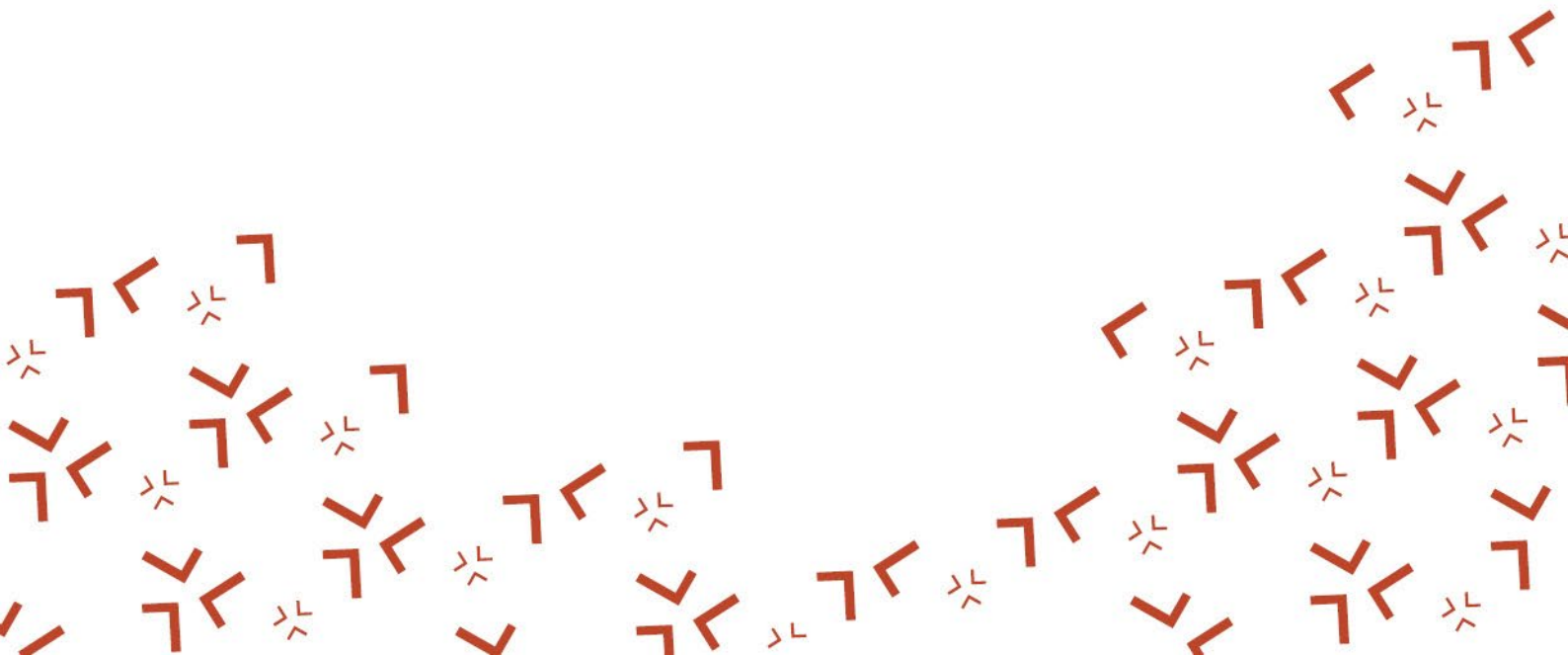


Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne (kustantajan versio).

Rinnakkaistallenteen sivuasettelut ja typografiset yksityiskohdat saattavat poiketa alkuperäisestä julkaisusta.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Arolaakso, S., Rautio, A., Puro, A., Lähde, H. & Elo, S. 2022. Vanhustyön hyveitä etsimässä. Lapin Kansa 17.3.2022, 31.



Vanhustyön hyveitä etsimässä

NÄKÖKULMA

Työhyvinvoinnin edistäminen hoivakodeissa (Työhyve)-hankkeet starttasivat samoihin aikoihin, kun koronaviruspandemia sai Suomessa jalansijaa asettaen hoivakotien henkilökunnan ja asiakkaat uudenlaisen tilanteen eteen. Mittavat rajoitustoimet ovat vaikuttaneet niin asiakkaiden kuin henkilökunnankin hyvinvointiin. Hanketta aloittaessamme emme arvanneet, kuinka ajankohtaisen teeman äärellä olimmekaan.

Aristoteles kuvasi hyveitä eettisesti ja moraalisesti arvokkaiksi luonteenpiirteiksi, kun taas työhyveet ovat ominaisuuksia, joita tutkija ja eetikko Antti Kylliäinen mukaan löytyy kaikista työyhteisöistä. Hänen mukaansa työhyveet ovat yksittäisen työntekijän ominaisuuksia, mutta koko työyhteisön omaisuutta. Tällaisia ominaisuuksia ovat vastuullisuus, luotettavuus, joustavuus, rohkeus, suvaitsevuus ja yhteenkuuluvaisuus.

Työhyve-hankkeessa lähdettiin etsimään näitä ominaisuuksia yksikkökohtaisilla kehittämisprosesseilla. Hankkeen viimeinen toimintavuosi on käynnistynyt ja työn hyveitä vanhushuoluita tuottavista yksiköistä on löytynyt. Pandemian aikana erityisesti joustavuus, vastuullisuus ja yhteenkuuluvuus ovat olleet työyhteisöjen kantavia voimia.

Hankkeessa on mukana 13 vanhushuoluita tuottavaa yksikköä Kemistä, Keminmaasta, Torniossa, Ylitorniossa ja Tervolasta. Yksiköissä työskentelee kaikkiaan yli 220 työntekijää. Jokaisessa työyksikössä käynnistyi keuhkokuumeen yksikkökohtainen kehittämisprosessi. Se kestää noin vuoden ja sisältää kolme työpajaa sekä yksikön tarpeiden mukaisia koulutuksia.

Ensimmäisessä työpajassa jokainen yksikkö asetti kehittämisprosessille tavoitteet, jotka nousivat yksikön työntekijöiden omista tarpeista. Kehittämistarpeet kohdistuivat ympäristön viihtyisyyden lisäämiseen, asukkaiden mielekkään arjen toteuttamiseen, omahoitajuuden vahvistamiseen, työvuorosunnitteluun, yhteisiin pelisääntöihin, tiimityöskentelyyn,

kuntouttavaan työotteeseen, työstä palautumiseen sekä työn fyysisen ja psyykkisen kuormittavuuden vähentämiseen.

Yksiköihin nimetyt agentit ja esihenkilöt ovat vienneet kehittämisprosessia eteenpäin. Yksiköissä on kiinnitetty huomiota viihtyisyyteen, on kokeiltu erilaisia tapoja toteuttaa työvuorosunnittelua, rakennettu yhteisiä pelisääntöjä sekä vahvistettu omahoitajuutta. Yksiköissä on toteutettu koulutuksia kuntouttavan työotteen, muistisairaana kohtaamisen, työstä ja työssä palautumisen, yksilövastuun hoitotyön, toimivan työyhteisön sekä hyvinvointia tukevan ympäristön teemoihin liittyen.

VANHUSTYÖSSÄ on useita piirteitä, jotka tuovat työhön mielekkyyttä. Työ on myös fyysisesti ja psyykkisesti kuormittavaa, mikä johtaa toisinaan siirtymiseen pois alalta ja usein myös ennenaikaiseen eläköitymiseen. Ala tarvitsee lisää pito- ja vetovoimaa, jotta henkilöstön suuri vaihtuvuus ja alalta pois hakeutuminen vähenisi.

Työhyve-hankkeen alkukartoitukseen vastanneista yli puolet oli harkinnut alanvaihtoa viimeisen puolen vuoden aikana. Hankkeen päätavoitteena onkin pyrkiä vaikuttamaan alalta pois siirtymiseen edistämällä vanhushuoluita toimivan henkilöstön ja työyhteisöjen työhyvinvointia.

Hankkeen aikana on etsitty yhdessä työyhteisöjen kanssa keinoja kehittää työn organisointia ja sujuvuutta, arjen toimintatapoja, menetelmiä ja työvälineitä sekä työn mielekkyyttä. Yksi työn mielekkyyttä lisäävä tekijä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja työn kehittämiseen. Hankkeessa on koko työyksikkö pyritty osallistamaan kehittämiseen ja erityisesti tämä on koettu onnistuneeksi ratkaisuksi hankkeen tavoitteisiin pääsemiseksi.

Hankkeen väliarviointi osoitti, että työntekijät ovat olleet siihen tyytyväisiä. He kokevat saaneensa uutta tietoa ja osaamista sekä ideoita ja ajatuksia työyhteisönsä kehittämisen tueksi. Yhdessä tekeminen ja sitoutuminen kehittämistyöhön koetaan hyväksi. Työntekijälähtöinen ote hankkeen työpajoissa on koettu innostavaksi ja sillä on saatu aikaan konkreettisia tuloksia. Työntekijät ovat kokeneet, että työpajoissa on saanut puhua ja nostaa esille heitä askarruttavia asioita.

SARI AROLAAKSO

TtM, lehtori, geronomikoulutus

ANNE RAUTIO

KM, lehtori, fysioterapiakoulutus

ANNE PURO

Psm, lehtori, sairaanhoitajakoulutus

HANNA LÄHDE

Th (YAMK), lehtori, sairaanhoitajakoulutus

SATU ELO

TtT, dosentti, yliopettaja, Lapin ammattikorkeakoulu