

OPINNÄYTETYÖ

Motivoiva toimintamalli ikääntyneiden viriketoimintaan asumispalveluyksikössä Kultakartanon ryhmäkodit

Piia Kaskinen

Yhteisöpedagogi, työyhteisön kehittäjä
(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
(11 /2024)

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Koulutuksen nimi Työyhteisön kehittäjä

Tekijät: Piia Kaskinen
Opinnäytetyön nimi: Motivoiva toimintamalli ikääntyneiden viriketoimintaan asumispalveluyksikössä
Sivumäärä: 56 ja 2 liitesivua
Työn ohjaaja(t): Kati Tikkamäki
Työn tilaaja(t): Anastasia Stigell/ Kultakartano, Lohja

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli kehittää ikääntyneiden palveluasumisyksikössä pidettävään viriketoimintaan henkilökuntaa motivoiva toimintamalli, joka toisi kuuluviin työntekijöiden toiveet, ja ehdotukset viriketoiminnan järjestämisestä kiireisessä hoitotyön arjessa. Kehittämistyö tehtiin hyvinvointialueen ympärivuorokautisessa asumispalveluyksikössä, hoitohenkilökunnan jäsenten kanssa.

Tieto-osuudessa tutkittiin ikääntyneiden toimintakyvyn neljää osa-aluetta joita ovat kognitiivinen-, psyykinen-, sosiaalinen-, ja fyysinen toimintakyky, sekä niihin vaikuttavia ihmisen ikääntymisestä johtuvia muutoksia, kuten minäkuvan muutoksia, mahdollisia tuki-, liikuntaelin-, ja muistisairauksia, aistitoimintoja, älyllisiä- ja psykologisia toimintoja sekä liikkuvuuden, ja lihasvoiman muutoksia. Nämä vaikuttavat osaltaan siihen minkälaista viriketoimintaa ikääntyneille voi järjestää, ja minkälaista osaamista ne tarvitsevat henkilökunnalta, ja millaiseen työhön perushoidon lisäksi työntekijöiden tulisi motivoitua.

Henkilökuntaa motivoivaa viriketoiminnan järjestämisen mallia varten, tutkittiin sisäisen, ja ulkoisen motivaation eroja, ja sitä, kuinka ne vaikuttavat työntekijän motivaatioon, sekä työn mielekkääksi kokemiseen. Motivaatio tekijöitä tutkittaessa todettiin ulkoisen motivaation keinojen olevan erilaiset palkkiojärjestelmät, sekä sisäistetty ulkoinen motivaatio. Sisäistetty ulkoinen motivaatio liittyy yksilön arvokäsitykseen. Sisäisen motivaation todettiin syntyvän yksilön omasta halusta, vahvuuksien käytöstä, ja itsensä tarpeelliseksi kokemisen tunteesta.

Tutkimusaineisto oli työyhteisössä tehdyn passiivisen havainnoinin, puolistrukturoitujen yksilöhaastattelujen, ja osallistavan työpajan aineistoja. Työpajassa käytettiin yhteisöllisenä menetelmänä pisteäänestystä. Pisteäänestyksessä pisteytettiin haastattelujen tuotoksena syntyneet teemoitetut hoitohenkilökunnan mielipiteet, ideat ja, ehdotukset toimintamallia varten. Tuotoksena syntynyt toimintamalli on sovellettavissa erilaisissa palveluasumisen yksiköissä. Tutkimuksellisen kehittämistyön tulokset selvensivät ajan käytön riittämättömyyttä ilman hyvää suunnittelua, ja työjärjestelyjä jotka vaikuttivat voimakkaasti motivaatioon. Hoitotyön tekijät kaipasivat tasa-arvoisuutta, vahvuuksien huomiointia, yhteisöllisyyttä, ja selkeää viestintää motivoivaa viriketoiminnan järjestämistä varten. Motivaatiota tutkiessani opinnäytetyö vahvisti yleistä käsitystä siitä, että kestävä motivaatio syntyy yksilössä itsessään, eikä sitä voi määrätä.

Asiasanat: Ikääntyneet, motivaatio, virikkeet, hyvinvointi, hoivatyö

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences

Name of the Degree Community educator/ Work Community Developer

Author: Piia Kaskinen

Title: Motivational incentive model in housing services for the elderly

Number of Pages: 56 and 2 attachment pages

Supervisor(s): Kati Tikkamäki

Commissioned by: Kultakartano/ Anastasia Stigell

This research used to develop the planned operating model of the Läni-Uusimaa Wellness Area Housing Services unit for elderly for stimulus activities. The operating model was designed so that it would be possible to apply it in various residential units for the elderly. From the busy everyday life on nursing, it was wanted to highlight the wishes and suggestion of the nursing staff who organise the enrichment activities to the motivating organisation of the enrichment activities. Individual in interviews and co-development workshops, the work community was also observed passively.

In addition to stimulating activities, the theory part of the functional thesis examined the cognitive, mental, social and physical functioning of the elderly. The study examined the emergence of internal and external motivation for motivating the organization of stimulus activities. The age-related changes affecting four areas of functional ability included is: self-image, memory, sensory functions, intellectual and psychological functions. Changes in the support and musculoskeletal system and changes in mobility and muscle strength.

When examining and individual's internal and external motivation, it became clear that they had an effect on the meaningfulness on the work and the desire to do work tasks. The means of external motivation were different reward systems and internalizing external motivation into the individual's values or meaningful work. Inner motivation arose from volunteering, using an individual's strengths, and feeling needed to experience oneself.

The best ideas that emerged in the interviews were scored in the workshops using the Dotmocracy method for operating model. The result of the study clarified that there is insufficient time to organize stimulus activities without good work planning and organization. Nursing practitioners longed for equality, attention to strengths, community spirit and open communication. The study of motivation reinforced the general belief that sustainable motivation arises in the individual and cannot be forced.

Keywords: old age, motivation, well-being, nursing, recreational activities

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	IKÄÄNTYNEIDEN VIRIKETOIMINTA	7
3	TYÖHÖN MOTIVOITUMINEN	9
	3.1 Motivaatiotekijät	10
	3.2 Ulkoinen motivaatio ja palkitsemisjärjestelmät.....	11
	3.3 Sisäinen motivaatio.....	13
4	TOIMINTAKYKYÄ TUKEVA VIRIKETOIMINTA.....	16
	4.1 Fyysinen toimintakyky	18
	4.2 Ikääntyneen minäkuva ja kognitio	20
	4.3 Sosiaalinen toimintakyky.....	24
	4.4 Psykkinen toimintakyky.....	26
5	KÄYTETYT MENETELMÄT	29
	5.1 Passiivinen havainnointi ja teemahaastattelu.....	29
	5.2 Osallistava menetelmä: Dotmocracy/Pisteäänestys.....	30
6	KEHITTÄMISTYÖN VAIHEET	31
7	KEHITTÄMISTYÖN TUOTOS.....	34
8	TOIMINTAMALLI.....	40
9	KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET.....	44
10	TOIMINTAMALLIN JA PROSESSIN ARVIOINTI	46
11	YHTEENVETO JA POHDINTA	48
12	TEKIJÄN ARVIOINTI PROSESSISTA.....	51
	LÄHTEET	53

LIITTEET.....56

1 JOHDANTO

Opinnäytetyö toteutetaan Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen palveluasumisyksikössä, joka järjestää yksikössään asuville ikääntyneille ympärivuorokautista hoivaa. Ikääntyneiden ympärivuorokautisen palveluasumisen palvelukonsepti lupaa yksikössään asuville ikääntyneille, päivittäin toteutuvaa, ja suunniteltua viriketoimintaa, joka huomioi asukkaiden yksilöllisen toimintakyvyn parhaalla mahdollisella tavalla. Se on myös osa vanhustyötä koskevien lakien, ja viranomaismääräysten vaatimuksia, sekä suosituksia.

Hoiva-ala tarvitsee työntekijöidensä tueksi motivoivan toimintamallin, jonka käyttö on helppoa. Toimintamalli vähentää henkilökunnan riittämättömyyden tunnetta, sekä kannustaa heitä entistä paremmin työtehtäviin, jotka palvelevat ikääntyneiden loppuelämän laadukasta hoitotyötä, mutta huomioi myös työtä tekevien jaksamisen.

Asumispalveluyksiköissä asuvat ikääntyneet tarvitsevat tukea toimintakyvyn useammalla osa-alueella, ja ikääntynyt voi olla myös vuoteessa elävä vakavien sairauksiensa takia. Yleisiä toimintakyvyn osa-alueita ovat: fyysinen-, psyykinen-, kognitiivinen-, ja sosiaalinen toimintakyky. Työ käsittelee ensin yleisesti ikääntyneiden viriketoimintaa, ja sen jälkeen työn tekemisen motivaatiota, sekä sen syntyä. Tämän jälkeen perehdytään ikääntyneiden toimintakyvyn osa-alueisiin, niiden muutoksiin, ja ylläpitämiseen ikääntyessä, koska motivaatio syntyy kysymyksestä miksi. Tieto-osuuden jälkeen työ käsittelee kehittämistyö yksikön henkilökunnan esiin tuomia ehdotuksia heitä motivoivaan viriketoiminnan järjestämisen malliin, ja esitellään opinnäytetyöhön käytetyt menetelmät.

Työ selvittää, ja tutkii myös sitä, miten jo tiedossa oleva hoitotyötä tekevä, kiireinen hoitohenkilökunta, voisi muuttuvan hoitajamitoituksen aikana saada viriketoiminnan järjestämisen osaksi päivittäisiä työtehtäviä, ja lisäisi työn mielekkyyden kokemuksia. Tämä lisäisi työssä jaksamista, ja sitä kautta työhyvinvointia. Tavoitteena on kehittää toimintatapa, jolla hoitotyöhön kuuluvan viriketoiminnan järjestäminen, huomioi asukkaiden yksilöllisen toimintakyvyn, ja toiveiden lisäksi, myös viriketyötä tekevien työntekijöiden vahvuudet siinä määrin, kun se on mahdollista.

Kokonaisvaltaisesti ikääntyneen toimintakykyä tukeakseen hoitajan on osattava tehdä asioita monella eri osa-alueella. Erilaisia toimintamalleja käyttäen hoitohenkilökunnan jäsen varmistaa muistisairaana, tai muusta syystä asumispalveluyksikköön tulleen ikääntyneen hoitotyön laadun.

2 IKÄÄNTYNEIDEN VIRIKETOIMINTA

Viriketoiminta tuottaa iloa, ja tuo onnistumisen kokemuksia ikääntyneille. On tutkittu, että mielekkyyden, ja virikkeisyyden puute elämässä aiheuttaa negatiivisia tunteita kuten; ahdistusta, alakuloisuutta, ja stressiä, jotka jatkuessaan aiheuttavat terveydentilan heikkenemistä. Se aiheuttaa myös levottomuutta. Muistisairaille ikääntyneille viriketoiminnan on hyvä olla liikunnallisen lisäksi myös kognitiivista. (suomenseniorihoiva.fi 2024). Viriketoiminta tarkoittaa yleisesti toimintakykyä ylläpitävää, ja arjen mielekkyyttä lisäävää toimintaa.

Työskenneltyäni 16-vuotta ikääntyneiden kanssa olen huomannut, ettei viriketoiminnan tarvitse olla vaikeaa, tai jotain suurta, ja mahtavaa. Tärkeintä on ottaa huomioon aktiviteettiin osallistuvien asukkaiden toimintakyky, jotta yksilöt voivat saada siitä positiivisia kokemuksia. Ikääntyneet kokevat iloa erilaisista asioista, toiset rakastavat ruuanlaittoa, luontoa, laulua, tai musiikkia. Jonkun lempiharrastus voi olla liikkuminen ulkona, tai ryhmäliikunta tunnilla. Toiset innostuvat kulttuurillisista kokemuksista, elokuvista, teatterista, ja taiteista. Toisten mielenpuuhaa voi olla lukeminen, tai käsityöt, aivan kuten meillä, koko elämänkaaremmen ajan.

Innostavan viriketoiminnan tiedetään vapauttavan ajatukset jatkuvasta kierteestä mikä vaikuttaa mielekkyyden kokemiseen, sekä keskittymiskykyyn. Ikääntyneiden muistisairaiden kanssa pitkään työskennellessäni olen havainnut asukkaissa levottomuutta, ja johonkin lähtemisen tarvetta. Hoitajat eivät myöskään aina tiedä mitkä asiat ovat olleet merkityksellisiä juuri tämän asukkaan elämässä. Siksi onkin tärkeää, että hoitohenkilökunta voi keskustella asukkaiden läheisten kanssa asukkaan elämässä olleista tärkeistä asioista, ja harrastuksista, ja niin vaikuttaa palveluasumisyksiköissä asuvien ikääntyneiden elämänlaatuun.

Palvelutaloon muuttaessaan henkilöllä on usein etenevä muistisairaus, muu rajoittava tekijä, tai sairaus, joka on vaikuttanut kotona asumiseen niin ettei kotiympäristö ole enää turvallinen, tai sopiva yksilölle laajimpienkaan tukipalveluiden avulla. Asukkaan edellinen asuinpaikka voi olla myös muu kuin koti, jolloin hän siirtyy toisesta palvelutalosta, tai terveydenhuollon yksiköstä palvelutaloon, joka vastaa paremmin yksilön tarpeisiin. Palvelutaloon muuttavien yhdistävä tekijä on se, että he eivät voi olla enää omassa kodissaan, sekä toimintakyvyn aleneminen. Toimintakyvyn alenemiseen pyrimme vaikuttamaan nykyaikaisin hoitokeinoin kohentavasti, tai ylläpitävästi.

Osa tätä tavoitetta on asumispalveluissa järjestettävä, toimintakykyä ylläpitävä viriketoiminta. Ikääntyneiden asumispalveluissa on käytössä kaikille yhteinen, ja yksilöllinen RAI-arviointi, joka mittaa laajasti terveydentilaa, ja toimintakykyä (raisoft.com 2024). Yksiköissä järjestettävä virikkeellinen toiminta kuuluu osana toimintakyvyn RAI-arviointiin.

Ikääntyneellä on oikeus kokea iloa, ja tyytyväisyyttä myös asuessaan palvelutalossa. Ikääntyneen ihmisen hoitotyö, toimintakykyä tukeva, ja terveyttä edistävä työtapo edellyttääkin työntekijältä oikeanlaista asennetta, tietoa, päätöksentekokykyä, ja motivoinnin taitoa, jotta ikääntyneen toimintakyvyn tukeminen on mahdollista (Räsänen 2019). Mielestäni viriketoiminnan tulisikin olla kuntouttavaa toimintaa eikä erillinen suoritus. Asumispalveluissa asuessaan ikääntyneen saattaa olla mahdoton jatkaa enää vanhoja harrastuksiaan, tai tekemisiään, joita on ollut hänen asuessaan kotonaan.

Ympäristön muutos on suuri, ja isoja muutoksia voi tapahtua myös ikääntyneen sosiaalisissa suhteissa, kuten leskeksi jääminen, ystävän menettäminen, tai läheisen vakava sairastuminen, nämä kaikki voivat vaikuttaa merkityksellisen elämän kokemiseen (Pynnönen 2019). Kognitiivisella viriketoiminnalla kuten muistelulla ikääntynyt luo suhdetta elettyyn elämäänsä. Amos Comeniuksen käsite ”vanhuusiän koulu” tuo esille yhtenä tavoitteena iloitemisen eletystä elämästä. Olen työssä ollessani käynyt hienoja keskusteluja asukkaiden kanssa siitä kuinka kiitollisia, ja iloisia he ovat siitä, että he ovat saaneet työskennellä aikanaan mukavassa työssä, kasvattaa hienot lapset, ja esimerkiksi matkustella ennen sairastumistaan.

3 TYÖHÖN MOTIVOITUMINEN

Olemme kaikki kokeneet hetkiä, jolloin olemme motivoituneita tekemään jotakin, tai olemme huomanneet kärsivämme motivaation puutteesta. Yleisesti koetaan, että motivaatio on parhaimmillaan silloin kun tehtävän haaste kohtaa yksilön osaamisen tason, ja näin on myös työmotivaatiossa. Työntekijän tulee motivoitua suunnittelemaan, ja järjestämään ikääntyneiden virike-toimintaa. Jotta motivaatio tähän voisi syntyä, tarvitaan motiivi, motiivi voi olla palkkio, rangaistus, halu, kiinnostus, ärsyke, tai jotakin muuta mikä saa aikaan liikkeen, eli motivaation päämäärää kohden. Päämääränä työntekijälle on tässä opinnäytetyössä järjestää säännöllistä viriketoimintaa, joka parantaa ikääntyneen elämänlaatua, pitää yllä ikääntyneen toimintakykyä, ja samalla toteuttaa ikääntyneen laadukasta hoitotyötä.

Monet tässä opinnäytetyössä käyttämäni aineistot kertovat motivaation jakautuvan lukuisiin motivaatioteorioihin, joka korostaa sitä, että motivaatio on moniselitteinen, ja jakavat motivaation sisäiseen, ja ulkoiseen motivaatioon. Yleisesti kerrottuna tiedämme sisäisen motivaation syntyvän yksilöstä itsestään, kuten työntekijän ns. psykologisista tarpeista, ja ulkoisen motivaation syntyvän muusta kuin yksilöstä itsestään.

Melko pitkän hoitotyö urani aikana, olen kohdannut työnantajan tarjoamia erilaisia bonuksia, vuosi muistamisia, ja kouluttautumiseen liittyviä palkitsemistapoja, nämä kaikki ovat ulkoisen motivoinnin tapoja. Omalla kohdallani esimerkiksi kouluttautuminen on lähtenyt minusta itsestäni, ja halustani auttaa enemmän, kehittyä työssäni, sekä merkityksellisyyden kokemuksesta. Tällöin saamani bonus ei ole ulkoisesti lisännyt halukkuuttani kouluttautumiseen, tai osaamiseni kehittämiseen vaan olen kokenut itseni, ja työni kehittämiseen sisäistä motivaatiota.

Motivaatio on tärkeä osa työn tekemistä esimerkiksi silloin kun saamme uusia työtehtäviä. Yksi motivaatioon vaikuttava tekijä on yksilön tunteet. Johdon valmentaja, ja psykologi Jari Salo kertoo Juuriharja-blogissaan tunteiden vaikutuksesta motivaatioon, ”jos meillä on valmiiksi sisäinen motivaatio tehdä jotain, se synnyttää positiivisia tunteita, kun taas negatiivisilla tunteilla on tekemistä estävä vaikutus” (Salo 2023). Käsittelen tässä kappaleessa motivaatiota Richard Ryanin ja Edvard Deci:n itseohjautuvuusteorian kautta. Tämä teoria on varsin laaja, mutta keskeisintä on yksilön kolme psykologista perustarvetta: omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys.

3.1 Motivaatiotekijät

Motivaatioteorioita on useampia kymmeniä, joita tarkastellaan kapea-alaisesti, ja siksi niitä voidaan kutsua eräänlaisiksi miniteorioiksi (Liukkonen, Jaakkola ja Kataja 2006). Tässä opinnäytetyössä, ja siitä syntyneestä toimintamallissa en kuitenkaan tule avaamaan kaikkia tutustumiani motivaatioteorioita, sivuan niistä joitakin analysoidessani tutkimuksellisen kehittämistyöni tuloksia toimintamallia varten. Motivaatiolla on iso merkitys jaksamiseemme, ja onnistumisen kokemuksiin, se vaikuttaa myös suoriutumiseemme jokapäiväisessä elämässämme. Innostus, ja motivaatio ovat näin ollen kestävän hyvinvoinnin lähteitä (Martela ja Jarenko 2014).

Työelämässä on pääsääntöisesti keskitytty ulkoisen motivaation keinoihin, kuten palkka,- ja palkitsemisjärjestelmiin. Käytännön työelämä on kuitenkin osoittanut, ettei ulkoisen motivaation tukeminen aina riitä tuottamaan työntekijälle hyvinvointia, tai sitoutumaan työnantajaan. Nykypäivänä kiinnitetään enemmän huomiota siihen, mistä syntyy innostus työntekoon, ja mikä työntekemisessä motivoi, tämä on sisäisen motivaation aluetta. (Liukkonen ym. 2006.) Tutustuin sisäiseen, ja ulkoiseen motivaatioon tehdessäni opinnäytetyönä viriketoimintaan motivoivaa toimintamallia.

Motivaatiota pidetään haluna saavuttaa jokin tavoite, ja se ohjaa näin toimintaamme päämäärää kohti. Motivaation latinankielinen sana on *movere*, joka tarkoittaa liikettä, tai liikkumista, motivaatio ei siis ole pysyvää, tai tila, jonka voi antaa, tai ostaa. Motivaatioon vaikuttaa sekä ulkoiset, että sisäiset tekijät. Toimintamallin onkin tarkoitus auttaa yhtenäistämään hoitohenkilökunnan näkemystä, ja saada aikaan liike yhteistä päämäärää kohti.

Motivaatio on ympärillämme kaiken aikaa, se vaikuttaa tietoisesti, ja tiedostamatta käyttäytymiseemme. Jokaisella yksilöllä on oma käsityksensä siitä mitä se on, ja miten siihen voidaan vaikuttaa. Yksilötasolla siihen vaikuttavat sosiaalinen ympäristö, persoonallisuus, tunne- sekä järkipäiset tekijät. Opinnäytetyötä tehdessäni havaitsin siihen vaikuttavan myös työntekijälle määritellyn työnkuvan.

Motivaatio vaikuttaa ihmisen käyttäytymiseen kolmella tavalla, se toimii toiminnan energiana, suuntaa toimintaamme, ja säätelee käyttäytymistämme. Motivaatioprosessissa arvioimme omaa osaamistamme, sekä yksittäisen tilanteen, ja toimintaympäristön merkitystä. Motivaatiosta puhuttaessa, aloitus kysymys on ”miksi?” Miksi teemme mitä teemme, motivaatio saa meidät käyttäytymään tietyllä tavalla. (Liukkonen ym. 2006.)

Tutkimukset ovat todentaneet motivaation vaikuttavan tehtävään seuraavilla tavoilla: sen yrittämisellä, siihen sitoutumisella, sen valinnalla, ja sen laadukkaalla suorittamisella. Motivoitunut yksilö tekee annetun tehtävän yrittämällä enemmän, keskittyneempänä, ja sitoutuneempana niin tehtävään kuin työyhteisöön. Hän keskittyy, ja sitoutuu tehtävään paremmin, ja suorittaa sen laadukkaammin. (Liukkonen ym. 2006.)

Leonard Mlodinowin kirja, ”Kuinka tunteet muokkaavat ajatteluamme” tuo esille emotion ja motivaation välisen suhteen. Yleisesti sanasta tunteet tulee useimmille mieleen kielteiset, sekä myönteiset tunteet. Tunnetutkimus on kuitenkin osoittanut tunteilla olevan neljä perusolottuvuutta, jotka vaikuttavat työntekijän aktivaatiotasoon, joka merkitsee fyysistä, ja psyykkistä toimintavalmiutta.

Aktivaatiotaso voi olla karkeasti luokiteltuna, joko korkeaa, tai matalaa. Tunnekokemuksina korkeaa aktivaatiotasoa kuvaa stressi, ja draivi (joka merkitsee työn imua ja innostusta) ja matalaa aktivaatiotasoa leipääntyminen, sekä tyytyväisyys. (Martela ja Jarenko, 2015). Näistä työntekijät voivat tunnistaa myönteiset, ja kielteiset piirteet. Työntekijöiden ollessa tyytyväisiä työhönsä siihen suhtaudutaan myönteisesti, kun taas leipääntyneenä työntekijät ovat passiivisia, ja mahdollisesti ahdistuneita.

Ero tunnetiloissamme on suuri, myös kokiessamme stressiä, tai vastaavasti työn imua tekemästä työstä. Stressaantuneena teemme työtä peläten virheitä, joka pitkittyneenä voi johtaa erilaisiin psyykkisiin, ja fyysisiin oireisiin. Silloin se vaikuttaa alentavasti terveyteen, hyvinvointiin, ja työn tekemisen motivaatioon. Innostuneena olemme aktiivisia, ja voimme hyvin myös työssä.

3.2 Ulkoinen motivaatio ja palkitsemisjärjestelmät

1960-luvulla motivaation tutkimisessa tultiin kognitiivisen psykologian valtakaudelle, silloin huomattiin, ettei motivoituminen yhdessä oppimisen kanssa ole yksiselitteinen, eikä johtaja pystykään automaattisesti motivoimaan alaistaan. Samaan aikaan sisäistä, sekä ulkoista motivaatiota alettiin tutkimaan erikseen. (Liukkonen ym. 2006). Ulkoisesta motivaatiosta puhuttaessa sanat keppi, ja porkkana kuvaavat mielestäni hyvin kontrolloitua esim. hierarkian kautta syntyvää motivaatiota, silloin motiivit asian tekemiseen tulee yksilön itsensä ulkopuolelta.

Kontrollin sijaintiteoriasta kertoo Liukkosen ym. kirjoittama teos, jonka mukaan kontrolli voi sijata yksilössä itsessään, tai olla sijainniltaan ulkoinen. Kontrollin sijainnin ollessa ulkoinen, yksilö ei usko pystyvänsä saavuttamaan haluttua lopputulosta vaan kokee muiden yksilöiden, tai olosuhteiden vaikuttavan päämäärän saavuttamiseen. (Liukkonen ym. 2006.) Ulkoinen motivaatio on reaktiivista, ja siinä on kyse halusta saada palkinto, tai välttää rangaistus. Ulkoinen motivaatio heikentää sisäistä motivaatiota emotionaalisten kokemusten kuten pelon, tai häpeän kokemisen kautta.

Palkkion antaminen kuitenkin vaatii ulkoista kontrollia, jolloin tehtävästä suoriutumista tarkkaillaan vääjäämättä, ja siksi palkkiot eivät sitouta, tai kannusta kehittämään uutta toimintatapaa. Palkkiojärjestelmät eivät siis motivoi yksilöä pitkällä aikavälillä, eikä työstä palkittujen motivaatio lisääny, usein palkkiojärjestelmät koetaan epäoikeudenmukaisiksi, jolloin se vaikuttaa laskevasti muiden yhteisössä olevien motivaatioon. (Martela ja Jarenko 2014.) Tämä näkyikin opinnäytetyötäni varten tekemässäni havainnoinnissa, ja hoitohenkilökunta toi sen esille myös viriketoiminnan järjestämiseen liittyvien yksilöhaastattelujen kautta.

Työpaikoilla turhautumisen syynä on usein se, että yksilöt määrätään tekemään työtehtäviä sen sijaan, että he voisivat valita työtehtävän, jonka he haluavat, ja osaavat tehdä (Mustonen, 2018.) Haastattellessani hoitohenkilökuntaa selvisi, ettei ulkoinen palkitseminen, tai pakottaminen juurikaan motivoi yksilöitä työtehtävään, haastattelujen tulokset puoltavat siis edellä olevaa Pekka Mustosen kirjoitusta.

Psyykkinen valmentaja, Hyvinvointialan kouluttaja Lasse Seppänen, tuo kirjassaan esille että; ulkoinen motivaatio on mahdollista sisäistää, jolloin voidaan puhua kiinnittyneestä säätelystä, silloin koetaan työnantajan tavoite myös itselle tärkeäksi, ja sitoutuminen tavoitteeseen on helppompaa. Rangaistusta ei tarvitse pelätä, kun motivaatio on syntynyt omasta tahdosta, ja resursseista toimia johdonmukaisesti tavoitteiden kanssa. Ulkoisen motivaation sisäistyminen vaatii kuitenkin yksilön henkilökohtaisen merkityksen etsimistä annetusta tavoitteesta. (Seppänen, 2018).

Sisäsyntyinen motivaatio on vahvin motivaation muoto, se on kuitenkin häilyvämpi kuin kiinnittynyt (säädely) sisäinen motivaatio. Pitkäjänteisen työelämän kannalta onkin edukkaampaa pyrkiä tukemaan sisäistettyä/säädelyä motivaatiota kuin sisäsyntyistä motivaatiota. (Martela ja Jarenko 2014.)

Ulkoisen motivaation tukeminen aineellisesti palkitsemalla voi auttaa jonkin lyhyen projektin, tai jonkin tuotannollisesti kiireisen ajan jakson ajan. Pitkät projektit, tai toimintatapojen kehittämistyö tarvitsee pidempää ajan jaksoa, tai pysyvää muutosta, jolloin mielestäni aineellinen palkitseminen ei ole tarkoituksen mukaista. Joten pysyvään toimintatapojen muuttamiseen työyhteisöt tarvitsevat erilaista tukea. Ulkoista motivaatiota tuovat usein myös raha, ja asema. Ulkoista motivaatiotakin on mahdollisuus tukea aineettomalla palkitsemisella, jota on esimerkiksi arvostuksen osoittaminen, kiitosten, ja palautteen saaminen, sekä etenemisen mahdollisuus.

Yritysten tulisikin mielestäni ottaa tämä huomioon motivoidessaan työntekijöitä. Mielestäni nykyisissä työpaikkailmoituksissa työnantajat ovatkin huomioineet tämän, ja tuovat esille yrityksessä kehittymisen, ja uralla etenemisen mahdollisuuden.

Aikaisemmassa kappaleessa puhuttiin työn merkityksellisyyden motivoivasta merkityksestä, jokainen meistä haluaa kokea olevansa arvostettu. Merkityksellisyyden kokemus on sisäiseen motivaatioon liittyvä tekijä.

Tutustuessani tieto-osuutta varten verkossa olevaan kasvumooottorin minikurssiin: ”Työmotivaatio ja työn imu”, toi esille tärkeänä tekijänä myös tiedon työn jatkuvuudesta (Sehm, 2024). Tämän kehittämistyön kannalta haluan tuoda esille ulkoisen motivaation tukemisen työnjaoilla, joka huomioi työntekijöiden yksilölliset vahvuudet. Haastatteleman hoitohenkilökunta oli poikkeuksetta samaa mieltä vahvuuksien tukemisen positiivisesta vaikutuksesta motivaatioon, ja työn mielekkääksi kokemiseen. Tutkimukset osoittavat henkilöiden, jotka elävät vahvuutensa tunnistaen, ja niitä tukien olevan tyytyväisempiä elämäänsä. Vahvuuskeskeinen työtehtävien jako pakottaa työntekijät katsomaan työn kuvaa roolien, työtehtävien, ja päätarkoituksen kautta. (Jarenko, 2018.)

3.3 Sisäinen motivaatio

Sisäinen motivaatio syntyy yksilön sisäisistä toiveista ja tahtotilasta. Haluamme itse tehdä jonkin muutoksen siksi, että se on meistä mielenkiintoista, tai tuntuu meistä hyvältä. Pysyvään muutokseen tarvitaan sisäistä motivaatiota. Työn tekemisessä se tarkoittaa, että koemme työmme innostavaksi, ja saamme siitä iloa. Kaikki työntekijät haluavat tehdä työnsä hyvin, ja ammattitaito on myös yksi kulttuurissamme henkilön identiteettiin kuuluva ominaisuus.

Ulkoapäin tuleva kontrollointi ei tyydytä yksilön autonomian tarvetta, joka tukee sisäistä motivaatiota. (Liukkonen ym. 2006.) Professorien Edward Deci:n ja Richard Ryan:n itseohjautuvuusteorian mukaan, yksi, yksilön kolmesta psykologisesta perustarpeesta on autonomia, eli itsemääräämisoikeus. Tämä on vapaaehtoisuus, joka perustuu yksilön vapauteen valita itse tekemisensä, ja toimintatapansa. Näin hän voi tekemisellään ilmaista itseään, ja nauttia tekemisestään kokien päämäärän arvostamista, tällöin sisäinen motivaatio on proaktiivista (Martela ja Jarenko, 2017).

Tekemäni haastattelut, ja niiden tulokset liittyen opinnäytetyönäni syntyvään motivoivaan viiriketoiminnan järjestämisen malliin, olivat kaikki yhtenäisiä vapaaehtoisuuden vaikutuksesta motivaatioon. Yhtenä sisäistä motivaatiota heikentävänä mallina pidetään Mandlerin ja Sarason 1952 tutkimaa suoristusahdistuneisuusmallia, jossa yksilö kokee ahdistusta liittäessään työtehtävän tekemisen, tai sen tekemättä jättämisen, vaikuttavan työn jatkuvuuteen. Työstä saatavaan korvaukseen, työoloihin, tai muuhun yksilön työssään kokemaan tärkeään asiaan. Tämän mallin jälkeen rikastunut sosiaaliskognitiivinen ajattelu, toi esille motivaatioon vaikuttavat persoonallisuustekijät, sosiaalisen ympäristön ja kognition vuorovaikutuksen. (Liukkonen ym. 2006.)

Liukkosen, Jaakkolan ja Katajan kirja listasi myös 4 Itseohjautuvuuden perustekijää:

- | | |
|--|---------------|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Työn merkityksen tiedostamisen 2. Tietoisuus edistymisestä työssä 3. Kyvykkyyden tunne työtehtävien suhteen 4. Valinnan mahdollisuus | (Thomas 2000) |
|--|---------------|

Itseohjautuvuusteorian mukaan sisäinen motivaatio rakentuu omaehtoisuuden lisäksi yksilön kyvykkyydestä, ja yhteisöllisyyden kokemuksista. Kyvykkyys on yksilön tunne siitä, että hän on oppinut jotakin, ja saanut jotain aikaan. Yhteisöllisyys taas on yksilön tunne siitä, että on osa yhteisöä, jossa tuetaan, välitetään, ja arvostetaan toisia hyväntahtoisesti. (Martela ja Jarenko 2014.)

Toimintamallia varten haastattelemani henkilökunnan jäsenet toivatkin haastatteluissa esille puutteita yhteisön vuorovaikutuksessa, joka mielestäni vaikuttaa yhteisöllisyyden kokemuksiin ja tätä kautta sisäiseen motivaatioon.

Martela ja Jarenko toivat esille edellä mainitussa tulevaisuusvaliokunnan julkaisussa ihmisen olevan empaattinen olento, ja sen perustarve on tehdä hyvää muille. Onkin tärkeää ottaa huomioon viriketoiminnan järjestämisen motivoivaa toimintamallia rakentaessa sen tuomat myönteiset vaikutukset asumispalveluyksikössä asuville ikääntyneille.

Työmotivaatiosta puhuttaessa voi sisäistä motivaatiota herätellä mielestäni työntekijän kunnioituksella, ja arvostuksella hänen työtään kohtaan. Niin että työntekijä kokee työnsä tarpeelliseksi, ja toista auttavaksi, kokien kuuluvansa omaan työyhteisöönsä sen täysivaltaisena jäsenenä. Kun työntekijä kokee olevansa tyytyväinen tekemäänsä työhön, ja suoriutuvansa siitä hyvin, hän on tyytyväinen keksimiinsä ideoihin ja innovaatioihin. Häntä kiitetään, palkitaan, ja kannustetaan työssään. (Liukkonen ym. 2006.)

Motivaatioon ei voida määrätä, mutta sitä voidaan kasvattaa kehittämällä työtä, kuten sen ominaisuuksia, ja ympäristöä. Työnantajat voivatkin vaikuttaa työntekijöidensä työmotivaatioon kiinnittämällä huomiota työn psykososiaalisiin tekijöihin. Näihin tekijöihin, kuten työn järjestykseen, ja sosiaaliseen turvallisuuteen toivottiin parannusta myös kehittämistyön yksikössä. Työn tekemisen tulee herättää myönteisiä tunteita, jolloin oikeudenmukaisuus, tasapuolisuus, riittävät resurssit, ja osaaminen synnyttävät positiivisen kokemuksen. Motivoitumiseen vaikuttaa myös yhteisön vuorovaikutuksen toimivuus, joka ohjaa yksilöiden toimintaa, ja tavoitteellisuutta. (Sinokki, 2017.)

4 TOIMINTAKYKYÄ TUKEVA VIRIKETOIMINTA

Ikääntyneen toimintakykyä tukeva viriketoiminta, tukee psyykkistä-, kognitiivista,- sosiaalista ja fyysistä toimintakykyä. Fyysinen toimintakyky on kykyä liikuttaa itseään, ja liikkua. Kyky kävellä, ja nousta ylös, yläraajojen toiminta, hengitys, ja ryhti, ihon kunto, ravinnonsaanti, hygienia, lepo ja seksuaalisuus. Fyysinen toimintakyky on kehon asennon, ja liikkeiden hallintaa. Liikuttamis- ja perusliikkumiskyky tarvitsee keholta lihasvoimaa, kestävyyttä ja nivelten liikkuvuutta. Fyysiseen toimintakykyyn liittyy kyky selviytyä arjen askareista, mahdollisista harrastuksista, ja päivittäisistä toiminnoista.

Asumispalveluyksikössä järjestettävässä viriketoiminnassa tulee huomioida psyykinen-, kognitiivinen, sosiaalinen-, ja fyysinen toimintakyky. Opinnäytetyössä käsitellään edellä mainittuja neljää toimintakyvyn osa-aluetta, ja niitä ylläpitäviä viriketoiminnan muotoja, sekä niissä tapahtuvia ikääntymisestä aiheutuvia muutoksia omissa alaluvuissaan.

Ikääntymisen myötä tulleet sairaudet, erilaiset fyysiset oireet, ja toimintakyvyn heikkeneminen voivat vaikuttaa arjesta selviytymiseen ja avun tarpeeseen. Hoitohenkilökuntaa voikin muistuttaa, ettei asukkaan menetetty toimintakyky palaudu itsestään. Näin voidaan vaikuttaa työntekijän sisäistettyyn motivaatioon, ja lisätä työn merkityksellisyyttä. Erilaisten viriketoiminnan aktiviteettien järjestämisen motivaatioon, vaikuttaa henkilökunnan havainnoin, ja haastattelujen perusteella työntekijöiden vahvuudet, sekä kiinnostus pitää tiettyjä aktiviteetteja.

Liikkeen, ja liikkumisen avulla ikääntynyt pystyy olemaan vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa (Räsänen 2019). Joka on osa ikääntyneen hyvää elämänlaatua. Työskenneltyäni pitkään ikääntyneiden asumispalveluissa olen havainnut hetkellisenkin vuodelevon esim. sairastumisen vaikuttavan nopeasti fyysiseen toimintakykyyn ja mielialaan. Vuoteessa oleminen vaikuttaa myös nivelten liikkuvuuteen, erittämiseen, ja verisuonistoon.

Olen työurani aikana huomionut myös sen, että asukaan ollessaan niin sairas, ettei hän tilapäisesti voi osallistua tuttuihin aktiviteetteihin, tämä yksin vietetty aika vaikuttaa myös hänen motivaatioonsa osallistua järjestettyyn toimintaan paranemisen jälkeen, vaikka toiminta ennen sairastumista olisi ollut mieluisaa. Sairastumisen jälkeen myös osallistuminen normaaliin arkeen, kuten pukeutumiseen, puhtauteen, ja syömiseen tarvitsee kannustusta hoitohenkilökunnalta.

Vanhetessamme ikääntyminen on vanhenemisprosessin peruuttamaton, etenevä, ja elimistön toimintaan, ja rakenteeseen vaikuttava luonnollinen tapahtuma. Ikääntyminen aiheuttaa muutoksia kaikilla toimintakyvyn osa-alueilla. Kaikki haluavat vanheta arvokkaasti sairauksista, tai toimintakyvyn heikkenemisestä huolimatta. Työssäni ikääntyneiden parissa olen havainnut ikääntyneissä pienenkin onnistumisen tuottavan iloa, ja usein asiat ovat täysin arkipäiväisiin tapahtumiin liittyviä.

Vanhenemisprosessiin kuuluu luonnollisena osana niin psyykkiset, kuin fyysisetkin muutokset, psyykkisiin muutoksiin vaikuttavat myös ympäristötekijät, sekä yksilön persoonallisuus (Friis-Hasché ja Nordenram, 2017). Vanhustyön perusasioita ovat iäkkäiden hyvän elämänlaadun, toimintakyvyn, ja itsemääräämisoikeuden tukeminen. On olemassa runsaasti tutkimustietoa kuntoutuksen menetelmistä, ja vaikuttavuudesta ikääntyneiden hyvinvoinnille, näihin sisältyy yksilöllisten tarpeiden huomioiminen, sekä hyvä vuorovaikutus. (Räsänen, 2019.) Hyvä vuorovaikutus kehittämistyö yksikön henkilökunnan kesken, ja henkilökunnan, sekä asukkaiden kesken lisää motivaatiota viriketoiminnan järjestämiseen. Ikääntyneiden toimintakykyyn, ja työntekijän vahvuuksiin soviteltu viriketoiminta, tuo molemmille osapuolille onnistumisen kokemuksen, ja tuottaa iloa.

Ikääntyminen aiheuttaa lihasvoiman heikkenemistä, kun kehon kudokset, ja rakenteet alkavat heiketä solutasolla tapahtuvien muutoksien seurauksena. Ikääntyneen fyysiseen toimintakykyyn vaikuttaa hengitys-, sydän- ja verisuoni-, sekä tuki- ja liikuntaelimistön muutokset. (Viljai.fi 2020.)

Voimme kuitenkin ikääntyneiden asumispalveluissa järjestettävällä viriketoiminnalla vaikuttaa tuki-, ja liikuntaelimistön heikkenemiseen fyysisillä harjoitteilla. Edellä mainitussa Villa i -sivuston artikkelissa kerrottiin fyysisiä muutoksia ihmisen vanhetessa olevan myös, kehonkoostumukseen, hermostoon, aisteihin, ja tasapainoon liittyvät muutokset. Useat palvelutalossa asuvat ikääntyneet tarvitsevat liikkuakseen apuvälineitä, kuten pyörätuoleja, ja rollaattoreita. Hoitajia, ja asukkaita motivoiva viriketoiminta ottaa huomioon erikuntoiset asukkaat, ja mahdollistaa osallistumisen virikkeeseen. Fyysiset harjoitteet lisäävät asukkaiden toimintakykyä, ja saattaa vähentää avun tarvetta liikkumiseen.

Avun tarpeen väheneminen tukee asukkaan minäpystyvyyttä, ja virkistää mieltä. Onkin tärkeää, että fyysistä toimintakykyä tukevassa toiminnassa on ikääntyneen helppo onnistua, ja kokea mielihyvää. Ikääntyneen viriketoiminnan kautta mahdollisesti kohentunut toimintakyky helpottaa myös viriketoimintaa järjestävän hoitajan työtä.

Työssäni olen saanut kohdata asukkaan onnistumisen ilon, kun seisomaan nousu, ja käveleminen onnistuvat häneltä itsenäisesti. Se on tuonut myös itselleni hoitajana työssä onnistumisen tunteen. Päiväaikainen aktiivisuus on osa hyvää arkea, ja toimeentuloa katkaisevat mielekkäät tapahtumat aktivoivat aisteja, ajattelua, mielialaa, ja kehoa (Lähdesmäki ja Vornanen, 2014). On siis mielestäni järkevää järjestää viriketoiminta päiväsaikaan.

Päivällä myös henkilökunnan määrä on maksimaallinen, etenkin vuorojen vaihteessa, kahden työvuoron ollessa paikalla yhtä aikaa. Tämä todentui myös havainnoissa työyhteisössä työskentäällä. Henkilökunta toi esille viriketoiminnan järjestämisen päivälevon jälkeen, tai sen yhdistämisen päiväkahviin. Usein ikääntynyt on pirteimmillään juuri päiväkahvin jälkeen. Tämän ajan kohdan viriketoiminnalle toivat esille myös haastattelemiini henkilökunnan jäsenet.

4.1 Fyysinen toimintakyky

Ikääntyneiden toimintakykyä ylläpitäessä tulisi joka päivä tehdä liikeharjoituksia. Liikehoitoharjoituksella ylläpidetään nivelten liikkuvuutta, ja edistetään lihasvoimaa. Liikkuvuutta lisäävät harjoitukset ovat esimerkiksi: yläraajan vientiä kohti kattoa tai erilaiset sormiin kohdistuvat harjoitukset, kuten nyrkkiin puristaminen ja sormien ojentaminen suoraksi, tällaiset harjoitukset ylläpitävät käsien nivelten liikkuvuutta. (Lähdesmäki ja Vornanen 2014.) Työssäni ikääntyneiden parissa ja kehittämistyön yksikössä kiinnitetään huomiota asukkaan liikkuvuuteen jokapäiväisissä kohtaamisissa, arkiset askareet kuten vuoteesta nousu, pukeutuminen, syöminen, wc-käynnit, huoneesta päiväsalin siirtyminen, ja toisin päin tukevat ikääntyneen fyysistä toimintakykyä.

On tärkeää antaa asukkaan osallistua esim. ojentamalla käsiään hihoihin, ja nostamalla niitä ylös puseroa varten. Hän voi nostaa jalkojaan, ja ojentaa nilkkojaan lahkeisiin housuihin pukeutumista varten, nousta seisomaan, ja seisoessa nostaa housunsa ylös.

Hän voi toimintakykynsä mukaan osallistua siirtymisiin kävelemällä. Itsenäinen hiusten harjaaminen, ja toimintakykyyn suhteutettu aamu- ja iltapesuihin osallistuminen tukee toimintakykyä, ja minäpystyvyyttä. Nämä pienet teot keventävät hoitajien työtä, ja saa työn tuntumaan mukavammalta.

Fyysinen toimintakyky on yleiskestävyuden, lihaskunnon, ja liikkeiden hallitsemiskyvyn yhteistä toimintaa. Lihaskunto kattaa voiman, kestävyuden ja notkeuden. Liikkeiden hallintakyky taas pitää sisällään tasapainon, koordinaation, ja reaktiokyvyn. (Lähdesmäki ja Vornanen 2014.) Tasapainokyky vaihtelee yksilöittäin myös, ei ikääntyneiden parissa. Tasapainoharjoitteet on aina suunniteltava yksilön toimintakyvyn mukaan, kehittämistyö yksikössä siihen voi pyytää apua, ja neuvoja yksikön fysioterapeutilta. Tasapainoharjoitteita, joilla tuetaan toimintakykyä, ovat liikkumis-, liikkuvuus-, lihasvoima ja tasapainoharjoittelu.

Yleisesti yksilön tasapainokykyyn vaikuttavat iän, ja sairauksien lisäksi, elintavat, aktiivisuus tottumukset, sekä ympäristö. Hetkellisesti tasapainoon voi vaikuttaa vireystila, mahdollinen lääkitys, ja päihteet. Ikääntyneen toimintakykyä tuetaan liikunnalla, joka on säännöllisesti toistuvaa usein tapahtuvaa, sopivasti rasittavaa, ja määrällisesti riittävää.

Tästä syystä päivittäin järjestettävä suunniteltu ikääntyneiden viriketoiminta on tarpeellista. Olen havainnut tämän myös melko pitkällä urallani ikääntyneiden hoitotyössä, esimerkiksi säännöllisyyden puuttuessa ei näkyvää hoitotyötä helpottavaa muutosta, tai ikääntyneen toimintakykyä kohentavaa muutosta synny. Merkityksellistä asian kannalta olisi työntekijöiden yhtenäinen näkemys asiasta, ja viriketoiminta, jota työyhteisö on suunnitellut yhdessä asukkaidensa toimintakyvyn mukaan.

Lihassoimaa voidaan kehittää ikääntyneillä kuten nuoremmillakin ikäryhmillä erilaisten kotijumppa välineiden, kehonpaino-, ja kuntosaliharjoituksilla. Mielestäni on tärkeää, että etenkin kehonpainolla tehtävää, ja kuntosalilla tapahtuvaa viriketoimintaa järjestävä hoitaja on tietoinen osallistujien toimintakyvystä ja aktiviteetin vaatimuksista.

Lihassoimaa voi tukea arkisissa askareissa esimerkiksi niin, että ohjaa ikääntynyttä nousemaan tuolilta useampia kertoja peräkkäin hänen tullessaan päiväsalin tai ennen ruokailua, tämä sopii mielestäni asumispalveluyksikön arkeen koska osa asukkaista ruokailee yhteisissä tiloissa. Yhdessä tekeminen todennäköisesti kannustaa vierustoveriakin yrittämään. Aktiivinen sosiaalinen osallistuminen, sekä hyvät ystävyys- ja läheissuhteet vaikuttavat huomattavasti ikääntyneen toimintakykyyn.

Sosiaalisen osallistumisen puute on jopa yhteydessä vaaraan sairastua, tai kuolla ennenaikaisesti. Rungas yksinäisyys, ja toiminnan puute voivat lisätä yksinäisyyden lisäksi psyykkistä oireilua, ja harhaisuutta. (Kivelä ja Vaapio, 2011.)

Ikääntyneen omatoiminen, tai ohjattu vuoteen petaaminen, vaatteiden viikkaus, maidon-, tai kerman kaataminen pienellä maito/kermanekalla, sekä pienten käsi- ja jalkapainojen käyttö jumpatessa kehittää lihasvoimaa. Olen havainnut kehittämistyöyksikön fysioterapeutin käyttävänkin erilaisia apuvälineitä pitämässään ryhmäliikunta aktiviteeteissa.

Piirtäminen, värittäminen, käsitöiden tekeminen, valokuvien selailu ovat myös toimintakykyä tukevaa toimintaa (Räsänen, 2018). Liikkumiskyky vaikuttaa ikääntyneen elämänlaatuun. Liikkuminen vaikka pienestikin pitkin päivää vaikuttaa positiivisesti ikääntyneeseen, ikääntyneet kokevat kykynsä liikkua erittäin tärkeäksi elämänlaadulleen.

Pienimmillään raajojen liikuttelu, venyttely ja seisomaan nousu, auttaa fyysisen toimintakyvyn ylläpitämiseen ja mielen virkeyteen. Paikallaan olon katkaiseminen näillä pienillä toiminnoilla onkin siis suotavaa. (Karvinen, 2019.) Viriketoiminta, joka pitää yllä notkeutta, ja nivelten liikkuvuutta on pitkäkestoista venyttelyä laajalla liikeradalla, jota tehdään pienellä voimalla ilman lukuisia toistoja. Hyviä aktiviteetteja liikkuvuuden lisäämiseen ovat keppivoimistelu, jooga, Thai Chi- voimistelu, kotijumppa, tanssi, sekä laajan liikeradan lihaskestävyysharjoittelu. Aktiviteettia valitessa on huomioitava osallistujien toimintakyky. (mt.)

4.2 Ikääntyneen minäkuva ja kognitio

Ikääntyessä käsitys omasta kehosta muuttuu, ja se tuo ristiriitaa omien todellisten kykyjen, ja pystyvyyden mielikuvan välille, tämä saattaa vaikuttaa yksilön omatoimisuuteen, tai sen puutteeseen. Ikääntyneen persoonallisuudessa tapahtuvat muutokset ovat usein seurausta psyykkisestä, tai fyysisestä sairaudesta. (Friis-Hasché ja Nordenram 2017). Normaaliin ikääntymiseen tiedetään kuuluvan, kuulon, näön, jaksamisen, uudenoppimisen, ja nopeuteen vaikuttavien muutoksien lisäksi myös haju-, tunto-, ja makuaistin heikkeneminen.

Kivun tuntemiseen vaikuttaa ikääntyneiden degeneratiiviset sairaudet, joita ovat erilaiset kehon rappeutumista aiheuttavat sairaudet, ja kulumat esim. tapaturmien jälkeen. Krooniset sairaudet, ja etenkin kroonistunut kipu aiheuttaa usein liitännäisiä psyykkisiä oireita. Psyykkiseen toimintakykyyn liittyy olennaisesti palveluasumisen arjessa näkyvä arki-, ja kriisitilanteissa selviytyminen, oman elämän hallinnan tunne, ja itsemääräämisoikeus.

Ikääntyvien mielenterveyttä voimme hoitajina vahvistaa, ja ylläpitää esimerkiksi asumispalveluyksiköiden mielekkäällä viriketoiminnalla. Sitä voidaan tukea hyvillä sosiaalisilla suhteilla, ja riittävällä tuella itsenäiseen asumiseen, osallisuudella lähiyhteisöön, ja omaan elämäänsä vaikuttamisen mahdollisuuksilla (mieli.fi 2022).

Olen havainnut työssäni palveluasumisyksikössä järjestettävän mielekkään viriketoiminnan tuovan yhteisöllisyyttä hoitohenkilökunnan, ja asukkaiden, sekä yksikössä asuvien asukkaiden välille. Yhdessä tekeminen kohottaa mielialaa. Olen nähnyt asukkaiden kesken syntyvän uusia ystävyys suhteita, samankaltaisten harrastusten tai elämän kokemuksen kautta, ja näihin ponnahduslautana toimii usein yhteinen tekeminen.

Kognitio tarkoittaa useita älyllisiä, ja psykologisia toimintoja. Näitä toimintoja ovat; muisti, oppiminen, keskittyminen, tarkkaavaisuus, orientaatio, tietojen käsittely, hahmottaminen, toiminnanohjaus, ongelmien ratkaisu, ja kielellinen toiminta (thl.fi 2023). Kognitiiviseen toimintakykyyn liittyvät mielialan, ja tunnetilojen kokeminen. Tähän osa-alueeseen kuuluu myös tietoisuus itsestä, eli kuinka totuudenmukaisesti ikääntynyt kykenee arvioimaan terveytensä, voimavaransa, toimintakykynsä, sekä sen kuinka tietoinen hän on omasta tilanteestaan, ja millainen hänen päätöksentekokykynsä on. (Räsänen, 2018).

Räsänen kirjassa tuotiin esille myös se, että toisinaan ikääntynyt saattaa mieltää toimintakykynsä, jopa paremmaksi kuin se todellisuudessa on. Pitkällä työurallani vanhusten parissa olen saanut todistaa myös tilanteita, joissa toimintakyvyn taso on yllättänyt asukkaan, ja hoitajan positiivisesti. Tällöin on turvallisesti kokeiltu jotakin, johon pystyminen on mahdollista mutta sitä ei olla kokeiltu. Asukkaiden kanssa työskentelevä fysioterapeutti on tuonut tähän hyvän näkökulman, ja ammattitaitoisen hallitun, ja turvallisen mahdollisuuden omalla työurallani.

Kehittämistyönä syntyvää toimintamallia on mahdollista käyttää eritasoista ikääntyneiden palveluasumista tarjoavissa yksiköissä jolloin, järjestettävä viriketoiminta tulee suunnitella viriketoimintaa järjestävän yksikön tarpeiden mukaan. Havainnoidessani viriketoimintaa työkentälläni, kehittämistyö yksikön asukkaille mielekkäintä viriketoimintaa ovat olleet musiikkiin, peleihin, ja ulkoiluun liittyvät aktiviteetit. Suosittuja ovat olleet myös aktiviteetit, jotka mahdollistavat isot osallistujat määrät.

Muistisairaat hyötyvät keskusteluista, joiden aiheina voi olla erilaiset ajankohtaiset asiat, ja tapahtumat sekä vuodenaikoihin liittyvät asiat. Yhteiskunnan, ja yksikön, tai erilaisiin kuviin, ja esineisiin liittyvät keskustelut.

Hyviä muistisairaahan toimintakykyä ylläpitäviä aktiviteetteja ovat myös: valokuvien katselu, runot, lorut, aforismit, sanonnat ja sadutus. (Lähdesmäki ja Vornanen 2014). Kognitiivista toimintakykyä tukevaa viriketoimintaa on:

- | | |
|---|-----------------|
| - muisteleminen | - aivojumppa |
| - antoisa keskustelu | - kuvataide |
| - musiikki | - lukeminen |
| - bingo | - pelit |
| - yhteislaulu esim. kuorossa tai yhteisössä | - askartelu |
| - elokuvat | - käsityö |
| - tietotekniikka | - uudenopettelu |

Suomenseniorihoiva.fi 2024

Samankaltaista kognitiivista toimintakykyä ylläpitävää viriketoimintaa ovat tuoneet esille myös Vanhustyön keskusliitto sekä Muistiliitto, kaikkien käytössä olevissa ideapankeissaan.

Näiden käyttämiseen riittää tietotekninen perusosaaminen, mikä mahdollistaa ideapankkien laajan käytön. Työkenttää havainnoidessani viriketoiminnassa käytettiin esim. ideapankkien tietovisailumateriaalia ja joitakin liikunnallisia harjoitteita. Valmiiden ideapankkien käyttäminen toisi mielestäni vaihtelua viriketoiminnan aktiviteetteihin, jolloin toiminnan järjestäminen olisi mielekkäämpää myös sitä järjestävälle henkilökunnalle. Muistelu auttaa ikääntyneitä muistamaan myös asioita, ja aiheita, jotka heitä kiinnostavat. Työssäni ikääntyneiden parissa olen huomannut heidän harjoittavan muistiaan myös itsenäisesti, olen saanut seurata kortin peluuta, sanahakuja, kryptojen ja ristikoiden tekoa sekä uutisten seuraamista. Näistä osaa on mahdollista toteuttaa myös yhteisöllisesti.

Kulttuuri,- ja taide-elämykset synnyttävät tunteita, tehdessään taidetta, tai nauttiessaan siitä, ikääntyneet kokevat iloa, joka vaikuttaa kokonaisvaltaisesti hyvinvointiin. Taiteeksi, ja kult-

tuuriksi luokitellaan musiikki sen kaikissa muodoissa, kädentaidot ja erilaiset luovat menetelmät. Hoito- ja hoivatyössä taide ja taiteelliseen työskentelyyn osallistuminen synnyttää positiivisia kokemuksia, vähentää psykologisia ja fyysisiä oireita. Sen on tutkittu vähentävän myös kipuun vaikuttavien, -rauhottavien, ja -uneen vaikuttavien lääkkeiden tarvetta. (Rinne, 2019.)

Olen samaa mieltä HUS:n taidetoimikuntaan kuuluvan Hanna-Liisa Liikasen kirjoittamasta artikkelissa ”Taide todella vaikuttaa terveyteen” missä hän kertoi esimerkiksi musiikin, ja tanssin vaikuttavan positiivisesti muistiin.

Työssäni olen havainnut ikääntyneen vanhojen harrastusten mahdollistamisen vaikuttavan ikääntyneen toimintakykyyn, ja esimerkiksi yhdessä laulamisen auttavan kuoroa harrastaneen asukkaan haastavassa hoitotilanteessa. Sosiaalinen taide lisää yhteisöllisyyttä, ja vaikuttaa itsetuntoon, sekä tunteiden käsittelyyn positiivisesti.

Olen työssäni toisinaan pitänyt taidetuokioita ikääntyneille, kokemukset ovat olleet vain positiivisia, samoin palaute osallistuneilta. Se on aktivoi aivoja miettimään mitä annettuun aiheeseen liittyy, ja minkälaisia värejä voikaan käyttää. Toisille ikääntyneille maalaaminen on myös ollut unohtunut harrastus, joka on aktivoitunut uudelleen ja aiheesta on virinnyt hienoja keskusteluja.

Ikääntyneiden toimintakykyä voidaan tukea myös aivojumballa. Siinä yhdistyy liike ja ajatus. Kehonliike stimuloi aivoja, ja tukee oppimista. Yksinkertaiset jumppaliikkeet parantavat keskittymiskykyä, kehittää itseluottamusta, kommunikointia, ja tarkkaavaisuutta. Se parantaa tutkitusti näkemistä, kuulemista, lukemista, muistamista, kirjoittamista, ja fyysistä toimintakykyä. (Liikanen, 2020.) Työkentältäni mieleeni ovat painuneet aivojumbaan liittyvä ”lusikka-jumppa” jota olen ohjannut itse, sekä erilaiset fysioterapeutin pitämät kehon hahmottamiseen ja, voimaan liittyvät harjoitteet.

Kognitiivinen eli älyllinen toimintakyky, ja sen ylläpitäminen tarvitsee tekemistä muistille, muistia voidaan aktivoida muistelun lisäksi myös erilaisilla peleillä, jotka sopivat ikääntyneille esim. muistipelit, Bingo, tietovisat, sopivat lautapelit, ja korttipelit.

Peleillä voidaan tukea myös kognitioon liittyviä tiedon käsittelyn, keskittymisen, tarkkaavaisuuden, hahmottamisen, orientaation, ja ongelmanratkaisun taitoja. Nämä ovat toiminnanohjauksen, ja kielellisen toiminnan säilyttämisen lisäksi kykyjä, jotka säilyvät ikääntymisestä, ja vanhenemisprosessista huolimatta. (Räsänen 2018.) Kielellinen toiminta kuten keskustelu pitää

yllä ikääntyneen keskustelu- ja vuorovaikutustaitoja, joka taas mahdollistaa paremman sosiaalisen kanssakäymisen. Hyvä vuorovaikutus muiden kanssa tukee tunteita, jolloin esim. iloiset, ja surulliset asiat on mahdollista jakaa muiden kanssa, tämä

4.3 Sosiaalinen toimintakyky

Sosiaalinen toimintakyky tarkoittaa yksilön sosiaalisia taitoja, ja suhteita. Osallisuutta yhteiskuntaan, ja siinä olevien yhteisöjen jäsenenä olemista. Yksilöt, joiden kanssa muodostamme yhteisön, ovat sosiaalinen verkostomme, ikääntyneillä perheen, ja ystävien lisäksi siihen kuuluvat myös häntä hoitava henkilökunta, eli asumispalveluyksikössä työskentelevät henkilöt, avustavat henkilöt, jotka eivät tee varsinaista hoitotyötä, mutta osallistuvat hoitoon, samoin lääkäri. Työyksikössäni siihen kuuluu myös fysioterapeutti. THL mainitsee tekemässään kuntakyselyssä sosiaalisen toimintakyvyn olevan myös arkitaitojen, ja elämän hallinnan vahvistamista, ja näin osa kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Ikääntyneiden sosiaalisen osallistumisen uskotaan olevan yhteydessä pitempään elämään sen vähentäessä sairastumisen vaaran, tai kuoleman riskiä (Kivelä ja Vaapio 2011). Ollessaan jonkin yhteisön jäsen, vuorovaikutus muiden jäsenien kanssa on osa luonnollista kanssakäymistä (Pynnönen 2019). Hyvällä vuorovaikutuksella tuetaan ikääntyneiden aktiivista osallistumista. Sosiaalisten suhteiden merkitys, ja siihen liittyvät toiminnot korostuvat ikääntyessä.

Voimme tukea sosiaalista kanssakäymistä osallistamalla ikääntyneitä erilaisiin ryhmässä, tai yhdessä tehtäviin toimintoihin kuten; keskusteluihin, musiikkituokioihin, muisteluihin, tai muihin heitä kiinnostaviin harrastuksiin. Ikääntyneetkin nauttivat sosiaalisesta elämästä, he pitävät lasten, nuorten ja esim. lemmikkien kanssa olemisesta (Kivelä ja Vaapio 2011).

Koko henkilökunnan osallistaminen ikääntyneille pidettävään viriketoimintaan, lisää työntekijöiden tasa-arvoisuutta. Osallistamisessa huomioitu työntekijän persoonallisuus, sekä vahvuudet tukevat yhteisöllisyyttä, joka johtaa vuorovaikutukseen viriketoimintaa suunniteltaessa, tämä vaikuttaa työmotivaatioon.

Sosiaalisen toimintakyvyn yksi ulottuvuus onkin vuorovaikutus muiden kanssa, keskustelun ylläpitäminen, ja tilanteeseen sopivan käyttäytymisen toteutuminen. Vuorovaikutus on kohtaamista, ja läsnäoloa, vuorovaikutuksella voimme osoittaa toiselle arvostusta, tai alentamista, hei-

koimmassa asemassa olevia yksilöitä kohdatessamme voimme vahvistaa kohtaamamme ihmisen ihmisarvoa. Kommunikoinnin lisääntymistä toivottiin myös kehittämistyö yksikön työyhteisössä haastateltujen henkilökunnan jäsenien kesken. Jolloin tämä sosiaalisen toimintakyvyn ulottuvuus koskettaa myös ikääntyneiden kanssa työskenteleviä hoitajia, ja vaikuttaa arvostuksen kokemiseen.

Uskon ikääntyneiden palvelutalojen vähentävän yksinäisyyttä, hoitajien toimiessa aktiivisesti yksinäisyyden poistamiseksi. Sosiaalisten toimintojen on tutkittu ehkäisevän ikääntyneiden masennusta varsinkin erilaisissa ryhmätoiminnoissa. (Lähdesmäki ja Vornanen 2014.)

Kehittämistyöyksikössäkkin hoitohenkilökunnan tehtävänä on mahdollistaa asukkailleen yhdessä oleminen, ja yhteisön jäsenenä oleminen. Ollessaan työpaikallaan, työntekijä on myös oman työyhteisönsä sekä ryhmäkoti yhteisön jäsen. Heillä on mahdollisuus viriketoiminnan kautta vaikuttaa asukkaiden vuorovaikutus suhteisiin. Kun ikääntyneen fyysinen toimintakyky on heikko, mutta muisti säilynyt, on yksinäisyys henkisesti raskasta, aika käy pitkäksi itsekseen ollessaan (Räsänen, 2019).

Sosiaalista toimintakykyä tukevan viriketoiminnan tulee olla yksilön tarpeita vastaavaa. Hyvällä sosiaalisen toimintakyvyn arvioinnilla hoitohenkilökunta voi tukea ikääntyneen sosiaalista toimintakykyä, yksilölle sopivimmalla tavalla. Sosiaalista toimintakykyä tukevat muodot voidaan jakaa 4:ään tuen muotoon, näitä ovat: emotionaalinen tuki, informatiivinen tuki, instrumentaalinen tuki ja negatiivinen tuki. (Lähdesmäki ja Vornanen 2014.)

Emotionaalinen tuki liittyy yleisesti tunteiden jakamiseen, kokemiseen ja kokemusten jakamiseen ikääntyneen kanssa sekä palautteen antoon. Informatiivinen tuki on luonnollisesti tiedon jakamista, ohjaamista ja neuvomista arjen erilaisissa tilanteissa. Instrumentaalinen tuki on ikääntyneen konkreettista auttamista ja negatiivinen tuki on epäammattillista käytöstä, jolloin ikääntynyt saa käyttökeltontonta informaatiota, jopa vaatimuksia, tai nuhteita.

Negatiivinen tuki on sellaista, että hoitaja auttaa ikääntyneen avuttomaksi. Hoitajan auttaessa ikääntyneen avuttomaksi, ikääntynyt kokee helposti olevansa rasite. (Lähdesmäki ja Vornanen, 2014.) Kokemuksien, ja kokemisen tunteen jakamisen henkilökunnan kesken, uskoisin vahvistavan myös työyhteisön yhteishenkeä, jossa kehittämistyöyksikön henkilökunta kokikin haasteisuutta.

Olen työssäni kohdannut ikääntyneitä, jotka pahoittelevat avun tarvettaan, ja puhuvat itsestään alentavaan sävyyn, viitaten siihen miten hän on taakaksi hoitajille, ja tuottamaton yhteiskunnalle. Vanhuksen parhaaksi -kirjan mukaan negatiiviseen tukeen liittyy myös pyrkimys kontrollointiin, ja riippuvuuden tunteen aiheuttaminen ikääntyneelle. Sosiaalista toimintakykyä tukevaa viriketoimintaa on hoitajien, ja asukkaiden yhteinen tekeminen. Se voi olla leipomista, jossa jokaisella on oma tehtävänsä. Se voi olla yhteisöllistä lukemista, jossa pidetään lukupiiriä missä jokainen lukee ääneen vuorollaan, yhdessä valittua kirjaa.

Se voi olla yhdessä katsotun elokuvan arvostelua, tai menneisyyden muistelua. Kävelylenkkejä, tai yhteistä tuolijumppaa. Arjen asioiden tekeminen yhdessä tukee myös sosiaalista toimintakykyä. Näitä kaikkia olen ollut ohjaamassa omassa työssäni hoivakodissa. Toimintamalliin liittyvän havainnoinnin aikana tein huomioita joistakin näistä virikkeistä.

Kehittämistyö yksikön asukkaat vaikuttavat yhteisönsä asioihin osallistumalla kuukausittain fysioterapeutin vetämiin asukaskokouksiin. Henkilökunta avustaa asukkaita osallistumaan myös erilaisiin tapahtumiin, ja esityksiin, joita järjestetään viereisen palvelutalon juhlasalissa. He käyvät myös keskenään vilkkaita keskusteluja elämän kokemuksistaan. Kehittämistyön yksikössä järjestetään muutamia kertoja vuodessa tapahtumia, joihin kutsutaan asukkaiden lisäksi heidän perhettään, tai läheisiään.

4.4 Psyykinen toimintakyky

Psyykinen toimintakyky säilyy yksilöllisesti, ja ikääntyneen sopeutuminen sen muutoksiin vaihtelee, ikääntyneen psyykkistä toimintakykyä voidaan tukea esimerkiksi sillä, että hänen annetaan tehdä asioita itse. Psyykkisen toimintakyvyn säilyminen on tärkeä osa ikääntyneen kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Lähdesmäki ja Vornanen 2014). Psyykkisen toimintakyvyn tukemiseen kuuluu keskeisinä kognitiivisten toimintojen, ja mielialan tukeminen. Psyykinen toimintakyky on osa elämänhallintaa, tuntemista, ja ajatteluun liittyviä toimintoja, sekä mielen-terveyttä.

Elämänhalu on osa mielen hyvinvointia, joka motivoi ihmistä huolehtimaan itsestään, sekä omasta terveydestään. Ikääntyneellä kokemus siitä, että hän on tarpeellinen, ja häntä arvostetaan, on voimakkaasti sitoutunut elämän mielekkääksi kokemiseen. (Räsänen, 2019).

Laadukkaalla viriketoiminnalla on mahdollista luoda ikääntyneille hyvää mieltä, ja myönteisten tunteiden kokemuksia. Psykkisen toimintakyvyn, ja tasapainoisen mielialan tukeminen, pitävät yllä ikääntyneen psyykkistä terveyttä, ja hyvinvointia. Psykkinen toimintakyky, sosiaalinen toimintakyky, ja fyysinen toimintakyky muodostavat yhdessä hengellisen toimintakyvyn kanssa kokonaisuuden, jossa jokaisen osa-alueen toiminta vaikuttaa toiseen (Räsänen, 2019).

THL:n mukaan psyykkiseen toimintakykyyn kuuluu tiedon vastaanottamisen, ja sen käsittelyn taito, kyky tuntemiseen, minä- ja ympäristö käsitys, ja niistä tulevat kokemukset, elämänsä suunnittelun kyky, sekä siihen liittyvä päätöksen teko (thl.fi 2024).

Työskennellessäni ikääntyneiden kanssa olen havainnut ikääntyneiden voimavarojen olevan yksilöllisiä, joita he käyttävätkin yksilöllisesti toimintakykynsä ylläpitämiseen. Hoitotyössä vallitseva tietynlainen kiire vaikuttaa siihen kuinka paljon hoitajat pystyvät tunnistama näitä toimintoja. Hoitohenkilökunnan tehtävä on kuitenkin tukea ikääntyneen toimintakykyä kokonaisvaltaisesti.

Psykkisen toimintakyvyn tukemisen edellytys on, että hoitajat osaavat etsiä, ja tunnistaa nämä voimavarat, tukea, ja ohjata ikääntyneen minäkäsitystä, itsearvostusta, muistia, oppimista, motivaatiota, mielialaa, havaitsemista, ja päätöksentekoa. Näitä osa-alueita voidaan tukea erilaisilla viriketoiminnan muodoilla, jolloin edesautetaan kokonaisvaltaisen toimintakyvyn säilymistä mahdollisimman pitkään, ja säilytämme asukkaiden hyvän elämänlaadun. Psykkistä toimintakykyä tukevien harjoitusten on oltava konkreettisia, ja tehokkaita kuten kaikki kokonaisvaltaista toimintakykyä tukevat aktiviteetit, ja menetelmät.

Mielen hyvinvointi vaikuttaa fyysiseen terveyteen, ja elämänlaatuun. Ikääntyneiden mielenterveyttä on tutkittu Suomessa melko vähän. THL:n raportissa ikääntyneet kertoivat omin sanoin, kuinka itse yrittäminen ja pärjääminen, kärsivällisyys, koettu elämä, ja elämän vastoinkäymisten voittaminen ovat olleet merkityksellisiä henkiselle hyvinvoinnille arjen muutoksissa. Mielenterveyden haasteiksi mainittiin yksinäisyys, psyykkinen kuormittuneisuus, ja itsemurha ajatukset. Itsemurha-ajatusten tutkimustuloksien luotettavuutta vähensi kuitenkin pieni vastaajamäärä. (Solin ym. 2023.)

Ikääntyneitä hoitava henkilökunta voi osaltaan mahdollistaa ikääntyneen sosiaalisten suhteiden ylläpitämistä, pitämällä yhteyttä heidän läheisiinsä, ja järjestää aktiviteettejä, joihin heillä, sekä heidän läheisillään, ja ystävillään olisi mahdollisuus osallistua.

Omassa työssäni ikääntyneiden parissa, olen havainnut pienten lapsivieraiden tuottavan iloa kaikissa asukkaissa, myös heissä, joiden sosiaaliseen verkostoon vierailevat lapset eivät kuulu. Vierailuista puhutaan myös pitkään vieraiden lähdön jälkeen, lapsivieraista puhutaan selkeästi kauemmin kuin esimerkiksi omien aikuisten lasten, tai lähes aikuisten lastenlasten vierailusta. Aloittaessani hoitotyössä, hoivakodissa vieraili päiväkotiryhmiä esittämässä lauluja ikääntyneille.

On mielestäni surullista, että tällaiset eri sukupolvien kohtaamiset ovat jääneet pois ainakin kehittämistyön yksikössä. Kansainväliset tutkimuksetkin, ovat todistaneet ikääntyneiden seurustelun kaikenikäisten kesken vaikuttavan positiivisesti useisiin toimintakyvyn osa-alueisiin. (Kivelä ja Vaapio 2011.)

Asumispalveluyksikössä, johon työstin toimintamallia viriketoiminnan motivoivaan järjestämiseen, mahdollistetaan asukkaiden osallistuminen ulkopuolisten järjestämiin tapahtumiin, jotka on pääasiassa tuotu asumispalveluyksikköön. Asukkaat ovat tutustuneet hoitohenkilökunnan kanssa erikulttuuriin, Fiestan merkeissä, ja he ovat olleet seuraamassa Maailman pienintä sirkusta, käyneet kuuntelemassa erilaisia kaikenikäisten harrastajien musiikki esityksiä, ja osallistuneet järjestettyyn yhteislaulu- tilaisuuksiin. Ohjelmaa on ollut myös esimerkiksi sadonkorjuujuhlan muodossa. Kaikki nämä ovat olleet suosittuja, ja yhteisöllisiä tapahtumia. On mielestäni hyvää kehitystä, että ikääntyneiden luokse tuodaan näitä tapahtumia.

5 KÄYTETYT MENETELMÄT

Valikoin tähän kehittämistyöhön menetelmiksi havainnoinnin, ja haastattelun sekä osallistavaksi menetelmäksi työpajatoiminnan. Haastattelemalla hoitohenkilökuntaa kartoitin työntekijöiden motivaatioon vaikuttavia tekijöitä, ja työpajoissa yhtenäistettiin haastatteluissa tulleita ideoita, ja mielipiteitä motivoivaa toimintamallia varten. Havainnoin viriketoiminnan järjestämistä, ja sen ympärillä tapahtuvaa keskustelua, sekä siihen liittyvää toimintaa jalkautuneena työyhteisöön. Havainnointi tapahtui 1,5 kuukauden aikana asumispalveluiden päivitetyn palvelukonseptin julkaisemisesta työyhteisössä.

Havainnoimisesta pidin tutkimuspäiväkirjaa, jota käytän analysoidessani tutkimuksellisen kehittämistyöni tuloksia. Haastattelu tapahtui puolistrukturoituna teemahaastatteluna, jolloin jäi mahdollisuus myös aiheen herättämään vapaampaan keskusteluun, joka antoi haastateltavalle tilaisuuden kertoa motivoivaan toimintamalliin epäsuoria, työntekijää motivoivia ideoita. Työpajat toteutettiin pienryhmissä vuorotyötä tekevässä työyhteisössä, pienryhmäpajat mahdollistivat työpajojen nopean, ja helpon järjestämisen haastateltujen kesken.

5.1 Passiivinen havainnointi ja teemahaastattelu

Käytin havainnointia yhtenä itsenäisenä aineistonhankinta menetelmänä, havainnoin tapahtumia passiivisesti osallistuvana, jolloin en pyrkinyt aktiivisesti vaikuttamaan tapahtumiin, joita tarkkailin. Toimin osana työyhteisöäni, ja havainnoidessani erittelin oman työroolini tutkittavasta ilmiöstä, toimien passiivisena tutkijana. Havainnoin viriketoiminnan järjestämiseen liittyviä keskusteluja, ja toimintaa sen järjestämisestä, osallistuin myös kehittämistyö yksikön viriketyöryhmän kokouksiin 1.5 kuukauden ajan jaksolla, osallistuin kokoukseen havainnoinnin aikana 2 kertaa.

Haastattelut toteutettiin hoitotyötä tekevän, ja viriketoiminnan järjestämiseen osallistuvan henkilökunnan yksilöhaastatteluina. Haastattelu tapahtui kehittämistyö yksikön tiloissa haastattelijan, ja haastateltavan kesken. Haastateltavat osallistuivat haastatteluihin vapaaehtoisesti, haastatteluiden ääni tallennettiin älypuhelimella omaan tiedostoonsa, ja litteroinnin kaltainen tekstimuotoinen tallennus tapahtui Office 365 ohjelmalla Word-tiedostoon. Ohjelman helppous, nopeus ja haastattelujen määrä huomioiden, tallennus tavat olivat riittävät. Haastattelujen kokonaismäärä oli 18 joka kattoi 36 % yksikössä työskentelevästä henkilökunnasta.

Haastateltavat olivat saaneet avoimet kysymykset etukäteen. Haastattelujen mielipide osuudesta tehty kaavio on Liitteessä 2. Päädyin avoimiin kysymyksiin koska haastattelujen tarkoitus oli lisätä ymmärrystä muutettavaa asiaa kohtaan, ja vastauksia etsittiin toiminnan muuttamiseksi. Yhdelle haastateltavalle oli varattu aikaa 15–20 minuuttia, joka oli haastateltavien tiedossa, se todettiin myös riittäväksi. Haastattelurunko sisälsi 10 kysymystä, joilla kartoitettiin hoitohenkilökunnan ideoita, ja mielipiteitä viriketoiminnan motivoivaan järjestämiseen. Kysymysrunko on työssä erillisenä liitteenä: LIITE 1. Haastattelu materiaalia syntyi keskimäärin 4,5 h. Puolistrukturoidussa haastattelussa haastattelut toteutetaan teemahaastattelu tyyppisesti, jolloin kysymyksiin vastaaminen on osin määriteltyä sekä avointa, haastateltaville esitetään samat kysymykset lähes identtisessä järjestyksessä, mutta vastaaminen haastattelukysymyksiin on avoimempaa kuin esimerkiksi strukturoidussa haastattelussa, jossa vastausvaihtoehdot ovat ennalta määrättyjä, joista haastateltava valikoi mielestään sopivimman.

5.2 Osallistava menetelmä: Dotmocracy/Pisteäänestys

Haastatteluissa esille tulleet mielekkyyttä lisäävät ideat motivoivaa viriketoiminnan järjestämisen mallia varten valikoitiin Dotmokratia-Pisteäänestys menetelmällä. Menetelmässä haastatellut osallistuivat pienryhmissä yhteiseen työpajaan missä osallistujien valitsemista ideoista äänestettiin tarraäänestyksellä parhaat ideat toimintamallia varten. Menetelmässä jokaisella osallistujalla jaetaan fasilitaattorin määräämä määrä pistetarroja, jotka osallistujat saavat laittaa haluamalleen vaihtoehdolle. Menetelmästä on muunnelmia missä voidaan käyttää erivärisiä pisteitä kuvaamaan arvoja tai esimerkiksi asemaa työyhteisössä. Työpajaan valittu tarraäänestys on kumulatiivisen äänestämisen muoto, joka tarkoittaa kertymä äänestystä. (Dotmocracy.org 2024.) Tämä menetelmä on suomenkielisen Pisteäänestys-menetelmän kaltainen.

Menetelmästä kerrottiin useammilla englanninkielisillä sivuilla. Menetelmä löytyi ohjeineen esimerkiksi ruotsalaisen yliopiston Hyper Islandin työkalupakista. Sen alkuperä on virallisesti epäselvä mutta fasilitaattorien uskotaan käyttäneen sitä 1980-luvulta saakka. Valikoin tämän menetelmän työpajoihini sen selkeyden, ja nopeuden takia, menetelmä mahdollistaa myös useiden vaihtoehtojen joukosta valikoinnin, sen toteuttaminen pienryhmässä oli myös mahdollista. Työpajojen aika oli voimakkaasti rajattu työyhteisön työaikojen, ja työnlaadun takia.

6 KEHITTÄMISTYÖN VAIHEET

Aineiston kerääminen alkoi tilaajan kanssa neuvottelujen jälkeen sähköposti tiedotteella kehittämissyksikön henkilökunnalle, jossa kerroin työyhteisön kehittäjä opintojen opinnäytetyöstä, ja toimintamallista, sekä yksikön tarpeesta toimintamalliin.

Toimintamallin työstämisen aloitin havainnoimalla työyhteisön toimintaa jalkautuneena siihen. Havainnoinnin aloitus aika sijoittui aikaan, kun viriketoiminnan järjestämisestä tuli pysyvä osa ikääntyneiden ympärivuorokautista palveluasumis konseptia ja henkilökuntaa oli informoitu asiasta. Passiivinen havainnointi toteutui 1,5 kuukauden aikana havainnoimalla päivittäistä viriketoiminnan järjestämistä, sekä hoitohenkilökunnan käymiä keskusteluja.

Keskusteluja käytiin tauoilla, yleisissä tiloissa, ja viriketyöryhmän kahdessa palaverissa. Havainnoidessani viriketoiminnan ympärillä käytyjä keskusteluja, ja toimintaa, viriketoiminnan tärkeyden kokeminen jäi vielä epäselväksi. Omasta roolistani työyhteisössä oli hieman hankala irrottautua, mutta se sujui helpommin mitä enemmän sain tieto-osuutta aiheesta valmiiksi. Työyhteisö suhtautui luontevasti läsnäolooni.

Kaikki tutkittavan työyhteisön jäsenet olivat hoitotyön ammattilaisia, jotka olivat työuransa eri vaiheissa olevia henkilöitä. Suurin osa henkilökuntaa oli koulutukseltaan lähihoitajia mutta joukossa oli myös sairaanhoitaja, fysioterapeutti ja oppisopimuksella työskenteleviä henkilöitä, osa havainnoitavista oppisopimusopiskelijoista olivat maahanmuuttotataustaisia. Havainnoinnista tein tutkimuspäiväkirjaa reaaliaikaisesti, ja toisinaan hieman reaaliajan jälkeen.

Havainnoimani keskustelut käsittelivät henkilökunnan puuttuvaa motivaatiota, tasa-arvoisuutta, viriketoiminnan järjestämisen mahdollisuuksia, työnjakoa sekä virikkeellisiä aktiviteettien muotoja. Muistiinpanot olivat mielestäni riittäviä toimintamallin aineistoksi yhdessä toisen menetelmäni eli haastattelun kanssa.

Haastattelut käynnistyivät Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelta haettavan tutkimuslupaprosessin jälkeen kesäkuun viimeisellä viikolla 2024. Tiedote kehittämistyöstä, ja pyyntö osallistua haastatteluihin motivoivan viriketoiminnan järjestämisen toimintamalliin, lähetettiin sähköisesti tilaaja yksikön 50:lle henkilökunnan jäsenelle kaksi viikkoa ennen haastattelujen suunniteltua aloitus aikaa.

Haastattelut toteutettiin suunnitellusti haastatteluihin ilmoittautuneiden työntekijöiden työaikojen puitteissa, ja tilaajan tarjoamissa tiloissa. Tämä osoittautui hyväksi ratkaisuksi, ja vaikutti osaltaan haastateltaviksi ilmoittautuneiden henkilökunnan jäsenien määrään. Toimintamallia varten haastateltiin 36 % henkilökunnasta, ja yksi haastattelu kesti keskimäärin 15 minuuttia.

Kehittämistyön tekijänä haastattelin henkilökohtaisesti kaikki haastatteluihin ilmoittautuneet hoitohenkilökunnan jäsenet, haastattelu tilanteessa olimme kahden haastateltavan kanssa. Yksilöhaastattelu mahdollisti myös henkilökohtaisia mielipiteitä kartoittavien kysymysten esittämisen, joihin vastaaminen oli vapaaehtoista.

Henkilökohtaisin haastateltavan arvomaailmaan liittyvä kysymys liittyi hyväksymiseen, jos kollega ei jostain henkilökohtaisesta syystä haluaisi, tai pystyisi järjestämään viriketoimintaa. Kysymykseen vastasivat kuitenkin kaikki haastatteluun ilmoittautuneet henkilöt. Kysymys oli mukana haastattelussa, antamassa suuntaa toimintamalliin, jolla voitaisiin osallistaa koko työyhteisö yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Valtaosa haastatelluista oli yhtä mieltä asian hyväksymisestä.

Haastattelut tehtiin kesälomakautena 2024, jolloin aikataulujen yhteen sovittaminen vuorotyötä tekevässä työyhteisössä oli toisinaan haastavaa. Haastattelu kysymyksiä oli 10 jotka käsittelivät hoitohenkilökunnan näkemyksiä, ja ideoita, miten henkilökuntaa motivoitaisiin viriketoiminnan järjestämiseen sekä tunteita muuttuvista työtehtävistä. Haastatteluun ilmoittautuneille annettiin kysymykset etukäteen, toiveiden mukaan joko sähköisesti, tai paperisena. Puolistrukturoidut eli avoimet kysymykset mahdollistivat asian ymmärryksen lisääntymisen, sekä vapaamman, ja laajemman ajatusten esille tuonnin.

Lähes kaikki vapaaehtoiset olivat haastattelu tilanteeseen tavalla, tai toisella valmistautuneita. Haastattelut sujuivat hyvin, vaikka tuttuja työyhteisöjen jäsenien kanssa aiheesta toisinaan hieman poikettiin, haastattelijana sain kuitenkin ohjattua haastattelun aikarajan puitteissa, takaisin haastattelukysymyksiin. Analysoitavaa aineistoa syntyi hyvin. Haastattelu tilanteessa omien mielipiteiden esiintuomisen välttäminen oli haastavaa, uskon sen johtuvan tutusta työyhteisöstä, ja saman työn tekemisestä. Haastattelut veivät aikaa, 5 viikkoa ja haastatteluiden purkuun kului aikaa noin 17 työtuntia.

Kaiken kaikkiaan olin tyytyväinen saamiini haastattelujen määrään kuten tilaajakin. Haastellessani tulevaisuudessa mahdollisia työyhteisöjä on kiinnitettävää erityistä huomiota dialogisuuden toteutumiseen, ja omaan rooliini haastattelijana. Haastattelut vahvistivat passiivisesta havainnoinnista saamaani informaatiota kiireisestä hoitotyöstä, epäselvästä työnjaosta, ja työtehtävistä viriketoiminnan järjestämisen tiimoilta.

Haastatteluihin ilmoittautui vain koulutettua pitkäaikaista henkilökuntaa yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta, jää siis epäselväksi millä tavalla alan opiskelijat, tai avustavat henkilöt kokevat tai näkevät motivoitumisen viriketoiminnan järjestämiseen. Haastattelut kuitenkin vahvistivat hoitohenkilökunnan näkemyksen viriketoiminnan hyödyistä. Haastattelujen tuotos tuki myös tutkimaani ikääntyneiden toimintakykyä, ja sen hyötyjä käsittelevää tietoa.

Hoitohenkilökunta näki viriketoiminnan asukkaiden mieltä sekä arkea piristävänä, ja yhteisöllisyyttä lisäävänä toimintana. Ikääntyneiden yksilöllisten taitojen, ja mieltymysten koettiin tarkentuvan viriketoiminnan kautta, mutta toivottiin asukkaiden todellisen toimintakyvyn huomiointia, sekä asukkaan tahdon, ja iän kunnioitusta viriketoimintaa järjestettäessä, ja suunniteltaessa. Viriketoiminnan havainnointi yksikössä vahvisti itsemääräämisoikeuden, ja hoitohenkilökunnan tietoisuuden työtään määräävistä laeista, ja säädöksistä. Tietoisuus oli näkyvää myös haastatteluissa.

7 KEHITTÄMISTYÖN TUOTOS

Aikaan liittyviä motivaatiota laskevia tekijöitä oli runsaasti, ja niitä toi esille 16 / 18 haastattelusta. Havainnointi vahvisti viriketoiminnan järjestämiseen vaikuttavan hoitotyön ohella tehtävät muut työt. Yhdessä haastattelussa tuotiin esille myös hoitajien palautuminen työpäivään kuuluvien taukojen aikana. Viriketoiminnan järjestämis- innokkuuteen vaikutti myös asukkaiden vireystila ja samojen aktiviteettien toistuminen.

Muita tekijöitä, jotka vaikuttivat motivaatioon viriketoiminnan järjestämiseksi, olivat töiden järjestely, työnkuvan epä tietoisuus, asukkaiden toimintakykyyn sopivan aktiviteetin keksiminen, pakottaminen, yksin työskentely, kielitaitoon liittyvä epävarmuus, ryhmän ohjaaminen, mukavuusalueelta poistuminen, ja isoihin tapahtumiin vaikuttava resurssien puute. Haastattelussa oltiin yksimielisiä siitä, että vahvuuksia mukaileva, tai viriketoiminnan järjestäjän mielestä mukavalta tuntuvan aktiviteetin järjestäminen on mielekäästä, ja lisää halukkuutta viriketoiminnan järjestämiseen.

Asia on yhteneväinen tutkimani motivaation syntymistä käsittelevän tiedon kanssa. Ajan puutteen, ja kiireen tiesin myös itse pitkään hoitotyötä tehneenä vaikuttavan viriketoiminnan järjestämis- motivaatioon.

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ympärivuorokautisten asumispalveluiden palvelukonseptissa päivittäinen viriketoiminta lisää ikääntyneiden elämänlaatua, ja pitää yllä toimintakykyä. Jonka vahvisti myös useat käyttämäni lähteet opinnäytetyön tieto-osuudessa.

Haastattelu kysymyksistä yksi käsitteli hoitohenkilökunnan mielipidettä, ja ideaa viriketoiminnan ajallisesta järjestämisestä muuhun hoitotyöhön sopivaksi. Haastateltavista yli puolet koki hoitotyö huomioon ottaen iltapäivän parhaaksi ajaksi viriketoimintaan. Karkeasti määriteltynä se tarkoitti lounasruokailun, ja/tai päiväkahvin jälkeen sijoittuvaa aikaa, silloin koettiin olevan enemmän aikaa, kun esimerkiksi ennen lounasruokailua. Perusteluissa mainittiin myös henkilökuntaa olevan silloin eniten, sekä asukkaiden mahdollisten päiväunien olevan ohitse.

Yksi haasteltava kertoi myös huomioineensa, että asukkaat vaikuttavat kaipaavan jotakin tekemistä iltapäivisin. Hoitohenkilökunta oli oma-aloitteisesti pohtinut myös muita mahdollisia aikoja viriketoiminnalle, näitä olivat aamupäivä, vuorojenvaihe, ja viriketoiminnan yhdistäminen päiväkahviin.

Haastattelurungossa olevat seuraavat kysymykset käsitteivät viriketoiminnan ympärillä olevaa kommunikointia eli vuorovaikutusta, ja viestintää henkilökunnan kesken. Vuorovaikutus asukkaiden ja henkilökunnan välillä on mielestäni olennainen osa viriketoimintaa, ja sen järjestämistä. Havainnoidessani työyhteisöä motivoivan viriketoiminnan järjestämisen toimintamallia varten, ei havaittavissa ollut selkeää tai laajaa vuorovaikutusta henkilökunnan kesken. Vuorovaikutukseen, ja viestintään toivottiin selkeästi muutosta.

Suunniteltaessa henkilökuntaa motivoivaa viriketoiminnan järjestämisen tapaa tulisi huomioida kaiken kuntoiset asukkaat, ja henkilökunnan vapaaehtoisuus. Toimintamalliani varten huomioin myös henkilökunnan esiintuomat vahvuudet. Osa haastateltavista koki itsensä enemmän spontaanisti toimivaksi yksilöksi, kuin suunnitelmia noudattavaksi.

On kuitenkin ymmärrettävä, ettei jokapäiväinen suunniteltu viriketoiminta toteudu spontaanisti, siksi jonkinlainen toimintamalli palvelee mielestäni asumispalvelu yksikön asukkaita, ja henkilökuntaa laajemmin.

Spontaanius on kuitenkin hyvä lisä ikääntyneiden elämänlaatua, ja elämän mielekkyyttä, sekä henkilökunnan työniloa lisäävänä piirteenä, eikä sitä tule mielestäni kitkeä pois suunnitellun viriketoiminnan tieltä. Palaverien, tai keskustelujen uskottiin myös toimivan muistutuksena muuttuneista työtehtävistä, toisinaan koettiin hoidollisen työn lomassa viriketoiminnan unohduttavan.

Haastattelulla selvitettiin myös koulutuksen ja osaamisen kehittämisen tarvetta motivoivana tekijänä viriketoiminnan järjestämiseen. Pieni osa haastatellusta henkilökunnasta toivoi ryhmän ohjaamiseen liittyvää koulutusta tai sellaisen viriketoiminnan kertausta, joka palvelisi juuri kehittämistyö yksikön asukkaita. Haastateltavien joukossa oli henkilökunnan jäseniä, jotka mielellään jakaisivat omaa osaamistaan kollegoilleen, jos siitä koettaisiin olevan hyötyä.

Tämä on ajatus, joka saattaisi hyödyttää henkilökunnan lisäksi myös työnantajaa. Viimeinen haastattelukysymys käsittelee tilaaja yksikössä tekeillä olevaa virikevarastoa. Henkilökunnalta kysyttiin virikevaraston motivoivasta vaikutuksesta, ja kiinnostuksesta käyttää sitä motivaation välineenä ns. ulkoisena motivaationa, joka voisi vaikuttaa sisäisen motivaation syttymiseen.

Työpajoja pidettiin neljä, joihin yhteen osallistui kerrallaan 4 haastateltua hoitohenkilökunnan jäsentä. Työpajalaisia oli kaikkiaan 16 henkilöä, 18 haastateltavasta kaksi oli työpajoja pidettäessä vaihtanut työpaikkaa eikä heille työpajoihin osallistuminen suunnitellussa aikataulussa ollut mahdollista. Työpajat olivat nimetty järjestyslukunsa mukaan: ensimmäiseksi, toiseksi, kolmanneksi, ja neljänneksi.

Pajoihin osallistuneet henkilökunnan jäsenet eivät tienneet ryhmäläisiään kutsu vaiheessa, ryhmät koottiin, ja kutsuttiin täysin osallistujien työvuorojen mukaan, periaatteella että yhdeltä osastolta oli yksi osallistuja, yhdestä työvuorosta jotta osaston toiminta saattoi jatkua normaalina, ja turvallisesti pajojenkin aikana. Kutsut lähetettiin sähköisesti viikkoa ennen kutsuttujen työpajaa, eikä kutsuun velvoitettu vastaamaan.

Kutsussa kerrattiin opinnäytetyönaihe, mitä tehdään, kuinka kauan se vie aikaa, sekä kellon aika, työnantajan tila missä paja pidetään, ja päivämäärä. Aikataulullisesti pajat sijoittuivat vuorovaihteeseen, joka monessakin asiassa hoitoalalla on järkevää, kehittämistyön yksikössä työpajat järjestettiin klo 13:30-14:00.

Järjestin työpajat hoitotyötä tekevänä fasilitaattorina omien vapaapäivieni mukaan, jottei fasilitointi kuormittaisi työskentely osastoani, ja loi näin mahdollisuuden kyseiseen määrään pajalaisia. Työpajoihin käytätettyjen tilojen varaamisessa tehtiin yhteistyötä tilaajan kanssa, varaukset tapahtuivat sujuvasti tilaajan Outlookin kautta. Työpajoissa tarvittavat materiaalit toin fasilitoijana itse paikalle, ja ne olivat omakustanteisia.

Pajojen järjestämisen haaste liittyi täysin haastateltujen työvuoroihin, tämä vaikutti niin että 4:n työpajan järjestäminen onnistui kolmen viikon aikana syyskuussa 2024. Työpajojen järjestäminen suuremmalle osallistujaryhmälle olisi nopeuttanut henkilökuntaa motivoivaa viriketoiminnan järjestämisen toimintamallin syntyä. Valitsemani pienryhmämenetelmää olisi ollut mahdollisuus käyttää myös suuressa ryhmässä.

Työpajoissa työstettiin haastatteluissa tulleita ehdotuksia, ja ideoita toimintamallia varten. Ehdotuksia ja ideoita oli pajoja suunniteltaessa 11 kappaletta. Työpajoja suunnitellessani yhdistin fasilitoijana samanlaisia ehdotuksia yhdeksi, ja karsin ehdotuksen, joka poikkesi voimakkaasti osallistamisesta ja yhteiskehittämisestä. Työpajoja varten poistin myös ehdotukset, jotka eivät olleet tilaajan kanssa sovittujen määritteiden sisällä.

Työpajoihin jäi näin pisteyttäväksi 9 ehdotusta, tai ideaa, joiden pisteyttämiseen työpajojen kesto oli riittävä. Pisteyttäminen tapahtui tarraäänestyksellä missä käytettiin punaisia, ja vihreitä tarroja määrittelemään oliko ehdotus hyvä vai huono, sekä valintaa vaativissa ehdotuksista paras vaihtoehto.

Ehdotukset ja ideat pisteytettiin parityönä seinällä olevaan paperiseen julisteeseen, ja edellisen ryhmän äänestys piilotettiin paikalla olevalta ryhmältä, minimoiden psykologista ”voittajan-vankkurit” ilmiötä.

Pajoihin jäi pisteyttäväksi 5 teemaa.

KIERTÄVÄ VIRIKEVUORO	1
VIRIKKEEN JÄRJESTÄMINEN VÄLILLÄ 10:00-11:00	2 a
VIRIKKEEN JÄRJESTÄMINEN VÄLILLÄ 13:00-16:00	2 b
VIRIKE 2x PÄIVÄSSÄ	2 c
YHTEINEN VIRIKE SUUNNITTELU KOKUS 1X VIIKOSSA	3 a
YHTEINEN VIRIKE SUUNNITTELU KOKOUS 2X KUUKAUDESSA	3 b
YHTEINEN VIRIKE SUUNNITTELU KOKOUS 1X KUUKAUDESSA	3 c
YKSILÖLLINEN TAI PIENRYHMISSÄ TOTEUTUVA VIRIKETOIMINTA	4
VIRIKEVASTAAVAT PÄIVITTÄVÄT VIIKKO-OHJELMAN	5

ensimmäisessä ehdotettiin henkilökunnan jäsenelle työvuoroon määriteltyä virikevuoroa, jolloin kollegat mahdollistaisivat töiden järjestelyllä yhden vuorolaisen järjestämään suunniteltua viriketoimintaa.

Toinen teema sisälsi kolme erilaista aika vaihtoehtoa suunniteltuun viriketoimintaan. Kolmas teema käsitteli kolmea ehdotusta viriketoiminnan säännöllisille kokouksille, joissa käsiteltäisiin järjestettäviä aktiviteetteja, niiden mahdollista järjestäjää, ja viikko-ohjelman päivitystä.

Neljännessä teemassa ehdotettiin ikääntyneille järjestettävää yksilöllistä, eli hoitaja-asukas kohtaista, tai pienryhmässä pidettävää viriketoimintaa, jota haastatteluissa oli toivottu näkyväksi viikko-ohjelmaan epätietoisuuden poistamiseksi.

Viimeisessä eli viidennessä teemassa haluttiin työpajalaisten mielipide ehdotuksesta, joka käsittelee osaston virikevastaavan viikko-ohjelman päivitystä järjestettävistä virikkeistä.

Pisteäänestyksessä äänet jakautuivat selkeästi hyviin, ja huonoihin ehdotuksiin odotusten mukaisesti. Pientä sekaannusta toi eritavoin ymmärretty pisteytys periaate, ohjeita kuunneltaessa. Tähän fasilitoijana tulee kiinnittää enemmän huomioita, ja varmistaa ohjeiden ymmärrettävyys.

Työpajoihin osallistuneet ryhmät osallistuivat aiheen ympärillä käytävään keskusteluun vaihtelevasti. Ryhmäläisten persoonallisuus korostui pienryhmä työskentelyssä, ja osassa keskusteluja tuli esille voimakasta analysointia ehdotuksista, joka saattoi mielestäni vaikuttaa yksilön päätöksiin pisteyttämisestä. Voimakkaita mielipiteitä omaava ryhmä, ja mielipiteitä herättävät ehdotukset haastoivat dialogisuuden, ja ohjeiden vastaanottamisen, jolloin fasilitoijana jäin miettimään kuinka realistisesti ryhmäläiset tulkitsivat ehdotuksia, ja ideoita. Ryhmä, joissa dialogisuus ja ohjeiden noudattaminen sujui, jäi aikaa myös suunnittelemalleni keskustelulle äänestyksen tuloksista.

Yhteistä kaikille ryhmille oli kuitenkin halu vaikuttaa asioihin, ja kiinnostus suunniteltua toimintamallia kohtaan. Tarraäänestys koettiin myös hauskaksi tavaksi pisteyttämiseen, ja osa ryhmistä koki, että työpajat katkaisivat mukavasti työpäivää. Työpajojen kautta lisääntyi myös viriketoiminnan järjestämisen ympärillä olevat keskustelut osastoilla, osin jopa tunteita herättävällä tasolla.

Fasilitoijana koin pajojen jälkeen osaamiseni fasilitaattorina kasvaneen, ja muuttuneen luonnollisemmaksi osaksi työyhteisön kehittäjän asiantuntijuutta. Toimintamalli tarkentui pidettyjen pajojen myötä. Keskustelut toivat esille myös uusia ideoita, joita työyhteisö voi käsitellä, ja halutessaan jatkojalostaa. Ryhmien kanssa sovittiin, että toimintamallin tekemisen jälkeen esitelen toimintamallin osastojen omilla osastotunneilla, tästä oli keskusteltu myös tilaajan kanssa. Haastavammaksi koin ryhmäläisten keskeyttämisen, ja aiheessa pysymisen, tähän vaikutti varmasti myös taustalla oleva roolini kyseisessä työyhteisössä. Pajojen jälkeen suullisesti pyytämässäni palautteessa kuulin kuitenkin olleeni ammatillinen, osaava ja selkeä, kokemistani haasteista huolimatta.

Työpajat tuottivat käsitellyistä ehdotuksista selkeät mallit hoitohenkilökuntaa motivoivaan viriketoiminnan järjestämisen toimintamalliin. Kiertävää virikevuoroa käsittelevän ehdotuksen muotoilu oli hieman epäselvä, mutta ryhmät kävivät työpajoissa hyviä keskusteluja ehdotuksen ympärillä, ja näin syntyi toimintamalliin päättynyt ratkaisu. Fasilitoijana tarkensin myös pyydettäessä ehdotuksen sisältöä.

Ryhmäläiset innostuivat työpajoissa yllättäen jatkokehittämään ehdotusta, kuinka yksilöllinen viriketoiminta saataisiin esille suunniteltuun viriketoimintaan, ja viikko-ohjelmaan. Vaikkei asia varsinaisesti ollut työpajojen aiheena. Fasilitoijana ohjasin kyseisessä tilanteessa työpajalaiset seuraavaan käsiteltävään ehdotukseen todeten, että kyseisen työpajan ei ole tarkoitus ratkaista kyseisen viriketoimintamuodon näkyväksi tekemisen haastetta.

Osastoilla olevan viikko-ohjelman päivittämisen vastuuhenkilöstä työpajalaiset olivat lähes poikkeuksetta yhtä mieltä. Spekulointia aiheutti ajatus siitä, jos virikevastaava ei olekaan työvuorossa viikko-ohjelman päivityksen aikaan. Työpajoissa käydyn keskustelun myötä ryhmäläiset ratkaisivat haasteen sillä, että kun viriketoiminnan muoto on aikaisemmin yhdessä jo päätetty, viikko-ohjelmaan kirjoittamisen voi varmasti tehdä joku kollegoista kyseisessä tilanteessa. Käyty keskustelu toi esille, että halutessaan työyhteisöt pystyvät ratkaisemaan eteensä tulleita haasteita. Fasilitoijana annoin myös positiivista palautetta yhteisöllisestä ratkaisusta.

8 TOIMINTAMALLI

Tilaaaja yksikössä toimintamalli tarvittiin motivoimaan henkilökuntaa järjestämään suunniteltua viriketoimintaa, ikääntyneiden ympärivuorokautisessa asumispalveluyksikössä. Hyvinvointialueelta tullut määräys koettiin pakottamiseksi, ilman konkreettista käsitystä hoitotyöstä. Henkilökunnalla oli myös erittäin ristiriitaisia, ja konfliktia aiheuttavia työtilanteita asian tiimoilta. Toimintamallia tarvittiin myös yhtenäistämään työtapoja, lisäämään yhteisöllisyyttä sekä kannustamaan henkilökuntaa kehittämään omaa työtään muuttuvassa työelämässä.

Aikaisempaa mallia viriketoiminnan järjestämisestä ei kehittämistyön yksikössä ollut. Muutosvastarinta taas oli luonnollinen reaktio työtehtävien lisääntyessä. Työ tilaaaja yksikössä sisälsi hoito-, ja hoivatyön lisäksi, työskentelyn kuntouttavalla työotteella, asukkaiden lääkehoidon, tarvikelilaukset, kirjaamis-, seuraamis-, ja arviointi työtä, sekä erilaisia osastojen siisteyteen-, ravitsemukseen-, ja vaatehuoltoon liittyviä töitä.

Toimintamalli ohjaa ensisijaisesti työntekijöiden vastuun jakamista, ja viriketoiminnan toteuttamista ikääntyneiden viriketoiminnan järjestäjänä, ja sitä, miten viriketoiminnan järjestäminen kokonaisvaltaisen, kiireisen, ja tärkeän hoitotyön keskellä saadaan mielekkääksi. Työn mielekkääksi kokemisen tunnetta tutkittiin motivaation synty mekanismin, ja henkilökunnan haastattelujen kautta. Tilaaajan kanssa käydyissä keskusteluissa toimintamallin tarkoituksena oli lisätä motivaatiota suunniteltuun palveluasumisen palvelukonseptiin kuuluvaan, ja lakisääteiseen, ikääntyneiden viriketoimintaan, sekä saada se luonnolliseksi osaksi päivittäisiä työtehtäviä. Toimintamallin tekijänä, ja työyhteisön jäsenenä koin tilaaajan kehitysmuutosten työtä tukevana tekijänä. Toimintamalli on kehitetty sellaiseksi, että sen soveltaminen erilaisissa ikääntyneiden palveluasumisyksiköissä on mahdollista.

Havainnoinnin tärkeimmät huomiot toimintamalliin liittyivät vuorovaikutukseen, yhdessä tekemiseen, vastuun jakamiseen, ja sovitun asian ympärillä käytävän keskustelun lisäämiseen. Nämä korostuivat työtehtävien muuttuessa. Avoin viestintä työyhteisössä siitä milloin, ja kuka viriketoimintaa järjestää, ja millaista viriketoimintaa, oli tärkeää. Nämä vaikuttivat tasa-arvoisuuden, työstä koetun ilon, ja arvokkaaksi itsensä kokemisen tunteisiin.

Työyhteisön kehittäjän näkökulmasta, olisi tarpeen huomioida, myös työntekijälle määritelty työnkuva, joka vaikuttaa henkilökunnan motivaatioon järjestää viriketoimintaa. Pakottaminen havaittiin vääräksi lähestymistavaksi, vapaaehtoisuus taas hyväksi tavaksi,

on kuitenkin huomioitava, että kaikki halukkaat henkilökunnan jäsenet, sekä ne työntekijät, joiden työtehtäviin viriketoiminnan järjestäminen kuuluu, huomioidaan vahvuuksineen, ja osallistetaan viriketoiminnan järjestämiseen.

Tämä toimintamalli tuo esille henkilökunnan yhtenäisen käsityksen ikääntyneiden viriketoiminnan tärkeydestä, ja halun sen järjestämiseen. Puutteellisen vuorovaikutuksen takia, osa työyhteisön jäsenistä oli tietämättömiä toistensa mielipiteistä, ehdotuksista, ja toiveista viriketoiminnan järjestämisen suhteen. Opinnäytetyön tekijänä koin, että osa työyhteisön toimintaa ohjaavista käsityksistä perustuivat oletuksiin.

Vuorovaikutuksessa tulisi kiinnittää huomiota toisen kuulemiseen, ja kuuntelemiseen, myös yleistä puhetta aiheesta tulisi suosia, ideoihin toivottiin kollegojen positiivista asennetta, ja tukea. Viestinnän tulisi olla laajaa, ja avointa myös palavereissa sovituista asioista.

On selvää, että itse viriketoiminnan muoto tulee valita, ja soveltaa yleisesti ajankohtaan, esimerkiksi vuodenaikaan sopivaksi, asukkaat, ja heidän toimintakykynsä huomioiden. Kehittämistyöyksikössä erilaista osaamista viriketoiminnasta oli runsaasti. Virikkeen keston, ja määrän tulisi huomioida asukkaiden vireystila, josta henkilökunta oli yhtä mieltä.

On myös tehtävä näkyväksi hoitajan yksin asukkaan kanssa, ja pienryhmässä tehtävä viriketoiminta. Tämän voi tuoda esille viikko-ohjelmassa esimerkiksi teemoittamalla tietyn viikon tietyille ikääntyneen toimintakyvyn osa-alueelle. Viikko-ohjelmassa näkyvyyttä ei vaadita tilaajan palvelukonseptissa, vaan ehdotus tuli esille työpajoissa käydyissä keskusteluissa. Tämän ehdotuksen näkyväksi tekemisen keinoja ei tätä toimintamallia varten käsitelty. Mutta, asiaa tulisi käsitellä yhteisten viriketoiminta palaverien yhteydessä.

Toimintamallin laatimisen aikaan kehittämistyön yksikössä osastoilla oli kokeilussa klo 14:15 alkava viriketoiminta, jonka tuloksia ei huomioitu tähän opinnäytetyöhön. Viriketoiminnan järjestämis- ajankohta oli työpajoissa, ja haastatteluissa esiintuodun idean mukainen. Toimintamalliin virikkeen kesto aika määriteltiin kehittämistyö yksikön hoitohenkilökunnan ehdotuksesta, ja fysioterapeutin konsultoinnilla 20–60 minuuttia kestäväksi aktiviteetiksi. Virikepalavereita tulisi pitää kahden viikon välein.

Virikkeen järjestämisen kellon aikaa, ja kestoja perusteltiin henkilökunnan riittävällä määrällä viriketoiminnan toteuttamiseen, ja asukkaiden vireystasolla. Ryhmänohjauksen haasteisiin, ja aktiviteettien suunniteluun on kehittämistyö yksikössä mahdollista käyttää henkilökunnassa

olevaa osaamista. Tällaisen osaamisen hyödyntäminen on mielestäni taloudellisempaa työnantajalle, kuin palvelun ostaminen organisaation ulkopuolelta.

Viriketoiminnan järjestäminen suunnitellusti tulisi tehdä vapaaehtoisten voimin, pakottaminen aiheuttaa vastustusta, ja johtaa pahimmillaan konflikteihin henkilökunnan kesken. Viriketoimintaan halukkaat henkilökunnan jäsenet hyväksyvät viriketoiminnan järjestämisen vaihtovuoroin. Kunhan, ryhmänohjausta karttavat kollegat, osallistuvat viriketoiminnan parityöskenteelyyn, avustavat ryhmää ohjaavaa kollegaa, tai järjestävät työyhteisön tiedossa olevaa, työnkuvaan kuuluvaa yksilöllistä, tai pienryhmässä tehtävää työntekijän vahvuuksia mukailevaa viriketoimintaa.

Eriävät mielipiteet liittyivät työnkuvan määrittelyyn siitä, kenen tehtävä oli järjestää viriketoimintaa, ja millaisella ajalla, henkilökuntaa mietitytti myös se lisääkö viriketoiminta toisten kollegoiden työtä.

Vapaaehtoisesti viriketoimintaa järjestävät henkilökunnan jäsenet kokivat vahvuuksiensa mukaisen viriketoiminnan järjestämisen entistäkin mieluisammaksi. Kehittämistyö yksikön henkilökunnan vahvuuksissa oli monipuolista viriketoiminnan osaamista, ja toimintaehdotusta varten on tarpeen kartoittaa juuri yksikön sisällä oleva osaaminen, hoitajan työstä nauttimisen uskottiin näkyvän myös asukkaille.

Tutkimuksellisen kehittämistyön perusteella parhaat edellytykset toimintamallin toteuttamiselle ovat sellaiset, että työyhteisö viestii, ja vuoro vaikuttaa avoimesti, sekä on kykenevä rakentavaan keskusteluun. Työyhteisössä arvostetaan yksilöllisyyttä, kuunnellaan ja kuullaan toisia. Pyritään olemaan avoin muuttuneelle tilanteelle, antaen sille mahdollisuus myös toimia. Muuttuneen tilanteen hyväksyminen on väistämätöntä. Yhteistyöllä on mahdollisuus sopeutua tilanteeseen, tehdä sen tarvitsemat muutokset, ja saada myös henkilökuntaa motivoiva viriketoiminnan järjestäminen osaksi hoitotyötä.

Toimintamallin mahdollisen pilotin vetäjän tulee olla työyhteisössä luotettavaksi koettu henkilö, joka hoitaa työnsä luvatusi, ihmisten kanssa helposti toimeen tuleva, ja riittävästi tietoa viriketoiminnasta, sekä hoitotyöstä omaava henkilö. On myös tärkeää, että vetäjä on kiinnostunut yhteiskehittämisestä, ja tuntee sen mahdollisuuksia ja toteuttamistapoja. Hänellä tulee olla, tai hänen tulee saada riittävästi tietoa työyhteisössä työskentelevästä henkilökunnasta, ja sen mahdollisesta osaamisesta, sekä ryhmähengestä.

Jos, valmiin tiedon saaminen ei ole mahdollista toimintamallin töiden aloittajalle, hänellä tulee olla mahdollisuus osallistua työyhteisön toimintaan, pohjatutkimuksen tekemiseen sekä luottamuksen herättämiseen. Tekijällä tulee olla mahdollisuus toteuttaa työyhteisön kanssa menetelmiä, joilla toimintamallin käyttäminen ja käyttöönotto onnistuvat.

9 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET

Työpajoissa, haastatteluissa, ja havainnoinnissa toimintamallia varten saadut tulokset korostivat osallisuutta ja vuorovaikutusta, myös henkilöt, jotka eivät olleet kiinnostuneita viriketoiminnan järjestämisestä haluttiin osallistaa viriketoiminnan järjestämiseen, tasapuolisuuden, ja työnkuvaan kuuluvien tehtävien mukaan.

Erittäin tärkeänä pidettiin, että yksilöllistä viriketoimintaa pitävä, tai ryhmän ohjausta vierastava hoitaja kertoo asian työyhteisölle avoimesti. Viriketoiminnan järjestämisen kuuluessa työnkuvaan siihen tulee osallistaa kaikki työyhteisön jäsenet yksilön toiveita kuunnellen. Esimerkiksi ryhmän vetämistä vierastava hoitaja pitäisi yksilöllisempää 1–3 asukkaan kanssa tehtävää viriketoimintaa, avustaisi ryhmää ohjaavaa kollegaa, valmistelisi valmistelua vaativaa toiminnan muotoa, tai pitäisi vuoteessa elävän viriketoimintaa niin, että toiminta, ja viriketoiminnan muoto ovat työyhteisön tiedossa sekä näkyvänä osana potilaskirjauksia. Asenteellista kieltäytymistä ei hyväksytty.

Viriketoimintaa tulisi pääsääntöisesti järjestää heidän, jotka ovat siitä aidosti kiinnostuneita, ja nauttivat sen järjestämisestä, aktiviteetin muodossa tulisi voida käyttää järjestäjän omia vahvuuksia. Näin viriketoiminta koettiin mielekkäämmäksi järjestää. Ketään ei saisi pakottaa, pakottaminen vaikuttaa myös työhyvinvointiin sitä vähentävästi.

Viriketoiminnan järjestämisen tulisi tapahtua iltapäivällä klo 13–16 välillä, mahdollisesti vuorovaihteen aikaan, kun henkilökuntaa on eniten osastolla, sen tulisi kestää 20–60 minuuttia kerrallaan. Kyseisenä aikana suurin osa muita hoitotyöhön liittyviä työtehtäviä, kuten; kirjaaminen, lääkehoitoon, asukkaan arviointeihin ja hoidon suunnitteluun liittyvät työt, tarvike tilaukset, tilausten purku, ruokailuihin liittyvät valmistelevat, ja korjaavat työt, sekä siisteyteen (vaatehuolto, jäte) kuuluvat työt ovat valmiina. Samoin asukkaiden mahdolliset lääkärikäynnit sekä kampaaja- ja jalkahoitopalvelut.

Viriketoiminnasta tulisi pitää suunniteltu kokous 2 x kuukaudessa, ja niissä sovittaisiin pääsääntöisesti vapaaehtoisten työvuorojen mukaan, kahdeksi viikoksi kerrallaan viriketoiminnan päivittäinen muoto viikko-ohjelmaan. Asukkaiden toimintakyky huomioiden, sekä tarvittaessa vuoteessa elävien, ja 1–3 asukkaan kanssa tehtävä viriketoiminnan teema, tai muoto. Kokouksessa tulisi sopia myös henkilö, joka kirjoittaa sunnuntaisin viikko-ohjelmaan seuraavan viikon viriketoiminta ohjelman, kokouksessa sovittuun tapaan.

Lähes kaikki haastateltavat uskoivat voivansa käyttää yksikössä olevaa virikevarastoa virike-toimintaan, niin että etsisivät sieltä inspiraatiota, tai käyttäisivät sitä silloin kun ”oma pää on tyhjä”. Haastatellut, jotka eivät käyttäneet virikevarastoa kokivat olevansa luonteeltaan idearik-kaita, tai eivät olleet tietoisia rakenteilla olevasta virikevarastosta.

Haastateltu hoitohenkilökunta ei varsinaisesti kokenut kaipaavansa koulutusta motivoituakseen eikä varsinkaan pakollista koulutusta viriketoiminnan järjestämiseksi. 7 /18 haastatellusta toi-voi kuitenkin tietoisuutta aktiviteeteista mitä voisi pitää niin että asukkaat hyötyisivät siitä eniten. Tämä oli mielestäni ajatus, joka kertoi hoitajien halusta pitää yllä ja päivittää ammattitaitoaan.

Fasilitoijan yllätti työyhteisön idea rikkaus, ja rohkeus tuoda asioita esiin pienryhmissä. Työ-yhteisön kehittäjän näkökulmasta psykologiseen turvallisuuteen tulisi kiinnittää huomiota kai-kenlaisissa työyhteisöissä.

Kaikki haastateltavat, ja työpajaan osallistujat kokivat viriketoiminnan järjestämisen ikäänty-neille, tärkeäksi, tai erittäin tärkeäksi. Joka selkeytti havainnoinnista tullutta informaatiota po-sitiiviseen suuntaan. Sen nähtiin parantavan ikääntyneiden elämänlaatua asumispalveluissa.

Järjestettävän viriketoiminnan toteutumista estävimmäksi tekijäksi lähes kaikki haastatteluissa, ja pajoissa mukana olleet henkilökunnan jäsenet kokivat ajan puutteen, jota hoitotyön lisäksi aiheuttivat erilaiset hoitotyön ohella tehtävät työtehtävät.

10 TOIMINTAMALLIN JA PROSESSIN ARVIOINTI

Tätä toimintamallia varten haastatteluilla, ja työpajoilla etsittiin vahvuuksien kautta motivaatiota viriketoiminnan järjestämiseen, näkemysten yhtenäistämistä, yhteisten, ja piilossa olevien ideoiden esiintuomista sekä muuttuneiden työtehtävien hyväksymistä, osoittaen että tämä haaste on mahdollista voittaa. Eniten eripuraa tässä yksikössä aiheutti viriketoiminnan vetäjän määrittäminen, viriketoimintaan käytettävä aika, ja viestinnän puute. Nämä asiat tulivat esille, ja yhteisössä jalkautuneena suoritettussa havainnoinnissa.

Eräänlainen luottamuksen puute, ja henkilökohtaiset mielipiteet tulivat esille työpajoissa, tämä aiheutti asioiden runsasta positiivista, ja negatiivista analysointia, joiden käsitteleminen olisi vaatinut pitempää aikaväliä, ja useampia saman ryhmän työpajoja, mahdollisesti yhteisen näkemyksen löytymiseen. Tällaisten asioiden selvittämiseen on varattava aikaa samanlaisia haasteita kohtaavissa yksiköissä. Erilaisissa yksiköissä sen työyhteisön tyyppin mukaan voi toimia myös ryhmähaastattelut, kyselylomakkeen käyttäminen ja erityyppinen työpajatoiminta.

Opinnäytetyön ja toimintamallin tekijänä eniten huolta herättävät asiat olivat luottamuksen, ja yhteisen näkemyksen puute, haasteet vuorovaikutuksessa, ja yksilön arvostamisessa. Viriketoiminnan järjestämisestä saatu tieto, olisi voinut olla yksityiskohtaisempaa koska käsitykset viriketoiminnasta, ja siihen liittyvistä asioista eivät olleet yhtenäisiä, joka johtui osin tiedon puutteesta sekä työyhteisön edellä mainituista haasteista.

Tämä tutkimuksellinen kehittämistyö toimintamallia varten toi esille työyhteisön pinnanalla olevia ongelmia työnjärjestelyissä, vuorovaikutuksessa, ja ryhmähengessä. Toimintamalli auttaa ongelmanratkaisussa antamalla yhteiset raamit, ja ohjeet toiminnalle sekä mahdollisuuden sitä käyttämällä parantaa ryhmähengettä, vuorovaikutusta, ja laadukkaan viriketoiminnan järjestämistä asukkaille, motivoituneen henkilökunnan toimesta.

Toimintamalli tekee viriketoiminnan järjestämisen osaksi normaaleja työtehtäviä ikääntyneiden parissa, kuunnellen työtä tekevien toiveita työn tekemisestä, ja ohjaamalla työyhteisöjä yhteiskehittämisen äärelle.

Palautteen pyytäminen, ja saaminen toimintamallista tulee määrittää työyhteisön koon mukaan. Pienehkössä tämän tilaajan työyhteisössä palautteen pyytäminen arjessa onnistuu kasvotusten, tai esimerkiksi säännöllisten osastotuntien aikana, suuressa työyhteisössä toimivampi tapa palautteen saamiseksi uskon olevan sähköisen palautelomakkeen.

Toimintamallia on mahdollista kokeilla myös pilottina kehitysmuutteisessa työyhteisössä. Toimintamalli on kannattavinta ottaa käyttöön uuden työtehtävän sisäänajo vaiheessa, niin että muutoksesta jo tiedetään vähintäänkin se, että millainen, ja mikä se on, miten se vaikuttaa työaikaan, ja kenen vastuulla tehtävä on. Toimintamallin käyttöönottoa nopeuttaa myös se, jos tiedetään, miksi muutos tulee.

Opinnäytetyön tekijänä kiinnitin huomiota asian konflikti herkkyyteen jo ennestään haasteita kokevassa työyhteisössä. Niiden kautta tuli esille myös ilmapiirin vaikutus työntekijän työssä jaksamiseen, ja hyvinvointiin. Monikulttuuristen työyhteisöjen tulee kiinnittää erityisesti huomiota myös ymmärrettävään viestintään, ja tarjota matalankynnyksen tukea sen kehittämiseen.

Toimintamalli soveltuu kehittämisehdotuksena sen pohjalta tehtävään toimintaehdotukseen henkilökuntaa motivoivaan viriketoiminnan järjestämisen tapaan. Toimintamallissa on huomioitu yleisesti yksilössä syntyvä motivaatio työtehtäviensä tekemiseen.

Käytettyjä menetelmiä, ja siihen liittyvää aineiston keruuta on mahdollista käyttää yhteiskehittämisen tueksi muuttuvissa työtehtävissä, kun halutaan kuulla työntekijöiden ehdotuksia työnsä kehittämiseen. Muuttuneen, tai uuden työtehtävän tekemisen parasta tapaa työntekijän mielestä, voi kartoittaa työnantajan ja työntekijän välisissä kehityskeskusteluissa, kunhan työtehtävällä on jo selkeät raamit.

11 YHTEENVETO JA POHDINTA

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoite oli tehdä yhdelle ikääntyneiden ympärivuorokautisen palveluasumisyksikön henkilökunnalle toimintamalli, ikääntyneiden suunnitellun viriketoiminnan järjestämiseen, joka motivoisi ikääntyneiden kanssa työskentelevää henkilökuntaa.

Tavoitteena oli tutkia myös yleisesti motivaatioon vaikuttavia tekijöitä, ja eritoten sitä, kuinka se vaikuttaa yksilön haluun tehdä asioita. Toimintamallin näkökulma on hoitohenkilökunta lähtöinen koska he järjestävät kehittämistyö yksikön viriketoiminnan ikääntyneiden hoitotyön, ja siihen liitettyjen oheistöiden rinnalla.

Motivaatiosta käsitelty tieto palvelee mielestäni myös työnantajaa työhyvinvoinnin, ja työtehtävistä suoriutumisen näkökulmasta. Tämä toimintamalli on tehty hoitohenkilökunnan haastattelujen, työpajojen, ja hoitajien työkentällä havaittujen asioiden pohjalta yhteiskehittämistä tukien. Toimintamalli on tilaajalle tehty kehitysehdotus, jonka käyttöönotto on mahdollinen lyhyellä aikavälillä.

Toimintamallin soveltamisarvo perustuu henkilökunta lähtöiseen kehitystyöhön ja sitä on mahdollisuus käyttää eritasoisissa ikääntyneiden palveluasumisyksiköissä. Toimintamallin tietosuudessa käsitellään motivaation lisäksi ikääntyneiden toimintakykyä, ja sen muutoksia vanhetessa, joka rajaa työn juuri ikääntyneiden palveluissa käytettäväksi.

Koin toimintamallia varten tehtävän tutkimustyön, ja aineiston keruun mielenkiintoiseksi myös itse hoitotyötä tekevänä henkilönä, koin että työntekijän kuunteleminen oli tärkeää. Työn valmistuttua totesin eräiden kehittämistyö kohteiden tarvitsevan lisää aikaa, ja kehittämisen jatkamista. Työntekijöiden tullessa kuulluksi, ja kehittämistyöhön kiinnostuksen herätessä, syntyi useampia ideoita työtehtävien tekemiseksi, ja haasteiden ratkaisemiseksi, joita ei kuitenkaan opinnäytetyön rajaukseen viitaten voitu ottaa käsiteltäväksi.

Havainnointia tehdessä muistiinpanojen tekeminen tuotti toisinaan haasteita koska pyrin kirjoittamaan niitä reaaliaikaisesti hoitotyötä tekevänä työyhteisön jäsenenä. Havainnoinnin edetessä kehityin tekemään nopeita, ja tarkkoja muistiinpanoja, joita analysoidessani saatoin käydä tilanteen uudelleen lävitse.

Haastattelujen toteuttaminen tuntui jännittävältä mutta uskoin kuitenkin, että kyseisessä työyhteisössä yksilöhaastattelut olivat ainoa tapa saada todellisia ehdotuksia, ja rehellisiä vastauksia kysymyksiin.

Yksilöhaastattelut poistivat ryhmäpaineen, epävarmuuden poistuessa tämä näkemys osoittautuikin oikeaksi. Haastattelujen purkaminen oli aluksi todella aikaa vievää, ja pohdin tapaa sen tehostamiseksi, lopulta keskityin kuuntelemaan haastattelut, ja vain tarkastamaan vastaukset sanelusta. Tämä nopeutti haastattelujen purkamista huomattavasti.

Haastattelemisen vaikeudet liittyivät tarvittaessa keskeyttämiseen, ja dialogin toteutumiseen. Haastattelujen tuotos oli kuitenkin ratkaisevaa toimintamallin tekemistä varten. Huomioin haastatellessa, että kysymykset olisivat voineet olla vielä yksityiskohtaisempia. Haastatteluihin varattu aika oli riittävä, ja niiden toteutumisen suunnittelu oli onnistunutta, tämä vaati kuitenkin minulta haastattelijana aikaa vievää, ja laajaa taustatyötä, työvuorojen, ja osaston toimintaan liittyvien asioiden huomioinnissa.

Osa haasteltavista unohti myös helposti sovitut haastattelu ajat, sama ilmiö näkyi myös työpajoja pidettäessä, mikä loi itselleni opinnäytetyön tekijänä jännitystä, vaikka pyrin oman vuoro-työni ohessa muistuttamaan sovitusta haastatteluista suullisesti sekä työpajoista myös sähköisesti.

Työpajoihin valittu menetelmä palveli erittäin hyvin kehittämistyötä, se oli riittävän nopea, ja yksinkertainen pienryhmässä pidettäväksi. Pisteäänestys takasi myös selvän valinnan toimintamallia varten. Työpajalaiset pitivät tarroittamista hauskana, ja hyvänä koska tulokset ehdotuksista äänestyksen jälkeen olivat selkeät, ja jokainen sai antaa mielipiteensä ehdotuksesta. Näin demokratia toteutui äänestyksessä, ja siirtyi yhteiseen toimintamalliin.

Parhaimmat palautteet minulle fasilitoijana liittyivät ammattimaiseen, ja positiiviseen työtapani sekä valitsemani toimiviin menetelmiin. Mieleenpainuvimpia kommentteja olivat varmasti ne, kun jotkut ryhmäläisistä totesivat positiivisesti työpajoihin osallistumisen pitänyt olla pakollista.

Työpajoissa huomasin haastattelujen tapaan tarvitsevani lisää kokemuksesta tarpeellisesta keskeyttämisestä, dialogista, ja työpajoihin liittyvästä puheenjohtamisesta. Näin kaikki halukkaat keskusteluun osallistujat olisivat päässeet esille aikarajan puitteissa. Muuten kehittämistyön toteuttaminen suunnitelmani mukaan onnistui parhaalla mahdollisella tavalla.

Toimintamallin kehittäminen yhdessä työyhteisönjäsenten kanssa onnistui hyvin, olisi kuitenkin ollut tärkeää, että henkilökunnan halukkuus kehittämistyöhön olisi ollut korkeampi, tarkemman kokonaisuuden syntymiseksi.

Suurempi osallistujia määrä olisi myös yhtenäistänyt työyhteisön näkemystä haasteellisesta työtehtävästä, ja antanut kaikille mahdollisuuden vaikuttaa toimintamalliin. Opinnäytetyöhön osallistuneet henkilökunnan jäsenet olivat oikeasti kiinnostuneita työnsä kehittamisestä, joten vapaatahto oli isossa roolissa tässä kehittämistyössä.

Havainnointi, haastattelut, ja työpajat tukivat aineiston keruu menetelminä toisiaan, ja aineistoa toimintamalliin tuli riittävästi. Kaikkien toimintamalli ehdotusten kuulluksi tuleminen olisi osallistujien määrän lisäksi vaatinut enemmän aikaa, ja työpajoja. Opinnäytetyön aikataulu, siihen liittyvät lupa-asiat, ja työyhteisön työnlaatu vaikuttivat voimakkaasti kehittämistyön suunnitelmaan.

Toimintamallin tärkeys ei kuitenkaan jäänyt epäselväksi, mistä kertoi myös työpajalaisten kiinnostus valmistuvaa toimintamallia kohtaan. Osa pajalaisista toivoi toimintamallista suoraa toimintaehdotusta, jota voitaisiin toteuttaa. Opinnäytetyö oli kuitenkin tilaajan kanssa sovittu toimintamalli, kehitysehdotukseksi.

Jatkokehittämissuunnitelmana työyhteisössä nousseen kiinnostuksen, ja asian voimakkaan esilläolon vuoksi, kehitysehdotusta voitaisiin käyttää toimintaehdotuksena, esimerkiksi pilotoimalla toimintamalli asiasta innostuneiden hoitohenkilökunnan jäsenten kanssa.

12 TEKIJÄN ARVIOINTI PROSESSISTA

Toimintamallin tekemisen aloittaminen tuntui helpolta koska työn tarve oli selkeä. Pidin ajatuksesta vaikuttaa työhyvinvointiin, ja työssä jaksamiseen muuttamalla työtapoja, ja näin pyrkimällä keventämään työstä koettua kuormaa. Ammattiala mille toimintamalli laadittiin, tekee tärkeää työtä, ja olen valmistuvana työyhteisön kehittäjänä huolissani työyhteisöjen hyvinvoinnista. Olikin oivaltavaa huomata tieto-osuutta kerätessä, että monet ikääntyneiden toimintakykyä tukevat toimet, pätevät myös työikäisten jaksamiseen.

Haastatteluihin valmistautuminen tuntui luontevalta, ja pyrin tekemään haastattelukysymykset ensimmäisellä kerralla riittävän ymmärrettäväksi mutta koin haastattelu tilanteissa yksilöllisyyden, vaikuttavan mielipiteitä kartoittaviin kysymyksiin odottamaani enemmän. Haastattelut onnistuivat kuitenkin yli odotusteni. Työpajoja fasilitoidessani oloni oli kotoisa, ja nautin fasilitoinnista. Odotin seuraavaa työpajaa innostuneena, ja hyvin valmistautuneena.

Henkilökunnan mielipiteiden, ja kehitysehdotusten kartoittamiseen olin valikoinut toimivat menetelmät, joihin tutustuin huolellisesti jo ennen kehittämistyön alkamista. Prosessi eteni suunnitelmani mukaan, olin suunnitellukseni huomioinut aikatauluihin hieman väljyyttä, joten muuttuvat tilanteet eivät kaataneet opinnäytetyö-prosessiani. Samojen asioiden lukeminen yhä uudestaan, ja uudestaan aiheutti toisinaan aivosumun kaltaisen tilan, ja pelkäsin jatkuvasti korjaamieni asioiden muuttuvan liian paljon. Tällöin oli parasta vain pitää tauko. Oikeanlaisen tieto-osuus materiaalin etsiminen oli aikaa vievää, mutta oikean tiedon löytyessä tieto-osuus eteni vauhdikkaasti.

Haastattelujen purkaminen oli työlästä, ja odottamaani hitaampaa. Aikataulujeni väljyys, ja tekemisen kautta kehittyvä osaaminen kuitenkin mahdollisti opinnäytetyön aikatauluissa pysymisen.

Olen siis tyytyväinen tekemääni opinnäytetyöhön, ja koen sen olevan erittäin tärkeä kokemus ammatilliselle kasvulleni, jonka myös opintojen ulkopuoliset ihmiset ovat huomanneet. Tämä kokemus on tuonut minulle rohkeutta puuttua epäoikeuden mukaisiin tilanteeseen työelämässä, ja tuomaan esille kehitysehdotuksia omassa työssäni.

Jaan mielelläni minulla opintojen kautta tullutta tietoa, sen auttaessa yhteisöä, tai yhtäkin yksilöä. Haluni muuttaa asioita on opinnäytetyön tekemisen myötä voimistunut, ja uskon asiantuntijuuteeni työyhteisöjen kehittämistyön saralla.

Tekemäni työ palvelee tilaajaa tuomalla tietoa henkilökunnan kehittämisehdotuksista ja toiveista järjestellä vaadittuja työtehtäviä joihin sitoutuminen näyttäyty haastavana. Suuremmissa mittakaavassa toimintamalliani voi soveltaa sen yksinkertaisuudessaan muissakin uusissa työtehtävissä kuin viriketoiminnan järjestämisessä ikääntyneille.

Opinnäytetyöni perustuu työtä tekevien antamiin ehdotuksiin, ja mielipiteisiin oma työnsä kehittämistä, missä tekijöiden kuunteleminen on isossa osassa. Työnkehittäminen vaatii kuitenkin myös joltain osin työnantajan kiinnostusta työntekijöitään, heidän osaamistaan sekä heidän tekemiään työtehtäviä kohtaan. Tämä ajatus tukee mielestäni myös nykyaikaista lähijohtamista.

Sain opinnäytetyöstäni haluamani, ja mielestäni ammattikorkeakoulu tasoisen. Hoitotieteellinen, ja sen substanssiosaamiseen liittyvä osuus muistuttaa hoitotyöntekijöitä ikääntyneiden asu- ja palveluissa tehtävän työn syvimmistä arvoista, ja palvelee tämän opinnäytetyön tilaajaa, ja ammattialaa, johon toimintamalli on tässä opinnäytetyössä laadittu. Opinnäytetyöni rakenne mahdollistaa työhön tutustuvan lukemaan vain kiinnostavimmat luvut, näin halutessaan.

LÄHTEET

Dotmocracy.org 2024. What is Dotmocracy? Viitattu 4.9.2024. https://dotmocracy.org/what_is/

Friis-Hasché ja Nordenram Gunilla, 2017. Ikääntymisestä johtuvat psyykkisen toimintakyvyn muutokset. Artikkelit Hammaslääkäri lehdessä 28.3.2017. Viitattu 2.9.2024. <https://hammaslaakarilehti.fi/ikaantymisesta-johtuvat-psykkisen-toimintakyvyn-muutokset/>

Jarenko, Karoliina 2018. Tämän päivän johtaminen haastaa työntekijän ja esimiehen. Blogi kirjoitus 28.5.2018. Viitattu 2.9.2024. <https://filosofianakatemia.fi/blogi/miten-johtaa-sisaista-motivaatiota/>

Karvinen, Elina 2019. Liikkuminen tukee hyvää vanhuutta. Teoksessa Jenni Kulmala (toim.) Hyvä vanhuus -menetelmiä aktiivisen arjen tukemiseen 110–135. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Kivelä, Sirkka-Liisa, Vaapio Sari 2011. Vanhana tänään Helsinki: Suomen Senioriliike ry.

Liikanen, Hanna-Liisa 2020. Taide todella vaikuttaa terveyteen – taiteen positiivisista vaikutuksista terveyteen ja hyvin vointiin saatiin WHO:n tuoreessa raportissa tuntuva vahvistusta. Artikkelit Potilaan Lääkärilehdessä 4.2.2020. Viitattu 31.8.2024. <https://www.potilaanlaakarilehti.fi/kommentit/taide-todella-vaikuttaa-terveyteen/>

Liukkonen, Jarmo & Jaakkola, Timo & Kataja, Jukka 2006. Taitolajina työ: Johtaminen ja sisäinen motivaatio. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Lähdesmäki, Leena ja Vornanen, Liisa 2014. Vanhuksen parhaaksi, hoitaja toimintakyvyn tukijana. Edita Publishing Oy, Helsinki 2014

Martela, Frank ja Jarenko, Karoliina 2014. Sisäinen motivaatio: Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat, Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014, 35). https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_3+2014.pdf

Martela, Frank ja Jarenko Karoliina 2017. Draivi, Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? 4. painos. Helsinki: Alma Talent.

mieli.fi, 2022. Mielenterveys ikääntyessä. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/hyvin-vointi-ja-mielenterveys-elaman-eri-vaiheissa/mielenterveys-ikaantyyessa/>

Mustonen, Pekka 2018. Itsensä voittaminen, mikä kumma meitä motivoi? Viitattu 1.9.2024. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. <https://www.duodecimlehti.fi/duo14632>

Myllynen, Pertti 1995. Degeneratiiviset sairaudet ja traumat. Viitattu 2.9.2024. <https://www.duodecimlehti.fi/duo50381>

Pitkänen, Tiina & Kettula, Anne & Koivula, Marja & Pohjolainen, Pertti & Räsänen, Jani Salminen, Ulla ja Karvinen, Elina (toim.) 2007, 39-40. Voimaa ja varmuutta itsenäiseen elämään: iäkkäiden voima- ja tasapainoharjoittelu. Ikäinstituutin julkaisu. Viitattu 1.9.2024. <https://ikainstituutti.fi/content/uploads/2017/01/Voimaa-ja-varmuutta-netti.pdf>

Pynnönen, Katja 2019. Toimiva vuorovaikutus tukee aktiivista arkea. Teoksessa Jenni Kulmala (toim.) Hyvä vanhuus -menetelmiä aktiivisen arjen tukemiseen 234–257. Jyväskylä: PS-Kustannus.

raisoft.com 2024. RAI kuuluu kaikille. Viitattu 2.9.2024. <https://www.raisoft.com/rai-kansalliseksi/>

Rantakokko, Merja 2019. Elinympäristö aktiivisen arjen ja hyvinvoinnin tukena. Teoksessa Jenni Kulmala (toim.) Hyvä vanhuus -menetelmiä aktiivisen arjen tukemiseen 259–274.

Rinne, Virve 2019. Taiteen ja kulttuurin hyödyntäminen osana iäkkään aktiivista arkea. Teoksessa Jenni Kulmala (toim.) Hyvä vanhuus -menetelmiä aktiivisen arjen tukemiseen 290–301. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Räsänen, Riitta 2018. Hyvää elämänlaatua ikääntyneille -käytännöllistä tietoa vanhusten hoito- ja palvelutyöhön. Jyväskylä: Laatuhoiva Oy.

Räsänen, Riitta 2019. Elämänlaadun monipuolinen huomiointi ja tukeminen käytännön vanhustyössä. Teoksessa Jenni Kulmala (toim.) Hyvä vanhuus -menetelmiä aktiivisen arjen tukemiseen 18–38. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Salo, Jari 2023. Mistä motivaatiossa on kyse? 8.11.2023 blogi kirjoitus. Viitattu 5.9.2024. <https://www.juuriharja.fi/blogi/mista-motivaatiossa-on-kyse>

Sehm, Hannu 2024. Työ motivaatio ja työn imu. Pikakurssi verkossa. Viitattu 30.8.2024. <https://kasvumooottori.fi/lessons/ulkoinen-motivaatio/>

Seppänen, Lasse 2018. Motivaatio: perseelle potkimisen käsikirja. Kustantaja: Fitra.

Sinokki, Marjo 2017. Työmotivaatio ratkaisee tuloksen -artikkeli Lääkärilehdessä 24.3.2017. Viitattu 29.8.2024. <https://www.laakarilehti.fi/ajassa/nakokulmat/tyomotivaatio-ratkaisee-tuloksen/?public=3327280ec6dc49d6d532b05fd4dae3ba>

Solin, Pia & Heimonen, Sirkka-Liisa & Luoma, Minna-Liisa & Tamminen Nina, & Lukkari-
nen, Elli, Viertiö, Satu (toim.) 2023. Ikääntyneiden mielen hyvinvoinnin nykytila suomessa.
Terveys ja hyvinvoinninlaitoksen ja Ikäinstituutin raportti 8/2023. Viitattu 3.9.2024.
[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/147880/URN_ISBN_978-952-408-123-
8.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/147880/URN_ISBN_978-952-408-123-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Suomen seniorihoiva, 2024. Vanhusten viriketoiminta: ideoita arkeen – monipuolinen vanhus-
ten viriketoiminta synnyttää iloa ja onnistumisen tunteita. Viitattu 2.9.2024. [https://suomen-
seniorihoiva.fi/hoivapalvelut/vanhusten-iriketoiminta/](https://suomen-seniorihoiva.fi/hoivapalvelut/vanhusten-iriketoiminta/)

thl.fi 2023. Mitä toimintakyky on? Viitattu 1.9.2024. [https://thl.fi/aiheet/toimintakyky/mita-
toimintakyky-on](https://thl.fi/aiheet/toimintakyky/mita-toimintakyky-on)

Villai.fi 2020. Ikääntymiseen liittyvät fyysiset muutokset – mitä elimistössä tapahtuu? Viitattu
29.8.2024. [https://www.villai.fi/terveys-ja-ikaantyminen/ikaantymiseen-liittyvat-fyysiset-muu-
tokset-mita-elimistossa-tapahtuu/](https://www.villai.fi/terveys-ja-ikaantyminen/ikaantymiseen-liittyvat-fyysiset-muutokset-mita-elimistossa-tapahtuu/)

LIITTEET

Liite 1 Haastattelurunko

Liite 2 Henkilökunnan viriketoimintaan liittyvien mielipiteiden palkkikaavio

Liite 1

HAASTATTELURUNKO

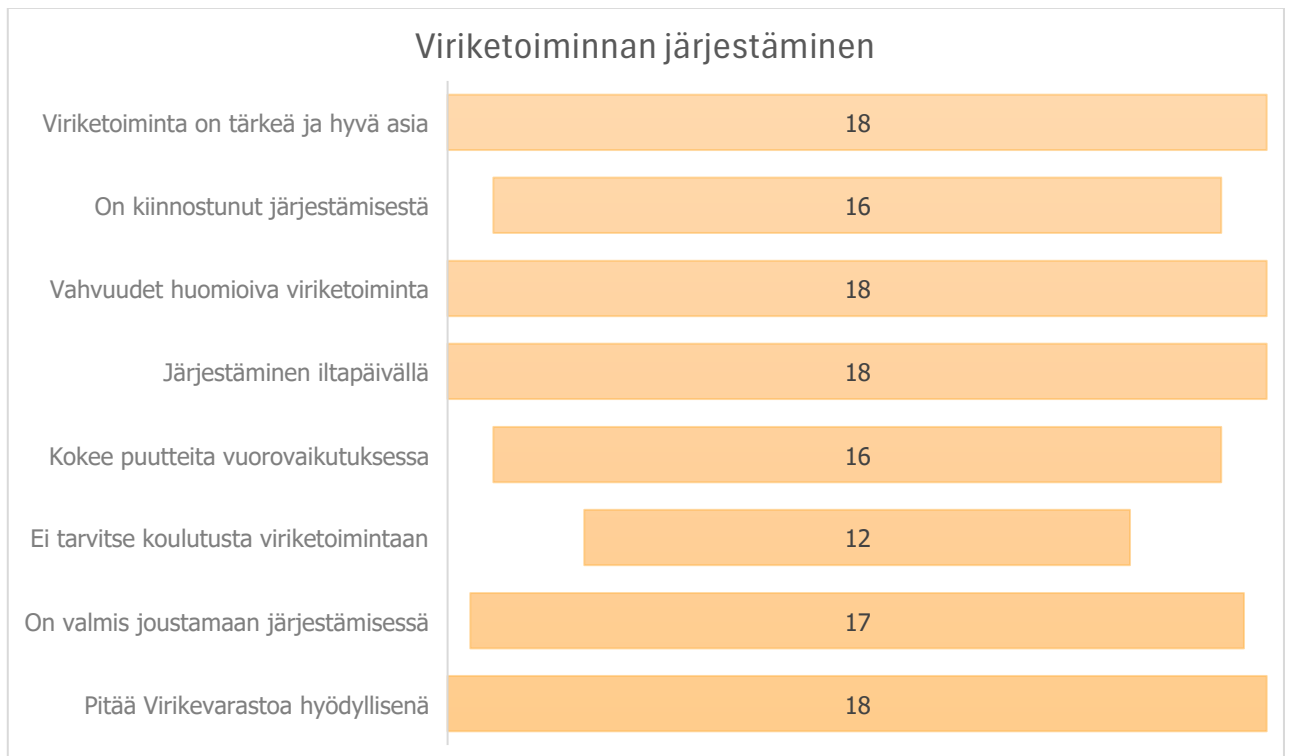
Haastattelujen tarkoitus on saada henkilökunnalta mielipiteitä, ja ehdotuksia, asukkaita ja henkilökuntaa motivoivan, viriketoiminnan järjestämisen malliin. Haastattelut liittyvät henkilökunnan mielipiteisiin, ja ehdotuksiin, mahdollisimman sujuvasta, ja mielekkäästä viriketoiminnan järjestämisestä ikääntyneiden palveluasumisessa. Haastattelujen tuloksia käytetään anonyymisti, toimintamallin ajankäytölliseen, tasa-arvoiseen, mielekkääseen, laadukkaaseen ja yhteisölliseen luomiseen. Laadukkuus tarkoittaa tässä kehittämistyössä, asumispalveluiden ikääntyneiden asiakkaiden toimintakykyä huomioivaa ja organisaation vaatimukset täyttävää.

Tuloksilla pyritään, myös tukemaan viriketoiminnanjärjestämiseen tarvittavaa vuorovaikutusta, sekä saamaan viriketoiminnan järjestäminen normaaliksi osaksi, ikääntyneiden palveluasumisessa työskentelevien hoitajien työtehtäviä. Henkilökuntaa haastatellaan, koska he ovat oman työnsä asiantuntijoita, ja työvuoron työtehtävien organisointi on heidän vastuullaan. Nykyisillä resursseilla, heidän järjestettäväänään on myös päivittäinen viriketoiminta. Raportointi haastatteluista tapahtuu syntyneen toimintamallin kautta, eikä suoria lainauksia käytetä. Toimintamalli rakentuu esille tuotuja ideoita, mielipiteitä, ja ehdotuksia käyttäen, järkevä päivärhythmi, ja resurssien käyttö huomioiden.

KYSYMYKSET:

1. Mitä mieltä olet asukkaille järjestettävästä viriketoiminnasta?
2. Mikä sinua kiinnostaisi tai ei kiinnosta viriketoiminnan järjestämisessä?
3. Minkälaisen viriketoiminnan järjestämisen koet olevan vahvuuksiasi mukailevaa?
4. Kokisitko vahvuuksiasi mukailevan viriketoiminnan järjestämisen mielekkääksi?
5. Miten haluaisit ajallisesti järjestää asukkaiden päivittäisen aktiviteetin?
6. Onko mielestäsi viriketoimintaan liittyvää vuorovaikutusta riittävästi henkilökunnan kesken?
7. Millaisia muutoksia toivoisit viriketoimintaan liittyvään vuorovaikutukseen ja aktiviteetin järjestämiseen henkilökunnan kesken?
8. Koetko tarvitsevasi koulutusta viriketoiminnan järjestämiseen tai johonkin sen osa-alueeseen? (esim. aktiviteetti, ryhmänohjaaminen, asukkaiden kohtaaminen)
9. Onko mielestäsi hyväksyttävää, jos kollegasi ei yksilöllisistä syistä halua tai pysty järjestämään viriketoimintaa?
10. Mitä mieltä olet viriketoiminnan ideapankista ja virikevarastosta, käyttäisitkö niitä tai toimisivatko ne kohdallasi?

Liite 2



Kaavio henkilökunnan mielipiteistä viriketoiminnan järjestämisestä