



SAVONIA

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

SISÄLTÖÄ ARKEEN

Asukkaiden viriketoiminan ja henkilökunnan vastuunjakamisen kehittäminen Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän asumispalveluissa

TEKIJÄ: Henna Rytönen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma	
Työn tekijä Henna Rytönen	
Työn nimi SISÄLTÖÄ ARKEEN Asukkaiden viriketoiminnan ja henkilökunnan vastuunjakamisen kehittäminen Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän asumispalveluissa	
Päiväys	7.4.2018
Sivumäärä/Liitteet	63/3
Ohjaaja(t) Sinikka Tuomikorpi	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä, hoito- ja hoivapalvelut / asumispalvelut	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Ikäihmisten asumispalvelut elävät jatkuvassa murroksessa. Vanhan laitoshoidon sijaan ikääntyneille tarjotaan kodinomaisia asumismuotoja asumispalveluyksiköissä. Hyvän hoidon ja hoivan lisäksi asumispalveluyksiköiden asukkaat toivovat saavansa sisältöä sekä kukkaishetkiä arkeen ja juhlaan myös asumispalveluyksiköissä. Koska asumispalveluyksiköiden asukkaiden fyysinen kunto on yleensä hyvin heikko ja henkilökuntaresurssit ovat tiukat, on viriketoiminnan järjestäminen hyvin haasteellista. Järjestettyjen viriketuokioiden lisäksi arjen kukkaishetkiä on tarjottava hoito- ja hoivatyön lomassa.</p> <p>Muutokset hoito- ja hoivatyössä näkyvät myös henkilökunnan toiminnassa. Asukkaille on tarjottava entistä yksilöllisempiä palveluita ja näin hoitotyön prosesseja on muutettava. Vastuunjakaminen sekä vastuunottaminen ovat tätä päivää myös hoitoalalla. Vastuunjakamisen kautta työntekijät pääsevät kehittämään omia vastuualueita ja näin työmotivaatio lisääntyy.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää toimintamalli vastuunjakamiseen ja oman työn kehittämiseen Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän hoito- ja hoivapalveluiden asumispalveluissa. Asumispalveluissa on luotu vastuumatriisi, jossa henkilökunnalle jaetaan vastuu tehtäviä. Vastuu työntekijöiden on tarkoitus kehittää ja jakaa tietoa omassa yksikössä.</p> <p>Vastuualueiden kehittämisen pilottikohteeksi kuntayhtymän asumispalveluissa nostettiin viriketoiminta. Viriketoiminnan kehittäminen on myös Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän asumispalveluiden kehittämiskohteita. Viriketoiminnan kehittäminen nousi kehittämiskohteeksi vuonna 2015 tehdyn THL:n ASLA-tutkimuksen tulosten perusteella.</p> <p>Toiminnallisen opinnäytetyön aikana asumispalveluissa järjestettiin seudullisia virikevastaavien tapaamisia. Näissä tapaamisissa kehitettiin toimintamalli, joka voidaan jalkauttaa myös muiden vastuumatriisiin vastuualueiden kehittämiseen. Samalla loimme tasalaatuisen ja asukkaiden tarpeita vastaavan toimintamallin viriketoimintaan.</p> <p>Keskeinen tulos toiminnallisessa opinnäytetyössä oli henkilökunnan motivoituminen oman työn kehittämiseen. Yhteistyön ansiosta työntekijät verkostoituivat ja jakoivat kokemuksia toiminnasta ja sen kehittamisestä. Vastuunkautta henkilökunnan työhyvinvoinnin on nähty lisääntyvän ja työntekijät ovat sitoutuneempia omaan työhön ja sen kehittämiseen.</p>	
Avainsanat Asumispalvelut, viriketoiminta, vastuunjakaminen, henkilökunnan motivointi ja sitoutuminen	

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Master's Degree Programme in Management and Development for Social and Health Care Professionals			
Author(s) Henna Rytönen			
Title of Thesis CONTENT FOR EVERYDAY LIFE Developing simulux for local residents and responsibility for peronell in the Ylä-Savon SOTE municipal housing service			
Date	7.4.2018	Pages/Appendices	63/3
Supervisor(s) Sinikka Tuomikorpi			
Client Organisation /Partners Ylä-Savo SOTE local health care and care services / housing services			
<p>Abstract</p> <p>Elderly people's housing services are changing continuously. Instead of old fashioned institutional care, we nowadays offer "homelike" living models in housing service units or so called "housing units". Along with good care and nursing in the housing units the residents hope to get different kind of content whether we are talking about everyday life or special days or holidays.</p> <p>The changes in care and nursing field also reflect in the staff's activity. The residents need to be given more unique services, so the nursing process needs to change too. Sharing the responsibility and taking responsibility are the key words in today's health care field. Through sharing the responsibility the staff gets to develop their own fields of responsibilities and that increases the work motivation.</p> <p>The meaning of this thesis is to develop an operating model for sharing the responsibilities and to develop staff's own ways of working in care and nursing services at Ylä-Savo's SOTE commune society's housing services. In housing services we have created so called responsibility matrix where the staff is being shared with different responsibilities. The meaning of the responsibilities given to staff, is to develop and share information in each of their own units.</p> <p>The pilot project in developing the commune society's housing services was the recreational activities. The development of the recreational activities is also one of the development areas of Ylä-Savo's SOTE commune society's housing services. The development of the recreational services became one of the development areas as a result of a THL's ASLA research.</p> <p>During the functional thesis training we arranged meetings for local recreational responsables. In these meetings we created a functional model that can be put into work and develop also other different areas of responsibility matrix and its areas. We also created an operating model to recreational activities that is uniformal and meets the needs of the residents.</p> <p>The key result in functional thesis training was how to motivate the staff and how to develop their own way of working. Because of the co-operation the staff was working as a network and sharing their feelings and experiences of the project and its development. Through responsibility the welfare of the staff has been seen to increase and the staff seems to be more committed to their own job description and its responsibilities and development.</p>			
Keywords Housing services, power-sharing, responsibilitysharing, motivation and commitment of the staff			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	IKÄÄNTYNEIDEN YMPÄRIVUOROKAUTINEN HOITO	6
2.1	Tehostettu palveluasuminen	8
2.2	Laitoshoito.....	9
3	VIRKETOIMINTA ASUMISPALVELUYKSIKÖSSÄ	10
3.1	Taide ja kulttuuri osana arkea.....	12
3.2	Liikunnasta voimaa arkeen	14
3.3	Teknologian avulla hyvinvointia	16
3.4	Hoitaja viriketoiminnan ohjaajana ja valmentajana.....	18
4	HENKILÖKUNNAN TUKEMINEN VIRIKETOIMINNAN KEHITTÄMISESSÄ.....	20
4.1	Vastuunjakaminen	20
4.2	Motivointi	21
4.3	Työhön ja työntekemiseen sitoutuminen	23
5	KEHITTÄMISPROSESSIN TOTEUTTAMINEN	24
5.1	Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän asumispalvelut toimintaympäristönä	24
5.2	Kehittämistyön tarkoitus ja tavoite	27
5.3	Toiminnallinen tutkimus kehittämistyön menetelmänä	27
5.4	Viriketoiminnan kehittämisprosessi asumispalveluissa	29
5.4.1	Viriketoiminnan kehittämisen lähtökohdat	29
5.4.2	Virikistys- ja viriketoiminta vastuualueena (ensimmäinen työpaja).....	32
5.4.3	Virikevastaavan tehtävänkuva ja toiminnan periaatteet (toinen työpaja)	35
5.4.4	Omaisten osallistaminen ja yhteistyökumppanit (kolmas työpaja)	39
5.4.5	Vuosikello (neljäs työpaja)	43
5.4.6	Virikesuunnitelma (viides työpaja)	45
5.5	Kehittämisprosessin tulos	50
6	POHDINTA.....	53
	LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT	59
	LIITE 1: VASTUUMATRIISI	63
	LIITE 2: VIRIKETOIMINNAN BSC-TULOSKORTIT	66
	LIITE 3: VIRIKETOIMINNAN SUUNNITELMA	70

1 JOHDANTO

Mitä ikäihminen kaipaa elämäänsä viimeisinä vuosina ja kuinka hänelle tarjotaan arvokas vanhuus? Entä kuinka henkilökunta saadaan pysymään ja tulemaan vanhustyön pariin nyt ja tulevaisuudessa? Siinä joukko kysymyksiä joihin tulisi löytää vastaus.

Käsitys ikääntyneistä on viimeisten vuosi kymmenien aikana muuttunut valtavasti. Sosiaali- ja terveysministeriön laatusuosituksessa hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palveluiden parantamiseksi 2017-2019 iäkäs henkilö määritellään henkilöksi, jonka fyysinen, kognitiivinen, psyykinen tai sosiaalinen toimintakyky on heikentynyt korkean iän myötä alkaneiden, lisääntyneiden tai pahentuneiden sairauksien tai vammojen vuoksi taikka korkeaan ikään liittyvän rappeuman johdosta. Ikääntyneet halutaan nähdä omaan elämäänsä ja hoitoon osallistuvina yksilöinä. Myös ikääntyneiden asumispalveluita on kehitetty ja vanhaa laitospaistoa hoitoa on vähennetty runsaasti Suomessa. Ikääntyneiden hoitoa pyritään järjestämään hyvin pitkälti heidän omissa kodeissa. Kun kotona asuminen ei raskaidenkaan palveluiden turvin ole turvallista, ikääntyneelle pyritään löytämään loppu elämän koti kodinomaisesta tehostetun palveluasumisen yksiköstä. (Kulmala 2017, 10-11; Sosiaali- ja terveysministeriö 2017, 33.)

Myös asumispalvelu yksiköissä henkilökunta on nyt ja tulevaisuudessa nähtävä tukea ja apua antaviksi rinnalla kulkijoiksi, jotka kuuntelevat asukkaiden toiveita ja tarpeita sekä tarjoavat yksilöllisesti sisältöä asukkaiden arkeen. Hoitotyö asumispalvelu yksiköissä on fyysisesti ja henkisesti hyvin raskasta. Jotta henkilökunta jaksaa perustyön lisäksi tarjota asukkaille yksilöllisiä mielihyvää tuottavia hetkiä, on työntekijöiden hyvinvointiin kiinnitettävä erityistä huomiota. Henkilökunnan kuuleminen on oiva tapa työn kehittämiseen. Työyhteisössä on oltava selkeä yhteinen tavoite, jota kohtaan toimintaa halutaan kehittää. Vastuunantaminen lisää uskoa ja luottamusta. Työntekijät tarvitsevat kannustusta ja rohkaisua. Myös itsereflektoinnilla on suuri merkitys vuorovaikutussuhteissa. (Heinonen, Klingberg & Pentti 2011, 12-19; Kulmala 2017, 12-13.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää, yhteistyössä työyhteisön kanssa, Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän asumispalveluden vastuumatriisin mukaista tehtävien jakamista. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä on neljän kunnan sosiaali- ja terveydenhuollon palveluita tarjoava kuntayhtymä. Asumispalvelut kuuluvat hoito- ja hoivapalveluihin ja tarjoavat ympärivuorokautista hoitoa ja hoivaa ensisijaisesti ikääntyneille ihmisille. Asumispalveluissa luodun vastuumatriisin avulla asumispalveluiden toimintaa pyritään kehittämään ja samalla henkilökunnan työmotivaatioita lisäämään. (Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä, Koti asumispalveluissa 2018-03-09.)

Opinnäytetyössä vastuumatriisin tehtävistä piloottiksi toiminnan kehittämisessä valittiin asukkaiden viriketoiminta. Vuonna 2015 tehdyssä asukastyytyväisyyskyselyssä viriketoiminta nousi useissa yksiköissä kehittämistarpeeksi. Yksiköiden välisen yhteistyön avulla palveluista pyritään luomaan talsalaatuisia. Opinnäytetyöstä saatujen kokemusten kautta yhteistyötä yksiköiden välillä ja toiminnan kehittämisessä jalkautetaan myös muihin vastuumatriisin tehtäviin.

2 IKÄÄNTYNEIDEN YMPÄRIVUOROKAUTINEN HOITO

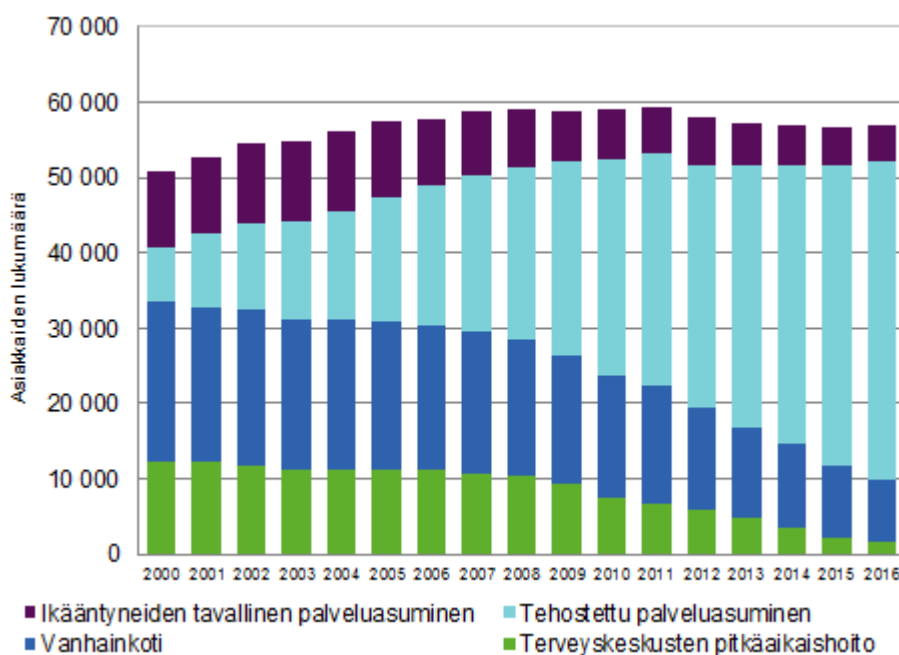
Suomessa vanhusten ympärivuorokautinen hoito ja hoiva on muuttunut 1990-luvun alkupuolella aloitetun palvelurakennusuudistuksen myötä. Palvelurakennemuutoksen kautta laitospainotteista hoitoa on lähdetty muuttamaan kodinomaisempaan suuntaan ja laitospaikkoja on korvattu tehostetun palveluasumisen yksiköillä. (Sipiläinen 2016, 5-6.)

Vanhusten hoidon ja hoivan järjestäminen on kunnan vastuulla. Kunnat voivat järjestää palvelut omana toimintana tai ostaa palvelut yksityisiltä palveluntuottajilta. Suomessa vanhusten hoidon ja hoivan järjestämistä ohjataan useiden lakien velvoitteilla. Keskeisimpiä lakeja ovat sosiaalihuoltolaki sekä laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä sosiaali- ja terveystalvveluista. Näiden lisäksi palveluiden järjestämisessä on tarpeen huomioida terveydenhuoltolaki (1326/2010), omaishoidon tuesta annettu laki (937/2005), perhehoitolaki (263/2015), laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (380/1987), kehitysvammaisten erityishuolto laki (519/1977), päihdehuoltolaki (41/1986), mielenterveyslaki (1116/1990), laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000), laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992), laki yksityisistä sosiaalipalveluista (922/2011) sekä laki yksityisestä terveydenhuollosta (152/1990) (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä sosiaali- ja terveystalvveluista 980/2012 1: 2 §).

Vuonna 2014 voimaan tullut sosiaalihuoltolaki velvoittaa kuntia järjestämään asumispalveluja henkilöille, jotka tarvitsevat apua ja tukea asumisessa. Kotihoito ja kotiin annettavat palvelut ovat lain mukaan kuitenkin esisijainen avun järjestämistapa. Jos kotiin annettavilla palveluilla ei voida taata asiakkaalle riittävän turvallisia palveluita, voidaan asiakkaalle tarjota paikkaa yksiköstä, josta hän saa sekä asumisen että hänelle sopivat ja riittävät palvelut. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 3: 21 §.)

Sosiaalihuoltolain lisäksi vanhuspalveluita ohjataan vuonna 2012 voimaan tulleella lailla ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä sosiaali- ja terveystalvveluista. Tämä lain tarkoitus on tukea ikääntyneen väestön hyvinvointia, terveyttä, toimintakykyä ja itsenäistä suoriutumista. Lisäksi laki parantaa iäkkään henkilön mahdollisuutta laadukkaiden sosiaali- ja terveystalvvelujen saantiin. Lain avulla on tarkoitus vahvistaa iäkkäiden henkilöiden vaikuttamismahdollisuuksia heille järjestettäviin sosiaali- ja terveystalvveluihin. (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä sosiaali- ja terveystalvveluista 980/2012 1: 1 §).

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) tilastojen mukaan vuoden 2016 lopussa laitoshoidossa vanhainkodeissa oli 8 212 asiakasta ja asiakasmäärä väheni 13,5 prosenttia edellisvuoteen nähden. Tehostetussa palveluasumisessa oli vuoden 2016 lopussa 42 161 asiakasta, mikä on 6 prosenttia enemmän kuin edellisvuonna. 75 – vuotta täyttäneistä 21 prosenttia käytti vuonna 2016 kotihoidon, asumispalvelujen tai laitoshoidon palveluita. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, kotihoito ja sosiaalihuollon laitos- ja asumispalvelut 2016 2018-01-14.)



Kuvio 1. Ikääntyneiden laitos- ja asumispalvelujen asiakkaat yhteensä vuosien 2000–2016 lopussa. (Terveys- ja hyvinvoinnin laitos, kotihoito ja sosiaalihuollon laitos- ja asumispalvelut 2016 2018-01-14.)

Kuten Suomessa, myös Ruotsissa sosiaalipalvelulaki velvoittaa kunnat järjestämään vanhusten hoidon ja hoiva. Ikäihmisten hoidon ja hoivan tavoitteena on, että ikäihmiset saavat asua omissa kodeissaan mahdollisimman pitkää. Myös Ruotsissa kotona asumista pyritään turvaamaan kotiin annettujen palveluiden avulla, kodin muutostöillä sekä hoiva teknologian avulla. Kotiin annettujen palveluiden rinnalle Ruotsissa on kehitetty välimuotoisia asumisratkaisuja, joissa vanhuksilla on kodin tavoin enemmän valinnanmahdollisuuksia. Kuntien tarjoamien asumispalvelujen rinnalle on Ruotsissa tullut paljon yksityisiä palveluntuottajia, sillä Ruotsissa on voimassa vapaavalintalaki, joka mahdollistaa asiakkaille valinnan vapauden myös toisista kunnista. Vapaavalintalaki ei kuitenkaan poista kunnan velvollisuutta järjestää vanhusten sosiaalipalveluita sosiaalipalvelulain mukaisesti. (Karvonen-Kälkäjä 2012, 187-191.)

Tanskassa ikäihmisten hoidon ja hoivan järjestäminen on kuntien vastuulla ja palvelut ovat asiakkaille maksuttomia. Hoito ja hoiva ovat pääasiassa kotisairaanhoidon organisoimaa. Vanhustyön tavoitteena on ensisijaisesti ikäihmisten toimintakyvyn säilyttäminen. Tanskassa käytetään harvoin vanhus sanaa, vaan heitä puhutellaan kansalaisina. Tanskassa kuntoutus on todella suuressa roolissa, eikä ikäihmiset koskaan asu sairaalassa tai laitoksessa. Jos omassa kodissa asuminen ei toimintakyvyn alenemisen vuoksi onnistu, voi kansalainen muuttaa omaan huoneistoon hoitokotiin, jossa hänelle turvataan loppuelämän kattava hoito ja hoiva. Itsemääräämisoikeutta kunnioitetaan Tanskassa ja kansalaisella on aina oikeus valita missä ja miten häntä hoidetaan, halutessaan hän voi muuttaa myös toiselle paikkakunnalla. Tanskassa on käytössä perhelääkäri – malli, mikä tarkoittaa

sitä, että sama lääkäri hoitaa kansalaisen muutosta huolimatta, tarvittaessa myös toisella paikkakunnalla. Perhelääkäriin lisäksi kotiin on mahdollista saada myös esimerkiksi hammaslääkäri palvelut. Myös saattohoito pyritään järjestämään kotihoitona. (Karvonen-Kälkjä 2012, 191-194.)

Yhdysvalloissa ei ole pohjoismaiden tapaan sosiaali- ja terveydenhuollon kokonaisjärjestelmää, eikä kunnilla ole ensisijaisesti vanhustenhoidon järjestämisvelvollisuutta. Jos vanhuksen kunto heikkenee, hänelle tehdään palvelujen tarpeen arviointi, jossa huomioidaan vanhuksen voimat ja toimintakyky. Arvioin perusteella etsii vanhus itse sopivan hoitopaikan omaisten tai läheisten avustuksella. Sosiaali-asiamies on tukena palveluiden suunnittelussa. Kun sopiva hoitopaikka löytyy, palvelulle etsitään rahoittaja. Pääasiassa palvelut pyritään maksamaan itse tai läheisten avustuksella. Tarpeen mukaan rahoittajia voivat olla esimerkiksi erilaiset säätiöt ja muut lahjoitusvaroilla ylläpidettävät rahastot sekä kunnat, osavaltiot ja liittovaltio. Sairaala tai laitos voi olla Yhdysvalloissa vanhuksen koti vain sairausdiagnoosin perusteella. Yksilöllisyys ja vanhuksen hyvinvointi ovat hoidon keskeisiä arvoja. Sosiaalisten tarpeiden huomioiminen on keskeinen osa hoitoa, eikä kotihoitoa pidetä hyvänä vaihtoehtona, jos ikäihminen joutuu olemaan kotona yksin. Kotiin tarjotaan kumppanuuspalveluita, joilla pyritään torjumaan yksinäisyyttä. Pääasiassa vanhukset voivat valita palvelut neljästä vaihtoehdosta. Nämä vaihtoehdot ovat itsenäinen asuminen ja eläminen, autettu asuminen, muistisairauksien hoito ja huolto sekä sairaskoti. Kahteen viimeiseen vaihtoehtoon tarvitaan aina lääkärin tekemä diagnoosi hoidon tarpeesta. (Karvonen-Kälkjä 2012, 194-198.)

2.1 Tehostettu palveluasuminen

Sosiaalihuoltolain mukaan tehostettua palveluasumista on järjestettävä ihmisille, jotka tarvitsevat soveltuvan asunnon sekä hoitoa ja hoivaa ympärivuorokauden. Tehostettuun palveluasumiseen kuuluvat asuminen sekä palvelut. Palvelut kattavat ympärivuorokautisen hoidon ja hoivan, toimintakykyä ylläpitävän ja edistävän toiminnan sekä ateria-, vaatehuolto-, peseytymis- ja siivouspalvelut. Näiden palveluiden lisäksi tehostetussa palveluasumisessa on tarjottava osallisuutta ja sosiaalista kanssakäymistä edistäviä palveluita. Palvelut on järjestettävä asukkaan yksityisyyttä kunnioittaen ja asukkailla tulee olla mahdollisuus osallistua toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen. Peruspalveluiden lisäksi asukkaalle tulee järjestää hänen tarpeenmukaiset kuntoutus- ja terveydenhuoltopalvelut. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 3: 21 §.)

Tehostetussa palveluasumisessa on henkilökuntaa paikalla ympärivuorokauden. Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöstöstä velvoittaa, että henkilökunnalla on oltava riittävä koulutus ja osaaminen työntekemiseen. Lain tarkoituksena on turvata asukkaiden oikeus hyvään hoitoon ja kohteluun sekä henkilökunnan ammattitaidon ylläpitäminen. Suomessa ei ole palveluasumiseen sitovaa hoitajamitoitusta, mutta sosiaali- ja terveysministeriön suositus hoitajamitoitukseen on että, vähimmäismitoitustaso on 0,5 hoitajaa asukasta kohden. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöstöstä 817/2015 1: 1-3 §; Sipiläinen 2016, 8-9; Sosiaali- ja terveysministeriö 2017, 18-23.)

Tilojen on oltava esteettömiä ja viihtyisiä. Asukkaalla tulee olla omahuone sekä käytössä yhteisiä tiloja sekä wc ja peseytymistilat. Tehostetussa palveluasumisessa asukas maksaa vuokraa sekä erillistä maksua palveluista. Lisäksi asukas maksaa itse esimerkiksi lääkehoidon kustannukset. Aikeemmin tehostetusta palveluasumisesta siirryttiin voinnin heikentyessä toiseen hoitopaikkaan esimerkiksi vanhaikotiin tai terveyskeskuksen pitkäaikaisosastolle, tänä päivänä pyritään jo yksiportaisen hoidon malliin, jossa asukkaan ei tarvitse muuttaa pois voinnin huonontuessa. (Sipilä 2016, 7.)

Ennen tehostettuun palveluasumiseen muuttamista asiakkaille on tehtävä SAS (selvitä – sijoita – arvioi) – arviointi ja päätös tehostetun palveluasumisen myöntämisestä. Tehostetun palveluasumisen asukkaan on täytettävä jotkin seuraavista kriteereistä asiakkaan: toimintakyky on selvästi alentunut, asiakas tarvitsee runsaasti ja jatkuvasti apua tai ohjausta päivittäisissä toiminnoissa, asiakas tarvitsee liikkueensa apuvälineitä tai henkilökohtaista avustamista, asiakkaalla on virtsanpidätyskyvyttömyyttä, asiakkaalla on useita ikääntymiseen liittyviä pitkäaikaisairauksia, asiakkaan arkielämässä selviytyminen edellyttää ympärivuorokautista valvontaa ja henkilökunnan välitöntä saatavilla oloa tai asiakkaan muistitoiminnot ovat alentuneet. (Sitra 2011, 9.)

2.2 Laitoshoito

Sosiaalihuoltolain mukaan laitoshoidolla tarkoitetaan hoidon ja kuntouttavan toiminnan järjestämistä sosiaalihuollon toimintayksikössä. Laitoshoitoa voidaan järjestää joko lyhytaikaisena tai pitkäaikaisena palveluna päivisin tai ympärivuorokautisesti. Pitkäaikaisen laitoshoidon järjestämiseen tarvitaan aina terveyteen tai turvallisuuteen liittyvät perustelut. Myös laitoshoidossa hoito ja hoiva sekä kuntoutus on järjestettävä yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Laitoksesta huolimatta pitkäaikaisoidossa asukkaille on pyrittävä järjestämään turvallinen, kodinomainen ja virikkeitä antava elinympäristö. Lisäksi palveluiden on kunnioitettava yksityisyyttä sekä edistää kuntoutumista, omatoimisuutta ja toimintakykyä. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 3: 22 §.)

Vanhusien pitkäaikaista laitoshoitoa voidaan tarjota ikääntyneille, joiden hoitoa ja hoivaa ei voida turvallisesti järjestää kotona tai tehostetussa palveluasumisessa. Pitkäaikaista laitoshoitoa tarjotaan vanhainkodeissa, terveyskeskusten vuodeosastoilla sekä erilaisissa hoito- ja hoivakodeissa. (Sosiaali- ja terveysministeriö.) Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista määrää, että pitkäaikaista laitoshoitoa voidaan tarjota vai lääketieteellisten, asiakasturvallisuuden tai potilasturvallisuuden liittyvin perustein. Kuten tehostetussa palveluasumisessa myös pitkäaikaisessa laitoshoidossa on tehtävä palvelutarpeenarviointi ja asiakkaalle on aina ensisijaisesti tarjottava mahdollisuus kotihoitoon tai palveluasumiseen mikäli se on hänen toimintakyky ja turvallisuus huomioon ottaen mahdollista. Päätös pitkäaikaisesta laitoshoidosta on aina perusteltava. (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 980/2012 3: 14 § - 15a §.)

Tänä päivänä pitkäaikainen laitoshoido eroaa tehostetusta palveluasumisesta lähinnä maksujärjestelmän kautta. Pitkäaikaisessa laitoshoidossa hoitoja mitoitus ja asukkaan käytössä olevat tilat ovat käytännössä samankaltaiset kuin tehostetussa palveluasumisessa. Laitoshoidon sisältyvät asunnon sekä hoidon ja hoivan lisäksi ravinto, lääkkeet, puhtaus, vaatetus sekä sosiaalista hyvinvointia tukevat palvelut. (Sipiläinen 2016, 6; Sosiaali- ja terveysministeriö.)

Tutkimusten mukaan työ vanhusten laitoshoidossa on koettu fyysisesti ja psyykkisesti hyvin raskaaksi. Työn tekevät raskaaksi ergonomiset ongelmat, asiakkaisiin liittyvät rasitustekijät, heikot mahdollisuudet kykyjen käyttöön, työn osittuneisuus, vähäinen itsenäisyys ja palautteen puute. Samankaltaisia tuloksia on saatu tutkimuksista myös muista pohjoismaista. Työn motivoiviksi piirteiksi tutkimuksissa on noussut työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja luottamus omaan ammattitaitoon, näillä tekijöillä on ollut suuri vaikutus työhyvinvointiin. 2000-luvulla tehdyissä tutkimuksissa työhön vaikuttamismahdollisuudet laitoshoidossa ovat kuitenkin lähteneet lakemaan. (Kröger & Vuorensyrjä 2008, 250-252.)

3 VIRKETOIMINTA ASUMISPALVELUYKSIKÖSSÄ

Mielekäs arki tarjoaa ikäihmisille mahdollisuuden oman näköiseen elämään ja itsensä toteuttamiseen. Mielekäs ja myönteisiä kokemuksia tarjoava viriketoiminta tukee mahdollisuutta elää kiinnostusten, arvojen ja toiveiden mukaista elämää. Säännöllisellä viriketoiminnalla voidaan tukea jatkuvuuden tunnetta ja täydentää arkea positiivisessa mielessä. Tutkimusten mukaan toimintaan osallistuminen ja toisten kanssa vietetyt hetket ovat ikääntyneille todellisia arjen kukkaishetkiä. Viriketoiminnassa on huomioitava, että myös ikäihmiset nauttivat erilaisista asioista. Toiset nauttivat ja rentoutuvat ryhmätoiminnasta, kun taas toiset kaipaavat paljon omaa aikaa, tuntematta itseään yksinäiseksi tai arkeaan tylsäksi. Viriketoiminnan avulla voidaan tarjota ikääntyneille mahdollisuus asumispalveluyksikön ulkopuoliseen maailmaan kytkeytymiseen. (Pietilä & Saaranheimo 2017, 180-181.)

Viriketoiminta ei voi tänä päivänä olla erillinen ja yksittäinen toimintatapa, vaan sen on oltava osa elämäntapaa ja kokonaisvaltaista hoitotyötä. Hoitotyössä asumispalveluyksiköissä on asukkaat nähtävä oman elämän asiantuntijoita sekä heitä on arvostettava ja kunnioitettava jokaisessa hoidon vaiheessa. Viriketoiminnan suunnittelu vaiheessa asukkaiden alentunut toimintakyky on nähtävä mahdollisuutena. Tämä vaatii hoidon ja toiminnan suunnittelua sekä asukkaiden tuntemista. Arjen kukkaishetkien lisäksi asukkaille tulee tarjota mahdollisuutta osallistua omien mieltymysten mukaisesti tavoitteellisen ja suunniteltuun viriketoimintaan. Jos yksikössä ei tarjota asukkaalle virikkeitä hoitotyön lomassa henkilökunnan hoitajan rooli korostuu ja näin asukas asettuu potilaan rooliin, mikä johtaa laitostumiseen. (Mönkäre, Hallikainen, Nukari & Forder 2014, 7-9.)

Vanhustyön keskusliitto on tutkinut ja kehittänyt ikäihmisten viriketoimintaa. On selvää, että kun ihmisen sisäiset ja ulkoiset olosuhteet muuttuvat, myös virikkeiden rooli ja vaikutukset elämässä muuttuvat. Muuttaminen omasta kodista ja kunnan heikkeneminen voivat vähentää toimintaan osallistumismotivaatiota. Jotta ikääntyneet saadaan motivoitua toimintaan, on henkilökunnan oltava aktiivista, muuten on vaarana ikäihmisten passivoituminen ja elämän halun menettäminen. Asukkaille tarjottavien virikkeiden on oltava heille suunnattuja, jotta niiden avulla voidaan ehkäistä aistimulaatioiden puutteesta johtuvia ärsykeitä. Sopivalla ja oikean aikaisella toiminnalla voidaan ehkäistä ahdistavia ajatuksia sekä unettomuutta. Tutkimuksissa on havaittu, että liika taustamelu ja se että esimerkiksi TV on jatkuvasti päällä aiheuttavat muistisairaisissa epänormaalia käytöstä. Tämän vuoksi on muistettava, että myös lepo ja mahdollisuus hiljaisuudesta nauttimiseen voivat joskus olla asukkaille parasta viriketoimintaa. (Vanhustyön keskusliitto.)

Viriketoiminnan suunnittelussa on muistettava, että toiminnan tulee vastata asukkaiden perustarpeisiin, joita ovat ymmärretyksi ja hyväksytyksi tuleminen, turvallisuuden tunteen kokeminen sekä itsensä kykeneväksi tunteminen. Asumispalvelu yksikössä viriketoiminnan avulla pyritään ehkäisemään myös laitostumista ja luomaan asukkaille tunne mahdollisimman täysipainoisesta elämästä. Virikkeiden avulla asukkaille tuotetaan erilaisia elämyksiä sekä tuetaan keskittymiskykyä, aisteja, muistia, sosiaalisia taitoja ja fyysistä toimintakykyä. Näiden lisäksi hyvin suunniteltu ja kohdennettu viriketoiminta herättää asukkaissa uteliaisuutta ja mielenkiintoa. (Vanhustyön keskusliitto.)

Asumispalveluyksiköissä viriketoiminta ei koskaan saa olla kaikille saman sisältöistä päämäärätöntä säpinää. Jokaisen työntekijän on jokaisessa vuorossa voitava tarjota asukkaille jotakin yksilöllistä tekemistä, katsottavaa tai kuunneltavaa, eikä toiminta yksiköissä saa olla koskaan yksinomaan järjestettyä ohjelmaa. Asukkaille tarjottavien virikehetkien tavoitteena on synnyttää hyvää vuorovaikutusta, tuottaa mielihyvää, kompensoida menetettyjä kykyjä sekä mahdollistaa jäljellä olevien voimavarojen käyttäminen. (Vanhustyön keskusliitto.)

Erilaisilla virikkeillä tuovilla asioilla on vaikutusta myös muistisairaiden hoidossa. Eurooppalaisessa tutkimuksessa on kehitetty erilaisia hoitomuotoja joissa asukkaiden aktiivisuutta on tuettu ja näiden toimintojen avulla on voitu parantaa asukkaiden fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia. Euroopassa on käytetty muistisairaiden hoidossa esimerkiksi tanssia, musiikkia, teatteria, tarinankerrontaa, valokuvausta, luovaa kirjoittamista sekä runoutta. Ryhmä toimintaan osallistuminen on parantanut ikääntyneiden sosiaalisia taitoja sekä kognitiivisuutta. Toiminnalla on ollut myös selkeä vaikutus käyttöhäiriöihin. Hauskat ja nautinnolliset asiat ovat lisänneet asukkaiden emotionaalista hyvinvointia. Jotta toiminnasta saadaan mahdollisimman paljon hyötyä ja iloa asukkaiden arkeen, on sen oltava asukkaiden toimintakykyä huomioivaa sekä toiminnan on oltava säännöllistä. (Lifelong Learning Programme, 14-16.)

3.1 Taide ja kulttuuri osana arkea

Erilaiset taiteen ja kulttuurin muodot tukevat monin tavoin ihmisten hyvinvointi. Taidekokemusten avulla asumispalveluyksiköiden asukkaille voidaan tarjota elämyksiä ja tuottaa nautintoja, edistää yhteisöllisyyttä sekä lisätä asuinympäristön viihtyisyyttä. Esimerkiksi musiikin kuuntelu aktivoi aivoissa vireystilaa, tarkkaavaisuutta sekä muistia. Erilaiset taiteen muodot antavat ikäihmisille mahdollisuuden saada äänensä kuuluviin. Näkyväksi ja kuulluksi tuleminen on yksi ihmisen perustarpeista. Taiteen avulla ihminen voi tuoda esiin tunteita, joihin sanat eivät taivu. Ikäihmisten tunteiden tunnistaminen ja tulkitseminen on ensiarvoisen tärkeää, jotta heille voidaan tarjota yksilöllisiä ja mielekkäitä arjen kukkaishetkiä sekä hoitoa ja hoivaa. Osallistava taide antaa mahdollisuuden dialogiseen suhteeseen ympäröivään maailmaan. Sosiaalisuutta voidaan myös tukea taiteen avulla, sillä taide luulua kaikille. (Malte-Colliard & Lampo 2013, 8-9.)

Taide ja kulttuuri vaikuttavat hyvinvointiin hyvin monialaisesti. Ne antavat näkemistä ja kuulemisen, luoden tunteita ja kokemuksia. Parhaimmillaan taide ja kulttuuri vaikuttavat hyvinvointiin silloin, kun niiden tekemiseen pääsee osallistumaan itse. Taidetta ja kulttuuri toimintaa suunniteltaessa on tärkeä huomioida toimintaan osallistuvat ihmiset, sillä väärällä tavalla valittu taide ja kulttuuri voivat olla ihmisille vierasta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 25-26.)

Arjen ympäristöt voivat olla osa taidetta ja kulttuuria. Mielekkäällä sekä aisteja ja tunteita herättävällä ympäristöllä on ihmisiin monia myönteisiä vaikutuksia. Hollantilaisessa Humanitas Deventer – palvelutalossa arjen ympäristöihin ja yhteisöllisyyteen on kiinnitetty erityisesti huomiota. Asukkaat saavat vuosittain osallistua tilojen sisustuksen suunnitteluun. Palvelutaloon on muun muassa hankittu asukkaiden toiveesta kahviautomaatti, joka toimii keskeisenä kohtaamispaikkana ja lisää näin sosiaalisia kontakteja. Myös muistisairautta sairastavat henkilöt saavat olla valitsemassa sisustusmateriaaleja, jotka yksikössä uusitaan vuosittain. Asukkaat ovat toivoneet yksikköön kuvia omasta kaupungista, nämä kuvat tuovat kaupungin osaksi heidän arkea. Asukkaille tarjotaan mahdollisuus päivittäiseen ulkoiluun viihtyisillä sisäpihoilla. Esteettömyys ja tilojen kauneus on huomioitu niin sisätiloissa kuin ulkonakin. (Habion; Jolanki, Leinonen, Rajaniemi, Rappe, Räsänen, Teittinen & Topo 2017, 102; Sosiaali- ja terveysministeriö 2017, 48-55.)

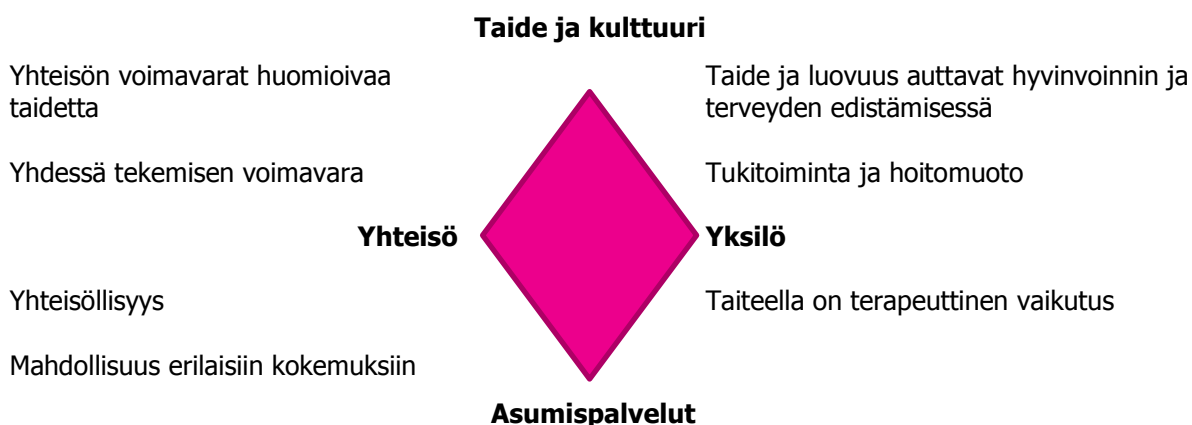
Monimuotoisen arjen ympäristön tulee olla esteetön ja sen tulee sisältää muistia tukevia elementtejä. Viihtyisyyden ja esimerkiksi kasvien avulla voidaan aktivoida asukkaita, toisaalta näillä elementeillä on myös rauhoittava vaikutus. Vapaus liikkua ja tutkia ympäristöä lisäävät asukkaiden hyvinvointia. Myös kiinnostavilla ja esteettisesti kauniilla ikkunanäkymillä on merkitys asukkaiden hyvinvointi, koska usein asukkaat viettävät paljon aikaa sisällä. (Jolanki ym. 2017, 87; 102.)

Suomen luonto, vaihtelevine vuodenaikoinen, on yksi tärkeä taideteos. Luonnon erilaiset yksityiskohdat tarjoavat kulttuuriimme kuuluvia kokemuksia. Luonnon kokemisella ja näkemisellä on myönteisiä vaikutuksia ihmisten hyvinvointiin ja terveyteen. Ikääntyneiden palveluasumisessa on oleellista ottaa huomioon luonnon merkitys asukkaiden hyvinvointiin. Koska asukkaiden fyysinen toimintakyky on usein heikentynyt, hyvällä suunnitelulla ja teknologisilla ratkaisuilla luonto voidaan tuoda heidän

luo ja näin osaksi heidän arkea. Luonnon aistiminen on muistisairautta sairastaville erittäin merkityksellistä. Luonto antaa aistien kautta helposti ymmärrettäviä kokemuksia ja tarjoaa mielenkiintoista tarkkailtavaa. (Jolanki 2017, 25-26.)

Erilaisia taiteen muotoja on käytetty hoitoja tukevana toimenä jo 1990 alkupuolelta alkaen. Arts in Hospital on yksi keskeinen toiminta, jonka kautta kokemuksia ja tietoa on jaettu taiteen vaikutuksista yhtenä hoitomuotona. Yhdysvalloissa on ollut käytössä ammattitaiteilijoiden vetämiä taideryhmiä. Ryhmiin osallistuneet ikäihmiset ovat käyneet ikätovereitaan vähemmän lääkärin vastaanotoilla ja käyttäneet vähemmän lääkkeitä. Taideryhmiin osallistuminen on myös lisännyt ikäihmisten sosiaalisuutta ja he ovat olleet psyykkisesti virkeämpiä. (Malte-Colliard & Lampo 2013, 9-11.) Englannissa tehtyjen tutkimuksien mukaan taiteen mukana luovuus ja yhdessä tekeminen lisäävät merkittävästi hoitolaitoksissa olevien henkilöiden hyvinvointia sekä edistävät terveyttä. Ruotsissa taide ja kulttuuritoiminta ovat olleet osana sairaalamaailmaa jo 1970-luvulta alkaen. Hoitoyksiköihin on tuotu kirjastot, hoitoympäristön viihtyisyyteen on kiinnitetty huomiota ja laitoksiin on järjestetty kulttuuritoimintaa. Norjassa on taas 2006 vuodesta lähtien tuettu taloudellisesti ikäihmisille kohdennettua taide- ja kulttuuritoimintaa. Tuki on osoitettu erityishoitolaitoksissa asuville vanhuksille, tarjoten heille ammatillisia ja laadukkaita kulttuuri ja taide tuokioita. (Liikanen 2010, 38; 55-56.)

Tsekkiläinen tutkija Motlova on tutkinut ja kehittänyt erilaisia eläinterapia muotoja osaksi ikääntyneiden hoitotyötä. Eläinten vierailut hoitokodeissa tarjoavat asukkaille monenlaisia hyötyjä. Eläinten vierailu yksiköissä täyttää asukkaiden perustarpeita. Esimerkiksi ihmisillä on tarve fyysisiin kontakteihin sekä vuorovaikutukseen. Näiden tarpeiden tyydyttäminen käy luontevasti eläinten hoitamisen kautta. Eläinvierailut lisäävät myös psyykkistä hyvinvointia ja parantavat elämänlaatua. Tutkimusten mukaan asukkaiden motivaatio kaikkeen toimintaan on lisääntynyt sekä eläinten vierailut ovat parantaneet asukkaiden keskittymiskykyä sekä kognitiivisia taitoja. Eläinten vierailut yksiköissä on nähty tukevan myös psykologisten ja emotionaalisten tavoitteiden toteutumista. Usein hoitokotien asukkaat ovat eristäytyneitä ja eläinten avulla he saavat olla yhteydessä ulkomaailmaan. Tutkimuksessa on havaittu, että eläimet ovat myös saaneet hymyilemään hyvin huonokuntoisetkin ikäihmiset. Eläimet tukevat asukkaiden sopeutumista yksikköihin sekä tukevat asukkaita positiivisten tunteiden ilmaisemisessa ja uuden oppimisessa. (Motlova)



Kuvio 2. Taide ja hyvinvointi timantti

3.2 Liikunnasta voimaa arkeen

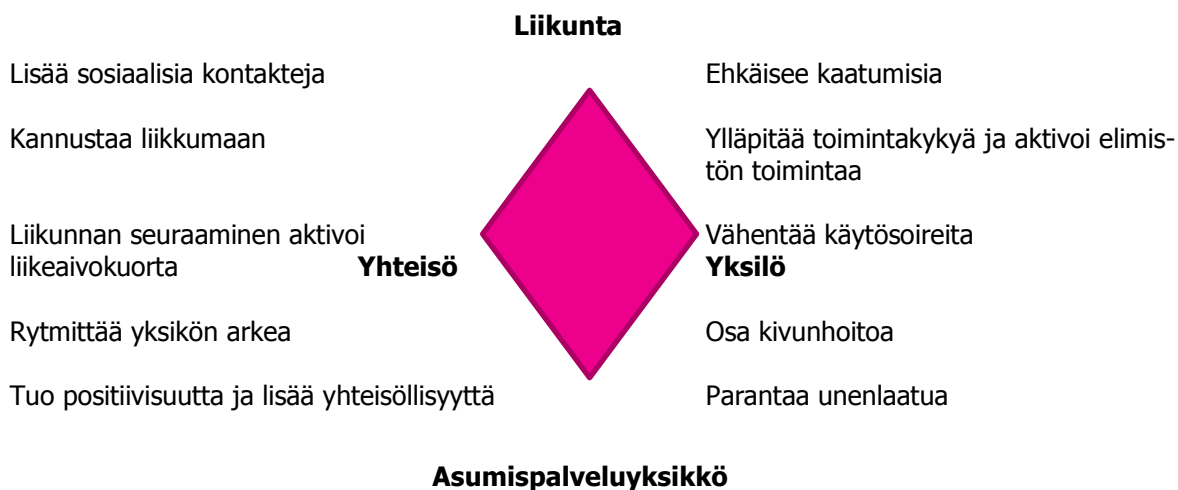
Ikäihmisille, kuten kaikille ihmisille, säännöllinen liikunta on hyväksi. Fyysisen liikunnan avulla lihasvoima vahvistuu ja tasapaino kehittyy. Säännöllisellä liikunnalla voidaan ehkäistä kokonaisvaltaisesti yleiskunnon laskua. Aina liikunnan ei kuitenkaan tarvitse olla aktiivista tekemistä, sillä jo liikunnan seuraaminen aktivoi avioissa liikeaivokuorta. Liikkuminen vähentää myös ikäihmisten toimettomuuden tunnetta ja rytmittää päivää sekä viikkoa. Liikunnan avulla voidaan vähentää myös mahdollisia käyttöoireita esimerkiksi ahdistuneisuutta, aggressiivisuutta sekä masennusta. Oikeanlaiset harjoitteet auttavat kivunhoidossa ja tukevat motorisia taitoja sekä parantavat unen laatua. Yhteiset ryhmäliikunta hetket lisäävät sosiaalisia kontakteja ja motivoivat harjoittelemaan. (Forder 2014, 109-110.)

UKK-instituutti on tehnyt terveystuokasuosituksen yli 65-vuotiaille. Tämä suositus pohjautuu Yhdysvaltojen terveysministeriön vuonna 2008 julkaisemiin liikuntasuosituksiin. Suosituksen mukaan lihasvoima on keskeisessä roolissa myös ikääntyneillä. Lihasvoima auttaa itsenäisessä suoriutumisessa päivittäisissä toiminnoissa. Lihasvoiman lisäksi tasapainon ja ketteryyden harjoittelu ovat merkittävässä roolissa ikäihmisten liikunta harjoitteissa. Hyvän tasapainon ja ketteryyden avulla voidaan lisätä liikuntavarmuutta ja ehkäistä kaatumista. Liikuntasuosituksen mukaan ikäihmisten tulisi tehdä liikunnallisia harjoitteita vähintään 2 – 3 kertaa viikossa. Ikäihmisille soveltuvia lihasvoimaa kehittäviä harjoitteita ovat esimerkiksi kotivoimistelu ja kuntasaliharjoitteet. Tasapainoa voidaan ylläpitää ja kehittää esimerkiksi tanssin, pallopelien ja luonnossa liikkumisen avulla. Notkeutta ylläpitämään hyviä harjoitteita ikäihmisille ovat esimerkiksi jooga ja erilaiset venyttely jumpat. Liikkumistuokioiden ei tarvitse olla kestoiltaan pitkiä, sillä jo kymmenen minuutin reipas liikunta tekee hyvää toimintakyvylle ja terveydelle. (ODPHP 2017; UKK-instituutti 2017.)



Kuvio 3. Liikuntapiirakka yli 65-vuotiaille

Asumispalveluyksiköissä hoitajilla on keskeinen rooli liikunnassa. Hoitajan tehtävä on kannustaa ja rohkaista asukkaita liikkumaan, vaikka joskus terveysongelmat tuntuisivat esteiltä. Jäljellä oleva fyysinen toimintakyky tulee nähdä mahdollisuutena liikunnan järjestämiselle. Myös asumispalveluyksiköissä liikunnan tulisi olla osa asukkaiden hyvää arkea. Liikuntatuokioiden tulee positiivisia yhdessä tekemisen hetkiä ja niiden on tuotava iloa ja onnistumisen kokemuksia jokaisen arkeen. (Forder 2014, 110; Helo 2014, 134-135; Lähdesmäki & Vornanen 2014, 157.)



Kuvio 4. Liikunta timantti

3.3 Teknologian avulla hyvinvointia

Teknologia valtaa myös ikääntyneiden hoitotyötä. Tänä päivänä puhutaankin ikäteknologiasta, joka suunnattu erityisesti ikääntyneelle väestölle. Teknologian avulla ikäihmisille pyritään tarjoamaan perinteisten päivittäisiä toimintoja, liikkumista, näkemistä ja kuulemista tukevien apuvälineiden lisäksi toimintakykyä ja aktiivisuutta lisääviä ratkaisuja. Myös itsehoidon ja erilaisten sosiaalisten kontaktien lisääminen mahdollistuvat teknologian avulla. (Leikas 2014, 17-18.)

Sosiaali- ja terveysministeriö antoi laatusuosituksen hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2017-2019. Tämä suositus ohjeistaa palvelujen tarjoajia ottamaan teknologiasta kaiken irti. Vaikka suositus tähtää kotihoidon palvelujen lisäämiseen ja vahvistamiseen, voidaan sen avulla luoda toimivia käytäntöjä myös asumispalveluyksikköihin. Valtioneuvosto on linjannut, että vuoteen 2020 mennessä robotiikkaa ja automaatioita on lisättävä kaikilla toimialoilla. Ikääntyneiden hoitotyössä näitä voidaan hyödyntää esimerkiksi asukkaiden omahoidossa, omaishoitajien tukemisessa sekä henkilöstön työtehtävissä ja hallinnollisissa tehtävissä. Asukkaiden näkökulmasta uuden teknologian käyttöönotto on oltava asukaslähtöistä ja siinä on kunnioitettava itsemääräämisoikeutta. Tavoitteena suosituksessa on, että teknologian avulla voidaan tukea ja parantaa asukkaiden omatoimisuutta sekä palvelujen laatua. Henkilökunnan näkökulmasta suosituksessa tavoitellaan työhyvinvoinnin lisäämistä työn kehittämisen ja vahvistamisen kautta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017, 26-27.)

Teknologiasta nähdään olevan valtavasti hyötyä ihmisille. Tämän lisäksi teknologian kehittämisellä on positiivinen vaikutus myös yhteiskunnallisesti taloudellisessa näkökulmassa. Jotta teknologian hyötyjä saadaan irti, on asiaan perehdyttävä ja toimintaa kehitettävä asiakaslähtöisesti. Väärin suunnatut ratkaisut voivat aiheuttaa suuria ongelmia. Kehitystyötä on jatkettava kokoajan, sillä emme voi tietää mihin suuntaan ihmisten asenteet ja tekniikka tulevat muuttumaan. (Bland, Khan, Loder, Symons & Westlake 2015, 41.)

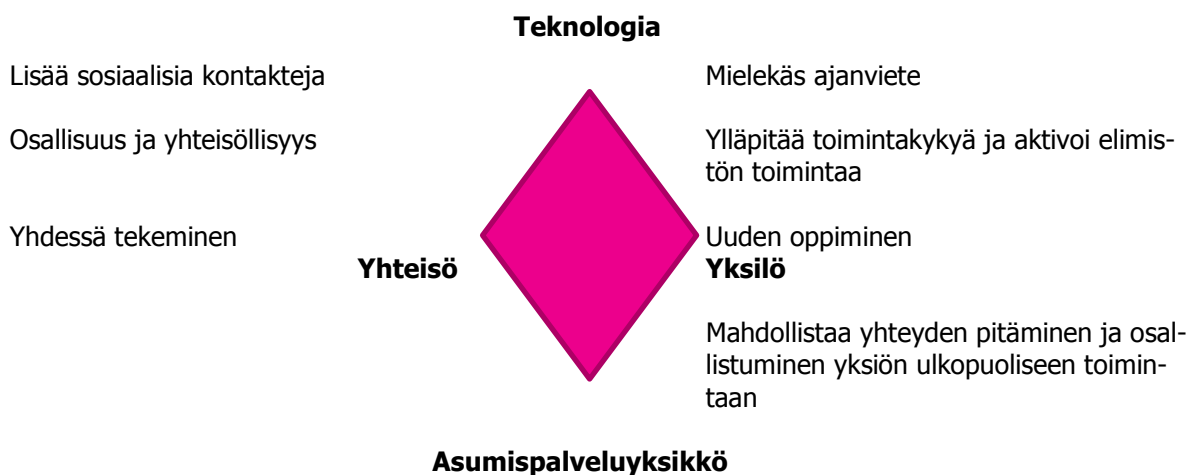
Jotta teknologiasta ja digitalisaatiosta voidaan saada hyötyä asumispalveluiden viriketoiminnassa, on käytössä olevia toimintatapoja, toimintamalleja sekä asenteita uudistettava. Teknologian avulla asukkaille voidaan tarjota mahdollisuutta tiedon hankkimiseen, palvelujen käyttämiseen, asioiden hoitamiseen, kokemusten jakamiseen ja mahdollisuus olla vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Asukkaat voivat käyttää teknologiaa muun muassa mobiiliteknologian, robotiikan, sosiaalisen median ja internetin muodossa. Teknologiaa tutkitaan ja kehitetään valtavasti tänä päivänä ja tutkimuksissa on osoitettu, että mobiiliteknologialla on positiivisia vaikutuksia myös ikääntyneiden hoidossa. Erilaisten mobiilisovellusten kautta voidaan asukkaita motivoida esimerkiksi liikuntaan. (Sihvo, Jauhiainen & Hämäläinen 2017.)

Erilaisten teologiaa hyödyntävien pelien on nähty tuovan positiivisia kokemuksia ikääntyneiden elämään. Pelien avulla on voitu lisätä ikäihmisten osallisuutta, motivaatiota ja innostusta sekä sitoutumista toimintaan. Lisäksi pelien pelaamisen on nähty edistävän toimintakykyä ja sosiaalista aktiivisuutta sekä tarjoavan mielekästä ajanvietettä. Tänä päivänä teknologian avulla voidaan pelata muun muassa liikunta-, pulma ja älypelejä erilaisilla teknologisilla laitteilla. (Arolaakso-Arola, Hirvonen & Könni 2014, 19-20.)

Pelien lisäksi ajanvietettä ja elämyksiä asukkaille voidaan tarjota erilaisia virtuaalisia mahdollisuuksia hyödyntäen. Virtuaalitodellisuuteen voidaan matkata, vaikka oma toimintakyky olisi hyvin heikko. Erilaisten virtuaalilasien avulla asukkaalle voidaan mahdollistaa kokemuksellisuus esimerkiksi konserttiin osallistumisesta tai luontokävelystä. (Sihvo, Jauhiainen & Hämäläinen 2017.) Myös robotiikan avulla asukkaille voidaan myös tarjota virikkeitä. Robotit auttavat osaltaan luomaan ikäihmisille arvokasta elämää. Erilaiset robotit voivat olla esimerkiksi seurustelemassa, avustamassa ja pitämässä liikuntatuokioita. Näihin virikkeitä tuoviin robotteihin on liitetty inhimillisiä piirteitä ja tunteita, jolloin ne ovat muutakin kuin pelkkä laite. Erilaisten terapiarobottien on nähty vaikuttavan positiivisesti muistisairaiden elämänlaatuun. (Sihvo, Jauhiainen & Hämäläinen 2017.)

Teknologialla on suuri merkitys tänä päivänä myös yhteyden pitämiseen. Yhteyttä läheisiin ja ystäviin voidaan pitää sosiaalisen median kautta tai videopuhelujen välityksellä. Näiden avulla voidaan nähdä ja kuulla yhtä aikaa. Internet antaa mahdollisuuden myös kuvien jakamiseen reaaliaikaisesti. Kaikkien näiden palveluiden avulla ikäihmisille tarjoutuu mahdollisuus osallistua esimerkiksi perhejuhliin, vaikka ei itse pääsisikään fyysisesti paikalle. Sähköiset palvelu luovat mahdollisuuden lukea tai kuunnella mieleisiä lehtiä ja kirjoja, lisäksi TV-ohjelmien ja elokuvien katseluun itselle sopivaan aikaan on internetin kautta mahdollista. (Multisilta 2014, 227-231.)

Teknologian avulla voidaan tukea ikäihmisten elinikäistä oppimista, joka lähtökohta sopeutumisessa tämän päivän yhteiskuntaan. Ikäihmiset tarvitsevat hoitohenkilökunnan kannustusta uudelleen toimintaan osallistumiseen, jotta uuden oppimista voi tapahtua. Uuden oppimisen mahdollistamisessa on tunnistettava ikääntyneen aikaisemmat tiedot ja taidot sekä voimavarat. Osaamista on arvioitava ja oppimiskentästä on luotava asukaslähtöinen ja motivoiva. Ikäihmisten kanssa työskentelevän on oltava rohkea, innovatiivista asennetta ja pioneerihenkiä luova, jotta hän voi omalla esimerkillä kannustaa heitä uuden oppimiseen. (Tikkanen 2013, 509-510; 523-524.)



Kuvia 5. Teknologia timantti

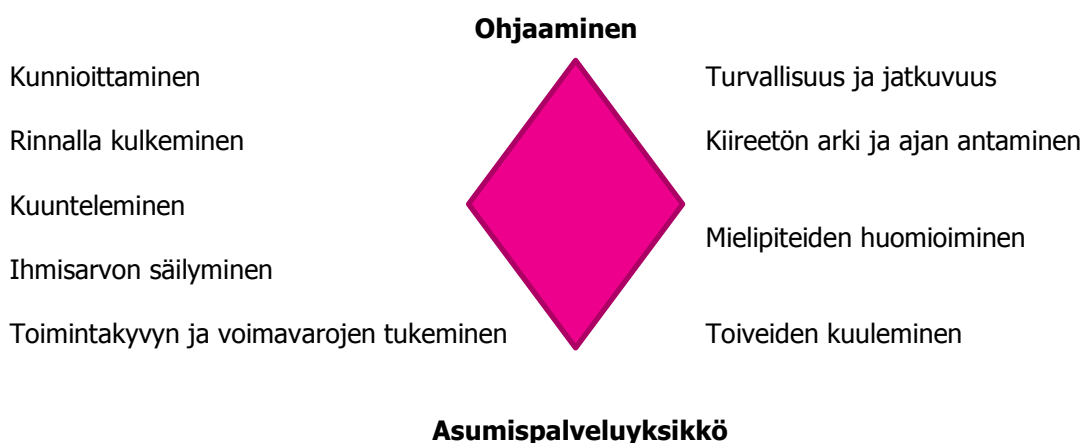
3.4 Hoitaja viriketoiminnan ohjaajana ja valmentajana

Ohjaajana toimiminen vaatii hoitajalta osaamista, aitoa mielenkiintoa, luovuutta sekä halua kehittää itseään ja osaamistaan jatkuvasti. Ohjauksessa on otettava huomioon asukkaat kokonaisvaltaisesti sekä yksilöllisesti, huomioiden fyysinen, psyykinen, sosiaalinen sekä hengellinen toimintakyky. Toiminnan on aina oltava tavoitteellista ja myös henkilökunnan on sitouduttava tavoitteiden saavuttamisen eteen tehtävään työhön. Viriketoiminnan ohjaajana hoitohenkilökunnan työntekimistä ohjaa hänen persoonallisuus, minäkuva ja ihmiskäsitys. Myös hoitajan omalla käsityksellä oppimisesta ja opettamisesta on merkitys asukkaan ohjauksessa. Tehtävään motivoituneella hoitajalla on tiedolliset ja taidolliset valmiudet ohjaukseen ja hän pystyy työskentelemään yhteistyössä asukkaan kanssa, antaen asukkaalle mahdollisuuden itse pohtia ongelman ratkaisemista. Hyvä ohjaus tukee asukkaan selviytymistä, sitoutuneisuutta sekä oman elämänhallinnan tunnetta. (Lähdesmäki & Vornanen 2014, 114-115.)

Suomen kansalliset käypä hoito -suositukset ohjaavat hoitohenkilökuntaa myös ikääntyneiden hoidossa. Suosituksen mukaan hyvän hoidon perustana on asukkaiden voimavarojen ja tarpeiden arviointi. Jotta asukkaan ohjausta voidaan tukea yksilöllisesti, tarpeen arviointi on välttämätöntä. Yksilöllisen ohjauksen ja toimintakykyä tukevan hoitotyön lähtökohtana on myös asukkaan elämänselämän tunteminen. Parhaiten tähän elämänselämään voi tutustua kuulemalla asukasta sekä hänen läheisiä. (Käypä hoito 2017; Lähdesmäki & Vornanen 2014, 116-117.)

Asukkaan ohjauksessa, kuten muussakin hoitotyössä, asukkaan kunnioittaminen ja arvostaminen sairauksista huolimatta ovat ensiarvoisen tärkeitä. Asukkaan arvostamisessa korostuvat ihmisarvon kunnioittaminen, toiveiden ja mielipiteiden huomioiminen, tunteiden hyväksyminen sekä toimintakyvyn tukeminen. Asukkaan kunnioittaminen tulee esille esimerkiksi siten, että toiminta ja ohjaus lähtevät aina asukkaan tarpeista ja sitä toteutetaan hänen ehdoilla. Aito kuunteleminen ja hyväksyminen ovat myös kunnioituksen osoituksia asukkaalle ja ne tarjoavat asukkaalle kukkaishetkiä arjen keskelle. Kunnioittamisen kautta asukkaalle tulee luottamuksen tunne, hänelle annetaan vastuuta ja

hänen kykyihinsä luotetaan toimintakyvystä huolimatta. Luottamusta asukkaissa herättää myös turvallisuuden ja jatkuvuuden tunteen säilyminen sekä ajan antaminen. Tutkimuksissa on havaittu, että hoitajan kosketus luo turvallisuuden tunnetta sekä luottamista. Luontaisella koskettamisella voidaan viestiä myös välittämistä, inhimillisyyttä ja huolenpitoa, jotka oikeissa määrin lisäävät asukkaiden hyvinvoinnin tunnetta. Kunnioittamisen ja luottamuksen kautta hoitaja voi herättää asukkaassa mielenkiintoa myös uusia asioita kohtaan ja näin tuoda sisältöä elämään. Hoitaja ei voi koskaan ajatella, että huonokuntoinen asukas on passiivinen hoidon kohde, jonka arki koostuu vain pelkistä hoitotoimenpiteistä. Hoitajan on toimittava aktiivisena ohjaajana ja tukijana, jotta asukkaalla on mahdollisuus osallistua ja tehdä itselleen mielihyvää tuottavia asioita. Asukkaiden ohjauksessa ei ole aina kyse siitä, että asukkaan kaikkiin toiveisiin vastataan konkreettisesti. Hoitajan on muistettava, että usein voi olla tilanne, jossa asukkaan ja hoitajan tavoitteet eivät ole yhden mukaiset. Tässä tilanteessa asukkaan kuuleminen ja hetkeksi pysähtyminen auttavat ohjaustilannetta. (Lähdesmäki & Vornanen 2014, 116-117; Mönkäre 2014, 86-91; Seppänen 2006, 28-29.)



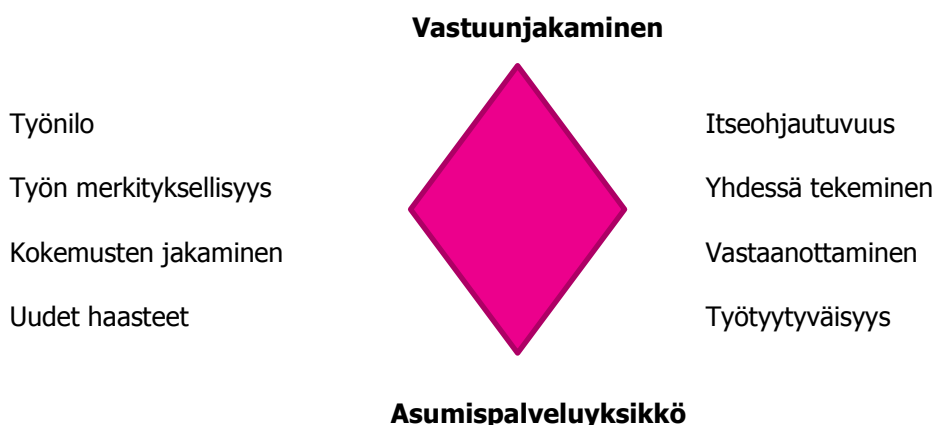
Kuvio 6. Ohjauksen timantti

Myös hoitohenkilökuntaa tarvitsee ohjaajaa ja valmentajaa, jotta he voivat kehittyä omassa tehtävässä. Tässä korostuukin esimiehen rooli. Keskustelujen ja aidon kiinnostuksen avulla esimies voi tukea henkilökuntaa ja auttaa heitä löytämään oman potentiaalinsa työntekemiseen sekä kehittämiseen. Esimies voi tukea ja valmentaa työntekijöitä eritarkoituksia varten esimerkiksi omassa työssä kehittymiseksi, muutoksiin valmistautumiseksi sekä hyvinvoinnin ja jaksamisen lisäämiseksi. Valmentamisessa ja tukemisessa lähtökohdaksi tulee aina olla työntekijän valmiuksien tunnistaminen, joiden mukaan työntekijää lähdetään motivoimaan toiminnan kehittämisessä. Tutkimuksissa on havaittu, että valmentamisen kautta työntekijöiden saavutukset ja suoritukset ovat parantuneet. Parantuneet tulokset ovat johtuneet motivaation lisääntymisestä, itsetarkkailun ja -reflektoinnin kehittämisestä sekä kognitiivisten taitojen kehittämisestä. Esimiehen näkökulmasta keskeinen asia tulosten parantamisessa on ollut aito dialogi. Aidossa dialogissa alainen ja esimies ovat voineet keskustella luottamuksellisesti ja olemaan samanarvoisia. Jotta työntekijä voi kehittyä tehtävässä, hänelle on annettava mahdollisuus ottaa vastuuta, hänen taitoja ja tekemistä tulee arvostaa sekä hänen kehittymistä tulee arvioida. (Alanen 2017, 16-28.)

4 HENKILÖKUNNAN TUKEMINEN VIRIKETOIMINNAN KEHITTÄMISESSÄ

Henkilökunta odottaa esimieheltä ja organisaation johdolta kannustusta, innostusta sekä tukea työn tekemiseen ja kehittämiseen. Hoitotyön esimiesten keskeisenä tehtävänä pidetään henkilökunnan ammattitaidon ylläpitämistä ja henkilökunnan työhyvinvoinnista huolehtimista. Myös perehdyttämällä työhön ja työyhteisöön, on keskeinen merkitys työhön motivoitumiseen. Kehityskeskustelut ovat näissä asioissa keskeisessä roolissa. Henkilökunta kaipaa esimiehiltään myös hoitotyökehittämistä. Tämän kehittämistyöhön toivotaan tapahtuvan yhteistyössä henkilökunnan kanssa. Esimiesten ja organisaation johdon haasteeksi nouseekin, se kuinka henkilökunta saadaan sitoutumaan ja motivoitumaan työn kehittämiseen ja tavoitteiden saavuttamiseen. (Huttunen 2013, 17-18.)

Vastuunjakamisella ja vastuun antamisella on todettu olevan keskeinen merkitys työntekijöiden työmotivaatioon. Motivaation lisääntymisen kautta myös työtyytyväisyys on lisääntynyt. Motivoitunut ja työtyytyväinen henkilökunta on työhön sitoutunutta. (Piirainen 2012, 32.)



Kuvio 7. Vastuunjaon timantti

4.1 Vastuunjakaminen

Vastuunjakaminen on keskeisessä osassa tämän päivän organisaatioissa, sillä organisaatioiden laajentuessa myös osaamista ja vastuuta on jaettava. Vastuunjakamista tarkastellaan yleisesti jaetun johtamisen näkökulmasta. Tässä johtamismallissa esimies luopuu liiallisesta johtamisesta. Vastuuta, valtaa ja vapautta annetaan yhdelle työyhteisön jäsenelle tai ryhmälle työntekijöitä. Vastuunjakaminen vaatii työntekijöiltä sitoutumista ja innostuneisuutta toimintaan ja sen kehittämiseen. Lisäksi työyhteisöllä on oltava yhteinen päämäärä ja heidän on tuettava toiminnan kehittämistä ja toteuttamista. Jaetussa johtajuudessa keskeinen perustehtävä on asiakkaiden kanssa tehtävä työ. Selkeän perustehtävän kautta työntekijät alkavat käyttää hyväksi omia ja työkavereiden tieto sekä taitoja. Tämän kautta myös vastuualueen kehittämiseen ja toteuttamiseen löytyy innostusta ja motivaatiota. (Juuti 2016, 81-83; Juuti 2013, 14.)

Vastuualueiden jakamisen ja sen kautta vastuun jakamisen avulla työntekijöille luodaan haasteita. Sopivat haasteet, oppimiskokemukset ja aikaansaamisen tunne tekevät työstä entistä merkityksellisempää ja näin lisäävät työmotivaatiota. Vastuunjakamisen kautta lisätään myös työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksia oman työnsä kehittämiseen. Jotta työtä voidaan aktiivisesti kehittää, on työyhteisössä oltava avoin ilmapiiri. Avoin ilmapiiri antaa mahdollisuuden avoimeen tiedon jakamiseen sekä luvan tehdä virheitä ja erehtyä sopivassa määrin. (Rauramo 2008, 169-170.)

Organisaatioissa vastuualueiden määrittämistä tarkastellaan usein työn organisoinnin näkökulmasta. Määritelmässä on syytä huomioida myös organisaation oppimista tukevia toimintoja. Vastuualueiden tulee olla linjassa myös organisaatorakenteen kanssa. Jotta vastuualueet ovat selkeitä, tulee niille luoda selkeät tehtäväkuvaukset. Tehtäväkuvauksissa nostetaan esiin toiminnan kannalta tärkeitä asiat, vastuut, oikeudet ja velvollisuudet. Jotta vastuualueiden jakamisesta saadaan hyötyä organisaation toimintaan, on vastuualueet määriteltävä siten, että vastuualueen hoitajalla on riittävästi valtaa tehdä vastuualueeseen liittyviä ratkaisuja sekä toimenpiteitä. Jotta jokainen tietää omat tehtävät on vastuualueet hyvä määritellä kirjallisesti. Kirjalliseen määritelmään kuvataan vastuualueeseen liittyvät tehtävät. Selkeät tehtäväkuvaukset auttavat myös toiminnan arvioinnissa. Arvioinnit ovat merkityksellisiä toiminnan jatkuvan kehittämisen sekä työntekijän oman oppimisen kannalta. (Viitala 2006, 218; 221-223.)

Työn vaihtelevuus, haasteellisuus, monipuolisuus ja onnistumisen kokemukset työssä nostetaan työmotivaatiota lisääviksi tekijöiksi. Näitä motivoivia tekijöitä voidaan laukaista esimerkiksi siten, että työntekijät pääsevät osallistumaan työn suunnitteluun. Vastuun ja palautteen saaminen ovat usein muita palkitsemistapoja motivoivampi. (Honkanen 2016, 59-60.)

4.2 Motivointi

Motivaatiolla on keskeinen merkitys siihen miten työntekijä suhtautuu työhön, työympäristöön, työyhteisön muihin työntekijöihin, esimiehiin sekä työolosuhteisiin. Motivoitunut työntekijä on organisaatiolle voimavara. Työmotivaatio synnyttää, energisoi, suuntaa ja ylläpitää työntekijän toimintaa kokonaisvaltaisesti. Kun työmotivaatio on korkea, työntekijä käyttää fyysisiä ja henkisiä voimavaroja annettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. (Piirainen 2012, 14-16: Syvänen, Strömberg & Kokkonen 2017, 130-131.)

Työmotivaatioon vaikuttavat yksilölliset ominaisuudet, työnominaisuudet sekä työympäristön ominaisuudet. Yksilöllisinä motivaatioon vaikuttavia ominaisuuksia ovat mielenkiinnon kohteet työssä, asenteet työtä ja itseä kohtaan sekä henkilökohtaiset tarpeet, joita työn kautta halutaan tyydyttää. Motivaatiota tukevia työnominaisuuksia ovat työn sisältö, työn mielekkyys, työtehtävien vaihtelevuus, vastuu, itsenäisyys sekä palaute ja tunnustus tehdystä työstä ja onnistumisista. Myös saavutuksilla esimerkiksi työssä kehitymisellä ja työssä etenemisellä on merkitys työmotivaatioon. Työympäristössä keskeisiä motivoivia tekijöitä ovat palkkaus ja sosiaaliset edut, työolosuhteet, työ järjestelyt,

työturvallisuus, voimassa oleva johtamistapa sekä työilmapiiri. (Lepola 2017, 15-16; Piirainen 2012, 21-24.)

Työmotivaatiota voidaan organisaation ja esimiehen toimesta tukea taloudellisilla kannusteilla, tavoitteiden asetannalla, työn suunnittelulla ja osallistumisella. Taloudellisissa kannusteissa on todella tärkeää huomioida, että kannusteet ovat oikeudenmukaisia ja tasapuolisia kaikille organisaation työntekijöille. Yhdessä asetettujen tavoitteiden on tutkimusten mukaan nähty lisäävän työntekijöiden työmotivaatiota. Tavoitteiden asettamiseen kuuluu oleellisesti myös tavoitteiden toteutumisen arvioin. Esimies ja organisaatio voivat tukea työntekijöitä tavoitteiden saavuttamisessa järjestämällä esimerkiksi koulutuksia ja toimilla roolimallina sekä luomalla uskoa siihen, että työntekijät saavuttavat tavoitteet. Yhtenä keskeisenä motivaatio keinona pidetään sitä, että työntekijät otetaan mukaan päätöksien tekemiseen. Päätöksen teon lisäksi osallistumiseen kuuluu vastuullistaminen, jossa työntekijät pääsevät suunnittelemaan omaa työtä ja osallistumaan aktiivisesti toimintaan ja sen kehittämiseen. (Honkanen 2016, 70; Piirainen 2012, 30-32.)

Esimiehen on hyvä tietää mikä työntekijöitä motivoi omassa tehtävässä. Parhaiten tämä selviää kysymällä asiaa työntekijöiltä säännöllisin väliajoin. Kysymysten vastauksien perusteella esimies voi vaikuttaa työntekijöiden motivoitumiseen esimerkiksi parantamalla työympäristöä, antamalla enemmän palautetta ja muuttamalla työnkuvia. Esimiehen on hyvä muistaa, että asiat jotka motivoivat häntä työntekemisessä, eivät välttämättä motivoi henkilökuntaa. (Wiley 1997, 276-278.) Esimies voi tuke dialogisten keskustelujen ja palautteen kautta työntekijöiden motivoitumista työntekemiseen ja itsensä kehittämiseen. Motivoituminen vaatii kuitenkin aina myös työntekijän omia ponnisteluja. (Piirainen 2012, 32.) Palautteella on aina merkitystä työntekijöiden motivaatiotasoihin. Jotta palautteen avulla voidaan parantaa motivaatiota työtä kohtaa, on sen oltava täsmällistä ja tarkkaa, oikea-aikaista sekä korjaava palaute on annettava positiivisessa hengessä. (Landy & Conte 2004, 300-301.) Esimiestyön kautta voidaan vaikuttaa monialaisesti henkilökunnan motivaatioon. Hyvä johtajuus parantaa työmotivaatiota ja huonolla johtajuudella motivaatiota voidaan laskea. Esimies voi aidolla kiinnostuksella vaikuttaa henkilökunnan motivaatio tasoihin. Kun esimies huomioi työntekijöiden saavutukset, pitää hän samalla yllä työntekijöiden intoa ja motivaatiota. (Honkanen 2016, 63-64.)

Yhdysvaltalaisen tutkimuksen mukaan ammattitaitoisella henkilökunnalla on suuri merkitys työn tulokseen. Henkilökunnan valintaan on panostettava, tehtäviin tulee valita ammattitaitoisia ja työhön ja sen kehittämiseen motivoituneita henkilöitä. Motivoituneet työntekijät kykenevät aitoon vuorovaikutukseen ikääntyneiden kanssa ja sen kautta tarvoajat heille motivoivaa ympäristöä elämiseen ja asumiseen. Työnantajan on tarjottava henkilökunnalle mahdollisuus osallistua ammattitaitoa ylläpitäviin koulutuksiin, jotta työ motivaatio säilyy. Työhön motivoitunut ja ammattitaitoinen henkilökunta ovat yksi keino vähentää lääkkeiden käyttöä esimerkiksi muistisairaiden hoidossa. Tällainen henkilökunta kykenee havannoimaan muutoksia asukkaiden voinnissa ja tarjoamaan heille vaihtoehtoisia ratkaisuja esimerkiksi käytösoireiden halintaan. Samalla henkilökunta tarjoaa asukkaille arjen kukaishetkiä ja tukevat asukkaiden hyvinvointia kokonaisvaltaisesti. (Breachin, Murphy, James & Conder 2013, 15-18.)

4.3 Työhön ja työntekemiseen sitoutuminen

Työhön sitoutuminen pitää sisällään omistautumista ja samaistumista työhön, työtyytyväisyyttä, työmotivaatiota, työorientaatiota, työhön kiintymystä sekä työhön uppoutumista. Sitoutumista voidaan kutsua myös työn imuksi. Työn imua kuvaavat tarmokkuus tehdä työtä ja onnistumisen kokemusten saaminen työstä. Työhön sitoutumisella ja työn imulla on selkeä yhteys työntekijän terveyteen, työkykyyn ja työtyytyväisyyteen. Parhaimmillaan työhön sitoutuminen on positiivinen tila, joka vähentää stressiä sekä työstä lähtemiseen liittyviä ajatuksia. Pahimmallaan liiallinen työhön sitoutuminen voi johtaa väsymykseen. Jotta tältä ylikuormittavalta väsymykseltä vältytään, on työssä huomioitava olemassa olevat voimavarat ja estää niiden loppuun kulumista. (Eriksson 2017, 85-87.)

Työntekijät sitoutuvat työhön ja työntekemiseen useilla eri tavoilla. Työhön ja työntekemiseen sitoutumiseen vaikuttavat työntekijän suhde työhyvinvointiin, suhde ammatillisuuteen, työntekijän ja asiakkaiden väliset suhteet sekä työntekijän ja organisaation välinen suhde. Sitoutumista työhön tukevat työntekijän ja organisaation samansuuntainen arvomaailma ja eettisyys sekä työelämän laatuun liittyvät asiat. Sitoutumista työn voidaan vahvistaa kannustavalla ilmapiirillä, arvostuksella, keskinäisellä tuella sekä yhdessä oppimisella. (Eriksson 2017, 87-88.)

Sitoutuminen työntekemiseen näkyy työntekijän käyttäytymisessä, työn suorittamisessa, osallisuudessa työyhteisöön sekä organisaatiossa pysymisessä. Sitoutuminen organisaatio ja sen toiminnan kehittämiseen on alettava heti työsuhteen alussa. Tämän vuoksi esimiesten sekä organisaation johdon on kiinnitettävä asiaan erityistä huomioita, jotta työntekijöille saadaan luotua hyvät edellytykset työhön ja työyhteisöön sitoutumiseen. Työntekijän oman motivaation lisäksi johtamisella on suuri merkitys sitoutumisessa. (Lappalainen & Pekkarinen 2009, 10-11; Surakka 2009, 63.)

Työhön sitoutumista kuvataan työntekijän haluna tulla töihin, vastuunottamisena työstä sekä haluna kehittää työtä ja työyhteisöä. Kun työntekijä on aidosti sitoutunut työhön ja työntekemiseen, hän työskentelee tehokkaasti sekä on innostunut tekemisestään. (Lämsä & Hautala 2004, 92-95.) Työhön sitoutuminen on keskeisessä roolissa työssä jaksamiseen. Jotta työntekijä voi sitoutua tekemäänsä työhön on työn vastattava hänen ammatillista osaamista, tarjottava autonomiaa, potilas / asiakastyön on oltava palkitsevaa ja työyhteisön on oltava hyvä. Sitoutuminen pitää sisällään myös mahdollisuuden itsensä kehittämiseen läpi työuran. Kun työntekijä on motivoituneisuuden kautta sitoutunut työhön, hän jaksaa työskennellä omassa työtehtävässään mahdollisesti eläkeikään saakka. (Kalliola 2012, 33-35.)

Organisaatio tasolla työhön sitoutumista voidaan tukea jatkuvilla ja taloudellisesti turvatuilla työsuhteilla, organisaation oikeudenmukaisuudella ja tuella, palkitsevalla muutosjohtajuudella, antamalla vaikuttamismahdollisuus työaikoihin, turvallisella ja viihtyisällä työyksiköllä sekä urakehitysmahdollisuuksilla. Organisaation on pyrittävä välttämään alipalkkausta ja epävarmoja työsuhteita sillä niillä on katsottu olevan työhön sitoutumista estävä vaikutus. Myös lähiesimiehellä on keskeinen osuus työntekijöiden työhön ja työtehtäviin sitoutumisella. Esimies voi omalla tuella ja persoonalla vaikuttaa positiivisesti sitoutumiseen. Jota esimies tukee työntekijöiden työhön sitoutumista, hänen tulee

tukea henkilöstön voimavaroja, olla organisointikykyinen ja hallita henkilöstöjohtaminen. Työhön pe-
rehtymällä on keskeinen osuus sitoutumiseen. Lisäksi työn on oltava mielekästä ja riittävän
haastavaa. Esimiehen on huolehdittava riittävästä henkilöstömitoituksesta ja pyrittävä tasapainoi-
seen ja tasapuoliseen työnkuormitukseen. Esimiehen tulee välttää työn liiallista valvontaa, sillä sen
on katsottu olevan sitoutumista estävä vaikutus. Työyhteisöllä on suuri merkitys työhön sitoutumi-
seen. Työkavereiden tuki ja hyvä työilmapiiri tulevat työhön sitoutumista. Ristiriidat ja avoimuuden
puute vaikuttavat negatiivisesti työhön sitoutumiseen. (Maunula 2015, 12.)

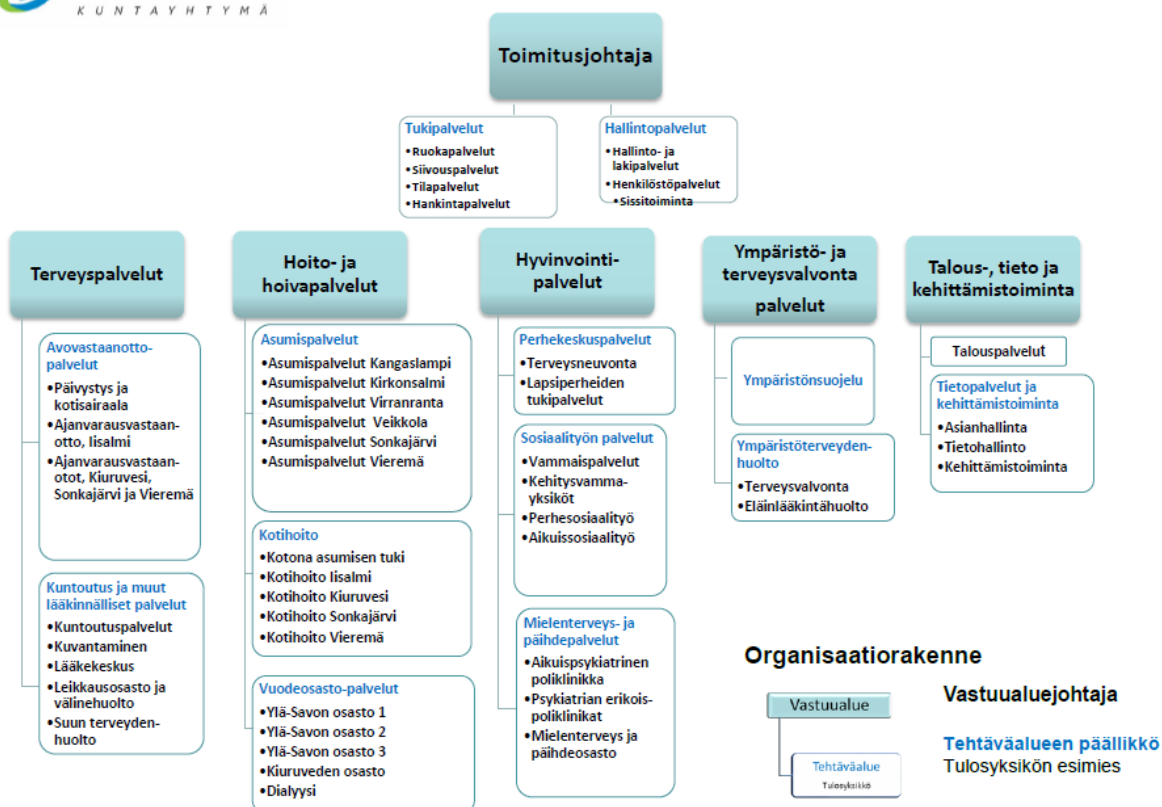
5 KEHITTÄMISPROSESSIN TOTEUTTAMINEN

5.1 Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän asumispalvelut toimintaympäristönä

Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä järjestää sosiaali- ja terveyspalveluita neljälle kunnalla, Iisalmen ja
Kiuruveden kaupungeille sekä Sonkajärven ja Vieremän kunnille. Järjestettäviä palveluita ovat ter-
veys-, hyvinvointi-, hoito- ja hoivapalvelut sekä ympäristö-, terveysvalvonta- ja eläinlääkintäpalvelut.
Toiminnat kuntayhtymässä jaetaan viiteen vastuualueeseen, joita ovat terveyspalvelut, hoito- ja hoi-
vapalvelut, hyvinvointipalvelut, ympäristö- ja terveysvalvontapalvelut sekä hallinto ja tukipalvelut.
Edellä mainitut palvelut on jaettu vielä vastuualueisiin ja vastuualueet edelleen jaetaan tulosityksiköi-
hin. (Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä, organisaatio ja johtoryhmä 2017-09-25.)



Johtamisjärjestelmä 1.1.2017



KUVIO 8. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän johtamisjärjestelmä (Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä, Organisaatio ja johtoryhmä 2017-09-29.)

Ikääntyneiden asumispalveluista kuntayhtymässä vastaa hoidon- ja hoivan vastuualue. Asumispalveluiden tarkoitus on tuottaa ympärivuorokautista hoitoa hoivaa ikääntyneille ihmisille. Hoidon ja hoivan palvelut pyritään järjestämään siten, että ne tukevat asukkaiden omatoimisuutta ja toimintakykyä. Tavoitteena on myös taata turvallinen asuinympäristö, hoito sekä huolenpito, siinä vaiheessa, kun kotona asuminen ei enää onnistu. Kuntayhtymä järjestää omana toimintana ympärivuorokautista hoitoa kaikilla kuntayhtymään kuuluvilla paikkakunnilla. Toiminta on pääasiassa tehostettua palveluasumista, ainoastaan Iisalmessa on sosiaalihuoltolain mukaista laitoshoidoa, jota tarjotaan seudullisesti kaikille kuntayhtymän jäsen kunnille. (Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä, Asumispalvelut 2017-09-25.)

Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän ikäihmisten hoidon tavoitteena on edistää heidän selviytymistä, toimintakykyä ja omatoimisuutta heidän omissa kodeissaan. Kotiin pyritään järjestämään hoitoa ja hoivaa sekä kuntoutusta. Näillä palveluilla pyritään turvaamaan kotona asuminen. Jos asiakkaan kotona asuminen ei ole mahdollista raskaidenkaan palveluiden avulla asiakkaalle tarjotaan paikkaa asumispalveluista. Palvelutarve arvioidaan yksilöllisesti ja asiakkaan tarpeiden mukaisesti moniammatillisessa työryhmässä. Ratkaisu palveluasumiseen tai ympärivuorokautiseen hoivaan sijoittumisesta tehdään aina moniammatillisessa SAS (selvitä – arvioi – sijoita) työryhmässä. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä ikäihmisten asumispalvelut eivät ole vaihtoehto kotona asumiselle, vaan se on osan hoidon jatkumoa, kun kotiin annettavien palveluiden turvin kotona asuminen ei ole enää mahdollista. (Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä, ikäihmisten palvelut 2018-01-14; Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä, kun kotona ei pärjää 2018-01-14.)

Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän visio on, että kuntayhtymän palvelut ovat laadukkaita, nykyaikaisia ja, että ne vastaavat asiakkaiden tarpeita. Jotta visioon voidaan nyt ja tulevaisuudessa vastata myös kuntayhtymän asumispalveluissa, joudutaan myös viriketoimintaa kehittämään. Vision lisäksi myös kuntayhtymän strategiaan on kirjattu toiminnalle toimintaperiaatteet, joista viriketoimintaa keskeisesti ohjaavat asiakaslähtöisyys sekä laadukkaat ja vaikuttavat palvelut. Strategian kriittisissä menestystekijöissä on huomioitu asiakkaan omatoimisuutta ja toimintakykyä tukevat sekä turvalliset hoito- ja hoivapalvelut. Jotta näihin voidaan vastata, tulee muun toiminnan lisäksi viriketoimintaa asumispalveluissa kehittää. (Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä, Strategia 2011-2017 2017-09-27.)

Kuntayhtymän strategiassa yhtenä keskeisenä toimenpiteenä toiminnan kehittämiseksi on nostettu jatkuvan asiakaspalautteen kerääminen ja sen kautta toiminnan kehittäminen. Vuonna 2015 asiakaspalautetta kerättiin Terveiden ja hyvinvointi laitoksen (THL) ASLA-tutkimuksella. Tutkimustulokset saatiin osallistujien käyttöön vuonna 2016. Kuntayhtymän asumispalveluissa asukastytyväisyys kysely uusitaan vuosittain. Vuonna 2017 kysely tehdään omana toimintana, keskeisenä tavoitteena kyselyssä on saada vastauksia samoihin teemoihin kuin THL:n kyselyssä. Vuosittain uusittavalla kyselyllä voidaan aktiivisesti seurata ja arvioida toiminnan kehittämistä. Yksiköissä on mahdollisuus

antaa myös palautetta jatkuvasti joko suoraan henkilökunnalla tai kirjallisesti erilliseen postilaatikkoon. Palautteet käsitellään aina työyhteisössä toiminnan kehittämisen näkökulmasta. (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos, Koettu hoidon laatu asiakkaan näkökulmasta (ASLA), 2017-09-27.)

Talousarviossa 2017 ja toimintasuunnitelma v. 2018 kuntayhtymässä on ikääntyneiden virkistys ja viriketoimintaa asumispalveluissa huomioitu varsin vähän. Arviossa asumispalveluihin on oleellisenä investointina nostettu teknologia ja digitalisaatio. Yksiköihin on resursoitu määrärahoja asukaskäyttöön hankittaviin tabletteihin, joita on tarkoitus käyttää asukkaiden virkistys ja viriketoiminnassa. Muuten talousarviossa ei ole huomioitu ikääntyneiden viriketoimintaa asumispalveluissa. Iisalmen asumispalvelu yksiköillä on käytössä hieman testamentti varoja virkistystoiminnan järjestämiseksi. Muuten yksiköt järjestävät toimintaa yksiköihin lähinnä vapaaehtoisvoimin. (Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä, Talousarvio 2017 ja toimintasuunnitelma v. 2018 2013, 45; 77.)

Johtamisen tueksi ja arvioimiseksi Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä on tehty yksikkökohtaiset esimiesten tulokortit. Koska asumispalveluiden yksi keskeinen kehittämisen kohde on asukkaiden viriketoiminta, on aihe nostettu myös esimiesten tulokorttiin. Kriittisiksi menestystekijöiksi, viriketyön näkökulmasta, on nostettu seuraavat kohdat: asiakas tuntee olonsa kotoiseksi ja asiakaslähtöinen, toimiva ja turvallinen hoitoprosessi sekä sujuva yhteistyö sidosryhmien kanssa. Mittareita, joilla toimintojen toteutumista on tarkoitus arvioida, ovat: ajantasaiset hoito- ja palvelusuunnitelmat, lääkeshoidon tarkastus, asiakastyytyväisyyskysely, asiakaspalauteet, HaiPro – vaaratapahtuma ilmoitukset, Rava, MMSE, omavalvontasuunnitelma sekä lääkehoitosuunnitelma. Esimiehen ja yksikön onnistumista arvioidaan kvartaaleittain ja toiminnasta raportoidaan vastuualueen päällikölle. (Huttunen 2016.)

Kuntayhtymän asumispalveluiden yhteisessä omavalvontasuunnitelmassa on esiin nostettu, että asukkaille järjestetään säännöllisesti asukkaiden toiveet ja tarpeet huomioivaa liikunta-, virike- ja kulttuuritoimintaa. Omavalvontasuunnitelman mukaan tavoitteena on ylläpitää ja parantaa asukkaiden kognitiivista, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä. Viriketoiminnassa huomioidaan myös kalenterivuoden juhla pyhät ja toiminnasta tehdään kirjallinen viikko / kuukausisuunnitelma, joka on asukkaiden sekä vierailijoiden nähtävillä. Omavalvontasuunnitelmassa korostetaan myös omaisten osallistumista asukkaiden viriketoimintaan. (Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä, Omavalvontasuunnitelma asumispalveluissa 2017-10-02, 13-14.)

Kaikissa kuntayhtymän asumispalvelu yksiköissä on ollut viriketoimintaa kautta aikain, mutta toiminta on ollut hyvin erilaista. Nyt yhteisen virikesuunnitelman avulla toimintaa halutaan yhtenäistää sekä vakiinnuttaa käytäntöön. Tähän saakka toiminta on ollut jokaisen vastuulla, nyt uuden toimintatavan avulla halutaan vastuuttaa kaikkia osallistumaan toimintaan, koska viriketoiminta on yksi keskeinen osa hoitoa ja hoivaa. Viriketoiminta ei voi olla irrallinen osa, vaan sen on oltava osa asukkaiden jokapäiväistä arkea. Asumispalveluissa luodun vastuumatriisin avulla on työntekijöiden kesken jaettu vastuualueita, viriketoiminta on yksi vastuualueista. Matriisin avulla on tarkoitus motivoida henkilökuntaa toiminnan kehittämiseen. Tarkoitus ei kuitenkaan ole, että vain vastuuhenkilöt kehittävät ja järjestävät toimintaa asukkaille. Vastuuhenkilöiden tehtävä on luoda yhteistyössä muiden

yksiköiden vastuuhenkilöiden kanssa yhtenäiset raamit toiminnalle. Tämän avulla pyritään luomaan tasalaatuinen viriketoiminta kaikkiin yksiköihin. Toimintamallin tarkoitus on myös verkostoituminen ja vertaistuen ja ideoiden jakaminen. Vastuualueiden avulla pyritään myös parantamaan henkilökunnan motivoituneisuutta ja kannustetaan osaamisen vahvistamiseen. Vastuualueiden kehittämistä ja toiminnan toteuttamista seurataan vuosittain esimiehen kanssa käytävissä kehityskeskusteluissa.

5.2 Kehittämistyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena on yhtenäistää toimintaa asumispalveluyksiköiden välillä. Tavoitteena on, että jokainen asumispalveluyksikkö tarjoaa tasalaatuisia palveluita asukkaille. Työn tarkoituksena ei kuitenkaan ole, että toiminta kaikissa yksiköissä olisi samaa, vaan jokaisen yksikön on tarkoitus yhteisen viriketoiminnan rungon perusteella järjestää heidän asukkaille soveltuvaa toimintaa.

Työni tarkoituksena on myös kehittää Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän ikäihmisten asumispalveluiden viriketoimintaa. Tavoitteena on luoda toimintamalli, jossa jokaiselle asumispalveluiden asukkaalle tarjotaan mielekästä viriketoimintaa. Uuden toimintamallin avulla pyritään vastaamaan entistä paremmin asukkaiden yksilöllisiin toiveisiin sekä tarpeisiin nyt ja tulevaisuudessa.

Kehittämistyössä keskeinen tavoite on myös yksiköiden vastuuhenkilöiden motivointi sekä sitouttaminen vastuualueeseen ja sen kehittämiseen. Kekeistä kehittämisprosessissa on myös asumispalveluyksiköiden yhteistyö ja verkostoituminen. Verkostoitumisen kautta on tavoitteena jakaa osaamista sekä kokemuksia toiminnasta ja sen kehittämisestä. Vastuuhenkilöiden motivoitumisen kautta on tavoitteena saada koko asumispalveluiden henkilökunta ymmärtämään, että asukkaiden arkeen on saatava muutakin sisältöä kuin hyvä perushoito.

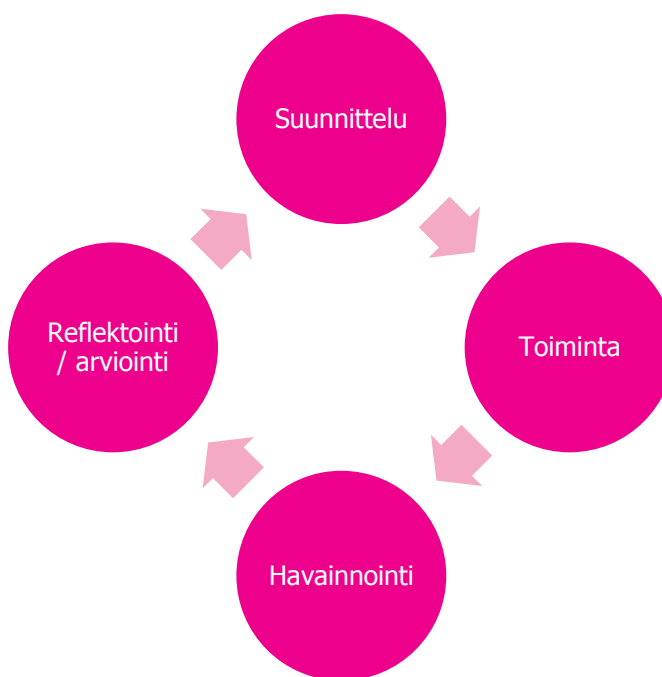
5.3 Toiminnallinen tutkimus kehittämistyön menetelmänä

Tutkimukseni on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Kvalitatiivisella tutkimuksella pyritään löytämään vastauksia ilman tilastollisia menetelmiä. Laadullisen tutkimuksen avulla on tarkoitus ymmärtää tutkimuskohdetta syvällisesti sekä kuvata, ymmärtää ja tulkita tutkimuskohdetta sekä sen tuloksia. (Kananen 2008, 24.)

Tiedonkeruumenetelmä tässä kehittämistyössä on toimintatutkimusta. Toimintatutkimus soveltuu käytettäväksi silloin, kun esimerkiksi halutaan löytää uusia näkökulmia työskentelyyn sekä parantaa kommunikointia työntekijöiden välillä. Toimintatutkimus on hyvä tapa ratkaista käytännön ongelmia sekä parantamaan sosiaalisia käytäntöjä. Tämä tiedonkeruumenetelmä on tilanteeseen sidottua ja vaatii yhteistyötä sekä osallistuvaa toimintatapaa. Tutkimuksen avulla pyrin kehittämään käytännössä olevia toimintatapoja paremmin toimiviksi ja yhden mukaisiksi. (Metsämuuronen 2006, 102-104.)

Toimintatutkimus etenee aina spiraalimaisesti eli toiminnan suunnittelu ja seuranta seuraavat tarpeen mukaan toisiaan spiraalin omaisesti. Tässä menetelmässä etsitään olemassa olevalle ongelmalle tai kehittämiskohteelle uutta toimintamallia tutkimalla ja kokeilemalla. Toimintatapoja arvioidaan jatkuvasti. Jos käytännössä kokeiltu toimintamalli koetaan huonoksi, palataan kehittämistyön syklin alkuun ja käynnistetään kehittämisprojekti uudelleen. Kehittämissyklejä toistetaan niin usein, kunnes toimiva toimintatapa löydetään ja olemassa oleva ongelma poistuu. (Kananen 2008, 82-83.)

Kehittämiskohteen löydyttyä toimintatutkimus aloitetaan tilanteen kartoituksella. Tässä vaiheessa käytössä olevia toimintamalleja ja käytäntöjä tutkitaan sekä arvioidaan. Löydettyjä ongelmakohtia pohditaan sekä reflektoidaan. Ongelmakohtien huolellisen pohdinnan ja tutkiskelun jälkeen seuraa suunnitteluvaihe. Suunnitteluvaiheessa keskeistä on ajattelu sekä keskustelut projektiin osallistuvien kesken. Keskustelujen sekä pohdintojen perusteella lähdetään kehittämään uusia toimintamalleja sekä toimintatapoja kehittämiskohteeseen. Toimintatutkimuksen seuraavassa vaiheessa uusia toimintatapoja ja toimintamalleja lähdetään toteuttamaan käytännössä. Käytännön toteutus tapahtuu yhteistyössä. Käyttöön otettuja toimintatapoja ja toimintamalleja seurataan sekä arvioidaan koko prosessin ajan. Reflektoinnin ja arvioinnin jälkeen toimivat mallit ja tavat otetaan käyttöön. Toimimattomien mallien kohdalla spiraali käynnistyy uudelleen ja havaituille kehittämiskohteille lähdetään suunnittelemaan uusia toimintamalleja. Toimintatutkimuksessa käytettäviä spiraaleja voi siis olla useita. (Heikkinen, Rovio ja Kiilakoski 2008, 36, 78-81.)



Kuvio 9. Toimintatutkimuksen vaiheet

5.4 Viriketoiminnan kehittämisprosessi asumispalveluissa

Perustutkimuksien ja soveltavien tutkimuksien rinnalle on tänä päivänä noussut vahvasti myös kehittämistoiminta. Kehittämistoiminta on aina työelämälähtöistä ja sen avulla pyritään saavuttamaan uusia sekä parempia toimintatapoja tai toimintamalleja. Kehittämisprosessin taustalla on yleensä tietyn yksikön tai yhteisön toiminnassa oleva ongelma tai haaste, johon kehittämisen kautta lähdeään hakemaan ratkaisua. (Heikkinen 2006, 19 – 20; Toikko & Rantanen 2009, 19 – 22.) Tarve kehittämistyölle voi tulla myös ulkopuolisesta tarpeesta. Tällainen ulkopuolinen tarve voi olla esimerkiksi lainsäädäntöön liittyvä kehittämistarve. Kehittämisprosessin tavoitteena on saavuttaa parempi tai tehokkaampi toimintamalli tai toimintatapa. Kehittämisen kohteena kehittämisprosessissa voivat olla ihmiset ja heidän osaaminen tai työtehtävät ja tehtäväkokonaisuudet. Prosessin alkuvaiheesta alkaen tulee olla selvillä; miksi kehitetään juuri nyt, mitä kehitetään ja ketkä kehittävät. Prosessin onnistumisen kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että siihen osallistuvat kaikki joita prosessi koskee. Prosessi toteutetaan ideoinnin, kokeilun ja mallintamisen kautta. Tavoitteiden toteutumista arvioidaan koko prosessin ajan ja lopuksi arvioidaan uuden toimintatavan tai toimintamallin toimivuutta käytännössä. (Carr & Kemmis 1983, 155; Toikko & Rantanen 2009 56 - 60; Kirjonen 2009, 117.) Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän asumispalveluissa viriketoiminnan kehittäminen on selkeästi työelämälähtöistä, mutta myös voimassa oleva lainsäädäntö velvoittaa toiminnan kehittämiseen.

5.4.1 Viriketoiminnan kehittämisen lähtökohdat

Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän asumispalveluissa viriketoiminnan kehittäminen nousi vuonna 2015 yhdeksi kehittämiskohteeksi. Samoihin aikoihin ikäihmisten asumispalveluissa kehitettiin vastuumatriisia (Liite 1.), jonka tarkoituksena oli tehtävien jakaminen tasaisesti kaikille yksiköiden työntekijöille. Vastuumatriisin tavoitteena oli myös tasalaatuista palveluita kaikissa asumispalveluyksiköissä. Jotta palveluista saataisiin tasalaatuista, asumispalveluihin olisi luotava toimintamalli, joka takaa tasalaatuiset palvelut ja motivoi henkilöstöä toiminnan kehittämisessä. Koska yksikössä, jossa työskentelen, asukkaiden viriketoimintatoiminta on ollut hyvin suunnitelmallista ja toimivaa jo vuosin ajan päätettiin yhdessä asumispalvelujen päällikön kanssa ottaa juuri viriketoiminta yhteisentoimintamallin kehittämiskohteeksi. Myös muuttuva lainsäädäntö ja voimassa olevat laatusuositukset tukivat sitä ajatusta, että juuri asukkaiden viriketoiminta olisi tärkeä kehittämiskohde Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän asumispalveluyksiköissä.

Vuonna 2012 voimaan tullut laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista ohjaa Ylä-Savon SOTE kuntayhtymää vanhusten hoidon ja hoivan järjestämisessä. Laki velvoittaa järjestämään palvelut siten, että palvelut tukevat iäkkäiden henkilöiden hyvinvointia, terveyttä, toimintakykyä, itsenäistä suoriutumista ja osallisuutta. Lain mukaan palvelut on toteutettava siten, että ikääntyneet henkilöt tuntevat olonsa turvalliseksi sekä itsensä merkitykselliseksi ja arvokkaaksi. Ikääntyneiden palvelut on järjestettävä siten, että he voivat ylläpitää sosiaalista vuorovaikutusta. Palveluiden piirissä olevilla ihmisillä tulee olla mahdollisuus osallistua mielekkääseen, hyvinvointia, terveyttä sekä toimintakykyä edistävään ja ylläpitävään toimintaan. (Laki

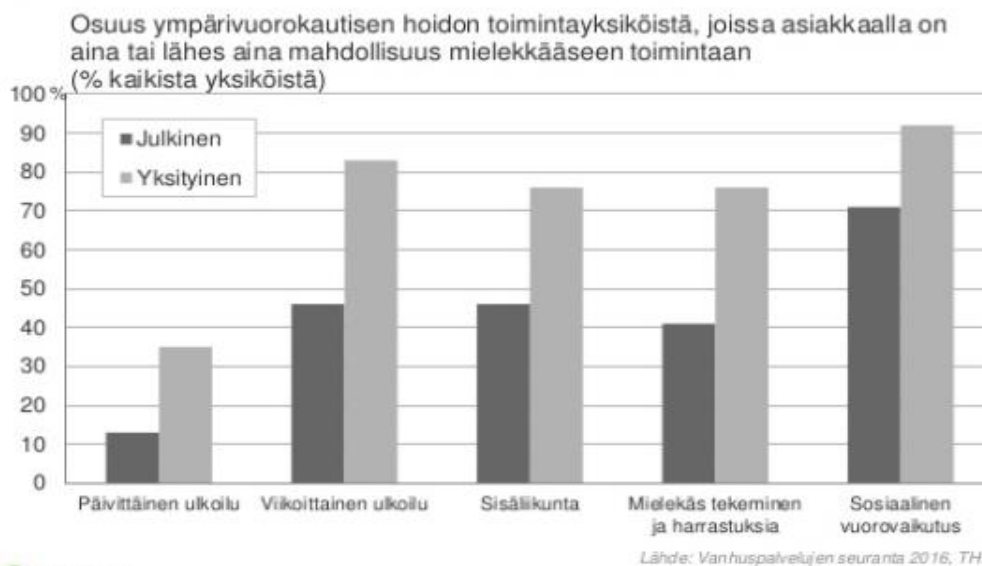
ikäntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvuluista 980/2012 3: 13-14 §.) Jotta Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän ikäihmisten asumispalvelut ovat niin kutsutun vanhuspalvelulain mukaisia, tulee nimenomaan viriketoimintaa kehittää ja aktivoida, jotta asukkaamme tuntevat itsensä merkityksellisiksi ja arvokkaiksi sekä meillä on mahdollisuuksia tarjota heille mielekästä ja toimintakykyä tukevaa toimintaa.

Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän asumispalvelut osallistuivat vuonna 2016 laajaan Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) ASLA-tutkimukseen. Kyselyn avulla selvitettiin asukkaiden sekä heidän omaisten kokemuksia hoidon laadusta. ASLA-tutkimukseen osallistui valtakunnallisesti kotihoidon, tavallisen palveluasumisen ja ympärivuorokautisen palveluasumisen yksiköitä. Yhteensä tutkimukseen osallistui 2870 julkisen ja yksityisen sektorin toimintayksikköä ympäri Suomea. 96 % (1970) Suomen ympärivuorokautista hoitoa tarjoavista yksiköistä osallistui tutkimukseen. Tutkimuksen teemoina olivat palvelutarpeen ja toimintakyvyn arviointi, palvelusuunnitelma, lääkehoito, mahdollisuus osallistua mielekkääseen toimintaan, omaisten osallisuus, palautteen kerääminen sekä teknologiset ratkaisut. Vuonna 2016 saadut tutkimustulokset tukivat vahvasti sitä, yksiköiden viriketoiminnassa on kehitettävää. (Alastalo 2017, 2-5.)

Viriketoiminnan kehittämisen kannalta ASLA-tutkimus antoi selkeitä vastauksia. Tutkimuksessa tuli esille, että etenkin ympärivuorokautisessa palveluasumisessa, omaisten osallisuutta tukevat toimintamallit ovat hyvin vähäisessä käytössä. Myös asiakkaiden mahdollisuutta osallistua ja tehdä asioita tulee kehittää. Teknologiaa on tutkimuksen mukaan otettu lisää käyttöön, mutta asiakkaiden oma-toimisuutta tukevan teknologian käyttöä tulisi kehittää. Tutkimuksen mukaan yksityisen sektorin asiakkailla on mahdollisuus tehdä enemmän asioita joista pitävät. (Alastalo 2017, 7.)

ASLA-kyselyssä nousi esiin, että asukkaat kaipaavat elämäänsä uusia ihmissuhteita myös muutettu-aan ympärivuorokautiseen asumispalveluyksikköön (58 %). Keskeinen tieto, joka kyselystä saatiin oli myös se, että vain 44 % asukkaista on kokenut, että saadut palvelut auttavat elämään elämää haluttu tavalla. Lisäksi vain 33 % asukkaista koki, että he voivat tehdä yksikössä asioita joista pitävät. Näiden keskeisten tulosten perusteella yhdeksi kehittämiskohteeksi Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän asumispalveluissa nostettiin asukkaiden viriketoiminta. (Alastalo, Vainio, Vilkkö, Sarivaara 2016, 11; 16; 27.)

Mahdollisuus osallistua mielekkääseen toimintaan ympärivuorokautisessa hoidossa



11.4.2017

Vanhuspalvelujen seuranta 2016

28

Kuvio 10. Mahdollisuus osallistua mielekkääseen toimintaan ympärivuorokautisessa hoidossa (Alatalo 2017, 28.)

Myös mahdollinen Sote-uudistus ja sen kautta lisääntyvä valinnanvapaus tuovat uuden mausteen ikääntyneiden asumispalveluiden järjestämiselle. Kun asiakkaat voivat entistä vapaammin valita palveluiden tuottajat tulee kilpailu ja toiminnan markkinointi lisääntymään myös sosiaali- ja terveysalalla. Sote-uudistuksen mukaan palvelut järjestetään niin, että palveluita tarjotaan asiakaslähtöisinä kokonaisuuksina oikeaan aikaan. Palveluiden tulee uudistuksen jälkeen olla vaikuttavia ja tehokkaita. Laatusuosituksen lisäksi myös suunniteltu sote-uudistus korostaa lähipalveluiden merkitystä. (Sote- ja maakuntauudistus, Sote-uudistuksen tavoitteet 2017-09-25.)

Vanhuspalvelulaki ja vuonna 2015 voimaan tullut uudistettu sosiaalihuoltolaki velvoittavat, että jokaisella ikääntyneiden asumispalveluja tuottavalla toimintayksiköllä on oltava omavalvontasuunnitelma. Valviran (sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto) omavalvontasuunnitelman tarkoituksena on kertoa se kuinka yksikössä varmistetaan, että palvelut ovat laadukkaita sekä turvallisia. Keskeisenä tarkoituksena on myös toiminnan kehittäminen sekä palvelujen laadun seuranta, jota on tarkoitus tehdä koko henkilöstön, asukkaiden sekä omaisten toimesta. Omavalvontasuunnitelmaan kirjataan yksityiskohtaisesti kaikki palvelut ja toiminnot joita yksikössä tarjotaan. Suunnitelmaan on kirjattava se, kuinka yksiköissä mahdollistetaan asukkaiden osallisuus, millaista hyvinvointia, kuntoutumista ja kasvua tukevaa toimintaa yksiköissä järjestetään sekä millaisia teknologisia ratkaisuja yksikössä on käytössä. Suunnitelma päivitetään vuosittain ja sen pohjalta on tarkoitus kehittää vuosittain yksikön toimintaa. Omavalvontasuunnitelma on oltava kaikkien nähtävillä. (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 980/2012 4: 23 §; Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 5: 47 §; Valvira, Omavalvonta sosiaalipalveluissa 2017-10-02.) Myös Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän asumispalveluissa on tehty omavalvontasuunnitelma, joka nähtävillä

kaikissa yksiköissä ja kuntayhtymän internet sivuilla. Suunnitelmaan on kirjattu minitaso viriketoimille. Omavalvontasuunnitelma velvoittaa, että yksiköiden on vuosittain kehitettävä myös viriketoimintaa, jotta palvelut säilyvät laadukkaina.

Kun selkeä tarve ja perusteet viriketoiminnan kehittämiseksi Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä oli löytynyt, aloimme yhteistyössä asumispalvelujen päällikön kanssa miettimään aikataulua toiminnan kehittämiseksi. Alkuun suunniteltu aikataulu oli todella tiukka, mutta useiden muiden kehittämishankkeiden saman aikaisuuden kanssa aikataulusta on jouduttu tinkimään. Tavoitteena oli luoda toimiva toimintamalli, joten tiukasta aikataulusta luovuttiin.

Sosiaali- ja terveysministeriö on linjannut vanhuspalvelulakiin perustuen, että jokaisessa yksikössä jossa asuu ikäihmisiä jotka tarvitsevat ympärivuorokautista hoitoa ja hoivaa on oltava esimies. Esimiehen tehtävä on vastata siitä, että yksikkö tarjoaa laadukkaita sekä asianmukaisia palveluita. Laadukkaiden palveluiden tulee edistää kuntouttavaa työtä sekä toimintatapoja on kehitettävä. (Karppanen 2015, 16.) Koska esimiehen tehtävä on vastattava toiminnasta ja sen kehittämisestä, myös viriketoiminnan kehittämiseen ja uuden toimintamallin luomiseen päätettiin ottaa esimiehet mukaan. Ensimmäinen kehittämisen työpaja järjestettiin siten, että siinä olivat mukana kaikkien asumispalvelu yksiköiden esimiehet sekä virikevastaavat.

5.4.2 Virkistys- ja viriketoiminta vastuualueena (ensimmäinen työpaja)

Ensimmäisen tapaamisen teemana oli virkistys- ja viriketoiminta vastuualueena Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän asumispalveluissa. Tapaaminen järjestettiin asumispalvelujen päällikön toimesta. Paikalle kutsuttiin kaikkien ikääntyneiden asumispalveluiden yksiköiden esimiehet sekä virikevastaavat. Useimpiin yksiköihin virikevastaavat oli valittu vasta tätä tilaisuutta varten.

Tapaaminen pidettiin toukokuussa 2016 Iisalmessa. Paikalla oli neljän asumispalveluyksikön esimiestä ja neljätoista virikevastaavaa. Koulutukseltaan virikevastaavat ovat lähi- ja perushoitajia sekä hoitoapulaisia. Työkokemusta asumispalveluyksiköissä heillä on muutamasta vuodesta useiden kymmenien vuosi kokemukseen saakka. Paikalla oli osallistujia jokaisesta asumispalveluyksiköstä. Ensimmäisen tapaamisen tavoitteena oli luoda kuva eri yksiköiden viriketoiminnan tilasta sekä esitellä opinnäytetyön toteutusta ja tavoitteita. Lisäksi tarkoituksena oli käydä läpi virkistys- ja virikevastaavien tehtävänkuvia ja toiminnan tavoitteita tuleville vuosille.

Yhdessä asumispalvelujen päällikön kanssa esittelimme aiheen. Kerroimme, että olen tekemässä aiheesta opinnäytetyötä ja viriketoiminnan kehittäminen toimii pilotti aiheena kaikille vastuumatriissa oleville vastuualueille. Perustelimme myös sen, miksi meidän tulee lähteä aktiivisesti kehittämään viriketoimintaa, tulevat haasteet sote uudistuksen myötä ja muuttuva lainsäädäntö velvoittaa meitä entistä aktiivisemmin järjestämään asukkaille myös muutakin kuin hyvän perushoidon.

Jokaisen yksikön virikevastaavat esittelivät oman yksikön toimintaa. Yhdessä huomasimme, että viriketoiminta on hyvin erilaista yksiköiden välillä. Ainoastaan yhdessä yksikössä on viriketoiminta systemaattista sekä suunniteltua. Yksiköiden viriketoiminnan järjestäminen kuuluu pääasiassa ulkopuolisten toimijoiden tehtäväksi ja hoitaja vetoista toiminta yksiköissä järjestetään todella vähän. Hoitaja vetoisen viriketoiminnan pitäminen koettiin haasteelliseksi lähinnä ajan ja resurssien puutteiden vuoksi.

”Viriketoiminta on suunnitelmallista, yksikön virikevastaavat kokoontuvat kaksi kertaa vuodessa ja suunnittelevat alustavan ohjelman puoleksi vuodeksi. Joka viikko pyritään järjestämään viriketoimintaa yksikössä. Osastojen ilmoitustauluilla on viriketoiminnan kuukausi ohjelma ”

”Seurakunta / vapaaehtoiset pitävät hartauden tai kerhon kerran kuukaudessa”

”Yksikössä järjestetään vuosittain isot itsenäisyyspäivä juhlat, johon myös omaiset osallistuvat”

”Vapaaehtoiset järjestävät ystävä-kahvilaa asukkaille”

”Yhdessä lauletaan ja pelataan bingoa silloin tällöin”

Vaikka toiminta yksiköissä on hyvin erilaista, olimme todella tyytyväisiä, että jokaisessa yksikössä toimintaa kuitenkin järjestettiin. Ja jokainen pienikin viriketuokio asukkaiden kanssa koettiin todella merkitykselliseksi ja tärkeäksi. Myös kolmannen sektorin osallistuminen toiminnan järjestämiseen nähtiin todella hyvänä asiana.

Esittely kierroksen jälkeen Palvelukeskus Kirkonsalmen virikevastaavat esittelivät tarkemmin toimintaa. Kirkonsalmella on jo vuosien ajan valittu kaikista viidestä tiimistä virikevastaavat. Virikevastaavat ovat kokoontuneet pari kertaa vuodessa. Yhdessä he ovat suunnitelleet alustavan virikeohjelman seuraavalle puolelle vuodelle. Pääasiassa viriketoimintaa järjestämään on kutsuttu ulkopuolisia esiintyjä tai vapaaehtoisia toiminnan järjestäjiä. Viriketoimintaa pyritään yksikössä järjestämään viikoittain ja toiminnan järjestämisessä otetaan huomioon muun muassa juhlapyhät. Osastoille jaetaan kuukausittain ” talossa tapahtuu ” – ohjelma, josta selviää mitä toimintaa asukkaille yksikössä järjestetään.

Jokainen mukana ollut yksikkö oli sitä mieltä, että tällainen toimintamalli on tarpeen myös heidän yksiköihin. Myös esimiehet näkivät suunnitelmallisen toiminnan todella hyvänä. Myös se, että toimintaan nimetään motivoituneita työntekijöitä ja heillä järjestetään aikaa toiminnan suunniteluun ja kehittämiseen nähtiin tärkeänä. Yhdessä sovittiin, että jokaiseen yksikköön nimetään vähintään kolme virikevastaava, jotka vastaavat toiminnan kehittämisestä. Esimiesten tehtävä on mahdollistaa aikaa virikevastaaville toiminnan kehittämiseen.

Yhteistyö yhteiskumppaneiden ja sidosryhmien kanssa koettiin todella merkitykselliseksi. Yhteistyökumppanit ja vapaaehtoiset ovat järjestäneet yksiköissä erilaisia musiikki- ja teatteriesityksiä, har-taushetkiä sekä mahdollistaneet omalta osaltaan myös asukkaiden ulkoilua. Koska hoitajien aika on rajallista, päätettiin yhdessä, että yhteistyökumppaneiden käytön vahvistaminen on yksi keskeinen tavoite seudullisen viriketyöryhmän toiminnassa.

Esiin tuli myös, että jokaisessa yksikössä on käytössä omahoitaja – malli, eli jokaisella asukkaalla on nimetty omahoitaja. Myös omahoitajan tehtäväkuva vaihtelee yksiköiden välillä suuresti. Viriketyön näkökulmasta tarkasteltuna, omahoitajan rooli nähtiin tärkeänä. Omahoitajan tulisi ehdottomasti järjestää niin kutsuttuja ”kukkais - hetkiä ” omalle asukkaalle. Omanhoitajan keskeisenä tehtävä nähtiin myös selvittää se, mistä asioita asukas pitää, sillä viriketoiminnan tarkoituksena ei ole se, että kaikki osallistuu kaikkeen, piti asiasta tai ei. Viriketoimintaa pyritään järjestämään siten, että jokaiselle löytyy jotakin mistä pitää.

Ideoimme yhdessä mitä virikevastaavan tehtäväkuva pitää sisällään. Tärkein tehtävä on suunnitella ja järjestää asukkaille viriketoimintaa säännöllisesti. Virikevastaavien tehtävä on myös toimia yhteys-henkilönä eri järjestöjen vapaaehtoistoimijoiden kanssa. Asia, joka keskusteluissa nousi esille, oli myös henkilökunnan työhyvinvointi. Yhdessä sovimme, että virikevastaavat vastaavat myös henkilö-kunnan työ – toiminnasta.

Esimiehet nostivat keskustelun aiheeksi vastuualueisiin sisältyvät vastuut ja velvollisuudet. Keskuste-limme aiheesta ja keskeisiksi vastuiksi ja velvollisuuksiksi virikevastaavan tehtävässä nostimme yh-teydenpidon sidosryhmien kanssa, kouluttautuminen vastualueen mukaisesti, ajantasaisen tiedon jalkauttaminen muulle henkilökunnalle, vastualueen toiminnan kehittäminen, verkostoituminen ja yhteistyö muiden yksiköiden kollegojen kanssa sekä huolehtiminen siitä, että toiminta on tasalaa-tuista ja yhdenmukaista tehtäväalueen sisällä. Esimiehen tehtäväksi nostettiin virikevastaavan toi-minnan arviointi yhteistyössä vastaavan kanssa. Vastualueen toimintaa tulee arvioida vähintään kerran vuodessa käytävässä kehityskeskustelussa.

Toiminnan tavoitteiden miettiminen herätti myös runsaasti keskustelua. Selkeänä tavoitteena on luoda toiminnalle yhteinen vuosisuunnitelma, jonka pohjalta yksiköt rakentavat omat kuukausi / viik-koa suunnitelmat. Kotitehtäväksi virikevastaavat saivat miettiä vuosisuunnitelman viriketoimintaan vuodelle 2017. Lisäksi tavoitteena on luoda virikevastaaville selkeä tehtäväkuva, johon jokainen vastaava sitoutuu. Nämä kaksi aihetta päätettiin nostaa seuraavan tapaamisen teemoiksi.

5.4.3 Virikevastaavan tehtäväkuva ja toiminnan periaatteet (toinen työpaja)

Seuraava tapaaminen pidettiin reilun puolen vuoden kuluttua edellisestä tapaamisesta, helmikuussa 2017. Tapaaminen oli tarkoitus järjestää hieman aikaisemmin, mutta olin itse estynyt järjestämään tapaamista. Koen, että tapaamisen viivästyminen ei haitannut toiminnan kehittämistä. Nyt yksiköille oli jäänyt aikaa toiminnan organisoinnille. Virikevastaavat olivat ehtineet valmistautua tehtävään, sillä monelle tämä oli ollut täysin uusi asia. Virikevastaavat olivat todella innostuneita tapaamisesta ja joukko vaikutti todella motivoituneelta toiminnan kehittämiseen.

Tähän tapaamiseen kutsuttiin paikalle vain yksiköiden virikevastaavat. Paikalla oli neljätoista virikevastaavaa. Kahdesta yksiköstä ei ollut edustajia paikalla. Jälkeenpäin asumispalvelujen päällikkö linjasi, että tapaamiset ovat kaikille yksiköille pakollisia. Päällikkö antoi ohjeen esimiehille, jos vastuuhenkilöt eivät itse pääse osallistumaan tapaamisiin, tulee yksiköistä kuitenkin järjestää edustaja paikalle. Tämä oli todella tärkeä asia, sillä se antoi selkeän merkin siitä, että toimintaa halutaan todella kehittää ja myös johto pitää asukkaiden viriketoimintaa tärkeänä. Tapaaminen järjestettiin Iisalmissa Palvelukeskus Kirkonsalmen tiloissa.

Tapaamisen tavoitteena oli luoda yhtenäinen työnkuva kaikkien yksiköiden virikevastaaville sekä miettiä toimintaperiaatteita, jotka ohjaavat toiminnan suunnittelua ja toteutusta kaikissa yksiköissä. Kuntayhtymän toiveena oli luoda viriketoiminnalle vuosikello, jonka avulla toiminnan tasalaatuisuutta voidaan ohjata. Toisen työpajan tavoitteena oli lähteä suunnittelemaan tätä vuosikelloa. Lisäksi tavoitteena oli miettiä tavoitteita viriketoiminnalle sekä virikevastaaville.

Koska mukaan oli tullut uusia virikevastaavia, kertaamisemme hieman toiminnan tavoitteita ja tarkoitusta. Virikevastaavat vaikuttivat todella motivoituneilta tehtävään ja uusia vastuuhenkilöitä kannustettiin toiminnan kehittämiseen. Jokainen yksikkö oli hahmotellut omaa virikesuunnitelmaa ja ideoita jaettiin puolin ja toisin.

”Saimme aikaa tehdä suunnitelman viriketoimille”

”Viriketoiminta on tänä vuonna Suomi 100 henkistä”

”Viime kerralla saadut ideat auttoivat miettimään yksikön toimintaa”

”Toivattavasti viriketoiminnan suunnitelmallisuus motivoi myös muuta henkilökuntaa”

”Voisiko toisten yksiköiden asukkaat ja henkilökunta tulla vierailulle meidän yksikköön?”

Kuulumiskierroksen aikana esille nousi useaan otteeseen Suomi 100-vuotta, joka päätettiin ottaa vuoden 2017 kantavaksi teemaksi asumispalvelujen viriketoimintaan. Suomi 100 teeman ympärille päätettiin rakentaa yhteinen viriketoiminnan vuosikello. Yhdessä sovimme, että sini – valkoinen ajattelu näkyisi kaikissa yksiköissä ja esimerkiksi kesäkatut yksiköihin hankitaan teeman mukaisissa väreissä. Yksiköiden vierailu toisten luona herätti myös mielenkiintoa ja alustavia vierailuja yksiköiden välillä alettiin suunnitella.

”Olisi kyllä huippua tulla katsomaan teidän yksikköä asukkaiden kanssa”

”Asukkaatkin pääsisivät pois omista nurkista”

Totesimme myös, että ajatusten ja kokemusten vaihtaminen yhteisissä tapaamisissa on ensiarvoisen tärkeää. Kuulumiskierrokset antavat runsaasti vertaistukea ja uusia ideoita viriketoiminnan toteuttamiseen. Myös epäonnistuneista kokemuksista voidaan tässä porukassa jakaa kokemuksia, koska paikalla on samanhenkisiä ihmisiä. Virikevastaavista päätettiin kerätä lista, josta selviää kaikkien työ- sähköposti osoitteet, jolloin yhteydenpito on mahdollista myös tapaamisten välillä.

”Olen odottanut, että pääsen jakamaan ajatuksia viriketoiminnasta motivoituneen väen kanssa”

”Thanaa kun taas saan uusia ideoita”

Kuulumiskierroksella useaan otteeseen nousi esille henkilökunnan motivointi viriketoiminnan järjestämiseen. Lähes jokainen virikevastaava oli törmännyt omassa yksikössä negatiiviseen asenteeseen toiminnan järjestämistä kohtaan.

”Järjestä vaan sitä toimintaa, kun olet virikevastaava”

”Ei mulla oo aikaa tuommoseen”

”En minä osaa”

Virikevastaavia kummastutti henkilökunnan negatiivinen asenne viriketoimintaa kohtaan. Heidän mielestä viriketoiminnan järjestämiseen kyllä löytyy aikaa ja osaamista, jos on halua tehdä sitä. Henkilökunnan ei tarvitse järjestää suuria tapahtumia päivittäin vaan viriketoiminnan tulee olla osa joka päiväistä työtä. Tähän negatiiviseen ajatteluun kaivataan muutosta. Toki yksiköistä on noussut esiin myös positiivisia ajatuksia viriketoimintaa kohtaan. Viriketoiminnan kehittämistä on pidetty laajalti tärkeänä asiana. Uusia ideoita on noussut henkilökunnalta toiminnan järjestämiseksi.

”Thanaa, kun saa tehdä muutakin kuin perushoitoja”

*”Tosi kivoja ideoita”**”Minäkin voisin iltavuorossa tehdä tuota asukkaiden kanssa”*

Toisen tapaamisen tavoitteena oli luoda kaikkien yksiköiden virikevastaaville selkeä tehtäväkuva. Selkeän tehtäväkuvan tarkoituksena on tuoda esille se, kuinka tehtävät ja vastuut jakautuvat, jotta jokainen osaa työskennellä yhteisten tavoitteiden mukaisesti. Selkeä tehtäväkuva auttaa myös toiminnan sekä vastuualueen arvioinnissa. Yhtenäisen tehtäväkuvan avulla pyritään takaamaan tasalaatuinen viriketoiminta kaikissa yksiköissä, motivoimaan, tukemaan osaamista sekä sitouttamaan toimintaan.

Virikevastaavat miettivät pienissä ryhmissä mitä virikevastaavan tehtäväkuva pitää sisällään. Työskentely ryhmissä oli todella tehokasta ja iloinen puheen sorina täytti huoneen. Jokainen ryhmä esitteli omat ajatukset tehtäväkuvasta perusteluineen. Yhteisen tehtäväkuvan luominen oli helppoa, sillä jokaisella ryhmällä oli samansuuntaisia ajatuksia siitä mitä toiminnan tulee pitää sisällään. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän asumispalvelujen virikevastaavien tehtäväkuvasta muotoutui seuraavan lainen:

”Viriketoiminnan suunnitleminen tavoitteellisesti”

Tässä tarkoituksena on, että jokainen yksikökö laatii seudullisen viriketyöryhmän vuosikellon mukaisen virikesuunnitelman omaan yksikköön. Suunnitelmaan on liitettävä yksikkö kohtaiset tavoitteet toiminnalle. Yhteisen vuosikellon lisäksi yksikkö kohtaisessa suunnitelmassa on vahvasti huomioitava yksikön asukkaiden toiveet sekä tarpeet viriketoiminnan suhteen. Virikesuunnitelma on laadittava siten, että se tarjoaa yksikön jokaiselle asukkaalle jotakin. Toimintaa suunniteltaessa on siis otettava huomioon jokaisen asukaan voimavarat sekä mieltymykset. Selkeän suunnitelman on tarkoitus myös motivoida henkilökuntaa sekä asukkaiden omaisia ja läheisiä osallistumaan viriketoimintaan.

”Viriketoiminnan tavoitteiden toteutumisen arviointi”

Yksikön virikevastaavat arvioivat asettamiensa tavoitteiden toteutumista vähintään kerran vuodessa. Viriketoiminnan tavoitteita arvioidaan myös seudullisessa viriketyöryhmässä. Tavoitteiden toteutumisen arvioinnin yhteydessä mietitään myös kehittämiskohteita. Viriketoiminnan arvioinnissa otetaan kantaa myös kuntayhtymän asiakastytyväisyyskyselyyn ja siinä esille nousseisiin viriketoimintaan liittyviin seikkoihin. Virikevastaavat käyvät yksikkökohtaiset tavoitteet ja niiden toteutumisen arvioinnin läpi yksikön työpaikkakokouksissa. Virikevastaavat arvioivat myös omaa toimintaa ja sen onnistumista yhdessä esimiehen kanssa käytävissä kehityskeskusteluissa.

”Kirjallinen suunnitelma sekä toimintakertomus”

On ensiarvoisen tärkeää, että jokainen yksikön työntekijä, asukas ja vierailija tietävät mitä milloinkin yksikössä tapahtuu, tämän vuoksi kirjallisen suunnitelman ja toimintakertomuksen tekeminen on tärkeää. Kirjallisen suunnitelman ja toimintaketomuksen avulla toiminnasta saadaan avointa ja jokaisella on mahdollisuus tutustua toimintaan ja sen onnistumisiin sekä kehittämiskohteisiin. Kirjallisten suunnitelmien avulla jokainen voi osallistua toiminnan toteuttamiseen.

”Tiedottaminen viriketoiminnasta”

Kirjallisten suunnitelmien lisäksi tarvitaan muutakin tiedottamista, jotta jokainen saa tiedon siitä mitä ja milloin yksikössä tapahtuu. Virikevastaavien vastuulla on huolehtia, että yksiköiden ilmoitustaululla on tietoa viriketoiminnasta. Yksiköt voivat itse miettiä laitetaanko ilmoitustaululle viikko- vai kuukausisuunnitelmat. Pääasia on, että tiedottaminen on selkeää ja sellaista, että se motivoi osallistumaan toimintaan.

”Tapahtumien, juhlien ja viriketoiminnan järjestäminen”

Virikevastaavat suunnittelevat ja organisoivat tapahtumien, juhlien ja toiminnan järjestämisen sekä aikataulutuksen. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että ainoastaan virikevastaavat ovat järjestämässä toimintaa, vaan jokaisen työntekijän on omalta osaltaan osallistuttava toiminnan järjestämiseen. Virikevastaavat vastaavat, esimiehen tuella, tehtävien jakamisesta.

”Kontaktien ylläpitäminen yhteistyökumppaneihin”

Virikevastaavat vastaavat yhteydenpidosta yhteistyökumppaneihin ja heidän vastuulla on uusien kontaktien luominen. Virikevastaavat huolehtivat, että yhteistyökumppanit otetaan yksiköissä hyvin vastaan ja heidän antamaa panosta toiminnan järjestämisessä arvostetaan.

”Henkilökunnan motivointi viriketoimintaan”

Virikevastaavat pyrkivät motivoimaan muuta henkilökuntaa viriketoiminnan järjestämiseen. Tässä keskeisenä asiana on oma esimerkki. Virikevastaavat näyttävät omalla motivoituneella asenteella mallia henkilökunnalla toiminnan järjestämisestä. Toiminnan ei tarvitse olla suurta, vaan pienet yksilölliset hetket antavat asukkaille yhtä paljon.

”Uusien ratkaisujen tuominen viriketoimintaan”

Virikevastaavat tutustuvat uusiin tapoihin toteuttaa viriketoimintaa. Tänä päivänä teknologia näyttölee suurta roolia uusissa ratkaisuissa. Virikevastaavat tuovat uusia ratkaisuja yksiköihin yhteistyössä kuntayhtymän kehittäjän kanssa. Vastuuhenkilöt harjoittelevat teknologian käyttöä yhdessä asukkaiden sekä henkilökunnan kanssa.

Selkeän tehtävänkuvan luomisen jälkeen mietimme ryhmissä kaikille yhteisiä toimintaperiaatteita. Toimintaperiaatteista pyrimme luomaan sellaiset, että niiden toteutumiseen voi sitoutua kaikki asumispalveluiden työntekijät ammatista tai yksiköstä riippumatta. Keskutelussa esiin nousi paljon asioita joita on tärkeää ottaa huomioon mietittäessä viriketoiminnan toimintaperiaatteita. Keskeisimpiä asioita olivat yksilöllisyys, ilon tuottaminen asukkailla sekä henkilökunnalle, yhteenkuuluvuuden tunteen lisääminen, toiminnan säännöllisyys sekä sosiaalisuuden lisääminen ja sen kautta yksinäisyyden tunteen poistaminen. Seudullisen v erityöryhmän tehtävänä arvoida vuosittain toimintaperiaatteita ja tarpeen mukaan päivittää niitä vastaamaan sen päivän tarpeita.

Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän asumispalveluiden viriketoiminnan periaatteiden toimintaperiaatteita ovat:

”Viriketoiminta mahdollistaa jokaiselle asukkaalle virikkeellisen, mielekkään sekä arvokkaan arjen ja juhlan”

”Viriketoiminta on asukkaiden yksilöllisten tarpeiden, toiveiden sekä voimavarojen mukaista”

”Viriketoiminta on suunnitelmallista sekä tavoitteellista”

Tavoitteeksi ennen seuraavaa tapaamista nostettiin, hieman leikkimielisesti, yhden työkaverin motivoiminen viriketoimintaan. Sovimme myös, että virikevastaavat verkostoituvat yhdessä ja tutustuvat muihin virikevastaviin, jotta yhteistyö yksiköiden välillä saataisiin sujuvaksi. Sovimme, että seuraava kokoontuminen pidetään kolmen kuukauden kuluttua ja tapaamme silloin Seniorikeskus Mosaiikissa. Näin pääsemme tutustumaan muiden asumispalvelukeskusten toimitiloihin ja voimme saada uusia ideoita oman yksikön toimitilojen järjestämiseen viriketoiminnan näkökulmasta katsottuna.

5.4.4 Omaisten osallistaminen ja yhteistyökumppanit (kolmas työpaja)

Kolmas tapaaminen pidettiin reilun kahden kuukauden kuluttua edellisestä, toukokuussa 2017. Tapaamiseen oli kutsuttu virikevastaavat kaikista kuntayhtymän asumispalvelu yksiköistä. Paikalla oli 21 innostunutta virikevastaavaa. Osallistujia oli mukana kaikista yksiköistä. Tapaamisen tavoiteena oli miettiä yhteistyökumppaneiden ja omaisten osallisuutta viriketoimintaan. Tarkoituksena oli esitellä ja luoda uusia malleja viriketuokioiden järjestämiseen.

Kuten olimme sopineet, tapaaminen pidettiin toisessa yksikössä, Sonkajärjellä seniorikeskus Mosaiikissa. ja pääsimme tutustumaan asumispalveluyksikköön, joka on profiloitunut muistisairauksia sairastavien henkilöiden hoitamiseen. Koska rakennus on varsin uusi, oli ihana huomata, kuinka virikkeellisyttä arkeen oli tuotu jo tilojen rakentamisvaiheessa. Yksikössä oli viihtyisiä ja tilavia tiloja, joissa kaikki asukkaat voivat viettää aikaa. Tilojen viihtyisyys nousi keskusteluissa todella merkittäväksi.

"Thana tämä lasi – huone, asukkaat voivat ihailla Suomen kaunista luontoa kaikkina vuoden aikoina"

"Tänne mahtuu kaikki asukkaat juhlimaan"

"Kiva, kun olette laittaneet jo noita kasveja kasvamaan ja asukkaat saavat seurata niiden kasvua sekä osallistua niiden hoitamiseen"

"Thana, kun uuteen tilaan on tuotu ripaus vanhaa"

"On tärkeää, että on siistiä, kodikasta ja turvallista"

Tilojen viihtyisyydellä on keskeinen osa asukkaiden viriketoiminnassa. Päätimme, että virikevastaavat huomioivat viriketoiminnan suunnittelussa myös yksikön tilojen viihtyisyyden. Vaikka tilat ovat joissakin yksiköissä vanhoja ja ahtaita, pyritään niistäkin luomaan sellaisia, että ne aktivoivat asukkaita ja tuovat heille iloa arkeen. Tärkeänä pidettiin selkeää ilmoitustaulua tai kalenteria, josta asukkaat voivat tarkistaa mikä päivä ja vuodenaika on. Tällainen löytyikin jo useasta yksiköstä, mutta uusia ideoita jaettiin.

Myös tilojen sisustaminen vuoden aikojen sekä juhlien mukaisesti koettiin merkitykselliseksi. Virikevastaavat ovat esimerkiksi käyneet kesäisin keräämässä luonnon kukkia asukkaiden kanssa ja joulusekä pääsiäiskoristeet ovat myös asukkaille sekä vierailijoille merkityksellisiä. Virikevastaavat korostivat sitä, että tiloja ja sisustusta täytyy voida muunnella. Uusien sisustuselementtien tuominen aktivoi asukkaita. Tilat on myös suunniteltava siten, että viriketoimintaan tarkoitettut välineet eivät saa olla piilossa, vaan niiden tulee olla asukkaiden saatavilla. Useassa yksikössä on huomattu, että kun välineitä on saatavilla asukkaat voivat omatoimisestikin alkaa pelaamaan peliä tai askartelemaan. Myös vierailijat ovat huomanneet viriketoimintaan käytettäviä välineitä ja alkaneet yhdessä vanhuksen kanssa pelaamaan tai askartelemaan.

Kuulumis kierroksella yksiköt kertoivat, kuinka viriketoimintaa on kevään aikana yksiköissä toteutettu. Jokainen yksikkö oli tehnyt vuodelle 2017 suunnitelman toiminnan järjestämiseksi ja toimintaa oli järjestetty suunnitelman mukaisesti. Yksiköiden asukkaat ovat päässeet osallistumaan erilaisiin tapahtumiin myös yksiköiden ulkopuolelle, on tehty esimerkiksi teatteri – retkiä ja käyty torilla markkinoilla. Asukkaat ovat osallistuneet aktiivisesti tapahtumiin ja omasilta on saatu positiivista palautetta lisääntyneestä viriketoiminnasta.

Virikevastaavat toivat esille myös sen, että henkilökunta on ollut aktiivisesti mukana viriketoiminnan järjestämisessä. Ajoittain edelleen henkilökunta esille ajanpuutetta ja kokemusta siitä, että aika menee perushoidon toteutukseen. Oikeaan suuntaan henkilökunnan motivoimisessa on kuitenkin menty ja yhdessä päätimme, että henkilökunnan kannustamista toiminta järjestämiseen jatketaan. Paras keino kannustamiseen on palautteen antaminen. Virikevastaavat antavat positiivista palautetta pienistäkin asioista ja kuuntelevat henkilökunnan ajatuksia ja toiveita toiminnan suhteen. Tavoitteena

on edelleen luoda kaikkiin yksiköihin uudenlainen toiminta kulttuuri, jossa virikeoiminta on osa joka-päiväistä hoitotyötä ja asukkaat saavat ”kukkaishetkiä” päivittäin.

Omaisten osallistuminen viriketoimintaan on hyvin vaihtelevaa. Joidenkin asukkaiden omaiset ovat hyvin aktiivisia ja järjestävät virikkeitä asukkaille ja ottavat mukaan myös muita kuin oman vanhuksen. Toiset omaiset taas ajattelevat, että viriketoiminnan järjestäminen kuuluu yksinomaan yksikön henkilökunnalle. Omaisten ja henkilökunnan välinen yhteistyö on merkityksellistä myös viriketoiminnan näkökulmasta ja se vahvistaa asiakaslähtöistä toimintakulttuuria. Vaikka asukkaiden hoidon ja hoivan järjestäminen kuuluvat hoitohenkilökunnalle, on omaisten asema merkittävää juuri asukkaan hyvinvoinnin tukemisessa. On todella tärkeää, että omaiset otetaan mukaan toiminnan suunnitteluun ja kuullaan mitä annettavaa heillä on asukkaiden arkeen.

Jotta omaiset saadaan osallistumaan viriketoimintaan, on tiedottaminen ensiarvoisen tärkeää. Omaisille on kerrottava heti hoitosuhteen alussa viriketoiminnasta ja siitä, miten heillä on mahdollisuus osallistua toimintaan ja järjestää sitä asukkaille. Luottamussuhteen luominen ja omaisten tukeminen ovat merkityksellisiä asioita tässä. Työryhmässä nousi esille, että omaisyhteistyö yksilöllisen viriketoiminnan näkökulmasta voisi olla yksi omahoitajan tehtävä. Omahoitaja voisi hoitosuunnitelmaan tehdä miettiä, kuinka asukkaan omaisen voi osallistua asukkaan elämään ja tuoda virikkeitä oman läheisen arkeen. Asukkaiden ja omaisten yhdessä vietetty aika, on koettu todella tärkeäksi. On tilanteita, joissa asukkaiden omaiset ovat kokeneet vierailun oman läheisen luona vaikeaksi. Tähän on syynä usein asukkaan huono kunto tai muistamattomuus. Tässä kohtaa esille nousi henkilökunnan asenne ja omaisen tukeminen. Henkilökunnan on muistettava tukea omaisia vierailun aikana ja kertoa, että vaikka asukas ei ehkä tunnin kuluttua muista vierailua, on vierailun aika hänelle merkityksellinen. Henkilökunnan tehtävä on antaa omaisille vinkkejä siitä mitä asukkaan kanssa voi tehdä, jos jutteleminen ei enää ole mahdollista. Omaisen voi esimerkiksi lukea asukkaan lempikirjaa ääneen tai he voivat yhdessä kuunnella musiikkia, usein myös pelkkä vierellä oleminen ja kädestä kiinni pitäminen on todella merkityksellistä asukkaille. Usein asukkaan voimien hiipuminen tai sairastuminen ovat omaisille haasteellisia asioita, eikä omaista saa missään tapauksessa pakottaa toimintaan. Omaiselle on muistettava antaa aikaa ja tilaa puhua myös omista tunteista. Tämän kautta luottamus suhteen rakentuminen vahvistuu ja omaisen pääsee mukaan toimintaan.

Virikevastaavien tehtävänä omaisyhteistyössä on yhteisistä tapahtumista tiedottaminen. Usein vahva omaisyhteistyö viriketoiminnan näkökulmasta alkaa juuri jostakin yhteisestä tapahtumasta johon asukas ja hänen omaisen ovat yhdessä osallistuneet. Järjestetyn tapahtuman kautta omaisen on saanut tukea ja seuraavan kerran hän ehkä jo uskaltaa lähetä asukkaan kanssa lammen rantaan retkelle, laulaa yhdessä asukkaan lempiä laulua tai vaikka pelata korttia. Tiedottamisessa virikevastaavien on tärkeää muistaa oikea aikaisuus, jotta omaiset voivat suunnitella miten he pääsevät osallistumaan yhteisiin tapahtumiin. Vaikka omaiset ovat lähes aina tervetulleita yksikköön vierailulle, ei kaikkien tapahtumien tarvitse olla sellaisia, joissa on omaisia mukana. Jos omaiset eivät ole tapahtumissa mukana, voi siitä yhdessä asukkaan kanssa kertoa omaiselle ja näin muistella mukavaa hetkeä.

Keskeinen osa omaisyhteistyötä on myös asukkaiden yhteydenpito omaisiin. Joissakin yksiköissä asukkaat soittavat omaisille yhdessä hoitohenkilökunnan kanssa, nämä puhelut ovat aina tärkeitä asukkaille. Kaikkiin Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän asumispalveluyksiköihin ollaan hankkimassa tabletit ja erilaisia mobiilisovelluksia, joiden kautta asukkaat voivat pitää yhteyttä omaisiin. Virikevastaavat kokivat tämän todella hyvänä asiana. Uuden teknologian avulla asukkaat voivat nähdä esimerkiksi omien lastenlasten-lasten lauluja. Virikevastaavat nostivat vahvasti esiin koulutuksen tärkeyden teknologisia ratkaisuja suunniteltaessa. Usein on tilanne, että henkilökunta ei osaa käyttää sovelluksia / laitteita ja näin hienot laitteet jäävät käyttämättä. Koulutukseen sekä ohjauksen kautta saadaan varmuutta toimintaan ja laitteita uskalletaan käyttää. Myös tieto siitä mistä saadaan apua, jos ongelmia ilmenee, on merkityksellistä. Vaikka laitteet eivät ole vielä tulleet yksiköihin, on tieto niiden käyttöön otosta herättänyt jo vastarintaa. Virikevastaavat uskoivat tämän johtuvan juuri siitä, ettei laitteita osata käyttää. Oikeanlaisella ohjauksella ja selkeillä ohjeilla laitteiden uskotaan kuitenkin löytävän sijaa myös omaisyhteistyössä.

Yhteistyökumppaneiden merkitys on keskeinen asumispalveluiden viriketoiminnassa. Erilaiset vapaaehtoiset toimijat järjestävät erilaista viriketoimintaa yksiköissä. Yksiköt ovat tehneet yhteistyötä myös seurakunnan, päiväkotien sekä koulujen kanssa. Nämä tapaamiset ovat olleet antoisia puolin ja toisin. Toki tapaamisten järjestäminen on koettu haastavaksi. Yhteistyö vaatii avoimuutta, aktiivisuutta sekä suunnitelmallisuutta, jotta toiminta saadaan organisoitua. Myös erilaisia esiintyjä on vierailut yksiköissä ja nämä vierailut ovat olleet todella antoisia asukkaillemme. Ongelmana vierailujen järjestämisessä on ollut lähinnä taudellinen puoli. Usein esiintyjät ottavat esityksistä pienen rahallisen korvauksen, eikä kaikilla yksiköillä ole varattu käytövaroja tällaiseen toimintaan. Virikevastaavat ovat tehneet yhteistyö paikallisten yritysten kanssa ja saaneet sponsori rahoja ja lahjoituksia, joiden avulla esiintyjä on voitu palkata yksikköön. Esiintyjien lisäksi yksiköissä on viimeaikoina vierailut paljon eläimiä, kaverikoirat ja hevoset ovat käyneet tervehtimässä asukkaita. Eläinten on koettu aktivoivat vanhuksia todella paljon. Viriketyöryhmän kautta yksiköiden välinen yhteistyö nousi esille ja Iisalmissa päätettiin järjestää yhteiset Suomi 100 – urheilukilpailut. Yksi yksikkö otti vetovastuun tapahtumasta ja kutsui kahden muun yksikön asukkaat vierailulle.

Yhteydenpito yhteistyökumppaneihin on keskeinen osa virikevastaavan tehtävää. Sovituista tapaamisista on pidettävä kiinni ja asukkaille on mahdollistettava osallistuminen viriketahtumiin. Esiintyjien on aina koettava, että he ovat tervetulleita yksikköön. Virikevastaavan ei yksin tarvitse huolehtia näistä, vaan se on tehtävä yhteistyössä koko henkilökunnan kanssa. Virikevastaavat olivat sitä mieltä, että koskaan ei saa olla tilannetta, että vierailija tuntisi olonsa epämukavaksi tai asukkaita ei olisi paikalla esityksen aikana. Jokaisen yksikössä esityksen aikana olevan on oltava aktiivisesti mukana toiminnassa, eikä esitys saa suoda henkilökunnalle pitempää taukoa.

Virikevastaavat toivoivat yhteistä listaa, josta voisi katsoa millaisia esiintyjä muissa yksiköissä on vierailut. Toiveena on, että kuntayhtymän intran työtilaan saataisiin asumispalveluyksiköiden viriketyöryhmälle yhteinen kansio, jossa tiedon jakaminen olisi kätevää.

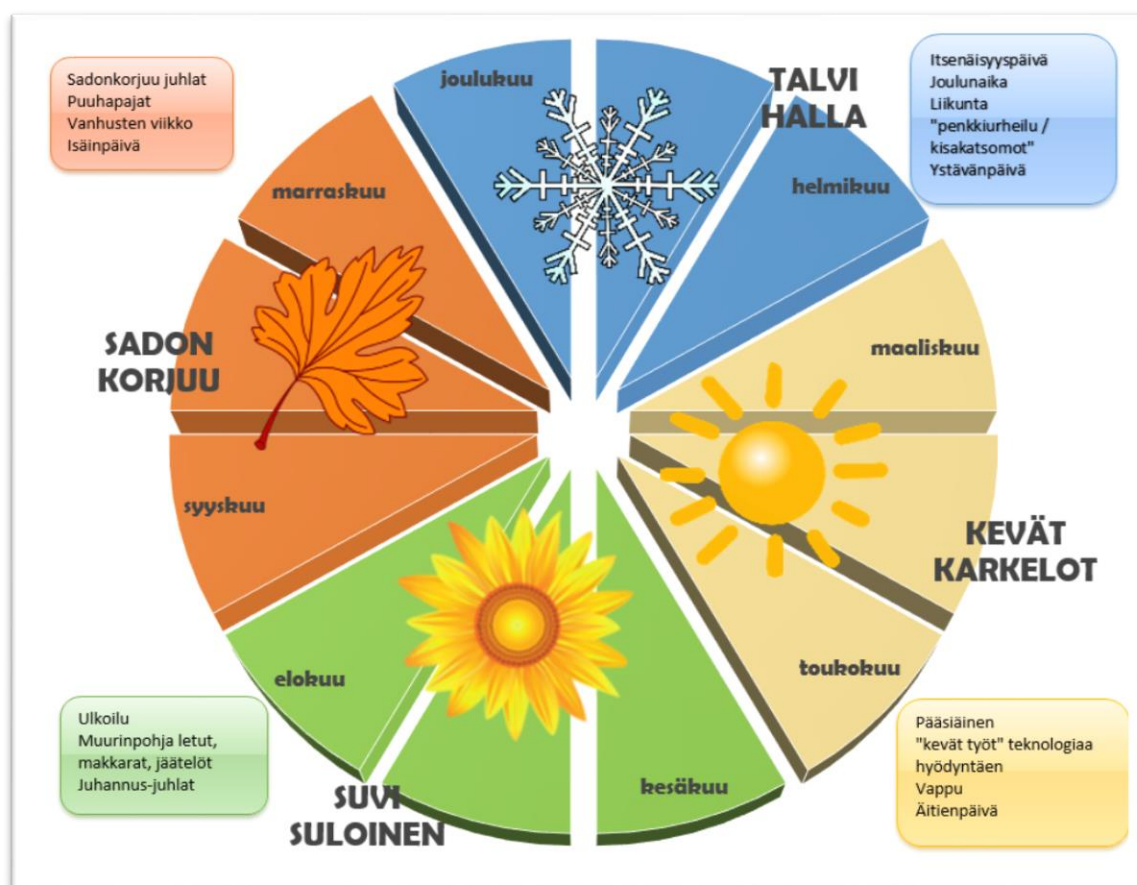
5.4.5 Vuosikello (neljäs työpaja)

Neljäs työpaja pidettiin heinäkuussa 2017. Tapaaminen oli pienimotoinen, koska kyseessä oli lomakausi. Paikalla oli vain viisi osallistujaa, kahdesta yksiköstä. Tapaaminen järjestettiin Iisalmissa Palvelukeskus Kirkonsalmella. Tapaamisen tavoitteena oli kasata viriketoiminnan vuosikello. Tapaamisessa hyödynsimme aikaisemmissa tapaamisissa kerättyjä tietoja ja toiveita vuosikellon suhteen.

Koska päätimme, että kaikkien yksiköiden viriketoimintaa ohjaa yhteinen vuosikello, mietimme millainen tämä Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän asumispalvelujen viriketoiminnan vuosikello voisi olla. Päätimme, että toiminta jaksottuu vuodenaikojen mukaisesti. Sovimme jokaiselle vuodenajalle yhteisen teeman, jonka ympärille yksiköt voivat suunnitella omaa viriketoimintaa. Vuosikellossa yhteisten teemojen lisäksi nostetaan esiin myös erilaiset juhlapyhät, jotka huomioidaan aina toiminnan suunnittelussa. Vuosikellosta tehdään kaavio-kuva, joka laitetaan yksikköön asukkaiden sekä omaisten nähtäville yhdessä viikko- tai kuukausiohjelman kanssa. Tulevaisuudessa vuosikelloa päivitetään vuosittain.

Vuoden 2018 talvikauden (tammi-, helmi- ja joulukuu) teemaksi nostettiin talvihalla. Tämän teeman ajateltiin pitävän sisällä kulttuuria, esimerkiksi lauluesityksiä sekä runoutta. Kevätkauden (maalis-, huhti- ja toukokuu) teemana on kevät karkelot. Tähän teemaan kuuluu erilaista uuden luomista, esimerkiksi askartelun ja kasvien kylvämisen merkeissä. Kesäkaudella (kesä-, heinä- ja elokuu) teemana on suvi suloinen, jolloin viriketoiminta painottuu ulkoiluun, jotta asukkaat pääsevät nauttimaan Suomen kesästä. Syyskaudella (syys-, loka- ja marraskuu) teemana on sadonkorjuu, jolloin suunnitellaan toimintaa sisätiloihin syksyisten teemojen ympärille. Joulukuussa keskitytään joulun odotukseen sekä tehdään asukkaiden kanssa perinteisiä jouluvalmisteluja, asukkaiden toimintakyky huomioiden. Joulukuuhun kuuluvat tietenkin myös Itsenäisyyspäivä – juhlat, jotka ovat muodostuneet jo perinteeksi useissa yksiköissä. Keskeiset teemat vuosikelloon kerättiin kokemuksien kautta. Aiheet jotka vuoden 2018 vuosikelloon valittiin, on testattu vuoden 2017 eriyksiköissä.

Pääteemojen ympärille mietimme pienissä ryhmissä, vielä ideoita joita erityisesti vuonna 2018 tulisi huomioida. Vuoden 2017 Suomi 100 – teema oli koettu kaikissa yksiköissä todella hyväksi ja se on näkynyt todella paljon yksiköiden viriketoiminnassa. Selkeä teema on helpottanut ja motivoinut toiminnan suunnittelemisessa sekä sen toteuttamisessa.



Kuvio 11. Viriketoiminnan vuosikello

Tammi – helmikuun teemoiksi valittiin erilaiset sisäpelit ja ”penkkiurheilu”, onhan vuosi 2018 olympialais vuosi. Yhteiset ”kisakatsomot” esimerkiksi hiihtokilpailuiden ja jääkiekkopelien aikana on koettu yksiköissä tärkeiksi. Helmikuussa yksiköissä juhlatitaan tietenkin myös ystävänpäivää.

Maalis – huhtikuussa juhliataan pääsiäistä. Yksiköissä järjestetään pääsiäisenajan mukaista ohjelmaa. Esimerkiksi virpojat vierailevat yksiköissä, yksiköissä askarrellaan ja koristellaan pääsiäisen teemojen mukaisesti, lisäksi pääsiäisen ajan uskonnolliset tapahtumat huomioidaan myös viriketoiminnassa.

Toukokuussa on tarkoitus tehdä erilaisia keväisiä töitä yhdessä asukkaiden kanssa. Näitä keväisiä töitä ovat esimerkiksi kasvien kylväminen sekä kesäkukkien istuttaminen. Jokainen yksikkö toteuttaa näitä huoioiden kunkin yksikön omat resurssit ja mahdollisuudet toiminnan järjestämiseen. Myös teknologisia ratkaisuja voi hyödyntää keväätöiden tekemisessä, esimerkiksi kuvaamalla tabletilla videoita ja katsomalla niitä yhdessä asukkaiden kanssa. Toukokuussa järjestetään jokaisessa yksikössä myös äitienpäivä-juhlat, joissa huomioidaan ja hemmotellaan äitejä.

Kesä – heinä – elokuussa viriketoiminnan painopiste on ulkoilussa. Kesäkuussa yksiköt järjestävät juhannusjuhlat omassa yksikössä tai yhteistyössä toisen yksikön kanssa. Kesäkauteen kuuluvat myös savolaisen perinteen mukaisesti muurinpohjaletut sekä saunavastat makkaranpaistoa ja jäätelöä unohtamatta. Ulkoiluun voi yhdistää myös erilaisia pelejä ja retkiä. Pääasia on, että jokainen asukas pääsee nauttimaan Suomen kesästä.

Syyskuussa yksiköissä järjestetään sadonkorjuu – juhlat. Juhlia voidaan järjestää yhdessä asukkaiden kanssa esimerkiksi leipomalla, askartelemalla sekä marjoja poimimalla.

Lokakuussa asumispalveluyksiköiden viriketoimintaa ohjaa valtakunnallisen vanhusten viikon teemat. Lisäksi asukkaille järjestetään mahdollisuus osallistua vanhusten viikon tapahtumiin.

Marraskuussa yksiköihin järjestetään erilaisia puuha – pajoja. Näissä asukkaille mahdollistetaan erilaiset kädentyöt. Pajat pyritään järjestämään siten, että niistä löytyisi monenlaista mielekästä tekemistä asukkaille. Jos asukas ei itse voi tehdä käden töitä, hänelle annetaan mahdollisuus tulla seuraamaan mitä pajoissa tapahtuu. Marraskuussa yksiköissä järjestetään tietenkin isänpäivä – juhlat, joissa isät saavat olla huomioon keskipisteenä.

Joulukuussa valmistaudutaan joulunaikaan. Yksiköissä juhlietaan itsenäisyys – päivää, lauletaan kauneimpia joululauluja, vietetään jouluhartauksia sekä pikku jouluja. Joulunajasta pyritään luomaan tunnelmallinen ja kodikas, myös joulupukki vierailee useissa yksiköissä.

Vuoden 2018 aikana viriketoiminnan vuosikelloa testataan ja toiminnan järjestämistä vuosikellon mukaisten teemojen mukaisesti arvioidaan. Vuoden 2019 vuosikelloa suunniteltaessa, huomioidaan vuoden 2018 aikana saadut kokemukset ja vuosikelloa pyritään kehittämään entistä toimivammaksi.

5.4.6 Virikesuunnitelma (viides työpaja)

Viides työpaja pidettiin lokakuussa 2017 Kiuruvedellä Palvelukeskus Virranrannassa. Paikalla oli seitsemäntoista virikevastaavaa kaikista asumispalvelu yksiköistä. Tapaamisen aiheena oli luoda virikesuunnitelma asumispalvelu yksiköihin. Viriketoiminnan suunnitelman taustalle oli tarjottu luoda SWOT-analyysi, visio ja missio, arvot sekä kriittiset menestys tekijät.

Vuosikellon lisäksi Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän viriketoimintaa halutaan selkeyttää myös yhteisellä viriketoiminnan suunnitelmalla. Suunnitelman on tarkoitus antaa tietoa asukkaille ja heidän läheisille viriketoiminnasta asumispalveluyksiköissä. Yhteisen selkeän suunnitelman toivotaan myös selkiyttävän uusien työntekijöiden perehdytystä. Suunnitelmaan kootaan kaikki keskeiset asiat joita viriketoiminta pitää sisällään. Suunnitelma on myös osa toiminnan markkinointia.

Tulimme siihen tulokseen, että itse suunnitelman tulee olla yksinkertainen, mutta visuaalisesti houkutteleva ja mielenkiintoa herättävä. Useille viriketyöryhmään osallistuvalla tällaisen suunnitelman tekeminen on hyvin vierasta ja asioista meinattiin lähteä oikomaan. Suunnitelmaa tehdessä on tärkeää taustatyö, jotta yksikertaisestakin suunnitelmasta saadaan toimiva.

Jotta suunnitelmasta saadaan toimiva, tulee toimintaa arvioida ennakkoon. Yhdessä virikevastaavien kanssa mietimme SWOT – analyysin avulla toiminnan vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia sekä uhkia. Virketoiminnan SWOT – analyysissä huomioimme myös Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän strategiassa olevan SWOT – analyysin. Viriketoiminnan kehittämisessä on keskeistä, se ettei toiminta saa olla riistiriidassa kuntayhtymän muun toiminnan kanssa.



Kuvio 12. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän SWOT-analyysi (Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä, strategia 2011-2017)



Kuvio 13. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän asumispalveluiden viriketoiminnan SWOT – analyysi

Työpajoissa vahvuuksien ja mahdollisuuksien miettiminen oli helppoa ja hyvin nopeasti saatiin keskustelujen kautta ne kasattua. Uhkien ja heikkouksien miettiminen oli huomattavasti haastavampaa. Keskustelujen ja pienten mietintä ryhmien kautta nämäkin saatiin luotua.

Jokaisella toiminnalla on oltava myös missio sekä visio. Myös näitä lähdettiin pohtimaan Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän visioin ja mission kautta, jotta ne tukisivat toinen toisiaan.

Mission tarkoituksena on kertoa miksi ja minkä vuoksi organisaation on olemassa. Mission tulee olla vahva ja innostava ja se on tarkoitettu omalle henkilökunnalle sekä yhteistyökumppaneille. (Kumpulehto 2008, 14.) Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän strategiaan koko kuntayhtymän missioksi on kirjattu

”Asiakaslähtöistä hoivaa ja hyvinvointia”.

Tämän mission avulla kuvataan koko kuntayhtymän tahtotilaa kaikilla vastuualueilla. (Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä, Strategiat ja Suunnitelmat 2017-10-03.)

Mietimme yhdessä kuntayhtymän missiota ja tulimme siihen tulokseen, että sama missio käy myös viriketoimintaan. Asumispalveluiden viritoiminnan halutaan olevan asiakaslähtöistä ja toiminnan avulla halutaan lisätä asukkaiden hyvinvointia asumispalvelu yksiköissä. Viriketoiminnalle haluttiin luoda oma missio, joka tukee koko organisaation missiota. Seudullisessa viriketyön – kehittämistyöryhmässä viriketyön missioksi muotoutui:

”Minun vanhuuteni asumispalveluyksikössä”

Vision tarkoituksena on kuvata toiminnan sisältöä mielekkäällä tavalla. Vision avulla pyritään sitoutumaan ja motivoimaan henkilökuntaa toimintaan ja sen kehittämiseen. (Kumpulehto 2008, 12.) Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän strategiaan toiminnan sisältöä kuvaaviksi asioiksi on kirjattu seuraavat visiot

”Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän palvelut ovat laadukkaita, nykyaikaisia ja vastaavat asiakkaiden tarpeita”

”Kuntayhtymä on toiminnassaan edelläkävijä ja ennakoi palveluiden muutostarpeet”

”Kuntayhtymä on vetovoimainen ja arvostettu työnantaja”

(Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä, Strategia ja suunnitelmat 2017-10-03.)

Myös kuntayhtymän asumispalveluiden toimintaa ohjaavat edellä mainitut visiot. Mietimme viriketoimintaa visioiden kautta ja tulimme siihen tulokseen, että toimintaa on kehitettävä, jota kuntayhtymän visioihin voidaan vastata. Jotta voidaan puhua nykyaikaisesta viriketoiminnasta, pyritään toimintaan löytämään uusia malleja ja ratkaisuja esimerkiksi teknologian avulla. Toiminnan kehittämisen myötä pyritään ennakoimaan muutostarpeeseen ja luomaan kuntayhtymän asumispalveluista vetovoimainen työskentely ympäristö.

Kuntayhtymän yhteisten visioiden lisäksi, asumispalveluiden viriketoiminnan omia visioita ovat viriketoiminnan periaatteet, jotka ohjaavat toimintaa

”Viriketoiminta mahdollistaa jokaiselle asukkaalle virikkeellisen, mielekkään sekä arvokkaan arjen ja juhlan”

”Viriketoiminta on yksilöllisten tarpeiden ja voimavarojen mukaista”

”Viriketoiminta on suunnitelmallista sekä tavoitteellista”

Suunnitelmaa mietittäessä on tärkeää pohtia myös toiminnan arvoja. Arvojen katsottiin olevan tärkeä osa viriketoimintaa. Keskusteluissa tuli esiin, että yhteisen arvomaailman kautta toiminnasta saadaan tasalaatuista kaikissa yksiköissä. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän strategiaan on kirjattu arvoja, jotka ohjaavat myös vahvasti asumispalveluiden viriketoimintaa. Kuntayhtymän arvoja ovat

”Avoimuus”

”Tasa-arvoisuus ja oikeudenmukaisuus”

”Vastuullisuus”

(Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä, Strategia ja suunnitelmat 2017-10-03.)

Arvojen lisäksi kuntayhtymän strategiasta löytyy toimintaperiaatteet, jota ohjaavat arvojen lisäksi toimintaa. Toimintaperiaatteita ovat

”Asiakaslähtöisyys”

”Laadukkaat ja vaikuttavat palvelut”

”Kustannustehokkuus ja taloudellisuus”

”Innovatiivisuus”

”Ammatillisuus”

”Ympäristöystävällisyys”

(Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä, Strategia ja suunnitelmat 2017-10-03.)

Kävimme keskustelua kuntayhtymän arvoista ja esille nousi, että viriketoiminnassa on tärkeää nostaa myös muita arvoja esille. Seuraavat arvot koettiin todella tärkeiksi viriketoiminnan näkökulmasta.

”Itsemääräämisoikeus”

Asukkailla on mahdollisuus valita millaiseen toimintaa haluaa osallistua.

”Turvallisuus”

Fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin turvaaminen.

”Oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo”

Viriketoimintaa järjestetään siten, että tarjoaa jokaiselle jotakin.

”Hyvä elämä”

Asukkaat kokevat, että he elävät hyvää elämää asumispalveluüksikösssä.

”Toimiva yhteistyö”

Yhteistyö muiden asumispalveluüksiköiden, vapaaehtoisten sekä muiden palvelutuottajien kanssa tukee viriketoimintaa ja sen kehittämistä.

”Omatoimisuutta ja toimintakykyä tukeva työote”

Asukkaiden voimavarat tunnustetaan ja niitä käytetään ja ylläpidetään.

Viriketoiminnan suunnitelman tekovaiheessa mietimme myös kriittisiä menestystekijöitä. Kriittisissä menestystekijöissä toimintaa mietitään palvelukyvyyn, prosessien ja johtamisen, henkilöntön sekä taloudellisten resurssien näkökulmasta.



KUVIO 14. Kriittiset menestystekijät Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän asumispalvelujen viriketoiminnassa

Virikevastaajien toiveena oli, että viriketoiminnan suunnitelmassa emme erikseen nosta esiin SWOT-analyysia ja kriittisiä menestystekijöitä, vaan teemme kansankielisen ja kuvilla kertovan asukkaille sekä henkilökunnalla suunnatun suunnitelman. (Liite 3. Viriketoiminnan suunnitelma.)

5.5 Kehittämisprosessin tulos

Kehittämisprosessissa yhtenäistimme käytänteitä asumispalveluyksiköiden välillä. Loimme uudelaisten viriketoiminta kulttuurin Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän asumispalveluihin. Kokemusten pohjalta vastaavaa prosessia voidaan lähteä jalkauttamaan myös vastuumatriisiin muihin tehtäviin ja sen kautta luoda uudenlaista toimintakulttuuria koko asumispalveluihin. Uudenlaiset toiminta mallit vaativat asennemuutosta henkilökunnassa. Tämä prosessi ei ole helppo, mutta esimerkillisellä ja innostavalla otteella se on mahdollista.

Vastuumatriisin (Liite 1.) kehittämis näkökulmasta keskeinen tulos oli yhteistyö asumispalveluyksiköiden välillä. Tiedon ja taidon jakaminen helpottaa toiminnan kehittämistä ja yhteistyö takaa tasalaatuiset palvelut yksiköiden välillä. Työskentely innostuneessa ryhmässä lisää motivaatiota toiminnan kehittämiseen. Työryhmä tuo vertaistukea ja auttaa löytämään uudenlaista kipinää toiminnan kehittämiseen. Työpaja työskentely on toimivva tapa. Työpajoihin on syytä varata riittävästi aikaa, koska kokemuksesta voin kertoa, että vastuutyöntekijöillä on paljon asioita joista he haaluvat keskustella ja jakaa kokemuksia. Työpajoihin on syytä valita myös joku teema tai yhteinen kehitettävä asia. Teeman ympärille on helppoa rakentaa keskustelua ja luoda yhtenäistä toimintamallia. Työpajat vaativat vastuuhenkilöt, jotka suunnittelevat tapaamista etukäteen. Vaikka keskustelut tapaamisissa ovat antoisia, niiden rinnalle tarvitaan myös joku kehitettävä asia, jota yhdessä pohditaan. Työpajoista on syytä myös kirjata muistio, jotta jokainen voi tarkastaa yhdessä kehitetyt ja sovitut asiat jälkeinpäin. Tapaamisten on oltava säännöllisiä. Virikevastaavat kokivat projektin aikana, että seudullisia tapaamisia olisi hyvä järjestää kaksi kertaa vuodessa. Seudullisten työpajojen lisäksi vastuutyöntekijöille on varatava riittävästi aikaa myös omassa yksikössä. Aikaa tarvitaan toiminnan suunnitteluun, käytännön järjestelyihin, yhteyden pitoon yhteistyökumppaneihin sekä muun henkilökunnan motivointiin.

Yhteiset toimintamallit ja tehtäväkuvat takaavat osaltaan tasalaatuisia palveluita. Toimintamallit ja tehtäväkuvat on suunniteltava yhdessä vastuuhenkilöiden kanssa ja niitä on päivitettävä säännöllisin väliajoin. Koska mikään vastuumatriisin tehtävistä ei ole vain vastuuhenkilöiden vastuulla, on toimintamallit jalkautettava koko työyhteisöön. Vastuuhenkilöt ovat oiva keino tähän tehtävään. Projektin aikana tuli esille, että työkavereiden on helpompi motivoida muuta henkilökuntaa toimintaan. Toki motivointiin tarvitaan myös esimiehen tukea ja aitoa kiinnostusta ja ymmärrystä vastuualueeseen ja sen tärkeyteen asukkaiden ja työntekijöiden arjessa.

Toiminnalle on luotava visio ja missio yhteistyössä työryhmän kanssa. Niiden lisäksi toiminnalle toiminnalla on oltava strateginen tavoite. Mielestäni on tärkeää, että nämä ovat linjassa organisaation yleisen vision, mission ja strategisten tavoitteiden kautta. Jotta tämä saadaan onnistumaan, on vastuuhenkilöiden tutustuttava organisaation strategiaan, josta asiat yleensä löytyvät. Seudullisessa työryhmässä tehtyjen linjauksien perusteella jokaiseen toimintayksikköön luodaan toimintasuunnitelma ja yksikkökohtaiset tavoitteet. Tavoitteiden ja toimintasuunnitelma esitleminen koko työyhteisölle on ensiarvoisen tärkeää, jotta koko henkilökunta voi sitoutua niiden toteuttamiseen. Koko henkilökunnalle on annettava mahdollisuus keskustella aiheesta ja heidän toiveita sekä ajatuksia on

kuunnelta. Kun työntekijät kokevat, että he voivat omalataosaltaan vaikuttaa toiminnan kehittämiseen, on heidän helpompi sitoutua toiminnan järjestämiseen ja yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen.

Vastuualueesta riippuen, asukkaille tai henkilökunnalle, on tehtävä suunnitelma. Suunnitelmalla on tarkoitus tuoda näkyväksi toimintaa yleisellä tasolla. Lisäksi suunnitelmasta tulee esille toiminnan tavoitteet ja sitä muuten ohjaavat periaatteet. Suunnitelman tulee olla selkeä ja helposti luettava, kuvien avulla suunnitelmasta saadaan mielenkiintoinen. Suunnitelma päivittäminen on vastuuhenkilöiden vastuulla. (Liite 3. Viriketoiminnan suunnitelma.)

Vastuualueen henkilöstölle on annettava mahdollisuus tehdä päätöksiä toiminnan järjestämisen suhteen. Vastuut, velvollisuuden ja päätöksenteon mahdollisuudet on sovittava yhdessä vastuuhenkilöiden, esimiesten ja johdon kanssa. Toimintaperiaatteet näiden suhteen on oltava selvät, ettei tehdä niin sanottua turhaa työtä. Käytössä olevat resurssit on sovittava myös etukäteen vastuuhenkilöiden kanssa. Nämä resurssit pitävät sisällään ajalliset ja taloudelliset resurssit. Ajallisissa resursseissa on syytä huomioida toiminnan suunnitelluun, toteutukseen ja arviointiin käytettävä aika. Taloudelliset resurssit ovat yleensä johdon päätettävissä olevia asioita. Taloudellisilla resursseilla annetaan raamit toiminnalle taloudellisesta näkökulmasta. Vastuuhenkilöiden tulee tehdä suunnitelma kuinka käytössä olevia resursseja tullaan käyttämään. Jos toimintaan ei ole varattu taloudellisia resursseja, tulee miettiä kuinka toimintaa voidaan järjestää ja kehittää laadukkaasti ilman taloudellista panostusta. Vastuuhenkilöiden toiveena on, että heille tarjottaisiin mahdollisuutta osallistua vastuualueen mukaisiin koulutuksiin. Koulutuksiin osallistuminen vaatii yleensä jonkin verran myös ajallisia ja taloudellisia resursseja.

Toiminnan kehittämisen näkökulmasta, toiminnan arviointi on todella tärkeää. Myös arviointiin on luotava yhteiset kriteerit, joiden avulla toimintaa voidaan arvioida tasalaatuisesti. Vastuuhenkilöt ovat vastuussa käytännön toiminnan arvioinnista. Arviointi tulee tehdä omassa yksikössä vuosittain toimintasuunnitelman pohjalta. Myös seudullisessa työryhmässä toiminnan onnistumista yleisellä tasolla on syytä arvioida. Tässä arvioinnissa tulee miettiä toimintaa vision, mission ja strategisten tavoitteiden kautta. Samalla voidaan arvioida ovatko ne edelleen ajantasalla olevia. Arviointia ja palautetta odotetaan myös esimiehiltä ja johdolta toiminnan toteuttamisesta. Toiminnan arviointi ja palautteen antaminen vaativat toimintaan tutustumista. Yleisellä tasolla annettu palaute ei motivoi henkilökuntaa toiminnan kehittämisessä. Toiminnan arvioinnin tueksi voidaan luoda Balanced Scorecard – tulokortit (BSC – tulokortit). Tulokorteissa toimintaa tarkastellaan palvelukyvyyn ja saatavuuden, asiakkaiden, prosessien ja talouden sekä henkilöstön ja osaamisen näkökulmista. BSC – tulokortteihin kirjataan strateginen tavoite. Tavoitteen saavuttamiseksi mietitään toimenpiteitä ja keinoja sekä mittaristo jolla tavoitteiden saavuttamista voidaan mitata. Tulokorteissa on myös tavoitetaso, johon toiminta tähtää. Korteihin kirjataan myös toteuma, jossa toimintaa on arvioitu mittareiden ja keskustelujen avulla. Toteuman perusteella luodaan uusi tavoitetaso ja kehittämiskohteet. (Liite 2. BSC-tulokortit viriketoimintaan.)

Vastuuhenkilöiden toiminnan arviointi on tärkeä osa toiminnan arviointia. Tämä arviointi voidaan tehdä esimerkiksi kehityskeskustelujen yhteydessä. Jotta osaamisen kehittäminen on mahdollista, työntekijän on arvioitava itseään ja saatava palautetta omasta osaamisesta myös esimieheltä. Kehityskeskusteluissa luodaan yhdessä työntekijän kanssa henkilökohtaiset tavoitteet vastualueen kehittämiseen ja toiminnan toteuttamiseen. Näiden tavoitteiden toteutumista arvioidaan säännöllisesti, vähintään vuosittain. Tavoitteiden arvioinnin lisäksi kehityskeskustelussa on hyvä luoda uudet tavoitteet toiminnan kehittämiseksi seuraavalle kaudelle. Kehityskeskusteluissa avoin ilmapiiri ja aitousdialogi auttavat toiminnan kehittämisessä sekä itsereflektoinnissa.

Vastuutomatriisin ja työntekijöiden osaamisen kehittämisen kannalta on tärkeää, että vastuualueita vaihdetaan. Vastuualueiden vaihtaminen tuo uusia näkemyksiä ja sitä kautta toimintaa voidaan kehittää uusien näkökulmien kautta. Jokaisessa yksikössä on syytä olla useampia vastuuhenkilöitä yhtä vastuualuetta kohden. Tämä takaa ajatusten vaihdon mahdollisuuden ja takaa toiminnan jatkuvuuden myös mahdollisten poissaolojen aikana. Vastuualuiden vaihdon yhteydessä ei ole järkevää vaihtaa koko henkilöstöä kerralla. Aikaisemmat vastuuhenkilöt voivat jakaa osaamista uusille ja näin taataan toiminnan jatkuvuus ja sujuvuus myös vaihon aikana. Vastuuhenkilöitä mietittäessä on syytä huomioida henkilökunnan mielenkiinnon kohteet. Toisaalta on hyvä muistaa, että joskus mukavuusalueelta poistuminen, voi tuoda uusia innostuksen kohteita myös työntekijän työarkeen.

6 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää ja yhteneistää toimintaa Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän asumispalveluissa vastuumatriisin mukaisesti. Pilootiksi vastuumatriisista valittiin asukkaiden virike-toiminta. Prosessi toteutettiin työpajamenetelmällä, jossa vastuuhenkilöt kokoontuivat. Projektin aikana järkestimme viisi työpajaa.

Vastuumatriisin ja vastuunjakaminen on mielestäni hyvin ajankohtainen aihe ja vastuunjakaminen alkaa olla osa myös hoitotyötä. Tähän vaikuttaa mielestäni se, että vanhasta laitospolttuurista ollaan luopumassa. Akuutin hoitotyön puolella vastuuta hoidosta jaetaan entistä enemmän potilaille itselleen. Pitkäaikaishoidossa vastuuta työstä ja sen kehittämistä jaetaan koko henkilökunnalle sekä tietenkin myös asukkaille. Vastuunjakaminen vaatii toiminta kulttuurin muuttamista. Useat asumispalvelu yksiköt on toiminnallisten muutosten kautta muutetu laitoshoidosta tehostetun palveluasumisen yksiköiksi. Näin yksikköihin on jäänyt elämään vanha laitospolttuuri. Mielestäni tässä laitospolttuurissa on paljon hyviä asioita, mutta myös paljon toimintamalleja joita olisi syytä lähteä muuttamaan. Vanhassa laitospolttuurissa hoitotyö on ollut hyvin toimenpdekeskeistä, kun taas tänä päivänä asumispalveluyksiköt tulisi nähdä ihmisten koteina, joissa toimenpiteiden ja hoidon sekä hoivan lisäksi asukkaille tarjotaan mielihyvää tuottavia asioita arjen keskellä. Laitospolttuuri näkyy selkeästi myös aikatauluissa. Valtaosa toiminnoista tehdään yksikön aikataulujen mukaisesti, kun tänäpäivänä asiat ja toimenpiteet tulisi tehdä asukkaiden aikatauljen mukaisesti. Koen, että vastuunjakamisen kautta tästä vanhasta laitospolttuurista päästään pikkuhiljaa eroon. Kun työntekijät pääsevät ja osin joutuvat kehittämään toimintaa, heidän on pakko päästää irti juurtuneista käytänteistä. Helppo tämä tie ei tule olemaan ja toiminnan kehittämiseen on annettava aikaa ja tilaa.

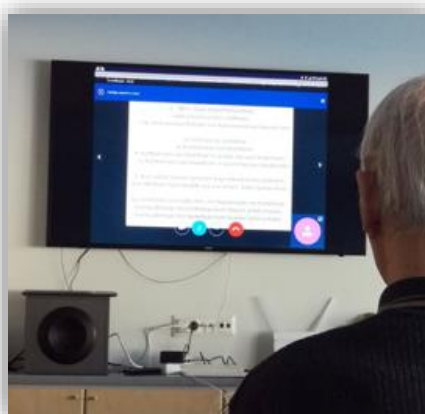
Projektin aikana huomasin, että toisille vastuunottaminen on huomattavasti helpompaa kuin toisille. Toiset lähtivät innokkaasti heittelemään ajatuksia mitä ja miten asioita voitaisiin tehdä uudella tavalla. Osa projektiin osallistuneista ei tarvinnut erillistä aikaa toiminnan kehittämiseen, vaan he tekivät sitä hoitotyön lomassa yhdessä asukkaiden kanssa, tätä oli todella ihana seurata. Osalle käynnistyminen oli huomattavasti vaikeampaa. Tämä vaikeus näkyi mielestäni siinä, että kuulumisia kysyttäessä tuli joukko selityksiä miksi toimintaa ei ole viety eteenpäin. Jäin miettimään, että aikaa selitysten sepittämiselle on ollut, mielestäni tämän ajan olisi voinut käyttää ajattelemalle toiminnan kehittämistä. Ymmärrän hoitajien paineita, hoitaja mitoitukset ovat useissa yksiköissä minimi tasolla, asukkaat vot monisairaita ja huonokuntoisia, työ on henkisesti ja fyysisesti raskasta sekä hoitajille tulee kokoajan lisää välillisiä tehtäviä, jotka on hoidettava tietyn aikataulun mukaisesti, jotta arki yksiköissä pyörii. Myös muutokset ovat jatkuvasti läsnä hoitajien arjessa. Useissa tapaamisissa esille nousi esimiehen tuki. Miten voimme esimiehinä tukea kaikkia tasapuolisesti, jokainen kuitenkin vaatii erilaista tukea. Toiset toivovat valmiita vastauksia ja ajoittain toisia tulisi hieman jarrutella. Tänä päivänä esimiesten työtaakka on myös valtava, tässä paineessa pitäisi lytää aikaa jokaiseen vastuualueeseen, olla innostunut kaikesta ja aidosti läsnä jokaisessa hetkessä. Uskon kuitenkin, että tämä kaikki on mahdollista. Pienet hetket asukkaille ja työntekijöille ovat todella tärkeitä. Työntekijät voivat päivittäisten toimintojen yhteydessä tarjota asukkaille kukkashetkiä ja esimies innostaa työteki- jöitä pysähtymällä hetkeksi kuuntelemaan mitä he ovat tehneet.

Opinnäytetyön tekemisen toteutuksen aikana yhteistyön merkitys vahvistui. Ei turhaan sanota, että yhteistyö on voimaa. Oli ilo seurata kuinka keskustelujena kautta motivaatio ja innostus kasvoivat ryhmässä. Viimeisten tapaamisten aikana jokainen osallistui keskusteluihin aktiivisesti. Yhteistyön ansioista toiminta on kehittynyt kaikissa yksiköissä aivan uudelle tasolle. Asukkailla järjestetään aktiivisesti toimintaa myös yksiköiden ulkopuolella. Yhteistyön kautta varmuus toiminnan järjestämiseen on lisääntynyt. Uskalletaan pyytää apua ja olla ylpeitä omista saavutuksista. Yksiköiden välisen yhteistyön avulla, jokaisen ei tarvitse painiskella samojen asioiden ympärillä, vaan osaamista voidaan jakaa.

Viriketoiminnan kehittymistä oli ilo seurata. Jokainen yksikkö on kehittänyt toimintaa valtavasti. Ja toiminnan kehittämistä kuuluu kaikille virikevastaaville. Itse en osallistunut käytännössä lainkaan itse käytännön viriketoiminnan kehittämiseen. Etenkin viriketoiminnan järjestäminen yksiköiden ulkopuolella on lisääntynyt ja asukkaat ovat päässeet osaksi ulkomaailmaa. Myös yksilöllisten mukavien asioiden tekeminen on mielestäni lisääntynyt. Haasteena vielä on saada jokainen hoitaja innostumaan toiminnasta, siten että päivittäisen hoitotyön lomassa voidaan tarjota asukkailla ilon aiheita. Myös fyysisesti huonokuntoisten asukkaiden aktiviteetteihin on kiinnitettävä huomiota, mitä heille voidaan tarjota, kun omat voimavarat eivät enää riitä osallistumaan yhteiseen toimintaan. Haasteena on myös saada omaiset ja läheiset osallistumaan omalta osalta toiminnan järjestämiseen. Useissa tutkimuksissa on kitenkin havaittu, että läheisten osallistuminen asukkaiden arkeen, antaa heille kaikista eniten mielihyvää. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä tehtiin asukastytyväisyys kysely vuonna 2017. Tutkimukseen osallistui satunnainen osa asumispalveluyksiköiden asukkaista, omaisista ja hoitajista. Tutkimuksessa nousi esille, että hoitohenkilökunta ja omaiset ovat kriittisempiä arvioimaan hoidon laatua. (Toivo, 2017.) Tässä on tulevaisuuteen nähden myös yksi haaste. Kuinka saadaan omaiset ymmärtämään miten asukkaat haluavat viettää aikaa yksiköissämme. Usein omaiset toivovat läheisilleen runsaasti erilaisia aktiviteettejä, kun taas asukkaat haluavat viettää rauhallisia hetkiä omissa oloissa. Uskon tämän johtuvat siitä, että useat asukkaistamme on asunut yksin ennen asumispalveluyksikköön muuttamista ja näin tottuneet viettämään aikaa omissa oloissa. Tähän asiaan henkilökunta ei voi kuitenkaan tuudittautua, vaan jokaiselle asukkaalle on tarjottava tasapuolisesti mahdollisuus osallistua toimintaan. Henkilökunnan tulisi löytää jokaiselle asukkaalle jokin asia, josta asukas jaksaa innostua ja joka katkaisee hänen arkirutiineja. Tämän oiva keino on asukkaan elämänselämään tutustuminen ja läheisten mukaan ottaminen toimintaan.



Teknologia on kovaavauhtia valtaamassa myös hoito- ja hoivatyötä. Virikevastaavien kanssa keskustelimme erilaisista teknologisista ratkaisuista viriketoiminnan tueksi. Myös teknologia herättää erilaisia mielipiteitä. Osa henkilökunnasta näkee teknologian huonona vaihtoehtona, kun taas osa näkee sen tuovan uusia mahdollisuuksia tarjota asukkaille entistä monipuolisempia aktiviteettejä arkeen ja juhlaan. Teknologian mukaan ottaminen vaatii aikaa sekä osaamisen vahvistamista sekä myös asenteiden muuttumista. Uskon, että vaiheittain jokainen hoitaja tulee hyväksymään tämän osaksi arkea.





Yhteenvedona pidän tätä projektia erittäin onnistuneena. Tämä on antanut paljon minulle henkilökohtaisesti, mutta uskon, että projektiin osallistuneet työntekijät ovat saaneet projektista paljon uutta ajateltavaa ja intoa oman työn tekemiseen ja kehittämiseen. Projekti on antanut työkaluja asumispalveluiden toiminnan kehittämiseksi. Tässä vaiheessa minua jääkin mietityttämään miten projektista saatu tieto voidaan jalkauttaa kaikkiin vastuumatriisin toimintoihin. Kuka ottaa tulevaisuudessa vastuun seudullisten tapaamisten järjestämisestä. Olen miettinyt asiaa voisivatko esimerkiksi varaesimiehet ottaa tästä vastuun. Näin toimintojen kehittäminen olisi työntekijöiden vastulla, mutta varaesimien kautta myös esimiehet saisivat tarvittavaa tietoa miten vastuualueiden kehittäminen etenee. Kehittämisen on oltava suunnitelmasti ja jatkuvaa. Arvioinnit on tapahduttava säännöllisesti ja työryhmissä keretty tieto tulee jakaa koko asumispalveluyksiköiden henkilökunnalle. Esimiehen on tuettava toiminnan kehittämistä ja löydettävä aikaa kuunnella henkilökuntaa ja toimia valmentaja muutosten valmistelussa ja toteutuksessa. Esimiehen on itse oltava valmiina muutokseen ja toiminnan kehittämiseen, sillä esimiehen esimerkillä on suuri merkitys siihen kuinka henkilökunta näkee muutokset. On muistettava, että ei ole väärin tehdä virheitä tai epäonnistua. Näistä kokemuksista voidaan ottaa opiksi. Tiedon jakaminen ja avun pyytäminen toisilta ja toisista yksiköistä on myös oiva työkalu esimiehille. Toivon, että tämän projektin avulla myös esimiehet uskaltavat kysyä neuvoja ja tukea toisilta esimiehiltä sekä jakaa omaa osaamista. Uskon, että näin toimimalla kaikki voittavat. Organisaatio saa motivoituneita ja ammattitaitoisia työntekijöitä, työntekijöiden osaaminen vahvistuu ja sitä kautta työhyvinvointi lisääntyy sekä ennen kaikkea asukkaamme saavat viettää arvokasta vanhuutta viihteisissä yksiköissämme.



Tutkimuksen luotettavuutta eli validiteettiä on hiemna haastavaa tarkastella tällaisessa kehittämis-tehtävässä. Menetelmiä joita työtekemisessä käyntin ovat olleet toimiva ja olemme saaneet toimivia ratkaisuta aikaa etenkin viriketoiminnan kehittämisen näkökulmasta. Koska haluttuihin ongelmiin tai kysymyksiin on saatu vastauksia ja uusia käytännössä toimivia toimintamalleja voin pitää tätä tutki-musta validina. Olen miettinyt kuinka asiaa olisi voinut tutkia tai kehittää muulla tavoin. Työntekijöi-den näkökulmasta tämä oli varmasti paras mahdollinen tapa toiminnan kehittämiseen. Henkilökunta pääsi itse etsimään ongelmia ja puutteita toiminnassa ja sitä kautta hakemaan parempia käytänteitä toimintaan. Toinen vaihtoehto olisi tiedenkin ollut tehdä kysely, johon asukkaat tai henkilökunta olisi voinut anonyymisti vastata. Näihin vastauksiin olisi sitten teorian pohjalta lähdetty etsimään vas-tauksia. Tämän tapaista kehittämistyötä on Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä jo jonkin verran tehty ja siinä ongelmaksi ovat nousseet asukkaiden ongelmat kyselyihin vastaamisessa ja etenkin henkilö-kunnan motivoiminen kehittämistyöhön. Nyt kun henkilöstö oli alusta alkaen mukana, he olivat erit-täin motivoituneita uuteen toimintaan. Tulevaisuudessa täytyykin miettiä, kuinka esimiehet saadaan innostumaan ja tukemaan tätä toimintaa.

Oman oppimisen kannalta projektin vetäjä toimiminen antoi minulle paljon. Oli haastavaa saada ryhmä toimimaan ja puhaltamaan yhteen hiileen. Alkuaikoina tuntui, että tietoa haluttiin salata ja ryhmässä oli vääränlaista kilpailuhenkeä. Ajateltiin ehkä, että tämä projekti on jonkinlainen kilpailu siitä mikä yksikkö järjestää parasta viriketoimintaa. Projektin edetessä tämä asetelma muuttui ja osaamista alettiin jakamaan ja yhteistyö syveni. Uskon, että omalla esimerkillä loin positiivisen ja avoimen ilmapiirin. Teoriatiedon kirjoittaminen antoi paljon uusia näkemyksiä omaan esimiestyöhön. Olen pohtunut työtäk kirjoittaessa paljon omaa esimieheksi kasvamista ja uskon, että hankitulla teo-riatiedolla on suurimerkitys nyt ja tulevaisuudessa omassa työssäni.

Projektin vetäminen opetti minua paljon siinä, kuinka kerätä itseni, kun jokin ei mene suunnitellulla tavalla. Uskon, että tämän kehittämistehtävän jälkeen olen vahvempi projekti työskentelyssä, vaikka siinä toki on vielä paljon opittavaa. Olen oppinut myös paljon siitä millainen merkitys omalla asenteella ja innostuksella on työn etenemisessä. Nyt mietinkin, kuinka olla riittävän jämäkkä, mutta samalla innostava ja motivoiva esimies. Jokainen tarvitsee erilaista tukea ja innostamista työntekemiseen, mutta miten löydän oikeanlaisen tavan kohdata jokaisen. Yhteistyön merkitystä ei voi tässäkään tehtävässä sivuuttaa, olen sitä mieltä, että esimiehen on tehtävä paljon yhteistyötä henkilökunnan kanssa, jotta toimintaa saadaan kehitettyä. Tulevaisuudessa myös hoitoalalla on alettava tekemään myytityötä, omaa toimintaa on osattava markkinoida ja työ on tehtävä näkyväksi positiivisessa mielessä. Siitä tämä projekti on antanut minulle esimakua ja olen ymmärtänyt ja oppinut myymään omaa innostusta henkilökunnalle.

Projektin vetäminen opetti minulle taas kerran aikataulujen suunnittelemisen tärkeyttä. Edelleen tämä on minulle opettava asia. Mietin usein kuinka saadaan hommat toimimaan mahdollisimman nopeasti ja siinä sitten unohdan kuunnella itseäni. On muistettava, että aina kaikki ei suju suunnitellulla tavalla ja joskus on perusteltua luopua tieukoista aikatauluista. Myös vastuunantamisesta ja delogoinnista sain hyvää kokemusta projektin aikana. Nyt näin työn loppuvaiheessa on vielä uusi asia opittavana, kuinka osaan päästä projektista irti. Onhan tästä tullut keskeinen osa sekä työtäni, että vapaa-aikaani. Nyt on minun aika lopettaa tässä projektissa ja uskoa, että viriketoiminnan vastuhenkilöt luovat yksiköihimme entistä monipuolisempaa ja asukaslähtoisempää toimintaa.

LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

- ALANEN, Pauliina 2017. Johtamisen leikkauspisteessä. Tutkielma valmentavasta johtamisesta esimiesasemassa. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. [Viitattu 2018-02-28.] Saatavissa: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/178551/Alanen_Yleinenvaltiooppi.pdf?sequence=2.
- AROLAAKSO-AHOLA, Sari; HIRVONEN, Janne & KÖNNI, Pirjo 2014. Etäpäliä ikääntyville, EPI-selvitys hanke. Lapin AMK:n julkaisuja Sarja B. Raportit ja selvitykset 24/2014. [Viitattu 2018-02-27.] Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/85021/Arolaakso-Ahola%20Hirvonen%20Konni%20B%2024%202014.pdf?sequence=1>.
- BLAND, Jessica; KHAN, Halima; LODER, John; SYMONS, Tom & WESTLAKE, Stina 2015. The NHS in 2030: A vision of a people-powered, knowledge-powered health system. Nesta. [Viitattu 2018-02-27.] Saatavissa: <https://www.nesta.org.uk/sites/default/files/the-nhs-in-2030.pdf>.
- BRECHIN, Donald; MURPHY, Gemma; JAMES, Ian Andrew & CONDER, Janson 2013. Alternatives to antipsychotic medication: Psychologist approaches in managing psychological and behavioural distress in people with dementia. The British Psychological Society. Division of Clinical Psychology.
- CARR, Wilfred & KEMMIS, Stephen 1983. Becoming critical: Knowing through action research. Victoria: Deakin University.
- ERIKSSON, Tuula 2017. Ikääntyvät ja työhyvinvointi, 45-64 -vuotiaiden työssäjaksamiskokemuksia. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja. [Viitattu 2018-01-28.] Saatavissa: https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/54272/978-951-39-7096-3_vaitos16062017.pdf?sequence=1.
- FORDER, Marjo 2014. Muistisairaana fyysentoimintakyvyn ylläpitämisen hyödyt. Teoksessa: HALLIKAINEN, Merja; MÖNKÄRE, Riitta; NUKARI, Toini & FORDER, Riitta (toim.) Muistisairaana kuntouttava hoito. Helsinki: Duodecim.
- HABION. Visie en missie. [Viitattu 2018-02-11.] Saatavissa: <http://www.habion.nl/2/Welkom/OverHabion/Visie-en-missie.html>.
- HEIKKINEN, Hannu 2006. Tutkiva ote toimintaan. Teoksessa: Heikkinen, Hannu; Roivio, Esa & Syrjälä, Leena (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- HEIKKINEN, Hannu; ROVIO, Esa & KIILAKOSKI, Tomi 2008. Toimintatutkimus prosessina. Teoksessa: HEIKKINEN, Hannu, ROVIO, Esa ja SYRJÄLÄ, Leena (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- HEINONEN, Sirkku; KLINBERG, Rea & PENTTI, Päivi 2011. Kaikkien aivot käyttöön. WSOYpro Oy.
- HELO, Katja 2014. Läheinen muistisairaana toimintakyvyn ja hyvän arjen tukijana. Teoksessa: HALLIKAINEN, Merja; MÖNKÄRE, Riitta; NUKARI, Toini & FORDER, Riitta (toim.) Muistisairaana kuntouttava hoito. Helsinki: Duodecim.
- HONKANEN, Sanna 2016. Kokonaispalkitseminen ja työmotivaatio – miten palkitseminen motivoi? Case-tutkimus vakuutusalan yrityksestä. Tampereen yliopisto. Johtamiskorkeakoulu. Pro gradu -tutkielma. [Viitattu 2018-01-30.] Saatavissa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/100100/GRADU-1479461349.pdf?sequence=1>.
- HUTTUNEN, Päivi 2013. Hoitotyön johtamisosaaminen ja tulevaisuuden osaamishaasteet erikoissairaanhoidossa. Itä-Suomen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma. [Viitattu 2018-01-23.] Saatavissa: <https://core.ac.uk/download/pdf/15170987.pdf>.

JOLANKI, Outi; LEINONEN, Emilia; RAJANIEMI, Jere; RAPPE, Erja; RÄSÄNEN, Tiina; TEITTINEN, Outi & TOPO, Päivi 2017. Asumisen yhteisöllisyys ja hyvä vanhuus. Valti oneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 47/2017. [Viitattu 2018-02-11.] Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79913/47_ASUVA-loppuraportti%202017_NETTIindd.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

JUUTI, Pauli. 2016. Johtamisen kehittäminen. Juva: Bookwell Oy.

JUUTI, Pauli. 2013. Jaetun johtajuuden taito. Jyväskylä: PS-kustannus.

KALLIOLA, Nina 2012. Työhön sitoutuminen avaimena työssä jaksamiseen, Hoitotyöntekijöiden työuran aikaiset kokemukset työssä jaksamiseen liittyvistä tekijöistä. Jyväskylän yliopisto. Terveystieteidenlaitos. Pro gradu -tutkielma. [Viitattu 2018-01-28.] Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/38083/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201206221940.pdf?sequence=1>.

KANANEN, Jorma 2008. KVALI Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistonpaino.

KARVONEN-KÄLKÄJÄ, Anja. 2012. Unohtuuko vanhus? Oikeustieteellinen tutkimus hallintosopimuksen asianosaissuhteista vanhuksen vaikuttamismahdollisuuden näkökulmasta. Vanhustyön keskusliiton tutkimuksia.

KIRJONEN, Juhani 2009. Kehittäminen asiantuntijatyönä. Teoksessa: Seppänen-Järvelä, Riitta & Karjalainen, Vappu (toim.) Kehittämistyön risteyskiä. Jyväskylä: Gummerus.

KRÖGER, Teppo & VUORENSYRJÄ, Matti 2008. Suomalainen hoivatyö pohjoismaisessa vertailussa. Vanhuspalvelujen koti- ja laitoshoitotyön piirteitä ja ongelmia. Yhteiskuntapolitiikka 73 (2008):3. Saatavissa: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/101112/kroger.pdf?sequence=1>.

KULMALA, Jenni (toim.) 2017. Parempi vanhustyö. Menetelmiä johtamisen kehittämiseen. Jyväskylä: PS-kustannus.

KÄYPÄ HOITO 2017. Muistisairaudet. [Viitattu 2018-02-28.] Saatavissa: http://www.kaypa-hoito.fi/web/kh/suosituks/suositus?id=hoi50044#s25_7.

LAKI IKÄÄNTYNEEN VÄESTÖN TOIMINTAKYVYN TUKEMISESTA SEKÄ IÄKKÄIDEN SOSIAALI- JA TERVEYSPALVELUISTA. 28.12.2018/980.

LAKI SOSIAALIHUOLLON AMMATTIHENKILÖSTÖSTÄ 26.06.2015/817.

LANDY, Frank & CONTE, Jeffrey 2004. Work in the 21st Century: an Introduction to Industrial and Organizational Psychology. New York: McGraw-Hill. [Viitattu 2018-02-02.] Saatavissa: https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=NIWbCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP15&dq=Work+in+the+21st+Century:+an+Introduction+to+Industrial+and+Organizational+Psychology&ots=G1SoVH_OFY&sig=PjAlqjHcvtJyEZ7HTHRdSEN9eVE&redir_esc=y#v=onepage&q=Work%20in%20the%2021st%20Century%3A%20an%20Introduction%20to%20Industrial%20and%20Organizational%20Psychology&f=false.

LAPPALAINEN, Kristiina & PEKKARINEN, Marjo 2009. Hoitajien sitoutuminen työhön ja työyhteisöön ja sitoutumista edistävät ja ehkäisevät tekijä. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 2018-01-28.] Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/5557/Lappalainen%20Pekkarinen.pdf?sequence=1>.

LEIKAS, Jaana (toim.) 2014. Ikäteknologia. Vanhustyön keskusliitto.

LEPOLA, Laura 2017. Myyntityöntekijöiden työmotivaatio ja motivoiva johtaja. Myyntityöntekijöiden ja esimiesten näkemyksiä myyntityöntekijöiden työmotivaatioon vaikuttavista tekijöistä ja motivoivasta johtajasta. Jyväskylän yliopisto. Kauppakorkeakoulu. Pro gradu -tutkielma. [Viitattu 2018-02-02.] Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/53875/URN-NBN-fi-jyu-201705102276.pdf?sequence=5>.

LIFELONG LEARNIN PROGRAMME. Quality of life, using the arts to help people living with and affected by dementia. Education and Culture DG.

LIIKANEN, Hanna-Liisa 2010. Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia – ehdotus toimintaohjelmaksi 2010–2014. Opetusministeriön julkaisuja 2010:1. [Viitattu 2018-02-11.] Saatavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75612/OPM1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

LÄHDESMÄKI, Leena & VORNANEN, Liisa 2014. Vanhusken parhaaksi, hoitaja toimintakyvyn tukijana. Helsinki: Edita.

LÄMSÄ, Anna-Maija & HAUTALA, Taru 2004. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Helsinki: Edita.

MALTE-COLLIARD, Katri & LAMPO, Marjukka 2013. Voimaa taiteesta, Malleja taiteen soveltamiseen hyvinvointialalla. Tampereen yliopisto. Tutkivan teatterityön keskuksen julkaisu. [Viitattu 2018-02-09.] Saatavissa: http://www.voimaataiteesta.fi/uploads/pdf/Voimaa_taideesta.pdf.

MAUNULA, Virpi 2015. Sairaanhoidajien työhön sitoutuminen. Metropolia ammattikorkeakoulu. Kliininen asiantuntia. Opinnäytetyö YAMK. [Viitattu 2018-01-28.] Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/91795/Maunula_Virpi.pdf?sequence=1.

METSÄMUURONEN, Jari (toim.) 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

MOTLOVA, Lenka. Canistherapy as an activation program for seniors in the nursing homes. South Bohemia University. Saatavissa: Lapin AMK, moodle oppimisympäristö.

MULTISILTA, Jari 2014. Media ja yhteisölliset sovellukset. Teoksessa: Leikas, Jaana (toim.) Ikäteknologia. Vanhustyön keskusliitto.

MÖNKÄRE, Riitta 2014. Muistisairaahan kohtaaminen ja ohjaaminen. Teoksessa: Hallikainen, Merja; Mönkäre, Riitta; Nukari, Toini & Forder, Riitta (toim.) Muistisaraan kuntouttava hoito. Helsinki: Duodecim.

MÖNKÄRE, Riitta; HALLIKAINEN, Merja; NUKARI, Toini & FORDER, Marjo 2014. Muistisairauden hyvä hoito. Teoksessa: Hallikainen, Merja; Mönkäre, Riitta; Nukari, Toini & Forder, Riitta (toim.) Muistisaraan kuntouttava hoito. Helsinki: Duodecim.

ODPHP, Office of Disease Provention and Health Promotion 2018. Physical Activity. [Viitattu 2018-2-18.] Saatavissa: <https://health.gov/paguidelines/>.

PIETILÄ, Minna & SAARENHEIMO, Marja 2017. Mielekäs arki. Tutkimus ikääntyneistä ihmisistä järjestöjen kehittämistoiminnasta. Vanhustyön keskusliitto.

PIIRAINEN, Anna 2012. Työmotivaatio ja henkilöstön motivointikeinot esimiestyössä. Helsingin yliopisto. Taloustieteen laitos. Pro gradu -tutkielma. [Viitattu 2018-01-28.] Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37910/Piirainen.pdf>.

SEPPÄNEN, Päivimaria 2006. Hyvää oloa vanhainkotiin arjen pienillä kulttuuriteoilla. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Pro gradu -tutkielma. [Viitattu 2018-02-25.] Saatavissa: https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/11557/URN_NBN_fi_jyu-200626.pdf?sequence=1.

SIHVO, Päivi; JAUHIAINEN, Annikki & HÄMÄLÄINEN, Susanne 2017. Ikädigi edistää hyvinvointia. Julkaisussa: IKÄ NYT! Ikäosaamisen verkkojulkaisu 1/2017. [Viitattu 2018-02-27.] Saatavissa: <http://www.karelia.fi/ikanyt/2017/03/22/ikadigi/>.

SIPILÄINEN, Heidi 2016. Hoitohenkilökunnan käsityksiä vanhusten kaltoinkohtelusta ympärivuorokautisen hoidon yksikössä. Itä-Suomen yliopisto. Hoitotieteen laitos. [Viitattu 2018-01-19.] Saatavissa: http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-2132-1/urn_isbn_978-952-61-2132-1.pdf.

SITRA 2011. Tehostetun palveluasumisen sääntökirja. Sitra. Saatavissa: https://media.sitra.fi/2017/02/23070332/Tehostetun_palveluasumisen_saantokirja-5.pdf.

SOSIAALIHUOLTOLAKI 30.12.2014/1301.

SOSIAALI – JA TERVEYSMINISTERIÖ. Laitoshoido. [Viitattu 2018-01-20.] Saatavissa: <http://stm.fi/laitoshoido>.

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ 2015. Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia. Toimintaohjelman 2010–2014 loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:17. [Viitattu 2018-02-11.] Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70355/URN_ISBN_978-952-00-3578-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ 2017. Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palveluiden parantamiseksi 2017-2019. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Julkaisuja 2017:6. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3960-8>.

SURAKKA, Tuula 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

TERVEYDEN JA HYVINVOINNIN LAITOS. Kotihoito ja sosiaalihuollon laitos- ja asumispalvelut 2016. [Viitattu 2018-01-14.] Saatavissa: <https://www.thl.fi/fi/tilastot/tilastot-aiheittain/ikaantyneiden-sosiaalipalvelut/sosiaalihuollon-laitos-ja-asumispalvelut>.

TIKKANEN, Tarja 2013. Elinikäinen oppiminen – kohti aktiivista vanhuutta. Teoksessa: Heikkinen, Eino; Jyrkämä, Jyrki & Rantanen, Taina. Gerontologia. Helsinki: Duodecim.

TOIKKO, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopisto Oy.

TOIVO, Nelli 2017. Asiakastyytyväisyyskysely 2017, hoito- ja hoivapalvelut. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä. [Viitattu 2018-03-11.] Saatavissa: Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän intranet.

UKK-instituutti, osaamista terveystieteiden edistämiseen 2017. Viikottainen liikuntapiirakka yli 65-vuotiaille. [Viitattu 2018-02-18.] Saatavissa: http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka/liikuntapiirakka_yli_65-vuotiaille.

VANHUSTYÖN KESKUSLIITTO. Ryhmän ohjaaminen. [Viitattu 2018-02-25.] Saatavissa: <https://vahvike.fi/fi/ryhman-ohjaaminen>.

WILEY, Carolyn 1997. What Motivates Employees According to Over 40 Years of Motivation Surveys. International Journal of Manpower, Vol. 18, No. 3.

YLÄ-SAVON SOTE KUNTAYHTYMÄ. Ikäihmisten palvelut. [Viitattu 2018-01-14.] Saatavissa: <http://www.ylasavonsote.fi/ikaihminen-palvelut>.

YLÄ-SAVON SOTE KUNTAYHTYMÄ. Koti asumispalveluissa. [Viitattu 2018-03-09.] Saatavissa: <http://www.ylasavonsote.fi/koti-asumispalveluissa>

YLÄ-SAVON SOTE KUNTAYHTYMÄ. Kun kotona ei pärjää. [Viitattu 2018-01-14.] Saatavissa: <http://www.ylasavonsote.fi/kun-kotona-ei-parjaa>.

YLÄ-SAVON SOTE KUNTAYHTYMÄ. Strategia 2011-2017. [Viitattu 2017-10-03.] Saatavissa: <http://www.ylasavonsote.fi/strategiat-ja-suunnitelmat>



28.3.2018

Vastuualue	Vastuu tehtävän sisältö
Turvallisuusvastaava	kiinteistökohtainen: <i>pelastussuunnitelman ja turvallisuusselvityksen laatiminen ja päivittäminen vuosittain/ kahden vuoden välein, palotarkastuksiin osallistuminen, esille tulleiden puutteiden korjaamisen valvonta, yhteistyö kiinteistön muiden toimijoiden kanssa, turvallisuuspalaverit vuosittain yhdysheiköiden kanssa, pelastussuunnitelman jalkauttaminen toimintayksiköihin yhdessä turvallisuusvalvojien kanssa, yhteistyö palo- ja pelastusviranomaisen kanssa esim. alkusammutusharjoitusten ja poistumisharjoitusten järjestäminen</i>
Turvallisuusvalvoja (osastokohtainen)	<i>vastaa yksikössään ohjeituksen ajan tasalla olosta vrt. päivitetty pelastussuunnitelma, turvallisuuskävelyjen järjestäminen ja pitäminen puolen vuoden välein ja uuden työntekijän/opiskelijan perehdytyksessä, yhteyshenkilö yksiköissä turvallisuusasioissa myös henkilöturva-asioissa, sisäisestä "palotarkastuksesta" huolehtiminen - <u>tekevät</u> osastokohtaiset sähköiset "palo- ja pelastussuunnitelmat"</i>
Laiterekisterivastaava (yksikkökohtainen/osastokohtainen)	<i>yksikkökohtainen: ylläpitää laiterekisteriä ja ohjekansiota yksiköissä sitä mukaa kun uusia laitteita yksikköön hankitaan, huolehtii toimittajan laitekoulutuksen jälkeen kouluttamisen muulle henkilökunnalle, pitää kirjaa koulutuksen saaneista, huolehtivat laitteet säännöllisin aikavälein huoltoon (toimittajan ohjeen mukaan), on yhdysheikönä laitteisiin liittyvissä ongelmassa</i>
Tiimivastaava	<i>vastaa sairaanhoitajan työn lisäksi osaston toiminnasta, tiimin sitoutumisesta tavoitteisiin, järjestää tiimipalaverit ja tekee muistiot, työvuorolistojen suunnittelu ja toteutumien ajaminen, tiedottaminen henkilökunnalle, yhteistyö ja yhteydenotto eri yhteistyökumppaneiden kanssa, Asiakastyö: mm. hoitoneuvottelut, hoito- ja palvelusuunnitelma yhdessä omahoitajan kanssa, asiakkaan Kela tukien hakeminen yhdessä omaisen kanssa, sijaisten hankinta</i>
Lomakkeista ja ohjeista vastaava	<i>ohjeiden ja lomakkeiden päivittäminen ja ajan tasalla pitäminen kuntayhtymän ohjeiden mukaisesti (yksikkökohtainen)</i>
Lääkehoitovastaava (tiimivastaavat, yksikkökohtainen / osastokohtainen)	<i>tiimivastaavat: vastaavat lääkehoidon kokonaistoteutuksesta, annosjakeluun siirtyminen, asiakkaan sopimukset apteekkiin, lääkelistojen tarkistaminen 3 kk:n välein ja muutosten yhteydessä, lääketilausten tekeminen ja valvonta, lääkkeiden hankinta, vanhojen ja käytöstä poistuneiden lääkkeiden poistaminen, lääkekaappien ja välineiden siisteys ja kunnossapito, päivittää täydennyskoulutuksilla osaamistaan, tiedottaa muutoksista <u>henkilökunnalle</u>. Lääkehoitotenttien ja - näyttöjen vastaanottovastaava</i>

Asumispalvelut

Marevan vastaava (yksikkökohtainen)	annostelee sairaanhoitajalle soveltuvien viitearvojen rajoissa olevat Marevanit. Ennen Marevan-annostelulupaa suoritetaan asiaankuuluva teoriakoulutus ja annetaan tarvittavat näytöt annostelussa, käy täydennuskoulutuksissa. Luvan myöntää johtava lääkäri.
Pegasosvastaava (yksikkökohtainen / osastokohtainen)	Vastaa yksikössään hoitotyön kirjaamisen seurannasta ja asianmukaisuudesta, huolehtii että väli- ja loppuarviot tulee tehtyä ajallaan, antaa yksikössä koulutusta pegasokseen sitä tarvitseville, osallistuu kouluttajana pegasos versiopäivitysten koulutukseen ja muihin tarvittaviin koulutuksiin, tekee muutos/parannusehdotuksia pääkäyttäjällä / palvelun toimittajalle, ohjeiden ajan tasalla pitäminen
Määrämuotoisen kirjaamisen kouluttaja	Kouluttaa ja perehdyttää yksikkönsä henkilöstöä määrämuotoiseen kirjaamiseen. Tarvittaessa toimii kirjaamisen kouluttajana myös muissa tulosyksiköissä.
Ravitsemusvastaava (osastokohtainen)	huolehtii yksikössä asiakkaiden ravitsemuksen asianmukaisuudesta, tarkistaa asiakkaiden ruokakortit säännöllisin aikavälein ja tekee tarvittavat muutokset, tekee asiakkaan tulovaiheessa MNA testin ja kirjaa asiakaspapereihin, uusitaan ½ vuosittain ja tiheämmin jos tarvetta, tekee yhteistyötä toisten yksiköiden ravitsemusvastaavien kanssa sekä ruuantoimittajan kanssa, päivittää ja ylläpitää ravitsemustietoa omassa yksikössä ja kouluttaa muuta henkilökuntaa
Opiskelijavastaava (yksikkökohtainen / osastokohtainen)	suunnittelee opiskelijan ohjaajat ja näytönvastaanottajat, huolehtii tiedon listojen tekijälle, huolehtii opiskelijalle perehdyttämisohjelman ja asiakaslistan, huolehtii opiskelijalle suojavaatteet, päivittää ja ylläpitää perehdyttämisohjelmaa ja kouluttaa muuta henkilökuntaa yksikössään, huolehtii kirjallisen opiskelijapalautteen saamisesta, opiskelijalaskutus
Perehdytysvastaava (yksikkökohtainen / osastokohtainen)	voi olla sama henkilö kuin opiskelijavastaava, samat tehtävät kuin opiskelijavastaavalla
Virike- ja virkitysvastaava (osastokohtainen, toiminta työryhmänä)	suunnittelee ja järjestää asiakkaiden harrastetoimintaa ja toimii yhteyshenkilönä eri järjestöjen vapaaehtoistoimijoihin. Juhlien organisointi eri yksiköiden vastaavien kanssa. - Henkilöstön virkistäytyminen, tyky- päivät
Hoitotarvikevastaava (Maisatilaukset, vaipat) (yksikkökohtainen / osastokohtainen - yhteistoiminta)	suunnittelee ja tekee tilaukset tarpeen mukaan keskitetysti, tarkistaa todellisen tarpeen, huolehtii varastotilojen järjestyksestä, toimitusten purkamisesta, huolehtii taloudellisuudesta ja ohjeistaa henkilökuntaa hoitotarvikkeiden käytössä, seuraa esimiehen kanssa kulutusta ja budjetin toteumaa. Toimittaa tilauslistaukset laskujen asiatarkastajalle.

Asumispalvelut

Hygieniavastaava (yksikkökohtainen)	vastaa yksikkönsä hygieenisestä toiminnasta ja ohjeista (esim. eritetaharakoreista huolehtiminen), päivittää omaa tietoa hygieniaohteista ja välittää tietoa muulle henkilökunnalle, seuraa valtakunnallista ja ohjeistusta ja ajankohtaisia asioita, vastaa yksikön toimenpiteistä esim. noro- tai flunssatartuntojen yhteydessä, huolehtii tällöin asianmukaisesta tiedottamisesta ja tartunnan saaneiden kirjanpidosta, yhteydenpito infektio lääkäriin ja hygieniahoitajan kanssa.
Haavanhoitovastaava (tähän sisältyy avanteet) (yksikkökohtainen)	haavanhoitoon liittyvän tiedon hankinta ja välittäminen muulle henkilökunnalle, ohjeistusten ylläpitäminen, yhteydenpito haavanhoitajien kanssa,
Ergonomiavastaava (apuvälineet ja kinestetiikka kuuluu tähän) (yksikkökohtainen / osastokohtainen)	voi olla sama henkilö kuin laiterekisterivastaava, vastaa henkilökunnan ergonomisen työskentelyn ohjaamisesta järjestämällä säännöllisin välein ohjaustilanteita, on yhdyshenkilönä tarvittaessa fysioterapeuttiin asiakassiirroissa, valitsee yhdessä muun henkilökunnan / kuntoutuksen asiantuntijan kanssa sopivat apuvälineet asiakkaalle, huolehtii apuvälineiden säännöllisestä huollosta ja puhtaudesta (ellei tätä vastuuta ole tiimissä siirretty omalle hoitajalle), toimii "asiantuntijana" esimiehen kanssa apuväline hankinnoissa
Työsuojeluasiamies lakisääteinen (yksikkökohtainen) täydennä	
Diabetesvastaava (yksikkökohtainen)	vastaa tiedon päivittämisestä ja välittämisestä muulle henkilökunnalle, toimii yhteyshenkilönä diabeteshoitajaan, ammattikäytössä olevan verensokerimittarin kalibroinnit ja toiminnasta huolehtiminen ja käytön ohjaaminen muulle henkilökunnalle
Ensiapuvastaava (tehtäväaluekohtainen, 2 henkilöä)	ensiapuvastaava vastaa ensiapukoulutuksesta työyksikössään suoritettuaan ensin ensiapukouluttajakoulutuksen. Työyksikön ensiapuvastaava- / kouluttaja käy läpi teoriakoulutuksen ja käytännön harjoitteet henkilöstölle. Ensiapuvastaava käy ensiapukouluttajakoulutuksen vuosittain. - Soten yhteinen "anne-nukke" vermeineen – Merja täyttää idealomakkeen
Saattohoitovastaava (yksikkökohtainen)	kokonaisvaltaisen hoidon kehittäminen
Kukkavastaava	yksiköissä, joissa talvipuutarha, huolehtii yleisten tilojen kukista ja kasveista ympärivuotisesti
Laboratorioyhdyshenkilö	huolehtii laboratorioon liittyvistä asioista sekä niiden tiedottamisesta yksikössä

Vastuualueisiin sisältyviä keskeisiä vastuita ja oikeuksia:

yhdyshenkilö eri sidosryhmiin päin, vastuualueiden tasalaatuisuus ja yhdenmukaisuus tehtäväalueella, hakee ja saa tehtävän hoitamiseksi riittävästi koulutusta, kollegoiden kanssa verkostoituminen, ajantasaisen tiedon jalkauttaminen henkilöstölle, vastuualueen kehittäminen

LIITE 2: VIRIKETOIMINNAN BSC-TULOSKORTIT

Palvelukyky ja saatavuus

Strategiset tavoitteet	Toimenpiteet	Mittarit	Tavoitetaso	Toteuma
<p>Jokaisella asukkaalla on mahdollisuus osallistua mielekkääseen viriketoimintaa.</p> <p>Yhteistyö on luontevaa eri sidosryhmien kanssa.</p> <p>Toiminta on tasalaatuaista kaikissa asumispalveluyksiköissä.</p> <p>Henkilökunta on sitoutunut sekä motivoitunut viriketoimintaan ja sen järjestämiseen.</p> <p>Esimies ja johto tukevat toiminnan järjestämistä.</p>	<p>Selkeä virikesuunnitelma (asumispalveluiden viriketoiminnan vuosikello, yksikkö kohtainen viriketoiminnan vuosisuunnitelma).</p> <p>Asukkaiden ja henkilökunnan nähtävillä oleva viikko / kuukausi ohjelma viriketoimintaan.</p> <p>Henkilökunnan motivointi toimintaan (koulutus).</p> <p>Viriketoiminnan arviointi.</p> <p>Vakinaiset työsuhteet.</p> <p>Esimiestaitojen kehittämisen.</p>	<p>Viriketoiminnan / tapahtumien käyttöaste.</p> <p>Asiakastyytyväisyyskyselyt.</p> <p>Viriketoiminnan toteutumisen seuranta.</p> <p>Henkilökunnan osallistuminen koulutuksiin.</p> <p>Kehityskeskustelut.</p> <p>Yhteistyökumppaneiden osallistumisten määrät toimintaan.</p>	<p>Toiminta on tasalaatuaista.</p> <p>Toiminta on suunnitelmallista.</p> <p>Ohjelma on laadukasta ja ikäihmisille suunnattua.</p> <p>Henkilökunta on toimintaan motivoitunutta.</p> <p>Viriketoiminta on osa jokapäiväistä toimintaa kaikilla työntekijöillä.</p> <p>Viriketoiminta ei ole aikaan tai paikkaan sidottua vaan se on osa jokapäiväistä hoitotyötä.</p>	

Asiakkaat

Strategiset tavoitteet	Toimenpiteet	Mittarit	Tavoitetaso	Toteuma
<p>Asukkaat kokevat olonsa turvalliseksi.</p> <p>Kodinomainen ympäristö.</p> <p>Asukkaat voivat valita millaiseen viriketoimintaan osallistuvat.</p> <p>Viriketoiminta yksilöllistä ja monipuolista.</p> <p>Asukkaat pitävät virike-toimintaa mielekkäänä.</p> <p>Viriketyö on suunnitel-mallista ja toimintaa ke-hitetään.</p>	<p>Oikea-aikaiset palvelut.</p> <p>Asukastyytyväisyys.</p> <p>Asukaslähtöinen toiminta.</p> <p>Asukkaiden osallisuus toiminta-</p> <p>taan.</p> <p>Itsemääräämisoikeus.</p> <p>Asukasturvallisuus.</p> <p>Toiminta perustuu asukkai-</p> <p>den hoito- ja kuntoutussuun-</p> <p>nitelmiin.</p>	<p>Ajantasaiset hoito-, pal- velu- ja kuntoutussuunni- telmat.</p> <p>Asiakastyytyväisyysky- selyt.</p> <p>Asiakaspalautelaatikko pa- lautteet.</p> <p>Viriketoimintaan osallistu- neiden asukkaiden mää- rät.</p> <p>Viriketoiminnan toteuman seuranta.</p>	<p>Kaikilla asukkailla on ajanta- sainen hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelma, johon on kirjattu asukkaan toiveet viriketoiminnasta.</p> <p>Asukkaat ja heidän läheiset osallistuvat toimintaan.</p> <p>Asukkaat ja heidän läheiset ovat tyytyväisiä viriketoimin- taan.</p> <p>Viriketoiminnassa hyödynne- tään teknologiaa.</p> <p>Kehittämistyön seuranta.</p>	

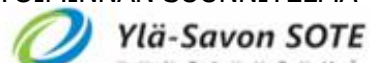
Prosessit ja talous

Strategiset tavoitteet	Toimenpiteet	Mittarit	Tavoitetaso	Toteuma
<p>Viriketoiminta on sujuva osa hoitoprosessia.</p> <p>Asukkaat ovat tyytyväisiä toimintaan ja osallistuvat siihen.</p> <p>Asukkaiden ulkoilu on kirjattu hoitoprosessiin.</p> <p>Viriketoiminta on kustannusvaikuttavaa.</p> <p>Viriketoimintaan on resursoitu riittävästi aikaa.</p>	<p>Prosessit kirjataan yhteistyössä henkilökunnan kanssa.</p> <p>Viriketoimintaa markkinoidaan (sosiaalinen media).</p> <p>Viriketoiminnassa huomioidaan henkilöstö ja taloudelliset resurssit.</p>	<p>Omavalvontasuunnitelma ja sen toteutuminen.</p> <p>Asukastyytyväisyyskysely.</p> <p>Työtyytyväisyyskysely.</p> <p>Kustannusten seuranta.</p> <p>Talousarvion toteutumisen seuranta.</p>	<p>Asumispalveluiden hoitoprosessi on kuvattu selkeästi, sisältäen osana viriketoiminnan.</p> <p>Päivitetty omavalvontasuunnitelma.</p> <p>Asukkailla on mahdollisuus päivittäiseen ulkoiluun.</p>	

Henkilöstö ja osaaminen

Strategiset tavoitteet	Toimenpiteet	Mittarit	Tavoitetaso	Toteuma
<p>Työtyytyväinen henkilökunta.</p> <p>Osaava ja motivoitunut henkilökunta viriketoimintaan.</p> <p>Uuden teknologian tuominen viriketoimintaan.</p> <p>Seudulliset virikevastaavien tapaamiset.</p>	<p>Vastuumatriisi.</p> <p>Koulutussuunnitelma.</p> <p>Työhyvinvointisuunnitelma.</p> <p>Yhteistyöpalaverit vastuutyöntekijöiden kanssa.</p> <p>Teknologia osaamisen varmistaminen.</p> <p>Nimetään vastuuhenkilöt, jotka vastaavat kokousten koollekutsumisesta.</p>	<p>Työtyytyväisyyskyselyt (vuosittain).</p> <p>Kehityskeskustelut.</p> <p>Koulutuksiin osallistuminen.</p> <p>Sairauspoissaolot.</p> <p>Teknologisten välineiden käyttöaste.</p> <p>Toteutuneiden kokousten määrä.</p>	<p>Kehityskeskustelut toteutuvat 100 % (yksilö- / ryhmäkeskustelut).</p> <p>Koulutus- ja työhyvinvointisuunnitelmien toteutumisen seuranta 3 kuukauden välein.</p> <p>Jokainen työntekijä hallitsee käytettävissä olevien teknologisten laitteiden käytön.</p> <p>Kokoukset toteutuvat suunnitellusti ja niissä luodaan vuosittain yhteiset raamit viriketoimille (vuosikello).</p>	

LIITE 3: VIRIKETOIMINNAN SUUNNITELMA



Asumispalvelujen viriketoiminnan suunnitelma "Minun vanhuuteni asumispalvelyksikössä"



Laatija(t)	<i>Henna Rytönen</i>
Luottamuksellisuus /jakelu	<i>julkinen</i>
Versio/pvm	<i>luonnos / 13.3.2018</i>

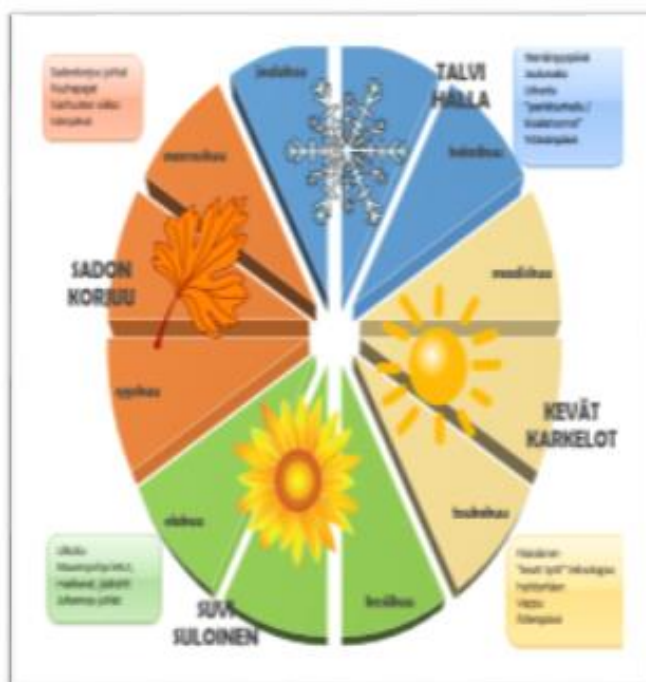
Viriketoiminnan vuosisuunnitelma esittelee Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän asumispalveluiden viriketoimintaa.

Viriketoimintamme tavoiteina ovat, että:

Viriketoiminta mahdollistaa jokaiselle asukkaalle virikkeellisen, mielekkään sekä arvokkaan arjen ja juhlan.

Viriketoiminta on asukkaiden yksilöllisten tarpeiden, toiveiden sekä voimavarojen mukaista.

Viriketoiminta on suunnitelmallista sekä tavoitteellista.



Yksiköiden viriketoiminnasta vastaa viriketyöryhmä.

Viriketyöryhmä suunnittelee viriketoiminnan vuosikellon mukaisten teemojen ympärille.

Viriketoiminta pohjautuu suunniteltuun ohjelmaan, tämän lisäksi asukaille tarjotaan spontaaneja, asukaslähtöisiä arjen kukkaishetkiä päivittäin.

Viriketyöryhmä laatii, yhteistyössä asukkaiden kanssa, yksikköön oma viikko- tai kuukausisuunnitelman, josta voi seurata tulevia tapahtumia ja osallistua niihin toiveiden mukaisesti.

Omaiset sekä läheiset ovat aina tervetulleita osallistumaan yksiköissä järjestettäviin tapahtumiin yhdessä asukkaiden kanssa.



Yksiköidemme viihtyisyys on keskeinen osa viriketoimintaamme.

Tavoitteenamme on luoda yksiköihin aina kodinomainen tunnelma.



Kausijuhlia vietämme yksiköissämme perinteitä kunnioittaen, juhla-aika näkyy myös yksiköidemme sisustuksissa.



Säiden salliessa ulkoilu on keskeinen osa viriketoimintaamme.



Myös erilaiset arjen puuhastelut ovat osa toimintaamme ja saatamme joskus innostua jopa leipomaan.





Liikunnalliset harjoitteet ovat keskeinen osa viriketoimintaamme.

Säännöllisen harjoittelun tavoitteena on tukea asukkaiden toimintakykyä, hyvinvointia ja elämänlaatua



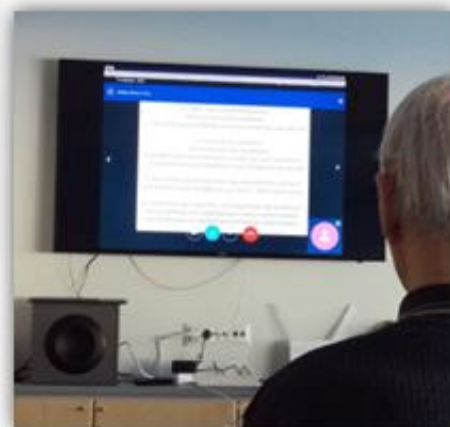
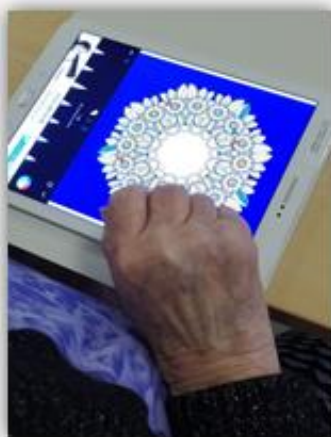
Erilaiset vierailut, kulttuuri- ja musiikkitapahtumat sekä hartaushetket katsaisevat arkea ja tarjoavat asukaillemme uusia kokemuksia ja tukevat psyykkistä hyvinvointia



Toimintaamme kuuluvat tietenkin myös askartelut, tietokilpailut, laulutuokiot sekä muut perinteiset toimet...



Kehitämme viriketoimintaamme koko ajan ja tuomme uudenlaisia teknologisia ratkaisuja osaksi toimintaamme.



Toimintaan osallistuminen on aina vapaaehtoista ja jollei itse jaksa osallistua, voi puuhastelua tulla seuraamaan ja nauttimaan tunnelmasta. Pääasia toiminnassamme on, että teemme asioita yhdessä, nauttien hetkistä

Omaiset, läheiset ja ystävät ovat tärkeä osa asukkaidemme elämää ja toivomme, että he osallistuvat asukkaiden arkeen ja juhlaan, tekemällä asukkaan kanssa hänelle mieluisia asioita, ulkoillen sekä auttaen arjen askareissa.