

Tuula Heinonen & Hannele Niiniö (toim.)

## **Kotosa-hanke 2003–2005**

### **Kotona asumisen tukeminen osaamista levittämällä**



**Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisusarja  
B•18**

## **Kotosa-hanke 2003–2005**

# **Kotona asumisen tukeminen osaamista levittämällä**

**Hannele Niiniö & Tuula Heinonen (toim.)**

2007 Vantaa

Copyright © tekijät  
ja Laurea-ammattikorkeakoulu

ISSN 1458-7238  
ISBN 978-951-799-115-5

Edita Prima Oy, Helsinki 2007

# Sisällys

1 KOTOSAN TAUSTA JA HISTORIA	6
2 KOTOSA -HANKKEEN TAVOITTEET, ORGANISAATIO JA PROSESSI	8
3 KOULUTUKSET TYÖN KEHITTÄMISEN VÄLINEENÄ	22
4 ALUEPROJEKTIT	24
4.1 Moniammatillisen hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelman tukiprojekti Hakunilan alueella	24
4.2 Hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmaprosessin kehittäminen Korso - Koivukylässä	29
4.3 Martinlaakson alueprojekti	33
4.4 Myyrmäen alueprojekti	37
4.5 Päivätoiminnan kehittäminen Tikkurilassa	40
5 KOTOSA-HANKKEEN ARVIOINTIA	45



# Esipuhe

Kotosa-hanke oli vastaus Vantaan kaupungin kotihoidon tarpeeseen kehittää kotihoitoa paremmin vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin ja looginen jatkumon vaihe pitkään kestäneessä yhteistyössä Laurean Vantaa-instituutin (nyk. Tikkurilan Laurea) kanssa. Varsinainen hanke kesti kolme vuotta (2003 – 2005), mutta prosessi alkoi jo aiemmin ja jatkuu muissa hankkeissa edelleen.

Tämä raportti jakaantuu neljään osaan: Luku 1 kertoo Kotosan taustasta ja historiasta, luvut 2 ja 3 käsittelevät koko hanketta, luvussa 4 kerrotaan alueellisista osaprojekteista ja luku 5 keskittyy koko hankkeen arviointiin. Koko hanketta arvioidaan puolivälissä kerätyn fokusryhmähaastatteluaineiston avulla ja hankkeen lopussa kerätyn arviointiaineiston valossa. Jälkimmäisestä Kotosan tuloksia mittaavasta arvioinnista on valmistunut oma arviointiraporttinsa.

Tämän raportin toimitustyöstä ja osin kirjoittamisesta vastaavat hankkeen koordinaattorit: Laurean lehtori Hannele Niiniö ja Vantaan sosiaali- ja terveys-toimen koulutussuunnittelija Tuula Heinonen. Luvun 4 ovat kirjoittaneet alueiden projektiryhmien vastaavat eli vanhus- ja vammaispalvelujohtajat.

Vantaa, 2006

Tuula Heinonen & Hannele Niiniö

Raimo Aarniola  
vanhus- ja  
vammaispalvelujen  
johtaja  
Vantaan kaupunki  
Sosiaali- ja  
terveydenhuollon  
toimiala

Tuula Heinonen  
Eft, koulutussuunnittelija  
Kotosan  
hankekoordinaattori,  
Vantaan kaupunki  
Sosiaali- ja  
terveydenhuollon  
toimiala

Ulla Kastari  
YTK, vanhus- ja  
vammaispalvelujen  
johtaja  
Vantaan kaupunki  
Sosiaali- ja  
terveydenhuollon toimiala

Anna-Liisa Korhonen  
FM, vanhus- ja  
vammaispalvelujen  
johtaja  
Vantaan kaupunki  
Sosiaali- ja  
terveydenhuollon  
toimiala

Hannele Niiniö  
SHO, KM, lehtori,  
Kotosan  
hankekoordinaattori  
Laurea

Ulla-Stina Palomaa  
THM, sairaanhoitaja,  
vanhus- ja  
vammaispalvelujen  
johtaja  
Vantaan kaupunki  
Sosiaali- ja  
terveydenhuollon  
toimiala

Inkeri Pulkkinen  
kotihoitoesimies  
Vantaan kaupunki  
Sosiaali- ja  
terveydenhuollon toimiala

# 1 KOTOSAN TAUSTA JA HISTORIA

Kuntouttavan työtavan edistäminen on ollut jo 1990-luvun puolivälistä asti yksi kotihoidon kehittämistavoitteista. Myös Vantaalla järjestettiin kotihoidon henkilökunnalle 1995 koulutusta ikääntyneiden toimintakyvyn perusteista: itsemääräämisoikeudesta, mielenterveyden merkityksestä toimintakykyyn, fyysisestä toimintakyvystä ja itsenäisestä selviytymisestä sekä viriketoiminnan ja liikunnan merkityksestä. Näihin koulutuksiin pääsi kotihoidon työntekijöitä aluekiintiöiden mukaan.

Esimiehille järjestettiin myöhemmin 1990-luvun lopulla koulutusta käsitteestä kuntouttava työtapa ja toimintakyvyn mittaamisesta. Tuolloin käytiin läpi erilaiset toimintakykyä kuvaavat mittarit: Rava, Rai ja Fim. Silloin tavoitteena oli, että alueet jatkaisivat kuntouttavan työtavan edistämistä omilla alueellisilla hankkeilla ja koulutustapahtumilla. Näin ei kuitenkaan laajemmalti tapahtunut. Samanaikaisesti sosiaali- ja terveystoimen organisaatiota uudistettiin v. 1997: muodostettiin palvelulinjat mm. vanhus- ja vammaispalvelut, kotisairaanhoido ja kotipalvelu yhdistyivät kotihoidoksi.

Uudelle vuosituhannele siirryttäessä sosiaali- ja terveydenhuollon valtakunnallisessa tavoite- ja toimintaohjelmassa yhtenä tavoitteena vuosille 2000 - 2003 oli määritelty itsenäisen suoriutumisen tukeminen: *keskeistä vanhusväestön toimintakyvyn ylläpitämisessä on ehkäisevä, omatoimisuutta edistävä ja kuntouttava ote kaikissa palveluissa ja hoidossa*. Stakesin antamassa ikäihmisten hoitoa ja palvelua koskevassa laatusuosituksessa v. 2002 ohjattiin näin: *Ikääntyvien hyvä hoito ja palvelu on heidän yksilöllisten voimavarojen ylläpitämistä ja tukemista. Kuntouttava työote otetaan käyttöön kaikessa ikääntyneiden hoito- ja palvelutoiminnassa (palvelutoiminnan tulee perustua kuntouttavaan työotteeseen)*.

Vantaan vanhustenhuollon strategiassa vuonna 2002 henkilöstöressurssien ja osaamisen turvaamiseksi asetettiin tavoitteeksi geriatrisen ja kuntouttavan työotteen osaaminen ja sen juurtuminen eri ammattiryhmien käytännön työhön. Myöhemmin tavoite on muotoutunut ikääntyvien ja muiden kotihoidon asiakkaiden kotona asumisen tukemiseen mahdollisimman pitkään.

Vanhus- ja vammaispalvelujohtajat käsittelivät huhtikuussa 2002 kokouksessaan koulutussuunnittelijoiden tekemää esitystä koulutuskokonaisuudesta - Kuntouttavan työtavan edistäminen kotihoidossa - ja päättivät käynnistää koko kotihoidon henkilöstöä koskevan 2 - 3 vuotta kestävä koulutus- ja kehittämishankkeen yhteistyössä Laurea-ammattikorkeakoulun Vantaa-instituutin sosiaali- ja terveysalan kanssa. Kehittämishankkeen, joka sai nimekseen KOTOSA (Kotona asumisen tukeminen osaamista levittämällä) ensimmäiset käynnistysseminaarit (2) järjestettiin syksyllä 2002. Seminaareissa käsiteltiin kuntouttavan työotteen käsitettä ja sitä minkä pitäisi muuttua nykytyössä asiakkaiden toimintakykyä tukevampaan suuntaan. Seminaareihin osallistui kotihoidon työntekijöitä ja yhteistyökumppaneita joka alueelta n. 100. Keskeiseksi kehittämiskohteeksi henkilökunta nimesi hoito- ja palvelusuunnitelmien kehittämisen.

Vuonna 2003 käynnistyi alueellinen kehittämistyö omine koulutuksineen ja projekteineen. Se jatkui vuoden 2005 loppuun saakka. Alueellisen kehittämistyön tukena on ollut 10 yhteistyölehtoria (lehtori pari/alue) Laurea-ammattikorkeakoulusta 8 ja Vakesin (Vantaan ammatillinen koulutuskeskus) sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksesta 2 lehtoria.

### ***Tuula Heinonen***

*koulutussuunnittelija, Vantaan kaupunki*

*Eft, koulutussuunnittelija, Kotosan hankekoordinaattori, Vantaan kaupunki*



# 2 KOTOSA -HANKKEEN TAVOITTEET, ORGANISAATIO JA PROSESSI

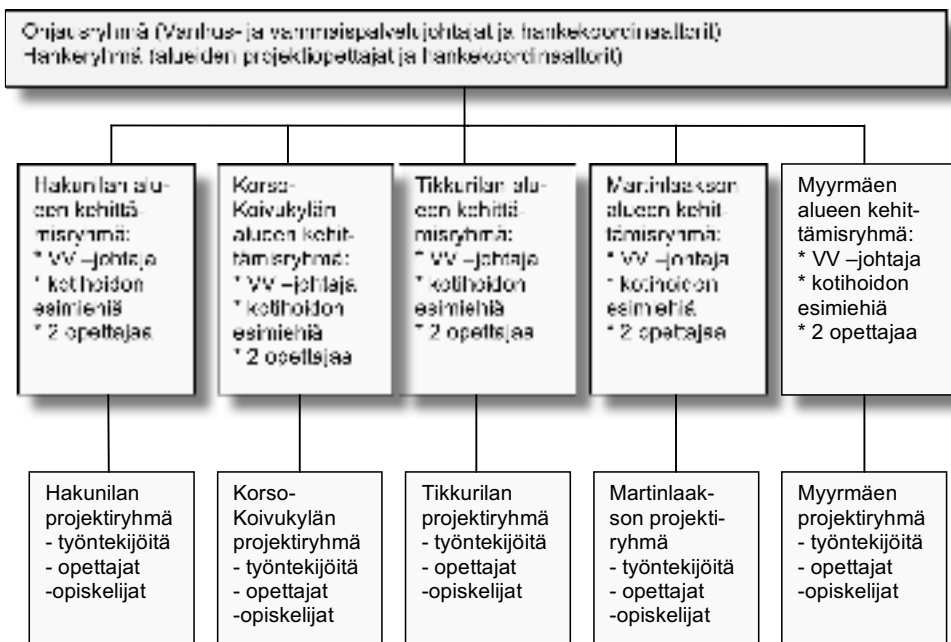
## Kotosan tavoitteet ja organisaation rakentaminen

Vantaan kotihoidossa on noin 450 työntekijää. Koko kotihoitoa koskevan kehittämishankkeen rakentaminen oli mittava haaste. Keväällä 2003 rakennettiin raameja: suunniteltiin alueellinen organisaatio hankkeelle, sovittiin ohjausryhmän kokoonpano, laskettiin resursseja ja suunniteltiin alueellisen kehittämisen aloituksena toimivia alueseminaareja sekä ns. Kotosan peruskoulutuksia. Raamien luonnin lisäksi rakennettiin Kotosan henkeä: yhteistä näkemystä siitä, missä kotihoidossa mennään ja mitkä ovat kehittämistyön tavoitteet. Hankekoordinaattorit omilla tahoillaan loivat pohjaa hankkeelle ja tärkeä rooli oli vanhus- ja vammaispalvelujohtajilla, jotka kotihoidon esimiesten kanssa miettivät oman alueensa kotihoidon nykytilaa ja kehittämishaasteita.

**Kotosan** (Kotona asumisen mahdollistaminen **osaamista** levittämällä) lähtötavoitteena oli kuntouttavan työtavan vahvempi osaaminen ja sitä kautta kotihoidon asiakkaiden kotona asumisen mahdollistaminen. Vähitellen ensimmäisen vuoden prosessin myötä alueprojektien avulla löytyivät Kotosan tavoitteet: 1) hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmaprosessin kehittyminen, 2) jokaisen Vantaan kaupungin kotihoidon työntekijän vahvempi kuntouttavan työtavan osaaminen ja 3) kuntouttavan päivätoiminnan kehittyminen. Tavoitteena oli myös herättää nuorten kiinnostusta vanhustyön mahdollisuuksiin tarjoamalla oppimismahdollisuuksia mielenkiintoisissa alueellisissa projekteissa. Tärkeänä tavoitteena oli myös työelämän ja koulutuksen uudenlainen verkostoituminen; oppiminen toinen toisilta ja jatkuvan yhteistyön käynnistyminen. Tuloksena tavoiteltiin toimintakykyä edistävää ja asiakasta aktivoivaa vanhus- ja vammaistyön hyvinvointiosaamista, informaatioteknologian parempaa hyödyntämistä asiakasta koskevassa tiedonsiirrossa sekä kotihoidon kehittämistä niin, että tulevaisuudessa yhä

useampi vanhus ja pitkäaikaissairas voisi asua kotona osaavien työntekijöiden, turvatekniikan ja hoitoa helpottavien apuvälineiden avulla.

Koulutuksellisenä tavoitteena oli kotihoidon koko henkilöstön kouluttaminen vastaamaan tämän hetken ja tulevaisuuden haasteisiin (vanhusväestön lisääntyminen ja entistä haastavammat päihde- ja mielenterveysasiakkaat) ja erityisesti kuntouttavan työtavan osaamisen syventyminen. Ensimmäiset kotihoidon alueelliset seminaarit kuntoutumista tukevasta työtavasta olivat syksyllä 2003 ja Kotosan peruskoulutukset toteutuivat syksyllä 2003 ja talvella 2004.



Kuvio 1. Kotosa –hankkeen organisaatiokaavio.

Kotosa –hankkeessa työskenteli 8 Laurea–ammattikorkeakoulun Vantaa – instituutin (nykyisin Tikkurilan Laurea) ja kaksi Vantaan ammatillisen koulutus-

keskuksen Vakesin (nykyisin Varia) lehtoria Vantaan 5:llä sosiaali- ja terveystoimen suuralueella. Hankkeessa toimivat seuraavat lehtorit: Korso - Koivukylässä Riitta Aho ja Tuula Ikonen, Hakunilassa Aila Koivisto ja Maire Piirainen, Tikkurilassa Ilse Pesonen (vuosi 2003), Tina Hägg (2004-2005) ja Hannele Niiniö (ent. Voutilainen), Martinlaaksossa Tiina Colliander ja Ari Heikkinen sekä Myrmyässä Leena Pekkonen ja Leena Saarinen. Kotihoidon henkilö-kunta, esimiehet ja vanhus- ja vammaispalvelujohtajat olivat hankkeen päätoimijat yhdessä lehtoreiden kanssa. Hanketta koordinoivat Tuula Heinonen Vantaan kaupungin sosiaali- ja terveystoimen henkilöstökoulutuksesta ja Hannele Niiniö Laurean Vantaa-instituutista. Kaikille alueille tarkoitetuista yhteisistä koulutuksista vastasi Tuula Heinonen.

### **Kehittämishankkeen ensimmäinen vuosi ja puoliväliarviointi**

Vuosi 2003 oli suunnittelun ja aloittamisen aikaa. Suunnittelutyö oli kaksitasoista: koordinaattorit suunnittelivat yhdessä ohjausryhmän kanssa koko hankkeen raameja - tavoitteita, organisoitumista, taloutta ja arviointia. Toinen taso oli alue-taso, jossa keskeiset toimijat olivat alueen esimiehet ja aluelehtorit. Hankekoordinaattorit avustivat alueprojektien käynnistymisvaiheessa tarpeen mukaan. Molemmilla tasoilla oli olennaista aidon ja hyvän yhteistyön rakentaminen, yhteisymmärryksen löytäminen tavoitteista ja toimintatavoista. Ensimmäinen arviointisuunnitelma tehtiin yhtä aikaa hankesuunnitelman kanssa keväällä 2003 ja sitä täsmennettiin talvella 2003 - 2004 ja siihen liittyvää aineistonhankintaa suunniteltiin.

**Alueseminaarit** päätettiin pitää alueprojektien käynnistystilaisuuksina kaikilla viidellä alueella samansisältöisinä syys – lokakuussa 2003. Näissä seminaareissa Vantaan kaupungin keväällä 2003 terveysalan amk-tutkinnon suorittaneet työntekijät esittelivät opinnäytetöitään, jotka käsittelivät toimintakyvyn mittaamista ja kuntouttavaa työtapaa laajasti. Alueseminaareissa työstettiin myös alueellisia kehittämisprojekteja, jotka nousivat kunkin alueen erityispiirteistä ja tarpeista. Alueellisiin kehittämisprojekteihin sidottiin sosiaali- ja terveysalan opiskelijoita erilaisten opintojaksojen, harjoittelujen ja opinnäytetöiden puitteissa. Alueseminaarien jälkeen käynnistyivät keskimäärin kolmen iltapäivän mittaiset **peruskoulutukset** (2 - 4 ryhmää / alue) kotihoidon henkilöstölle ja yhteistyökumppaneille (sosiaalityö, toimintaterapia, fysioterapia). Niissä keskityttiin erityisesti vuorovaikutukseen ja kuntouttavaan työtapaan kotihoidossa. Alueseminaareissa ja peruskoulutuksissa näkyi kotihoidon aiempi pitkäjänteinen kehittämistyö, jota Kotosa -hanke omalta osaltaan jatkoi.

Hankkeen kokonaistavoitteen arviointiin liittyvien tutkimusten (dokumentoinnista ja kuntouttavan työtavan ilmenemisestä hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmassa) tutkimuslupa myönnettiin 28.1.2004. Ensimmäinen aineisto kerättiin satunnaisotoksena alueilta pääosin tammikuussa 2004 suhteutettuna alueiden asiakasmääriin, yhteensä 105 suunnitelmaa. Toinen aineisto samoista asiakkaista kerättiin kesällä 2005.

Vuosi 2004 oli tiivistä työn aikaa: alueellinen kehittämistyö oli vauhdissa, järjestettiin paljon koulutuksia, hankeryhmä kokoontui kerran kuukaudessa, ohjausryhmä 5 kertaa vuodessa. Hankkeen puoliväliarviointia ja mahdollista uudelleen suuntaamista varten toteutettiin ns. fokusryhmähaastattelut touko-kesäkuussa 2004. Jokaiselta alueelta haastateltiin esimiesten ja työntekijöiden ryhmät, yhteensä 10 haastattelua. Myös lehtoriryhmä haastateltiin. Nämä 11 haastattelua purettiin auki ja niiden tuloksia hyödynnettiin jatkotyöskentelyssä kotihoidon esimiesten kanssa.

Fokusryhmä on avoin keskusteluryhmä, joka koostuu 5 - 8 osallistujasta, joiden keskustelua ohjaa fasilitaattori. Keskustelu kestää 1 - 2 tuntia ja siinä käsitellään erityisiä etukäteen määriteltyjä, rajattuja aiheita. Osallistujat ovat tyypillisesti homogeeninen ryhmä ihmisiä, joita on pyydetty reagoimaan haastattelijan tekemiin kysymyksiin. Tuloksena osallistujat kuulevat toisten osallistujien kommentteja samoista aiheista ja voivat kommentoida niitä edelleen. Ryhmän ei tarvitse saavuttaa minkäänlaista konsensusta tai yksimielisyyttä. Ensimmäinen tavoite on saada suoralla menetelmällä esille runsaasti tarkkaa tietoa rajatulta alueelta tietyssä sosiaalisessa kontekstissa ihmisten suhteuttaessa omat mielipiteensä toisten vastaaviin. Robinson suosittelee fokusryhmiä käytettäviksi, a) osana tarveanalyysiä ammattilaisten tai potentiaalisten asiakkaiden keskuudessa; b) tunnistamaan vahvuuksia ja heikkouksia parannusten tekemiseksi; c) keräämään tietoa jonkin ohjelman lopussa sen tuloksista ja vaikutuksista; d) ryhmien haastattelumetodina kun aikaa on vähän ja e) jos keskusteltava aihe on herkkä sekä vaatii muun ryhmän tukea tai jaettuja kokemuksia. Fokusryhmillä saatu tieto on koko väestöön yleistettynä rajoittunutta lähinnä pienen otantakoon takia. Lisäksi ryhmän jäsenten ja vetäjän välinen vuorovaikutus vaikuttaa yleistettävyyteen. (Robinson 2001, 141 - 143.)

Hirsjärvi ja Hurme (2001, 62–63) käyttävät fokusryhmistä suomennettua termiä täsmähaastattelu, jonka he luokittelevat neljään eri tyyppiin. Fokusryhmiä voidaan käyttää tuomaan esiin osallistujien tunteet ja mielipiteet.

Kotosa-hankkeen puoliväliarvioinnin tavoitteena oli hahmottaa kokonaisuutena, missä hankkeessa mennään, koska alueellisista projekteista johtuen se voi jää-

dä hahmottumatta. Arvioinnissa tavoiteltiin tietoa hankkeen ensimmäisen vuoden prosessista, hankkeen tavoitteista ja tuloksista pyrkien havainnoimaan muutokset työtavoissa ja tekemään ne näkyviksi. Kotosan fokusryhmähaastatteluihin osallistui sekä työntekijöitä että esimiehiä: viidessä työntekijöiden ryhmässä oli yhteensä 15 kodinhoitajaa tai lähihoitajaa, 10 sairaanhoitajaa, 2 fysioterapeuttia, 1 kuntahoitaja, 1 sosionomi ja 1 sosiaalityöntekijä. Haastattelut pidettiin 10.5. – 15.6.2004. Esimiehiä osallistui ryhmähaastatteluihin seuraavasti: Martinlaakso (vanhus- ja vammaispalvelujohtaja ja 2 esimiestä), Tikkurila (vv -johtaja ja 4 esimiestä), Korso - Koivukylä (vv -johtaja ja 4 esimiestä), Myyrmäki (vv-johtaja ja 3 esimiestä) ja Hakunila - Länsimäki (vv-johtaja ja 2 esimiestä). Kaikki vanhus- ja vammaispalvelujohtajat ja esimiehistä suurin osa osallistuivat ja fokusryhmähaastatteluihin. Työntekijöiden ryhmissä oli 5-8 osanottajaa. (Sandberg 2004.)

Laurean sosiaalialan jatkotutkinto-opiskelija Carola Sandberg analysoi fokusryhmähaastattelut osana opinnäytetyötään. Ensimmäistä Sandbergin ja hankekoordinaattoreiden pikaisesti tekemää analyysia hyödynnettiin jo syksyllä 2004 kotihoidon Esimiesseminaarissa, jossa tulokset antoivat hyvän pohjan jatkon suunnittelulle. Seuraavilla sivuilla on lyhyesti koostettuna keskeisiä tuloksia Sandbergin analysoimasta Kotosa –hankkeen puolivälisarvioinnista.

### **Puolivälisarvioinnin tuloksia, jotka liittyvät Kotosa -hankkeen käynnistymiseen**

Kotosan kautta tullut kuntouttavan työtavan painottuminen oli saanut aikaan uuden ajattelumaailman ja enemmän työhön liittyvää keskustelua. Kotosa antoi henkisen tuen, mihin turvata: *"Meillä on täällä tällainen tapa tehdä työtä"*. Kuntouttava työtapa ja kuntoutussuunnitelma eivät ole erillisiä, vaan tavoite on sama. *"Kyseessä on laaja ja kunnianhimoinen hanke, jossa alussa tuli ehkä hie-man liikaa uutta."* Alkuun hanke koettiin erilliseksi muusta työstä, mutta vähitellen hanke miellettiin arkityön tukena.

Ensimmäiset alueseminaarit koettiin yleisesti hyväksi. Viisi alueseminaaria, joissa jaettiin tutkimustietoa ja suunniteltiin kunkin alueen omaa kehittämisprojektia, olivat hyvä lähtö alueelliselle kehittämiselle. Alueseminaareissa myös joukko Vantaan sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöitä, jotka olivat juuri suorittaneet amk-tutkinnon, esittelivät omia kuntouttavaan työtapaan liittyviä opinnäytetöitään.

Kotosa-hankkeen eräänä kehittämisen välineenä ovat olleet kaikille yhteiset koulutukset, joista tässä on arvioitu nimenomaan Kotosan nk. peruskoulutuksia. Kotosa -peruskoulutuksesta (2-3 4 tunnin jaksoa) tuli esille paljon erilaisia näkökantoja. Osa haastatelluista koki saaneensa koulutuksesta valtavan määrän luke-

mista. Osa odotti saavansa koulutuksesta ohjeita ja 'kikkoja' omaan työhönsä. Jotain todettiin jääneen puuttumaan, mutta puutetta ei kyetty kuitenkaan erittelemään tarkemmin. *"Kauheasti kaikkea ja kaikki niin tieteellistä."* Osa haastatelluista oli pettyneitä sisältöön. *"Kouluttajat hakee jotain hienompaa."* Kuitenkin osa totesi, että *"se potkaisi ja herätti"*.

Esimiehet olivat tietoisia ristiriitaisesta palautteesta koulutuksen suhteen. Osa työntekijöistä koki heidän mukaansa, että koulutus olisi saanut olla käytännönläheisempää. Paljon kyseenalaistettiin sisältöä. Toisaalta koulutus koettiin kokoaivaksi. Osa odotti tiukkarunkoista tyyliä eikä vapaata keskustelua. Vuorovaikutusteema oli selkeästi tärkeä. Koulutuksessa oli paljon hyviä kokonaisuuksia, mutta työntekijät kokivat ne hyvin eri tavoin. Fysioterapeutit pitivät koulutusta loistavana ja oivalsivat yhteistyön heti, kun taas kotisairaanhoidajista osa piti sitä turhana eikä nähnyt moniammatillisuuden hyötyjä.

Opettajat olivat keskuudessaan pohtineet etukäteen, millainen vastaanotto tulisi olemaan. Oli selvästi havaittavissa innostusta. Kotihoidon työntekijöiden taholta ehkä ajateltiin aluksi, että kyseessä oli hallinnon hanke tai oppilaitoksen ja hallinnon yhteishanke. Alussa olisi voitu tuoda selkeämmin esille Kotosan tavoitteita. Odotettiin, että opettaja tulee ja opettaa. Aika valmista odotettiin. Opettajat taas tietoisesti varoivat korostamasta liikaa koulun roolia, koska hanke on nimenomaan yhteinen. Opettajien mielestä yhteistyö esimiesten ja vanhus- ja vammaispalvelujohtajien (VV) kanssa toimi hyvin. VV -johtajat ovat hyvin sitoutuneet hankkeeseen. Hanke käynnistyi nopeasti ja kotihoidon työntekijät eivät aina osanneet yhdistää alueprojekteja Kotosaan. Tiedonkulku on siinä suhteessa ollut puutteellista. Ohjausryhmistä ja päätöksenteosta on koettu saadun huonosti tietoa tai päätöksenteko on mielletty sekavaksi.

Kuntouttava työtapo on selvästi lisääntynyt ja sen sisältö on selkiytynyt työntekijöille. Positiivista asennetta kuvaavat toteamukset oppimisprosessista. Joskin samalla ymmärretään, että kyseessä on pitkä prosessi. Asiakkaan etu ja tarpeet otetaan työssä aikaisempaa paremmin huomioon. Saavutetut muutokset ovat linjassa Kotosa -hankkeen tavoitteiden kanssa. Alkuvaiheessa Kotosa koettiin jossain määrin irralliseksi esimiesten ja oppilaitoksen suunnittelemaksi, josta ei tiedetty, mikä se on. Sittenkin käsitys muuttui ja työntekijät kokivat projektin yhteiseksi ja työtapoja yhtenäistäväksi.

*Kyl se siinä mielessä on mielletty, et se on meidän yhteinen projekti ja tavallaan myös tämän mukana on niinku... joku sano sillai, et toivottavasti meillä tulee sitten sama käytäntö, että kun joku työntekijä, minä, tai joku muu menee heidän*

*saman asiakkaan luo, niin me tehdään samalla tavalla. Me kumpikin pidetään kiinni siitä, että tää on sitä kuntouttavaa työotetta. (työntekijä)*

*Musta tässä just on kyse siitä toimintakulttuurin muutoksesta, että se yksi pieni työntekijäparka joutuu aika lujille. Kun hänhän joutuu kohtaamaan sen asiakkaan siellä ihan kasvotusten. (esimies)*

### **Työn organisointiin liittyviä muutoksia**

Haastateltavat painottivat, että nyt katsotaan tarkemmin kuin aikaisemmin asiakkaan voimavarat ja toimintakyky, kun tehdään suunnitelmaa. Eräässä toisessa haastattelussa taas tuli esiin, että kaikesta esityöstä on tullut suunnitelmallisempaa ja perusteellisempaa. Eräällä alueella rohkeutta on tullut lisää kuntoutustimien myötä. Esimiesten keskuudessa kuntouttava työtapa tulee nyt esille jo suunnitteluvaiheessa. Myös tiimipalaverissa keskustellaan yksilöistä. Kirjaaminen on kaiken a ja o. Eräs esimies taas totesi, että toisaalta työntekijät eivät aina edes tiedä, että kotihoitokansion kuntoutussuunnitelma-asiat liittyvät Kotosaan, mutta kirjaamiseen on saatu potkua ja sen tärkeys on havaittu.

Haastattelumateriaalista voidaan todeta konkreettisia muutoksia. Esimerkiksi eräässä palvelutalossa tehtiin muutoksia ruokailussa niin, että asukkaat osallistuvat nyt aiempaa aktiivisemmin. Toisessa esimerkissä asiakkaan luona käyntejä oli pystytty vähentämään toimintakykyarvioinnin pohjalta. Päällekkäisyyksiä oli myös saatu pois ja asioita järkevöitetty. Haasteena oli koettu, miten moniammatillinen tiimi ja yhteistoiminnallinen työ siirretään sellaiseen työympäristöön kuin koti. Suunnitelmat tehdään tarkemmin ja asiakas otetaan paremmin huomioon. Suunnitelmallisuuden lisääntyminen, kirjaamisen parantuminen ja päällekkäisyyksien väheneminen ovat osaltaan osoituksia tavoitteiden suuntaisista muutoksista.

Haastattelija: ”Minkälaisia muutoksia te ootte tehny?”

*No, me ollaan esim. vähennetty... et asiakas jonka luona käytiin joka päivä, niin vähennettiin kolmeen kertaan viikossa. Koska siellä tehtiin hirveesti puolesta ja ite pysty kuitenkin tekemään. Ja on hirveen hyvin mennykin. Mutta tuntuu, että vanhat asiakkaat ei ota sitä hirveen hyvin. Et itekkö joutuu tekemään. (työntekijä)*

*Ja monella asiakkaalla on varmaan sekin, että kun tommonen palvelu on, niin miks meidän pitäis jotain tehdä. Että mielumminkin kaikki pitäis tehdä puolesta.*

*Ja myös omaisilla. Vaikka asiakas hyväksyy, niin ei välttämättä omaiset. (työntekijä)*

Haastattelija: ”Miten te toimitte niissä tilanteissa?”

*Yritetään selittää se tilanne ... Että on ajatuksena se, että asiakas pystyy asumaan mahdollisimman pitkään kotona. Että ei se istuminen ja makaaminen auta siihen sen kunnon pitämiseen.* (työntekijä)

### **Yhteistyössä tapahtuneita muutoksia**

Haastateltavat ymmärsivät myös laajan yhteistyön merkityksen. Kuntouttava työ-tapa ulottuu lonkeroineen kaikkialle ja se vaatii moniammatillista yhteistyötä. Se on hidas ja pitkä prosessi, joka vaatii kärsivällisyyttä. Työntekijöiden keskuudessa yhteistyö koetaan tärkeäksi. Yhteistyö on lisääntynyt ja tullut joustavammaksi fysioterapian ja kotihoidon välillä, samoin sairaanhoidon ja muiden työntekijöiden välillä. Kun jokainen tuo mukaan kantansa ja näkemyksensä, saadaan kokonaisvaltaisempi kuva asiakkaasta. Johtavaksi ajatukseksi nousee yhteisesti pohjimalla eteneminen. Kaikesta keskustellaan enemmän. Nyt saa tarvittaessa tukea toisilta, esim. terapeuteilta. Kotosan peruskoulutuksissa on tutustuttu toisiin ja heidän työhönsä. Osataan soittaa oikealle henkilölle, kun tulee tarvetta.

Fokusryhmähaastatteluista tuli litteroitua aineistoa yli 100 sivua (Arial, fontti 11). Aineiston rikkauten vuoksi se **analysoitiin toiseen kertaan talvella 2005 - 2006**, jolloin aineistosta kerättiin lähes 400 lausumaa, jotka liittyivät joko haastateltavien mielikuvaan Kotosasta, Kotosan prosessiin, näkemykseen tavoitteesta ja prosessin suunnasta, tapahtuneisiin muutoksiin työtavoissa ja haastateltavien näkemykseen Kotosan tulevaisuudesta. Seuraavassa tämän analyysin keskeisiä tuloksia. Keskityn alussa haastateltujen mielikuvaan Kotosasta, sillä se kertonee ensimmäisen vuoden prosessista paljon. Koska puolivälisarviointi tehtiin, jotta saataisiin kuva hankkeen prosessista, alkuvaiheen tuloksista ja niistä visioista, joita toimijoilla on tulevaisuuden suhteen, keskityn nimenomaan niihin asioihin.

### **Mielikuva Kotosasta**

Haastateltavia pyydettiin kertomaan ensimmäinen ajatus, asia tai sana, joka heille tulee mieleen Kotosasta. Eniten mainintoja sai kuntouttava työote (5 esimiestä ja 13 työntekijää). Seuraavaksi eniten sai mainintoja koti (hyvä olo omassa kodissa, lämmin tunne, leppoisa: 3 esim. ja 7 tt). Hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelma sai 6 mainintaa (1 esim. ja 5 tt). Esimiesten vastauksissa näkyi enemmän hajontaa kuin työntekijöiden vastauksissa. Edellä mainittujen lisäksi mainittiin syvä toimintakulttuurin muutos (1), suuret odotukset, lupauksia uudesta (2), selvittämätön kansio (1), projekti muiden projektien joukossa (1). Haastatelluista työntekijöistä kolme toi esiin, että Kotosasta tulee mieleen sekava vaikutelma ja epä tietoisuus.



## Prosessin vaihe

Haastatteluissa näkyi, että alueprojektit olivat käynnistyneet eri tahtiin eri alueilla. Sekä työntekijät, että esimiehet toivat esiin muutosprosessin hitauden ja pitivät hyvänä, että kyseessä on kolmen vuoden kehittämishanke.

*"Iso laivahan kääntyy hitaasti, että eihän tää hirveen nopeesti tapahdu tää omaksuminen." (Myyrmäki, tt)*

*"Tää on mun mielestä hyvä siinä mielessä, että tää on niin pitkä hanke...Nyt se koko ajan elää..." (Korso-Koivukylä, tt)*

Alueprojektit olivat myös suuruudeltaan erilaisia. Esimerkiksi Tikkurilan alueella kehitettiin kuntouttavaa päivätoimintaa yhdessä palvelutalossa, jolloin muun henkilökunnan osalta Kotosa jäi lähinnä koulutusten varaan. Muilla alueilla kehittäminen oli kokonaisvaltaisempaa ja kosketti näin enemmän koko henkilökuntaa. Vastauksissa näkyi myös työn kehittämisen monet haasteet, esimerkkinä Kotosan kanssa lähes samaan aikaan kotihoidossa käyttöön otettu RAI – toimintakyky mittari omine koulutuksineen.

*"Kuntouttava työtapo Veturissa (Palvelutalo) ihan tämmöisenä aiheena oli omaisten illassa vuosi sitten. Et kyl tää on eläny täällä, mut nyt se on saanu enemmän ryhtiä." (Tikkurila, esim.)*

*"Tää on ainakin meidän alueella käynnistynyt erittäin hyvin. Et on niinku enempi kiinnitetty huomiota tähän kuntouttavaan työotteeseen ja sitä yritetty niinku kotona tehdä..." (Martinlaakso, tt)*

*"Siihen ei välttämättä pysty keskittymään siihen yhteen sillä tavalla kun pitäis. Et kun pitää monta asiaa viedä eteenpäin yhtä aikaa." (Martinlaakso, esim.)*

*"Ei meillä oo mitään teemaa. Täytyy muistaa, että se on ihan sitä arjen työtä. Ja nää on eritasoisia nää palvelutalot... Että ei passata asiakasta pilalle." (Myyrmäki, tt)*

*"Ei se ainakaan meillä oo lähteny käyntiin sillä tavalla kun olis oletettu sen lähtevän tai ehkä haluttukin." (Korso-Koivukylä, tt)*

*"Kuntoutustiimit on toiminu, mut se on ollu vähän semmosta et puhutaan mut ei oo selkeitä tavoitteita. Kirjaaminen on jääny puutteelliseksi. Et siihen on satsattu tän kevään aikana." (Hakunila, esim.)*

*"Sit on tullu tää Rai –mittari, mikä on tietysti pohja sille kuntoutussuunnitelmalle." (Hakunila, esim.)*

Puoliväliarviointi osui Kotosan prosessissa sellaiseen vaiheeseen, jossa erityisesti esimiehet ja vanhus- ja vammaispalvelujohtajat toivat esiin, että hankkeesta ollaan siirtymässä arkisen työn kehittämiseen yhteisvoimin. Tämä oli tärkeä vaihe ajatellen Kotosan jatkoa ja vanhus- ja vammaispalvelujen kehittämistä Kotosa –hankkeen jälkeen.

*”...ei tästä puhuta vaan hankkeena vaan kyllä tästä puhutaan tässä mielessä sisällöistä.” (Tikkurila, esim.)*

*(Rai – kuntoutustiimi – hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelma) ”Tää on niin iso juttu, että on vaikea arvioida, mikä liittyy mihinkin ja kaikki liittyy kuitenkin kaikkkeen.” (Hakunila, esim.)*

*”Täs on aika paljon (kehittämistä) menossa ja Kotosa tukee hirveen hyvin niitä asioita.” (Myyrmäki, esim.)*

### **Alkuvaiheen tuloksia, jotka liittyivät kuntouttavaan työtapaan**

Puoliväliarvioinnin aikaan hanke oli kestänyt reilun vuoden. Se on lyhyt aika ja siihen suhteutettuna oli melko paljon lausumia, jotka liittyivät kuntouttavaan työtapaan ja omien työtapojen arviointiin. Asiakkaiden aktivointiin kotikäynnin aikana ja käyntien välillä liittyi 8 lausumaa ja yhdessä tekemiseen 2. 5 lausumassa korostettiin asiakkaan yksilöllisyyttä ja subjektiutta.

*”On se antanu enempi sellasta, että sä voit pyytää häntä tekemään ja olemaan enempi mukana. Ja sitten ne on tosi hyvin ottanu vastaan ja ne pärjää siellä yksin ja kun antaa heille tehtäviä seuraavaan meidän käyntiin.” (Martinlaakso, tt)*

*”Mä oon nähny ehkä silleen, että enemmän tehdään asiakkaiden kanssa yhdessä.” (Tikkurila, tt)*

*”Tavallaan tuntuu, että se syvenee se kuntouttava työtapa... et ihan hyvään suuntaan.” (Korso – Koivukylä, tt)*

*”Siinä on se oman elämän hallinta!” (Kommentti esimerkkiin, että ei mennä asiakkaan luo omilla avaimilla vaan odotetaan, että hän tulee avaamaan oven, Hakunila – Länsimäki, tt)*

Hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmaproessin kehittäminen nousi yhdeksi Kotosan keskeisistä tavoitteista hankkeen ensimmäisen vuoden aikana. Prosessiin liittyi monia vaiheita asiakkaan toimintakyvyn arvioinnista ja suunnitelman tekemisestä kirjaamiskäytäntöihin ja arviointiin. Haastatteluissa tuli esiin, että prosessia on saatu selkeytettyä ainakin joillakin alueilla ja työtapoja pyritti yhtenäistämään.

*"Henkilöstö miettii omia työtapoja ja kotihoidon työ on muuttumassa vähitellen voimavara- ja toimintakykylähtöiseksi." (Korso – Koivukylä, esim.)*

*"Uuden ajattelutavan opettelua... että se lähteekin nyt sieltä toiselta puolelta, niistä vahvuuksista." (Korso – Koivukylä, tt)*

*"Se (kirjaaminen) on semmosta suunnitelmallisempaa. Se arviointi tehdään vähän perusteellisemmin ja mietitään, et mitkä ne on ne tulevaisuuden näkymät." (Hakunila – Länsimäki, esim.)*

*"...voimavaralähtöisyyttä. Että löydetään ne voimavarat niitten ongelmien takaa. Et meillä ainakin näkyy..." (Myyrmäki, tt)*

*"Et mikä se on se yhteinen näkemys asiakkaan hoidosta ja millä tavalla sitä lähdeittäis yhdessä viemään eteenpäin ja yleensäkin tekemään näitä hopasuja." (Myyrmäki, tt)*

*"Mut se mikä mun mielestä oli oikeesti hyödyllinen, niin oli hoito- ja palvelusuunnitelmien ihan konkreettinen parantaminen ja jämäköityminen. (Tikkurila, esim.)*

Moniammatillisen hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmaprosessin kehittäminen oli Hakunila – Länsimäen alueprojektina. Sitä pyrittiin edistämään myös koko projektissa. Tähän alueeseen liittyvät lausumat (31) toteutuksiin moniammatillisen työn lisääntymisestä ja toisten tekemän työn selkiytymisestä tuttuuden myötä. Haastateltavat toivat esiin myös hyötyjä: kokonaisvaltaisempi kuva asiakkaan tilanteesta ja verkoston tuki tuo rohkeutta.

*"Mä oon kokenu ihan konkreettisena hyötynä, että oon saanu tutustua teidän työhön...yhteistyöpalaverien puitteissa. Ja sit oon taas voinu kertoa, että millon mua kannattaa käyttää. Et se on selkeesti tän Kotosa –koulutuksen jälkeen lisääntyny." (Martinlaakso, tt)*

*"Rohkeutta on tullu ja just kun on näitä kuntoutustiimejä. Et saa sen tuen koko verkostolta." (Hakunila – Länsimäki, tt)*

*"...sosiaalityö...ainakin viime syksystä niin se on nopeesti tullut lähemmäks meitä." Myyrmäki, esim.)*

*"Ja sitten yhteistyö terapeuttien kanssa on hirveen joustavaa." (Tikkurila, tt)*

Kotosan puitteissa kokeiltiin ja kehitettiin myös uusia toimintatapoja: ryhmätoimintaa dementiayksiköihin, fysioterapian pilottiryhmiä ja ennalta ehkäiseviä kotikäyntejä.

*"Ja sitten ihan konkreettisena Kotosan seurauksena meille on tullu tämmönen ryhmätoiminnan kehittäminen näihin dementiayksiköihin kaikkiin palvelutaloihin. (Martinlaakso, tt)*

*"...nääh ennalta ehkäisevät kotikäynnit nyt tän hankkeen tiimoilta..." (Hakunila – Länsimäki, esim.)*

### **Kotosan tulevaisuus**

Haastateltavat pitivät Kotosa -hankkeen suuntaa oikeana (9 esimiesten lausumaa ja 10 työntekijöiden). Toimintakykyä edistävän työtavan, hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmaprosessin ja toimintakykyä edistävän päivätoiminnan kehittäminen nähtiin edelleen tärkeäksi. Myös yhteistyön lisääminen ja hyvien käytäntöiden jakaminen nähtiin tärkeänä. Kotosan alueseminaareihin ja peruskoulutuksiin osallistui kiitettävästi myös fysio- ja toimintaterapeutteja sekä sosiaalityöntekijöitä, jolloin tultiin tutuiksi ja päästiin miettimään yhdessä asiakastapauksia ja kotihoidon työn kehittämistä. Myös jatkossa yhteistyön kehittämistä tähän suuntaan toivottiin ja useilla alueilla nähtiin tärkeänä sosiaalityön vahvempi integroiminen kotihoitoon. Myös terveyskeskuksen vastaanottojen ja sairaaloiden kanssa tehtävä yhteistyö nähtiin tärkeänä, että jo asiakkaan kotiutuessa sairaalasta hänen kanssaan keskusteltaisiin kotihoidon tarjoamasta avusta niin, että apu muuttuu toimintakyvyn ja tarpeiden mukaan. Asiakkaiden ja omaisten kanssa tehtävä työ nähtiin tärkeänä, jotta asiakas saisi tarvitsemiaan palveluja ja tavoitteet ja keinot olisivat yhteiset.

*"Tossa seminaarissa oli puhetta, että sitä HOPASUA tulis kehittää...Ei niin kun siellä on nyt, että mitä me tehdään vaan että siellä olis, että mitä asiakas tekee ja mitä tehdään yhdessä." (Tikkurila, tt)*

*"Mun mielestä tää päivätoiminnan kehittäminen on tärkeä asia. Sillä on valtava ennalta ehkäisevä merkitys." (Hakunila - Länsimäki, tt)*

*"Päivätoiminnan nimenomaan sisällöllistä ja laadullista kehittämistä." (Tikkurila, esim.)*

*"Se mitä nään kovin tärkeänä, on tän sosiaalityön integroiminen kotihoitoon." (Myyrmäki, esim.)*

*"Meillähän sosiaalityöntekijät valitsee nääh palvelutaloasiakkaat. Et me ei nähdä heitä vasta kun he muuttaa sinne. Et lähihoitajat olis kanssa mukana siinä." (Myyrmäki, tt)*

*"Se on kehittämiskohteena, että tehtäis enemmän yhteistyönä ja niin, että siihen osallistui asiakas ja omaiset." (Martinlaakso, esim.)*

*"Kuntoutustiimissä suunnitellaan asiakkaan asioita... Mutta millä ne tavoitteet saavutetaan, kun me keskenään hoitajat ja kuntouttajat puhutaan, mutta asiakas itse ei ole paikalla." (Hakunila, tt)*

Haasteellisena asiakasryhmänä tuotiin esiin mielenterveyskuntoutujat, joiden kanssa työskentelyyn koettiin olevan liian vähän tietoa ja keinoja.

*"Mielenterveysongelmat lisäänty. Niiden kanssa tää kuntouttava työote on ihan eri kuin iäkkäillä asiakkailla." (Korso-Koivukylä, tt)*

Esimiehet toivat haastatteluissa esiin hankkeessa tapahtuvan kehittämistyön levittämisen tärkeyden. Näin hyvät käytänteet ja esimerkiksi opiskelijoiden jollakin alueella tekemät selvitystyöt tulisivat kaikkien hyödyksi. Esimiehet myös kaipasivat keskinäistä jakamista ja keskustelufooriumia kehittämisen tueksi. Eräässä haastattelussa tuli esiin tarve myös koko Vantaan vanhus- ja vammaispalvelujen laatukäsikirjalle.

*"Että jos tässä sitten yritettäis kunnianhimoisesti pitää kiinni siitä levityksestä." (Martinlaakso, esim.)*

*"Mä oikeastaan kaipaen, mikä antais ehkä esimiehillekin vähän enemmän, että enemmän tiedettäis, mitä muualla tehdään...Jonkinnäköisiä vapaampia keskustelufoorumeita." (Hakunila, esim.)*

*"Oli sitten Kotosan vaikutusta tai muun kehittämistyön, niin tällasen hankkeen nimissä on hyvä järjestää tällaisia miniseminaareja, jossa me voidaan nää kaikki toisillemme kertoa." (Martinlaakso, esim.)*

*"Aikaisempina vuosina hyvin tiukasti aateltiin, että kotihoidolla on oma laaturakenteensa ja sosiaalityöllä omansa... Oikeastaan tää palvelurakenne pitäis kuvata alueellisena vv-palvelujen palvelurakenteena." (Martinlaakso, esim.)*

### **Kotosan jatko ja päättäminen**

Puoliväliarvioinnin seurauksena syksyllä 2004 ja keväällä 2005 järjestettiin Vantaan kotihoidon esimiehille omat seminaarit, joissa keskityttiin esimiestyön kysymyksiin ja kehittämishaasteisiin. Esimiestyön vahvistamisen keinoina nostettiin myös mahdollisuus järjestää Laureassa esimiestyöhön keskittyvät erikoistumisopinnot.

Vuoden 2005 keväällä toiminta jatkui vilkkaana: tammikuussa oli iso seminaari kuntouttavasta päivätoiminnasta, jossa yhdistyivät uusimmat tutkimustulokset esim. taiteen käytöstä päivätoiminnassa vantaalaisiin kokemuksiin ja kokeiluihin. Päivätoimintaseminaarissa esitteli myös juuri sairaanhoitajaksi valmistunut Leila Takkinen päivätoimintaan liittyvän opinnäytetyönsä. Keväällä myös sovittiin ja suunniteltiin elo - syyskuussa toteutuva tulosarviointi: 'Mikä muuttui Kotosan myötä?'. Arviointi toteutettiin kyselynä niin, että jokainen kotihoidon tiimi vastasi kysymyksiin oman esimiehensä johdolla. Täten kysely palveli myös kotihoidon

esimiestyötä. Kyselyn analysoi lehtori Tina Hägg ja arviointiraportin viimeistelyssä olivat mukana hankekoordinaattorit.

Syksyllä 2004 virinnyttä ajatusta erikoistumisopinnoista vietiin Kotosan ohjausryhmään ja sieltä eteenpäin Laureassa ja niin syntyivät Vanhustyön johtamisen ja kehittämisen erikoistumisopinnot, jotka alkoivat 1.9.2005 ja päättyivät 23.5.2006. Ryhmästä noin puolet oli Vantaan kotihoidosta ja loput muista kunnista ja yksityissektorilta.

Syksy 2005 painottui hankkeen päättämiseen ja loppuseminaarin ja hanketoimijoiden loppujuhlaan, jotka olivat 7.2.2006. Päätösseminaarissa puhui prof. Silva Tedre kodin kulttuurisista merkityksistä, vanhus- ja vammaispalvelujohtaja Ulla-Stina Palomaa ja kotihoidon esimies Outi Iharvaara hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmien kehittämistyöstä Kotosassa ja vanhus- ja vammaispalvelujohtaja Anna-Liisa Korhonen teemasta 'Elämisen laatua päivätoiminnasta'. Kotosa-hankkeen yhtä keskeistä käsitettä valotti lehtori Tiina Colliander luennossaan 'Kuntouttavasta työotteesta toimintakykyä edistävään työskentelyyn'. Hankekoordinaattorit valottivat Kotosa-hankkeen tavoitteita, prosessia ja arviointia. Päätösseminaarin avasi rehtori Pentti Rauhala ja päätti lääkintöneuvos Urpo Alanko, joka Vantaan entisenä sosiaali- ja terveydenhuollon apulaiskaupunginjohtajana oli ollut siunaamassa hankkeen alkua.

Iltajuhla oli vapaamuotoisempi ja sen avasi Vantaan sosiaali- ja terveysjohtaja Ossi Savolainen. Juhlapuheen piti aluerehtori Helena Erjanti. Juhla keräsi n. 120 hanketoimijaa nauttimaan monipuolisesta ohjelmasta ja Järvenpään Laurean ravitsemisalan opiskelijoiden tarjoiluista.

### ***Hannele Niiniö***

*SHO, KM, lehtori, Kotosan hankekoordinaattori, Laurea*

# 3 KOULUTUKSET TYÖN KEHITTÄMISEN VÄLINEENÄ

Kotosa oli koulutus- ja kehittämishanke ja niin ollen se sisälsi paljon sekä peruskoulutusta että erityisteemoihin liittyvää koulutusta. Hankkeen käynnistysvaiheessa päätettiin, että seuraavat kolme vuotta kotihoidon henkilökunnan täydennyskoulutus keskitetään tukemaan Kotosa -hanketta. Kotihoidon työntekijät osallistuivat hankkeen aikana 703 oppimisyöpäivän verran erilaisiin koulutuksiin ( Hakunila 114, Korso- Koivukylä 172, Martinlaakso 173, Myyrmäki 82 ja Tikkurila 161).

Koulutus suunniteltiin tiiviisti tukemaan hankkeen eri vaiheita ja suunnittelussa otettiin huomioon hankkeen aikana saatu arviointitieto. Hankkeen alussa tarvittiin laajalle joukolle suunnattuja ns. käsiteseminaareja, alueellisia aloitusseminareja ja peruskoulutusta yhteisten käsitteiden löytämiseksi ja tavoitteiden tämentämiseksi. Olennainen kysymys oli, mitä osaamista tarvitaan kuntoutumista edistävän työtavan juurruttamiseksi arjen työtavaksi.

Erytyesteemoihin liittyvät koulutukset keskittyivät hankkeen keskimmaiselle vuodelle 2004. Kirjaaminen hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmaprosessissa - koulutuksia järjestettiin isoissa tiloissa yhteensä 5 puolenpäivän tilaisuutta tavoitteena, että lähes kaikki kotihoidon työntekijät käyvät koulutuksen. Kirjaamiskoulutukset jatkuivat tarpeen mukaan alueilla pienemmissä ryhmissä. Mielenterveyskuntoutuja kotihoidon asiakkaana -koulutus järjestettiin noin 20 kotihoidon työntekijälle. Koulutus sisälsi 7 puolenpäivän mittaista lähiopetusrupeamaa. Lisäksi kaikille koihoidon työntekijöille ja yhteistyökumppaneille tarjottiin avoin luento masennuksesta ja skitsofreniasta, joista tiedon lisääminen oli tämän koulutuksen yksi tavoite.

Vanhus- ja vammaispalveluiden sosiaalityöntekijöille järjestettiin omaa koulutusta heidän toiveensa mukaan erilaisista pitkäaikaissairauksista tai vammoista esim. Parkinson tauti ja aivovammat. Koulutustilaisuuksiin liittyi myös sosiaalityön pohtiminen ja kehittäminen kotihoidon prosessissa ja näihin rupeamiin osallistuivat myös vanhus- ja vammais-palvelujohtajat.

Vanhus- ja vammaispalvelujohtajille, kotihoidon ja fysioterapian esimiehille sekä lehtoreille suunnatut ns. esimiesten työseminaarit hankkeen puolella välissä ja loppupuolella olivat tärkeitä hankkeen etenemisen, arvioinnin ja toisilta oppimisen kannalta. Onnistumisten näkyväksi tekeminen ja kotihoidon kehittymisen haasteiden yhteinen pohdinta yhdisti ja sitoutti kaikkia osapuolia. Hankkeen päätöseminaarissa helmikuussa 2006 tehtiin yhteenvetoa Kotosa-hankkeesta, kerrottiin tuloksista sekä siitä mitä hankkeesta opittiin ja miten kotihoidon kehittäminen jatkuu tästä eteenpäin.

***Tuula Heinonen***

*Eft, koulutus suunnittelija, Kotosan hankekoordinaattori, Vantaan kaupunki*



# 4 ALUEPROJEKTIT

## 4.1 Moniammatillisen hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelman tukiprojekti Hakunilan alueella

Hakunilan alueella oli pitkään koettu tarpeelliseksi kehittää kuntoutumisen huomioimista arkityössä, kuntoutustiimien toimintaa sekä hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelman tekemistä. Kotosa-koulutusten ja kokousten myötä syntyi ajatus, että kehittämistyötä voidaan toteuttaa Kotosa-hankkeessa. Hakunilan alueen alueprojektiksi valittiin siten **Moniammatillisen hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelman tukiprojekti**.

Kuntoutustiimien tavoitteiksi sovittiin

1. Kokouskäytäntöjen selkiyttäminen: puheenjohtajan valinta ja tehtäväkuvaus, asiakastapausten valmistelu, kokousaikataulun suunnittelu, jatkuvuuden edistäminen
2. Kirjaaminen ajan tasalla: päivitettyjen suunnittelulomakkeiden käyttö (hopaku-su, kuntoutuslehti), vastuuhoitajan /omahoitajan tehtävät kirjaamisessa ja seurannassa
3. Moniammatillinen osallistuminen: erilaiset näkökulmat kuntoutumista edistävään työskentelytapaan, jonka tavoitteena on asiakkaan fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten voimavarojen huomioon ottaminen.
4. Yhdessä oppiminen: työntekijöiden vertaistuki, oppilaitosyhteistyö

## Alueprojektin toimijat ja toteutus

Projekti käynnistettiin alueella 25.9.2003 koulutustilaisuudella, joka oli tarkoitettu kaikille Hakunilan vanhus- ja vammaispalvelun työntekijöille. Siinä kerrottiin Kotosa -hankkeesta, projektin tavoitteista sekä yhteistyöstä Laurean ja Vantaan ammatillisen koulutuskeskuksen kanssa. Tämän alueseminaarin koordinoivat Hakunilan alueen lehtorit Aila Koivisto (Laurea) ja Maire Piirainen (Vakes). Koulutuksessa esiteltiin vielä opinnäytetöitä, mm. kuntouttava työote asiakkaan näkökulmasta, henkilökunnan ja sairaalan näkökulma kuntouttavaan työtoteeseen ja Kyvykäs- mittari. Projektilla tavoiteltiin Hakunilassa henkilöstön osaamisen lisäämistä kuntouttavan työtavan soveltamisessa jokapäiväisessä työssä eli kuntoutumista edistävän työtavan soveltamista. Pyrkimyksenä oli, ettei asiakkaiden toimintakyky heikkene ja että se mahdollisesti vielä paranisi. Tärkeänä tavoitteena kotihoidossa on asiakkaan turvallinen kotona asuminen mahdollisimman pitkään.

Alueen projektiryhmän muodostivat aluelehtorit, vanhus- ja vammaispalvelujohtaja Ulla-Stina Palomaa sekä kotihoidon esimiehet Lea Ihamäki ja Outi Iharvaara. Alueellisia koulutuspäiviä pidettiin kaksi kertaa, kaksi samansisältöistä, jotta mahdollisimman moni henkilökunnasta pystyi osallistumaan. Ensimmäisen päivän ohjelmassa oli vanhuskäsityksiä, toimintakyky terveystieteiden viitekehystä, asiakkaan voimavarojen tunnistaminen ja tukeminen, asiakas ja työntekijä kohtaavat ja oman asiakkaan tilanteen kartoittaminen. Toisessa tilaisuudessa käsiteltiin hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelman laatimisen perusteita, suunnitelman laatiminen omalle asiakkaalle, niiden esittäminen pienryhmissä ja työssä jaksamista.

Alueella toimi kuntoutustiimejä jotka pyrkivät laatimaan kokonaisvaltaisesti suunnitelmia etenkin moniongelmaisille asiakkaille. **Onnistumisen edellytyksiä olivat seuraavat seikat:**

- Kuntoutustiimit olivat moniammatillisia. Kokouksiin osallistuvat myös oppilaitosten opettajat. Moniammatillinen yhteistyö. Asiakkaan voimavaroja arvioitiin (mm. erilaisten mittareiden ja asiantuntijoiden hyödyntäminen).
- Kuntoutumisen tavoitteet asetettiin realistisiksi yhdessä asiakkaan ja omaisten kanssa. Tavoitteisiin tähtäävien keinojen konkretisointi yhdessä asiakkaan ja omaisten kanssa (hpk-suunnitelma).
- Asiakkaan motivoituminen.
- Kirjaaminen. Kaikki asiakkaan hoidossa mukana olevien sitoutuminen kuntoutuksen toteuttamiseen.
- Arviointi

Kuntoutuslehdelle asetettiin seuraavat tavoitteet:

- Kuntoutuslehti osana hpk- suunnitelmaa.
- Työntekijät oppivat arvioimaan asiakkaan voimavaroja.
- Työntekijät oppivat hyödyntämään erilaisia mittareita, mm. Rai- ja fysioterapi-  
an lihasvoima- ja tasapainomittaria.
- Työntekijät oppivat hyödyntämään muiden osaamista.
- Työntekijät oppivat asettamaan realistisia kuntoutumisen tavoitteita.

Keväällä tehtiin myös kysely Hakunilan henkilökunnalle hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmien laatimisesta ja kuntoutustiimien toiminnasta Hakunilan alueen kotihoidossa. Tulokset julkaistiin toukokuussa 2005.

### **Alueprojektin tulokset ja arviointi**

Projektin onnistuminen edellytti kaikkien sitoutumista tähän kolmivuotiseen hankkeeseen.

Alueen vanhustenhuollon tuloskortissa on huomioitu Kotosa-projekti. Se osoitti, että hanketta pidettiin tärkeänä ja myös johto sitoutui siihen.

Strategiset teemat	Vaikuttavuus ja palvelu-tarjonta	Taloudelliset resurssit ja mahdollisuudet	Rakenteet ja prosessit	Uudistuminen ja henkilöstön hyvinvointi
Kuntoutuksen kehittäminen v 2004	<b>Kotihoidon kuntoutuslehti laaditaan ja otetaan käyttöön</b>	<b>Kuntoutusta kehittämällä kustannusten hallintaa</b>	<b>Hpk: n suunnitelman tekeminen ja ylläpito</b>	<b>Henkilöstön osaaminen</b>
v 2005	<b>Kotihoidon kuntoutuslehti on otettu käyttöön</b>	Kuntoutusta kehittämällä kustannusten hallintaa	<b>Kotihoidon Hpk:ssa hyödynnetään RAI:ta</b>	Henkilöstön osaaminen
v 2006	<b>Kuntoutuksen vaikuttavuus hoidon ja palvelun tarpeeseen</b>	Kustannusta kehittämällä kustannusten hallintaa	<b>Kh:n hpk:ssa hyödynnetään RAI:ta Moniammatillisuus hpk:n tekemisessä</b>	Henkilöstön RAI osaaminen

Kuvio 2. Ote Hakunilan vanhustenhuollon tulokorteista vuosilta 2004, 2005 ja 2006

Tulokorttien tavoitteet saavutettiin vuosina 2004 ja 2005. Vuoden 2006 osalta ei voida vielä arvioida.

Kuntoutustiimit käynnistyivät kunkin oman aikataulun mukaan. Lehtoreiden osallistuminen tiimien kokoukseen nähtiin hyvänä asiana ja se antoi ryhtiä kokouksille. Parempiin kuntoutustiimien kokouksiin on päästy vähitellen. Se on edellyttänyt yhteistyötaitojen, moniammatillisen työtavan ja hoitoprosessin kokonaisuuden näkemistä.

## Kuntoutumista edistävä työote näkyy asiakkaan arjessa:

<b>Voimavarojen arviointi</b>	→	Moniammatillinen yhteistyö Erialaisten mittareiden hyödyntäminen
<b>Kuntoutussuunnitelman tavoitteet</b>	→	Tavoitteiden määrittely yhdessä Realistisuus Asiakaslähtöisyys (asiakkaan oma mielipide ja mittareiden hyödyntäminen) Motivaatio (miksi, mitä hyötyä)
<b>Kuntoutussuunnitelmaan kirjattavat keinot</b>	→	Miten puen, peseydyn, syön Miten nousen sängystä, millaista apua tarvitsen Miten voin osallistua kotitöihin Liikuntasuunnitelma, sosiaalinen kanssakäyminen, virkistäytyminen

**Kuntoutuslehden kehittäminen** on edennyt oikeaan suuntaan ja on osa hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmaa. Työntekijöiden taidot asiakkaan voimavarojen arvioinnissa ovat kohentuneet. Rai-mittarin ja fysioterapian lihasvoima- ja tasapainomittarin hyödyntämistä pitää vielä tehostaa. Muiden osaamista on opittu hyödyntämään. Kuntoutumiselle on myös opittu asettamaan oikeita tavoitteita.

**Kehittämistoiminta** hankkeen jälkeen jatkuu edelleen. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen uudistaminen syksyllä 2006 edellyttää edelleen kuntoutuksen ja dokumentoinnin kehittämistä ja kouluttamista. Ohjelman suunnittelussa on kuitenkin pyritty ottamaan huomioon hankkeen aikana saavutetut tulokset hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelman kehittämisessä. Hoitotyön strukturoidun kirjaamisen ehdot on myös pyritty ennakoimaan. Palvelutarpeen arvioinnissa on myös hyötyä Kotosa-hankkeen aikana tehdystä kehittämistyöstä.

***Ulla-Stina Palomaa,***

*THM, sairaanhoitaja, vanhus- ja vammaispalvelujen johtaja, Vantaan kaupunki*

## 4.2 Hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmaprosessin kehittäminen Korso - Koivukylässä

### Alueprojektin tausta ja tavoitteet

Ensimmäisessä Kotosa - seminaarissa syksyllä 2003 etsittiin ryhmätöiden avulla ehdotuksia kehittämishankkeeksi. Pääteemaksi ja kehittämistä vaativaksi alueeksi nousi toimintakyvyn arviointi kotihoidon suunnittelussa.

Korso - Koivukylän alueprojektin tavoitteeksi asetettiin

- hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmaprosessin kehittäminen alueen kotihoidon tiimeissä
- uusien työkäytäntöjen jakaminen kaikkien alueen tiimien kesken

Osatavoitteena oli

- kokemusten vaihto ja palautteen saaminen omasta työstä
- yhteisten linjojen sopiminen hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmasta
- uuden tiedon saaminen oman työn tueksi
- asiakkaan voimavarojen parempi tunnistaminen ja palvelujen kehittäminen.

### Alueprojektin toimijat ja toteutus

Alueprojektiin osallistui viisi opiskelijaa, kaksi sosiaalialan ja kolme terveysalan koulutusohjelmasta Laurea-ammattikorkeakoulun Vantaan toimipisteestä sekä kaksi koulun lehtoria: Riitta Aho ja Tuula Ikonen. Lisäksi projektiin osallistui alueen kotihoidon henkilöstö kentältä ja palvelutaloista sekä kotihoidon esimiehet Leila Jumppanen, Mervi Lähde, Tuulikki Makkonen, Marja Ruotsalainen ja Anita Virtanen. Opiskelijat osallistuivat aloitusseminaariin, peruskoulutuksiin ja tiimikoulutuksiin ja olivat mukana projektiryhmän kokouksissa toimien vuorotel-

len sihteerinä. Yksi terveysalan opiskelijoista Laura Ryty teki opinnäytetyön alueen Kotosa – hankkeesta ja sosiaalialan opiskelijat Satu Lamminsalo ja Merja Mäenpää laativat osana projektityön opintojaksoa Korso-Koivukylän alueprojektin suunnitelman. Lisäksi he osallistuivat tiimikoulutuksiin, joissa he toimivat kahdesti koulutusteeman alustajina. Opiskelijat osallistuivat myös Kotosa-hankkeen yhteisiin koulutustilaisuuksiin.

Korso - Koivukylän projekti toteutettiin henkilöstön tiimikoulutuksina kevään ja syksyn 2004 aikana. Kotihoidon työntekijät, opiskelijat ja esimiehet osallistuivat tiimipalaveriin ja arvioivat tiimeissä toimintaa annettujen HOPASU-prosessin kehitystä tukevien teemojen mukaisesti. Jokaisella tiimillä oli mahdollisuus käsitellä teemoja omien valmiuksiensa, tarpeidensa ja toiveidensa mukaisesti. Tiimipalaverit eivät kaikilta osin toteutuneet. Suunnitelmaa muutettiin siten, että päätettiin järjestää syksyllä 2004 kolme omaa alueellista koulutustilaisuutta hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelman kirjaamisesta. Lisäksi työntekijät osallistuivat sisäisenä koulutuksena järjestettyyn koko kotihoidon yhteiseen kirjaamiskoulutukseen.

Alueprojektin viimeinen seminaari, arviointiseminaari Learning Cafe järjestettiin toukokuussa 2005. Tarkoituksena oli arvioida sitä, miten oma työ on kehittynyt Kotosa - alueprojektin toiminnan aikana. Kahvilapöytien teemoina olivat

- uusien käytäntöjen jakaminen kaikkien muiden kanssa omissa tiimeissä
- yhteisten linjojen sopiminen hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmasta
- asiakkaan voimavarojen tunnistaminen
- oma jaksaminen.

### **Alueprojektin arviointi**

Kotosa-hankkeen Korso - Koivukylän alueen arviointiseminaari järjestettiin 12.5.2005. Seminaarissa käytiin läpi hankkeen herättämiä ajatuksia oppimiskahvila-menetelmän avulla. Seuraavassa on sosionomiopiskelijoiden Satu Lamminsalon ja Merja Mäenpään kokoamat arviointiseminaarin tulokset koottuna kahvilan teemojen mukaan.

Tiimipalaverikäytäntöjen kehittäminen korostui työntekijöiden kahvilassa kirjaamisissa kommentteissa. Palavereiden säännöllisyys, tehokkaampi ajan käyttö sekä aiheiden sopiminen ennakolta parantaisivat heidän näkemyksensä mukaan mahdollisuuksia jakaa uusia työkäytäntöjä tiimien sisällä. Lisäksi työntekijät pitivät tärkeänä palaverissa keskusteltujen ja päätettyjen asioiden kirjaamista, jotta tieto olisi kaikkien työyhteisön jäsenten saatavilla.

Asiakkaiden ja omaisten kanssa tehtävä työ nousi myös merkittäväksi keskusteluissa. Tiimipalavereissa on mahdollista jakaa kokemuksia esimerkiksi asiakkaiden motivoinnista uusiin työkäytäntöihin. Työyhteisön jäsenten erilainen osaaminen ja yhteinen keskustelu antavat hyvät lähtökohdat luovien asiakastyön työtapojen kehittämiseen. Yhteisessä keskustelussa saadaan myös esiin laajempi näkemys asiakkaan voimavaroista ja kokonaishyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä

Keskusteluissa otettiin esille kirjaamisen korostunut merkitys työkäytäntöjen jatkamisessa. Kirjaamisen kautta on mahdollista arvioida uusien työkäytäntöjen toimivuutta. Tärkeää on kirjata niin asiakkaan, omaisen kuin työntekijöidenkin näkemykset.

Keskusteltaessa yhteisten linjojen sopimisesta työntekijöiden vastauksissa korostui aiheen monitasoisuus. On luonnollisesti tärkeää sopia yhteisistä linjoista oman tiimin sisällä, mutta myös oman alueen sekä koko toiminta-alueen tiimien kesken. Työntekijöiden näkemyksen mukaan tämä mahdollistaa asiakkaalle laadukkaan hoidon ja huolenpidon sekä turvallisuudentunteen. Lisäksi näin voidaan paremmin taata tasapuolisuus palveluiden suhteen. Yhteisistä linjoista sopiminen on osa ammatillista osaamista. Se vaatii tietoista työskentelyä ja avointa, luottamuksellista ilmapiiriä. Yhteiset linjat toisivat työntekijöiden mielestä työhön tehokkuutta, koska näin voidaan välttää päällekkäisiä toimintoja. Lisäksi yhteiset linjat ja kirjaaminen lisäävät työntekijän turvallisuutta. Keskusteluissa tuotiin esille myös joustavuuden näkökulma. Yhteiset linjat eivät saa olla liian tiukat ja kaavamaiset, vaan niissä täytyy löytyä varaa asiakaskohtaiseen ja yksilöllisiin työkäytäntöihin. Hyvä ja toimiva hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelma ja sen arviointi edellyttää myös tiivistä yhteistyötä asiakkaan ja hänen omaistensa kanssa. Keskusteluissa tuli selvästi ilmi, että ajatus asiakkaan ja omaisten kanssa tehtävästä konkreettisesta yhteistyöstä on olemassa, mutta se hakee vielä muotoaan. Työntekijät kokivat HoPaKuSU-prosessin kehittämisen tärkeäksi, mutta ajanpuutteen ja useat päällekkäiset kehitysprojektit raskaiksi.

Työntekijät kertoivat arkuudestaan kirjata varsinkin ”koneelle”. Keskusteluissa todettiin parityöskentelyn kehittäminen tärkeäksi ja mahdolliseksi avuksi kirjaamisen kehittämisessä. Hyvä kirjaaminen mahdollistaa HoPaKuSU:n ja työtapojen säännöllisen arvioinnin ja kehittämisen. Se varmistaa myös hoitotyön laadun. Selkeän ja seikkaperäisen suunnitelman perusteella osaa uusikin työntekijä toimia yhteisten linjojen mukaisesti.

Kotihoidon asiakastyön lähtökohtana ovat asiakkaan voimavarat eivätkä hänen ongelmansa. Työntekijät ovat havainneet, että voimavarojen tunnistaminen vaa-



tii aikaa, eikä ensikäynti anna välttämättä realistista kuvaa asiakkaasta. Ensi-käynnille toivottiin parityöskentelyä, jotta saataisiin selkeämpi kuva asiakkaan tilanteesta. Työntekijöiden havainnoinnin, asiakkaan ja hänen omaistensa kanssa käytyjen keskusteluiden ja erilaisten mittareiden avulla tunnistetaan asiakkaan voimavaroja ja palvelun tarve. Työntekijöiden mukaan HoPaKuSU:aan tulisi kirjata pieniä ja konkreettisia tavoitteita, joilla tuetaan ja kannustetaan asiakasta.

### **Miten tavoitteet saavutettiin**

Hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmien merkitys on tullut selväksi ja niitä tehdään systemaattisesti. Suunnitelmien sisältöön panostetaan ja niitä pidetään ajan tasalla. Myös hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmien koneellinen kirjaaminen on helpottunut.

Kotosa-projektin myötä on siirrytty ongelmakeskeisyydestä voimavarakeskeisyyteen. Asiakkaiden voimavarojen tunnistaminen ja käyttöön ottaminen hoitotilanteissa sekä toimintakyvyn ylläpitämisen merkitys on sisäistetty.

Hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelman yhteisistä linjoista sopiminen ei toteutunut vielä projektin aikana. Teoria tuli selväksi koulutuksissa, mutta käytäntöön vieminen on kesken. Kokemuksia työntekijöiden ja tiimien kesken vaihdettiin, mutta yhteisiä käytäntöjä niistä ei vielä saatu luotua.

### **Valittujen toimintatapojen merkitys ja sopivuus**

Yhteiset koulutukset ja tiimipalaverit yhdessä muodostivat hyvän kokonaisuuden. Uutta tietoa saatiin ja työntekijät pääsivät itse työstämään aiheita. Yleisluennot koettiin erityisen antoisina.

Opiskelijoiden läsnäolo ei toteutunut suunnitelmien mukaan. Joidenkin tiimien palavereista opiskelijat puuttuivat kokonaan. Opettajien työpanos ja osallistuminen oli projektin kannalta tärkeä. Opettajat valmistelivat huolella koulutukset, toimittivat materiaalin ja toimivat tilaisuuksien vetäjinä.

### **Toiminnan jatko alueella Kotosan jälkeen**

Hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmaprosessi pääsi hyvään alkuun. Projektin jälkeen työtä jatketaan alueella siten, että vuoden 2006 aikana kotihoidon työnä on esimiesten johdolla työstää Korso - Koivukylän alueelle yhteisesti noudatettavat käytännöt. Tulokortissa määritellään tavoitteet ja vastuut.

Kotosa-projektin myötä vahvistunut kuntoutumista edistävä työtapana on kaikkien työkäytäntönä. Asiakkaat otetaan mukaan omaan hoitoonsa kunkin omien voimavarojen mukaan. Asiakkaille ja omaisille tehdään määrätietoisesti tutuksi kun-

toutumisen merkitystä ja sen mukana kuntoutumista edistävää työtapaa. Projektin aikana sisäistettyä mallia pidetään yllä ja vahvistetaan.

### ***Ulla Kastari***

*YTK, vanhus- ja vammaispalvelujen johtaja, Vantaan kaupunki*

## **4.3 Martinlaakson alueprojekti**

### **Tausta ja tavoitteet**

Martinlaakson palvelualueen palvelurakenne poikkeaa muista Vantaan palvelualueista siten, että alueen palveluiden painopiste on selkeästi kotiin annettavissa palveluissa. Erityisesti ympärivuorokautisessa hoidossa ja tavallisessa palvelutaloasumisessa on muita alueita vähäisempi määrä alueen asukkaista. Omasta kodista ei siirrytä yhtä usein palveluasuntoihin ja ympärivuorokautiseen hoitoon kuin muilla palvelualueilla. Tämä asettaa erityisiä vaatimuksia kotona asumisen tukemiselle.

Kotosa-projektissa kotona asumisen tukemisen tärkeitä kehittämisalueita ovat olleet päivätoiminnan kehittäminen, omaishoitajien tukeminen sekä hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmien tekemisen ja hyödyntämisen kehittäminen yhteisenä ryhmäoppimisprosessina alueellisessa vanhus- ja vammaispalvelujen toimintakokonaisuudessa. Koko palvelualueella palvelujen kehittämisen edellytys on yhteisen toimintamallin sisäistäminen kaikessa alueen vanhusten palvelutoiminnassa ja työntekijöillä.

Kuntouttava työote on tärkeä ja keskeinen työtä hahmottava lähestymistapa ja sen kehittäminen luontevaksi työssä ajattelun malliksi on erittäin tärkeää. Myös omaisten jaksamisella ja heidän tukemisellaan on keskeinen rooli vanhusten palvelujärjestelmässä.

### **Alueprojektin toimijat ja toteutus**

Projektissa keskeisinä toimijoina ovat Laurea-ammattikorkeakoulun Vantaainstituutin sosiaali- ja terveysalan lehtorit Tiina Colliander ja Ari Heikkinen sekä opiskelijat Leila Takkinen, Hanna Räsänen ja Heidi Tiittanen, alueen henkilökun-

ta vanhus- ja vammaispalveluiden kotihoidossa ja sosiaalityössä, kotihoidon esimiehet Heidi Holopainen ja Paula Auerkari sekä keskeiset yhteistyökumppanit kuten fysioterapia ja toimintaterapia. Toiminnan perustan on muodostanut moniammatillisten ryhmien työskentely yhteisillä toiminta-alueilla. Ryhmistä ja toiminta-alueista Martinlaaksossa on käytetty nimeä Solu. Väestövastuisen toiminnan periaatteen mukaan sekä asiakkaaseen että yhteisöön kohdistuva työ järjestetään mahdollisimman pitkälle niin, että samat henkilöt vastaavat samojen asiakkaiden palveluista ja samojen yhteisöjen kehittämisestä.

Alueella on ollut projektin kuluessa henkilökuntaa vanhus- ja vammaispalveluissa yhteensä noin 50 henkeä. Heistä kotipalvelun peruspalveluissa on ollut 15, lapsiperheiden kotipalvelussa 3, kotisairaanhoidossa 8, palvelutalossa 11 ja päivätoiminnassa 6 työntekijää. Lisäksi alueella on 2 kotihoidon esimiestä, 2 sosiaalityöntekijää, 2 toimistosihteerä ja palvelujohtaja. Henkilökunta on jaettu 4 soluun, jonka lisäksi Raikukujan palvelutalon ja päivätoiminnan henkilökunta muodostavat omat työryhmänsä.

Alueellisina osa-projekteina ovat olleet

- 1) hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmien tekemisen ja hyödyntämisen kehittäminen ryhmäoppimisprosessina vanhus- ja vammaispalvelujen toimintakokonaaisuudessa
- 2) päivätoiminnan kehittäminen
- 3) vammaista tai sairasta lasta/nuorta hoitavien omaishoitajien tukemisen kehittäminen

### **Osa projektien toteutus**

#### *Hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelman kehittäminen*

Alueen henkilökunta, 52 työntekijää, osallistui syksyllä 2003 Myyrmäkitalolla pidettyyn, kaikilla alueilla samansisältöisenä toteutettuun, Kotosa-seminaariin, jossa esiteltiin Vantaan kaupungin sosiaali- ja terveystoimen henkilökunnan Laurea-ammattikorkeakoulun aikuiskoulutuksessa tekemien opinnäytetöiden satoa ja tuloksia. Seminaarissa pohdittiin kuntouttavan toimintatavan tuomia haasteita teemalla "Onko jonkin muututtava, jotta kuntouttava työote toteutuu".

Syksyllä 2003 toteutettiin kaksi kertaa 2 alueellista koulutuspäivää, joiden teemoina olivat kuntoutumista edistävä työtapa sekä asiakkaan kohtaaminen ja vuorovaikutus. Koulutuspäivät toteutettiin siten, että ensimmäisen päivän sisällöstä vastasi lehtori Tiina Colliander ja toisen päivän sisällöstä vastasi lehtori Ari Heikkinen. Molemmat lehtorit olivat läsnä kaikkina koulutuspäivinä. Suunnitte-

lussa ja toteutuksessa sovellettiin yhteisopettajuuden periaatetta. Tästä oli hyötyä alueprojektin myöhemmissä tapaamisissa, kun oltiin tuttuja puolin ja toisin. Koulutuspäiviin osallistui yhteensä 58 henkilöä. Koulutuspäivien lopuksi käytiin keskustelua koulutustoiveista ja kehittämisalueista Kotosa -hankkeessa sekä työyhteisön vahvuuksista ja kehittämistarpeista vuorovaikutuksen alueella. Pienryhmissä tapahtuneen pohdinnan pohjalta koottiin työn ja työyhteisön nykytilan kuvausta ja muutosodotuksia. Näitä tuloksia hyödynnettiin alueprojektissa kevään 2004 koulutusiltapäivien ja Kotosa -hankkeen yhteisten koulutuspäivien suunnittelussa.

Keväällä 2004 järjestettiin alueelliset koulutusiltapäivät, jotka toteutettiin soluittain. Tilaisuuksissa keskusteltiin ja pohdittiin, millainen kirjaaminen on asianmukaista ja säädösten mukaista erilaisissa dokumenteissa. Lisäksi keskusteltiin kotona säilytettävistä asiakirjoista sekä hoito- ja palvelusuunnitelman laadinnan kehittämisestä kaikkien ammattiryhmien näkökulmasta. Tähän liittyvänä erityistavoitteena oli parantaa eri työntekijäryhmien välistä yhteistoiminnallisuutta. Lokakuussa 2004 yhteistyöiltapäivässä Vantaankoskella keskusteltiin siitä, näkökö kuntouttava työtapo kentällä.

Kevätkaudella 2005 toteutettiin kirjaamisen analysointiin liittyvää koulutusta so- luittain. Tavoitteena oli keskittyä hoito-, kuntoutus- ja palvelusuunnitelman hyödyntämiseen ja sen merkityksen valaisuun. Tärkeäksi koettiin sen selventäminen, mitä "hopakusu" itse kullekin kertoo ja mitä sen pitäisi kertoa. Lisäksi koko Kotosaan liittyvänä teemana, miten kuntouttava työote näkyy käytännön työssä.

### **Päivätoiminta**

Päivätoiminnan kehittäminen ja siihen liittyvät uudelleen järjestelyt olivat toisena alueellisen projektin teemana. Päivätoiminnan kattavuutta ja sisältöä oli tarkoitus kehittää.

Toimintaa arvioitiin alkuvuodesta 2004 ja samalla määriteltiin tavoitteita ja tarvittavia toimenpiteitä. Päivätoiminnan henkilöstö ja sosiaalityöntekijät tekivät toiminnan arviointia ja suunnitelmia tarvittavista muutoksista Yhtenä keskeisenä osana kehittämistyötä on ollut opiskelija Leila Takkisen opinnäytetyö. Siinä on koottuna Martinlaakson palvelualueen ja samalla myös koko Vantaan päivätoiminnan historiallinen alkutaival, päivätoiminnan yleiset periaatteet ja keskusteluista henkilökunnan kanssa ja asiakaskyselystä saadut kehittämissideat. Opinnäytetyön edistymisen kanssa samanaikaisesti päivätoimintaa kehitettiin ja järjesteltiin uudeksi kokonaisuudeksi. Vuoropuhelu opinnäytetyön tekijän kanssa toimi tässä kehittämistyössä yhtenä sysäyksiä antavana tekijänä. Syksyn 2004 jälkeen ja vuoden 2005 aikana palvelualueen vanhusten päivätoiminta on järjes-

tetty uudelleen ja samalla sen sisältöä on kehitetty tehdyn suunnittelutyön tuloksena.

### **Omaisten tukemistoiminta**

Tämän osatavoitteen keskeiseksi tekijäksi kaavaillun opinnäytetyön tekeminen on projektin kuluessa viivästynyt, joten tällä osa-alueella ei saavutettu haluttuja tuloksia projektin kuluessa. Toisaalta vireille pantu omaishoidontuen lakiuudistus on tuomassa muutoksia omaishoitajien asemaan ja sen ennakoiminen on Vantaan tasolla pantu vireille.

### **Alueprojektin tulokset ja arviointia**

Yhteistoiminnallisena prosessina palvelualueen vanhusten kanssa työskentelevät työntekijät olivat koulutettavina ja toimijoina ensimmäistä kertaa. Projektissa mukana olivat myös alueella toimivat fysioterapian ja toimintaterapian työntekijät. Tutustuminen muihin ja toisten työskentelymalleihin lisäsi yhteistä näkemystä.

Laurea-ammattikorkeakoulun opettajien osuus koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa toi suunnitteluun ja koulutukseen tarpeellisen teoreettisen ja koulutusammattillisen näkemyksen ja toteutuksen. Opiskelijoille projekti antoi mahdollisuuden kurkata käytännön työhön ja myös toiminnan suunnitteluun. Yhteistoiminta Laurean lehtoreiden kanssa oli käytännössä kiinni oleville virkamiehille virikkeitä antavaa ja kaiken kaikkiaan positiivinen kokemus.

Hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelma oli keskeinen käsite koko projektin aikana. Sen tekemisen ja päivittämisen tärkeys on projektin tuloksena sisäistetty aiempaa paremmin. Suunnitelmien sisältöihin on kiinnitetty huomiota. Niiden hyödyntäminen yksittäisen työn tekijän käytännön työssä ja eri työntekijöillä koko toimintaverkostossa on astunut pienen askeleen eteenpäin.

Projektin kuluessa kuntouttava työote on vähitellen siirtynyt kotihoidon työntekijöiden arkeen. Ei enää tehdä asiakkaiden puolesta vaan ymmärretään entistä paremmin pienten asiakasta aktivoivien toimenpiteiden tai "tekemättä jättämisen" asiakasta hyödyttävä tarkoitus. Se on ollut myös jossain määrin vaikea prosessi, koska jokainen työntekijä on joutunut kyseenalaistamaan aikaisemman toimintatapansa.

### ***Raimo Aarniola***

*vanhus- ja vammaispalvelujen johtaja, Vantaan kaupunki*

## 4.4 Myyrmäen alueprojekti

### Alueprojektin tausta

Palvelualue on jaettu sairaanhoidon palveluita vastaaviin soluihin. Solujen alueiden kotihoidon asiakkaista huolehtivat kotihoidon tiimit ja palvelutalojen osalta palvelutalojen tiimit. Tiimeissä työskentelee sairaanhoitajia, perushoitajia, lähihoitajia, kodinhoitajia ja toiminnanohjaajia. Kukin tiimi organisoii asiakkaidensa hoidon kunkin asiakkaan yksilöllisten tarpeiden mukaan. Asiakkaille laaditaan hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelma ja hoidon ja hoivan periaatteina ovat asiakaslähtöisyys, asiakkaan fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten voimavarojen tukeminen, kuntoutumista tukeva työtapana ja verkostoituminen.

Palvelualueella on kolme Vantaan omaa palvelutaloa. Palvelutalossa asuva saa samat palvelut kuin kotona asuva kuntalainen. Palvelutaloissa on myös asukkaille virkistystoimintaa. Lähimpiä yhteistyökumppaneita ovat asiakkaan omaiset, sosiaalityöntekijät, terveyskeskuslääkärit, fysioterapeutit, toimintaterapeutit ja Verpa (Vanhustenhuollon erityispalvelut). Yhteistyömuotoina ovat mm. yhteiset hoitoneuvottelut, yhteiset kotikäynnit ja konsultointi.

Palvelualueella on päivätoimintaa Myyrinkodin toimintakeskuksessa viitenä päivänä viikossa ja Leiritien palvelutalon yhteydessä toimivassa Pähkinäkodissa (dementiapäiväkoti) viitenä päivänä viikossa. Toimintakeskuksen askartelutoiminta ja vapaaehtoistoiminnan ohjaus siirtyi maaliskuussa 2005 Myyringin tiloihin.

### Alueprojektin suunnittelu ja vastuuhenkilöt

Suunnittelua ja seurantaan varten perustettiin kehittämissyhmä, johon kuului palvelujohtaja Marlit Backman sekä kotihoidon esimiehet Tarja Laine, Raija Huttunen, Inkeri Pulkkinen ja Riitta Rahko. Lisäksi ryhmään kuuluivat lehtorit Leena Pekkonen Laurea -ammattikorkeakoulusta ja Leena Saarinen Vantaan ammatillisesta koulutuskeskuksesta. He vastasivat alueen koulutusten toteuttamisesta yhteisesti suunniteltujen sisältöjen mukaan.

Alueen suunnittelu- ja seurantaryhmä osallistui koko Vantaan yhteisiin esimiehille suunnattuihin seminaareihin, joissa kukin alue raportoi projektiansa etenemis-

tä. Näistä tapahtumista saatiin ideoita ja vahvistusta oman alueen projektin eteenpäin viemiseen.

### **Alueprojektin tavoitteet ja toteutuminen**

Kotihoidon "kentällä" tiimien vetäjät koulutuksen ja ohjauksen myötä oppivat hyödyntämään kuntouttavan työotteen menetelmiä arjen hallintaan sekä vastuuhoitajuuteen. Hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelman laadinnan kehittäminen kotihoidossa sekä "kentällä" että palvelutalossa oli yhtenä projektin keskeisenä tavoitteena. Moniammatillisen osaamisen hyödyntäminen kotihoidon asiakkaiden hoidossa koettiin tärkeäksi tavoitteeksi. Päivätoiminta on merkittävä osa asiakkaan hoito-, palvelu- ja kuntoutusketjussa ja sen toiminnan kehittäminen osana kotihoitoa asetettiin yhdeksi tavoitteeksi.

Vuonna 2003 Myyrmäen alueen Kotosa-projekti käynnistyi kahdella alueseminaarilla, joiden aiheina olivat kuntouttava työote käsitteenä, Kyvykäs-toimintakyky mittari ja hoito- palvelu- ja kuntoutussuunnitelma kuntoutumista tukevan työotteen apuna.

Vuorovaikutus asiakastyössä oli yhtenä teemana tiimikohtaisissa koulutuksissa. Vuonna 2004 projekti eteni alueellisina koulutustapahtumina sekä henkilökunnan osallistumisena koko Vantaan kotihoidolle suunnattuihin koulutustapahtumiin kuten Laurea- ammattikorkeakoulun toteuttamiin koulutusiltapäiviin aiheena "Kirjaaminen hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmaprosessissa" sekä "Mielenterveyskuntoutuja kotihoidon asiakkaana". Alueelliset koulutukset toteutettiin kotihoidon kenttähenkilökunnan osalta kolmena iltapäivänä, teemana vastuuhoitajuus sekä tiimin vetäjän ja varavetäjän tehtävät.

Keskeinen teema näissä koulutuksissa oli myös hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelman hyödyntäminen asiakkaiden hoidossa moniammatillisena yhteistyönä. Kolmen palvelutalon henkilökunta käytti yhteensä seitsemän iltapäivää hoito- ja palvelu- ja kuntoutussuunnitelman merkityksen pohdiskeluun sekä case-menetelmää käyttäen kirjaamisen yhteisistä pelisäännöistä sopimiseen. Koulutusta järjestettiin päivätoiminnan henkilökunnalle kahtena iltapäivänä, jolloin moniammatillisessa ryhmässä ensin kartoitettiin nykytilannetta, minkä jälkeen pienryhmissä pohdittiin päivätoimintaa suunnitelmallisuuden, kuntoutuksen ja vaikuttavuuden näkökulmasta.

Kotosa-koulutusta jatkettiin syksyllä 2005 aiheena vastuuhoitajuuden kehittäminen kotihoidon kentän ja palvelutalojen osalta. Koulutustapahtumia oli yhteensä neljä. Kotihoidon kaikissa soluissa kehitetään edelleen vastuuhoitajuutta osana kotihoidon tiimien toimintaa.

Kotihoidon koko henkilökunta osallistui alueella ulkopuolisen kouluttajan johdolla tiimikoulutukseen, joka alkoi syksyllä 2004 ja jatkui keväällä 2005 toukokuuhun asti. Tämä koulutus tuki Kotosa-hankkeen koulutusta. Yhteisesti laadituissa tiimisopimuksissa korostui asiakkaan toimintakyvyn ja kuntoutuksen huomioiminen jokapäiväisessä työssä asiakkaiden luona. Tiimikoulutus tuki tiiminvastaavien roolin ja tehtävien selkeytymistä tiimien toiminnassa.

### **Alueprojektin arviointi**

Alueella toteutettiin hoito- palvelu- ja kuntoutussuunnitelmien osalta asiakaskohdattaiset otannat v. 2002 vuositilastosta sekä samoista asiakkaista uudet otannat v. 2005 keväällä. Tämä arviointimenetelmä koski koko Vantaan kotihoitoa ja jatko-työstäminen tapahtui Laurea-ammattikorkeakoulun toimesta. Fokusryhmähaastatteluihin osallistuivat suunnitelman mukaisesti esimiesten ja työntekijöiden ryhmä.

Esimiehet tekivät arvioinnit " Mikä muuttui Kotosan myötä" keskustellen omien tiimiensä kanssa. Palautekeskustelut olivat antoisia ja niissä pohdittiin arjen esi-merkein mm., miten saada asiakkaat ymmärtämään toimintakyvyn säilyttämisen tärkeys päivittäisissä toiminnoissa ja miten kukin työntekijä itse on omaksunut " ei tehdä puolesta vaan yhdessä asiakasta tukien ja kannustaen".

KOTOSA-projekti on ollut mittava koulutus- ja uuden työtavan oppimisprosessi. Henkilökunta on osallistunut kattavasti alueellisiin ja yhteisiin koulutustapahtumiin. Lähtökohtana on ollut, että projektiin osallistuminen kuuluu päivittäiseen työhön, johon jokainen kotihoidon työntekijä osallistuu. Kuntouttavan työtavan omaksuminen on sisäistetty osaksi jokaisen kotihoidon työntekijän toimintaa. Haasteina koetaan edelleen asiakkaan toimintakyvyn arviointi sekä hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelman laadinta sekä säännöllinen arviointi. Moniammatillisen osaamisen hyödyntäminen osana kotihoidon hoitoketjua vaatii edelleen oppimista ja sisäistämistä. Kotosa- projekti antoi paljon eväitä reppuun, nyt niitä pitää sieltä osata sopivasti itselleen annostella. Siinä meille kaikille riittää edelleen Kotosa -haastetta

### ***Inkeri Pulkinen***

*kotihoidon esimies, Vantaan kaupunki*



## 4.5 Päivätoiminnan kehittäminen Tikkurilassa

### Tausta

Tikkurilan Kotosan aluehanke valittiin moniammatillisena yhteistyönä. Vanhus- ja vammaispalvelujen sosiaalityöntekijät, fysio- ja toimintaterapeutit sekä kotihoidon henkilökunta tekivät omat ehdotuksensa kehittämiskohteista. Tärkeimmät ehdotukset olivat:

- moniammatillinen hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelma
- ennalta ehkäisevät työmenetelmät (esim. vanhusneuvola ja ennalta ehkäisevät kotikäynnit)
- ryhmien ja yhteisöjen kanssa työskentely ja niihin liittyvät työmenetelmät
- päivätoiminta (sekä vanhuksille että vammaisille)
- omaishoitajien tukeminen (esim. sijaishoitajärjestelyt).

Tärkeimmäksi kehittämisalueeksi nähtiin vanhusten ja vammaisten päivätoiminta. Tikkurilan palvelualueen vanhusten ja vammaisten päivätoiminta oli vuonna 2003 varsin vähäistä. Simonkodin päiväosasto oli ainoa varsinainen päivätoimintaa tuottava yksikkö. Ikinuorten palvelutalossa oli jonkin verran toimintaa sekä talon asukkaille että talon ulkopuolella asuville vanhuksille. Muissa palvelutaloissa järjestettiin asukkaille viriketoimintaa satunnaisesti, mikäli päivittäinen työvoimatilanne sen salli.

Päivätoiminnalle ei ollut määritelty selkeitä tavoitteita eikä sen sisällöstä ollut suunnitelmia. Palvelutaloissa tehtävä työ oli painottunut yksilökohtaiseen hoitoon; koko asuinyhteisön tai ryhmien kanssa työskentely oli vähäistä. Palvelutaloissa oli päiväkeskustilat yhteisöllistä toimintaa varten, mutta niitä käytettiin lähinnä ruokailutiloina.

Koko kotihoidon tavoitteeksi oli asetettu hoitaa kotona entistä huonokuntoisempia asiakkaita. Alueen palvelutaloista Veturipolun palvelutalo muutettiin ympärivuorokautiseksi palvelutaloksi syksyllä 2001 ja sinne muutti asumaan aikaisempaa huonokuntoisempia ihmisiä. Talon henkilökunta oli kiinnostunut kehittämään työnsä sisältöä ja työmenetelmiä muuttuneessa toimintaympäristössä.

## **Veturipolun palvelutalon päivätoimintaprojektin tavoitteet**

Päivätoiminnan kehittämisen tavoitteena oli

- selvittää, voidaanko tavoitteellisella ja suunnitellulla päivätoiminnalla parantaa asukkaiden toimintakykyä
- lisätä opiskelijoiden ja henkilökunnan yhteistyötä ja auttaa opiskelijoita saamaan luontevia yhteyksiä eri ammattikuntiin

Perusajatus oli, että opiskelijat käynnistävät talossa ryhmätoimintaa asukkaiden toiveiden ja tarpeiden mukaan. Kokeiluryhmien avulla luodaan mallia sille, miten kuntouttavaa päivätoimintaa voidaan kehittää osana palvelutalon toimintaa.

### **Toimijat ja lähtötilanne**

Projektin toimijoita olivat Laurean jatko-opiskelija Carola Sandberg, kolme sosionomiopiskelijaa - Heidi Arminen, Emmi Haapakorpi ja Elisa Hannula - sekä ohjaava lehtori Hannele Niiniö. Työelämän puolelta hankkeeseen osallistuvat Veturipolun palvelutalon tiimivastaava Anita Alanen, koko henkilökunta sekä talosta vastaava kotihoidon esimies Ulla Sandin. Muun Kotosa-hankkeen osalta (koulutukset, opinnäytetyöt ym.) tärkeitä toimijoita olivat kotihoidon esimiehet Anneli Airola, Kyllikki Silvonen ja Seija Vainikka sekä fysioterapian esimies Pirjo Viiala.

Projekti alkoi yhteisellä suunnittelukokouksella 9.12.2003, jossa olivat mukana sekä opiskelijoita että talon henkilökuntaa. Hankkeen lähtökohtana olivat asukkaiden omat ajatukset ja tarpeet. Asukkaita ei haluttu nähdä passiivisina vastaanottajina vaan aktiivisina toimijoina, joista osa voisi ehkä itsekkin ohjata jotakin aktiviteettia. Asiakaslähtöisyyden arvo ohjasi suunnittelua. Ensimmäisessä suunnittelukokouksessa tuli ilmi talon henkilökunnan ja opiskelijoiden odotusten erilaisuus. Henkilökunta epäili toiminnan vaikutuksia ja tuloksellisuutta, koska se tunsu asukkaiden todellisen toimintakyvyn. Henkilökunnan oletus oli, että talon asukkaat eivät kykene tai sitoudu aktiiviseen toimintaan saati sitten toimintatuokioiden ohjaamiseen.

Epäilyistä huolimatta hanke käynnistettiin. Palvelutalon henkilökunta halusi kokeilla jotakin uutta ja hankkeen nähtiin tarjoavan siihen hyvän alkusysäyksen. Opiskelijat lupasivat auttaa henkilökuntaa hakemaan huonokuntoisia asukkaita viriketuokioihin.

### **Tarvekartoitus**

Asukkaiden toiveet kartoitettiin yksilökohtaisesti haastattelemalla ja yhteisessä suunnittelutapaamisessa, jossa opiskelijat ja ohjaava lehtori kertoivat projektin taustoista. Koolla 7.1.2004 oli asukkaita, henkilökuntaa ja opiskelijoita. Opiskeli-

jat ja työntekijät hajautuivat jokaiseen pöytään keskustelemaan kahvin lomassa asukkaiden toiveista päivätoiminnan suhteen. Suunnittelukokouksia pidettiin noin kerran kuukaudessa. Kukaan asukkaista ei ollut halukas tulemaan mukaan suunnitteluun. Asukkaiden toimintakykymittauksista luovuttiin.

### **Toimintaryhmät**

Kartoituksen tuloksena käynnistettiin 3 ryhmää, jotka kokoontuivat musiikin, kirjallisuuden ja ulkoilun merkeissä. Ryhmät toimivat iltapäivisin huhti- ja touku-kuussa 2004. Musiikkiryhmä kokoontui tiistaisin laulamaan ja kuuntelemaan musiikkia. Kirjallisuusryhmä kokoontui perjantaisin, samoin ulkoiluryhmä.

Tiistain musiikkiryhmä saavutti suurimman suosion. Siihen osallistuivat kaikki, joita jonkinlainen viriketoiminta ylipäättänsä kiinnosti. Osallistujia oli 10 –15. Asukkaat kannustivat toinen toisiaan toteamalla, että jos he eivät nyt osallistu, heille ei järjestetä enää mitään toimintaa. Perjantaisin osa lähti ulkoilemaan ja osa jäi kuuntelemaan ja keskustelemaan jostakin lyhyestä katkelmasta yhdessä valitusta kirjasta tai aiheesta. Osallistujia näissä ryhmissä oli 3 – 5. Toiminta edellytti, että henkilökunta osallistui ryhmien kokoontumisiin. Aktiiviset tuokiot kestivät 15 –30 minuuttia, minkä jälkeen juotiin yhdessä kahvia ja jatkettiin keskustelua.

Kehittämishankkeen loppuksi palvelutalossa pidettiin yhteinen kesäjuhla kesäkuun 2004 alussa. Opiskelijat olivat suunnitelleet ohjelman, henkilökunta huolehti tarjoilusta. Sää suosi, mutta yhteistyö opiskelijoiden ja talon oman väen kesken jäi askarruttamaan. Vierailijat ja talon oma porukka olivat omissa ryhmissään.

### **Tulokset ja arviointi**

Projekti kesti kuusi kuukautta ja asukkaille oli tarjolla ryhmiä 10 viikon ajan. Kokeilu huipentui yhteiseen pihajuhlaan. Asukkaat olivat tyytyväisiä siihen, että talossa järjestettiin taas toimintaa. Asukkaiden palaute oli myönteinen.

Hankkeen lyhyestä kestosta johtuen toiminnan toteutus tapahtui hätäisesti. Henkilökunta koki, että opiskelijoilla oli kiire pois talosta. Yhteistyö ja sen kehittäminen työntekijöiden ja opiskelijoiden kesken jäi vähäiseksi. Todellista yhteyttä ei syntynyt. Henkilökunnalle jäi vaikutelma, että opiskelijat tulivat suorittamaan ohjelman eikä muuta. He eivät myöskään osallistuneet huonokuntoisten asukkaiden hakemiseen kodeistaan viriketuokioihin, vaikka näin oli sovittu. Henkilökunnalla ei ollut riittävästi aikaa opiskelijoiden ohjaamiseen. Yhteisiä keskusteluja olisi tarvittu enemmän. Hankkeen loppuarviointi jäi tekemättä opiskelijoiden ja henkilökunnan kiireen sekä pinnallisen kontaktin takia.

Projektin päätyttyä palvelutaloon saatiin lisää henkilökuntaa ja töitä järjesteltiin uudelleen. Nämä toimenpiteet mahdollistivat viriketuokioiden pitämisen läpi koko kesän. Asukkaiden tyytyväisyys elämään palvelutalossa näytti parantuvan. Joidenkin asukkaiden kohdalla havaittiin jopa avun tarpeen vähenemistä, mikä oli viesti toimintakyvyn ja elämisen laadun parantumisesta.

Päivätoiminnan kehittäminen sai hankkeesta hyvän sysäyksen, minkä henkilökunta oli asettanut omaksi tavoitteekseen. Kuntouttava päivätoiminta on jatkunut ja jäsentynyt palvelutalossa. Päivätoiminnalle on nimetty oma vastuuhoitaja. Toimintaa järjestetään asukkaiden toiveiden ja tarpeiden mukaisesti, toiminta on suunnitelmallista ja sillä on selkeät tavoitteet. Erilaisia toimintaryhmiä on viikoittain 3 – 4.

Henkilökunnan näkemyksen mukaan päivätoiminta on vähentänyt asukkaiden yksilöllisen avun tarvetta. Tämä näkyy erityisesti ilta-avun pyynnöissä ja hälytyksissä. Asukkaiden levottomuus on vähentynyt ja jotkut sulkeutuneet asukkaat ovat alkaneet avautua ryhmätoiminnan myötä. Päiväkeskustilasta on tullut aikaisempaa enemmän asukkaiden yhteinen olohuone. Mikä osuus muutoksessa on kehittämisprojektilla ja mikä osuus muilla talossa tehdyillä järjestelyillä? Päivätoiminnan kehittyminen on prosessi, johon vaikuttavat monet elementit. Veturipolulla on opittu hyödyntämään myös työntekijöiden osaamisen eri alueita ja jaettu tehtäviä uudella tavalla. Henkilökunta on itse havainnut, että panostus päivätoimintaan säästää työaikaa jossain muussa, kun asukkaiden elämänlaatu paranee. Toiminnalla on selvästi ollut vaikutusta ja tämä kannustaa jatkamaan.

### **Kehittämistyön jatkaminen**

#### *Suopursun palvelutalo*

Kotosaan ja Laurean kanssa tehtävään yhteistyöhön liittyvää kehittämistyötä jatkettiin Suopursun uudessa palvelutalossa. Suopursun palvelutalossa käynnistettiin syksyllä 2005 päivätoiminnan kehittäminen. Tavoitteeksi asetettiin vanhuspsykykkisen hyvinvoinnin, henkisen vireyden, toimintakyvyn ja ryhmäytymisen tukeminen päivätoiminnan avulla. Kolme Laurean opiskelijaa paneutui ryhmätoiminnan kehittämiseen. Kaksi opiskelijaa ohjasi psyykkisen hyvinvoinnin ryhmää ja yksi sunnuntain muistelukerhoa. Opiskelijat tekivät ryhmistä opinnäytetyönsä, joita voidaan hyödyntää vanhustyön työmenetelmien kehittämisessä. Suopursun ja Laurean välisestä yhteistyöstä on tarkoitus tehdä jatkumo, jossa opiskelijat ovat mukana sekä oppimassa että kehittämässä vanhus- ja vammaistyötä.

Suopursun palvelutalossa on meneillään myös pilottihanke Vantaan kulttuuritoimen kanssa. Tavoitteena on löytää uusia tapoja järjestää vanhuksille ja vam-

maisille kuntouttavaa toimintaa. Huomiota kiinnitetään erityisesti psyykkiseen hyvinvointiin ja mielenvireyden ylläpitämiseen.

### **Omaishoito**

Kotihoidon yksi haaste tänä päivänä on omaishoidon tukeminen ja siihen liittyvän kuntouttavan ja ennalta ehkäisevän työn edistäminen. Kaksi Laurean opiskelijaa teki kaikille Tikkurilan palvelualueen omaishoitajille kyselyn marraskuussa 2005. Kyselyn tavoitteena on saada tietoa omaishoitoon liittyvistä tuen ja kuntoutuksen tarpeista. Opinnäytetyön tuloksia hyödynnetään erityisesti omaishoitajien tukemiseen liittyvien työmenetelmien kehittämisessä.

### **Mielenterveystyö**

Mielenterveyskuntoutujien määrä avohuollon asiakkaina kasvaa. Kotihoidon asiakkaina olevista mielenterveyskuntoutujista on vähän tietoa. Vähän tietoa on myös siitä, miten kotihoidon työntekijät kokevat mielenterveyskuntoutujien hoitamisen ja miten he onnistuvat tässä työssään. Sosionomiopiskelija Tuula Hautakangas selvitti tätä osaa kotihoidon työstä omassa opinnäytetyössään. Hän haastatteli lokakuussa 2005 yhteensä 9 hoitajaa kahdessa ryhmässä. Tämän opinnäytetyön tuloksia käytetään kotihoidossa tapahtuvan mielenterveystyön kehittämisessä.

### **Ikinuorten päiväkeskus**

Ikinuorten palvelutalo lakkautetaan palvelutalona ja se muuttuu senioritaloksi 1.4.2006 alkaen. Vantaan kaupungin Vapaaehtoistoiminnan tukiyksikkö ottaa vastuun päiväkeskuksesta ja ennalta ehkäisevän päivätoiminnan kehittämisestä. Tavoitteena on synnyttää uudenlaista ennalta ehkäisevää päivätoimintaa yhteistyössä kaupungin, järjestöjen ja Laurean kesken. Osittain tähän liittyy myös Vantaan Vapaaehtoistoiminnan tukiyksikön ja Tikkurilan Laurean yhteishanke Senioriosaaja, jossa ensimmäinen ryhmä 55+ -ikäisiä senioreja koulutettiin keväällä 2006 haastavampiin ja heidän omasta osaamisestaan nouseviin vapaaehtoistyön toimintoihin.

### ***Anna-Liisa Korhonen***

*FM, vanhus- ja vammaispalvelujen johtaja, Vantaan kaupunki*

# 5 KOTOSA-HANKKEEN ARVIOINTIA

Alkuperäisessä Kotosan hankesuunnitelmassa oli tavoitteena myös informaatioteknologian hyödyntäminen kotihoidossa ja sujuvat hoitoketjut laitosten ja avohoidon välillä. Samanaikainen kehittämisprosessi, jossa uusi arviointijärjestelmä Rai lanseerattiin Vantaan kotihoitoon sekä Finstar-ohjelman kehittäminen graafiseen muotoon aiheutti pohdintaa Kotosa-hankkeessa, jolloin päädyttiin luopumaan teknologiaosuudesta ja keskittymään työmenetelmien kehittämis- ja koulutustoimintaan.

Kotosa-hanke on ollut Tikkurilan Laurean ja Vantaan sosiaali- ja terveystoimen pitkän yhteistyön mittavin yhteishanke. Koskettaessaan suoraan koko kotihoidon henkilöstöä ja välillisesti monia yhteistyökumppaneita, voidaan sanoa, että hankkeen piirissä on ollut noin 550 työntekijää ja opiskelijaa. Jälkikäteen arvioiden organisaation rakentamisessa onnistuttiin. Ohjausryhmä oli tärkeä päättävä, ohjaava ja hanketta suuntaava taho, projektiryhmät toimivat itsenäisesti alueilla ja koordinaattorit pitivät huolen eri tasojen informoinnista ja kokonaishankkeen suunnittelusta ja arvioinnista. Tärkeää oli myös, että koordinaattoreita oli kaksi, toinen kaupungilta ja toinen Laureasta. Yhteistyö kaupungin oman Varian sosiaali- ja terveysalan yksikön kanssa oli luonteva ja tärkeä elementti hankkeessa mm. siksi, että iso osa kotihoidon työntekijöistä on toisen asteen tutkinnon suorittaneita.

Hankkeen ensimmäisen vuoden jälkeen oli päästy hankkeesta kotihoidon yhdessä kehittämisen vaiheeseen ja puoliväliarviointi vahvisti suunnan olevan oikean. Puoliväliarviointi toi esiin esimiestyön kehittämisen tärkeyden, johon panostettiin hankkeen loppupuolella.

## **Arviointitutkimus: Mikä muuttui Kotosan myötä?**

Häggin, Heinosen ja Niiniön (2006, 47-49) Kotosan arviointitutkimuksen mukaan vastauksista voidaan päätellä, että kotihoidon henkilökunta on omaksunut kun-

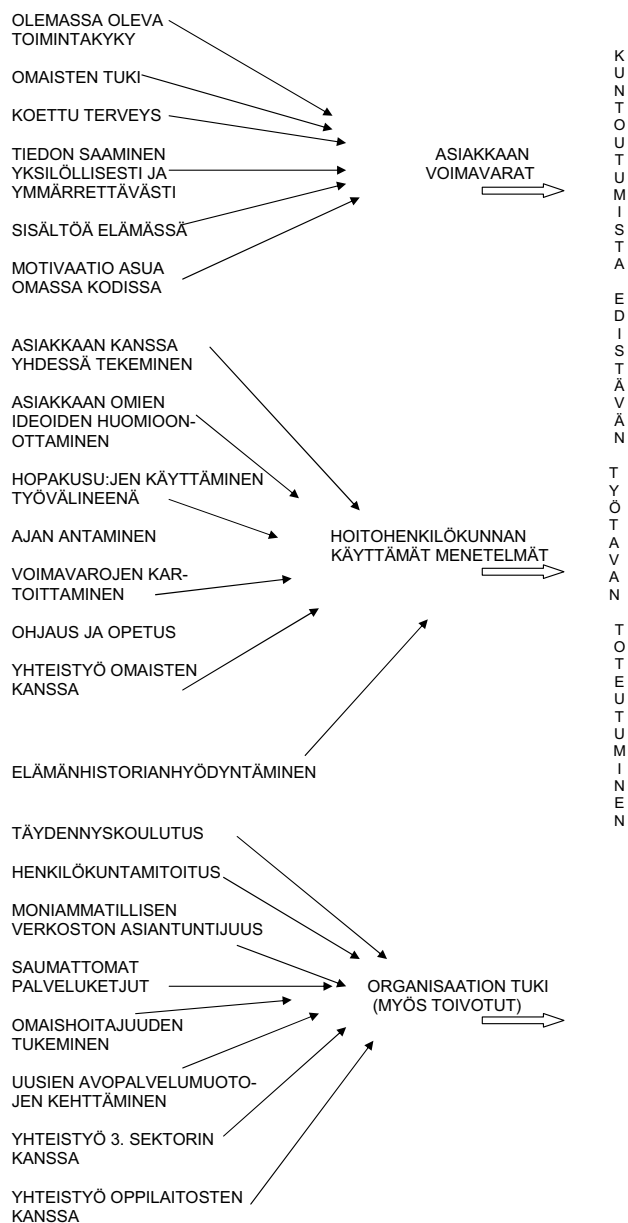
toutumista edistävän työotteen ja sen moninaisen merkityksen palvelujärjestelmälle, työntekijälle ja kotihoidon asiakkaalle. Kuntoutumista edistävä työote nähtiin kokonaisvaltaisesti niin fyysisistä, psyykkistä kuin sosiaalistakin toimintakykyä edistäväksi toiminnaksi ja toivottiin myös resursseista päättävien henkilöiden ot-tavan tämän huomioon kehittäessään kotihoitoa Vantaalla. Monissa vastauksis-sa nähtiin omaisissa tulevaisuuden resursseja ja omaisten osallistuminen kun-toutumisen edistämiseen sekä omaishoitajien tukeminen nähtiin myös tärkeinä tulevaisuuden kehittämiskohteina.

Kuntoutumista edistävää työtapaa on jossain muodossa toteutettu aikaisemmin-kin lähes kaikissa tiimeissä ja joissakin tiimeissä. Tähän ei Kotosa -hanke tuonut muutosta. Useimmissa tiimeissä oli kuitenkin vastausten perusteella tapahtunut osaamisen syvenemistä Kotosan myötä. Osaamisen syveneminen oli merkinnyt monelle työntekijälle sitoutumista kuntoutumista edistävän työtavan filosofiseen perustaan. Tämä merkitsi työntekijälle varmuutta siitä, että ”oltiin oikealla asialla” ja oli tuonut rohkeutta sekä pitkäjänteisyyttä yhteistyösuhteeseen asiakkaan kanssa asiakkaan alkuvastustelusta huolimatta. Suurin osa asiakkaista oli il-maissut eri tavoin tyytyväisyytensä kuntoutumista edistävän työtavan toteutues-sa pidemmän aikaa. (Hägg, Heinonen ja Niiniö 2006, 47-49.)

Kotosa-hankkeen myötä tapahtuneita muutoksia voidaan sisällön kuvauksen rinnalla kuvata myös numeerisesti. Asiakkaan omatoimisuuden vahvistamisen suhteen positiivista muutosta Kotosa-hankkeen myötä kuvasi vastauksissaan 25 tiimiä eli noin kaksi kolmasosaa kaikista tiimeistä yhteensä. Kuusi tiimiä oli sitä mieltä, että hanke ei tuonut mitään muutosta nimenomaan tähän asiaan. Kaksi tiimiä kuvasi tapahtuneen sekä positiivisia että negatiivisia muutoksia; Kotosa -hanke oli merkinnyt positiivisia muutoksia kotipalvelun työntekijöiden toimintaan, mutta ei kotisairaanhoidon toimintaan. Yksi tiimi kuvasi positiivisia muutoksia ta-pahtuneen omatoimisuuden vahvistamisessa kauppapalvelun samanaikaisella käynnistämällä, ei niinkään Kotosa-hankkeen myötä. (Hägg, Heinonen ja Niiniö 2006, 47-49.)

Positiivisia muutoksia moniammatillisessa yhteistyössä kuvasivat samoin 25 tiimiä. Yhdessä tiimissä oli muutosta toivottu, mutta sitä ei ollut tapahtunut. Mo-niammatillisuus oli edelleen sen kehittämistoiveena. Viisi tiimiä kuvasi positiiv-ista muutosta, mutta näissä vastauksissa tuotiin esille myös se, että muutos oli-tapahtunut myös ilman Kotosa -hanketta. Kolmessa tiimissä ei ollut tapahtunut minkäänlaista muutosta moniammatillisessa yhteistyössä. Kirjaamisessa ja eri-tyisesti hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunitelmien käyttämisessä työvälineenä kuntoutumista edistävässä kotihoidossa oli tapahtunut positiivista muutosta 23 tiimissä. Mitään muutosta ei ollut tässä asiassa tapahtunut kuudessa tiimissä.

Viisi tiimiä tunnisti kehittämistarpeensa hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmiin kirjaamisessa ja sen käyttämisessä työvälineenä, mutta erilaisista syistä johtuen eivät vielä olleet Kotosa-hankkeen aikana päässeet tavoitteisiinsa. (Hägg, Heinonen ja Niiniö 2006, 47-49.)



Kuvio 3. Kuntoutumista edistävän työtavan toteutuminen Vantaan kotihoidossa (Hägg, Heinonen, Niiniö 2006)



Kotihoidon kehittäminen on valtakunnallisestikin sosiaali- ja terveystoimen keskeisiä kehittämiskohteita myös jatkossa. Ikääntyvien toivotaan asuvan omilla kodeillaan mahdollisimman pitkään kotihoidon ja erilaisten tukipalvelujen tuella. Tämän hankkeen vahvuutena oli koko kotihoidon ja sen keskeisten yhteistyökumppaneiden sitoutuminen kehittämiseen sekä luontevat suhteet alueen koulutustahoihin; Laureaan ja Variaan. Kotosa hankkeen aikana Laureassa on kehitetty LbD-mallia (Learning by Developing) ja tulevaisuuden hankkeissa ammattikorkeakoululla on entistä paremmat mahdollisuudet olla kehittämässä oman alueensa kunnallisia ja yksityisiä palveluja.

**Hannele Niiniö**

*SHO, KM, lehtori, Kotosan hankekoordinaattori, Laurea*

## Lähteet

Hirsjärvi, S. ja Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hägg, T., Heinonen, T. ja Niiniö, H. 2006. KOTOSA – Kotona asumisen tukeminen osaamista levittämällä. Arviointiraportti. Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisusarja D 1. Vantaa.

Robinson, N. 1999. The use of focus group methodology – with selected examples from sexual health research. Journal of Advanced Nursing. Apr99. Vol. 29. Issue 4, 905–913.

Sandberg, C. 2004. Kuntouttava työtapa ja päivätoiminta osana kotihoidon kehittämistä. Sosiaalialan jatkotutkiminnon opinnäyte. Kemi-Tornio: Kemi-Tornion amk.



# Liitteet

## Liite 1

### **Kotosa –hankkeeseen liittyvät opinnäytetyöt**

2004 / Terveysalan pt

Tekijä: Takkinen, Leila

Nimeke: Vanhusten päivätoiminta ja sen kehittäminen Martinlaakson palvelualueella

=====2004 /

Sosiaalialan pt

Tekijä: Arminen, Heidi

Haapakorpi, Emmi

Hannula, Elisa

Nimeke: Asukkaiden toiveista toteutukseen - päivätoimintaa vantaalaiseen palvelutaloon

=====

2004 / Sosiaalialan jatkotutkinto

Tekijä: Sandberg, Carola

Nimeke: Kuntouttava työtapa ja päivätoiminta osana kotihoidon kehittämistä

=====

2005 / Terveysalan perustutkinto (pt)

Tekijä: Ryty, Laura

Räihälä, Laura

Toivonen, Tea

Nimeke: Kuntoutumista edistävä työtapa kotihoidossa opas kotihoidon uusille asiakkaille

=====

2006 / Sosiaali-alan pt

Tekijä: Karlsson, Anu

Keränen, Marjut

Nimeke: Psykkisen hyvinvoinnin ryhmä palvelutalossa asuvien ikääntyvien tukena

=====

2006 / Sosiaali-alan pt

Tekijä: Hautakangas, Tuula

Nimeke: "Se on sitä et pitää niinku tsempata niitä ihmisiä eteenpäin." Selvitys Tikkurilan kotihoidon työmenetelmistä mielenterveyskuntoutujien kanssa

=====

2006 / Terveysalan pt

Tekijä: Joensuu, Ulla

Rekola, Suvi

Nimeke: Hoito- ja palvelusuunnitelmiin kirjaaminen Vantaan kotihoidossa

## Liite 2

### **Kotosan puoliväliarvioinnin fokusryhmähaastattelun eteneminen ja teemat**

- 1) Esittäytyminen. Haastattelijat ja haastateltavat esittäytyvät.
- 2) Miksi fokusryhmähaastattelu? Haastattelijat kertovat fokusryhmähaastattelun tavoitteista ja merkityksestä.
- 3) Haastattelujen luottamuksellisuus. Käydään läpi haastattelujen tallentaminen ja luottamuksellisuus.
- 4) Ajatuksia Kotosasta.
- 5) Alueellisten projektien arviointia:
  - käynnistyminen
  - konkreettinen hyöty
  - huomioita ja havaintoja
- 6) Mikä on oma henkilökohtainen Kotosaan liittyvä tavoitteesi (työntekijät; entä esimiehet?)
  - miten se valittiin?
  - miksi juuri se?
  - miten Kotosa tukee / voisi tukea sinua tavoitteesi saavuttamisessa?
- 7) Kokemuksesi Kotosaan liittyvästä koulutuksesta?  
Risuja, ruusuja? Onko koulutuksista ollut konkreettista hyötyä omassa työssäsi?
- 8) Toimiiko Kotosan verkosto? Kulkeeko tieto? Miten Kotosaan liittyvä päätöksenteko koetaan?
- 9) Onko Kotosa menossa oikeaan suuntaan tavoitteisiinsa nähden?  
Uskotko, että Kotosa saavuttaa tavoitteensa? Kehittämisehdotuksia?
- 10) Miten arvioit Kotosaa kotihoidon asiakkaiden näkökulmasta?
- 11) Yhteenvetona: Kotosan nykyvaihe omalla alueellasi. Mitä muuta haluaisit sanoa Kotosasta?

## Mikä muuttui Kotosan myötä? Arviointitutkimuksen lomake

### KOTOSAN ARVIOINTIKYSELY 2005

Kotosa –hankkeen kolmas ja viimeinen vuosi on meneillään ja tämä kysely kartoittaa kotihoidon työssä tapahtuneita muutoksia.

#### Ohje vastaajille:

Kyselyyn vastataan tiimikohtaisesti keskustellen ja kirjaten tiimin keskustelu mahdollisimman monipuolisesti. Myös erilaiset mielipiteet ja mahdolliset soraäänit kirjataan. Kirjaus toteutetaan mahdollisimman sanatarkasti, alkuperäisin ilmauksin.

Vastaukset palautetaan syyskuun 2005 loppuun mennessä osoitteella:  
Tikkurilan Laurea, Hannele Niiniö, Lummetie 2 a, 01300 Vantaa

#### Kysymykset:

Alue: \_\_\_\_\_

Tiimin työntekijöiden lukumäärä: \_\_\_\_\_

Tähän kyselyyn vastanneiden työntekijöiden lukumäärä: \_\_\_\_\_

1. Miten asiakkaat ja omaiset ovat suhtautuneet kuntoutumista edistävään työtapaan? Kuvailkaa mahdollista muutosta esimerkein.
2. Millaisia keinoja käytätte asiakkaan tai perheen omien voimavarojen etsimiseen?
3. Kertokaa esimerkkejä omista asiakastyön tilanteistanne, joissa vahvistatte asiakkaan omatoimisuutta enemmän tai toisella tavalla kuin ennen Kotosa -hanketta:
4. Kertokaa, onko tapahtunut Kotosan aikana muutosta yhteistyössä muiden ammattiryhmien kanssa. Jos on tapahtunut, niin millaisia?
5. Onko hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmien tekeminen ja käyttö muuttunut viimeisen kahden vuoden aikana? Jos kyllä, niin miten?
6. Kuvailkaa omin sanoin, mitä tarkoittaa seuraava periaate: Asiakkaan omatoimisuuden tukeminen ja omien voimavarojen etsiminen on tärkeää kotihoidon työssä?
7. Mikä on mielestänne lähivuosien tärkein kehittämisen kohde Vantaan kotihoidossa?

Kotosa-hanke oli vastaus Vantaan kaupungin kotihoidon tarpeeseen kehittää kotihoitoa paremmin vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin ja looginen jatkumon vaihe pitkään kestäneessä yhteistyössä Laurean kanssa. Hanke onkin ollut Tikkurilan Laurean ja Vantaan sosiaali- ja terveystoimen pitkän yhteistyön mittavin yhteishanke. Koskettaessaan suoraan koko kotihoidon henkilöstöä ja välillisesti monia yhteistyökumppaneita, voidaan sanoa, että hankkeen piirissä on ollut noin 550 työntekijää ja opiskelijaa. Jälkikäteen arvioiden organisaation rakentamisessa onnistuttiin ja viiden osaprojektin puitteissa tehtiin monipuolista kotihoidon kehittämistyötä. Alueprojekteissa kehitettiin mm. kuntouttavaa työtapaa, ikääntyvien päivätoimintaa, suunnitelmallisuutta ja dokumentointia sekä moniammatillista työtapaa.

Kotihoidon kehittäminen on valtakunnallisestikin sosiaali- ja terveystoimen keskeisiä kehittämiskohteita myös jatkossa. Ikääntyvien toivotaan asuvan omissa kodeissaan mahdollisimman pitkään kotihoidon ja erilaisten tukipalveluiden tuella. Tämän hankkeen vahvuutena on koko kotihoidon ja sen keskeisten yhteistyökumppanoiden sitoutuminen kehittämiseen sekä luontevat suhteet alueen koulutustahoihin; Laureaan ja Variaan. Kotosa -hankkeen aikana Laureassa on kehitetty LbD-mallia (Learning by Developing) ja tulevaisuuden hankkeissa ammattikorkeakoululla on entistä paremmat mahdollisuudet olla kehittämässä oman alueensa kunnallisia ja yksityisiä palveluja.

ISSN 1458-7238  
ISBN 978-951-799-115-5



LAUREA

[www.laurea.fi](http://www.laurea.fi)