

# Hyviä käytäntöjä hoivakotien arkeen työntekijöiden työnhyvinvoinnin edistämiseksi

TYÖHYVE-hanke 2020–2022



”

Hyveet ovat ne  
luonteenpiirteet ja ominaisuudet,  
jotka tekevät ihmisestä hyvän  
ja ihmiselle itselleen hyvää.

Aristoteles

**Sari Arolaakso, Satu Elo, Hanna Lähde,  
Tanja Marjanen-Korkala, Anne Puro & Anne Rautio**

# **Hyviä käytäntöjä hoivakotien arkeen työntekijöiden työnhyvinvoinnin edistämiseksi**

**TYÖHYVE-hanke 2020–2022**

Sarja D. Muut julkaisut 16/2022

Lapin ammattikorkeakoulu  
Rovaniemi 2022

© Lapin ammattikorkeakoulu ja tekijät

Sarja D. Muut julkaisut 16/2022  
ISBN 978-952-316-458-1 (pdf)  
ISSN 2342-253X (verkkajulkaisu)

Rahoittajat: ELY, Vipuvoimaa EU:lta,  
Euroopan Unioni Euroopan sosiaalirahasto

Kirjoittaja: Sari Arolaakso, Satu Elo, Hanna Lähde,  
Tanja Marjanen-Korkala, Anne Puro & Anne Rautio

Kansi- ja takakansi kuvat: Alex Lundgren ja  
Jenna Hepoaho  
Taitto: Videcam Oy, Arto Huhta

Lapin ammattikorkeakoulu  
Jokiväylä 11 C  
96300 Rovaniemi

Puh. 020 798 6000  
[www.lapinamk.fi/julkaisut](http://www.lapinamk.fi/julkaisut)

Lapin ammattikorkeakoulu ja Lapin yliopisto  
muodostavat yhdessä Lapin korkeakoulukonsernin.



Tämä teos on lisensoitu Creative Commons  
Nimeä 4.0 Kansainvälinen -käyttöluvalla.







**Kuva 1.** Hankkeen pääkuva. Kuva: Alex Lundgren ja Jenna Hepoaho

# TYÖHYVE hankkeena

TYÖHYVE-hankkeeseen osallistui pilottikohteina kolmetoista vanhuspalveluita tuottavaa yksikköä Kemistä, Keminmaasta, Tornioista, Ylitorniosta ja Tervolasta. Hankkeen tavoitteena oli edistää alalla toimivan henkilöstön ja työyhteisöjen työhyvinvointia ja työn tuottavuutta kehittämällä työn organisointia ja sujuvuutta edistäviä toimintamalleja sekä arjen toimintatapoja, menetelmiä ja työvälineitä. Lisäksi tavoitteena oli vähentää työn fyysistä ja psyykkistä kuormittavuutta.

## **Hankkeen keskiössä oli osallistava ja yhteistoiminnallinen kehittäminen.**

- Työntekijöille annettiin mahdollisuus osallistua oman työnsä kehittämiseen.
- Olemassa oleva osaaminen tehtiin näkyväksi ja otettiin koko työyhteisön käyttöön.
- Tavoitteena oli ajattelu- ja toimintatapojen muutos.

Koko työyhteisön osallistuminen työn kehittämiseen parantaa työhyvinvoinnin lisäksi sitoutumista muutoksiin ja yhdessä sovittuihin toimintatapoihin. Osallisuuden kokemus on työhyvinvoinnin kannalta jopa merkittävämpää kuin muut työn tekemiseen liittyvät rakenteet tai piirteet.



# Yksikkökohtainen kehittämisprosessi

**Työntekijöiden osallistaminen ja yhteistoiminnallinen kehittäminen toteutettiin yksikkökohtaisen kehittämisprosessin avulla.**

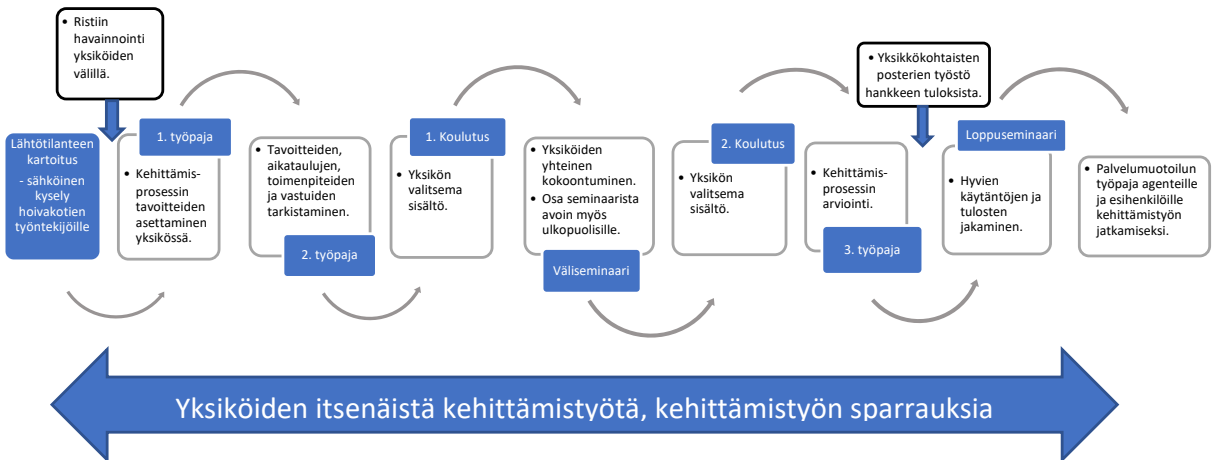
Yksikkökohtaisen kehittämisprosessin vaiheet;

- Agenttien nimeäminen; jokainen yksikkö nimesi työyhteisöstään 2-3 agenttia.
- Alkukartoitus; sähköinen kysely ja ristiin havainnointi.
- Kolme yksikkökohtaista työpajaa; 1) tavoitteen asettelu, 2) prosessin edistymisen seuranta ja 3) arviointi.
- Koulutukset; jokainen yksikkö valitsi kaksi omien tarpeiden mukaista koulutusta.
- Sparraukset kehittämisprosessin tukena.
- Väli- ja loppuseminaari hyvien käytäntöjen jakamiseksi.
- Palvelumuotoilun työpaja; kehittämistyön jatkamiseksi hankkeen päättymisen jälkeen.

Yksikkökohtaisen kehittämisprosessin tavoitteena oli auttaa yksiköitä ja niiden työntekijöitä itse löytämään kehittämistyölle tavoitteet sekä tarpeelliset menetelmät tavoitteiden saavuttamiseksi. Hankkeen asiantuntijat toimivat kehittämisprosessissa fasilitaattoreina.



**Kuva 2.** Työpajatyöskentelyä. Kuva: Anne Rautio.



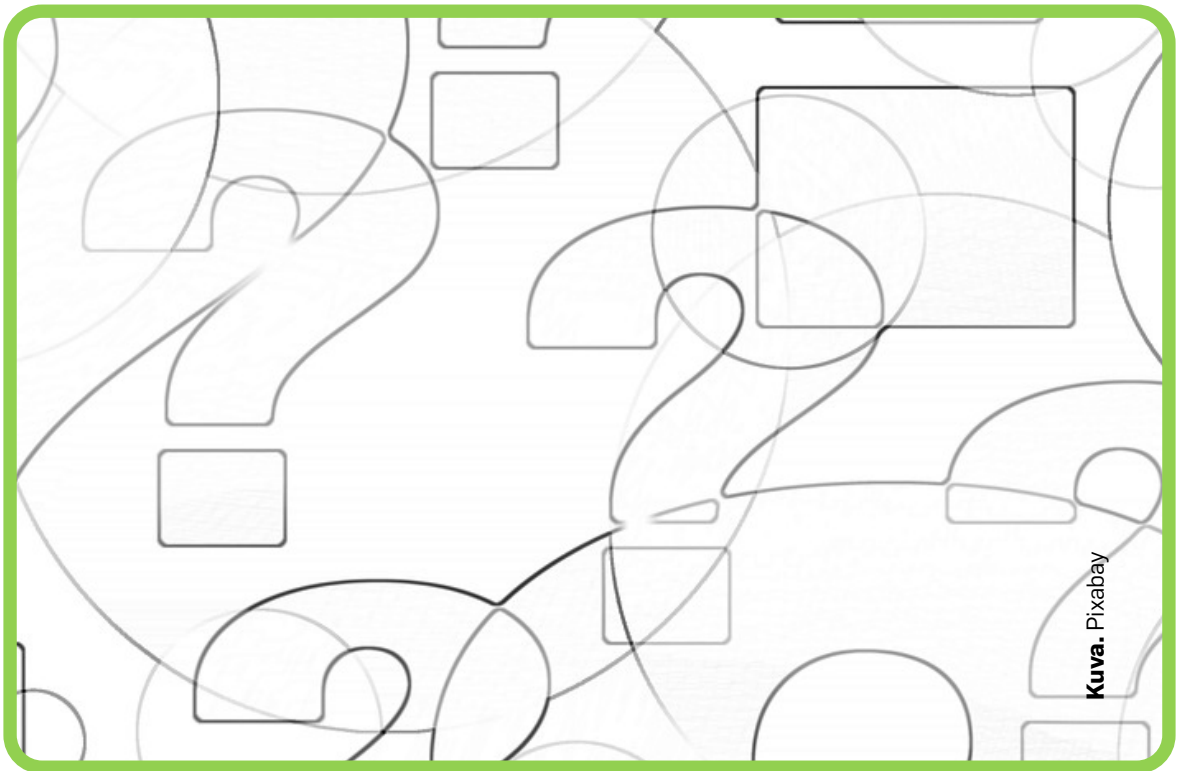
**Kuva 3.** Yksikkökohtainen kehittämisprosessi. Kuva: Anne Rautio

# Alkukartoitus

## **Alkukartoitus toteutettiin sähköisellä kyselyllä ja ristiin havainnoinnilla.**

Tavoitteena oli kerätä tietoa yksikkökohtaisen kehittämisprosessin käynnistämiseksi ja herättää yksikön työntekijäitä pohtimaan sekä omia että työyksikön toimintatapoja.

Tavoitteena oli myös tehdä näkyväksi olemassa olevia hyviä ja toimivia työskentely- ja toimintamalleja sekä jakaa osaamista yksiköiden välillä.



## 1. Sähköinen kysely yksiköiden koko henkilöstölle.

- Jokaiselle työntekijälle annettiin mahdollisuus tuoda oma näkökulma esille liittyen
  - » työn henkiseen ja fyysiseen kuormittavuuteen,
  - » työskentely- ja toimintatapoihin,
  - » työn organisointiin ja johtamiseen,
  - » työympäristöön,
  - » olemassa olevaan osaamiseen; työergonomia, työn eettisten periaatteet, asiakkaan kohtaaminen, toimintakyvyn arvioiti, teknologian hyödyntäminen ja kuntoutumista tukeva työote.

## 2. Ristiin havainnointi

- Nimetyt agentit vierailivat toisessa hankkeeseen osallistuvassa yksikössä.
- Agentit toteuttivat työn ja toimintaympäristön havainnoinnin asiantuntijoiden laatiman matriisin avulla.

# Työpajatyöskenntely

**Työpajoissa hyödynnettiin sovellettuna LFA-menetelmää (Logical Framework Approach), joka on apuväline kehityshankkeiden suunnitteluun ja toteutukseen.**

Työpajat toteutettiin hyödyntäen toiminnallisia menetelmiä. Alkukartoituksen tulokset avattiin 1.työpajassa. Työntekijät valitsivat kolmen työntekijän ryhmissä kehittämiskohteen, kirjasivat sen ylös ja veivät seinälle kaikkien nähtäville.

Tämän jälkeen jokaisella oli mahdollisuus antaa kolme ääntä omasta mielestään tärkeimmälle tai tärkeimmille kehittämiskohteille. Eniten ääniä saaneet kehittämiskohteet otettiin yhteiseen tarkasteluun ja niille asetettiin tavoitteet ja sovitettiin menetelmät, joilla tavoitteisiin pyritään.





**Kuva 4.** Työpajatyöskentelyä LFA-menetelmää hyödyntäen. Kuva: Sari Arolaakso

## Jokaisessa yksikössä toteutettiin 3 työpajaa

1. Tavoitteen asettaminen ja kehittämisprosessin käynnistäminen, työntekijät sopivat kehittämistyölle tavoitteet ja menetelmät.
2. Kehittämisprosessin käynnistymisen ja etenemisen seuranta, tarkistettiin valitut menetelmät ja toimenpiteet ja tehtiin jatkosuunnitelmat.
3. Arviointi, palattiin sovittuihin tavoitteisiin ja arvioitiin niiden toteutumista ja saavutettuja tuloksia.

*”Työpajatyöskentely lisää kykyä yhteistyöhön ja auttaa näkökulmien hakemisessa.”*

*”Toteutus hyvä pystyi olemaan aktiivisesti mukana.”*

# Koulutustarjotin

**Ensimmäisen työpajan jälkeen hankkeen asiantuntijat kokosivat koulutustarjottimen, jonka aiheet pohjautuivat yksiköiden kehittämistavoitteiden aiheisiin/sisältöihin.**

Jokainen yksikkö sai valita (koulutustarjottimesta) kaksi koulutusta, jotka tukivat yksikön kehittämisprosessia. Kouluttajina toimivat hankkeen asiantuntijat.



**Kuva 5.** Koulutustarjonta yksiköiden kehittämistyön tueksi. Kuva: Anne Rautio

## Koulutusten sisällöt tarkennettiin yksikön toiveiden mukaisesti.

Alla koulutusten teemat tiivistetysti.

### **Muistisairaahan kohtaaminen arjessa**

- Validaation menetelmät, kohtaamisen ja vuorovaikutuksen kehittäminen muistisairaahan kanssa työskenneltäessä.

### **Kuntouttava työote**

- Kuntouttavan työotteen, siirtoergonomian ja kinestetiikan osaamisen vahvistaminen arjessa. Kaatumisten ennaltaehkäisyyn mahdollisuudet.

### **Työstä ja työssä palautuminen**

- Työkuormituksesta palautumisen merkitys ja keinot.

### **Yksilövastuinen hoitotyö**

- Yksilövastuisen hoitotyön merkitys ja vahvistaminen arjessa.

### **Ympäristö hyvinvoinnin tukena**

- Ympäristötekijöiden merkitys ja ympäristön kehittäminen hyvinvointia tukeväksi.

### **Toimiva työyhteisö**

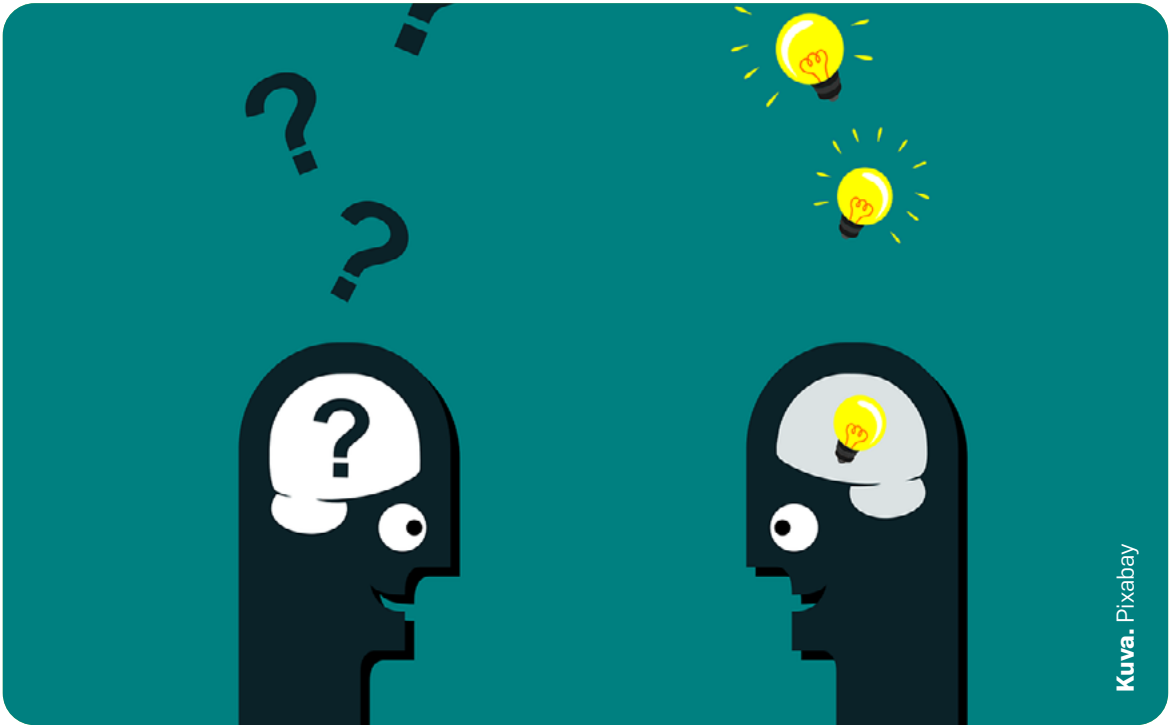
- Työyhteisön toimivuuden kehittäminen työntekijän ja esihenkilön näkökulmasta.

# Sparraus kehittämistyön tukena

**Työelämässä sparrauksella tarkoitetaan tukemista ja uusien ideoiden ja näkökulmien löytämistä käsiteltävään asiaan.**

Se on vuorovaikutusta, joka auttaa selkiyttämään ja jäsentää omia ajatuksia sekä olemassa olevaa tilannetta. Sparrauksessa arvostavan keskustelun avulla haastetaan toista tarkastelemaan, pohtimaan ja tekemään oivalluksia. Sparrauksessa ei tarvitse olla valmiita oikeita vastauksia, vaan saa aidosti ihmetellä yhdessä.

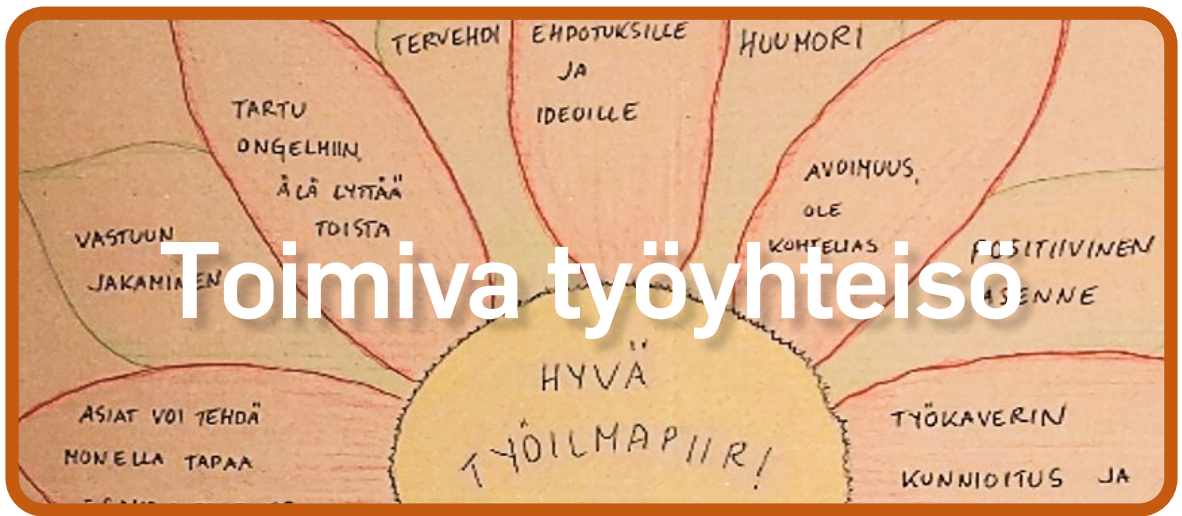
TYÖHYVE-hankkeessa sparrauksia toteutettiin työpajojen ja koulutusten välillä. Sparraukseen osallistui hankkeen asiantuntijoita sekä yksikön esihenkilö ja mahdollisuuksien mukaan yksikön agentit. Sparrauksessa tarkasteltiin, missä ollaan menossa ja miten hankkeen asiantuntijat voisivat tarvittaessa edelleen tukea yksikön kehittämistyötä.



## Säännöllisesti toteutetuilla sparrauksilla

- Tuetaan.
- Tsemptataan.
- Motivoidaan kehittämistyön eteenpäin viemisessä.
- Saadaan tietoa kehittämistyön tilanteesta.
- Yhdessä ideoiden keksitään ratkaisuja tavoitteiden saavuttamiseksi.

Jo yksittäinen sparraus aktivoi, motivoi ja innosti esihenkilöitä ja agentteja kehittämisprosessin eteenpäin viemiseen.



# Toimiva työyhteiso

**Toimivassa työyhteisössä voi turvallisesti ja rauhallisesti keskittyä työn tekemiseen ja työn tavoitteiden edistämiseen.**

Työstä, työn sujuvuudesta, yhteistyöstä ja työn kehittämisestä keskustellaan, vaikkei erityisiä ongelmiakaan olisi. Toimivassa työyhteisössä on sitouduttu yhteiseen ymmärrykseen perustuviin toimintatapoihin. Sovitut asiat voivat liittyä työyhteisön jäsenenä olemiseen, työkäyttäytymiseen, vuorovaikutukseen tai muuhun työn osa-alueeseen, joka on usein merkittävä osa työn sujuvuutta. Työyhteisön yhteisten käytäntöjen luominen vaatii aikaa ja tilaa yhteiselle ajattelulle ja keskustelulle. Jokainen työyhteisön jäsen voi kuitenkin edistää työyhteisön hyvää dialogia ja olla käynnistämässä kehittymistä kohti yhteistoiminnallisempaa ja dialogisempaa työ-, toiminta- ja palvelukulttuuria.

Hankkeen aikana hoivakotien työntekijöillä oli mahdollisuus yhdessä pohtia toimivan työyhteisön piirteiden toteutumista omilla työpaikoillaan. Hoivakodeissa kehitettiin työyhteisön toimivuutta esimerkiksi rakentamalla työyhteisöön pelisääntöjä, joiden avulla varmistettiin yhtenäiset toimintatavat ja työn sujuvuus sekä vahvistettiin työyhteisön hyvää ilmapiiriä.



**Kuva 6.** Ilmapiirikukkanen työyhteisön yhteisistä pelisäännöistä. Kuva: Jenni Huhtala ja Anne Puro

## Työyhteisöjen toimivuutta voidaan edistää

- Aidolla läsnäololla ja kuuntelemisella.
- Arvostavalla, tasapuolisella ja oikeudenmukaisella kohtelulla.
- Kannustamalla ja palautetta antamalla.
- Auttamalla, tukemalla ja toisista huolta pitämällä.
- Taltuttamalla kiirettä ja kuormitusta yhteisillä toimintatavoilla.
- Kohtaamalla ristiriidat avoimesti, rohkeasti ja vastuullisesti.
- Kohtaamalla myös ikävät ja vaikeat asiat.
- Sallimalla vain asiallinen työkäyttäytyminen.
- Perehtymisellä ja perehdyttämisellä.
- Yhteisistä toimintatavoista sopimalla.

# Omahoitajuus osana toimivaa työyhteisöä

## **Omahoitajuus on osa laadukasta ja potilasturvallisuutta lisäävää hoitotyön organisointitapaa.**

Hoitohenkilökunnan näkökulmasta hyvin organisoitu ja tehty työ lisää työyhteisön toimivuutta, työhyvinvointia sekä alalla pysymistä. Jokaisella omahoitajalla pitää olla tieto mitä vastuita heille kuuluu ja mihin he voivat vaikuttaa asukkaan hoidossa. Hoito suunnitellaan sekä toteutetaan yksilöllisesti, huomioiden asukkaan toivomukset. Tavoiteltavaa on, että hoitajan ja asukkaan väillä toteutuu molemminpuolinen, jatkuva vuorovaikutus ja asukkaan toivomuksia huomioiden hoito suunnitellaan ja toteutetaan yksilöllisesti. Omahoitajan merkitys korostuu myös potilassuhteen lisäksi kiinteänä ja turvallisena omaisyhteytenä.

Omahoitajan tehtäviä tulisi syventää osaksi ihmisarvojen mukaista toimintakulttuuria. Hoidollisiin tarpeisiin perehtymisen lisäksi omahoitajan tärkeä tehtävä on selvittää asukkaan elämänhistoria, sekä miten oman asukkaan mielekäs ja oman näköinen elämä mahdollistuu juuri tässä ympäristössä käytettävissä olevilla resursseilla. Elämänhistoriaa voidaan hyödyntää asukkaan omannäköisen arjen, osallisuuden ja yhteisöllisyyden tukemiseen. Asukkaiden elämänhistoriaa voidaan käydä läpi yhdessä asukkaan ja hänen omaistensa kanssa.





**Kuva 7.** Asukkaan huoneentaulu. Kuva: Anu Mäkelä, Terhi Barsk ja Sirpa Ryytänen

## Omahoitajuuden tavoitteena on mm.

- Taata asukkaalle korkealaatuinen hoito.
- Lisätä asukkaan mahdollisuuksia osallistua omaan hoitoonsa.
- Lisätä asukkaan mahdollisuuksia osallistua itseään koskevaan päätöksentekoon.
- Vahvistaa omaisyhteistyötä
- Antaa hoitajalle mahdollisuuden tehdä työtään asiakaslähtöisesti.
- Lisätä työn mielekkyyttä vastuun ja tehtäväkuvan laajentuminen myötä.

## Yksiköiden työntekijät halusivat lähteä kirkastamaan omahoitajan roolia työyhteisössään mm.

- Tekemällä asukkaiden elämänhistoriaa näkyväksi.
- Päivittämällä asukashuoneiden toimintaohjeita.
- Toteuttamalla hoivapalaverit säännöllisesti kerran vuodessa tai aina tarvittaessa.



# Ympäristön yhteys hyvinvointiin

**Ympäristö on yksi merkittävä hyvinvoinnin lähde ja resurssi. Siihen voidaan usein vaikuttaa jo pienin panostuksin, joilla saadaan aikaiseksi merkittäviä arkeen vaikuttavia muutoksia.**

Kun hoivakodin asukkaat kokevat ympäristönsä turvalliseksi, viihtyisäksi ja arjen toiminnoiltaan mielekkääksi, myös työntekijöiden työhyvinvointi paranee. Viihtyisässä hoivakodin työympäristössä on myös mielekäästä työskennellä. Turvattomaksi koettu ympäristö, vähäiset arjen aktiviteetit tai esimerkiksi heikko valaistus lisäävät usein levottomuutta ja siten kuormittavat henkilökuntaa. Parhaimmillaan hoivakodin ympäristö tukee asukkaiden itsenäistä toimintaa, luo levollisen ilmapiirin ja rauhoittavat puitteet kaikille siellä toimiville. Myös omaisille on tärkeää, että he kokevat läheisensä asuinympäristön mielekkääksi.

Tällaisessa hoivakodissa on mielekäästä vierailla, usein tunnelman aistii jo sisään astuessa.



**Kuva 8.** Sisätilojen viihtyisyyttä on kehitetty. Kuva: Anu, Terhi ja Sirpa.

## **Ympäristöhyvinvointia hoivakodissa voidaan edistää esimerkiksi huomioimalla seuraavat tekijät:**

- Asukkaat ja työntekijät kokevat ympäristönsä turvalliseksi.
- Elämänhistoria tuodaan näkyväksi fyysisessä ympäristössä ja kaikessa toiminnassa.
- Sopivasti erilaisia arjen aktiviteetteja toimintakykyisyys huomioiden.
- Osallisuuden ja osallistamisen mahdollisuus arjen askareissa.
- Hahmottamisen ja itsenäisen toiminnan tukeminen visuaalisin viestein.
- Moniaistillisuuden tukeminen.

# Teknologiasta mielekkyyttä hoivakodin arkeen

**Teknologian tehtävänä on helpottaa arkea, parantaa ja ylläpitää elämänlaatua sekä mahdollistaa hyvää elämää.**

Erilaiset teknologiset tuotteet ja palvelut lisäävät turvallisuutta, keventävät ja mahdollistavat arjen toimintoja sekä liikkumista. Lisäksi teknologialla voidaan helpottaa yhteydenpitoa sekä tuoda iloa ja virkistystä arkeen. Kaiken kaikkiaan teknologiset ratkaisut mahdollistavat hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen sekä lisäävät ja tukevat mukavaa, turvallista, itsenäistä ja toimintakykyistä arkea. Teknologia ja digitalisaatio muuttavat myös työn tekemisen tapoja. Niiden vaikutukset työhön ja työhyvinvointiin ovat laaja-alaiset.

**Yksiköissä toteutuneiden kokeilujen hyötyjä kartoitettiin kyselyillä sekä haastatteluilla.**

**Vastaajista yli 70 %** oli sitä mieltä, että teknologiset ratkaisut tukevat työhyvinvointia.

**Työntekijän kommentti:**  
"Hyviä työvälineitä arkeen, helpottaa suunnittelua ja työn toteutusta, asukkaille aktiviteetteja ja mielenvirkeyttä arkeen."

**Vastaajista yli 80 %** oli sitä mieltä, että teknologiset ratkaisut tukevat asukkaiden hyvinvointia.

**Työntekijän kommentti:**  
"Arkeen mielekkästä tekemistä ja ajanvietettä."





**Kuva 9.** Pelituokio YETI-tabletilla. Kuva: Jenni Kuusiniemi

Teknologiaosaamisen lisäämiseksi toteutettiin teknologiatyöpaja yhteistyössä TKI-toiminta digiaikaan sekä TEKOS, Teknologialla osallisuutta – verkostolla vaikuttavuutta -hankkeiden kanssa. Työpajan alussa oli hanke-esittelyt ja tämän jälkeen teknologiayritykset esittelivät teknologisia ratkaisujaan ja sovelluksiaan.

## **Lisäksi toteutettiin yhteiskehittämisen työpajat, joiden teemoina olivat**

- Tulevaisuuden älyhuonekalu, älyvaatteet.
- Pelillisuus kuntoutuksessa.
- Lääkinnälliset terveyssovellukset.
- Uni, stressi, palautuminen.

Lisäksi hankkeessa tarjottiin yksiköille mahdollisuutta kokeilla Yeti-tablettia ja Hilda-sovellusta. YetiCare ohjelmistolla varustetun Yeti-tabletin avulla voidaan lisätä aktiivisuutta ja mielekkyyttä hoivakotien arkeen. Se antaa uusia mahdollisuuksia ryhmätoimintaa sekä yksilölliseen kanssakäymiseen ja vuorovaikutukseen. Ohjelmistosisällön avulla voidaan harjoitella muun muassa hieno- ja karkea-motorisia sekä kognitiivisia taitoja. Hilda-sisältöpalvelu on myös hoivakotien arkeen suunniteltu helppo ja monikäyttöinen palvelu, jota voidaan käyttää aktivoimaan fyysistä toimintakykyä, kohottamaan mielialaa ja parantamaan elämänlaatua, lievittämään käytöshäiriöitä ja tukemaan psyykkistä toimintakykyä.



## **Työn tekeminen aiheuttaa sekä fyysistä että psykososiaalista kuormittumista.**

Työasennot, työliikkeet, liikkuminen ja fyysisen voiman käyttö ovat tavallisia fyysisiä kuormitustekijöitä. Psykososiaalisia kuormitustekijöitä ovat muun muassa organisaation, työn johtamisen ja suunnittelun, työjärjestelyjen ja työympäristön, työtehtävän, työyhteisön ja vuorovaikutuksen ominaisuudet ja piirteet. Tehokkaan ja mielekkään työnteen edellytyksenä on, että työstä voi palautua sekä fyysisesti että psyykkisesti. Palautumisen tarpeesta kertovat ylikuormittumisen ja ärtymyksen tunteet, vetäytyminen sosiaalisesta vuorovaikutuksesta, energian puute uusiin ponnisteluihin, heikentynyt työsuoritus ja fyysinen oireilu. Palautuminen on psykofysiologinen prosessi, jossa yksilön fyysisen ja psyykkisen tilan tulisi palautua kuormitusta edeltäneeseen tasapainotilaan. Se on mielen ja kehon elpymistä työn rasituksesta. Psykologinen palautumista voidaan kuvata omakohtaisena kokemuksena palautumisesta ja siitä, että voi edelleen jatkaa työssään. Fysiologisessa palautumisessa ihmisen elimistön fysiologiset toiminnot palautuvat stressitilasta lepotilaan.

Palautumista edistäviä tekijöitä ovat muun muassa monipuolinen ja terveellinen ravinto, laadukas yöuni, hyvä fyysinen kunto ja henkinen hyvinvointi. Palautuminen on merkityksellistä, koska kasautuva kuormitus johtaa hyvinvoinnin vaarantumiseen ja voi ennakoida haitallisia terveysvaikutuksia. Työn rasituksista palautumista pitäisi tapahtua jo työpäivän aikana, jottei kuormitusta kasaudu liikaa työn ulkopuoliselle ajalle. Lyhyitä, palauttavia hetkiä voivat olla vaikkapa keskittyminen hetkeksi hengittämiseen, pieni taukoliikunta- tai rentoutustuokio tai mukava, stressitön kahvihetki. Tärkeintä on, että syke laskee.

Työhön voi sisältyä myös paljon kognitiivisia vaatimuksia (tarkkaavaisuuden ylläpito, muistin kuormittaminen, tehtävien päällekkäisyys) ja kognitiivisesti kuormittavia olosuhteita (melu, keskeytykset), jotka lisäävät työstä aiheutuvaa rasitusta. Kognitiivisella ergonomialla voidaan sujuvoittaa työtä ja edistää palautumista.

## Psykologista palautumista tapahtuu seuraavien hyvinvointia edistävien kokemusten avulla:

- Työstä irrottautuminen; työstä poikkeavien asioiden ajatteleminen ja tekeminen.
- Rentoutuminen; rauhallinen tekeminen ilman fyysistä ja älyllistä ponnistelua.
- Autonomia eli omaehtoisuus; mahdollisuus itse vaikuttaa vapaa-ajan käyttöön.
- Taidon hallinta; uusien, itseä innostavien asioiden kokeileminen ja oppiminen.
- Merkityksellisyys; itselle tärkeiden ja merkityksellisten asioiden tekeminen.
- Yhteenkuuluvuus; omana itsenä oleminen läheisten ihmisten kanssa.



### Firstbeat-mittaus

on hyvä väline todentaa kuormittumisen ja palautumisen tasapainoa. Mittauksessa kannetaan sydämen sykevälivaihtelua tallentavaa mittaria kolmen vuorokauden ajan ja mittausdatan analyysin kautta voidaan tunnistaa työn ja vapaa-ajan kuormittavat ja palauttavat hetket. Analyysi antaa myös tietoa yön kestosta ja laadusta sekä unen palauttavuudesta. Em. tietojen perusteella analyysissä syntyy voimavarakäyrä, joka kertoo päivän aikana kulutetuista voimavaroista ja niiden palautumisesta vapaa-ajan ja yönien seurauksena sekä siitä, millaisin voimin uuteen päivään lähdetään. Palautumiseen liittyvissä työpajoissa toteutettiin Firstbeat-mittauksia työntekijöille ja he saivat datan analyysistä henkilökohtaisen palautteen.

# Potilassiirto- ergonomialla työhyvinvointia

## **Työ hoivakodeissa on usein fyysisesti kuormittavaa.**

Jatkuva jalkojen päällä oleminen, potilaiden liikkumisessa ja siirtymisessä avustaminen sekä hankalat työasennot kuormittavat tuki- ja liikuntaelimistöä. Hyvä siirtoergonomiaosaaminen keventää hoitajan työtä ja vähentää tuki- ja liikuntaelimistön oireilua. Myös potilaalle hoitajan siirtoergonomiaosaamisesta on hyötyä, kun kokemus siirtotilanteesta on siten miellyttävämpi ja turvallisempi.

Vähintään yhtä keskeistä hoitajan työskentelyasennon ja valitun siirtotekniikan lisäksi on se, että asiakasta aktivoidaan oikealla tavalla olemaan mukana siirrossa. Potilaan tulisi pystyä käyttämään olemassa olevia voimavarojaan hyödyksi siirron aikana ja siten jokainen siirtotilanne voi olla potilaalle ”harjoitus” toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Oikean siirtymistavan valitsemiseksi hoitajalla tulee olla tietoa potilaan toimintakyvystä ja voimavaroista. Toimintakykyä tulisi arvioida moniammatillisesti ja tietoa pitäisi päivittää tarpeeksi usein, jotta se on ajantasaista. Hyvä siirtoergonomiaosaaminen ja sen yhteydessä tapahtuva potilaan aktivointi on kuntouttavan työotteen perusta. Se on myös näyttöön perustuvaa toimintaa ja tuo laatua hoitotyöhön.





## Hyvän siirtoergonomian hallinta vaatii

- Hoitajalta
  - » Tiedollista ja taidollista osaamista.
  - » Hyvää fyysistä toimintakykyä.
- Työyhteisöltä
  - » Yhteistä ymmärrystä, tahtotilaa ja asennetta.
  - » Yhteisiä toimintatapoja.
- Yksikön johdolta
  - » Ymmärrystä siirtoergonomian merkityksestä työntekijälle ja asiakkaalle.
  - » Tukea tälle toiminnalle; koulutusta, apuvälineitä, kannustusta.

Useassa hankkeeseen osallistuneissa yksiköissä kehittämiskohteeksi valittiin siirtoergonomiaosaamisen lisääminen. Osana kehittämisprosessia yksikössä toteutettiin siirtoergonomiaan liittyvä koulutus. Kokemukset koulutuksesta ja ymmärrys asiaan liittyvän osaamisen hyödyistä johtivat siihen, että eräässä yksikössä siirtoergonomiaa haluttiin kehittää laajemmin. Tavoitteena oli mm. luoda käytäntöjä osaamisen ylläpitämiseksi ja toiminatatapojen yhtenäistämiseksi sekä toimintakyvyn arvioinnin kehittämiseksi. Jatkokehittämistä tukee geronomiopiskelijan opinnäytetyö aiheesta.

# Loppuseminaari osallistavana toteutuksena

## **Osallistava yhteistoiminnallinen kehittäminen toteutui myös hankkeen loppuseminaarissa.**

Loppuseminaarin tavoitteena oli jakaa hankkeessa tuotettuja ja toteutettuja käytäntöjä. Yksiköille annettiin mahdollisuus esittää omia kehittämistyön tuloksia ja jakaa kokemuksia hankkeeseen osallistumisesta.

## **Loppuseminaarin sisältö oli jaettu kehittämisprosessien teemojen mukaisesti,**

- Toimiva työyhteisö.
- Ympäristön yhteys hyvinvointiin.
- Teknologiasta mielekkyyttä hoivakodin arkeen.
- Potilassiirtoergonomialla työhyvinvointia.
- Osallistava ja yhteistoiminnallinen kehittäminen.

Hankkeen asiantuntijat alustivat teemat ja yksiköiden työntekijät esittelivät toteutettuja ja tuotettuja hyviä käytänteitä teemoihin liittyen. Loppuseminaariin tuotettiin jokaisen yksikön kehittämisprosessista, sen tuloksista ja hyödyistä, posterit. Posterit olivat esillä loppuseminaarissa ja ovat osana tätä julkaisua. Jokainen yksikkö sai hankkeen lopuksi posterin omaan yksikköön muistuttamaan kehittämistyöstä ja sen tuloksista.



**Kuva 10:** Alex Lundgren ja Jenna Hepoaho

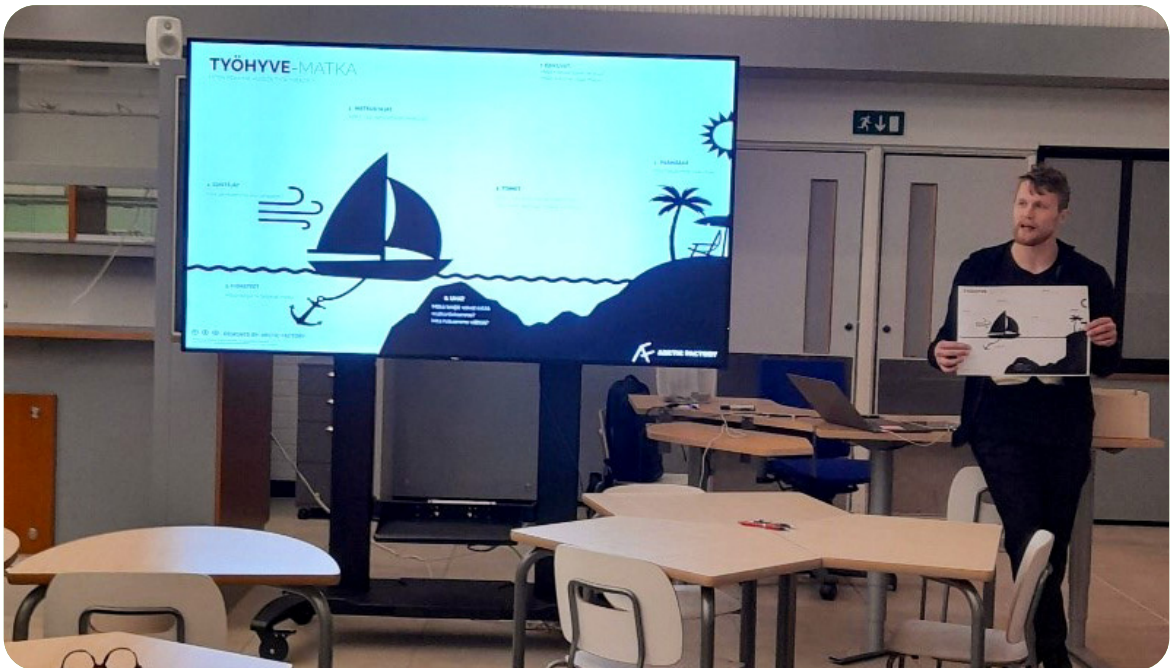


# Palvelumuotoilu yhteiskehittämisen tukena

## TYÖHYVE-hankkeen lopussa toteutettiin Arctic Factoryn fasilitoima palvelumuotoilun työpaja.

Työpajan tavoitteena oli tarjota työyksiköille ja työntekijöille työkaluja jatkaa hankkeessa käynnistynyttä kehittämistyötä hankkeen päättymisen jälkeen. Lisäksi työpaja antoi osallistuneille mahdollisuuden vielä kerran palata työn hyveiden äärelle jakamaan kokemuksia ja hyviä käytäntöjä.

*”Palvelumuotoilu on kehittämisprosessi ja kehittämisen työkalupakki, jonka avulla voidaan kehittää olemassa olevia palveluita, ratkoa toimintaa liittyviä ongelmia tai muotoilla vaikkapa työpäivän kulkua niin että se tuottaisi mahdollisimman paljon arvoa niin työntekijälle, asiakkaalle kuin hallinnolle. Eri sidosryhmä huomioonottava palvelumuotoiluprosessi tarjoaa kehittämisen viitekehyksen, jonka avulla voidaan luoda ymmärrystä, ideoiden ratkaisuja, testata palvelukonsepteja ja rakentaa kokonaisvaltaisia ratkaisuja erilaiset tarpeet huomioiden. Palvelumuotoilu on paras mahdollinen ongelmanratkaisu- ja kehittämisprosessi, joka meillä on käytössä 2020-luvulla”, palvelumuotoilija ja muotoilutoimisto Arctic Factoryn operatiivinen johtaja Jussi Korhonen toteaa.*



**Kuva 11.** TYÖHYVE-matka työkaluna palvelumuotoilun työpajassa. Kuva: Sari Arolaakso

## Palvelumuotoilun työpajassa hyödynnettiin kolmea eri osallistavaa harjoitusta.

1. TYÖHYVE-MATKA harjoituksessa osallistujat tunnistivat omissa työyksiköissään työyhteisön kehittämiseen liittyviä tavoitteita, vahvuuksia ja heikkouksia.
2. Empatiakartta-harjoituksessa osallistujat asettuivat valitsemansa asiakkaan saappaisiin ja vastasivat kysymyksiin, jotka vaativat empatiakykyä.
3. Osallistujat saivat myös kotiin vietäväsi Työntekijän polku -harjoituksen, jossa tehdään näkyväksi työpäivän kulku. Työpäivän tapahtumien näkyväksi tekemisen kautta voidaan keskustella ja tunnistaa esimerkiksi tilanteet, jotka tuovat tai vievät voimavaroja.

Työpajan suurimmat oivallukset syntyivät hetkissä, jossa yhteisen keskustelun avulla työyhteisöt saivat vertaistukea, uusia ideoita tai työhyvinvoinnin ja asiakastyön kehittämiseen liittyviä oivalluksia. ”Työyhteisöt tunnistivat esimerkiksi, miten asukkaiden ja lähiomaisten positiivinen palaute auttaa jaksamaan työssä ja on oikeastaan sen suola. Tämä kertoo kuinka tärkeää asiakkaiden tarpeiden tunnistaminen ja asiakastyön jatkuva kehittäminen on.” Jussi Korhonen sanoo.

**Yksiköiden  
kehittämisprosessien  
tuotokset  
yksikkökohtaisissa  
postereissa.**



# TYÖHYVE-hanke 2020–2022

## Karungin palvelukoti Tornio



### Yksikön työhyveet:

- ”Muistetaan, mistä palkka nostetaan – mitä ja ketä varten täällä ollaan”.
- Kohtelemme työkaveria niin kuin haluamme meitä itseämme kohdeltavan.
- Tapa, jolla ilmaisemme itseämme ja annamme/otamme vastaan palautetta on asiallista.
- Kaikista ei tarvitse tykätä, mutta toimeen pitää tulla.
- Kiitetään ja muistetaan myös pyytää anteeksi.
- Puhalletaan yhteen hiileen.
- Ihana miljöö, hyvät työolot/-tilat ja työvälineet.
- Ammattitaitoinen henkilökunta, mukavat asukkaat.



Kuva 2. Mukavaa yhdessäoloa.

Kuva: Yksikön hoitajat

### Kehittämisen tavoitteet:

- 1) Työvuorosuunnittelun kehittäminen (tasapuolisuus ja porrastaminen)
- 2) Työnjaon tasapuolistaminen, toimintamallit arjen toteutumiseen.
- 3) Toisiaan arvostava, asiallinen ja salliva työyhteisö.
- 4) Pysyvä henkilökunta, jolla on yhteiset pelisäännöt. Houkutteleva työpaikka.

### Kehittämisen prosessi:

- 1. työpaja 15.3.2021, tavoitteiden määrittäminen
- 2. työpaja 17.5.2021, toimenpiteiden edistäminen
- Koulutus 11.11.2021; Kinesiteiikka -paja
- Koulutus 24.1.2022; Muistisairaalan kohtaaminen
- 3. työpaja 23.5.2022, kehittämisen prosessin arviointi



Kuva 1. Ihana miljöö.  
Kuva: Yksikön hoitajat

### Tulos:

- 1) Työntekijöitä osallistetaan työvuorojen suunnitteluun ja jokaisella on mahdollisuus esittää omia toiveita työvuoroihin.
- 2) Työnjakoa on kehitetty joustavammaksi.
- 3) Pelisäännöt työyhteisölle on laadittu, mutta ne ovat jääneet muutosten keskellä hyödyntämättä. Todettiin tarvittavan keskustelua vielä mm. sisäisen tiedottamisen kehittämisestä. Työyhteisössä on toteutettu työnohjausta (hankkeen ulkopuolinen toteutus.)

### Koetut hyödyt:

- 1) Jaksaminen on parantunut, oman arjen hallinta ja aikataulutus on helpompaa.
- 2) Työnjako koetaan tasapuolisemmaksi. Työtehtävien selkeytyminen ja suhtautuminen äkillisiin muutoksiin on parantunut jaksamista. Selkeys ja joustavuus palvelee myös asukkaita.
- 3) Kun pelisääntöjä aika ajoin muistutellaan mieliin ja tarkistetaan niiden toimivuutta, työ sujuu ja työyhteisö on toimiva. Asukkaita koskevista asioista tehokkaasti tiedottamalla vältetään päällekkäiset ja turhat työt. Työyhteisö on hyötynyt työnohjauksesta.



European union  
Euroopan unionin tukema

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Elinkeino-, liikenne- ja  
ympäristökeskus

# TYÖHYVE-hanke 2020–2022

## Ryhmäkodit Ainola, Loviisa ja Tynelä Keminmaa



### Yksiköiden työhyveet:

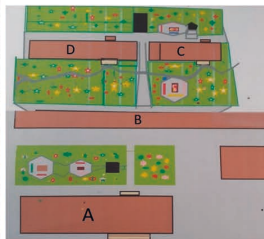
- Osaavat, ammattitaitoiset työntekijät.
- Työntekijöiltä löytyy kehittämishalua.
- Asiakaslähtöinen työote.
- Työhaasteiden jakaminen.
- Toisten tukeminen.
- Avoin keskustelu.

### Kehittämistavoitteet:

- 1) Ympäristön (ulko- ja sisätilat) kehittäminen viihtyisämmäksi ja asukkaiden toimintakykyä tukevaksi.
- 2) Asukkaiden arkeen lisää mielekästä tekemistä, joka lisää myös työntekijöiden työn mielekkyyttä.
- 3) Työvuorosunnittelu työhyvinvointia tukevaksi.
- 4) Eri toimijoiden kanssa yhteistyön vahvistuminen.

### Kehittämisen eteneminen

1. Työpaja 7.4.2021 ja 30.9.2021, tavoitteiden määrittäminen.
2. Työpaja 25.10.2021, toimenpiteiden edistäminen. Lisäksi teemana ympäristön kehittäminen.
3. Työpaja 11.5. 2022, kehittämissuunnitelman arviointi. Koulutus; Muistisairaahan kohtaaminen.



Kuva 1. Ryhmäkotien nykyinen ympäristö ja kehittämissuunnitelma.  
Kuvat: Eila Räikkä



Kuva 2. Kehitysideoita ympäristön viihtyisyyden lisäämiseen.  
Kuvat: viherpeukalot.fi

### Tulos:

- 1) Ympäristön kehittämisen suunnitteluun nimettiin työryhmä, jossa laadittiin suunnitelma piha-alueen ja sisätilojen kehittämiseksi mm. kasveja, pensaita, terassi kuntoon, luontoa sisälle, viherkasvit, bussipysäkki. Työryhmä laati piha-alueelle kuvallisen ja sanallisen suunnitelman (Kuva 1. ja 2.). Kehittämistyö on keskeytynyt rakennuksiin liittyvän selvitystyön vuoksi.
- 2) Pieniä arjen aktiviteetteja on toteutettu ja kiinnitetty enemmän huomiota asukkaiden arjen aktiviteettien lisäämiseen. Tähän on tuonut haasteita asukkaiden hoitoisuuden lisääntyminen.
- 3) Kokeiltu erilaisia työvuorosunnittelun malleja, mutta palattu aikaisempaan.
- 4) Eri toimijoiden kanssa tapahtuvaa yhteistyötä ei ole voitu toteuttaa koronasta johtuvien rajoitusten vuoksi. Tulevaisuudessa yhteistyötä pyritään vahvistamaan.

### Koetut hyödyt:

- 1) Ympäristön kehittäminen toisi turvallisuutta ja lisäksi sekä asiakkaiden että työntekijöiden viihtyisyyttä.
- 2) Mukavaa yhdessä tekemistä ja olemista, mikä on lisännyt työn mielekkyyttä työntekijöille ja arjen mielekkyyttä asukkailla. Esim. musiikkia on hyödynnetty asukkaiden rauhoittumiseen.
- 3) Työntekijä saa itse vaikuttaa omaan työvuorosunnitteluun ja näin pystyy suunnittelemaan työn ja vapaa-ajan välistä tasapainoa.
- 4) Yhteistyö eri toimijoiden kanssa lisäsi aktiviteetteja arkeen.



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Elinkeino-, liikenne- ja  
ympäristökeskus





# TYÖHYVE-hanke 2020–2022

## Palvelukoti Purola Kemi



### Yksikön työhyveet:

- Kivat työkaverit.
- Huumorintaju.
- Iloinen porukka.
- Hyvät, kodikkaat tilat.
- Tasapuolinen työnkierto.
- Henkilöstön aktiivisuus ja osallistuminen.

### Kehittämistavoitteet:

- 1) Työnkierron tasapuolinen toteutuminen.
- 2) Asukkaiden elämänsisällön hyödyntäminen osana arjen toimintaa. Tiedon tulisi olla ajantasaisista ja helposti saatavilla.
- 3) Kehittämispöytätyön edetessä toimenpiteeksi nousi muistelunurkkauksen luominen asukkaille. Idea tähän saatiin toiseen yksikköön tehdyn ristiinhavainnoinnin aikana.

### Kehittämispöytätyön eteneminen

- 1. työpaja 2.2.2021, tavoitteiden määrittäminen.
- 2. työpaja 14.9.2021, toimenpiteiden edistäminen.
- Puhelinsparraus 9.12.2021
- Koulutus 9.2.2022; Työstä palautuminen.
- Koulutus 18.5.2022; Muistisairaana kohtaaminen.
- 3. työpaja 9.5.2022, kehittämispöytätyön arviointi.



Kuva 1. Muistelunurkkaus.  
Kuva: Piia Luukkala



Kuva 2. Osastojen viihtyisyyttä on lisätty sisustamalla.  
Kuva: Piia Luukkala

### Tulos:

- 1) Yksikössä kokeiltiin kiertävää työvuorolistaa, mutta se ei toiminut halutulla tavalla. Nyt yksikössä on käytössä autonominen työvuorosunnittelu.
- 2) Yksikön osastoille on hankittu kansiot, joihin asukkaiden elämänsisällöt on koottu nimettyjen vastuuhenkilöiden toimesta. Myös omaisia on yritetty saada mukaan elämänsisällön kuvaamiseen.
- 3) Yksikköön on rakennettu muistelunurkkaus, johon on sisustuksella haettu vanhaa tunnelmaa (Kuva 1.). Tilassa voi esim. kuunnella äänikirjaa, kuunnelmia tai musiikkia. Vanhoja ikkunakehyksiä on hyödynnetty osastoilla sisustuksessa ja tuotu niihin ajankohtaista koristelua ja esim. tiedonantoja tapahtumista (Kuva 2.).

### Koetut hyödyt:

- 1) Autonominen työvuorosunnittelu on antanut työntekijöille mahdollisuuden paremmin suunnitella omaa työskentelyä ja vapaa-ajan välistä tasapainoa. Tämä on parantanut työssä jaksamista ja palautumista.
- 2) Tieto asukkaiden elämänsisällöstä löytyy nyt helposti ja on kaikkien työntekijöiden hyödynnettävissä esim. keskustelun pohjaksi asukkaan kanssa.
- 3) Asukkailla ja myös työntekijöillä on mukava olla ja rauhoittua muistelunurkkauksessa. Tila tuo hyvää mieltä kaikille.



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Elinkeino-, liikenne- ja  
ympäristökeskus





# TYÖHYVE-hanke 2020–2022

## Tervolan tehostettu palveluasuminen



### Yksikön työhyveet:

- Hyvä työyhteisö.
- Hyvät tilat, mahdollistavat toiminnan.
- Tiimien välinen vuorovaikutus toimii.
- Työyhteisön osaaminen saa huomiota.
- Säännölliset palaverit.
- Pienet asumisyksiköt.
- Yksilöllisyys.

### Kehittämistavoitteet:

- 1) Työyhteisön toiminnan ja vuorovaikutuksen kehittäminen.
- 2) Pihapiirin kehittäminen.
- 3) Asukkaiden elämänhistorian huomioinen.
- 4) Myöhemmin tavoitteeksi nousi myös työergonomian kehittäminen, erityisesti potilassiirtojen osalta.

### Kehittämisprosessi

- 1. työpaja 8.3.2021, tavoitteiden määrittäminen (etätoteutus)
- 2. Työpaja 25.5.2021, toimenpiteisen edistäminen  
Aihe: Rakentava vuorovaikutus, dialogisuus ja palaute, hyvä työkäyttäytyminen.
- Koulutus 3.2.2022; Kuntouttava työote, kinestetiikka -paja
- Koulutus 13.4.2022; Muistisairaana kohtaaminen
- 3. työpaja 3.5.2022, kehittämisprosessin arviointi



Kuva 1. Asukkaat ovat nauttineet tapahtumista ja retkistä.  
Kuva: Jenni Kuusiniemi ja Eila Juntikka.



Kuva 2. Kanat pihapiirissä ilahduttavat sekä asukkaita että työntekijöitä.  
Kuva: Jenni Kuusiniemi ja Eila Juntikka

### Tulos:

- 1) Vuorovaikutus työyhteisössä on parantunut.
- 2) Pihapiirissä on järjestetty tapahtumia eri yhteistyötahojen kanssa (maatilat, seurakunta, vapaaehtoiset) ja asukkaat ovat päässeet retkille. (Kuva 1.) Tapahtumien yhteydessä pihaan on tuotu eläimiä ja kanat jäivät koko kesäksi asukkaiden hoidettavaksi ja iloksi (Kuva 2.). Eläimiä on vierailut myös sisätiloissa.
- 3) Asukkaiden elämänhistoriasta on tehty Elämänpuu-tauluja. Talossa on tekeillä on oma Tervola-pohja, jota on tarkoitus täyttää omaisten kanssa yhdessä. Omahoitajuus on vahvistunut. Omahoitajan tehtäviin kuuluu mm. RAI-päivitys ja Elämänpuun täyttäminen omaisten kanssa.
- 4) Potilassiirtoergonomian tärkeys on korostunut ja Lapin AMKin geronomiopiskelijan opinnäytetyön kautta tätä edelleen kehitetään monialaisesti. Tarve opinnäytetyölle nousi hankkeen kinestetiikka -pajassa.

### Koetut hyödyt:

- 1) Hankkeen myötä on esille noussut uusia kehitettäviä asioita/ideoita vuorovaikutuksessa.
- 2) Eläinten tuominen pihapiiriin ja sisällekin on lisännyt positiivista imagoa talolle, tuonut nautintoa ja hyvää mieltä työntekijöiden työhön ja myös asukkaille. Lisäksi eläimet ovat herättäneet asukkaissa muistoja ja kohottaneet itsetuntoa, kun he ovat pystyneet ja osanneet hoitaa eläimiä.
- 3) Ulos pääseminen on ollut kaikille nautinto, niin asukkaille kuin työntekijöille. Elämänpuun sisältö on antanut keskustelun aihetta ja mielen virkistystä asukkaille. Omahoitaja tietää / tuntee asukkaan kokonaisvaltaisesti.
- 4) Opinnäytetyöllä edelleen kehitetään potilassiirtoergonomian monialaisesti.



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Elinkeino-, liikenne- ja  
ympäristökeskus





## Tornion kotihoidon ryhmäkodit Pihlajakoti ja Ruskakoti

### Yksikön työhyveet:

- Huumori tärkeää.
- Työkavereille pystyy puhumaan vaikeistakin työasioista.
- Työkaveria autetaan.
- Uusi yksikkö, uudet asiakkaat ja työntekijät – helppo lähteä kehittämään toimintaa.
- Samanhenkinen työporukka.
- Innostuneet työntekijät.

### Kehittämistavoitteet:

- 1) Työssä ja työstä palautumisen parantuminen.
- 2) Tiedottamisen selkeytyminen.
- 3) Myöhemmässä vaiheessa tavoitteeksi otettiin myös yhteisten pelisääntöjen luominen molempiin ryhmäkoteihin.

### Kehittämisprosessin eteneminen:

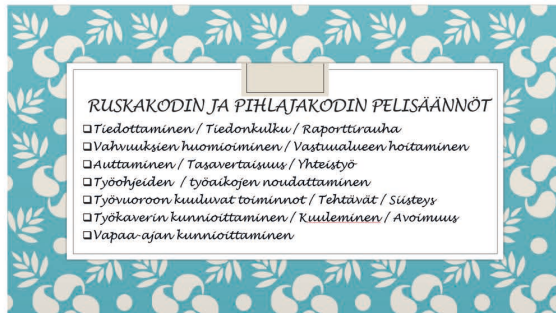
- 1. työpaja 24.2.2021, tavoitteiden määrittäminen.
- 2. työpaja 29.4.2021, etäsparras ja toimenpiteiden edistäminen. Aihe: Työssä ja työstä palautuminen.
- Koulutus 9.2.2022; Muistisairaana kohtaaminen.
- Koulutus 16.3.2022; Toimiva työyhteisö.
- 3. työpaja 25.4.2022; kehittämisprosessin arviointi.



Kuva 1. Bussipysäkillä on mukava istahtaa. Bussipysäkki -idea herätti kiinnostusta kehittämiskohteena myös muissa yksiköissä.

Bussipysäkki tehty ennen TYÖHYVE-hanketta.

Kuva: Yksikön hoitajat



Kuva 2. Yhteiset pelisäännöt.  
Kuva: Maija Korpi

### Tulos:

- 1) Työstä palautuminen -koulutuksen jälkeen halukkaalle järjestettiin Firstbeat- mittaus, jolla todennetaan vuorokauden aikaista kuormittumista ja palautumista.
- 2) Tiedottamiseen on yksikössä panostettu ja löydetty kehittämisen kohteet. On kehitetty uusia käytänteitä yksikön sisäiseen (esim. tiimipalaverien tallentaminen) ja yksiköstä ulospäin tapahtuvaan tiedottamiseen. Käytössä olevia tiedottamiskanavia ja niiden käyttöä on tarkennettu. Raportointikäytäntöön palattu, koska koettu tarve yhteiselle keskustelulle sekä hiljaisen tiedon siirtämiselle.
- 3) Toimiva työyhteisö -koulutuksen jälkeen yksiköissä on rakennettu yhteisiä pelisääntöjä (Kuva 2.). Yhteisen ymmärryksen lisäämiseksi on molemmissa yksiköissä avattu pelisääntöjen merkityksiä ja ne on kirjattu ylös.

### Koetut hyödyt:

- 1) Osa työntekijöistä on tietoisesti muuttanut omaa arjen toimintaansa ja kiinnittänyt huomiota mm. unen määrään ja laatuun sekä ravitsemukseen. Työntekijöitä on osallistettu työvuorosuunnitteluun, millä on ollut myös vaikutusta palautumiseen.
- 2) Tiedottamisen on koettu selkeytyneen.
- 3) Pelisääntöjen rakentaminen ja erityisesti keskustelu pelisääntöjen avaamisesta on todettu tuoneen hyötyä kaikkien kehittämistavoitteiden eteenpäin viemisessä. Keskustelu pelisääntöistä on lisännyt yhteisöllisyyttä ja tuonut arkeen selkeyttä.



## Palvelutalo Ylitornio

### Yksikön työhyveet:

- Solujako, jonka kautta asukkaille jää enemmän aikaa, tähän vaikuttaa myös henkilöstömitoitus.
- Selkeytynyt työnkuva.
- Avoimuus, positiivinen asenne muutoksiin.
- Työkaverit.
- Mielekäs työ.
- Omahoitajuuden kehittäminen käynnistynyt.

### Kehittämistavoitteet:

- 1) Työyhteisön toimivuuden kehittäminen.
- 2) Omahoitajuuden kehittäminen.
- 3) Henkilöstön olemassa olevan osaamisen hyödyntäminen mm. kinestetiiikka.

### Kehittämisen eteneminen

- 1. työpaja 10.2.2021, tavoitteiden määrittäminen.
- 2. työpaja 21.4.2021, toimenpiteiden edistäminen.  
Aihe: Rakentava vuorovaikutus, dialogisuus ja palaute.
- Koulutus 1.12.2021; Muistisairaahan kohtaaminen.
- Koulutus: 27.1.2022 (etätoteutus; Työssä ja työstä palautuminen).
- Koulutus 5.5.2021; Kinestetiiikka -paja.
- 3. työpaja 9.6.2022, kehittämisen arviointi.



Kuva 1. Elämyksiä asukkaille.  
Kuva: Palvelutalon hoitajat



Kuva 2. Elämyksiä asukkaille.  
Kuva: Palvelutalon hoitajat

### Tulos

- 1) Työyksikössä on toteutunut työnohjaus (hankkeen ulkopuolinen toteutus), se on johtanut oman toiminnan pohtimiseen ja lisännyt yhteisöllisyyttä.
- 2) Asukkaan omaisiin on oltu tiiviimmin yhteydessä asukkaan kanssa. Yhteydenottojen tiheys on määrittynyt jokaisen asukkaan yksilöllisistä tarpeista. Yksikköön tuotettiin hankkeen alussa aistihuone, josta jouduttu luopumaan tilatarpeen muutosten vuoksi. Aistihuoneen lepotuoli on jäänyt asukkaiden käyttöön. Lisäksi toteutunut kotieläinvierailuja sekä perunan ja porkkanan istutusta ja sadonkorjaamista (Kuvat 1. ja 2.).
- 3) Apuvälineiden käyttö on lisääntynyt siirtotilanteissa.

### Koetut hyödyt

- 1) Rakentava vuorovaikutus työyhteisössä on lisääntynyt. Palautuminen ja työssä jaksaminen on parantunut ja henkinen hyvinvointi lisääntynyt.
- 2) Omaiset ovat olleet tyytyväisiä ja molemminpuolinen luottamus on lisääntynyt. Yhdessäoloa omahoidettavan ja hänen omaistensa kanssa on enemmän. Lepotuoli auttaa asukkaita rentoutumaan. Elämykset tuottavat hyvää mieltä sekä asukkaille että hoitajille.
- 3) Apuvälineiden käyttö on eduksi hoitajille ja asukkaille siirtotilanteissa.



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Elinkeino-, liikenne- ja  
ympäristökeskus





### Yksikön työhyveet:

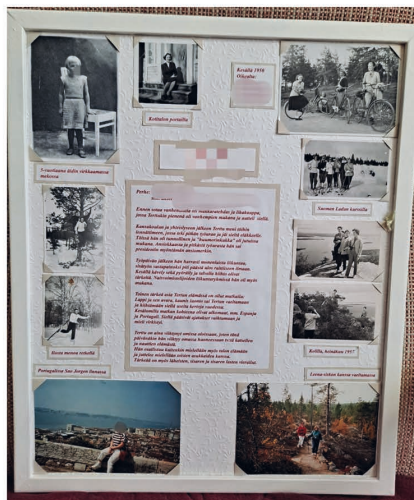
- hyvä työilmapiiri
- hyvät työntekijät
- hyvä esimies

### Kehittämistavoitteet:

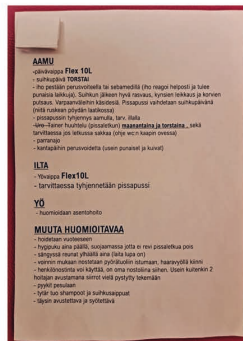
- 1) Omahoitajan roolin kirkastuminen.
  - a) Asukkaiden elämänhistorian näkyväksi tekeminen.
  - b) Hoivapalaverien toteutuminen 1xvuodessa tai tarvittaessa.
  - c) Asukashuoneisiin toimintaohjeiden päivittäminen.

### Kehittämisen eteneminen:

- 1. työpaja 18.3.2021, tavoitteiden määrittäminen.
- 2. työpaja 7.5.2021, etäsparraus ja toimenpiteiden edistäminen.
- Koulutus 23.9.2021; Kinetiikka -paja.
- Koulutus 28.10.2021; Työssä ja työstä palautuminen.
- 3. työpaja 25.4.2022, kehittämisen arviointi.



Kuva 1. Asukkaiden elämänhistoriaa on tehty näkyväksi huoneentauluilla.  
Kuva: Jaana Vierimaa



Kuva 2. Asukkaiden huoneisiin on laadittu toimintaohjeet.  
Kuva: Jaana Vierimaa

### Tulos:

- a) Asukkaiden elämänhistoriaa on kerättyä kansiossa ja tehty näkyväksi huoneentauluilla (kuva 1.).
- b) Hoivapalaverit suunnitellaan omahoitajan vastuulle jatkossa.
- c) Toimintaohjeet asukkaiden huoneisiin on laadittu/päivitetty (kuva 2.). Ajatuksena on, että omahoitaja päivittää toimintaohjeita ja ottaa jatkossa enemmän vastuuta niiden kehittämisestä. Yksikössä tilanne ollut haastava työntekijöiden ja asukkaiden vaihtumisen vuoksi.

### Koetut hyödyt:

Omahoitajan rooli on selkiytynyt.

Elämänhistorian näkyväksi tekemisen myötä tiedetään, mikä on kullekin asukkaalle elämässä ollut tärkeää ja merkityksellistä. Näihin asioihin palaamalla ja esim. kuvan kautta muihin asioihin keskittymällä voidaan esim. viedä huomio pois tilanteesta, joka aiheuttaa asukkaalla levottomuutta.

Huoneentaulu on ollut omaisille, hoitajille ja asukkaalle myös muistelun apuna ja lisännyt sekä vahvistanut edelleen yhteistyötä omaisten kanssa. Toiminut myös perehdyttämisessä.

Työn mielekkyyys on lisääntynyt ja arkeen on saatu lisää ideoita.

Toimintaohjeiden avulla tiedetään helpommin, mitä kenenkin asukkaan kanssa tehdään ja miten tulee toimia. Se luo myös turvallisuutta työhön ja yhtenäistää toimintatapoja.



European unioni  
Euroopan unionin tukema

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Elinkeino-, liikenne- ja  
ympäristökeskus

# Osallistujien kokemuksia hankkeesta



## Työntekijöiden kokemuksia

- *Asioiden pohtiminen yhdessä on auttanut näkemään omia ja koko työyhteisön toimintatapoja.*
- *Innostanut yhdessä ideoimaan uusia tapoja tehdä työtä.*
- *Tunne, että on tullut kuulluksi.*
- *Asiat tulivat lähelle / koskettivat omaa työyhteisöä.*
- *Tärkeitä asioita työhyvinvoinnin edistämiseksi.*
- *Herätti ajatuksia omasta toiminnasta.*
- *Yhdessä kehittämällä päästään eteenpäin.*
- *Hyvä, että esiin tulleet asiat purettiin osiin.*

## Esihenkilöiden kokemuksia

*Asiantuntijat (fasilitaattorit) ohjasivat, tukivat ja kannustivat työyhteisön*

- *yhdessä tekemistä*
- *uhtautumista työhön ja työssä jaksamiseen sekä*
- *tavoitteellisuutta, huomioiden työhyvinvoinnin merkityksen.*

Mahdollistaa uudistumisen mallin työhön ja erilaisten omien asenteiden muutokseen.

*"Esimiehenä osallistuminen ja huomio asioiden käytäntöön viemisenä on ollut helpompaa hankkeen myötä. Kaikki hyöty hankkeesta on otettu käytäntöön. Työhyve-hankkeessa olemme turvallisesti jokainen tulleet kuulluksi, osallistuneet, päässeet kehittämään työtämme ja työyhteisöämme."*

# Hankkeen blogikirjoituksia

## Hankkeen toteutuksista ja tuloksista voi lukea lisää Vanhustyön uudelleen muotoilu -blogista

[Vanhustyön uudelleen muotoilu – Lapin ammattikorkeakoulun aktiivisena ikääntymisen TKI-ryhmän ylläpitämä blogi](#)

[TYÖHYVE-hanke löysi vanhustyön hyveitä ja aitoa intoa työn kehittämiseen](#)

## Osallistava kehittäminen hankkeessa:

[Hoivakotien työhyvinvointia edistämässä ja uusia palveluita muotoilemassa](#)

[Työpajatyöpajatyöskentely käynnisti kehittämisprosessit TYÖHYVE-hankkeessa](#)

[Työvuorosuunnittelun osallistava kehittäminen Tornion kotihoidossa](#)

[Havainnoinnilla työn kehittämiskohteita etsimässä](#)

[Työhyvinvoinnin edistäminen hoivakodeissa -hankkeen väliarviointia](#)

## Työhyvinvoinnin edistäminen:

[Työstä palautumisen arviointi Firstbeat mittauksin](#)

[Työhyvinvointia työstä](#)

[Puettava teknologia työergonomian tukena hoivatyössä](#)

## Ympäristö ja toimintamahdollisuudet:

[Hoivakotien ympäristötekijöiden huomioon ottamisen merkitys](#)

[Kurkkaus TYÖHYVE-hankkeen alkukartoituskyselyn tuloksiin – henkilökunnan arviot hoivakodin fyysisestä ympäristöstä](#)

[TYÖHYVE-hankkeeseen osallistuneiden hoivakotien henkilöstön arviot asiakkaidensa aktiivisuus- ja toimintamahdollisuuksista](#)

[Ylitornio on kehittänyt aistihuone- ja viriketoimintaa](#)

[Yetitablet osana Iso-Heikin palvelutalon vapaa-ajan tarjontaa](#)

[Teknologiasta mielekkyyttä hoivakotien arkeen](#)

# Lähteet

- Elo, S. 2009. Hyvinvointia tukeva ympäristö. Teoksessa: Gerontologinen hoitotyö. Voutilainen & Tiikkainen P (toim.). WSOY, Helsinki. 92–108.
- Elo, S. 2021. Hoivakotien ympäristötekijöiden huomioon ottamisen merkitys. Vanhustyön uudelleen muotoilu -blogiartikkeli. Viitattu 12.12.2022 <https://blogi.eoppimispalvelut.fi/tyo-hyve/2021/04/27/hoivakotien-ymparistotekijoiden-huomioon-ottamisen-merkitys/>
- Elo S., Kääriäinen M., Isola A., Kyngäs H. 2013. Developing and testing a middle-range theory of the well-being supportive physical environment of home-dwelling elderly. The Scientific World Journal vol. 2013, doi:10.1155/2013/945635.
- European Commission 2004. Project Cycle Management Guidelines. EuropeAid Cooperation Office Rue de la Loi 41 — B-1049 Brussels.
- Feldt, T., Mauno, S. & Mäkikangas, A. 2017. Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Firstbeat 2022. Viitattu 12.12.2022 <https://firstbeat.com/tyo-ja-hyvinvointi/>
- Haltija 2022. Viitattu 12.12.2022 <https://www.haltija.fi/tuotteet/kommunikointi-ja-nako/yeti-tablet/>
- Huutilainen, Minna 2021. Aivosi tarvitsevat tauon. Keuruu: Otavan kirjapaino oy.
- Järvelä, J. 2022. Asukaslähtöinen omahoitajatoimintamalli tehostettuun palveluasumiseen. YAMK opinnäytetyö: Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu.
- Jääskeläinen, A. 2013. Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen osallistavilla menetelmillä, Toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosesseista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa. Acta Universitatis Lapponiensis 252. Väitöskirja: Lapin yliopisto.
- Kalakoski, V. 2014. Cognitive Ergonomics. OSHwikiarticle. Viitattu 13.12.2022 [http://oshwiki.eu/wiki/Cognitive\\_ergonomics](http://oshwiki.eu/wiki/Cognitive_ergonomics)
- Kardemummo 2022. Viitattu 12.12.2022 <https://www.kardemummo.fi/>
- Kinnunen, U. & Feldt, T. 2009. Työkuormituksesta palautuminen. Teoksessa: U., Kinnunen & S., Mauno (toim.). Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.
- Klemola, A. 2006. Omasta kodista hoitokotiin. Väitöskirja. Kuopion yliopisto.
- Pikkarainen, A. 2007. Ympäristö. Teoksessa: Lyyra, Tiina-Maria – Pikkarainen, Aila – Tiikkainen, Pirjo (toim.) 2007. Vanheneminen ja terveys. Helsinki: Edita.
- Siekkeli, A-M. 2022. Sparraus - ajattelun ja tekemisen tukea. Viitattu 12.12.2022. <https://www.sparrikumppani.fi/sparraus/>
- Syvänen, S., Tikkamäki, K., Loppela, K., Tappura, S., Kasvio, A., & Toikko, T. 2015. Dialoginen johtaminen: Avain tuloksellisuuteen, työelämän laatuun ja innovatiivisuuteen. Tampere University Press.
- Tamminen-Peter L., Wickström G. 2014. Potilassiirrot - taitava avustaja auttaa ja aktivoi. Työterveyslaitos, Helsinki: Otavan kirjapaino.
- Työterveyslaitos 2022. Aivotyötä tehdään yhdessä. Viitattu 13.12.2022. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/aivotyo-sujuvaksi/aivotyota-tehdaan-yhdessa>
- Virtanen, A. 2021. Psykologinen palautuminen. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.



**Hyviä käytäntöjä hoivakotien arkeen työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseksi** -julkaisu on tuotettu TYÖHYVE -hankkeessa (2020–2022). TYÖHYVE, Työhyvinvoinnin edistäminen hoivakodeissa -hankkeen tavoitteena oli edistää alalla toimivien työntekijöiden ja työyhteisöjen työhyvinvointia ja työn tuottavuutta. Hankkeessa kehitettiin työn organisointia ja sujuvuutta edistäviä toimintamalleja sekä arjen toimintatapoja, menetelmiä ja työvälineitä.

Julkaisuun on koottu hankkeessa tuotettuja ja toteutettuja hyviä käytäntöjä työhyvinvoinnin lisäämiseksi seuraavin teemoin;

- Yksikkökohtainen kehittämisprosessi.
- Toimiva työyhteisö.
- Ympäristön yhteys hyvinvointiin.
- Työn kuormittavuuden vähentäminen.
- Palvelumuotoilu yhteiskehittämisen tukena.

Työkäisen väestön riittävyys sosiaali- ja terveysalalla on iso haaste Suomessa. Haastetta lisää työntekijöiden eläköityminen ennenaikaisesti työkyvyttömyyden vuoksi. Työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus ovat usein myös alanvaihtoon johtavia tekijöitä. Toivomme tässä julkaisussa esitettyjen hyvien käytäntöjen antavan eväitä työhyvinvoinnin ja työn mielekkyyden lisäämiseen sekä vaikuttavan osaltaan myös alan veto- ja pitovoimaan.

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



**LAPIN AMK**<sup>7</sup>  
Lapland University of Applied Sciences

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

ISBN 978-952-316-458-1