessaan ottamaan ne huomioon. Seuraavaksi työpari sai purkaa päällimmäisenä mielessä olevia hankkeeseen liittyviä asioita,

joita olivat esimerkiksi kyseisestä ryhmästä nousseet haasteelliset kuntoutujat ja ryhmäytymisen tukeminen. Palautekeskustelua jatkettiin käymällä läpi työparin kokemuksia mentorohjaajan paikallaolon vaikutuksesta ryhmään sekä ohjaajiin. Sen jälkeen palautekeskustelu jatkui ohjatusti ohjaajien keskinäisellä palautteella sekä keskustelulla ryhmätilanteesta yleisellä tasolla.

Mentorohjauskaavakkeen avulla käytiin eri teemoja läpi. Mentorohjaaja nosti esille havaintojaan eikä pyrkinyt tekemään tulkintaa tapahtumista. Keskustelu eteni ohjattavien tarpeiden mukaan. Esimerkiksi, kun mentorohjaaja esitti tilanteesta tekemänsä konkreettisen vuorovaikutuskartan työparille, se herätti aktiivista keskustelua sekä ohjaajien omaa kriittistä pohdintaa ohjaajan roolista ryhmätilanteessa. Työparit miettivät yhdessä toimivan ryhmän eri elementtejä ja ryhmäprosessin etenemistä esimerkiksi havainnollistaen ”kuntoutustalon rakentamisen” avulla. Eri menetelmien kautta keskustelusta muodostui pohdiskeleva sekä monipuolinen. Esille nousivat erilaiset teemat sekä ennen kaikkea työparin omat tavoitteet. Palautekeskustelu toteutui työparin kehittämisen sekä hankkeen keskeisten tavoitteiden suuntaan.

Mentorohjaukseen varattu aika oli rajattu, ja se sovittiin työparin kanssa etukäteen. Aikaa oli varattuna kuhunkin ryhmätilanteen jälkeiseen keskusteluun kaksi tuntia. Työpareilla oli tarve keskusteluun ja jakamiseen sekä työparinsa, että mentorohjaajan kanssa, joten keskustelun mahdollisuutta hyödynnettiin tehokkaasti koko mentorohjauksen ajan antamissa puitteissa.

Mentorohjaajalla oli mahdollisuus havainnoida vain lyhyen ajan työparien ryhmien ohjaamisista kurssien aikana verrattuna heidän ohjausmääräänsä kokonaisuudessaan. Tämän lyhyen ajan puitteissa mentorohjaajan oli oleellista tuoda esille havaintoja mahdollisimman todenmukaisesti tulkitsematta tai analysoimatta havaitsemaansa. Mentorohjaaja nosti keskusteluun havainnointejaan ja yhdessä työparin kanssa keskustellen pohitti työskentelytapoja, joiden avulla työpari voisi kehittyä ryhmän ohjaamisessa.

Mentorohjauksessa käytiin läpi myös ryhmänohjaukseen ja vuorovaikutukseen vaikuttavia ympäristötekijöitä, kuten tiloja ja välineitä. Aihetta käytiin läpi oivalluttaen työparia löytämään itse keinoja, joilla he voisivat vaikuttaa kuntoutustilannetta edistävästi, esimerkiksi miten tukea ryhmäläisten välistä vuorovaikutusta istumajärjestelyillä.

Mentorohjaustilanteen lopuksi mentorohjaaja pyysi ohjaajia miettimään itselleen keskeisimmät oppimistavoitteet sekä työparin yhteisen kehittymistavoitteen. Ohjaajien kanssa sovittiin, että tavoitteita seurataan vii-

meistään seuraavalla mentorohjauskerralla. Ohjaajat kirjasivat oppimistavoitteet itselleen tai kopioivat mentorohjauskaavakkeen yhteenvetosivulta. Ohjaajilla oli myös mahdollisuus antaa mentorohjaajalle palautetta, jotta mentorohjausta toteutettaisiin aidosti yhdessä. Mahdollisuuksien mukaan sovittiin seuraavan mentorohjauskerran ajankohta.

4.3.2 Vuorovaikutus

Vuorovaikutus mentorohjauksessa nousi vahvasti esille. Vuorovaikutusta pohdittiin työparin välisenä, kuntoutujaryhmän sisäisenä, työparin ja moniammatillisen työryhmän välisenä sekä työparin ja kunnan yhteyshenkilöiden välisenä vuorovaikutuksena. Vuorovaikutusta työparin ja moniammatillisen työryhmän sekä kunnan yhteyshenkilöiden välillä pohdittiin yhteistoiminnallisuuden näkökulmasta.

Mentorohjaajan näkökulmasta kaikkien työparien keskinäinen vuorovaikutus kehittyi avoimempaan ja työtä kehittävämpään suuntaan. Parhaimmassa tapauksessa työparille muodostui mentorohjauksellinen, toisiaan kannustava ja oppimista tukeva vuorovaikutussuhde. Hyvä keskinäinen vuorovaikutus tukee suunnittelua, tavoitteiden asettamista sekä oppimista ja tätä kautta konkreettista kuntoutustyötä, josta eniten hyötyy kuntoutuja ja kuntoutusryhmä.

Mentorohjauksessa käytettiin vuorovaikutuskarttaa havainnollistamaan vuorovaikutusta sekä ohjaajien että ryhmäläisten näkökulmasta. Ohjaajia tuettiin asiakaslähtöiseen vuorovaikutukseen ryhmätilanteissa ja erityisesti ryhmäläisten välisen vuorovaikutuksen lisääminen nostettiin tärkeäksi tavoitteeksi. Juuri ryhmäläisten välinen vuorovaikutus ja tuki ovat tärkeitä tekijöitä psykososiaalisen ryhmäkuntoutuksen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Suoria lainauksia ohjaajien oppimispäiväkirjoista:

"Perusjakson loppupuolella huomasin kyllä että ryhmäytymistä oli tapahtunut. Esim. aamunavauksessa kaikki maltoivat kuunnella mitä kenelläkin oli sanottavaa, kunnioitettiin toisen sanomaa olemalla hiljaa ja aidosti kuunneltiin ja monesti kuulin kuntoutujan sanovan toisen puheenvuoron jälkeen että niin minäkin sanoisin asian tai tekisin niin. eli ryhmätapaamiset onnistuvat hyvin, jos kerrataan välillä ryhmän sääntöjä ja annetaan mahdollisuus kaikille mielipiteisiin."

"Toisaalta keskustelu sujui kuntoutujien kesken luonnollisesti enkä huomannut että hiljaisuuskaan olisi ollut ahdistavan tuntuista."

"Ryhmän havainnointia voisimme myös kehittää eli hiljaa istuva voisi kirjata ryhmän kommentteja toisen ruokkiessa keskustelua."

4.3.3 Ajankäyttö ja tempo

Ajan ja tempon merkitystä pohdittiin mentorohjauksen aikana useasti. Rauhallinen tempo ja ajan antaminen ryhmälle tukevat asiakaslähtöisyyttä sekä vuorovaikutusta ryhmäläisten välillä. Tätä kautta pystyttiin tuemaan kuntoutustavoitteiden toteutumista.

Ajankäytön ja tempon toteutuminen asiakaslähtöisesti vaati tarkkaa ja huolellista suunnittelua sekä ohjaajien tehtävänjaon sopimista eli roolitusta. Mentorohjauksessa keskusteltiin keinoista, miten toimia käytettävissä olevan ajan puitteissa siten, että kuntoutusryhmä sekä yksittäinen kuntoutuja hyötyisivät mahdollisimman paljon ryhmäkerroista kuntoutustavoitteisiin nähden.

Ajankäytön ja tempon hallitseminen on yksi ryhmänohjaajan olennaisimpia taitoja, sillä sen vaikutus ryhmään on merkittävä.

"Seuraavassa infopäivässä tulee varata ainakin enemmän aikaa aloittaa tilaisuus rauhassa, keskustella ja tuustua, sekä tiedotettavan asian edelleen jäsentämistä ja selkeyttämistä."

"Aamulla erään kuntoutujan palaute olikin, että puolet eillisen päivän ohjelmasta olisi riittänyt hänelle ja siinäkin olisi voinut olla liikaa."

4.3.4 Parityöskentely

Työparityöskentelyn sujuvuuden kannalta merkittäviä tekijöitä olivat keskinäinen luottamus, avoin kommunikointi, yhteinen suunnittelu, roolitus ja sopiva vastuunjako. Työpareja tuettiin antamaan toisilleen positiivista ja rakentavaa palautetta. Palautteen antamiselle annettiin tilaa jokaisen mentorohjauskeskustelun alkupuolella. Mentorohjaaja esitti myös toiveen, että palautetta annettaisiin myös muulloin kuin mentorohjauskeskusteluissa.

Havainnoinnin opettelu liittyi ohjaajana kehittymiseen sekä ohjaajan toiminnan tiedostamiseen. Tiedostamisen kautta ohjaajat pystyivät keskustelemaan sekä ryhmän sisäisestä toiminnasta että ohjaajan toiminnasta ryhmässä. Keskinäisen keskustelun ja palautteenannon kautta oppimistavoitteiden ja kehittymiskohteiden linkit löytyivät helpommin ja tavoitteita saavutettiin tehokkaammin. Tiedostamisen ja havainnoinnin helpottamiseksi ohjaajien toivottiin nimeävän konkreettisia toimintoja, joita he voisivat ryhmien aikana havainnoida toisistaan. Palautteen saaminen ja antaminen oli konkretisoinnin avulla helpompaa. Havainnoitavia toimintoja olivat esimerkiksi tilan antaminen ryhmälle ja ryhmän ohjeistaminen uuden toiminnon aloituksessa.

Työparien yhteinen suunnittelu oli tärkeä toimivan ryhmän perusta. Yhteinen suunnittelu oli perusta hallitulle ajankäytölle, tempolle ja ryhmän sisällölle, joka edesauttoi tavoitteiden toteutumista. Ohjaajat kokivat riittävän yhteisen suunnitteluajan löytämisen haasteelliseksi ja tästä keskusteltiin usein sekä mentorohjauskerroilla että oppimispäiväkirjoissa.

Parityöskentelyn tärkeitä elementtejä pohdittiin esimerkiksi ”kuntoutustalon rakentamisen” avulla. Tärkeiksi elementeiksi työpareille nousivat:

- pitkä työkokemus
- toisen tunteminen ja luottamus
- asiantuntijuus
- työnjako
- aikaresurssit
- tilan antaminen
- voimavarat
- avoimuus
- saumaton yhteistyö

Suurin osa ohjaajista työskenteli ensimmäistä kertaa parinsa kanssa yhdessä työparina. Keskinäistä luottamusta rakennettiin hankkeeseen liittyvän koulutuksen kautta ja yhteisen suunnitteluajan myötä. Luottamuksen löytyminen ja tutustuminen olivat kuitenkin viime kädessä ohjaajien omalla vastuulla vaikka sitä mentorohjauksella tuettiin. Luottamuksen ja yhteisen linjan löytyminen oli yksilöllistä ja tapahtui kunkin työparin kohdalla eri vaiheessa mentorohjausprosessia.

Kahdessa palvelutuottajalaitoksessa parin toinen ohjaaja vaihtui mentorohjauksen loppuvaiheessa. Mentorohjauksen suhteen uuden ohjaajan mukaantulolla ei ollut merkittävää vaikutusta mentorohjaajien näkökulmasta. Työparit jatkoivat työskentelyään hankkeessa. Uudet ohjaajat eivät olleet osallistuneet mentorohjaukseen kokonaisuudessaan, joten mentorohjauksen vaikutukset siltä osin jäivät nähtäväksi (hankkeen II tutkimusosio, tutkija Aila Pikkarainen).

”Työparin kanssa mielestäni työskentely sujuu melko hyvin. Aikaa vaan on varattava yhteisille palaverille enemmän ja osattava jakaa töitä tasaisemmin.”

”Olisimme voineet mielestäni tarkemmin sopia mistä alueesta kumpainenkin vastaa ja auttaa toista sitten tarvittaessa, mikäli tarvetta olisi ilmennyt.”

”Ilman työparini tukea emme olisi selvinneet näinkään kunnialla. Luottamus toiseen ja hänen tukeensa oli ryhmän kantava voima.”

”Tehtävät pitäisi ehtiä puhua niin auki, että kumpikin tietäisi missä mennään. Improvisaatio ei tässä vaiheessa varmasti herätä kummassakaan luottamusta. Ajan myötä uskon sillekkin tulevan tilaa”.

4.3.5 Asiakslähtöisyys

Mentorohjauskäynneillä keskusteltiin työparien kanssa erilaisista mahdollisuuksista tukea kuntoutujaryhmää asiakaslähtöisesti. Mentorohjaaja kannusti työpareja käyttämään erilaisia ryhmänohjausmenetelmiä kuntoutujaryhmän ryhmäytymisen ja voimaantumisen tukeksi. Näitä olivat esimerkiksi pari- ja pienryhmätyöskentely. Ryhmänohjausmenetelmät antoivat enemmän tilaa kuntoutujille ja usein pienemmissä ryhmissä oli helpompi jakaa itsestään arempiakin asioita. Näin kuntoutujien oli siis mahdollisuus tutustua toisiinsa ja syventää yhteistä vuorovaikutusta. Lisäksi työparia kannustettiin ottamaan kuntoutujia mahdollisimman paljon mukaan suunnittelemaan ja toteuttamaan ryhmäkertoja omien resurssien puitteissa, jotta kuntoutajat kokivat itsensä tärkeiksi ryhmässä ja sitä kautta voimaantuivat. Keskusteluissa pohdittiin kuntoutujien havainnoinnin merkitystä ja miten ryhmädynamiikkaa voitiin hyödyntää ryhmän eteenpäin ohjaamisessa kohti mahdollisimman itsenäistä toimintaa. Parhaassa tapauksessa ryhmät toimivat itsenäisesti ilman ohjaajia kuntoutusjaksojen välillä ja niiden jälkeen.

Mentorohjauksen alkuvaiheessa ohjaajat halusivat huomioida kuntoutujaryhmän toimivana ja useita vahvuuksia omaavana itsenäisenä kokonaisuutena. Ohjaajat eivät kuitenkaan tiedostaneet, että ryhmätilanteet toteutuivat ohjaajalähtöisesti ajankäytön ja tempon kannalta. Vuorovaikutuskartta oivallutti ohjaajat tiedostamaan omaa toimintaansa ja tätä kautta ohjaaminen muuttui vähitellen pois ohjaajakeskeisyydestä yhä enemmän ryhmäkeskeiseksi sekä tukemaan ryhmäläisten välistä vuorovaikutusta.

”Tämän kokoisessa ryhmässä täytyy olla kaksi ohjaajaa, jotta toiminta sujuu ja on mahdollista huomioida kaikki ryhmäläiset tasapuolisesti ja että toiminta on turvallista. Se ikuinen resurssikysymys.”

”Kirjan kirjoittamiseen suhtauduttiin myönteisesti ja suunnittelivat kirjan kirjoittamista iltaisin iltakahvin merkeissä. Mutta tähän mennessä kirjaan ei vielä ole kirjoitettu mitään, koska he ovat olleet iltaisin niin väsyneitä monimuotoisesta ohjelmasta, etteivät ole jaksaneet. En näe tarpeelliseksi ahdistaa asialla aikuisia ihmisiä.”

”Kuntoutujaa kuunneltiin, hän sai olla oma itsensä omassa kodissaan. Asiat kirjattiin hänen kertomallaan tavallaan. Käynnillä kului aikaa kolme tuntia. Kotikäynti on erittäin tarpeellinen, näkee miten kuntoutuminen toteutuu arjessa.”

4.3.6 Tavoitteellisuus

Ryhmänohjauksen vaikutus ryhmätilanteissa oli merkittävä ja tavoitteellisuus muodostui yhdeksi tärkeimmäksi ryhmänohjaukseen vaikuttavaksi tekijäksi. Ryhmänohjaajien oli eroteltava omat kehittymistavoitteet ja kuntoutusryhmän sekä yksittäisen kuntoutujan tavoitteet toisistaan. Ohjaajan omien tavoitteiden saavuttamisen tuli tukea kuntoutusryhmän sekä kuntoutujan tavoitteiden saavuttamista (Jansson 2012).

Mentorohjauksessa keskeisimmiksi ohjaajien itselleen asettamiksi tavoitteiksi nousivat:

- ajan antaminen ryhmälle ja ryhmäläisille
- ryhmän keskinäisen vuorovaikutuksen tukeminen
- tavoitteiden asettaminen ryhmäkerroille sekä yksittäisille sisällöille
- tilan antaminen ryhmälle – vetäytyminen
- ryhmänohjaukskeinojen monipuolinen käyttäminen
- ajan ja tempon hallinta
- havainnoinnin opettelu
- palautteen antaminen ja saaminen

Ohjaajien henkilökohtaisia tavoitteita ohjasi oma motivaatio oppia sekä aiempi kokemus ryhmänohjaamisesta. Ohjaajat, jotka asettivat itselleen selkeitä, konkreettisia ja haastaviakin tavoitteita, kokivat niiden kautta onnistumisia ja oppimisen kokemuksia. Samalla heidän itsetuottamuksensa ja -varmuutensa ohjaajina kasvoivat.

”Joidenkin kuntoutujien kanssa tavoitteiden asettaminen ei ollut yhtä selkeää, vaan heidän kanssaan oli keskusteltava vähän pitempään ja keskustelujen kautta tavoitteet tulivat esille, kuitenkin niin, että heitä ei tarvinnut johdatella, vaan ne todellakin olivat heidän omia toiveitaan.”

”Odotukset kotikäynnille oli pessimistiset. Näinköhän muutosta oli tapahtunut. Tavoitteena oli rohkaista kuntoutujaa mukaan ja motivoida kuntoutukseen.”

”IKKU hankkeen aikana olen myös joutunut ammattiroolini ulkopuolelle ryhmien pitämisessä, mikä oli aluksi vaikeaa. Itse asiassa harasin kovasti tätä asiaa vastaan. Nyt voin todeta, että koulu on ollut kovaa, mutta palauttavaa.”

4.3.7 Yhteistoiminnallisuus

Yhteistoiminnallisuudella tarkoitetaan vuorovaikutusta ja yhteistyötä työparin ja moniammatillisen työryhmän sekä kunnan yhdyshenkilöiden kanssa. Moniammatillisessa työryhmässä pyrittiin osallistujien tasa-arvoisuuteen ja jakamaan hankkeen työtehtävät tasapuolisesti.

Työpari pohti mentorohjauskeskusteluissa ja oppimispäiväkirjoissaan hankkeen aikana nousseita haasteita, kuten yhteistyötä eri kuntien yhteistyöhenkilöiden kanssa ja miten saada heidän kanssaan aikataulullisesti yhteistyö sujumaan mahdollisimman kaikkia tyydyttävästi ja ennen kaikkea palvelisi kuntoutujia.

Työparit kaipasivat myös vahvempaa ja selkeämpää tukea moniammatilliselta työryhmältään. Moniammatillisen työryhmän palaverissa keskusteltiin kuntoutujien edistymisestä. Työparit kokivat, että palavereja ei hyödynnetty tarpeeksi tehokkaasti kuntoutujien eduksi. Mentorohjauksessa keskusteltiin keinoista, jotka auttaisivat työpareja saamaan palaverista mahdollisimman suuri hyöty kuntoutujille.

Työparit kokivat havainnoinnin psykososiaalisen ryhmänohjauksen taidoksi, jota haluttiin viedä työyhteisössä eteenpäin ja saada muutkin työyhteisössä ymmärtämään sen merkitys. Tätä tavoitetta edistäen ohjaajat havainnoivat toisia työryhmän asiantuntijajäseniä sekä pyysivät heitä havainnoimaan itseään ohjaajaroolissa ryhmänohjaustilanteissa.

”Kunnan yhdyshenkilön kanssa ei varsinaisesti tarkemmin haastattelukäytäntöä suunniteltu, ainoastaan aikataulut ja matkareitit. Tilanne oli vähän kiusallinen, koska koin että hänelle oli itsestään selvää että minä toimin vastuuhenkilönä. Otin kyllä opikseni ja pyrin seuraavia kertoja ajatellen varaamaan aikaa suunnitella työn jakoa tasapuolisemmin.”

”Purimme työryhmän kanssa seuraavana päivänä kursiohjelman, ja mietimme mitä teemme seuraavan kerran toisin ja mitä samalla tavalla. Paljon oli hyvää mutta paljon myös parannettavaa.”

”Kunnasta oli toki yhdyshenkilö mukana, vaikka hän ei ollut sähköisestä pyynnöstä huolimatta mitenkään osallistunut päivän suunnitteluun. Ei ehtinyt.”

”Tähän mennessä moniammatillinen tiimi on kokoontunut aikataulun mukaisesti, mutta se junnaa samoissa asioissa. Palaveriin valmistautuminen on ollut valinnaisista osalla tiimistä, osa ei ole tiennyt edes mikä kuntoutusryhmä on kyseessä, saati sitten esitellyt asiakkaidensa tilannetta.”

”Nyt kun luin tuota tekstiä uudelleen niin tuntuu kuin yrittäisin salapoliisin tavoin ratkaista henkilön kognitiivista problematiikkaa. Onneksi voin kysyä asiantuntijoilta moniammatillisessa tiimissä suosituksia jatkotoimenpiteisiin.”

5 ARVIOINTI OSALLISTUJIEN NÄKÖKULMASTA

5.1 Koulutuksen arviointi

Palveluntuottajakohtaisten koulutuspäivien toteutumista seurattiin kunkin 1. ja 2. koulutuspäivän loppuksi palautelomakkeella. Palautelomake on liitteenä 13. Koko koulutuksen toteutumista arvioitiin palautelomakkeella kolmannen koulutuspäivän lopussa sekä loppupalautekyselyn yhteydessä, joka toteutettiin koko hankkeeseen liittyvän mentorohjauksen loputtua. Palveluntuottajakohtaisen koulutuksen arviointilomake on liitteenä 14. ja loppupalautekysely työpareille liitteenä 15. Kolmannen palveluntuottajakohtaisten koulutuspäivän loppuarvioinnit koostettiin yhteenvedoksi Kansaneläkelaitokselle, tutkija Aila Pikkaraiselle ja Vanhustyön keskusliitolle.

Koulutuskokonaisuudesta saatujen palautteiden pohjalta voitiin hankkeen koulutusta pitää onnistuneena kokonaisuutena, mikä saavutti sille asetetut tavoitteet. Palautteiden perusteella osallistujat saivat työhönsä uutta innostusta, uusia näkökulmia ja myös uusia yhteistyökumppaneita hankkeen eri organisaatioista.

Hankkeen sisältöön, toimintatapoihin ja periaatteisiin perehdyttiin koulutuksen kautta. Avoimissa kommentteissa osallistujat kuvasivat, miten erityisesti yhdessä pohtiminen, keskustelu ja uusien näkökulmien avautuminen kuntoutus- ja vanhustyöhön oli innostanut hanketyöhön, mutta oli myös haastanut pohtimaan oman työn perusteita, eettisyyttä sekä toimintatapoja. Erityisen antoisana oli pidetty ryhmän keskinäisen vuorovaikutuksen ja luottamuksen kehittymistä sekä osaamisen jakamisen kokemuksia. Osallistujien arviointi koulutuksessa käytettyjen menetelmien hyödyllisyydestä on koostettu laitoskohtaisesti taulukkoon 5. Yhteenvedo koko koulutuksesta on taulukossa 6.

Koulutuksen kokonaisarvioiksi saatiin 3,9 kaikkien koulutusryhmien seitsemän arviointialueen keskiarvona, mikä on hyvä kokonaistulos. Vahvimmin koulutuksesta hyötyi ODL Terveys Oy:n laitospohjaisen kuntoutuksen koulutusryhmä, ja heikoimman kokonaisarviointin antoivat Kyyhkylä-säätiö ja ODL Terveys Oy:n avomallinen koulutusryhmä. Koulutusryhmien loppuarvioinnit ovat taulukossa 7.

Taulukko 5.

Osallistujien arviointi koulutuksessa käytettyjen menetelmien hyödyllisyydestä palveluntuottajakohtaisesti.

Palautelomakkeessa kohta 8 (liite 14). Koulutusmallissa käytetyt menetelmät, tuki itselle ja oma oppiminen. Asteikko 1...5 (1=en lainkaan...5= erittäin paljon).

	Härmä n=18	Kruunupuisto n=12 (n=14)	Kyyhkylä n=9	ODL Terveys, avo n=13	ODL Terveys, laitos n=9 (n=10)	Taukokangas n=18 (n=21)
Koulutuspäivien luennot, alustukset	3,8	3,9	3,8	3,7	4,0	4,0
Koulutuspäivien harjoitukset	3,9	3,8	4,0	3,5	4,4	4,2
Koulutuspäivien teemat	4,2	4,1	4,2	3,8	4,4	4,2
Kouluttajien työskentely	3,7	4,0	4,0	3,8	4,3	4,2
Ajatusten vaihto muiden osallistujien kanssa	4,2	4,3	4,3	4,2	4,7	4,4
Oman esimiehen tuki koulutuksen aikana	3,5	3,8	2,6	3,5	3,8	3,3
Omatoiminen oheismateriaaleihin tutustuminen	3,1	3,5	3,3	3,4	3,0	3,2
n= huomioon otetut vastaukset, (n=) =kaikki vastanneet						

Taulukko 6.

Osallistujien arviointi koulutuksessa käytettyjen menetelmien hyödyllisyydestä.

Palautelomakkeessa kohta 8 (liite 14). Yhteenveto koko koulutuksesta

n = 79	1 En lainkaan	2 Melko vähän	3 Jonkin verran	4 Melko paljon	5 Erittäin paljon	Keski- arvo
Koulutuspäivien luennot, alustukset	0 kpl	2 kpl	20 kpl	45 kpl	12 kpl	3,84
Koulutuspäivien harjoitukset	0 kpl	2 kpl	22 kpl	34 kpl	21 kpl	3,93
Koulutuspäivien teemat	0 kpl	0 kpl	13 kpl	42 kpl	24 kpl	4,13
Kouluttajien työskentely	0 kpl	4 kpl	16 kpl	37 kpl	22 kpl	3,97
Ajatusten vaihto muiden osallistujien kanssa	0 kpl	0 kpl	4 kpl	44 kpl	31 kpl	4,34
Oman esimiehen tuki	6 kpl	13 kpl	17 kpl	23 kpl	20 kpl	3,48
Omatoiminen oheismateriaaleihin tutustuminen	2 kpl	15 kpl	29 kpl	26 kpl	7 kpl	3,26

5.1.1 Härmän kuntokeskus

Koulutuspäivät koettiin tärkeiksi koulutuksiin osallistuvien tahojen yhteistoiminnan, tutustumisen ja vuorovaikutuksen kannalta: *"Yhteistyön merkitys, itsensä likoon laittaminen on joskus tärkeää, oppia tuntemaan muita tähän projektiin kuuluvia."*

Koulutuspäiviin olisi kaivattu hankesuunnitelman läpikäymistä, mutta muuten niiden sisältöihin ja menetelmiin oltiin erittäin tyytyväisiä ja ne koettiin hankkeen kannalta hyödyllisiksi: *"...nyt olemme kaikki yhtä suurta perhettä, kaikki puurtaa saman asian eteen."*

5.1.2 Kruunupuisto

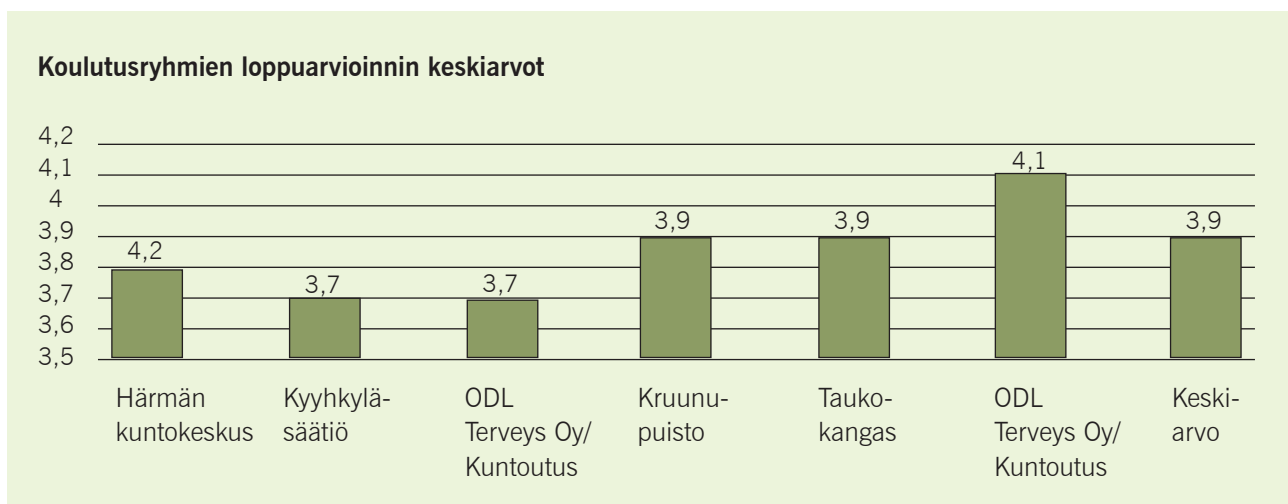
Koulutuspäivät koettiin merkittäväksi mahdollisuudeksi yhteistyön rakentamisen kannalta: *"Verkoston toiminta ja avoin vuorovaikutus on hankkeen avain asiakaslähtöisyyden ohella."*

Tähän koulutusryhmään tuli päivien aikana uusia osallistujia. Uudet tulijat nostivat keskusteluun koulutuksen prosessin merkityksen. He kokivat, että olisi ollut syytä osallistua kaikkiin päiviin: *"Koska en ollut mukana alusta asti, ei liikkuvaan junaan ollut kovin helppo hypätä."* Kouluttajia kiiteltiin vuorovaikutteisista koulutuspäivistä.

Taulukko 7.

Koulutusryhmien loppuarviointien keskiarvot koulutusmallissa käytetyistä menetelmistä, tuesta itselle ja omaan oppimiseen.

Asteikko 1 ... 5 (1 = ei lainkaan ... 5 = erittäin paljon).



5.1.3 Kyyhkylä

Kuten muissakin koulutusryhmissä, osallistujat kokivat, että koulutus lisäsi eri toimijoiden välistä vuorovaikutusta. Erityistä tässä koulutusryhmässä oli, että koulutus paransi myös moniammatillisen työryhmän välistä yhteistyötä. Heidän toisiaan kohtaan tuntema arvostus ammattihenkilöinä kasvoi. Koulutuspäivien aikana olisi toivottu vielä enemmän keskustelua ja suunnittelua yhdessä. Toisaalta juuri koulutusmalliin liittyvää yhteistä jakamista kiiteltiin: *"Vuorovaikutukseen perustuvat harjoitukset, jotka ovat mahdollistaneet erilaisten näkemysten vaihtamisen ja samalla kiinnittäneet huomion tuleviin haasteisiin."*

5.1.4 ODL Terveys Oy, avomalli

Koulutuspäivien suurimpana antina koettiin yhteistyön ja vuorovaikutuksen lisääntyminen sekä kuuntelemisen merkityksen ymmärtäminen. Näissä asioissa koettiin kehitysprosessin lähteneen liikkeelle. Erään osallistujan mielestä tärkein oppimiskokemus oli: *"Yhteistyön merkitys, ikääntyneiden kuuleminen ja hänen voimavaroistaan lähtevä kuntoutus."*

Koulutuspäivillä olisi toivottu Kelan mukana oloa sekä hankkeen laajempaa käsittelyä. Koulutusmallin yhdessä tekeminen ja ajatusten vaihto koettiin hyväksi: *"Aktiivinen systeemi on auttanut omaa sitoutumista..."*

5.1.5 ODL Terveys Oy, laitasmalli

Koulutuspäivät koettiin hyvänä mahdollisuutena tehdä yhteistyötä osallistujien kesken: *"Ryhmäytyminen, yksin työskennellessä ei tule tällaista."*

Yhteistyön myötä saatiin rohkeutta omaan työhön. Koulutuspäivät koettiin antoisiksi, mutta tiiviiksi, henkisesti voimia vieviksi. Aktiivinen koulutusmalli koettiin mielekkääksi: *"Erlaisia työskentelytapoja ryhmänohjauksessa. Osallistuvaa työskentelyä passiivisen kuuntelun sijasta."*

5.1.6 Taukokangas

Koulutuspäivillä nousi esille ryhmän toimivuuden tärkeys ja asiakkaan kuulemisen merkitys: *"Asiakas on tärkein ja hänen elämän historian ja mistä lähtökohdista hän tulee."*

Koulutuspäivien aikana ymmärrettiin, että kuntoutuksen tulisi olla todella asiakaslähtöistä. Koulutusryhmän ryhmäytyminen oli myös merkittävää: *"Asioiden jakamista, oppimista toisilta, ryhmähengen luomista."*

Koulutukseen olisi kaivattu uutta gerontologista tietoa sekä mentorohjausta työparille jo koulutuksen aikana. Koulutusmallissa koettiin hyvänä keskusteleva ote ja yhteistoiminnallinen oppiminen: *"Tullut erilaisia työmalleja esille ryhmäläisten vetämistä ajatellen. Keskustelut ovat olleet antoisia."*

Loppupalautekysely lähetettiin kaikille ohjaajille mentorohjauksen päättymisen jälkeen (liite 15). Vastauksia saatiin 12 kappaletta. Yksi vastanneista ohjaajista ei ollut osallistunut hankkeen alussa olleeseen palveluntuottajakohtaiseen koulutukseen vaan oli tullut ohjaajaksi koulutuspäivien jälkeen hankkeesta pois jääneen ohjaajan tilalle.

Koulutuksesta oli jäänyt osallistujille päällimmäiseksi mieleen uusien yhteistyökumppanien tapaaminen ja heihin tutustuminen sekä yhtenäisen perustan ja sitoutumisen luominen (hankkeessa työskentelemiseen). Parityöskentelyn opettelu oli ollut monille uusi asia. Palautteissa nousi esille myös ryhmänohjaustaitojen läpikäyminen: *"...Koin, että koulutuksessa revittiin rikki varsin tehokkaasti vanhat työskentelytavat raivaten tilaa uuden oppimiselle."*

Koulutuksen koettiin hyödyttäneen erityisesti yhteistyön kehittymistä: *"Kyllä se tuki vuorovaikutuksen kehittymistä läsnäolijoiden kesken."*

Parityöskentely koettiin mielekkääksi työtavaksi sekä mahdollisuudeksi jakaa vastuuta. Palautteissa tuli esille uusien työskentelytapojen omaksuminen: *"Uusien työtapojen omaksuminen, vaikka se aluksi vaikeaa olikin. Rohkeus tehdä asioita, joissa en koe olevani vahvimmillani. Oman työn pohtiminen eikä työn tekeminen pelkästään rutiinilla."*

Osallistujat kokivat saaneensa vihjeitä siihen, miten tukea kuntoutujaa yksilöllisesti ja ohjata voimaannuttavaan kuntoutusprosessiin. Palautteiden mukaan olisi toivottu enemmän tietoa mentorohjauksesta kaikille hankeosallistujille, lisäksi kolmantena koulutuspäivänä käytetty sosiodraamaharjoitus koettiin kyseenalaisena: *"Draama-osuudessa työpari esitti omia roolejaan, muut olivat kuvitelluissa rooleissa, en ymmärrä miksi näin toimittiin..."*

Osallistujia pyydettiin arvioimaan koulutuksen merkitystä 1.pilotti- ja 1.tutkimuskurssien puolivälissä sekä hankkeeseen liittyvän mentorohjauksen loputtua. Ohjaajilta kysyttiin, olisiko koulutukselle ollut toivetta jollekin aiheelle lisää. Palautteiden mukaan olisi kaivattu lisää tietoa itse IKKU-hankkeesta: *"...Lisäksi tiedon jakaminen ikkusta, siitä kertominen. Kaikki olisivat saaneet heti alussa käsityksen mitä tämä on..."*

Palveluntuottajalaitosten yhteyshenkilöille oli annettu tehtäväksi välittää hankesuunnitelma kaikille koulutuspäiviin osallistujille. Lisäksi kaikkien osallistujien tuli perehtyä siihen ennen koulutuspäiviin alkamista. Koska joillekin osallistuminen selvisi vasta viime hetkellä, ei hankesuunnitelmaa ollut ehditty toimittaa etukäteen heille saati, että siihen olisi ehditty perehtyä.

Koulutuspäiviin olisi toivottu syvempää perehtymistä asioihin ja konkreettisempaa tietoa esim. ryhmädynamiikasta ja ryhmänohjaustaidoista: *"Asiat tuntuivat jäävän hieman kesken..."*

Työparin rooliin tässä hankkeessa olisi toivottu enemmän aikaa ja syventymistä: *"...Nyt koulutus keskittyi yhdessä (kuntien kanssa) tekemiseen ja työparien ohjaus tulevaan jäi lapsenkenkiin."* Palautteiden mukaan koulutus oli kuitenkin ollut merkityksellinen yhteistoiminnallisuuden liikkeelle panija hankkeessa: *"...Nyt koulutus kokosi yhteen hankkeen yhteistyökumppanit ja antoi toimijoille kasvot."*

5.2 Mentorohjauksen arviointi

Työparit antoivat mentorohjauksesta palautetta IKKU-hankkeen 1. pilottikurssin 1.seurantajakson mentorohjauksikäynnin keskustelun aikana sekä mentorohjauksen palautekyselyllä anonyymisti. Palautekysely mentorohjauksesta 1.pilottikurssilla liitteessä 16. Työparit antoivat palautetta mentorohjaajilleen myös 1.tutkimuskurssin mentorohjauksikäyntien palautekeskustelujen yhteydessä. Lisäksi palautetta kysyttiin loppupalautteessa, joka toteutettiin koko hankkeen mentorohjauksen päätteeksi (liite 15.).

1.pilottikurssiin aikana toteutetussa kyselyssä työparit kokivat mentorohjauksen myönteisenä tapana kehittää omaa toimintaa. Palautekeskustelu mentorohjaajan ja työparin välillä koettiin myönteisenä. Kirjoittaminen koettiin osin haastavaksi ja jopa raskaaksi, mutta kuitenkin kehittävaksi tavaksi. Palautekeskustelua pidettiin hyvänä mahdollisuutena analysoida ja kehittää omaa työtapaa sekä lisätä reflektiivistä ajattelua kiireisen työtahdin keskellä. Mentorohjauksen todettiin antavan lisää uusia näkökulmia omaan ja työparityöskentelyyn sekä asiakaslähtöiseen ajatteluun. Oman ryhmänohjaustaidon kehittyminen koettiin tärkeäksi työntekijän osaamistasosta ja aiemmasta ryhmänohjauskokemuksesta riippumatta. Palautteen saaminen omasta toiminnasta oli työpareista antoisaa ja mukavaa.

Koko hankkeen koulutuksen ja mentorohjauksen loppupalautteekyselyssä mentorohjausta pyydettiin arvioimaan (taulukko 8.) valmiilla väittämillä oman kokemuksen mukaan. Suurin osa vastanneista oli kokenut

mentorohjaajan antaman palautteen oppimispäiväkirjoista hyödylliseksi, kuten mentorohjauskeskustelutkin. Palautteiden mukaan suurin osa oli myös sitä mieltä, että asiakaslähtöisyys oli toteutunut mentorohjauksessa. Puolet vastanneista ei ollut mielestään panostanut mentorohjaukseen. Tähän taustalla oli aikaresurssien tiukkuus palveluntuottajalaitoksissa. Mentorohjaajan gerontologien kuntoutuksen asiantuntemuksesta oltiin jonkin verran eri mieltä, kuten myös tavoitteellisuuden ja yhteistoiminnallisuuden toteutumisesta mentorohjauksessa.

Mentorohjauksessa parhaaksi koettiin yhteiset keskustelut työparin sekä mentorohjaajan kanssa: *"Keskustelut, kannustus oman työn pohtimiseen ja uusien haasteiden kehittämiseen."*

Ryhmässä tapahtunutta haluttiin pohtia yhdessä mentorohjaajan kanssa sekä saada omasta ja työparityöskentelystä palautetta: *"Ideana työparityöskentely, joka parhaimmillaan jakaa työn tekemisen vastuuta. Oman työn pohdintaa..."*, *"Suulliset mentorohjaukset, asioiden puiminen ja arviointi. Miettiminen mikä meni hyvin, mikä olisi voinut mennä paremmin, mitkä keinot toimivat, mitä ryhmässä tapahtui."*

Loppupalautteiden mukaan mentorohjauksessa koettiin opitun ryhmänohjaustaitoja sekä havainnointia ja tarkkailua: *"Ryhmän ohjaustaitoni ovat syventyneet, olen kehittynyt ryhmän havainnoijana, rohkeus lisääntynyt rutiineista poikkeaviin käytäntöihin ryhmän vedossa. Tuki työparityöskentelyä."*, *"Tarkkailemaan ryhmäläisten osallistumista. Antamaan nimiä ilmiöille."*

Mentorohjaus koettiin mahdollisuutena kehittää omaa työtapaa: *"...rohkeutta tehdä asioita, jotka ovat minulle tunteuttomalla vyöhykkeellä."*, *"Olemaan aktiivinen havainnoitsija ja tekemään itseni tarpeettomaksi ryhmän keskinäisen vuorovaikutuksen ylläpitäjänä."*

Mentorohjaukseen liittyvissä kehittämissuhteissa nostettiin yhtenä esille tutkimuskurssiin liittyvä oppimispäivien kirjoittamisen: *"Mielestäni toisen kurssin oppimispäiväkirjojen teko alkoi käydä ylivoimaiseksi kovassa ikkupuristuksessa, aikaa ei ollut riittävästi ja teko viivästyi. Ehkä pilottikurssin oppimispäiväkirjat olisivat riittäneet ja pari suullista ohjauskertaa enemmän kuin nyt."*

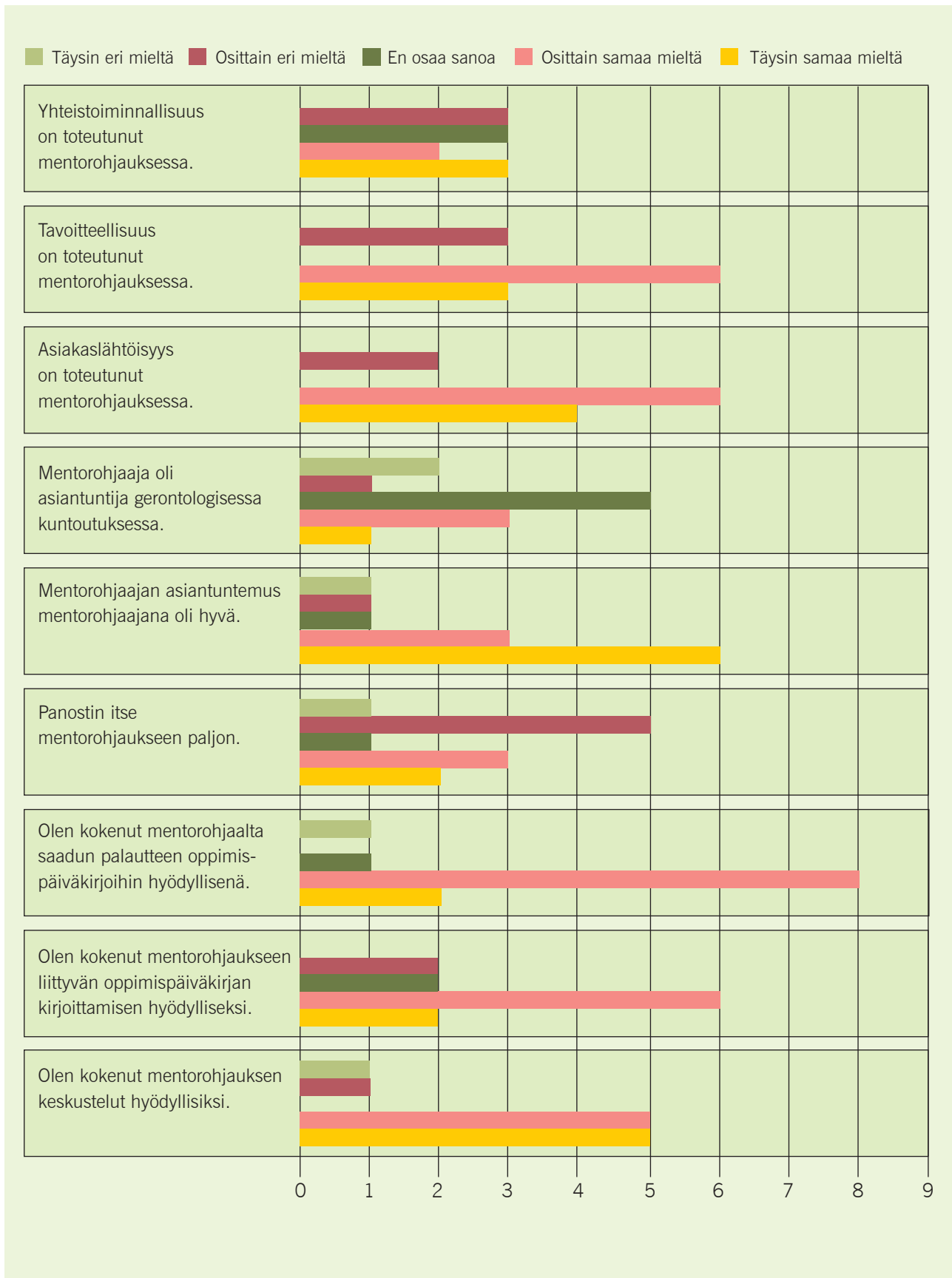
Mentorohjaukselta kaivattiin syvällisempää pohdintaa: *"Enemmän keskustelua ja niissä syvällisempää pohdintaa. Kriittisempää palautetta. Nyt jäi hieman epävarma olo miten matkalla kehityin..."*

Taulukko 8.

Osallistujien arviointi mentorohjauksesta.

Loppupalautelomakkeessa kohta 8 (liite 15).

Asteikko Täysin eri mieltä ...Täysin samaa mieltä. n=12



Taulukko 9.

Osallistujien arviointi esimiehen tuesta.

Loppupalautelomakkeessa kohta 12 (liite 15). Asteikko En ole samaa mieltä ...En osaa sanoa. n=12

	1 Eri mieltä	2 Osittain samaa mieltä	3 Samaa mieltä	0 En osaa sanoa	Yhteensä
Esimiehesi on antanut aikaa mentorohjaukseen ja oppimiseen.	0	5	7	0	12
Esimies on tukenut muulla tavoin.	1	3	7	1	12

Palautteiden mukaan mentorohjaajilta kaivattiin ajan-kohtaista gerontologian asiantuntemusta: *"Olisin kaivannut syvällisempää tietoa gerontologisesta kuntoutuksesta keskusteluissa, jotain lisää omaan tietopohjaan."*

Mentorohjaus koettiin myös hyväksi välineeksi sellaisenaan kuin se nyt oli toteutunut ja ehdotettiin, että sitä voisi hyödyntää muuallakin: *"Kela voisi tarjota mentorohjauskoulutusta liittyen ryhmien ohjaamiseen, oman työn havainnointiin ja kehittämiseen. Koulutukseen olisi varmaan osallistujia."*

Loppupalautteessa kysyimme ohjaajien kokemuksia esimiehen tuesta. Kyselyssä (taulukko 9.) oli valmiita väittämiä, joihin pyysimme vastausta oman kokemuksen mukaan. Suurin osa vastanneista oli sitä mieltä, että esimies oli antanut aikaa mentorohjaukseen ja oppimiseen. Lisäksi suurin osa vastanneista oli sitä mieltä, että esimies oli tukenut myös muulla tavoin.

Kysyimme myös, miten esimies oli tukenut ohjaajia mentorohjauksen suhteen. Vastauksissa tuli esille, että esimies oli ollut kiinnostunut kaikesta hankkeeseen liittyvästä, ja järjestänyt ohjaajille aika- ja paikkaresursseja: *"Antanut riittävän ajan ja tuen. Hän on ollut kiinnostunut, mitä olemme tehneet ja olemme ottaneet erilaisia käytäntöjä ohjauksesta työhön."*, *"Työaika on pyhitetty hankkeelle. Ihan alkuvaiheessa tein muutakin työtä, mutta varsin pian esimieheni ymmärsi, etteivät resurssini riitä muuhun työhön, koska jo hankkeen tiimoilta syntyi ylitöitä, vaikka teen normaalia työaika."*, *"Mahdollistanut mentorohjaukseen ja päiväkirjojen kirjoittamiseen tarvittavan ajan, sekä aktiivisesti ollut pohittamassa työparityöskentelyn kehittämistä."*

Ohjaajat ovat myös saaneet esimieheltä luvan ottaa vastuuta hankkeen etenemisestä palveluntuottajalaitoksessaan: *"Antanut mahdollisuuden osallistua siihen ja antanut vastuun itselle."*

Loppupalautteessa kysyimme myös miten työyhteisö oli tukenut ohjaajia oppimiseen. Tärkeänä koettiin asioiden

jakaminen moniammatillisen työryhmän kanssa: *"Moniammatillinen tiimi on osallistunut työn kehittämiseen mahdollisuuksien rajoissa. Koen, että he ovat yhtä tärkeä osa oppimistani kuin mentorohjauksilla."*

Työpari koettiin tärkeäksi, mutta aina eivät ohjaajien kemiat kohdanneet: *"Moniammatilliselta on tullut tukea. Työparin kanssa ollaan vaan erilaisia, eikä hän tukenut mua ollenkaan..."*

Hankkeen myötä oli tullut uudenlaista asioiden jakamista työyhteisössä: *"Eri menetelmiä on vaihdettu, saatu toisiltamme uusia ideoita."*, *"Ryhmien ohjausta tekevät ovat olleet kiinnostuneita mentorohjauksen sisällöistä, ryhmän ohjauksen keinoista ja vuorovaikutukseen vaikuttavista tekijöistä. Yhteistä aikaa keskinäiseen mentorointiin ryhmän läsnä ollessa on kuitenkin ollut niukalti."*

Vapaassa palautteessa nousi vielä esille mentorohjauksesta saatu hyöty: *"Mentorohjaus oli erittäin hyvä asia ja varmasti kehitti hankkeessa olleita palveluntuottajan työntekijöitä sekä lisäsi ammatillista kasvua."*, *"Kirjoittamisen tuskasta ja ajan puutteesta huolimatta mentorohjausajasta jäi positiivinen olo. Uskon, että työni laatu koheni ajatuksella, että työni sisältö monipuolistui ja tekemisen sisältöä syvemmin pohtimalla myös kuntoutujat saavat ryhmistä enemmän. Näin ainakin toivon. Koko hankkeella on ollut myös kannustava vaikutus opintojeni aloittamiseen, jotka ovat jo loppusuoralla..."*

Hankkeen kiireellisyys nousi myös palautteissa esille. Oman oppimisen arviointiin olisi vielä toivottu yhtä mentorohjauskäyntiä hankkeen loppupuolelle: *"Päiväkirja pohdinnat olisi riittänyt mielestäni pilottikurssille. Uusi mentorointi viimeisellä tutkimuskurssilla, jotta voisi pohtia mentorin kanssa oppimiskokemuksista, omista kehittymisvaiheista, uuden haasteiden löytymisistä."* Palautteiden mukaan mentorohjauksella koettiin olleen oma paikkansa hankkeessa: *"Kiitos ohjauksesta. Se on ollut kannustavaa ja ilman sitä olisimme tarvinneet jotain muuta ohjausta (esim. työnohjausta). Hienoa, että se järjestyi tällä tapaa."*

6 POHDINTA JA SUOSITUKSET

Vanhustyön keskusliitto pitää tärkeänä gerontologisen kuntoutuksen kehittämistä Suomessa. Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat kokivat suunnitteluvaiheen Kelan kuntoutusryhmän kanssa antoisana. Erityisen ilahduttavaa oli asiakaslähtöisen ja preventiivisen työskentelyotteen näkyminen jo hanke-suunnitelmavaiheessa. Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat pystyivät yhdistämään Vanhustyön keskusliiton Geriatrisen kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämishankkeen sekä Ystäväpiiri-toiminnan hyvät kokemukset ja käytännöt osaksi IKKU-hanketta.

Ryhtyäkseen käytännön työhön koulutuksen toteutuksessa Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat olivat Kelan tekemän palveluntuottajia koskevan valinnan varassa. Valinnan jälkeen he pystyivät sopimaan työparien haastattelut, antamaan koulutukseen liittyvän ennakotehtävän ja hoitamaan koulutukseen liittyvät käytännön järjestelyt. Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat näkivät haasteena hankkeen aikataulun. Tiedotus valituista palveluntuottajista suhteessa koulutuksen alkamiseen tapahtui varsin lyhyellä aikajänteellä.

Tiivis aikataulu asetti omat haasteensa koulutuksen käytännön järjestelyille. Tämä tarkoitti esimerkiksi koulutukseen osallistuvien kuntoutustyöntekijöiden nopeaa työaikajärjestelyä koulutuspäivien ajaksi. Hankkeeseen osallistuvien kuntien palveluntuottajakohtaisiin koulutuspäiviin osallistuvien yhteyshenkilöiden tiedottamisessa oli nopean aikataulun vuoksi jonkin verran ongelmia. Hankesuunnitelmaa ei ollut kaikilta osin ehditty toimittaa laitoksesta yhteistyökuntaan. Joissakin kunnissa ei ollut ehditty hyvissä ajoin välittää tietoa hankkeeseen osallistujille. Hankesuunnitelmaa sekä ennakotehtävää ei ollut ehditty välittää kaikille koulutukseen osallistuville kunnissa. Tiukasta aikataulusta huolimatta palveluntuottajakohtaiset koulutuspäivät sujuivat suunnitellusti ja koulutuspäiville asetetut tavoitteet saavutettiin.

Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat pääsivät niihin tavoitteisiin koulutuksen ja mentorohjauksen suunnittelu- ja toteuttamisvaiheessa, jotka he olivat asettaneet yhdessä hankkeen ohjausryhmän kanssa. Yhteistyö tutkimusosio II:n tutkijan kanssa toteutui hyvin ja molemmat osapuolet olivat tietoisia siitä, miten mentorohjausta hankkeessa tutkitaan. Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat arvioivat kullekin koulutuspäivälle asetettujen tavoitteiden saavuttamista koulutuspäivien aikana omien havaintojensa ja asiantuntijoiden palautekeskustelu-

jen avulla. Tutkija Aila Pikkaraisen havaintoja käytettiin hyödyksi koulutuspäivien kehittämiseen sekä päivien onnistumisen arviointiin. Vanhustyön keskusliiton asiantuntijoiden ja hankkeen ohjausryhmän koulutuspäiville asettamat tavoitteet saavutettiin onnistuneesti.

Palveluntuottajakohtaisten koulutuspäivien myötä nousi entisestään esille oikea-aikaisen tiedottamisen ja avoimen vuorovaikutuksen tärkeys kaikkien hankkeen toimijoiden kesken (Kela, Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat, tutkijat, kuntoutuslaitokset, kunnat, paikallinen Kelan toimisto, kuntoutujat). Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat toivoivat, että kaikki hankkeeseen osallistuneet tahot olisivat huomioineet tiedottamisen ja vuorovaikutuksen merkityksen gerontologisen kuntoutuksen kehittämisen ja IKKU -hankkeen onnistumisen vuoksi.

Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat kokivat erittäin tärkeäksi IKKU-hankkeen ohjausryhmän. Merkittävää oli, että ohjausryhmässä jaettiin avoimesti kaikkien osapuolten kanssa esiin nousevia hyviä kokemuksia ja haasteita. Tämä edellytti kaikilta osapuolilta (mentorohjaajat, tutkijat, Kelan kuntoutusryhmä) hyvää tiedotusta ja vuorovaikutusta sekä luottamusta.

Koulutuksessa olisi ollut syytä olla aikaa hankkeen läpikäymiseen yhdessä ensimmäisessä koulutuspäivässä, jotta kaikki osallistujat olisivat olleet tietoisia missä ovat mukana ja mitä kaikkea hankkeeseen kuuluu. Tämä olisi mahdollistanut kaikille yhtenäisen lähtökohdan palveluntuottajakohtaisia koulutuspäiviä ajatellen sekä koko hankkeen käytännön ymmärtämiselle vaikka ei olisi aikaisemmin ehtinyt tai pystynyt perehtymään hankesuunnitelmaan. Tähän oli alkuperäisessä koulutuspäivien suunnitelmassa varattua aikaa, mutta Kelan hanke-työntekijöiden kiireellisyyden vuoksi tämä osio jätettiin pois. Tulevaisuudessa hankkeen aloittamisvaiheessa olisi hyvä varata enemmän aikaa tiedon välittämiseksi. Tällöin koulutuksessa mahdollistettaisiin hankkeen kannalta kaikille yhteinen lähtötaso.

Mentorohjaus sujui Vanhustyön keskusliiton asiantuntijoiden odotuksien mukaisesti ja se koettiin hyvänä välineenä kehittää toimintaa IKKU-hankkeen keskeisiä tavoitteita kohti. Työparien palautteet tukivat tätä kokemusta. Mentorohjaajien näkökulmasta havainnointi ja palautekeskustelu olivat työpareille antoisampaa kuin oppimispäiväkirjan kirjoittaminen. Toisaalta oppimispäiväkirjan kirjoittaminen tuki havainnointia ja oli työpareille oppimisen kannalta erittäin tärkeä väline. Mentorohjaustilanteissa syntyi luottamusta sekä onnistumisen tunteita ja oivalluksia. Mentorohjaajien keskinäiset keskustelut olivat myös oivalluttavia, onnistuneita sekä kehittäviä

Mentorohjauskaavake pidettiin kaikkien mentorohjauskäyntien aikana sisällöllisesti samanlaisena, koska sisältö oli toimiva ja asioita pidettiin hankkeen tavoitteiden kannalta olennaisina. Mentorohjauskaavakkeen käytettävyyttä kehitettiin mentorohjauksien edetessä, jotta ohjaustilanteessa kaavakkeen käyttö oli mahdollisimman joustavaa.

Mentorohjaus antoi omalta osaltaan työpareille mahdollisuuden muutokseen ja oppimiseen, joihin vaikuttivat oppijan oma motivaatio, aiemmat kokemukset ja ympäristö. Mentorohjaajan tehtävä oli mahdollistaa hetkellisesti oppimista tukeva ympäristö, toimia peilinä sekä tukea oppimisprosessia. Mentorohjaajan oli oleellista lähteä kysymyksillään liikkeelle olemassa olevasta ja luoda havainnoimalla ja kysymällä ristiriitoja jo olemassa olevan sekä mahdollisen tulevan välillä. Ristiriitojen ja tavoitteiden avulla oppija säilytti motivaation ja pystyi muuttamaan omaa tietorakennettaan tavoitteidensa suuntaan sekä myöhemmin käyttämään näitä taitoina sekä parhaassa tapauksessa arvioimaan oppimaansa ja oppimistapaansa. Mentorohjaus tuki oppimisen kaarta ja työparityöskentely antoi mahdollisuuden jatkuvaan palautteen läpikäymiseen sekä kriittiseen ajatteluun.

Mentorohjauksen tavoitteena oli mahdollistaa oppimista ja myös oppimaan oppimista. Mentorohjaaja loi mahdollisuuden nähdä tilanteita aikaisemmista kokemuksista ja erilaisista näkökulmista. Kokemukset ja näkemykset toimivat mentorohjaajan työkaluina, eivät mentorohjaajan taitoina tai tietoina. Mentorohjaaja toi keskusteluun myös Ikku-hankkeen tavoitteita ja käytti näin valta-asemaa tavoitteiden asettamisessa. Valtaa kuitenkin pyrittiin käyttämään mahdollisimman pehmeästi ja oppijan lähtökohdat huomioiden, ei väkivalloin. Oppijalla oli pääasiallinen suhde valtaan työnantajan puolelta, joka tarjosi puitteet, tavoitteet ja valtaorganisaation -työntekijän, oppijan, ympärille.

Vanhustyön keskusliiton asiantuntijoiden näkökulmasta suoraa ulkopuolista ryhmänohjaustilanteisiin liittyvää sisällöllistä palautetta tuli välttää. Moniammatillisen työryhmän sekä työparin välistä vuorovaikutusta tuli lisätä ja auttaa tätä kautta työparin itsenäistä kehittymistä. Työparin kehittymisen keinoja tuli pohtia moniammatillisessa työryhmässä ja hyödyntää opittuja työtapoja koko työyhteisössä. Vanhustyön keskusliiton asiantuntijoiden näkemyksen mukaan oli tärkeää tukea työparin luovuutta ja omia tavoitteita työssään sekä keskittyä erilaisissa palautekeskusteluissa nimenomaan kehittymisen keinoihin. Mentorohjaajat luottivat ohjaajiin gerontologisen kuntoutuksen ammattilaisina.

Työparin mentorohjaukseen liittyen palvelutuottajakohdattaiset kuntoutuslaitokset olivat luvanneet aikaa oppimispäiväkirjojen kirjoittamiseen, palautteiden läpikäymiseen sekä mentorohjauskäynteihin. Mentorohjaajien kokemuksen ja työparilta saadun epäsuoran palautteen mukaan työajan järjestäminen mentorohjaukselle, varsinkin oppimispäiväkirjan kirjoittamiselle, oli haasteellista. Vaikka kokemusta tuli kurssien edetessä aika-aulutuksesta, silti työaikajärjestelyt olivat haasteellisia kiireisten aikataulujen vuoksi.

Mentorohjauksen edetessä ja työparien kehittyessä Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat havaitsivat, että sovitun mukaisen työparin kanssa käytävän mentorohjauskeskustelun lisäksi kunkin ohjaajan yksilöllinen mentorohjaus antaisi lisää keinoja ja tehoa kehittymiseen. Tätä mentorohjausta voisi jatkaa ulkopuolinen taho jos palveluntuottajaorganisaatiosta ei mentorohjauksen osaamista löydy. Yksilöllinen mentorohjaus tukisi tehokkaammin ohjaajan omia tavoitteita sekä luottamuksellisten asioiden käsittelyä. Kaikkia asioita ei välttämättä haluta jakaa työparin kanssa vaikka työpari koetaankin luotettavaksi. Työpareille tarjottavaa mentorohjausta ei tule kuitenkaan unohtaa.

Osa työpareista nosti mentorohjauksen aikana esiin tarpeen lisäkoulutuksesta ryhmänohjaustaitojen kehittämiseksi. Myös yhteistä tilaisuutta hankkeeseen liittyneen palvelutuottajakohtaisen koulutusryhmän kanssa toivottiin, jotta esiin tulleita asioita voitaisiin jakaa ja kehittää edelleen.

Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat arvioivat mentorohjauksen 1. pilottikurssille ja 1. tutkimuskurssille asetettujen tavoitteiden saavuttamista ja mentorohjauksen onnistumista työpareilta saatujen palautteiden, itseanalyysin ja asiantuntijoiden välisen arviointikeskustelujen perusteella. Vanhustyön keskusliiton asiantuntijoiden oman arvion sekä työparilta saadun palautteen mukaan mentorohjaus sekä siihen valitut työkalut koettiin hyvinä. Kirjallisesti saatu palaute tuki arviota ja antoi vah-

vistusta mentorohjauksiin. Aiemmin valitut hankkeen linjan mukaiset kehityskohteet olivat oikeita ja niiden kehittämistä kannatti jatkaa. Konkreettisuuden lisääminen sekä yksilön huomioon ottaminen mentorohjauksessa oli kehityskohteena koko hankkeen mentorohjauksien aikana. Kannustavaa ja keskustelemaa vuorovaikutusta jatkettiin koko hankkeen mentorohjauksien aikana. Tätä tulisi jatkaa palveluntuottajalaitoksissa mentorohjauksellisesti hankkeen mentorohjauksen jälkeenkin, jotta oppijakeskeinen kehittyminen mahdollistuisi jatkossa palveluntuottajalaitoksissa.

Vanhustyön keskusliiton asiantuntijoiden mukaan mentorohjaus antoi työparille mahdollisuuden pohdiskeluun ja työparin välisen palautteen antamiseen. 1. pilottikurssin mentorohjaus oli työparille myös tutustumista ja luottamuksen löytämistä mentorohjaajaan sekä mentorohjaukseen. Mentorohjaus oli kokemuksen karttuessa tullut teknisesti helpommaksi sekä työparille että mentorohjaajille 1. pilottikurssin aikana. Mentorohjaukseen tutustumisen myötä työparien tavoitteet ja tarpeet muodostuivat yksilöllisemmiksi ja sen myötä mahdollisuus kehittyä lisääntyi entisestään. Jatkossa tähän voitaisiin panostaa vielä enemmän. Ennen varsinaista mentorohjausta olisi hyvä varata yhteinen aika työparin ja mentorohjaajan väliseen tutustumiseen sekä mentorohjauksen läpikäymiseen. Tässä voitaisiin keskustella aikaisemmista mentorohjauskokemuksista, millaisia odotuksia ja tavoitteita kullakin osapuolella on mentorohjaukselle sekä mitkä ovat hankkeen tavoitteet mentorohjaukselle.

Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat suosittelevat mentorohjauskokemuksien perusteella, että työparin oman työn kehittämiseen ja mentorohjaukselliseen pohdintaan olisi hyvä varata aikaa jatkossakin. Pohdiskelun ja työn kehittämisen tulisi olla järjestelmällistä ja luonnollinen osa omaa työn kuvaa.

Vanhustyön keskusliiton asiantuntijat suosittelevat, että palveluntuottajien kuntoutustyössä ryhmänohjausta tekevien työntekijöiden olisi hyvä saada samanlaiset päivitetty tiedot ja taidot ryhmänohjaukseen liittyvistä tekijöistä. Ryhmädynamiikan ja erilaisten tavoitteellisten keinojen ymmärtäminen ja harjoittelu mahdollistaisi kuntoutujia saamaan laadultaan mahdollisimman samantasoista ryhmänohjausta palveluntuottajalaitoksen sisällä sekä eri palveluntuottajalaitosten välillä ympäri Suomea.

Vanhustyön keskusliiton asiantuntijoiden kokemuksen mukaan matka hankkeeseen liittyvästä koulutuksesta viimeiseen mentorohjauskäyntiin sujuivat tavoitteiden mukaisesti. Matkan aikana näkyi selkeää kehitystä työpareissa, mutta myös mentorohjaus ja mentorohjaajat kehittivät matkan varrella. Upeana kehityksenä oli myös työparin ja mentorohjaajien välisen yhteistyön tiivistyminen ja sujuvuus. Kokonaisuudessaan IKKU-hankkeen työparien kehittämiseen varattu aika otettiin todella myönteisesti vastaan ja mentorohjaajien oli helppo syventää työparien pohdiskelua asiakaslähtöisempään suuntaan.



Vanhustyön keskusliiton asiantuntijoiden hankkeessa saadun kokemuksen mukaan mentorohjauksella oli tärkeä vaikutus hankkeen tavoitteiden, asiakaslähtöisyys, tavoitteellisuus ja yhteistoiminnallisuus, saavuttamiseksi. Mentorohjaus koettiin hyödylliseksi työmuodoksi kuntoutuksen kehittämisessä. IKKU-hankkeessa mentorohjauksesta saadut tulokset ja ohjaajien palautteet tukevat Geriatrisen kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämishankkeessa sekä Ystäväpiiri-toiminnassa saatuja tuloksia.

Lähteet

- Heikkinen, E. 2003. Vanhenemisen ulottuvuudet ja onnistuvat vanhenemisen edellytykset. Teoksessa T Rantanen (toim.) Gerontologia. Helsinki: Duodecim. 330–335.
- Jansson A. 2009. Ystäväpiiri – yhdessä elämyksiä arkeen. Projektiraportti 2006–2008. Vanhustyön keskusliitto, Vammalan kirjapaino Oy.
- Jansson A. 2012. Ystäväpiiri – yhdessä elämyksiä arkeen, Psykososiaalinen ryhmätoiminta ikäihmisten yksinäisyyden lievittäjänä. Projektiraportti 2009–2012. Vanhustyön keskusliitto, Vammalan kirjapaino Oy.
- Järvikoski, A, Karjalainen, V. 2008. Kuntoutus monitieteisenä ja – alaisena prosessina. Teoksessa A Suikkanen (toim.) Kuntoutus. Helsinki: Duodecim. 80–93.
- Koskinen, S, Pitkälä, K, Saarenheimo, M. 2008. Gerontologinen kuntoutus. Teoksessa A Suikkanen (toim.) Kuntoutus. Helsinki: Duodecim. 547–563.
- Koskinen S. 2004. Ikääntyneiden voimavarat. Teoksessa M. Kautto (toim.) Ikääntyminen voimavarana – Tulevaisuusselonteon liiteraportti 5, Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 33/2004.
- Laine A, Ruishalme O, Salervo P, Siven T, Välimäki P Opi ja ohjaa sosiaali- ja terveysalalla. Porvoo: WS Bookwell Oy, 2002.
- Lyyra, T-M. 2007. Terveys ja toimintakyky. Teoksessa P Tiiikkainen (toim.) Vanheneminen ja terveys. Tampere: Edita Publishing oy. 16–28.
- Nevgi A, Lindblom-Ylänne S. 2003 Oppimishäkemykset antavat perustan opetukselle. A. Nevgi (toim.) Yliopisto- ja korkeakouluopettajan käsikirja.
- Niemi P, Murto M. 1996 Oppimispäiväkirjat lääketieteen opiskelijan varhaisen ammatillisen itsereflektion kuvaajina. Duodecim; 112: 1792–1801.
- Peura A. 2001 Vuorovaikutusta voi oppia. Reflektiivinen toimintatapa lääkäreiden kouluttajakoulutuksen tavoitteena. Kansanterveystieteen laitoksen julkaisuja M 175:2001. Yliopistopaino. Helsinki.
- Pitkälä K., Blomqvist L., Mäkinen B., Routasalo P. 2004. Mitä näyttöä oppimisesta? Esimerkkejä päiväkirjojen laadullisen analyysin pohjalta. Teoksessa K. Pitkälä (toim.) Ryhmäkuntoutuksen kehittäminen ja koulutus. Tutkimusraportti 4. Vanhustyön Keskusliitto. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy, 91–103.
- Pitkälä K., Mäntyranta., T. 2004. Reflektiivinen kirjoittaminen. Teoksessa K. Pitkälä (toim.) Ryhmäkuntoutuksen kehittäminen ja koulutus. Tutkimusraportti 4. Vanhustyön Keskusliitto. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy, 33–38.
- Pitkälä K., Routasalo R., Kautiainen H., Savikko N., Tilvis R. 2005. Psykososiaalisen ryhmäkuntoutuksen vaikuttavuus. Geriatrisen kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämishanke. Tutkimusraportti 11. Vanhustyön Keskusliitto. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Routasalo P, Pitkälä K. 2007. Ystäväpiiriryhmätoiminnan kouluttajakoulutusmateriaali. Vanhustyön keskusliitto.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestöennuste [verkkojulkaisu]. ISSN=1798–5137. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 9.1.2012]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/vaenn/index.html>.

Liite 1/1

Liitteet
Liite 1. Mentorohjauskaavake

Kela  
Verhoajan keskeinen

Mentorohjaus

Ryhmä: _____
Ohjaajapari: _____ Paikka ja aika: _____
muuta huomioita: _____

ALOITUS

Käykää parikeskustelu ja antakaa toisillenne palautetta:
– Miten mentorohjaajan vierailu vaikutti ryhmään?
– Miten teillä mielestänne meni?

Liite 1/2

Vuorovaikutus (A)

Kuvaile vuorovaikutusta ryhmässä

Miten huomioit kommunikaatiota ryhmän sisällä

- Aika -> ohjaajat vs ryhmäläiset

- Määriä -> ohjaajat vs ryhmäläiset

- Kenen välillä – vuorovaikutus-kartta

Miten koet ohjaajan roolin ryhmässä? (kirjoitua ohjaajalla ennen keskustelua)

- Mielikuvaharjoitus: Ohjaaja pois ryhmästä -> miten ryhmä toimii? Ohjaaja ryhmään...

Vuorovaikutuskartta

- Mitä mieltä olet kartasta?

- Miten voit vaikuttaa jatkossa tähän

- Mitä sovitaan tämän suhteen

Kertaa aina:

- o POSITIIVISET PALAUTTEET
- o KORJAAVA
- o POSITIIVISET PALAUTTEET

Liite 1/3

VUOROVAIKUTUSKARTAT

Piirrä ryhmäläisten ja ohjaajien istunapaikat/istumajärjestys. Määritä aika esim. 5min, jonka aikana piirrä henkilöiden välille viivoja, sen mukaan montako kertaa hän puhuu ja kenelle kohdistaa puheensa. Saadun vuorovaikutuskartan pohjalta keskustellaan ohjaajien kanssa oliko vuorovaikutus ohjaajakeskeistä vai ryhmäläisten välillä. Voisivat ohjaajat siirtää keskustelua vielä enemmän ryhmäläisille.

Merkitse tukkimiehen kirjanpidolla montako puheenvuoroa ryhmäläiset käyttivät ja montako ohjaajat käyttivät valittuna aikana, esim. 10 minuuttia. Laske puheenvuorot ja saatujen tuloksien pohjalta voi keskustella ohjaajien kanssa miten paljon he ovat äänessä verrattuna ryhmäläisiinsä.

Ryhmäläiset _____ Ohjaajat _____

Liite 1/4

Ajankäyttö/Tempo (A)

Sujuiko ajankäyttö suunnitelmanne mukaisesti?

- o K: -> Mistä huomasit? (mahdolliset keuhut)

- o E: -> mikä oli syynä tähän? miten jatkossa?

Miten ryhmä/ryhmäläinen koki ajankäytön?

- o mistä päätelit näin?

Anun esimerkki:
Keksi kesäruno aikaa xx sekuntia!?

Mikä on mielestänne ajan antamisen vaikutus ryhmään?

- Kertaa aina:
 - o POSITIIVISET PALAUTTEET
 - o KORJAAVA
 - o POSITIIVISET PALAUTTEET

Liite 1/5

Parityöskentely (A)

Mitä teitte ennen ryhmää ohjaajaparina?

Roolit?

Vastuut?

Havainnointi?

Miten annatte palautetta parillenne ryhmän jälkeen?

- keinot, tunteukset

Miten annatte palautetta parille ryhmän aikana?

- Kertaa aina:

- POSITIIVISET PALAUTTEET
- KORJAAVA
- POSITIIVISET PALAUTTEET

Liite 1/6

Asiakaslähtöisyys (B)

Miten asiakaslähtöisyys toteutui?

- mistä huomasit tämän?

Keinoja asiakaslähtöisyyteen?

- esim. ryhmän palautteen nosto ryhmässä ryhmän aikana

Mitkä osatekijät vaikuttavat asiakaslähtöisyyteen?

- edistävät?

- estävät?

- miten voit ohjaajana vaikuttaa?

- Kertaa aina:

- POSITIIVISET PALAUTTEET
- KORJAAVA
- POSITIIVISET PALAUTTEET

Liite 1/7

Tavoitteet (B)

Ryhmäkerran tavoitteet?

- päätavoite

- osatavoite

LINJASSA "ISOJEN" TAVOITTEIDEN KANSSA?

Miten päätitte tavoitteet ja miksi juuri nämä?

- Mitä keinoja käytitte tavoitteiden saavuttamiseksi?

- Mistä huomasit tavoitteiden täyttyvän?

Olivatko tavoitteet omat vai ryhmäläisen? (jos tavoitteellisuus puutteellista)

Jos tavoitteet eivät toteudu, niin

- Miten jatko

- suunnitelmat

- muutoksia

- Kertaa aina:

- POSITIIVISET PALAUTTEET
- KORJAAVA
- POSITIIVISET PALAUTTEET

Liite 1/8

Yhteistoiminnallisuus (B)

Miten se näkyy ryhmän sisällä ja sen aikana?

- eri tahojen kesken?

- laitoksen työryhmä?

- projektiryhmä?

Mitkä osatekijät vaikuttavat/näkyvät ryhmäkerrassa?

Miten toimit osatekijöiden kanssa?

Miten vieti viestiä eri tahoille? Mahdollisesti tehtävä viestiä!!

Miten näet oman roolisi? (kirjoituta ensin)

Miten haluaisit kehittää? (kirjoituta)

- omaa osaasi

- muiden osaa

- Kertaa aina:

- POSITIIVISET PALAUTTEET
- KORJAAVA
- POSITIIVISET PALAUTTEET

YHTEENVETO

Vuorovaikutus
Palaute

Mitä sovimme?

Ajankäyttö/Tempo
Palaute

Mitä sovimme?

Parityöskentely
Palaute

Mitä sovimme?

Asiakaslähtöisyys
Palaute

Mitä sovimme?

Tavoitteet
Palaute

Mitä sovimme?

Yhteistoiminnallisuus
Palaute

Mitä sovimme?

Allekirjoitukset:

Liite 2. Oppimispäiväkirjaohjeistus 1.tutkimuskurssille

Kela
Vastuualueen kehittäminen
Kuntoutuksen ja työelämän

Oppimispäiväkirjaohjeistus 1. tutkimuskurssille

Oppimispäiväkirjan kirjoitusohje

Kirjoita oppimispäiväkirjaa yksilö- ja ryhmätapaamisista mahdollisimman pian tapaamisen jälkeen. Kirjoita mahdollisimman vapaasti, ilman kritiikkiä. Tekstejä ei arvostella.

Kirjoita Word-tiedostona max. 1-2 sivua / päiväkirja, tallenna se muistitkulle / omalle tietokoneellesi ja lähetä oppimispäiväkirja sähköpostin liitteenä omalle mentorohjaajallesi:
etunimi.sukunimi@vtki.fi.

Henkilö A: Valitse kuntoutusryhmästä yksi kuntoutaja, joka kulkee päiväkirjassa nimellä henkilö A. Yksilötapaamisiin liittyvät oppimispäiväkirjat kirjoitetaan henkilön A kuntoutustilanteista. Kun ensimmäisen kerran kirjoitat yksilötapaamisesta, kerro henkilön A sukupuoli, ikä ja haluamasi taustatiedot.

Sinun ei tarvitse sitoa itseäsi oppimispäiväkirjojen sisältö-ohjeeseen kirjallisesti. Voit myös halutessasi pohtia oman kehityksesi kannalta tärkeitä asioita ja kertoa muun sisällön lyhyemmin.

Oppimispäiväkirjan ja mentorohjauksen toteuttamisen ajankäyttö

Jokaisen oppimispäiväkirjan kirjoittamiseen ja mentorohjaajan lähettämän kirjallisen palautteen lukemiseen on varattava työaika yhteensä 1,2 h työntekijän todellisen tarpeen mukaisesti. Kuntoutustyöntekijä lähettää oppimispäiväkirjan mahdollisimman pian kuntoutustapahtuman jälkeen. Mentorohjaaja lähettää oppimispäiväkirjasta kirjallisen palautteen kuntoutustyöntekijälle mahdollisimman pian.

Mentorohjaaja havainnoi työparityöskentelyä ryhmäkuntoutustilanteissa selvitys-, perus- ja seurantajaksoilla, kullakin jaksolla kerran. Kuntoutustilanteen jälkeen toteutettavaan työparin ja mentorohjaajan välillä käytävään palautekeskusteluun on varattava työaika
2 h.

Oppimispäiväkirjan muoto

Kirjoita oppimispäiväkirjat Word-tiedostoon siten, että ensimmäisen oppimispäiväkirjan jälkeen tulee perään toinen, sitten kolmas jne. Viimeisen oppimispäiväkirjan jälkeen meillä on yhteen tiedostoon kirjoitettuna kaikki oppimispäiväkirjat. Näin sitä on helpompi lukea kokonaisuutena.

Oppimispäiväkirja- ja mentorohjaus-alkutaulu sekä sisällöt 1. tutkimuskurssilla

Infopäivä

- 1 päiväkirja

Kuvaa tässä päiväkirjassa tavoitte alkavalle tutkimuskurssille omin sanoin ja pohdi ovatko tavoitteet muuttuneet 1. pilottikurssin verrattuna. Kirjoita asioita, jotka "päälimmänsä pyörivät mielessäsi" aloittaessasi 1. tutkimuskurssin. Kirjoita tavoitte infopäivään ja pohdi, miten olet hyödyntänyt 1. pilottikurssin infopäivän perusteella opittuja asioita. Kuvaa, miten infopäivä meni ja miten se vastasi tavoitteisiin? Mitä mahdollisesti muuttie edellisiin kurssihin verrattuna ja miten aiotte jatkossa pitää kehitystä yllä? Miten havaitsit eri toimintojen omassa rooleissaan infopäivänä ja minkälaisia tavoitteita eri toimijoilla oli? Miten yhteistoiminnallisuus näkyi ennen kurssin aloittamista?

Selvitysjakso

- 2-3 päiväkirjaa, painottuen selvitysjakson alkuan

Kirjoita tällä jaksolla 1 päiväkirja henkilön A yksilötapaamisesta ja 1-2 päiväkirjaa ryhmätapaamisesta. Kuvaa tapaamisen tavoitte / tavoitteet, keinot ja kerro miten tavoitteet ja keinot toteutuivat. Mikä meni hyvin ja miten keinot palvelivat tavoitteiden toteutumista? Mitkä tekijät mielestäsi auttoivat asiakaslähtöisyyden toteutumista näissä tapaamisissa? Miten ammattitaidostasi (fyysioterapeutti/toimintaterapeutti/sairaanhoidtaja) vaikuttaa mielestäsi kuntoutustyöntekijänä toimimiseen ja onko se muuttunut hankkeen aikana? Miten työparityöskentely on muuttunut hankkeen aikana? Onko työpaikallasi muutoutunut asioiden jakamiseen ja viestintään toimintatapoja, jotka tukevat työtapojen kehittämistä? Millä keinolla yhteistoiminnallisuuteen liittyviä työtapoja voisi edelleen kehittää? Kuvaa lisäksi lyhyesti henkilön A välitehtävät.

- 1 mentorohjaus, jonka ajankohta sovitaan yhdessä työparin kanssa. Mentorohjaus ajoitetaan mielellään ryhmän kurssipäiväkirjan toteutuksen yhteyteen.

Kotikäynti 1.

- 1 päiväkirja

Kuvaa henkilön A kotikäynnin tavoitte / tavoitteet, sisältö ja kerro miten tavoitteet ja sisällöt toteutuivat kotikäynnillä. Mikä meni hyvin ja missä olisi kehitettävää? Miten uudet työvälineet vaikuttavat kotikäynnin asiakaslähtöisyyden toteutumiseen? Mitkä tekijät helpottavat rooliasi kuntoutustyöntekijänä kotikäynnillä? Miten kotikäynnin jakautuvat työparin kanssa ja millä järjestely tuntuu? Miten yhteistoiminnallisuus toteutui tai onko se kehittynyt hankkeen aikana?

Perusjakso

- 5-6 päiväkirjaa, painottuen perusjakson alkuan

Kirjoita tällä jaksolla 2 päiväkirjaa henkilön A yksilötapaamisista ja 3-4 päiväkirjaa ryhmätapaamisista. Kuvaa tapaamisen tavoitte / tavoitteet, keinot ja kerro miten tavoitteet ja keinot toteutuivat. Mikä meni hyvin ja miten keinot palvelivat tavoitteiden toteutumista? Mitkä tekijät mielestäsi auttoivat asiakaslähtöisyyden toteutumista näissä tapaamisissa? Miten arvioit omaa rooliasi kuntoutustyöntekijänä näissä tapaamisissa? Miten edistit ryhmän ryhmäytymistä tämän jaksan tapaamisissa? Miten edistit työparityöskentelyn sujumista? Oletteko kehittäneet viestintää ja yhteistoiminnallisuuteen liittyviä työtapoja työparin ja muiden työntekijöiden kanssa?

- 1 mentorohjaus, jonka ajankohta sovitaan yhdessä työparin kanssa. Mentorohjaus ajoitetaan mielellään keskusteluun, jonka aiheen ryhmä on nostanut tarpeelliseksi.

Verkostopäivä

- 1 päiväkirja

Kuvaa henkilön A verkostopäivä. Miten verkostopäivä edisti kuntoutujan tarpeiden mukaista verkostoa kotikunnassa? Oletko huomannut kehitystä kunnan roolissa verkostopäivään liittyen?

Liitä tähän päiväkirjaan mahdollisuksiesi mukaan kopio tekemästäsi henkilön A tämänhetkisestä verkostokartasta tai lähetä se erillisenä kirjepostissa mentorohjaajallesi.

Toimintapäivät

- 1 päiväkirja

Miten yhteistoiminnallisuus toteutui toimintapäivien suunnittelussa ja toteutuksessa? Miten tiedonkuulu sujui? Minkälaisia palautetta toimintapäivistä saitte kuntoutujilta? Miten kolt oman roolisi toimintapäivänä?

Seurantajakso 1.

- 1 päiväkirja seurantajakson alussa ryhmätapaamisesta

Kuvaa tapaamisen tavoitte / tavoitteet, keinot ja kerro miten tavoitteet ja keinot toteutuivat. Mikä meni hyvin ja missä olisi kehitettävää? Miten asiakaslähtöisyys tapaamisessa toteutui? Miten arvioit omaa rooliasi kuntoutustyöntekijänä tapaamisessa? Miten edistit työparityöskentelyn sujumista tällä jaksolla? Miten välitit / välitit tietoa ja jaat asioita työparin ja muiden työntekijöiden kanssa?

- 1 mentorohjaus, jonka ajankohta sovitaan yhdessä työparin kanssa. Mentorohjaus ajoitetaan mielellään keskusteluun, jossa tuetaan ryhmän keskinäistä sosiaalista vuorovaikutusta.

Kotikäynti 2.

- 1 päiväkirja

Kuvaa henkilön A kotikäynnin tavoitte / tavoitteet, sisältö ja kerro miten tavoitteet ja sisällöt toteutuivat kotikäynnillä. Mikä meni hyvin ja missä olisi kehitettävää? Miten asiakaslähtöisyys toteutui kotikäynnillä? Miten arvioit omaa rooliasi kuntoutustyöntekijänä kotikäynnillä? Miten yhteistoiminnallisuus toteutui? Mitä kuntoutuksen vaikutuksia havaitsit kotikäynnillä?

Miten henkilön A verkostokartta on muuttunut kuntoutuksen edetessä? Liitä tähän päiväkirjaan mahdollisuksiesi mukaan kopio tekemästäsi henkilön A tämänhetkisestä verkostokartasta tai lähetä se erillisenä kirjepostissa mentorohjaajallesi.

Yhteenveto toteutuneesta

- 1 päiväkirja

Kuvaa, miten kurssi on sujunut kokonaisuudessaan? Ovatko työtapasi muuttuneet omassa kuntoutustyössäsi verrattuna aikaisempaan kuntoutustyöhön ja 1. pilottikurssiin? Onko

Liite 2/4

kuntoutustyössä tapahtunut kehittymistä kuntoutuslaitoksen sisällä tai kunnassa? Miten aloitte jatkaa kehittävää työtapaa työparisi ja työryhmiinne kanssa? Mitä olet oppinut mentorohjauksen aikana ja aloitko jatkaa pohtivaa/kehittävää työtapaa jatkossa? Mitä asioita muuttaisit tulevissa kursseissa, jotta kuntoutus palvelisi vielä paremmin kuntoutujien tarpeita?

Oppimispäiväkirjan lukeminen

Lue päiväkirjasi läpi pilottikurssin loputtua. Voit nähdä omaa kasvuasi ja kehittymistäsi ja saat vahvistusta osaamisellesi, mitä voit hyödyntää kuntoutustyössäsi.

Liite 3/1

Liite 3. Haastattelu työparille ja esimiehelle



Ikääntyneiden kuntoutujien yhteistoiminnallisen kuntoutuksen kehittämishanke

Alustus haastattelijoilta

Haastattelijoiden esittely:

Vanhustyön keskusliitto on mukana tuottamassa palveluntuottajakohtaisen koulutuksen sekä mentorohjauksen. Toimimme hankkeen kouluttajina palveluntuottajakohtaisissa koulutuspäivissä sekä mentorohjaajina 1. pilotti- ja 1. tutkimuskurssin käynnistyttyä. Kela koordinoi hanketta ja rahoittaa hankkeen.

Haastattelun tavoitteet:

- Toimia enemmänkin vuorovaikutuksellisena ja avoimena keskusteluna kuin haastatteluna
- Työparin ja mentorohjaajien tutustuminen toisiinsa
- Työparityöskentelymahdollisuuksien varmistuminen
- Vuorovaikutuksen tukeminen hankkeen alusta lähtien esimiehen, työparin ja työryhmän välillä

• Hanikkeeseen liittyvien huolenaiheiden karsiminen
Sopiko, että haastattelussa esille tulleet asiat kirjataan ylös?

Tutkijat käyttävät tässä haastattelussa tuotettua aineistoa tutkimuksessaan.

Haastattelun osallistujat

Palkka:

Henkilö a)	Rooli:
Henkilö b)	Rooli:
Henkilö c)	Rooli:
Henkilö d)	Rooli:

Päiväys:

Haastattelijaa eli työparin mentorohjaaja:

Kirjaaja:

Esimies ja työpari yhdessä

1. Mitkä ovat päätavoitteenne tälle hankkeelle?

Liite 3/2

2. Miten esimies tukee ja motivoi työparia ja työntekijöitä hankkeessa? Miten työpari on valittu hankkeeseen?

3. Miten ajankäyttö ja muut resurssit on käytännössä järjestetty?

4. Tiedottaminen: miten hankkeesta on tiedotettu a) kuntoutuslaitokselle b) kuntoutuslaitoksen sisällä

5. Mitä riskejä näette tässä hankkeessa?

6. Mitä hyötyjä näette tässä hankkeessa?

Työpari

7. Minkälainen asema ikäihmisillä on mielestänne tällä hetkellä yhteiskunnassa?

8. Minkälaista ikäihmisten kuntoutus on tällä hetkellä laitoksessanne?

9. Tässä hankkeessa tavoitteena on kehittää ja toteuttaa uudenlaista ikäihmisten kuntoutusta. Mitä se teidän mielestänne voisi olla?

Liite 3/3

10. Onko teillä aikaisempaa kokemusta työparityöskentelystä? Minkälainen työmuoto työparityöskentely mielestänne on?

11. Miltä työparityöskentely tuntuu juuri teistä (yhdessä) suhteessa asiakkaisiin ja suhteessa työryhmään?

12. Kela on asettanut tässä hankkeessa yhdeksi työmuodoksi mentorohjauksen ja siihen liittyvän oppimispäiväkirjan kirjoittamisen. Minkälaisena näette kyseisen työmuodon?

13. Muut asiat

Haastattelun lopuksi

Palaute mentorohjaajalta haastattelusta sen mukaan, miten haastattelu meni *palautteen antamisen jälkeen yhteenveto*

Koulutus jakaantuu siten, että ensimmäisenä on yleinen Kelan toteuttama koulutuspäivä, joka pidetään 3.2.2009. Kela huolehtii yleisen koulutuspäivän sisällöstä ja toteutuksesta.

Tämän jälkeen toteutuvat kolme palveluntuottajakohtaista koulutuspäivää, jotka me suunnittelemme ja toteutamme.

Ennen koko koulutusta koulutukseen osallistujat täyttävät ennakkotehtävän, jonka lähetimme teille keskiviikkona 7.1.2009. Ennakkotehtävän viimeinen palautuspäivä on torstai 22.1.2009.

Varmistalsimme, että onhan ennakkotehtävä jaettu kaikille koulutukseen osallistuville eli esimiehelle, työryhmälle, kunnan edustajalle/edustajille jne.

Teidän on hyvä kertoa omasta roolistanne muulle työryhmälle eli että toimitte tämän hankkeen työparina. Olette tässä hankkeessa erittäin tärkeitä työntekijöitä kuntoutuksen kehittämisen ja toteuttamisen kannalta.

Viimeisenä toteutetaan mittarikoulutuspäivä (2.4.2009), josta saa Kelalta sekä hankkeen tutkijalta Marja Vaaramalta lisätietoja.

Hankkeen toteutukseen liittyvistä asioista ja esille nousevista kysymyksistä voi ottaa yhteyttä ennen kurssien alkua:

Hankkeen koordinaattori Leena Poikkeus, puh.

Olisiko teillä kysyttävää?

Liite 3/4

Lyhyt yhteenveto haastattelusta yhdessä työparin kanssa, mitä asioita jäi päällimmäisenä mieleen?

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

Liite 4/1

Liite 4. Palvelutuottajakohtaisen koulutuksen ennakotehtävät

Kela
Vuorokausi- ja vuorokausi-
 korvausmaksu 10 € per päivä

Palvelutuottajakohtaisen koulutuksen ennakotehtävä

Nimi: _____

Kuntoutuslaitos: _____

Rooli kurssin kuntoutushenkilöstössä (tässä hankkeessa): _____

Rastita, onko kyseessä avo- vai laitospalautusmuoto?

Avo: _____ Laitos: _____

1. Mitä odotuksia sinulla on koulutusta ajatellen?
2. Mitä tavoitteita asetat koulutukselle?
3. Mitä tavoitteita asetat omalle oppimisellesi?
4. Mitä huolenaiheita sinulla on koulutusta ajatellen?

(Voit jatkaa vastauksia toiselle puolelle)

Täytä vielä liitteenä olevat osaamisen ja asiakaslähtöisyyden tikkataulumat. Laita tikkataulun jokaisen aihealueen kohdalle rasti. Jos olet esimerkiksi erinomainen koulutuksen suunnittelussa, rasti tulee kyseisen asian kohdalle lähelle keskipistettä. Jos puolestaan tietosi gerontologisesta kuntoutuksesta on jäänyt opiskelematta, sijoitetaan rasti kyseisen asian kohdalle lähemmäs ulommaista kehää. Sijoita rastit oman arviosi mukaisesti.

Liite 4/2

Minä tiedän, osaan tai hallitsen

Toimin kuntoutujan – kuntoutuslaitoksen lähtökohdista

Liite 5

Liite 5. Välitehtävä toista koulutuspäivää varten

Kela
Vuorokausi- ja vuorokausi-
 korvausmaksu 10 € per päivä

Välitehtävä toista koulutuspäivää varten

Välitehtävän tavoitteena on auttaa sinua virittytymään tulevaan työskentelyyn.

- 1) Piirrä paperille oma kuntoutustyöntekijän elämäkkaresi. Hahmota paperi ajallisesti siten, että kaaresi mahtuu siihen leveyssuunnassa. Ajattele keskiviiva kuvaamaan neutraaliksi kokemaasi aikaa. Piirrä voimaannuttaviksi tapahtumiksi kokemasi tilanteet keskiviivan yläpuolelle ja ammatilliset kriisit tai osaamisen kyseenalaistamisen hetket keskiviivan alapuolelle kokemuksen voimakkuuden mukaisesti.
- 2) Valitse kaareltasi 2-3 mielestäsi tärkeimmältä tuntuvaa oppimiskokemusta. Ympyröi ne. Muistele yksityiskohtaisesti mitä tapahtui, kenen kanssa tapahtui ja mikä tapahtumisessa vaikutti sinuun ja mitä opit kuntouttamisesta sen kautta.
- 3) Palauta mieleesi vielä jokin merkittävä kohtaaminen vanhan ihmisen kanssa. Kirjoita siitä itsellesi kymmenen sanan tarina.

- Tehtävässä voit käyttää luovuutta ja kaikkia mieleen tulevia välineitä
- Ajattele tätä tehtävää nimenomaan ikääntyneiden kuntoutujien yhteistoiminnallisen koulutuksen kehittämishankkeen kannalta

Muistathan tuoda tämän tehtävän seuraavaan koulutuspäivään!

Liite 6/1

Liite 6. Välitehtävä kolmanteen kouluspäivään

Kela
Vanhustyön keskeinen
Läsnäolomuoto 10.10.2017

Välitehtävä kolmanteen kouluspäivään

Tehtävä A

1. Valitse sellainen kirja kotoasi, työpaikaltasi tai kirjastosta, josta on mielestäsi hyötyä tämän hankkeen toteuttamisessa. Kirjassa voi olla joko teoriaaustaa, tietoa, ajatuksia tai vinkkejä käytännön toteuttamista varten.
2. Valmistaudu esittelemään kirja tai yksittäinen mielenkiintoinen kohta kirjasta muille koulutukseen osallistuville. Kerro esityksessä myös, miksi kirja on mielestäsi hyvä juuri tähän hankkeeseen. Esittelyn tulee olla minuutin pituinen.

Tehtävä B

Esitykset eri aiheista.

Katso ystävällisesti erillinen tehtävä!

Kela
Vanhustyön keskeinen
Läsnäolomuoto 10.10.2017

Miten edistämme asiakaslähtöisyyttä kuntoutuksessa?

Tee pienryhmäsi kanssa esitys yllä olevasta aiheesta. Tee esitys ikääntyneiden kuntoutujien yhteistoiminnallisen kuntoutuksen kehittämishankkeen näkökulmasta. Esityksen kesto on 10 min. Esitystapa on vapaa.

Valmistaudu keskusteltavaan yleisöasi esityksesi jälkeen esittämätänne aiheesta. Millä tavoin aktivoit yleisöä keskustelemaan ja mitkä aiheet nostaisit keskustelussa esille? Olette vastuussa keskustelun etenemisestä ja ajankäytöstä. Keskusteluun on varattu aikaa 20 min.

Kela
Vanhustyön keskeinen
Läsnäolomuoto 10.10.2017

Kulttuurisen ympäristön merkitys kuntoutuksessa

Tee pienryhmäsi kanssa esitys yllä olevasta aiheesta. Tee esitys ikääntyneiden kuntoutujien yhteistoiminnallisen kuntoutuksen kehittämishankkeen näkökulmasta. Esityksen kesto on 10 min. Esitystapa on vapaa.

Liite 6/2

Valmistaudu keskusteltavaan yleisöasi esityksesi jälkeen esittämätänne aiheesta. Millä tavoin aktivoit yleisöä keskustelemaan ja mitkä aiheet nostaisit keskustelussa esille? Olette vastuussa keskustelun etenemisestä ja ajankäytöstä. Keskusteluun on varattu aikaa 20 min.

Kela
Vanhustyön keskeinen
Läsnäolomuoto 10.10.2017

Luovuuden käyttö kuntoutuksessa

Tee pienryhmäsi kanssa esitys yllä olevasta aiheesta. Tee esitys ikääntyneiden kuntoutujien yhteistoiminnallisen kuntoutuksen kehittämishankkeen näkökulmasta. Esityksen kesto on 10 min. Esitystapa on vapaa.

Valmistaudu keskusteltavaan yleisöasi esityksesi jälkeen esittämätänne aiheesta. Millä tavoin aktivoit yleisöä keskustelemaan ja mitkä aiheet nostaisit keskustelussa esille? Olette vastuussa keskustelun etenemisestä ja ajankäytöstä. Keskusteluun on varattu aikaa 20 min.

Kela
Vanhustyön keskeinen
Läsnäolomuoto 10.10.2017

Sosiaalisen ympäristön merkitys kuntoutuksessa

Tee pienryhmäsi kanssa esitys yllä olevasta aiheesta. Tee esitys ikääntyneiden kuntoutujien yhteistoiminnallisen kuntoutuksen kehittämishankkeen näkökulmasta. Esityksen kesto on 10 min. Esitystapa on vapaa.

Valmistaudu keskusteltavaan yleisöasi esityksesi jälkeen esittämätänne aiheesta. Millä tavoin aktivoit yleisöä keskustelemaan ja mitkä aiheet nostaisit keskustelussa esille? Olette vastuussa keskustelun etenemisestä ja ajankäytöstä. Keskusteluun on varattu aikaa 20 min.

Kela
Vanhustyön keskeinen
Läsnäolomuoto 10.10.2017

Miten edistämme tavoitteellisuutta kuntoutuksessa?

Tee pienryhmäsi kanssa esitys yllä olevasta aiheesta. Tee esitys ikääntyneiden kuntoutujien yhteistoiminnallisen kuntoutuksen kehittämishankkeen näkökulmasta. Esityksen kesto on 10 min. Esitystapa on vapaa.

Valmistaudu keskusteltavaan yleisöasi esityksesi jälkeen esittämätänne aiheesta. Millä tavoin aktivoit yleisöä keskustelemaan ja mitkä aiheet nostaisit keskustelussa esille? Olette vastuussa keskustelun etenemisestä ja ajankäytöstä. Keskusteluun on varattu aikaa 20 min.

Kela
Vanhustyön keskeinen
Läsnäolomuoto 10.10.2017

Liite 6/3

Miten edistämme yhteistoiminnallisuutta kuntoutuksessa?

Tee pienryhmäsi kanssa esitys yllä olevasta aiheesta. Tee esitys ikääntyneiden kuntoutujien yhteistoiminnallisen kuntoutuksen kehittämishankkeen näkökulmasta. Esityksen kesto on 10 min. Esitystapa on vapaa.

Valmistaudu keskusteltavaan yleisöasi esityksesi jälkeen esittämätänne aiheesta. Millä tavoin aktivoit yleisöä keskustelemaan ja mitkä aiheet nostaisit keskustelussa esille? Olette vastuussa keskustelun etenemisestä ja ajankäytöstä. Keskusteluun on varattu aikaa 20 min.

Liite 7

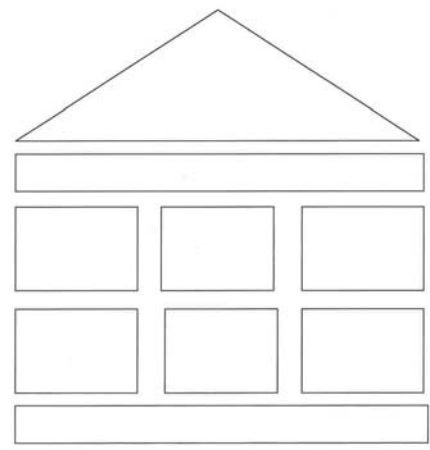
Liite 7. "Kuntoutustalon rakentaminen"

Kela
Vanhustyön keskeinen
Läsnäolomuoto 10.10.2017



Kuntoutustalon rakentaminen

Talon rakentamista pidetään yleisesti metaforana eli kielikuvana jonkun tärkeän asian kehittämiseksi. Kuten talon rakentamisessa, myös yhteistoiminnallisen kuntoutuksen toteuttamisessa vaaditaan eri alojen ammattilaisia, laadukkaita välineitä ja hyvää yhteistyötä. Mitkä ovat pienryhmäsi yhteiset tärkeät "rakennuspalikat" yhteistoiminnalliselle kuntoutukselle?

Pohdi asiaa pienryhmässä. Kirjoita talon osiin konkreettisia asioita, yksi asia / "palikka".



Liite 8. Ensimmäinen palveluntuottajakohtaisen koulutuspäivän ohjelma

Kela  
 Vuorokausi-koulutus
 Koulutus ja työpaikka

Päivän tavoitteet

- Tukea koulutusryhmän vuorovaikutusta
- Motivoida ja innostaa
- Tukea asiakaslähtöisyyttä ja tavoitteellisuutta
 - o Koulutus pohjautuu osallistujien tavoitteisiin ja toiveisiin

Päivän sisältö

Klo 8.00 Aamukahvi ja esittäytyminen

Klo 8.50 Kuntoutuslaitoksen puheenvuoro

Klo 9.20 Koulutuksen tavoitteet ja pelisäännöt
Anu ja Tarja

Klo 10.15 *Happihippy*

Klo 10.25 Tavoitteellisuus teemana
Anu

Klo 11.15 Vanhuus minussa, meissä ja muissa – toimintatapoja vanhustyössä
Ailla

Klo 12.00 Lounas

Klo 12.45 Vanhuus minussa, meissä ja muissa – toimintatapoja vanhustyössä
Ailla jatkaa

Klo 13.15 Ryhmän teoriaa
Anu ja Tarja

Klo 14.00 Kahvi

Klo 14.15 Käytännön harjoitus
Kaikki yhdessä

Klo 15.30 Välitehtävä

Klo 15.45 Päivän palaute

Liite 9. Toisen palveluntuottajakohtaisen koulutuspäivän ohjelma

Kela  
 Vuorokausi-koulutus
 Koulutus ja työpaikka

2. Koulutuspäivän tavoitteet

- Vahvistaa työryhmän vuorovaikutusta
- Tukea nykyisen yhteistyön jäsentämistä ja mahdollisten kehityskohtien löytämistä
- Innostaa kuntoutujalähtöisen ajattelun ja kuntoutumisen elämäntapa- ja näkökulman uudelleen ajatteluun

2. Koulutuspäivän sisältö

Klo 8.00 Kahvi

Klo 8.15 Koulutuspäivän aamunavaus
Anu Jansson ja Tarja Ylimaa

Klo 8.45 Palautteen läpikäyminen

Klo 9.00 Kuntoutustalon rakentaminen
Anu Jansson ja Tarja Ylimaa

Klo 9.55 Happihippy

Klo 10.00 Voimavarat ja resurssit yhteistyönä
Päivi Ketonen

Klo 11.45 Lounas

Klo 12.30 Kuntoutujan elämäntapa- ja kuntoutuksen merkitys
Päivi Ketonen



Klo 14.15 Kahvi

Klo 14.30 Kuntoutustyöntekijöiden kuntoutuskeskus
Päivi Ketonen

Klo 15.45 Välitehtävä

Klo 15.50 Palaute

Liite 10. Oppimispäiväkirjaohjeistus työparille 1.pilottikurssille

Kela  
 Vuorokausi-koulutus
 Koulutus ja työpaikka

Oppimispäiväkirjaohjeistus

Oppimispäiväkirjan kirjoitusohje

Kirjoita oppimispäiväkirja yksilö- ja ryhmätapaamisista mahdollisimman pian tapaamisen jälkeen. Kirjoita mahdollisimman vapaasti, ilman kritiikkiä. Tekstejä ei arvostella.

Kirjoita Word-tiedostona max. 1-2 sivua / päiväkirja, tallenna se muistikäyttöä / omalle tietokoneellesi ja lähetä oppimispäiväkirja sähköpostin liitteenä omalle mentorohjaajallesi:
etunimi.sukunimi@yrk.fi

Henkilö A: Valitse kuntoutusryhmästä yksi kuntoutuja, joka kulkee päiväkirjassa nimellä henkilö A. Yksilötapaamisiin liittyvät oppimispäiväkirjat kirjoitetaan henkilön A kuntoutustilanteista. Kun ensimmäisen kerran kirjoitat yksilötapaamisesta, kerro henkilön A sukupuoli, ikä ja haluamasi taustatiedot.

Oppimispäiväkirjan ja mentorohjauksen toteuttamisen ajankäyttö

Jokaisen oppimispäiväkirjan kirjoittamiseen ja mentorohjaajan lähettämän kirjallisen palautteen lukemiseen on varattava työaika yhteensä 1-2 h työntekijän todelliseen tarpeen mukaisesti. Kuntoutustyöntekijä lähettää oppimispäiväkirjan mahdollisimman pian kuntoutustapaamisen jälkeen. Mentorohjaaja lähettää oppimispäiväkirjasta kirjallisen palautteen kuntoutustyöntekijälle mahdollisimman pian.

Mentorohjaaja havainnoi työparityöskentelyä ryhmäkuntoutustilanteessa selvitys-, perus- ja seurantaajaksolla, kullakin jaksolla kerran. Kuntoutustilanteen jälkeen toteutettavaan työparin ja mentorohjaajan välillä käytävään palautekeskusteluun on varattava työaika 2 h.

Oppimispäiväkirja- ja mentorohjauskatkaulu sekä sisällöt 1. pilottikurssilla

Infopäivä

- 1 päiväkirja

Kuuvaa tässä päiväkirjassa tavoite alkavalle pilottikurssille omin sanoin eli miten juuri sinä mielletät ikäntymisen kuntoutujan yhteistoiminnallisen kuntoutuksen kehittämishankkeen ja sen tarkoituksen sekä tavoitteet tällä kurssilla. Kirjoita asioita, jotka "päälimmäisenä pyörivät mielessäsi" aloittaessasi pilottikurssin. Kirjoita tavoite infopäivään. Kuuvaa, miten infopäivä meni ja miten se vastasi tavoitteisiin? Mitä tekisit toisin seuraavalla kurssilla? Kerro, miten työparityöskentely sujui ja miltä se tuntui? Miten yhteistoiminnallisuus näkyi kurssin aloittamisessa?

Selvitysjakso

- 2-3 päiväkirjaa, painottuen selvitysjakson alkuaan

Kirjoita tällä jaksolla 1 päiväkirja henkilön A yksilötapaamisesta ja 1-2 päiväkirjaa ryhmätapaamisesta. Kuuvaa tapaamisen tavoite / tavoitteet, sisältö ja kerro miten tavoitteet ja sisällöt toteutuivat. Mikä meni hyvin ja missä olisi kehitettävää? Miten asiakaslähtöisyys näissä tapaamisissa toteutui? Miten arvioit omaa rooliasi kuntoutustyöntekijänä näissä tapaamisissa? Miten edistit työparityöskentelyn sujumista tällä jaksolla? Miten välitit / välität tietoa ja jaat asioita työparin ja muiden työntekijöiden kanssa? Kuuvaa lisäksi lyhyesti henkilön A välitehtävät.

- 1 mentorohjaus, jonka ajankohta sovitaa yhdessä työparin kanssa. Mentorohjaus ajoitetaan mielellään ryhmän kussipäiväkirjan toteutuksen yhteyteen.

Kotikäynti 1.

- 1 päiväkirja

Kuuvaa henkilön A kotikäynnin tavoite / tavoitteet, sisältö ja kerro miten tavoitteet ja sisällöt toteutuivat kotikäynnillä. Mikä meni hyvin ja missä olisi kehitettävää? Miten asiakaslähtöisyys toteutui kotikäynnillä? Miten arvioit omaa rooliasi kuntoutustyöntekijänä kotikäynnillä? Miten yhteistoiminnallisuus toteutui?

Perusjakso

- 5-6 päiväkirjaa, painottuen perusjakson alkuaan

Kirjoita tällä jaksolla 2 päiväkirjaa henkilön A yksilötapaamisista ja 3-4 päiväkirjaa ryhmätapaamisista. Kuuvaa tapaamisen tavoite / tavoitteet, sisältö ja kerro miten tavoitteet ja sisällöt toteutuivat. Mikä meni hyvin ja missä olisi kehitettävää? Miten asiakaslähtöisyys näissä tapaamisissa toteutui? Miten arvioit omaa rooliasi kuntoutustyöntekijänä näissä tapaamisissa? Miten edistit ryhmän ryhmätyöstä tämän jakson tapaamisissa? Miten edistit työparityöskentelyn sujumista? Miten välitit / välität tietoa ja jaat asioita työparin ja muiden työntekijöiden kanssa?

- 1 mentorohjaus, jonka ajankohta sovitaa yhdessä työparin kanssa. Mentorohjaus ajoitetaan mielellään keskusteluun, jonka aiheen ryhmä on nostanut tarpeelliseksi.

Verkostopäivä

- 1 päiväkirja

Kuuvaa henkilön A verkostopäivä. Miten verkostopäivä edisti kuntoutujan tarpeiden mukaista verkostoa kotikunnassa?

Liitä tähän päiväkirjaan mahdollisuuksiesi mukaan kopio tekemästäsi henkilön A tämänhetkisestä verkostokartasta tai lähetä se erillisellä kirjeellä mentorohjaajallesi.

Toimintapäivät

- 1 päiväkirja

Miten yhteistoiminnallisuus toteutui toimintapäivien suunnittelussa ja toteutuksessa? Miten tiedonkulu sujui? Minkälaisia palautteita toimintapäivästä saitte kuntoutujilta?

Liite 10/3

Seurantajako 1.

- 1 päiväkirja seurantajakson alussa ryhmätapaamisesta

Kuvaa tapaamisen tavoite / tavoitteet, sisältö ja kerro miten tavoitteet ja sisällöt toteutuivat. Mikä meni hyvin ja missä olisi kehitettävää? Miten asiakaslähtöisyys tapaamisessa toteutui? Miten arvioit omaa rooliasi kuntoutustyöntekijänä tapaamisessa? Miten edistit työparityöskentelyn sujumista tällä jaksolla? Miten välitit / välität tietoa ja jaat asioita työparin ja muiden työntekijöiden kanssa?

- 1 mentorohjaus, jonka ajankohta sovitaan yhdessä työparin kanssa. Mentorohjaus ajoitetaan mielellään keskusteluun, jossa tuetaan ryhmän keskinäistä sosiaalista vuorovaikutusta.

Kotikäynti 2.

- 1 päiväkirja

Kuvaa henkilön A kotikäynnin tavoite / tavoitteet, sisältö ja kerro miten tavoitteet ja sisällöt toteutuivat kotikäynnillä. Mikä meni hyvin ja missä olisi kehitettävää? Miten asiakaslähtöisyys toteutui kotikäynnillä? Miten arvioit omaa rooliasi kuntoutustyöntekijänä kotikäynnillä? Miten yhteistoiminnallisuus toteutui? Mitä kuntoutuksen vaikutuksia havaitsit kotikäynnillä?

Miten henkilön A verkostokartta on muuttunut kuntoutuksen edetessä? Liitä tähän päiväkirjaan mahdollisuuksiesi mukaan kopio tekemästasi henkilön A tämänhetkisestä verkostokartasta tai lähetä se erillisessä kirjeessä mentorohjaajallesi.

Yhteenveto toteutuneesta

- 1 päiväkirja

Kuvaa, miten kurssi on sujunut kokonaisuudessaan? Ovatko työtapa muuttuneet omissa kuntoutustyössäsi verrattuna aikaisempaan kuntoutustyöhön? Onko kuntoutustyössä tapahtunut kehittymistä kuntoutuslaitoksen sisällä tai kunnassa? Mitä asioita muuttaisit tulevissa kursseissa, jotta kuntoutus palvelisi vielä paremmin kuntoutujien tarpeita?

Oppimispäiväkirjan lukeminen

Lue päiväkirjasi läpi pilottikurssin loputtua. Voit nähdä omaa kasvua ja kehittymistäsi ja saat vahvistusta osaamisellesi, mitä voit hyödyntää kuntoutustyössäsi.

Liite 11/1

Liite 11. Kolmannen palveluntuottajakohtaisen koulutuspäivän ohjelma

Kela  
Verhoitajan keskukselta
Läsnäoloaika: 10.00-13.00

3. Koulutuspäivän tavoitteet

- Kuntoutustyöntekijöiden oman tiedon ja taidon käytön tukeminen osana asiakaslähtöistä, tavoitteellista ja yhteistoiminnallista kuntoutusprosessia
- Paikallisen kulttuurin ja yhteistyön tukeminen
- Asioiden avoin jakaminen

3. Koulutuspäivä

Klo 8.00 Kahvi

Klo 8.15 Edellisen koulutuspäivän palautteen läpikäyminen

Klo 8.30 Kirjasto

Klo 9.15 Mentorohjaus, mitä se on tässä hankkeessa? Tietoisku. Anu

Klo 9.30 Tauko

Klo 9.40 Palauteen antaminen. Tietoisku. Tarja

Klo 10.00 Teemaesitykset ja keskustelua

- Miten edistämme tavoitteellisuutta kuntoutuksessa?
- Miten edistämme asiakaslähtöisyyttä kuntoutuksessa?

Klo 11.00 Tauko

Klo 11.05 Teemaesitykset ja keskustelua

- Miten edistämme yhteistoiminnallisuutta kuntoutuksessa?
- Luovuuden käyttö kuntoutuksessa

Klo 12.05 Ruokailu

→

Klo 12.55 Teemaesitykset ja keskustelua

- Sosiaalisen ympäristön merkitys kuntoutuksessa
- Kulttuurisen ympäristön merkitys kuntoutuksessa

Klo 13.55 Kahvi

Liite 11/2

Klo 14.15 Mitä ja miten tästä eteenpäin?

Keskustelua

Klo 14.55 Päivän lopetus

Klo 15.00 Loppupalute koulutuksesta

Yhtenäinen koulutuspäivä loppuu palautteen kirjoittamiseen

Klo 15.20 Työparille ohjeistus mentorohjauksen käytännön järjestelyistä

Liite 12/1

Liite 12. Mentorohjausohjeistus työparille

Kela  
Verhoitajan keskukselta
Läsnäoloaika: 10.00-13.00

Mentorohjaus ja oppimispäiväkirja hankkeessa

Tietoa työparille

Mentorohjauksen tavoitteet hankkeessa

Mentorohjauksen tavoitteena on

- työparin oman työtavan tarkastelu ja se miten työtapa edistää kuntoutujan omia kuntoutustavoitteita sekä yksilönä että kuntoutusryhmässä
- tukea työntekijää hänen omassa työskentelyssään: työntekijä voi tarkentaa asenteitaan ja työtäpojaan mentorohjauksen myötä ja saada uskallusta siirtää saatuja kokemuksia ja ideoita käytännön kuntoutustyöhön
- neuvotteleva ja selkeä vuorovaikutus kuntoutujien kanssa, työryhmässä ja mentorohjauksessa
- työparin avoin kokemusten jakaminen
- selkeä palautteen antaminen
- haastaa työparia suunnittelemaan ja toteuttamaan kuntoutustyötä ymmärtäen, että kuntoutuja on kuntoutustapahtuman keskiössä ja että kuntoutuja on oman elämäntilanteensa tärkein asiantuntija

Mentorohjauksen toteutus hankkeessa

Työparin mentorohjaamisessa käytetään välineinä:

- työparin pitämää yksilöllistä oppimispäiväkirjaa ja siitä annettavaa kirjallista palautetta
- työparin käytännön työskentelyn havainnointia
- keskustelua mentorohjaajan kanssa kuntoutustapahtuman jälkeen
- palautteen antamista

Työpari kirjoittaa yksilöllistä oppimispäiväkirjaa kurssin aikana. Oppimispäiväkirjaa kirjoitetaan sellaisista kuntoutujien yksilö- ja ryhmätapaamisista, jotka työntekijä kokee merkityksellisenä. Jokaisen oppimispäiväkirjan kirjoittamiseen työntekijä varaa työaikaa 1-2 tuntia. Työntekijä palauttaa oppimispäiväkirjan jokaiselta kirjoittamiskerralta mentorohjaajalle sähköpostitse. Mentorohjaaja antaa työntekijälle jokaisesta lähetetystä oppimispäiväkirjasta sähköpostitse kirjallisen palautteen.

Mentorohjaaja käy seuraamassa työparin työskentelyä kuntoutujaryhmän ryhmätilanteissa. Havainnointiin perustuva mentorohjaus toteutetaan selvitysajaksolla, perusajaksolla ja seurantajaksoilla. Mentorohjaaja havainnoi tällöin työparin ryhmänohjaamista kuntoutujien suostumuksella. Kuntoutustilanteen jälkeen toteutettavaan työparin ja mentorohjaajan välillä käytävään palauttekeskusteluun eli mentorohjaukseen on varattava työaika 2 h.

Liite 12/2

Oppimispäiväkirja

Oppimispäiväkirjan kirjoittaminen tarkoittaa ohjeistettua, reflektiivistä kuntoutusinterventiotapahtuman jälkeistä kirjoittamista, jossa kirjoittajan on mahdollista oppia kuntoutusinterventioista ja sen toteuttamisesta (Pitkälä & Mäntyranta, 2004). Kirjoittamisen oppimistavoitteita voi olla:

- Ammatillisen itsereflektion tukeminen
- Ryhmä- ja yksilökuntoutuksen havainnointi
- Tavoitteellisen ja asiakaslähtöisen toiminnan tukeminen
- Tiedon saanti kuntoutusinterventioprosesista

(Pitkälä & Mäntyranta, 2004)

Palvelutuottajakohtaisen kolmannen koulutuspäivän aikana mentorohjaaja ohjeistaa työparia oppimispäiväkirjan kirjoittamiseen sekä antaa työparille kirjalliset ohjeet kirjoittamiseen. Tällöin sovitaan myös alustavasti selvitys-, perus- ja seurantajaksoilla tapahtuvan mentorohjauksen ajankohdat.

Oppimispäiväkirjan ja mentorohjauksen toteuttamisen ajankäyttö

Jokaisen oppimispäiväkirjan kirjoittamiseen ja mentorohjaajan lähettämän kirjallisen palautteen lukemiseen on varattava työaika yhteensä 1-2 h työntekijän todellisen tarpeen mukaisesti. Kuntoutustyöntekijä lähettää oppimispäiväkirjan mahdollisimman pian kuntoutustapahtuman jälkeen. Mentorohjaaja lähettää oppimispäiväkirjasta kirjallisen palautteen kuntoutustyöntekijälle mahdollisimman pian.

Mentorohjaaja havainnoi työparityöskentelyä ryhmäkuntoutustilanteessa selvitys-, perus- ja seurantajaksoilla, kullakin jaksolla kerran. Kuntoutustilanteen jälkeen toteutettavaan työparin ja mentorohjaajan välillä käytävään palautekeskusteluun on varattava työaika 2 h.

Oppimispäiväkirja- ja mentorohjausajankäyttö 1. pilotti- ja 1. kuntoutuskurssilla

Infopäivä

- 1 päiväkirja

Selvitysjakso

- 2-3 päiväkirjaa, painottuen selvitysjakson alkuun
- 1 mentorohjaus, jonka ajankohta sovitaan yhdessä työparin kanssa. Mentorohjaus ajoitetaan mielellään ryhmän kurssipäiväkirjan toteutuksen yhteyteen.

Kotikäynti 1.

- 1 päiväkirja

Perusjakso

- 5-6 päiväkirjaa, painottuen perusjakson alkuun

Liite 12/3

- 1 mentorohjaus, jonka ajankohta sovitaan yhdessä työparin kanssa. Mentorohjaus ajoitetaan mielellään keskusteluun, jonka aiheen ryhmä on nostanut tarpeelliseksi.

Verkostopäivä

- 1 päiväkirja

Toimintapäivät

- 1 päiväkirja

Seurantajakso 1.

- 1 päiväkirja seurantajakson alussa
- 1 mentorohjaus, jonka ajankohta sovitaan yhdessä työparin kanssa. Mentorohjaus ajoitetaan mielellään keskusteluun, jossa tuetaan ryhmän keskinäistä sosiaalista vuorovaikutusta.

Kotikäynti 2.


- 1 päiväkirja

Yhteenveto toteutuneesta

- 1 päiväkirja

Liite 13

Liite 13. Koulutuspäivän palaute



Koulutuspäivän palaute

1. Mitä hyvää tässä koulutuspäivässä oli?
2. Mitä kehitettävää tässä koulutuspäivässä oli?
3. Mitä opit / missä kehityit tai mitä oppimisen / kehittämisen paikkoja huomasit itsessäs?
4. Entä mitä oppimisen / kehittämisen alueita huomasit toisissa koulutukseen osallistujissa?

Jos mielessäsi on vielä jotakin, otamme mielellämme myös vapaata palautetta toiselle puolelle →

Vastaukset käsitellään täysin anonymisti ja siten, että ketään ei tunnisteta.

Liite 14/1

Liite 14. Palvelutuottajakohtaisen koulutuksen arviointilomake



Palvelutuottajakohtaisen koulutuksen arviointilomake

Muistele arviointia tehdessäsi kaikkia kolmea koulutuspäivää, niiden sisältöjä sekä ennako- ja välitehtäviä.

1. Mikä on tärkeintä, mitä olet oppinut koulutuksen aikana?

2. Mitä asioita olisit kaivannut ja niiden oppiminen jäi liian vähälle koulutuksen aikana?

3. Mikä koulutusmallissa on toiminut mielestäsi erityisen hyvin?

4. Mikä koulutuksessa olisi kannattanut tehdä toisin?

5. Oletko kokenut koulutukseen osallistumisen raskaana ja voimia vievänä?
En lainkaan ___ Jonkin verran ___ Melko raskaana ___ Hyvin raskaana ___ Äärimmäisen raskaana ___
6. Oletko kokenut hyötyneesi koulutuksesta?
En lainkaan ___ Jonkin verran ___ Melko paljon ___ Hyvin paljon ___ Erittäin paljon ___
7. Onko sinulla ollut koulutusprosessin aikana aikaa suunnitella ja pohtia omaa työskentelyäsi hankkeessa? Oletko saanut riittävästi tukea ja resursseja tähän omalla työpaikallasi? Miten työnantajasi ja esimiehesi on tukenut sinua koulutusprosessin aikana? Miten työkaverit (muut kuin hankkeeseen osallistuvat) ovat suhtautuneet?

Liite 14/2

8. Koulutusmallissa käytetyt menetelmät, tuki itselle ja oma oppiminen:

Ohje: Arviot asteikolla 1-5 seuraavia kohtia. Arvioi myös vapaasti eri menetelmiä / sisältöjä.

Olen hyötynyt seuraavista asioista:

	1 en lainkaan	2 melko vähän	3 jonkin verran	4 melko paljon	5 erittäin paljon
Kouluspäivien luennot, alustukset	1	2	3	4	5
Kouluspäivien harjoitukset	1	2	3	4	5
Kouluspäivien teemat (asiakaslähtöisyys, tavoitteellisuus, yhteistyö ja vuorovaikutus)	1	2	3	4	5
Kouluttajien työskentely	1	2	3	4	5
Ajatusten vaihto muiden osallistujien kanssa kouluspäivien aikana	1	2	3	4	5

Liite 14/3

Oman esimiehen tuki koulutuksen aikana (esim. palautekeskustelut, resurssit koulutukseen)

	1	2	3	4	5

Omatoinnen oheismateriaaleihin ja kirjallisuuteen
tutustuminen

	1	2	3	4	5

9. Millaisena näet tällä hetkellä oman roolisi tässä hankkeessa ja onko se muuttunut jotenkin koulutuksen aikana? Missä olet vahva, mitä missä haluaisit kehittyä? Mikä on ollut koulutuksen merkitys sinulle kokonaisuutena?

10. Miten arvioit koulutuksen käytännön toteutusta, tiedon kulkua, järjestelyjä, ruokailuja jne.

11. Vapaat terveiset Kelalle / kouluttajille / kenelle haluat?

Liite 15/1

Liite 15. Loppupalautekysely työpareille

IKKU mentorohjauksen loppupalautekysely

- Osallistuitko koulutukseen?
- Mikä on jäänyt koulutuksesta päällimmäisenä mieleesi?
- Oletko kokenut hyötyneesi annetusta koulutuksesta? Jos olet, niin miten?
- Jos arvioit tässä vaiheessa hanketta alussa olleen koulutuksen merkitystä, niin olisitko toivonut siltä jotakin lisää?
- Kuka oli mentorohjaajasi?
- Osallistuitko mentorohjaukseen?
- Monta kertaa osallistuit mentorohjauskeskusteluun?

Liite 15/2

8. Mentorohjauksen arviointi.

	1 Täysin samaa mieltä	2 Oulitain samaa mieltä	3 En osaa sanoa	4 Oulitain eri mieltä	5 Täysin eri mieltä	Yhteensä
Olen kokenut mentorohjauksen keskustelut hyödyllisiksi.						
Olen kokenut mentorohjaukseen liittyvän oppimispäiväkirjan kirjoittamisen hyödylliseksi.						
Olen kokenut mentorohjaajasta saadun palautteen oppimispäiväkirjain hyödylliseksi.						
Painolin itse mentorohjaukseen paljon.						
Mentorohjaajan asiantuntemus mentorohjaajana oli hyvä.						
Mentorohjaaja oli asiantuntija gerontologiassa koulutuksessa.						
Asiakaslähtöisyys on toteutunut mentorohjauksessa.						
Tavoitteellisuus on toteutunut mentorohjauksessa.						
Yhteistyötoimialluus on toteutunut mentorohjauksessa.						

- Mikä oli mielestäsi mentorohjauksessa parasta?
- Mitä olet oppinut mentorohjauksen ansiosta?
- Mitä kehittäisit mentorohjauksessa?

12. Esimiehen tuki


	1 En ole samaa mieltä	2 Oultaan samaa mieltä	3 Samaa mieltä	4 En osaa sanoa	5 Yhteensä
Esimiesi on antanut aikaa mentorohjaukseen ja oppimiseen.					
Esimies on tukenut muulla tavoin.					

13. Miten esimiesi on tukenut sinua mentorohjauksen suhteen?

14. Miten työyhteisösi on tukenut sinua oppimiseen? (monilammallinen, muut)

15. Vapaa palaute

Liite 16. Palautekysely mentorohjauksesta 1.pilottikursilla

Kela  Vanhustyön keskeinen toimintamalli

Palautekysely mentorohjauksesta IKKU-hankkeessa, 1.pilottikurssi

Miten olet hyötynyt seuraavista menetelmistä oman oppimisesi ja ammatillisen kasvusi kannalta? Arvioi myös vapaasti eri menetelmiä.

	1 ei lainkaan	2 melko vähän	3 jonkin verran	4 melko paljon	5 erittäin paljon
1. Oppimispäiväkirjan kirjoittaminen	1	2	3	4	5
2. Kouluttajien antama mentorohjaus	1	2	3	4	5
3. Oman ryhmän esityöt	1	2	3	4	5
4. Mitä toivoisit jatkossa mentorohjauksesta?					
5. Mitä muuta haluaisit kertoa mentorohjaajille?					

Kiitos vastauksestasi!



Vanhustyön keskusliitto
Centralförbundet för de gamlas väl ry