

Jenni Kurkela & Katariina Tiitto

ASUMISPALVELUKESKUS SEITTEMÄN VELJESTÄ

Liikeidean kehittäminen ja toimintaympäristön kartoitus

Opinnäytetyö

KESKI-POHJANMAAN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma

Toukokuu 2013

**TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY
SISÄLLYS**

1 JOHDANTO	1
2 LIIKEIDEAN KEHITTÄMINEN	6
2.1 Tiivistelmä	6
2.2 Lähtökohtatilanne	8
2.3 Toimintaympäristö ja sen kehitysnäkymät	9
2.3.1 Kysyntä ja asiakkaat	
2.3.2 Kilpailu	
2.4 Visio ja päätavoitteet	13
2.4.1 Yrityksen koko	15
2.4.2 Asema asiakaskentässä	15
2.4.3 Asema kilpailukentässä	16
2.4.4 Yhteistyö muiden yritysten ja sidosryhmien kanssa	16
2.4.5 Opiskelijat	17
2.4.6 Jatkuvuus ja joustavuus	17
2.4.7 Asiantuntemus, osaaminen, tehokkuus, palvelu	18
2.4.8 Kannattavuus ja taloudellinen asema	18
2.4.9 Omistus ja organisointi	18
2.5 Liikeidea ja strategia	19
2.5.1 Strategisia perusvalintoja	
3 EETTISYYS LAATUTEKIJÄNÄ	23
3.1 Itsemääräämisoikeus	23
3.2 Oikeudenmukaisuus	23
3.3 Osallisuus	24
3.4 Yksilöllisyys	25
3.5 Turvallisuus	25
4 VANHUSPALVELULAKI	27
5 VANHUSTYÖN TEHTÄVÄT	27
5.1 Vanhustyö	29
5.2 Sosionomin työtehtävät	31
6 HYVÄ TYÖPAIKKA	35

7 SWOT-ANALYYSI	44
8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	50
LÄHTEET	54

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Yksikkö Ylivieska	Aika Toukokuu 2013	Tekijä/tekijät Kurkela Jenni & Tiitto Katariina
Koulutusohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma		
Työn nimi ASUMISPALVELUKESKUS SEITTEMÄN VELJESTÄ. Liikeidean kehittäminen ja toimintaympäristön kartoitus		
Työn ohjaaja Nurmenniemi Helinä		Sivumäärä 56
Työelämäohjaaja		
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää toimiva liikeidea sosiaali- ja terveysalan yritykselle, joka tuottaa palveluita yksityisellä sektorilla. Tavoitteena oli luoda suunnitelmat ikäihmisille suunnatulle asumispalvelukeskukselle, sekä tehdä toimintaympäristön kartoitus. Tämä liikeidean kehittäminen tehtiin asumispalvelukeskus Seittemälle veljekselle, joka on vielä kuvitteellinen yritys, mutta tulevaisuudessa mahdollista perustaa näiden kehittämisideoiden pohjalta.</p> <p>Opinnäytetyössä käsiteltiin tulevaisuuden yrityksen lähtökohtatilannetta, toimintaympäristöä ja sen kehitysnäkymiä, visiota ja päätavoitteita sekä liikeideaa ja yrityksen strategiaa.</p> <p>Liikeidean kehittämisen ja toimintaympäristön kartoittamisen lisäksi tietoa vanhustyöstä on kerätty ikäihmisten eettisistä laatusuosituksista sekä uudesta vanhuspalvelulaista, laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista. Opinnäytetyössä on käyty läpi vanhustyön tehtäviä sekä sosionomin työtehtäviä vanhustyössä sekä asumispalvelukeskuksessa. Lisäksi on tarkasteltu asioita, joiden avulla voidaan pyrkiä rakentamaan yrityksestä hyvä ja toimiva työyhteisö.</p>		
Asiasanat Asumispalvelut, ikääntyneet, liiketoimintasuunnitelma, vanhustyö.		

ABSTRACT

CENTRIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES	Date May 2013	Author Kurkela Jenni & Tiitto Katariina
Degree programme Social Services		
Name of thesis HOUSING SERVICE CENTRE SEITTEMÄN VELJESTÄ.		
Instructor Nurmenniemi Helinä	Pages 56	
Supervisor		
<p>The function of this thesis was to create a workable business plan for a social and health services company which provides services in private sector. The goal was to plan a housing service center for elderly people and also survey its operational environment. This scheme of a business plan was made for a housing service center called Seittemän Veljestä which is still an visionary company. In the future the company will be possible to establish based on these development ideas.</p> <p>The thesis covers the starting point and operational environment of the future company. It also covers its developmental prospects, vision and main goals as well as the business idea and companys strategy.</p> <p>The information about elderly care for the development of a business plan and the survey of operational environment has been gathered from the ethical quality guidelines for the elderly and from a new law considering elderly care called “laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista”. Functions of elderly care and the duties of a Bachelor of Social Services in elderly care and in the housing service center have been examined in this thesis as well as the factors to aim at building a good and workable company.</p>		

Key words

Business plan, elderly person, housing service, elderly care.

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheen ajatus lähti meidän tekijöiden omista mahdollisista tulevaisuuden suunnitelmista ja halusta tehdä jotain vanhustyön tilanteelle täällä Suomessa. Ikäihmisten määrä Suomessa kasvaa suhteessa nuorempaan väestöön räjähdysmäisesti suurten ikäluokkien eläköitymisen myötä. Ihmisten elinikä on pidentynyt ja samalla syntyvyys pienentynyt. (Helne, Julkunen, Kajanoja, Laitinen-Kuikka, Silvasti & Simpura 2003, 406.)

Huoltosuhde eli työkäisten suhde työvoiman ulkopuolella oleviin on Suomessa muuttumassa epäedulliseksi meidän kannaltamme. Tämä johtuu vanhempien ikäluokkien kasvusta ja vastaavasti työkäisten ihmisten osuuden pienenemisestä. Tulevaisuudessa on odotettavissa hoidettavia olevan enemmän kuin hoitajia. (Taipale, Lehto, Mäkelä, Kokko, Muuri & Lahti 2004, 124-125.)

Ihmisten elinikä on pidentynyt vuosien saatossa. Tämä on ollut yhteiskuntapolitiikan tavoitteena jo pitkään. Tähän tavoitteeseen on pyritty huolehtimalla muun muassa terveydestä, palveluista ja eläkkeistä. Eliniän pidentymisen myötä eteen on myös tullut haaste ikäihmisten toimintakyvyn ylläpitämisestä ja sen lisäämisestä. Sosiaali- ja terveydenhuollon tavoitteisiin kuuluu ikäihmisten toimintakyvyn ja itsenäisen selviytymisen lisääminen. (Taipale ym. 2004, 125.)

Ikäihmisten palveluita Suomessa on ollut aikaisemmin hyvin niukasti. Tarjolla on ollut vähäistä kotihoitoa ja vastaavasti ympärivuorokautista laitoshoidoa. Palveluita näiden kahden palvelun välille on pyritty lisäämään ja tässä on onnistuttukin ja 1900-luvulla palveluasuminen lisääntyi. (Taipale ym. 2004, 125.)

Omalla yrityksellämme haluaisimme nimenomaan järjestää palveluita, jotka vastaisivat tämän hetkisiin tarpeisiin. Haluaisimme luoda palvelukeskuksen, joka tarjoaa ikäihmisille mahdollisuuden elää omatoimisesti ja pidempään.

Ikäihmisillä on oikeus elää arvokasta elämää aina elämänsä viimeisille hetkille asti. Suotavaa olisi, että he voisivat asua omissa kodeissaan mahdollisimman pitkään. Hyvällä kotihoidolla tämäkin on mitä suurimmissa määrin mahdollistettu tänä päivänä. Ilman kattavaa omaisverkostoa ikäihmiset joutuvat erinomaisesta hoidosta huolimatta olemaan paljon yksin. Kotihoidon käyntikertoja hyväkuntoiselle asiakkaalle saattaa päivässä tulla mahdollisesti vain yksi. Tällaiselle hyvässä kunnossa olevalle yksin asuvalle ikäihmiselle hyvin todennäköistä on turvattomuuden tunne, yksinäisyys, avuttomuus yms.

Tarinoita on monia, yhtä monta kuin tarinoiden päähenkilöitäkin. Toisella erittäinkin hyvä vaihtoehto voi toiselle olla mahdollisesti se kaikista huonoin. Toiset haluavat asua omissa kodeissaan ja heillä on tarpeeksi hyvä sosiaalinen verkosto, jotta liiallisesta yksin olemisesta ei ole pelkoa, mutta valitettavasti kaikilla tilanne ei ole näin onnellinen.

Asumispalvelukeskuksella voisimme tarjota sen asiakkaille asumisympäristön, jossa he voisivat tuntea olonsa turvalliseksi saisivat seuraa toisistaan. Asumispalveluilla tarkoitetaan asumisympäristön ja asumisen lisäksi myös palveluita, joita asukkaille tullaan järjestämään. (Taipale ym. 2004, 128.)

Ikäihmisten palveluiden tarpeet ovat muuttuneet ajan myötä. Ennen palveluntarpeita tuottivat asuintalot, joissa ei ollut sisällä WC:tä, lämmintä vettä, lämmitystä ja muita mukavuuksia. Tänä päivänä ongelmat ovat kerrostalojen portaikot sekä turvattomuus ja yksinäisyys. Naapureihin kun ei nykypäivänä olla yhteyksissä samaan tapaan kuin muutama vuosikymmen sitten. Joitakin vuosia sitten pitkät välimatkat olivat iso ongelma, mutta nykyään ongelmaksi on muotoutunut julkisen liikenteen riittämättömyys, kun yksityisautoilu on lisääntynyt huomasti. (Lehto, Kananoja, Kokko & Taipale 2004, 97-98.)

Huomattavaa on kuitenkin, että ikäihmisten toimintakyky ja terveys ovat nousseet vuosien saatossa, ja toimintakyvyn uskotaan edelleen olevan kasvussa. Nykyään

ikäihmiset ovat fyysisesti paremmassa kunnossa kuin ikäihmiset 1970 – luvulla. Eliniän noustessa dementiatapaukset ovat lisääntyneet ja tulevat todennäköisesti lisääntymään kun yli 80-vuotiaiden määrä kasvaa. Palveluntarve muistisairaille tulee siis lisääntymään. Huomioon on myös otettava ikäihmisten muut palveluntarpeet. Ikäihmiset tarvitsevat myös samanlaisia palveluita kun esimerkiksi työikäiset. Tällaisia palveluita ovat muun muassa päihde- ja mielenterveyspalvelut. Lisäksi ongelmat perheissä tai toimeentuloissa aiheuttavat omanlaisensa palveluntarpeen. (Lehto ym. 2004, 98-99.) Näihin tarpeisiin on myös pystyttävä vastaamaan oikeanlaisilla palveluilla.

Se, miten me tulevaisuudessa voisimme vaikuttaa ikäihmisten asemaan, olisi omalla työpanoksellamme pyrkiä vaikuttamaan heidän arjen toimintaansa sekä hyvinvointiinsa. Olemme miettineet, millaista olisi toimia oman asumispalvelukeskuksen esimiehinä ja omalla työpanoksellamme päästä vaikuttamaan siihen, että voisimme tarjota ikäihmisille hyvän paikan elää omaa vanhuuttaan turvallisessa paikassa, toisten ikäihmisten ja ammattitaitoisten työntekijöiden parissa.

Palvelutalojen ja asuntojen määrät ovat lisääntyneet viimevuosina. Tarkoituksena näillä on toimia kotona asumisen ja laitoshoidon välimuotona. Valitettavan monessa palvelutalossa toiminta kuitenkin muistuttaa laitoshoidoa. (Lehto ym. 2004, 104.) Tavoitteenamme on luoda asumispalvelukeskus, joka ei muistuta laitoshoidoa laisinkaan.

Oman yrityksen perustaminen olisi siinä mielessä erittäin varteenotettava idea, että uusia paikkoja ikäihmisille tarvitaan ja oman yrityksen myötä pääsisimme vaikuttamaan omilla tekemisillämme mitä suurimmassa määrin vanhusten oloihin ja hyvinvointiin. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää liikeidea mahdolliselle tulevaisuuden yritykselle, kartoittaa toimintaympäristöä ja sen pohjalta määritellä tulevaisuuden yrityksen visio ja strategia.

Opinnäytetyön nimeä miettiessämme myös suunnitteilla olevalle palveluasumiskeskukselle täytyi miettiä nimeä. Nimeksi tälle mahdollisesti tulevaisuudessa toimivalle yritykselle tulisi palvelukeskus ”Seitsemän veljestä”. Nimi tulee toisen opinnäytetyön tekijän omasta suvusta. Katariinan isällä on seitsemän veljestä ja koti on nimeltään Jukolan-tila. Samalla tiellä, Jukolantiellä, aivan näköyhteyksissä sijaitsee myös isovanhempieni talo. Katariinan isän äiti, mummo, hyvästeltiin viimeiselle matkalleen tämän opinnäytetyön tekovaiheessa. Hänen muistoaan kunnioittaen tälle yritykselle tulisi nimeksi jotain perinteistä ja jotain, mikä muistuttaisi omista vanhemmista, isovanhemmista ja sukulaisista ja siitä, että meille tämä ei olisi vain työtä vaan sitä, että kaikkia asukkaista kohdellaan suurella sydämellä ja lämmöllä. Sillä lämmöllä, millä omia vanhempiamme, isovanhempiamme, sukulaisiamme ja koko omaa perhettämme kohtelemme.

Asumispalvelukeskuksesta tulisi sellainen, jossa Katariinan mummo olisi voinut asustaa muutamien vuosien päästä, kun kotona ei enää olisi selviytynyt. Siitä tulisi sellainen paikka, jossa meidän läheisemmekin voisivat tulevaisuudessa asustaa kuin kotonaan laadukkaan palvelun ja välittävän ilmapiirin palvelukeskus ”Seitsemässä veljeksessä”, niin kuin meilläpäin murretaan.

Opinnäytetyössämme käytämme käsitettä ikäihmiset puhuttaessa jo eläkeiän saavuttaneista ja palveluntarpeessa olevista ihmisistä.

Opinnäytetyössämme käytimme liikeidean kehittämisen tukena FINNVERA:n työkirjaa: Miten laaditaan hyvä Liiketoimintasuunnitelma, Business Plan. Tästä kirjasta saimme selkeitä neuvoja siitä, mitä pitää ottaa huomioon yrityksen liikeidea kehittäessä.

Opinnäytetyöstämme puitteissa emme tehneet aivan kokonaista ja täydellistä liiketoimintasuunnitelmaa. Opinnäytetyömme sisältää liiketoimintasuunnitelman alun; Tiivistelmän, Lähtökohtatilanteen tarkastelun, Toimintaympäristön ja sen kehitysnäkymien arvioinnin, Vision ja päätavoitteet sekä Liikeidean ja strategian.

Opinnäytetyössämme emme lähteneet tekemään markkinointisuunnitelmaa ja miettimään näin ollen sen tarkemmin rahallista puolta.

Liikeidean kehittämisen ja toimintaympäristön kartoituksen lisäksi olemme opinnäytetyössämme tarkastelleet eettisiä laatutekijöitä vanhustyössä ja kuinka ne vaikuttavat jokapäiväiseen työskentelyyn. Olemme tarkastelleet myös hyvän työpaikan ominaisuuksia ja sitä, mitä kaikkea tulee ottaa huomioon tavoitellessa mahdollisimman hyvää työpaikkaa.

Opinnäytetyössämme olemme myös käsitelleet uutta heinäkuussa 2013 voimaan astuvaa vanhuspalvelulakia sekä omana kohtanaan myös vanhustyöntehtäviä kokonaisuudessaan.

Liikeidea alettaessa kypsytellessä yritykseksi, täytyy tehdä kokonaisarvio. Opinnäytetyömme yhtenä osiona olemme laatineet liikeideallemme kokonaisarvion Swot – analyysin. Analyysin avulla olemme tarkastelleet kokonaisvaltaisesti mahdollisen tulevaisuuden yrityksemme vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia sekä uhkia.

2 LIIKEIDEAN KEHITTÄMINEN

2.1 Tiivistelmä

Palvelukeskus SEITTEMÄN VELJESTÄ on sosiaalialan yritys, joka tarjoaa ikäihmisten asumis- ja hoivapalveluita. Palvelukeskuksessa tulee olemaan asumismahdollisuudet noin 15 asukkaalle. Lisäksi tarjolla on kahdesta kolmeen intervallipaikkaa, jotka on tarkoitettu muun muassa omaishoitajien lomien varten. Asukkaille on omat asunnot, joissa he saavat asua mahdollisimman kodinomaisesti.

Asumispalvelukeskus tulee suunnitella asukkaiden tarpeiden mukaisesti ja huomioon tulee ottaa muutokset toimintakyvyssä. Tiloissa tulee ottaa huomioon esteettömyys esimerkiksi liikkumiset pyörätuolilla sekä hälytyslaitteet. Tarjoamme asukkaillemme palveluita, joita he tulevat tarvitsemaan jokapäiväisessä elämässään. Palveluita tullaan mahdollisuuksien mukaan järjestämään monipuolisesti ja niitä lisään sekä kehitetään tarpeen mukaan. Asumispalveluiden periaatteiden mukaisesti asiakkaamme maksavat vain heidän käyttämistään palveluista. (Taipale ym. 2004, 128-129.)

Lähtökohtaisesti tämä on aivan uusi yritys, jota lähdetään rakentamaan ja kehittämään toimivaksi palvelukeskukseksi. Asumispalvelukeskuksen perustamisen idea on lähtöisin parin vuoden takaa perhepiirissä heitetystä ajatuksesta perustaa oma asumis- sekä hoivapalveluita ikäihmisille tuottava sosiaalialan yritys. Tarvetta ikäihmisten palveluita tuottaville yrityksille on tulevaisuudessa ikäihmisten osuuden kasvaessa väestössä.

Palvelukeskus tulee tuottamaan ikäihmisille hoiva- sekä asumispalveluita. Omien asuntojen ja huoneistojen lisäksi asiakkaille tarjotaan heidän tarvitsemansa hoivapalvelut. Tämän takaavat palvelukeskuksessa työskentelevät koulutetut lähi- ja sairaanhoitajat. Lisäksi asiakkaille tarjotaan muunlaisia palveluita, joista asiakkaat itse saavat valita tarvitsemansa palvelut. Tarjolla on muun muassa ateriat-, siivous- sekä

virikepalveluita. Palvelukeskuksessa työskentelee palveluohjaaja, joka räätälöi tarvittavat palvelut asiakkaille ja auttaa heitä myös esimerkiksi erilaisten tukipalveluiden kanssa. Palvelukeskukseen tullaan ostamaan palveluita tarvittaessa myös ulkopuolisilta toimijoilta. Tällaisia palveluita on esimerkiksi fysioterapia sekä jalkahoidot.

Yksityisten perustamat palvelutalot ja niiden järjestämät asumispalvelut ovat tällä hetkellä yksi Suomen nopeimmin kasvavista toimialoista. Näihin palveluihin eivät suhdannevaihtelut liiemmin vaikuta. (Lith 2013.)

Tavoitteet palvelukeskuksemme toiminnasta on asetettu mahdollisimman selkeiksi. Ensisijaisesti tavoitteena on tietenkin saada palvelukeskus toimimaan ja kehittää toimiva arki mahdollisimman pian. Visiomme ja päätavoitteidemme mukaisesti pyrimme toimimaan koko henkilökunnan kanssa yhteisymmärryksessä. Tämän tavoitteen avulla pyrimme takaamaan asiakkaillemme laadukasta ja hyvää palvelua.

Ikäihmisten asumispalvelukeskuksille on tulevaisuudessakin kysyntää. Tilastojen mukaan yli 70 vuotiaiden määrä väestöstä kasvaa vuosien 2015–2030 aikana kahdestatoista prosentista (12 %) aina kahteenkymmeneen prosenttiin (20 %). Tällä hetkellä 75 vuotta täyttäneistä noin 90 prosenttia ja yli 85 vuotiaista 80 prosenttia asuu kotonaan. On kuitenkin tilastoitu, että 80 vuotta täyttäneistä vain puolet saavat apua kotiinsa. Tästä avusta suurin osa on niin sanottua epävirallista, yleensä omilta lapsilta saatua apua. Tilastojen mukaan julkisilta sektoreilta saadun avun määrä on 40 prosenttia kaikesta avusta. (Jaakola, H. 2013. Mainettaan parempi. Talentia 21.)

Ikäihmisten määrä väestöstä kasvaa. Tulevaisuudessa ikäihmisille tarkoitettuja asumis- ja hoivapalveluita tullaan tarvitsemaan, jotta voitaisiin taata laadukasta hoitoa mahdollisimman monelle sitä tarvitsevalle. Asumispalvelukeskuksemme olisi tilastojen puitteissa mahdollisuus saada toimimaan melko lyhyellä aikavälillä eli asiakkaita varmasti löytyisi.

Palvelukeskuksemme toiminnan käynnistämisen mahdollistamiseksi meidän täytyy tehdä investointeja. Investoinnit ovat aluksi suurempia: on hankittava tilat asumispalvelukeskukselle ja tarvittava hoitovälineistö. Tilojen tulee olla mahdollisimman toimivat sekä sopivan kokoiset. Vaikka minkäänlaisia rahallisia laskelmia emme tehneetkään tämän opinnäytetyön puitteissa, ajatuksena on, että tulisimme investoimaan aluksi aivan uudet tilat ja välineistön. Tämän avulla voimme tarjota mahdollisimman laadukasta hoitoa ja samalla taata työntekijöillemme paremman työympäristön.

Tämä kaikki vaatii meiltä lainojen ottamista ja tukien hakemista. Hyvien tulevaisuuden näkymien vuoksi uskomme palvelukeskuksemme alkavan tuottamaan niin pian, että lainat saadaan maksettua ja voimme tulevaisuudessakin taata uudet investoinnit ja kehityksen mukaiset palvelut.

2.2 Lähtökohtatilanne

Olemme lähteneet suunnittelemaan palvelukeskustamme aivan tyhjältä pöydältä. Ajatuksia ja ideoita on paljon. Liiketoimintasuunnitelmaan pyrimme kokoamaan asioita mahdollisimman laajasti, jotta niitä olisi tulevaisuudessa helppo lähteä toteuttamaan ja kehittämään. Tarvetta asumispalvelukeskuksille on, jonka vuoksi uskomme vakaasti saavamme kehitettyä toimivan palvelukeskuksen.

Idea palvelukeskuksen perustamiseen on lähtöisin perhepiiristä ja ideasta perustaa oma sosiaalialan yritys, jolla voitaisiin tuottaa palveluita ikäihmisille. Yritystoiminnasta on tietoutta hieman entuudestaan ja tämän uskomme auttavan meitä jonkin verran asumispalvelukeskuksemme kanssa.

Vanhusten hoidosta meillä itsellämme on hyvin vähän kokemusta, mutta perhepiirissä ja näin ollen mahdollisilla tulevilla työntekijöillä, tietoutta on paljon. He tulevat olemaan avainasemassa asumispalvelukeskuksen toiminnassa. Ulkopuolista apua

tullaan myös alkuvaiheessa tarvitsemaan monissa yritykseen liittyvissä asioissa, etenkin talousasioissa. Uskomme kuitenkin, että kun palvelukeskus saadaan toimintaan ja kokemusta yrityksen pyörittämisestä karttuu, voimme itse hoitaa taloudellisenkin puolen melkein kokonaan.

Vahvuutenamme näemme suuren halun perustaa oma yritys ja näin auttaa parhaalla mahdollisella tavalla ainakin pientä ikäihmisten ryhmää sekä heidän omaisiaan. Olemme myös henkilökohtaisesti tietoisia ja valmiita siihen että yrittäjäyys vaatii paljon aikaa sekä omistautumista.

Asumispalvelukeskuksen perustaminen on meiltä pieni riskin ottaminen. Rahoituksen hankkimisella ja niinkin suurten investointien tekemisellä on aina riskinsä. Tilastojen valossa kuitenkin uskomme, että asumispalvelukeskus saadaan toimimaan.

Vahvuutenamme on se, että niin sanotussa perustajatiimissämme on monta tekijää sekä monen alan osaajaa. Huomioon pitää tietysti ottaa jokaisen toimintatavat sekä se, että pystymme työskentelemään toimintatapojemme kanssa yhteistyössä. Tämän emme kuitenkaan missään vaiheessa usko koitumaan ongelmaksi meille. Henkilöstönjohtamisen koemme koulutuksen ja työkokemuksen myötä olevan vahvuutemme.

Visiomme ja päätavoitteemme ovat selkeät. Näitä toteuttamalla ja vaalimalla uskomme saavamme asumispalvelukeskuksen toimintaan.

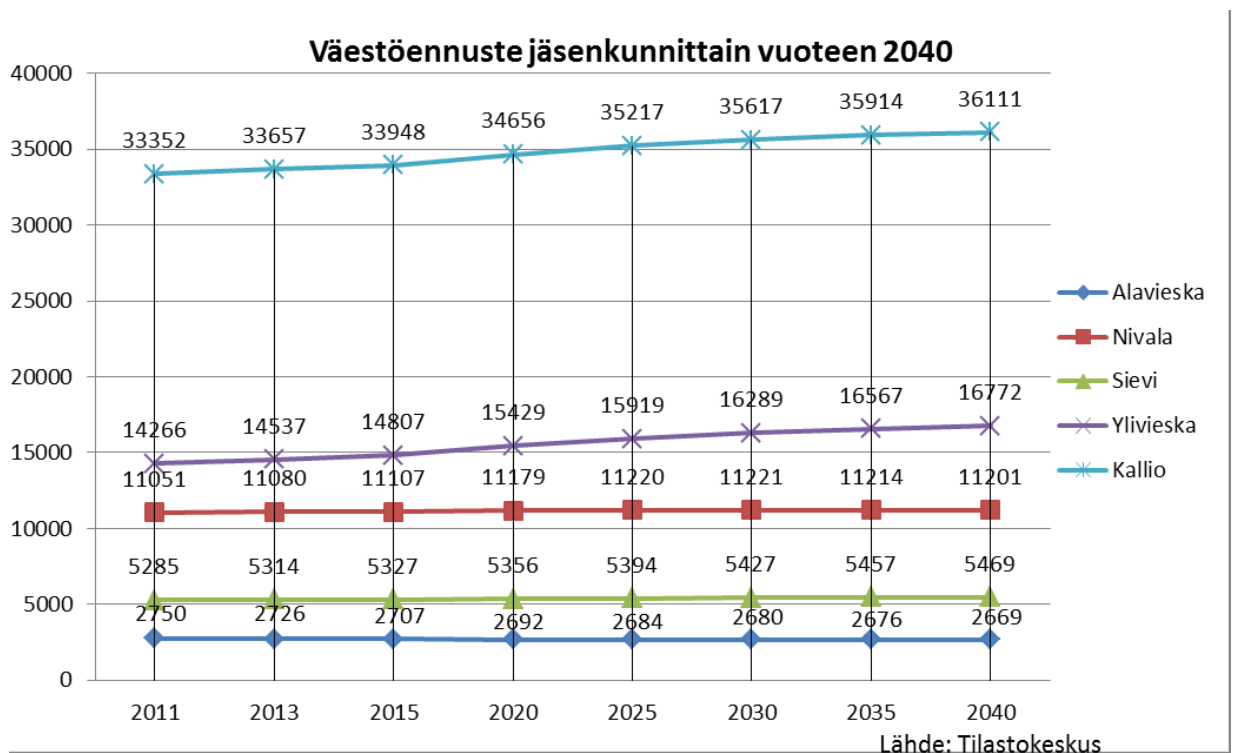
2.3 Toimintaympäristö ja sen kehitysnäkymät

2.3.1 Kysyntä ja asiakkaat

Palvelukeskus Seittemän Veljeksien asiakaskuntaan kuuluu ensisijaisesti Peruspalvelukuntayhtymä Kallion alueen 75 vuotta täyttäneet asumispalvelua

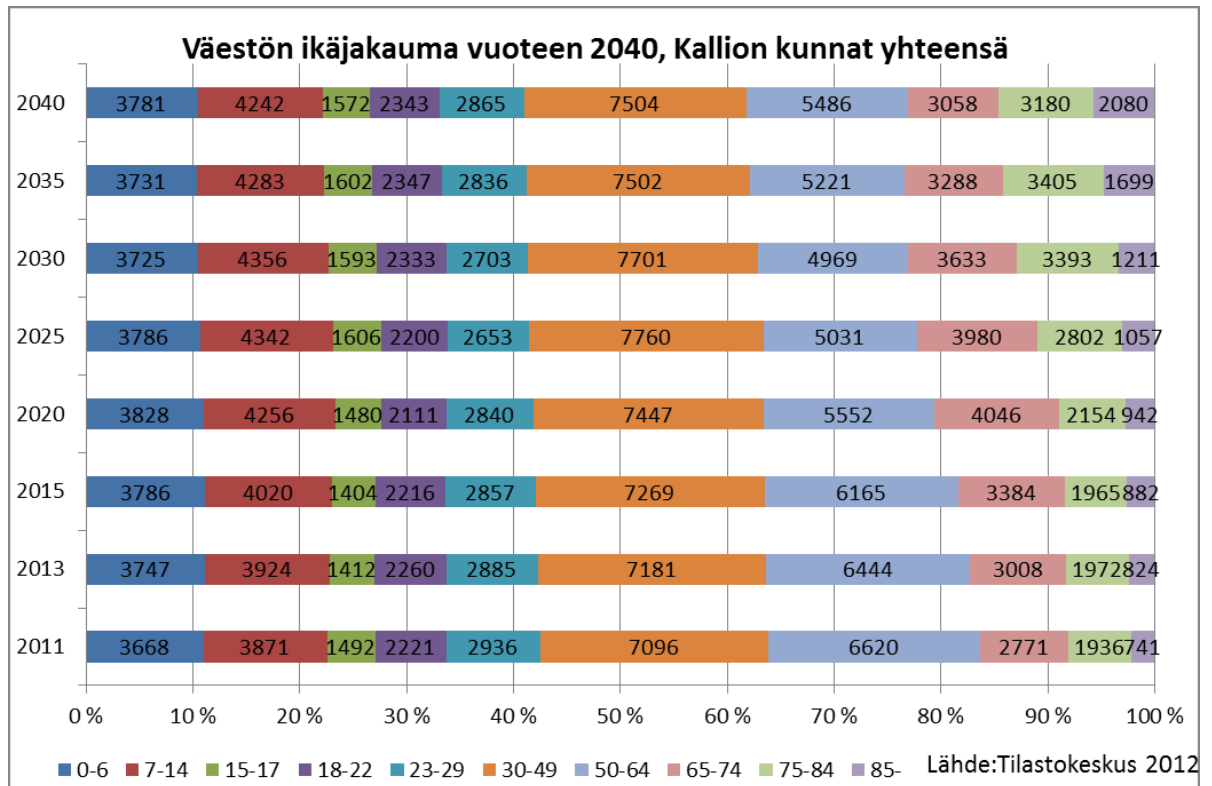
tarvitsevat asukkaat. Toki poikkeuksiakin löytyy ja paikkaa voi hakea iästä huolimatta mikäli kotona asuminen ei syystä tai toisesta enää onnistu.

Koko Suomen väestö on jo kauan ikääntynyt eli ikäihmisten osuus on ollut kasvussa ja saman kehityksen on ennustettu jatkuvan myös tulevaisuudessa. Vuonna 2004 väestöstä 7 % oli yli 75-vuotiaita kun vuoteen 2030 mennessä osuuden on ennakoitu olevan jo 14 %, joten vanhusten palveluille tulee olemaan tulevaisuudessa entistäkin suurempi kysyntä. (Vanhusten palvelut, 2005.)



KUVIO 1. Kallion väestöennuste jäsenkunnittain vuoteen 2040 (Toiminta- ja taloussuunnitelma 2013–2015, 2.)

Peruspalvelukuntayhtymä Kallion kuntien väestöennuste vuodesta 2011 vuoteen 2040 on nousujohteinen: kuntayhtymän alueen kaikkien kuntien yhteenlasketun väestön määrän ennustetaan nousevan 33 352:sta 36 111:teen vuoteen 2040 mennessä (KUVIO 1).

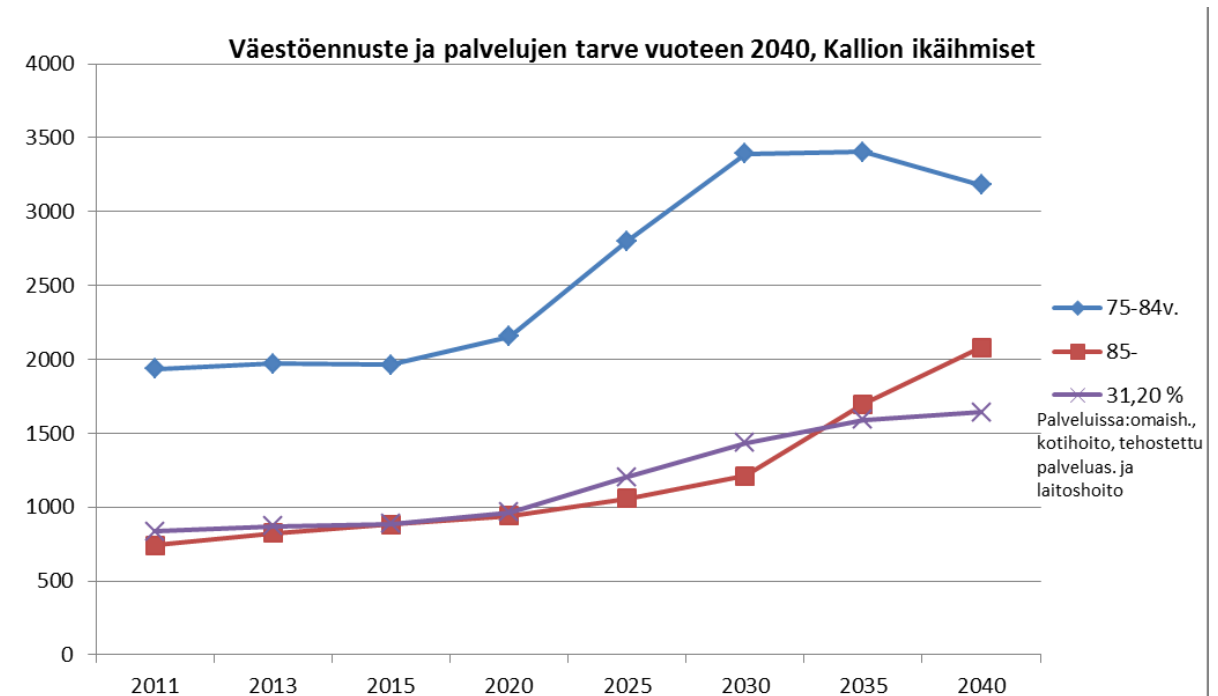


KUVIO 2. Kallionkuntien yhteenlasketun väestön ikäjakauma vuoteen 2040 (Toiminta- ja taloussuunnitelma 2013–2015, 2.)

Kuten koko Suomenkin, Kallion alueen kuntien ikärakenne on niin ikään myös ikääntyvä ja palvelumme piiriin kuuluvien eli yli 75-vuotiaiden määrän ennustetaan Kallion alueella kasvavan 2677:stä 5260:een eli lähes kaksinkertaistuvan vuoteen 2040 mennessä (KUVIO 2).

Peruspalvelukuntayhtymä Kallion alueen lisääntyvän ikäihmisten määrän lisäksi huomioon on otettava kotikuntalain mukainen oikeus valita kotikuntansa eli ikääntyvä ihminen voi tulla Kallion alueelle mistä päin Suomea tahansa. Kotikuntalain 3 a §:ssä säädetään, että jos henkilö on sijoitettu perhehoitoon, laitoshoidon tai asumispalvelujen avulla järjestettyyn asumiseen muun kuin kotikuntansa alueelle, hän voi 3 §:n 2 kohdan estämättä valita uudeksi kotikunnakseen sen kunnan, jonka alueella olevassa toimintayksikössä tai asunnossa hän asuu. Valintaoikeuden käyttäminen edellyttää, että hoidon tai asumisen arvioidaan kestävän tai on kestänyt

yli vuoden. (Kotikuntalaki 11.3.1994/201.) Näin ollen potentiaalista asiakaskuntaamme on koko Suomen alueella.



KUVIO 3. Kallion ikäihmisten väestöennuste ja palvelujen tarve vuoteen 2040 (Toiminta- ja taloussuunnitelma 2013–2015, 5.)

Kallion toiminta- ja taloussuunnitelmasta käy myös ilmi yli 75-vuotiaiden ikäihmisten palveluntarpeen hurja 31,20 %:n kasvu vuoteen 2040 mennessä. Palveluntarvetta laskettaessa mukaan on luettu omaishoito, kotihoito, tehostettu palveluasuminen sekä laitoshoido (KUVIO 3).

Sekä valtakunnallisen että alueellisen väestön ikääntymisen johdosta palvelukeskuksellemme riittää kysyntää ja asiakaskuntaa tulevaisuudessa enenevissä määrin. Seuraavassa luvussa käsitellään tarkemmin vanhusten asumispalveluiden kilpailua Kallion alueen sisällä.

2.3.2 Kilpailu

Kallion alueen ikäihmisten määrän ja vanhusten asumispalvelujen kysynnän kasvun vuoksi palvelukeskuksemme tuskin tulee kokemaan kovinkaan suurta painetta

kilpailusta muiden palvelukotien taholta – vanhuksille ei tulevaisuudessa ole riittävästi palvelukotipaikkoja tarpeeseen nähden. Kallion alueella palvelukoteja on yhdestä kahteen per paikkakunta ja asuntopaikat vaihtelevat Alavieskan kahdeksasta Ylivieskan 86:teen.

Alavieskassa ikäihmisiä palvelee Koivukoti, joka on Alavieskan Vanhustenyhdistyksen omistama 8-paikkainen dementia koti ikäihmisille. Nivalassa tarjolla on kaksi palvelukotia: Niittykoti ja Niva-Onni. Niittykodissa on 23 asukaspaikkaa ja osa huoneistoista sisältää kaksi huonetta, joten pariskuntien asuminen samassa huoneistossa on mahdollista. Niva-Onnissa sen sijaan on 29 asuntoa ikäihmisille. Sievissä ikäihmisten palvelukoteja on niin ikään myös kaksi: Kallenkartano ja Kotirinne. Kallenkartanossa asuntoja on 28 ja Kotirinteessä kymmenen. Ylivieskassa palvelee Kotikartano, joka koostuu kolmesta talosta Kotikartano 1, 2 ja 3:sta, joissa on 70 yksiötä ja 16 kaksiota - yhteensä 86 vuokra-asuntoa. (Vanhusten asumispalveluiden palvelukodit).

Palvelukoti Seittemän Veljestä koostuu 15 paikasta ikäihmisille. Lisäksi tarjolla on kahdesta kolmeen intervallipaikkaa. Palvelukeskus halutaan pitää pienikokoisena laitospainotuksen ehkäisemiseksi ja kotoisuuden takaamiseksi. Osa huoneistoista on kaksioita, jotta vanhusten asuminen puolisonsa kanssa olisi mahdollista mahdollisimman pitkälle. Kaksiossa asumisen mahdollisuus varmasti lisää palvelukodin houkuttelevuutta pariskunnille sillä se ei ole mahdollista kovin monessa muussa Kallion alueen palvelukodissa.

2.4 Visio ja päätavoitteet

Palvelukeskuksen visiolla ja päätavoitteilla tuomme esille sen, mihin palvelukeskuksen suunnitelmat tulevat tähtäämään nyt ja tulevaisuudessa. Visiossa käymme läpi palvelukeskuksemme päätavoitteet, joiden pohjalta yrityksemme strategia rakentuu.

Visio ja sen sisältämät päätavoitteet tulevat ohjaamaan palvelukeskuksemme toimintaa. Niiden ohjaamana teemme jokapäiväistä työtämme. Visio on kattava kertomus palvelukeskuksen toiminnasta nykypäivänä ja se kuvaa myös sitä, mitä tulevaisuudessa tulee tapahtumaan. Vision ja päätavoitteiden suunnittelussa on pyritty yrityksen toiminnan ja tavoitteiden mahdollisimman monipuoliseen kuvaamiseen.

Palvelukeskuksen vision ja päätavoitteiden tulee olla koko henkilöstön yhteisiä. Jokaisen henkilöstöön kuuluvan tulee asettaa omat henkilökohtaiset tavoitteensa niin, että ne voidaan rinnastaa yrityksen tavoitteisiin. Visioista ja tavoitteista tulee olla yhteisymmärrys kaikkien työntekijöiden kanssa. Tarvittaessa tavoitteita voidaan yhdessä muokata paremmiksi ja toimivimmiksi. Tässäkin korostuu yhteistyö. Palvelukeskusta ei pyöritä yksin johto ja sen toiminasta ei vastaa yksin kukaan yksittäinen työntekijä. Tästä syystä visio ja päätavoitteet tulevat olemaan koko palvelukeskuksen henkilöstön yhteisiä. (Ruuska, Karjalainen & Johnsson 2001, 80.)

Palvelukeskuksemme visiossamme olemme käsitelleet yrityksemme tavoiteltua kokoa, asemaa asiakas- sekä kilpailukentässä, yhteistyötavoitteita toisten toimien kanssa ja opiskelijoiden asemaa yrityksessämme. Visiossamme olemme myös miettineet mahdollisen tulevaisuuden yrityksemme jatkuvuutta ja mahdollisuuksia joustaa tulevaisuuden muutoksien edessä.

Työntekijät ovat yrityksessä tärkeässä roolissa. Visiossa tavoitteet on myös asetettu asiantuntemukselle, osaamiselle, tehokkuudelle ja palveluille. Taloudellinen puoli pitää ottaa huomioon myös tavoitteissa. Visiossa on myös mietitty yrityksen kannattavuutta ja taloudellista asemaa. Visioon olemme myös miettineet omistussuhteita ja organisoinnin tavoitteita.

Seuraavat otsakkeet teksteineen sisältävät palvelukeskuksemme päätavoitteen eli yrityksemme vision:

2.4.1 Yrityksen koko

Visionamme on, että yrityksestämme ei tulisi laitosmaista. Pyrimme ensisijaisesti kodinomaisuuteen. Pitämällä palvelukeskuksen koon suhteellisen normaalina pääsisimme omasta mielestämme parhaimpaan lopputulokseen. Olemme alusta asti halunneet pyrkiä turvallisuuden tunteeseen kodinomaisuuden puitteissa. Mikäli palvelukeskus olisi liian suuri, mielestämme asiakkaat eivät välttämättä tuntisi oloansa niin turvalliseksi. Turvallisuutta voitaisiin toki lisätä henkilökunnan määrää lisäämällä, mutta jossain vaiheessa tämä varmasti näkyisi sitten kodinomaisuuden puutteena. Tärkeintä on kuitenkin, että asiakkaamme voisivat tuntea, että heistä välitetään. Meidän mielestämme tämä toteutuu kohtuullisen pienen yrityksen avulla. Ajatuksena olisi noin 15 paikkainen palvelukeskus. Lisäksi tarjolla olisi kahdesta kolmeen intervallipaikkaa.

2.4.2 Asema asiakaskentässä

Yrityksen alkuvaiheessa tavoitteena on tuoda yritystä asiakkaiden tietoisuuteen hieman enemmän, mutta mitään suurempia markkinointeja ei tarkoitus olisi pitää, johtuen yrityksen suunnitellusta koosta. Vanhusten palveluiden tarve on näinä päivinä ja erityisesti tulevaisuudessa niin suuri, että uskomme asiakkaita riittävän ilman suurempia markkinointejakin.

Asiakkaiden kanssa haluamme luoda hyvät asiakassuhteet. Tavoitteena kun on laadullisesti ja eettisesti erinomaista hoitoa ja hoivaa. Ikäihmisten lisäksi asiakkaitamme ovat myös ikäihmisten läheiset ja omaiset. Myös heidän kanssaan pyritään luomaan mahdollisimman hyvät asiakassuhteet.

Asiakaskentässämme haluamme myös luonnollisesti luoda yrityksellemme hyvän imagon. Haluamme, että julkinen kuva yrityksestämme ja sen kaikesta toiminnasta on hyvä. Meille on tärkeää, että tarjoamamme palvelut ikäihmisille tunnetaan hyvästä

sekä korkeasta laadustaan. Jotta voisimme toteuttaa tämän haaveen, sen eteen täytyy tehdä töitä. Ei riitä, että ulospäin kaikki näyttää hyvältä vaan kaiken täytyy olla hyvin. Jokainen yrityksen johtoa ja työntekijöitä myöten on vastuussa tästä. Ja visiossamme haluammekin painottaa että yrityksemme imago olisi kunnossa.

2.4.3 Asema kilpailukentässä

Markkinoilla palvelukeskukselle on kysyntää. Ikäihmiselle tarvitaan nyt ja etenkin tulevaisuudessa hoitopaikkoja. Vaikka samanlaisia yrityksiä, palvelukeskuksia, syntyisi vuosien varrella useampiakin, tilastojen varjossa kysyntää riittäisi kaikille. Mitään kilpailuasemaa ei näin ollen suuremmin asiakkaista synny. Ainoastaan huomioitavaa ns. kilpailevien yritysten kanssa on se, että kaikki omilla toiminnallaan ja tahollaan pystytään tarjoamaan laadukkaita palveluita. Kilpailun sijasta, yrityksen visioihin kuuluvat yhteistyö muiden yritysten kanssa.

2.4.4 Yhteistyö muiden yritysten ja sidosryhmien kanssa

Kuten edellä mainittiin, palvelukeskuksen päätavoitteisiin kuuluu yhteistyö toisten yritysten kanssa. Palvelukeskuksen alkutaipaleella toivomme, että yhteistyö voisi parhaillaan olla avun ja erilaisten neuvojen saamista jo pitempään yritys-elämässä toimineilta tahoilta. Jatkossa yhteistyötä tullaan tekemään ja vaalimaan monien tahojen kanssa, esimerkiksi tekemään yhteistyösopimuksia fysioterapeuttien, jalkahoitajien kanssa sekä tarvittaessa ateriapalvelun ynnä muiden saman tapaisten tekijöiden kanssa.

Intervallipaikkojen myötä yhteistyötä tullaan tekemään myös omaishoitajien kanssa. Tärkeintä olisi, että intervallipaikat saataisiin toimimaan ja niistä olisi todellista hyötyä omaishoitajille.

Yhteistyötä tullaan luonnollisesti tekemään myös monien muiden tahojen kanssa. Tällaisia muun muassa kaikki vanhusten palveluohjaukseen liittyvät tahot. Palvelukeskuksessamme toimivat työntekijät, etenkin palveluohjaaja, tulevat auttamaan ja neuvomaan asiakkaistaan esimerkiksi erilaisten tukien kanssa. Myös tarvittavien lääkäri- ja sairaalahoitojen kanssa, palvelukeskuksen henkilökunta toimii yhteishenkilönä ja asioiden hoitajana.

2.4.5 Opiskelijat

Koulutuksen merkitystä ei voi tarpeeksi korostaa. Palvelukeskuksessamme opiskelijoihin suhtaudutaan kaikin puolin hyväksyvästi ja jokaisella työntekijällämme on vastuu toteuttaa tätä visioon linjaamaamme asiaa. Jokainen työntekijä on omalla työpanoksellaan vastuussa opiskelijoiden ohjaamisesta, neuvomisesta ja perehdyttämisestä työhön. Opiskelijoille valitaan henkilökohtaiset ohjaajat, minkä lisäksi jokainen työntekijä antaa panoksensa työympäristössä siihen, että opiskelija saa suoritettua mahdollisimman hyvän ja kattavan harjoittelun palvelukeskuksessamme.

Yhteistyö on hyvin moninaista ja sitä tehdään palvelukeskuksessamme avoimin ja vastaanottavaisin mielin.

2.4.6 Jatkuvuus ja joustavuus

Muutokset palvelukeskuksen alkuvaiheen jälkeen eivät varmasti ole järin suuria. Palvelukeskuksen visiona kuitenkin on pysyä mukana alan tulevissa kehityksissä ja muutoksissa. Hoitomenetelmät pyritään pitämään jotakuinkin samoina, mutta uusiin menetelmiin ja ajatuksiin suhtaudutaan avoimin mielin. Tuleviin mahdollisiin muutoksiin pyritään sopeutumaan mahdollisimman hyvin ja yritystä tullaan uudistamaan tarpeiden mukaisesti.

2.4.7 Asiantuntemus, osaaminen, tehokkuus, palvelu

Työntekijämme ovat kaikki tarvittavan koulutuksen saaneita ammattilaisia. Tällä takaamme hoidon laadun säilymisen, asiantuntemuksen ja osaamisen. Visioomme kuuluu työntekijöiden jatkuva kouluttautuminen. Erilaiset koulutukset kuuluvatkin osaksi jokaisen työntekijän työtä. Tulevat koulutukset suunnitellaan yhdessä työntekijöiden kanssa ja sen mukaisesti, millaisia koulutuksia on milloinkin tarjolla. Tarkoituksena on, että kulloisetkin koulutukset palvelisivat juuri oikeita työntekijöitä. Tarvittavia koulutuksia tullaan järjestämään aktiivisesti palvelukeskuksen toimesta, jolloin voidaan taata koulutuksien tarvittavien koulutuksien saatavuus.

2.4.8 Kannattavuus ja taloudellinen asema

Palvelukeskuksemme tavoitteena ei ole tuottaa mitään merkittävää taloudellista voittoa. Alkuvaiheessa tavoitteena on asiakkaiden laadukkaan palvelun lisäksi kattaa hiljalleen perustamisesta syntyneet kulut. Kun nämä kulut on saatu kustannettua, mahdolliset voitot suunnataan edelleen laadun ylläpitämiseen. Voitoilla tullaan kehittämään ja tekemään tarpeellisia muutoksia palvelukeskukseen. Niillä tullaan myös takamaan työntekijöiden työhyvinvointia ja jaksamista.

2.4.9 Omistus ja organisointi

Palvelukeskuksen omistus kuuluu perustajilleen, mutta jo visiossamme haluamme tuoda esille jokaisen työntekijän vastuun yrityksen toimivuudesta. Vaikka palvelukeskuksella on niin sanotut omistajat eli johto, tavoitteenamme on, että palvelukeskuksen jokaisella työntekijällä on tekemisissään tunne siitä, että hän itse johtaa omaa työtään käytännössä. Tämä ei tarkoita kuitenkaan sitä, että jokainen saisi tehdä mitä haluaa, vaan että jokaisella on oikeus tuoda omat mielipiteensä esille.

Päätökset palvelukeskuksen työtavoista ja käytänteistä tehdään yhdessä työyhteisön kanssa. Työnkuvaan kuulu osallistuminen palvereihin ja tiimityöskentelyyn. Työntekijät ovat omalta osaltaan organisoimassa omaa työtään.

Henkilöstön johtamisesta vastuu on niin sanotulla palvelukeskuksen johdolla. Johto tulee siis huolehtimaan, että työntekijät saavat ja voivat osallistua palvelukeskuksen työn organisointiin.

Henkilöstön johtamiseen ja työhyvinvointiin tullaan panostamaan ja tämän vuoksi visiona on palvelukeskuksen johdon paneutuminen asiaan. Tämä tarkoittaa henkilöstön johtamisen koulutuksia ja henkilöstön asioiden aktiivista läpikäyntiä johdon keskuudessa.

2.5 Liikeidea ja strategia

Liikeideassa ja strategiassa kuvaamme sitä, miten tulemme toimimaan, jotta saavuttaisimme asumispalvelukeskuksemme vision ja päätavoitteet.

Liikeidealla kuvataan myös keinoja, joilla yritys aikoo menestyä omalla alallaan. Siinä kuvaamme keinot sekä tavat, joiden avulla asumispalvelukeskuksemme pyrkii menestymään ja joiden avulla saisimme palvelukeskuksen toimimaan ja kannattamaan. Liikeideaa miettiessä huomioon tulee ottaa tiedot mahdollisista markkinoista sekä tuotetuista palveluista ja yrityksestä, joka palveluita tulee tuottamaan. (Kovalainen & Simolainen 1996, 237.)

<p>Kenelle?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ikäihmisille • Ikäihmisille, jotka eivät selviä arjestaan kotona 	<p>Yrityskuva?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hyvä ja korkea palvelun laatu • Hyvä asiakaspalvelu
<p>Mitä?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ympäri vuorokautista hoivapalvelua • Asumis-, ateriat-, siivous- ja turvapalveluita 	<p>Miten?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perustetaan oma yritys • Yhteistyö eri toimijoiden kanssa, mm. eri terapiapalvelut

KUVIO 4. Neljä peruskysymystä strategian perusvalinnoista ja menestystekijöistä (mukaillen Ruuska ym. 2001, 83)

Strategiaa voimme tarkastella myös seuraavien neljän peruskysymyksen pohjalta (KUVIO 4).

Ensimmäisenä mietimme kenelle palveluja tulemme tuottamaan. Kohderyhmänämme ovat ikäihmiset ja palveluitamme tulemme tarjoamaan ikäihmisille, jotka eivät selviä omasta arjestaan kotonaan. Haluamme tarjota palveluitamme ikäihmisille ja taata, että he saavat elää mahdollisimman pitkään ja mahdollisimman terveenä sekä hyväkuntoisina.

Toisena kysymyksenä pohdimme, mitä palveluita tulemme tuottamaan asiakkaillemme. Haluamme tarjota asiakkaillemme mahdollisimman monipuolista ympäri vuorokautista hoivapalvelua. Asumispalveluiden lisäksi tarjoamme

asiakkaillemme muun muassa ateria-, siivous- sekä turvapalveluita. Palveluita on tarkoitus lisätä sen mukaisesti, millaisia tarpeita tulevaisuudessa ilmenee.

Kolmantena kysymyksenä yrityksemme strategiassa pohdimme, miten asumispalvelukeskuksemme asiakasryhmä eli ikäihmiset saadaan kiinnostumaan ja hakemaan palveluitamme. Tärkeää on, millaisen yrityskuvan saamme luotua asiakkaillemme. Hyvän yrityskuvan luomiseen pyrimme hyvällä ja ihmisläheisellä asiakaspalvelulla sekä ajan myötä osoittamalla ihmisille, kuinka korkeaa palvelumme laatu on.

Neljäntenä kohtana mietimme, miten palvelukeskuksemme sisäistä toimintaa tullaan järjestämään. Perustamme yrityksen eli asumispalvelukeskuksen. Johto palvelukeskuksessa tulee olemaan meillä perustajilla. Hoidamme yrityksemme johtamispuolen, mutta tavoitteisiimme on kirjattu kaikkien olevan yhtäläillä vastuussa yrityksemme toimivuudesta. Toimimme siis tiiviissä yhteistyössä työntekijöidemme kanssa. Luomme yhdessä toimivan asumispalvelukeskuksen. Palvelukeskuksemme sisäisessä toiminnassa huomioon tulee ottaa myös tiivis yhteistyö muiden palveluntuottajiemme kanssa. Tällaisia palveluita meidän palvelukeskuksessamme on erilaiset hoitotoimenpiteet kuten jalkahoito- ja terapiapalvelut. (Ruuska, Karjalainen & Johnsson 2001, 82.)

2.5.1 Strategisia perusvalintoja

Palvelustrategiassamme lähdemme liikkeelle siitä, että tuotamme alussa perus hoiva- ja asumispalveluita ikäihmisille. Tarkoituksenamme on tarjota ympärivuorokautista hoivapalvelua. Hoivapalvelun lisäksi tarjoamme tietenkin asumispalvelut. Kaikkia palveluita ei tulla järjestämään omien työntekijöiden avulla vaan esimerkiksi turvapalvelut tullaan järjestämään jonkin turvapalveluyrityksen kautta. Siivous järjestetään palkkaamalla omat siivoojat, samoin ateriapalvelu tullaan järjestämään asukkaille oman keittiön puitteissa. Jatkuva kehitys on osa tavoitteita ja strategiaa niin

myös palveluiden puitteissa. Palveluita tullaan kehittämään ja uudistamaan tarpeiden mukaisesti.

Markkinointistrategiamme kannalta uskomme asiakkaita asumispalvelukeskuksen alkuvaiheessa löytyvän kohtuullisen hyvin. Tarvetta ikäihmisten palveluasumisyksiköille on ja näin ollen uskomme paikkojen täyttyvän ilman suurempaa mainostamista. Pientä markkinointia tulemme tekemään. Pienellä markkinoinnilla tarkoitamme alkuvaiheessa asumispalvelukeskuksen tietoisuuteen tuomista muun muassa lehtihaastatteluilla paikallislehdissä sekä yksinkertaisesti suullisella kertomisella. Nettisivut palvelukeskukselle tullaan tekemään jo yrityksen alkuvaiheessa.

Palvelukeskuksemme toimipaikka on Ylivieska. Markkina-alueena palvelukeskuksellamme tulee olemaan Ylivieskan lisäksi ympäröivät kunnat ja etenkin peruspalvelukuntayhtymä Kallion alue. Huomioitava on myös kotikuntalaki, jonka puitteissa markkina-alueenamme on koko Suomi.

Kehittämisstrategianamme on palvelukeskuksen palveluiden laajentaminen alkuvaiheen jälkeen. Kun palvelukeskuksen toiminta saadaan käyntiin ja arkirutiinit toimimaan, tarkoituksena olisi tuottaa lisää erilaisia hoivapalveluita. Kehittämisstrategiaan kuuluu myös alan kehityksen ja uudistuksien mukana pysyminen. Kehitykseen ja muutoksiin pyrimme vastamaan palveluissamme jatkuvan koulutautumisen myötä. Tarvittavia koulutuksia ja luentoja tullaan järjestämään ja niihin tullaan osallistumaan. Pyrimme yrityksessämme ilmapiiriin, jossa uudet asiat otetaan myönteisesti ja innolla vastaan. (Ruuska, Karjalainen & Johnsson 2001, 193.)

3 EETTISYYS LAATUTEKIJÄNÄ

Miten meidän palveluasumiskeskuksessa puututaan ikäihmisen laatusuosituksissakin määriteltyyn eettisyyteen? Jo Suomen perustuslaissa määritetään, että julkisen vallan on turvattava kaikille kansalaisille perus- ja ihmisoikeudet. Näitä oikeuksia toteutettaessa puhutaan eettisistä periaatteista, joilla myös ikäihmisille pyritään turvaamaan ihmisarvoinen elämä ikääntymisen myötä. (Sosiaali- ja Terveysministeriö 2008, 12.)

3.1 Itsemääräämisoikeus

Itsemääräämisoikeus on ihmiselle erittäin merkittävä oikeus aina hänen elämänsä loppuun asti. Ikäihmisten kohdalla itsemääräämisoikeuden toteutumisessa pitää ottaa huomioon se, että ikääntynyt ihminen pystyy itse tekemään tietoisia päätöksiä itseään koskevista asioista sekä se, että hän saa tarvittaessa tietoa päätöksentekoa koskevista asioista ja tukea tarvitessaan. (Sosiaali- ja Terveysministeriö 2008, 13.)

Hoidossa tämä tullaan ottamaan huomioon siinä, että ikäihmisten itsemääräämisoikeutta tullaan vaalimaan ja sen toteutumista seurataan. Mikäli koetaan, että asiakas ei ole täysin tietoinen häntä koskevista asioista, hänelle annetaan tarvittavia tietoja ja tukea päätöksentekoon liittyen. Lähtökohtaisesti palvelutalon liiketoimintasuunnitelman mukaisesti talossa asuu ikäihmisiä, jotka ovat niin fyysisesti kuin henkisesti siinä kunnossa, että osaavat päättää omista asioistaan.

3.2 Oikeudenmukaisuus

Oikeudenmukaisuudella pyritään siihen, että ihmisiä kohdellaan yhdenvertaisesti. Palvelutarpeen arvioinnilla ja sillä, että palveluiden myöntämisellä on yhtenäiset myöntämisperusteet pystytään turvaamaan yhdenvertaisuutta.

Oikeudenmukaisuuteen liittyy myös oleellisesti se, että syrjintää pyritään estämään kaikin tavoin ja epäoikeudenmukaisuuksiin puututaan. Erilaisuuden hyväksyminen kuuluu myös oikeudenmukaisuuteen ja sitä tulemme myös vaalimaan. (Sosiaali- ja Terveysministeriö 2008, 13.)

Oikeudenmukaisuutta palvelukeskuksessa voidaan vaalia puuttamalla epäkohtiin ja laatimalla kaikille sen asukkaille yhdenmukaiset säännöt palvelutarpeen arvioinnissa ja pitämällä palveluiden myöntämisperusteet yhdenmukaisina. Epäkohtiin puuttumisella tarkoitetaan esimerkiksi mahdollisia työntekijöiden vääriä työmenetelmiä ja vääriä asiakkaan kohtaamistapoja, puuttumiskeinona käytössämme tulee olemaan muun muassa työntekijöiden palaverit ja kehityskeskustelut. Avoimen työilmapiirin luominen helpottaisi myös sitä, että asioista voitaisiin keskustella suoraan, mikäli tarvetta tällaiselle olisi.

3.3 Osallisuus

Osallisuudella ikäihmisten palveluissa tarkoitetaan sitä, että pyritään siihen, että ikäihmisten sosiaalista toimintakykyä voitaisiin ylläpitää sekä vahvistaa siinä määrin, että ihminen voisi ikäihmisenäkin olla oman yhteisönsä täysivaltainen jäsen. Oman yhteisönsä lisäksi ihmisellä pitäisi myös iäkkäänä olla mahdollisuus vaikuttaa häntä ympäröivän yhteiskunnan ja elinympäristönsä kehittämiseen. (Sosiaali- ja Terveysministeriö 2008, 13)

Osallisuuteen panostetaan mitä suurimmassa määrin palvelutalon ikäihmisten toimintakyvyn ylläpitämisessä. Fyysisen toimintakyvyn lisäksi panostetaan myös sosiaaliseen toimintakykyyn, jolloin pyritään takamaan ikäihmisten mahdollisuus toimia yhteiskunnan sekä oman elinympäristön täysivaltaisena jäsenenä.

3.4 Yksilöllisyys

Jokainen ihminen iästä riippumatta on ainutlaatuinen yksilö. Ihmisen pitää pystyä tuntemaan itsensä arvokkaaksi ja hänen pitää kokea oma elämänsä mielekkääksi myös palvelukeskuksessa asuessaan. Yksilöllisyydellä tarkoitetaan myös vapautta, vastuuta ja valinnan mahdollisuuksia. (Sosiaali- ja Terveysministeriö 2008, 13.)

Palvelukeskuksessa lähtökohtana on että, jokaisella asukkaalla on omat huoneensa tai huoneistonsa, jotka vastaavat mahdollisimman paljon asumista muualla kuin palvelukeskuksessa. Näin palvelukeskuksen asukkaille pyritään tarjoamaan mahdollisuus vaikuttaa mitä suurimmassa määrin omaan asumiseensa ja elämäänsä. Eroa muualla asumiseen parhaimmassa tapauksessa on vain se, että hoito ja muut tarvittavat palvelut ovat lähettyvillä ja helposti saatavilla. Kunnosta ja toimintakyvystä riippuen ikäihmiset voivat esimerkiksi tehdä ruokansa sekä siivota itse. Huonokuntoisimmille nämä palvelut taas voidaan tarjota. Tällä voidaan lisätä elämän mielekkyyttä ja vapauden sekä omien valintojen mahdollisuutta, arvokkuutta unohtamatta.

3.5 Turvallisuus

Ihminen on fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen kokonaisuus. Turvallisuudella tarkoitetaan näiden kaikkien osa-alueiden turvaamista (Sosiaali- ja Terveysministeriö 2008, 13). Palvelukeskuksessa tullaan paneutumaan tähänkin erityisellä tarkkuudella.

Fyysisen turvallisuuden turvaaminen lähtee jo asukkaiden huoneiden ja huoneistojen turvallisuuden takaamisella. Huoneet ja huoneistot suunnitellaan siten, että ne ovat fyysisesti turvallisia. Myös muu hoitoympäristö suunnitellaan se huomioon ottaen, että asukkaat sekä työntekijät voivat asua ja työskennellä turvallisesti. Suunnitelmissa otetaan huomioon luonnollisesti myös paloturvallisuus. Tilat tullaan tarkastamaan ohjeistusten mukaisesti niin rakennus-, palo- kuin terveysviranomaisten toimesta.

Psyykkisen turvallisuuden turvaamiseen kuuluu myös asiakkaan koskemattomuuden turvaaminen eli kaltoinkohtelu- ja väkivaltatilanteiden estäminen. Mahdolliset väkivalta- ja kaltoinkohtelutapaukset otetaan myös huomioon suunnitelmissa. Suunnitelmat tehdään näiden mahdollisten tapausten estämiseksi ja pois kitkemiseksi.

Sosiaalista turvallisuutta turvataan antamalla ja tarjoamalla sosiaalista tukea sekä lisäämällä palveluiden saatavuutta. Palvelukeskuksella on oma palveluohjaaja, joka pitää yhdessä muiden työntekijöiden kanssa huolen siitä, että kaikilla asiakkailla on mahdollisuus tarvitsemiinsa palveluihin ja tukiin.

Palvelukeskuksen asukkaan pitää pystyä tuntemaan olonsa turvalliseksi. Luottamusta asukkaiden turvallisuudesta pyritään luomaan alusta alkaen, myös asukkaiden läheisille.

Palvelukeskuksessa omalla työllämme on suuri vaikutus asukkaiden elämään. Tekemällämme työllä takaamme apua ihmisille, jotka sitä tarvitsevat. Vain murto-osalle sitä tarvitsevistä, mutta suurta apua niille, joille sitä pystymme tarjoamaan. Tärkeätä on muistaa että ammatissamme ja tekemisillämme on paljon valtaa. Meillä on mahdollisuus vaikuttaa mitä suurimmissa määrin asiakkaidemme elämään. Tämän vuoksi toimintaohjeet eettisissä tilanteissa tulee tulla selkärangasta. Ammattihenkilöstölle on luotu omat ammattieettiset periaatteet, niin myös sosiaalialan ammattihenkilöstölle.

Nämä ikäihmisten laatusuosituksissa löytyvät eettiset ohjeistukset tulevat olemaan osa palvelukeskuksen työtä. Niitä korostetaan työntekijöille ja tarvittaessa niitä kerrataan. Pääperiaatteena on, että työhön tuleville työntekijöille nämä periaatteet kerrataan ja korostetaan näin niiden tärkeyttä työssämme.

4 LAKI IKÄÄNTYNEEN VÄESTÖN TOIMINTAKYVYN TUKEMISESTA SEKÄ IÄKKÄIDEN SOSIAALI- JA TERVEYSPALVELUISTA

Heinäkuussa 2013 astuu voimaan laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista eli ns. vanhuspalvelulaki, joka täytyy ottaa huomioon asumispalvelukeskuksemme toimintaa ja palveluita suunniteltaessa.

Lain tavoitteena on turvata iäkkäiden henkilöiden sosiaali- ja terveyspalveluiden saanti. Lain avulla pyritään edistämään iäkkäiden henkilöiden hyvinvointia ja kaventamaan hyvinvointieroja sekä tukemaan heidän osallisuuttaan ja ottamaan huomioon heidän voimavaransa. Laissa korostetaan, että ikääntyneiden toimintakyvyn heikkenemiseen on puututtava ajoissa ja näin edistetään heidän itsenäistä suoriutumistaan arjessa. Yhtenä lain tavoitteista on turvata iäkkäille pääsy palvelutarpeen arviointiin. Palvelutarpeen arvioinnilla taataan jokaiselle asiakkaalle yksilöllisesti, määrällisesti ja laadullisesti riittävät palvelut. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013.)

Kunnilta edellytetään täsmällisempää suunnittelua vanhuspalveluissa ja väestön ikärakenteen muutokseen varautumista. Ikääntyneet ihmiset on otettava mukaan heitä koskevien palvelujen suunnitteluun ja kehittämiseen. Vanhusneuvostolla on oikeus osallistua ikääntyneitä väestöä koskevien toimintojen suunnitteluun, valmisteluun ja seurantaan. Myös palveluita tuottavien toimintayksiköiden laatua ja toimintaa tullaan valvomaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012.)

Muita huomioitavia lakeja palvelukeskuksemme toiminnassa ovat:

- 1) sosiaalihuoltolaki (710/1982);
- 2) terveydenhuoltolaki (1326/2010);
- 3) omaishoidon tuesta annettu laki (937/2005);
- 4) vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista annettu laki (380/1987);
- 5) kehitysvammaisten erityishuollosta annettu laki (519/1977);
- 6) päihdehuoltolaki (41/1986);

- 7) mielenterveyslaki (1116/1990);
- 8) sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista annettu laki (812/2000);
- 9) potilaan asemasta ja oikeuksista annettu laki (785/1992);
- 10) yksityisistä sosiaalipalveluista annettu laki (922/2011);
- 11) yksityisestä terveydenhuollosta annettu laki (152/1990). (Finlex 2012)

5 VANHUSTYÖN TEHTÄVÄT

5.1 Vanhustyö

Vanhustyö määritellään toiminnaksi, jolla ensisijaisesti pyritään edistämään ikäihmisten hyvinvointia sekä elämänlaatua. Tavoitteena työllä on, että ikäihmiset voisivat tuntea hallitsevan omaa elämäänsä ja kokevansa olonsa turvalliseksi. Ikäihmisille tulee järjestää heille itselleen sopivaa ja mielekästä toimintaa hyödyntäen heidän omia voimavarojaan ja toiminnallisuuttaan. (Koskinen, Aalto, Hakonen & Päivärinta 1998, 55.)

Vanhustyön keskusliiton julkaisemassa Vanhustyö-kirjassa vanhustyön tehtävät ovat jaettu karkeasti kolmeen eri ryhmään: tehtäviin arkielämän sujuvuuden ja toiminnalliselta kannalta sekä työn eri tasojen mukaan.

VANHUSTYÖN TEHTÄVÄT

1) ARKIELÄMÄN KANNALTA

- Perushoito ja – hoiva
- Sairaan- ja terveydenhoito
- Kuntoutus
- Psykososiaalinen tuki

2) TOIMINNALLISELTA KANNALTA

- Fyysisen ympäristön säätely
- Ruumiillisuudesta huolehtiminen
- Läsnä- ja saatavilla olo
- Sosiaalisen tilan raivaaminen

3) TYÖN TASOJEN MUKAAN

- Yksilökohtainen tukeminen
- Palvelujen saannin turvaaminen
- Palveluorganisaation toimintaan vaikuttaminen
- Lähiyhteisöön vaikuttaminen
- Yhteiskunnallinen vaikuttaminen

KUVIO 5 .Vanhustyön tehtävät (Koskinen ym. 1998, 63)

Vanhustyön työtehtävät, jotka vaikuttavat ikäihmisten arkielämän sujuvuuteen ovat perushoito ja -hoiva sekä sairaan- ja terveydenhoito. Näistä tehtävistä perushoito ja -hoiva ja lisäksi sairaanhoitajan palvelut kuuluvat meidän asumispalvelukeskukseemme arkeen. Työtä asumispalvelukeskuksessa tehdään kuntouttavalla työotteella ja lisäksi kuntoutuspalveluja tullaan ostamaan niitä tarvitseville. Tulevaisuudessa voisi ajatella myös oman kuntoutusohjaajan työskentelevän asumispalvelukeskuksessa.

Sosiaalisista suhteista ja psyykkisestä hyvinvoinnista tullaan pitämään huolta jokapäiväisessä työssä. Mikäli joku asiakkaista esimerkiksi tarvitsee lisää psykologisia palveluita, näitä tullaan järjestämään. Palvelujemme kautta ikäihmisten arjessa selviytymistä tullaan parantamaan ja toimintakykyä ylläpitämään.

Ikäihmisten toiminnallisuuden kannalta huomioitavia asioita työskentelyssä ovat fyysisen ympäristön säätely eli ikäihmisten fyysisen ympäristön toimivuus ja esteettömyys. Asiakkaiden asuntojen puhtaanapidosta täytyy huolehtia. Erittäin tärkeää on tilojen esteettömyys. Asiakkaiden asuntojen täytyy olla asiakkaiden liikkumista ja osallistumista helpottavasti suunniteltuja ja toteutettuja.

Asiakkaan ruumiillisuudesta huolehtimisella tarkoitetaan edellä mainittuja perushoitoa ja huolenpitoa. Asiakkaiden henkilökohtaisesta hygieniasta ja ravinnon saannista tulee pitää hyvää huolta.

Ikäihmisille on tärkeää, että he tuntevat olonsa turvalliseksi. Asumispalvelukeskuksessa tarkoituksena, on olla asiakkaiden saatavilla koko ajan. Saatavilla olon lisäksi työntekijöiden täytyy olla myös läsnä kohdatessaan asiakkaan jokapäiväisessä työssään. Asiakkaan asioista ollaan aidosti kiinnostuneita ja heitä täytyy osata kuunnella.

Sosiaalisen tilan raivaamisella tarkoitetaan työtä, jonka avulla sosiaalisia suhteita ylläpidetään. Asumispalvelukeskuksessa tähän voitaisiin tähdätä esimerkiksi järjestämällä yhteisiä viriketuokioita toisten asukkaiden kanssa. Näin voitaisiin luoda uusia sosiaalisia suhteita ja edistää asukkaiden sosiaalisuutta. Tärkeää on myös ylläpitää vanhoja sosiaalisia suhteita eri keinoin.

Vanhustyön tehtäviä voidaan ajatella työn eri tasojen mukaan. Työssä paneudutaan ikäihmisen eli asiakkaan yksilölliseen tukemiseen. Perushoivan ja hoitojen lisäksi asiakkaan palveluiden saanti turvataan. Asiakkaille tehdään palvelusuunnitelmat ja niiden avulla pyritään takaamaan kaikille heidän tarvitsemansa palvelut. Palveluohjaajat ovat apuna myös eri palveluorganisoitien kanssa toimittaessa. Apua annetaan esimerkiksi asiakkaan hakiessa ja selvittäessä hänelle kuuluvia etuuksia ja tukia.

Asiakkaiden läheisiin ja lähiyhteisöön pyritään pitämään tiiviisti yhteyttä ja näin parantamaan vuorovaikutusta ja etenkin sosiaalisuutta. Myös ikäihmisillä on oikeus osallistua yhteiskunnan toimintaan ja tässä heitä myös tullaan auttamaan. (Koskinen ym. 1989. 62-63.)

5.2 Sosionomin työtehtävät

Sosionomintyötehtävät ikääntyneiden palveluissa ovat yleensä sosiaalihoitajan, palveluhoitajan, kotipalvelun tai kotihoidon ohjaajan tehtäviä. Kotipalvelun ohjaajan

tehtäviin kuuluvat monesti myös asiakastyön johto- sekä esimiestehtävät. Työtehtäviä on niin avohuollon sosiaalipalveluissa kuin asumis- ja laitospalveluissakin.

Palveluohjaus ja palvelutarpeen arviointi on yksi sosionomin keskeisimmistä tehtävistä. Tarpeen arviointi suoritetaan yhdessä asiakkaan ja asiakkaan läheisten kanssa. Usein palvelun tarpeet arvioidaan myös yhdessä moniammatillisen työryhmän kanssa. Sosionomi tukee asiakkaiden itsenäistä suoriutumista arjessa.

Palveluohjauksella tarkoitetaan prosessia, jossa asiakkaille tehdään henkilökohtainen palvelutarpeen arviointi. Tarvittaviin palveluihin etsitään sopivia tuki- ja palvelumuotoja. Asiakkaan osallistuvat myös itse palveluohjaukseen ja omien palveluiden suunnitteluun. Palveluohjauksen ja suunniteltujen palveluiden avulla asiakkaan parissa tehtyä työtä on helppo jäsentää ja koordinoida. Palveluohjaajalta vaaditaan laajaa oman alan ja oman alan palveluiden tietämystä. Asiakkaille on tarjolla palveluita julkisen sektorin palvelujen lisäksi myös yksityisellä sektorilla. (Seppänen, Karisto & Kröger 2007, 77.)

Palveluohjauksen prosessia aloittaessa lähdetään liikkeelle palvelutarpeen tunnistamisesta. Seuraavaksi tehdään palvelutarpeen arviointi. Onko asiakkaalla tarvetta palveluihin ja täyttääkö hän kriteerit päästäkseen asumispalvelukeskukseen.

Mikäli palvelutarpeen arvioinnissa todetaan, että asiakas tarvitsee palveluita, hänelle tehdään seuraavaksi yhteistyössä hoito- ja palvelusuunnitelma. Hoito- ja palvelusuunnitelmiin suunnitelluista palveluista tehdään päätökset ja pannaan toimeen päätöksien vaatimat toimenpiteet sekä palvelut.

Hoito- ja palvelusuunnitelmaa sekä siihen asetettuja tavoitteita seurataan ja niiden vaikutuksia arvioidaan aika-ajoin. Tarvittaessa suunnitelmiin tehdään muutoksia, esimerkiksi lisätään tai vähennetään joitakin palveluita. Mikäli palveluita ei enää tarvita, asiakkuus voidaan päättää. (Mikkelin seudun sosiaali- ja terveystoimi 2011.)

Kuntouttava työote on tärkeää ikääntyneiden palveluissa. Kuntouttavalla työotteella työn tavoitteena on ylläpitää asiakkaan toimintakykyä. Työntekijät eivät tee työtä yksin vaan asiakkaiden kanssa. Asiakkaat toimivat itse arjen haasteissa työntekijöiden avustamana. Asiakas käyttää niitä voimavaroja, mitä hänellä on. Työntekijät auttavat vain tarvittaessa. Asiakkaan toimintakyky arvioidaan ja hoito suunnitellaan ja järjestetään sen mukaisesti, mitä asiakkaat voivat itse tehdä. Tavoitteena on, että toimintakyvyn mukaisia arjen askareita itse tekemällä asiakkaita ja etenkin iäkkäitä ihmisiä ei hoideta täysin toimeettomiksi. (Moilanen & Laine 2011.)

Lähihoitajien tehtäviin ikääntyneiden palvelussa kuuluvat perushoito, huolenpito, neuvonta ja ohjaus. Sosiaaliohjaajan tehtäviin kuuluu tavallisesti palveluiden ohjaamisen lisäksi asiakkaiden asioiden eteenpäin vieminen seuraavalle viranomais-tahoille. Tällöin sosiaaliohjaajina toimivien työnkuvaan kuuluu kotikäynnit, verkostojen luominen ikääntyneille ja näiden verkostojen ylläpitäminen. Työhön kuuluu myös ehkäiseviä toimenpiteitä ja toimintakykyä ylläpitävää työtä. (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2009, 88-90.)

Meidän tapauksessamme työ olisi samantapaista kuin laitoksissa tapahtuva sosiaaliohjausta. Laitoksesta emme puhu missään tapauksesta, vaan asumispalvelukeskuksesta. Työtehtäviin kuuluisi asiakkaiden palvelusuunnitelmien tekemistä. Asiakkaan lisäksi yhteistyössä luonnollisesti olisivat myös asiakkaan omaiset ja muu lähipiiri. Palvelusuunnitelmia tehtäessä huomioon otetaan myös muut asiakkaille tärkeät verkostot. Työnä on myös asiakkaiden käytännön asioiden hoitaminen.

Asukkaille tulee suunnitella, järjestellä ja kehittää palveluita, jotka ylläpitävät asiakkaiden toimintakykyä. Myös sosiaalisen toimintakyvyn ylläpitäminen on tärkeää. Meidän asumispalvelukeskuksessamme tämä tarkoittaisi asiakkaiden läheisten lisäksi myös palvelukeskuksen asukkaiden välistä yhteistoimintaa. Yhteistoiminta voi olla ihan vain yhdessäoloa yhteisissä tiloissa tai sosiaaliohjaajan järjestämää toimintaa kuten esimerkiksi vertaisryhmiä ja asukastoimintaa.

Asumispalvelukeskuksessamme on tavoitteiden ja vision mukaan tarkoitus järjestää lomituspalveluita omaishoitajille. Näiden paikkojen järjestäminen ja asiakkaiden palvelusuunnitelmien tekeminen on myös osa sosiaaliohjaajan tehtäviä.

Asumispalvelukeskuksessamme johto- ja esimiestehtävät ovat myös osa sosionomin eli meidän tehtäviämme. (Mäkinen ym. 2009.)

6 HYVÄ TYÖPAIKKA

Millainen olisi meidän hyvä työpaikkamme ja mitä sen eteen tulisi tehdä?

Sosiaalialan ammattijärjestö Talentia kuvaa hyvän työpaikan talona, joka rakentuu erilaisista rakennuselementeistä, hyvän työpaikan avaimista. Nämä niin sanotut rakennuselementit edistävät työpaikan tuloksellisuutta, luottamusta toisia kohtaan ja työniloa. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2013.)

Sen lisäksi, että haluamme luoda palvelukeskuksestamme erinomaisen paikan asiakkaillemme, haluamme luoda siitä myös erinomaisen työpaikan työntekijöillemme. Rakentamalla hyvin työpaikan takaamme voivamme päästä visioon linjaamiimme tavoitteisiin.

Hyvän työpaikan rakennuselementeiksi ammattijärjestö Talentia on listannut seuraavat: ammattitaito ja osaaminen, organisointi, johtaminen, tehtävä rakenne, mitoitus, täydennyskoulutus, työnohjaus, työsuojelu, työterveyshuolto, työyhteisö ja ammattietiikka. Asumispalvelukeskuksessamme näitä yhtätoista (11) kohtaa tullaan tarkoin seuraamaan ja ylläpitämään.

Ammattitaito ja osaaminen

Koulutus ja kokemus ovat avainsanat ammattitaitoon ja osaamiseen. Koulutuksella saatu tieto-, ja teoriapohja sekä ihmisen arvopohja muuttuvat ammattitaidoiksi työkokemusten myötä. (Koskinen, Aalto, Hakonen & Päivärinta 1998, 55.)

Asumispalvelukeskuksessa tulee työskentelemään koulutettua henkilöstöä. Työkokemusta heillä tulee olemaan varmasti hyvin erilaisia määriä. Tärkeintä on kuitenkin pitää yllä ammattitaitoaan ja kehittää sitä vuosien mittaan erinäisin keinoin.

Tällaisia keinoja ovat muun muassa työpaikalla tehtävät kehityskeskustelut sekä yksittäisen työntekijän että koko työyhteisön kesken tehtävät osaamiskartoitukset.

Asiakkaalla on oikeus saada ammattitaitoista ja osaavaa palvelua. Tätä oikeutta toteuttamalla voimme taata työpaikalle työn tuloksellisuutta ja menestystä tulevaisuudessakin. Talentian mukaan ammattitaitoisten työntekijöiden työnilo vahvistuu laadukasta työtä tehtäessä. Tämän myötä myös työyhteisön luottamus vahvistuu. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2013.)

Asumispalvelukeskuksen johtajina tehtävänämmä on huolehtia työntekijöidemme ammattitaidon ja osaamisen hyödyntämisestä. Työntekijöille tulee tarjota työtä, johon heidät on palkattu. Haluamme hyödyntää työntekijöidemme ammattitaitoja sekä heidän osaamisiaan heidän työtehtävissään.

Työntekijä on myös itse vastuussa omasta työstään ja kehittymisestään. Työntekijän täytyy pohtia omia taitojaan ja osaamisiaan. Esimiehinä haluamme tukea työntekijöidemme urahaaveita. Tukea annamme keskustelemalla esimerkiksi mahdollisista jatkokoulutusmahdollisuuksista. Keskustelut voivat olla vapaamuotoisia, mutta niitä tullaan myös tekemään kehityskeskusteluiden puitteissa. Tehtävänämmä on järjestää vuosittain käytävät kehityskeskustelut, jotka takaavat omalta osaltaan laadukkaat palvelut ja hyvän työpaikan. Kehityskeskusteluja tullaan tekemään niin työntekijöiden kesken kuin koko työyhteisön kesken.

Kehityksen myötä täytyy myös kouluttautua. Työntekijöiden kanssa keskustellaan heidän koulutustarpeistaan ja niitä tullaan toteuttamaan mahdollisuuksien mukaan. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2013.)

Organisointi

Hyvä työn organisointi on merkittävä tekijä hyvän työpaikan luomisessa. Osa organisointia on myös edellä mainittu ammattitaidon ja osaamisen hyödyntäminen. Työtehtävien tulee olla sellaisia, että jokaisella on omalla työpanoksellaan mahdollisuus oman ammattitaitonsa kehittämiseen sekä mahdollisuus osallistua myös työpaikan kehittämiseen.

Organisoinnilla tarkoitetaan myös työntekijöiden omaa osaamista ja osaamisen kautta mahdollisuutta vaikuttaa työnsä sisältöön. Mielipiteitä asioista on monia, samoin kuin uusia ideoita. Hyvällä organisoinnilla annamme tilaa myös näille. Emme tyrmeä näitä sillä juurikin erilaisista ajatuksista voi syntyä esimerkiksi joitain hyviä uusia käytänteitä.

Työn organisoinnissa tulee ottaa huomioon myös työaikojen ja -vuorojen organisointi. Jokaisen työntekijän oman elämän vaatimukset on huomioitava. Emme voi ajatella jokaisen työntekijän pystyvän tekemään juuri niitä vuoroja, mitä me olemme heille suunnitelleet. Suunnittelussa tulee mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon työntekijän toiveet. Tämä vaatii osaltaan paljon töitä suunnittelussa, mutta suunnitteluun tullaan käyttämään aikaa. Työaikojen tulee olla myös siinä määrin joustavia, että äkilliset lomien tarpeet sekä työvuorojen vaihdokset voitaisiin tarpeen mukaan järjestämään.

Huomioon on osattava ottaa myös yksilölliset tarpeet kuten esimerkiksi hoitovapaa tai omaisen hoitaminen ja niistä syntyvät poissaolot. Huomioitavaa on myös esimerkiksi mahdollinen osa-aikatyö. Henkilöstöä pitää olla tarpeeksi, jotta joustavuus voidaan toteuttaa. Lisäksi mahdolliset sijaisjärjestelyt tulee olla kunnossa.

Uusien työntekijöiden perehdyttäminen tulee myös ottaa huomioon. Perehdyttäminen täytyy olla suunniteltua ja jokaisen työntekijän on omalta osaltaan osallistuttava uusien työntekijöiden perehdyttämiseen. Meidän palvelukeskuksessamme tämä

tarkoittaa perehdytyskansion lisäksi toisten työntekijöiden aktiivista neuvomista ja auttamista tarvittaessa.

Talentia on myös listannut hyvän organisoinnin työssä yhdeksi parhaimmista keinoista pitää kiinni työntekijöistään. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2013.)

Johtaminen

Johtamisella voidaan vaikuttaa moneen asiaan työpaikalla. Työn organisointi on yksi näistä.

Hyvällä johtamisella voidaan vaikuttaa positiivisesti henkilöstön hyvinvointiin ja motivaatioon. Mikäli henkilöstö voi hyvin ja on motivoitunutta, näkyy tämä työtuloksessa. Johtamisella vaikutetaan myös tuotettuihin palveluihin ja siihen miten palvelut toteutetaan ja kuinka niitä tullaan kehittämään. Vaikutukset yltävät myös palveluiden laatuun sekä niiden vaikuttavuuteen ja tuloksellisuuteen.

Työyhteisön luottamus on ansaittava. Tähän pyritään hyvällä johtajuudella. Palvelukeskuksessamme haluamme korostaa työntekijöille ettemme esimiehinä yksin saa tuloksia aikaan, vaan ne saavutetaan työntekijöiden kanssa ja heidän avullaan. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2013.)

Tehtävä rakenne

Työskentelyssä on pyrittävä oikeanlaisen tehtävänrakenteen toteutumiseen. Jokaisen omaa osaamista tulisi siis hyödyntää oikein heidän tekemissään työtehtävissä. Työtä jaksaa tehdä kun työ on itselle mielekästä. Tähän päästään valitsemalla jokaiselle työntekijälle hänen koulutustaan vastaavia työtehtäviä.

Työpaikoilla on monenlaisia työtehtäviä. Meidän tapauksessa tämä tarkoittaa sosionomeja johto- ja esimiestehtävissä sekä palveluohjaajan rooleissa, lähihoitajia ja sairaanhoitajia hoiva- ja huolenpitotyössä. Yrityksessä olisi myös siivoojia, laitoshuoltajia, kokkeja ja keittiötyöntekijöitä. Kaikki nämä työtehtävät liittyvät tavoitteeseemme eli laadukkaiden palveluiden tarjoamiseen ikääntyville ihmisille. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2013.)

Mitoitus

Työn mitoituksella tarkoitetaan työntekijälle annettuja tehtäviä, joista hänen täytyy suoriutua annetun työajan puitteissa. Työtehtävät on mitoitettu oikein jos asetettujen määrällisten tavoitteiden lisäksi työssä saavutetaan myös laadulliset tavoitteet. Työntekijöillä tulee olla tehtäviä siinä määrin, ettei töitä tarvitse tehdä vapaa-ajalla. Työn ja vapaa-ajan erottaminen lisäävät työssä jaksamista ja työn tuloksellisuutta.

Työtä arvioidaan monesti sen fyysisen rasittavuuden perusteella, mutta huomioon tulee ottaa myös psyykinen ja sosiaalinen puoli. Työ on liian kuormittavaa, mikäli työtehtäviä ei saada tehtyä niille asetetuissa aikarajoissa ja mikäli työtä on liikaa sen vastuisiin ja vaatimuksiin nähden. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2013.)

Täydennyskoulutus

Kuten edellä on jo mainittu, hyvässä työpaikassa on ammattitaitoisia ja osaavia työntekijöitä. Ammattitaitoa voidaan ylläpitää ja kehittää täydennyskoulutuksien avulla. Sosiaali- ja terveysalalla tapahtuu jatkuvaa kehitystä ja koulutuksien avulla työntekijät voivat saada viimeisintä tietoa omalta alaltaan. Kouluttautumalla työntekijät voivat vastata omalta osaltaan paremmin asiakkaidensa palveluntarpeisiin ja toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin.

Sosiaalihuoltolain 53§:ssä määritetään, että täydennyskoulutuksista huolehtii kunta. Koulutuksiin vaikuttavat peruskoulutus, työn vaativuus ja toimenkuva. Tämä koskee koko kunnallista sosiaalihuoltoa ja sen henkilöstöä ei yksityisellä sektorilla työtä tekeviä. Huomioon tulee kuitenkin ottaa, että kun yksityiset palveluntuottajat tekevät hankintasopimuksia kuntien kanssa, täydennyskoulutuksien on sisällyttävä hintaan.

Lain ja sosiaali- ja terveysministeriön ohjeistuksen mukaisesti täydennyskoulutuksien määrät määritellään yksilöllisesti noin 3-10 päivään vuodessa. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2013.)

Täydennyskoulutuksista ja niiden tarpeista puhutaan kehityskeskusteluissa työntekijöiden kanssa ja heidän kanssaan voidaan tehdä myös täydennyskoulutussuunnitelmia. Asumispalvelukeskuksemme tavoitteisiin ja visioon on linjattu kohta henkilöstön kehittämisestä ja kouluttautumisesta.

Työnohjaus

Työnohjausta voidaan toteuttaa joko yksilö- tai ryhmäohjauksena. Myös koko työyhteisön yhteiset ohjaustuokiot ovat mahdollisia. Työnohjausta tehdään luottamuksella ja sen tarkoituksena olisi parantaa luottamusta sekä työyhteisön ilmapiiriä. Työnohjaustuokioilla voidaan myös lisätä työssä jaksamista ja selkiyttää jokaisen omaa ammatti-identiteettiä.

Omaa ammatti-identiteettiä voidaan kehittää arvioimalla yhdessä omaa työtä ja kehittää sitä tarpeen mukaisesti. Omasta työstä ja kokemuksista olisi hyvä puhua samoin kuin koko työyhteisön tekemästä työstä.

Työnohjaus ei ole lakisääteistä, mutta sitä olisi hyvä järjestää useita kertoja, jolloin ohjausprosessi olisi tavoitteellista ja hyödyllistä. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2013.)

Palvelukeskuksessamme työnohjaus olisi osa työtä. Kehityskeskustelujen kanssa työnohjaus olisi hyvä lisä työn kehittämisen ja työssä jaksamisen tueksi. Työ on kuormittavaa ja siitä on hyvä pystyä puhumaan luottamuksellisesti jonkun kanssa.

Työsuojelu

Työsuojelusta määrätään laissa ja se kuuluu osaksi jokaista työpaikkaa. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työpaikan turvallisuudesta.

Työpaikalle valitaan työsuojeluvaltuutettu ja hänelle kaksi varavaltuutettua mikäli työpaikalla on yli 10 työntekijää. Työsuojeluvaltuutetun valitseminen on mahdollista myös pienemmillä työpaikoilla. Työpaikoilla on myös omat työsuojelutoimintakunnat. Tähän kuuluvat työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut. Työsuojelun valvonnasta vastaa aluehallinnon viranomainen.

Työpaikalla pitää tehdä toimintasuunnitelma vaaratilanteiden varalle. Työpaikan riskit tulee kartoittaa ja arvioida. Työpaikan turvallisuudesta ja työolosuhteiden parantamisesta täytyy puhua. Tärkeää on muistaa vaarojen ennakointi ja ehkäiseminen.

Jotta työsuojelu toteutuisi kokonaisuudessaan, kaikista vahingoista ja vaaratilanteista täytyy pitää kirjaa. Työnantajien on ryhdyttävä toimiin jos hän saa kuulla epäkohdista työsuojelussa. Mikäli tätä hän ei tee, työntekijät voivat olla yhteyksissä työsuojeluvaltuutettuihin sekä työsuojelutarkastajiin. Työpaikoille voidaan tehdä myös työpaikkatarkastuksia. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2013.)

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tehtävistä on määritelty laissa, tehtäviä määrittelevät myös eri työnantajien ja työterveyshuollon tekemät keskinäiset sopimukset. Laajuus ja saatavuus määrittyvät näin ollen sopimuksien mukaisesti ja ne voivat olla eri työpaikoilla erilaiset.

Työterveyshuollon tehtäviin kuuluvat muun muassa työkyvyn arvioinnit, kuntoutukseen ohjaaminen, työhöntulotarkastukset, apu ja tuki työyhteisön kriisitilanteissa ja sairauksista johtuvien työjärjestelyjen selvittäminen. Työterveyshuollossa tutkitaan myös työympäristöjen terveellisyyttä ja huolehditaan työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisestä. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2013.)

Meidän yrityksessämme työntekijöiden hyvinvoinnista pidettäisiin huolta tavoitteiden ja vision mukaisesti. Sopimukset työterveyshuollon kanssa olisi paras tapa tässä.

Työyhteisö

Talentian mukaan toimivassa työyhteisössä ilmapiirin tulee olla avointa ja kannustavaa. Ongelmista tulee pystyä puhumaan avoimesti ja tieto työyhteisön tapahtumista kulkee kaikille. Jokaisella tullee olla vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä ja työyhteisön toimintaan.

Talentia on myös listannut kuinka toimivaa työyhteisöä voidaan arvioida. Ensimmäisenä toimivan työyhteisön merkkinä on työntekijät, jotka mielellään tulevat töihin. Jokaisen työntekijän tulisi kokea työpaikkansa myös turvalliseksi. Hyvän työyhteisön ilmapiiri takaa sen, että työntekijät voivat antaa ja saada palautetta sekä kiitosta työstään. Työyhteisön toimivuutta voidaan arvioida myös vähäisillä

sairauspoissaoloilla sekä työntekijöiden vähäisellä vaihtuvuudella. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2013.)

Ammattietiikka

Ammattietiikka ohjaa meitä toimimaan ja tekemään työtämme oman ammattimme mukaisesti. Työssämme tärkeää on elämän arvostus ja ihmisyyden kunnioitus. Hyvän työpaikan ammattietiikkaa voidaan asiakkaiden ja työntekijöitten välisten suhteiden lisäksi tarkastella myös työntekijöitten keskinäisten suhteiden. Tärkeää on myös pohtia työntekijöiden suhdetta itseensä.

Arvojen mukaisesti toimiminen lisää osaltaan viihtyvyyttämme työssä ja näin ollen myös työhyvinvointiamme. Eettisistä ristiriitatilanteista syntyy yleensä ongelmia työssä jaksamissa. Ihmisillä on monenlaisia arvoja, mutta itse täytyy ymmärtää tehneensä työssään jotain väärin, mikäli potee huonoa omaatuntoa jostain tekemästään asiasta tai päätöksestä. Ristiriitoja syntyy vääjäämättä. Niistä täytyykin pystyä puhumaan ja ne täytyy pystyä ratkaisemaan. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2013.)

7 SWOT-ANALYYSI

Kun liikeideaa aletaan kypsyttellä toimivaksi yritykseksi, täytyy yrityksen tulevaisuudesta tehdä kokonaisarvio. SWOT -analyysissä tarkastelomme mahdollisimman tarkasti ja laajasti vahvuuksiamme, heikkouksiamme, mahdollisuuksiamme ja mahdollisia uhkia yrityksellemme. (Kovalainen & Simolainen 1996, 237.)

SWOT-analyysin avulla olemme tarkastelleet asemaamme, suhteessa muuhun samankaltaiseen ikäihmisille tarjottavaan palvelutoimintaan. Analyysissä pohdimme mitä resursseja meillä itsellämme on järjestää ja ylläpitää asumispalvelukeskusta sekä sitä, mitä kykyjä ja taitoja meillä on antaa yrityksellemme. Analyysissä olemme käyneet läpi myös mahdolliset ulkopuoliset uhat ja ne mahdollisuudet, mitä tämän yrityksen perustaminen meille suo. Seuraavassa taulukossa on asumispalvelukeskus Seittemästä veljeksestä tekemämme SWOT-analyysi. (TAULUKKO 2)

<p>Vahvuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koulutus • Johtaminen ja kokemus siitä • Taustatuki • Osaava henkilöstö • Palveluntarve • Tarvittava markkinointi 	<p>Heikkoudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Omat tiedot hoivapalveluista • Taloudellinen tietämättömyys • Johtaminen ja kokemus siitä
<p>Mahdollisuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Luoda hyvä paikka asua ikäihmisille • Tarjota helpotusta ikäihmisten palvelutarjontaan • Laajentuminen • Palvelujen kehittäminen • Uudet yhteistyöverkostot 	<p>Uhat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rahoitusongelmat • Tiukka talous • Kuntien palveluiden ostoa • Asiakkaiden kyvyttömyys ostaa palveluita • Kannattavuus

KUVIO 6. Asumispalvelukeskus Seittemän Veljestä SWOT-analyysi (mukaillen Ruuska ym. 2001, 75)

Vahvuudet

Vahvuuksiksemme löysimme seuraavia asioita; ensimmäisenä mietimme oman koulutuksemme merkitystä. Toisella meistä on suuntautumisenä palveluohjaus ja toisella varhaiskasvatus, mutta molemmilla on käytynä opintoja johtamisesta. Näissä opinnoissa kävimme monipuolisesti läpi sitä, mitä johtaminen on ja mikä on sen todellinen merkitys työssämme. Näitä opintojamme olemme myös saaneet työstää ja kokea käytännössä harjoittelujemme myötä.

Toinen meistä on suorittanut harjoittelun kotihoidossa ja saanut sieltä hyviä kokemuksia, siitä kuinka merkittävä osuus johtamisella on kyseisellä työkentällä. Työ ei ollut vain asiakkaiden palveluiden ohjaamista ja neuvomista vaan mitä suurimmissa määrin myös henkilöstön johtamista ja organisaation pyörittämistä. Tästä kokemuksesta tulee olemaan hyötyä asumispalvelukeskuksen johtamisessa. Vahvuudeksemme voimme laskea myös sen että kyseinen harjoittelupaikka oli myös kesätyöpaikkana, jolloin kokemusta työstä tuli myös itsenäisesti toimien eikä vain harjoittelun muodossa. Henkilöstön johtamisesta on hieman kokemuksia mutta suurempi vahvuus olisi, mikäli sitä olisi hieman enemmän. Molemmat olemme toimineet ohjaajina erilaisissa tilanteissa ja erilaisille ja ikäisille ihmisille, mikä osaltaan voidaan lukea vahvuudeksemme. Aivan ilman pienintäkään kokemusta ei tarvitse lähteä tähän työhön.

Vahvuudeksi näemme sen, että ympärillämme on paljon ihmisiä, joilla on kokemusta niin hoitoalasta kuin työskentelystä hoiva-alalla ja ikäihmisten parissa. Näiden valmiiden verkostojen kautta tulemme saamaan tukea ja turvaa niin neuvojen kuin käytännön avunkin kautta. Kuten edellä on mainittu, osa näistä henkilöistä olisi mahdollisesti osa tulevaa henkilökuntaamme.

Henkilökunta tulee olemaan koulutettuja ja motivoituneita omaan työhönsä. Tästä linjasta tulemme pitämään kiinni ja tämän vuoksi uskallamme lukea sen osaksi vahvuuksiamme. Osaavan henkilökunnan avulla luomme hyvän ja toimivan työympäristön sekä tuotamme hyvät palvelut. Koemme ikäihmisten suuren palvelutarpeen yhdeksi vahvuudeksemme nyt ja etenkin lähitulevaisuudessa.

Asumispalvelukeskuksia ikäihmisille tarvitaan mitä suurimmissa määrin ja tämä tulee olemaan vain etu meille. Näin ollen voimme luottaa siihen etteivät tarjoamamme palvelut ja palveluasumispaikat ole missään vaiheessa aivan tyhjillään.

Tavoitteissamme ja markkinointistrategiassamme emme ole nostaneet markkinoinnin merkitystä kovin korkeaksi vaan uskomme, että palveluntarpeesta johtuen selviämme pienellä markkinoinnilla. Omien kokemusiemme ja koulutuksemme myötä näemme vahvuutenamme tarvittavan markkinoinnin hoitamisen. Tiedämme, mitä kanavia voimme käyttää ja miten toimia, jotta tarvittava markkinointi voidaan järjestää.

Heikkoudet

Heikkoudeksamme koemme erityisesti oman tietoutemme ikäihmisten hoito ja hoivapalveluista. Tällä tarkoitamme erityisesti lähihoitajien ja sairaanhoitajien suorittamia toimenpiteitä. Tietous on myös vähäistä gerontologisesta työstä ja tätä tietoisuutta olisi tarkoitus tulevaisuudessa parantaa. Koemme itse, että voisimme entistä paremmin johtaa asumispalvelukeskustamme, mikäli tietäisimme hoito-, hoiva- ja gerontologisesta työstä enemmän. Vaikka työkuvamme on sosionomeina palveluiden tarpeiden arvioiminen ja ohjaaminen, mielestämme kokonaisvaltainen tietämys alasta on hyödyksi toiminnan kannalta. Ajan myötä uskomme kokemusta tulevan lisää, mutta mahdollinen kouluttautuminen ei ole myöskään pois suljettu asia.

Taloudellinen tietämättömyys lienee yksi suurimmista heikkouksistamme. Omaa yritystä emme kumpikaan ole koskaan johtaneet ja näin ollen taloudellista vastuuta ei yrityksestä ole koskaan tarvinnut ottaa. Tämä on meille selvä heikkous ja tulemme tarvitsemaan varsinkin alkuvaiheessa paljon apua asian kanssa. Uskomme kuitenkin koulutusten ja kokemuksen kouluttavan tähänkin tehtävään.

Johtamisen ja kokemuksen johtamisesta, koimme omalta osaltaan olevan vahvuus meille. Kuten edellä mainitaan, lisäkokemus alalta ja eritoten johtamisesta olisi ollut tarpeen. Tämä olisi omalta osaltaan helpottanut taakkaamme ainakin yrityksen alkuvaiheessa. Lokeroimme kokemuksen myös siis heikkouksiin, koska uskomme että monella muulla kokemusta voi olla runsaasti enemmän yrityksen perustamistilanteessa ja näin ollen joudumme johtamisenkin saralla tekemään paljon työtä päästäksemme asettamiimme tavoitteisiimme.

Mahdollisuudet

Mahdollisuuksiksemme näemme tarjota ja luoda ikäihmisille hyvän paikan asua ja elää. Saamme tarjota heille asuinpaikan lisäksi palveluita, tukea ja turvaa. Ikäihmiset tarvitsevat tällaisia paikkoja. Tavoitteidemme ja visiomme mukaisesti tarjolla on kaikin puolin hyvä paikka elää eläkepäiviään toisten ihmisten ja palveluiden keskellä. Koemme nimenomaan mahdollisuutenamme luoda tällaisen paikan vanhuksille, paikan, jossa suurimmat murheet arjen selviytymisestä yksin voidaan siirtää syrjään ja apua on aina saatavilla.

Asumispalvelukeskuksen perustamisessa näemme myös mahdollisuuden tuoda helpotusta ikäihmisten alati kasvavaan palveluntarjontaan. Kuten olemme edellä tutkineen, ikäihmisten määrä väestöstä kasvaa ja palveluntarjonnalla tähän pitäisi pystyä vastaamaan. Pienellä palvelukeskuksella emme voi tarjota palveluita kuin pienelle osalle, mutta hieman helpotusta se pienikin osa toisi.

Tulevaisuudessa näemme mahdollisuutenamme myös laajentumisen. Aivan ajankohtainen asia tämä ei suunnitelmissa ole, mutta emme lähde sulkemaan sitä aivan kokonaan poiskaan. Näin ollen voisimme tarjota yhä useammalle paikan asuinpalvelukeskuksessa.

Uutena yrityksenä joudumme tekemään paljon töitä toiminnan käynnistymisen ja onnistumisen eteen. Yhtenä mahdollisuutenamme näemme palvelun kehittämisen, mutta toimintamme pitää saada pyörimään ensin.

Yhdeksi vahvuudeksemme koimme jo olemassa olevat tausta- ja yhteistyöverkostot. Oman yrityksen, asumispalvelukeskuksen, myötä meillä on mahdollisuus saada ja kehittää paljon uusia yhteistyöverkostoja. Näiden verkostojen avulla oman toimintamme kehittäminen ja pyörittäminen varmasti helpottuu.

Uhat

Yhdeksi uhaksi listasimme taloudellisen tietämättömyytemme. Tähän kuitenkin uskomme pystyvämme tulevaisuudessa karttuvan kokemuksen myötä vaikuttamaan. Suurena uhkana näemme rahoitukseen liittyvät ongelmat. Lainaa joudumme ottamaan ja erilaisia tukia hakemaan, ja sanomattakin lienee selvää, että ensimmäiset vuodet maksamme lainojamme takaisin. Mitä sitten jos rahoituksen kanssa tulee ongelmia? Uhkana koemme myös sen mahdollisuuden, että eteemme tulee jotain odottamatonta, mihin emme ole osanneet ennalta varautua. Tällaisiksi yllättäviksi uhiksi ajattelimme esimerkiksi jonkun investoidun laitteen rikkoutumisen ja siitä koituvat lisäkulut.

Uhkaksi koemme myös tiukan talouden ja varsinkin jos joudumme taistelemaan talouden kanssa pidempiä aikoja kerralla. Jatkuva tiukka rahatilanne saattaa jossain vaiheessa kostautua. Mahdollisten taloudellisten vaikeuksien ei pitäisi kuitenkaan antaa vaikuttaa asumispalvelukeskuksemme palveluihin ja toimintaan. Tällainen uhka voi olla myös hyvin mahdollinen.

Yhdeksi uhaksi näemme sen, että kunnat tai kuntayhtymät eivät esimerkiksi tulisi ostamaan palveluita vaan ikäihmiset joutuvat ostamaan ne suoraan meiltä. Pystymmekö tarjoamaan asiakkaillemme tarpeeksi edullista palvelua, jotta he itse pystyvät maksamaan ilman kuntien ja kuntayhtymien tukea? Haluamme tarjota tavoitteemme mukaisesti asiakkaillemme palveluita mahdollisimman edullisesti ja emme pyri toiminnalla suuriin voittoihin. Toivomme kuitenkin, että asiakkailtamme on tarjoamiimme hintoihin maksukykyä. Emme halua, että missään vaiheessa tulevaisuudessa asumispalvelukeskuksemme paikat olisivat tyhjillään rahan tai oikeastaan sen puutteen takia. Nämä kaikki huomioon ottaen uhkana voi olla myös asumispalvelukeskuksemme kannattamattomuus.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Olemme tutkineet ja tarkastelleet vanhuspalvelujen tilannetta niin koko Suomessa kuin omalla alueellammekin. Kaikin puolin tilanne on se, että lisää palveluita ikääntyville ihmisille tullaan tarvitsemaan. Samoin lisää koulutettua työvoimaa heidän palvelujensa järjestämiseen.

Oman ikääntyville ihmisille kohdentuvan yrityksen perustaminen voisi tilastojen ja tutkimuksiemme mukaan tulla onnistumaan. Tarvetta tämän tyyppisille yrityksille eli asumispalvelukeskuksille on. Yrityksen perustamisessa on omat uhkansa, mutta toisaalta myös omat mahdollisuudet. Suurin uhka ja tarkasti huomioon otettava seikka on taloudellinen puoli, onnistuuko tämän järjestäminen. Esille haluamme erityisesti tuoda pohdintamme siitä, tulisiko tulevaisuudessa kuntayhtymät ostamaan palveluita yritykseltämme vai täytyisikö asiakkaidemme itse ostaa palvelunsa suoraan meiltä. Tällä on vaikutuksensa yrityksen toimintaan.

Itsellämme uskomme olevan resursseja organisoida ja johtaa yrityksemme toimintaa. Kuten opinnäytetyöstämme käy ilmi, kokemusta johtamisesta ja esimiestyöstä löytyy jonkin verran. Enemmänkin kokemusta saisi varmasti olla, kun miettii työtä, jota yrityksen eteen tulisi tehdä. Uskomme kuitenkin, että kukaan ei ole koulutuksen käytyään valmis mihinkään ja kokemusta ei saa jos ei uskalla niitä lähteä hakemaan.

Työ ikääntyneiden ihmisten parissa ei ole helppoa. Työhön liittyy paljon vaikeita asioita ja paljon työtä kun kyse on oman yrityksen perustamisesta. Uskomme kuitenkin työn antavan enemmän, kuin ottavan. Tämän vuoksi motivaatio työhön ja ajatukset mahdollisesta omasta yrityksestä ovatkin pinnalla.

Opinnäytetyössämme halusimme tutkia, mitä oman yrityksen perustaminen meiltä vaatisi. Kehittämällä liikeidean kuvitteelliselle yrityksellemme, saimme mielestämme hyvän yleiskäsityksen tästä. Opinnäytetyössämme emme käsitelleet taloudellista

puolta, mutta muilta osin saimme tarkasteltua liiketoimintasuunnitelman sisältämiä asioita monipuolisesti. Tavoitteiden, visioiden ja strategian kohdalla pysähdyimme miettimään hyvin tarkoin, mitä omalta yritykseltämme haluaisimme. Uskommekin saaneemme kirjattua ylös asioita, joihin oikeasti haluaisimme ja pystyisimme sitoutumaan oman yrityksen myötä.

Opinnäytetyössämme olemme kehittäneet liikeideaa ja kartoittaneet toimintaympäristö. Olemme tehneet liiketoimintasuunnitelman alun. Jotta liiketoiminta suunnitelma voitaisiin käytännössä käynnistää ja laittaa toteen, täytyisi siihen lisätä rahoitus ja kannattavuuslaskut sekä budjettiarviot.

Liikeidean kehittämisen ja toimintaympäristön kartoituksen lisäksi halusimme korostaa eettistä toimintaa laatutekijänä ja hyvän työpaikan merkitystä. Näistä teimme omat otsikot, koska näitä asioita tarkastellessa huomasimme niiden tärkeyden ja tiedämme, että näitä asioita tulemme vaalimaan tulevaisuudessa tekemässämme työssä ja toivoisimme, että jokaisella työpaikalla nämä tultaisiin myös ottamaan hyvin tarkoin huomioon.

Omana kohtanamme käsitelimme myös uutta vanhuspalvelulakia, vanhustyön tehtäviä ja sosionomintyötehtäviä ikääntyneiden ihmisten palveluissa. Näitä asioita halusimme tarkastella, jotta saisimme tarkempaa tietoa niin uudesta vanhuspalvelulaista, vanhustyön eri osa-alueista kuin sosionomin työtehtävistä. Tietoa löytyi ja mielestämme hyödyllistä sellaista. Sosionomin työtehtävät asumispalvelukeskuksessa olisivat varsin moninaisia ja niillä olisi lähi-, sairaan- ja muiden hoitajien tekemän hoito- ja huolenpitotyön lisäksi merkityksellinen osa ikääntyvien ihmisten palveluita.

Miettimällä oman yrityksen perustamista ja siihen liittyviä asioita heräsimme todella ajattelemaan sitä, mitä meillä olisi antaa yhteiskunnalle ja erityisesti ikääntyville ihmisille. Toiveenamme olisi luoda hyvä paikka ikäihmisille, jossa he voisivat nauttia elämästään turvallisessa ja välittävässä ilmapiirissä. Keinoja toimia ja työskennellä on

monenlaisia ja omalla tavoillamme haluaisimme luoda uusien toimintatapojen lisäksi, ajateltavaa muille ikäihmisten parissa toimiville. Toivoisimme voivamme olla joissakin asioissa jopa hyvänä esimerkkinä.

Asumispalvelukeskuksessa haluamme korostaa asiakkaiden omatoimisuutta ja heidän toimintakykynsä ylläpitämistä. Yrityksen toimintaa tulemme pitämään yllä kuntouttavalla työtöteellä, jonka uskomme olevan avain meidän toimintamme laadukkuuteen. Emme todellakaan halua ajatella niin, että ikäihmiset tulevat meille vain hoitoon ja me hoidamme heitä. Ajatuksemme on, että asumispalvelukeskus, sen työntekijät ja asiakkaat ovat tavallaan kuin yhtä perhettä. Asiakkaat saavat asua ja elää kuin asuisivat omassa kodissaan. Työntekijät tekevät toki työtään, mutta sitä tehdään yhdessä asiakkaiden kanssa.

Kaiken toiminnan ytimenä haluamme säilyttää ihmisläheisyyden ja huolenpidon. Uskomme vanhaan sanontaan: ”Rakkaus on parasta lääkettä”. Tulisimme huolehtimaan asiakkaistamme suurella sydämellä ja välittämällä. Niin työntekijöitä, asukkaista kuin heidän läheisiään tulemme kohtelevaan niin kuin haluaisimme heidän kohtelevan meitä. Annamme asiakkaillemme aikaa ja kuuntelemme heidän toiveitaan ja murheitaan. Ajan antamisen ja kuuntelemisen voisimme sanoa olevan yhtenä hoitomuotona yrityksessämme.

Haasteita varmasti tulee olemaan, mutta niistä huolimatta tavoitteista tullaan pitämään kiinni ja päämääriin yritetään päästä. Yritystoiminta ei ole varmasti helpointa työtä, niin kuin sanottua. Se ottaa paljon, mutta mikäli toiminta saadaan onnistumaan, sillä voidaan luoda paljon hyvää ja se tulee myös antamaan meille todella paljon.

Koemme, että tämän kaltaisella yritystoimella voisimme kaikista parhaiten vaikuttaa omiin tekemisiimme ja työskentelytapoihimme. Meille on tärkeää luoda hyvä työyhteisö ja kuunnella sekä huolehtia työntekijöistämme. Haluamme, että vuosien saatossa työskentelymme ja työtapamme eivät tule muuttumaan mekaaniseksi työskentelyksi.

Työskentelemme sosiaali- ja terveysalalla, ihmisten parissa. Haluamme säilyttää ammattietiikkamme ja haluaisimme omalla työllämme ja johtamisellamme muistuttaa myös toisia alan ihmisiä tästä. Kaikessa tekemisissämme haluamme muistaa ja korostaa oman sekä toisten elämän arvostusta, inhimillisyyden korostamista sekä jo perään kuulutettua välittämistä ja työntekoa suurella sydämellä.

LÄHTEET

Helne, Julkunen, Kajanoja, Laitinen-Kuikka, Silvasti & Simpura 2003. Sosiaalinen politiikka. Juva: WSOY.

Jaakola, H. 2013. Mainettaan parempi. Talentia 21.

Kallio: Vanhusten asumispalveluiden palvelukodit. Www-sivusto.

Saatavilla: http://www.kalliopp.fi/alltypes.asp?menu_id=18431. Luettu: 28.2.2013

Koskinen, Aalto, Hakonen & Päivärinta, 1998. Vanhustyö. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Kotikuntalaki 11.3.1994/201

Kovalainen & Simolainen 1996. Sosiaali- ja terveysalan yrittäjyys. Juva: WSOY.

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 28.12.2012/980

Lehto, Kananoja, Kokko & Taipale 2004. Sosiaali- ja terveydenhuolto. 1.-3. painos. Juva: WSOY.

Lith, P. 2013. Vanhusten ja erityisryhmien yksityisen palveluasumisen kilpailutilanne. Jatkoselvitys toimialan palvelukysynnästä, yrityksistä ja markkinoista 2011-12. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.tem.fi/files/35708/TEMrap_9_2013.pdf. Luettu 1.3.2012

Mikkelin seudun sosiaali- ja terveystoimi, työryhmä 2011. Mikkelin seudun vanhuspalveluiden käsikirja. Www-dokumentti. Saatavissa:

http://www.mikkelinseutusote.fi/files/tiedostot/Vapan_toimintaksikirja.pdf. Luettu 27.3.2011

Moilanen, A & Laine, M. 2011. Kannattavaa kumppanuutta ja kuntouttavan työotteen hyviä käytäntöjä. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.tyohyvinvointipalvelut.fi/PDF/Kuntouttava%20tyoote_KKKT_hankkeen%20hyvia%20kaytantoja2.pdf. Luettu 17.3.2013

Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOYpro OY

Ruuska, Karjalainen & Johnsson. 2001. Miten laaditaan hyvä liiketoimintasuunnitelma, Business Plan. 5. uudistettu painos. Kuopio: Finnvera Oyj.

Seppänen, Karisto & Kröger 2007. Vanhuus ja sosiaalityö, Sosiaalityö avuttomuuden ja toimijuuden välissä. Juva: WSOY.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2012. Vanhuspalveluilla turvataan laadukkaita palveluita iäkkäille koko maassa. Valtioneuvoston julkaisu. Www-sivut. Saatavissa: <http://valtioneuvosto.fi/ajankohtaista/tiedotteet/tiedote/fi.jsp?oid=374338>. Luettu: 15.4.2013

Sosiaali- ja terveysministeriö 2013. Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista (ns. vanhuspalvelulaki). Www-sivut. Saatavissa: http://www.stm.fi/vireilla/lainsaadantohankkeet/sosiaali_ja_terveydenhuolto/ikaantyneet Luettu: 15.4.2013

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Hyvä työpaikka. Esite. Www-sivut. Saatavissa: http://www.talentia.fi/tyoelamassa/hyva_tyopaikka. Luettu 20.1.2013

Taipale, Lehto, Mäkelä, Kokko, Muuri & Lahti 2004. Sosiaali- ja terveydenhuollon perusteet. 5. uudistettu painos. Porvoo: WSOY.

Toiminta- ja taloussuunnitelma 2013–2015. Pdf-tiedosto.

Saatavilla: <http://www.kalliopp.fi/downloader.asp?documentname=Toiminta- ja taloussuunnitelma 2013-2015, Talousarvio 2013&id=38842&type=1>. Luettu: 20.2.2013

Vanhusten palvelut. 2005. Www-artikkeli.

Saatavilla: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=suo00058&p_haku=vanhusten. Luettu: 20.2.2013