

*Hämeenlinnan seudun vanhustyön
kehittämissyksikkö -hanke*

VANKKURI
2006–2008



Loppuraportti

Hämeenlinnan perusturvakeskuksen raportti 3/2008

OSA I

HÄMEENLINNAN SEUDUN VANHUSTYÖN KEHITTÄMISYKSIKKÖ -HANKE

VANKKURIN

LOPPURAPORTTI

Aila Turkka
Projektipäällikkö
22.10.2008

I HÄMEENLINNAN SEUDUN VANHUSTYÖN KEHITTÄMISYKSIKKÖ -HANKE (VANKKURI) LOPPURAPORTTI

1	ESIPUHE	5
2	HANKKEEN TAUSTA	6
3	HANKKEESEEN OSALLISTUJAT JA HANKKEEN ORGANISOINTI	6
3.1	Ohjausryhmä	7
3.2	Projektiryhmä	8
3.3	Opetus- ja tutkimusryhmä	8
4	HANKKEEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TALOUS	9
4.1	Yleistä	9
4.2	Vankkurin tavoitteet	9
4.3	Vankkurin talous	10
4.4	Hankkeesta tiedottaminen ja verkostoituminen	11
4.4.1	Kunta- ja työpaikkakierrokset	11
4.4.2	Muu tiedottaminen ja verkostoituminen	11
5	VANKKURI-HANKKEEN SEUTURYHMÄT JA MUU SEUDULLINEN TOIMINTA	13
5.1	Osastonhoitajat, apulaisosastonhoitajat, vastaavat sairaanhoitajat ja muut tähän ryhmään kuuluvat	13
5.2	Fysioterapeuttien seuturyhmä	13
5.3	Myllymäen kaupunginosan vanhustyön kehittämishanke	14
5.4	Kustannuslaskentatyöryhmä	15
5.5	Muistisairaiden kuntoutushanke	16
5.6	Liikunnan vertaisohjaajakoulutus	16
5.7	Muistorasiatoiminta	17
5.8	Hammashuollon yleinen tilanne ja Karkki Vai Loru -teemapäivä	17
5.9	Vanhusten kulttuuriviikko	18
5.10	Ikäihmisten perhehoito	18
5.11	Vankkuri ja PARAS-hanke	20
5.12	Elinympäristö toimintakykyä tukevaksi	21
6	VANKKURIN PILOTIT	23
6.1	Toimijasta toimijuuteen pilotti	23
6.1.1	Aineistosta	23
6.1.2	Hyvä itsetunto auttaa vanhenemaan viisaasti	24
6.1.3	Toimijuus käsitteenä	25
6.1.4	Pilottiryhmä ja sen toiminta	26
6.1.5	Kiteytetyt tulokset	28
6.1.6	Pilottiryhmän itsearvio haastatteluprosessista ja toiminnan haasteista.....	31
6.2	Voimavaravisiitti	32
6.2.1	Vankkurin pilottiryhmä	32
6.2.2	Pilottiryhmän koehenkilöiden sekä ryhmän itsensä tekemä arviointi	33
6.3	Draamaryhmä	34
7	YHTEENVETO VANKKURIN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMISESTA JA HANKKEEN ITSEARVIOINTI PROJEKTIPÄÄLLIKÖN NÄKÖKULMASTA	35
8	LÄHTEET	37

II MONIALAISEN VANHUSTYÖN ERITYISOSAAMISEN KEHITTÄMINEN
Hämeenlinnan seudun vanhustyön kehittämissyksikköhankkeen (Vankkuri)
koulutuskokonaisuuden loppuraportti

JOHDANTO	41
HANKKEESEEN LIITTYVÄ KOULUTUSKOKONAISUUS, Marketta Jokinen	42
Avoimet foorumit, Marketta Jokinen, Sari Mäki	43
Gerotiikka – ikäihmisten erotiikka 17.4 ja 24.4.2007, Sari Mäki, Marketta Jokinen	43
Vanhusten yksinäisyys 11.9.2007, Marketta Jokinen	44
Täydennyskoulutus ja avainhenkilöt, Marketta Jokinen	45
Lähteet	51
TYÖYKSIKKÖKOHTAISET KEHITTÄMISTEHTÄVÄT, Marketta Jokinen, Merja Ala-Nikkola	62
Lähteet	63
KUNTAKOHTAISET KEHITTÄMISTYÖN OHJAUKSELLISET FOORUMIT, Eija-Riitta Gröndahl, Pirkko Rimmi	102
Lähteet	105
KEHITTÄMISTYÖN MERKITYS VANKKURI-HANKKEEN KOULUTUSKOKONAISUUDESSA, Marketta Jokinen, Merja Ala-Nikkola	107
HYVINVOINTI-ILTAPÄIVÄT, Sari Mäki, Marketta Jokinen	109
Lähteet	113
VIRIKETOIMINTA, Sari Mäki, Marketta Jokinen	114
Lähde	117
TYÖNOHJAUS VANKKURI-HANKKEEN MONIALAISEN VANHUSTYÖN ERITYISOSAAMISEN KEHITTÄMISEN TUKENA Eija-Riitta Gröndahl, Pirkko Rimmi	118
Lähteet	126
ARVIOINTIA KOULUTUSKOKONAISUUDESTA HANKKEEN KESKEISIIN TAVOITTEISIIN NÄHDEN, Marketta Jokinen	131
OPISKELIJOIDEN OPINNÄYTETYÖT, Marketta Jokinen	133
TUTKIMUSRAPORTIT, Marketta Jokinen	140
Yhteisötanssi asiakkaan ja henkilöstön voimavarana, Yhteisötanssikokeilu Lammin päiväkeskuksessa, Marketta Jokinen	140,149
Lähteet	160
Ikääntyneiden yksinäisyys, geriatrisen kuntoutushankkeen osahankkeen raportti ryhmätapaamisesta 28.11.2007, Marketta Jokinen	164
Lähteet	173
Ekspansiivinen oppiminen, Vankkuri-hankkeen avainhenkilöt työnsä kehittäjinä, Marketta Jokinen	175
Lähteet	193

III ARVIOINTI VANKKURI-HANKKEESSA, YTM Niina Kiviaho	201
1 JOHDATUS ARVIOINTIIN VANKKURI-HANKKEESSA	203
1.1 Arviointi osana hanke- ja kehitystyötä	203
2 VANKKURI-HANKKEEN ARVIOINNIT	204
2.1 Hankkeen arviointityö prosessina	205
2.2 Arvioinnin reunaehdoja	205
2.3 Itsearviointi	206
2.4 Osallistavat arvioinnit	207
2.5 Kyselyt ja palautteet	208
2.6 Arvioinnin merkitys ja hyödyntäminen Vankkuri-hankkeessa ...	208
3 LOPPUPÄÄTELMÄT	209
4 LÄHTEET	209

1 ESIPUHE

Hämeenlinnan seudun vanhustyön kehittämissyksikkö -hanke VANKKURI toteutettiin vuosina 2006-2008 hankkeeseen sitoutuneiden kuuden kunnan alueella. Vankkurihankkeen kuusi kuntaa muodostavat vuoden 2009 alusta uuden Hämeenlinnan ja tämä muutos on osaltaan muokannut hankkeen toimintoja ja sisältöjä hankkeen aikana.

Lämpimät kiitokset kaikille hankekuntien vanhustyötä tekeville motivoituneesta, innostuneesta ja luovasta toiminnasta hankkeessa. Työ ei ole ollut helppo, koska osa toimijoista on joutunut vastaamaan myös uuden kunnan vanhustyön valmistelusta oman työnsä ohella. Työn, johon myös hankkeen moninaiset tehtävät ja velvollisuudet ovat antaneet oman lisänsä. Emme myöskään ole voineet välttyä ajoittaisilta sekaannuksilta ja hankemotivaation laskulta. Hanke on kuitenkin saatettu kunnialla loppuun, mikä tuli todistetuksi 6.10.2008 pidetyssä Vankkurin juhlaseminaarissa. Seminaarissa esiteltiin upeita ja rohkeita eri työyksiköiden kehittämistehtäviä, joista vastasivat sitoutuneet avainhenkilöt. Mainitsemisen arvoisia ovat myös seuturyhmiin (fysioterapia sekä osastonhoitajat, apulaisosastonhoitajat, vastaavat sairaanhoitajat ym.) osallistuneiden sitoutuneisuus, aktiivisuus ja aloitteellisuus. Kiitoksen saavat myös kolmeen pilottiin (Toimijasta toimijuuteen, Voimavaravisiitti sekä Draamaryhmä) osallistuneet, itsensä todella likoon laittaneet vanhustyön arjen osaajat.

Oman erillisen kiitoksensa ansaitsevat ohjausryhmä, projektiryhmä sekä opetus- ja tutkimusryhmä. Ilman ryhmien aktiivista ja hanketta tukevaa toimintaa emme olisi saavuttaneet hankkeelle asetettuja tavoitteita. Suuren panoksen tavoitteiden saavuttamisesta on tehnyt Hämeen ammattikorkeakoulu ja tutkijayliopettaja, mistä sydämelliset kiitokset.

Loppuraportti koostuu kolmesta osasta: Projektipäällikkö Aila Turkan, tutkijayliopettaja Marketta Jokisen ja ulkopuolisen arvioijan Niina Kiviahon. Loppuraportissa osiot ovat luetellussa järjestyksessä. Jokainen osio on tekijänsä näköinen, mikä kuvastaa osaltaan haastetta, että palvelujärjestelmän tulee vastata räätälöidysti ja asiakaslähtöisesti kuntalaisten tarpeisiin.

Vankkurihanke on yhtenä pohjana myös Väli-Suomen IkäKASTE hankehakemukseen liittyvässä Kanta-Hämeen kuntien POLKKA-hakemuksessa. Tämän loppuraportin laatimiseen mennessä ei ole tullut päätöstä POLKKA:n rahoituksesta

Toivotamme antoisia lukuhetkiä. Raportti on sivumäärältään mittava, mutta jokainen voi valita haluamansa aihealueet tai kokonaisuuden.

Leena Harjula
Ohjausryhmän puheenjohtaja

Aila Turkka
Projektipäällikkö

2 HANKKEEN TAUSTA

Hankehakemus on tehty helmikuussa 2006. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön myönteinen päätös hankkeen rahoittamisesta saatiin 28.4.2006. Kyseisenä ajankohtana oli vankka usko siihen, että valtiovalta pitää lupauksensa osallistua vakituisten kehittämissuhteiden rahoitukseen.

Hankehakemuksen perusteina mainittiin syksyllä 2005 uusittu Hämeenlinnan seudun sosiaalitoimen seutusopimus. Edellinen sopimus oli vuodelta 1999. Uuden sopimuksen mukaan kunnat sitoutuvat sosiaalitoimeen liittyvän yhteistyön tehostamiseen sekä yhteistyön tavoitteiden ja muotojen linjaukseen. Seudullinen kehittämissuhteikko sisältyi myös Sosiaalialan osaamiskeskuksen (Pikassos Oy) kokoamaan ja seudun sosiaalijohtajien hyväksymään toimintaohjelmaan 2006.

Seudulla oli tehty vuosia hyvää kehittämissuhteötä monien eri hankkeiden kautta. Kehittämissuhteikon yhtenä päätavoitteena olisikin koordinoita kehittämissuhteita ja työstää käytäntöön yksittäisissä hankkeissa saavutettuja tuloksia. Aiemman hanketyöskentelyn heikkoudeksi mainittiin projektien hajanaisuus ja tulosten ohut kiinnittyminen ja juurtuminen perustukseen.

Hakemuksen mukaisesti kehittämissuhteikko tarjoaisi mahdollisuuden opetuksen, tutkimuksen, työelämän ja asiakaspalvelun kohtaamiselle. Yksikön kautta luotaisiin edellytykset mm. kuntouttavan työn käytännön tutkimiselle ja opetuksen sisältöalueiden kehittämiselle tämän näkökulman mukaisesti. Tutkijayliopettajalla olisi tärkeä rooli tässä tehtävässä. Yksikössä hyödynnettäisiin tehokkaasti uusinta tutkimustietoa vanhenemisesta ja palveluista. Henkilökunnalle tarjottaisiin mahdollisuus jakaa kokemusten kautta kertynyttä hiljaista tietoa sekä osallistua työkiertoon. Kehittämissuhteikko toimisi myös opiskelijoiden harjoittelupaikkana ja oppimisympäristönä. Pysyvä kehittämissuhteikko sijoitettaisiin toiminnan alussa Hämeenlinnaan valmistuvaan uuteen Voutilakeskukseen.

Kehittämissuhteikko sijoittuisi toimintaympäristöön, jossa ikärakenne oli vuoden 2004 lopulla jonkin verran valtakunnan keskiarvoa ikääntyneempää. 65-vuotiaiden kuntalaisten osuus vaihteli hieman alle 15 prosentista yli 24 prosenttiin. Seudun kaksoisikäntyminen todentui sillä, että yli 85-vuotiaiden määrä kasvaisi silloisen trendin mukaan vuoteen 2020 mennessä 37%, mikä merkitsee henkilöinä lähes 660:a. Palveluja ja tuotteita tarvittaisiin sekä aktiivisille toimintakykyisille ikääntyville että hoivaa ja hoitoa tarvitseville ikääntyville. Oman haasteensa toisi myös keskivaikean ja vaikean dementian lähes kaksinkertaistuminen vuoteen 2030 mennessä.

3 HANKKEESEEN OSALLISTUJAT JA HANKKEEN ORGANISOINTI

Hankkeeseen ja sitä kautta vanhustyön kehittämissuhteikkoon sitoutuneet kunnat olivat Hauho, Hämeenlinna, Kalvola, Lammi, Renko ja Tuulos. Hanketta hallinnoi Hämeenlinnan perusturvakeskus. Hattulan ja Janakkalan aiottu osallistuminen vaihtui asiantuntijaverkostojäsenyyteen sekä mahdolliseen palvelujen ostamiseen. Ilveskodin rooli oli verkostokumppanuus. Hämeen ammattikorkeakoulun virallinen rooli oli hankekumppanuus tutkijayliopettajan kautta. Osallisina mainittiin myös Sosiaalikehitys Oy, Pikassos.Oy, eri oppilaitokset (esim. Tampereen yliopisto ja Koulutuskeskus Tavastia) sekä järjestöt.

Ennen hankkeen alkamista pidettiin 15.8.2006 hankekuntien kesken workshop, missä kukin hankekunta sai tarkentaa ja priorisoida omia painopistealueitaan suhteessa hankkeen viiteen päätavoitteeseen.

Kokoaikainen projektipäällikkö Aila Turkka aloitti työnsä 6.11.2006 ja osa-aikainen (50%) tutkija-yliopettaja Marketta Jokinen vuoden 2007 alusta. Virallinen hankkeen alkamisajankohta oli 1.9.2006, mutta rekrytointi ym. seikat viivästyttivät hankkeen tosiallista käynnistymistä. Hankkeen edetessä edellä kerrottuihin sidosryhmiin voitiin kirjata Hämeenlinnan Sisälähetys, Kössisäätiö ja Hämeenlinnan erityisasuntosäätiö. Oma roolinsa oli myös hankekuntien vanhusneuvostoilla. Vailla roolia eivät olleet myöskään perusterveydenhuolto ja erikoissairaanhoido, vaikka he eivät olleet virallisesti hankkeeseen sitoutuneita osapuolia.

3.1 Ohjausryhmä

Hankehakemuksen mukaisesti ohjausryhmän tehtävänä on linjata ja suunnata verkostomaisen kehittämissyksikön tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta. Tehtävänä on myös valvoa projektityön etenemistä ja tukea projektipäällikköä hankkeen menestyksellisessä hoitamisessa.

Ohjausryhmän kokoonpano on hankevuosina ollut seuraava:

Harjula, Leena, vanhus- ja vammaispalvelujohtaja, Hämeenlinna, 1.1.2007 alkaen, puheenjohtaja
Eskolin, Heli, vanhus- ja vammaispalvelujohtaja, Hämeenlinna, 31.12.2006 asti, puheenjohtaja
ja 1.1.2007 alkaen projektijohtaja, varapuheenjohtaja
Janhunen, Mervi, suunnittelija Pikassos Oy
Kaakinen, Juha / Lähteenmäki Liisa 30.11.2007 asti, Sosiaalikehitys Oy
Kaakinen, Juha, toimitusjohtaja, Sosiaalikehitys Oy, 1.12.2007 alkaen
Laari, Tarja, sosiaalijohtaja, Lammi 31.12.2006 asti (varalla Ylikerälä, Sirpa, Hauho)
Laitio, Maija, johtaja, Ilveskoti 30.11.2007 asti (varalla Hakulinen, Seppo)
Laitio, Maija, omaisten edustaja, 1.12.2007 alkaen
Lähteenmäki, Liisa, johtaja, Ilveskoti 1.12.2007 alkaen (varalla Hakulinen, Seppo)
Lehtimäki, Vuokko, kehittämisspäällikkö, Hämeenlinna (tarvittaessa asiantuntija)
Mattila, Pirkko, vanhustyön johtaja, Tuulos (varalla Iso-Pietilä, Riikka, Renko)
Riittinen, Esko, sosiaalijohtaja, Renko 1.1.2007 alkaen (varalla Ylikerälä, Sirpa, Hauho)
Saarela, Merja, johtaja, Hyvinvoinnin koulutus- ja tutkimuskeskus, Hamk (varalla Myllärinen, Anna-Riitta)
Turkka, Aila, projektipäällikkö, Hämeenlinna, sihteeri
Zechner, Minna, tutkija, Tampereen yliopisto (varalla Kurki, Leena)

Ohjausryhmä kokoontui ensimmäisen kerran 12.9.2006 ja viimeisen kerran 27.10.2008. Hankkeen aikana kokoontumisia oli kaikkiaan kymmenen (10) kertaa. Lisäksi ohjausryhmää informoitiin hankkeen etenemisestä sähköpostin välityksellä. Ohjausryhmän kannanottoja pyydettiin myös tarvittaessa sähköpostitse.

Vahva opetuksen ja tutkimuksen edustus on mahdollistanut uusien näkökulmien esilletuloa sekä lähentänyt arjen työn haasteiden ja opetuksen- sekä tutkimuksen välistä suhdetta. Vankkurihankkeen päättyessä voidaan todeta, että vaikka ohjausryhmä olisi pääosin koostunut hankekuntien sosiaalijohtajista ja vastaavista, kuten Ridke- ja Mää Itte Kotona-hankkeessa, niin mahdollinen hyöty projektiryhmän jäsenten lähitukemisesta todennäköisesti vesittyisi jatkossa, koska uudessa Hämeenlinnassa jokaisella esimiestyötä tekevällä on uusi rooli ja uudet vastuutukset. Tulosten juurruttamisen osalta tilanne lienee parempi, koska projektiryhmän jäsenet jatkavat vanhustyön esimiestehtävissä.

3.2 Projektiryhmä

Projektiryhmän tehtävänä on koota, työstää, jäsentää ja levittää kehittämistyössä tapahtuvaa kehittämistyötä. Projektiryhmä nimettiin edellä kerrotun johdosta ”saappaat savessa” ryhmäksi sekä projektipäällikön ja tutkijayliopettajan ”työrukkaseksi”.

Projektiryhmän kokoonpano on hankevuosina ollut seuraava:

Ala-Kokko, Satu, Voutilakeskuksen johtaja, sittemmin vs. kotihoidon koordinaattori, Hämeenlinna
Helminen, Hannele, osastonhoitaja, Voutilakeskus, 1.3.2008 alkaen

Iso-Pietilä, Riikka, vanhustyön johtaja, Renko

Jokinen, Marketta, tutkijayliopettaja, Hamk, sihteeri

Jussila, Johanna, kuntoutusohjaaja, Tuulos, 31.8.2007 asti (varalla Pirkko Mattila)

Kempainen, Leena, vanhustyön johtaja, Hauho (varalla Anna-Kaisa Rantala)

Kukkonen, Päivi, fysioterapian oh, Ilveskoti, 1.9.2007 alkaen

Makkonen, Tarja, vs. kotihoidon koordinaattori, Hämeenlinna, 28.2.2008 asti

Mattila, Pirkko, vanhustyön johtaja, Tuulos 1.9.2007 alkaen

Mäyrä, Helvi, vanhustyön johtaja, Lammi (varalla Päivi Helén)

Nurminen, Anne, vanhustyön johtaja, Kalvola (varalla Arja Lepistö)

Turkka, Aila, projektipäällikkö, Hämeenlinna, puheenjohtaja

Projektiryhmä ehti hankkeen aikana kokoontua kaikkiaan viisitoista (15) kertaa. Projektiryhmä joutui ohjausryhmää paljon useammin ”sähköpostihyökkäysten” kohteeksi. Yleensä vastauksia jouduttiin pyytämään lähes välittömästi, mikä ei liene ollut kovassa työpaineessa puurtaneille kovin mukavaa.

Projektiryhmä teki toiminnastaan **itsearvioinnin** 28.8.2008. Ryhmä totesi yksimielisesti, että on sitoutunut hankkeeseen ”eikä olla kertaakaan edes tapeltu keskenämme”, kuten asia ilmaistiin. Säännöllinen kokoontuminen kasvokkain koettiin hyväksi ja ryhmästä on muodostunut erittäin keskusteleva. Ryhmän koko ja koostumus koettiin oikeaksi. Kokoontumiset koettiin myös henkireikänä, mikä on osaltaan edesauttanut saman ryhmän tehtäväksi annettua uuden kunnan valmistelua. Hankkeen aikana tapahtunut verkostoituminen edesauttaa myös toimimista uudessa kunnassa. Ryhmä koki, että hankkeen kautta on välittynyt paljon materiaalia, mutta toisaalta eivät olisi ehtineet itse etsiä vastaavaa määrää tietoa.

Hankkeen toiminnasta on nähtävissä myös välittömiä hyötyjä, joiksi nimettiin lukuisat työpaikka-kohtaiset kehittämistehtävät. Ryhmä esitti myös tietynlaisen paradoksin. Ryhmä olisi halunnut enemmän yhteenkuuluvuutta, yhteisiä keskusteluja ja tiedonvälitystä akselilla projektiryhmä- opetus- ja tutkimusryhmä – ohjausryhmä. Sama kokoonpano toi toisaalta usein esille että aikaa ei ole juuri mihinkään, mistä syystä esim. suunniteltu hanketoimijoiden yhteinen Learning Café jäi syksyllä 2008 toteutumatta.

3.3 Opetus- ja tutkimusryhmä

Opetus- ja tutkimusryhmän tehtävä liittyy tutkimuksen ja opetuksen sekä käytännön työn linkittämiseen. Oleellinen tehtävä liittyi Vankkurihankkeen täydennyskoulutuksen sisältöjen ja toteutusten suunnittelemiseen sekä dialogiseen keskusteluun ohjausryhmän kanssa. Avainsanoja olivat oppiva organisaatio, kehittävä työnohjaus sekä hiljaisen tiedon dokumentointi ja jakaminen.

Opetus- ja tutkimusryhmän kokoonpano on hankevuosina ollut seuraava:

Ala-Nikkola, Merja, tutkimuspäällikkö, kehittämispäällikkö, Hamk

Eskolin, Heli, projektijohtaja, Hämeenlinna

Janhunen, Mervi, Pikassos Oy

Jokinen, Marketta, tutkijayliopettaja, Hamk, puheenjohtaja
Kataja, Hannele, osaston johtaja, koulutuskeskus Tavastia
Lähteenmäki, Liisa, Sosiaalikehitys Oy, 31.11.2007 asti
Myllärinen, Anna-Riitta, koulutusohjelmajohtaja, sosiaalialan koulutusohjelma, Hamk
Pakanen Tomi, sosiaalijohtaja, Kalvola
Rantamaa, Paula, yliopettaja, ohjaustoiminnan koulutusohjelma, Hamk
Turkka, Aila, projektipäällikkö, Hämeenlinna, sihteeri
Vikberg-Aaltonen, Paula, lehtori, hoitotyön koulutusohjelma, Hamk
Välakangas, Katariina, Sosiaalikehitys Oy, 1.12.2007 alkaen (varalla Anu Saarinen)
Ylinen, Satu, tutkija, Tay

Hankkeesta riippumattomista syistä opetus- ja tutkimusryhmä ehti kokoontua vain kolme (3) kertaa. Mainitusta syystä osa ryhmälle kuuluneista asioista käsiteltiin ohjasryhmässä, missä on myös vahva tutkimuksen ja opetuksen / koulutuksen edustus. Näin ollen ryhmät kompensoivat toinen toisiaan ja vältyimme toiminnan aukkokohtilta.

4 HANKKEEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TALOUS

4.1 Yleistä

Kuten luvussa kaksi (2) hankkeen tausta kerrottiin, alkuperäisenä tavoitteena oli vahvasti pohjustaa vakituisen kehittämissyksikön toiminnan aloittamista vuoden 2009 alusta. Mainitusta syystä projektipäällikkö palkattiin vuoden 2008 loppuun asti, vaikka hanke päättyy lokakuun lopussa 2008. Hankkeen jälkeisen kahden kuukauden aikana projektipäällikkö siirtäisi Vankkurissa kehitetyn kehittämissyksikön Hämeenlinnan vanhustyön kehittämissyksiköstä vastaavien henkilöiden ”haltuun”.

Sosiaali- ja terveysministeriö ei onnistunut lobbaamaan vakituisille kehittämissyksiköille valtion rahoitusta, kuten Stakesin verkostotapaamisessa 8.10.2007 ministeriön edustaja Martti Lähtinen totesi. Samaan hengenvetoon hän kuitenkin totesi, että kehittämissyksiköitä rahoitetaan jatkossa edelleen hankerahalla, mikä on oikea ratkaisu. Lopuksi hän korosti, että hyvät edellytykset pysyvälle rahoitukselle ovat edelleen olemassa, koska 50 hyvin toimivaa kehittämissyksikköä ovat niin vahva näyttö rakenteen tarpeellisuudesta ja toimivuudesta, että ratkaisut on pakko löytää. 2.10.2008 verkostotapaamisessa hän toi kuitenkin esille mahdollisen uhkatekijän mutta myös mahdollisuuden: ” Sosiaalihuollon kehittäminen on muutosvaiheessa, hankepohjainen kehittäminen on päättymässä ja pysyvämmät ratkaisut vaikuttavat vasta vuodesta 2010 eteenpäin. Tässä vaiheessa kehittämissosaamista voi kadota. Jatkossa kehittäminen kytkeytyy yhteen sosiaali- ja terveydenhuollon kesken. Sosiaalihuollon kehittäminen on kuitenkin huomattavan hyvin jo edennyt verrattuna terveydenhuollon kehittämiseen, mikä näkyy esim. alueiden Kaste -hakemuksissa.”

4.2 Vankkurin tavoitteet

Hankkeelle asetettiin kaikkiaan 23 tavoitetta, joista koottiin viisi ylitavoitetta.

Ikäihmisten oman toimintakyvyn ylläpito ja edistäminen

- * fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistäminen
- * kotihoidossa tapahtuvan kuntoutuksen edistäminen
- * laitoshoidossa tapahtuvan kuntoutuksen edistäminen
- * ikääntyvien ihmisten liikunnallisuuden edistäminen
- * yksinasuvien vanhusten sosiaalisten verkostojen edistäminen

Elinympäristön kehittäminen toimintakykyä tukevaksi

- * turvallinen kotona asuminen
- * kotona asumista tukevan hyvinvointiteknologian kehittäminen
- * arkipalvelujen toimivuus
- * lähiympäristön esteettömyyden edistäminen
- * julkisen liikenteen ja logistiikan kehittäminen ikäihmisten tarpeita tukevaksi

Vanhuspalveluiden palvelurakenteen, toimintakulttuurin ja työkäytäntöjen kehittäminen

- * palvelujärjestelmän kokonaisvaltainen kehittäminen ikäihmisten elämäntilanteita tukevaksi (erityisesti avo- ja kuntoutuspalvelut)
- * valtakunnallisten (STM) suositusten saavuttaminen eri palvelumuotojen tarjonnassa
- * eri toimijoiden työnjaon ja yhteistyön kehittäminen huomioiden ikäihmisten ja heidän omaistensa näkemykset, uusien palvelutarpeiden tunnistaminen
- * asiakkaan omaa toimintakykyä ja osallisuutta korostava työote
- * tietotekniikan ja hyvinvointiteknologian hyödyntäminen

Vanhustyötä tekevän henkilöstön ammatillisen osaamisen ja valmiuksien syventäminen

- * koulutettu ja motivoitunut henkilökunta (jatkuva täydennyskoulutus)
- * henkilöstön osaamisen nosto vastaamaan palvelurakenteen muuttuvia tarpeita (mm. seudullisessa Tuotteistus, laatu, kilpailuttamis -hankkeessa työstetyn toimintotuotteistuksen hyödyntäminen esimiestyössä)
- * syventää vanhustyötä tekevän henkilöstön ammatillista osaamista ja valmiuksia oman työn kehittämiseen sekä osaamisen johtamiseen
- * työntekijöiden työkykyä ylläpitävä toiminta
- * uusien työntekijöiden rekrytointiin tähtäävä työ alan oppilaitosten kanssa

Oppiminen ja tutkimus osaksi vanhustyön kehittämistä

- * opetuksen, tutkimuksen, työelämän ja asiakaspalvelun luontainen kohtaamispaikka
- * kuntouttavan työn käytännönmukaisen opetuksen kehittäminen
- * yhteisten foorumien luominen eri asiantuntijoiden vuoropuhelun vahvistamiseksi

Projekti- ja ohjausryhmä käsittelevät monta kertaa laajan tavoitearsenaalin kiteyttämistä, mitä rajallinen hankeaika vaatii. Kiteytykset ovat nähtävissä myöhemmin esitettävässä luvussa, missä kirjataan hankeen tavoitteiden toteutuminen.

4.3 Vankkurin talous

Sosiaali- ja terveysministeriö hyväksyi 28.4.2006 hankkeen kokonaiskustannuksiksi 257 100 euroa.. Hankekuntien osuus on yhteensä 64 275 euroa jakautuen: Hauho 3 114 €, Hämeenlinna 52 055€, Kalvola 2 288€, Lammi 4 272€, Renko 1 456€ ja Tuulos 1 090€. Hamkin kumppanuusosuus on 26 000 €. Valtionavustuksen määrä on 166 800€.

Kokonaisbudjetti jakautui eri tehtäväkokonaisuuksiin seuraavasti:

Henkilöstömenot 130 500€ sisältäen projektiryhmän työkierron sijaisuuksiin varatun määrärahan 24 000 €

Henkilöstömenoja käytettiin kaikkiaan 103 178,80 €, käyttöaste 79,1%

Palvelujen ostot 115 200 €

Palvelujen ostoon käytettiin kaikkiaan 73 308€, käyttöaste 63,6%

Aineet tarvikkeet ja tavarat 2 200 €

Aineisiin tarvikkeisiin ja tavaroihin käytettiin kaikkiaan 796,71€, käyttöaste 36,2%

Vuokrat 4 500 €

Vuokriin käytettiin kaikkiaan 2 809,70€, käyttöaste 62,4%

Investointimenot 1 500 €

Investointeihin käytettiin kaikkiaan 42,79€, käyttöaste 2,9%

Muut menot 3 200 €

Muihin menoihin käytettiin kaikkiaan 1 214,37 €, käyttöaste 37,9%

Hankkeen kokonaisbudjetista 257 100 € käytettiin kaikkiaan 70,54 %.

Vankkurin lopullinen tilitys tehdään loppuraportin laatimisen jälkeen. Talouteen saattaa tarkistuksissa tulla pieniä muutoksia, mutta ne eivät vääristä kokonaiskuvaa hankkeen taloudesta.

4.4 Hankkeesta tiedottaminen ja verkostoituminen

Tässä luvussa kerrotaan tiedottamisesta ja verkottumisesta mahdollisimman tarkasti. Sisältöalueet on jaettu kahteen osaan, jotta asioiden hahmottaminen olisi helpompaa.

4.4.1 Kunta- ja työpaikkakierrokset

Vankkurin tiedotustoiminta on ollut monisuuntaista. Itse hankkeesta tiedotettiin kuntakohtaisilla työpaikkakierroksilla, joihin osallistuivat projektipäällikkö ja tutkijayliopettaja yhdessä. Tarkoituksena oli lisätä vankkuriseudun tutuksi tuleamista sekä kuntien ajatusten ja toiveiden kuulemista. Kuntakierroksen aikana hahmottui alustava työsuunnitelma ja sitä kautta pohjusti projektiryhmän käsittelyyn tuotuja kysymyksenasetteluja.

Hankkeen tiedotustoiminta aloitettiin kuntakohtaisilla työpaikkakierroksilla 20.11.2006 Tuuloksessa ja 14.12.2006 mennessä kaikki ”pikkukunnat” oli kertaalleen kierretty. Vuoden 2007 puolella aloitettiin toinen kierros samojen kuntien osalta. Pienissä toimintaympyröissä tehtävä oli kohtuullisen helppo, koska vanhustyötä tekevät saatiin kerralla koolle ja tuplakierros varmisti tiedon perille menon varsin tehokkaasti.

Hämeenlinna lukuisine työyhteisöineen oli luku sinänsä. Vuoden 2007 aikana Vankkurin ja työyhteisöjen yhteisiä kokoontumisia pidettiin kuudessa palvelutalossa, Voutilakeskuksessa sekä kolmessa kotihoidon tiimissä. Aika ja resurssit eivät mahdollistaneet kaikkien kotihoidon tiimien tapaamista. Toisaalta yhteistä aikaa kotihoidon tiimien kanssa oli erittäin vaikea löytää. Projektipäällikkö esitteli hanketta myös terveyskeskuksen johtoryhmässä 20.2.2007.

4.4.2 Muu tiedottaminen ja verkostoituminen

Projektipäällikkö ja osin tutkijayliopettaja osallistuivat osaamiskeskusten sekä Stakesin työkokouksiin, joissa tiedotettiin omasta hankkeesta ja saatiin tietoa muista hankkeista. Toiminta lisäsi ja tehosti verkottumista. Oman lisänsä toivat projektipäällikön osallistumiset sekä Pirkanmaan että Kanta-Hämeen vanhustyön asiantuntijaryhmiin. Uusi aluevaltaus erityisesti verkostoitumista ajatellen tehtiin

kun dosentti Olavi Manninen (Tamk) pyysi Vankkurihanketta mukaan Pirkanmaan työelämäosaamisverkoston toimintaan ja sen alla toimivaan turvallisuusjohtamisen (kotihoito) teemaryhmään. (www.tyoelama.fi)

Asiakaslähtöistä tiedottamista toteutettiin hankeseudun vanhusneuvostojen yhteisessä työpajassa Lammilla 22.2.2007. Hyvä ja vastavuoroinen tilaisuus oli Hämeenlinnassa pidetty vanhustyön strategia-seminaari ja siinä toteutetut ryhmätyöt 14.3.2007. Vastaavanlainen tilaisuus oli 20.3.2007 pidetty vammaisneuvostojen foorumi sekä 5.12.2007 pidetty ikästrategiafoorumi. Tilaisuuksista välitettiin tietoa kaikille Vankkurin eri toimijoille toimintojen kehittämisen pohjaksi. Vankkurihanke verkottui myös Riihimäen seudun Ridke-hankkeen, Forssan seudun Mää Itte Kotona-hankkeen, Hämeenlinnan ja Tarton Merta-hankkeen, Lieksan seudun Karpalo-hankeen sekä Rauman kaupungin vanhustenhuollon kanssa.

Projektipäällikkö verkottui Karpalo-hankkeen kanssa Helsingissä pidetyssä Stakesin kehittämissykkö-hankkeiden verkostokokouksessa. Silloin sovittiin vastavuoroisista vierailuista. Karpalo-hankkeen kuusi (6) aktivistia saapuivat Hämeenlinnaan 20.9.2007. Saman päivänä pidettiin Hämeenlinnan Kansalliset Seniorit ry:n kokous, missä sekä Vankkuri että Karpalo pääsivät esittäytymään. Samalla käytiin moniääninen keskustelu Vankkurista ja erityisesti sen kakkostavoitteesta (ks. luku 4.2.). Nämä asiakaslähtöiset viestit välitettiin Vankkurin muille toimijoille. Seuraavana päivänä (21.10.2007) pidettiin Karpalo-hankeen ja Hämeenlinnan seudun eri toimijoiden välinen yhteinen työkokous Voutilakeskuksessa. Tilaisuudessa opittiin puolin ja toisin palvelurakenteesta sekä erityisesti sosiokulttuurisesta vanhustyöstä.

Vankkurista pääsi Karpaloon tutustumaan ainoastaan projektipäällikkö ja tämä tapahtui 25.-26.10.2007. Projektipäällikkö sai uutta tietoa sekä kokemuksia kuultujen esitelmien, draamaryhmätoiminnan työpajaan ja moninaisiin keskusteluihin osallistumisen kautta. Ajatus draamaryhmätoiminnan pilotista tuotiin heti Vankkurin projekti- ja ohjausryhmään käsiteltäviksi. Vastaanotto oli positiivinen. Draamaryhmäpilotti päästiin aloittamaan vasta Vankkurin loppumetreillä, mistä enemmän myöhemmin tässä raportissa. Lieksassa oli samaan aikaan myös Kaunialan sotavammassairaalan edustajia, jotka innostuivat myös draamaryhmästä ja Vankkurin kertomasta Voimavaravisiitistä. Sovimme, että välitämme kokemuksia puolin ja toisin.

Projektipäällikölle esitettiin opintomatkaa Raumalle, jonka edustajia oli käynyt Hämeenlinnassa tutustumassa vanhustenhuoltoon ja sen kehittämisajatuksiin. Rauman benchmarking vierailu toteutettiin 25.-26.2007. Aiheena oli vanhustenhuollon palvelurakenne, toimintasisällöt ja kulttuuri. Projektipäällikkö laati selosteen kuulemastaan ja kokemastaan. Seloste jaettiin Vankkuriseudun kunnille ja niiden työntekijöille. Opintomatka on poikunut mm. suunnitelman keskittää dementoituneiden / muistisairaiden lyhytaikais- ja intervallihoito Voutilakeskuksen yhdelle osastolle. Raumalla kun oli kokemus toiminnan vaikuttavuudesta ja tuloksellisuudesta. Mahdollinen toteuttaminen jää Vankkurin päättämisen jälkeiselle ajalle.

Verkottuminen on päivän sana. Aittoa verkottumista ei hevin tapahdu ilman face-to-face tapaamisia ja keskusteluja. Vankkurin kokemus on tämä. Verkottumisen toteuttaminen vaatii halua, mahdollisuuksia ja aikaa osallistua aktiivisesti verkostotoimintaan, mikä on hyvä pitää mielessä jatkossa ajatellen. Lisäksi tulosten hyödyntäminen vaatii kuntatoimijoilta tiedon vastaanottamista, tiedon analysointia ja mahdollisten kehittämissesitysten tekemistä. Tämäkin vaatii aikaa ja rakenteita, joissa uudesta tiedosta saadaan paras mahdollinen hyöty irti.

Vankkuri-hanke ei ole ollut aktiivisesti esillä lehtien palstoilla. Hämeen Sanomissa julkaistiin 24.9.2007 laaja tietopaketti Vankkurista ja sen toiminnoista. Tämä jäi ainoaksi lehdistötiedotteeksi.

5 VANKKURI-HANKKEEN SEUTURYHMÄT JA MUU SEUDULLINEN TOIMINTA

Vankkurihankkeen kaikki tavoitteet liittyvät toteutettuihin seudullisiin toimintoihin. Jokainen toiminta yritetään asettaa konkreettisen tavoitteen/tavoitteiden alle, mutta usein rajanveto on kuin veteen piirretty viiva. Seuturyhmien tarkoituksena on myös edesauttaa verkottumista sekä tehdä tunnetuksi eri toimijoiden työtä ja sitä kautta edistää yhteenkuuluvuutta. Jälkikäteen arvioiden yhteenkuuluvuuden saavuttaminen on ensiarvoisen tärkeää kun ”koko pakka” menee uusiksi vuoden 2009 alusta uuden Hämeenlinnan myötä. Yksinomaan se, että siirrytään tilaaja-tuottaja-malliin sekä elämänkaarimalliin on iso ja perustavaa laatua oleva muutos.

5.1 Osastonhoitajat, apulaisosastonhoitajat, vastaavat sairaanhoitajat ja muut tähän ryhmään kuuluvat

Ennen seuturyhmän koollekutsumista projektipäällikkö kartoitti kaikki mahdolliset toimijat, joista löytyisi otsikossa mainittuja viranhaltijoita/ toimihenkilöitä, joita vielä yhdistäisi lähiesimiehen vaativa rooli. Hankkeen loppuvaiheessa nimiä on kaikkiaan 26, joiden työpaikka on Voutilakeskus, Vuorentakakeskus, Hämeenlinnan Sisälähetys, Kössi-säätiö, Hämeenlinnan erityisasuntosäätiö, hoivakoti Nuutintupa, Rengon vanhainkoti, Kalvolan vanhainkoti, Tuuloksen vanhainkoti, Lammin vanhainkoti, Hauhon vanhainkoti, Ilveskoti ja Ilonpisara. Sittenkin kotisairaanhoidon osastonhoitaja ilmoitti kiinnostuksensa ja tuli sitä kautta mukaan.

Ryhmä kokoontui ensimmäisen kerran 23.5.2007 ja on siitä lähtien kokoontunut säännöllisesti. Heti ensimmäisen kerran jälkeen ryhmä totesi, että tulee tarpeeseen. Vankkuri-hankkeen rooli on toimia koollekutsujana ja muistion laatijana. Ryhmän toiminta on ollut avointa, rehellistä, aika-ajoin kapinoivaa, luovaa, rohkeaa, aloitteellista, luottamuksellista ja kuuntelevaa sekä toinen toistansa kunnioittavaa. Avoimuuden, rohkeuden ja luottamuksellisuuden on taannut se, että muistio on lähetetty paikalla olleille ennakkotarkastukseen, jotta sinne ei jäisi mitään virheitä eikä sellaista, mitä ei toivota. Paras palaute ryhmän toiminnasta on ollut; ”Tänne on ihan pakko päästä.”

Esimerkkeinä ryhmän käsittelemistä aiheista voidaan mainita yhtenäisten hankintaperusteiden pohdinta, lääkehuoltokoulutuksen tilanteen pohdinta ja aloitteen tekeminen seudun oppilaitoksille, palkkausperusteet, työaikajärjestelmät ja niissä tapahtuva mahdollinen jousto, palvelujen kilpailuttaminen, toimintojen yhtenäinen kehittäminen, vanhustyön aseman ja imagon kohottaminen, kuntauudistus, oma jaksaminen ja työntekijöiden jaksamisen tukeminen. Ryhmä on kokoontunut vuorotellen eri toimipaikoissa ja näin seudun toimijat ovat tulleet tutuiksi. Vankkurin loppumetreillä ryhmä totesi, että uudessa Hämeenlinnassa ryhmää vasta tarvitaan ”kun kaikki olemme samassa veneessä eli palvelun tuottajapuolella”. Vankkurin virallisen päättymisen jälkeen projektipäällikkö osallistuu vielä marraskuun kokoontumiseen, missä suunnitellaan ryhmän jatkotoiminta ja vastuutukset. Seututoiminta on yksi Vankkurin ”tuotteista”.

Seuturyhmän toiminnat ja sisällöt liittyvät tavoitteen Vanhuspalvelujen palvelurakenteen, toimintakulttuurin ja työkäytäntöjen kehittäminen (3) alle, koska siinä on kehitetty yhteistyötä sekä pohdittu palvelujärjestelmän kokonaisvaltaista kehittämistä ja uusien palvelutarpeiden tunnistamista.

5.2 Fysioterapeuttien seuturyhmä

Vuoden 2007 alkupuolella ryhmä koostui hankeseudun fysioterapeuteista sekä Hämeenlinnan liikuntatoimen edustajista. Voutilakeskukseen oli juuri saatu kaksi fysioterapeuttia ja ryhmässä suunniteltiin

heidän toimintojensa fokuksena uudessa toimipaikassa. Samalla tutustuttiin liikkuva Hämeenlinna-projektiin sekä sen kanssa yhteistyötä tekevään Merta-hankkeeseen. Heti alkuvaiheessa tartuttiin tuumasta toimeen ja kartoitettiin seudun kuntouttavan työn laajuus ja olemus. Sitten termi vaihdettiin toimintakykyä ylläpitäväksi ja edistäväksi toiminnaksi. Heti otettiin kantaa esim. palvelujen maksutomuuteen ja toimintakykyä ylläpitävien toimintojen juurruttamiseen muillekin kuin fysioterapeuteille. Napakasti kirjattiin myös osastonhoitajien ym. ryhmän tapaan teesit aiheesta ”Vanhustyö houkuttelevaksi”.

Kolmanteen ryhmätapaamiseen saatiin mukaan terveyskeskuksen fysioterapian osastonhoitaja. Aiheet keskittyivät Voutilakeskuksessa käynnistetyn kinestetiikka koulutuksen juurruttamiseen, esimiestyön merkitykseen ja edelleen liikunnan ja toimintakykyä ylläpitävän toiminnan merkitykseen ja juurruttamisen vaikeuteen. Tässä tapaamisessa päätettiin, että jatkossa ryhmä koostuisi seudun fysioterapeuteista ja mukaan päätettiin pyytää Lammille juuri valittu terapeutti, Ilveskodin fysioterapian edustus ja myöhemmin myös erikoissairaanhoidon edustaja.

Ryhmän kokoonpano vakiintui ja se kattoi koko palveluketjun sosiaalitoimen fysioterapeuteista erikoissairaanhoidon vastaavaan. Ainoastaan erityisasuntosäätiössä työskennellyttä terapeuttia ei saatu mukaan. Kokoonpanon vaihtuessa ja uudistuessa koettiin tärkeäksi joka kerta tutustua toinen toisensa sekä valottaa jokaisen työn sisältöjä ja haasteita. Varsin nopeasti havaittiin, että haasteet olivat samat työskenneltiin millä palveluketjun osalla tahansa. Näitä viestejä välitettiin Vankkurin kautta uuden Hämeenlinnan avainsuunnittelijoille.

Vankkurin päästyä hyvään vauhtiin haasteeksi otettiin myös toimintakykyä ylläpitävän käsikirjan valmistelu. Työskentely oli sitoutunutta ja innostunutta. Lopullisesti käsikirja hyväksytään seuturyhmässä 6.11.2008, minkä jälkeen se laitetaan laajaan jakoon ja verkkoon: www.hameenlinna.fi/perusturvajaterveydenhuolto/Esittelytiedot/Hankkeet Vuonna 2009 osoite on www.hameenlinna.fi ja sen tarkempaa ei tässä vaiheessa ole tiedossa. Samalla päätetään myös ryhmän jatkosta ja vastuutuksista. Ryhmä on Vankkuri-hankkeen toinen ”tuote”.

Seuturyhmän toiminta liittyy vahvasti tavoitteen Ikäihmisten oman toimintakyvyn ylläpito ja edistäminen (1) alle, mutta sivuaa myös tavoitetta Vanhuspalvelujen palvelurakenteen, toimintakulttuurin ja työkäytäntöjen kehittäminen(3). Ryhmän toiminnoilla tähdättiin fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistämiseen, koti- ja laitoshoidossa tapahtuvan kuntoutuksen edistämiseen, ikääntyvien ihmisten liikunnallisuuden edistämiseen sekä ryhmätoimintojen kautta sosiaalisten verkostojen edistämiseen. Toiminnan fokuksessa oli myös asiakkaan omaa toimintakykyä ja osallisuutta korostavan työotteen korostaminen.

5.3 Myllymäen kaupunginosan vanhustyön kehittämishanke

Otsikossa mainittu hanke Hämeenlinnan sisälähetyksen osalta kuului Merta-hankkeeseen. Merta oli Hämeenlinnan ja Tarton välinen hanke, jossa Sosiaalikehitys Oy oli vahvasti mukana. Hanke oli osa Etelä-Suomen ja Viron Interreg III A-ohjelmaa.

Merta-hankkeen roolin päätyttyä pyydettiin Vankkurin projektipäällikkö mukaan sekä projekti- että ohjausryhmään. Pyyntö oli luonteva ajatellen Vankkurihankeen tavoitteita. Myllymäkihankkeen tavoite kun oli ” kotona asuvien iäkkäiden palvelutuotannon kehittäminen mahdollistaen iäkkään omassa kodissa asumisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen avun turvin sekä kehittää kokonaisvaltaista toimintakykyä ylläpitävää toimintaa Myllymäen kaupunginosassa” (Loppuraportti 12.12.2007)

Vankkurin projektipäällikön lisäksi projektiryhmässä olivat mukana Hämeenlinnan Myllymäen alueen kotipalveluohjaaja sekä kotihoidon vs. koordinaattori, Sosiaalikehitys Oy:n toimitusjohtaja sekä

Sisälähetyksen edustus. Projektiryhmä ei päässyt loppuraportin mukaan yhtenäiseen näkemykseen alueen kehittämisestä.

Ohjausryhmään kuuluivat Vankkurin projektipäällikön, Sosiaalikehityksen toimitusjohtajan ja Sisälähetyksen edustajien lisäksi Hämeenlinnan perusturvalautakunnan puheenjohtajat sekä Ilveskodin johtaja. Loppuraportin mukaan ohjausryhmä oli innovatiivinen ja uusia toimintamalleja etsivä.

Tarkoituksena oli aloittaa kokeilu, jossa Sisälähetyksen henkilökunta ottaisi vastuulleen esim. 4-10 tuntia kuukaudessa saavat kotipalvelun asiakkaat ja näin kotipalvelu voisi keskittyä vaativimpiin asiakkaisiin. Tavoitteen saavuttaminen olisi edellyttänyt Hämeenlinnan kaupungin lupaa palkata yksi lisähenkilö Sisälähetykseen sekä yhteistyön tiivistämistä alueen kotipalvelun kanssa. Tavoite ei toteutunut.

Loppuraportin mukaan tavoitteiden toteutuminen jäi vaatimattomiksi. Arvioinnista huolimatta hankkeessa onnistuttiin kokeilemaan alueen palveluneuvontaa. Palvelua tuotti vastaava hoitaja Tuula Anttila, jolla oli myös kehittämishankkeen projektityöntekijän tehtävät vastuullaan. Tässä vaiheessa Tuula Anttila linkittyi myös Vankkuri-hankkeen toimijasta toimijuuteen- sekä voimavaravisiittipilottiin, joista enemmän myöhemmin tässä raportissa.

Myllymäkihankkeen päättymisen jälkeen päätettiin palveluneuvontaa jatkaa talkoovoimin ja kokeilla sitä myös iltaja-aikan toimintana. Avoimen päivätoiminnan kehittäminen (=laajentaminen iäkkäiden palvelukeskukseksi, josta saisi myös kotipalvelua omaan kotiin) jäi niin ikään vaiheeseen (resurssipula), mutta tulevaisuutta ajatellen suunnitelmat ovat valmiina. Alueen palvelutarpeiden kartoittamiseksi laadittiin kyselylomake. Alueella asui selvitysajankohtana 577 yli 65-vuotiasta. Suunnitelmat haastattelun toteuttamiseksi ovat valmiit. Aika näyttää, miten asioissa edetään vai edetäänkö lainkaan. Haaste kohdistuu uuteen Hämeenlinnaan ja mahdollisesti myös toiveissa olevalla POLKKA-hankkeeseen.

Toiminta liittyi Vankkurin tavoitteisiin yksi (1), kaksi (2) sekä kolme (3). Tarkoituksena oli edistää yksinasuvien sosiaalisten verkostojen edistämistä, arkipalvelujen toimivuutta sekä palvelujärjestelmän kokonaisvaltaista kehittämistä.

5.4 Kustannuslaskentatyöryhmä

Vankkurin toiminnan alusta alkaen projektipäällikkö osallistui Hämeenlinnan perusturvan erilaisiin toimintaryhmiin. Yksi niistä oli alueen eri palvelujen tuottajista koottu laatupiiri.

Vanhustenhuollossa tapahtui paljon ja osa tehtävistä annettiin Vankkurihankkeelle. Toukokuussa 2007 kokoontuneessa laatupiirissä päätettiin, että Vankkuri kokoaa seudun kustannuslaskentatyöryhmän koolle tarkoituksenaan täydentää Tulaki-hankkeen tuotteistusta kustannustiedoilla. Sitä kautta saataisiin eri palvelujen tuottajien (laitohoito, tehostettu- ja tavallinen palveluasuminen) tuotteet kustannuksineen läpinäkyviksi ja vertailtaviksi. Ryhmä otti tehtävän vastaan, vaikka totesi sen vaikeaksi ja vaativaksi. Mukaan olisi tarvittu tuotteistuksen lisäksi myös Hämeenlinnan taloushallinnon väkeä, missä ei uuden kunnan valmistelukiireessä onnistuttu.

Ryhmä kokoontui kaikkiaan viisi kertaa ja nosti sen jälkeen kädet pystyyn. Ryhmän yksimielinen kannanotto oli, että ryhmälle asetettu tavoite yhden hankkeen ala-hankkeena ja käytettävissä olleilla resursseilla on mahdoton tehtävä. Tämäkin tehtävä jää uuden Hämeenlinnan pohdittavaksi.

Mielikuvitusta käyttäen työryhmä liittyi Vankkurin tavoitteisiin neljä (4) ja viisi (5). Edellä mainittujen päätavoitteiden alataavoitteissa mainitaan osaamisen johtaminen ja tietotekniikan (kustannuslaskentaa tukevat järjestelmät) hyödyntäminen ja näistä molemmista oli asiassa syvimmiltään kyse.

5.5 Muistisairaiden kuntoutushanke

Vankkuri oli onnistunut juurtumaan Hämeenlinnan seudulle tavalla, mikä poiki myös kutsun osallistua muistisairaiden kuntoutushankkeen suunnitteluun. Päätoimijoina olivat Kanta-Hämeen Dementiayhdistys, Hämeenlinnan Seudun Omaiset ja Läheiset ry, Sotainvalidien Veljesliiton Kanta-Hämeen piiri sekä Ilveskoti. Kuntoutushankkeessa oli ajatus hyödyntää Ilveskodin kehittämää veteraanikuntoutusmallia.

Tarkoituksena oli rakentaa valtakunnallisesti monistettava hanke. Ajatukseen olivat suhtautuneet myönteisesti ministeri Paula Risikko, KASTE-hankkeeseen liittyvä Erkki Lehtomäki sekä Alzheimer-Keskusliiton edustaja. Ensimmäinen kokoontuminen pidettiin tammikuussa 2008.

Hankeen yksi aihio oli Muistitalon investointihanke Ilveskodin välittömässä läheisyydessä olevaan rakennukseen, mihin voitaisiin hakea avustusta Ray:lta. Tiloihin ajateltiin sisältyvän myös Kanta-Hämeen muistiyhdistyksen toimitila. Hämeenlinnan perusturvalautakunta ja uusi perusturvan toimialajohtaja eivät uuden kunnan valmisteluvaiheessa lämmenneet ajatukselle. Suunnittelua päätettiin jatkaa myöhemmässä vaiheessa.

Varsinaisesti valmisteltavaksi jäi kuitenkin muistisairaiden kuntoutuksen sisältöhanke, vaikka toimitiloja ei tässä vaiheessa saataisikaan. Hanketoimijat laativat osaltaan kirjallista materiaalia Ray:lle lähetettävään projektihankehakemukseen. Aiheet liittyivät veteraanikuntoutuksen metodeihin ja niiden mallintamiseen, omaishoitajien ja omaisten näkemyksiin esilletuomiseen ja psykososiaalisen kuntoutuksen keinoihin ja vaikutuksiin. Tausta-apua saataisiin Alzheimer-Keskusliitolta.

Tämän hankkeen lopullinen tilanne selviää Vankkurin päättymisen jälkeen. Pääasia on kuitenkin, että hankeaihiosta jää tieto, jota jatkossa voidaan hyödyntää.

Hanke liittyi Vankkurin tavoitteeseen yksi (1) Ikäihmisten oman toimintakyvyn ylläpito ja edistäminen sekä tavoitteeseen kolme (3) vanhuspalvelujen palvelurakenteen, toimintakulttuurin ja työkäytäntöjen kehittäminen.

5.6 Liikunnan vertaisohjaajakoulutus

Vankkuri verkottui Hämeenlinnan liikuntatoimen edustajien kanssa tammikuussa 2007. Vertaisohjauksen koulutussuunnitelmat tehtiin yhdessä liikuntatoimen, Voutilakeskuksen sekä vapaaehtoistoiminta Pysäkin kanssa. Koulutettavia saatiin rekrytoitua sen verran, että koulutus toteutui viikonlopun mittaisena huhtikuussa 2007.

Vertaisohjaajia hyödynnettäisiin Merta-hankkeen ”Kotoa Kammettavien” ryhmätoimintakokeilun jälkeisessä toiminnassa. Kotoa Kammettavat olivat kotihoidon haasteellinen asiakasryhmä, minkä oletettiin hyötyvän kokeilusta. Fysioterapeutti Kaisa Rauhamaan 2.7.2007 ilmestyneessä loppuraportissa todettiin, että ryhmäläisten testitulokset olivat parantuneet huomasti. Kohentuminen ei ollut vain fyysisistä. Ryhmätoiminta näkyi myös psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn parantumisena. Vastaavallaisia hyviä kokemuksia ja hyvien käytäntöjen kuvauksia oli saatu myös Tuuloksesta.

Vertaisohjaajatoiminta lähti käyntiin, mutta syystä taikka toisesta toiminta ei alun jälkeen ottanutkaan tulta ja omaehtoisia resursseja toiminnan vakituiseksi pyörittämiseksi ei löydetty. Vankkurin projektipäällikön oma ajatus on, että asiakkaat olivat ehkä niin haasteellisia, että vertaisohjaajien osaaminen ei riittänyt. Tilannetta ei parantanut myöskään se, ettei liikuntatoimi onnistunut vakinaistamaan Liikkuva Hämeenlinna projektin aikana työskennelleen liikunnanohjaajan pestiä. Hyvät tulokset kannattaa kuitenkin pitää mielessä ja etsiä uusia toteuttamismahdollisuuksia.

Tavoite liittyi Vankkurihankkeen tavoitteeseen yksi (1) Ikäihmisten oman toimintakyvyn ylläpito ja

edistäminen. Toiminta edistää kotihoidossa olevien kuntoutuksen ja sosiaalisten verkostojen edistämistä.

5.7 Muistorasiatoiminta

Projektipäällikkö oli osallistunut ennen Hämeenlinnan tuloaan osaamiskeskusten vanhustyön asiantuntijaverkoston kokoontumiseen Lappeenrannassa. Sieltä tuotiin Vankkuriin tietoa Kotkassa toimivasta Muistojen Talosta sekä siihen liittyvästä muistorasiatoiminnasta. Muistorasia on muistelutyön seurauksena syntynyt konkreettinen rasia, joka kertoo siihen koottujen esineiden, kuvien, dokumenttien, materiaalien ja värien välityksellä henkilön eletystä elämästä. Se on siis eräänlainen visuaalinen elämäntarina.

Uutta pontta saatiin projektipäällikön osallistuttua 3.4.2007 kulttuurisen seniorityön koulutuspäivään Wetterhoffilla. Asiantuntijana oli kulttuurisesta seniorityöstä väitellyt Leonid Hohental-Antin, jonka kanssa projektipäällikkö kävi tarkentavia keskusteluja muistorasiatoiminnasta.

Vankkuri lähestyi Merta-hanketta ja ehdotti yhteistä tutustumismatkaa Muistojen taloon, missä voitaisiin toteuttaa myös Leonid Hohental-Antinin vetämä työpajatoiminta. Suunnitelmasta tiedotettiin sekä Vankkuri- että Merta-hankkeen toimijoille.

Suunnitelma toteutui 7.6.2007. Ryhmä sai omakohtaisesti tietoa muistorasiasta ja siihen liittyvästä toiminnasta. Valitettavasti suunniteltu työpajatoiminta ei toteutunut. Vierailu poiki kuitenkin päätöksen järjestää Merta-hankkeen toimesta ohjattu muistorasiakoulutus Voutilakeskuksessa, mikä toteutettiin syksyllä 2007.

Koulutuksen innoittamana Voutilakeskuksen päivätoiminnan toimesta aikaansaatii ryhmätoiminta, minkä tuloksena oli toinen toistaan upeamman muistorasian näyttely. Rasioihin voi edelleen tutustua Voutilakeskuksen päivätoiminnan tiloissa. Toiminta voidaan monistaa ja toistaa missä tahansa muussa vanhustenhuollon toimipaikassa.

Muistorasiatoiminta liittyy Vankkurin tavoitteisiin yksi (1) ja neljä(4). Toiminnalla edistettiin ikäihmisten kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin toteuttamista sekä henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämistä.

5.8 Hammashuollon yleinen tilanne ja Karkki Vai Loru -teemapäivä

Vankkuri kutsuttiin joulukuussa 2007 osalliseksi ikääntyneiden hammashuollon kehittämistoiminnan ja teemapäivän suunnitteluun. Suunnittelussa olivat mukana Voutilakeskuksen avoin päivätoiminta sekä kaksi hammashuollon kokenutta ammattilaista terveyskeskuksesta. Hammashuollon väen terveiset olivat varsin huolestuttavat. Heidän mukaansa yli kymmenen vuotta kestäneet yritykset saada hammashuollon tilaa paremmaksi vuodeosastolla, vanhainkodeissa ja kotihoidossa ei ollut tuottanut tulosta. Huono hammashygienian tila heikentää yleistä terveydentilaa ja tuo sitä kautta lisäkustannuksia ja inhimillistä kärsimystä.

Hammashuollon huolenaiheet vietiin projektiryhmän käsiteltäväksi heti tammikuussa 2008 ja jokaista edustajaa pyydettiin selvittämään oman kuntansa todellinen tilanne. Lopputulos oli varsin kirjava. Parhaiten asia oli hoidettu Lammi-Tuulos alueella, jossa yhdessä asianomaisen terveyskeskuksen kanssa oli Jet-koulutuksen kautta luotu varsin toimiva yhteistyömalli. Tästä mallista tiedotettiin Hämeenlinnan hammashuollon väelle ja toivottiin, että malli olisi siirrettävissä neljän muun Vankkurikunnan alueelle. Tilanne jäi tietyllä tavalla avoimeksi. Hammashuollon tilan tarkistus on syytä tehdä uuden Hämeenlinnan aloitettua toimintansa.

Karkki Vai Loru -teemapäivä pidettiin Voutilakeskuksessa 8.4.2008. Teemaksi valittiin isovanhemmat ja lapsenlapset. Tilaisuudesta tiedotettiin monipuolisesti. Mukana oli tietoisuja, Jukolan koulun oppilaiden tekemä erinomainen opetusvideo sekä eri yritysten tuote-esittelyjä. Tilaisuus oli erittäin monipuolinen ja asiantunteva. Osallistujia ei saapunut ihan odotetun mukaisesti, mutta mitään yksiselitteistä syytä siihen ei löydetty. Jos motivaatiota ja mahdollisuuksia löytyy, niin hammashuollon teemapäivä kannattaa uusia.

Teemapäivä toteutti Vankkurin tavoitetta yksi (1) ja kolme (3). Hyvä hammashygienia edesauttaa kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin toteutumista. Kun asiaan kiinnitetään huomiota, niin on omalta osaltaan edistämässä toimintakulttuurien ja työkäytäntöjen kehittymistä.

5.9 Vanhusten kulttuuriviikko

Vankkurihankkeen tehtävänä oli verkottua ja tehdä yhteistyötä myös kulttuuritoimen kanssa. Vankkuri otti haasteen vastaan ja ensimmäiset kokoontumiset tapahtuivat jo tammi-helmikuussa 2007. Projektipäällikön lisäksi mukana oli Voutilakeskuksen johtaja Satu Ala-Kokko sekä kulttuuritoimen koko johtoryhmä. Yhteiseksi haasteeksi otettiin tietynlaisena pilottina toteutettava vanhusten kulttuuriviikon tapahtumasarja, mitä formaattia voitaisiin monistaa. Voutilakeskuksen väen ja kulttuurin ammattilaisten lisäksi mukaan kaavailtiin vapaaehtoisia esim. lasten ja nuorten kulttuurikeskus Arxista, jotka voisivat vetää erilaisia työpajoja.

Toteutus tapahtui vanhusten viikolla 7-13.10.2007. Viikko onnistui todella hyvin. Voutilakeskuksessa oli näyttelytoimintoja, erilaisia työpajoja ja monenlaista ohjelmaa. Osallistujia oli joka päivä todella paljon. Laitosasumisen osalta saatiin kokemuksia siitä, että jos sosiokulttuurinen työ onnistutaan juurruttamaan osaksi arjen työtä, niin asukkaita ei tarvitse viedä ja tuoda erilaisiin tilaisuuksiin jos osallistuminen ylittää toimintakyvyn ja jaksamisen rajat. Tästä havainnosta alkoi osaltaan itää draamaryhmäpilotin toteuttaminen.

Vuonna 2008 vastaavanlaajuista tilaisuutta ei pidetty. Taustalla lienevät uuden kunnan valmistelukii-reet sekä Voutilakeskuksen johtajan siirtyminen hoitamaan kotihoidon koordinaattorin tehtäviä. Palvelukeskukseen tuki saatiin määräaikainen johtaja, mutta uuden tehtävän haltuunotto oli sen verran vaativa, että aikaa ei kaikkeen riittänyt. Vankkuri heittääkin haasteen uuden Hämeenlinnan toimijoille.

Kulttuuriviikon toteuttaminen liittyi Vankkurin tavoitteisiin yksi (1) ja kolme(3). Kulttuuri ja sosio-kulttuurinen toiminta edesauttaa kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kehittymistä sekä antaa sysäyksen toimintakulttuurin ja työkäytäntöjen kehittämiseksi.

5.10 Ikäihmisten perhehoito

Kanta-Hämeen vanhustyön asiantuntijaverkostossa ikäihmisten perhehoidosta oltiin ensimmäisen kerran puhuttu jos vuonna 2006. Asia eteni verkoston kokouksessa helmikuussa 2007 ja valmistelutyöhön päätettiin kutsua Perhehoitoliiton Maria Kuukkanen. Samalla päätettiin ottaa selville seudun tahtotila vanhusten perhehoidon kehittämiseksi uudeksi palvelumuodoksi olemassa olevien rinnalle. Tämä kun lisäisi asukkaiden ja heidän omaistensa palveluvalikoimaa. Perhehoito ei olisi kuitenkaan ratkaisu kaikkiin vanhustenhuollon ongelmiin. Todettiin myös, että mahdollisessa perhehoidon kehittämistoiminnassa on hyväksyttävä eri toimijoiden erilaiset intressit. Lisäksi asiat on avoimesti nostettava yhteisille areenoille mahdollisten epäluulojen (esim. uusi huutolaisaika) hälventämiseksi. Perhehoidosta on myös käytävä avoin eettinen keskustelu eri osapuolten kanssa. Joulukuussa 2007 pidettiin Kanta-Hämeen ja Pirkanmaan vanhustyön asiantuntijaverkoston sekä Perhehoitoliiton kesken yhteinen kokous, mihin Vankkurin projektipäällikkökin osallistui.

Seudun sosiaalijohtajat suhtautuivat asiaan erittäin myönteisesti ja tämä antoi uutta pontta asian edelleen valmistelemiseksi. Kanta-Hämeen ensimmäinen, kaikille avoin tilaisuus pidettiin 19.5.2008. Järjestäjinä toimivat Pikassos Oy, perhehoitoliitto ja Hamk. Tilaisuudessa jaettiin tietoa ikäihmisten perhehoidosta sekä työstettiin kehittämissaihiota eri työpajoissa. Sitä ennen perhehoidosta oli artikkeli Hämeen Sanomissa maalikuussa 2008 ja Aamulehdessä sekä muissa Pirkanmaan ja Satakunnan lehdissä. Tilaisuuteen osallistui lähes neljäkymmentä osallistujaa, mikä rohkaisi viemään asiaa eteenpäin.

Vankkurin tehtäväksi annettiin ikäihmisten perhehoidon toimintaohjeen valmistelu. Ryhmän jäseniksi nimettiin edustajat Hämeenlinnan-, Riihimäen ja Forssan seuduilta. Vankkuri toimisi ryhmän koollekutsujana, tiedon välittäjänä ja muistioiden laatijana. Ryhmään nimettiin Riihimäen seudulta Lopen vanhustyön johtaja Marja-Leena Vitikka sekä perusturvajohtaja Riitta Lehtinen, Forssan seudulta vanhustyön sosiaalityöntekijä Kirsti Seppänen sekä Hämeenlinnan seudulta vanhus- ja vammaistyön sosiaalityöntekijä Tuija Levola.

Pohjaksi otettiin Laukaan toimintaohje, mitä oltiin kommentoitu jos työkokouksessa toukokuussa. Ryhmä oli erittäin motivoitunut ja sitoutunut tehtäväänsä. Toimintaohjetta muokattiin prosessinomaisesti. Prosessin välillä jäsenille lähetettiin tietoa perhehoidosta (esim. opinnäytteitä ja Perhehoitoliiton materiaalia). Ryhmä sai työnsä valmiiksi syyskuussa 2008 ja ryhmän muokkaama toimintaohje lähetettiin tarkistettavaksi Hämeenlinnan kaupungin juristi Merja Korhoselle. Ennen kommentointia toimintaohje vietiin seudun vanhustyön asiantuntijaryhmän käsiteltäväksi 26.9.2008. Ryhmä kommentoi toimintaohjetta ja päätti jatkaa työstämistä sen jälkeen kun em. juristi on alkuperäisen ryhmän tuotosta kommentoinut.

Tässä välissä ehdittiin pitää perhehoidon yleinen infotilaisuus ”Sinustako ikäihmisten perhehoitaja” Hämeenlinnassa 17.9.2008. Pelko osallistujien vähydestä osoittautui vääräksi. Tilaisuudessa annettiin tietoa perhehoidon valtakunnallisesta tilasta (maassamme n. 100 ikäihmisten perhehoitajaa), seudun suhtautumisesta ikäihmisten perhehoidon ottamiseksi palveluvalikoimaan sekä toiminnan kehittämissajatuksista. Lisäksi kuultiin kuopiolaisen perhehoitajan ajatuksia ja kokemuksia perhehoitotyöstä, jota hän oli tehnyt yli kymmenen vuotta. Tilaisuus rohkaisi muutamia ilmoittautumaan mahdolliseksi perhehoitajaksi.

Vankkurihankkeen päättyessä seudun käytettävissä on kaksi toimintaohjeaihiota, mitkä täytyy sovittaa yhteen ja vielä niin, että ohje olisi kaikkien Kanta-Hämeen kuntien hyväksyttävissä. Tavoitteena on saada kaikki seudun kunnat ”samalle rimalle” ikäihmisten perhehoidon toteuttamisen osalta. Tehtävä ei tule olemaan helppo, mutta hyvällä yhteistyöllä ja erilaisten kompromissien hyväksymisellä tavoite voidaan saavuttaa.

Perhehoitajien valmennus aiotaan hoitaa POLKKA-hankkeen kautta mikäli anomukseen saadaan myönteinen päätös.

Perhehoidon kehittäminen liittyy Vankkurin tavoitteeseen kolme (3). Uusi palvelumuoto muuttaa palvelurakennetta ja antaa kuntalaisille valinnanmahdollisuuksia. Valmistelun aikana on tunnistettu uuden palvelun tarve.



”Yksi hyvä juttu siinä on, kun vanhenee ja hiukset muuttuvat valkoisiksi, nimittäin, että ihmiset kuuntelevat kun puhuu”. Gerald 79 v.

5.11 Vankkuri ja PARAS-hanke

Sosiaali- ja terveysministeriön 16.4.2007 pitämässä kehittämishankkeiden työkokouksessa pohdittiin PARAS-hankeen ja kehittämishankkeiden välistä suhdetta. Tilaisuudessa hanketyöntekijät saivat tietoonsa hyödyllisiä linkkejä, joista voisi etsiä tarpeellista ja hyödyllistä tietoa.

Tammi-helmikuussa 2007 hankkeille oli lähetetty kysely siitä miten hankkeet ovat mukana ja miten PARAS on vaikuttanut varsinaisen kehittämishankkeen etenemiseen ja tilanteeseen. Kysely oli lähetetty 117 kehittämishankkeen yhteyshenkilölle. Vastausprosentiksi saatiin 43,6 ja yli puolet vastanneista olivat v. 2006 aloittaneita hanketoimijoita.

70% vastaajista oli sitä mieltä, että ainakaan siinä vaiheessa PARAS ei ollut heikentänyt hankkeen tavoitteiden saavuttamista. 75% ilmoitti oman hankeensa olevan tiiviisti tai melko tiiviisti mukana kunta- ja palvelurakennemuutoksen toteuttamisessa. Vastausten ”luonne” oli paljolti riippuvainen siitä, oliko hankkeen alueella valmisteilla kuntamuutos. Hieman alle 40% näki PARAS-hankkeen positiivisena ja viidennes negatiivisena. Merkittävää oli kuitenkin, että lähes kaikki hankkeet näkivät yhtenevyyttä oman hankkeen ja PARAS-hankkeen tavoitteiden välillä ja tämä osaltaan lievitti negatiivisten lausumien todellista olemusta. Osa hankkeista oli kuitenkin joutunut melko radikaalisti muuttamaan hankkeen tavoitteita PARAS-hankkeen seurauksena.

Vankkurille ei kuitenkaan käynyt viimeksi kerrotulla tavalla. Vankkurihankkeen tavoite kolme (3) Vanhuspalveluiden palvelurakenteen, toimintakulttuurin ja työkäytäntöjen kehittäminen sopi erinomaisesti uuden Hämeenlinnan vanhustyön suunnitteluryhmän teemaan. Ryhmän, mihin Vankkuri otettiin tiiviisti mukaan toukokuussa 2007. Koordinaatiota paransi myös se, että Vankkurin projektiryhmän osallistujat olivat myös suunnitteluryhmän jäseniä.

Uutta kuntaa valmisteltiin Hämeenlinnan seudun virkamiesten toimesta oman työn ohessa ja siitä syystä Vankkuri sai tehtäväkseen monipuolisen lähtökohtatiedon tuottamisen. Vankkuri keräsi Sotkanetistä hankekuntien tietoa suhteessa toisiinsa, Kanta-Hämeeseen, sairaanhoitopiireihin ja koko maahan palvelurakenteen, erilaisten hoiva- ja hoitopaikkojen määrän, kustannusten, palvelumuotojen, palvelusetelin käytön ja palvelujen peittävyiden osalta. Tietoja päivitettiin sitä mukaan kun verkkopäivityksiä tehtiin. Jo ensimmäisessä kartoituksessa havaittiin yhdessä kuntien väliset isot erot. Tehtävä-

nä oli auttaa kartoittamaan myös hankekuntien taksat (lyhyen ajan tavoite), mitkä palvelurakenteen ja muiden toimintojen lisäksi (pitkän ajan tavoite) uudessa kunnassa täytyy harmonisoida. Tehtävä vei paljon aikaa, mutta tätä kompensoi tiedon hyödyllisyys ja projektiryhmän aito verkottuminen uuden kunnan haasteita ja käyntiin lähtöä ajatellen. Lammin kunta päätti mukaantulosta ”viime metreillä” ja tämä aiheutti taas kerran kaikkien tietojen päivytyksen. Oman lisänsä toi vielä uudet Ikäihmisten palvelujen laatusuositukset. Vankkuriseudun palvelurakenteen tilanne täytyi päivittää suhteessa uusiin suosituksiin samalla kun täytyi kartoittaa suositusten uusien toimintasisältöjen ja seudun todellisuuden väliset suhteet. Vanhustyön suunnitteluryhmän rinnalla uudistettiin laajapohjaisesti valmisteltua Hämeenlinnan ikäpoliittista strategiaa (ent. vanhustenhuollon toimintaohjelma) projektijohtaja Heli Eskolinin johdolla ja tähän toimintaan KIMPPA-hankkeen tiimoilta että tiedon tuottamisen sekä koulutustilaisuuksien osalta myös Vankkuri osallistui.

Vanhustyön suunnitteluryhmä kokoontui kuukausittain. Myöhemmin se sai vielä tehtäväkseen laatia uuden kunnan investointisuunnitelma, minkä pohjaksi ryhmä tutustui hankekuntien kaikkiin palveluja tuottaviin yksiköihin. Uusi tilaaja-tuottaja- sekä elämänkaarimalli antaa toimijoille uudet roolit ja vastuutukset v. 2009 ja nämä roolit täytyi oman työn ohella ottaa haltuun jo vuonna 2008. Siinä vaiheessa oli pakko todeta, että uuden kunnan valmistelu alkoi viedä niin paljon aikaa projektiryhmäläisiltä, että sekä projektipäällikön että tutkijayliopettajan mielestä jonkinasteinen motivaation lasku, vetäytyminen ”työrukkasen ja saappaat savessa” rooleista sekä ajankäytön priorisointi suhteessa hankkeeseen alkoi näkyä. Ilmiö, mikä on täysin ymmärrettävää. Jos ajatellaan projektiryhmän itsearviointia ja toteamusta hankkeeseen sitoutumisesta, niin sekin on aivan oikea havainto. Hanke oli auttanut uuden kunnan valmistelua ja projektiryhmän sisäistä verkottumista tavalla, mikä mahtuu hyvinkin Vankkurin tavoitteisiin. Näin sama ilmiö saa erilaisen tulkinnan riippuen siitä, kenen näkökulmasta sitä katsotaan.

Osallistuminen uuden kunnan valmisteluun toteuttaa Vankkurin tavoitteita kaksi (2), kolme (3) ja neljä (4). Valmisteluryhmä on kartoittanut palvelurakenteen muutostarpeet sekä konkretisoinut muutoksen suunnan kohti uuden laatusuosituksen indikaattorien saavuttamista. Samalla on saatu kuva arkipalvelujen toimivuudesta sekä henkilöstön osaamisen kehittämiseen kohdistuvista haasteista.

5.12 Elinympäristö toimintakykyä tukevaksi

Otsikkona on lainaus Vankkurin tavoitteen neljä (4) tehtäväkokonaisuudesta. Se mitä onnistuttiin tekemään oli pitkälti seudullista toimintaa joko suoraan taikka välillisesti.

Projektipäällikön Vankkuriesittely terveydenhuollon kuntayhtymän johtoryhmälle helmikuussa 2007 poiki jäsenten kommentteja ympäristöjen esteettömyyteen ja turvallisuuteen liittyvistä asioista. Nämä tiedot välitettiin heti eteenpäin sekä seudun vammaisneuvostolle että kaupungin toimijoille. Ainakin vammaisneuvosto otti asiat vakavasti ja lupasi tehdä parhaansa.

Vuoden 2007 ensimmäisellä neljänneksellä projektipäällikkö ja silloinen vs. kotihoidon koordinaattori Tarja Makkonen aloittivat yhteistyön tarkoituksenaan kehittää ikääntyneiden elinympäristöön liittyvä tsekkauslista. Tsekkauslistan lisäksi muiden toimijoiden toimesta aloitettiin vaaranpaikkojen kartoitustoiminta ja nämä yhdessä voisivat muodostaa kattavan kokonaisuuden elinympäristöjen turvallisuuden varmistamiseksi.

Koti ja pihapiirin tsekkauslistan kehittämisen pohjana käytettiin hyväksi julkaistua opas- ja moninaista tutkimusmateriaalia, mitä molemmat osapuolet hankkivat yhteiseen käyttöön. Lomake valmistui kolmen melko pitkän ”istunnon” aikana. Lomakkeen valmistuttua kävi ilmi, että kotisairaanhoido oli ottanut aihealueen omaksi tavoitteekseen ja sitä kautta lomake luovutettiin heidän käyttöönsä. Lomake on monistettavissa ja levitettävissä sekä seudulle että sen ulkopuolelle.

Kuntalaiset olivat Vankkurin toiminnan myötä tiedostaneet, että seudulla on yksi uusi toimija ja yhteydenottoja alkoi tulla suoraan projektipäällikölle. Yleisimmin asiat liittyivät liikennejärjestelyihin ja niiden kehittämisajatuksiin etenkin uudessa kunnassa. Projektipäällikkö välitti viestejä Hämeenlinnan ko. alueen vastuuhenkilölle ja sai perusteellisia ja informatiivisia vastauksia. Vastauksia, joita oli ilo välittää kuntalaisille. Haasteita uudelta Hämeenlinnalta ei tässäkään asiassa tule puuttumaan.

Esteettömässä ympäristössä jokainen ihminen kykenee toimimaan yhdenvertaisesti muiden kanssa riippumatta toimintakyvystä, iästä, vammasta, kulttuuritaustasta tai muusta henkilökohtaisesta ominaisuudesta. Tässä loppuraportissa esteettömyys liittyy vain fyysiseen ympäristöön, mutta kokonaisvaltainen kehittämistoiminta edellyttää myös psyykkisen, sosiaalisen ja taloudellisen esteettömyyden ottamista huomioon.

Tässä ei voi lähteä asiaa ruotimaan kovinkaan laajasti. Yksikantaan on projektipäällikön oman kokemusten kautta perusteltua sanoa, että esteettömät ympäristöt (rakennukset ja niiden lähiympäristö) eivät ole kovin hyvällä tolalla. Jopa uusiin rakennuksiin on miltei mahdoton päästä yksin apuvälineen kanssa ja sama on sisältä ulos tilanteessa. Sisätilojenkin yksityiskohtien osalta on paljon parantamisen varaa. Kohdatessaan em. hankaluuksia projektipäällikkö on heti informoinut asiasta henkilöitä, jota voivat viedä tietoa eteenpäin.

Samat ongelmakohdat on myös viestitetty seudun Vammaisneuvoston varapuheenjohtajalle. Yhteydenotto poiki tapaamisen Voutilakeskuksessa 24.6.2008. Keskustelujen päätteeksi päädyimme yhteiseen näkemykseen: ”Hämeenlinnaan tarvitaan esteettömyys strategia”. Hämeenlinnan perusturva, tekninen virasto sekä Sosiaalikehitys ovat olleet mukana vuosina 2003-2006 toteutetussa ELSA-hankkeessa (Esteettömän liikkumisen tutkimus- ja kehittämisohjelma), mistä voi saada osittaisia lähtökohdatietoja mahdollisen uuden strategian valmisteluun. ELSAan liittyvä materiaali löytyy Vankkurin muistitikulta kansioista Muita hankkeita. Esteettömyys ei liity vain ikäihmisiin. Tutkimusten mukaan ainakin 40% kansalaisia kohtaa jossakin elämän vaiheessa sellaisia esteettömyysongelmia, että on vaikea selviytyä ilman toisen ihmisen apua.



” Elämän tarkoitus on varmaan pitää huolta itsestään ja yrittää nähdä onnea ja iloa suurimmassa osassa asioita”. Magdaleena 71 v.

6 VANKKURIN PILOTIT

Vankkurihankeen tavoitteisiin liittyy ikäihmisten kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistäminen (tavoite 1) sekä tavoite tuoda esiin uusia palvelutarpeita ja sitä kautta uudistaa ja kehittää palvelurakennetta ja palvelutarjontaa (tavoite 3). Varsinkin uusien palvelutarpeiden tunnistaminen ei ole yksinkertainen tehtävä. Tarvitaan innovatiivista asiakaslähtöistä otetta ja uusia työmenetelmiä, jotta asiakkaiden ääni saadaan kuuluville. Samalla voidaan vahvistaa asiakkaan omaa voimaantumista ja osallisuutta. Voimaantuminen ja osallisuus ovat tärkeitä osatekijöitä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin toteutumisessa, hyvinvoinnin, mihin myös fyysinen toimintakyky kuuluu.

Nämä teemat konkretisoituivat projektipäällikön verkotuttua Tampereen ja Helsingin seudun Gero-hankkeiden sekä Lieksan seudun Karpalo-hankeen kanssa ja osallistamalla em. hankkeiden avoimiin seminaarilaisuuksiin sekä työpajoihin. Jokaista pyörää ei tarvitse keksiä uudelleen, vaan voimme hyödyntää ja jalostaa muiden hankkeiden innovatiivista toimintaa ja tuloksia. Fokuksessa on kehittää gerontologista sosiaalityötä, minkä tuloksia voidaan monistaa esimerkiksi kotihoiton, palveluasumisen ja laitoshoidon arjen toimintoihin. Tämä haaste jää uuden Hämeenlinnan tehtäväksi.

Aiemmin on jo mainittu tietynlaisesta pilotista eli Vanhusten kulttuuriviikon sisällön kehittämisestä (ks. luku 5.9.), mitä ei tässä luvussa uudelleen kerrata. Tässä luvussa keskitytään professori Jyrki Jyrkämän lanseeraamaan toimijasta toimijuuteen käsitteeseen, Voimavaravisiittiin sekä draamaryhmätoimintaan. Kaikkia pilotteja lähestytään viisaan vanhenemisen teemojen kautta.

6.1 Toimijasta toimijuuteen pilotti

Tässä luvussa kerrotaan aluksi aiheeseen liittyvästä kirjallisesta materiaalista. Simo Koskisen väitöskirjaa lukuun ottamatta muut teokset löytyvät joko Vankkurin kirjastosta taikka muistitikulta kansioiden Muita hankkeita ja Toimijasta toimijuuten alta. Aineistoa on laajemminkin, mutta tähän on kerätty vain oleellisimmat. Jatkossa perehdytään vanhenemisen monimuotoiseen olemukseen sekä varsinaiseen toimijuus käsitteeseen. Lopussa on kiteytettynä pilottihaastattelujen tulokset sekä pilotin tekijöiden omat arviot menetelmän toimivuudesta.

6.1.1 Aineistosta

Professori Jyrki Jyrkämä on kirjoittanut vuonna 2007 ilmestyneeseen teokseen Vanhuus ja Sosiaalityö luvun ”Toimijuus ja toimijatilanteet – aineksia ikääntymisen arjen tutkimukseen. Samaan teokseen sisältyy Sirkka-Liisa Palomäen ja Timo Toikon luku Tekemisen ja kohtaamisen ristiriita vanhustyössä. Ikäinstituutissa toimiva Riitta Koivula on puolestaan tehnyt Jyväskylän yliopistoon v. 2006 pro-gradun ”Ikääntyvän toimijuus pitkäaikaisosastolla lounasruokailun aikana.” Valmisteilla on aiheesta väitöskirja, minkä valmistumista kannattaa seurata. Vankkurin opetus- ja tutkimusryhmän jäsen Satu Ylinen väitteli Kuopiossa 14.6.2008 aiheenaan Gerontologinen sosiaalityö- Tiedonmuodostus ja asiantuntijuus. Satu Ylisen vastaväittäjän Lapin yliopiston emeritusprofessori Simo Koskisen väitöskirja vuodelta 1993 ” Sosiaalityö vanhusten parissa oli Satu Ylisen väitöstilaisuudessa kuullun mukaisesti ensimmäinen gerontologista sosiaalityötä käsittelevä väitöskirja, jota Satu Ylinen omalla työllään täydentää. Kari Salonen Turun ammattikorkeakoulusta väitteli Jyväskylän yliopistossa kesällä 2007 aiheesta ” Haastava sosiaalinen vanhustyössä” ja tätä työtä ohjasi puolestaan Jyrki Jyrkämä. Vankkuri on hyödyntänyt myös Tampereen ja Helsingin seudun Gero-hankkeiden loppuraportteja sekä Karpalo-hankeen väliraporttia.

6.1.2 Hyvä itsetunto auttaa vanhenemaan viisaasti

Terve minäkuva ja hyvä itsetunto auttavat ihmistä vanhenemaan viisaasti, totesi professori Antti Hervonen Vankkurin ja seudun vanhusneuvostojen yhteisessä foorumissa 6.10.2008. Foorumia edelsi Vankkurin virallinen juhlaseminaari.

Asenne vanhenemiseen on aivan oleellinen juttu. Miten itse kokee vanhenemisensa. Jos vanheneminen pelottaa, krempat tuntuvat epämiellyttävimmiltä ja se aiheuttaa torjuntaa ja mielipahaa. Positiivinen elämänasenne kantaa pitkälle. Se ei tarkoita, että näiden ihmisten elämä olisi ollut helppoa. Päinvastoin se on voinut olla hyvinkin rankkaa. Nämä ihmiset ovat silti uskoneet, että parempia aikoja on tulossa. He ovat luottaneet selviämiseensä kaikkina aikoina. Positiiviseen elämänasenteeseen liittyy olennaisesti huumorintaju. Vanhaksi elävät osaavat yleensä nauraa myös itselleen.

Asenteen lisäksi viisaaseen vanhenemiseen liittyvät myös elämäntavat; ravitsemus, liikunta, psyykkiset tekijät ja sosiaaliset suhteet sekä harrastukset, mitkä vaikuttavat kaikki elämän pituuteen ja siihen miltä elämä tuntuu.

Geeniperimälleen kukaan ei voi mitään ja silti se vaikuttaa merkittävästi vanhenemisen kulkuun kunkin yksilön kohdalla. Olisi onnellista jos me voisimme valita vanhempamme. Silloin voisimme valita terveimmät, pitkäikäisimmät yksilöt, mutta koska niin e ole, meidän täytyy itse yrittää vaikuttaa elämän pituuteen ja sen mielekkyyteen.

Julkisuudessa on paljon puhuttu vanhusten ravitsemuksesta ja ennen kaikkea siitä, että moni, jopa kotona asuva, vanhus voi olla nyt ja tulevaisuudessa aliravittu. Esimerkiksi laitoksissa ja vastaavissa tarjottava ruoka on tavallisesti aikuiselle ihmiselle varsin hyvää, mutta ei kuitenkaan välttämättä vanhukselle, jolla on ruuan suhteen erityistarpeita.

Vanhuksilla energian tarve vähenee, mutta suojaravinteiden tarve ei. Se voi jopa lisääntyä. Ongelmia ravitsemusasioissa on ollut, koska asiantuntijatkään eivät ole tienneet, millaista vanhuksen ruuan pitää olla. Tähän on kiinnittänyt huomiota mm. Merja Suominen 2007 valmistuneessa väitöskirjassaan ”Vanhusten ravitsemustilannetta ei aina tunneta”. Väitöskirja on englanninkielinen ja se löytyy Vankkurin muistitikulta kansioista Ravitsemus.

Oikea ruokavalio joka tapauksessa pitää virkeänä, mutta samalla myös ehkäisee sairauksia ja hidastaa olemassa olevien sairauksien edistymistä. Moni vanhus saa ruuastaan liian vähän D-vitamiinia, jota pitäisi asiantuntijan mukaan nauttia talvella purkista.

Hyvinvoinnin toinen kulmakivi on liikunta. Aktiivinen elämäntyyli pitää sydän- ja verisuonikoneiston kunnossa ja estää lihasmassan hävikkiä, mikä on vääjäämätön asia, kun ihminen vanhenee. Lihasmassan tilalle kertyy rasvaa ja sidekudosta.

Liikunnalla voidaan ylläpitää lisäksi nivelten liikkuvuutta ja tasapainoaistin normaalia toimintaa. Sitä estetään kaatumisia, joiden seuraukset voivat olla yhteiskunnalle ja vanhukselle dramaattiset. Liikunnan aloittaminen ei ole koskaan liian myöhäistä. Liikkuminen pitää vain sopeuttaa omaan liikuntakykyyn. Hyvä lajeja ovat kävely, sauvakävely, uinti, pyöräily ja tanssi, johon liittyy myös sosiaalinen vaikutus.

Jokainen ihminen tarvitsee läheisyyttä ja yhteisöllisyyttä eikä tuo tarve vähene tai häviä ihmisen vanhetessa. Ylläpidetään vuorovaikutussuhteita toisiin ihmisiin! Luontainen sosiaalinen verkosto tukee mielenterveyttä ja siitä saa tukea kriisi- ja stressitilanteissa. Vapaaehtoisesti valitut harrastukset puolestaan lisäävät ikääntyvän hallinnantunnetta omassa elämässään ja sitä kautta itsetunto vahvistuu. Meidän kaikkien haaste onkin, että tarjoamme kaikille ikääntyville ja ikääntyneille mahdollisuuden harrastaa yksilöllisesti ja omien toiveidensa mukaisesti, totesi professori Hervonen painokkaasti.

6.1.3 Toimijuus käsitteenä

Jyrki Jyrkämän artikkeli Vanhuus ja Sosiaalityö kirjassa alkaa näin: ”Mutta jos otamme vakavasti ihmisen vanhenemisen erityislaadun, joudumme etsimään myös biologian, terveyden ja toimintakyvyn tarkasteluun sellaista tulkintakehystä, joka kykenee ottamaan huomioon vanhenemisilmiöiden historiallisuuden, tilannesidonnaisuuden ja ihmisen oman merkityksen”

Toimintakyky on gerontologisen tutkimuksen keskeisiä pohdinta- ja tutkimuskohteita, toteaa Jyrkämä. Toimintakyky on keskeistä myös vanhuuspolitiikan ja vanhustyön näkökulmasta. Tutkimuksissa on toimintakyky kategorisoitu, fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen. Jyrkämä toteaa, että pääosin tahaton seuraus em. kolmijaosta on ollut toimintakykytutkimukseen ainakin osittainen lohkoutuminen, jopa kapea-alaistuminen. Toimintakykyä pidetään ja mitataan pitkälti yksilön ominaisuutena. Vähiten tutkimusta on tehty sosiaalisesta toimintakyvystä, mihin osasyynä on käsitteen epämääräisyys.

Jyrkämä nostaa esimerkin vanhusten kotihoidosta, jossa pitäisi myös pohtia ja kartoittaa mitä työntekijä tekee, ja mikä on asiakkaan oma osuus?. Saako tai voiko asiakas käyttää omaa potentiaalista toimintakykyään? Mikä on työntekijän arvio asiakkaan toimintakyvystä? Tämän kaltaisiin kysymyksiin vastaaminen edellyttää laajempaa näkökulmaa kuin sitä, että tarkasteltaisiin vain asiakkaalle jollakin toimintakykymittarilla saatua pistemäärää. Samaa asiaa korostaa Riitta Koivula omassa tutkimuksessaan.

Toimijuuden modaliteetteina eli ulottuvuuksina tai ainesosina voidaan pitää kuutta erillistä, mutta toisiinsa kytkeytyvää seikkaa ja nämä seikat täytyy suhteuttaa kulloisenkin ajankohtaan, ikäryhmään, ikään sekä toiminnan paikkaan ja tilaan.

Kyetä: Fyysiset, psyykkiset ja taloudelliset kyvyt. ”Kykeneekö Martta tekemään ja mitä se hänelle merkitsee?”

Osaata: Tiedot, taidot, pysyvät osaamiset. ”Osaako Martta tehdä ja mitä se hänelle merkitsee?”

Haluta: Motivaatio, motivoituneisuus. ”Haluaako Martta tehdä ja mitä se hänelle merkitsee?”

Voidea / jaksaa: Mahdollisuudet, mikä on tilannesidonnainen asia. ”Voiko Martta tehdä ja mitä se hänelle merkitsee?”

Täytyä: Erilaiset ”pakot”, normatiiviset ja fyysiset. ”Täytyykö Martan tehdä ja mitä se hänelle merkitsee?”

Tuntea: Ihmisen perusominaisuudet – kokemuksiin liitetyt arvot ja arvostukset. ”Mitä eri asiat Martalle merkitsevät?”

Toimijuuden modaliteettimallia voidaan soveltaa moniin muihin ilmiöihin ja konteksteihin. Esimerkkinä ikääntyvät yksilöt, heidän arkielämänsä tilanteet, elämäntilanneanalyysit, vanhustyön toimintakäytännöt, hyvinvointiteknologian sovellukset, erilaiset fyysiset ja sosiaaliset tilat tai vaikkapa vanhustyön laitosten ja instituutioiden paikalliset kulttuurit.

Monissa vanhustyön käytännöissä painottuu työtehtävien suorittaminen kohtaamisen kustannuksella. Näin toteavat Sirkka-Liisa Palomäki ja Timo Toikko omassa artikkelissaan kirjassa Vanhuus ja Sosiaalityö. Sosiaali- ja terveysteknologioiden piirissä olevat vanhukset toki arvostavat tekemistä. He ovat itse eläneet aikana, jolloin työ oli usein yhteistä ja yhteisöllistä tekemistä. Nykypäivänä työhön ja tekemiseen on kuitenkin ladattu tehokkuutta, teknologiaa ja kiirettä. Samalla toisen ihmisen kohtaamisen elementit ovat ohentuneet jopa eettisesti arveluttavalla tavalla.

Vanhustyön arjessa näkyy vahva tekemisen kulttuuri, vaikka oppikirjoissa korostetaankin kohtaamisen kulttuuria. Tekemisen kulttuurilla on omat juurensa, joista se ammentaa toimintaperiaatteensa joko tietoisesti tai tiedostamatta. Tekeminen jättää jälkensä työyhteisöön. Tekemisen tapa ja logiikka tuottavat oman kulttuurinsa, joka uusiutuu tekemisessä. Tämä johtaa työyhteisöjen eettisen ja kulttuurisen koodin pysyvyyteen ja sen murtamisen vaikeuteen, toteavat artikkelin kirjoittajat.

Teknisyys, tehokkuus ja mitattavuus ovat siirtyneet aikaamme kuvaavina ajattelu- ja toimintatapoina myös vanhusten parissa tehtävään työhön. Ne ovat määrällistettävissä ja muunnettavissa mittavaan muotoon kuvattaessa esimerkiksi kunkin palveluyksikön laatua. Mittaaminen kohdistuu tekemiseen, ei kohtamiseen. Tekemisen teknistyminen ja kohteellistuminen hämärtävät toiminnan ja työn tavoitteen. Teknis-taloudellinen rationaliteetti on tullut hyvän kriteereiksi. ” *Vanheneva ihminen on yhteiskunnalle kallis, mutta vain taloudellisesti, ei siis arvokas*” kommentin voi lukea Palomäen ja Toikon artikkelista.

Sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja voidaan kehittää monesta eri näkökulmasta. Kehittäminen saattaa edetä asiantuntijoiden ja työntekijöiden ehdoilla, jolloin keskitytään esim. palveluketjun mekaaniseen tarkasteluun. Toisaalta kehittämisessä voidaan pyrkiä korostamaan toiminnan lähtökohtana olevaa asiakasta.

Elämäntarinoiden kertominen tuo vanhan ihmisen kohtaamiseen henkilökohtaisen kosketuksen. Tekemiseen ja toimenpiteisiin painottuva toimintatapa sekä ikääntyneen elämäntilanne juontavat keskenään kovin erilaisista ja keskenään ristiriitaisista lähtökohdista. Edellinen pohjaa tähän hetkeen, aktiivisuuteen ja saavuttamiseen sekä usein oman työyksikön tehokkuuden osoittamiseen. Iäkkään ihmisen elämä painottuu olemiseen, sen tarina kiinnittyy menneeseen ja muistoihin, joista kerronta ammentaa nykyisyyteen.

Vanhuus näyttäytyy käytännön työssä usein elämänkokonaisuudesta erillisenä menetysten, raihnaisuuden ja lisääntyvän avun tarpeen kertymänä. Tämä näkökulma vanhuuteen soveltuu tekemistä korostavaan kulttuuriin. Tarinallisuus muuttaa näkökulmaa sekä vanhuuden ymmärtämiseen että omaksettuaan toimintatapaan. Vankkurissa ei käytetty suoranaista tarinan kerrontaa, mutta tarinallisuus on rakennettu sisään haastattelulomakkeen teemoihin.

6.1.4 Pilottiryhmä ja sen toiminta

Projektiryhmän edustajilta kysyttiin mitkä kunnat haluavat osallistua toimijasta-toimijuuteen pilottiin. Mukaan lähtivät Hämeenlinna, Kalvola, Lammi ja Tuulos.

Projektiryhmän edustajille kerrottiin, että pilotissa siirrytään sellaisille asiakastyön alueille, joista ei paljonkaan ole kokemuksia. Tehtävä tulee olemaan haastava. Pilottilaisten täytyy sitoutua lukemaan kirjallisuutta ennen aloittamista, jotta kaikilla olisi samanlainen lähtökohta aluksi käytävään yhteiseen dialogiin. Samalla korostettiin, että tilan luominen lukemiseen on yksi esimiestyön haasteista, koska kaikkea ei voi edellyttää tekemään omalla ajalla. Pilottilaisten täytyy olla rohkeutta asettaa itsensä likoon ja rohkeutta tehdä uusia avauksia vanhustyön kentällä.

Pilottiryhmän kokoonpano:

Eija Vento-Jokinen, sosiaalityöntekijä, Hämeenlinna
Marjo Myllylä-Kiuru, sosiaalityöntekijä, Hämeenlinna
Marjo-Riitta Karlakari, kotihoito, Tuulos
Johanna Veikkola, kotihoito, Tuulos
Sini Peltoniemi, kotihoidon ohjaaja, Kalvola
Ulla Merimäki, kotipalvelu, Kalvola

Teija Leppänen, kotihoito (kotipalvelu), Lammi
Siru Sinisalo, kotihoito (kotisairaanhoito), Lammi
Tuula Anttila, vastaava sairaanhoitaja, Hämeenlinnan Sisälähetys

Pilottiryhmä kokoontui ensimmäistä kertaa 19.11.2007. Osanottajille oli lähetetty etukäteen luettavaksi aiheeseen liittyvää materiaalia. Materiaaliin oli tutustuttu hyvin, koska ensimmäisessä kokoontumisessa tuoteiin esille jo repliikki ”Elämä pitää saada näkyviin.” Ryhmälle oli myös lähetetty Tampereen Gero-hankkeen vastaavassa pilotissa kehitetty lomake, osaamiskeskus ISO:n ja Helsingin kaupungin käyttämät voimavarakartoituslomakkeet sekä tietojärjestelmä Effican vastaava lomake.

Jokainen kunta sai valita oman kohderyhmänsä ja tavoitteeksi asetettiin kymmenen haastattelua per kunta.:

Hämeenlinna: Ehkäisevien kotikäyntien piiriin tulevat 80 v täyttäneet
Kalvola: Säännöllisen kotihoidon piiriin tulleet asiakkaat
Lammi: Ei vielä kotihoidon piirissä olevat, mutta tukipalveluja käyttävät
Tuulos: Ensimmäistä kertaa kotihoidon apua pyytäneet

Pilottiryhmä oli todella sitoutunut tehtäväänsä, mistä on osoituksena mm. prosessi, minkä aikana parannettiin omaa pilottilomaketta viisi kertaa. Samalla jokaisen oma osaaminen eteni prosessinomaisesti hedelmällisten yhteiskeskustelujen ja pohdintojen kautta. Pilottiryhmä kävi Helsingissä Ikäinstituutin puolipäiväisessä koulutuksessa 4.3.2008. Tilaisuudessa syvennettiin edelleen omaa toimijuus käsitteen osaamista, pohdittiin ryhmässä erilaisten mittareiden olemusta ja niistä saatavaa tietoa sekä saatiin asiantuntijakommentit kehitetystä lomakkeesta. Kommentit olivat varsin positiiviset, jopa kehuivat ja siitä ryhmä sai uutta motivaatiota ja itsetunto kohosi roimasti. Muutaman alkuhaastattelun jälkeen ryhmä halusi vielä kokoontua tarkistamaan lomakkeen toimivuutta ja tarkistetun lomakkeen turvin tehtiin loput haastattelut. Kunnat etenivät tehtävässä varsin eri tahtiin. Lammi nopeimmin, Hämeenlinna hitaimmin ja muut siltä väliltä.

Lomakkeeseen sisältyvät ja prosessimaisesti kehitetyt pääteemat ovat seuraavat:

- * *Asuinympäristö ja sen merkitykset*
- * *Sosiokulttuuriset voimavarat lapsuudessa, nuoruudessa, aikuisiässä sekä ikäihmisen iässä*
- * *Sosiaaliset verkostot / Sosiokulttuuriset voimavarat/ Voimakkaat elämänmuutokset*
- * *Terveystila asiakkaan oman kokemuksen mukaisesti ml. mm ravitseminen*
- * *Toimintakykyresurssien käyttö, mitä arkeen kuuluu*
- * *Elämänhallinta, tyytyväisyyttä ja tyytymättömyyttä aiheuttavat asiat, arvio omista vaikuttamismahdollisuuksista, muutoksen halu ja miten sen toteutumiseen voidaan vaikuttaa*
- * *Elämää murruttavat / toimintaresurssija vähentävät asiat*
- * *Tyytyväisyyttä tuottavat asiat*

Lomakkeiden analysointi ja koonti tehtiin kunkin kunnan haluamalla tavalla, Projektipäällikkö kävi Tuuloksessa ja Lammilla, Hämeenlinnan ja Kalvolan pilottilaiset kokoavat tiedot itse. Analysointia häittäsi jonkin verran lomakkeen tarkistaminen kesken haastatteluprosessin, mutta lopullisessa raportissa yritetään haitat minimoida.

Varsinainen analyysi ja raportointi tehdään Vankkurin päättymisen jälkeen. Raportti tulee verkkoon osoitteeseen:

www.hameenlinna.fi/perusturvajaterveydenhuolto/Esittelytiedot/Hankkeet

Vuonna 2009 osoite on www.hameenlinna.fi ja sen tarkempaa ei tässä vaiheessa ole tiedossa. Vankkurin loppuraportti ei sisällä haastattelulomaketta, mutta sen voi saada samoista osoitteista kuin edellä on mainittu.

6.1.5 Kiteytyt tulokset

Loppuraportin kirjoittamisaikana puuttuivat vielä Hämeenlinnan tiedot. Tässä ovat siis mukana maalaiskunniksi luokiteltavien Kalvolan, Lammin ja Tuuloksen asiakokonaisuudet. Jokaisella kunnalla oli oma asiakasryhmä, minkä voidaan olettaa vaikuttaneen tuloksiin. Tuloksia ei kuitenkaan esitetä asiakaskohtaisesti täydellisen anonyymiteetin takaamiseksi. Varsinaisessa raportissa tulokset esitetään kuntakohtaisesti kun Hämeenlinnan tiedot on saatu. Tavoitteena on myös rakentaa asiakasprofiilit, mikäli se ei vaaranna anonyymiteetin säilymistä.

Kukin hankekunta (ensi vuonna Hämeenlinna) voi käyttää kerättyjä asiakaskohtaisia tietoja jatkokehittämisen pohjaksi. Näin saadaan läpinäkyväksi asiakkaiden voimavarat sekä tarpeet ja niiden kehityminen ajan myötä. Tätä tietoa voidaan hyödyntää myös palvelu- ja hoitosuunnitelmien laatimisessa sekä erilaisiin hallinnon ja kehittämisen tarpeisiin.

Kohderyhmän valinta vaikutti myös siihen kuinka monta määriteltyä haastateltavaa haastatteluajana aikana voitiin tunnistaa.

Ikäryhmät ja siviilisäätö sekä entiset ammatit

Kalvola (7 asiakasta): Ikähaarukka 35 vuodesta 86 vuoteen. Keski-ikä 73,8 vuotta

Lammi (10 asiakasta): Ikähaarukka 50 vuodesta 83 vuoteen. Keski-ikä 73,7 vuotta.

Tuulos (10 asiakasta): Ikähaarukka 68 vuodesta 92 vuoteen. Keski-ikä 83 vuotta.

Ammatit vaihtelivat sekatyömiehestä työnjohtajaan sekä erilaisista ammattihenkilöistä maanviljelijään ja emäntään. Pilottiryhmä hämmästyí itsekín siitä, että entisten ammattien kirjo oli näinkin iso. Ennako-oletus oli ollut maanviljelijä / emäntä voittoisuus.

Ympäristö

Asumisen kirjo on varsin laaja. Osa selviytyí omassa asunnossa. Osa oli joko muuttanut taikka harkitsi muuttamista esteettömään asuntoon lähelle palveluita. Mielenkiintoinen ryhmä koostui niistä, joiden asumisolot ja asumisen sijainti ei ollut paras mahdollinen, mutta lähiympäristö (puutarha ja sen hoito, takapiha, metsä, peltomaisema, naapurit, ystävät jne) oli tekijä, mikä motivoi asukasta asumaan omassa kodissaan. Osalla kauppakeskus Tuulonen sekä kuljetuspalvelut (kyläbussi) olivat tuoneet oleellisen parannuksen. Osalla syntymäkotí oli niin rakas, että sieltä ei lähdetä kuin pakon edessä. Varsinaisia haitalliseksi koettuja esteitä olivat portaat ja kynnykset, luiskan puute, ulkosauna, mukavuuksien puute sekä huonot kulkuyhteydet ja palvelujen etäisyys. Omaehtoisesti muuttaneet taas kokivat parannuksiksi lähipalvelut (posti, kaupat, terveyskeskus, palvelukeskus).

Näin lyhyestä yhteenvedosta jo voi huomata, että asiat ja niiden merkitykset ovat erittäin yksilöllisiä kokemuksia. Mikään universaali käsitys ja ratkaisumalli ei yksilötason tilanteiden parantamiseen sovi.

Sosiokulttuuriset voimavarat ja voimakkaat elämänmuutokset

Lapsuusaika nähtiin kaksijakoisena. Voimavaroja antoivat edelleen hyvät vanhemmat, harrastukset, hyvä lapsuus, hyvin eletty arki, lapsuuden leikit ja kaikki muut positiiviset kokemukset. Toisessa ryhmässä lapsuus ei ollut yhtä auvoista. Osalla vanhemmat kuolleet ja omaiset kasvattaneet. Osalla muita lähiomaisia oli kuollut, sota-ajan muistot koettiin osin ahdistavina. Osa oli joutunut ottamaan vastuuta sisaruksistaan. Osa ei ollut päässyt opiskelemaan rahan puutteen vuoksi. Osalla koulumatkat olivat kohtuuttoman pitkät ja luokat isoja. Lähes kaikki olivat kuitenkin selviytyneet lapsuuden ikävistä kokemuksista. Sisu ja itsenäisyys olivat kasvaneet, oli opittu kantamaan vastuuta ja näkemään asioita myös positiivisesti, huumorintaju oli kehittynyt ja kaikki tämä tuki elämää myös ikäänntyneenä.

Aikuisiässä työ ja perhe (puoliso ja lapset) nousivat korkeaan arvoon. Muistot omista häistä ja tansseista kantoivat edelleen. Aikuisiässä aloitetut tai lapsuudesta säilyneet harrastukset antoivat elinvoimaa. Työ auttoi itsenäistymään ja kantamaan vastuuta. Vanhemmilta oli peritty positiivista asennetta. Oman tahdon löytyminen ja ajokortti olivat osalla kovaa valuutaa.

Tästäkin löytyi toinen puoli. Osalla oli todella rankkoja kokemuksia (vakavista taudeista selviytyminen, lähiomaisten väkivaltaiset tai luonnolliset kuolemat, sota-ajan karvaat kokemukset). Osalla oli ollut hallitsevat ja kahlitsevat vanhemmat, mihin saattoi myös liittyä köyhyyttä. Osa oli kokenut vakavaa kateutta työssä menestymisen myötä. Kenelläkään ei kuitenkaan ollut pelkästään negatiivisia kokemuksia, vaan vastapainona oli edellä kerrottuja positiivisia asioita. Ja nämä positiiviset kokemukset veivät valtaosalla voiton. ” Olen löytänyt kynnet maailmaa vastaan” oli kuvaava sanonta.

Ikäihmisen iässä

Positiivisina, voimaantumista edistävinä asioina mainittiin riippumattomuus, arjen sujuminen, harrastukset, läheiset, naapurit, oma rauha, mukava kotona oleminen, myönteinen elämänkatsomus ja hyvät välit läheisiin. Joillakin voimaantumista oli antanut itsenäistyminen suhteessa voimakastahtoisiin lapsiin, elämänhallinta, valmius siirtyä eläkkeelle ja taistelu sairautta vastaan. Aikanaan opittu taistelu- tahto ja sen myötä kasvanut sisu opetella sairastumisen myötä kadonneita taitoja uudelleen. Omaishoitajana sekä omaishoidettavana toimiminen antoi myös paljon, vaikka toisaalta kulutti voimavaroja.

Negatiiviselle puolelle sijoitettiin ihmissuhdeongelmat, yksinäisyys ja läheisen ihmisen sairaus, mikä aiheutti huolta. ”Vaikka kärsii yksinäisyydestä ja on hankala pyytää apua, niin valoisa asenne auttaa selviytymään” -kommentissa kietoutuivat sekä positiivinen että negatiivinen näkökulma toisiinsa tavalla, jossa lopputulos kääntyi myönteiselle puolelle. Kyseessä on siis varsin henkilökohtainen ja henkilöstä riippuvainen asia.

Sosiaaliset verkostot

Puoliso, lapset, lapsenlapset ja muut läheiset sukulaiset sekä naapurit koettiin todella tärkeiksi. Näin siitakin huolimatta, että välimatkaa ainakin lähisukulaisiin oli osalla paljon. Silloin yhteyttä pidettiin puhelimitse ja sähköpostitse sekä aika-ajoin tapahtuvien vierailujen avulla. Parhaassa asemassa olivat ne, joilla läheiset olivat lähellä ja yhteydenpito naapurien kanssa oli hedelmällistä, naapuriapu toimi. Heikoimmassa olivat ne, joilla yhteydenpito oli vähäistä tai sitä ei ollut ollenkaan ja tämänkaltaisia vastauksia löytyi melkein yhtä paljon kuin positiivisia. Palvelujärjestelmän kannalta se tarkoittaa sitä, että nämä asiakkaat täytyy tunnistaa ja yhdessä asiakkaan kanssa yrittää löytää parannus asiointilaan.

Osallistuminen monenlaiseen järjestötoimintaan oli yleistä. Ongelmaksi koettiin joko toiminnan loppuminen taikka liikkumisongelmat. Osa oli joutunut luopumaan ihan terveydellisistä syistä. Viesti päättäjille oli myös, että ”kuljetus- ja pukemisapu” auttaisivat myös toiminnoista poisjääneitä omaishoitajia, jotka olivat aiemmin yhdessä hoidettavansa kanssa osallistuneet toimintoihin.

Terveydentila

Haastateltavien oman arvion mukaisesti tunnistettiin paljon monisairaita ihmisiä, joilla oli paljon apuvälineitä. Haastatelluilla oli paljon diagnosoituja fyysisiä sairauksia ja osalla niiden seurauksena mieleen oli hiipinyt myös masennus. Tosiasiassa tässä kartoitettavien kolmen kunnan haastateltavista löytyi vain yksi, jolla kertomansa mukaan on vain yksi todettu sairaus.

Ravitsemustilanteen haastateltava kokivat pääosin hyväksi. Osalla ateria tuotiin kotiin joko omaisen taikka palvelukeskuksen toimesta, osalla naapuri taikka lähisukulainen auttoi laittamaan ruokaa ja selviytymään askareista. Vaikka kyseessä on asiakaslähtöinen tieto, niin pilottiryhmäläiset eivät analyysitilanteessa olleet aina samaa mieltä haastateltavien kanssa ja tässä on yksi palvelujärjestelmän

haaste. Haastattelutilanteessa omia huomiota ei tuotu esille, jotta haastateltavan luottamus ja oman mielipiteen kunnioittaminen säilyi.

Suhde nautintoaineisiin oli haastateltavien mielipiteissä luonteva. Osa ei käyttänyt lainkaan, osa mainitsi käyttävänsä kohtuullisesti ja osa nauttivansa lasillisen viiniä ruuan kanssa.

Toimintaresurssien käyttö, mitä arkeen kuuluu

Kaikkinaiset kodin toiminnot ja niissä selviytyminen koettiin tärkeäksi. Osalla puutarhan ja oman pihan hoito voimien mukaisesti kuului arkeen. Kaikkinaisen itsenäinen ja omaehtoinen toiminta antoi potkua elämään. Lehden luku, kryptojen ja sanaristikoiden teko, television katselu, musiikin ja radion kuuntelu, kukkien hoito, seurustelu samanikäisten kanssa ja kylävierailut olivat suuren osan arkipäivää. Lintujen seuranta ja ruokinta sekä omassa pihassa liikkuminen antavat myös elämään sisältöä kuten myös *”sellainen kevyt käsillä tekeminen, esimerkiksi maalaus”*

Kodin ulkopuolella harrastettiin edellä kerrotun lisäksi autolla tehtyjä kauppareissuja, kaikkinaista ulkoilua, jopa lentopalloa, päiväkeskuksen toimintoihin osallistumista, terveyskeskuksessa ja kuntoutuksessa käyntiä itsenäisesti tai avustettuna. *” Ihmisen onni löytyy arjesta. Tärkeää päästä kodin ulkopuolelle, sosiaaliset suhteet, vaihtelua arkeen, niin mieliala kohenee. Pärjään kun otan asiat asioina ja osaan elää myös omaa elämäni”* Tässä muutama lainattu avainlause.

Pilottiryhmät havahtuivat tässä kohtaa uuden oivalluksen äärelle. Haastateltavilla on tukku vaikeita sairauksia ja melkein kaikilla monia apuvälineitä ja silti iso osa on näin aktiivista ja elämässä kiinni pysyviä. Kertasimme vanhan sanonnan, että kun sielu voi hyvin, niin krempatkaan eivät tunnu niin raskailta.

Todella iso palvelujärjestelmän ja eri toimijoiden haaste on ylläpitää tätä elämän iloa ja elämässä kiinni pysymistä. Yhtä tärkeää on myös löytää väliinputoajat (onnistuu asiakaslomakkeiden kautta) ja yrittää löytää yhdessä heidän kanssaan ”jotakin sellaista”, mikä auttaisi elämän laadun ja voimaantumisen kehittymistä.

Elämää murruttavat ja voimavaroja heikentävät asiat

Tästä kappaleesta saa vihjeitä edellisessä kappaleessa kirjattuihin haasteisiin. Osaan kyetään vaikuttamaan, osaan ei, mutta näitä vajeita voidaan kyllä kompensoida asiakaslähtöisellä palvelujärjestelmällä ja muilla toiminnoilla (esim. yhdistykset, vapaaehtoistoiminta, sekä erilaiset kolmannen ja neljännen sektorin toiminnot ja vastaavat). Tämä kappale on tavallaan tyytyväisyyttä aiheuttavien asioiden kääntöpuoli.

Taloudellisen tilanteen heikkeneminen, voimavaroja vievät sairaudet (*”vaikka kuinka pistäisi vastaan”*), muistin heikkeneminen ja huoli mitä siitä seuraa, hyvien ihmissuhteiden rikkoutuminen, omaisten ja läheisten muutto kauaksi, toimintakyvyn heikkeneminen, liikkumismahdollisuuksien kaventuminen, itsemääräämisoikeuden heikkeneminen (esim. väkisin muutto ja liian nopean oman päätöksen edellyttäminen), asioita ei kyetä ennakoimaan ja joudutaan ajopuuasemaan, tarpeellisuuden tunteen häviäminen, harrastustoiminnoista pakon edessä luopuminen, elämänmotivaation ja optimismin heikentyminen. Palvelujen, erilaisten tukitoimien ja etuuksien liian myöhään myöntäminen ja palvelujen niukkuus.

6.1.6 Pilottiryhmän itsearvio haastatteluprosessista ja toiminnan haasteista

Haastattelun onnistuminen sekä asiakkaan että työntekijän näkökulmasta vaatii aikaa. Haastattelijalla on hyvä olla moniosaamista ja herkkyyttä reagoida tilanteiden muuttumiseen. Haastattelijan täytyy olla sisäistänyt toimijuuden käsitteen elementit sekä kyetä soveltamaan osaamistaan tilannekohtaisesti.

Lomake toimii sekä tuttujen että uutojen asiakkaiden kanssa. Tuttujen kanssa on vaarana liiallinen johdattelu ja ennakko-oletusten teko, mitkä täytyy pystyä tunnistamaan ja eliminoimaan. Haastateltavat ottivat erittäin hyvin vastaan ”*tuntuu, että yhteiskunta välittää ensimmäistä kertaa*” oli kuvaava kommentti asiakkaiden kokemuksesta. Tilanteet olivat yleensä rentoja ja jos alussa jompaa kumpaa osapuolta jännitti, niin se hälveni nopeasti. Ympäristöemalla on hyvä aloittaa ja yleensä tilanne rentoutui sen jälkeen. Asiakkaan äänen todellisen kuulemisen voi estää jonkun vahvan henkilön läsnäolo ja yritys vaikuttaa asiakkaan mielipiteisiin ja vastauksiin. Vellit ja puurot voivat myös mennä sekaisin jos haastateltavana on jompikumpi puolisoista ja toinen on paikalla. Nämä tilanteet ovat vaikeita ja on vaikea asettaa juuri siinä tilanteessa asiakkaan puolelle kun ei tiedä mitä jatkossa tapahtuu. Tätä problematiikkaa täytyy vielä miettiä.

Pilottiryhmä on perustellusti erittäin ylpeä saavutuksestaan ja halusi projekti- ja ohjausryhmälle välittää tiedon siitä, että lomake on saatava osaksi arjen työtä uudessa Hämeenlinnassa. Ohjausryhmä otti asiaan erittäin napakan kannan toteamalla, että lomake (vaatii toki muokkausta) olisi saatava osaksi Effican asiakastietojärjestelmää.

Pilottiryhmä on skeptinen Effican suhteen ainakin vuoden 2009 osalta, mutta vaatii, että lomake tulee ainakin saada koneille niin, että sitä voidaan turvallisesti käyttää, tuloksia analysoida ja välittää tietoa avaintoimijoille.

Pilottiryhmä teki suunnitelman vuodelle 2009: *Vuonna 2009 vastaavia tietoja kerätään koko vuosi (pilotin aikana tuli liian kiire). Yksiköt lähettävät tiedot kotihoidon ja palveluasumisen palvelujohtaja Tuovi Sohlbergille marraskuussa. Vastuuttamisessa voidaan käyttää Kalvolan vuosikellomallia, mikä on projektipäällikön toimesta lähetetty kaikille uuden kunnan avaintoimijoille. Uuden kunnan palveluohjaajilla ja neljällä palvelupäälliköllä voisi olla rooli tiedon välittämisessä ja analysoinnissa.*



”Mikä vanhuudessa on parasta? Piru sen tietää. Se pitää yrittää löytää. Sehän on se, että voi tehdä mitä haluaa, jos vain jaksaa, niin pitkään kuin jaksaa. Se on hyvä asia.” Magda 80 v.

6.2 Voimavaravisiitti

Voimavaravisiitti on ikäihmisen luokse tehtävä kotikäynti, jonka tarkoituksena on tehdä näkyväksi oman elämän erilaiset voimavarat sekä kartoittaa mahdolliset huolen aiheet. Visiittiä voi soveltaa esimerkiksi ehkäiseviin kotikäynteihin ja se tarjoaa työväliseen asiakaslähtöiseen ja voimavaraistaan kohtaamiseen. Visiittiä voi soveltaa ehkäisevien kotikäyntien rinnalla mihin tahansa toimintaa (esim. palvelu- ja hoitosuunnitelmien laadintaan, palvelutaloihin, laitoksiin, äskettäin voimakkaan elämänmuutoksen kokeneisiin (esim. leskeksi jääneet) joissa ihmisen voimavarat ja huolen aiheet on hyvä saada kartoitetuksi. Erityisesti leskien osalta on mainittava tutkimustulos, jonka mukaan ”huonosti hoidettu” tilanne johtaa nopeasti erilaisen avuntarpeen ja riippuvuuksien syntymiseen. Tutkimustulos on Pirjo Tiikkaisen 2006 ilmestyneestä väitöskirjasta. Väitös löytyy Vankkurin muistitikulta kansioista Ikääntyneen arki.

Voimavaravisiitti on Atk-pohjainen ohjelma, minkä on kehittänyt Data Universum yhdessä Tampereen Kaupunkilähetyksen Apunetti-projektin kanssa. Ensimmäistä versiota testattiin aikanaan Lemppälän Ehtookodossa ja uutta sovellusta Tampereen Gero-hankeessa. Vankkuri on kolmas ”testaaja” ja sen koulutetuilla visiitin tekijöillä on oikeus kouluttaa uusia visiitin tekijöitä sekä tehdä ohjelmaan parannusehdotuksia.

Voimavaravisiitin rakenne on ennalta suunniteltu. Se mahdollistaa asiakkaan tilanteen tarkastelun uudella tavalla ja sen tulee elää asiakkaan tarpeiden mukaan. Kotikäynti rakentuu keskustelulle ja yhdessä mietityille ratkaisuille. Tilanne aloitetaan ja lopetetaan positiivisilla asioilla ja huolet ja murheet käsitellään visiitin keskivaiheessa. Tällä menetelmällä kotikäynti saa heti alussa myönteisen sisällön ja tarkoitus on, että visiitti päättyy myös myönteisiin tunnelmiin.

Lisätietoa voimavaravisiitistä saa verkosta: <http://www.du.fi/voimavaravisiitti/>

6.2.1 Vankkurin pilottiryhmä

Voimavaravisiitti-pilotti hyväksyttiin ohjausryhmässä, koska toteuttaminen vaati lisenssien eli ohjelmien ostamista. Päätökseksi tuli ostaa kolme ohjelmaa yhteishintaan 1000 €. Ohjelman käyttöoikeus vaatii vuosittain 18%:n käyttömaksun (sis. Ohjelmanpäivittämisen ja kehittämisen). Ohjelmaa saavat käyttää vain koulutetut henkilöt. Kyseisillä henkilöillä on oikeus toimia jatkokouluttajina sekä ohjelman kehittämisen kommentoijina. Koulutuksen hinta on 150 €/ varsinainen koulutettava henkilö + matkakulut.

Tarkempi suunnittelu vietiin projektiryhmään. Projektiryhmässä asialle lämpenivät Hämeenlinna ja Kalvola. Toteuttajiksi nimettiin samat henkilöt kuin toimijasta- toimijuuteen ryhmän oli aikanaan nimetty.

Pilotin aloittaminen venyi ensinnäkin ohjelmien toimituksen viivästymisen johdosta sekä käynnissä olleen toimijasta-toimijuuteen pilotin toteuttamisen johdosta. Loma-ajat ja uuden kunnan valmistelut eivät ainakaan helpottaneet tilannetta.

Pilotti päästiin aloittamaan 12.9.2008, jolloin Sini Peltoniemi, Eija Vento-Jokinen sekä Marjo Myllylä-Kiuru saivat koko päivän koulutuksen Tampereen Kaupunkilähetyksen Apunetin tiloissa. Projektipäällikkö oli mukana taustatukena. Koulutus sisälsi sekä teoriaosuuden että harjoittelun asiakkaan kanssa. Kaupunkilähetyksen oli päättynyt ottamaan asiakkaiksi kriittisiä muita visiitin tekijöitä, koska ikäihmisten ei uskottu antavan rehellisiä vastauksia kokelaiden soveltuvuudesta ja kyvyistä visiitin tekoon.

6.2.2 Pilottiryhmän koehenkilöiden sekä ryhmän itsensä tekemä arviointi

Varsinaisen pilotin toteutuksen tulokset saadaan vasta Vankkurin virallisen päättymisen jälkeen. Tuloksista kootaan erillinen raportti, mikä julkaistaan verkossa: www.hameenlinna.fi/perusturvajaterveydenhuolto/Esittelytiedot/Hankkeet Vuonna 2009 osoite on www.hameenlinna.fi ja sen tarkempaa ei tässä vaiheessa ole tiedossa.

Koulutuksen ja harjoittelukierroksen jälkeen koehenkilöitä pyydettiin rehellisesti arvioimaan visiitintekijöiden onnistumisen tai epäonnistumisen sekä kommentoimaan yksilöidysti kehittämisaalueet.

Lopputulokset: Kaikki visiitin tekijät koettiin erittäin ammattitaitoisiksi. Jokainen koehenkilö koki aitoa voimaantumisen tunnetta. Tulos oli yhtenäinen sen kanssa, mitä projektipäällikkö oli itse kokenut kun oli käynyt ennakkoon tutustumassa ohjelmaan ja sen toimivuuteen. Haastattelijat olivat tilanteissa aidosti läsnä. Tietokone ei ollut toiminnan keskiössä, vaan keskiössä oli aito vuorovaikutus. Haastattelijat osoittivat aitoa interventio-osaamista ja näin tilanteet pysyivät aitoina ja hyvän tuntuisina.

Pilottiryhmän vertaileva arvio toimijasta-toimijuuteen lomakkeesta ja Voimavaravisitiistä työmenetelmänä

Tässä tehtävänannossa kirkastui hyöty, että toteuttajat olivat samat henkilöt. Pilottilaiset eivät päässeet helpolla ja oli varmasti vaikeata sovittaa pilotin tekeminen ja arjen hektinen työ. Toisaalta saatiin konkreettisesti vertailtavaa tietoa menetelmien toimivuudesta ja soveltuvuudesta ja tätä tietoa voidaan viedä eteenpäin. Ryhmä oli myös erittäin rohkea kannanotoissaan, mutta ilman rohkeutta mikään ei välttämättä liikahtanut eteenpäin.

Toimijasta toimijuuteen lomake

- * Enemmän hallintoa hyödyttävää tietoa
- * Analyttistä tietoa
- * Virallisempi
- * Jos sallitaan uudessa Hämeenlinnassa, niin auttaisi ehkäiseviä kotikäyntejä. Ehko on ensi kontakti. Ongelmalähtöinen. Pengotaan ongelmia, joista voi seurata stressiä ja masennusta. ” Jää yksin mökkiin ja muija lähtee ulos paperien kanssa”. Tämä oli ryhmän rohkea kannanotto tulevaisuuden tekijöille.

Voimavaravisitiitti

- * Asiakas keskiössä
- * Visuaalisempi
- * Antoisa, antaa asiakkaalle enemmän
- * Asiakkaan ja haastattelijan yhdenvertaisuus
- * Ottaa asiakasta enemmän huomioon
- * Yksilöllisempi
- * Oikeasti voimaannuttava
- * Antaa konkretiaa voimavaroista, jotka myös visualisoitu

Keskustelusta muuta kirjattua:

Parempi kuin lomakeversio. Tulos on erilainen kuin Tampereen Gero-hankkeessa saatiin. Visuaalisuus on hyvä. Visiitin tekijä ja asiakas voivat tarvittaessa palata takaisin. Tätä voi aina korostaa, mikä rentouttaa tilannetta. Ohjelmana on houkutteleva ja visiitin teko on mieleistä toimintaa. Antaa asiakkaasta monipuolisen kuvan. On tärkeää, että visiitin tekijä ei aktiivisesti tarjoile asioita, vaan oivaltaa tilanteen ja toimii sen mukaisesti. Mahdollistaa aidon tunnelman. Visiitin tekijä on kuitenkin tilanteessa aina yksin, ei saa vilkuilla kelloa. Kokonaisuus täytyy koko ajan pitää hallussa, ei saa lipsahdella. ”On asiakkaalle hyvä tilanne, kumuloituu ihmisen mittaiseksi”.

Pilottiryhmän mielestä visiitti täytyy saada juurrutettua laajemmin. Tietokone houkuttelee etenkin nuoria työntekijöitä ja aina täytyy painottaa ohjelman mielekkyyttä, mielenkiintoisuutta ja helppoutta. Laajempi juurruttaminen tosin edellyttää uusien lisenssien hankkimista, mikä puolestaan edellyttää euroja.

6.3 Draamaryhmä

Idea draamaryhmän saamisesta Vankkurin pilotiksi alkoi kehkeytyä projektipäällikön vierailtua Lieksan seudun Karpalo-hankkeessa ja osallistuttua draamaryhmän työpajatoimintaan. Draamaryhmän pohjana oli joensuulaisen näyttelijä Kari Paavilaisenideoima ja kokeilema toimintarunko Karpalon Possakka toimintasarjaan. Kehitettyä runkoa on lupa käyttää muuallakin ja se on löydettävissä Karpalo-hankkeen verkkosivuilta www.lieksa.fi/kehittamisyksikkokarpalo

Ohjausryhmä hyväksyi Vankkurissa toteutettavaksi vastaavan draamaryhmäpilotin. Asiasta otettiin yhteyttä Hämeenlinnan kulttuuritoimeen, josta saatiin tietoa mahdollisesta kolmesta toteuttajasta. Valitettavasti yksikään kysely ei tuottanut tulosta, koska pilotti täytyisi toteuttaa ennen Vankkurin päätymistä. Jokaiselle asia olisi sopinut vasta vuoden 2009 puolella. Lopulta Hämeen ammattikorkeakoulu tuli avuksi ja vetäjäksi saatiin sosiokulttuuriseen toimintaan perehtynyt Jaana Teräväinen.

Karpalo-hankkeen tapaan Vankkurin pilotti kohdistuu muistihäiriöisille asiakkaille. Pesäpaikaksi valittiin Voutilakeskuksen suljetun päivätoiminnan ryhmä perjantaisin. Henkilökunnille järjestettiin aluksi muutaman tunnin koulutus, johon halukkaat muidenkin kuntien edustajat olivat tervetulleita. Varsinaisia asiakasryhmiä ehditään pitämään vain viisi kun Lieksassa vastaava määrä oli kymmenen. Asiakaspilotteihin voivat myös osallistua muiden kuntien edustajat. Ottaen huomioon asiakkaat, heidän roolinsa ei voi olla yhtä aktiivinen kuin muistihäiriöisille asiakkaille tuttuun hoitajien.

Draamaryhmä on yksi sosiokulttuurisen toiminnan menetelmä, josta on saatu hyviä kokemuksia. Sosiokulttuurinen työ ja –innostaminen sisältyvät sekä ennaltaehkäisevään että kuntoutumiseen tähtäävään toimintaan. Sosiokulttuurinen innostaminen on päämäärätietoista toimintaa, mikä on lähtöisin asiakkaasta itsestään. Sillä on pedagoginen, kulttuurinen ja sosiaalinen ulottuvuus. Keskiössä on asiakkaan oma persoona. Innostamisella tarkoitetaan persoonallista kehittymistä, asenteiden muutosta, kriittisen ajattelun vahvistamista, oman vastuun tiedostamista, herkistymistä ja oman motivaation kehittymistä. Avainasemassa on ihmisen oma osallistuminen ja sen avulla integroituminen yhteisöön ja yhteiskuntaan. (Paula Rantamaan luento Vankkurin koulutustilaisuudessa 21.5.2008.)

Vankkurin loppuraportin kirjoittamisajankohtana on käytettävissä vain Voutilakeskuksen henkilökunnan kommentit alkutaipaleen kokemuksista. Heidän mukaansa toiminta on miellyttänyt sekä asiakkaita että työntekijöitä. Samalla ovat ilmoittaneet, että tavoite löytää omasta väestöstä toiminnan jatkajia tulee toteutumaan.

Tästäkin pilotista kootaan varsinainen raportti Vankkurin päättymisen jälkeen. Raportti laitetaan samaan verkko-osoitteeseen kuin edellä on kerrottu.

Vankkurin kolme pilottia liittyvät kaikki tavoitteisiin yksi (1), kolme(3) ja neljä (4). Niiden kautta edistetään kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin toteutumista sekä sosiaalisten verkostojen edistämistä. Pilottien kautta voidaan tunnistaa uusia palvelutarpeita sekä korostaa asiakkaan omaa toimintakykyä tukevaa työtä. Samalla edistetään henkilökuntien osaamisen kehittymistä ja uusien toimintamenetelmien käyttöön ottamista.

*”No, HipHop on kai ilmaus sille,
että voi tehdä loikan. Voi tehdä
HipHoppia vähän kaupungilla.”
Carl 85 v.*



7 YHTEENVETO VANKKURIN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMISESTA JA HANKKEEN ITSEARVIOINTI PROJEKTIPÄÄLLIKÖN NÄKÖKULMASTA

Vankkurin loppuraportti koostuu, kuten aiemmin on mainittu, kolmesta osasta. Tässä osassa kerrotaan tavoitteiden toteutuminen projektipäällikön osalta. Tutkijayliopettaja raportoi tavoitteiden toteutumisesta omalta osaltaan ja arvioijan raportista voi lukea meta-arvioinnin tulokset.

Raportissa on pitkin matkaa kirjattu tavoitteiden toteutumista eri toimintojen osalta. Tässä luvussa kerätään lyhyt yhteenveto asiasta.

Ikäihmisten oman toimintakyvyn ylläpito ja edistäminen

- * Vankkuriseudun fysioterapeuttien ryhmä
- * Osallistuminen Myllymäkir ryhmään
- * Osallistuminen muistisairaiden kuntoutushankeryhmään
- * Liikunnan vertaisohjaajakoulutus yhdessä Hämeenlinnan liikuntatoimen ja Merta-hankkeen kanssa
- * Osallistuminen muistorasiatoimintaan yhdessä Merta-hankkeen kanssa
- * Osallistuminen hammashuollon teemapäivään Karkki vai Loru
- * Toimijasta-toimijuuteen pilotti
- * Voimavaravisiitti pilotti
- * Draamaryhmä pilotti

Elinympäristön kehittäminen toimintakykyä tukevaksi

- * Vankkurin tiedon välitys ammattilaisten ja kuntalaisten kehittämisajatuksista Hämeenlinnan asioista vastaaville ja seudun vammaisneuvostolle
- * Yhteistyö seudun vammaisneuvoston kanssa
- * Projektipäällikön oma aktiivisuus esteettömyyspuutteiden havainnoinnissa ja asioiden välittäminen asioista vastaaville
- * Koti- ja pihapiirin turvallisuuden tsekkauslistan laatiminen

Vanhuspalvelujen palvelurakenteen, toimintakulttuurin ja työkäytäntöjen kehittäminen

- * Vankkuriseudun fysioterapeuttien ryhmä
- * Vankkuriseudun osastonhoitajien, apulaisosastonhoitajien, vastaavien sairaanhoitajien ja muiden ryhmään kuuluvien seuturyhmä
- * Myllymäkihankkeeseen osallistuminen
- * Osallistuminen hammashuollon teemapäivään Karkki vai Loru
- * Osallistuminen seudullisen perhehoidon kehittämiseen
- * Osallistuminen uuden kunnan valmisteluryhmiin
- * Toimijasta-toimijuuteen pilotti
- * Voimavaravisiitti pilotti
- * Draamaryhmä pilotti

Vanhustyötä tekevän henkilöstön ammatillisen osaamisen ja valmiuksien syventäminen

- * Tutkijayliopettajan raportissa mainitut asiat
- * Kustannuslaskentaryhmä
- * Osallistuminen muistorasiatoimintaan yhdessä Merta-Hankkeen kanssa
- * Vankkurin pilotit

Oppiminen ja tutkimus osaksi vanhustyötä

- * Tutkijayliopettajan raportissa mainitut asiat
- * Kustannuslaskentatyöryhmä

Hanke lähti rivakasti käyntiin projektipäällikön aloitettua tehtävänsä. Kunta- ja työpaikkakierrokset aloitettiin välittömästi ja maalaiskuntien osalta ensimmäinen kuntakierros toteutettiin ennen 2006 vuoden loppua. Vankkurin työsuunnitelma hahmottui kuntakierroksen ja muiden synnytettyjen yhteistyökuvioiden avulla.

Toiminta tiivistyi kun tutkijayliopettaja aloitti vuoden 2007 alusta. Kuntakierros maalaiskuntiin uusittiin ja tietoa Vankkurista saatiin ruohonjuuritasoille asti. Osallistujat kokivat, että saavat äänensä kuuluville. Vankkurin suunnitelmallisuus lisääntyi. Projektiryhmä, ohjausryhmä sekä opetus- ja tutkimusryhmä saatiin ”miehitettyä” ja näin toiminnalle saatiin kokonaiskasvot. Uuden kunnan valmistelu käynnistyi ja vaikutti myös Vankkurin toimintaan. Heti alussa huomattiin ilmiön kaksinainen olemus. Uuden kunnan valmistelu ja Vankkuri tukevat toisiaan. Toisaalta molemmat vievät samojen toimijoiden aikaresursseja. Vaje näkyi mm. kuntakohtaisten innovatiivisten esitysten puuttumisena, joita kuntaedustajilta oli toivottu. Asia korjaantui kuitenkin kun projektiryhmä otti positiivisesti vastaan projektipäällikön esityksiä, mitkä myös ohjausryhmä hyväksyi.

Asiakkaiden ja kuntalaisten ääni alkoi kuulua ja sitä välitettiin Vankkurin toimesta eri tahoille. Vankkurin täydennyskoulutukselle, kehittämistyölle ja kehittäväälle työnohjaukselle saatiin vankka pohja ja perusteltu toteutus. Yleisilme oli dynaaminen ja eteenpäin menevä. Yleistavoitteet saatiin konkretisoidua ja Vankkuri vierähti vakaasti niiden suuntaan. Hankaluutena koettiin Hämeenlinnan omasta toimesta aloitettu työnohjaus- ja koulutustoiminta, minkä ennakoitiin heikentävän seudullisuuden syntymistä. Toiminta olisi pitänyt synkronoida paremmin, mutta päätökset Hämeenlinnan omista toiminnoista oli tehty Vankkuria aikaisemmin eikä siihen voinut enää vaikuttaa. Vankkurin loppumetreillä pelko on osoittautunut osin aiheettomaksi. Ainoastaan Hämeenlinnan kotihoito on jäänyt kehittämistehtäviä lukuun ottamatta jotenkin irralliseksi.

Vankkuri oli aktiivinen myös mahdollisen vakituisen kehittämissyksikön saamiseksi. Vankkuri kokosi yhteen Hämeenlinnan, Pikassoksen sekä Sosiaalikehityksen avainhenkilöitä pohtimaan osaamiskeskusten ja kehittämissyksiköiden välistä tehtäväjakoa. Sovitut toimintalinjat edistäisivät kehittämissyksikön myönteistä päätöstä.

Projektiryhmäläisten ajankäytön ongelmat alkoivat lisääntyä. Vankkurin tavoitteeksi asetettu työnkierto sijaisineen oli asialistalla lähes joka kerta vuonna 2007. Vuoden 2008 puolella asialle laitettiin piste. Aika- ja muut resurssit eivät mahdollistaneet työnkierron toteutumista. Samasta syystä jouduttiin perumaan myös vuoden 2008 Learning Café toiminta. Aikapula oli siirtynyt projektiryhmää laajemmallekin joukolle.

Vankkuri verkottui valtakunnallisesti, ylimaakunnallisesti sekä seudullisesti. Verkottuminen poiki kehittämissuunnitelmia ja eri toimijoiden työn läpinäkyväksi tekemistä. Samalla Vankkuri sai hyvän näköalapaikan tulevaisuuden suunnitelmia ajatellen. Vankkurin kokemus on, että aito ja luottamuksellinen verkottuminen tapahtuu tehokkaimmin face-to-face menetelmän kautta.

Vuosi 2008 on todellinen tekemisen ja aikaansaannosten vuosi. Tästä voi paljon lukea tutkijayliopettajan raportista. Verkottunut toiminta tiivistyi, kontaktipinta kuntalaisiin laajeni ja heidän äänensä pääsi kuuluville. Pääpaino hankkeen viimeisenä vuonna on tutkijayliopettajan tehtävälueella. Projektipäällikön tehtävänä oli käynnistää Vankkurin pilotit ja tukea niiden toimintaa sekä konkreettisesti että henkisesti.

Vankkuri on saatettu kunnialla loppuun ja hankkeessa toteutuu projektipäällikön mielestä havainto, että niukoilla resursseilla varustettu hanke tuottaa yleensä parhaat tulokset, kuten Pikassoksen järjestämässä hankkeiden työkokouksessa 16.9.2008 sanatarkasti todettiin. Toteamus oli yleinen eikä siinä määritelty onko kyse henkilöstö- vai muista resursseista vai molemmista.

Vankkuri toivottaa hyvää ja menestyksellistä POLKKA-kautta mikäli hanke saa myönteisen rahoituksen. POLKKAlla on omat tavoitteensa, joiden toteuttamiseen saa hyvää lähdeaineistoa Vankkurihankkeen mittavasta loppuraportista sekä Vankkurin muistitikulle keräämästä laajasta muusta aineistosta, mikä jää seudun toimijoiden käyttöön. Tietoa täytyy kuitenkin jäsentää ja kategorisoida, jotta se on helposti löydettävissä. Tämä haaste annetaan uuden kunnan kehittämissyksikölle, joka tulee vastaamaan mm. vanhuspalvelujen kehittämisestä.

8 LÄHTEET

Imppu, H-M, Kanninen M, Koskinen, S, Nieminen, M, Piironen, R, Teinilä, E & Tietäväinen S. 2007. Gero-hanke tamperelaista vanhustyötä vahvistamassa. Hyvinvointipalvelujen julkaisuja 12/2007. Tampereen kaupunki.

Jyrkämä, J. 2007. Toimijuus ja toimijatilanteet – aineksia ikääntymisen arjen tutkimiseen. Teoksessa Seppänen, M. Karisto, A & Gröger, T.(toim) Vanhuus ja Sosiaalityö. PS-Kustannus. WS Bookwell Oy. Juva

Koivula, R. 2006. Ikääntyvän toimijuus pitkäaikaisosastolla lounasruokailun aikana. Pro gradu tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteen ja filosofian laitos.

Koskinen, S. 1993. Sosiaalityö vanhusten parissa. Akateeminen väitöskirja. Lapin yliopiston tutkimusraportteja ja selvityksiä 17. Rovaniemi.

Liikanen, H-L, Kaisla, S.& Viljaranta, L 2007. Gerontologisen sosiaalityön pioneerit kentällä. Loppuraportti. Pääkaupunkiseudun osaamiskeskus SOCCA

Palomäki, S & Toikko T 2007. Tekemisen ja kohtaamisen ristiriita vanhustyössä. Teoksessa Seppänen, M, Karisto, A & Gröder, T(toim) vanhuus ja sosiaalityö. PS-Kustannus. WS Bookwell Oy. Juva.

Salonen, K. 2007. Haastava sosiaalinen vanhustyössä - avopalvelutyöntekijöiden näkemyksiä kotona asuvien vanhusten sosiaalisesta olomuotoisuudesta. Akateeminen väitöskirja. Turun ammattikorkeakoulun tutkimuksia 26. Turun kaupungin painatuskeskus. Turku

Simukka, S. 2005 (suom). ELÄ, kuolet kumminkin. Mummojen ja pappojen viisauksia. Ajatus Kirjat. Helsinki

Suomi, A & Hakonen, S (toim) 2008. Kuluerästä voimavaraksi. Sosiokulttuurinen puheenvuoro ikääntymiskysymyksiin. PS-Kustannus. WS Bookwell Oy. Juva

Ylinen, S. 2008. Gerontologinen sosiaalityö. Tiedonmuodostus ja asiantuntijuus. Akateeminen väitöskirja. Kuopion yliopisto. Kopijyvä. Kuopio

Lisäksi kaikki Vankkurin aikana kertyneet viralliset dokumentit, täydennyskoulutusten materiaali sekä seminaariesitelmät.

OSA II

MONIALAISEN VANHUSTYÖN ERITYISOSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Hämeenlinnan seudun vanhustyön kehittämissyksikköhankkeen
(Vankkuri) koulutuskokonaisuuden

Loppuraportti

Hämeen ammattikorkeakoulu
Hyvinvoinnin koulutus- ja tutkimuskeskus

08.10.2008

tutkijayliopettaja Marketta Jokinen (toim.)

JOHDANTO

Vuonna 2030 väestöennusteen mukaan Suomessa on yli 1 400 000 (26 %) 65 vuotta täyttänyttä. Yhteiskunnan kannattaa pyrkiä siihen, että heillä on edellytyksiä ja halua osallistua aktiivisesti yhteiskunnan erilaisiin toimintoihin. Gerontologisessa tutkimuksessa on puhuttu ns. kolmannesta iästä, vahvasta vanhenemisesta, aktiivisesta ikääntymisestä ja voimavaroista.

Hämeenlinnan seutukunta on ikärakenteeltaan valtakunnan keskiarvoa ikääntyneempää. Näin ollen tarvitaan palveluita, tuotteita aktiivisille toimintakykyisille ikääntyville sekä hoivaa ja hoitoa, sitä tarvitseville ikäihmisille. Seutukunnan ikäihmisten määrä kasvaa jyrkästi vuoden 2010 jälkeen. Hämeenlinnan seudun vanhustyön kehittämisyksikköhankkeen yhtenä tavoitteena on koordinoita kehittämishankkeita ja työstää käytäntöön yksittäisissä hankkeissa saavutettuja tuloksia. Merkittävänä perusteena on myös vanhenemiseen, vanhuuteen ja vanhustyöhön liittyvän kehittämis- ja opetustoiminnan koordinointi ja syventäminen. Tarkoituksena on myös lisätä yhteistyötä koko Hämeenlinnan seutukunnassa.

Hämeen ammattikorkeakoulun Hyvinvoinnin koulutus- ja tutkimuskeskus muodostuu hoitotyön, sosiaalialan sekä ohjaustoiminnan koulutusohjelmista sekä näiden yhteisestä tutkimustoimintaa keskittyvästä hyvinvointialan osaamiskeskittymästä. Monitieteisellä ja moniammatillisella koulutus- ja tutkimusosaamisella pyritään vahvistamaan Hämeenlinnan seutukuntien hyvinvointialan palvelurakenteen ja osallistavan palvelukulttuurin kehittämishaasteisiin. Lisäksi pyritään kerryttämään vankkaa osaamista hyvinvointialan palveluiden ja tuotteiden kehittämiseksi, virikkeisen ympäristön rakentamiseksi sekä hyvinvointialan tieto- ja viestintäteknologian hyödyntämiseksi. Aluevaikutustavoitteena on edistää toiminta-alueella koulutuksellista tasa-arvoa, rikastaa tutkimus- ja kehittämistoiminnalla ammattialan käytäntöjä. (Hankesuunnitelma 2006, 2-5, 9, 11.)

Tämä on Vankkuri-hankkeen loppuraportin osaraportti Hämeen ammattikorkeakoulun Hyvinvoinnin koulutus- ja tutkimuskeskuksen koulutuskokonaisuudesta. Raportti sisältää kuvaukset koulutuskokonaisuuden sisällöistä: avoimet foorumit, täydennyskoulutus, omaan työyksikköön kohdistuva kehittämistehtävä, työnohjaus, henkilöstölle suunnatut hyvinvointi-iltapäivät, viriketoimintatuokiot asiakkaille, tutkimustoiminta, johon sisältyivät opiskelijoiden opinnäytetyöt sekä tutkijayliopettajan tekemät tutkimukset. Raportissa arvioidaan lisäksi koulutuskokonaisuuden merkitystä sekä työyksiköiden kehittämistyöhön että hankkeen keskeisiin tavoitteisiin nähden.

Tämän hankkeen koulutuskokonaisuuden raportin on toimittanut hankkeen tutkijayliopettaja Marketta Jokinen. Raportti sisältää myös Eija-Riitta Gröndahlin ja Pirkko Rimmin kirjoittamat kaksi osaraporttia sekä Marketta Jokisen tekemien tutkimuksien raportit. Tämän kokonaisuuden kirjoittajina ovat seuraavat Hämeen ammattikorkeakoulun Hyvinvoinnin koulutus- ja tutkimuskeskuksen työntekijät:

Ala-Nikkola Merja, FT, tutkimuspäällikkö
Gröndahl Eija-Riitta, THM, lehtori, työnohjaaja
Jokinen Marketta, KL, yliopettaja, tutkijayliopettaja
Mäki Sari, TH, terveyden edistämisen koordinaattori, seksuaaliterapeutti NACS
Rimmi, Pirkko, YTM, johtava koulutussuunnittelija, työnohjaaja

HANKKEESEEN LIITTYVÄ KOULUTUSKOKONAISUUS

Marketta Jokinen

Hämeenlinnan seudun vanhustyön kehittämissyksikköhankkeen (Vankkuri) hankesuunnitelmassa on määritelty tutkijayliopettaja tehtävät: ”Tutkijayliopettaja vastaa soveltavan tutkimustoiminnan kehittämisestä ja toteuttamisesta yhteistyössä Hämeen ammattikorkeakoulun eri koulutusohjelmien, yliopistojen ja tutkimuskeskusten kanssa, ohjaa hankkeeseen liittyviä opiskelijoiden projekti- ja opinnäytetöitä, vastaa opetuksen sisältöalueiden kehittämisestä, hankkii ja välittää vanhustyön tietotaitoa kotimaisista ja kansainvälisistä kehittämishankkeista, koordinoi ja kehittää asiantuntijatoimintaa (asiantuntijafoorumit) sekä kehittää yhdessä vanhustyön asiantuntijoiden kanssa toimintoja ja palvelumalleja. Projektipäällikön sekä tutkijayliopettajan maantieteelliseen toiminta-alueeseen kuuluvat kaikki kehittämissyksikössä mukana olevat kunnat.” (Hankesuunnitelma 2006, 16.)

VANKKURI-hankkeen projektipäällikkö Aila Turcka ja tutkijayliopettaja Marketta Jokinen tapasivat alkuvuodesta 2007 Hämeenlinnan seutukunnan avo- ja laitoshuollon henkilöstöä informoiden heitä hankkeesta ja keräten täydennyskoulutustoiveita. Marketta Jokinen sai myös joistain työyksiköistä henkilöstön osaamiskartoitukset ja kokosi niistä koulutustarpeita. (Liite 1.) Hankkeen ohjausryhmä oli palaverissaan 7.12.2006 todennut, että yksittäiset koulutuspäivät eivät välttämättä tuota toivottua tulosta. Tutkijayliopettaja esitteli henkilöstön toiveiden pohjalta kootut koulutustarpeet ohjausryhmälle 9.3.2007. Ohjausryhmä totesi, ettei koulutusta tule tarjota yksityiskohtaisiin tarpeisiin vaan suurempina koulutuskokonaisuuksina. Tämä huomioitiin koulutuskokonaisuuden suunnittelussa. Seutukunnan henkilöstö esitti yhtenä tärkeänä koulutustarpeena lääkehoitoon liittyvän koulutuksen, johon oli mainintoja koulutustoiveissa 49 kpl. VANKKURI-hanke ei kuitenkaan tarjonnut em. koulutusta, koska Hämeenlinnan perusturva oli jo ostanut koulutuksen omalle henkilökunnalleen Koulutuskeskus Tavastiasta toteutettavaksi keväällä 2007. (Ohjausryhmä pöytäkirja 2/2006; Ohjausryhmä pöytäkirja 1/2007; Projektiryhmän pöytäkirja 3/2007.)

Tutkijayliopettaja esitteli koulutussuunnitelman tämän jälkeen projektiryhmässä 29.3.2007. Koulutuskokonaisuus, jonka sisältö oli muokattu kuullen ohjausryhmää, projektiryhmää sekä henkilöstöä, sisälsi kymmenen erilaista teemaa. Kehittämistehtävien esittely ehdotettiin toteutettaviksi syyskuussa 2008. Alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen koulutuspäiviä lisättiin, koska kehittämistehtävien määrää ei kyetty ennakoimaan ja seminaareihin sekä esityksiin kului odotettua enemmän aikaa. Koulutussuunnitelma on liitteenä 2 Koulutuspäivät ehdotettiin järjestettäväksi kahtena samansisältöisenä koulutuksena maanantaisin ja keskiviikkoisin klo 13-16.30. Näin mahdollisimman moni pääsisi osallistumaan koulutukseen, perustehtävän kärsimättä. Hämeen ammattikorkeakoulun, Hyvinvoinnin koulutus- ja tutkimuskeskuksen johtaja Merja Saarela esitteli koulutussuunnitelman ohjausryhmässä 1.6.2007. (Projektiryhmän pöytäkirja 3/2007; Ohjausryhmän pöytäkirja 2/2007; Projektiryhmän pöytäkirja 1/2008.)

Hankkeessa mukanaolevista työyksiköistä nimettiin koulutuskokonaisuuden avainhenkilöt, jotka osallistuivat koulutuspäivinä sekä luento-osuuteen (klo 13-14.30) että työpajatoimintaan (klo 15-16.30). (Liitteet 2, 3). Työpajoissa koulutuspäivän teemaa syvennettiin ja teeman jatkotyöstäminen tapahtui, avainhenkilöiden johdolla, omassa työyksikössä. Koulutuskokonaisuuden taustateorioiksi oli tietoisesti valittu ekspansiivinen oppiminen, kehittävä työntutkimus, oppivan organisaation teoria sekä teoria tutkivasta oppimisesta.

Hankkeen projektiryhmässä sovittiin aineiston ja viestien jakelureitistä niin, että tutkijayliopettaja lähettää viestit projektiryhmän jäsenille ja he laittavat viestit eteenpäin niin, että ne saavuttavat avainhenkilöt. Avainhenkilöiltä tuli koko hankkeen ajan palautetta, että kaikki informaatio ei tavoittanut heitä. Avainhenkilöt tekivät koulutuksen aikana kehittämistehtävän, joka kohdentui yhteistyössä koko henkilöstön kanssa nimettyyn kehittämisalueeseen. Työohjaajat Pirkko Rimmi ja Eija-Riitta Gröndahl

antoivat myös tehtävään liittyvää ohjeistusta käydessään jokaisessa työyhteisössä vahvistamassa työyhteisökohtaisen kehittämistyön prosessia. Tehtävän ohjeistuksessa korostettiin koko työyhteisön sitouttamista ja yhdessä tekemistä. Avainhenkilöiden rooli oli näin ollen sekä toimia työyksikkönsä yhdyshenkilöinä että kehittämistyön promoottoreina. Työyksikköihin kohdistuneiden kehittämistehtävien ohjauksellisesta prosessista ovat työnohjaajat Eija-Riitta Gröndahl ja Pirkko Rimmi kirjoittaneet myöhemmin tässä raportissa.

Avoimet foorumit, Marketta Jokinen, Sari Mäki

Koulutussuunnitelmaan (liite 4) oli esitetty foorumien järjestämisestä neljä kertaa (kevät 2007, syksy 2007, kevät 2008 ja syksy 2008). Foorumit toteutuivat vain vuoden 2007 osalta, koska niissä oli vain vähän osallistujia seutukunnan työyksiköistä. (Ohjausryhmän pöytäkirja 3/2007; Projektiryhmän pöytäkirja 7/2007.) Projektiryhmä olisi halunnut foorumeja toteutettavan myös vuoden 2008 aikana, sen mielestä informaatio 11.9.2007 järjestetystä koulutuspäivästä oli tullut liian myöhään. Ryhmän pöytäkirjoista voi kuitenkin lukea, että aihetta oli käsitelty jo ensimmäisessä projektiryhmän palaverissa 18.1.2007 ja foorumista informoitiin lisäksi projektiryhmässä 26.4.2007. (Projektiryhmän pöytäkirja 1/2007; Projektiryhmän pöytäkirja 4/2007.)

Hämeen ammattikorkeakoulussa lukuvuonna 2005 - 2006 toteutetuissa Ikäntyvien kotihoito ammatillisissa erikoistumisopinnoissa gerotiikka oli yksi tärkeimmistä sisältöalueista koulutukseen osallistuneiden vanhustyöntekijöiden mielestä. Tämän vuoksi tutkijayliopettaja neuvotteli terveydenhoitaja ja seksuaaliterapeutti Sari Mäen kanssa ensimmäisen foorumin järjestämisestä huhtikuussa 2007. Foorumin aihe esiteltiin Opetus- ja tutkimusryhmässä 16.2.2007, jossa aiheen todettiin olevan tarpeellisen. Tarpeelliseksi katsottiin myös se, että ensimmäinen koulutuspäivä toteutetaan heti hankkeen alussa ja näin saadaan sitoutettua seutukunnan työyksiköt täydennyskoulutukseen. (Opetus- ja tutkimusryhmän pöytäkirja 1/2007.)

Ohjausryhmä oli esittänyt palaverissaan 7.12.2006 yhdeksi foorumin aiheeksi vanhusten yksinäisyyden, joka oli Pirjo Tiikkaisen väitöskirjan aiheena. Opetus- ja tutkimusryhmä keskusteli myös aiheesta 16.2.2007. Ryhmä totesi, että em. teema ja kouluttaja olivat VANKKURI-hankkeen kokonaisuuteen sopivia. (Ohjausryhmän pöytäkirja 2/2006; Opetus- ja tutkimusryhmän pöytäkirja 1/2007.)

Gerotiikka – ikäihmisten erotiikka 17.4 ja 24.4.2007, Sari Mäki, Marketta Jokinen

Seksuaalisuus on osa ihmisen minuutta, eikä se häviä tai vähene iän myötä. Asenteet ikääntyvän ihmisen seksuaalisuutta kohtaan ovat muuttuneet viime vuosina sallivimmiksi. Ei ole olemassa määritelmää sille, milloin ihminen on seksuaalisesti ikääntyvä. Yleisenä mittarina voidaan pitää sitä, että toimintakyky on alentunut. Seksuaalinen viehätysvoima liitetään yleensä nuoruuteen ja siitä seuraa, että ikääntyvän seksuaalinen itsetunto saattaa laskea. Itsensä hoitaminen ja ulkonäöstä huolehtiminen ovat oman itsearvostuksen kannalta tärkeitä asioita. Positiivinen palaute ulkonäöstä tukee itsetuntoa. (Kontula & Lottes 2000, 307-309.)

VANKKURI-hankkeen koulutuspäivät toteutettiin kahtena neljän tunnin kokonaisuutena. Kouluttajana toimi terveydenhoitaja ja seksuaaliterapeutti Sari Mäki. Koulutuspäivissä käsiteltiin ikäihmisen seksuaalisuutta positiivisena asiana ja henkilökunnan keinoja tukea ikäihmistä seksuaalisuuteen liittyvissä asioissa. Käsiteltävinä aiheina olivat: mitä seksuaalisuus on, miten se näkyy meissä ja kuinka ikäihmisen seksuaalista hyvinvointia voidaan tukea. Koulutuksessa käsiteltiin lisäksi asiakkaan/potilaan kohtaamisessa huomioitavia asioita sekä iän ja sairauksien vaikutusta miehen ja naisen seksuaalisuuteen.

Koulutuksessa korostettiin läheisyyden ja koskettamisen tärkeyttä sekä sitä, miten henkilökunta voi huomioida em. seikkoja hoito- ja huolenpitotyössä. Kosketuksen ja läheisyyden merkitykset korostuvat

erityisesti silloin mikäli ikäihmisellä ei ole läheistä ihmistä, jonka kanssa kosketus ja läheisyys toteutuvat. Hartioiden hieronta, hiusten laittaminen ja muut jokapäiväiset toiminnot ovat hyvä tapa saada kosketusta toiselta henkilöltä.

Miehuuden ja naiseuden tukemisen paras keino on sallia ikääntyvälle samat tavat, joihin hän on aikaisemmin tottunut esimerkiksi ulkonäön suhteen. Jos mies on tottunut olemaan parrakas ja pukeutumaan tietyn tyyppisesti, jatketaan näin myös koti- ja laitoshoidossa. Naiseuden tukemiseen voivat liittyä pienet asiat kuten hiusten kauniiksi laitto, hajuvedet ja korut. On siis tärkeää huomioida yksilö ikääntyvänä miehenä ja naisena, eikä vain ikääntyvänä ihmisenä.

Koulutuspäiviin osallistui Hämeenlinnan seutukunnasta yhteensä 56 henkilöä, eikä koulutuskokonaisuuden avainhenkilöitä ollut vielä nimetty.

Sari Mäki keräsi koulutuspäivien palautteen avoimella otsikolla: Palautetta koulutuspäivästä. Saadussa palautteessa osallistujat totesivat, että aihe oli mielenkiintoinen, tarpeellinen, kouluttajan olleen ammattitaitoinen ja esittäneen paljon hyviä käytännön esimerkkejä. Tärkeää oli myös, että aiheesta yleensä puhutaan. Koulutuspäivän osallistujat olivat aktiivisia ja aihe herätti paljon kysymyksiä, mielipiteitä ja keskustelua seksuaalisuudesta. Keskustelussa nousi keskeiseksi se, ettei aiheesta ole ollut aikaisemmissa opinnoissa juuri mitään.

Vanhusten yksinäisyys 11.9.2007, Marketta Jokinen

Kouluttajana Vanhusten yksinäisyys -päivässä oli terveystieteiden tohtori Pirjo Tiikkainen. Hän toteaa väitöskirjassaan ”Vanhuusiän yksinäisyys, seuraututkimus emotionaalisista ja sosiaalisista yksinäisyyttä määrittävistä tekijöistä”, että lähes kolmasosa 80- ja 85 -vuotiaista kokee jossain määrin yksinäisyyttä. Yhdellä kymmenestä vanhuksesta yksinäisyyden tunteita on usein tai lähes aina. (Tiikkainen 2006.)

Koulutuspäivä toteutettiin kahtena neljän tunnin kokonaisuutena. Koulutuksessa käsiteltiin muun muassa yksinäisyyden vaikutuksia esimerkiksi kuolleisuuteen, laitostumiseen, vaikutuksia fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen, vaikutuksia terveyskäyttäytymiseen (mm. alkoholin ja lääkkeiden liikkakäyttö). Koulutuspäivässä korostettiin, miten yksinäisyys lisää sosiaali- ja terveyspalvelujen käyttöä ja johtaa pahimmillaan itsemurhaan. Kouluttaja esitteli erilaisia yksinäisyysteorioita eli mitä yksinäisyys itse asiassa on ja mitä emotionaalinen ja sosiaalinen yksinäisyys merkitsevät. Kouluttaja esitteli mahdollisuuksia yksinäisyyden tunnistamisen, erilaisia yksinäisyydestä kärsivän henkilön auttamismenetelmiä ja yhteiskunnan mahdollisuuksia auttaa sosiaalisesta yksinäisyydestä kärsiviä.

Koulutukseen osallistui yhteensä 119 henkilöä, joista 71 oli Hämeen ammattikorkeakoulun sairaanhoidonopiskelijoita. Tästä koulutuspäivästä lähtien kerättiin osallistujilta aina palaute. (Liite 5). Tutkijayliopettaja teki palautteista koosteen ja lähetti sen projektiryhmälle ja lähijohdolle tiedoksi. Alla on esitettyä joitain kommentteja Vanhusten yksinäisyyspäivän palautekoosteesta:

Omat tavoitteeni koulutuspäivälle:

- ei erikoisia tavoitteita, saada uutta tietoa, oppia tunnistamaan yksinäisyyden aiheuttajia, saada tietoa keinoista, joilla voi auttaa yksinjäävää, miten lähestyä yksinäistä ihmistä ja innostaa häntä solmimaan sosiaalisia verkostoja, oppia ymmärtämään yksinäisiä ihmisiä ja yksinäisyyden syitä, oppia uutta, miten ehkäistä ikäihmisten yksinäisyyttä.

Miten koulutuspäivälle asettamasi tavoitteet toteutuivat ja mikä siihen erityisesti vaikutti:

- tavoitteet toteutuivat hyvin ja luento oli mielenkiintoinen ja tietoa oli paljon, aihe alkoi kiinnostamaan enemmän, käsitelimme laajasti yksinäisyyden eri osa-alueita, sain hyvin tietoa vanhusten yksinäisyydestä ja ehkäisykeinoista, sain paljon ajateltavaa ja tietoa tulevaisuutta ajatellen, syyt ja

seuraukset tulivat esille selkeästi, omat samankaltaiset ajatukset jäsenyivät ja saivat uusia ulottuvuuksia.

Arvioi koulutuspäivän antia omassa työssäsi:

– luennoista sai paljon hyödyllistä tietoa, herätti ajattelemaan, että potilaan ongelmat eivät välttämättä ole fyysisiä, vaan ”keksityt” vaivat voivat olla sanaton avunpyyntö, antoi paljon tietoa vanhustyössä toimimiseen, hyviä ohjeita ja huomioita, vanhusten yksilöllisyys korostui, luennon aikana listasin asioita, joihin teen muutoksia omassa työssäni, selkeytti omia ajatuksia.

Mitä kehitettävää koulutuspäivässä oli:

– enemmän keskustelua, luennoissa korostui ehkä liikaa yksinäisyydestä johtuva masentuneisuus, enemmän havainnollistavaa materiaalia käyttöön, ei pelkästään powerpoint, ryhmätyö olisi ollut hyvä, olisi voinut olla useampi puhuja, luennoitsijalle vähän enemmän räväkkyyttä ja vauhtia, luentomateriaali heti alussa jaettavaksi, tieto siitä, kuinka pitkä kahvitauko on.

Mitä muuta haluat sanoa:

– selkeä ja hyvä luento, toivottavasti pystyy itse auttamaan yksinäisiä nyt ja tulevaisuudessa, monipuolista tietoa ja hyvin käytäntöön sovellettavissa, puhuja oli hyvä ja esitti asian mielenkiintoisesti, asiantunteva koulutus, hyvä ja ajankohtainen esitys yksinäisyydestä, joka on vaiettu asia.

Täydennyskoulutus ja avainhenkilöt, *Marketta Jokinen*

VANKKURI-hankkeen koulutus on sosiaali- ja terveysalan henkilöstön täydennyskoulutusta, joka perustuu seuraaviin asetuksiin ja lakeihin: Sosiaali- ja terveysministeriön asetus terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta (1194/2003), kansanterveys- (66/1972) sekä erikoissairaanhoidon lakien (1062/1989) mukaista koulutusta terveydenhuollon ammattilaisille ja sosiaalihuoltolain (710/1982) ja tätä koskevan lakimuutoksen (50/2005) mukaista koulutusta sosiaalialan ammattilaisille.

Koulutus toteutui seuraavasti (liite 4):

– **Syyskuu 2007:** Vanhustyön arvot ja etiikka.

Työpajassa pienryhmien pohdittavana oli teema ”Miten etiikka toteutuu työyhteisössämme?”.

Purku yhteiskeskusteluna.

– **Lokakuu 2007:** Multisensorisuus vanhustyössä.

Avainhenkilöitä oli ohjeistettu tuomaan mukanaan työpajaan itselleen tärkeän esineen, kuvan tms. Oman työyksikön pienryhmissä heitä kehoitettiin keskustelemaan tunteista, joita itselle tärkeä esine tai kuva tms. herätti. Purku yhteiskeskusteluna.

– **Marraskuu 2007:** Vanhusten ravitsemus.

Työpajassa avainhenkilöt haastattelivat toisiaan, täyttivät ravitsemustilan arviointilomakkeen (MNA) ja tekivät erilaisia mittauksia toisilleen. Purku yhteiskeskusteluna.

– **Joulukuu 2007:** Me vanhustyön kehittäjinä.

Työpajassa avainhenkilöt esittelivät kehittämistehtävän ideapaperivaiheen.

– **Tammikuu 2008:** Psykogeriatrian haasteet vanhusten hoito- ja huolenpitotyössä.

Työpajassa pienryhmissä Haastava asiakas -case. Purku yhteiskeskusteluna.

– **Helmikuu 2008:** Dementoituvan vanhuksen kohtaaminen validoiden. Työpajassa Asiakkaan kohtaaminen validoiden -case. Purku yhteiskeskusteluna.

– **Maaliskuu 2008:** Hyvinvointia ja yhteistyötä vanhustyössä.

Työpajassa pienryhmät keskustelivat teemoista: kiire ja käsityksemme ajasta, avoin keskustelu, juoruaminen, palaute, kiitos, moite, ryhmän jäsenyys ja säännöt. Purku yhteiskeskusteluna.

– **Huhtikuu 2008:** Yleiset vanhustyön linjaukset, mitä vanhustyön tekijöiltä odotetaan. Koulutuspäivä sisälsi vain luento-osuuden ja yhteiskeskustelun.

– **Toukokuu 2008:** Kehittämistehtävät – missä mennään. Koulutuspäivissä avainhenkilöt esittelivät kehittämistehtäviensä sen hetkisen vaiheen. Yhteiskeskustelua.

- **Toukokuu 2008:** Kulttuurinen näkökulma yksilön ja yhteisön hyvinvoinnille vanhustyössä. Työpajassa avainhenkilöt osallistuivat liikunnalliseen draamaan, josta saivat välineitä arjen työhön.
- **Syyskuu 2008:** Seminaarit – kehittämistehtävien esittely.

TAULUKKO 1 *Luento-osuuksiin osallistuneet*

Aihe	Osallistujat
1. Vanhustyön arvot ja etiikka	92
2. Multisensorisuus vanhustyössä	98
3. Vanhusten ravitsemus	101
4. Me vanhustyön kehittäjinä	74
5. Psykogeriatrian haasteet vanhusten hoito- ja huolenpitotyössä	86
6. Dementoituvan vanhuksen kohtaaminen validoiden	65
7. Hyvinvointia ja yhteistyötä vanhustyössä	59
8. Yleiset vanhustyön linjaukset, mitä vanhustyön tekijöiltä odotetaan	61
9. Kehittämistehtävät – missä mennään	57
10. Kulttuurinen näkökulma yksilön ja yhteisön hyvinvoinnille vanhustyössä	56
11. Seminaarit – kehittämistehtävien esittely	78
Yhteensä	809

TAULUKKO 2 Avainhenkilöt kunnittain ja työpajatoimintaan osallistuneet

	Avainhenkilöt	Osallistunut työpaja toim. Työpaja 1	Työpaja 2	Työpaja 3	Työpaja 4	Työpaja 5	Työpaja 6	Työpaja 7	Työpaja 8	Työpaja 9	Työpaja 10	Työpaja 11	Yhteensä
Hauho	12	7	10	9	10	11	7	5	7	8	6	6	86
Hämeenlinna	41	33	29	31	24	27	17	20	22	18	15	24	260
Kalvola	6	5	6	5	6	4	4	3	2	4	0	5	44
Lammi	10	9	6	9	10	10	6	6	8	7	8	10	89
Renko	8	8	7	7	6	6	5	6	7	7	6	7	72
Tuulos	6	6	6	3	5	6	5	5	4	6	2	5	53
Yhteensä	83	68	64	64	61	64	44	45	50	50	37	57	604

TAULUKKO 3 *Koulutuspalautteet hankekunnittain*

Koulutuspäivä	Hauho	Hämeenlinna	Kalvola	Lammi	Renko	Tuulos	mu van. huollon työntekijä	omainen	opiskelija	yhteensä
1.	7	24	3	8	5	5	4	0	0	56
2.	9	26	6	4	8	8	0	0	0	61
3.	6	19	3	3	2	2	1	0	0	36
4.	4	9	3	6	0	2	2	0	0	26
5.	4	9	0	6	6	2	9	0	0	36
6.	3	7	4	7	7	1	4	0	0	33
7.	4	7	3	4	1	8	2	0	0	29
8.	1	8	3	6	1	2	3	0	0	24
9.	1	7	1	7	1	11	2	0	0	30
10.	0	6	0	5	0	6	0	0	0	17
11.	5	15	2	9	0	6	2	0	0	39
Yhteensä	44	137	28	65	31	53	29	0	0	387

Koulutuksien palautekoosteesta seuraavat kommentit:

Omat tavoitteeni koulutuspäivälle:

- ei tavoitteita, ei odotuksia päivästä, en osannut laatia tavoitteita kun en tiennyt aiheittakaan, tavoitteita ei ollut koska edelliset kouluttajat eivät olleet kiinnostavia, saada ajatuksia, saada uutta tietoa, oppia uutta, syventää omia käsityksiä, vahvistuksia omille ajatuksille, päivittää tietoja, muistin virkistystä...

Miten koulutuspäivälle asettamasi tavoitteet toteutuivat ja mikä siihen erityisesti vaikutti:

- eivät toteutuneet, en saanut sitä mitä tulin hakemaan, odotin jotain muuta, sain uutta ajateltavaa, sain miettimisen aiheita, monipuolista kertausta, sain hyvää lisätietoa, mielenkiintoinen luento, tietoa tuli runsaasti, opin uutta, olen erittäin tyytyväinen päivän antiin...

Arvioi koulutuspäivän antia omassa työssäsi:

- valitettavan vähän antia ja hyötyä, ”heppoinen” sisältö, vinkkejä ei pysty toteuttamaan käytännössä, luennoitsijalla ei ollut mitään uutta annettavaa, ei tää muuta mitään, mihin käytännönläheisyys jäi, no sitten taas kun jaksoi kuunnella kai sieltä jotain uutta tuli, päivän aiheita vaikea yhdistää omaan työhön, vahvisti ajattelua, todella antoisaa, miettimisen aiheita tuli roppakaupalla, herättää keskustelua työpaikalla, herätti pohdiskelemaan omaa asennetta, antoisaa ja avartavaa kuultavaa, haluan puhua asioista työpaikalla, paljon hyviä ja toteuttamiskelpoisia ideoita, sain työhöni apua, paljon vietävää työkavereille, syntyi oivalluksia...

Mitä kehitettävää koulutuspäivässä oli:

- tulisi käyttää mikrofonia, enemmän keskustelua, pidempi aika, liikaa asiaa lyhyessä ajassa, olisi pitänyt olla syvempää tarkastelua, ryhmätyöt olisivat tehokkaita, luennoitsijalla liian teoreettinen tapa luennoida, luento-osuuteen väriä, vivahteita ja piristystä, mieluummin koko päivä käyttöön, materiaalia enemmän, koulutukseen olisi pitänyt kutsua pomot eikä rivityöntekijät, enemmän käytännönläheisempää, oli laajempi kuin kuvittelin...

Mitä muuta haluat sanoa:

- en tiedä oliko päivä tosi huono vai tosi hyvä, huonot parkkipaikat, koulutus kestää liian myöhään iltapäivällä, puolen päivän koulutus olisi parempi, aloitus tuntia aikaisemmin, vapaa-ajallani en tee Vankkurin tehtäviä, informaatio kuntoon viesti ei tule meille esimiehiltä, koulutuksien palaute-lomake liian vaativa, työpajatyöskentely alkaa tuntua päivän keinotekoiselta jatkamiselta, tunnen koulutusväsymystä, kahvin kanssa maistuisi voileipä paremmin, hirveän epäterveellinen välipala, kahvitauko miinusta, pullakahvit maistui hyvältä, välipalalla hyvät kahvit ja sämpylät, yllätyin negatiivisävyisestä vastustus -keskustelusta, kiitos, hyvä luennoitsija, aika kului nopeasti, hyvä ja tiivis paketti, käytännöllinen ja antoisa, hyvä ja asiantunteva luennoitsija, vasta kotona sen älysi kun vähän aikaa oli muhinut päässä, kiitos.

Kehittämistehtävien esittelypäivinä 22.9 ja 24.9.2008 kerättiin vielä palaute koko VANKKURI-hankkeen täydennyskoulutuksesta.

Seuraavassa poimintoja palautekoosteesta:

- en koe oppineeni mitään uutta koulutuksesta, haluaisin saada uuttakin tietoa
- olisin toivonut syvempää tietoutta monestakin aiheesta' koulutus oli turhan pitkä, olisi voinut tiivistää jotenkin
- tuli uutta asiaa, mutta kaikkien tai osan toteuttaminen ei aina onnistu
- alussa aina hankalaa lopussa kiitos seisoo
- täydennyskoulutus oli hyvä ja kattava
- VANKKURI-hanke oli hyvä ja tarpeellinen
- luennot hyviä
- hyviä luentoaiheita, sai lisää tietoa vanhustenhoidosta
- erittäin hyvä kokonaisuus
- paljon hyviä asioita ja työhön suoraan liittyvää tietoa

Nämä lyhyet palautteista kootut lauseet ilmentävät koko koulutuksen palautteisiin liittyviä ääripäitä eli ”ei mitään uutta – uusi näkökulma työyksikköön vietäväksi”. Keskustelu luento-osuuksilla oli vain vähäistä, eivätkä luennoitsijat saaneet kuulijoilta välitöntä palautetta. Asiat ilmaistiin pääsääntöisesti vain kirjallisesti palautelomakkeessa. Miten tämä on tulkittavissa? Eivätkö kouluttajat osanneet lähes tytä kuulijoita oikealla tavalla? Uskommeko, että koulutukseen osallistuva henkilöstö oli defensiivinen, puolustuksellinen ja vaikeita kysymyksiä välttelevä? Koulutuksen haasteena ovat erityisesti henkilöt, joiden mielestä koulutuksesta ”ei ole saanut mitään uutta”. Koulutuspalautteista ei voi tunnistaa, ovatko aina samat henkilöt antaneet palautteen.

Vankkurihankkeen koulutuskokonaisuus toteutettiin kaikille hankkeen yhteistyökumppaneille avoimella luento-osuudella (klo 13-14.30) ja työyksiköiden nimetyt avainhenkilöt osallistuivat sekä luento-osuuteen että sen jälkeiseen työpajatyöskentelyyn (klo 15-16.30.) Kuten edellä todettu oli luento-osuudella varsin vähän yhteiskeskustelua, vaikka kouluttajat tietoisesti aktivoivat osallistujia. Työpajaosuudessa keskustelu oli taas vilkasta. Jotkut ryhmät ja/tai yksilöt kuitenkin vastustivat työpajatoimintaa, tämä voidaan lukea myös saaduista palautteista. Työpajaosuudesta saatu palaute vastasi edellä esitettyä ”ei mitään uutta – uusi näkökulma työyksikköön vietäväksi”. Seuraavassa palautelomakkeista muutamia kommentteja:

- työpajatyöskentely alkaa tuntua päivän keinotekoiselta jatkamiselta, ei tahdo löytyä (vanhana työntekijänä) enää potkua yrittää saada jotain vielä pajassa irti luennon aiheesta, voisiko työpajan aikaa tiivistää, työpajassa syntyi hyvää ja kehittävää keskustelua, työpajaosuus toteutui hyvin, työpajassa mielenkiintoista keskustelua, työpajaosuus mielenkiintoinen, työpajassa oli hyvä kun asiaa pohdittiin omassa työympäristössä, työpajassa keskusteltiin ymmärrettävästi ja sain paljon viemistä työpaikalle, työpaja osuus oli hyvä.

Koulutuskokonaisuuden avainhenkilöt oli jaettu maanantai- ja keskiviikkoryhmiin. Tarkoituksena oli helpottaa työyksiköittäin henkilöiden osallistumista koulutuksiin, perustehtävän kärsimättä. Työyksiköt sopivat kuka osallistuu koulutuksiin maanantaisin ja kuka keskiviikkoisin. Tarkoituksena oli myös pienemmissä ryhmissä tutustuttaa toisiinsa Hämeenlinnan seudun vanhustyön avo- ja laitoshuollon henkilöstö, koska yhteistyö tiivistyy uudessa Hämeenlinnassa tammikuusta 2009 alkaen. Koulutuskokonaisuus oli vuoden mittainen ja työpajatyöskentely oli intensiivistä pienryhmätyöskentelyä. Mikä esti ryhmissä avoimen keskustelun? Oliko koulutuskokonaisuus liian pitkä? Koulutuksiin osallistuneet saivat koulutuspäivinä luentomonisteet, jotta aiheen syventäminen työyksikössä olisi helpompaa. Avainhenkilöille tarjottiin myös kahvit ja pulla/suolainen maaliskuuhun 2008 saakka. Hankkeen budjetti ei sallinut tarjoilua tämän jälkeen ja avainhenkilöitä informoitiin asiasta.

Kuuluuko muutokseen aina vastarinta? Vaikka itse haluaisimme muutosta niin toisen osapuolen ilmentämä vastarinta jarruttaa sitä. Huomaammeko, mitä tässä vuorovaikutustilanteessa oikein tapahtuu? Onko meidän vaikeaa huomata vastarintaa myös itsessämme, huomaamme ehkä vain vastarintaa toisissa. Kuitenkin meissä herää vastarintaa hyväksyä sitä, mitä toinen esittää. Näin ollen käyttäydymme molemmat defensiivisesti. Meidän tulisi ymmärtää toisemme defensiiviset juuret eli ymmärtää toistemme motiivit, muuten emme pääse eteenpäin. Meillä on vaikeuksia sietää toistemme erilaisuutta ja ymmärtää sitä, että katsomme asioita aivan eri näkökulmista. Ihmisen elämässä vastarinta on aina läsnä, kun on kyse muuttumisesta. Elämä vie meitä jatkuvasti uusiin tilanteisiin ja olemme sen vuoksi jatkuvassa puolustusvalmiudessa. Emme haluaisi elämämme muuttuvan yhtään enempää kuin mitä pystymme hallitsemaan. Defensiivisyys on juuri elämän hallintapyrkimystä. Pyrimme suunnittelemaan elämämme niin, että voimme hallita sitä. Pyrimme torjumaan hankalia tunteita kuten ahdistusta, kiusaantumista, nöyryytystä, epäpätevyyden tuntemusta, pelkoa.

Oppiminen edellyttää ahdistuksen sietämistä. Yksilöt sietävät epävarmuutta ja ahdistusta hyvin eri tavalla. Oppiminen merkitsee kykyä uusiutua ja uskaltautumista muuttumiseen. Vastarinta oppimisessa on läsnä erityisesti minuuttamme muuttavan vaikutuksen vuoksi. Oppimista ei palvele sellainen informaatio, joka ei vaikuta meihin. Uuden informaation vastaanottamisessa ja muokkaamisessa on kyse tiedostamattomasti tapahtuvasta tajunnan prosessista, joka tapahtuu meiltä enemmän tai vähemmän salaa. Hankalinta on kuitenkin se, ettemme välttämättä ole selvillä, onko informaatio muuttanut meitä vai olemme me muuttaneet sitä. Tämä tuo myös kommunikaatiovaikeuksia ihmisten välisiin suhteisiin, koska kuulemme asiat omalla tavallamme, eikä se välttämättä ole sitä, mitä toinen on sanonut! Todellinen oppiminen edellyttää luovan tyhjän tilan jättämistä uusille virikkeille. Tämä tarkoittaa sitä, ettemme pitäydy tiukasti entisissä käsityksissämme, emmekä päästä uutta ainesta väkipakolla sisäiseen maailmaamme. Näin uusi aine ei pääse uhkaamaan minuuttamme, mutta samalla annamme mahdollisuuden tarkempaan tarkasteluun. Oppimisen näkökulmasta on tärkeää, ettemme karkota opittavaa ainesta ennen kuin olemme tutkineet sen todellista käyttökelpoisuutta. (Keski-Luopa 2001, 425-428.)

Taitava pätemättömyys (sokeus omalle osuudelle ongelmissa) ja defensiivinen (vaikeita kysymyksiä välttelevä) vuorovaikutus synnyttävät ongelmaratkaisua estäviä kehiä. Tällöin vuorovaikutustilanteissa ei kyetä rakentamaan ja avoimeen keskusteluun. Toimivat yhteistyörakenteet ja kommunikaatiot auttavat yksilöitä suoriutumaan työtehtävissään, mutta defensiivinen toimintakulttuuri tekee rakentavan ongelmaratkaisun vaikeaksi. (Kuittinen 2001, tiivistelmä.)

LÄHTEET

Hankesuunnitelma 2006. Hämeenlinnan seudun vanhustyön kehittämissyksikköhankkeen hankesuunnitelma 20.2.2006. Moniste.

Keski-Luopa, L. 2001. Työnohjaus vai superviisaus. Työnohjausprosessin filosofisten ja kehityspsykologisten perusteiden tarkastelua. Metanoia instituutti.

Kontula, O & Lottes, I (toim.) 2000. Seksuaaliterveys Suomessa. Helsinki: Tammi.

Kuittinen, M. 2001. Defensiivinen käyttäytyminen yhteistyön ja kommunikaation esteenä. Pienyrityksen tapaustutkimus. Joensuun yliopistopaino: Joensuu.

Ohjausryhmä pöytäkirja 2/2006

Ohjausryhmän pöytäkirja 1/2007

Ohjausryhmän pöytäkirja 2/2007

Ohjausryhmän pöytäkirja 3/2007

Opetus- ja tutkimusryhmän pöytäkirja 1/2007

Projektiryhmän pöytäkirjat 1/2007

Projektiryhmän pöytäkirja 3/2007

Projektiryhmän pöytäkirja 4/2007

Projektiryhmän pöytäkirja 7/2007

Projektiryhmän pöytäkirja 1/2008

Tiikkainen, P. 2006. Vanhuusiän yksinäisyys. Seuruututkimus emotionaalista ja sosiaalista yksinäisyyttä määrittävistä tekijöistä. Jyväskylän yliopisto.

LIITE 1

HENKILÖSTÖN KOULUTUSTARPEET:

RENGON AVO- JA LAITOSPALVELUT:

	YHTEENSÄ
- Hoitotoimenpiteiden kertausta	1
- Aggressiivisen asukkaan / asiakkaan / potilaan kohtaaminen	2
- Miten kohdata ns. vaikea / vaativa omainen	2
- Lääkehoidosta	3
- Effican käyttö	1
- Kaikenlainen koulutus on tervetullutta	1
- Eri sairauksista: dementia, parkinson yms.	3
- Kelan etuudet avohoidon asiakkaan näkökulmasta	1

Osaamiskartoituksista koottua:

- Hakasten poisto	1
- Lääkehoidosta	4
- Yksilövästuihin hoitotyö	3
- Kuolevan asukkaan hoito-osaaminen	4
- Sairauksista	3
- Kuntouttava hoitotyö	3
- Ahdistuneen asukkaan auttaminen	4
- Perushoidosta	1
- Hoitosuunnitelma osaaminen	5
- Opiskelijoiden ohjauksesta	2
- Toimenpiteiden osaamisen vahvistaminen	3
- Yhteistyöstä omaisten kanssa	2
- Ruokavalioista, erityisruokavalioista	1
- Ensiapukoulutus	1
- letkuruokinta	1
- Infuusio	1

HÄMEENLINNAN KOTIHOITO KAURIALA – MYLLYMÄKI:

- Lääkehoidosta 7	
- Yleisimmistä sairauksista ja niiden hoidosta	2
- Työntekijöiden jaksamisesta	1
- Töiden organisoinnista; esim. koulutukseen osallistumisen aikana	1
- Kuntouttavasta työotteesta myös asiakkaan näkökulmasta	1
- Kaikenlainen koulutus on tervetullutta	4
- Psykkisesti sairaiden ja päihdeongelmaisten kohtaamista	2
- Eri-ikäiset maahanmuuttajat / eri kulttuureista tulevien kohtaamisesta	2
- Työhyvinvointi; tiimit ja yhteistyö	5
- Haavahoidoista	3
- Ensiapukoulutus	1

KALVOLAN VANHUSTENHUOLLON HENKILÖSTÖ – KP EI OSALLISTUNUT

- Lääkehoidosta	5
- Kaikenlainen koulutus tervetullutta = päivitys	2
- Eri sairauksista: dementia, mielenterveysongelmista, päihdeongelmista	3
- Vanhusten liikunnasta	1
- Työnkierrolla kädentaitojen päivitystä	1
- Vanhusten ravitsemus	1
- Viriketoiminnasta	3

- Asentohoidosta laitoksessa	1
- Haavahoito	2
- Ensiapukoulutus	1
- Draamakoulutus, ilmaisutaito	1
- Käyttösoireista	1
- ATK-koulutus	1
- Työnohjaus	1
- Kuntouttava hoito	

LAMMIN VANHUSTENHUOLLON HENKILÖSTÖ:

- Työhyvinvointi	1
- Yhteisöllisyys ja työhön sitoutuminen	1
- Ensiapukoulutus	1
- Psykogeriatria	2
- Mielensterveysongelmat	1
- ATK –taitojen parantaminen	1
- Eri sairauksista: diabetes yms.	2
- Lääkehoito	2
- Kuntouttava työote: ”opetus kädestä pitäen käytännön työssä”	1
- Omaha-ohjeistus	1
- Tiimityö	1
- Haasteellisesti käyttäytyvä asiakas	1
- Työssäjaksaminen	2
- Vanhuksen kuntoutus	1

HAUHO AVO- JA LAITOSHUOLTO SEKÄ VANHAINKODIN OSAAMISKARTOITUKSISSA ESITETYT TOIVEET:

- Haavanhoito	7
- Avanteen hoitaminen	1
- Ensiapu	11
- Apuvälineosaamisen vahvistaminen	12
- Suunhygienia	1
- Lääkekoulutus	12
- Katetrin hoitaminen	9
- Nenämahaletkun laittaminen	4
- Laitteiden huoltaminen	10
- Laitteiden kunnon tarkistus	10
- Happisaturaatio	3
- Silmahuuhtelu	1
- Tukisukat	2
- Letkuruokinta	3
- Hapen antaminen	1
- Effican käyttö	9
- Työyhteisökoulutus	1
- Dementiasta	6
- Erilaisista sairauksista	2
- Vanhusten virkistystoiminnasta	1
- Validaatiokoulutusta	2
- Omaan jaksamiseen eväitä	2
- Vanhusten ravitsemus ja erityisruokavaliot	5
- Hygieniäkoulutus	1
- Haavan hoito, menetelmät ja välineet	6
- Geriatriasta	2

- Vanhuspsykiatria	1
- Kuntoutuksesta ja kuntouttavasta työotteesta	3
- Ergonomiasta	5
- Kinestetiikka	1
- Nostokoulutus	1

KOTIHOIDON KOULUTUSTARPEET

- Syketaajuuden mittaaminen	1
- Hengitystaajuuden mittaaminen	3
- Happisaturaation mittaaminen	5
- Reseptien uusiminen	1
- Lääkemuutokset	3
- Lääkkeenanto hengitysteiden kautta	1
- Lääkeruiske lihakseen	2
- Lääkeruiske laskimoon	5
- lääkituksen vaikutusten tarkkailua	5
- Korvakäytävän huuhtelu	6
- Silmähuuhtelu	8
- Katetrin huuhtelu	1
- Haavan mekaaninen hoito	5
- Ompeleiden poisto	2
- Hakasten poisto	3
- Paranemisprosessin tarkkailu	2
- Kystofiksin hoito	2
- Munuaiskatetrin hoito	12
- Virtsaakatetrin hoito	1
- Muiden katetrien hoito	11
- Avanteen hoito	3
- Letkuruokinta	7
- Tippainfuusio	7
- Nenämahaletkun laitto	10
- Hapen anto	5
- Laitteiden huolto	8
- Trakeostomian hoito	12
- PikaHB	5
- PikaCRP	5
- Laskimoverinäytteet	2
- Bakteerinäytteet	2
- Ulostenäytteet	2
- Yskösnäytteet	5
- Elvytys	12
- Palovammat	13
- Traummat	12
- Kohtauksien Ensiapu	14
- Oireenmukainen kirjaaminen	4
- Konsultoinnin hallitseminen	1
- Apuvälineosaaminen	6
- Hoitoon liittyvien laitteiden kunnon tarkistus	9

VANKKURI-HANKKEEN TÄYDENNYSKOULUTUKSIIN OSALLISTUVAT AVAINHENKILÖT SYKSY 2007

HML / VOUTILAKESKUS AVAINHENKILÖT

Kanta-Voutila: Sulasalmi Seija, Laine Minna

Impivaara: Lyytikäinen Aila, Koivunen Katja, Kakko Jaana, Seilo Kirsti, Vanhala Pirjo

Uppsalankaari: Laaksonen Eeva-Sisko, Hänninen Kirsi, Kähönen Jaana, Koskinen Katja

Voutilan palvelukeskus: Aalto Pipsa, Orava Mirja

Koivupirtti: Wilen Kirsi, Friman Carita

Metsäpirtti: Avelin Sanna, Lähdemäki Sofia

Voutilan palvelukeskus: Heikkinen Suvi, Laurinen Kaisa, Rantanen Jaana, Leino Heidi, Uotila Sari

HAUHON AVAINHENKILÖT

Vanhainkoti: Pusa Carita, Mäkinen Seija, Ojanen Taru, Mäkinen Mari

Kotihoito: Grön Katja, Mäkeläinen Tuulikki, Kirmula Anja, Lehtonen Kirsi

Dementiayksikkö Honkala: Kuisma Minna, Rekola Mervi

Ryhmäkoti Myllytupa: Latvala Raija, Laakso Matilda

HÄMEENLINNAN KAUPUNGIN AVAINHENKILÖT

Keskustan kotipalvelu: Seija Saarinen, Satu Järvinen, Anneli Riikonen, Tuula Vuohikorpi, Sari Orava

Itäinen kotipalvelu: Tuula Rautava, Henna Simola, Kirsi Sipponen

Kauriala-Myllymäki kotipalvelu: Pirkko Mäkinen, Pia Sipilä

Läntinen-Ojoinen kotipalvelu: Mirja Hirvihuhta, Kaija Pohjonen, Anita Markkula

Saariskoti: Virva Kartano

Virpola: Riitta Heino

Idänpään palvelutalo: Arja Kartano, Reija Saarinen

Sosiaalityö: Eija Vento-Jokinen, Marjo Myllylä-Kiuru

KALVOLAN AVAINHENKILÖT

Laitoshiito: Kittilä Marjut, Rasinkangas Paula

Päiväkeskus: Kämäri Anne-Mari

Kotipalvelu: Salmesvuori Eva Stina, Luurila Maritta

Palveluasuminen: Seppänen Tuija

LAMMIN AVAINHENKILÖT

Vanhainkoti: Leskinen Anne, Nikkinen Jaana, Virtanen Tuija, Forss Heidi, Nurmi Taina, Friman Tuija

Kotihoito/sos.toimi: Leppänen Teija, Lahtinen Sari, Salo Liisa

Kotihoito/terveystoimi: Sinisalo Siru

RENGON AVAINHENKILÖT

Nurminen Arja, Oksanen Niina, Lalli Heidi, Loponen Anne, Aalto Anna-Maria, Mannila Terttu, Tamberg Tiiu, Nybacka Maria, Nieminen Jenna

TUULOKSEN AVAINHENKILÖT

Laitoshiito: Lehtonen Riitta, Mämmi Anna-Liisa, Matikainen Sirpa

Kotihoito: Ojala Maija, Polvinen Meeri

Birgitta-koti: Eliisa Pöytäri

LIITE 3

VANKKURI-HANKKEEN TÄYDENNYSKOULUTUKSIIN OSALLISTUVAT AVAINHENKILÖT / KEVÄT 2008

HML / VOUTILAKESKUS AVAINHENKILÖT

Kanta-Voutila: Sulasalmi Seija, Laine Minna

Impivaara: Lyytikäinen Aila, Selkälä Heikki, Koivunen Katja, Kakko Jaana, Seilo Kirsti, Vanhala Pirjo

Uppsalankaari: Laaksonen Eeva-Sisko, Hänninen Kirsi, Kähönen Jaana, Koskinen Katja

Voutilan palvelukeskus: Aalto Pipsa, Orava Mirja

Vuorentaan vanhainkoti / Koivupirtti: Leena Lehtinen, Friman Carita

Metsäpirtti: Avelin Sanna, Lähdemäki Sofia

Voutilan palvelukeskus: Heikkinen Suvi, Laurinen Kaisa, Rantanen Jaana, Leino Heidi, Uotila Sari

HAUHON AVAINHENKILÖT

Vanhainkoti: Pusa Carita, Mäkinen Seija, Ojanen Taru, Mäkinen Mari

Kotihoito: Grön Katja, Mäkeläinen Tuulikki, Kirmula Anja, Lehtonen Kirsi

Dementiayksikkö Honkala: Kuisma Minna, Rekola Mervi

Ryhmäkoti Myllytupa: Latvala Raija, Laakso Matilda

HÄMEENLINNAN KAUPUNGIN AVAINHENKILÖT

Keskustan kotipalvelu: Seija Saarinen, Satu Järvinen, Anneli Riikonen, Tuula Vuohikorpi, Sari Orava

Itäinen kotipalvelu: Tuula Rautava, Henna Simola, Kirsi Sipponen, Emilia Leppä

Kauriala-Myllymäki kotipalvelu: Pirkko Mäkinen, Pia Sipilä

Läntinen-Ojoinen kotipalvelu: Mirja Hirvihuhta, Kaija Pohjonen, Anita Markkula

Saariskoti: Virva Kartano

Virpola: Riitta Heino

Idänpään palvelutalo: Arja Kartano

Sosiaalityö: Eija Vento-Jokinen, Marjo Myllylä-Kiuru

KALVOLAN AVAINHENKILÖT

Laitoshoito: Kittilä Marjut, Rasinkangas Paula

Päiväkeskus: Kämäri Anne-Mari

Kotipalvelu: Salmesvuori Eva Stina, Merimäki Ulla, Luurila Maritta

Palveluasuminen: Seppänen Tuija

LAMMIN AVAINHENKILÖT

Vanhainkoti: Leskinen Anne, Nikkinen Jaana, Virtanen Tuija, Forss Heidi, Nurmi Taina, Friman Tuija

Kotihoito/sos.toimi: Leppänen Teija, Lahtinen Sari, Salo Liisa

Kotihoito/terveystoimi: Sinisalo Siru

RENGON AVAINHENKILÖT: Nurminen Arja, Oksanen Niina, Lalli Heidi, Loponen Anne, Mannila Terttu, Tamberg Tiiu, Nybacka Maria, Nieminen Jenna

TUULOKSEN AVAINHENKILÖT

Laitoshoito: Lehtonen Riitta, Mämmi Anna-Liisa, Matikainen Sirpa

Kotihoito: Ojala Maija, Polvinen Meeri

Birgitta-koti: Eliisa Pöytäri

LIITE 4

18.8.2008 m.j.

VANKKURI - Hämeenlinnan seudun kehittämissyksikköhankkeen täydennyskoulutus

Päivämäärä	Tila	Aihe	Kouluttaja(t)
Syyskuu 24.9.2007	Lahdensivuntien auditorio	Vanhustyön arvot ja etiikka	YTT, sosiaalityön lehtori Satu Ylinen Tampereen yliopisto
		Työpajassa lisäksi: työyksikkökohtainen kehittämistehtävä, esseestä yms.	
26.9.2007	Opettajakorkeakoulun auditorio (Metsola)	-”-	TtL, yliopettaja Leena Packalen Hamk / hoitotyö
		Työpajassa lisäksi: työyksikkökohtainen kehittämistehtävä	
Lokakuu 22.10.2007	Lahdensivuntien auditorio	Multisensorisuus vanhustyössä	KL, yliopettaja Marja Sirkkola Hamk / sosiaaliala
24.10.2007	Opettajakorkeakoulun auditorio (Metsola)	-”-	-”-

Marraskuu	19.11.2007	Opettajakorkeakoulun auditorio (Metsola)	Vanhusten ravitseminen ja erityisruokavaliot	ETL, ravitsemusterapeutti Anna-Liisa Ventola HML seudun kansanterveystyön ky
	21.11.2007 auditorio (Metsola)	Opettajakorkeakoulun auditorio	-”-	-”-
Joulukuu	10.12.2007	Opettajakorkeakoulun auditorio (Metsola)	Me vanhustyön kehittäjinä Kehittämistyön prosessi	FT, yliopettaja Merja Ala-Nikkola Hamk / ohjaustoiminta
			Työpajassa: Kehittämistehtävän ideapaperin esittely	FT Merja Ala-Nikkola ja KL Marketta Jokinen
	12.12.2007	Lahdensivuntien auditorio	-”-	Merja Ala-Nikkola
			Työpajassa: Kehittämistehtävän ideapaperin esittely	Merja Ala-Nikkola Marketta Jokinen
Tammikuu	21.1.2008	Lahdensivuntien auditorio	Psykiatrian haasteet vanhusten hoito- ja huolenpityössä	KM, SHO Päivi Harkila SHO, taiteilija Anna-Maija Bergman Koulutuskeskus Tavastia
	23.1.2008	Lahdensivuntien auditorio	-”-	-”-

Helmi	25.2.2008	Lahdensivuntien auditorio	Dementoituvan vanhuksen kohtaaminen validoiden	THM, Tunte Va -kouluttaja Maj-Britt Eloranta Koulutuskeskus Tavastia -”-
	27.2.2008	Lahdensivuntien auditorio	-”-	
Maaliskuu	17.3.2008	Lahdensivuntien auditorio	Työhyvinvointi Monitoimijuus, moniammatillisuus Yhteistyö hyvän palvelun haasteena	THM, KL, työnohjaaja Paula Vikberg-Aaltonen Hamk/Hoitotyö
	19.3.2008	Lahdensivuntien auditorio	-”-	-”-
Huhtikuu	21.4.2008	klo 13-16.30 kaikki yhdessä Opettajakorkeakoulun auditorio (Metsola)	Yleiset vanhustyön linjaukset. Mitä vanhustyön tekijöiltä odotetaan?	THM, erityisasiantuntija Tuula Holma Kuntaliitto
Toukokuu	5.5.2008	Lahdensivuntien auditorio	Kehittämistehtävien ”Missä mennään” –seminaari	FT Merja Ala-Nikkola KL Marketta Jokinen
	7.5.2008	Lahdensivuntien auditorio	-”-	-”-

Toukokuu	19.5.2008	Lahdensivuntien auditorio	Kulttuurinen näkökulma yksilön ja yhteisön hyvinvoinnille vanhus-työssä	YL, koulutusohjelmajohtaja Paula Rantamaa ja ohjaaja / pajamestari Riittamajja Kuusela-Rantanen Hamk / ohjaustoiminta	-”-
	21.5.2008	Lahdensivuntien auditorio			-”-
Syyskuu	22.9.2008 klo 13-16.30	Voutilakeskus ala-aula	Kehittämistehtävien esittelyt posterikävelynä	FT Merja Ala-Nikkola KL Marketta Jokinen	-”-
	24.9.2008 klo 13-16.30	Voutilakeskus ala-aula	Kehittämistehtävien esittelyt posterikävelynä		-”-
Lokakuu	6.10.2008	Raatihuone	Päätösjuhla ja seminaaripäivä		

LIITE 5

PALAUTELOMAKE

VANKKURI – HÄMEENLINNAN SEUDUN VANHUSTYÖN KEHITTÄMISYKSIKKÖHANKE

Palaute koulutuspäivästä ____/____200_

Olen

hankkeessa mukana olevan työyhteisön työntekijä____

Hauholta__, Hämeenlinnasta__, Kalvolasta__, Lammilta__, Tuuloksesta__, Rengosta__

muu vanhustenhuollon työntekijä____

omainen____

opiskelija__, minkä alan_____

1. Omat tavoitteeni koulutuspäivälle:

2. Miten koulutuspäivälle asettamasi tavoitteet toteutuivat ja mikä siihen erityisesti vaikutti:

3. Arvioi koulutuspäivän antia omassa työssäni ja työyhteisössäni:

4. Mitä kehitettävää koulutuspäivässä oli:

5. Mitä muuta haluat sanoa:

Kiitos palautteestasi!

TYÖYKSIKKÖKOHTAISET KEHITTÄMISTEHTÄVÄT

Marketta Jokinen, Merja Ala-Nikkola

VANKKURI-hankkeen koulutuskokonaisuuden suunnitelmaan (liite 1) oli kirjattuna koulutuksen aikana tehtävä, omaa työyksikköä hyödyttävä kehittämistehtävä. Ohjausryhmä oli jo aiemmin päättänyt 7.12.2006, että "...täydennyskoulutus voisi olla prosessinomainen menetelmä, johon liittyisi arkityöhön liittyvä toteuttamiskelpoinen kehittämisidea.." (Ohjausryhmän pöytäkirja 2/2006.)

Kehittämistehtävistä annettiin ohjeistus ensimmäisenä koulutuspäivinä 24 ja 26.9.2007. (Liite 2). Avainhenkilöt vastustivat kehittämistehtävän tekemistä ja tutkijayliopettaja vei asian käsiteltäväksi projektiryhmään 27.9.2007. Projektiryhmässä päätettiin, että kehittämistehtävä tehdään koulutuksen aikana. (Projektiryhmän pöytäkirja 7/2007; Projektiryhmän pöytäkirja 1/2008.) Kehittämistehtävän tekemisessä korostettiin koko työyksikön osallistumista ja yhteisöllistä työskentelyä. Sitähän työyksikön kehittämistyö juuri on. Osa avainhenkilöistä valitti työyksikkönsä negatiivista suhtautumista sekä yhteistyöhön että yleensä avainhenkilön vauhdittamaan kehittämistyöhön. Joissain työyksiköissä oli todettu "sinä olet avainhenkilö, sinä teet tehtävän!"

Kehittämistehtävien ideavaiheen valmistelua ohjeistettiin lisää marraskuussa 2007. (Liite 3.) Tehtävien ideat käytiin läpi työpajoissa joulukuussa 2007. Avainhenkilöitä oli ohjeistettu tekemään työyksikössä yhteisesti nimeämästä kehittämisalueesta sivun mittainen ideapaperi. Avainhenkilöitä oli ohjeistettu kirjaamaan työyksikön alustava kehittämistehtävän otsikko ja otsikon kautta keskeisten sisältöjen valitseminen, perustelut aiheen valinnalle, perustelut miten kehittämistehtävä hyödyttää työyhteisöä, perehtyä aihetta käsittelevään kirjallisuuteen, ammattilehtiin, artikkeleihin yms. ja laatia alustava lähdeluettelo aihetta käsittelevästä kirjallisuudesta. Ohjeistuksessa oli myös informaatiota tulevan kehittämistehtävän muodosta, sisällöstä ja tavoitteesta. Avainhenkilöt ja koko heidän työyhteisönsä saivat myös ohjausta kehittämistehtäviin Pirkko Rimmin ja Eija-Riitta Gröndahlin ohjauksellisissa foorumeissa, jotka toteutettiin kuntakohtaisesti. Tuolloin pyrkimyksenä oli edelleen sitouttaa koko henkilöstö yhteisöllisesti kehittämistyöhön, josta lisää myöhemmin tässä raportissa.

Avainhenkilöt esittelivät toukokuussa 2008 missä mennään -seminaaripäivissä työyksikkökohtaisen kehittämistehtävän sen hetkisen vaiheen. Yhteiskeskustelussa nousi paljon uusia kehittämisideoita. Koulutuspäivät koettiin erittäin tärkeiksi myös sen vuoksi, että niissä oli mukana vanhustyönjohtajia ja lähiesimiehiä.

Hankkeen viimeisinä koulutuspäivinä järjestetyissä kehittämistehtävien tämän hetkisen vaiheen esittelyissä, oli avainhenkilöitä ohjeistettu kirjallisen tuotoksen laadintaan sekä kehittämistehtävän tiivistelmän pohjalta tehtävään julisteeseen tai posteriin. Esitykset toteutettiin ns. posterikävelynä Voutilakeskuksen aulassa 22 ja 24.9.2008. Ohjeistuksessa mainittiin lisäksi, että juliste tai posterit ja kehittämistehtävän kirjallinen tuotos olivat sellaisenaan vietävissä omaan työyksikköön jatkotyöskentelyä varten. (Liite 4). Samassa ohjeistuksessa avainhenkilöitä pyydettiin lähettämään työnsä tiivistelmä sähköpostitse tutkijayliopettajalle, liitettäväksi tähän raporttiin.

Kehittämistehtäviä tehtiin koulutuksessa yhteensä 25 kappaletta. Tehtävien tekijät ja aiheet on esitettyinä liitteessä 5 ja tiivistelmät liitteinä 6-30.

Voutilakeskuksen aula oli varattu kehittämistehtävien esittelypaikaksi, koska se haluttiin toteuttaa luokkatilojen ulkopuolella. Esittelytilanteissa havaittiin, että Voutilakeskuksen päivittäiset toiminnot häiritsivät esittelyjä jonkin verran. Esittelyt toteutettiin ns. posterikävelynä, mutta useimmat kuulijoista istuivat liian kaukana esittelijästä, eivätkä kehoituksista huolimatta siirtyneet lähemmäksi esittelijää. Tehtävien esittelyyn osallistui myös vanhustyönjohtajia, esimiehiä sekä työyksiköiden henkilöstöä.

Kehittämistehtävien esittelypäivinä kerätystä palautteesta on koottu seuraavat kommentit:

- kuului hieman huonosti
- paikka huonosti valittu
- vaikeuksia kuulla hälinältä
- paikka rauhaton, kuuluvuus huono
- mielenkiintoisia postereita
- monipuolista tehtävien läpikäyntiä
- kaikilla hienoja ideoita, työt hyvin koottuja
- työstä varmaan kaikki saivat uusia ajatuksia, vinkkejä omaan työhönsä
- kiva idea, paljon tietoa ja mieleenpainuvasti esitettyinä
- avainhenkilöt tehneet loistavia töitä, joiden lyhyet esittelyt posterien kera erittäin informatiivisia, sai paljon ideoita kehittämistyöhön
- päivä minusta onnistunut

LÄHTEET

Ohjausryhmä pöytäkirja 2/2006

Projektiryhmän pöytäkirja 7/2007

Projektiryhmän pöytäkirja 1/2008

Työyksikkökohtaiseen kehittämistyöhön liittyvän kehittämistehtävän tavoitteet ja toteutus:

Jokainen työyhteisö tekee oman työyhteisön kehittämistyöhön liittyvän kehittämistehtävän.

Tehtävän suorittaminen edellyttää henkilöstön yhteisiä keskusteluja, yhteistä pohdintaa, kirjoittamista, dokumentointia sekä erilaiseen ko. aiheeseen liittyvään materiaaliin perehtymistä.

Aihe laajenee ja muokkautuu kehittämistehtävän edetessä työyhteisön painopisteiden ja tarpeiden mukaisesti.

Kehittämistehtävän tekemiseen annetaan ohjeistusta täydennyskoulutuspäivien työpajoissa erillisen aikataulutuksen mukaisesti:

1. Syyskuussa 24.9 ja 26.9.2007 tehtävän esittely ja ohjeistus (Merja Ala-Nikkola ja Marketta Jokinen)
2. Joulukuussa 10.12 ja 12.12.2007 avainhenkilöt esittelevät työpajoissa eri työyhteisöjen kehittämistehtävän ideapaperivaiheen (Merja Ala-Nikkola ja Marketta Jokinen)
3. Huhtikuussa 21.4 ja 23.4.2008 avainhenkilöt esittelevät työpajoissa eri työyhteisöjen kehittämistehtävän suunnitelman ”Missä mennään” (Merja Ala-Nikkola ja Marketta Jokinen)

Syyskuussa 22.9.2008 Valmiiden kehittämistehtävien esittely Vankkuri–hankkeen päätöseminaarissa

Työnohjaajat Pirkko Rimmi ja Eija-Riitta Gröndahl antavat myös tehtävään liittyvää ohjeistusta käydessään jokaisessa työyhteisössä vahvistamassa työyhteisökohtaisen kehittämistyön prosessia.

Ensimmäinen ohjeistus 24.9 ja 26.9.2007:

1. Haasteiden tunnistaminen
Havainnot ja kokemukset työhönne pulmakohdista, ristiriidoista yms.
Keskustelkaa ja kootkaa ajatuksia, tunteita, kokemuksia, havaintoja ei-toimivista käytännöistä
→ kirjatkaa havaintonne ja kokemuksenne
2. Haasteiden analysointi
Pohdikaan miten haasteet liittyvät työyhteisönne toimintatapaan ja –kulttuuriin? Millaisia kehittämisen tarpeita nousee, kun pyritte toimimaan vanhustyön laatusuosituksen tms. mukaisesti? Millaisia haasteita erilaiset suositukset, määräykset tms. tuovat työhönne?
3. Tavoitteiden asettaminen
Valitkaa haasteista merkittävimmät, joihin paneutumalla uskotte edistävänne parhaiten vanhusten hoito- ja huolenpitotyötä työyhteisössänne.
 - a) Miettikää mitä tavoittelette ja kirjatkaa se
 - b) Miettikää miksi tavoittelette edellä kirjattua; perustelkaa miten tavoitteet edistävät työyhteisönne toimintaa
 - c) Kirjatkaa millä keinoin edistätte tavoitteiden mukaista toimintaa
 - d) Arvioikaa mistä tiedätte, että tavoitteet on saavutettu.
Laatikaa arvioinnin osalta suunnitelma siitä, miten saatte ja hankitte tietoa tavoitteiden mukaisesta edistymisestäänne = arvioinnin välineet

4. Kehittämistehtävän kirjallisen suunnitelman laatiminen työyhteisössä.
Perustelkaa suunnitelmanne alan kirjallisuutta, luentomateriaalia tms hyväksikäyttäen.

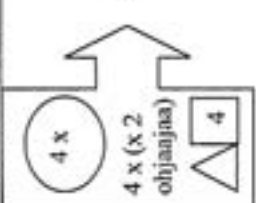
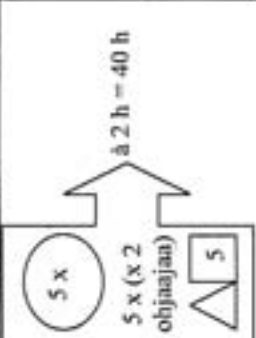
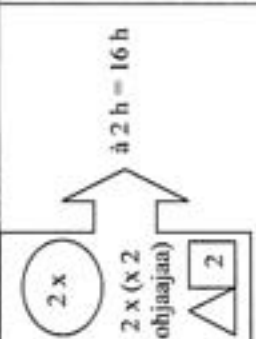
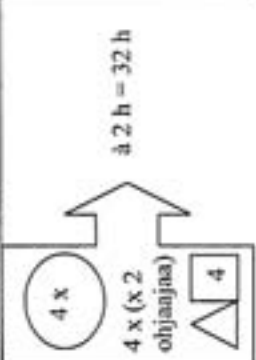
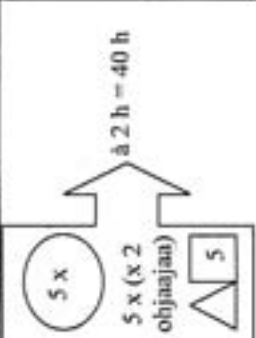
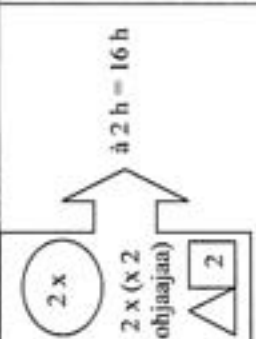








5. Kehittämistehtävän raportointi ja esittely päätösseminaarissa syyskuussa 2008.
Kehittämistehtävä voi olla ns. oppimiskansion muotoinen, jossa keskeisintä ei ole ulkoinen muoto vaan sen osien tuottamis-, valitsemis- ja arviointiprosessi. Oppimiskansioon voi koota lehtileikkeitä, otteita/materiaalia Vankkurin täydennyskoulutuksen varrelta, omia tuotoksia yms. Oppimiskansioiden tekemisessä on tärkeää huomioida ammatillisten, työyksikkökohtaisten vahvuuksien sekä kehittämistarpeiden osoittaminen. Pohdiskeleva ja kriittinen ajattelu on tärkeää!


Kehittämistehtävässä tulee näkyä, että sen kokoamisessa on perehdytty uuteen ja ajan-kohtaiseen kirjallisuuteen ja myös muuhun materiaaliin. Uuden tiedon soveltaminen omassa työyhteisössä tulee myös osoittaa.

Tavoitteena on, että työyhteisön jäsenet ovat tietojensa ja taitojensa pohjalta kehittäneet luovalla tavalla omaa osaamistaan ja kehittäneet vanhusten hoito- ja huolenpitotyötä omassa työyhteisössään.


19.9.2007 m.j.

KOULUTUSKOKONAISUUDEN SUUNNITELMA


	KEVÄT 2007	SYKSY 2007	KEVÄT 2008	SYKSY 2008	Tunnit
Kehittävä työnohjaus - <i>Ryhmä A:</i> projektiyhmä 8 jäsentä / 2 ohjaajaa - <i>Ryhmä B:</i> yhdessä osastonhoitajat/apulaisosastonhoitajat + kotipalveluohjaajat / 2 ohjaajaa		 4 x 4 x (x 2) ohjaajaa 4 h 2 h = 32 h	 5 x 5 x (x 2) ohjaajaa 5 h 2 h = 40 h	 2 x 2 x (x 2) ohjaajaa 2 h 2 h = 16 h	
Täydennyskoulutukset - koulutusiltpäivät, yksi koulutustyöpäri		 (4 x 4 h) x 2 = 32 h x 2 kouluttajaa (3 kpl) / 1 kouluttaja (1kpl) = 56 h	 (5 x 4h) x 2 = 40h x 2 kouluttajaa = 80 h	 (1 x 4h) x 2 = 8 h x 2 kouluttajaa = 16 h	
Avoimet foorumit kevät ja syksy 2007 ei tästä budjetista -> erillinen selvitys				 opettaja, mahd. asiantuntijaluennoitsija 2 x ½ pv	
Hyvinvointi-iltpäivät ja avoin oppimisympäristö -> erillinen selvitys		 Hyvinvointi-iltpäivät 8 x 1,5 t Avoin oppimisympäristö = viriketoiminta 10 x 1,5 t	 Hyvinvointi-iltpäiviä 8 x 1,5 Avoin oppimisympäristö = viriketoiminta 10 x 1,5	 Toteutusta ei ole vielä sovittu 20.8.2007, eikä sisälly ko. hintaan	

 = Projektiyhmä

 = Osastonhoitajat/apulaisosastonhoitajat

 = Kotipalveluohjaajat

 = Koulutusiltpäivät

 = Avoimet foorumit

 = Hyvinvointi-iltpäivät

 = Multisensoriset menetelmät

KOULUTUSKOKONAISUUDEN SUUNNITELMA



KEHITTÄMISTYÖ	Sisältö	Resurssit
<i>Kehittämistyön prosessin ohjaus</i>	kehittämistehtävien ohjeistus, ohjaus, arviointi, palaute ja raportointi	33 h / henkilö, 2 henkilöä 66 h
<i>Prosessinohjauksen arviointi</i> <i>Kehittämistyöhön liittyvä koulutusprosessi</i> <i>Ideaseminaarit, väliseminaarit,</i> <i>loppuseminaarit</i>	kehittämistehtävien ohjeistus, ohjaus, arviointi, palaute ja raportointi	40 h / henkilö, 2 henkilöä 80 h

Työyksikkökohtaiseen kehittämistyöhön liittyvän kehittämistehtävän ideapaperivaihe:

- alustava kehittämistehtävän otsikko
- tämän kautta keskeisten sisältöjen valitseminen
- aiheen valinnan perustelut: miksi juuri tämä aihe? miten kehittämistehtävä hyödyttää työyhteisöä? yms.
- perehtyminen aihetta käsittelevään kirjallisuuteen, ammattilehtiin, artikkeleihin yms.
- alustava lähdeluettelo

Ideapaperi esitellään Vankkuri–hankkeen työpajoissa 10 ja 12.12.2007.

Kehittämistehtävän ideasta jätetään Marketalle ko. päivinä yhden sivun mittainen kooste. Koosteeseen tulee merkitä tarkasti sen työyhteisön nimi, jossa kehittämistyö tehdään.

12.11.2007 m.j.

Kehittämistehtävän kirjallinen tuotos ja juliste / posterit tiivistelmän pohjalta

Kehittämistehtävän kirjallinen tuotos ja tiivistelmän juliste/posteri **esitellään 22 ja 24.9.2008 klo 13-15.30 välisenä aikana ns. POSTERIKÄVELYNÄ Voutilakeskuksen aulaan.**

Juliste/posteri kiinnitetään aulan seinään. Osallistujat saapuvat valmistelevaan esityksensä ennen klo 13.

Posterikävely toteutetaan niin, että jokainen ryhmä esittelee vuorollaan **kehittämistehtävän tiivistelmästä tehdyn julisteen/posterin** ja tuotoksen muille osallistujille. Esittely voi kestää n. 10 minuuttia. Kävelyyn osallistujat esittävät esityksen jälkeen lyhyitä kommentteja ja antavat kirjallisen palautteen.

Kehittämistehtävän tuotoksen muotoon **ei ole** yleisiä ohjeita eikä vaatimuksia.

Klo 15.30 – 16.30 on pienryhmätehtävä. Marketta ohjeistaa sen ko. päivänä.

Tiivistelmässä **arvioidaan** kehittämistyötä

- tehdään yhden paperin mittainen kooste siitä, **mitä** on tehty, **miten** on tehty, **mihin** on päädytty ja **miten** tästä eteenpäin
- **tiivistelmään kirjataan tekijöiden nimet ja työyksikkö, johon kehittämistehtävä on tehty.**

Tiivistelmä tehdään tietokoneella ja palautetaan Marketalle sähköisesti marketta.jokinen@hamk.fi , 26.9.2008 mennessä hankkeen raportin aikataulun kiristymisen vuoksi. Tiivistelmä liitetään raporttiin.

Juliste/posteri tiivistelmän pohjalta:

- taustapahvi tai –paperi voi olla värillinen
- teksti kirjoitettu joko selkeällä tekstauksella tai pahville liimataan tietokoneella kirjoitettua tekstiä, fontti riittävän iso
- tekstiä sopivasti, ei liian runsaasti, jotta luettavuus säilyy
- aiheeseen liittyvä kuva, kaavio tai taulukko on hyvä
- tavoitteena on tuoda esille kehittämistehtävän keskeinen sisältö lyhyessä muodossa
- julisteeseen/posteriin kirjataan otsikko eli työn nimi ja tekijöiden nimet

Juliste/posteri ja kehittämistehtävän tuotos ovat sellaisenaan vietävissä omaan työyksikköön jatkotyöskentelyä varten.

p.s. Päätösjuhla on ma 6.10 klo 13, Raatihuoneen juhlasalissa (ei Voutilakeskuksessa)

9.6.2008 m.j

LIITE 5

Kehittämistehtävien aiheet ja tekijät:

Hauho/kotihoito: Katja Grön, Anja Kirmula, Tuulikki Mäkeläinen, Kirsi Lehtonen	Hoito- ja palvelusuunnitelman kehittäminen ja toteuttaminen Hauhon kotihoidossa
Hauho/Myllytupa: Raija Latvala, Matilda Laakso	Lomakkeiden ja tiedonkulun selkiyttäminen
Hml/itäinen kotipalvelu: Tuula Rautava ja työryhmä	Kotihoidossa olevan asiakkaan hoidon parantaminen ja tiimityön kehittäminen työyhteisössä
Hml/keskustan kotipalvelu: Satu Järvinen, Anneli Riikonen, Sari Orava, Tuula Vuohikorpi	Ilattytön tiedon kulku
Hml/Kaurialan kotipalvelu: Pirkko Mäkinen, Terhi Kiviranta	Työssä jaksaminen
Hml/Myllymäen kotipalvelu: Pia Sipilä, Tuija Ruohonen	Työhyvinvointi
HML/Saariskoti: Virva Kartano ja työryhmä	Perehdytyskansio
Hml/sosiaalityö: Eija Vento-Jokinen, Marjo Myllylä-Kiuru	Lyhytaikaishoito hakuprosessin kehittäminen
Hml/Kanta-Voutila: Minna Laine, Seija Sulasalmi	Kinestetiikka hoitotyön apuvälineenä
Hml/Impivaara: Katja Koivunen, Kirsti Seilo, Pirjo Vanhala	Sävelsirkku hoitotyön tukena
Hml/Uppsalankaari: Eeva-Sisko Laaksonen, Jaana Kähönen	Perehdytyskansio
Kalvola/palvelukoti Koivurinne Marjut Kittilä, Paula Rasinkangas, Suvi Niemi	Suullisen tiedonkulun kehittäminen
Kalvola/kotihoito: Maritta Luurila, Ulla Merimäki	Omahoitajuus asiakaslähtöisen hoitotyön tukijana
Lammi/vanhainkoti: Anne Leskinen, Jaana Nikkinen, Tuija Virtanen, Heidi Forss, Taina Nurmi, Tuija Friman	Uuden työntekijän perehdytys Lammin vanhainkotiin

Lammi/kotihoito: Teija Leppänen, Liisa Salo, Sari Lahtinen, Siru Sinisalo	Saattohoito kotona
Ojoisten kotipalvelu: Pohjonen Kaija ja työryhmä	Voimaannuttava kuntouttaminen
Renko/kotipalvelu: Arja Nurminen, Niina Oksanen, Tiiu Tamberg, Terttu Mannila	Laatukäsikirja
Renko/vanhainkoti: Heidi Lalli, Anne Lopenen, Jenna Nieminen	Virkeyttä väreistä
Tuulos/laitoshoito: Anna-Liisa Mämmi, Sirpa Matikainen	Intervalliasiakkaan hoidon kehittämisestä Tuuloksen palvelukeskuksessa
Tuulos/Birgitta-koti: Eliisa Pöytäri	Arjen mielekkyyden lisääminen Birgitta-kodissa
Tuulos/kotihoito: Maija Ojala, Meeri Polvinen	Työhyvinvointia työtilaa lisäämällä
Voutilan palvelukeskus/fysioterapia: Suvi Heikkinen, Kaisa Rauhamaa	Voutilakeskuksen avo- ja laitospuolen fysioterapia sekä toiminnan kehittäminen
Voutilan palvelukeskus/päivätoiminta: Pipsa Aalto, Heidi Leino, Jaana Rantanen	Toimintakykyä ylläpitävä ja edistävä työote ja kuinka sitä arvioidaan
Voutilakeskus/päivätoiminta: Sari Uotila	Palvelukeskuksen kehittämisajatus Valkea huone ja paja
Vuorentaan vanhainkoti/Koivupirtti Carita Friman, Leena Lehtinen	Modulaarinen yksilövastuinen hoitotyö

24.9.2008 m.j.

LIITE 6

Hauhon kotihoito
Kirmula Anja
Lehtonen Kirsi
Mäkeläinen Tuulikki
Grön Katja

Hoito- ja palvelusuunnitelman kehittäminen ja toteuttaminen Hauhon kotihoidossa

Hauhon kunnan kotihoidon asiakkailta on puuttunut hoito- ja palvelusuunnitelmat siitä saakka, kun siirryttiin Effica- tietojärjestelmään. On puuttunut ohjeistus siitä, kuinka hopasu tietokoneella tehdään, millainen hopasun tulisi olla ja mitä tietoja siinä tarvitaan.

Yhdessä työyhteisön kanssa mietimme hopasun tulevia tietoja ja teimme siltä pohjalta selkeän ohjeistuksen hopasun tekoon. Effikasta löytyy valmiiksi pohja hopasulle, jossa on otsikot: tavoitteet, auttamismenetelmät ja arviointi. Laadimme näihin selkeämpiä täydentäviä alaotsikoita. Niitä ei kuitenkaan voi tallettaa hopasun pohjaan, vaan ne pitää sinne kirjoittaa aina uutta hopasua tehdessä. Laadimme myös esimerkkejä, jotta täyttäminen sujuisi helpommin. hyväksyimme kokonaisuuden työyhteisöllämme ja esimiehellämme, ja saimme siitä hyvää palautetta.

Aikaa kehittämistyön tekoon oli niukasti. Työvuoroissa ei tätä huomioitu laisinkaan. Esimies ja muu työyhteisö ei ehtinyt mukaan juuri lainkaan. Vaikka tehtävämme ja koko hopasu asiana on tärkeä, alkoivat omatkin voimavaramme loppua ja tehtävän teko tökkiä ajan puutteen vuoksi. Niin kuin sananlasku sanoo: Hyvin suunniteltu on puoliksi tehty. Siinä vaiheessa mekin nyt olemme. Siihen aikaan nähden jota tähän projektiin olemme kuluttaneet, olemme tyytyväisiä siihen mitä olemme aikaan saaneet. Hopasuja emme ole vielä ehtineet tekemään, mutta tavoitteena on, että jatkossa jokaiselle asiakkaalle tehdään ajantasainen hopasu. Toivomme esimiehen ottavan myös vastuuta siitä, että hopasut tulee tehtyä.

Lomakkeiden ja tiedonkulun selkiyttäminen yksikköme tarpeisiin

Tavoitteet:

Tavoitteena työyksikössämme oli saada ryhmäkodin lomakkeet ja tiedot järjestykseen, niin, että jokainen tietäisi mistä mikäkin löytyisi. Lisäksi tavoitteena oli lomakkeiden kehittäminen meidän yksiköllemme sopiviksi.

Toiminta:

Lähdimme liikkeelle lomakkeiden kehittämisestä. Muokkasimme jo olemassa olevia lomakemalleja yksikköme tarpeisiin. Mm. hoitosuunnitelmalomakkeeseen lisäsimmme muutamia kohtia meidän tarpeisiimme, jotta saisimme tarpeeksi taustatietoja uusista asiakkaista.

Seuraavaksi järjestelimme lomakkeet eri aihepiireistä eri kansioihin.

Ensimmäiseen kansioon, omavalvonta-kansioon tuli mm. ruuan lämpötilojen tilastointikaavakkeet, omavalvontasuunnitelma ja terveystarkastajan raportit.

Toiseen kansioon tuli tyhjät asiakkaita koskevat lomakkeet, esimerkiksi hoitotukihakemuksia, lääkkeiden tilauslomakkeita, raportointilomakkeita, MMSE-testit yms.

Kolmanteen kansioon tuli henkilökunnan käyttöön tarkoitettut lomakkeet, eli hoito-ohjeita, pois-saoloilmoituksia, vuosilomahakemuksia, pelastussuunnitelma yms.

Neljännessä kansiossa on tiedot lääkehoidollisista toimenpiteistä, mm. pistoksien annosta ja eri lääkkeiden haittavaikutuksista tms.

Lisäksi selkeytimme yleisiä ohjeita yksikköme toiminnasta. Esimerkiksi muistilista päivittäisistä toimista, joista sijaistenkin on helppo tarkistaa onko kaikki tehty. Kirjoitimme myös ohjeet jokaisesta asiakkaasta, jossa on perustiedot siitä mitä heille päivittäin tehdään, ja mihin kelloaikoihin heille menee lääkkeitä. Koska talossamme käy ulkopuolinen yöhoitaja kotihoidosta, hänelle on myös jätetty tiedot asukkaiden avuntarpeista ja voinnista.

Miten tästä eteenpäin

Jatkamme lomakkeiden kehittelyä. Suunnitelmissamme on tehdä perusteellinen sijaiskansio, johon tulisi asukkaistamme tarpeelliset tiedot sijaisia varten, tiedot talomme toimintatavoista ja tiedot kehen ottaa yhteyttä eri pulmatilanteissa. Lisäksi alamme nyt syksyllä kehittämään laatusuunnitelmaamme, johon kirjaamme hoitotyön periaatteita ja toimintatapojamme.

Hauhon kunta/ Myllytupa/ Raija Latvala ja Matilda Laakso

Hämeenlinnan kaupunki, perusturvakeskus
Vanhus- ja vammaispalvelut
Itäinen Kotipalvelualue, Heikkilänkatu 4 tiimi
Hoitotyöntekijät Tuula Rautava, Helena Saarinen, Johanna Valtonen, Marjut Ijäs, Petra Karpinen

KOTIHOIDOSSA OLEVAN ASIAKKAAN HOIDON PARANTAMINEN JA TIIMITYÖN KEHITTÄMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ

1. HOPS PÄIVITYS

- Hoito- ja palvelusuunnitelmat päivitetään kerran vuodessa, sekä asiakkaan hoitotilanteen muuttuessa. Pääsääntöisesti se tehdään omahoitajan, asiakkaan ja omaisen kanssa.
- Uusien asiakkaiden kohdalla kotihoidon ohjaaja ja omahoitaja yhdessä asiakkaan ja omaisen kanssa laatii ensimmäisen hoito- ja palvelusuunnitelman.
- Suunnitelman sisältöön on kiinnitetty tarkempaa huomiota. Asiat on selvitetty tarkemmin.
- Kuntouttava työote näkyy myös HOPS sisällössä.

2. VIIKONLOPPUTYÖN KANSIOIDEN PÄIVITYS

- Viikonlopputyö on tallennettu tietokoneella olevaan lomakkeeseen, joten päivitys on helpompaa. Työntekijät tekevät muutokset tarpeen mukaan tilanteen muuttuessa.
- Uusista asiakkaista on muodostettu kansio, jotta ensitiedot olisivat kaikkien käytössä kunnes HOPS ehditään tehdä. Uusi asiakas tulee tuntea ennen varsinaisen HOPS:N tekoa.

3. YHTEISET PELISÄÄNNÖT ASIAKASTILANTEISSA

- Asiakaskohtaiset työtehtävät kirjataan yhteen kansioon.
- Päivittäin tehtävät työt asiakkaalla näkyvät kirjattuina.
- Kuukausittain asiakkaalla sovitut tehtävät esim. siivous, parturi, pyykki ym. löytyvät erilliseltä lomakkeelta ja ovat myös viikkosuunnitelmassa. Päivämäärä kirjataan.
- Viikkosuunnitelma laaditaan huolellisesti viikoittain esimiehelle ja työyhteisölle. Työtehtävät kiertävät tasapuolisesti ja kaikki tekevät vuorollaan erilaisia töitä. Omahoitajuutta ei nosteta jalustalle vaan jokainen tuo panoksensa saman asiakkaan hoidossa, koska yksikkö on pieni. Pääasioissa omahoitaja antaa isomman panoksensa oman asiakkaansa hoidossa esim. hankalat tilanteet, hankinnat, tilanteen seuranta ym. tärkeät asiat asiakkaalle.

TIIMITYÖN PARANTAMINEN

1. UUDEN TIIMIN LUOMINEN

- Tiimityöskentely aloitettiin uuden tiimin kanssa avoimin mielin ja kaikkia kuunnellen.
- Tiimi muodostui helposti ja kaikki olivat tasavertaisia työntekijöitä.
- Tiimi tukee toisiaan työtehtävissä, työtoveria arvostetaan.
- Työ tehdään omalla tavallaan, jokainen tuo omia vahvuuksiaan. Asiat eivät ole musta/valkoisia vaan värillisiä.

2. TIIMIN JÄSENTEN VUOROVAIKUTUKSEN ALOITTAMINEN

- Työntekijät keskustelevat ja viestittävät asioista avoimesti ja ammatillisesti.
- Ammattitaito ja osaaminen jaetaan ja kaikkien osaamista tarvitaan tiimissä.
- Työryhmän eri-ikäiset jäsenet täydentävät toisiaan eri osaamisalueilla.
- Yhteistyö alueen tiimien kanssa on käynnistynyt, jonkin verran.
- Asiakkaille annetaan tasa-arvoista hoitoa, koska kaikki tiimin jäsenet hoitavat vuorollaan samaa asiakasta.

- Tiimin jäsenten vahvuudet ovat erilaisia sekä tieto/ taito laaja, koska koulutus ja taustat ovat eri laisia: sosionomi, kodinhoitaja, lähihoitaja suuntautuen esim. vanhustyö, liikuntapainotteinen, sairaanhoito- ja huolenpito, päihde- ja mielenterveys.

TIIMI ON RYHMÄ IHMISIÄ, JOTKA VASTAAVAT JONKIN SOVITUN KOKONAISUUDEN HOITAMISESTA ALUSTA LOPPUUN YHTEISTYÖSSÄ.

TOIMIVA TYÖYHTEISÖ

Ilmapiiri on vapautunut, mukava ja rentoutunut.

Osallistuvaa keskustelua on paljon.

Tavoitteet ovat hyväksytyt ja ymmärretty.

Ihmiset kuuntelevat toisiaan.

Erimielisyyksiä käytetään rakentavasti.

Ratkaisut saavutetaan yhteisymmärryksen kautta.

Toiminta on selkeää ja hyväksyttävää.

Ryhmä on tietoinen omasta toiminnastaan.

Tiimi toimii perustehtävänsä mukaan ja kaikilla on samanlainen näkemys perustehtävästä.

3. MISSÄ MENNÄÄN NYT MEIDÄN TYÖYHTEISÖSSÄ

- Tiimi kehittää toimintatapojaan edelleen.
- Uudet tuulet puhaltavat aluejaossa pikapuolin.
- Esimies on vaihtunut ja aluejaon myötä saamme toisen esimiehen.
- Uusi isompi uudistus tapahtuu vuodenvaihteessa, kun kunnat yhdistyvät.
- Tiimien välistä yhteistyötä on tiivistettävä.
- KSH yhdistyy kotipalveluun vielä tiiviimmin.

MITEN TÄSTÄ ETEENPÄIN

1. ELÄMÄNKAARILOMAKKEEN KÄYTTÄMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ

- Elämänkaarilomake on tarkoitus ottaa käyttöön meidän työyksikössä

2. HOPS:N LAATIMINEN SÄHKÖISEEN MUOTOON TIETOKONEELLE & ENSITIELOLOMAKE SAIRAANKULJETUKSEN KÄYTTÖÖN

- Tulevaisuuden haaveena onkin saada HOPS sähköiseen muotoon tietokoneelle, jotta päivittäminen helpottuisi. Ensitietolomake ehdotuksen on laatinut näyttötyönä LH opiskelija Oili Alatalo. Lomakkeen käyttöönotto vaatii esimiespäätöksen. (HOPS LIITE)
- Tietosuojankin takia lomakkeet ja muut tarvittavat asiakirjat tulisi saada koneelle.

Lähdeluettelo:

HOPS lomake Hämeenlinnan kaupungin kotipalvelu

Elämänkaarilomake Dementiatyö T. Rautava, s. Rantamäki 2005

Tiimityön koulutuksen monistemateriaali Anna-Riitta Myllärinen

Tiimityöstä voimaa Karl Magnus Spiik 1999 WSOY

Työryhmät ja Tiimit Kari Lindström Jaana Kiviranta 1995

Työpaikan ihmissuhteet Taru Kaivola Kirjapaja 2003

Pohjustus:

Iltatyö siirtynyt kiertäväksi 5.2-08 vakituisilta iltatyöntekijöiltä.
Keskustan kotihoiton alue jaettu kahteen alueeseen.
Entiset iltatyöntekijät pitivät infotilaisuuden asiakkaista, tehtävistä ym.

Mitä on tehty?

- aluksi sovittiin, että vastuuhoitaja päivittää asiakkaiden tiedot iltakansioon
- suullinen raportti
- iltatyöläisten keskinäinen viestivihko
- sähköinen asiakastietolomake
- iltatyössä käytössä oma puhelin

Miten on tehty?

- muistitikulle tallennettu tiedot → uusi kaavake (ei käytössä vielä)
- vastuuhoitajat päivittäneet tietoja melko hyvin
- tarvittaessa on saanut suullisen raportin

Mihin on päädytty?

- asiakastietokaavaketta on selkeytetty
- asiakastiedot päivitetään VAIN sähköiseen muotoon
- lomakkeisiin ei kirjoiteta käsin > tiedot oltava selkeästi luettavia
- tärkeät tiedot korostetaan > tekstin lihavointi, korostuskynän käyttö

Miten tästä eteenpäin?

- uusi kaavake käyttöön
- parannusehdotukset otetaan huomioon

Tekijät: Keskustan kotihoito: Järvinen Satu, Orava Sari
Riikonen Anneli, Vuohikorpi Tuula

TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Miksi tämä aihe?

- Havaittiin tarve selkeyttää ja yhtenäistää työtapoja
- Työntekijät kärsivät ahtaudesta ja melusta työtiloissa
- Sairauspoissaolot lisääntyivät

Mitä on tehty?

- Painostus uusista työtiloista tuotti tulosta → muutto uusiin työtiloihin kesäkuussa -08
- Työfysioterapeutti Laura Sinkkonen kertoi työkunnan ylläpitämisestä, antoi ohjeita työergonomiaan, lopuksi jumpattiin ja rentouduttiin
- Työpaikan pelisäännöt laadittiin yhdessä
- Asioista keskusteltu aikaisempaa enemmän yhdessä

Miten?

- Tietoa on haettu internetistä, keskusteltu työfysioterapeutin kanssa ja osallistuttu työergonomian ohjaukseen.
- Työntekijät olleet itse aktiivisia, pidetty tiukasti kiinni omista oikeuksistamme
- Tiivis yhteydenpito työsuojeluvaltuutetun kanssa
- Tiimikeskusteluita käyty

Mihin päädytty?

- Yhteistyö tuottaa tulosta
- Täällä on hyvä työilmapiiri ja mukava työporukka
- Tämänkaltaiset projektit herättävät keskustelujä → kuitenkin tämänkaltaisten projektien toteutustapa voisi olla erilainen, enemmän koko työyhteisöä ”mukaan-ottava” esim. työyhteisön yhteinen kehittämispäivä

Miten tästä eteenpäin?

- Keskusteluja jatketaan
- Järjestetään oma liikuntatapahtuma
- Sovituista pelisäännöistä pidetään kiinni

HML Parolantien kotipalvelu
Pirkko Mäkinen, Terhi Kiviranta

MYLLYMÄEN KOTIHOIDON KEHITTÄMISTEHTÄVÄ
Pia Sipilä ja Tuija Ruohonen

Vankkurihankkeen alettua lähdimme omassa tiimissä miettimään kehittämistehtävää, mikä olisi tärkein ja mielenkiintoisin aihe meille työssä. Aiheita oli monta mitkä kiinnostivat, työntekijöitä ja asiakkaita ajatellen. Kehittämistehtävän aiheeksi päädyttiin työhyvinvointiin, sillä emme kykene 100 % asiakastyöhön jos oma hyvinvointi ei ole kunnossa.

Kehitystehtävän kautta teimme tiimiin tavoitteita; viikottain pidettäviä tiimipalavereja, pelisäännöt, siirtokoulutus työntekijöille, tiimiin liikuntailtapäivä ja osallistuminen Tampereen työhyvinvointimessuille. Määrittelimme tiimissä mitkä asiat vaikuttavat työssä jaksamiseen ja jaoimme aiheet kaikille mitä tekstiä kirjoitetaan.

Osa tavoitteista täyttyi hyvin mutta parantamisen varaa myös jäi...

Tiimipalaveria olemme viikoittain yrittäneet järjestää, mutta yleensä aika on mennyt työlistojen tekemiseen sekä työtilanne on ollut sen verran kiireinen. Tavoitteena pidämme edelleen, että tulevaisuudessa olisi tietty päivä ja aika tiimipalaverille.

Pelisäännöt olemme työyhteisöön yhdessä tehneet ja allekirjoittaneet ne mutta niiden noudattaminen ei ole joka asian kohdalla onnistunut.

Siirtokoulutuksen järjesti meille työterveyden fysioterapeutti Laura Sinkkonen työterveyshuollon tiloissa. Koimme sen tärkeäksi, koska työtiloina ovat asiakkaiden kodit, jolloin ergonomian noudattaminen on erityisen tärkeää.

Toukokuussa pidimme tiimissä liikuntailtapäivän Ahvenistolla. Lenkkeilimme ja pelasimme muutamaa palloilupeliä. Liikuntailtapäivä oli kaikkien mieleen, tavoitteeksi jäivät 2x vuodessa pidettävät liikuntailtapäivät. Lokakuussa aiomme mennä keilaamaan tiimin kanssa.

Tampereen työhyvinvointimessuille emme päässeet kiireisen työtilanteen takia. Olemme tiimissä kuitenkin tyytyväisiä kehittämistehtävän onnistumiseen, koska saimme paljon edistystä aikaan.

Kehitystehtävän tekoon osallistui jokainen tiimin jäsen. Tiimissä pareittain haimme tekstiä eri aihealueista ja yksi tiimiläinen teki yhteenvedon kaikkien tekstistä.

Aiomme jatkaa kehittämistehtävän loputtua tiimiin hyvinvointiin panostamista. Pelisäännöt olemme sopineet puolen vuoden välein tarkastettavaksi.

HÄMEENLINNAN SEUDUN KEHITTÄMISYKSIKKÖ-HANKE. VANKKURI

TIIVISTELMÄ SAARISKODIN KEHITTÄMISTEHTÄVÄSTÄ

Mitä:

Vankkurihankkeen alkaessa, pohdimme yhteisesti työyksikössämme, mikä olisi meille sopiva kehittämistehtävä. Melko yksimielisesti päädyimme päivittämään jo hyvin vanhan ja aikansaeläneen perehdytyskansion. Perehdytyskansion tuli palvella sekä opiskelijoita että uusia työntekijöitä.

Miten:

Yhteisessä palaverissa pohdimme, mitä kaikkea kansiossa pitää olla ja miten sitä vastaavasti rajataan. Kun olimme kaiken koonneet ja kirjanneet, jaoimme aiheet tasan keskenämme ja jokainen kirjoitti osuutensa ja ne tallennettiin yhteiseen tiedostoon. Sovimme tyylin ja fontin koon ym., jotta tekstistä ja ulkoasusta tulisi mahdollisimman selkeästi luettava. Koska tekstit löytyvät yhteisestä tiedostosta, ne on sieltä helppo päivittää. Teksti tulivat ripotellen, vain pientä "hoputtamista" vaatien.

Tulos:

Lopputuloksena oli aivan uusi ja nykyisen työyhteisön näköinen perehdytyskansio. Nyt meillä olevat uudet opiskelijat saavat sen testata ja antaa meille palautteen. Lopputulokseen olemme tyytyväisiä. Kansio on selkeä, napakka ja pääasiat/oleellisen kertova infopaketti.

Jatko:

Jatkossa on tarkoitus päivittää perehdytyskansiota säännöllisesti/tekstiä lisätä, tilanteiden muuttuessa.

Palautteet kansioista otamme vastaan ja niiden mukaan perehdytyskansiota voimme muuttaa paremmin palvelevaksi. Nyt helpottaa, kun voimme kansiota vain päivittää. Alusta asti kansion kokoaminen oli melko työläskin asia, koska "ylimääräinen" aika on todella kortilla tänä päivänä.

Saariskoti

Työryhmä:

Aitto-Oja Elisa

Kartano Virva

Lahtinen Marjo

Mäkelä Heidi

Puranen Lea

Saari Aino

Willström Aila

Hämeenlinnan kaupunki
Perusturvakeskus, Vanhus- ja vammaispalveluosasto
Birger Jaarlin katu 33, 13100 Hämeenlinna
Sosiaalityöntekijät Marjo Myllylä-Kiuru ja Eija Vento-Jokinen

26.9.2008

VANKKURI Hämeenlinnan seudun kehittämissyksikkö – hanke **Kehittämistehtävä:**

Lyhytaikaishoito, hakuprosessin kehittäminen

Lyhytaikaispaikkahakemus voi tulla vireille: kirjallisella hakemuslomakkeella, puhelinkeskustelussa, kotikäynnillä tai sähköpostitse.

Hakemus tai yhteydenotto lyhytaikaispaikkatarpeesta tulee joko asiakkaalta itseltään, omalta, asioita hoitavalta henkilöltä, terveyskeskuksen yhteyshoitajalta, kotiuttamisohjaajalta, kotipalvelun tai kotisairaanhoidon tai muun yhteistyötahon tai kolmannen sektorin kautta.

Sosiaalityöntekijät vastaanottavat **hakemukset** tai muut aloitteet aluejakonsa mukaisesti. Selvitetään lyhytaikaispaikan saamisen perusteet, kiireellisyys, maksujen määräytyminen ja kartoitetaan käytettävissä olevat paikat. Paikkavarauksesta ilmoitetaan asiakkaalle tai omalle tai tarvittaessa muulle taholle. Vireilletulo kirjataan efficaan; paikan varmistuttua tehdään päätös, joka annetaan asiakkaalle tiedoksi. Hoitojakson jälkeen tarkennetaan laskutus.

Työmenetelmät tarkoittavat mm. puhelinyhteyksiä asiakkaaseen, omaiseen, hoitopaikkoihin, yhteistyötahoihin; sähköisten paikkakalentereiden lukemista, yhteistyöpalavereita; asioiden kirjaamista ohjelmistoon

Ongelmat

Tehtäväkentän hajanaisuus: Hakemuksia vastaanottaa ja käsittelee 4 sosiaalityöntekijää. Asiakkaiden sijoittamiseksi tehtävä työ kertyy mm. kunkin etsiessä vapaata sijoituspaikkaa omalle asiakkaalleen.

Lyhytaikaispaikkojen vähyys: Erityinen, lakisääteinen velvoite syntyy omaishoitajalaista, jolla turvataan hoitajalle kolme vapaapäivää kuukautta kohden. Ko. ajaksi tai hoitajan säästäessä vapaapäiviään, pidemmäksikin jaksoksi, tulee kunnan tarjota hoidettavalle jaksopaikka. Myös hoitajan sairastuminen merkitsee hoidettavan tilapäishoidon turvaamista. Äkillisissä vanhuksen sairastumis-, kaatumis- tai muissa loukkaantumistapauksissa tarvitaan kuntoutumisen ja sairaalahoidosta kotiutumisen tueksi usein jaksopaikkaa.

Paikkojen käyttö: Kun samat henkilöt käyttävät säännöllisesti toistuvina jaksoina paikkoja, vähentää tämä luonnollisesti olemassa olevaa kapasiteettia

Hakemusten puutteellisuus: Hakemus voi olla ylimalkaisesti täytetty niin, ettei siitä selviä asiakkaan avun tarve, sairaudet, apuvälineet tms.

Tiedonkulku: Sähköistä kalenteria ei ole kaikilla hoitopaikoilla käytössä. Kalenterin tiedot eivät ole ajan tasalla, joten siihen ei voi luottaa tai se ei palvele ollenkaan

Toimintamallin kehittäminen

Lyhytaikaishoidon hakuprosessin vastuu keskitetään yhdelle sosiaalityöntekijälle, jolla on työparina – varahenkilönä kotiuttamisohjaaja ja/tai sosiaalityöntekijä. Muutos on kokeiluluonteisesti aloitettu 1.6.2008, toimintaa vakiinnutetaan.

Sosiaalityöntekijä ottaa uutena työvälineenä käyttöönsä excel - taulukon, johon hän kirjaa hakemukset tarvittavine tietoineen. Hakemuslomaketta muokataan niin, että sillä saadaan tarvittava oleellinen tieto ja korjataan informatiivinen tieto ajan tasalle. Toimintatavasta tiedotetaan yhteistyötahoille tiedotteella.

Muutoksen edut: asiakasystävällisyys, selkeys, joustavuus, tavoitettavuus, tiedonkulku

Kinestetiikka hoitotyön apuvälineenä

Olemme koonneet omaan työyksikköömme henkilöstön apuvälineeksi kansion: Kinestetiikka hoitotyön apuvälineenä.

Siirtomenetelmän tutoreina olemme osallistuneet jatko- ja kertauskursseille.
(Koko henkilöstö peruskurssitettu)

Henkilöstön kesken on käyty keskusteluja ja pohdittu kunkin asukkaan kohdalla hänelle sopivat siirtomenetelmät. Olemme olleet konkreettisesti mukana siirtotilanteissa sekä kertoneet olevamme käytettävissä apuna tarpeen mukaan kyseisissä tilanteissa.

Yksilöllisen siirtomenetelmän selvittyä henkilöstömme pyrkii käyttämään tätä samaa tekniikkaa, jotta asukas tietäisi mitä siirtymistilanteessa tapahtuu. Tällöin hänellä on turvallinen tunne ja siirtyminen mahdollisimman miellyttävää.

Tavoitteena Kanta-Voutilan hoivaosastoilla on päästä kokonaan pois vanhasta nostotekniikasta joka on raskasta ja asukkaalle epämiellyttävää ja jopa kivuliasta.

Kinestetiikka on tuonut erittäin paljon hyviä tuloksia, mm. hoitajiemme selkä-/hartiavaivat ovat selkeästi vähentyneet. Työn fyysinen kuormittavuus on keventynyt. Asukkaiden omien olemassa olevien voimavarojen käyttö on lisääntynyt ja päivittäiseen elämään on tullut lisää sisältöä, luovuutta ja aktiviteettia. Tämä taas lisää heidän kokonaisvaltaista hyvinvointiaan sekä luo onnistumisen kokemuksia.

Kinestetiikka tukee ylläpitävää, kuntouttavaa työtettä!

Kinestetiikka tutorit:

Seija Sulasalmi ja Minna Laine, Voutilan vanhainkoti

SÄVELSIRKKU HOITOTYÖN TUKENA

VOUTILAKESKUKSEN IMPIVAARASSA
26.9.2008

Tiivistelmä

Vankkurihankeprojektin osallistujat:

Katja Koivunen
Kirsti Seilo
Pirjo Vanhala

Mitä on tehty?

Olemme tutustuneet Sävelsirkku-laitteistoon ja sen monipuoliseen sisältöön. Olemme osallistuneet Audioriders Oy:n järjestämään koulutukseen. Tähän kehittämistehtävään valitsimme Sävelsirkun ATK-ohjelmasta ”Marjon mielikuvajumpan”, joka on helppo toteuttaa osastolla ja joka on myös sopivan lyhykestoinen dementiayksikössä toteutettavaksi.

Miten on tehty?

Olemme toteuttaneet Sävelsirkun jumppatuokioita Impivaaran pienkodeissa. Muutamista jumppatuokioista olemme tehneet kirjalliset muistiinpanot. Muistiinpanoissa näkyy seuraavat tiedot: kokoontumisaika ja -paikka, ryhmän koko, osallistujien kunto ja toimintakyky. Olemme kirjanneet muistiinpanoihin vasteen liikuntatuokiosta, esim. lisäsikö ja paransiko se vuoro-vaikutusta, tuottiko hyvää mieltä, virkistikö, rauhoittiko. Voimisteluliikkeiden tukena käytetään tuttuja arjen asioita, esim. sahaus, marjojen poimiminen ja polkupyörällä ajo.

Mihin on päädytty?

Lyhyet liikuntatuokiot tuovat virkistystä ja yhteistä tekemistä pienkodeissa, joten jatkamme kyseisen mielikuvajumpan käyttämistä osana hoitotyötä.

Miten tästä eteenpäin?

Opastamme Impivaaran muut työntekijät käyttämään Sävelsirkun ohjelmia osana hoitotyötä.

24.9.2008
VANKKURI-hanke
Kehittämistehtävä; tiivistelmä

Voutilakeskus, Uppsalankaari PEREHDYTYSKANSIO

Vankkuri-hankkeen kehittämistehtävässä työnämme oli uuden perehdytyskansion kokoaminen osastollemme.

Muuttaessamme Voutilakeskukseen syksyllä 2006 osastomme koostui kahdesta eri yksiköstä ja samalla kaksista eri työskentelytavoista, jonka vuoksi päätimme osaston yhteen hioutumiseksi pohtia/laatia yhteiset pelisäännöt.

Perehdytyskansiota on koottu vanhojen, olemassa olevien kansioden pohjalta. Lisäksi olemme saaneet tietoja osastonhoitajalta, apulaisosastonhoitajalta sekä työryhmämme jäseniltä. Olemme käyttäneet apuna myös Kehränet –sivustoja, joka on kaupungin oma henkilöstölle tarkoitettu internet- sivusto. Lisäksi materiaalina on esim. valtakunnallinen 'Ikäihmisten palvelujen laatusuositus' joka on STM:n julkaisu (julkaisu2008:3). Mukana on myös työturvallisuutta koskevia lakeja sekä osastomme pelastussuunnitelma.

Perehdytyskansio on tarkoitettu uusille työntekijöille alkutiedoksi osastostamme sekä jo yksikössämme oleville työntekijöille muistin virkistykseksi.

Perehdytyskansion fyysinen kokoaminen oli avainhenkilöiden vastuulla.

Työn aikana kyselimme palautetta kansioistamme osaston henkilökunnalta sekä meillä olevilta opiskelijoilta. Palautetta tuli kivasti ja rakentavassa hengessä – saimme hyviä vihjeitä työmme jatkamiseen ja kehittämiseen/ muokkaamiseen.

Eteenpäin ajateltuna olemme työstämässä osastollemme toimintakäsikirjaa, joka tehdään työryhmissä osastollamme. Toimintakäsikirjasta on tarkoitus siirtää soveltuvia osia perehdytyskansioon. Ajatuksenamme on, että koko työryhmä voi muokata/päivittää perehdytyskansiota tarpeen mukaan lisäämällä kansioon uutta tietoa ja poistamalla kyseisen vanhan tiedon.

Voutilakeskus, Uppsalankaari
Jaana Kähönen
Eeva Laaksonen

SUULLISEN TIEDONKULUN KEHITTÄMINEN

Aihe valittu koska työyhteisön henkilöstö koki ongelmia suullisessa tiedonkulussa. Aiheeseen liittyen asiasta keskusteltu koko talon kanssa ”Miten suullista tiedonkulkua tulisi kehittää?”. Vastausten perusteella otimme työn alle seuraavat asiat

• Mikä on raportin sisältö

- voinnin muutokset
- poikkeamat normaalista olosta
- lääkärinkierto asiat
- jokainen asukas käydään läpi
- kalenteri käydään läpi
- muut tiedotettavat asiat

• Tiedonkulun käytännöt

Listasimme jo olemassa olevia tiedonkulun käytäntöjä ja kehitelimme uusia, jotka ovat otettu käyttöön ja joita arvioimme ja kehitämme saamamme palautteen myötä

Jo käytössä olleet käytännöt joita hiukan kehitetty:

- lääkärinkiertovihko
- hoitajanvihko
- liikuntavihko
- viikkotiedotteen sisällön tarkennus

Uudet käytännöt:

- yöraportin runko
- asukaskohtaiset hoito-ohjeet
- hoiva osastolle järjestetty oma rauhallinen toimisto
- jokaisella hoitajalla oma vihko
- fläppitaulut
- kalenteriin merkkaukset

Ajattelimme pitää jatkossa koko henkilökunnalle tiedotustilaisuuden asian tiimoilta, keskustella uudistuksista sekä pyytää palautetta siitä onko tiedonkulku parantunut ja mitä olisi vielä kehitettävää.

Suvi Niemi
Marjut Kittilä
Paula Rasinkangas

Palvelukoti Koivurinne Kalvola

Kalvolan kotihoito
Maritta Luurila & Ulla Merimäki

Vankkuri-hankkeen alussa syyskuussa 2007 saimme työyhteisön kehittämistyöhön liittyvän kehittämistehtävän. Hankkeen avainhenkilöt lähtivät työstämään asiaa.

Ensimmäisessä palaverissamme päätimme toteuttaa kyselyn sopivista aiheista. Palautetta ei kuitenkaan kahden viikon aikana tullut yhtäkään.

Uudestaan asian esilletuominen nosti vaihtoehtoiksi tiedottamisen ja omahoitajuuden, joista omahoitajuus sai enemmän kannatusta.

Aiheenvalinnan jälkeen kokoontuimme työstämään ”ideapaperi-vaihetta”, joka esiteltiin työpajassa 12.12.2007 nimellä ”**Omahoitajuus asiakaslähtöisen hoitotyön tukijana.**”

Lähtökohtana asialle olivat työyhteisössämme käydyt keskustelut, joissa koettiin, että omahoitajuuden työnkuva on jäänyt epäselväksi työn sisällön ja toteuttamisen osalta. Keskusteltaessa asiasta päätimme tehdä selvät linjaukset omahoitajan tehtävistä.

Pohdimme asiaa yhteisessä palaverissa ja päätimme tehdä perehdyttämiskansioon selkeät ohjeet omahoitajan työtehtävistä. Koimme erittäin tärkeäksi myös uuden työntekijän ja sijaisen perehdyttämisen omahoitajan työhön, sekä kirjallisen dokumentaation tuen.

Asiakkaalla voi nykypäivänä olla useita hoitajia, joten pidimme tärkeänä omahoitajan roolia, sujuvassa ja asiakaslähtöisessä hoitotyössä, sekä myös kykyä tunnistaa ja tunnustaa asiakkaan odotukset ja tarpeet. Omahoitajan vastuu asiakasta koskevien tietojen päivityksestä, sekä kommunikointi asiakkaan lähiyhteisön kanssa kuuluu olennaisena osana toimenkuvaan.

Tämän pohjalta lähdimme tammikuussa 2008 kokoamaan perehdyttämiskansion omahoitajasivua.

Alustava versio esiteltiin kehittämistehtävien **Missä mennään** – seminaarissa 7.5.2008. Saamme myönteisen palautteen ja tarkemman jäsentelyn pohjalta, lähdimme työstämään lopullisen version.

Lähteenä käytimme mm. Hämeenlinnan perusturvakeskuksen raporttia 3/2006 sekä Kotihoidon osaamiskarttaa Hoituu kotona -hanke 2006.

Omahoitaja- sivun liitämme työpaikallamme kotihoidon perehdyttämiskansioon, jossa se toimii ohjeistuksena, niin sijaisille kuin uusille ja vanhoille työntekijöillekin.

TIIVISTELMÄ

UUUDEN TYÖNTEKIJÄN NPEREHDYTYKSEN LAMMIN VANHAINKOTIIN

Anne Leskinen, Jaana Nikkinen, Tuija Virtanen, Heidi Forss, Taina Nurmi ja Tuija Friman

MITÄ PEREHDYTYKSELLÄ TARKOITETAAN?

Perehdytyksellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä perehdytetään tuleviin työtehtäviinsä, välittömään työympäristöönsä sekä osastojen ja vanhainkodin tavoitteisiin ja toimintaperiaatteisiin. Työhön perehdyttämisen keskeisenä tehtävänä on antaa työntekijälle oikea kuva työstä ja siihen liittyvistä odotuksista sekä työoloista että ihmisistä.

MIHIN PEREHDYTYKSEN PERUSTUU JA MITÄ SE ON?

Perehdytys perustuu työturvallisuuslakiin (738/2002), joka velvoittaa työnantajan järjestämään työntekijöilleen perehdytyksen työhön. Lain mukaan työntekijälle on annettava riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä, jotta työntekijällä on mahdollisuus välttää ja estää mahdollisia vaaratilanteita. Lisäksi laissa määrätään, että työntekijä on perehdytettävä työhön, työpaikan olosuhteisiin, työmenetelmiin, työvälineisiin ja niiden käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Opastusta on oltava myös mahdollisia turvallisuus ja tapaturma sekä häiriötilanteita varten.

Uudessa työpaikassa aloittava työntekijä on aina oikeutettu riittävään perehdyttämiseen, jossa työympäristöön ja tehtäviin liittyvät menetelmät, vastuut ja mahdolliset terveysvaarat tulevat tutuiksi. Työhön perehdyttämisen tarkoituksena on nopeuttaa uuden työntekijän työvalmiuden saavuttamista ja uudessa tehtävässä kehittymistä. Uusi työntekijä opastetaan työpaikan arkeen, rutiineihin, raportointeihin ja palavereihin.

TYÖNTEKIJÄN VASTAANOTTO

Uuden työntekijän aloittaessa varataan aikaa tulokkaan vastaanottoon. Jokainen muistaa uuden työpaikkansa ensimmäisen työpäivänsä.

TYÖNTEKIJÄN OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET

- ❖ palvelusuhteen laji (työsuhde)
- ❖ palkan määräytyminen ja maksu
- ❖ työaika ja työajan seuranta
- ❖ sairaus poissaolot ja työterveyspalvelut sekä työterveyshuolto
- ❖ muut poissaolot
- ❖ vuosiloma ja sen määräytyminen

TYÖNTEKIJÖIHIN JA TYÖYMPÄRISTÖÖN TUTUSTUMINEN

Uusi työntekijä tutustutetaan ensin tämän esimieheen ja tulokkaan lähimpiin työtovereihin (perehdyttäjiin). Työympäristöön tutustuttaessa käydään tarpeen mukaan läpi mm. seuraavat tilat:

- ❖ osastot ja asukkaat
- ❖ yhteiset tauko- ja sosiaalitilat
- ❖ varastot
- ❖ wc:tä ja pukuhuone
- ❖ poistumistiet
- ❖ alkusammutus ja ensiapuvälineet
- ❖ turvajärjestelyihin liittyvät asiat
- ❖ parkkipaikat

PEREHDYTYS TYÖN TEKEMISEEN

Yksikössä ja/tai osastolla on sovittava siitä, että uudella työntekijällä on olemassa kussakin työvuorossa työpari, lähiesimies tai vastaava henkilö (mahdollisuuksien mukaan perehdyttäjä), joka vastaa tulokkaan työn sisältöön liittyvästä sekä työvälineiden käyttöön liittyvästä opastamisesta.

Perehdyttäjän tehtävänä on:

- ❖ antaa ymmärrettäviä ohjeita työtehtävien selvittämiseksi
- ❖ ohjata käyttämään oikeita ja turvallisia työmenetelmiä
- ❖ antaa rakentavaa palautetta

Perehdytettävä:

Vastuu perehdyttämisen onnistumisesta on myös uuteen tilanteeseen tulevalla työntekijällä itsellään - oma aktiivisuus on avainasemassa. Kannattaa muistaa, että pelko ja jännitys vaikeuttavat oppimista ja väärin omaksuttu ajattelu- tai työtapa saattaa jopa estää uuden oppimisen. Pelkkä kokemus ja tekeminenkään eivät aina riitä. Monia käsitteitä ja uusia asioita ymmärrämme vasta, kun keskustelemme niistä muiden kanssa.

LÄHTEET:

- www.utu.fi
- www.kookas.fi/artikkeli
- Uusi työ-uudet haasteet: perehdyttämisen opas kunta-alan esimiehille, v. 1990
- www.lpt.fi/lamk/julkaisu/perehdyttamisopas.pdf

Lammin kotihoidon työryhmä teki kehittämistyön kotisaattohoidosta. Etsitty tietoa tehtävään kotihoidon saattohoidon kirjoista, esitteistä, opinnäytetöistä, sanomalehdistä, internetistä ja kirjastosta. Kokoonnuttu tekemään työtä, pohdittu, mitä/miten tehdään, mitä tietoa työhön otetaan, työnkarsimista. Soitettu ja kysytty tietoa SPR:lta, seurakunnasta, poliisiasemalta. Työn oikein ymmärtäminen kesti meiltä jonkin aikaa. Myös aihe oli vaikea ja työ ei edistynyt toivotulla tavalla. Yhteisen ajan löytyminen oli myös hankalaa.

Päädettiin lyhyeen ja ytimekkääseen työhön kotisaattohoidosta, jossa selvitys mitä saattohoito on, keitä saattohoitoon kuuluu, saattohoidon päätös, hoitajana jaksaminen ym. suunniteltu saattohoitolomake. Työhön päädyimme, koska kotihoidossa ei ole tällaista perehdytyskansiossa ja ehdotus tuli pohjoispuolen tiimin vetäjältä ja avopuolen ohjaajalta.

Työ on annettu tiimeille luettavaksi -> mikäli muutosehdotuksia tulee tai lisättävää voidaan työtä muuttaa tarpeen mukaan. Saattohoitolomake otetaan käyttöön, kun asiakas tulee kotisaattohoitoon. Saattohoitotyö laitetaan perehdytyskansioon, josta sitä voi lukea ja tutustua.

Työ kiertänyt tiimeissä ja pieniä korjauksia ehdotuksia tuli. Korjaukset on työhön tehty. Jatkossa tarpeen vaatiessa huolehdimme työn päivityksestä.

Lammin kotihoidon työryhmä

Sari Lahtinen lähihoitaja
Teija Leppänen lähihoitaja
Liisa Salo kodinhoitaja
Siru Sinisalo perushoitaja

LIITE 21

15.09.2008

AIHE: Voimaannuttava kuntouttaminen

Asiakkaan voimaannuttaminen hänelle tärkeiden asioiden kautta.
Rohkaiseminen psyykkiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen aktiivisuuteen.

Mitä on tehty:

1. Joulukuussa 2007 pidetty suunnitellusti vanhustentalon asukkaille joulujuhla.
- oli hyvin mieleinen asukkaille
2. Elokuussa 2008 srk:n leiripäivään saatiin mukaan kymmenkunta asiakasta
- paljon positiivista palautetta asiakkailta
3. Keväällä 2008 pyydetty vapaaehtoiskeskus Pysäkiltä jatkoa toiminnan järjestämiseen vanhustentalon asukkaille. Keväällä kokoontuneet pari kertaa ja nyt syksyllä toiminta jatkuu joka viikko: joka toinen maanantai jumppakerho ja joka toinen keskiviikko muunlainen toimintakerho
-kotipalvelun työntekijät aktivoivat asiakkaitaan mukaan toimintaan ja antavat saattoapua.
4. Asiakkaille pidetty yksilöllisiä jumppaharjoituksia ja ulkoiluttamisia lisätty.
5. Osalle asiakkaista kirjattu HOPS:iin suunnitelma ko.toiminnoista

Miten on tehty:

Aihetta käsitelty useamman kerran tiimipalavereissa ja ruokataukokeskusteluissa

Miten tästä eteenpäin

- Keskustellaan asiakkaan kanssa hänelle tärkeästä ja voimaannuttavasta asiasta ja ***kirjataan hänelle tehtävään hoito- ja palvelusuunnitelmaan k.o asia.***
- ***Asiakkaiden jumppaa, ulkoiluja tehostetaan entisestään:*** näitä asioita tekee kaikki, ei jätetä vain omahoitajan tehtäväksi
- Suunnitelmissa on myös tehdä Vanhus- ja lähimmäispalvelun liitto Ry:n tekemän ***Elämäni Tarina kaavakkeen pohjalta meidän käyttöön sopiva paperi*** ja löytää sen pohjalta jokaiselle asiakkaalle mieleinen asia, joka edistäisi hänen psyykkistä, fyysistä tai sosiaalista aktiivisuuttaan.

OJOISTEN KOTIPALVELU:

Anna-Maija Inkinen, Karoliina Koivisto, Arja Nikula, Pirjo Laakso-Happo, Kaija Pohjonen, Kaija Pöllänen, Kaija Tiilikainen, Riitta Salonen, Anu Uchanoff

Rengon Kunta/Kotipalvelu
Niina Oksanen, Terttu Mannila
Tiiu Tamberg, Anja Nurminen
Rengonraitti 21 A
14300 RENKO

VANKKURI

KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TIIVISTELMÄ

Ensimmäiseksi suunnitelmissamme oli ihan toinen aihe, mutta koimme perehdytyskansion päivityksen meidän tarpeisiin paremmin sopivammaksi.

Kun saimme aiheen, oli meillä seuraavaksi työn nimen keksiminen, josta oli monia vaihtoehtoja.

Rupesimme suunnittelemaan mitä aihealueita laittaisimme ja niistä jouduimme hieman myös karsimaan.

Pitkään aikaan ei työn eteen tehty mitään. Meiltä vaihtui myös vankkurin ryhmän jäseniä, joka vei myös hieman mielenkiintoa.

Pian huomasimme, ajan kohta loppuvan, niin jaoimme aihealueita ja jokainen kotipalvelun henkilökunnasta teki oman osa-alueen työhönsä.

Yksi työntekijöistämme kokosi osa-alueet yhteen ja kirjoitti/muokkasi tiedot koneella paperille ja levykkeelle.

Teimme kehittämistehtävän, joka käsitteli aihetta, *Rengon Kunnan Kotipalvelun Laatuksikirja*, joka sisälsi myös perehdytyskansion uusimista ja kehittämistä, koska tämä tulisi perehdytyskansioon liitteeksi ja koko kansio sijaitsee toimistollamme.

Kansion sisältöön kuuluu; Rengon kunnan sosiaalityön organisaatio (muuttuu kun yhdistymme suurkuntaan, mutta molemmat kaaviot löytyvät), kotipalvelun työnkuva. Kertoisimme myös hieman miten asiakkaat tulevat palvelun piiriin ja siihen liittyvistä asioista esimerkiksi: omahoitajuus, hoitopalaverit, efficaan kirjaamiset ym.

Kansion tiedot ovat apuna vakituisille työntekijöille ja uusien työntekijöiden perehdyttämiseen, Rengon kotipalvelun henkilöihin tutustumiseen, toimintatapoihin, organisaatioon lomakkeisiin yms.

Tästä eteenpäin yritämme pitää kansiomme ajan tasalla ja sovimme yhteisessä palaverissa miten sitä päivittelemme. Suunnitelmissa on myös, että jokainen tulee täyttämään palautelomakkeen työstä, jotta näemme miten se toimii ja onko siihen kaikki tyytyväisiä.

Virkeyttä väreistä, Raitaharjun Palvelutalo Renko
Anne Lopenen, Jenna Nieminen, Heidi Lalli

Mitä?

Olemme suunnitelleet väritystä ja sisustamisen materiaaleja tulevalle dementia-osastolle.

Seinien, omien huoneiden, lattioiden ym.värejä jotka sopivat muistihäiriöisille.

Miten?

Olemme ottaneet kirjallista tietoa internetistä ja kirjallisuudesta. Sekä käyneet sisustusliikkeissä hakemassa esitteitä pinnoista ja materiaaleista. Pohtineet yhdessä mikä sopisi dementiaosastolle ja olisi mahdollisimman kodikasta ja käytännöllistä.

Mihin?

Suunnitelma on melkein valmis. Väreistä päädyimme neutraaleihin väreihin mm. punainen, vihreä, keltainen. Niitä käytämme mahdollisuuksien mukaan yleisissä tiloissa.

Miten?

Remontti pitäisi tulla vuonna 2010 mutta varmaa tietoa ei ole. Yritämme henkilökuntana vaikuttaa mahdollisimman paljon pintoihin ja materiaaleihin. Arkkitehti päättää suurimman osan mutta toivottavasti myös meitä kuunnellaan. Emme pysty itse edistymään ennen remontin tuloa, tästä eteenpäin vain odotellaan...

TIIVISTELMÄ INTERVALLIASIAKKAAN HOIDON KEHITTÄMISESTÄ TUULOKSEN PALVELUKESKUKSESSA 2007-2008

Tehtävän tekijät:

Sirpa Matikainen ja Anna-Liisa Mämmi

Vanhustyönjohtaja Pirkko Mattila on kehittänyt Tuuloksen vanhustyötä laaja-alaisesti sekä avopuolella että laitoshoidossa. Tavoitteena on ollut joustavasti toimiva palveluketju, ennakointi, palveluiden oikea-aikaisuus sekä hoitopäivien minimointi erikoissairaanhoidossa ja perusterveydenhuollossa.

Tuuloksen palvelukeskuksessa otettiin käyttöön kuusi lyhytaikaishoidon paikkaa vuoden 2005 loppupuolella. Paikkojen käyttö on ollut vaihtelevaa; välillä ne ovat täynnä ja välillä on ollut väljempää. Tuuloksen kunnan yli 75-vuotiaiden hoitopäivät Lammin Tuuloksen terveyskeskuksen vuodeosastolla ovat vähentyneet vuoden 2004 77 hoitopäivästä vuoden 2007 39 hoitopäivään.

Kuntohoitajan tilalle valittiin vuonna 2005 kuntoutusohjaajan toimeen fysioterapeutti, jonka tehtäväalueena on koko Tuuloksen vanhustyön kenttä. Tällä toiminnalla on ensisijaisesti tavoiteltu tuuloslaisten vanhusten hyvää hoitoa mutta sivutuotteena on saatu aikaan myös merkittäviä kustannussäästöjä.

Tuuloksen palvelukeskuksessa työskentelee kaksi sairaanhoitajaa, joiden erityisenä vastuualueena on intervalliasiakkaiden kokonaishoito.

Mitä on tehty:

Kehittämistehtävä aloitettiin tutustumalla kirjallisuuteen, joka käsitteli omaishoitajien kokemuksia intervallihoidosta ja vanhusten lyhytaikaisesta laitoshoidosta. Tutustuimme Sirpa Salinin tekeillä olevaan väitöskirjaan, joka käsittelee omaishoitajien kokemuksia vanhusten lyhytaikaisesta laitoshoidosta ja kuuntelimme hänen luentoaan ”Vanhusta kotona hoitavan läheisen jaksaminen huolenpitosuhteessa”. Myös Seija Muurisen väitöskirja :Hoitotyö ja hoitohenkilöstön rakenne vanhusten lyhytaikaisessa laitoshoidossa on ollut mielenkiintoinen. Näistä lähteistä saimme paljon eväitä tätä tehtävää varten.

Olemme suunnitelleet lomakkeita intervalliasiakkaita varten tulo- ja lähtötilanteeseen. Olemme keränneet erilaisia lomakkeita koskien asiakkaan toimintakykyä ja yleisvointia, esim. MMSE, MNA, depressioseuloja, Barthel-indeksi. Olemme ohjeistaneet uuden asukkaan rutiinitutkimuksia, koonneet intervalliasiakasta varten osaston päivä- ja viikko-ohjelman ja osaston puhelinnumerot.

Intervallihuoneiden sisustus on työn alla.

Asiakkaan tulotilannetta on selkeytetty osastolla. Ennen osastolle tuloa omahoitaja ottaa yhteyttä asiakkaan kotiin ja jakson aikana ollaan yhteistyössä omaishoitajan kanssa. Tulohaastattelulomaketta on työstetty ja testattu käytännössä. Uudesta jaksoasiakkaasta otetaan RR, PLV, paino ja B-gluk. Osaston lääkäri tutkii asiakkaan jakson aikana. Lääkelistat tarkistetaan. Osastolla ei ole vielä Effica-ohjelmaa, joten listojen tarkistus vaatii enemmän tarkkuutta ja soittoja lähettävälle taholle. Tilanteen mukaan myös hoitoneuvotteluja pidetään yhdessä omaisten, omahoitajan, kotipalvelun, kotisairaanhoidajan, kuntoutusohjaajan, vanhustyönjohtajan, sekä tarvittaessa sosiaalihoitajan kanssa. Kuntoutusohjaajan kanssa tehdään yhteistyötä saumattomasti, yksi kotikäynti on jo toteutettu yhdessä. Kuntoutusohjaaja on tehnyt kuntokartoituksia jaksoasiakkaille ja hoitajilla on palvelukeskuksessa toimintakykyä ylläpitävä työote. Asiakkaiden viihtyvyyteen on satsattu kesän aikana, erikoisesti ulkoiluun. Asukkaat ja omaiset ovat olleet erittäin tyytyväisiä tehtyihin retkiin. Sauna on ollut aktiivisessa käytössä arkipäivinä ja siitä asukkaat nauttivat.

On päätetty tehostaa intervalliasiakkaan tulotilannetta osastolle. Omaisten kuunteleminen ja yhteistyö heidän kanssaan koetaan tärkeäksi. Omaisia haastatellaan jakson alussa ja tarvittaessa pidetään yhteyttä myös jakson aikana.

Viihtyvyyden ja viriketoiminnan kehittäminen koettu haasteena. Yksi intervallihuone on sisustettu sisustussuunnittelijan toimesta ja jatkossa varmaan myös muutkin huoneet.

Olemme havainneet, että intervalli-asiakkaiden hoito vaatii enemmän henkilökuntaa ja mielellään hoito vaatisi oman yksikkönsä. Pitkäaikaisasiakkaiden hoito vie helposti intervalliasiakkaiden aikaa hoitajalta. Tuuloksen Palvelukeskuksessa kuntoutusohjaajan työpanos on ollut erittäin tärkeä sisältäen kuntokartoitukset, apuvälineistä huolehtimisen, kotikäyntejä ja toimintaa ylläpitävää kuntoutusta.

Omahoitaja on nimetty jokaiselle intervalliasiakkaalle ja pyritään pitämään samana jatkuvasti.

Hyvänä peilinä olemme saaneet pitää terveydenhuollon maisterin, Tampereen yliopiston lehtorin Sirpa Salinin juuri valmistunutta väitöskirjaa (12.9.08) Lyhytaikaisen laitoshoidon reaali-malli vanhuksen kotihoidon osana. Saimme mahdollisuuden olla väitöstilaisuudessa.

Ennaltaehkäisevät kotikäynnit vaativat jatkossa uudelleen suunnittelua.

Olemme vakuutuneita siitä, että intervallihoidon vaatii myös yhteiskunnalta panostamista jos oikeasti halutaan vähentää laitospaikkoja ja tehostaa kotona selviytymistä. Tämä kaikki vaatii rahaa ja asennemuutosta omaishoitajia kohtaan.

Intervallihoidon kehittäminen on tulevaisuuden haaste, vaikka lyhytaikaishoitoa on toteutettu Suomessa jo 30 vuotta. (Hartikainen 1995; Voutilainen/Korpiniitty 1997; Muurinen 2003)

On varmaan aika panostaa tähänkin ideologiaan, hoidon laatuun ja resurssien kohdentamiseen intervallihoidon.

Yllättävää on ollut huomata, että uusi laatusuositus (2008) ei mainitse ollenkaan lyhytaikaista hoitoa kotona selviytymisen tukena.

Olemme kokeneet erittäin innostavana tämän aiheen työstämisen. Tulevaisuudessa toivomme, että saisimme olla toteuttamassa laadukasta intervallihoidon omassa yksikössä.

MITÄ ON TEHTY JA MITEN ON TEHTY

1. YMPÄRISTÖN VIIHTYVYYS

- Verhoilla ja tekstiileillä saatiin lämpimämpää ja kodikkaampaa tunnelmaa käytävään ja muihin yhteisiin tiloihin.
- Vuodenaikojen mukaan vaihdellaan sisustusta, vuodenaajat on saatu näkyviin .
- Kukkalauta , kukkien taimia ja kukkivia kukkia sisätiloihin.
- Ulos on tehty kukkapekkejä joihin kylvettiin paljon kukkivia kesäkukkia.
- Asukkaan omainen teki linnunpönttöjä, joita ripustettiin oleskelupihan läheisyyteen.

2. MYYMÄLÄAUTO

- Otettiin yhteyttä myymäläauton omistajaan , joka suostui sovittamaan Birgitta-kodin reittinsä varrelle.

3. BIRGITTA-KODIN LAULAJAT

- Soitettiin Vanajaveden opistoon ja Birgitta-kotiin järjestyi laulupiiri kansalaisopiston opettajan vetämänä.

4. KIRPPUTORI- JA MYYJÄISTOIMINTA

- Alkuun pääsimme omaisten lahjoittamilla käsitöillä ja kirpputoritavaroilla. Saimme myös lahjoituksena tavaraa eri liikkeistä, tuttavilta ym.
- Kesällä järjestettiin pihalle myyjäis- ja kirpputoripäivä.
- Olemme osallistuneet myös Maaseutumarkkinoille Tuuloksen kunnan osastolla ja joihinkin kirpputori tapahtumiin, joihin on saatu ilmainen myyntipöytä.
- Birgitta-kodissa on jatkuva pieni myyntipöytä käsitöille.

5. KESÄRETKET JA MUU RETKITOIMINTA

- Omalla rahoituksella olemme pystyneet järjestämään koko talon väen kesäretkelle. Tämän vuoden retken teimme Pälkäneelle strutsitalalle.
- Lisäksi on tehty retkiä pienempinä ryhminä mm. kesäteatteriin.

6. LIIKUNTA JA ULKOILU

- Kunto-ohjaajan vetämiin ryhmiin on ohjattu ja viety asukkaita aktiivisesti ja ne ovat tärkeä osa viikko-ohjelmaa
- Ulkoilua harrastetaan ja joillekin on tullut tavaksi tehdä pieni lenkki ulkona ilman erillistä kehoitusta.

MIHIN ON PÄÄDYTTY JA MITEN TÄSTÄ ETEENPÄIN

- Sisätiloissa vaihtelu virkistää niin asukkaita kuin hoitajiakin. Pieniä yllätyksiä on mukava järjestää ja aiheuttaa kommentointia. Isompaa yhteistilaa suunnitellaan.
- Kirjavat kesäkukat ja lintupönttöjen pesimispuuhat ovat saaneet liikettä ja eloa asukkaisiin, niihinkin jotka istuvat pyörätuolissa. Piha-alue on suuri ja osaksi käyttämätöntä peltoa. Suuri haaveemme (ja jo alulle laitettu suunnitelmakin) on saada koko alue asukkaiden käyttöön.
- Myymäläautolla asioi nyt 7 asukasta. Auton tuloa odotetaan , suunnitellaan ostoksia, mietitään raha-asioita (jotkut ovat oppineet eurotkin), kelloa seurataan ym.

- Kansalaisopiston laulupiiristä on muodostunut todella tärkeä osa viikko-ohjelmaa. Lähes kaikki osallistuvat, varsinkin tänä syksynä kun ”opetus” on asukkaillemme ilmaista. Myös muutama lähistön vanhus käy meillä laulamassa.
- Kesäretken suurin ilon aihe lienee, että kaikki olivat mukana . Ilonen yhteisöllisyys näkyy valokuvissa jälkeekin päin . Ensi kesää jo suunnitellaan ja rahaa kerätään.
- Asukkaiden ilmeet , puheen sorina esim. ruokapöydässä, omatoimisuuden lisääntyminen pienissä asioissa, uteliaisuus joka ajaa liikkeelle ennen passiivisen vanhuksen, ovat asioita joista me hoitajat näemme tehdyn työn tulokset. Ilonen ja huumoria viljelevä henkilökunta on myös osa tämän työn tuotosta.

TYÖHYVINVOINTIA TYÖTILAA LISÄÄMÄLLÄ

HAASTEIDEN TUNNISTAMINEN

Työyhteisömme kokee suurimmiksi ongelmiksi työtilojen ahtauden ja siitä johtuvan sotkuisuuden.

Uuden ison kunnan tuomat haasteet myös luo epävarmuutta.

Olemme pohtineet miten voimme säilyttää nykyisen hyvän tiimihengen.

Tällä hetkellä meidän työilmapiiri on avoin, keskusteleuva ja rohkaiseva.

TAVOITTEET

Työtilojen järjestely ja lisääminen.

- selkiinnyttää kirjallisia tehtäviä ja päivän alkua
- omat työpisteet ja työrauha
- parempi ergonomia ja viihtyvyys
- muistaa ja löytää paremmin tarvittavat asiakirjat
- auttaa keskittymisvaikeuksiin ja jaksamiseen
- lääkejaot omassa huoneessa
- helpompi säilyttää tietosuojaa

Vuoden 2008 aikana vapautuu kaksi työhuonetta nykyisen työhuoneemme vierestä ja saamme ne käyttöömme. Tilat vaativat uudelleen suunnittelua ja remontointia.

Suunnittelussa voimme käyttää asiantuntijan apua.

Hävitämme suunnitelmallisesti vanhoja ja tarpeettomaksi käyneitä papereita.

SUUNNITTELUPÄIVÄ 27.8.2008

Pohjapiirustusten pohjalta suunniteltiin remonttia, ovien ja seinien paikkoja.

Kartoitettiin uusien kalusteiden tarvetta ja entisten sopivuutta lisätilaan.

KÄYNTI MARTELASSA 10.9 2008

Tutustuimme erilaisiin työtuoleihin, kaapistoihin ja työpöytiin.

Martelan esittelijä suunnitteli pohjapiirroksen pohjalta kalusteiden sijoittelua ja toimitti valmiin suunnitelmansa vanhustyönjohtajalle.

MITEN TÄSTÄ ETEENPÄIN?

Remontti alkaa työtilojen vapauduttua, joten aikataulu määräytyy paljolti sen mukaan.

Kun yhdessä suunnitellaan ja tehdään uusia tiloja se osaltaan lisää työhyvinvointia, mikä heijastuu asiakastyöhön.

Meidän kehittämistehtävämme tärkein tavoite on asiakkaiden tyytyväisyys.

KOTIHOITO TUULOS 24.9.2008

Maija Ojala Meeri Polvinen

Sähköposti: kotihoito@tuulos.fi

HEIKKINEN SUVI & RAUHAMAA KAISA

Voutilakeskus

Voutilakeskuksen avo- ja laitospuolen fysioterapia sekä toiminnan kehittäminen

Hämeenlinnan seudun vanhustyön kehittämisyksikkö -hanke

Kehittämistehtävä

Syksy 2008

Olemme aloittaneet fysioterapeutin työmme niin sanotulta puhtaalta pöydältä, koska olemme Hämeenlinnan kaupungin ensimmäiset vanhustenhuoltoon palkatut fysioterapeutit. Olemme työskennelleet Voutilakeskuksessa nyt noin puolentoista vuoden ajan. Työn jatkuva arviointi, kehittäminen ja yhteistyö muiden tahojen kanssa ovat ensiarvoisen tärkeitä. Kerromme kehittämistehtävässämme, mistä olemme lähteneet liikkeelle, mitä olemme Voutilakeskuksessa tähän mennessä saaneet aikaan ja mitä tulevaisuuden haasteita meidän työllemme asetetaan. Kehittämistehtävä toimii fysioterapian työmme toiminnankuvauksena ja tuo esiin meidän näkemyksemme siitä, miten työtämme tulisi kehittää.

Kuluneen ensimmäisen puolentoista vuoden aikana olemme siis aktiivisesti pohtineet työtämme. Asukas ja asiakas määrien suuruuden vuoksi työmme kohdentamisen tarve korostui. Kii-re ja riittämättömyyden tunne lisäsivät työpaineita. Saamiemme kokemusten pohjalta olemme kehittäneet toimintaamme ja yhteistyötämme. Työtehtävien yhdistäminen ja vaikuttavaan fysioterapiaan pyrkiminen ovat olleet tässä muutoksessa keskeisissä rooleissa.

Kehittämistehtävässämme olemme pohtineet seuraavien asioiden kehittämistä omassa työsämme: fysioterapian kohderyhmän määrittämistä, asiakkaiden testaamista avoimissa fysioterapiaryhmissä, päivätoiminnassa sekä osastoilla, avoimia fysioterapiaryhmiä, osastoilla tapahtuvaa yksilöterapiaa, ohjaus- ja neuvontapalvelua asiakkaille, asukkaille, omaisille sekä henkilökunnalle, yhteistyötahojen ja palveluketjujen toimivuutta, opiskelijoiden ohjausta, työnkuvamme monipuolistamista sekä koulutussuunnitelmamme laatimista ammatillisen kehitystarpeen mukaan.

Vuoden lopussa mietimme saatujen kokemusten pohjalta mahdollisia lisämuutoksia työnkuviimme. Vuoden 2009 alusta aloittaa uudistunut Hämeenlinna ja uusi kuntaorganisaatio. Sitä, miten kunta uudistus vaikuttaa työhömmme, ei vielä tiedetä.

VOUTILAN PÄIVÄTOIMINNAN AIHE KEHITTÄMISTEHTÄVÄSSÄ:**”MITÄ TOIMINTAKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ JA EDISTÄVÄ TYÖOTE ON MEILLÄ JA KUINKA SITÄ ARVIOIDAAN?”**

Kyseinen aihe tuli valittua koska se on meille ajankohtainen. Uutena toimipaikkana meillä ei vielä ole vakiintuneita käytäntöjä toimintamme arvioinnista. Kehittämistehtävän avulla saamme teoreettisesti perustellun mallin toimintamme arviointiin. Kehittämistehtävän puitteissa olemme kaikki myös sitoutuneita kyseiseen tehtävään. Tehtävän avulla saamme myös luotua kaikille työntekijöille samat periaatteet siitä mitä toimintakykyä ylläpitävä ja edistävä työote on meillä.

Kun aloitimme tehtävän tekoa, ei varmaan kellään ollut tarkkaa tietoa mitä ollaan tekemässä. Pikkuhiljaa kuitenkin on jokaiselle avautunut tehtävämme idea. Jokaiselle jaettiin oma osio mistä alettiin etsiä teorian tietoa. Kun teoria puoli oli kasassa, teimme yhteenvedon ja kirjassimme tehtävän alun onnistuneesti paperille. Seuraavaksi aloimme purkamaan sitä mitä toimintakykyä ylläpitävä ja edistävä työote meillä tarkoittaa missäkin toiminnossa. Tämän kirjaamisella on ainakin se etu, että jokaisella on mahdollisuus tarkistaa mitä meillä päivätoiminnassa koetaan tärkeäksi toimintakykyä ylläpitävän ja edistävän työotteen toteuttamiseksi. Näin uusi- en työntekijöidenkin on helppoa toimia jo kirjattujen periaatteiden mukaan.

Suurimmaksi haasteeksi nousi teorian tiedon löytäminen aiheesta ”kuinka toimintakykyä ylläpitävää ja edistävää työotetta arvioidaan?” Varmasti jokainen tehtävään osallistunut on saanut harmaita hiuksia tätä tietoa etsiessään. Toisaalta tulihan sitten tietoa monesta muusta aiheesta kirjoja lukiessa. Loppujen lopuksi tulimme siihen tulokseen, että jätetään vähemmälle kirjoista etsitty tieto ja kirjataan meidän omat mielipiteet ja näkemykset asiasta. Hyvää ja runsasta keskustelua saatiin aikaiseksi ja jotain jopa paperillekin. Keskustelujen pohjalta olemme ottaneet käyttöönkin jo joitakin arviointikaavakkeita ja näin olemme saaneet arvokasta palautetta asiakkailta. Samalla olemme myös huomanneet muutamia kehittämisen paikkoja kyselykaavakkeissamme, jotka korjaamme ennen seuraavaa kyselyä.

Loppujen lopuksi olemme ihan tyytyväisiä kehitystehtäväämme vaikka yhden työntekijän poistuminen porukasta hieman rasittikin, niin tehtävässä kuin työmäärässäkin. Ainakin olemme löytäneet yhteisiä keinoja toimintamme arviointiin ja yhteisesti mietimme niiden sopivuutta työssämme, mikäli huomaamme muutoksen tarvetta, teemme muutokset yhdessä työyhteisön kesken.

Tästä eteenpäin jatkamme kehittämällä toimintaamme kuten tähänkin asti. Asiakkaiden muuttuvat tarpeet ovat suurin syy toimintamme jatkuvaan jopa päivittäiseen kehittämiseen.

Kehittämistehtävä tuli tehtyä, harmaista ja harvenneista hiuksista huolimatta. Ja näin jälkeensä ajatellen, olemme kyllä todella paneutuneet tämän työn loppuun asti viemiseen. Mielenkiintoinen projekti, mutta ei ihan hetkeen uutta. Kiitos!

Tekijät: Pipsa Aalto, Heidi Leino ja Jaana Rantanen, Voutilan päivätoiminta

**AVOIN PÄIVÄTOIMINTA
VALKEAHUONE JA PAJA
Sari Uotila**

Vankkurihankkeen alussa mietimme yhdessä kiinteän päivätoiminnan kanssa mitä on kuntouttava työtoiminta Voutilakeskuksessa ja koska vastaan avoimesta päivätoiminnasta lähdin miettimään aihetta meidän toiminnan kannalta.

Avoin päivätoiminta on ennaltaehkäisevää ja virkistävää ryhmätoimintaa ja lähdin miettimään niitä haasteita millä vastata tämän päivän tarpeisiin. Asiakaskuntani on hyvin erilaista kuin 10 vuotta sitten, he ovat vaativampia ja tulevat varhaisemmassa vaiheessa palveluittemme piiriin.

Työni on asiakaslähtöistä ja pyrin vastaamaan toiminnallani tämän hetken tarpeisiin. Siksi olen päättänyt kehittämään toimintaa valkeahuoneen ja pajan osalta. Valkeahuone on tarkoitettu rentoutumiseen, rauhoittumiseen ja virkistäytymiseen eri aistitoimintojen aktivoimisen kautta. Paja on tila, jossa voidaan tehdä erilaisia kädentöitä häiritsemättä ympäristöä.

Tällä hetkellä valkeahuone on sähköistetty toimintaan sopivaksi ja atk-valmiudet laitettu. Äänentoistolaitteet sekä videotykki ovat omilla paikoillaan. Huone on siivottu ja kalustettu sekä valot aseteltu tunnelmallisiksi.

Tällä hetkellä valkeassa huoneessa on mahdollista tehdä mielikuvamatkoja kuvien ja musiikin avulla. Lisäksi tilaa voi käyttää erilaisien tunnelmien luomiseen. Tilan rauhoittava vaikutus tuntuu heti tilaan savuttaessa, koska tilasta on riisuttu ylimääräisiä aistiärsykeitä tuottavat asiat pois.

Tilassa on parannettavaa mm. tavaroiden säilytyksen osalta ja tarvetta on myös lisähuonekaluille. Myös tärkeä huomioitava asia on kuvien luvallinen näyttäminen. Olen saanut kuvia, joihin vain minulla on luvat olemassa, niitä en voi jakaa yleiseen käyttöön.

Pajassa on sähkötyöt tehty ja tilan uudelleen kalustaminen ja siivous ovat alkaneet. Olemme myös saaneet muutamia työkalulahjoituksia. Asia etenee hiljallensa.

Vuorentakeskus
Koivupirtti
Marssitie 40
13500 HML
puh. 03 621 7913
Leena Lehtinen ja Carita Friman

TIIVISTELMÄ VANKKURI-HANKKEEN KEHITTÄMISTEHTÄVÄSTÄ:

MODULAARISEN YKSILÖVASTUISEN HOITOTYÖN KÄYTTÖÖNOTTO JA KEHITTÄMINEN KOIVUPIRTISSÄ

- Vuorentakeskus Koivupirtissä on 29 asukaspaikkaa. Asukashuoneet sijaitsevat rakennuksen molemmissa päädyissä ja päiväsalin sekä toimisto keskellä taloa. Näin muodostuu kaksi moduulia rakennuksen molemmin puolin. Yksikkömme on helppo fyysisesti jakaa kahteen moduuliin.
- Osasto jaettiin kahteen moduuliin, siipi A, jossa 14 asukaspaikkaa ja siipi B, jossa 15 asukaspaikkaa. Henkilökunta jakautui moduuleihin omien asukkaiden mukaan.
- Pääsääntöisesti omahoitajat hoitavat omat asukkaansa aamuvuoroissa, muiden asukkaiden hoidosta sovitaan yhdessä. Asukkaat pyritään hoitamaan heidän yksilöllisten toiveiden mukaan. Molempiin päihin laadittiin omat suihkulistat. Tällöin pysttiin takaamaan se, että asukkaiden suihkupäivät olivat tasaisemmin. Suihkutus toteutetaan kuitenkin aina asukkaan sen hetkisen voinnin mukaan.
- Olemme osastokokouksissa yhdessä miettineet modulaarisen yksilövastuisen hoitotyön toimintamallin etuja ja haittoja. Suurin osa henkilökunnasta suhtautui positiivisiin mielin toimintatavan muutokseen. Ratkaisu on osoittautunut hyväksi.
- Tällä hetkellä toteutamme moduulityöskentelyä aamuvuoroissa. Jatkossa on tarkoitus miettiä, miten toimintatapaa voisi hyödyntää myös iltavuoroissa.
- Nykyisessä toimintamallissa on hyvää se, että yhteistyö on lisääntynyt ja asukkaiden suihkupäivät ovat tasaisemmin kuin aikaisemmin. Näin suihkupäivät eivät veny liian pitkäksi aikaa ja asukkaat ovat puhtaampia.
- Työ sujuu joutuisammin ja työergonomia on parantunut.
- Uusi toimintatapa on johtanut myös siihen, että toisen moduulin asukkaista ei tiedä enää yhtä hyvin kuin aikaisemmin. Olemme miettineet, miten tätä voisi kehittää.
- Jonkin verran on huomattu hankaluutta toisen moduulin yhteistyössä. Aamulla ei aina sovittu tarpeeksi selvästi, kuka ketäkin hoitaa.
- Yhteistyön parantamiseksi olemme sopineet, että vastuuhoidtaja aloittaa keskustelun aamu-toimien organisoinnista.
- Lisäksi olemme sopineet, että kun oman moduulin asukkaat on hoidettu, mennään auttamaan toisen moduulin asukkaita, jos ilmenee tarvetta.

KUNTAKOHTAISET KEHITTÄMISTYÖN OHJAUKSELLISET FOORUMIT

Eija-Riitta Gröndahl, Pirkko Rimmi

Tässä osaraportissa tarkastellaan Vankkuri-hankkeeseen sisältyneen kehittämistyön ohjauksellisten foorumien merkitystä ja toteutusta osana hankekokonaisuutta. Ohjaukselliset foorumit järjestettiin kuntakohtaisesti hankkeen toisen vuoden keväänä 2008, jolloin kehittämistyö oli jo edennyt tavoitteiden suunnassa melko pitkälle.

Hankkeeseen liittyvässä kehittämistyössä keskeistä on ollut työyksiköissä tapahtuva yhteistoiminnallinen työskentely, jossa mukana ovat olleet yksiköiden koko henkilöstö, hankkeeseen nimetyt avainhenkilöt sekä esimiehet ja johto. Kuntakohtaisissa yhden kerran kokoontuneissa kehittämistyön ohjauksellisissa foorumeissa tavoitteena oli jäsentää, selkeyttää ja konkretisoida työyksiköissä tehtävää hankkeeseen liittyvää vanhustyön kehittämistä.

Työyksiköissä tapahtuvaa kehittämistyön prosessia ovat olleet tukemassa myös hankkeen puitteissa organisoidut koulutusiltpäivät luento- ja työpajaosuuksineen. Kehittämistyön tavoitteelliseen prosessiin liittyi myös avainhenkilöiden nimeäminen työyksiköittäin sekä kehittämistöiden ideoiden ja suunnitelmien esittely niille varatuissa seminaarilaisuuksissa. Avainhenkilöiden tehtävänä oli yhteistyössä esimiesten kanssa toimia oman työyksikkönsä kehittämistyön prosessin eteenpäin viejänä ja sen kokoajana työyksikön sisällä sekä hankkeen yhteisissä foorumeissa.

Seminaarityöskentelyn ja ohjauksellisten foorumien tarkoitus on ollut mahdollistaa muun muassa asiantuntijuuden jakaminen, yhteinen pohdinta, oman työn tarkastelu eri näkökulmista sekä yhteisen ymmärryksen muodostaminen vanhustyön nykyhetkestä ja tulevaisuuden suunnasta.

Kehittämistyön ohjauksellisten foorumien kokoontumiset tapahtuivat Hauholla, Rengossa, Kalvolassa, Lammilla, Tuuloksessa ja Hämeenlinnassa. Yhteistoiminnallisten foorumien ohjaajina toimivat Hämeen ammattikorkeakoulusta työnohjaajat, jotka ovat toimineet myös hankkeeseen liittyvien esimiesryhmien työnohjaajina.

Ohjauksellisten foorumien työskentelystä kerättiin osallistujilta palaute, johon perustuen tämä raportti on laadittu

Ohjaukselliset foorumit kehittämistyön kokonaisuudessa

Ohjauksellisten foorumien tarkoitus on ollut mahdollistaa asiantuntijuuden jakaminen, yhteinen pohdinta, oman työn tarkastelu eri näkökulmista sekä yhteisen ymmärryksen muodostaminen vanhustyön nykyhetkestä ja tulevaisuuden suunnasta. Kehittämistyöprosessissa lähtökohtana on yhteistoiminnallinen oppiminen, dialogisuus ja uudenlainen asiantuntijuus.

Asiantuntijuuden katsotaan nykyisellään ulottuvan laajemmalle kuin vain perinteiseen ammatilliseen rooliin. Kyse on pikemminkin (Engeström 1995) mukaan muutokseen suuntautuvasta jatkuvasta oppimisprosessista sekä kollektiivisesta, toiminnan kokonaisuutta ja muutosta koskevasta prosessista. Asiantuntijuuden ei katsota olevan vain yksilöllinen ominaisuus, vaan se kehittyy kollektiivisena, horisontaalisena oppimisprosessina. Dialogissa uusi ymmärrys alkaa muodostua sosiaalisena, jaettuna ilmiönä.

Vankkuri-hankkeessa työyksikkökohtaiset ohjaukselliset foorumit tarjosivat yhden tämän tyyppisen

mahdollisuuden yhteiseen keskusteluun ja pohdintaan. Ja koska asiantuntijuuteen kytkeytyy (Engeström 1995) mukaan myös vahvasti myös refleksiivisyys, mikä tarkoittaa työntekijän tiedoille ja muutokselle avointa, kriittisen pohtivaa, itseään arvioivaa ja omia oletuksiaan ja tietojaan kyseenalaistavaa suhtautumista, päästiin keskusteluissa luomaan yhteistä näkemystä kehittämistyön suuntaviivoista ja sen konkreettisesta toteuttamisesta. Uudenlaisten toimintamallien kehittymisen edellytyksenä onkin reflektiivinen, kommunikatiivinen yhteistyö.

Arnkilinen & al. (2000) mukaan ammattitaidon tulee sisältää vahvasti tietoisten ennakoitien ja joustavan uudelleenorientoitumisen elementtejä. Uudenlainen asiantuntijuus ja verkostokeskeinen työote perustuvat sosiokonstruktivistiseen ajatukseen siitä, että tieto ei ole objektiivisin havainnoin saavutettavissa vaan se muodostuu ihmisten yhteisessä toiminnassa. Moniammatillisen osaamisen pohjaksi tulee tällöin yhteisesti jaettu tulkinta toiminnan tavoitteista, arvoista sekä samansuuntainen ihmiskäsitys. Kyseessä on tällöin kollektiivisen käsitteenmuodostuksen prosessi. (Pohjalainen 2004.)

Verkosto tarjoaa mahdollisuuden liittää omat käsitykset ja näkökulmat monipuolisempaan mosaiikkiin, toisten osapuolen ennakoitavaksi.

Ohjaukselliset foorumit käytännön toteutuksena

Kehittämistyön ohjauksellisten foorumien kokoontumiset tapahtuivat Hauholla, Rengossa, Kalvolassa, Lammilla, Tuuloksessa ja Hämeenlinnassa. Yhteistoiminnallisten foorumien ohjaajina toimivat Hämeen ammattikorkeakoulusta työnohjaajat, jotka ovat toimineet myös hankkeeseen liittyvien esimiesryhmien työnohjaajina.

Kuntakohtaisiin yhteistoiminnallisiin ohjauksellisissa foorumeihin osallistui yksiköiden henkilöstöä, hankkeeseen nimettyjä avainhenkilöitä sekä esimiehiä ja johtoa.

Foorumeihin osallistui kaikkiaan 75 työntekijää ja esimiestä eri yksiköistä. Osallistujat edustivat vanhustyön sekä laitos- että avotyön aluetta, mikä mahdollisti monipuolisen vuoropuhelun ja kokemusten vaihdon.

Työskentelyyn oli varattu aikaa kaksi tuntia. Aluksi avainhenkilöt esittelivät oman työyksikkönsä kehittämistyötä ja sen vaihetta, jonka jälkeen yhdessä päästiin tarkastelemaan ja pohtimaan omaa työtä eri näkökulmista. Jokaisella foorumiin osallistujalla oli mahdollisuus tuoda yhteiseen keskusteluun omat näkemyksensä ja kokemuksensa vanhustyöstä ja sen kehittämisen suuntaviivoista. Ohjauksellisissa foorumeissa työnohjaajien roolina oli rohkaista osallistujia moniääniseen keskusteluun sekä koota ja jäsentää keskustelun keskeisiä teemoja.

Työnohjaajien roolina oli varmistaa, että työskentely etenee ja että tilaisuuden päätteeksi osallistujat olivat yhdessä löytäneet vastauksia ja suuntaviivoja kehittämistyön jatkamiseen. Työnohjaajat ohjauksellisissa foorumeissa eivät anna valmiita vastauksia, vaan ideana on, että vastaukset löytyvät osallistujilta itseltään.

Työnohjaajien rooli kehittämistyön ohjauksellisissa foorumeissa on toimia yhteistoiminnallisen oppimisen ohjaajina ja tukijoina, jolloin he jättäytyvät hieman taka-alalle antaen osallistujille tilaa toimia. Työnohjaajien tehtävänä on toki varmistaa, että kaikki osallistuvat ryhmän toimintaan ja hiljaisia tai taka-alalle jääviä osallistujia voidaan hienovaraisesti kannustaa osallistumaan mukaan.

Kehittämistyön ohjauksellisissa foorumeissa tavoitteena olikin jäsentää, selkeyttää ja konkretisoida työyksiköissä tehtävää vanhustyön kehittämistoiminnan kokonaisuutta. Tarkoituksena oli myös selkeyttää kunkin osallistujan omaa ammatillista roolia kehittämistyön kokonaisuudessa sekä innostaa ja rohkaista työntekijöitä ja esimiehiä omalla panoksellaan osallistumaan ja ottamaan vastuuta tässä kehittämistyön prosessissa.

Yhteisesti jaetut näkemykset ja kokemukset selkeyttivät ja auttoivat näkemään oman työn merkityksellisyyttä ja arvoa. Myös vanhustyö ja sen kehittäminen yhteisenä tehtävänä kirkastui.

Ohjauksellisten foorumien arviointia palautteiden pohjalta

Kehittämistyön ohjauksellisten foorumit toteutuivat seudun kuudessa hankkeeseen osallistuvassa kunnassa, Hauholla, Rengossa, Kalvolassa, Lammilla, Tuuloksessa ja Hämeenlinnassa. Osallistujien määrä vaihteli 3-24. Yhteensä foorumeihin osallistui 75 henkilöä. Hämeenlinnassa runsaan osallistujamäärän vuoksi työskentely tapahtui kahdessa pienryhmässä. Osallistujilta pyydettiin palautetta jokaisen ohjauksellisen foorumin päätteeksi yhteisesti keskustellen sekä palautelomakkeella. (Liite 1)

Ohjaukselliset foorumit:

Hauho	5.2.2008: 16 osallistujaa (13 palautelomaketta)
Renko	6.2.2008: 3 osallistujaa
Kalvola	5.3.2008: 14 osallistujaa
Lammi	18.3.2008: 8 osallistujaa
Tuulos	15.4.2008: 10 osallistujaa
Hämeenlinna	23.4.2008: 24 osallistujaa (17 palautelomaketta)

Foorumin toteutus:

Palautelomakkeessa oli neljä kohtaa, joiden pohjalta on koottuna seuraava palaute.

1. Mikä mielestäsi on ollut hyvää ja missä olisi ollut kehitettävää?

Työskentelyn koettiin tuoneen selkeyttä siihen, mistä Vankkuri-hankkeessa on kysymys. Tärkeänä pidettiin esimiesten osallistumista yhteiseen keskusteluun. Kehittämistyön edelleen työstäminen selkeytyi. Asioihin avautui uusia näkökulmia ja esiin nousi myös uutta tietoa, mistä muodostui viitekehystä arkitiedon kokoamiselle. Asioita pohdittiin monesta näkökulmasta. Kokoontuminen yhteen mahdollisti vertaistuen saamisen ja kokemuksen ”samassa veneessä” olemisesta. Pienryhmässä uskallettiin osallistua keskusteluun. Muiden kehittämistöistä kuuleminen, asian yhdessä jakaminen ja mielipiteiden vaihto koettiin hyväksi.

Kritiikkinä nousi esiin puutteet informoinnissa. Osa avainhenkilöistä olisi kaivannut enemmän informaatiota ohjauksellisesta foorumista. Lisäksi toivottiin kehittämistyöhön liittyvän materiaalin jakamista.

2. Arvioi miten tämä ohjauksellinen foorumi on tukenut kehittämistyönne jatkotyöstämistä omassa työyksikössäsi?

Kehittämistyön tarpeellisuus ja tärkeys tuli selkeästi esiin. Keskusteluissa heräsi ajattelemisen aihetta, uusia ideoita ja kiinnostus kehittämistyöhön lisääntyi. Tilaisuus antoi tukea ja uusia näkökulmia kehittämistyöhön. Keskustelun auttoi kehittämistyön rajaamisessa. Jatkotyöskentelyä edistäväksi koettiin se, että keskusteluissa keskityttiin muutamaa tärkeää asiaan. Se jäsensi ja selkeytti kehittämistyötä. Keskustelun koettiin lisäävän yhteistyötä työyksikössä. Tilaisuus antoi tietoa ja rohkeutta jäsentää kehittämistyö esittämiskuntoon ja muille jaettavaksi. Se myös tuki ajatusta siitä, että oleellisempaa on käytännön toiminta kuin tuotos paperilla. Tärkeää oli se, että oli aikaa yhteiselle keskustelulle. Tilaisuus koettiin valaisevaksi ja piristäväksi.

3. Käsiteltiinkö tänään työyksikkösi kehittämistyön kannalta ajankohtaisia ja tärkeitä asioita Palautteita yhteensä 65 lomaketta:

<input type="checkbox"/>	ei lainkaan
<input type="checkbox"/> 11	jonkin verran
<input type="checkbox"/> 35	riittävästi
<input type="checkbox"/> 9	monipuolisesti

4. Miltä jatko kehittämistyönne osalta näyttää?

Jatko koettiin valoisaksi. Kehittämistyön aikataulu osoittautui mahdolliseksi. Kehittämistyö etenee pienin askelin eteenpäin työn ohessa ja osana työtä. Foorumissa saatujen konkreettisten ohjeiden ja ideoiden avulla rohkeus jatkaa lisääntyi. Avainhenkilöiden rooli selkeytyi. Huolena tuli esiin ajan löytyminen ja kaikkien osallistuminen kehittämistyöhön. Tärkeäksi nähtiin ajankäytöstä ja työnjaosta sopiminen. Kehittämistyö koettiin todella arvokkaaksi.

Pohdinta

Vankkuri-hankkeen kehittämistyön toteutusmallin pitkäjänteisen ja tavoitteellisen kehittämistyön toimijoina ovat olleet vanhustyön seudullisten eri työyksiköiden henkilöstö sekä esimiehet. Kehittämistyötä on tehty monipuolisesti ja monella eri tasolla. Hankkeeseen liittyvä pitkäkestoinen, prosessiluontoinen täydennyskoulutus sekä esimiesten työnohjausryhmien työskentely ovat luontevasti kytkeytyneet tähän kokonaisuutteen.

Kehittämistyö on ollut hyvin käytännönläheistä ja kiinteästi arjen työhön liittyvää oman työn tutkimista ja arviointia, jolla on pyritty työn kehittämiseen. Kehittämisenäkökulmasta tavoitteena on ollut hyödyntää erilaista kokemusta ja hiljaista tietoa eli kaikkien toimijoiden aiempi tieto-taito, kokemus ja ideat on pyritty saamaan käyttöön. Tavoitteena on ollut myös tuottaa uudenlaista osaamista yhteiseen käyttöön ja luoda näin valmiutta omaehtoiseen kehittämistyöhön. Kehittämistyön prosessissa on pyritty osallistamaan, voimavarakeskeiseen ja vuoropuheluun perustuvaan työskentelyyn. Tällainen työskentelyote toteutui hyvin myös kehittämistyön ohjauksellisissa foorumeissa.

Kehittämistyön ohjauksellisissa foorumeissa on päästy avoimeen ja rakentavaan keskusteluun työn kehittämisen näkökulmasta. Niissä on päästy yhdessä pohtimaan vanhustyön perusteita ja lähtökohtia sekä työn tekemiseen liittyviä kysymyksiä sekä on löydetty yhteistä näkökulmaa ja suuntaviivoja työn kehittämiseksi. Yhteiset keskustelut ja kokemusten jakaminen, ovat vahvistaneet oman työn arvostusta sekä antaneet voimavaroja ja innostusta.

LÄHTEET

- Arnkil T.E., Eriksson E. & Arnkil R. 2000. Palveluiden dialoginen kehittäminen kunnissa. Sektorikeskeisyydestä ja projektien kaaoksesta joustavaan verkostointiin. Stakes, Raportteja 253.
- Engeström, Y. 1995. Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita. Helsinki: Painatuskeskus Oy.
- Pohjalainen, A. 2004. Moniammatillisen työskentelyn perusteita etsimässä. Perheterapia-lehti 2/2004, 6-17

VANKKURI-hanke 2006 – 2008

**PALAUTE TYÖYKSIKKÖKOHTAISESTA KEHITTÄMISTYÖN OHJAUKSELLISESTA
FOORUMISTA (kevät -08)**

Hankkeeseen liittyvässä kehittämissä keskeistä on työyksiköissä tapahtuva yhteistoiminnallinen työskentely, jossa ovat mukana yksiköiden koko henkilöstö, hankkeeseen nimetyt avainhenkilöt sekä esimiehet ja johto. Lisäksi koulutusiltoapäivien luennot ja työpajat ovat tukemassa tätä prosessia. Kuntakohtaisissa yhden kerran kokoontuvissa kehittämissä ohjauksellisissa foorumeissa tavoitteena on jäsentää, selkeyttää ja konkretisoida työyksiköissä tehtävää vanhustyön kehittämistä.

Ohjaukselliset foorumit:

**Hauho 5.2.2008, Renko 6.2.2008, Kalvola 5.3.2008, Lammi 18.3.2008, Tuulos 15.4.2008
ja Hämeenlinna 23.4.2008**

1. Mikä mielestäsi ollut hyvää ja missä olisi ollut kehitettävää?

2. Arvioi miten tämä ohjauksellinen foorumi on tukenut kehittämissä jatkotyöstämistä omassa työyksikössäsi?

3. Käsiteltiinkö tänään työyksikkösi kehittämissä kannalta ajankohtaisia ja tärkeitä asioita?

ei lainkaan

jonkin verran

riittävästi

monipuolisesti

4. Miltä jatko kehittämissä osalta näyttää?

KEHITTÄMISTYÖN MERKITYS VANKKURI-HANKKEEN KOULUTUSKOKONAISUUDESSA

Marketta Jokinen, Merja Ala-Nikkola

Yksikkökohtaisten kehittämistehtävien tavoitteena oli syventää, konkretisoida ja kiinnittää vanhustyön kehittäminen osaksi työntekijöiden arkea. Kehittämistehtävien teemat nousivat työyksiköistä ja avainhenkilöiden rooli teeman valinnassa oli merkittävä. Eri työyksiköiden sitoutuminen kehittämistehtävän tekemiseen vaihteli suuresti. Joissain työyksiköissä koko henkilöstö osallistui kehittämistyöhön avainhenkilön tukena ja joissain avainhenkilöt joutuivat yksin ottamaan vastuu tehtävästä.

Koko koulutuskokonaisuuden ajan toteutetut ohjaustilanteet olivat merkityksellisiä tukiessaan työyksiköiden kehittämisprosessia vuoden ajan.

Suurin osa kehittämistehtävistä tehtiin 1-6 hengen avainhenkilöryhmissä, mutta muutama avainhenkilö teki tehtävän myös yksin. Ryhmässä tehty tehtävä on palautteen mukaan tiimiyttänyt työyksikön henkilöstöä, lisännyt vuorovaikutusta sekä jaettua vastuuta asiakkaista.

Koulutustilaisuuksissa lähipäivien aikana kehittämistehtävät innoittivat monipuoliseen keskusteluun eri työyksiköiden toimintatavoista, vertailemaan niitä ja jopa kokeilemaan omassa työyksikössä muiden hyväksi havaitsemia toimintatapoja.

Kehittämistehtävien aiheet olivat ajankohtaisia, tärkeitä ja vanhusten arjen hoiva- ja hoitotyön liittyviä ydinteemoja. Tehtävissä kehitettiin perusasioita, joihin ei ole ollut mahdollisuutta paneutua perustehtävän lomassa. Kehittämistehtävissä pohdittiin muun muassa tiimin sisäistä tiedonkulkua ja sen parantamista, sijaisten perehdyttämistä sekä vanhustyön kuntouttavan hoito- ja huolenpitotyön peruselementtejä sekä yksilövastuuisen hoitotyön perusasioita. Kehittämistehtävissä oli myös mahdollisuus edistää työyksikön toimintatapoja ja ottaa käyttöön työvälineitä ja menetelmiä, joiden käyttö oli tähän mennessä jäänyt vähäiseksi. Tiedonkulku myös omaisten kanssa oli kehittämistehtävissä merkittävässä osassa. Tämä tuli näkymään muun muassa saattohoidon käytänteitä kehittävässä tehtävissä. Asiakaslähtöisyys, palveluiden laatu, moniammatillinen yhteistyö, työntekijöiden työhyvinvointi ja jaksaminen näkyivät kaikissa kehittämistehtävissä painottuen niissä vain eri tavalla.

Vankkuri-hankkeen tavoitteet: Ikäihmisten oman toimintakyvyn ylläpito ja edistäminen, elinympäristön kehittäminen toimintakykyä tukevaksi, vanhuspalveluiden palvelurakenteen, toimintakulttuurin ja työkäytäntöjen kehittäminen, vanhustyötä tekevän henkilöstön ammatillisen osaamisen ja valmiuksien syventäminen sekä oppiminen ja tutkimus osaksi vanhustyön kehittämistä, tulivat näkyviin kaikissa kehittämistehtävissä, antaen näin työkaluja arkityöhön.

Kehittämistehtävän tekeminen oli vaativa ja herätti koulutuksen alussa hyvin paljon erilaisia tunteita avainhenkilöissä. Kehittävän ja oppivan työotteen ymmärtäminen ja käyttöönotto on jatkossakin hoito- ja huolenpitotyössä pitkäkestoinen ja haasteellinen tavoite. Tässä hankkeessa otettiin merkittäviä askeleita kehittävän työntutkimuksen juurruttamiseen arkityöhön ja luotiin pohjaa myös vanhustyön kehittämiseen. Kehittämistyö vaatii jatkossakin erilaisia foorumeita, verkostoja ja keskusteluareenoita oman työn kehittämiseksi, jotka tämä hanke on mahdollistanut.

Kehittämistehtävien tiivistelmät ovat liitteenä luvussa työyksikkökohtaiset kehittämistehtävät. Tiivistelmät ovat merkittävä osa Vankkuri-hankkeen konkreettista tulosta.

Koulutuskokonaisuudesta saatujen palautteiden perusteella voidaan todeta, että kehittämistehtävä oli

merkittävin ja arkityöhön suoraan hyödynnettävissä oleva tuote. Hankkeen kouluttajat voivat yhtyä koulutukseen osallistuneiden arviointiin tehtävän merkityksellisyydestä. Lisäksi kouluttajat voivat todeta hankkeen päättyessä saaneensa kulkea merkittävän matkan työyksiköiden kehittämistäipaleella.

HYVINVOINTI-ILTAPÄIVÄT

Sari Mäki, Marketta Jokinen

Hyvinvointi-iltapäivien toteutuksissa halusimme tarjota henkilökunnalle sisältöjä, jotka edistäisivät heidän työssä jaksamistaan. Lisäksi pyrkimyksenä oli saada heidät pohtimaan omaa terveyttään. Syksyn 2007 teemoiksi valittiin kävelen kuntoon, rentoutuen irti stressistä ja olen osa tiimiä, joka toimii loistavasti. Kevään 2008 teemoja olivat uni, rentoutus osana jaksamista ja työ tekijäänsä kiittää, vai kiittääkö, positiivisen palautteen merkitys tiimille.

Hämeen ammattikorkeakoulun sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijat toteuttivat päivät Sari Mäen johdolla. Opiskelijat tekivät kirjallisen suunnitelman toteutuksista hakien käsiteltävästä aiheesta teoriatietoa. Toteutukset sisälsivät aina sekä teoriaosuuden että toiminnallisen osuuden. Toteutussuunnitelma hyväksyttiin ohjaavalla opettajalla ja sen tekemiseen opiskelijat saivat ohjausta. Opiskelijat pyysivät joka toteutuksesta osallistujilta palautteen, arvioivat oman ryhmänsä toimintaa ja pohtivat tuokioiden tavoitteiden saavuttamista. Opiskelijaryhmät tuottivat toteutuksista kirjallisen raportin, joita on käytetty lähdemateriaalina tämän raportin osan kirjoittamisessa.

Syksyn 2007 toteutukset

Elokuussa 2006 opiskelunsa aloittaneet terveydenhoitajaopiskelijat (ryhmä th06) toteuttivat syksyn 2007 hyvinvointi-iltapäivät. Opiskelijat suorittivat näin opintoja Terveyttä edistävä hoitotyö -opintojakson harjoitteluun ja Terveydenhoitotyön asiantuntijuus -opintojakson harjoitteluun. Opintojaksojen tavoitteisiin on opetussuunnitelmassa kirjattuna

- opiskelija kykenee osallistumaan terveyttä edistävään projektitoimintaan
- sisäistää terveyden edistämisen osana sairaanhoitajan/terveydenhoitajan ammattitaitoa
- ymmärtää terveyttä edistävän työn merkityksen yksilön ja yhteisön hyvinvoinnille
- saa käsityksen ihmisen terveystietämiseen vaikuttavista tekijöistä
- ymmärtää eri-ikäisten ihmisten terveydenhoitotyön erityispiirteet
- osaa soveltaa kasvatustieteellistä tietoa hoitotyössä
- saa perusvalmiudet ohjata, neuvoa ja opettaa työssään eri ikäisiä asiakkaita

Opiskelijat jaettiin pienempiin ryhmiin ja kullekin ryhmälle tuli vastuulleen 2-3 toteutusta.

Kävelen kuntoon

Säännöllinen kävely auttaa painonhallinnassa sekä vaikuttaa myönteisesti veren rasva-arvoihin, verenpaineeseen ja sokeriaineenvaihduntaan. Ulkona kävely vaikuttaa myös myönteisesti mielialaan ja stressiin. Liikunta pienentää riskiä sairastua tyypin 2 diabetekseen sekä sydän- ja verisuonisairauksiin. Keskittymiskyky parantuu ja vaikuttaa positiivisesti työhön ja henkilökohtaiseen elämään. (Morelius 1996, 20-21.) Kävelyn haittoihin kuuluvat yllirasitusperäiset vammat (akillesjänteen ärtymät, polvienjanteiden kipeytyminen, kantapää tulehdukset), akuutit vammat (murtumat, venähdykset sekä nyrjähdykset) sekä jalkaterän muutokset, joita syntyy väärällä kävelytekniikalla. (Ahonen & Huovinen 2001, 114.)

Kävelen kuntoon -teemassa pidettiin tietoisuuskävelyn eduista, oikeasta kävelytekniikasta, varusteiden merkityksestä ja kävelyn soveltuvista lisävarusteista esiteltiin kävelysauvat ja askelmittari. Tietoisuuskävelyn jälkeen osallistujat pääsivät tarkastamaan toistensa ryhdin ja kävelytekniikan opastetusti. Joissain työyhteisöissä tehtiin vielä kävelylenkki (tila ja keli vaikuttivat toteutukseen), jonka aikana saattoi kokeilla sykemittaria ja kävelysauvojen käyttöä.

Rentoutuen irti stressistä

Stressi on elimistön normaali puolustusreaktio, joka syntyy, kun ihminen ei enää pysty hallitsemaan asioita. Stressiä voisi kuvaila kokonaisvaltaiseksi kiihtymistilaksi, joka alkaa psyykkisenä ja etenee myös elimistön kiihtymykseksi. Mikä tahansa elämänmuutos voi laukaista stressin, esimerkiksi avioero, työkiireet tai läheisen kuolema. Stressiä voivat aiheuttaa myös positiiviset muutokset kuten rakastuminen. Kohtuullinen ja lyhytaikainen stressi ei ole pahitteeksi, päinvastoin kevyt stressi ja haasteelliset tehtävät pitävät mielenkiintoamme yllä ja parantavat niin psyykkistä kuin fyysistäkin suorituskykyä. Voimistuessaan ja pitkittyessään stressi kuitenkin muodostuu vaaralliseksi. Jos stressi on liian voimakas tai jatkuu liian pitkään, seurauksena on uupumus, joka voi pahimmillaan johtaa masennuksen puhkeamiseen ja työkyvyttömyyteen. Stressi vaikuttaa myös tunneilmaisuihin, henkisiin toimintoihin sekä käyttäytymiseen. (Helsingin Yliopistollinen Sairaala 2007.)

Rentoutuen irti stressistä -teemassa käsiteltiin stressiä ja siihen vaikuttavia asioita, sekä rentoutumisen etuja ja erilaisia tapoja rentoutua. Luento-osuuden jälkeen opiskelijat pitivät hyvin erilaisia toiminnallisia tuokioita ryhmästä riippuen. Tuokiot sisälsivät rentoutuksen ja joissakin toteutuksissa oli tämän lisäksi pareittain toteutettava pää, hartia- tai käsihieronta.

Olen osa tiimiä, joka toimii loistavasti

Työyhteisön yhteishenkeen vaikuttaa suurelta osin työyhteisön ilmapiiri. Ilmapiiri syntyy jokapäiväisistä arkisiltakin tuntuvista asioista. Ihmisten välinen yhteistyö ja vuorovaikutus muiden kanssa vaikuttavat ratkaisevasti. Työyhteisön sisäinen hyvinvointi vaikuttaa myös koko työpaikan ulkoiseenkin tehokkuuteen. Sisäiset kitkatekijät kuluttavat työntekijöiden voimavaroja ja vähentävät työmotivaatiota sekä työhyvinvointia, joten niitä ei riitä työntekoon. Työyhteisön yhteishenkeen vaikuttaa työntekijöiden keskinäinen luottamus toisiinsa. Näin kaikilla työntekijöillä on helpompi toimia työyhteisön sisällä. Luottamuksen täytyy ulottua myös työnjohtajiin ja sieltä takaisin työntekijöihin. (Työturva 2007.)

Teemassa käsiteltiin työyhteisöön vaikuttavia asioita, ryhmähenkeä ja kuinka sitä voi parantaa, palautteen antamista ja miten ratkoa ryhmässä olevia ongelmia. Toiminnallinen osuus piti sisällään leikkimielistä kisailua ryhmissä. Tutustumisleikkien, vuorovaikutus- ja nimileikkien/tiimileikkien tarkoituksena oli saada ryhmän jäsenet tutustumaan toisiinsa ja vahvistamaan ryhmän yhteishenkeä.

Palautteet ja osallistujamäärät

Kävellen kuntoon -teemaa pidettiin hyvänä kokonaisuutena ja kannustavana teemana. Sykemittarin kokeilu koettiin tarpeelliseksi ja lenkki piristi iltapäivää.

”Hyödyllistä asiantietoa”

”Kertaus on opintojen äiti”

”Tytöt olivat ulosanniltaan selkeitä”

Rentoutuen irti stressistä -toteutusta pidettiin hyvin toteutettuna ja luennon ja rentoutuksen suhdetta hyvänä. Opiskelijoita keuhuttiin motivoituneiksi pidettyyn aiheeseen ja siitä saatiin ideoita omaan rentoutukseen. Loppurentoutus sai osan melkein nukahtamaan ja hierontaa, rentoutusta luvattiin yrittää jatkaa myös kotona, mikäli vain aikaa löytyisi.

”Rentouttavaa... Hieronnat tulivat juuri sopivasti, omat paikat olivatkin jo tukossa”

”Hyviä venytyksiä ja mukava rentoutus. Kiitos tytöille”

Olen osa tiimiä, joka toimii loistavasti -palautteissa todettiin, että opiskelijat olivat innostavia osallistujia kohtaan. Iltapäivää pidettiin mukavana ja työpäivää virkistävänä. Toiminnalliset leikit koettiin hauskoiksi ja samantyyppistä toimintaa toivottiin enemmänkin työpäivän päätteeksi. Ohjaavan opettajan käydessä paikalla Hämeenlinnassa pidetyssä iltapäivässä oli meno kovin riemukasta. Osallistujien nauru kuului käytävälle asti, ja leikit tuntuivat olevan jokaiselle mieleen

- ”Mukavia ryhmätehtäviä”
 ”Monipuolinen, hauska iltapäivä”
 ”Mukaansa tempaava, kun alkuun päästiin”
 ”Kiva parituntinen! Kiitos! Ihanan innostuneet vetäjät”

TAULUKKO 1 *Hyvinvointi-iltapäivien teemat ja osallistujamäärät syksyllä 2007*

Aihe ja toteutuksesta vastaava koulutusohjelma	Aika	Paikka	Osallistujamäärä
Kävelen kuntoon, hoitotyön koulutusohjelma	6.9.2007	Lammi	11
Kävelen kuntoon, hoitotyön koulutusohjelma	6.9.2007	Renko	8
Rentoutuen irti stressistä, hoitotyön koulutusohjelma	13.9.2007	Tuulos	11
Rentoutuen irti stressistä, hoitotyön koulutusohjelma	13.9.2007	Voutilakeskus Hämeenlinna	10
Olen osa tiimiä, joka toimii loistavasti, hoitotyön koulutusohjelma	20.9.2007	Hauho	26
Olen osa tiimiä, joka toimii loistavasti, hoitotyön koulutusohjelma	20.9.2007	Voutilakeskus Hämeenlinna	19
Olen osa tiimiä joka toimii loistavasti I, hoitotyön koulutusohjelma	13.9.2007	Hämeenlinna ja Kalvola. Toteutettiin Hämeenlinnassa	15
Olen osa tiimiä, joka toimii loistavasti II, hoitotyön koulutusohjelma	20.9.2007	Hämeenlinna ja Kalvola. Toteutettiin Hämeenlinnassa.	13
Kaikki osallistujat yhteensä			113

Kevään 2008 toteutukset

Hyvinvointi-iltapäivien toteutuksissa keväällä 2008 olivat mukana elokuussa 2006 opiskelunsa aloittaneet sairaanhoitajaopiskelijat (ryhmät sh06a ja sh06b). Opiskelijat suorittivat opintoja Terveyttä edistävä hoitotyö -opintojakson harjoitteluun. Hoitotyön opiskelijoiden ohjaajana toimi Sari Mäki. Osion, työ tekijäänsä kiittää vai kiittääkö, positiivisen palautteen merkitys tiimille toteutuksesta vastasi sosiaalialan koulutusohjelman lehtori Liisa Harakkamäki.

Uni

Unen aikana keho lepää ja tietoinen yhteys olemassaoloon on poikki. Vaikka keho lepää, aivot ovat varsin aktiivisessa toiminnassa. Unen aikana esimerkiksi päivän aikaiset voimakkaat kokemukset ja tunnetilat kertautuvat ja järjestäytyvät uudelleen mielessämme. Vielä ei ole tarkkaa tietoa siitä, miksi nukumme ja mikä on unen täsmällinen merkitys, mutta se tiedetään, että uni on ihmiselle jaksamisen kannalta välttämätöntä. Pitkäaikainen unen puute heikentää elimistön puolustusjärjestelmää. Myös aivojen normaalin toiminnan kannalta säännöllinen yöuni on välttämätön. Unen tarve on kuitenkin yksilöllistä eikä määrä välttämättä korvaa laatua, unen laatua pidetäänkin merkityksellisempänä kuin unen pituutta. Ajatellaan, että unen aikana aivot tavallaan elpyvät, niiden energiavarastot täydentyvät ja uusi tieto järjestyy. Erityisen tärkeää uskotaan unen olevan muistijälkien kiinnittymiselle: unen aikana muistijäljet aktivoituvat uudelleen, niitä analysoidaan ja ne siirtyvät pitkäkestoiseen muistiin. Psykiatrisen näkemyksen mukaan uni toimii myös päivän aikaisten ristiriitailanteiden purkautumiskanavana (Partinen & Huovinen 18-19.)

Uni -teemassa käsiteltiin unen fysiologiaa, uneen vaikuttavia asioita ja kuinka itse voi vaikuttaa unen laatuun. Osassa toteutuksista käytiin läpi unipäiväkirjan laatiminen osana uniongelmien hoitoa, ja testattiin osallistujien kesken pareittain kyselyllä onko vastaaja aamu- vai iltavirkku. Osa opiskelijoista toteutti tässä osuudessa myös pienen rentoutuksen.

Rentoutus osana jaksamista

Syksyllä erityisen hyvää palautetta saanut rentoutus teemaa jatkettiin. Tällä kertaa toteutuksessa kiinnitettiin erityistä huomioita harjoituksiin ja ne sisälsivät joogaharjoituksia, rentoutusta, hengitysharjoituksia ja venytyksiä. Osallistujat saivat kotiin mukaan vietäväksi kirjalliset ohjeet toteuttaa niitä itsenäisesti.

Työ tekijäänsä kiittää vai kiittääkö

Sosiaalialan koulutusohjelmasta ei osallistunut opiskelijoita tämän osion toteutukseen, lehtori Liisa Harakkamäki alusti aiheen. Tuokion alussa paneuduttiin teemaan liittyvään teoriaan ja aiheesta käytiin keskustelua. Toiminnallinen osuus sisälsi dialogia ja ryhmätyötä.

Palautteet ja osallistujamäärät

Uni -teemasta opiskelijat saivat palautetta hyvin valmistellusta osuudesta. Positiivista kuulijoiden mukaan oli myös se, että aihetta käsiteltiin hoitotyön näkökulmasta. Joillakin osallistujista oli jo tietoa aiheesta mutta, he saivat mielestään teemasta syvällisempää tietoa. Palautteissa toivottiin lisättävän tämääntyyppisiä teemapäiviä. Osallistujien mielestä tuokio oli sopivan mittainen.

Opiskelijoiden esiintymisestä annettiin hyvää palautetta. Lähes poikkeuksetta palautteissa sanottiin opiskelijoiden esiintymisen olleen hyvin asiallista. Esitystä pidettiin hyvin valmisteltuna, sekä puhetta selkeänä ja rauhallisena. Unipäiväkirjasta ja unien historiaa käsittelevästä osuudesta tuli erityistä plus-saa erälle opiskelijaryhmälle.

Rentoutus osana jaksamista toteutuksen palautteen mukaan iltapäivä oli onnistunut, rentouttava, mielenkiintoinen ja hyvin suunniteltu mukava hetki. Teoriaosuus herätti mielenkiinnon eri rentoutumismenetelmiin. Joogaharjoitus herätti monen mielenkiinnon ja iltapäivissä oli teoriaa ja käytäntöä sopivassa suhteessa. Osallistujat pitivät saamastaan materiaalista. Osallistujat kertoivat saaneensa uusia ideoita ja iltapäivä muistutti heitä rentoutumisen tärkeydestä omalle hyvinvoinnille.

Osioon, työ tekijäänsä kiittää, vai kiittääkö, positiivisen palautteen merkitys tiimille, osallistuneiden mielestä aihe oli erittäin tärkeä ja haastava.

TAULUKKO 2 Hyvinvointi-iltapäivien teemat ja osallistujamäärät keväällä 2008

Aihe ja toteutuksesta vastaava koulutusohjelma	Aika	Paikka	Osallistujamäärä
Uni, hoitotyön koulutusohjelma	24.1.2008	Lammin vanhainkoti	8
Uni, hoitotyön koulutusohjelma	24.1.2008	Hauho Koivukoto	6
Uni, hoitotyön koulutusohjelma	24.1.2008	Hämeenlinnan kotihoito	Peruuntui osallistujamäärän vähyyden vuoksi
Rentoutus osana jaksamista, hoitotyön koulutusohjelma	21.2.2008	Hauho Koivukoto	3
Rentoutus osana jaksamista, hoitotyön koulutusohjelma	21.2.2008	Kalvola. Toteutettiin Hämeenlinnassa	6
Työ tekijäänsä kiittää, vai kiittääkö? Positiivisen palautteen merkitys tiimille, sosiaalialan koulutusohjelma	13.3.2008	Renko Raitaharjun palvelukoti	Peruuntui osallistujien työtilanteen vuoksi
Työ tekijäänsä kiittää, vai kiittääkö? Positiivisen palautteen merkitys tiimille. sosiaalialan koulutusohjelma	13.3.2008	Hauho-Lammi-Tuulos	14
Työ tekijäänsä kiittää, vai kiittääkö? Positiivisen palautteen merkitys tiimille., sosiaalialan koulutusohjelma	13.3.2008	Voutilakeskus Hämeenlinna	Peruuntui sosiaalialan peruttamana
Kaikki osallistujat yhteensä			37

LÄHTEET

- Ahonen, J. & Huovinen, M. 2001 Kävelen terveyttä. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
Helsingin Yliopistollinen Sairaala. 2007, Jippo, Terveystalo
<http://www.hus.fi/default.asp?path=1,32,818,1733,3727,7661>>11.9.2007
Morelius, K. 1996. Kunnon kävelydieetti. Helsinki: Yliopistopaino, Kunta/Kolmoset.
Partinen, M. & Huovinen, M. 2007. Terve uni. Helsinki: WSOY.
Työturva 2007. <http://www.tyoturva.fi/tyoturvallisuus/vointi/yhteiso/>>13.9.2007

VIRIKETOIMINTA

Sari Mäki, Marketta Jokinen

Ikääntyvän toimintakyky on kiinteästi yhteydessä terveyteen. Fyysinen toimintakyky on päivittäisistä toiminnoista suoriutumista. Psykkinen toimintakyky sisältää muistitoiminnot, minäkäsityksen ja psyykkisen hyvinvoinnin. Sosiaaliseen toimintakykyyn sisältyy ihmisten väliset suhteet ja järjestettyyn toimintaan osallistumisen ja siitä saadun hyvän olon tunteen. (Iivanainen, Jauhiainen & Pikkarainen 2006, 792.)

Viriketoiminnan kautta edistetään ikääntyvän terveyttä ja toimintakykyä. Viriketoiminnan tarkoituksena oli antaa ikääntyville uusia kokemuksia, ja työyhteisöille lisää ideoita erilaisen toiminnan järjestämiseen. Opiskelijat tekivät kirjallisen suunnitelman toteutuksista ja suunnitelma hyväksyttiin ohjaavalla opettajalla, ja sen tekemiseen annettiin opiskelijoille ohjausta ryhmittäin. Toteutukset olivat hyvin erilaisia, ja opiskelijoita tuettiin tuomaan esiin omaa erityisosaamistaan ja ideoitaan viriketoiminnan järjestämiseen. Opiskelijat arvioivat toteutuksen jälkeen omaa toimintaansa ryhmänä, miettivät tavoitteittensa täyttymistä ja pyysivät osallistujilta ja henkilökunnalta palautetta.

Syksyn 2007 toteutukset

Viriketoiminnan toteutuksista vastasivat, elokuussa 2007 opintonsa aloittaneet terveydenhoitajaopiskelijat ryhmästä th07. Opiskelijat suorittivat tehtävän osana Hoitotyön taito -opintojakson laboraatiotunteja. Osa laboraatiotunneista on siirretty toteutettaviksi harjoittelujaksoilla työyhteisöissä. Viriketoiminnan toteutuksen tarkoituksena oli antaa opiskelijoille mahdollisuus saada kontakti ikääntyvään ennen ensimmäistä harjoittelujaksoa. Tämä ensimmäinen harjoittelujakso suoritetaan joko vanhainkodissa tai terveyskeskuksen vuodeosastolla.

Terveydenhoitajaryhmä jakaantui neljään pienempään ryhmään ja kukin niistä sai tehtäväkseen kahden viriketoimintatuokion järjestämisen. Toteutuksina olivat tarinatuolijumppa, niska/hartia jumppa, jalkajumppa, levyraati, joululauluja ja pianonsoittoa, karaokea, joulukorttien askartelua, muisteluhetki, muistipelin tekeminen ja se pelaaminen ja bingo. Opiskelijat toteuttivat tuokiot yhteistoiminnallisesti niin, että jokainen vastasi omasta ohjausosuudestaan. Näin kaikki saivat myös kokemusta ohjaamisesta.

Opiskelijoiden ohjaajana toimi Sari Mäki.

Palautteet ja osallistujamäärät

Vaikka **kyseessä** olivat vasta opintonsa aloittaneet opiskelijat, oli palaute sekä henkilökunnalta että ikääntyviltä hyvää. Opiskelijoiden tuokioita pidettiin monipuolisina ja ikääntyville sopivana, ja opiskelijoista oli näkynyt innostus tuokion toteutusta kohtaan. Tuokioita pidettiin mukavana vaihteluna. Musiikkisuuden toteutuksessa oli hyvää se, että säästäjä oli omasta takaa. Muistelu sai ikääntyvät osallistumaan aktiivisesti ja esittämään omia mielipiteitään Työyhteisöjen henkilökunta korosti, että ikääntyvien oli mukava seurata nuorten opiskelijoiden vetämiä tuokioita. Jumppa koettiin erittäin tärkeäksi ja valitut liikkeet olivat ikääntyville sopivia. Tuokiot olivat myös palautteen mukaan hyvin valmisteltuja.

Opiskelijat itse pitivät kokemusta hyvänä ja sanoivat sen lievittävän jännitystä ensimmäistä harjoittelua kohtaan. Viriketoiminnan järjestämistä pidettiin mukavana, ja opiskelijat lupasivat viedä jo kertaalleen testattuja ohjelmia tuleville harjoittelupaikoilleen.

TAULUKKO 1 Viriketoimintaan syksyllä 2007 osallistuneet

Aihe ja toteutuksesta vastaava koulutusohjelma	Aika	Paikka	Osallistujamäärä
Viriketoimintaa, hoitotyön koulutusohjelma	22.11.2007	Lammin vanhainkoti	12
Viriketoimintaa hoitotyön koulutusohjelma,	22.11.2007	Kalvolan päiväkeskus	15
Viriketoimintaa, hoitotyön koulutusohjelma	22.11.2007	Tuuloksen palvelukeskus	17
Viriketoimintaa hoitotyön koulutusohjelma,	22.11.2007	Hauho Koivukoto	19
Viriketoimintaa, hoitotyön koulutusohjelma	22.11.2007	Renko Raitaharjun palvelukoti, omaishoitajat	12
Viriketoimintaa, hoitotyön koulutusohjelma	29.11.2007	Heikkilänkadun palvelutalo Hämeenlinna	9
Viriketoimintaa, hoitotyön koulutusohjelma	29.11.2007	Voutilakeskus	13
Viriketoimintaa, hoitotyön koulutusohjelma	29.11.2007	Tuuloksen palvelukeskus	16
Viriketoimintaa hoitotyön koulutusohjelma	29.11.2007	Hauho Koivukoto	11
Viriketoimintaa, hoitotyön koulutusohjelma	29.11.2007	Vuorentaan vanhainkoti	13
Kaikki osallistujat yhteensä			137

Kevään 2008 toteutukset

Suunnittelussa olivat mukana hoitotyön, sosiaali-alan ja ohjaustoiminnan koulutusohjelmat, ajatuksena oli saada kolmen koulutusohjelman opiskelijoiden yhteinen toteutus. Koulutusohjelmien erilaiset aikataulutukset estivät kuitenkin yhteissuunnittelun ja opiskelijaryhmät sekä suunnittelivat että toteuttivat osuutensa itsenäisesti.

Hoitotyön koulutusohjelmasta toteutuksiin osallistuivat sairaanhoitajaopiskelijat ryhmistä sh06a ja sh06b. Opintasuoritus liittyy terveyttä edistävään hoitotyön harjoitteluun. Opiskelijoiden ohjaajina toimivat Sari Mäki ja opettaja Mirjami Keskimaa. Toimintatuokioiden sisältöinä olivat: keppijumppa, tuolijumppa, musiikkietovisa, laulutuokio, levyraati, tietokilpailu, rentoutus, runohetki, bailatino tanssiopetusta ja niska/hartia hierontaa.

Ohjaustoiminnan koulutusohjelmasta oli mukana viisi opiskelijaa ryhmästä OKO 7. Opiskelijoiden ohjaajana toimi lehtori Heli Kempainen. He järjestivät Voutilakeskuksessa, Uppsalankaaren päiväsalissa muistelutuokion vanhuksille.

Sosiaali-alan koulutusohjelmassa ei ollut opiskelijoita toteutuksiin ja kaksi viriketoimintakertaa peruttiin.

Palautteet ja opiskelijamäärät

Hoitotyön ja ohjaustoiminnan opiskelijat saivat myönteistä palautetta niin hoitajilta kuin ikääntyviltäkin. Opiskelijat kiinnittivät huomiota siihen että esimerkiksi laulutuokion jälkeen osa osallistujista jäi hyräilemään lauluja ja tuolijumpan jälkeen olivat ikääntyvät selvästi piristyneet - jalkoja nosteltiin vielä jumpan jälkeenkin. Vaikka kaikki eivät halunneet esimerkiksi laulaa, oli mukavaa, että he kuitenkin osallistuivat liittymällä seuraan katselemalla, kuuntelemalla ja kommentoimalla.

Koulutusohjelmien opiskelijat arvioivat saaneensa varmuutta viriketuokioiden toteuttamiseen ja ohjaamiseen. Heille jäi iltapäivän jälkeen lämmin ja hyvä mieli ja he kokivat myös, että tuokiot olivat merkityksellisiä ikääntyvien arjessa.

Osallistujien antamaa palautetta:

”Ihanaa kun joku hieroi hartioista niin pitkään”

”Onneksi lähdimme mukaan”

”Onnistunut iltapäivä”

”Rentoutunut olo”

Hoitajien antamaa palautetta:

”Ohjelma oli hyvää ja pitäjät piristivät asukkaita paljon jo pelkällä olemuksellaan. Asukkaista huomasi kuinka he viihtyivät. Opiskelijat olivat aidosti kiinnostuneita pitämästään tuokiosta ja vanhuksista.”

TAULUKKO 2 Viriketoimintaan keväällä 2008 osallistuneet

Aihe ja toteutuksesta vastaava koulutusohjelma	Aika	Paikka	Osallistujamäärä
Viriketoimintaa, hoitotyön koulutusohjelma	17.1.2008	Lammin vanhainkoti ja Lammin päiväkeskus	7
Viriketoimintaa, hoitotyön koulutusohjelma	17.1.2008	Voutilakeskus Impivaara	20
Viriketoimintaa, hoitotyön koulutusohjelma	17.1.2008	Hauho Myllytupa	8
Viriketoimintaa, hoitotyön koulutusohjelma	14.3.2008	Virpola	14
Viriketoimintaa, hoitotyön koulutusohjelma	14.3.2008	Saaristokoti	11
Viriketoimintaa	14.3.2008	Renko Raitaharjun palvelukoti	4
Viriketoimintaa, ohjaustoiminta	7.4.2008	Voutila Uppsalankaari	6
Viriketoimintaa, ohjaustoiminta	8.4.2008	Renko Raitaharjun palvelukoti	6
Viriketoimintaa, sosiaalialan koulutusohjelma	21.4.2008	Tuulos Birgittakoti	Peruuntui
Viriketoimintaa, sosiaalialan koulutusohjelma	23.4.2008	Tuulos palvelukeskus	Peruuntui
Kaikki osallistujat yhteensä			76

LÄHDE

Iivanen, A. Jauhiainen, M. & Pikkarainen, P. 2006. Sairauksien hoitaminen terveyttä edistäen. Helsinki: Tammi.

TYÖNOHJAUS VANKKURI-HANKKEEN MONIALAISEN VANHUSTYÖN ERITYISASAAMISEN KEHITTÄMISEN TUKENA

Eija-Riitta Gröndahl, Pirkko Rimmi

Johdanto

Tässä osaraportissa arvioidaan Hämeenlinnan seudun vanhustyön kehittämissyksikkö – hanke Vankkurin Monialaisen vanhustyön erityisosaamisen kehittäminen kokonaisuuteen liittyvää vanhustyön johtajille sekä avo- ja laitostyön lähiesimiehille järjestetyn kehittävän työnohjauksen toteutusta vuosina 2007 - 2008. Lisäksi raportissa on lyhyt teoriataustaan perustuva katsaus työelämän kehittämisen sekä muutosjohtamisen haasteista sekä kehittävän työnohjauksen toimintakonseptista. Työnohjausprosessin tavoitteita ja toteutusta kahdessa eri pienryhmässä - vanhustyön johtajien ryhmä sekä avo- ja laitospuolen lähiesimiesten ryhmä - on raportissa kuvattu sekä arvioitu kattavammin.

Osaraporttiin koottu arviointi perustuu työnohjausryhmiin osallistuneilta jatkuvan arvioinnin periaatteella koottuun palautteeseen. Lisäksi raporttiin sisältyy arviointia työnohjausprosessin toteutuksesta Hämeen ammattikorkeakoulun Hyvinvoinnin koulutus- ja tutkimuskeskuksen työnohjaajien asiantuntija-arvioinnin sekä teorian pohjalta.

Vankkuri-hankkeen puitteissa toteutettu kehittämis toiminnan kokonaisuus monine erilaisine foorumeineen on osoittautunut erinomaiseksi ja välttämättömäksi hanketoiminnan rakenteeksi työelämän, yhteistyöverkostojen ja osaamisen kehittämisessä. Koulutuksen ja tutkimuksen erityisosaaminen on voitu yhdistää työelämän kanssa tehtävään kehittämissyöhön. Taustateorian tässä kehittämissyön kokonaisuudessa on ollut ekspansiivinen oppiminen, kehittävä työntutkimus, oppivan organisaation teoria sekä teoria tutkivasta oppimisesta.

Kehittävän työntutkimuksen ja ekspansiivisen oppimisen teoria tarjoaakin teoreettisen viitekehyksen työn muuttumisen ja kehittämisen metodologiaan sekä työtä koskevan kokonaisnäkemyksen muodostumiselle. Tältä pohjalta rakennettu työskentelymalli mahdollistaa näin myös työnohjauksessa tavoitellun monipuolaisen reflektion, jossa toimija tarkastelee omaa toimintaansa osana laajempaa toimintakokonaisuutta, jota hän itse toiminnallaan luo ja uudistaa.

Työnohjauksen paikka kehittämis toiminnassa

Kehittäminen ja muutosjohtaminen

Vankkuri - kehittämissyksikköhanke on tarjonnut mahdollisuuden käytännön työelämän, koulutuksen, ja tutkimuksen välisen yhteistyökumppanuuden kehittämiseen.

Yhteistoiminnallisessa ja osallistavassa kehittämissyön toteutusmallissa henkilöstö, esimiehet ja työyksiköt ovat kiinnittyneet seudullisena verkostona pitkäjänteiseen ja tavoitteelliseen kehittämissyöhön. Kehittämissyötä on tehty monipuolisesti ja monella eri tasolla, jolloin kehittämissyö on perustunut yhteistoiminnallisuuteen ja juurtunut näin paremmin osaksi vanhustyön verkostollista toimintamallia sekä rakennetta. Kaikkien toimijoiden aiempi tieto-taito, kokemus ja ideat on pyritty saamaan monialaisen vanhustyön erityisosaamisen kehittämisen käyttöön.

Yhteistoiminnallisessa ja osallistavassa kehittämissyön mallissa keskeistä onkin ollut työntekijöiden osaamisen ja asiantuntijuuden tunnistaminen ja entistä parempi hyödyntäminen. Toiminnassa on py-

ritty voimavarakeskeiseen ja vuoropuheluun perustuvaan työotteen hallintaan osana omaa perustyötä ja edelleen osana verkostollista yhteistyötä. Hankkeeseen liittyvä pitkäkestoinen, prosessiluontoinen täydennyskoulutus sekä kehittämistyön prosesseja tukeva kehittävä työnohjaus kytkeytyvät luontevasti tähän toteutusmalliin.

Kullakin työorganisaatiolla oli seudullisessa kehittämisverkostossa omat kehittämistyön painopistealueensa, joiden kautta määrittyi kehittämistyön yksikkökohtaiset tavoitteet. Hankkeeseen liittyvän kehittämistehtävän tekemisessä on korostettu koko työyksikön osallistumista ja yhteisöllistä työskentelyä. Erittäin tärkeää ja oleellista tässä on ollut johdon ja esimiesten näkemys ja sitoutuminen kehittämistyön suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin.

Esimiehen perustehtävään voidaankin katsoa Jylhän (2005) mukaan kuuluvan kyky luoda työyhteisön ja toimintaympäristön tilanteesta selkeä kuva, viestiä se omille työntekijöilleen ja rakentaa heidän kanssaan yhteistä ymmärrystä, jotta toiminnan tavoitteet saavutettaisiin ja visio sekä strategiat toteutuisivat. Viime aikoina on alettu ymmärtää, että tavoitteissa onnistumisen avainhenkilö on juuri esimies ja esimiesten toimintakykyisyydestä on siten tullut yksi keskeinen organisaation menestystekijä.

Monialaosaamisen ja uudenlaisen asiantuntijuuden mieltäminen osaksi omaa työidentiteettiä on kuitenkin Immaisin (2005) mukaan rankka oppimishaaste johtajalle, joka joutuu jakamaan voimavarojaan organisaation sisäisen toiminnan johtamiseen, toiminnan kehittämiseen ja samanaikaisesti luomaan uudenlaisia ylikunnallisia palvelurakenteita korvaamaan aiempaa toimintaa. Lisäksi alaisten oppimisen ja osaamisen johtaminen, kollektiivisen oppimisen ohjaus ja työidentiteetin työstäminen heidän kanssaan on esimiehille vaativa tehtävä. Uudelle johtajuudelle onkin Immaisin (2005) mukaan tyypillistä, että esimies valtuuttamalla ja muutosjohtamistaidoillaan kykenee osallistamaan ja innostamaan omaa työntekijäkuntaansa voittamaan uusia haasteita ja tekemään poikkeuksellisiakin tekoja. Tässä oppimista ohjaavassa prosessissa työnohjauksella on oma tärkeä paikkansa.

Esimiestyön kehittämismenetelminä työnohjauksen lisäksi käytetään nykyisin yhteistoiminnallisen oppimisen näkökulmasta myös työssä oppimista, toimintaoppimista (action learning) ja muutoslaboratoriotyöskentely – mallia, joka perustuu kehittävä työntutkimuksen toimintajärjestelmän avulla tapahtuvaan lähellä arkea olevaan työyhteisön ja muutoshaasteiden tarkasteluun. Lisäksi esimiesten yksilöoppimista tukevat räätälöidyt esimiesvalmennukset, henkilökohtainen valmennus ja sparraus, joka on systeemistä työtotta hyödyntävää ratkaisukeskeistä neuvontaa. Yksilöoppimista tukevat myös coachingin - prosessit, jotka perustuvat voimavara- ja ratkaisukeskeiseen sekä tavoitteelliseen ajatteluun. Samoin mentoroinnin avulla vuorovaikutuksellisessa, rakentavassa ja luottamuksellisessa suhteessa mentor ja mentoritava jakavat monipuolisesti osaamistaan, kokemuksiaan ja näkemyksiään. (Jylhä 2005; Hellbom 2005.)

Tärkeää on käydä vuoropuhelua myös koko kehittämisverkoston tasolla ns. jaetun asiantuntijuuden, ekspansiivisen yhteistoiminnallisen oppimisen näkökulmasta. Vankkuri– hanke on tarjonnut mahdollisuuden monipuoliseen reflektioon toimijaverkostossa. Eri foorumeilla on voitu jakaa kokemuksia, oppia toisten kokemuksista sekä saada teoreettista näkökulmaa ja perusteluja oman kehittämistyön tueksi (teoria-käytäntö-kytkös). Hankkeeseen liittyvä kehittävä työnohjaus on osaltaan ollut tukemassa ja edistämässä johdon ja esimiesten, eri työorganisaatioiden sekä seudullisen kehittämisyksikköverkoston toimijoiden oppimis- ja kehittämisprosesseja. Myös kuntakohtaiset ohjaukselliset foorumit ovat olleet osa tätä kehittämistoiminnan kokonaisuutta.

Kehittävän työnohjauksen toimintakonsepti

Nykyään hyvin keskeinen asia ammattityössä on tutkiva suhde omaan työhön ja omaan ammatillisuuteen, jonka tarkasteluun työnohjaus antaa oivan foorumin. Työnohjauksen lähtökohtana ovat yksilön kokemukset sekä toiminta ja yleensä työnohjauksen käytännöissä pohditaankin ohjattavan työtä

ja siihen kietoutuvia pulmia monesta eri näkökulmasta muun muassa työntekijän, työn ja työyhteisön näkökulmista.

Työnohjaus voidaan Karvinen-Niinikoski ym. (2007) mukaan käsittää työorientaation tarkasteluksi, jonka tavoitteena on luoda työtoimintaa koskevan harkinnan eli reflektion avulla kehittyneempää työorientaatiota ja saada aikaan muutosta työtä ohjaavissa käsityksissä, tulkinnoissa ja merkitysperspektiiveissä. Työnohjaus on myös ammatillisen itseymmärryksen ja identiteetin kriittistä tarkastelua ja juuri kokemuksellisen ja emotionaalisen ulottuvuuden tarkastelu suhteessa omaan työhön ja työn kokonaisuuteen on työnohjauksen erityisaluetta.

Kehittävässä työnohjauksessa yhdistyvät yksilöllisen kokemuksen ja työn kokonaisuuden reflektio. Kehittävän työnohjauksen erityinen tavoite on itsen ja oman toiminnan ymmärtäminen suhteessa toiminnan kokonaisuuteen ja siitä kumpuaviin haasteisiin. Kehittävän työnohjauksen tutkimusprosessissa lähtökohtana onkin arkinen työ ja siitä nousevat työntekijöiden kokemukset sekä uudistuvan asiantuntijuuden rakentuminen käytännössä. Tässä mielessä kehittävä työnohjaus kiinnittyy mielekkäästi nykyisten oppivan organisaation ideoille perustuvan tiedontuotannon ja innovatiivisten käytäntöjen rakenteisiin sekä arviointikäytäntöihin. (Karvinen-Niinikoski ym. 2007.)

Monimuotoiset ja alati muuttuvat toimintaympäristöt edellyttävät yksilötoimijoilta uudenlaisten valmiuksien hankkimista, monitoimijaisuutta, verkottumista ja toimintajärjestelmien kokonaisuuksien hahmottamista. Työn kehittäminen näyttäytyykin toiminnan muutokseen ja sen ristiriitaisiin haasteisiin vastaavan toimintakonseptin yhteisenä rakentamisena. Myös itse työnohjaus asettuu tällöin kehittämisen kohteeksi kohdatessaan uudistumisen haasteet ja myös kehittävään työnohjaukseen tarvitaan toimintakonsepti. (Karvinen-Niinikoski ym. 2007.)

Työnohjauksen kehittävä toimintakonsepti on Karvinen-Niinikoski ym. (2007) mukaan käsite, jolla pyritään ylittämään työnohjauksen yksilöpainotteisuus. Toimintakonseptin käsitettä käytetään laajenevan eli ekspansiivisen oppimisen mallin pohjalta kehitetyn muutoskehittämisen yhteydessä esimerkiksi kehittämishankkeiden yhteydessä, jolloin tavoitteena on toimintakonseptin jäsentäminen, täsmentäminen ja uudistaminen.

Käsitteenä toimintakonsepti on yleisempi kuin esimerkiksi työorientaatio. Tämä käsite tulee lähelle työnohjauksen perinteisesti käytettyjä käsitteitä kuten perustehtävän, käyttöteorian ja työorientaation käsitteitä. Virkkunen ym. (1999) mukaan toimintakonsepti määrittää periaatteen ja rakenteen, jonka avulla toimintaan kohdistuvat erisuuntaiset vaatimukset ja tavoitteet pyritään toteuttamaan. Se sisältää tulkinnan toiminnan kohteesta ja tarkoituksesta sekä idean siitä, miten toiminnan olennaiset osat muodostavat johdonmukaisen kokonaisuuden.

Toimintakonseptissa tarkastellaan selkeämmin useampien eri toimijoiden yhteisvaikutteista toimintaa. Näin käsite tulee lähelle ammatinhallinnan käsitettä, mutta se kiinnittyy täsmällisemmin kulloisenkin toimintaorganisaation käytäntöihin. Toimintakonsepti soveltuu näin myös hyvin kehittävän työnohjauksen käsitteeksi. Toimintakonseptin jäsentämisen kautta on mahdollista johdatella työnohjauksessa tapahtuvaa reflektiota kohti laajenevaa oppimisen ja muutostyöskentelyn suuntaa. (Karvinen-Niinikoski ym. 2007.)

Kehittävässä työnohjauksessa tavoiteltu ristiriitaisen todellisuuden kohtaaminen edellyttää ohjaukselta paljon. Parhaimmillaan ohjaus on yhtä aikaa herkkävireistä, hienovaraista, selkeää ja innostavaa. Ohjaustilanteen tulee tarjota ohjattaville mahdollisuus monenlaisiin pohdintoihin, monenlaisten kysymysten sekä uusien toimintavisioiden prosessointiin. Karvinen-Niinikoski ym. (2007) mukaan tarvitaan tiedollista prosessointia postmodernissa hengessä, jolloin luodaan uutta käyttöteoriaa ja sitä kautta uusia toimintamalleja. Myös emotionaalinen prosessointi ja sitä kautta tarjoutuva ymmärrys itsestä voi vapauttaa voimavaroja uusien toimintamallien kehittelyyn ja auttaa löytämään uudelleen työn mielekkyyden.

Kokonaisvaltaisen työohjauksellisen prosessoinnin kolmas tärkeä elementti on Karvinen-Niinikoski ym. (2007) mukaan organisatorinen sisällöttäminen (containment). Organisaation toimintakonseptin kehittäminen ja työntekijän oman paikan ja toiminnan hahmottaminen suhteessa koko organisaatioon voi selkeyttää ohjattavien tilannetta. Työnohjausprosessin kuluessa ohjaukseen osallistuvien tietoisuus itsestä toimintajärjestelmän osana vahvistuu kohtaamalla ristiriidat avoimesti, pohtimalla ja jakamalla niitä yhdessä. Tavoitteena on uutta luova ymmärrys, jonka edellytyksenä on avoin ja verkostoituva dialogi.

Toiminnan ekspansiivisessa eli laajenevassa kehittämisessä on kysymys toiminnan kohteen ja tavoitellun tuloksen arvioinnista ja tutkimisesta sekä kyseenalaistamisesta ja uuden hahmottamisesta. Ekspansioon kuuluu myös kehitysideoiden muuntuminen erilaisiksi sovellutuksiksi, jotka saattavat poiketa vallitsevasta mallista ja suhtautua siihen kriittisesti.

Kehittävän työntutkimuksen ja ekspansiivisen oppimisen teoria tarjoaakin teoreettisen viitekehyksen työn muuttumisen ja kehittämisen metodologiaan sekä työtä koskevan kokonaisnäkemyksen muodostumiselle. Tähän perustuva työskentelymalli mahdollistaa työnohjauksessa tavoitellun moniportaisen reflektion, jossa toimija tarkastelee omaa toimintaansa osana laajempaa toimintakokonaisuutta, jota hän itse toiminnallaan luo ja uudistaa. Keskeisin lähtökohta koko ekspansiivisen oppimisen ja työn kehittämisen teorialle on työn muuttumisen ja muutostarpeita aiheuttavien ristiriitojen analyysi. (Karvinen-Niinikoski ym. 2007.)

Kehittämisen näkökulmasta korostuu jännite vallitsevan ja mahdollisen tai välttämättömän uuden toiminnan välillä. Tätä jännitettä ilmentävät myös ohjattavien työstä nousevat kokemukset ja mieltä painavat tai pohdintaa nostattavat tuntemukset.

Voimaannuttava ja kehittävä työnohjaus

Työnohjauksen sovittaminen kehittämistoimintaan edellyttää Karvinen-Niinikoski ym. (2007) mukaan paradoksaalisesti ratkaisukseen juuri yksilön toimijuuden näkökulmaa. Ilman aktiivista toimijaa ei ole kehittämistäkään. Haasteena on voimaannuttaa yksilötoimija aloitteelliseksi subjektiksi omassa toiminnassaan, ammatissaan ja asiantuntijuudessaan, jopa koko elämässään.

Voimaannuttavan työnohjauksen tavoitteena on Cearleyn (2004) mukaan vahvistaa työntekijän käsitystä mahdollisuuksistaan vaikuttaa työhönsä ja elämäänsä sekä jäsentää käsitystä oman toiminnan suuntaamisen valintamahdollisuuksista. Kehittävän työnohjauksen näkökulma puolestaan kiinnittää työnohjauksen lähtökohdan toimijasubjektin työn moniulotteiseen analyysiin sekä toimintakonseptin tutkimiseen ja rakentamiseen. Työnohjauksessa – toisin kuin yleensä kehittämishankkeessa tai muutoslaboratorioissa – voidaan käsitellä luottamuksellisesti toimijan emotionaalista ja kokemuksellista suhdetta toimintaan. Tämä antaa kehittäville työnohjaukselle erityisen aseman kehittämistyötä toimintateoreettisesti ja laajenevan oppimisen näkökulmasta hahmotettaessa. Työnohjauksen puitteissa avautuu mahdollisuus pohtia koettua henkilökohtaista mielekkyyttä ja kehittää omaa toimijuuttaan osana suurempaa toiminnan kokonaisuutta. Työnohjauksessa yhdistyvät yksilöllisen kokemuksen ja työn kokonaisuuden samanaikainen tarkastelu työntekijän tasolla. Kehittämisenäkökulman virittää jännite vallitsevan ja mahdollisen tai välttämättömän uuden toiminnan välillä. (Karvinen-Niinikoski ym. 2007.)

Työnohjausprosessin tavoitteet, toteutus ja arviointi Vankkuri-hankkeessa

Työnohjauksen taustaa

Työnohjauksen tavoitteena oli tukea seudullisessa verkostossa eri työorganisaatioissa työskentelevien esimiesten ja johdon kokonaisvaltaisen, tutkivan ja kehittävän työtteen hallintaa sekä oppimisprosessia yhdessä suunnitellen ja keskinäisellä tuella. Tavoitteena oli käynnistää ja ylläpitää esimiesten välistä vuoropuhelua, nykyisen esimiestyön ja johtamiskäytäntöjen arviointia sekä ensisijaisesti uusien toimintamallien kehittämistä ja edistää verkottumista.

Työnohjaus toteutui kahtena ryhmänä. Toisen ryhmän muodostivat Hämeenlinnan seudun vanhustyön johtajat ja toisen ryhmän muodostivat avo- ja laitostyön lähiesimiehet, lukuun ottamatta Hämeenlinnan kaupungin vanhusten avotyön esimiehiä. Vanhustyön johtajien ryhmässä oli 7 osallistujaa ja lähiesimiesten ryhmässä 10 osallistujaa.

Työnohjauksia oli hankkeen aikana yhteensä yksitoista kertaa, syksyllä -07 neljä, keväällä -08 viisi ja syksyllä -08 kaksi kertaa. Työnohjauskellisen työskentelyn tavoitteiden näkökulmasta ryhmät koontuivat melko harvoin, mutta ne tarjosivat kuitenkin osallistujien kokemuksen mukaan riittävän säännöllisen foorumin.

Työskentely työnohjausryhmissä toteutui työnohjauksen suljetun ryhmän periaatteen mukaisesti, minä tarkoituksena oli tukea mahdollisimman avoimen, luottamuksellisen ja dialogisen työskentelyn syntymistä. Luottamuksellisuus työnohjauksessa merkitsee sitä, että työnohjausryhmissä käsitellyt asiat ovat kunkin ryhmän sisäisiä asioita, joista raportoidaan ja keskustellaan muiden kanssa vain ryhmässä yhdessä sovitulla tavalla. Em. asiat korostuivatkin työnohjaukseen osallistuneiden asettamissa tavoitteissa sekä myös heidän antamissaan palautteissa.

Työnohjauksessa käytetyt työskentelymenetelmät olivat kehittävän työnohjauksen lähtökohtien mukaisia muun muassa reflektiivinen keskustelu, kehittävän työntutkimukseen perustuva lähtötila – nykytila – tavoitetila - analyysit ja jäsentelyt, yhteistoiminnallisesti arvioiden ja tutkien tuotetut erilaiset kaavio-kuvat ja piirrookset sekä metaforien käyttö.

Työnohjaajien rooli ja tehtävä oli toimia neutraalina, ulkopuolisena asiantuntijana ja työskentelyn ohjaajana ryhmässä. Erityisesti tämän tyyppisessä johdon ja esimiesten työnohjauksessa haasteena on Immais (2005) mukaan, että työnohjaajilla tulisi olla tuntemus julkisen sektorin johtamiskulttuureista ja kuntatyön kulttuurisesta toimintaympäristöstä johtamisen näkökulmasta. Hyvä olisi olla myös oma-kohtaisia kokemuksia johtamisesta pystyäkseen eläytyvästi ymmärtämään, mitä ja mistä ohjattavat kertovat. Lisäksi pitäisi olla riittävä käsitys erilaisista ammattijohtamisen ajankohtaisista kysymyksistä.

Oleellista on myös työnohjauksen toimeksiannon merkityksen ymmärtäminen eli millaisia tarpeita ja odotuksia johdon työnohjaukselle on asetettu lähtien organisaation ja ohjattavana olevien esimiesten tavoitteista, joiden pohjalta sitten määrittyvät työnohjaussopimukseen kirjattavat tavoitteet. Immais (2005) mukaan mikäli toimeksianto ei tapahdu riittävän avoimesti ja selkeästi tehokkaaseen työskentelyyn pääseminen voi vaikeutua, koska on tärkeää, että kehittämis- ja muutostarve ymmärretään konkreettisesti puolin ja toisin. Työnohjaustyöskentely tulee nähdä osana johtamisen kehittämistä, joten toiminta on rakenteellisesti linkitettävä organisaation toiminnan ja johtamisen kokonaisuuteen. Tärkeää on lisäksi se, että työnohjaaja perehtyy paikalliseen tilanteeseen työnohjausprosessin käynnistymisvaiheessa.

Lisäksi työnohjaajalla tulee olla ymmärrystä kehittämistoiminnan prosesseista sekä arvioivaan tutkimiseen liittyvistä metodologiasta ja menetelmistä esimerkiksi ekspansivisen oppimisen teoria ja kehittävän työntutkimuksen malli. Tärkeää on ymmärtää ihmisten työssä käyttäytymistä ja organisaatiodynamiikkaa sekä yksilöllisiä ja ammattiperusteisia oppimistyyliä, -strategioita sekä erilaisia kulttuurisia ilmiöitä.

Voidaan sanoa, että työnohjaus on aina ohjaajansa näköistä. Ohjaajille on erilaisia ja eri tavoin painotuvia rooleja työnohjausprosessin kuluessa kuten konsultti, valmentaja, tukija, tutkija. Työnohjausprosessille on luonteenomaista kuitenkin rauhallinen eteneminen ja kiireetön reflektointi.

Työnohjausprosessin tavoitteet

Työnohjauksen alussa työnohjausryhmiin osallistuvat esittivät kehittävän työnohjauksen idean mukaisesti kirjallisina omat tavoitteensa työnohjaukselliselle työskentelylle (liite 1). Esimiestyön näkökulmasta tarkasteltuna tavoitteet jäsentyivät osin sen mukaan, millainen näkemys kullakin heistä oli oman organisaationsa visiosta ja strategioista suhteessa tulevaan kuntarakenteen muutokseen eli oma työ osana Hämeenlinnan suurkunnan kokonaisuutta. Lisäksi tavoiteasettelussa näkyi tarve pohtia omia esimiestyön kokemuksia ja omaa persoonallista tapaa toimia esimiehenä.

Näiden yksilöllisten tavoitteiden pohjalta työnohjausprosessin alkaessa syksyllä 2007 laadittiin kummassakin ryhmässä tavoitteet yhteistoiminnalliselle, reflektiiviselle prosessille. Työnohjauksen toteutusta arvioitiin suhteessa näihin tavoitteisiin työnohjausprosessin aikana sekä sen päättyessä. Arviointia koottiin suullisena ryhmäpalautteena eri työnohjauskertojen puitteissa sekä yksilöllisenä kirjallisena arviointina kaksi kertaa, prosessin keskivaiheilla sekä lopussa.

Syksyllä 2007 ryhmät asettivat muun muassa seuraavia tavoitteita:

Vanhustyön johtajien ryhmä (7 osallistujaa)

- suurkunnan muodostamisprosessiin liittyvien asioiden yhteinen läpikäyminen
- vertaistuen saaminen
- yhteisten suuntaviivojen löytyminen
- omien ajatusten jäsentäminen

Työnohjauksen toteutuksen kuvausta ja arviointia

Kehittävä työnohjauksen tarkoitus tässä hankkeessa on ollut toimia käytännönläheisen ja kiinteästi arjen työhön liittyvän oman työn tutkimisen ja arvioinnin edesauttajana, jolla on pyritty työn kehittämiseen. Työnohjausprosessin kautta on voitu kehittämismielessä tuoda esiin paljon erilaista kokemusta ja hiljaista tietoa, jonka avulla on saavutettu uutta osaamista yhteiseen käyttöön sekä hyvien työkäytäntöjen jakamista. Työnohjaus on ollut myös kuntauudistusprosessiin liittyvien toimintojen sekä ajatusten ja tunteiden reflektointia.

Työnohjauksen alussa syksyllä 2007 tutkittiin, kuvattiin ja tehtiin näkyväksi omaa työtä ja sen johtamista selkeyttäen näin kehittämiskohteita. Työskentelyssä paneuduttiin myös työnohjausryhmän ryhmäprosessiin. Työskentelyn kuluessa kevään ja syksyn 2008 aikana tarkasteltiin osallistujien omien työorganisaatioiden toimintaa ns. Weisboardin organisaatiomallin avulla ja pohdittiin johtamisen sekä esimiestyön merkitystä muun muassa perustehtävän, työjaon, yhteisöjen sisäisten suhteiden ja kulttuuristen tekijöiden näkökulmasta. Reflektiivisen työskentelyn avulla tarkasteltiin omaa ammatillista identiteettiä, myös kokemuksellisella ja emotionaalisella ulottuvuudella. Organisaatioiden toiminnan ja vanhustyön nykytilan jäsentämisen ja kriittisen tarkastelun ohella rakennettiin myös visiota kohti tulevaisuutta sekä pohdittiin keinoja saavuttaa ”unelmina” olevia asioita.

Työskentely ja sen arviointi eteni asetettujen tavoitteiden suunnassa. Jatkuvan arvioinnin periaatteen mukaisesti jokaisen työnohjaukserän yhteydessä käytiin palautekeskustelu ja lisäksi koottiin kirjallinen palaute kaksi kertaa prosessin kuluessa. Ensimmäinen näistä oli huhtikuussa 2008 ja toinen syyskuussa 2008.

Huhtikuun palautteiden (liite 2) mukaan osallistujat olivat kokeneet, että työnohjauksessa oli käsitelty työn kannalta tärkeitä asioita ja työnohjaus oli jäsentänyt sekä selkeyttänyt hanketoimijoiden yhteistä näkemystä. Ryhmän toiminta koettiin ammatilliseksi sekä avoimeksi ja osallistujat kokivat tullessa kuulluksi. Työnohjaus tuki työssä jaksamista. Työnohjauksen toteutustapa koettiin tarkoituksenmukaiseksi ja työnohjaajien toiminta ammatilliseksi.

Työnohjauksen päättyessä koottiin kirjallisena toinen palaute syyskuussa 2008 (liite 3). Työnohjaus oli koettu tarpeelliseksi. Uuden kunnan rakentamisen prosessissa tärkeää on ollut mahdollisuus monipuolisiin keskusteluihin eri työyhteisön jäsenten kanssa. Erityisen merkittäväksi koettiin verkostoitumisen mahdollisuus ja vertaistuen saaminen. Ohjauksissa oli mahdollisuus käsitellä omaan työhön liittyviä ajankohtaisia asioita sekä myös tunteita, joita haasteellinen työ ja valtava muutosprosessi ovat herättäneet. Ohjaus on rohkaissut tuomaan esille omia kokemuksia ja näkemyksiä. Työnohjaus on ollut väline tarkastella vanhustyön sisältöjä ja toimintamalleja sekä hyvien käytäntöjen jalkauttamista.

Työnohjauksissa on päästy avoimeen ja rakentavaan keskusteluun työn tekemiseen liittyvissä kysymyksissä ja työyhteisönä toimimisessa sekä uusien näkökulmien löytämisessä. Työnohjaus on ollut foorumi, jolla on voinut jakaa ajatuksia ja katsoa muutosprosessia ikään kuin ulkopuolelta. Yhteiset keskustelut, kokemusten jakaminen ja mahdollisuus myös jaksamiseen liittyvien kysymysten pohtimiseen ovat vahvistaneet voimavaroja sekä innostusta.

Yhteinen keskustelu ja kokemusten jakaminen on osaltaan selkeyttänyt hankkeen toteuttamiseen liittyviä kysymyksiä. Esimiestyön näkökulmasta työnohjauksen koettiin antaneen myös tukea omalle usein aika yksinäiselle työlle ja oman toiminnan perusteluille.

Työnohjaajien koettiin ohjanneen ryhmää voimaannuttavasti eteenpäin. Tapaamisissa otettiin kaikki osallistujat huomioon ja annettiin hyvin tilaa osallistujien ajankohtaisille aiheille. Ohjaajat työskentelivät hyvin työparina, keskinäinen yhteistyö oli hyvää ja toisiaan vahvistavaa. Työskentelyä sävytti positiivinen asenne silloinkin, kun arjesta nousevat asiat eivät niin positiivisia olleetkaan. Erilaisten virittely- ja työskentelymenetelmien käyttäminen koettiin innostusta ja osallistumista vahvistavaksi. Työnohjaajien toiminta oli koettu joissakin tilanteissa myös hieman sekavaksi, avoimia kysymyksiä oli paljon ja joskus olisi toivottu asioiden ns. loppuun saattamista. Joissakin tilanteissa eteneminen oli koettu hitaaksi, mutta se toisaalta oli antanut enemmän aikaa ajattelulle.

Käytännön järjestelyt arvioitiin suurelta osin onnistuneiksi. Harvatahtinen kokoontuminen koettiin nykyisissä aikatauluissa sopivaksi. Ajoittain osallistujilla oli ollut vaikeuksia irrottautua työtilanteista, ja kaikkiin tapaamisiin ei ollut mahdollisuus osallistua.

Kehittävä työnohjaus kehittämistoiminnan ja johtamisen tukena

Kehittävän työnohjauksen erityisyys liittyy yksilötoimijuuden näkökulmaan, koska ilman aktiivista toimijaa ei ole kehittämistä. Kehittämistyössä ja siihen liittyvässä työnohjauksessa tarvitaan tiedollista ja emotionaalisen prosessointia sekä kokonaisvaltaista toiminnan kokonaisuuden hahmottamista (organisaattorinen sisällöittäminen). (Karvinen-Niinikoski ym. 2007.)

Vankkuri-hankkeen puitteissa toteutettu työnohjaus on tarjonnut mahdollisuuden monipuolisiin keskusteluihin seudullisessa toimijaverkostossa. Työnohjauksessa on tarkasteltu eri kuntien toimintakulttuurien ja –mallien merkitystä suhteessa tulevaan Hämeenlinnan suurkuntaan.

Työnohjaus on mahdollistanut ja antanut välineitä ekspansiiviseen oppimiseen ja muutostyöskentelyyn. Prosessin etenemisen myötä tietoisuus omasta työstä ja itsestä esimiehenä osana toimintajärjestelmän kokonaisuutta on vahvistunut. Työnohjaustyöskentely on vahvistanut seutukunnan vanhustyön esimiesten johtajuuden kehittymistä. Prosessin kuluessa ns. ”hiljainen tieto” on hyvällä tavalla tullut esiin ja jaetuksi.

Tämä on edellyttänyt kuitenkin avoimuutta kohdattu ristiriitoja sekä pohtia ja jäsentää yhdessä työstä nousevia kokemuksia sekä mieltä painavia tuntemuksia. Prosessoinnissa on toteutunut hyvin moniportaisen reflektion idea, jossa toimija tarkastelee omaa toimintaansa osana laajempaa toimintakokonaisuutta, jota hän itse toiminnallaan luo ja uudistaa.

Työnohjaajilla on ollut mahdollisuus hankkeen puitteissa tarjota ”räätälöity”, toimijalähtöinen ja kontekstuaalinen prosessi, koska Vankkuri-hankkeen puolelta tullut johdon ja esimiesten työnohjauksen toimeksianto on ollut suhteellisen avoin. Sekä ohjaajien että osallistujien kokemana työnohjausprosessi on ollut dialoginen, moniääninen ja herkkävireinen. Kummankin ryhmän prosessista muodostui ainutkertainen ja omannäköinen. Työskentelyä tukivat käytetyt kehittävän työnohjauksen menetelmät.

Ehdoton edellytys tällaiselle laajan seudullisen hankkeen esimiestyön kehittämisen ja muutosjohtamisen ohjaamiselle on, että ohjausprosessia ohjaa koulutettujen ja kokeneiden työnohjaajien muodostama työpari. Näin hyödynnetään monialaisen asiantuntijuuden ja toisiaan täydentävien näkökulmien ja erilaisten persoonallisuuksien yhdistämisen rikkautta. Työnohjaajien työparityöskentelyssä mahdollistui myös kehittävän työnohjauksen toimintakonseptin tutkiminen, arviointi ja kehittelytyö, jonka avulla pystyttiin varmistamaan työnohjausprosessin laadukkuus tässäkin hankkeessa.

Tässä kontekstissa kehittävä työnohjaus ja sen viitekehys oli perusteltua. Vankkuri-hankkeen tavoitteen mukaisesti kehittävä työnohjaus menetelmänä tuki yhteistoiminnallista ja osallistavaa seudullisesti verkottavaa kehittämistoimintaa sekä ekspansiivista oppimista ja kehittävää työn tutkimusta.

Toteutunut työnohjaus on ollut myös ohjaajille oppimisprosessi, joka on lisännyt ymmärrystä kuntatyön kulttuurisesta toimintaympäristöstä johtamisen näkökulmasta. Lisäksi ryhmäläisten kanssa on päästy syventämään näkemystä ammattijohtamisen ajankohtaisista kysymyksistä erityisesti tulevan kuntarakennemuutoksen näkökulmasta.

Kaiken kaikkiaan on aihetta lausua kiitokset taitaville vanhustyön johtajille sekä avo- ja laitostyön esimiehille, vahvoille ammattilaisille, oman työnsä kehittämisen innostuneille vanhustyön asiantuntijoille. Kiitokset myös siitä, että meillä työnohjaajina oli mahdollisuus kuntakohtaisten ohjauksellisten foorumien puitteissa moniportaisen reflektion idean mukaisesti käydä keskustelua ja jäsentää kehittämistoiminnan kokonaisuutta yhdessä käytännön työtä tekevien osaavien alan ammattilaisten kanssa.

Lopuksi voisi todeta niin kuin Valtee (2002) tutkimusraportissaan kirjoittaa, että *yhdessä tekemiseen ja keskinäiseen tukemiseen kannustava, työyhteisön yhteisiä keskustelufoorumeja suosiva ja toiminnan laatuun panostava työyhteisö on selvinnyt organisaatiomuutoksista huomattavasti paremmin kuin työyhteisöt, joissa em. juurikaan ole.*

LÄHTEET

Hellbom K. (2005) Business coaching – Tavoitteellinen henkilökohtainen ohjaus yritys-elämässä. Teoksessa Keskinen S., Leimala L. & Romana A. (toim.) 2005. Työnohjaus, sparraus ja coaching esimiestyössä, Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisu B: 20, Painosalama Oy, 87-98

Immaisi A-M. (2005) Kuntaelämän muutosmurros ja kunnallisjohdon työnohjaus. Teoksessa Keskinen S., Leimala L. & Romana A. (toim.) 2005. Työnohjaus, sparraus ja coaching esimiestyössä, Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisu B: 20, Painosalama Oy, 143-153

Jylhä E. (2005). ”Esimiestyön kehittäminen lähtee itsestä” – Esimiestyön kehittämisen näkökulmia. Teoksessa Keskinen S., Leimala L. & Romana A. (toim.) 2005. Työnohjaus, sparraus ja coaching esimiestyössä, Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisu B: 20, Painosalama Oy, 13-31

Karvinen-Niinikoski S., Rantalaiho U-M. & Salonen J. 2007. Työnohjaus sosiaalityössä. Edita Prima Oy. Helsinki

Valtee P. 2002. Uhkista mahdollisuuksiksi. Organisaatiomuutosten toteuttaminen työyhteisön haasteena. Työturvallisuuskeskus. Helsinki

Virkkunen J., Engeström Y., Pihlaja J. & Helle M. (1999). Muutoslaboratorio – uusi tapa oppia ja kehittää työtä. Kansallinen työelämän kehittämisohjelma. Raportteja. Helsinki

VANKKURI- hanke v. 2007-2008
26.9.2007 Eija-Riitta Gröndahl ja Pirkko Rimmi

TYÖNOHJAUSPROSESSIN TAVOITTEET

KEHITTÄMISYKSIKKÖHANKKEESEEN LIITTYVÄN TYÖNOHJAUKSEN KÄYNNISTÄMINEN / KEHITTÄVÄ TYÖNOHJAUS

1. Mitä odotat kehittämishankkeeseen liittyvältä työnohjaukselta?

2. Mitä odotat itseltäsi? Mitä odotat ryhmältä?

3. Mitä odotat prosessinohjaajilta?

4. Mitä asioita prosessinohjauskerroilla tulee ensisijaisesti käsitellä? Mihin eri kerroilla keskitytään?

VANKKURI-hanke työnohjauksen arviointi kevät 2008

RYHMÄ A

	SM	MSM	EM
1. Työnohjaukselle asettamani tavoitteet toteutuivat	1	4	1
2. Työnohjauksessa käsiteltiin työmme kannalta tällä hetkellä tärkeitä asioita	3	2	
3. Työnohjaus antoi minulle uutta näkökulmaa työhön		2	2
4. Työnohjaus jäsensi ja selkeytti hanketoimijoiden yhteistä näkemystä		5	
5. Työnohjaus auttoi minua jaksamaa työssäni	3	2	
6. Tapa, jolla työnohjaus toteutettiin oli mielestäni tarkoituksenmukainen	3	1	1
7. Muiden ryhmäläisten toiminta oli ammatillista ja avointa	5		
8. Sain itseä sanoa sanottavani ja tulla kuulluksi	4	1	
9. Työnohjaajien toiminta oli ammatillista ja kaikkia osapuolia huomioivaa	4	1	
10. Työnohjaus on tukenut vanhustyön kehittämistä omassa yksikössämme	1	2	1

SM samaa mieltä
 MSM melko samaa mieltä
 EM eri mieltä

1x tai 2x=rasti SM/MSM tai
 MSM/EM välissä

VANKKURI-hanke työnohjauksen arviointi sysky 2008

RYHMÄ B

	SM	MSM	EM
1. Työnohjaukselle asettamani tavoitteet toteutuivat	2	5	1
2. Työnohjauksessa käsiteltiin työmme kannalta tällä hetkellä tärkeitä asioita	3	5	
3. Työnohjaus antoi minulle uutta näkökulmaa työhön	1	7	
4. Työnohjaus jäsensi ja selkeytti hanketoimijoiden yhteistä näkemystä		3	4
5. Työnohjaus auttoi minua jaksamaa työssäni	2	3	2
6. Tapa, jolla työnohjaus toteutettiin oli mielestäni tarkoituksenmukainen	3	4	1
7. Muiden ryhmäläisten toiminta oli ammatillista ja avointa	6	3	
8. Sain itse sanoa sanottavani ja tulla kuulluksi	7	1	
9. Työnohjaajien toiminta oli ammatillista ja kaikkia osapuolia huomioivaa	6	2	
10. Työnohjaus on tukenut vanhustyön kehittämistä omassa yksikössämme		5	3

		samaa mieltä
	SM	
	MSM	melko samaa mieltä
	EM	
yksi oli MSM/EM välissä		eri mieltä
yksi oli SM/MSM välissä	MSM/EM välissä	

VANKKURI-hanke v. 2007-2008

TYÖNOHJAUSPROSESSIN ARVIOINTI

- 1. Kuinka tarpeen työnohjaus oli ja kuinka valmis olit työnohjaukseen?**
- 2. Käsiteltiinkö työnohjauksessa juuri niitä asioita, joita mielestäsi pitikin? Päästiinkö tavoitteisiin?**
- 3. Työnohjauksen aikataulu, järjestelyt ja työnohjaustilanteiden toimivuus - mikä hyvää, missä kehittämistä?**
- 4. Arvioi omasta työskentelystäsi - mikä hyvää, missä kehittämistä?**
- 5. Työnohjaajan työskentely - mikä hyvää, missä kehittämistä?**
- 6. Miten tästä eteenpäin?**

ARVIOINTIA KOULUTUSKOKONAISUUDESTA HANKKEEN KESKEISIIN TAVOITTEISIIN NÄHDEN

Marketta Jokinen

Ikäihmisten oman toimintakyvyn ylläpito ja edistäminen

Hankkeeseen valmistuu viisi (5) opinnäytetyötä, joissa on tutkittu em. aihealuetta. Opinnäytetöiden tulokset ovat suoraan sovellettavissa hoito- ja huolenpitotyöhön, ikääntyvien ihmisten fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tukemiseksi ja jopa parantamiseksi.

Hämeen ammattikorkeakoulun hoitotyön, sosiaalialan sekä ohjaustoiminnan opiskelijat pitivät lisäksi viriketoimintatuokioita vanhuksille Hämeenlinnan seutukunnan vanhustenhuollon avo- ja laitoshuollon yksiköissä. Vanhukset odottivat viriketoimintatuokioita ja olisikin toivottavaa, että vakinaisen henkilöstön resurssit riittäisivät myös em. toiminnan toteuttamiseen.

Tutkijayliopettajan tekemän tutkimuksen, Ikäihmisten yksinäisyys, tulokset antavat myös aiheen pohdita joko aiemmin toteutetun ryhmätoiminnan tai muunlaisen yhteisöllisen ja sosiaalisen toiminnan uudelleen aloittamisesta.

Elinympäristön kehittäminen toimintakykyä tukeväksi

Tätä tavoitetta tutkittiin kolmessa (3) opinnäytetyössä. Tutkimukset valottivat aihealuetta lähihoitajien näkökulmasta sekä kahdessa ylempään ammattikorkeakoulututkintoon liittyvissä opinnäytetöissä. Näidenkin opinnäytetöiden tulokset ovat sovellettavissa käytäntöön.

Ikäihmisten asuinympäristön muutokset ja hyvinvointiteknologiset tuotekehittelyt antavatkin aiheen tarkastella elinympäristön ja toimintaympäristön kehittämistä niin, että ne palvelevat entistä paremmin ikääntyvien tarpeita.

Vanhuspalveluiden palvelurakenteen, toimintakulttuurin ja työkäytäntöjen kehittäminen

Ikäihmisten palvelun tarpeita on kartoitettu Hämeenlinnassa Myllymäen alueella. Tutkimustuloksia syvennetään yhdessä (1) opinnäytetyössä. Opinnäytetyö valmistuu myöhemmin, mutta jo tähänastinen tiivis yhteistyö Sisälähetys ry:n kanssa, takaa tutkimustulosten hyödynnettävyyden pohdittaessa Sisälähetyksessä tarkoituksenmukaisia ja palvelutarpeisiin vastaavaa toimintaa. Palvelujärjestelmän tarkoitus on tukea kokonaisvaltaisesti ikäihmisten elämäntilanteita sekä korostaa asiakkaan omaa toimintakykyä ja osallisuutta.

Vanhustyötä tekevän henkilöstön ammatillisen osaamisen ja valmiuksien syventäminen

Vankkuri-hankkeen koulutuskokonaisuuden suunnittelu alkoi Hämeenlinnan seudun vanhustyön avo- ja laitospalveluiden henkilöstön koulutustarvekyselyllä. Koulutussuunnitelma muotoutui toteutuskelpoiseksi hankkeen ohjausryhmältä, projektiryhmältä sekä opetus- ja tutkimusryhmältä saatujen ohjeistusten mukaisesti.

Henkilöstön ammatillista osaamista vahvistettiin avoimilla foorumipäivillä, luennoilla, avainhenkilöille suunnatuilla luento-osuutta syventävällä työpajaosuudella, omaan työyksikköön kohdentuvalla kehittämistehtävällä, prosessin ohjauksella, työhöjauksella ja henkilöstölle suunnatuilla hyvinvointi-ilta-päivillä. Yhden (1) terveydenhoitajaopiskelijan tekeillä oleva opinnäytetyö antaa myös valmistuttuaan avo- ja laitospuolen henkilöstölle tutkittua tietoa seksuaalisuudesta, sovellettavaksi käytännön työhön.

Hämeenlinnan seudun vanhustyön avo- ja laitospuolen esimiehiä kutsuttiin opiskelijoille suunnatuille rekrytointimessuille 16.1.2008 Hämeen ammattikorkeakouluun. Työyhteisöjen henkilöstöä informoitiin myös mahdollisuudesta osallistua Summer school –toimintaan liittyviin luentoihin kesällä 2008.

Tutkijayliopettajan tekemästä tutkimuksesta yhteisötanssikokeilusta saa myös suoraan käytännön ohjeita tuokioiden järjestämisestä. Raporttiin on kirjattu, että tuokioita on ehkä hyvä kutsua muulla nimellä kuin ”tanssi”, koska joillekin ikäihmisille tanssi on syntiä ja tuokioiden perimmäinen tarkoitus on kuitenkin muu kuin vain tanssi.

Avainhenkilöiden arvioinnit omasta oppimisestaan, koulutuksen pituudesta yms. kolmatta tutkimusta varten, antavat koulutuksen järjestäjälle tietoja uusien koulutuksien suunnittelua varten. Tutkimustulokset edesauttavat Hämeen ammattikorkeakoulun tarjoamien vanhustyöhön kohdistuvien täydennyskoulutusten suunnittelua. Sisältö voidaan tietysti räätälöidä suoraan työyksiköihin sopivaksi, henkilöstön tarpeiden mukaisesti.

Oppiminen ja tutkimus osaksi vanhustyön kehittämistä

Hämeenlinnan seudun vanhustyön kehittämissyksikkö (Vankkuri) hankkeessa on toteutunut erittäin hyvin opetuksen, tutkimuksen ja työelämän kohtaaminen. Hankkeen opetus- ja tutkimustoiminta ovat myös noudatelleet hankkeen hankesuunnitelmaa sekä ohjaus-, projekti- ja opetus- ja tutkimusryhmän ohjeistuksia. Soveltavaa tutkimustoimintaa ovat tehneet sekä hankkeessa mukana olevien työyksiköiden avainhenkilöt, Hämeen ammattikorkeakoulun opiskelijat että tutkijayliopettaja. Tutkijayliopettaja on koordinoinut koulutus- ja kehittämistyötä, vahvistanut yhteistyöverkostoja ja tuottanut uutta tietoa.

Vuoropuhelu Hämeen ammattikorkeakoulun Hyvinvoinnin koulutus- ja tutkimuskeskuksen, hankkeeseen kuuluvien työyksiköiden esimiesten ja henkilöstön kanssa on ollut tiivistä.

OPISKELIJOIDEN OPINNÄYTETYÖT

Marketta Jokinen

Hankkeen aikana valmistuneet opinnäytetyöt:

Alla on esitelty Vankkuri-hankkeeseen tehdyt opinnäytetyöt, jotka ovat valmistuneet 30.9.2008 mennessä. Opinnäytetyöt ovat saatavilla niissä oppilaitoksissa, joihin ne on tehty. Opinnäytetöiden tiivistelmät ovat liitteinä 1-4.

Sosionomi, ylempi ammattikorkeakoulututkinto Aila Turkka

Aila Turkka tutki opinnäytetyössään ikääntymisen, asumisen ja hyvinvointiteknologisten sovellusten, sekä asumiseen liittyvän lainsäädännön ja soveltamiskäytäntöjen välisiä suhteita ja tavoitteena oli löytää niiden väliset kriittiset pisteet.

Aila Turkan opinnäytetyö kohdentui VANKKURI-hankkeen tavoitteeseen Elinympäristön kehittämisen toimintakykyä tukevaksi. (Liite 1.)

Lähihoitajat Tiina Kuitunen ja Virpi Ristamäki

Koulutuskeskus Tavastian lähihoitajaopiskelijat Tiina Kuitunen ja Virpi Ristamäki tekivät opinnäytetyön Muistisairaana ikäihmisen turvallisuus kotona. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, ”miten lähihoitaja voi vaikuttaa ja reagoida muistisairaana ikäihmisen turvalliseen kotiin.” Aineistona opiskelijat käyttivät alan kirjallisuutta, sanomalehtiä, internettiä sekä hoitoalan kirjallisuutta. Toiminnallinen osuus toteutettiin ikäihmisille suunnatulla Turvallisuus kotona -luennolla. Yhteystyö VANKKURI-hankkeen tutkijayliopettajan kanssa jäi vain yhteen tapaamiseen, vaikka Marketta Jokinen yritti aktiivisesti järjestää tapaamisia.

Tiina Kuitusen ja Virpi Ristamäen opinnäytetyö kohdentui VANKKURI-hankkeen tavoitteeseen Elinympäristön kehittäminen toimintakykyä tukevaksi. (Liite 2.)

Artenomi Risto Myllylä

Artenomiopiskelija Risto Myllylä Hämeen ammattikorkeakoulusta, ohjaustoiminnan koulutusohjelmasta, kehitti opinnäytetyössään menetelmän, jonka avulla ikäihmisten elämäntarinat voidaan kirjata muistiin. Opinnäytetyön nimi on Muistiin kirjoitettu elämäkerrallisen muistelumenetelmän kehittäminen. Tuotekehitystyönä Risto Myllylä laati menetelmään liittyvän materiaalin sekä tuotti oppaan elämäkerrallista muistelua varten. Opiskelijan pyynnöstä opasta ei ole julkaistu VANKKURI-hankkeen nettisivuilla.

Risto Myllylä toteaa opinnäytetyössään, että kehitystyön aikana saadut kokemukset muistelumenetelmästä vahvistavat käsitystä muistelun hyödyllisyydestä. Opinnäytetyö kohdentui VANKKURI-hankkeen tavoitteeseen Ikäihmisten oman toimintakyvyn ylläpito ja edistäminen. (Liite 3.)

Sosionomit Ulla Kannisto ja Riitta Usvajärvi

Sosionomiopiskelijat Ulla Kannisto ja Riitta Usvajärvi tutkivat opinnäytetyössään Ystäväpiiritoimintaa Janakkalan kunnassa psykososiaalisen ryhmäkuntoutuksen tavoitteiden mukaisesti. Opiskelijoiden yhteistyökumppaneina olivat Vanhustyön keskusliitto, Janakkalan kunnan vanhustyö sekä sotainvalidi-

en Veljesliiton Janakkalan osasto ry. Opinnäytetyössä selvitettiin, lievittykö ryhmään osallistuneiden vanhusten yksinäisyyden tunne ryhmätoiminnan avulla. Tutkimuksessa selvitettiin myös, mitä muuta hyötyä ryhmästä on osallistujille. Lisäksi arvioitavana oli Ystäväpiiriryhmäkuntoutuksen sovelletta- vuutta osaksi Janakkalan vanhustyötä. Opinnäytetyössä tuotettiin Janakkalan vanhustenhuollon käyt- töön toimintamalli.

Ulla Kanniston ja Riitta Usvajärven opinnäytetyö kohdentui VANKKURI-hankkeen tavoitteeseen Ikäihmisten oman toimintakyvyn ylläpito ja edistäminen. (Liite 4.)

Myöhemmin valmistuvat opinnäytetyöt:

Seuraavassa on esitelty Vankkuri-hankkeeseen tehtyt, 30.9.2008 jälkeen valmistuvat opinnäytetyöt.

Sairaanhoitajaopiskelijat Tuula Alapuro, Heidi Mättö ja Tuija Perälä

Tuula Alapuro, Heidi Mättö ja Tuija Perälä tekevät opinnäytetyötä otsikolla Myllymäen alueen van- husten palvelutarpeen kartoitus. Hämeenlinnan kaupunki ja Sisälähetys ry. kartoittivat Myllymäen alu- eella asuvien 75 -vuotta täyttäneiden palvelutarpeita lomakekyselyllä keväällä 2008. Tuolloin oli jo sovittu kartoituksen tulosten tarkentamisesta syvähaastattelulla. Em. sairaanhoidonopiskelijat tekevät syvähaastattelun kuudelle ikäihmiselle. Saatuja tuloksia hyödynnetään Sisälähetyksessä kohdennet- taessa palveluja kotona asuvien ikäihmisten tueksi. Aineisto analysoidaan kvalitatiivista menetelmää käyttäen.

Opinnäytetyö kohdentuu VANKKURI-hankkeen tavoitteeseen Vanhuspalveluiden palvelurakenteen, toimintakulttuurin ja työkäytäntöjen kehittäminen.

Artenomiopiskelija Kaarina Hauskala

Kaarina Hauskalan opinnäytetyön nimi on Ryhmätarinointi. Opiskelija tutkii sitä, miten sadutusmene- telmän pohjalta sovellettu ryhmätarinointi sopii ikäihmisten ryhmätoiminnaksi. Miten ryhmätoiminta aktivoi, osallistaa ja yhteisöllistää. Miten ohjaajan tulee toimia, että ryhmä aktivoituu vastuullisuuteen ja ohjaajan rooli jää taka-alalle. tutkimuskohteena ovat kotona asuvat ikäihmiset, jotka kokoontuvat Voutilakeskuksessa. Tutkimusaineisto kerätään osallistavalla havainnoinnilla sekä haastattelulla.

Opinnäytetyö kohdentuu VANKKURI-hankkeen tavoitteeseen Ikäihmisten oman toimintakyvyn yllä- pito ja edistäminen.

Sairaanhoitajaopiskelijat Tiia Heinonen ja Maija Laukniemi

Tiia Heinosen ja Maija Laukniemen opinnäytetyön otsikko on Ikäihmisten toimintakykyä ylläpitävä työote hoitajien arvioimana. Tavoitteena on selvittää kuinka toimintakykyä ylläpitävä työote toteutuu käytännön työssä, mitkä seikat parantavat tai estävät työotteen toteutumista ja onko hoitajille ja lisä- koulutuksen tarvetta. Tutkimusaineisto on kerätty avoimilla kysymyksillä keväällä 2008 Voutilakes- kuksen sairaanhoitajilta ja lähihoitajilta. Aineisto analysoidaan sisällönanalyysimenetelmällä.

Opinnäytetyö kohdentuu Vankkuri-hankkeen tavoitteeseen Ikäihmisten oman toimintakyvyn ylläpito ja edistäminen.

Terveydenhoitajaopiskelija Susanna Koivisto

Susanna Koiviston opinnäytetyön nimi on Ikääntyneiden miesten seksuaalisuuden tukeminen hoita- jan näkökulmasta. Opiskelija tutkii opinnäytetyössään teemoja: Minkälaisissa tilanteissa hoitajat ovat

tukeneet ikääntyvän miehen seksuaalisuutta. Millaisissa tilanteissa hoitajat ovat tunteneet taitonsa riittämättömiksi. Millainen käsitys heillä on ikääntyneen miehen seksuaalisuudesta. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat kotisairaanhoidon sairaanhoitajat, aineisto kerätään teemahaastattelulla ja analysoidaan sisällönanalyysillä.

Opinnäytetyö kohdentuu VANKKURI-hankkeen tavoitteeseen Vanhustyötä tekevän henkilöstön ammatillisen osaamisen ja valmiuksien syventäminen.

Sairaanhoitajaopiskelijat (ylempi amk) Marja Metsälä ja Ritva Niemi

Marja Metsälä ja Ritva Niemi tekevät ylemmän ammattikorkeakoulun opinnoissaan opinnäytetyön otsikolla Hämeenlinnan seudun verkkopalvelusivuston ohjausmalli ikääntyville. Mallin tarkoituksena on edistää ikääntyvien mahdollisuutta käyttää verkkopalvelusivustoja. Tutkimuksen kohderyhmänä on vähintään 60 –vuotta täyttäneet Hämeenlinnan ja seutukuntien kotona asuvat eläkeläiset. Tutkimus toteutettiin käyttämällä toimintatutkimuksen menetelmiä ja aineisto kerättiin havainnoimalla ja teemahaastattelulla.

Opinnäytetyö kohdentuu VANKKURI-hankkeen tavoitteeseen Elinympäristön kehittäminen toimintakykyä tukevaksi.

Artenomiopiskelija Jaana Terävä

Jaana Terävän opinnäytetyön otsikko on Hyvä reissu. Alkuideana on se, että koko elämästä jäisi sellainen hyvä olo. Opiskelijan tarkoituksena on tutkia ohjaustoiminnan merkitystä vanhusten yksinäisyyden ehkäisemisessä. Opiskelija pitää muun muassa Voutilakeskuksessa draamaryhmää dementoituneille.

Opinnäytetyö kohdentuu VANKKURI-hankkeen tavoitteeseen Ikäihmisen oman toimintakyvyn ylläpito ja edistäminen.

**REALISTINEN HYVINVOINTITEKNOLOGIA KOTONA ASUMISEN
MAHDOLLISTAJANA**

Turkka, Aila

Satakunnan ammattikorkeakoulu

Hyvinvointiteknologian koulutusohjelma

Toukokuu 2008

Sandelin, Sirpa (Samk), Maijala, Hanna (Hamk)

UDK: 365.4-053.9, 613.5

Sivumäärä: 120

Asiasanat: ikääntyminen, ikääntyneet, asuminen, hyvinvointiteknologia, paradoksit

Tämän opinnäytetyön aiheena oli tutkia ikääntymisen, asumisen ja hyvinvointiteknologisten sovellusten, sekä asumiseen liittyvän lainsäädännön ja soveltamiskäytäntöjen välisiä suhteita ja löytää niiden väliset kriittiset pisteet.

Ikääntyneen kotona selviytyminen on riippuvainen siitä, kuinka hyvin asunto ja asuinympäristö soveltuvat ikääntyneelle myös toimintakyvyn heiketessä. Asuntojen ja asuinympäristöjen esteettömyyden edistäminen on välttämätöntä ikääntyvien määrän ja asumistarpeiden muuttuessa. Kerrostaloasumista säätelee kahdenlainen lainsäädäntö; toinen liittyy omistus- ja toinen vuokrataloihin. Tarvitaan laajaa päätöksentekoa kiinteistön saattamiseksi mahdollisimman esteettömäksi. Yksittäisen tai muutaman ikääntyneen kannalta tilanne on lohduton – kodista voi tulla vankila, mikä ei ole eettisesti oikein.

Hyvinvointiteknologian avulla voidaan lisätä ikääntyneiden asumisen turvallisuutta ja elämänlaatua. Kirjallisen aineiston mukaan teknologian nopea kehittyminen voi johtaa myös ikääntyneiden syrjäytymiseen, mikä liittyy erityisesti muistihäiriöisiin kuntalaisiin.

Yksittäisen kuntalaisen kannalta hyvinvointiteknologisten sovellusten käyttöönsaantimahdollisuuksia säätelee voimassa oleva sosiaalihuollon lainsäädäntö, sen soveltaminen sekä kuntalaisen taloudellinen asema. Soveltamistapaa puolestaan säätelee kuntatalous ja taloutta kunnan tulokertymä. Käsitteistä kokonaistaloudellisuus ja raamibudjetti viimeksi mainittu vie tämän tutkimuksen mukaan voiton. Nykyistä positiivisempien päätöksentekojen tueksi tarvittaisiin tutkittua tietoa hyvinvointiteknologian hyödyistä ja tieto täytyisi saattaa kunnissa kaikkien osapuolten tietoisuuteen, mikä merkitsee myös juurruttamista.

Hyvinvointiteknologisten sovellusten käytettävyyttä murentaa markkinoille tulo liian raakileina ja vanhojen sovellusten kehittämiseen panostamattomuus. Tätä puolestaan ylläpitävät innovaatioiden rahoituskanavat, sirpaloitunut tuotekehittäminen, vanhojen ikääntyneiden paitsioasema sekä yritysmaailman ja palveluntuottajien välisen yhteisen kielen puuttuminen. Lankaverkkojen alasajo ja operaattorin vaihto näyttävät yhtä kohtalokkailta. Tämän hetkisen tilanteen valossa alasajo voi aiheuttaa vaikeuksia erityisesti tiheään rakennetulla ja kerrostalovaltaisella ruutukaava-alueella. Nämä kaikki liittyvät tutkimuksessa todennettujen paradoksien sisältöihin

LIITE 2

Koulutuskeskus Tavastia
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala
Lähihoitajan tutkinto
sairaanhoidon ja huolenpidon koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Tiina Kuitunen
Virpi Ristamäki

MUISTISAIRAAN IKÄIHMISEN TURVALLISUUS KOTONA

Opinnäytetyö, 25 sivua, liitteitä 2 sivua
syksy 2007

Työssämme käsitellään monipuolisesti muistisairaan, ikäihmisen kotia ja turvallisuus näkökohtia. Tavoitteena on kiinnittää huomiota niihin riskitekijöihin, joihin voidaan vaikuttaa ja lisätä turvallisia kotona asumisen vuosia. Lähtökohtana oli, miten lähihoitaja voi vaikuttaa ja reagoida muistisairaan ikäihmisen turvalliseen kotiin. Aineistona käytimme alan kirjallisuutta, sanomalehtiä, internetiä sekä hoitoalan useita julkaisuja. Yhteistyötä teimme Hämeenlinnan seudun kehittämisyksikkö hankkeessa eli Vankkurissa toimivan tutkijayliopettaja Marketta Jokisen kanssa. Olemme etsineet tietoa monipuolisesti ja hyödyntäneet oppimaamme tietoa sekä taitoa muun muassa keväiseltä työssäoppimis jaksolta kotipalvelusta.

Toiminnallisen osuuden toteutimme turvallisuus – kotona luentona ikäihmisille. Luento liittyi myös Vankkuri-hankkeeseen. Muistisairaiden kanssa työskentelevien lähihoitajien tulisi olla motivoituneita työhönsä. Heidän tulee kiinnittää huomiota mahdollisiin muutoksiin sekä reagoida nopeasti asioihin, jotka koskevat ikäihmisen terveyttä ja kodin turvallisuutta. Läheisten jaksaminen on otettava kokonaisuuteen mukaan, jotta muistisairaille saadaan turvallisia kotona asumisen vuosia lisää.

Nopea reagointi ja vastuullinen moniammatillinen työskentely eri tahojen kanssa on avainasemassa onnistuneen hoitosuhteen muodostumiselle. Lähihoitajan on hankittava tietoa, jotta hän osaa hyödyntää sitä käytännön työssään. Ikäihminen otetaan huomioon kokonaisuutena, huomioiden yksilöllisyys ja yksilöiden erilaiset tarpeet. Hoitajana on myös tuettava läheisiä jaksamaan. Lähihoitajalla tulee olla riittävä tietotaito, jotta hän voi auttaa ikäihmistä ja hänen läheisiään riittävän ajoissa.

AVAINSANAT: Muistisairas ikäihminen, lähihoitaja, turvallisuus, koti ja ympäristö

WETTERHOFF

Ohjaustoiminnan koulutusohjelma
Terapeuttinen ohjaustoiminta

Tekijä	Risto Myllylä	Vuosi 2008
Toimeksiantaja	Hämeenlinnan seudun vanhustyön kehittämissyksikkö "Vankkuri"	
Työn nimi	Muistiin kirjoitettu. Elämäkerrallisen muistelumenetelmän kehittäminen.	
Työn säilytyspaikka	HAMK, Wetterhoff	

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää menetelmä, jonka avulla ikäihmisten elämäntarinat voidaan kirjata muistiin. Myös menetelmään liittyvän materiaalin laatiminen sisältyi opinnäytetyöhön. Muistelumenetelmä perustuu vuorovaikutukseen. Toimintaperiaatteena on, että nuorempi sukulainen tai ystävä kirjaa ikäihmisen elämäntarinan muistiin. Kirjaaminen aloitetaan kertojan isovanhemmista ja se päättyy nykyhetken kuvaukseen ja tulevaisuuden toiveiden kirjaamiseen. Muistamisen apuna pyritään käyttämään kertojan elämään liittyviä asioita, kuten vanhoja esineitä, kuvia ja musiikkia. Muistiin kirjoitettu -muistelumenetelmä perustuu psykologi Erik Eriksonin sekä amerikkalaisen Robert N. Butlerin näkemyksiin muistelun identiteettiä tukevasta vaikutuksesta vanhuusiässä.

Kehitystyö sisälsi tutkimusta ja tuotesuunnittelua. Kehitystyöhön osallistui kaksi Hämeenlinnassa toimivan vanhusten päiväkeskus Päivänkaaren asiakasta, joiden kanssa menetelmää testattiin. Lisäksi menetelmää testattiin tekijän isovanhempien kanssa. Opinnäytetyön toimeksiantaja oli Hämeenlinnan seudun vanhustyön kehittämissyksikkö "Vankkuri", jonka toiminnan tavoitteisiin kuuluu muun muassa ikäihmisten psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tukeminen, iäkkäiden sosiaalisten verkostojen vahvistaminen ja heidän toimintakykyään edistävien toimintatapojen kehittäminen.

Kehitystyön aikana saadut kokemukset muistelumenetelmästä vahvistavat käsitystä muistelun hyödyllisyydestä. Muistojen kirjaamisen avulla voidaan edistää läheisiä perhe- ja ystävyssuhteita. Muistojen kokoaminen elämäkerralliseen muotoon tuo elämälle pysyvyyttä ja osoittaa kunnioitusta kertojaa kohtaan. Muistojen kirjaamisen kautta myös nuoremmat sukupolvet voivat ymmärtää aikaisempien sukupolvien vaiheita ja löytää omat juurensa.

Asiasanat: muistelu, elämänkerta, elämänkulku, kehitystyö, ikäihmiset

Sivut: 58 s. + liitteet 46 s.

LAHDENSIVU

Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosiokulttuurinen seniori- ja vanhustyö

Tekijät	Ulla Kannisto Riitta Usvajärvi	Vuosi 2008
Toimeksiantajat	Vanhustyön keskusliitto – Centraförbundet för de gamlas väl ry, Janakkalan kunnan vanhustyö, Sotainvalidien Veljesliiton Janakkalan osasto ry	
Työn nimi	Yksinäisyyden tunteen lievittyminen Ystäväpiiriryhmätoiminnan tuloksena Janakkalassa -Tutkimus ryhmään osallistuneiden vanhusten kokemuksista	
Työn säilytyspaikka	HAMK, Lahdensivu	

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyö on hankkeistettu, työelämälähtöinen ja tavoitteellinen. Se pohjautuu sosiaalipedagogiseen viitekehykseen ja sosiokulttuuriseen innostamiseen. Työn lähtökohtana oli toimintatutkimus, joka toteutettiin Ystäväpiiri- yhdessä elämyksiä arkeen® -psykososiaalisen ryhmäkuntoutuksen tavoitteiden mukaisesti. Työmme oli Ystäväpiiritoiminnan pilottihanke Janakkalan kunnassa. Se on liitetty myös osaksi Hämeenlinnan seudun vanhustyön kehittämissyksikköhanketta.

Ryhmätoiminnan tavoitteena oli osallistujien yksinäisyyden tunteen lievittäminen, ryhmäläisten ystävystyminen, voimaantumisen ja elämänhallinnan lisääminen. Ystäväpiiriohjaajakoulutukseen kuuluneen, kolme kuukautta kestäneen vanhusryhmän ohjaaminen toteutettiin Janakkalan päiväkuntoutus Onnenapilan tiloissa.

Opinnäytetyössä selvitettiin, lievittykö ryhmään osallistuneiden vanhusten yksinäisyyden tunne ryhmätoiminnan avulla. Tutkittiin myös, mitä muuta hyötyä ryhmästä oli osallistujille. Lisäksi arvioitiin Ystäväpiiriryhmäkuntoutuksen soveltuvuutta osaksi Janakkalan vanhustyötä. Tutkimusmenetelminä käytettiin havainnointia ja yksilöhaastatteluita ennen ja jälkeen ryhmätoiminnan. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluna, jonka rungon muodostivat puolistrukturoidut kyselykaavakkeet.

Opinnäytetyö tuotti Janakkalan vanhushuollon käyttöön toimintamallin, joka kokeiluryhmästä saatujen tulosten mukaan on yksinäisyyttä lievittävää ja sosiaalista aktiivisuutta lisäävää ryhmäkuntoutusta. Opinnäytetyö osoitti, että osallistujien onnellisuuden- ja turvallisuudentunne sekä kokemuksellinen terveydentila parantuivat.

Avainsanat Vanhuus, yksinäisyys, psykososiaalinen ryhmäkuntoutus, ystäväpiiri
Sivut 66 s. + liitteet 7 s.

TUTKIMUSRAPORTIT

Marketta Jokinen

(Raportit säilytetään Hämeen ammattikorkeakoulun hyvinvoinnin koulutus- ja tutkimuskeskuksessa)

YHTEISÖTANSSI ASIAKKAAN JA HENKILÖSTÖN VOIMAVARANA, YHTEISÖTANSSIKOKEILU LAMMIN PÄIVÄKESKUKSESSA

Marketta Jokinen

Johdanto

Tämä tutkimus on tehty Hämeenlinnan seudun vanhustyön kehittämissyksikkö –hankkeessa. Tutkimusaineisto on kerätty yhteisötanssikokeilusta Lammin päiväkeskuksessa ajalla 22.8-28.12.2007. Tutkimusaineisto koostuu Lammin päiväkeskuksen työntekijöiden päiväkirjamerkinnöistä, tutkijayliopettajan havainnoista sekä työntekijöiden haastattelusta. Päiväkeskuksen asiakkaat antoivat palautteen jokaisen yhteisötanssituokion jälkeen järjestetyssä yhteiskeskustelussa.

Tutkimus on toteutettu toimintatutkimustyyppisesti ja aineisto on analysoitu sisällönanalyysiä mukaelen. Analyysi on tutkimusaineistoa kuvaileva.

Yhteisötanssikokeiluun osallistuneet asiakkaat kuvasivat subjektiivisia kokemuksiaan positiivisiksi. Toiminnan haluttiin kokeilun jälkeen jatkuvan. Osa asiakkaista ei osallistunut ”tanssiin”, koska se on heidän mielestään syntiä. Toiset asiakkaat halusivat vain nukkua tuokioiden aikana.

Päiväkeskuksen työntekijät kuvailivat toiminnan vaikutuksia asiakkaisiin positiivisiksi. Yhteisötanssikokeiluun kuului fyysistä läheisyyttä asiakkaiden kanssa. Työntekijöiden mielestä sopivan ja sopimattoman käyttäytymisen raja on erittäin kapea. Pohdittavaksi jäi, miten asiakkaan käyttäytymistä ohjataan, loukkaamatta häntä. Työntekijät kuvailivat itsekin voimaantuneensa ja saaneensa runsaasti uusia ideoita toimintansa kehittämiseen. Omaisia ei informoitu yhteisötanssikokeilusta. Kokeilun aikana jotkut asiakkaat ylittivät voimavaran ja työntekijät pohtivat, miten omaiset olisivat suhtautuneet mahdollisen tapaturmaan yhteisötanssin aikana.

Jatkotutkimusaiheeksi on esitetty yhteisötanssin vaikuttavuusmittauksia esimerkiksi Voutilakeskuksessa Hämeenlinnassa. Tutkimuksella voitaisiin osoittaa eri mittarein yhteisötanssin mahdollista vaikuttavuutta asiakkaan fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin.

Yhteisötanssi, community dance

Yhteisötanssi on Iso-Britanniassa 1970-luvun puolivälistä lähtien nopeasti kehittynyt ja kasvanut tanssin suuntaus, jolla on ollut merkittävä vaikutus tanssin kehitykseen ja yhteiskunnalliseen asemaan koko maassa. Tanssitaiteilijoiden taiteellista työtä, joka suuntautuu laajemmin yhteiskuntaan ja eri yhteisöihin on lisäksi esimerkiksi Ranskassa kansallisten koreografisten keskusten yhteydessä. Yhteisötanssilla on kuitenkin pisimmät perinteet ja järjestäytyneimmät muodot Iso-Britanniassa. Christopher Thomson kuvaa kehitystä ”hiljaiseksi vallankumoukseksi”. Tanssin ammatillisuus suhteessa yhteisöön on saanut tällöin uudet muodot samalla kun käsitys ”yleisöstä” on laajentunut. (Heimonen & Kaiku 2007, 1-2.)

Mitä yhteisötanssi on?

Yhteisötanssia on vaikea tiukasti määritellä. Laajassa merkityksessä yhteisötanssitoiminnan tarkoituksena on lisätä kaikkien ihmisten mahdollisuutta tanssia. Tanssin saavuttavuuden lisäämiseksi tarjotaan osallistumismahdollisuuksia ja niihin perustuvia omia kokemuksia. Erilaisuus ja laaja-alaisuus ovat keskeisiä periaatteita. Toiminta kattaa kaikki tanssin lajit ja yhteisöt. Tällöin yhteiskunnallisella asemalla, iällä, kyvyillä, sukupuolella, seksuaalisella suuntautumisella ja rodulla ei ole vaikutusta. Yhteisötanssin vetäjänä toimii yleensä tanssin ammattilainen. Yhteisötanssiin sisältyvät kaikki tanssiin ja tanssimiseen liittyvät elementit ja painopiste on prosessissa. Yhteisötanssin pääasiallinen ”tuote” on osallistujien prosessi. Prosessia luonnehtii pyrkimys siirtää päätöksentekoa tanssintekijältä osallistujalle. Osallistujien luovaa panosta ja tilanteen hallintaa kehitetään.

Käsitys yhteisöstä on myös laaja yhteisötanssin piirissä. Yhteisö voi olla maantieteellinen (alueellinen), sosiaalinen tai institutionaalinen. Ryhmään kuulumisen ja solidaarisuuden tunteet kuuluvat niin ikään yhteisön määritelmään. Yhteisökäsitteessä on korostettu lisäksi yksilön oikeutta ilmaista itseään. Yhteisö antaa siis identiteetin, mutta ryhmän sisällä on erilaisia identiteettejä. (Heimonen & Kaiku 2007, 1-2.) Yhteisötanssissa päästään muutokseen yhteisen vuorovaikutuksellisen prosessin ja yhteistoiminnan kautta; prosessissa tehdään asioita näkyviksi. On eheyttävä kokemus, kun ihminen löytää konkreettisen muodon omille tunteilleen, ajatuksilleen, peloilleen ja näkee palan elämästään. Yhteisötanssissa on erityistä, että se on hetkessä tapahtuvaa liikettä. Vanhusten hiljainen tieto ei aina pääse sanojen kautta näkyväksi, mutta liike ja tanssi ovat siihen hyvä kanava. Ihmisillä on yhteisötanssissa mahdollisuus osallistua ja ilmaista itseään liikkeen, tanssin kautta tai sitä katselemalla. Olennaista on pyrkimys oman kehon kuuntelemiseen. (Pylkkänen 2006, 46.)

Tausta ja kehitys

Iso-Britanniassa sodan jälkeinen yhteisöllisyyden puute ja tarve integroida erilaiset etniset ryhmät yhteiskuntaan antoivat mahdollisuuden yhteisötanssin kehitystyöhön. Taustalla vaikuttivat myös Rudolf Labanin teorit jokaisen kyvystä ja oikeudesta tanssiin. Teorioilla oli suuri vaikutus tanssin juurtumiseen maan koululaitoksissa, 1960-luvulla tanssitaiteilijoita kutsuttiin tekemään tanssiin liittyvää opetustoimintaa suurimmissa yliopistoissa. Yleisötyö (educational work) tuli 1970-luvulla osaksi julkista tukea saavien taiteilijoiden työnkuvaa ja lopulta tuen saamisen edellytykseksi. Tämä toiminta tuki yhteisötanssin kehitystä. Tanssin merkitystä yksilölle, yksilön kokemusta ja henkilökohtaista kasvua, korostettiin 1980-luvulla. Käsitys luovasta yksilöstä, jolla on ainutlaatuinen ja yksilöllinen liikelatu nousi yhteisötanssin perustaksi.

Suomessa on myös kiinnostuttu työskentelemään erilaisissa instituutioissa. Tanssitaiteessa on herännyt kiinnostus yleisökäsitteen laajentamiseen, erilaisten ryhmien ja yhteisöjen kanssa tehtäviin projekteihin. Vuonna 1998 toteutettiin ensimmäinen 10 opintoviikon laajuinen täydennyskoulutus kiinnostuksen tueksi ja uusien ammatillisten valmiuksien kehittämiseksi yhteisötanssissa. Osallistujina oli 11 tanssin ammattilaista. Koulutuksen aikana he käynnistivät erilaisia yhteisötanssiprojekteja monikulttuurisissa yhteisöissä, liikuntaesteisten tai tietyn alueen asukkaiden kanssa. Opettajana toimi Christopher Thompson The Place –tanssikeskuksesta Lontoosta. Koulutukseen kuului yhteisötanssin lisäksi muun muassa ryhmädynamiikan perusteita, tanssin terapeuttisia vaikutuksia ja yleisötyötä. (Heimonen & Kaiku

Suomeen perustettiin vuonna 1999 yhteisötanssiyhdistys, Yhteisö Tanssii ry. Yhdistys edistää ja tukee tanssimisen mahdollisuutta ja saatavuutta. Yhdistys edistää tanssitaiteilijoiden työkentän laajentamista ja tukee yhteisötanssin parissa työskenteleviä ihmisiä. Yhdistys edistää tanssimisen mahdollisuutta erilaisissa työ- opiskelu-, laitos-, harrastus- ja asuinyhteisöissä. Se tuo tanssia suomalaiseen arkeen, koska tanssiminen parantaa elämänlaatua. Yhdistyksen toiminta hyväksyy kaikki tanssin tyylilajit. Tanssia voi yhteiskunnalliseen asemaan, ikään, fyysiseen suorituskykyyn, sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai rotuun katsomatta. Työskentely lähtee osallistujan omista lähtökohdista ja se painottaa

tanssin kokemuksellisuutta. Yhteisötanssitapahtuma voi olla yhden tunnin mittainen, lyhytkurssi tai pidempikestoinen projekti. Ohjaaja on tanssin ammattilainen. (Yhteisötanssi ry 2007.)

Suomessa yhteisötanssia on harjoitettu 10-15 vuotta. Yhteisöllisyys on koettu tärkeäksi lähestymistavaksi, jota myös vanhusten palvelukeskukset monessa toiminnassa toteuttavat. Yhteisötanssin menetelmiä voidaan soveltaa monille eri kohderyhmille. Esimerkiksi vanhusten kunnosta riippuen yhteisötanssilla voidaan pyrkiä terveyden ja toimivuuden ylläpitämiseen, toimintakyvyn kohentamiseen tai virkistämään ja tuomaan hyvää oloa taiteellisen kokemuksen kautta. (Terve tanssi. Tanssi vanhusten voimavarana 2006, 2.)

Yhteisötanssitunneille tulevien ei tarvitse osata enakkoon mitään. Kiinnostus tanssiin ja liikkumiseen sekä halu kokeilla jotain uutta riittää. Jokainen voi ja osaa tanssia omalla tavallaan. Yhteisötanssi antaa mahdollisuuden löytää oma liike, itseilmaisu, luovuus ja tanssin ilo. Yhteisötanssi rohkaisee näihin. Yhteisötanssissa liike yhdistetään musiikkiin. tanssia voi olla myös ilman musiikkia. Yhteisötanssissa ei ole valmista mallia tai tanssia vaan se muotoutuu ryhmän mukaiseksi. (Yhteisötanssi 2007.)

Tanssiminen on yksi vanhimmista yhteisöjen ilmaisukeinoista, ihmiset ovat tanssin keinoin kuvanneet oman elämänsä arkea ja pyhää, sen tapahtumia, ilmiöitä ja merkityksiä. Yhteisötanssi ei ole kuitenkaan terminä kovin tuttu. Tanssi on eri ilmenemismuotoineen etäännyttänyt yhä kauemmaksi yhteisöstään. Yhteisötanssissa on tärkeintä osallistujan prosessi, jossa keskeistä on päätöksenteon siirtäminen tanssintekijältä osallistujalle. Yhteisötanssin pysyvin piirre on, että se pyrkii vahvistamaan tanssin keinoin olemassa olevaa yhteisöä. Laajasti katsottuna yhteisötanssitoiminnan tarkoituksena on lisätä kaikkien ihmisten mahdollisuutta tanssia. Käsitys yhteisöstä on yhteisötanssin piirissä laaja. Se voi olla maantieteellinen (alueellinen), sosiaalinen tai institutionaalinen.

Kansantanssi on lähellä yhteisötanssia, mutta se on muiden tanssinalojen tavoin etäännyttänyt yhteisöstään. Esitykset tehdään ensisijaisesti yleisöä varten ja ryhmät tanssivat enimmäkseen muistiin merkittyjä tansseja tai ohjaaja tekee omia koreografioitaan. Yhteisötanssi toteutuu parhaiten alkuperäiskansojen tansseissa. Nykyisessä länsimaisessa kaupunkikulttuurissa yhteisötanssia lähinnä ovat hip-hop ja break dance. Näillä on selkeä merkitys ja kiinne kohta ympäröivään yhteisöön, ympäristöön tai yhteiskuntaan. Taidekasvatuksen tanssilliset projektit ovat yksi sosiokulttuurisen innostamisen muoto. Yhteisötanssissakin ympäristöstä ja yhteisöstä etsitään merkityksiä. Tällöin oppiminen ja kasvaminen tapahtuvat elämyksellisen ja kokemuksellisen toiminnan kautta.

Yhteisötanssi ei ole välttämättä sidoksissa kiinteästi toimiviin ryhmiin. Toimintaan voivat osallistua kaikki asiasta kiinnostuneet ja mukana voi olla myös kaiken ikäisiä. Yhteisöllisen toiminnan tarkoituksena on ihmisten välisen vuorovaikutuksen ja ajatusten vaihdon lisääminen. Ihminen on kehon ja mielen tasolla toimiva kokonaisuus. Kehon hyvinvointi vaikuttaa mielen hyvinvointiin ja päinvastoin. Kehon tasapainoisen liikuttamisen jälkeen voimme hyvin myös mielen tasolla. Mikäli kehon tuntemukset liikuntasuorituksen yhteydessä ovat vastenmieliset ei mielikään hymyile. Liikunnan toteuttaminen mieltä ja kehoa tyydyttävällä, sopivalla tavalla, vaikuttaa yksilön psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. Liikunta keskittyy ihmisen fyysisen kunnan, toimintavireyden ja terveyden kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Liikunta korostaa toimintaa, joka auttaa kohentamaan terveyttä ja psyykkistä tasapainoa, parantaa ajattelukykyä ja kasvattaa ihmisissä positiivista ja sosiaalista luonnetta.

Sosiokulttuurisen innostamisen näkökulmasta sosiaalisen liikkumisen idea on yhdessä tekeminen. Motivaation virittämisen ja uskon vahvistamisen perusta on herkäytymisessä, heräämisessä ja liikkeelle lähtemisessä. Yhteisölle tutuista ja kiinnostavista toimintamuodoista on hyvä aloittaa. Mikä on liikunnalla saavutettavan hyvän elämän tilanne? Onko se viihtyvyys., hyvä olo, sosiaalisen tarpeen tyydyttäminen, hyvä kunto vai hyvä terveys? (Kinnunen, Penttilä, Rantala, Salonen & Tervo 2003, 49-56.)

Yhteisötaiteen ja yhteisötanssin ideologia

Hanna-Liisa Liikanen (2003) on väitöskirjassaan esittänyt johtopäätöksiä yhteistoiminnan kehittymiselle. Hän toteaa, että taide ja sosiaalinen kenttä kohtaavat hoitoyksiköissä yksittäisissä taiteilijavierailuissa tai erityisissä kulttuuriprojekteissa. Taiteen kaltaista toimintaa on myös arkisessa virike- ja päivätoiminnassa. Taiteen kentän luovuus ja sosiaali- ja erityisesti terveyskentän toimenpidekeskeisyys ovat vaikeasti yhdistettävissä. On tärkeää etsiä yhteistoiminnan edellytyksiä. Taide- ja kulttuuritoiminnan onnistumiseksi ja kehittymiseksi osaksi sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja, tulisi tarkastella seuraavia edellytyksiä:

1. Lähtökohtana on, että taide- ja kulttuuritoiminta nähdään tärkeäksi osaksi jokaisen elämää ja tarpeita, myös sosiaali- ja terveyspalvelujen piirissä. Asiakkaan omaa kulttuuri- ja taideharrastusta tuetaan, hoitoyksiköistä luodaan kodinomainen ja viihtyisä elinympäristö.
2. Asenteiden tulisi muuttua tasa-arvoisemmiksi kulttuurin sekä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattikuntien kesken. Taiteilija tarvitsee muun henkilökunnan tukea ja perehdyttämistä.
3. Hoitolaitosten jäykän päiväjärjestyksen tulisi joustaa ja antaa tilaa luovuudelle ja kokeiluille. Tarvitaan kiireettömyyttä, vapautta ja tilaa mielikuville ja elämyksille. Hoitoyksiköissä on tällä hetkellä tiukat toistuvat päivärutiinit, jotka laitostavat asiakkaat ja henkilökunnan. taidetoiminnan tuominen keskelle ”toimenpiteitä” koetaan uhkaksi arjen sujumuudelle.
4. Edellytyksenä on myös riittävä henkilöstön määrä. Kulttuuritoiminta ymmärretään ylimääräisenä työnä ja työyhteisöissä koetaan riittämättömyyttä eri vaatimusten paineissa. Rutiinitöiden rationalisointi ja resurssien uudelleen kohdentaminen voisi tuoda väljyyttä työjärjestelyihin ja ajankäyttöön.
5. Sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkaat ovat myös kulttuuritoimen tasavertaisia asiakkaita. Kulttuuritarjontaa tulee kohdentaa hoitolaitoksiin ja avohoidossa olevien piiriin.
6. Määrärahoja tulee korottaa. Taiteilijoiden oletetaan tulevan ilmaiseksi hyväntekeväisyytenä esiintymään ja lahjoittavan työtään. Tämä edellyttää hallintorajojen rikkomista ja yhteisiä sopimuksia valtakunnallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla. (Liikanen 2003, 154-155.)

Hanna-Liisa Liikanen toteaa lisäksi, että kirjallisuus- ja tutkimusaineisto, johon hän väitöstyössään on perehtynyt, tukee taiteen soveltavaa käyttöä ja kehittämistä osaksi lääketieteen, hoitotyön sekä sosiaalityön menetelmiä. Päättäjiä ja ammattilaisia ei ole kuitenkaan saatu vakuuttuneeksi terveydellisistä ja hyvinvoinnin hyödyistä, joita taide- ja kulttuuritoiminnan lisääminen toisi sosiaali- ja terveydenhuollon palveluihin. Taiteen ja elämän kohtaaminen hoitoyksikön arjessa on mahdollista joskin vielä harvinaista. Erilaisia projekteja tosin toteutetaan mutta ne eivät ole muuntuneet käytännön pitkäjänteiseksi ja eläväksi toiminnaksi. (Liikanen 2003, 155-156.)

Taina Semi (2004) kuvaa Opri ja Oleksi –kodissa kymmenen vuoden aikana kehiteltyä ilmaisullista kuntoutusmenetelmää dementoituneiden hoitoyhteisössä. Ilmaisumenetelmällä on, hänen mukaansa, monia mahdollisuuksia. Menetelmä ei ole mikään yhtenäinen teoria ja siihen on saatu johtoaikutuksia sosiokulttuurisen innostamisen käsitteestä, draamapedagogiikasta, sosiaalitieteistä sekä erilaisista taiteenopetuksen metodeista. Menetelmä ei pohjaudu tieteellisiin tutkimuksiin. Se saa voimansa kokemuksellisuudesta, yhteisön kaikista ihmisistä, elämän läheisyydestä ja kirjallisuudesta. Ilmaisulliseen kuntoutusmenetelmään kuuluu tietoisesti ja tavoitteellisesti toteutettu luova ja tavoitteellinen toiminta.

Ihminen syntyy osaksi kulttuuria ja kulttuurinsa jäseneksi. Kulttuuri vaikuttaa ihmisen minuuteen, rooleihin, arvoihin, moraaliin, asenteisiin, tietoihin, toimintamalleihin. maailmankuvaan, maailmankatsomukseen sekä elämäntapaan. Kulttuurin käsitteellä voidaan myös tarkoittaa yhteisön omaksumaa elämäntapaa sekä maailman hahmottamisen ja sen mielekkääksi kokemisen tapaa. Kulttuuri vahvistaa ihmisen itsetuntoa ja antaa mielekkyyttä sekä loogisia selityksiä arvovalinnoille ja elämäntavalle. Kulttuuri tarjoaa ihmiselle keinoja perustarpeiden tyydyttämiselle ja perusturvallisuuden vahvistamiselle.

Henkilökunnan on sisäistettävä ne asiat, joiden täytyy toteutua dementoituneen ihmisen arjessa. Kaiken lähtökohdaksi on asiaansa uskovat ja tekevät ihmiset. Todellinen asiakaslähtöinen ajattelu perustuu motivaatioon ja inhimilliseen osaamiseen. Henkilökunta tekee ja varmistaa laatuhyönteön. (Semi 2004, 108-112.)

Musiikilla on todettu olevan positiivisia vaikutuksia ihmisen toimintakykyyn. Musiikki soveltuu monipuolisesti rikastuttamaan elämää, tuottamaan iloa ja mielihyvää. Musiikillisena kokemuksena voimme tunnistaa turvallisuutta, uhkaa, ymmärtämystä ja empatiaa. Nämä seikat liittyvät ihmisten välisiin suhteisiin ja vuorovaikutukseen. Musiikin avulla voidaan palauttaa mieleen elämän eri vaiheita. Musiikkia valittaessa tulisi ottaakin huomioon sen käyttötarkoitus, halutaanko stimuloida, synnyttää mielikuvia ja muistoja, rauhoittaa vai rentouttaa.

Musiikin rytmi viittaa sydämemme sykintään ja koko elimistömme toimintaan. Voimme nähdä luonnossa paljon erilaisia rytmejä: vuorokauden ajat, vuodeajat, säätilat jne. Ihminen ei voi hyvin jos hänen rytmensä häiriintyy. Liikkeiden harmonia ja puheen rytmi kertovat ihmisen kehollisesta tilasta. Meissä soi oma persoonallinen äänen sävyimme ja puhumisen tapamme. Äänestämme voidaan päätellä millä mielellä olemme, miten jaksamme.

Musiikki toimii fyysisten toimintojen tukena. Sen löytäminen itsestä avaa tietä musiikilliselle ilmailulle ja vuorovaikutukselle. Musiikki vaikuttaa kehoamme monin eri tavoin. Voimakkaat ja varsinkin matalataajuiset äänet saavat kehomme värähtelemään omaan ominaistahtiinsa. Laulaminen rentouttaa elimistöä sekä vilkastuttaa verenkiertoa ja aineenvaihduntaa. Sopivan rytmikäs musiikki, laulettuna tai kuultuna, stimuloi kehoamme motorisesti. Huomaamattamme jalka alkaa naputtaa musiikin tahtiin ja yhteislaulu tuottaa liikeaistillisen kokemuksen. Varsinkin vanhat, kuulijoiden nuoruuden aikaiset iskelmät saattavat innostaa tavallisesti jäykästi ja hitaasti liikkuvan vanhuksen ottamaan spontaaneja tanssiaskelia. merimiesvalssi keinuttaa ja marssi tuntuu vievän läpi harmaan kiven.

Musiikki voi kehon ohessa stimuloida myös mieliämme, ajatuksiamme ja tunteitamme ja näin toimia psyykkisen elämän eheyttäjänä. Musiikin avulla voimme herätellä muistoja ja mielikuvia. Omaa elämänkaarta ja identiteettiä voi rakentaa paitsi kertomuksin, kuvin ja tarinoin myös musiikin muistoin. Eri aistihavaintoihin perustuvat muistelut antavat lisäväriä muisteluun ja identiteetin rakentamiseen. Ne tuovat mieleen myös uusia muistoja.

Musiikki toimii sosiaalisena vuorovaikutuksena. Se on myös tapa kommunikoida ja ilmentää arvoja. Haluamme ilmaista omaa identiteettiämme meille kuuluvin ja meistä kertovin lauluin: maakuntalaulut, hengelliset laulut, henkilöt, sankarit, oman tiensä kulkijat, oman olemassaolon pohdinta jne. Musiikki toimii ryhmässä tunteiden siirron kohteena. keskustelu on helpompi aloittaa, kun voi puhua musiikista. (Jukkola 2003, 173-177.)

Yhteisötaiteen ideologiassa ammattitaiteilija toimii innostajana ja mahdollistajan erilaisissa yhteisöissä. Yhteisötaiteessa prosessi on tärkeämpi kuin lopputulos. Tärkeää on myös kokonaisvaltaisuus eli koko yhteisö on mukana taiteellisessa prosessissa. Jokaisella on oikeus osallistua omien kykyjensä, tarpeidensa ja tahtonsa mukaisesti. Lisäksi jokaisella osallistujalla on myös mahdollisuus vaikuttaa eli yhteisötaiteessa pyritään siihen, että tekijöiden ääni tulee kuuluville. Taiteilijoiden rooli on toissijainen. Taiteessa on keskeistä voimaantuminen eli halu vaikuttaa sekä ilmaista itseään. Ryhmäprosessi ja yhdessä tekeminen korostuvat. Lisäksi yhteisötaiteessa korostetaan muutoksen mahdollisuutta ja elinikäistä oppimista.

Yhteisötanssin ideologiassa tanssi kuuluu kaikille, jolloin jokaisella on oikeus ilmaista itseään liikkeen kautta. Jokaisella on myös oma tanssi eli ei ole pakottautumista asentoihin tai liikkeisiin, ei ole väärää liikettä vaan kuunnellaan omaa kehoa. Jokaisella keholla on oma tarinansa ja jokainen liike ja liikkuva keho on yhtä arvokas ja kaunis. Yhteisötanssissa on mahdollisuus eri aistikanavien käyttöön, jolloin sanallisen ilmaisun ja rationaalisuuden ylivallasta irrottautuminen korostuu. Yhteisötanssissa kohtaamme

liikkeen välityksellä muita ihmisiä. (Pylkkänen & Aunola 2006.)

Valtioneuvoston Taide- ja taiteilijapoliittinen ohjelma ja siitä vuonna 2003 tehty periaatepäätös näkevät taiteen soveltavan käytön moninaiset mahdollisuudet yhteiskunnan eri alueilla. Siinä mainitaan taiteen vaikutukset talouteen, alueelliseen ja paikalliseen yhteistyön kehittämiseen sekä sosiaali- ja terveydenhuoltoon ja koulutukseen. Taide voi antaa mahdollisuuksia käyttää luovuutta uutena voimavarana yhteisön moniarvoisessa kehittämisessä.

Taide- ja kulttuuritoiminnalla on välineellistä vaikutusta ihmisen hyvinvoinnille. Ensiksi on taide elämyksenä, merkityksinä ja taidenautintoina osana ihmisen tarpeita. Taide virittää aisteja ja rikastuttaa elämysmaailmaa. Toiseksi on taiteen ja kulttuuritoiminnan yhteys hyvään terveyteen, parempaan työkykyyn ja hyvän elämän kokemuksiin. Kolmanneksi ovat kulttuuritoiminnan ja harrastamisen myötä syntyneet yhteisöllisyys ja verkostot, jotka auttavat hallitsemaan elämäämme paremmin. taiteella ja kulttuurilla on vaikutusta sosiaaliseen hyvän elämän kokemuksiin. Se auttaa meitä jäsentämään ja ottamaan haltuun arkeamme.

Taiteella ja kulttuuritoiminnalla nähdään olevan esteettisiä tavoitteita, joilla lisätään ihmisten elämys- ja kokemusmaailmaa sekä ympäristön viihtyisyyttä tasa-arvoisesti myös sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen piirissä oleville. Taiteella ja kulttuuritoiminnalla on soveltavia sosiaalisia tavoitteita, joilla lisätään ihmisten sosiaalista ja yhteisöllistä hyvinvointia. Taide- ja kulttuuritoiminnalla on parempaan koettuun terveyteen liittyviä soveltavia tavoitteita, joita voidaan integroida osaksi hoitotyötä ja kuntoutusta. (Hyypä & Liikanen 2005, 112-115.)

Sosiokulttuurisessa vanhustyössä luova taide tulee ymmärtää yksilöstä lähtevänä toimintana. Toiminta vaatii ohjaajalta ja organisoijalta ymmärrystä vanhuksen muistin tasoista. Vaikka vanhus ei pystyisi toimimaan nykyisyydessä ja analysoimaan nykyistä ympäristöään, hän saattaa pystyä toimimaan tunnemuistinsa varassa. Vanhustyötoiminnassa ja luovassa tuottamisessa on olennaista ymmärtää ihmisen muistin eri tasot: tunnemuisti, kokemusmuisti ja tietomuisti. Usein vanhukset elävät vain tunnemuistinsa varassa. Yhteisötaiteen merkitys on siinä, miten se toimii yhteisön elämänlaadun parantajana. Yhteisötaidetoimijoiden tulee näin ollen pohtia, miten olemassa olevat sosiaaliset käytännöt ja yhteisön tavat vaikuttavat yhteisötaidetoimintaan ja sen organisointiin. Yhteisöllisesti tarkasteltuna luovuus, kulttuuri ja sosiokulttuurinen innostaminen voimavarana vanhusten hoitotyössä tarkoittavat niiden sisällyttämistä vanhusten hoitoyhteisöjen kehittämisstrategioihin. Yhteiskunnan muutoksen vuoksi vanhusten hoitotyössä tarvitaan tukea ja tietoa organisaatioiden ulkopuolelta. Kulttuuri- ja taidetoiminnan käyttämät välineet soveltuvat hyvin myös sosiaalialan ja hoitotyön välineiksi. (Väänänen 2007, 62, 68-69.)

Yhteisötanssitoiminnan tavoitteet ja metodit

Yhteisötanssia tekevillä tanssin ammattilaisilla on yleensä laaja taiteellinen identiteetti ja he toimivat koreografeina, opettajina ja tanssijoina. Yhteisötanssissa he tanssittavat erilaisia yhteisöjä. Heillä on yhteinen visio, sitoutuminen sekä usko tanssin voimaan elävöittää ja muuttaa ihmisten elämää ja koko yhteiskuntaa. Tanssin kautta opitaan sosiaalisuutta ja yhteisöllisyyttä sekä ehkäistään syrjäytymistä. Tanssissa kunnioitetaan yksilön kokemusta ja demokraattista työtapaa. Tanssi ja tanssiminen on perusta, ydin, josta nousee monia yksilöä tukevia vaikutuksia. Toimintatavat ja tanssin eri lajit vaihtelevat suuresti. Erilaisuus ja sen hyväksyminen ja arvostaminen ovat tasavertaisuuden perustana. Eri ihmisten mahdollisuus tanssiin ja tanssimiseen ovat toiminnan tärkeimmät tavoitteet. (Heimonen & Kaiku 2007, 3.)

Tanssija toimii yhteisötanssissa välittäjänä eli ”sijaistanssijana”. Tanssihetkessä oleminen, tilanteen kuunteleminen ja siihen mukautuminen vaativat improvisaatiotaitoja. Katsekontaktilla ja kosketuksella on suuri merkitys. Oman kehollisen kokemuksen kautta voidaan päästä ilmiön käsitteellistämiseen ja ymmärtämiseen, kokemukselliseen oppimiseen. Musiikin ja liikkeen välillä on merkittävä suhde. (Pylkkänen & Aunola 2006.)

Yhteisötanssiprojekteissa toimitaan niin, että ensin työskennellään henkilökunnan kanssa ja sen jälkeen henkilökunnan ja kohderyhmän kanssa yhdessä. Henkilökunta ”sisään ajetaan” tanssiin ja heidän avustavaan rooliinsa ennen varsinaisen kohderyhmän mukaan ottoa. Tähän ei aina ole mahdollisuutta, mutta se on suotavaa. Jokainen projekti on kuitenkin omanlaisensa, jolloin yhteisön toiveet ja tarpeet otetaan huomioon. (Hämäläinen 2007.)

Yhteenvetona voimme todeta, että yhteisötanssissa yksilöllä on mahdollisuus ilmaista itseään liikkeen ja musiikin kautta, kuuntelemalla omaa kehoaan. Yksilön osallistumisprosessi on tärkeä ja se vahvistaa myös yhteisöllisyyttä. Yhteisöllisyys aktivoi ihmisiä vuorovaikutukseen ja yhdessä tekemiseen. Ihminen on kokonaisuus, jolloin kehon hyvinvointi vaikuttaa mielen hyvinvointiin ja päinvastoin. Taiteen merkityksestä esimerkiksi terveyden ja hyvinvoinnin ylläpitäjänä ei ole vielä tarpeeksi tutkittua tietoa. Kirjallisuudessa esitetyt perustelut liittyvät useimmiten kokemuksellisuuteen, kuten tässäkin tutkimuksessa.

Työyhteisöjen tulee sitoutua ja sisäistää yhteisötanssin ideologia, vasta sen jälkeen voidaan odottaa tanssin kautta saatavia positiivisia vaikutuksia. Henkilöstön tulee myös muistaa tuokion vetäjälle asetettuja vaatimuksia, esimerkiksi tilanteen kuuleminen ja siihen mukautuminen, katsekontaktin ja kosketuksen merkityksen ymmärtäminen sekä improvisaatiotaitojen hallintaa.

Tutkimuksia yhteisötanssista

Terve tanssi. Tanssi vanhustyön voimavarana –hanke

Terve tanssi, tanssi vanhustyön voimavarana on yhteisötanssiin perustuva kaksivuotinen hanke. Hankkeen tavoitteena on vakiinnuttaa hankkeeseen osallistuvissa laitoksissa tanssi osaksi vanhustyötä, antaa hoitohenkilökunnalle tietoa yhteisötanssin käyttämiseen oman työnsä ja työssä jaksamisen välineenä. Tavoitteena on myös tutkia tanssin vaikutuksia sekä vanhusten että heidän hoitajiensa hyvinvointiin. Hankkeen tavoitteena on lisäksi herättää keskustelua taiteen ja ammattitaiteilijoiden asemasta hoitotyössä ja kehittää taiteisiin perustuvia hyvinvointipalveluita. Projekti toteutetaan kahdessa noin vuoden mittaisessa jaksossa, joihin molempiin osallistuu kolme palvelukeskusta tai palvelutaloa Pohjois-Savon alueelta.

Toiminnan ytimenä ovat tanssitaiteilijan vetämät luovan tanssin hetket vanhusten kanssa, luovan tanssin hetket henkilökunnan kanssa sekä yhteiset tanssihetket. Henkilökunnalle järjestetään koulutusta yhteisötanssista ja tanssiterapiasta. Hankkeeseen liittyy Kuopion yliopiston toteuttama tutkimusprojekti, joka toimii sekä hankkeen vaikuttavuuden sisäisenä arviointina että tieteellisenä tutkimuksena tanssin vaikutuksista toimintakykyyn, terveyteen ja koettuun hyvinvointiin.

Hankkeen hallinnoijana toimii Tanssin aluekeskus Kuopio. Yhteistyökumppaneina ovat projektiin osallistuvat palvelukeskukset tai palvelutalot, Kuopion kaupunki, Kuopion yliopisto, Kuopio Tanssi ja Soi ja Savonia-AMK. Hankeaika on 1.6.2006 – 31.8.2008. (Terve tanssi. Tanssi vanhusten voimavarana 2006, 1.)

Hankkeen tausta

Hankkeen tarkoituksena on saada toimijat (vanhukset ja hoitohenkilökunta) mukaan aktiiviseen, luovaan prosessiin. Prosessin lopputulosta tai ”tuotetta” on mahdotonta ennustaa etukäteen. Hankkeessa mukanaoleva yhteisö on ollut suunnittelutyössä mukana alusta asti.

Tutkimustietoa taiteen vaikutuksista hyvinvointiin ja terveyteen on melko vähän. Tässä tutkimuksessa arvioidaan tanssi-intervention vaikuttavuutta osallistujien toimintakyvyn sekä vaikuttavuutta oireiden kannalta. Vähemmän dementoituneiden osanottajien kohdalla on mahdollista arvioida myös koettua

terveydentilaa ja siinä tapahtuvia muutoksia. Tutkimuksessa on tarkoitus selvittää lisäksi uuden toiminnan merkitystä henkilökunnan kannalta kvalitatiivisten haastattelumenetelmien avulla.

Hankkeen taustalla on tarve kehittää vanhustyön tekijöiden ammattitaitoa ja työssä jaksamista. Taiteen hyväksikäyttäminen hoitotyössä voi tehokkaasti edistää sekä henkilökunnan että vanhusten jaksamista ja hyvinvointia sekä tuoda laadullisesti uudenlaisia työskentelytapoja ja rutiineja hankkeeseen osallistuviin organisaatioihin. Toisena taustatekijänä on taiteen paikan hahmottaminen palvelusektoreilta ja erityisesti taiteen keinoin vastaaminen lisääntyvään hyvinvointipalvelujen kysyntään. (Terve tanssi. Tanssi vanhusten voimavarana 2006, 2.)

Hankkeen tarve, toteutus ja aikataulu

Yhteisötanssi pyrkii lisäämään ihmisten mahdollisuutta tanssia sekä vahvistamaan yhteisöjä ja yksilöitä. Vanhusten kunnosta riippuen voidaan yhteisötanssilla pyrkiä terveyden ja toimivuuden ylläpitämiseen, toimintakyvyn kohentamiseen, virkistämiseen sekä antamaan hyvää oloa. Hankkeessa haetaan uusia välineitä vanhustyöhön ja hoitajien työssä jaksamiseen. Hankkeella halutaan myös herättää keskustelua taiteen ja ammattitaiteilijoiden asemasta hoitotyössä sekä saada tutkimustietoa tanssin vaikutuksista vanhusten ja heidän hoitajiensa hyvinvointiin.

Hankkeessa mukana ollut asukas kertoi: ”Sota-aikana tanssi oli kielletty, mutta kyllä häissä ja nimipäivillä tanssittiin.” Voimme todeta edellä olevaan lausahdukseen liittyen, että tanssi nostaa pintaan monenlaisia tunteita, sillä keho muistaa, vaikka mieli olisi jo hämärtynyt. ”Tunteet ovat kuitenkin hyväksi, niitä ei pidä pelätä”, toteaa projektin tanssitaiteilija. Tässä projektissa yhteisötanssilla haetaan aktiivista osallistuvuutta. Jokainen osallistuja on tasa-arvoisessa tilanteessa, eikä tanssiessa ole subjekteja tai objekteja, ei hoitajia tai hoidettavia. Yhteisötanssi on eri asia kuin tanssiterapia, jossa tanssille asetetaan tarkennettuja hoidollisia tavoitteita. Tanssissa yhdistyvät musiikki ja visuaalisuus. Ihmisen ei tarvitse kuitenkaan edes kuulla, nähdä tai puhua. Yhteisötanssia on esimerkiksi sormen heilahdus ja tämä on jonkun yksilön kohdalla erittäin arvokas saavutus.

Tanssitaiteilija kertoo, että vanhusryhmässä kehoon tutustuminen on hienovaraista. On tärkeää olla kosketeltavana koska siitä syntyy kehotietoisuus. Hankkeessa mukana oleva työntekijä on huomannut, että asukkaiden ilmeet kertovat heidän viihtyvän ryhmässä. Työntekijät ovat siirtäneet yhteisötanssin metodeja myös osastotyöhön nostamalla ja laskemalla asukkaan käsiä musiikin tahdissa. Lisäksi he ovat havainneet, että kosketus ja läheisyys ovat tärkeitä. (Sajantola 2006, 26-28.)

Hanke perustuu tanssitaiteilijan työlle laitoksissa. Vuosittain hankkeeseen osallistuvilla kolmella palvelukeskuksella tai palvelutalolla on käytössään ”oma tanssitaiteilija”, joka viettää keskuksessa 1 - 1,5 päivää viikossa ja vetää työsuunnitelmien mukaan ohjattuja tanssihetkiä henkilökunnalle, tanssii vanhusten kanssa elävän musiikin säestyksellä sekä vetää vanhusten ja hoitohenkilökunnan yhteisiä tanssihetkiä. Vuoden aikana järjestetään henkilökunnalle lisäksi koulutusta sekä tanssiterapiajakso. Hankkeen aikataulu on 1.6.2006 – 31.8.2008. (Terve tanssi. Tanssi vanhusten voimavarana 2006, 4-5.)

Tanssiesitykset hoitotyön auttamismenetelmänä dementoituvien vanhusten hoitokodissa

Otsikkoon kirjattu tutkimus tehdään Oulun yliopistossa, Hoitotieteen ja terveystieteiden laitoksella. Tutkimuksen ohjaajina ovat professori Arja Isola, Oulun yliopistosta ja dosentti Jari Kylmä, Kuopion yliopistosta. Tutkimusajankohta on 1.1.2005 – 31.12.2009. (Tanssiesitykset hoitotyön auttamismenetelmänä dementoituvien vanhusten hoitokodissa 2007.)

Tutkimuksen tausta ja tarkoitus

Kainuun maakuntayhtymän vanhustyön yhtenä tavoitteena hoitokodeissa asumiseen on vanhusten voimavarojen tukeminen. Aiemmat tutkimukset viittaavat tanssin vaikuttavuuteen voimavaroja edistävänä auttamismenetelmänä. Tanssi esityksenä tavoittaa katsojan kehollisella, ei-kielellisellä tasolla.

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata ja arvioida tanssiesitysten käyttöä hoitotyön auttamismenetelmänä dementoituvien vanhusten hoitokodissa vanhusten, omaisten, hoitajien ja lähihoitajaopiskelijoiden näkökulmista.

Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa tanssiesitysten hyödyntämisestä dementoituvien vanhusten hoitokodissa. Tutkimuksen tavoitteena on myös kehittää ja laajentaa hoitotyön toimintoja dementoituvien vanhusten hoitotyössä. (Tanssiesitykset hoitotyön auttamismenetelmänä dementoituvien vanhusten hoitokodissa 2007.)

Kainuun ammattiopiston hyvinvointiala, Kajaanin Tanssiteatteri ja hoitokodit Willa Wanha Ristijärvellä ja Kiekkotien ryhmäkoti Paltamosta toteuttivat Taiku (taide ja kulttuuri vanhustyössä) – projektin vuosina 2005 -2007. Toiminnan tavoitteina oli tuottaa hoitokodin asukkaiden muisteluiden pohjalta vuodenaikoihin liittyviä tanssiesityksiä ja luoda toimintamalli tanssin soveltamiseen vanhustyössä.

Kainuun ammattiopiston hyvinvointialan lähihoitajaopiskelijat ohjasivat hoitokodissa neljä muistelupiiriä, joissa muisteltiin vuodenaikoja. Kajaanin Tanssiteatterin edistyneet tanssin opiskelijat sekä opettaja/koreografi Minna Palokangas-Sirviö olivat seuraamassa muistelupiirejä. Muistelupiireissä syntyneiden vanhusten muistojen perusteella tanssinopiskelijat suunnittelivat opettajansa johdolla vanhuksille esitettävät neljä pienoistanssiesitystä.

Kaikki vuodenaikoihin liittyvät esitykset tuotiin näyttämöversioiksi vanhusten viikolle syksylle 2007. Samassa yhteydessä esitettiin koreografi Kirsi Saastamoisen ”Eläköön eläkeläiset” - tanssiteos Roudan tuottamana. Esityksiä oli Kajaanissa ja Ristijärvellä.

Tulevaisuuden tavoitteena on luoda pysyvää soveltavan tanssin toimintaa Kainuuseen. Toiminnan päävastuu siirtyy tanssin tuotantoryhmä Roudalle, ja yhteistyö Kajaanin Tanssiteatterin kanssa jatkuu. 18.6.2007 esitettiin ensimmäinen Roudan tuottama tanssiesitys ”Tanssiva puisto” Ristijärvellä. Esitys tapahtui elämyspuistossa ja se rakennettiin vanhusten elämyspuistoretkillä koottujen kertomusten pohjalta. Tämän esityksen ja vanhusten viikon esityskokemusten perusteella soveltavan tanssin käytännöt tulevat muotoutumaan. Ravelinin tutkimustulosten avulla tanssiesityksiä voidaan suunnata erityisesti dementoituvien vanhusten hoitotyöhön.

Projektiin liittyy TtM Teija Ravelinin hoitotieteellinen väitöstutkimus ”Tanssiesitykset auttamismenetelmänä dementoituvien vanhusten hoitotyössä”, jossa on tarkoitus kuvata vanhusten kokemuksia tanssiesityksistä auttamismenetelmänä vanhusten itsensä kokemana sekä omaisten, hoitajien ja lähihoitajaopiskelijoiden arvioimana. Tutkimuksessa arvioidaan tanssiesityksiä auttamismenetelmänä vanhusten kokemusten pohjalta. Tutkimusaineisto on koottu em. tanssiesityksien aikana ja niiden jälkeen. Tutkimus valmistuu 2008 -2009. (Ravelin 2008.)

Tutkimustehtävä

Tutkimustehtävinä ovat:

Kuvata ja arvioida miten dementoituvat vanhuksat kokevat hoitoyhteisöihin tuodut tanssiesitykset.

Kuvata miten omaiset arvioivat dementoituvien vanhusten kokevan hoitoyhteisöihin tuodut tanssiesitykset ja miten he arvioivat tanssiesityksiä hoitotyön auttamismenetelmänä.

Kuvata miten hoitajat arvioivat dementoituvien vanhusten kokevan hoitoyhteisöihin tuodut tanssiesitykset ja miten he arvioivat tanssiesityksiä hoitotyön auttamismenetelmänä.

Kuvata miten lähihoitajaopiskelijat arvioivat dementoituvien vanhusten kokevan hoitoyhteisöihin tuodut tanssiesitykset ja miten he arvioivat tanssiesityksiä hoitotyön auttamismenetelmänä. (Tanssiesitykset hoitotyön auttamismenetelmänä dementoituvien vanhusten hoitokodissa 2007.)

Aineistonkeruu ja tutkimusmenetelmät

Tutkimus toteutetaan kainuulaisessa dementoituvien vanhusten hoitokodissa. hoitokodissa esitetään neljä vanhusten vuodenaikoihin liittyviin muistoihin perustuvaa tanssiesitystä kevään 2006 ja talven 2007 välisenä aikana. Muistot kootaan hoitokodissa vanhuksille järjestetyissä muisteluryhmissä. Kajaanilaiset tanssioppilaat tekevät ja esittävät tanssit.

Aineistoa kerätään havainnoimalla vanhuksia sekä suorittamalla yksilöhaastatteluja. Lisäksi ovat omaisten, hoitajien ja lähihoitajaopiskelijoiden ryhmähaastattelut sekä kolmen vanhuksen sykemittaukset.

Aineiston analyysimenetelminä ovat laadullinen sisällön analyysi ja sykeanalyysi. Tutkimusaineisto on nyt kerätty. Lopullinen aineiston analyysi ja yhteenveto valmistuvat syksyllä 2007. (Tanssiesitykset hoitotyön auttamismenetelmänä dementoituvien vanhusten hoitokodissa 2007.)

Esitellyt tutkimushankkeet on valittu koska kyseiset hankkeet jatkuvat vielä.

Yhteisötanssikokeilu Lammin päiväkeskuksessa

Kokeilun tausta ja tarkoitus

Hämeenlinnan seudun vanhustyön kehittämisyksikkö hankkeeseen liittyvällä yhteisötanssikokeilulla oli tarkoitus kerätä kokemuksia kokeiluun osallistuneilta Lammin päiväkeskuksen asiakkailta sekä henkilöstöltä syksyn 2007 aikana. Tehtävänä oli myös kuvata asiakkaiden subjektiivisia kokemuksia, työntekijöiden arvioita kokeilun vaikutuksista asiakkaisiin sekä opitun mahdollista soveltamista asiakastyöhön.

Ennen kokeilua oli hankkeen toimijoilla käsitys, että yhteisötanssiohjaajat kouluttavat työntekijät ohjaajiksi ja työntekijät voivat sen jälkeen käydä seutukunnan työyhteisöissä opastamassa muita työntekijöitä yhteisötanssin toteutuksissa. Yhteisötanssiohjaajat, Tuula Jalasvirta-Kreander ja Maria Viiru, kertoivat ensimmäisessä tapaamisessa (22.8.2007) omasta roolistaan: he toimivat ohjaajina eivät kouluttajina! Ohjaajat ovat jokaisessa toteutuksessa mukana tuokion vetäjinä.

Hankkeen projektiryhmässä (30.8.2007) keskusteltiin kokeilun laajentamisesta niin, että Hauhon ja Tuuloksen työyhteisöillä on mahdollisuus osallistua Lammin päiväkeskuksessa toteutettaviin yhteisötanssituokioihin.

Kevään 2008 projektiryhmässä keskustellaan kokeilun mahdollisesta laajentamisesta Hämeenlinnaan, Kalvolaan ja Renkoon. On perusteltua toteuttaa kokeilu samanlaisena kaikissa hankkeen seutukunnissa. Laajennetussa kokeilussa seutukunnan työyhteisöt saisivat saman kokemuksen ja informaation yhteisötanssin ideologiasta ja toteutuksesta.

Kokeilun toteutus, aikataulu ja osallistujamäärät

Lammin päiväkeskuksen yhteisötanssikokeilun ohjaajina toimivat yhteisötanssiohjaajat Tuula Jalasvirta-Kreander ja Maria Viiru. Päiväkeskuksen työntekijöistä kokeiluun osallistuivat pääsääntöisesti lähihoitaja Taina Myllynen sekä kodinhoitajat Riitta-Leena Ranta ja Liisa Salo.

Yhteisötanssikokeilu alkoi 22.8 ja 29.8.2007 henkilöstölle suunnatuilla koulutus- ja perehdytyspäivillä. Tutkijayliopettaja Marketta Jokinen osallistui molempiin koulutuspäiviin.

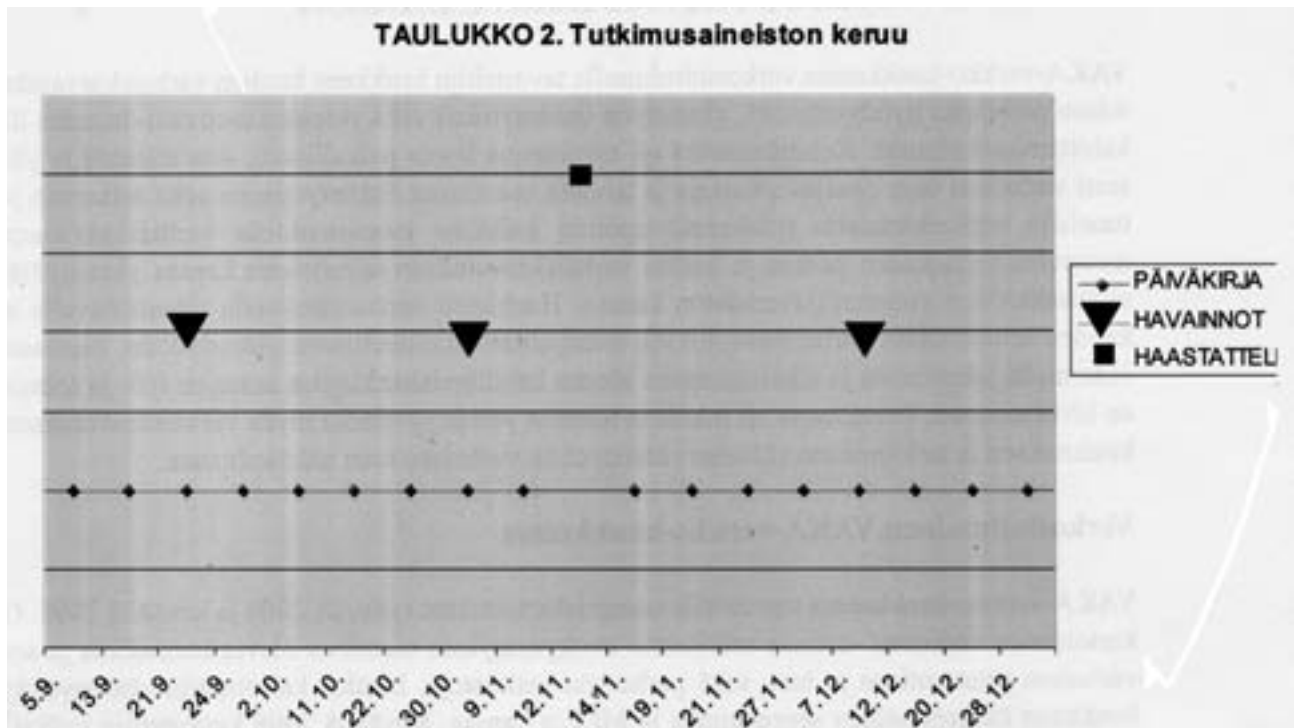
Yhteisötanssikokeilu toteutettiin niin, että yhteisötanssiohjaajat olivat 4 kuukauden ajan ohjaamassa yhteisötanssia kerran viikossa, yhden tunnin ajan (klo 13-14). Toteutus oli joka viikko eri viikonpäivä-

nä, tällöin kokeiluun osallistuivat kaikki eri viikonpäivinä päiväkeskuksessa asioivat asiakkaat. Päiväkeskuksessa käy maanantaisin 9 asiakasta, tiistaisin 11, keskiviikkoisin 12, torstaisin 8 ja perjantaisin 9 asiakasta. Päiväkeskuksen työntekijät osallistuvat myös jokaiseen yhteisötanssitilaisuuteen. (Liite 1. Yhteisötanssikokeilun aikataulu.)

Taulukoissa 1. ja kuviossa 1. esitetään Lammin päiväkeskuksessa yhteisötanssitilaisuuksiin osallistuneiden määrä, aineistonkeruun ajankohdat sekä menetelmät.

TAULUKKO 1. *Yhteisötanssikokeiluun osallistuneet naisasiakkaat, miesasiakkaat ja päiväkeskuksen työntekijät*

Päivämäärä	Naiset (N)	Miehet (N)	Työntekijät (N)
5.9.	2	6	2
13.9.	3	1	3
21.9.	5	2	2
24.9.	2	5	2
2.10.	9	2	3
11.10.	5	3	3
22.10.	3	3	3
30.10.	8	2	3
9.11.	5	1	3
14.11.	3	6	3
19.11.	4	2	2
21.11.	2	3	3
27.11.	8	2	2
7.12.	4	2	3
12.12.	3	6	2
20.12.	4	2	2
28.12.	5	2	3
Yhteensä	75	50	44



TAULUKKO 2 Aineistonkeruun ajankohdat ja menetelmät.

Tutkimustehtävät

Tutkimustehtävinä olivat:

Kerätä kokemuksia yhteisötanssikokeiluun osallistuvilta Lammin päiväkeskuksen asiakkailta ja päiväkeskuksen henkilöstöltä.

Kuvata asiakkaiden subjektiivisia kokemuksia.

Kuvata työntekijöiden arvioita kokeilun vaikutuksista asiakkaisiin.

Kuvata työntekijöiden kokemusta opitun soveltamisesta asiakastyöhön.

Aineiston keruu ja kuvaus

Tutkimustehtävänä oli kerätä kokemuksia yhteisötanssista kokeiluun osallistuneilta Lammin päiväkeskuksen asiakkailta ja päiväkeskuksen henkilöstöltä. Tehtävänä oli myös kuvata asiakkaiden subjektiivisia kokemuksia, työntekijöiden arvioita kokeilun vaikutuksista asiakkaisiin sekä opitun mahdollista soveltamista asiakastyöhön. Tutkijayliopettaja Marketta Jokinen ohjeisti palvelukeskuksen työntekijöitä kirjaamaan huomionsa päiväkirjaan jokaisen yhteisötanssitilaisuuden jälkeen.

Tutkimus tehtiin toimintatutkimustyyppisesti. Lammin päiväkeskuksen henkilökunta keräsi tutkimusaineistoa ja piti havainnoistaan päiväkirjaa. Työntekijät kirjasivat myös asiakkaiden palautteen jokaisen tuokion jälkeen järjestetystä yhteiskeskustelusta. Tutkijayliopettaja Marketta Jokinen havainnoi kolmea (3) tanssituokiota ja haastatteli yhden (1) kerran päiväkeskuksen työntekijöitä. (Liite 2. Henkilöstön haastattelulomake)

Tutkimusaineisto analysointiin sisällönanalyysityyppisesti niin, että päiväkirjamerkintöjen, haastattelun ja havainnointitilaisuuksien litteroinnin jälkeen tehtiin kooste. Analyysi on tutkimusaineistoa kuvaileva.

Päiväkirja

Tutkijayliopettaja oli ohjeistanut Lammin päiväkeskuksen työntekijät pitämään päiväkirjaa jokaisesta yhteisötanssitilaisuudesta tutkimustehtävän mukaisesti.

Työntekijät pitivät yhteispalaverin jokaisen yhteisötanssituokion jälkeen ja kirjasivat yhden yhteisen koosteen päiväkirjaan. Asiakkailta saatu palaute kirjattiin myös päiväkirjaan. Seuraavassa on esitelty joitain esimerkkejä päiväkirjamerkinnoista.

Vaikutukset asiakkaaseen työntekijöiden kuvaamana:

Pelotti, kun asiakas halusi nousta ylös tanssimaan, ettei vain kaaduttaisi.

Ilo nähdä asiakkaiden piristyvän.

Jokainen tuokiossa mukana ollut asiakas oli jollain tavalla mukana tanssissa ja leikeissä.

Hyvää yhdessäoloa kaikille.

Ohjaajilla hyvä kontakti asiakkaisiin.

Jotkut asiakkaat rohkaistuvat liikkumaan tavalla, jota ei muulloin päiväkeskuksessa näe.

Joku innostui nousemaan pyörätuolista koko tanssin ajaksi.

Tuokiot virkistävät asiakkaita.

Asiakkaat nauttivat tuokioista.

Työntekijöiden kokemuksia:

Ennen ensimmäistä tuokiota oli kuvitelma, että kyse on lähinnä istumatanssista tai tuolijumpasta.

Helpotti, kun ei tarvinnutkaan tanssia tiettyjen askelkuvioiden mukaan. Toisten edessä ”esiintymisen” ujostuttaa.

Yhteisötanssiohjaajien myönteinen palaute ja kannustus auttoivat jännitykseen.

En tuntenut itseäni huonommaksi kuin muut.

Tanssiessa tunnelma oli vapautunutta ja toista oli helppo lähestyä.

Rentouttavaa.

Kun jää seuraamaan vetäjän touhuja jäykistyy itse.

Naruleikki liian pitkä, kädet puutuivat.

Hauskaa yhdessäoloa.

Mukavaa vaihtelua päiväkeskuksen iltapäiviin.

Asiakkaiden innokas osallistuminen palkitsee.

Tuokiosta rento-olo.

Mukavaa kun saamme kaikki innostumaan.

Kun asiakkaat ovat tyytyväisiä niin itsekin on tyytyväinen.

Omatkin nivelet nöyrtyy kun saa olla mukana.

Opin tuntemaan asiakasryhmää aina paremmin.

Itselle edistystä ja uskallusta, on varmempi olo.

Asiakkaat hyvin mukana keksivät itsekin uusia liikkeitä.

Rauhallinen ja mukava olo kuin kissalla kermanjuonnin jälkeen.

Asiakkaiden subjektiivinen kokemus:

Täyttä hömppää.

Mukavaa yhdessäoloa.

Hieronta mukavaa.

Päivän valopilkku.

Piristävää.

Hyvää liikuntaa.

Muistoja toi mieleen.

Nuortu siinä ihan kun katsoi toisten tanssia.

Kädet ja jalat kipeytyivät tuokiossa.

Oltiin kuin samaa perhettä.

Oltiin nuorempia kuin ollaan.

Kauniita lauluja.

Tyhjään päivään tuli eloa.

Mukavaa olla joukossa kun aina muuten joutuu olemaan yksin.

Polvet tykkää hyvää.

Aivoille tärkeää.

Yhteis- paripiirtäminen hauskaa.

Tulin nuoremmaksi.

Voisi hemmotella, hieroa joka päivä olis toinen ihminen lähellä.

Ohjaajat äärettömän hyviä.

kaikkea ei voi tehdä, mutta pääasia että ollaan yhdessä.

Mukavaa olla ja tehdä yhdessä.

Työntekijöiden kokemus opitun soveltamisesta asiakastyöhön:

Huomioitavaksi:

On huomioitava millainen asiakkaan liikunta- ja tasapainokyky ovat.

Asiakas voi olla haluton osallistumaan toimintaan.

Asiakas voi olla liian väsynyt osallistumaan toimintaan.

Pitää tarkasti miettiä liikkeet ja tehtävät asiakkaiden vointia ja toimintakykyä vastaavaksi.

Tulee huomioida asiakkaan vakaumus, ”tanssi” on jonkun mielestä syntiä.

Asiakastyöhön sovellettavuus:

Voisi hyvin kokeilla pyörätuolitanssia, ”verkan kutomista” ja ”sähkötystä”

Helppo toteuttaa ei tarvitse paljon rekvisiittaa.

Tarvii vain itse olla innostunut.

Mukavia asioita joita voi käyttää pieninä askelina edeten jollekin ryhmälle.

Sain ideoita vetää toimintatuokioita.

Joka kerta löytyy uusia juttuja, joita voi tehdä asiakkaiden kanssa.

”Tarjonta” ollut hyvää ja parhaat palat on valittu omaan jatkokäyttöön.

Havainnointi

Tutkijayliopettaja Marketta Jokinen havainnoi kolmea (3) yhteisötanssituokiota. Yhdessä tuokiossa otettiin myös valokuvia, jotka oli tarkoitus laittaa tämän raportin liitteeksi. Kuvien esittämisen lupame-
nettelyt osoittautuivat niin monimutkaisiksi, että aikeesta luovuttiin.

Ensimmäinen havainnointi 21.9.2007:

Yhteisötanssituokiota varten päiväkeskuksen työntekijät olivat asettaneet tuolit piiriin. Kaikki tuokit toteutettiin istumalla piirissä. Yhteisötanssiohjaajat kättelivät jokaisen asiakkaan ja esittelivät itsensä. Ohjaajat kertoivat tuokion toteutuksesta ja sisällöstä. Yhteisötanssiohjaajat kertoivat toiminnan tapahtuvan yhdessä asiakkaiden kanssa. He keskustelivat rauhallisesti, kuuntelivat asiakkaita ja aktivoivat heitä erilaisilla kysymyksillä. Yksi mies oli aluksi vastahakoinen istuutumaan.

Ohjaajat laittoivat taustalle soimaan delfiinien ääntelyä. He kertoivat järvestä, auringon paisteesta, sinitaivaasta, linnuista ja herättivät näin myönteisiä mielikuvia. Ohjaajat alkoivat piirtää ilmaan isoa auringon kaartaa ja laineiden liplatusta. Kaikki ryhmässä olleet asiakkaat osallistuivat liikesarjojen tekemiseen vointinsa ja kykynsä mukaisesti. Käsiä liikuttamalla matkittiin erilaisia uintityylejä. Uinnin jälkeen iholta siveltiin ja ravisteltiin vedet pois, koska mielikuvassa ei ollut mukana pyyhettä.

Toinen ohjaajista heitti lankakerän yhdelle asiakkaalle ja kerän saaja kertoi oman nimensä. Asiakas heitti kerän toiselle asiakkaalle ja piti langan myös omassa kädessään. Kun kaikki ryhmäläiset olivat saaneet langan ja sanoneet nimensä, muodostui verkko. Verkkoa heiluteltiin yhdessä ylös alas ja sivulta sivulle. Ohjaajat siirtyivät tanssimaan verkon keskelle musiikin tahdissa, ottivat jokaista asiakasta käsistä kiinni ja ohjasivat heitä tekemään erilaisia liikkeitä musiikin tahdissa. Asiakkaat olivat tyytyväisen ja levollisen oloisia, he hymyilivät ja osa nauroi ääneen. Asiakkaat keskittyivät tarkasti eri liikesarjojen tekemiseen. ”Verkkoon saatiin yks mimmi”, totesi aluksi vastahakoinen mies yhteisötanssiohjaajan tanssiessa verkon keskellä. Ohjaajat kehottivat ryhmää laskemaan verkon lattialle ja jokainen asiakas kertoi, mitä syntynyt kuvio toi hänelle mieleen.

Ohjaajat vaihtoivat musiikiksi polkan. Jokaisen asiakkaan jalat nousivat rytmikkäästi. Yhteisötanssiohjaajat ja päiväkeskuksen työntekijät auttoivat asiakkaita jalkojen nostoissa. Asiakkaat hymyilivät. Ohjaajien kehotuksesta he taputtivat käsiä polviinsa ja vierustoverin olkapäille. Vastahakoinen mies ei halunnut, että häntä kosketaan. Hän otti kuitenkin vierustoveriaan kädestä kiinni.

Yhteisötanssituokio jatkui uuden musiikin tahdissa. Ryhmäläiset ottivat toisiaan käsistä kiinni ja nostelivat käsiä yhdessä ylös. Liikesarja jatkui nostamalla ja laskemalla vain omia käsiä. Ohjaajat tanssivat piirin keskellä, ottivat asiakkaita käsistä kiinni ja auttoivat heitä liikkeiden tekemisessä. Asiakkaat hymyilivät ja olivat tyytyväisen näköisiä. Pyörätuoliasiakas nousi seisomaan ja tanssi ohjaajan kanssa koko musiikkikappaleen ajan. Työntekijä kertoi yhteisötanssituokion jälkeen, ettei asiakas pysty kävelemään!

Ohjaajat vaihtoivat uuden, rentouttavan taustamusiikin. He pyysivät lupaa koskettaa asiakkaiden hartioita, jalkoja ja käsiä. Kaikki asiakkaat halusivat kosketusta. Asiakkaat koskettivat myös ohjaajia ja päiväkeskuksen työntekijöitä.

Yhteisötanssituokion päätteeksi jokainen asiakas antoi palautteen tuokiosta. Tämän jälkeen ryhmäläiset ottivat toisiaan käsistä kiinni ja kiittivät yhteisestä hetkestä.

Toinen havainnointi 30.10.2007:

Yhteisötanssituokion aluksi ohjaajat kehottivat piirissä istuvia asiakkaita ja työntekijöitä hyvään istuma-asentoon, laskemaan olkapäät rennoiksi ja hengittämään rauhallisesti sisään ja ulos rentouttavan taustamusiikin soidessa taustalla. Asiakkaita kehoitettiin keinumaan musiikin tahdissa ja nostamaan käsiä vuorotellen molemmille sivuille ja ylös. Kaikki asiakkaat osallistuivat käsien nostoon ja keinuivat sivulta sivulle nojaten välillä vierustoveriin. Ohjaajat kehottivat asiakkaita katsomaan vierustoveria silmiin keinuessaan häntä kohti. Jotkut asiakkaat nauroivat ääneen ja nojasivat vierustoveriin.

Ohjaajat opastivat asiakkaita taputtamaan käsiä yhteen, taputtelemaan kasvoja, olkapäitä, rintakehää, vatsaa, takamusta, reisiä ja sääriä. Kaikki asiakkaat osallistuivat liikesarjoihin ja olivat iloisia. Jälleen jotkut asiakkaat nauroivat ääneen.

Seuraavaksi jokainen asiakas kertoi vuorollaan nimensä ja esitti haluamansa liikkeen. Koko ryhmä toisti henkilön nimen ja hänen esittämänsä liikkeen. Tämän jälkeen ohjaajat sitoivat isoja, kirkasvärisiä silkkihuiveja ympyräksi koko osallistujaryhmän keskelle. Asiakkaat ottivat kiinni huiviympyrästä ja liikuttelivat sitä ylös alas ja sivulta sivulle. Ohjaajat tanssivat piirin keskellä ja koskettivat silkkihuiveilla asiakkaiden käsivarsia, poskia ja kaulaa. Asiakkaat kertoivat kosketuksen olleen miellyttävää.

Ohjaajat vaihtoivat taustamusiikiksi valssin. Ryhmää ohjattiin nostamaan jalkojaan ja keinumaa musiikin tahdissa. Ohjaajat ja tuokioon osallistuneet päiväkeskuksen työntekijät muodostivat asiakkaiden kanssa pieniä ryhmiä, jotka pitivät toisiaan käsistä kiinni ja keinuivat valssin tahtiin. Ryhmät liikehtivät asiakkaiden voimien mukaan. Jotkut asiakkaat halusivat tanssia seisaaltaan työntekijöiden ja ohjaajien kanssa. Kaikki pitivät tanssista kovasti, ”tuli nuoruus mieleen”. Osa asiakkaista nauroi ääneen.

Seuraavaksi vierustoverille ojennettiin joku kuvitteellinen lahja. Lahjan saaja kertoi, mitä hän sai. Jotkut asiakkaat pelkäsivät, etteivät keksi lahjaa. Pelko oli kuitenkin aiheeton. Tämän jälkeen vierustoverille annettiin lahjaksi joku liike. Koko ryhmä toisti kyseisen liikkeen.

Tuokion päätteeksi ohjaajat aktivoivat asiakkaita antamaan palautetta kuten ensimmäisellä havainnointikerralla. Lopuksi muodostettiin kiitospiiri.

Kolmas havainnointi 7.12.2007:

Yhteisötanssituokion aluksi istuttiin piirissä ja ohjaajat kehottivat hengittämään rauhallisesti sisään ja ulos. Tämän jälkeen asiakkaita kehoitettiin nostamaan käsiä hengityksen tahtiin ylös ja lisäämään eteentaivutus uloshengityksen aikana. Vartaloa liikuteltiin rennosti sivulta sivulle ja katsottiin vieressä istujaa silmiin. Ohjaajat kehottivat ravistelemaan käsiä välillä. Liikesarja jatkui olkapäiden nostolla ylös ja alas, olkapäiden pyörytyksellä edestä taakse ja takaa eteen. Tämän jälkeen asiakkaita kehoitettiin istuen siirtämään painoa eteen sivulle taakse. Liikesarja toistettiin molempiin suuntiin. Päiväkeskuksen työntekijät auttoivat joitain asiakkaita liikkeen suorittamisessa. Päätä kallistettiin vuorotellen rintaa ja olkapäitä kohti ja ylävartaloa kierrettiin sivuille. Kaikki asiakkaat osallistuivat pitkän liikesarjan tekemiseen. Liikesarjan jälkeen ravisteltiin käsiä ja teputeltiin jalkoja lattiaan.

Eräs asiakas lisäsi omatoimisesti em. liikesarjaan jaloista kiinniottamisen. Yhteisötanssiohjaajan kehoituksesta kaikki toistivat tämän asiakkaan liikkeen.

Tämän jälkeen toinen asiakas nosti omatoimisesti kädet ylös ja heilutti niitä ylhäällä puolelta toiselle. Koko ryhmä toisti liikkeen.

Kolmas asiakas aloitti jalkojen nostot. Kaikki tekivät perässä saman liikkeen.

Neljäs asiakas nosti käden eteen ja aloitti käden pyörytyksen. Kaikki toistivat liikkeen.

Viides asiakas nosti yhtä aikaa molemmat kädet ylös ja kurkotti yhä ylemmäksi ja ylemmäksi. Kaikki toistivat liikkeen.

Yhteisötanssituokio oli tämän ryhmän kolmas ja asiakkaat ”keksivät” jo paljon omia liikkeitä. Asiakkaat innostuivat, kun toiset ryhmäläiset toistivat heidän keksimänsä liikkeitä.

Yhteisötanssiohjaajat kysyivät saavatko he koskettaa asiakkaita. Asiakkaat antoivat luvan kosketuk-

seen ja hierontaan (pää, hartiat, kädet, selkä, jalat). Ohjaajat kehottivat asiakkaita sulkemaan silmänsä ja rentoutumaan.

Asiakkaat kertoivat, että heille tuli kosketuksesta lämmin ja hyvä olo. Läheisyys ja vuorovaikutus tuntuivat heistä hyvältä. Ohjaajat totesivat elämän energian siirtyvän kosketuksen kautta asiakkaisiin. Toiselta ihmiseltä saadaan voimaa ja energiaa.

Ohjaajien esimerkin mukaisesti piirrettiin aurinkoja etusormella, kämmenellä, korvalla, isovarpaalla, pepulla ja vatsalla. Asiakkaat tekivät piirroksia kykyjensä mukaan ja nauroivat ääneen.

Yhteisötanssituokion päätteeksi asiakkaat antoivat palautteen ja lopuksi muodostettiin kiitospiiri.

Yhteenvedona voi todeta, että yhteisötanssiohjaajilla Tuula Jalasvirta-Kreanderilla ja Maria Viirulla on erittäin hyvät vuorovaikutustaidot. He toimivat tuokioiden innostajina ja mahdollistajina. He korostivat asiakkaan osallistumista omien kykyjen mukaisesti ja huomioivat asiakkaiden edistymisen tapaamisten myötä. Yhteisötanssiohjaajat korostivat asiakkaan oman liikkeen ilmaisemista ja sitä, ettei ole olemassa väärää liikettä, vaan jokainen liike ja liikkuva keho ovat arvokkaita. He aktivoivat asiakkaita eri menetelmin sanalliseen ilmaisuun ja eri aistien käyttöön. He olivat pukeutuneet jokaiseen yhteisötanssituokioon värikkäisiin, tanssillisiin asuihin. He innostivat jokaisessa tuokiossa asiakkaita positiivisella asenteella, iloisella mielellä, yksilöllisellä rohkaisulla ja mielikuvien herättämisellä. Tuokioissa kaikki asiakkaat osallistuivat erilaisten tehtävien tekemiseen. Päiväkeskuksen työntekijät kertoivat voimaantuneensa yhteisötanssituokioista. He saivat myös useita ideoita päiväkeskuksen toiminnan sisällön kehittämiseen.

Tuokioihin osallistuneet asiakkaat olivat tyytyväisiä, hymyileviä ja nauroivat välillä ääneen. He olivat erittäin aktiivisesti mukana jokaisella havainnointikerralla. Muutama asiakas oli pahoillaan siitä, ettei pystynyt tekemään kaikkia esitettyjä liikkeitä ja liikesarjoja. Polkan tahdissa asiakkaiden jalat tömistivät kiivaimmin. Vanha tanssimusiikki herätti muistoja lapsuudesta ja nuoruudesta. Monet innostuivat kertomaan muistoistaan. Asiakkaat kokivat yhteisötanssiohjaajien ja päiväkeskuksen työntekijöiden kosketuksen miellyttäväksi, lämpimäksi. Läheisyys ja vuorovaikutus olivat heistä myös mieluisia. Asiakkaat rohkaistuivat myös koskettamaan toisiaan.

Teemahaastattelu

Seuraavassa on esitetty kooste työntekijöiden haastattelusta 12.11.2008. Ennen haastattelupäivää yhteisötanssituokiot eri asiakasryhmille oli toteutettu seuraavasti: maanantain ryhmä 2 kertaa, tiistain 2, keskiviikon 1, torstain 2 ja perjantain ryhmä 2 kertaa. Työntekijät olivat näin ollen osallistuneet yhdeksään (9) yhteisötanssituokioon.

Päiväkeskuksen työntekijät saivat haastatteluteemat etukäteen, koska kaikki eivät olleet työvuorossa haastattelupäivänä. Työntekijät keskustelivat haastatteluteemoista etukäteen. He pitivät palautekeskustelun jokaisen yhteisötanssituokion jälkeen ja kirjasivat päiväkirjaan yhteisen pohdinnan tutkimustehtävien mukaisesti. Varsinaiseen haastatteluun osallistui kaksi työntekijää.

Jotkut asiakkaat eivät halunneet osallistua ensimmäiseen yhteisötanssituokioon. He myöntivät kuitenkin katsomaan, mitä tuokiossa tapahtuu. Jo ensimmäisellä kerralla mukaan tulleet asiakkaat osallistuivat tuokioon aktiivisesti ja pitivät siitä kovasti.

Joku asiakas ei halunnut osallistua yhteisötanssiin, koska hänelle ”tanssi on syntiä” ja hän halusi enemmän hengellistä ohjelmaa päiväkeskukseen. Yhteisötanssi -nimike voisikin olla joku muu, koska sisällöllisesti tuokioissa on myös muuta kuin varsinaista tanssia.

Ohjaajilla oli ns. tanssillinen rooli ja he esittivät myös asiakkaille joitain tansseja yhdessä. Jokunen asiakas halusi itsekkin tanssia ohjaajan tai työntekijän kanssa. Asiakkaiden palaute tuokioista oli erittäin positiivista. Lisäksi erilaiset tehtävät ja leikit olivat heistä mieluisia. Asiakkaat pitivät kovasti yhteisötanssiohjaajista.

Päiväkeskuksen työntekijät arvioivat yhteisötanssilla olleen merkitystä hoito- ja huolenpitotyön auttamismenetelmänä. Tuokiot aktivoivat esimerkiksi pyörätuoliasiakkaita niin, että he tuskin huomasivat istuvansa pyörätuolissa. Asiakkaat saivat innostuksen kautta enemmän toimintakykyä kuin heillä todellisuudessa oli. Tuokiot vaikuttivat lihastoimintaan ja jäsenten liikkuvuuteen. Asiakkaiden mieliala oli tuokioiden jälkeen positiivinen. Päiväkeskuksen toimintaan on kuulunut pari jumppalaulua, jotka eivät ole olleet ohjelmassa jokaisella tapaamiskerralla. Jumppalaulun tarkoituksena on ollut ylläpitää asiakkaan toimintakykyä. Asiakkaat ovat jopa itse pyytäneet jumppatuokion järjestämistä.

Yhteisötanssituokioilla oli merkitystä asiakkaan fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Asiakkaat osallistuivat aktiivisesti erilaisten liikkeiden tekemiseen, nauroivat ääneen ja koskettivat myös toisia ryhmäläisiä leikkien ja tehtävien aikana. Ryhmä oppi kokeilun aikana tuntemaan toisiaan sekä työntekijöitä paremmin. Asiakas rohkaistuu tämän jälkeen kenties paremmin kertomaan henkilökohtaisiakin asioita sekä toiselle ryhmäläisille että työntekijöille.

Ensimmäiseen kertaan osallistuminen oli hieman pelottavaa ja ahdistavaa, kun ei tiennyt mikä on tuokion sisältö ja mitä osallistujalta odotettiin. yhteisötanssiohjaajien rohkaisut osallistua omana itsenään, omien voimavarojen mukaisesti ja omilla oikeilla liikkeillä auttoivat asiakkaita. Jotkut asiakkaat innostuivat niin, että he ylittivät tuokioissa senhetkisen toimintakykynsä.

Ohjaajien ilmeillä, eleillä ja ystävällisyydellä oli suuri merkitys asiakkaan aktivointiin. Työntekijät huomasivat itsekkin virkistyvänsä ohjaajien energisestä toiminnasta. Tämä voimaannutti työntekijää päiväkeskuksen hoito- ja huolenpitotyöhön.

Työntekijät voivat toteuttaa yhteisötanssikokeilusta saatuja ideoita omassa työssään monella eri tavalla. He ovat kirjanneet tuokioista sovellukset päiväkeskuksen toimintaan. Asiakkaat antoivat hieronnasta ja koskettamisesta hyvää palautetta ja näitä on tarkoitus lisätä päiväkeskuksen toimintaan. Musiikin käyttöä lisätään myös.

Työntekijöiden mielestä oli tärkeää nähdä kokeilun toimintakykyä vahvistava ja jopa elvyttävä vaikutus. Kokeilu antoi uusia ideoita päiväkeskuksen toimintaan ja vahvisti käsitystä, että erilaisilla toiminnallisilla tuokioilla on positiivinen vaikutus asiakkaan fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Työntekijät saivat vahvistusta myös siihen, että on tärkeä huomioida asiakkaiden palaute. Asiakkaat ovat kokeilun aikana rohkaistuneet esittämään oman mielipiteensä.

Yhteisötanssi –nimikettä ei päiväkeskuksen toimintatuokioissa ilmeisesti kokeilun jälkeen käytetä, koska varsinaisen yhteisötanssiohjaajan tulee olla tanssin ammattilainen. Tanssi sanana aiheuttaa myös ristiriitaisia tunteita., tanssi on joillekin syntiä. Työntekijöiden mukaan jumppa- tai liikuntatuokio on hyvä nimike.

Yhteisötanssikokeilu herätti pääsääntöisesti positiivisia ajatuksia työntekijöissä. Osa asiakkaista ei aluksi halunnut osallistua tuokioihin, mutta osallistuttuaan kerran odotti jo seuraavaa tuokiota. Asiakkailta on saatu erittäin hyvää palautetta. He osallistuivat tuokioihin aktiivisesti ja tuokioihin osallistuneiden toimintakyky parani. Esimerkiksi pyörätuolissa istunut henkilö halusi nousta ylös tanssimaan ja teputtamaan jalkojaan, vaikka ei kyennyt kävelemään. Tuokioiden tarkoituksena oli lihaskunnan vahvistaminen ja jäsenten liikkuvuuden parantaminen. Tuokioissa oli myös aivojen toimintaa aktivoivia tehtäviä. Ohjaajien ilmeet, eleet ja puhetyyli olivat asiakkaita kannustavia ja rohkaisevia. Ohjaajat katsoivat asiakasta aina silmiin puhutelllessaan häntä. Asiakas koki olevansa arvostettu.

Yhteisötanssituokioiden käytännönjärjestelyt (tuolien kantaminen piiriin) olivat työntekijöiden mukaan rankkoja. Heidän mielestään olisi hyvä jos olisi ns. valmis tila, johon asiakkaiden kanssa siirrytään tuokion ajaksi. Työntekijät kokivat itsekkin virkistyneensä ja voimaantuneensa. heistä oli myös tärkeää havaita kuinka tuokiot vaikuttivat asiakkaisiin. Työntekijät saivat kokeilusta lisäideoita asiakkaiden aktivoimiseksi.

Yhteisötanssin tuoma läheisyys ja sosiaalinen kontakti voi työntekijän näkökulmasta olla myös negatiivinen. Päiväkeskuksessa on miesasiakkaita, joita ei työntekijöiden mukaan tule rohkaista läheisyyteen. Tällaisessa tilanteessa työntekijän sopivan ja sopimattoman käyttäytymisen raja on hyvin kapea. Esimerkiksi asiakkaan kanssa tanssiminen voi tällaisessa tilanteessa olla arkaluontoista. On kuitenkin tärkeää aktivoida asiakkaan jäljellä olevia voimavaroja loukkaamatta häntä. Yhteisötanssiohjaajat eivät tunne asiakkaita ja ovat ohjaajina tässä kokeilussa vain lyhyen ajan (3-4 kertaa). Tällöin asiakas kokee heidän läheisyytensä eri tavalla kuin vakinaisen työntekijän läheisyyden.

Työntekijöiden tulee huomioida asiakkaiden yksilöllinen toimintakyky ja mahdollisuus osallistua toimintaan. Kokeilussa oli havaittavissa, että asiakkaat pyrkivät ylittämään voimavaransa, koska eivät kehdanneet olla tekemättä, mitä pyydettiin. Jotkut asiakkaat olivat todenneet tuokion jälkeen, kuinka esimerkiksi kädet olivat kipeytyneet liikkeistä. Työntekijät ”varjelivat” asiakkaita mahdollisilta tapaturmilta, voimavarojen ylitystilanteissa. Työntekijät pohtivat, miten omaiset olisivat suhtautuneet tapaturmaan yhteisötanssissa? Työntekijät tarkkailivatkin asiakkaiden hyvinvointia ja torjuivat liikkeitä, jotka ylittivät asiakkaan senhetkisen toimintakyvyn.

Yhteisötanssikokeilu oli erittäin onnistunut vaihtelu päiväkeskuksen toimintaan. Työntekijät kokivat saaneensa runsaasti virikkeitä toiminnan kehittämiseen.

Lopuksi

Yhteisötanssin vaikutukset asiakkaisiin ja työntekijöihin

Neljän kuukauden kokeilu Lammin päiväkeskuksessa osoitti, että yhteisötanssilla on positiivisia vaikutuksia asiakkaan fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Voimme todeta tämän asiakkaiden kuvailemista subjektiivisista kokemuksista sekä työntekijöiden arvioista kokeilun vaikutuksista asiakkaisiin. Yhteisötanssi voimaannutti päiväkeskuksen työntekijöitä ja auttoi heitä jaksamaan hoito- ja huolenpitotyössä. Päiväkeskuksen yhteisöllisyys vahvistui kokeilun aikana.

Kaikki asiakkaat eivät kuitenkaan halunneet osallistua yhteisötanssituokioihin. Asiakkailta oli siihen erilaisia syitä: tanssi on asiakkaan mielestä syntiä tai asiakas halusi vain nukkua. Nimikkeen muutos on paikallaan, jos toiminta jatkuu sisällöltään sellaisena kuin kokeilussa ja ohjaajina toimivat muut kuin tanssin ammattilaiset. Onko nimike muutenkaan oikea, koska tuokioon liittyi paljon muutakin toimintaa kuin vain tanssia?

Luvussa 2 on esitetty musiikilla olevan positiivisia vaikutuksia ihmisen toimintakykyyn. Yhteisötaiteen ideologiassa ammattitaiteilija toimii innostajana ja mahdollistajana. Prosessi on tuolloin tärkeämpi kuin lopputulos ja jokaisella on oikeus osallistua omien kykyjensä, tarpeidensa ja tahtonsa mukaisesti. Tässä tutkimuksessa asiakkaiden subjektiiviset kokemukset olivat pääsääntöisesti positiivisia. Asiakkaat pitivät tuokioita mukavana liikuntana ja päivän valopilkuna. Työntekijät pitivät myös tuokioita itseään voimaannuttavina ja he saivat lisää ideoita omien toimintatuokioidensa toteuttamiseen. Pohdittavaksi jäi kuitenkin varsinaisen tanssin sekä kokeilussa käytettyjen toimintamallien tuoma läheinen kontakti. Mikä tunne ja kokemus asiakkaalle tulee läheisestä kontaktista työntekijän kanssa? Asiakkaan ohjaus ns. sopivaan käyttäytymiseen, loukkaamatta asiakasta, on haaste.

Jos toimintaa jatketaan tulee myös pohtia omaisten informoinnin tarve päiväkeskuksen erilaisista toimintatuokiosta. Mikä on omaisten kanta mahdolliseen tapaturmaan yhteisötanssituokiassa?

Yhteisötanssikokeilun voidaan todeta tiivistäneen Lammin päiväkeskuksen yhteisöllisyyttä.

Yhteisötanssikokeilu ja kehittämisyksikköhanke

Yhteisötanssin ohjaaja ei ole kouluttaja, hän on tanssikoulutuksen saanut ammattilainen. Hän tuntee oman tanssilajinsa historian, tekniikan, sisällön, elementit ja käytännöt. Yhteisötanssiohjaajaksi ei ole ”pikakurssia” vaan tanssin peruskoulutuksen jälkeen voi hankkia lisäkoulutusta tai erikoistua. Yhteisötanssiohjaajana toimii tehtävään koulutettu henkilö.

Hämeenlinnan seudun vanhustyön kehittämisyksikkö –hankkeen (Vankkuri) hankesuunnitelmassa on esitetty kehittämisyksikön keskeiset tulokset sekä toiminnan kautta tavoiteltavat tulokset. Oppiminen ja tutkimus osaksi vanhustyön kehittämistä –tavoite sisältää seuraavia kohtia: opetuksen, tutkimuksen, työelämän ja asiakaspalvelun luontainen kohtaamispaikka, kuntouttavan työn käytännöntutkimuksen ja opetuksen kehittäminen, yhteisten foorumien luominen eri asiantuntijoiden vuoropuhelun vahvistamiseksi. (Hämeenlinnan seudun vanhustyön kehittämisyksikkö 2006, 12-15.)

Yhteisötanssikokeilussa kerättiin tutkimusaineistoa kokeiluun osallistuneilta Lammin päiväkeskuksen asiakkailta ja päiväkeskuksen henkilöstöltä. Tutkimuksessa kuvattiin asiakkaiden subjektiivisia kokemuksia sekä työntekijöiden arvioita kokeilun vaikutuksista asiakkaisiin. Työntekijät kertoivat myös tanssituokioiden sisältöjen sovellusmahdollisuuksista asiakastyöhön. Raportissa esitetyt asiakkaiden ja työntekijöiden kommentit osoittavat, että yhteisötanssi paransi osallistujan fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Kokeilu kesti kuitenkin vain 4 kuukautta eikä asiakkaille tehty varsinaisia vaikuttavuusmittauksia, jolloin varsinainen näyttö jää osoittamatta. Näyttöön perustuvan tutkimuksen jälkeen voimme mahdollisesti perustella tanssin ammattilaisen käytön yhteisötanssitoiminnassa.

Lammin päiväkeskuksen yhteisötanssikokeilu on alkuna tulevan kehittämisyksikön ikäihmisen toimintakykyyn liittyvään tutkimustoimintaan. Kehittämisyksikön tutkimustoiminnan tulee olla käytännönläheistä sekä toisen asteen että korkeakoulun opetustoimintaa kehittävää. Tämän tutkimuksen aikana tehtiin yhteistyötä monien eri toimijoiden kanssa esimerkiksi teatterikorkeakoulu, Kuopion yliopisto, Pirkanmaan taidetoimikunta ja läänintaiteilija, STAKES, Vanhustyön keskusliitto, Kainuun ammattiopisto, Kajaanin Tanssiteatteri, Yhteisö Tanssii ry ja Helsingin Keskuspuiston ammattiopisto. Lammin päiväkeskuksen kokeilu herätti kiinnostusta em. yhteistyötahoissa.

Jatkotutkimusaihe

Jatkotutkimusaiheeksi esitetään Voutilakeskuksessa, Hämeenlinnassa tehtävää vaikuttavuustutkimusta. Voutilakeskuksessa työskentelee fysioterapeutteja, jotka voisivat tehdä erilaisia vaikuttavuusmittauksia yhteisötanssiin osallistuvilta asiakkailta. Vaikuttavuusmittauksia voisi tehdä esimerkiksi yhteisötanssin vaikutuksista asiakkaan fyysiseen toimintakykyyn ja mielialaan.

LÄHTEET

Heimonen, K. & Kaiku, J-P. 2007 Tanssia kaikille - yhteisötanssin periaatteet ja käytännöt. <http://www-2teak.fi/teak/Teak199/8html>. 23.10.2007.

Hyypä, M. & Liikanen, H-L. 2005. Kulttuuri ja terveys. Edita Prima Oy. Helsinki 2005.

Hämeenlinnan seudun kehittämisyksikkö 2006. Hankesuunnitelma 20.2.2006. Moniste.

Hämäläinen, M. 2007. Sähköpostiviesti 10.11.2007.

Jukkola, R. 2003. Musiikin käyttö. Teoksessa: Marin, M. & Hakonen, S. (toim.) Seniori- ja vanhustyö arjen kulttuurissa, 173-177. Juva: WC Bookwell Oy 2003.

Kinnunen, P., Penttilä, L., Rantala, J., Salonen, K. & Tervo, T. 2003. Sosiokulttuurisen toiminnan polunpäitä. Opintokeskus Kansalaisfoorumi 2003, 49-56.

Liikanen, H-L. 2003. Taide kohtaa elämän. Arts in Hospital –hanke ja kulttuuritoiminta itäsuomalaisen hoitoyksiköiden arjessa ja juhlassa. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu 2003.

Pyökkänen, L. 2006. Sydän –lehti nro 3. 2006, 46.

Pyökkänen, L. & Aunola, A. 2006. Tanssi vanhustyön voimavarana. Terve Kuopio / tanssin aluekeskus Kuopio 2006-2008. Moniste.

Ravelin, T. 2008. Soveltava tanssi Kainuussa. Sähköpostiviesti 14.1.2008.

Sajantola, M. Vanhustyötä tanssien. Super nro 11/2006, 26-29.

Semi, T. 2004. Kokonaisvaltainen kuntoutus – ennen kaikkea innostusta! Ilmaisullinen kuntoutusmenetelmä innostamisen välineenä. Teoksessa: Heimonen, S. & Voutilainen, P. (toim.) Dementoituvan ihmisen kuntoutuksen lupaus. Vammalan kirjapaino. Vammala 2004, 108-124.

Tanssiesitykset hoitotyön auttamismenetelmänä dementoituvien vanhusten hoitokodissa 2007. (http://www.kainuu.fi/userFiles/File/Kainuu/Hallintokokeilu/Elaa_ja_tutkia/Tanssiesitykset_hoitoyon_auttamismenetelmana_dementoituvien_vanhusten_hoitokodissa.pdf. 23.11.2007.)

Terve Tanssi. Tanssi vanhustyön voimavaraa 2006. Moniste.

Väänänen, S. 2007. Luovuus ja taide vanhusten hoitotyön mahdollisuutena muuttuvassa yhteiskunnassa. Teoksessa: Teija Nuutinen (toim.) Elämän ilon välähdyksiä. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisu C: Tiedotteita, 24. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu 2007, 60-71.

Yhteisötanssi 2007. http://www3.mll.fi/paikallisyhdistysten_sivut/--print?PNUM=30046&num=53167&title=Kalvola&SINGLE_EMBED=. 22.11.2007.

Yhteisötanssi ry 2007. <http://www.yhteisotanssi.fi/>. 22.11.2007.

LIITE 1

Yhteisötanssikokeilun aikataulu Lammin päiväkeskuksessa:

Yhteisötanssiohjaajat Tuula Jalasjärvi-Kreander ja Maria Viiru

Päiväkeskuksen työntekijät: Taina Myllynen, Riitta-Leena Ranta ja Liisa Salo (6313323)

Yhteisötanssitapaamiset alkoivat ke 22.8.2007 klo 15.15–16.15 em. kolmelle työntekijälle suunnatulla ohjelmalla. Tutkijayliopettaja Marketta Jokinen osallistui myös tilaisuuteen. Tapaamiset jatkuivat ke 29.8.2007 klo 15.15-16.15 samoin työntekijöille suunnatulla ohjelmalla. Marketta Jokinen osallistui myös tilaisuuteen.

Lammin päiväkeskuksessa käy asiakkaita seuraavasti: ma 9, ti 11, ke 12, to 8 ja pe 9.

Yhteisötanssi jatkuu niin, että yhteisötanssiohjaajat ovat n. 4 kk ohjaamassa yhteisötanssia Lammin päiväkeskuksessa eri viikonpäivinä, että kaikki asiakasryhmät saavat ohjausta. Päiväkeskuksen työntekijät osallistuvat myös ohjaustilanteisiin, joka on aina klo 13-14:

ke 5.9.2007, to 13.9.2007, pe 21.9.2007, ma 24.9.2007, ti 2.10.2007, to 11.10.2007, ma 22.10.2007, ti 30.10.2007, pe 9.11.2007, ke 14.11.2007, ma 19.11.2007, ke 21.11.2007, ti 27.11.2007, pe 7.12.2007, ke 12.12.2007, to 20.12.2007, pe 28.12.2007

Marketta Jokinen on ohjeistanut Tainaa, Riitta-Leenaa ja Liisaa kirjoittamaan jokaisen yhteisötanssin jälkeen päiväkirjaa:

- millaiset ovat omat tunteet ja tuntemukset yhteisötanssin jälkeen: mikä herättää hyviä, positiivisia ajatuksia ja mikä arveluttaa, ahdistaa...
- miten voin soveltaa "opittua" asiakastyöhön

Yhteisötanssiohjaajat: "Lammin jälkeen muihinkin seutukunnan yksiköihin perehdyttämään, jos halutaan"

Projektiryhmän palaverissa 30.8.07 sovittiin:

että vanhustyönjohtajat neuvottelevat ja sopivat yhteisötanssikokeilun laajentamisesta niin, että *Tuulos* ja *Hauho* tulevat mukaan syksyn toteutuksiin *Lammin* kanssa.

Projektipäällikkö Aila Turkka neuvottelee yhteisötanssiohjaajien kanssa keväällä 2008 toteuttavasta yhteisötanssikokeilusta, jossa ovat mukana *Rengon*, *Kalvolan* ja *Hämeenlinnan* työyhteisöt.

että kaikki yhteisötanssiin osallistuvat työntekijät täyttävät oppimispäiväkirjaa em. ohjeistuksella.

että yhteisötanssiin osallistuvilta asiakkailta kerätään joka kerta palaute. Palautteen keräämisen muotoja voi olla erilaisia ja/tai useita -> tärkeää, että palaute säilytetään koko yhteisötanssikokeilun arviointia varten.

Työntekijöiden teemahaastattelu:

YHTEISÖTANSSIKOKEILU LAMMIN PÄIVÄKESKUKSESSA

5.9.2007 – 28.12.2007

Työntekijöiden haastattelu 12.11.2007

1. Miten arvioitte asiakkaiden kokevan yhteisötanssin?
2. Miten arvioitte yhteisötanssia hoito- ja huolenpitotyön auttamismenetelmänä?
3. Miten voitte toteuttaa yhteisötanssia asiakastyössä kokeilun jälkeen? Onko sitä mahdollista soveltaa omaan työhön?
4. Millaisia ajatuksia, tunteita yms. yhteisötanssikokeilu on teissä herättänyt?

Marketta Jokinen

IKÄÄNTYNEIDEN YKSINÄISYYS, GERIATRISEN KUNTOUTUSHANKKEEN OSAHANKKEEN RAPORTTI RYHMÄTAPAAMISESTA 28.11.2007

Marketta Jokinen

JOHDANTO

Vanhustyön keskusliiton Geriatrisen kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämishanke toteutettiin vuosina 2002-2006. Hämeenlinnan Ilveskoti toimi yhtenä tutkimuspaikkana.

Tutkimukseen osallistuneet hämeenlinnalaiset kutsuttiin ryhmätapaamiseen 28.11.2007. Keskusteluteemat painottuivat yksinäisyyskokemukseen sekä mahdollisuuteen omaehtoisiin tapaamisiin. Keskustelu nauhoitettiin ja litteroitiin. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysia mukaellen ja se aineistoa kuvaileva.

Vanhustyön keskusliiton tutkimuksen päättyttyä oli tarkoitus, että tutkimusryhmäläiset ovat ystäväystyneet tutkimuksen aikana niin, että jatkavat itsenäisesti tapaamisia. Ilveskodin ryhmä ei ole kokoontunut itsenäisesti kuin kerran, yhden ryhmäläisen syntymäpäiville. Kaikki ryhmäläiset eivät osallistuneet näihin juhliin. Jotkut naiset olivat olleet myös puhelinyhteydessä toisiinsa heti tutkimuksen päättyttyä. Yhteydenotot olivat vähäisiä ja loppuivat hyvin pian kokonaan. Ryhmä totesi, ettei itsenäisiin kokouksisiin ole tarvetta eikä halua. Ilveskodin tutkimuksessa toteutettu ryhmätoiminta saisi heidän mukaansa alkaa pian uudelleen.

GERIATRISEN KUNTOUTUKSEN TUTKIMUS- JA KEHITTÄMISHANKE

Geriatrisen kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämishanke toteutettiin vuosina 2002-2006. Hanketta rahoitti Raha-automaattiyhdistys. Hankkeen tavoitteena oli selvittää kolmannen sektorin roolia ja toimintamahdollisuuksia ikääntyneiden kuntoutuksessa, kehittää uusia kuntoutusmuotoja ja tutkia niiden vaikuttavuutta ja taloudellista tehokkuutta ja selvittää ikääntyneiden kuntoutuksen solmukohtia. Hankkeessa oli kolme (3) osahanketta, ikääntyneiden yksinäisyys, omaishoitajien kokemukset sekä kolmannen sektorin rooli ja kuntoutuksen solmukohtat. Aloite kuntoutushankkeen käynnistämisestä tuli sotainvalidi- ja veteraanijärjestöiltä. (Koskinen, Jylhä, Jyrkämä, Kinnunen, Vaarama & Valvanne 2007, 9,11.)

Ikääntyneiden yksinäisyys -osahanke

Yksinäisyys Hankkeen tavoitteena oli selvittää, voidaanko psykososiaalisella ryhmäkuntoutuksella lievittää ikääntyneiden yksinäisyyden tunnetta ja parantaa heidän psyykkistä hyvinvointiaan, elämänlaatua ja terveyttään. Käyttöön otettiin kolme (3) erilaista ryhmäkuntoutuksen muotoa: taide- ja virike-toiminta, ryhmäliikunta ja terapeutin kirjoittaminen. Yksinäisyys Hankkeeseen osoitettiin tulokselliseksi ja innovatiiviseksi. (Koskinen, Jylhä, Jyrkämä, Kinnunen, Vaarama & Valvanne 2007, 9.) Hankkeen keskeisiä yhteistyötahoja olivat Porin Diakonialaitos, Oulaisten taukokangas, Oulunkylän kuntoutus-sairaala, Hämeenlinnan Ilveskoti, Siuntion kuntoutumiskeskus, Joensuun kuntohoivi, Senioripysäkki, Helsingin, Turun ja Tampereen yliopistot, Ikäinstituutti, terveyttä kulttuurista –projekti ja Hämeenlinnan ammattikorkeakoulu. (em. teos, 20.)

Osahanke kohdistui iäkkäiden ihmisten kokemukselliseen yksinäisyyteen, joka on vanhuudessa melko yleinen ja vakava ongelma. Yksinäisyys tuottaa kärsimystä, heikentää elämänlaatua, ennakoit lisäänty-

vää palvelujen tarvetta ja lisää kuolemanvaaraa. Aiemman tutkimustiedon perusteella yksinäisyyttä on vaikea lievittää yksilökohtaisilla interventioilla tai kontakteissa ammattiauttajien kanssa. Ryhmäinterventiot, joissa osallistujien on mahdollista vaikuttaa intervention sisältöön, ovat näyttäneet lupaavammilta. Niitä on ollut kuitenkin vähän eikä näyttö ole luotettavaa. Hankkeen tavoitteena oli selvittää, voidaanko yksinäisyyttä kokevien iäkkäiden ihmisten oman kiinnostuksen mukaan toteutetulla psykososiaalisella ryhmäkuntoutuksella lievittää yksinäisyyden tunnetta, aktivoida heitä sosiaalisesti, parantaa heidän psyykkistä hyvinvointiaan ja elämänlaatuaan sekä vaikuttaa myönteisesti heidän terveyteensä. (Koskinen ym. 2007, 28.)

Tutkittavat sijoitettiin kolmeen edellä mainittuun ryhmäkuntoutuksen muotoon, ryhmäläisten omien toiveiden ja kiinnostuksen kohteen mukaisesti. Eri ryhmien sisällöt vaihtelivat myös sen mukaan, mitä ryhmäläiset toivoivat omien ryhmiensä ohjelmiksi. (Pitkälä ym. 2005, 26-27.)

Taide- ja virikeryhmän toiminta

Taide- ja virikeryhmässä pyrittiin taide-elämysten ja taiteen tekemisen avulla rohkaistumaan yksinäisyyden kokemuksen tarkastelua. Kokemuksen jakaminen oli keskeistä. Elämysten jakamisen toivottiin tuovan yhteenkuuluvaisuuden tunnetta sekä vuorovaikutuksellisuuden kokemuksia. Taide rohkaisee ylittämään omia rajoja ja tarkastelemaan elämää sekä maailmaa uudesta näkökulmasta. Omien rajojen ylittäminen tuki voimaantumista, itsetunnon kohentumista ja elämänhallinnan kokemusta. Taide-elämykset pyrittiin valitsemaan niin, että ne liittyivät yksinäisyyden ja ystävyyden teemoihin. Taidemuodot olivat lisäksi sellaisia, että ryhmän vetäjät pystyivät niiden avulla tukemaan ryhmäläisten yhdessä kokemista ja ystäväystymistä. Ryhmäläiset tuottivat myös itse kuvallisia ja sanallisia ilmauksia omasta yksinäisyyden kokemuksestaan. Toiminta koostui vierailevien taiteilijoiden esityksistä, retkistä sekä ryhmäläisten omasta toiminnasta. Paikalliset taiteilijat vierailivat ryhmässä ja ryhmä tutustui myös paikkakunnan kulttuuritarjontaan. Ryhmäläiset saivat vaikuttaa kokoontumisien ohjelmaan ja heitä rohkaistiin esittämään toivomuksia. (Pitkälä ym. 2005, 27-28.)

Tutkimusryhmä, haastattelu ja mittarin valinta

Tutkittavien rekrytointi alkoi vuonna 2002. Kuudella paikkakunnalla tehtiin väestörekisteristä satunnaisotanta 75 vuotta täyttäneistä henkilöistä. Kirjekyselyn sai Helsingissä 2000, Hämeenlinnassa 1000, Joensuussa 1000, Lohjalla 1000, Oulaisissa 786 (kaikki 75 –vuotta täyttäneet) ja Porissa 1000 henkilöä. (Pitkälä ym. 2005, 18.)

Kysely lähetettiin laitosten ulkopuolella asuville ihmisille. Niille, jotka kyselyssä kertoivat kärsivänsä yksinäisyydestä, tehtiin toinen kirjekysely. Tällöin kartoitettiin muun muassa halukkuutta osallistua interventioon ja vastaajilla oli mahdollisuus esittää toiveita intervention sisällöstä. Tutkimukseen valittiin yhteensä 235 henkilöä, jotka ilmaisivat halunsa osallistua tutkimukseen ja olivat kiinnostuneita jostain tarjotusta interventiotyypistä.

Ryhmiiin osallistuvat valittiin satunnaisesti interventio- ja vertailuryhmiin. Ne kokoontuivat ammattilaisohjaajien johdolla kerran viikossa kolmen kuukauden ajan 2-6 tuntia kerralla. (Koskinen ym. 2007, 28.)

Tutkimushoitaja haastatteli ja testasi kaikki ryhmäläiset lähtötilanteessa, kolmen kuukauden sekä kuuden kuukauden kohdalla. Haastattelu kesti noin kaksi tuntia. Haastattelussa kartoitettiin demografiset tiedot, mieliala, ahdistuneisuus, kognitio, terveydentila, lääkkeiden käyttö, toimintakyky, terveyden elämänlaatu, yksinäisyyden voimakkuus ja sosiaaliset suhteet. Tutkittavilta mitattiin myös verenpaine, paino ja pulssi. (Pitkälä ym. 2005, 23.)

Keskeiseksi tulosmuuttujaksi valittiin UCLA-yksinäisyysmittari (University of California Loneliness Scale). Loppumittauksessa ei ollut eroa interventio- ja vertailuryhmän välillä. Kuitenkin 97% interventioon osallistuneista kertoi yksinäisyytensä lieventyneen. Ryhmän psyykinen hyvinvointi parani ja oli lopussa parempi kuin vertailuryhmällä. Interventioryhmän kognitio oli lopussa parempi kuin vertailuryhmän, mutta ero pieneni 3 kuukautta intervention päättymisen jälkeen tehdyssä mittauksessa. Interventioryhmä käytti vähemmän sosiaali- ja terveystalv palveluja, ero sosiaalipalveluissa ei ollut kuitenkaan merkittävä. Interventioryhmän kokonaiskuolleisuus oli kahden vuoden seurannassa hieman, joskaan ei merkittävästi alhaisempi. Ero oli merkittävä 2½ vuoden kohdalla. (Koskinen ym. 2007, 28; Pitkälä ym. 2005, 23.)

UCLA –mittari suomennettiin ja pilotoitiin tätä tutkimusta varten. Pilotoinnin jälkeen kysymyksiä muutettiin helpommin ymmärrettäviksi. UCLA –mittari osoittaa kokemuksellista yksinäisyyttä. Kokemusta mitataan väittämällä sisäisistä tunteista ja kokemuksista läheisistä ihmisistä, ystävistä ja ihmissuhteista. (Pitkälä ym. 2005, 23.)

Ohjaajien koulutus ja yksinäisyysryhmän toimintamuodot

Ryhmien neljätoista (14) ohjaajaa saivat vuoden mittaisen koulutuksen ja työnohjauksen (Koskinen ym. 2007, 28). Vetäjien yhteisissä koulutuksissa käytiin läpi ryhädynamiikkaa, suljetun ryhmän ohjaustaitoja ja haastavien ryhmäläisten ohjaamista. Ryhmien tavoitteellisuus ja tavoitteiden edistäminen oli koulutuksen olennainen osa. Ikääntyneiden yksinäisyyden erityispiirteitä ja yksinäisyyden käsitteitä tulevassa ryhmässä käytiin läpi kokemuksellisen oppimisen keinoin. Vetäjiä koulutettiin tunnistamaan merkkejä heikosta ryhmään sitoutumisesta. Vetäjiä koulutettiin myös tukemaan ryhmäläisten sitoutumista. He saivat lisäksi yleiskuvan siitä, mitä muiden interventioiden sisällöt ovat. Koulutus perustui konstruktivistiseen oppimisenäkemykseen. Se sisälsi aktivoivia ja kokemuksellisia menetelmiä sekä jatkuvaa itsereflektiota ja palautetta.

Yhteisten koulutusten lisäksi vetäjät saivat eriytettyä koulutusta. Tässä koulutusosiossa vetäjät loivat omat ohjelmarungot ryhmiinsä ja keskustelussa painottui se, miten tavoitteita edistettäisiin kunkin sisällön avulla. Näitä koulutustilaisuuksia oli neljä ja niissä käsiteltiin paljon ryhädynamiikkaa ja yksittäisten ryhmien haasteita. Vetäjät kirjoittivat koko ajalta päiväkirjaa. Päiväkirjat kuvasivat osaksi ryhmien tapahtumia ja osaksi ne olivat vetäjien reflektioita tapahtumista. Päiväkirjoja hyödynnettiin myös työnohjauksissa, joita kukin vetäjäpari sai kaksi – neljä kertaa vuoden aikana. Koulutus kesti kaikkiaan yhden vuoden ja kolme kuukautta. (Pitkälä ym. 2005, 31-32.)

Kaikissa ryhmämuotoisissa kuntoutuksissa oli yhtenä keskeisenä piirteenä tavoitteellinen toiminta, jossa vetäjät pyrkivät edistämään ryhmäläisten keskinäistä kanssakäymistä ja ystävystymistä sekä tukemaan muodostuvia ystävyysuhteita. Ryhmien vetäjät käyttivät tietoisesti ryhädynamiikkaa ja ryhmäytymistä edistääkseen näitä tavoitteita. Tavoitteita pyrittiin edistämään sekä pienin osatavoittein että myös tavoitellen pitkällä tähtäimellä ryhmän itsenäistymistä ja tapaamisten jatkumista järjestetyn ryhmätoiminnan loputtua. Ryhmätoiminnassa otettiin tietoisesti käyttöön ryhmää suojaavat rakenteet ja säännöt. Ryhmän keskeinen tehtävä esiteltiin ryhmätoiminnan alussa. Ryhmien tarkoituksena oli osallistaa, voimaannuttaa sekä aktivoita tutkittavia. Ryhmäläisten kesken haluttiin syntyvän aitoa kanssakäymistä, positiivisten ja negatiivisten tunteiden ilmaisua ja konfliktejakin. Nämä johtaisivat parhaimmillaan aitoihin ihmissuhteisiin osallistujien välillä. Ryhmien vetäjät pyrkivät kaikin tavoin edistämään ryhmäläisten tasavertaisuutta.

Kaikissa ryhmissä keskusteltiin yksinäisyydestä ja sen henkilökohtaisista merkityksistä kokoontumisen alkuvaiheessa. Tarkoituksena oli löytää oman ikäisten kanssa turvallista vertaisuuden, yhteenkuuluvuuden ja vuorovaikutuksellisuuden kokemuksia. Tutkimusryhmässä olevien toivottiin haluavan itse muutosta aktiivisena subjektina. Tutkittavien toivottiin myös etsivän uudenlaista sisältöä ja merkitystä elämälleen. (Pitkälä ym. 2005, 26-27.)

Osahankkeen kokonaisarviointi

Yksinäisyys ei ole tarkkarajainen ja koettu yksinäisyys voi olla monenlaista ja syntyä monista eri syistä. Tämä vaikeuttaa yksinäisyyteen kohdistettavia interventioita. On todennäköistä, että hankkeessa toteutetut interventiot, jotka lisäävät sosiaalista kanssakäymistä ja antavat ihmisille merkityksellistä toimintaa, voivat toimia monentyyppistä yksinäisyyttä lievittävänä keinona. Hankkeessa saadut kokemukset osoittavat, että eniten yksinäisyydestä kärsiviä voi olla vaikea saada tällaisen toiminnan piiriin. Vähiten motivoituneet ja toimintakyvyltään heikommat ovat vaarassa jäädä ulkopuolelle. Jotkut toiminnat valikoivat osallistujia myös koulutustason mukaan. Interventioon osallistuneiden yksinäisyys lievittyi ja psyykinen hyvinvointi ja koettu terveys paranivat. Hankkeen toimintamalli ottaa hyvin käyttöön ihmisen omat voimavarat, tavoitteet ja elämäkokemuksen.

Perusmalliin voidaan soveltaa monia eri toimintoja. Tässä hankkeessa toimintaa ohjasi erittäin korkeasti koulutettu ja ammattitaitoinen henkilöstö. Henkilöstö toimi aina pareittain, he saivat perusteellisen koulutuksen ja jatkuvaa työhöjausta. Näiden tekijöiden osuutta saavutettuun tulokseen ei ole mahdollista täsmällisesti arvioida. Hankkeessa käytettyjä resursseja ei oletettavasti ole mahdollista käyttää, tällöin toimintamallin siirrettävyys edellyttää kevyemmän toimivan version kehittämistä. Toistaiseksi ei tiedetä voiko kevyemmällä mallilla saada yhtä hyviä tuloksia.

Hanke saavutti hyvin tavoitteensa. Keskeisiä asiakasvaikutuksia olivat ikääntyneiden hyvinvoinnin paraneminen, sosiaalinen aktivoituminen sekä sosiaalisen vuorovaikutuksen ja sosiaalisen osallistumisen lisääntyminen. Ikääntyneitä kuunneltiin ja rohkaistiin toimimaan. Hankkeessa kehitettyä psykososiaalista ryhmäkuntoutusta toteutetaan jo 60 paikassa ”Yhdessä elämyksiä arkeen” ja ”Ystäväpiiri” -projekteissa yhteistyössä kolmannen sektorin kanssa. (Koskinen ym. 2007,10, 33-34.)

Psykososiaalinen ryhmäkuntoutus paransi yksinäisyydestä kärsivien ikäihmisten psykososiaalista hyvinvointia, kognitiota ja terveyttä. Tämä näkyi sosiaali- ja terveyspalveluiden vähäisempänä käyttönä ja erityisesti merkittävästi vähäisempinä sosiaali- ja terveydenhuollon kustannuksina interventioon osallistuneiden ryhmässä. Ryhmätoiminta on tutkimuksen mukaan hyödyllistä yksinäisyydestä kärsiville, joilla kognitio ei ole merkittävästi heikentynyt. Se on hyödyllistä myös henkilöille, jotka ovat kiinnostuneita tarjottavasta ryhmäkuntoutuksen sisällöstä ja ovat valmiit sitoutumaan siihen. Ryhmien vaikuttavuuden edellytyksenä on ammattimainen ryhmien vetäminen työparina. Malli perustuu ikäihmisten voimaantumiseen, heidän sosiaalisen aktivoitumisensa kautta tapahtuvaa elämäntilanteen lisäämiseen ja heidän oman toimijuutensa edistämiseen elämässä. Tämä edellyttää ikäihmisten arvostamista, heidän kuulemistaan ja toiveidensa huomioimista ryhmätoiminnassa. (Pitkälä ym. 2005, 60.)

ILVESKODIN YKSINÄISYYSRYHMÄT

Hämeenlinnan Ilveskodissa kokoontui Vanhustyön keskusliiton tutkimuksen aikana kaksi taide- ja virikeryhmää. Ryhmien vetäjinä toimivat viriketoiminnan ohjaaja Eija Saarinen ja toimintaterapeutti Elina Hovila.

Ryhmäkerrat sisälsivät muun muassa:

I ryhmäkerta

Aamupäivä Tutustuminen ryhmän tavoitteisiin ja toimintaan, ryhmäläisiin, kuntoutuslaitokseen
Iltapäivä ”Yksinäisyyden kuvat” –vierailija

II ryhmäkerta

Aamupäivä Palvelulinja Seiskaan tutustuminen, liikkuminen omassa kotikaupungissa, muusikkovierailu
Iltapäivä Oman suosikkimusiikin kuuntelua, työskentelyä omien muistojen kirjojen parissa

III ryhmäkerta

- Aamupäivä Elokuva ”Aleksis Kiven elämä”
Iltapäivä Tutustuminen vapaaehtoiskeskus ”Pysäkin” toimintaan, näyttely

IV ryhmäkerta

- Aamupäivä Lausuntataiteilija esittää runoja yksinäisyyden ja ystävyyden teemoista
Iltapäivä Oman runon kirjoittaminen, runoihin tehtyä musiikkia

V ryhmäkerta

- Aamupäivä Tutustumiskäynti keramiikkapajalle, taiteilija esittelee paikkaa
Iltapäivä Oman keramiikkatyön tekeminen

VI ryhmäkerta

- Aamupäivä Kukka-asetelmat, floristi esittelee, oman asetelman luominen
Iltapäivä Oman tärkeän kirjan esittely muille ryhmäläisille

VII ryhmäkerta

- Aamupäivä Keskustelua yksinäisyydestä
Iltapäivä Flamencotanssitaiteilija vierailee

VIII ryhmäkerta

- Aamupäivä Keskustelua värien merkityksestä, maalaamista musiikkia kuunnellen
Iltapäivä Hämeenlinnan taidemuseoon tutustuminen

IX ryhmätapaaminen

- Aamupäivä Omien tärkeiden postikorttien ja kuvien esittelyä, keskustelua ”kysymyskorttien” avulla
Iltapäivä Tutustuminen ”Korttien taloon”

X ryhmäkerta

- Aamupäivä Tutustumista ”luonnon muovaamiin materiaaleihin” näyttelyssä ja taiteilijoiden luontoaiheisiin tauluihin, Aleksis Kivi luonnon kuvaajana
Iltapäivä Tutustuminen Vanajan linnaan

XI ryhmäkerta

- Aamupäivä Nojatuolimatka Eurooppaan; Henri Cartier-Bressonin valokuvia sekä klassista musiikkia
Iltapäivä Tutustuminen kahvikupinäyttelyyn

XII ryhmäkerta

Päätösjuhlat, muistojen näyttely, ryhmäläisten omaa ohjelmaa
(Pitkälä, Routasalo & Blomqvist 2004, 171.)

Ilveskodin kahdella ryhmällä oli vertailuryhmät. Tutkimushoitajat haastattelivat nämä ryhmät kuten tutkimusryhmätkin. Vertailuryhmäläisille oli Ilveskodissa hierontaa, ei tutkimukseen liittyvää toimintaa. Vanhustyön keskusliiton tutkimus päättyi tavoitteeseen, että tutkimuksen aikana kokoontunut ryhmä ystävystyi ja jatkaisi kokoontumisia itsenäisenä ryhmänä. Ystäväpiiritoiminta on yksi näistä toimintamuodoista. (Saarinen 2008.)

Vankkuri–hankkeen tutkijayliopettaja Marketta Jokinen otti yhteyttä Vanhustyön keskusliittoon. Alkukeskustelu käytiin Ystäväpiiri –hankkeen projektipäällikkö Anu Mäkisen kanssa. Marketta Jokinen esitteli idean Vankkuri–hankkeeseen sopivasta Geriatrisen kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämishank-

keeseen liittyvästä seurantatutkimuksesta. Seurantatutkimuksessa Hämeenlinnan tutkimusryhmäläiset kutsuttaisiin ryhmätapaamiseen Ilveskotiin. Tapaamisen pääteemana olisi ryhmäläisten tämän hetkinen yksinäisyyskokemus. Anu Mäkinen piti ideaa mielenkiintoisena ja kehotti ottamaan yhteyttä em. hankkeen tutkimusjohtajaan Kaisu Pitkälään. Anu Mäkinen esitti, että tutkijayliopettajan kirjalliseen raporttiin liitettäisiin myös Vanhustyön keskusliiton logo. (Mäkinen 2007.)

Hämeenlinnan seudun vanhustyön kehittämissyksikkö –hanke luo tulevalle kehittämissyksikölle erilaisia toimintamuotoja. Seurantatutkimuksella saadaan näyttöön perustuvaa tietoa kehittämissyksikön käyttöön.

Tutkijayliopettaja Marketta Jokinen otti yhteyttä Kaisu Pitkälään ja selvitti, voiko em. tutkimusryhmän kutsua koolle, rikkomatta tutkimusetiikkaa. Tutkimusjohtaja Kaisu Pitkälän mukaan viriketoiminnan ohjaaja Eija Saarinen voi esittää ryhmäläisille kutsun. (Pitkälä 2007.) Eija Saarinen soitti tutkimusryhmäläisille ja pyysi lupaa yhteystietojen luovuttamiseen Marketta Jokiselle.

Kaikki ryhmäläiset antoivat luvan yhteystietojen luovuttamiseen ryhmätapaamisen sopimiseksi. Marketta Jokinen soitti jokaiselle tutkimusryhmissä olleille. Kuten edellä mainittu Ilveskodissa oli kaksi tutkimusryhmää. Toisessa tutkimusryhmässä oli 7 henkilöä ja Eija Saarinen sai selville, että eräs ryhmän jäsenistä oli siirtynyt dementiaosastolle hoidettavaksi, eikä henkilökunnan mukaan muistanut ryhmätoiminnasta mitään. Marketta Jokinen soitti siis kuudelle tutkimusryhmäläiselle, informoi koontumispäivästä ja sen sisällöstä. Kaikki kertoivat osallistuvansa mielellään ryhmätapaamiseen.

Toisessa tutkimusryhmässä oli ollut 7 osallistujaa. He kaikki innostuivat ryhmätapaamisesta ja kertoivat osallistuvansa siihen.

Yksi henkilö, molemmista ryhmistä, jäi kuitenkin ilmoittamatta pois tapaamisesta, johon osallistui näin ollen 11 henkilöä.

Tutkimusryhmien seurantatapaaminen 28.11.2007

Ryhmien tapaaminen nauhoitettiin ja keskustelut litteroitiin. Aineiston analysointi suoritettiin sisällönanalyysityyppisesti, aineistoa kuvailevasti.

Tutkijayliopettaja Marketta Jokinen otti ryhmäläiset vastaan Ilveskodin ala-aulassa. Tilaisuus aloitettiin aamukahvilla sekä esittely- ja kuulumiskierroksella.

Henkilö (nainen) 1:

Aviomies on huonokuntoinen eikä pysty tekemään raskaita töitä kesämökillä. Mökillä on kasvimaata, perunamaata ja muuta raskasta työtä, jotka nainen tekee. Mies pystyy ajamaan autoa, muttei pysty kävelemään ulkona. Nainen kertoo käyvänsä kävelemässä joka viikko, tehden pitkiäkin lenkkejä. Aviopari on muuttanut Hämeenlinnan keskustaan uuteen kerrostaloasuntoon 2½ vuotta sitten. Asunnosta on hyvät näköalat Keinusaareen ja terveyskeskukseen. Nainen viihtyy asunnossa, koska koko ajan näkee autoja ja ihmisiä. Hän tekee myös joka päivä ristikoita ja lukee paljon. Hän korjaa lisäksi vaatteita.

Henkilö (nainen) 2:

Nainen on talon vanha emäntä ja talossa on vielä lehmä. Nainen asuu omassa taloudessa. Hän harastaa lukemista ja kuuntelee paljon musiikkia. Hän käy joskus kirkossa. Välillä hänellä on ollut sairastamisjaksoja ja sitten taas parempia aikoja. Paremmat ajat tuovat iloisen mielen. Hänet on leikattu viisi kertaa, viime kesänä viimeksi. Koti on niemessä ja Vanajavesi on lähellä, maisemat ovat kauniit. Henkilö on asunut tässä paikassa 16 vuotta.

Henkilö (nainen) 3:

Nainen on syntyperältään laatokankarjalainen ja asunut Hämeenlinnassa 9 vuotta. Hän tuli tyttärensä työn

mukana Hämeenlinnaan. Nainen on ollut leskenä 23 vuotta. Hän on ollut suhteellisen terve. Hän pitää ulkoilusta ja kävelystä, mutta vuosi 2007 on ollut vähän ”remppaa aikaa.” Naisella oli ihanat muistot tutkimukseen liittyvästä ryhmätoiminnasta.

Henkilö (nainen) 4:

Naisella oli mielestään vähän sanomista, kun hänen elämänsä on suppeaa. Hän on aina kotona kerrostaloasunnossa ja on poikansa omaishoitaja. Poika on 58 –vuotias ja ollut syntymästä asti sairas. Nainen on kaatunut kotonaan useita kertoja, selkärangan nikamat ovat madaltuneet ja hänellä on parantumaton punajäkälä. Se pahenee huolista ja sairauksista. Nainen oli kiitollinen siitä, että pääsi osallistumaan tutkimusryhmän toimintaan, se auttoi häntä jaksamaan. Nainen ei käy missään ja ulkoilmaa saa vain tuulettamalla kotiaan parvekkeen ovesta. Hän kulkee sisällä rollaatorilla. Kerrostaloasunto on kolmannessa kerroksessa eikä talossa ole hissiä. Naisella on kuusi lasta, jotka auttavat äidin ja veljen hoivamisessa.

Henkilö (mies) 5:

Miehen olosuhteissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia ryhmätoiminnan jälkeen. Leskeksi jäätyään hän on osallistunut aktiivisesti veteraanitoimintaan.

Henkilö (nainen) 6:

Nainen on leski ja osallistuu kerran viikossa Sisälähetyksen Olokolon toimintaan. Hän on viihtynyt siellä erittäin hyvin. Muuta ohjelmaa hänellä ei ole. Hänellä on neljä lasta, mutta kukaan heistä ei asu Hämeenlinnassa. Hän toteaa: ”Niin ei oo sellasta turvaa ollenkaan sitten”.

Henkilö (nainen) 7:

Nainen on ollut leskenä 13 vuotta. Hän on ollut terveenä ja siksi elämä on ollut helppoa. Hänen harrastuksenaan on hengellinen toiminta. Hän on erittäin kiitollinen Ilveskodin tutkimusryhmän toiminnasta, hän piti sitä erittäin virkistävänä. Hänellä on paljon valokuvia ryhmätoiminnasta ja hän usein selailee kuvia.

Henkilö (mies) 8:

Miehellä on paljon erilaisia sairauksia muun muassa kihti, eturauhassyöpä, neljä aivoinfarktia. Polvinivelleikkausta lääkäri ei suorita, korkean iän tuomien riskien vuoksi.

Henkilö (nainen) 9:

Naisella on erilaisia terveydellisiä ongelmia. Ryhmätapaamisten jälkeen nainen oli kaatunut ja ”saanu uuden sementtipolven” ja ”halkassu reiteni, se on semmosella rautaharavalla kiinni.” Hän pelkää kovasti kaatuvansa uudelleen. Naisella on reuma (Sjögrenin syndrooma) joka vaikuttaa näköön ja on terveyskeskuslääkärin mielestä ”kamala tauti”. Tästä sairaudesta on, naisen mielestä, hänelle paljon haittaa. Hän osallistuu näkövammaisten toimintaan, koska siellä on mukavaa porukkaa. Hän käy myös uimassa Voutilakeskuksessa. Näin hän saa terveydellisten ongelmien vuoksi tarpeellista liikuntaa jalkoihinsa. Pitkä syksy on hänen mielestään ollut synkkä ja kotona istuessa tulee mietittyä, että ”tässäkö tämä elämä oli”.

Henkilö (nainen) 10:

Naisella ei ole mielestään myönteistä sanottavaa ja hän on mielestään koko ajan väsynyt. Hän voisi vain nukkua jos antaisi periksi, hän on mielestään henkisesti väsynyt. Ennen hänellä oli aina käsityö tekeillä, mutta miehen kuoleman ja aivoinfarktin jälkeen hän on ollut masentunut, eikä mikään huvita. Hänellä ei ole motivaatiota tehdä käsitöitä vaikka hänellä on lankoja. Hänellä ei ole myöskään muita harrastuksia ”ei tule lähdettyä”. Nainen kertoi stressaantuvansa kovasti, jos hänelle tarjotaan esimerkiksi kuntoutusjaksoa. Hän kertoi, ettei voi osallistua mihinkään stressin aiheuttaman verenpaineen nousun vuoksi. Hän oli pitkään miettinyt osallistumisestaan myös tähän ryhmätapaamiseen.

Henkilö (nainen) 11:

Nainen vähätteli itseään, synnynnäisesti heikoksi tai köyhäksi. Hänen elämänsä oli kuitenkin ollut onnellinen, kun oli alle 18- vuotiaana tullut Hämeenlinnaan eikä ole ollut päivääkään työttömänä. Hän on myös ollut terveenä. Hänellä on ollut kaksi työpaikkaa ja ihanat työtoverit. Hän on joutunut selkärankakivun vuoksi vuodelepoon sairaalaan kolmeksi viikoksi. Hän liikkuu nyt kävelykepin kanssa. Hän pystyy tekemään käsitöitä, mutta ei mielestään kykene auttamaan tarpeeksi lähimmäisiään. Hän on saattanut hautaan neljä vainajaa, joilla ei ollut ketään muita saattajia. Hän muistelee hyviä aikoja ja on kiitollinen, että on terve. Hän on mielestään ”tällanen yksinkertainen ihminen”.

Ryhmätapaaminen jatkui keskusteluteemojen mukaisesti. (Liite 1.)

Osa ryhmäläisistä tunsu nyt enemmän yksinäisyyttä kuin ryhmien kokoontumisien aikaan. Yksinäisyyden tunnetta lisäsi sosiaalisten kontaktien puute. Jollakin yksinäisyyttä aiheutti esimerkiksi se, että lapset asuivat kaukana ja joku asui hissittömän talon ”vankina”. Sosiaalisesti aktiiviset henkilöt eivät kokeneet yksinäisyyttä, heidän päivänsä kuluivat ehkä liiankin nopeasti.

Lisääntyneeseen yksinäisyyskokemukseen ovat vaikuttaneet erilaiset sairastumiset. Sairastumisien vuoksi ei tahdo jaksaa osallistua eikä pääsekään osallistumaan eri puolilla kaupunkia oleviin tilaisuuksiin. Terveystilan huononeminen vaikuttaa eniten sosiaalisten kontaktien vähenemiseen. Väsyminen omaishoitajana tai huonokuntoisen aviopuolison hoivaajana vähentää myös sosiaalisia suhteita. Henkilöt, joiden lapset asuvat lähellä, ovat kiitollisia heiltä saamastaan tuesta.

Ryhmäläisten mielestä talot tulisi rakentaa alun perin sellaisiksi, että niissä olisi mahdollisuus liikkua pyörätuolilla. Jokaisen ihmisen perusoikeus on päästä ulkoilemaan ja jokaisessa talossa tulisi olla hissi perusvarustuksena.

Ryhmäläisten mielestä sosiaalista kanssakäymistä rajoittaa nykypäivänä käsitys, että tarjottavaa tulee olla runsaasti. He totesivat eläneensä sota-ajan ja tuolloin mentiin kylään ”pussi mukana, mitä kaapissa sattui olemaan”. Rauhan jälkeen ”tehtiin kodeissa monenlaisia kakkuja ja tähän on jääty!” Monet totesivat myös, että heillä on niin pienet tilat, ettei ihmisiä voi sen vuoksi kutsua kylään.

Ryhmäläiset eivät ole valmiita kokoontumaan niin, että joku heistä järjestäisi tapaamisen. ”Jokainen oottaa vain valmista että ei ole semmosta kuka rupee järjestämään.” Osa ryhmäläisistä oli Ilveskodin tutkimuksen jälkeen kokoontunut yhden ryhmäläisen syntymäpäiville. Kaikki eivät olleet osallistuneet juhliin. Muuten ryhmällä ei ole ollut tapaamisia. Tutkimusryhmään pääsy oli miellyttävä kokemus, kun aina oli uutta ohjelmaa ja vetäjät olivat miellyttäviä ja herttaisia. Ryhmäläisten mielestä olisi tärkeää aktivoita lähellä eläkeikää olevia ryhmätoimintaan. Toiminnan tulisi olla fyysistä, sosiaalista ja henkistä toimintakykyä ylläpitävää tai parantavaa. Näin ihmiset ymmärtäisivät aikanaan yksinäisyyden vaikutukset ihmisen jaksamiseen. Ryhmäläisten mielestä jonkun ulkopuolisen tulisi antaa tilat kokoontumisille, ”ei kenenkään kotiin mahdu, kukaan ei jaksaa siivota niin hyvin, että voisi kutsua vieraita”. Jonkun mielestä ”sopu antaa sijaa” ja ”turha miettiä aina siivoomisia”. Jonkun ulkopuolisen tulisi kuitenkin järjestää tapaaminen ja huolehtia ohjelmasta, pelkkä keskustelu ei ryhmäläisten mielestä riitä. Eräs ryhmäläinen totesi, että ovat aika vieraita toisilleen ja samat ihmiset ovat aina äänessä. Jonkun tulisi jakaa ”puheenvuoroja”.

Mahdollisten tapaamisen ajasta oli eriäviä mielipiteitä. Henkilö, jolla on aamulla nesteenoistolääkitys, haluaisi ryhmän kokoontuvan aikaisintaan puolenpäivän aikaan ja toisen mielestä silloin mennään jo päiväunille!

Tutkijayliopettaja aktivoi ryhmää sopimaan yhteistapaamisesta. Ryhmäläisistä ei kukaan halunnut toimia kokoonkutsujana. Omaan kotiinsa ei kukkaan ollut valmis kutsumaan toisia. Keskustelu siirtyi Hämeenlinnan kaupungin tarjoamiin tiloihin. Ryhmäläisten mielestä keskustassa ei ole kokoontumistiloja, eikä kaikilla ole taas mahdollisuutta kyytiin keskustan ulkopuolelle.

Tutkijayliopettaja aktivoi edelleen ryhmäläisiä vaihtamaan puhelinnumeroita yhteydenottoja varten. ”Mehän jaoimme puhelinnumerot tutkimukseen liittyvillä kursseilla ja puhelinluettelossa se on! Puhelinnumerohan pysyy samana vaikka osoite muuttuu. Silloinhan nimet ja numerot kirjattiin lapulle kun olimme täällä kurssilla”!

Yhteenvetoa

Vanhustyön keskusliiton Geriatrisen kuntoutushankkeen yhtenä tavoitteena oli aktivoida tutkimusryhmän jäsenet kokoontumaan myös ohjatun ryhmätoiminnan jälkeen. Osa Ilveskodin ryhmäläisistä kokoontui erään ryhmäläisen syntymäpäiville pian tutkimuksen päätyttyä. Sen jälkeen ryhmä ei ole tavannut. Jotkut naiset olivat tutkimuksen jälkeen olleet puhelinyhteydessä, mutta yhteydenotot lopuivat hyvin pian kokonaan.

Ryhmätapaamisessa osallistujat kertoivat haluavansa kokoontumisiin vetäjän, kuten varsinaisessa tutkimuksessakin. He haluavat erilaista ohjattua toimintaa. Kokoontumistilan tulisi olla lähellä kaikkia. Osallistujat asuivat kuitenkin eri puolilla kaupunkia, joten sopivan kokoontumistilan löytäminen jäi kesken. Kukaan ei halunnut olla koollekutsujana, tämä on ulkopuolisen vetäjän tehtävä. Osallistujat eivät myöskään pitäneet hyvänä vaihtoehtona ryhmäläisten kokoontumisia toistensa koteihin. Tapaamiseen osallistui henkilöitä kahdesta eri tutkimusryhmästä, olisiko eri tutkimusryhmien omat tapaamiset tuoneet positiivisempaa asennetta kokoontumisien jatkamiselle?

Tapaamisessa ryhmäläiset kertoivat yksinäisyyskokemukseen vaikuttavista tekijöistä: omat terveydelliset ongelmat ja sairastaminen, leskeksi jääminen, ei ole ystäviä, ongelmat asumisessa, huoli aviopuolisosta ja lapsesta, elämällä ei ole tarkoitusta ja läheiset (lapset ja lapsenlapset) eivät asu lähellä.

Johtopäätökset

Ilveskodin tutkimusryhmäläiset kokivat tärkeimmäksi yksinäisyyskokemuksen aiheuttajaksi terveydelliset ongelmat ja sairastamisen. Leskeksi jääminen ja ystävien vähyys olivat seuraavat tärkeät syyt. Eräs mies kertoi kuitenkin leskeksi jäätyään osallistuneensa aktiivisesti veteraanitoimintaan. Tässä seurantatutkimuksessa ei ole huomioitu varsinaisen Ikääntyvien yksinäisyys –osahankkeen taustamuuttujia. (Pitkälä ym. 2005, 23-26). Tässä tutkimuksessa on kuvattu ainoastaan ikäihmisen itsensä kertomaa yksinäisyyskokemustaan. Seurantatutkimuksen yksinäisyyskokemukset olivat kuitenkin samankaltaisia kuin vuonna 2002 toteutetun Ikääntyneiden yksinäisyys –tutkimuksen tulokset. (Routasalo, Pitkälä, Savikko & Tilvis 2005, 26, 28.)

Vanhustyön keskusliiton Geriatrisen kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämishankkeen (2002-2006) pohjalta kehitettiin ikäihmisten yksinäisyyden lievittämiseksi Ystäväpiiritoimintamalli. (Eläkeläisten uutiset 2008, 9-10.) Ilveskodin työntekijä, sosionomiopiskelija Ulla Kannisto tutkii opinnäytetyössään kurssitoverinsa Riitta Usvajärven kanssa Ystäväpiirimallin vaikutus yksinäisyyden kokemiseen Janakkalan vanhusten päiväkuntoutuksessa. Työn tilaajana ovat Janakkalan vanhustyö ja sotainvalidit sekä Vanhustyön keskusliitto. Opiskelijat ovat saaneet Vanhustyön keskusliiton koulutuksen Ystäväpiiri –ryhmäohjaajiksi. Opiskelijat tekevät opinnäytetyönsä Hämeenlinnan seudun vanhustyön kehittämissyksikkö –hankkeelle (Vankkuri) ja tutkivat näin myös uudelle kehittämissyksikölle toimintamalleja.

LÄHTEET

Eläkeläisten uutiset 2008.

<URL:(http://www.elakelaistenuutiset.fi/harrastukset_v.php)>21.2.2008.

Koskinen, S., Jylhä, M., Jyrkämä, J., Kinnunen, P., Vaarama, M. & Valvanne, J. 2007. Kohti uusia käytäntöjä ikääntyneiden kuntoutuksessa. Vanhustyön keskusliiton geriatrisen kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämishankkeen arviointi. Geriatrisen kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämishanke. Tutkimusraportti 15. Vanhustyön keskusliitto. Gummerus Kirjapaino Oy.

Mäkinen, A. 2007. Puhelinneuvottelu ja sähköpostiviesti 14.11.2007.

Pitkälä, K., Routasalo, P. & Blomqvist, L. (toim) 2004. Ikääntyneiden yksinäisyys. Taide- ja virikeryhmät psykososiaalisena kuntoutuksena. Geriatrisen kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämishanke. Tutkimusraportti 5. Vanhustyön keskusliitto. Gummerus Kirjapaino Oy.

Pitkälä, K., Routasalo, P., Kautiainen, H., Savikko, N. & Tilvis, R. 2005. Ikääntyneiden yksinäisyys. Psykososiaalisen ryhmäkuntoutuksen vaikuttavuus. Tutkimusraportti 11. Vanhustyön keskusliitto. Gummerus Kirjapaino Oy.

Pitkälä, K. 2007. Puhelinneuvottelu 7.9.2007.

Routasalo, P., Pitkälä, K., Savikko, N. & Tilvis, R. 2005. Ikääntyneiden yksinäisyys. Kyselytutkimuksen tuloksia. Geriatrisen kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämishanke. Tutkimusraportti 3. Vanhustyön keskusliitto. Gummerus Kirjapaino Oy.

Saarinen, E. 2008. Haastattelu 20.2.2008.

Ryhätapaamisen keskusteluteemat

Osallistuitte aikaisemmin Vanhustyön keskusliiton tutkimukseen, johon liittyi ryhmätoimintaa Ilveskoddilla. Tapaamisessamme 28.11.2007 klo 9-11 keskustelemme tapahtumista edellä mainitun ryhmätoiminnan jälkeen.

1. Koetko yksinäisyyttä tällä hetkellä? Koetko yksinäisyyttä enemmän vai vähemmän kuin ennen edellä mainitun ryhmän kokoontumisia?
2. Mikä mahdolliseen yksinäisyyskokemukseesi vaikuttaa:
Onko esimerkiksi toimintakykysi muuttunut niin, että se vaikeuttaa osallistumistasi erilaisiin tilaisuuksiin tai muuta sellaista?
3. Oletko tavannut ryhmäläisiä Vanhustyön keskusliiton tutkimuksen jälkeen?
4. Ajatteletko, että ryhmä voisi kokoontua uudelleen tämän tapaamisen jälkeen? Miten kokoontumisista olisi mielestäsi hyvä sopia?

EKSPANSIIVINEN OPPIMINEN VANKKURI-HANKKEEN AVAINHENKILÖT TYÖNSÄ KEHITTÄJINÄ

Marketta Jokinen

JOHDANTO

VANKKURI-hankkeen koulutuskokonaisuuden taustalla on ollut pyrkimys kehittävän eli ekspansiivisen oppimisen vahvistamiseen hankkeessa mukanaolevissa Hämeenlinnan seudun vanhustyön työyksiköissä. Koulutuskokonaisuus toteutettiin tietoisesti erilaisia opetusmenetelmiä käyttäen, huomioiden myös oppijoiden erilaiset oppimistyyliä.

Keväällä 2007 hankkeessa mukana olevista Hämeenlinnan seutukunnan työyksiköistä valittiin avainhenkilöt, joiden oli määrä osallistua kaikille avoimiin VANKKURI-hankkeen täydennyskoulutuksen luentoihin sekä luento-osuutta syventävään työpajatyöskentelyyn. Avainhenkilöitä nimettiin yhteensä 83, joista 6 henkilöä ei osallistunut yhtään kertaa koulutuskokonaisuuteen, lisäksi 6 avainhenkilöä keskeytti koulutuksen. Keskeytyksen syynä oli useimmiten työpaikan vaihto. Joistain työyksiköistä nimettiin keskeyttäneen tilalle uusi avainhenkilö.

Avainhenkilöitä vahvistettiin toimimaan aloitteellisesti muun muassa teorian tiedon ja uusien ideoiden jatkotyöstämiseen omassa työyksikössä. Avainhenkilöitä ohjattiin olemaan aloitteellisia nimettäessä yhteisöllisesti kehittämistehtävän teema. Tehtävän työstäminen aloitettiin heti hankkeen koulutuskokonaisuuden alussa. Heitä kehoitettiin työskentelemään koulutuskokonaisuuden ajan tiiviissä yhteistyössä oman työyksikön esimiehen ja koko henkilöstön kanssa. Näin he sitoutuivat työyksikön kehittämistyöhön.

Tämän tutkimusraportin teoriaosuus esittelee erilaisia oppimiskäsityksiä, oppimis- ja oppijatyylejä, ekspansiivista oppimista sekä sen kytkeytymistä VANKKURI-hankkeen koulutuskokonaisuuden taustateoriaksi. Tutkimusaineisto on kerätty edellä mainittujen, hankkeen aikana työstettyjen kehittämistehtävien esittelypäivinä 22.9 ja 24.9.2008 Voutilakeskuksessa. Aineiston keruulomake sisälsi strukturoituja väittämiä ja avoimia kysymyksiä omasta oppimisesta, omasta oppimistyylistä, arvioita täydennyskoulutuksen lähipäivien sisällöstä ja opetuksesta, työpajatyöskentelystä, kehittämistehtävästä sekä avainhenkilönä toimimisesta ja mahdollisten uusien toimintamallien käyttöönotosta työyksikössä. (Liite 1.) Kyselyyn vastasi 55 hankkeen avainhenkilöä. Strukturoitujen väittämien tulokset esitetään numeerisesti taulukkomuodossa ja avoimet kysymykset kuvailevasti, sisällönanalyysiä mukaellen.

OPPIMISKÄSITYKSIÄ, OPPIMISTYYLEISTÄ JA OPPIJATYYLEISTÄ

Behavioristinen oppimiskäsitys

Behavioristinen oppimiskäsitys korostaa ulkoista käyttäytymistä, ärsykkeiden mahdollisimman tehokasta perille toimittamista sekä näin ilmenevän oikean käyttäytymisen vahvistamista ja väärän sammuttamista. Oppimismotivaatioon ei kiinnitetä huomiota ja ohjauksessa valmiiden suoritusmallien mekaaninen opettaminen korostuu. Tämä ei takaa suorituksen itsenäistä oppimista ja soveltamiskykyä. Oppiminen ilmenee käyttäytymisen muutoksina; behavioristinen oppimiskäsitys keskittyy havaittavissa olevaan ja jättää ajatteluprosessit sivummalle. Ympäristö vaikuttaa ratkaisevasti oppimiseen – ei oppija itse. (Ruohotie 2000, 108-110.) Behaviorismin käsitys oppimisprosessista on selkeä ja muistuttaa arkikäsitystä oppimisesta. Käsityksen mukaan opetustapahtuma tulee laatia etukäteen hyvin yksityiskohtaisesti. Siitä tulee ilmetä tavoitteeseen johtava tehtävä ja/tai ärsyke sekä toiminto ja/tai reaktio. Oppimisen ohjaajan tehtävänä on esittää opetettava aines suunnitelman määrittämällä tavalla ositettuna ja

ajoitettuna. Ohjaaja huolehtii siitä, että prosessi johtaa oppijoissa tavoitteiden edellyttämiin reaktioihin. Opetus on onnistunut, kun oppija tuottaa oikeat, ennalta määrätyt, reaktiot tai suoritteet. (Rauste-von Wright & von Wright 1994, 111-112, 151-153.)

Behavioristisissa oppimisteorioissa keskeisenä käsitteenä on ehdollistaminen. Ehdollistaminen samais-tetaan oppimiseen eli ihminen oppii, kun hän saa ärsykkeen jälkeiseen reaktioonsa johdonmukaisesti palautetta. Kyseisten teorioiden mukaan reaktioiden vahvistaminen kiitoksin tai palkkioin parantaa op-pimista. Oppimista taas estävät harmilliset seuraamukset tai rangaistukset. Kritiikkinä behaviorismia kohtaan on esitetty erityisesti siitä, että siinä kielletään kaikki arkielämän psykologisten käsitteiden ole-massaolo kuten ajattelu, tietoisuus, tuntee, mielikuvitus ja aikomukset. (Leino & Leino 1995, 47-48.)

Yksilön käyttäytymistä katsotaan voitavan ohjata erilaisin ärsykkein. Vaikka suuri osa behavioristien tekemistä tutkimuksista on ollut eläinkokeita, luotiin useimmat teoriat näiden perusteella. Eläinten ja ihmisten käyttäytymisreaktioiden katsottiin olevan laadullisesti samanlaisia. Behavioristit näkivät psy-kologian puhtaasti kokeellisen luonnontieteen haarana. Tällöin oli tavoitteena luoda käyttäytymistä se-littävä teoria. Tietoisuus, esimerkiksi ajattelu, haluttiin sulkea psykologisen tutkimuksen ulkopuolelle. Ilmiöitä, joita ei voitu suoraan havainnoida, ei haluttu tutkia. Tämän vuoksi behavioristit keskittyvät ainoastaan fyysisesti havaittavan käyttäytymisen tutkimiseen. Oppijalle esitetään erilaisia ärsykejä, joihin hän reaktion vahvistamisen tai sammuttamisen seurauksena oppii reagoimaan tietyllä tavalla. (Salovaara 2008.)

Humanistinen oppimiskäsitys

Humanistinen oppimiskäsitys ei hyväksy ajatusta, jonka mukaan käyttäytymistä määräisi ennalta joko ympäristö tai alitajunta. Oppimisenäkemyksen mukaan ihmiset voivat hallita kohtaloaan, ovat pohjim-miltaan hyviä ja pyrkivät kohti parempaa. Ihmiset ovat myös vapaita toimimaan, käyttäytyminen on inhimillisten valintojen tulosta. Oppimisenäkemyksen mukaan ihmisillä on myös rajattomat kasvun ja kehittymisen mahdollisuudet. (Ruohotie 2000, 113.) Humanistinen suuntaus poikkeaa behavioristisesta oppimiskäsityksestä siten, että päähuomio on dialogissa ja vuorovaikutuksessa, joka tapahtuu yksilöi-den välillä erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa (Poikela & Poikela 1999, 181-183).

Humanistisessa oppimiskäsityksessä keskeinen teema on itsensä toteuttamisen periaate. Ihminen näh-dään tuolloin luovana, kokeilevana, valintoja suorittavana, intentionaalisenä yksilönä. Oppimiskäsi-tyksessä korostetaan ihmisen laaja-alaisuutta ja hänen sosiaalista kontekstiaan. Keskeistä on hänen suhteensa muihin ihmisiin ja vuorovaikutus näiden kanssa. Tarkasteluun nostetaan myös ihmisen men-neisyys, nykyisyys ja tulevaisuus. Painopiste on kuitenkin nykyisyydessä ja tulevaisuudessa. Oppi-miskäsityksessä kiinnitetään erityisesti huomiota ihmisen positiivisiin, inhimillisiin ominaisuuksiin. Keskeisesti korostetaan ihmisen kokonaispersoonallisuuden kehittämistä, kasvumahdollisuuksien tar-joamista, yksilöllisyyttä sekä luovuutta. (Leino & Leino 1995, 55-57.)

Kognitiivinen oppimiskäsitys

Kognitiivinen suuntaus korostaa henkilön aktiivista tiedonhankintaa ja tiedon prosessointia. Henkilöllä on päässään suunnitelma, jota noudattaen hän etenee suorituksessa. Oppiminen ei ole faktojen varas-tointia, vaan oppija suhteuttaa uuden aineksen aiempaan tietorakenteeseensa. Yksilöt kohtaavat erilaisia ja ristiriitaisia näkökulmia ja joutuvat dialogeihin, joissa työstitään uudenlaisia ratkaisuja. Keskeiseksi pyrkimykseksi nousee kokonaisuuksien hallinta ja näiden syvällinen ymmärtäminen. (Engeström 1995, 35-38, 81-82.) Kognitiivisen oppimisen tarkastelu lähtee voimakkaasti yksilökeskeisestä ajattelusta, yksilöllisenä prosessina (Kauppi 1998, 26).

Kognitio tarkoittaa tietämisen toimintaa eli tiedon hankintaa, järjestelyä ja käyttöä. Kognition kohteena on informaatio. Informaatiota käsitellään ja painetaan mieleen, prosessoidaan. Tässä oppimiskäsityksessä ihminen pyritään käsittämään kokonaisvaltaisena. Tällöin pyritään välttämään pilkkomista erillisiin tieto- ja tunnealueisiin. Ihmistä pidetään ympäristönsä informaation vastaanottajana, varastojana ja käsitelijänä. Ihminen tuottaa myös informaatiota. Tällöin tarkastelun kohteena ovat erityisesti havainnoinnin ja muistin prosessoinnille ominaiset piirteet. Lyhytkestoisesta muistista tieto voidaan siirtää pitkäkestoiseen muistiin, joka on käytännössä rajaton. Pitkäkestoisessa muistissa tieto on yleensä organisoidussa muodossa liitettynä muuhun tietorakennelmaan. Ulkomuistitietoa voidaan myös säilyttää pitkäkestoisessa muistissa. Työmuistia pidetään yleisesti lyhytkestoisen muistin jonkinlaisena laajenuksena. (Leino & Leino 1995, 49-51.)

Kognitiiviseen oppimiskäsitykseen liittyy ymmärrys tiedon aktiivisesta luonteesta. Tiedon ei oleteta olevan pysyvä paketti, joka voidaan siirtää oppijalle. Oppijan aikaisemmat kokemukset ja oppimislanteet luovat omat merkityksensä opittavaan tietoon. Tutkimuksissa on voitu osoittaa tietojen mieleen palauttamisen olevan rekonstruktivista eli luovaa toimintaa. Tällöin ihminen muokkaa oppimaansa tietoa aikaisempien kokemustensa pohjalta. Oppimisen katsotaan olevan älyllisesti ohjautunutta toimintaa, joka perustuu ymmärtämiseen, havaitsemiseen ja kielellisiin prosesseihin. (Salovaara 2008.) Oppimiskäsityksessä ollaan erityisesti kiinnostuneita siitä, miten ihminen prosessoi tietoa, toisin sanoen oppiminen nähdään tiedon prosessointina. Ihminen on aktiivinen tiedon käsitelijä, joka vastaanottaa tietoa, tekee havaintoja, valikoi havaintoja, tallentaa ja tulkitsee tietoa jne. Tulkinta voi olla sekä tietoista että tiedostamatonta. Skeemat eli sisäiset mallit ohjaavat informaation vastaanottoa. Skeema on tietorakenne, johon pohjautuen yksilö jäsentää ja tulkitsee havaintojaan. Ilman skeemojen muodostumista ympäröivä maailma jäisi jäsentymättömäksi tietomassaksi. (Tynjälä 2000, 41.)

Kokemuksellinen oppimiskäsitys

Kokemus ei sinänsä takaa itse oppimista. On tärkeää, että ilmiöitä havainnoidaan, pohditaan, ymmärretään sitä tietoisesti sekä kyetään käsitteellistämään se sopivan kuvausmallin avulla. Oppiminen on syklinen prosessi, jossa omakohtainen kokemus, sen pohtiminen ja käsitteellistäminen ja aktiivinen soveltava toiminta saavat aikaan jatkuvasti kehittyvän prosessin. Painopiste on omakohtaisessa kokemuksessa ja sen reflektoinnissa. Kokemuksellisen oppimiseen kehään kuuluvat: omakohtainen kokemus, reflektiivinen havainnointi, abstrakti käsitteellistäminen ja kokeileva aktiivinen toiminta. Kokemuksiin liittyy reflektio yksilöllisinä ja ryhmäprosesseina. Kehässä korostuvat erilaiset toimintastrategiat ja niiden kokeilu. Oppiminen on näin ollen jatkuva tiedon luomisen prosessi. Tässä syklisessä kehässä tapahtuu tiedon syvenemistä, käsitteellistämistä sekä tutkimista. Yksilön omilla kokemuksilla ja elämyksillä on merkittävä rooli. uutta tietoa testataan ja arvioidaan oppijan omien kokemusten kautta. kehään sisältyy myös teorian perusteella kehitellyn ajattelumallin soveltaminen käytäntöön. (Kolb 1984.)

Kokemus muokkaa persoonallisuuttamme. Ihmisen oppimiseen, kehittymiseen ja ammatilliseen kasvuun vaikuttavat kaikki aikaisemmat kokemukset. Oppimisympäristö joko mahdollistaa tai estää oppimista. siihen vaikuttavat myös kulttuuriset arvot ja uskomukset. (Mezirow 1991, 37-63.) Oppimista ei tapahdu ainoastaan lukemalla oppikirjoja ja katselemalla muita ihmisiä. Yksilön täytyy havaita yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia asioissa. Yksilön tulee keksiä erilaisia ratkaisumalleja ja pystyä pohtimaan näin saatuja tuloksia. Tämä on aktiivista oppimista. (Sutherland 1988, 110-137.)

Oppiminen voidaan määritellä prosessiksi, jossa tietyn kokemuksen merkitys tulkitaan uudelleen. Se, mitä havaitsemme ja mitä taas emme havaitse, mitä ajattelemme ja mitä emme ajattele, määräytyvät suurimmaksi osaksi viitekehityksessä toimivista odotustottumuksista. Suuri osa oppimastamme edellyttää uusien tulkintojen tekemistä. Tulkintojen avulla voimme kehittää, eriyttää ja vahvistaa uudelleen viitekehitystämme. Aiemmin opitun reflektointi on myös keskeistä. Tämä selvittää, onko oppimamme yhä perusteltua nykyisissä olosuhteissa. (Mezirow et al. 1996, 17-37.) On tärkeää, että ilmiötä havainnoidaan, pohditaan, ymmärretään sitä tietoisesti sekä kyetään käsitteellistämään se sopivan kuvausmal-

lin avulla. Oppiminen on syklinen prosessi, jossa omakohtainen kokemus, sen pohtiminen ja käsitteellistäminen ja aktiivinen soveltava toiminta saavat aikaan jatkuvasti kehittyvän prosessin. Painopiste on näin ollen omakohtaisessa kokemuksessa ja sen reflektoinnissa. (Kolb 1984, 39-60.)

Pelkkä tekeminen ei riitä oppimisen aikaansaamiseksi. Oppiminen perustuu oppijan kokemuksiin ja hänen kykyynsä itsereflektioon. Tällöin yksilö tutkii tietojaan ja kokemuksiaan saavuttaakseen uuden ymmärryksen tason. Itsereflektiota voidaan vahvistaa opiskelijan itsearvioinneilla, ryhmäpohdinnoilla sekä palautekeskustelulla. Oppiminen on siis paljon laajempaa kuin tiedon prosessointia, tavoitteena on ”minän” kasvu. Kokemuksellisen oppimisen olennaisina osina ovat myös motivaatio, vapaa tahto ja oppijan oma vastuu oppimisestaan. (Tynjälä 2007, 12.) Kouluttaja, joka tukeutuu kokemukselliseen oppimiskäsitykseen, voi huomioida erilaisia oppijoita suunnitelmalla koulutuksensa kokemuksellisen oppimissyklin mukaisesti. Tärkeää on oppijoiden omien kokemusten kartoittaminen ja esille ottaminen. Omista kokemuksista keskustellaan, niitä arvioidaan ja peilataan muiden kokemuksiin ja lisäksi tarkastellaan monesta eri näkökulmasta eli reflektoidaan. (Kupias 2007, 111.)

Konstruktivistinen oppimiskäsitys

Rauste-von Wright ja von Wright (1994, 114-134) kuvailevat konstruktivistista oppimisenäkemyttä seuraavasti: Uutta tietoa omaksutaan käyttämällä aiemmin opittua ja oppiminen on oppijan oman toiminnan tulosta. Ymmärtämisen painottaminen edistää mielekästä tiedon konstruointia, sama asia voidaan käsittää ja tulkita monella eri tavalla. Oppiminen on aina tilannesidonnaista ja sosiaalisella vuorovaikutuksella on keskeinen rooli oppimisessa. Näkemyksen mukaan oppija rakentaa tietopohjansa omiin kokemuksiinsa perustuen. Oppija luo uusia merkityksiä sekä itsenäisesti että vuorovaikutuksessa muiden kanssa.

Konstruktivistisessa näkökulmassa yksilöä tarkastellaan tilanteen ja kulttuurisen kontekstin muokkaamana ja muokkaajana. Ihminen nähdään aktiivisena, yksilöllisenä, kokonaisvaltaisena ja tarkoituksellisenä olentona, joka olemassa olevaan sopeutumisen ohella tekee myös sosiaalista maailmaa jatkuvasti uudelleen eli konsturoi. Konstruointi tarkoittaa rakentamista, jäsentyneeksi kokonaisuudeksi liittämistä ja mielessä luomista. Konstruktio on näin eräänlainen suunnitelma, ajatusrakennelma tai asiantiloja aikaansaava. (Huotelin 1996, 22-23.) Oppiminen ei ole erillinen prosessi, se on osa havaitsemisen, muistamisen, ajattelun ja päätöksenteon kokonaisprosessia. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan opimme toiminnan välityksellä toimintaa varten, jolloin oppimiselle ei ole tyypillistä informaation passiivinen rekisteröinti vaan tiedon aktiivinen konstruointi. Oppimisprosessi on aina tilannesidonnainen, jotain opitaan aina jossakin. Tämä täytyy huomioida myös opetuksen suunnittelun kannalta, koska yhdessä kontekstissa opittu tieto ei siirry automaattisesti mielekkäästi toisiin konteksteihin. Tämän vuoksi siirtymiselle olisikin luotava valmiudet jo oppimisvaiheessa. (Rauste-von Wright & von Wright 1994, 17-33.)

Onko luento-opetus konstruktivismin vastaista? Ei välttämättä. Luennon ei tarvitse merkitä sitä, että kuulija on passiivinen vastaanottaja. Kognitiivinen psykologia korostaa, että havaitsemistoiminnot, kuten luennon kuuntelu, ovat aktiivista toimintaa. Tulkitsemme luennoitsijan puhetta omien uskomustemme ja aikaisempien tietojemme ja kokemustemme pohjalta. Voimme todeta, että jokainen konstruoi oman tietonsa riippumatta siitä, mitä opetusmenetelmää käytetään. Oppija tarvitsee kuitenkin tukea ja ohjausta konstruointiprosessiin. (Kalli & Malinen 2005, 23-24.) Oppimisenäkemyksen mukaan oppiminen ei ole tiedon passiivista vastaanottamista vaan oppijan aktiivista kognitiivista toimintaa, jossa hän tulkitsee havaintojaan ja uutta tietoa aikaisemman tietonsa ja kokemustensa pohjalta. Oppijaa ei tämän käsityksen mukaan voi siis täyttää tiedolla vaan oppija on aktiivisesti merkityksiä etsivä ja niitä rakentava toimija. (Tynjälä 2007, 14.)

Konstruktivistisen käsityksen mukaan tietoa ei voida sellaisenaan välittää oppijalle. Oppija on itse aktiivinen tiedon konstruoiija eli tietorakenteiden muodostaja oppimisprosessissa. Oppija tekee infor-

maatiosta oman tulkintansa. Hän luo tiedon aikaisempien tietojensa ja kokemustensa pohjalta. Oppimistilanteen fyysiset ja sosiaaliset tekijät vaikuttavat muodostuvaan konstruktion. Keskeisiä seikkoja ovat myös oppijan ajattelun aktiivisuus, tiedon käsittelytaidot ja niitä ohjaavat metakognitiiviset taidot. Konstruktivismin keskeinen teema on koota yhteen samansuuntaisia käsityksiä oppimisesta. Sen mukaan tietoa ei ole olemassa yleisellä tasolla, vaan kaikki tieto on konstruoitava yksilöllisesti ja on näin ollen ainutkertaista. Tieto muodostuu pääsääntöisesti yksilöllisten tiedonkäsittelyprosessien kautta. Hyvän oppimisen kannalta on tärkeää, että oppijan ajattelu on aktiivista. Motivaatio, haastavat oppimistehtävät ja oppimisprosessille asetetut tavoitteet auttavat yksilöä aktiiviseen oppimisprosessiin. (Salovaara 2008.)

Opetus ja ohjaus kognitiivisen konstruktivismin näkökulmasta

Kognitiivinen konstruktivismi tarkastelee oppimista yksilön tiedon rakenteiden kehittymisenä, jolloin oppimisprosessissa korostetaan sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitystä. Oppimisprosessi on kuitenkin yksilöllisten tiedonrakenteiden kehittämisen väline, ei oppimisen perusolemuksena kuten sosiokonstruktivismissa. Keskeisenä on sisäinen malli eli skeema. Sisäiset mallit ovat käsityksiämme todellisuudesta, mistä eri asiat koostuvat, miten esineet toimivat ja miten tapahtumat etenevät. Kognitiivisen konstruktivismin näkökulmasta oppiminen on näiden sisäisten mallien muodostumista ja muuttumista. Uuden oppimisessa sisäiset mallit ovat keskeisiä, koska ne ohjaavat havaintojamme. Niiden pohjalta tulkitsemme uutta informaatiota. Eri ihmiset saattavat tulkita saman asian eri tavoin, koska sisäiset mallimme ovat erilaisia. Kognitiivinen konstruktivismi korostaa uuden oppimisessa aikaisemman tiedon, kokemuksen ja uskomusten merkitystä. Oppija tulisi saada tietoiseksi omista käsityksistään ja vertaamaan niitä uuteen tietoon. Ei riitä, että opettaja hallitsee opetettavat sisällöt ja esitettävän uuden tiedon, hän tarvitsee myös keinoja oppijan aikaisemman tietämyksen ja uskomusten esiin saamiseksi. Opettajan tulisi myös tukea opiskelijan käsitteellisen muutoksen prosessia. (Kalli & Malinen 2005, 24-26.)

Konstruktivistisesti toimiva opettaja ottaa ryhmää kouluttaessaan huomioon yksilön. Jokainen yksilö toimii oman osaamisensa, kokemuksensa ja oman oppimistyyliensä mukaisesti. Jokaisella yksilöllä on koulutustilaisuuden jälkeen oma käsityksensä siitä, mitä koulutus tuotti, mikä siinä oli olennaista, mikä oli hyvää jne. Tämän vuoksi koulutuspalautteet saattavat olla hyvinkin erilaisia. Opettaja pyrkii saamaan esiin oppijoiden omaa osaamista ja ajattelua sekä aktivoi heitä. Konstruktivistinen näkökulma ohjaa opettajaa käyttämään erilaisia työskentelytapoja, yksilöllistä työskentelyä, yhdessä opiskelua, välitehtäviä jne. Oppijoiden ja opettajan välille tulee syntyä avoin ja jatkuva vuorovaikutus. Kouluttajan tulee rohkaista oppijaa ottamaan vastuun omasta oppimisestaan. Opittavaan ja oppijaan tulee suhtautua kriittisesti ja avoimesti. Oppimisilmapiirin tulee rohkaista mielipiteiden ja omien ajatusten ilmaisuun. Konstruktivistisesti ajatteleva kouluttaja ei näin ollen voi olla ”jalustalla”, vaan hän on ”ohjaaja”, joka ohjaa tilanteita ja pitää ohjat käsissään. (Kupias 2007, 112-115.)

Sosiokonstruktivismi ja oppimisen ohjaus

Sosio-kulttuurisissa teorioissa tiedon ajatellaan syntyvän sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, ei yksilön ajattelun tai havaintojen pohjalta. Tiedon syntyyn vaikuttavat myös kieli ja erilaiset symbolit. Ihmiset toimivat tietyssä kontekstissa ja toiminta on kielen, symbolijärjestelmien ja erilaisten välineiden välittämää. Sosiokulttuurisessa oppimisessa korostetaan oppijan lähikehityksen vyöhykettä. Tämä tarkoittaa oppijan aktuaalisen ja potentiaalisen taito- tai kehitystason etäisyyttä. Aktuaaliselle kehitystasolle oppija yltää itsekseen toimimalla. Potentiaalisen kehitystason oppija voi saavuttaa opettajan, vanhempien tai jonkun muun osaavan henkilön avustuksella. Lähikehityksen vyöhykkeen pohjalta on kehitetty erilaisia kollaboratiivisen oppimisen muotoja. Kollaboratiivisen oppimisen muoto tarkoittaa opiskelumuotoa, jossa ryhmän jäsenillä on yhteinen tehtävä ja tavoite.

Vuorovaikutuksessa toisten kanssa pyritään jaettujen merkitysten ja yhteisen ymmärryksen rakentamiseen. Yhdessä toimiessa on omaa ajattelua ulkoistettava, tällöin ajatuksia voidaan kehittää. Sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tulee ideoita, joita ei yksin työskennellessä tulisi välttämättä mieleenkään. On tärkeää myös havaita, etteivät kaikkia ajattele samalla tavalla ja asioita voi nähdä monesta eri näkökulmasta. Kollaboratiivisessa oppimisessa on tärkeää yhteisen oppimisperustan luominen ja ylläpitäminen. Samasta kulttuurista tulevilla oppijoilla on aina tietty määrä yhteistä perustaa. Yhteisen ymmärryksen saavuttaminen ja ylläpitäminen edellyttää kuitenkin sosiaalista vuorovaikutusta ja merkitysneuvotteluja. Opettajan tehtävänä on ohjata ryhmien sosiaalista toimintakykyä sekä mallintaa ajatteluprosesseja ja vuorovaikutuskäytänteitä. Tehtävien tavoitteiden ja ohjeistuksen tulee olla selkeät. Opettajan tulee ohjauksellaan tukea oppimisprosessia. Hän tarjoaa ”rakennustelineitä”, mutta oppija itse on tiedon rakentaja. Kun oppijan taidot kehittyvät, tuen tarve vähenee ja itseohjautuvuus lisääntyy. (Kalli & Malinen 2005, 28-30 .)

Sosiokonstruktivistisen tiedonkäsityksen mukaan tieto ei ole sellaisenaan siirrettävissä olevaa objektiivista heijastumaa ympäröivästä maailmasta. Tieto on yksilön ja häntä ympäröivän sosiaalisen yhteisön rakentamaa. Sosiokonstruktivistinen tiedonkäsitys ilmenee opiskelussa ja opetuksessa niin, että uusi tieto muotoutuu sosiaalisena toimintana. (Tynjälä 1999, 162-163.)

Oppimistyyleistä ja oppijatyyleistä

Ihmiset oppivat eritavalla, sama oppimisen tapa ei sovi kaikille eikä tunnu yksilöstä luontevalta oppimisen tyyliltä. Ihmisten luokittelu eri oppimisen tyyliin on kuitenkin kiistanalaista ja usein jopa liian yksioikoista. Yksilön oppimistapa on muokkautunut vuosien kuluessa ja sitä voidaan muokata edelleen. On havaittu, että työelämäkoulutuksissa henkilöt, jotka opiskelevat työnsä ohella ovat yleensä teoreettisemmin suuntautuneita kuin henkilöt, jotka eivät opiskele. Opiskelunsa aloittavan yksilön kohdalla on havaittavissa samaa, hän alkaa suuntautua teoreettisemmin myös muuhun oppimiseen. On kuitenkin muistettava, että sama henkilö voi oppia eri asioita eri tyyliillä.

Miksi oppimistyyleistä on tärkeää puhua? Niiden avulla oppija voi jäsentää omaa mieluisinta tapaansa oppia. Oppija voi myös helpottaa omaa oppimistaan säätelemällä oppimisympäristöään omien tarpeidensa mukaan. Tarpeet voivat vaihdella eri aikoina ja eri tilanteissa. Kouluttajan on hyvä tiedostaa ihmisten erilaiset tarpeet ja erilaiset työskentelytavat. Oppimistyyliä ovat visuaalinen (näköaisti), auditiivinen (kuuloaisti) ja kinesteettinen (liike- ja lihasaisti). Kaikki edellä esitetyt kanavat on hyvä huomioida suunniteltaessa ja toteutettaessa koulutuksia. Yksinkertaistettuna voimme todeta, että kouluttajan tulee havainnollistaa koulutustapahtuma kuvin, oppijoiden tulee päästä myös tekemään ja liikkumaan koulutuksen kuluessa. (Kupias 2007, 107-108.)

Useimmat meistä käyttävät näitä kaikkia kanavia. Kuitenkin tietyissä tilanteissa joku kanava on voimakkain. (Repo & Nuutinen 2003, 33-38.) Tutkimuksissa on pohdittu, mikä osa oppimistyylistä on perinnöllistä ja mikä opittua. Lisäksi on tutkittu perinteisiä käsityksiä parhaasta oppimisympäristöstä: opiskelijat oppivat parhaiten hiljaisessa ympäristössä, oppimisen kannalta on tehokkainta hyvä valaistus, paras opiskeluaika on aamulla sekä syöminen häiritsee oppimista. Tutkimukset ovat osoittaneet edellä mainitut oletukset vääriksi. Ei ole olemassa universaalia, kaikille sopivaa oppimisympäristöä ja oppimistapaa. (Prashing 1996, 41-45.)

Yhteenveto

Voimme todeta, että oppimisteoreettinen fokus kertoo suuntauksen ydinajatuksen. Behaviorismissa se on refleksio, joka on ehdollistamiseen perustuvaa käyttäytymisen säätelyä opetus- ja oppimistilanteissa. Kognitiivismin ydinajatus on kognition muodostaminen, jolloin oppimisen tavoitteena on tiedon hallinta ulkoa opetteluun sijaan. Kokemuserustaisen oppimisen fokus on reflektiossa, jolloin oppija toimii kriittisesti sekä tiedon että oman toimintansa suhteen. Humanistisen suuntauksen ydin on interaktiossa.

Tämä tarkoittaa sekä yksilöiden että ryhmien vuorovaikutusta ja yhteistoimintaa. (Järvinen, Koivisto & Poikela 2000, 80-83.) Oppiminen voidaan määritellä prosessiksi, jossa tietyn kokemuksen merkitys tulkitaan uudelleen. Se, mitä havaitsimme ja mitä taas emme havaitse, mitä ajatteleme ja mitä emme ajattele, määräytyy suurimmaksi osaksi viitekehyksestäämme toimivista odotustottumuksista. Suuri osa oppimastamme edellyttää uusien tulkintojen tekemistä. Tulkintojen avulla voimme kehittää, eriyttää ja vahvistaa uudelleen viitekehyksiämme. Aiemmin opitun jälkikäteisreflektointi on myös keskeistä. Tällä selvitetään, onko oppimamme yhä perusteltua nykyisissä olosuhteissa. (Mezirow et al. 1996, 17-37.)

Olemme oppijoina erilaisia, opimme eri tavalla. Opettajan ja kouluttajan ei ole aina mahdollista esittää opetettavaa aineistoa tavalla, joka vastaa oppijan oppimistyyliä ja tiedonkäsittelytapaa. Koulutus-tilaisuudessa sekä opettajalla että oppijalla on oma roolinsa, jolloin kouluttaja on opiskeltavan aiheen asiantuntija. Oppijalla on oma todellisuutensa ja kokemuksensa opiskeltavasta aiheesta. Oppimistilanteessa korostuu opettajan ja oppijan välillä tapahtuva vuorovaikutus ja dialogi. Opettajan ja kouluttajan on usein vaikeaa, jopa mahdotonta tiedostaa oppijan todellisuus ja kokemusmaailma. Erityisesti aikuisopiskelijoille on elämän varrella kertynyt hyvin erilaisia kokemuksia sekä opettajista että opetustilanteista. Tämän vuoksi kouluttajan ja opettajan on hyvä muistaa käyttää koulutuksissa mahdollisimman monipuolisia menetelmiä. Opiskelijoita on myös rohkaistava keskusteluun ja mielipiteiden esittämiseen.

Oppijalla on aina viimekätinen vastuu omasta oppimisestaan. Oppimismotivaatiota lisää oma halu tai vapaaehtoisuus koulutukseen osallistumisesta. Oppimisilmapiirin avoimuus ja myönteisyys lisäävät myös oppimismotivaatiota. On myös tärkeää opastaa oppijoita oman oppimisensa arviointiin. Oppiminen edellyttää dialogia, avoimuutta, asioiden pohtimista useasta eri näkökulmasta, jopa kriittisyyttä.

KEHITTÄVÄ ELI EKSPANSIIVINEN OPPIMINEN

Organisaatiot muodostavat kumppanuuksia ja verkostoja kyetäkseen hallitsemaan monimutkaisia ja arvaamattomasti käyttäytyviä kohteita. Yrjö Engeström esittää teoksessaan (2004) esimerkin Jacques Taten elokuvasta: Juuri valmistuvaan ravintolaan on tulossa ensimmäiset asiakkaat, työmiesten ollessa viimeistelemässä ravintolaa. Yksittäiset ravintolan osat alkavat mennä rikki ja koko ravintola hajota vähitellen. Prosessista ei kuitenkaan tule katastrofia, koska asiakkaat liittyvät iloisina mukaan korjaustyöhön. Asiakkaat eivät ole korjausalan ammattilaisia ja näin he myös edistävät ravintolan hajoamista. Roolit sekoavat, eikä ole enää selvää rajaa asiakkaiden, henkilökunnan eikä työmiesten välillä. Miten syntyy kollektiivinen toimintakyky ja tahto viedä läpi erilaisia muutoksia? Tärkeäksi kysymykseksi nousevat toimijuus ja tahto. Elämänkehikoissa tapahtuvat muutokset vaativat ohjenuorakseen kehittävää eli ekspansiivista oppimista, tällöin ihmisyyhteisöt tarttuvat omien kohtaloidensa ohjaksiin. (Engeström 2004, 7-8, 24.)

Venäläiset psykologit Vygotski, Leontjev ja Luria oivalsivat 1920 -luvulla, että ihmistä ja hänen käyttäytymistään ei voi ymmärtää abstraktina, yksilönä ja abstrakteina erillisominaisuuksina. Ihmisiä on tutkittava kulttuurissaan ja kulttuurin välineiden avulla yhdessä toisten kanssa toimivina henkilöinä. Fokuksessa on toiminta. Tämän teorian suomalainen sovellus ja tutkimusote on kehittävää työntutkimus. Tässä teoriassa toiminnan teoriaa sovelletaan työtoimintojen eli työyhteisöjen, organisaatioiden ja teknologioiden tutkimiseen. Tällöin tutkitaan erityisesti työssä tapahtuvien muutosten hallitsemista. Kulttuurihistoriallisen toiminnan teorian peruskäsite on kohteellinen, kulttuurisesti välittynyt toiminta. Kyse ei ole mikä tahansa satunnainen tekeminen tai hetkellisen impulssin virittämä käyttäytyminen, vaan yhteisöllisesti merkitykselliseen tarkoitukseen suuntaavasta, pitkäjänteisestä toiminnasta. Toimijat käyttävät tuolloin kyseiselle toiminnalle ominaisia kulttuurissa kehittyneitä välineitä, aineellisia työkaluja, käsitteitä ja merkkejä. Toimintaa välittävät myös säännöt, työnjako ja yhteisö. Ne määrittävät esimerkiksi, ketkä voivat olla tässä toiminnassa tekijöinä. (Engeström 2004, 9.)

Kehittävä työntutkimus sisältää seuraavat vaiheet: nykyinen toimintatapa, toiminnan kehityshistorian ja nykyisten ristiriitojen analyysi, uuden toimintamallin suunnittelun tukeminen ja analyysi, uuden toimintamallin käyttöönoton tukeminen ja analyysi ja uuden toimintatavan arviointi. Työntutkimuksen eri vaiheissa kerätään aineistoa, jota tuotetaan työyhteisöön peiliksi. Aineiston avulla tuotetaan uusia ratkaisuja työyhteisössä törmätyihin ongelmiin. Ongelmia voi syntyä esimerkiksi jonkin toimintajärjestelmän osatekijän muutoksesta tai uuden työntekijän saapumisesta työyhteisöön. Uusi työntekijä näkee usein toiminnan ongelmat selvemmin kuin työhön rutinoituneet työntekijät, jotka ovat estyneet näkemään uusia oivalluksia työn kehittämiseen. (Tuomi-Gröhn & Engeström 2001, 152.)

Toiminta ei tarkoita touhuamista tai koheltamista, toiminta katoaa ilman tekoja. Teot koostuvat osista, jotka sisäistyvät automaattisiksi operaatioiksi. Toimintajärjestelmät ovat alituisessa liikkeessä, jolloin syntyy ristiriitoja, jotka aiheuttavat häiriöitä ja vaativat ratkaisuja. Toiminnan häiriöiden ja muutostmahdollisuuksienymmärtämiseksi on tärkeää tuntee aikaisempia muutoksia, koska menneeseen ei voi palata, mutta siitä voi oppia. Näin ollen toiminnan teoria ja kehittävä työntutkimus edellyttävät historiallista tutkimusotetta. Tällöin eritellään tapahtuneet merkittävät muutokset ja niihin johtavien ristiriitojen erittely. Muutos ei ole sama asia kuin kehitys, eikä kehitys ole automaattisesti jotain myön-teistä. (Engeström 2004, 11-12.)

Oppivalla organisaatiolla on kyky hankkia ja siirtää tietoa ja muuttaa omaa käyttäytymistään uuden tiedon ja uusien käsitysten mukaiseksi. Tähän organisaatiot tarvitsevat kyvykkäitä ja osaavia yksilöitä. Osaavat yksilöt arvioivat jatkuvasti omaa toimintaansa, luovat uutta ja vaikuttavat aktiivisesti myös toimintaympäristöönsä. Organisaatioiden ja yhteisöjen oppimiselle ovat tärkeitä yksilöiden kyvyt, mahdollisuudet ja halut oppia. Yksilöiden toisistaan erillinen oppiminen ei välttämättä tuota organisaatioiden tarvitsemaa yhteisöllistä ja yhteistä oppimista. Yhteinen oppiminen on monimutkaista. Se on riippuvaista jokaisen ryhmän jäsenen yksittäisestä kyvykkyydestä ja näiden kyvykkyyksien jakamisesta, yhdistelemisestä, rikastamisesta ja suuntaamisesta ryhmän tavoitteiden saavuttamiseksi. (Viitala 2003; Kupias 2007, 189.)

Oppiminen on yksittäisten henkilöiden oppimista ja kehittymistä, mutta myös yhteisöllinen prosessi. Yhteisön näkökulmasta oppimista voidaan tarkastella työyksiköiden ja ryhmien oppimisena tai koko organisaation oppimisena. Organisaatioiden ulkopuolella oppiminen näyttäytyy laajempien verkostojen tai esimerkiksi yhteiskunnan tasolla. Oppivan organisaation ja oppivan yhteisön käsitteissä pyritään yhdistämään yksilöllisen ja yhteisöllisen oppimisen näkökulmat. (Kupias 2007, 189.) Opettajien ja oppijoiden välinen vuorovaikutus tehostaa työelämälähtöistä oppimista. Tämän vuoksi myös työn mallittaminen on tärkeää. Mallittaminen kuvaa tässä oppimisessa tarvittavia metakognitiivisia taitoja. Yksilö yhdistää oppiessaan tietoisesti uuden informaation aikaisempaan tietorakenteeseensa. Oppiminen tehostuu, kun oppija käyttää hyväkseen käytännön tiedon ohella myös tutkimustietoa. Näin oppiminen ei jää vain työntekijän kokemusperäisen tiedon varaan. Ekspansiivinen oppiminen ja siihen liittyvä työelämän kehittäminen edellyttävät yhteisten kehittämiskohteiden nimeämistä. Mallitus edistää yksilöllistä ja yhteisöllistä oppimista. Se auttaa myös työyhteisön kehittämisessä. (Janhonen & Sarja, 2008.)

Kehittävä työntutkimus tarkastelee työyhteisöjen toimintajärjestelmää. Se perustuu toiminnan teoriaan, jonka mukaan oppimista tarkastellaan pikemminkin toiminnan kuin yksilöllisen oppijan näkökulmasta. Oppimisen nähdään tapahtuvan käytäntöjen muutoksen yhteydessä, sisäistämisen ja ulkoistamisen prosesseissa erilaisten tuotosten tuottamisen kautta ja uuden luomisena. Oppiminen on yhteydessä ihmisten vuorovaikutukseen maailman kanssa ja oppimismotivaation aikaansaamisessa painotetaan oppimisen sisältöjä ja niiden käyttötarkoituksia. On tärkeää, että oppiminen kytketään käytäntöjen muutokseen. Se tarkoittaa käytännön muutosten haltuunottoa, joka tapahtuu kehittämällä uudenlaisia välineitä sekä muuttamalla työnjakoa vastaamaan toiminnan muuttuvia vaatimuksia. Kehittävässä työntutkimuksessa muutoksia ja kehitystä tarkastellaan sekä tulkitaan pitkäkestoisina kollektiivisina oppimisprosesseina. Nämä johtavat usein kokonaan uusien työvälineiden ja yhteistoimintamallien rakentamiseen, eikä vain yksilöllisten ajatusrakenteiden muutokseen. Tällaista oppimista kutsutaan ekspansiiviseksi. Ekspansio merkitsee siirtymistä kokonaan uuteen toimintatapaan, mikä edellyttää vakiintuneiden toimintaraken-

teiden kehittämistä ja muuttamista niin työn kuin sosiaalisen organisaationkin osalta. (Holma & Kontinen 2005; Kupias 2007, 190-192.)

Ekspansiivisessa oppimisessa organisaatio erittelee ja arvioi uudelleen toimintansa pohjana olevia arvoja ja normeja sekä rakentaa itselleen uuden toimintamallin ja ottaa sen käyttöön. Organisaatio oppii tuolloin sellaista, mitä ei vielä ole olemassa. Ekspansiivinen oppiminen ei ole suoraviivaista, vaan etenee oppimissyklinä. Syklin vaiheet ovat: vallitsevan käytännön kyseenalaistaminen, vallitsevan käytännön analyysi, uuden ratkaisun mallittaminen, uuden mallin tutkiminen, uuden mallin käyttöönotto, prosessin arviointi ja uuden käytännön vakiinnuttaminen ja laajeneminen. Oppimissyklit kestävät organisaatioissa kuukausia, jopa vuosia. Sykli on yhteisiä oppimistekoja eli kyseenalaistamista, analyysia, mallittamista ja mallin tutkimista. Dialogi eli vuoropuhelu on keskeinen oppimistekojen tapahtuma. Kaikkien osanottajien ei tarvitse olla samaa mieltä tai edes osallistua aktiivisesti kyseiseen oppimistekoon. Oppimissyklille on ominaista erilaisten näkökulmien törmäminen jopa väittely.

Ekspansion onnistumisen mittana ei ole yksimielisyys vaan syntyvän uuden toimintamallin elinvoimaisuus. Oppimissyklin alussa olevan kyseenalaistamisvaiheen ristiriidat ilmenevät osanottajille toiminnan häiriönä, tyytymättömyytenä sekä epäonnistumisina. Analyysivaiheessa ristiriidat kärjistyvät. Uuden toimintamallin kehittäminen ja käyttöönotto johtaa myös ristiriitoihin: vanhat työtavat ja rakenteet törmäävät yhteen uuden mallin kanssa. Uuden toimintamallin käyttöönottovaiheessa syntyy ristiriitoja myös toisten organisaatioiden kanssa. Ristiriidat ovat kuitenkin ekspansiivisen oppimisen voimanlähde. Ne eivät siis ole kielteinen ja torjuttava ilmiö, vaan välttämättömiä kehitykselle. (Engeström 2004, 59-63.)

Yhteenvedona voimme todeta, että VANKKURI-hankkeen koulutuskokonaisuus toteutettiin käyttäen tietoisesti hyväksi edellä esitettyjä teorioita ja käsityksiä.

VANKKURI-hankkeen koulutuskokonaisuus ekspansiivisen oppimisen vahvistajana

Tutkiva oppiminen on pedagoginen malli, jonka tarkoituksena on johdattaa oppija osallistumaan yhteisölliseen tiedon tuottamiseen. Työskentelyssä korostetaan yhteisten ideoiden, sosiaalisten käytäntöjen ja kollektiivisen tiedon kehittämistä. Tutkivan oppimisen malli painottaa oppijayhteisön työskentelyä, yksilön oppimisen tukemisen lisäksi. Tiedon luomisen prosessi on yhteisöllinen ja yksilön pyrkimykset tuottaa tietoa kytkeytyvät yhteisöllisiin pyrkimyksiin ja päinvastoin.

Tutkivan oppimisen mallissa oppijat työskentelevät itselleen merkityksellisten ongelmien parissa. Malli sisältää vaiheita, joita noudattaen oppijat selvittävät ongelmaansa hakien uutta tietoa järjestelmällisesti käyttäen erilaisia tiedonlähteitä sekä jakamalla asiantuntijuutta yhteisössä. (Salovaara 2008.)

VANKKURI-hankkeen koulutuskokonaisuuden eri opetus- ja koulutusmenetelmien käytön yhtenä taustateorianä on ollut edellä mainittu tutkivan oppimisen teoria.

Luennot

VANKKURI-hankkeen tutkijayliopettaja Marketta Jokinen ja projektipäällikkö Aila Turkkala tapasivat alkuvuodesta 2007 Hämeenlinnan seudun vanhustyön avo- ja laitoshuollon henkilöstöä. Tapaamisissa henkilöitä informoitiin muun muassa hankkeen tavoitteista ja hankkeeseen liittyvästä koulutuskokonaisuudesta. Hämeen ammattikorkeakoulun, Hyvinvoinnin koulutus- ja tutkimuskeskuksen toteuttamaa

täydennyskoulutusta varten kysyttiin työyksikköjen henkilöstöltä koulutustarpeita. Hankkeen ohjausryhmän linjauksena oli, ettei hankkeen koulutuksessa käsitellä pieniä yksityiskohtia, koska ne kuuluvat jokaisen työyksikön oman koulutuksen ja perehdytyksen piiriin. (Ohjausryhmän pöytäkirja 2/2006; Ohjausryhmän pöytäkirja 1/2007).

Tutkijayliopettaja perehdytti jokaisen täydennyskoulutuksen luennoitsijan, kouluttajan ja opettajan koulutuskokonaisuuden taustateorioihin. Heidät perehdytettiin myös koko hankkeen tavoitteisiin, kohderyhmään sekä erityisesti hankkeen avainhenkilöiden ”toimenkuvaan”.

Avainhenkilöitä oli informoitu heidän tehtävästään syventää omaa osaamistaan luennoilla ja luento-osuuden jatkona olevassa työpajassa. Heidän tehtävänä oli viedä aiheet jatkotyöstettäväksi omaan työyksikköön. Tavoitteena oli, että työyksiköt keskustelisivat, jopa kyseenalaistaisivat omia toimintatapojaan ja mahdollisesti kokeilisivat uusia toimintatapoja.

Jokaisella luennolla oli avainhenkilöiden lisäksi myös muita osallistujia. Tarkoituksena olikin, että erilaiset vanhustyössä olevat toimijat, siitä kiinnostuneet henkilöt, omaiset, päättäjät ja eri alojen opiskelijat voisivat osallistua luento-osuuksiin. Luento-osuus oli 1½ tunnin mittainen, jotta työyksiköstä voisi mahdollisimman moni, perustehtävän kärsimättä, osallistua luennoille. Useamman työyksikön jäsenen osallistumisen uskottiin edesauttavan aiheen jatkotyöstämistä omassa työyksikössä. Esimiesten osallistuminen oli myös toivottavaa.

Luento-osuuksilla oli aika vähän yhteiskeskustelua, vaikka jokainen kouluttaja aktivoikin kuulijoita omien mielipiteiden esittämiseen. Vähäinen keskustelu ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kuulijat olisivat olleet vain passiivisia vastaanottajia.

Työpajatoiminta avainhenkilöille

Hankkeessa mukana olevista työyksiköistä nimettiin avainhenkilöitä yhteensä 83 kappaletta, joista 6 henkilöä ei osallistunut kertaakaan koulutuskokonaisuuteen. Avainhenkilöistä 6 keskeytti koulutuksen ja joistain työyksiköistä nimettiin keskeyttäneen tilalle uusi avainhenkilö. Keskeytyksen syynä oli useimmiten työpaikan vaihto. Jotkut avainhenkilöistä totesivat, että heidät oli määrätty vastentahtoisesti toimimaan avainhenkilönä.

Avainhenkilöiden tehtävänä oli osallistua luento-osuuden jälkeiseen työpajatoimintaa ja syventää siellä päivän teemaa. Aiheen yhteisöllinen jatkotyöstäminen tapahtui avainhenkilön johdolla omassa työyksikössä.

Avainhenkilön tehtäväkuva perusteltiin oppivan organisaation ja kehittävän eli ekspansiivisen oppimisen teorialla.

Kehittämistehtävä

Avainhenkilöiden tehtävänä oli selvittää, yhteistyössä esimiehensä ja muun henkilöstön kanssa, työyksikkönsä tämän hetken tärkein kehittämisteema. Heidä informoitiin kehittämistehtävän tavoitteista ja toteutuksesta ensimmäisenä koulutuspäivänä. (Liite 2.) Avainhenkilöt toimivat ”promootoreina” yksikön yhdessä nimeämässä kehittämistehtävässä. He esittelivät koulutuksen aikana kehittämistehtävien ideavaiheen, missä mennään -vaiheen sekä hankkeen lopussa posteriesityksenä kehittämistehtävän sen hetkisen vaiheen. Posteriesitykseen tuli tehtävästä olla myös kirjallinen tuotos (kts em. liite), joka oli suoraa siirrettävissä omaan työyksikköön jatkotyöskentelyn pohjaksi.

Ensimmäisessä koulutuspäivässä avainhenkilöille esitelty koulutuskokonaisuuden aikana työstettävä kehittämistehtävä aiheutti kysymyksiä, hämmennystä ja jopa ärtymystä. Jotkut avainhenkilöt ilmaisivat huolensa siitä, että heidät oli määrätty toimimaan työyksikkönsä avainhenkilönä ja nyt he joutuivat vielä tämän lisäksi tekemään paljon aikaa vaativan tehtävän. Tutkijayliopettaja esitteli kehittämistehtävää saadun palautteen projektiryhmässä 27.9.2007. Projektiryhmä päätti, että kehittämistehtävä tehdään koulutuksessa. (Projektiryhmän pöytäkirja 7/2007.)

Kehittämistehtävien ohjaajina toimivat tutkijayliopettaja Marketta Jokinen ja Hämeen ammattikorkeakoulun, Hyvinvoinnin koulutus- ja tutkimuskeskuksen tutkimuspäällikkö Merja Ala-Nikkola. Avainhenkilöitä informoitiin mahdollisuudesta saada yksilöllistä ohjausta myös koulutuspäivien ulkopuolella. Tätä mahdollisuutta ei juuri käytetty.

Kehittämistehtävän tekemiseen oli mahdollista saada myös ohjausta työnohjaajien Eija-Riitta Gröndahlin ja Pirkko Rimmin kehittämistyön prosessiohjauksiin liittyvillä työyksikkökäynneillä.

Koulutuspäivien aikana jotkut avainhenkilöt ilmaisivat huolensa siitä, että työyksikössä kehittämistehtävä jätettiin vain hänen tehtäväkseen ”sinähän se olet koulutuksessa, sinä sen teet” -toteamuksella. Prosessin edetessä kehittämistehtävän tarkoitus, mielekkyys ja työyksikön yhteistoiminnallisuus lisääntyi. Tehtävä koettiin jopa erittäin tärkeäksi.

Oppimispäiväkirja

Edellä on esitetty, että oppijalla on aina viimekätinen vastuu omasta oppimisestaan. Oppijoita tulee kuitenkin opastaa oman oppimisensa arviointiin. Tähän perustuen VANKKURI-hankkeen koulutuskokonaisuuden alkaessa avainhenkilöt ohjeistettiin oman oppimispäiväkirjan pitämiseen. (Liite 3.)

Ohjeistuksessa kerrottiin, että oppimispäiväkirjaa on hyvä pitää koko koulutuskokonaisuuden ajan ja korostettiin oppimispäiväkirjan olevan henkilökohtaisen, omaa toimintaa, ajatuksia ja tunnepitoistakin tekstiä sisältävä päiväkirja. Oppimispäiväkirjaa ei tarvitse näyttää kenellekään. Ohjeistuksessa kerrottiin lisäksi, että omaa oppimista ja oppimispäiväkirjaa ei arvioida ja se on itselle oman oppimisen analysointiin liittyvä tiedonkeruumenetelmä. Oppimispäiväkirjan todettiin olevan myös hyvä väline oman ammatillisuuden syventämiseen ja ammatillisen kehittymisen painopisteiden löytämiseen. Tarkoituksena on nimenomaan oman oppimisen analysointi. Ei ole varmaa tietoa, kuinka moni avainhenkilö piti oppimispäiväkirjaa hankkeen koulutuskokonaisuuden aikana.

Tutkijayliopettaja kertoi avainhenkilöille mahdollisuudesta käydä henkilökohtaisia keskusteluja omaan oppimiseen liittyen. Tätä mahdollisuutta ei kukaan käyttänyt.

Yhteenveto

VANKKURI-hankkeen koulutuskokonaisuus toteutettiin harkitusti erilaisia opetusmenetelmiä käyttäen, tausta-ajatteluna muun muassa ekspansiivisen oppimisen teoria ja kehittävän työntutkimuksen vahvistaminen hankkeessa mukana olevissa työyksiköissä. Koulutuskokonaisuudessa huomioitiin erilaiset oppimiskäsitykset, erilaiset oppimis- ja oppijatyylit sekä työyksikkökohtaisen kehittämistyöprosessin vahvistaminen. Avainhenkilöitä ohjeistettiin kehittämistehtävän kirjallisen suunnitelman laatimiseen, perusteluihin sekä teoreettisen tiedon hyväksikäyttöön. Työyksiköt haastettiin yhteisölliseen kehittämistyöhön.

Avainhenkilöt oman oppimisensa arvioijina ja työnsä kehittäjinä

Aineiston keruu ja analysointi

Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeella VANKKURI-hankkeen viimeisinä koulutuspäivinä 22.9 ja 24.9.2008, kehittämistehtävien esittelytilaisuuksissa Voutilakeskuksessa. (Liite 1.) Strukturoitujen väittämien tulokset esitetään numeerisesti taulukkomuodossa ja avoimet kysymykset kuvailevasti, sisällönanalyysiä mukaellen.

Kyselyyn vastasi yhteensä 55 avainhenkilöä: Hauholta 6, Hämeenlinnasta 22, Kalvolasta 5, Lammilta 10, Rengosta 4, Tuuloksesta 6. Kaksi (2) avainhenkilöä ei kirjannut lomakkeeseen työyksikköään.

Kysymys 1: Valitse seuraavista vaihtoehdoista ne, jotka kuvaavat parhaiten omaa opiskeluasi ja oppimistasi VANKKURI-hankkeen täydennyskoulutuksessa.

1=ei kuvaa lainkaan, 2=kuvaa heikosti, 3=kuvaa jonkin verran, 4=kuvaa hyvin, 5=kuvaa erinomaisesti

TAULUKKO 1 *Opiskelun ja oppimisen kuvaus*

	ei kuvaa lainkaan	kuvaa heikosti	kuvaa jonkin verran	kuvaa hyvin	kuvaa erinomaisesti
Suunnittelin omaa oppimistani etukäteen	9	18	22	4	2
Loin itse tavoitteita oppimiselleni	4	15	22	14	0
Opin arvioimaan omaa oppimistani	1	9	23	21	1
Opin opintojaksolla soveltamaan teoriaa käytäntöön	1	3	18	24	1
Opin asioita, joita tarvitsen työssäni	0	8	13	25	9
Opin paljon toisilta opiskelijoilta	3	9	15	22	5
Tein aktiivista yhteistyötä muiden kanssa	2	12	23	17	1
Opintojaksolla oli hyvä ryhmähenki	1	2	15	29	8
Aikaisemmat tietoni aktivoituivat opintojaksolla	2	8	18	19	6
Hyödynsin aikaisempia tietoja opiskelussani	2	7	20	21	5
Aikaisemmat tietoni syvenivät tällä opintojaksolla	1	9	17	18	6
Täydennyskoulutus kesti 1 vuoden ja oli sopivan mittainen	4	12	14	14	7
Koulutuksen sisällön vaativuus oli sopiva	0	7	18	23	3
Koulutusryhmä sai olla riittävästi tukemassa opiskelua	2	11	31	9	1

Voimme todeta, että suuri osa opiskelijoista ei suunnitellut omaa oppimistaan etukäteen, opiskelijat loivat jonkin verran tavoitteita itselleen ja oppivat myös arvioimaan omaa oppimistaan. Hankkeen aikana opittiin hyvin soveltamaan teoriaa käytäntöön ja opiskelijat oppivat mielestään asioita, joita he tarvitsevat työssään. Opiskeluryhmällä oli myös merkitystä oman oppimisen näkökulmasta, koska opiskelijat ilmaisivat oppineensa paljon toisilta opiskelijoilta. Opiskelijat tekivät aktiivista työtä yhdessä jonkin verran, opintojaksoilla oli hyvä ryhmähenki ja opiskelijoiden aikaisemmat tiedot aktivoituivat. Opiskelijat hyödynsivät aikaisempia tietojaan ja ne myös syvenivät koulutuksessa. Vuoden mittainen täydennyskoulutus oli opiskelijoiden mielestä sopiva. Koulutussisältö oli myös vaativuudeltaan sopiva. Koulutusryhmä olisi saanut olla enemmän tukemassa opiskelijoiden opiskelua.

Kysymys 2: Kuvaile opitko parhaiten osallistumalla luennoille, työpajatoimintaan, tekemällä itse, vai...
entä opitko parhaiten näköaistin, kuuloaistin, liike- ja lihasaistin avulla, vai...

Opiskelijat kuvailivat oppivansa eniten kuulo- ja näköaistien avulla. Toisten mielestä luennot olivat hyviä, toisten mielestä kuivia ja joidenkin mielestä väsyttäviä kuunnella työpäivän jälkeen. Parhaiten opiskelijat oppivat tekemällä itse ja osallistumalla työpajatoimintaan. Kehittämistehtävän tekeminen koulutuksen aikana opetti joitain opiskelijoita eniten. Keskustelut muiden ryhmäläisten kanssa opettivat opiskelijoita myös paljon. Seuraavassa poimintoja vastauksista:

- kuuloaisti on oppimisen apuna
- parhaiten oppi omaa kehitystehtävää tehdessä
- parhaiten opin itse tekemällä
- osallistumalla luennoille ja työstämällä omassa työssäni
- tekemällä itse, pohtien ja lukien kirjallisuutta
- keskustelemalla työyhteisön kanssa
- luennot sopivat hyvin asian virittämiseen, työpajatoiminnat loivat yhteenkuuluvaisuutta
- parhaiten oppi työpajatoimintoihin osallistumalla ja tekemällä itse, luennotkin oli hyviä, mutta yleensä aika väsyttäviä työpäivän jälkeen, jolloin motivaatio loppui
- luennot eivät juurikaan kosketa meidän työyhteisöä, työpajoissa olisi voinut tehdä kehittämistehtävää
- luennot olivat hiukan kuivia ja liian pitkäkestoisia
- luennoilla hyvä pohja, pajassa hyvin syvennettiin
- enemmän sain tietoa muiden kanssa jutellessa
- työpajat olivat parhaita oppimisen kannalta ja niissä syvennyttiin riittävästi asioihin
- toisten kokemukset tärkeitä kuulla

Kysymys 3: Arvioi täydennyskoulutuksen lähipäivien sisältöjä ja opetusta.

Suurin osa hankkeen luento-osuuksiin osallistuvista avainhenkilöistä kuvasi niitä mielenkiintoisiksi ja hyödyllisiksi. Kaikki osuudet eivät kuitenkaan olleet kiinnostavia, aiheet olivat joidenkin mielestä liian tuttuja eivätkä kaikki luennoitsijat huomioineet tarpeeksi kuulijoita. Luennoilla käsiteltyä voi, kuulijoiden mielestä, soveltaa käytäntöön. Joidenkin mielestä luennoille oli varattu liian lyhyt aika ja näin asioiden käsittely jäi pinnalliseksi. Keskustelua oli joidenkin opiskelijoiden mielestä liian vähän ja koulutussisältö irrallinen eikä uutta tietoa antava. Seuraavassa poimintoja vastauksista:

- aiheet mielenkiintoisia
- aiheet hyviä, mutta anti ei sitten vastannutkaan odotuksia, toivoin korkeatasoisempaa
- hyödyllistä, mielenkiintoista, omaan työhön materiaalia
- aika luentomaisia, enemmän opiskelijat mukaan keskustellen, kehitellen...
- ihan ok
- osa luennoista oli aika turhia; ne ei liittynyt mitenkään mun töihin
- opetus oli monimuotoista
- sisällöt olivat ihan ok, mutta ei ehkä auta käytännön työssä
- hyvät aiheet ja luennoitsijat ok
- sisältö mielenkiintoista, opetus yleisesti ottaen piti mielenkiintoa yllä
- asiaa paljon, mielenkiintoisia
- olisin toivonut syvempää tietoutta
- olisin halunnut enemmän uutta tietoa, että olisin oppinut jotain
- mielenkiintoisia hyvää asiantietoa
- aiheet mielenkiintoisia, aika tosin hieman lyhyt niin paljolle tiedolle
- sisällöt ei ehkä kaikki olleet kiinnostavia eikä luennoitsija ottanut oppijoita mukaan
- vaihteleva ja monipuolinen sisältö jäi pintaraapaisuksi isoista asioista
- tosi hyvät ja tarpeelliset aiheet

- opetus enimmäkseen sellaista mitä jaksoi kuunnella
- jotkut luennot eivät olleet minun työhöni liittyvää
- jokunen luento tuntui ”vanhalta tutulta asialta”
- osa oli liian tuttuja, opetus oli hyvää
- vaihtelevat, pääosin mielenkiintoisia
- kaikki aiheet hyviä ja paikka oli hyvä, ongelmana on se, että osallistumalla itse koulutukseen tulee lisää ongelmia työpäiviin, kun tekee töitä yksin eli paria kaivataan!
- hyviä ja mielenkiintoisia
- hyvin vaihtelevaa, ammatillisesti en kokenut saaneeni paljon
- hyvää asiaa
- tosi hyvät ja tärkeät aiheet
- sisällöt olivat irtonaisia toisistaan

Kysymys 4: Arvioi työpajatyöskentelyä ja toteutusta.

Suurin osa opiskelijoista arvioi työpajatyöskentelyn antoisaksi, innostavaksi, mukavaksi, mielenkiintoiseksi ja tarpeelliseksi. Opiskelijoiden mielestä työpajoissa luento-osuuksien aiheet syvenivät. Työpajoissa oli erittäin tärkeää kuulla toisten työntekijöiden mielipiteitä, tutustua heihin paremmin ja kuulla tarkemmin heidän työstään. Joidenkin opiskelijoiden mielestä työpajaosuus opetti heille yhteistyökykyä ja tiimityötaitoja ja ne kehittivät myös esiintymistä ja vuorovaikutustaitoja. Joidenkin mielestä työpajaosuus olisi tullut käyttää kehittämistehtävän tekemiseen, työpajoista ei ollut heille mitään hyötyä. He arvioivat lisäksi, että työpäivän päätteeksi ei olisi ollut voimavaroja tällaiseen työskentelyyn, anti oli heikkoa ja tekemällä tehtyä. Seuraavassa poimintoja vastauksista:

- mielenkiintoista
- työpajat hyviä
- iltapäivällä työpajassa oli aika uupunut olo
- näissä yleensä heräsi ja virkistyi: motivaatio nousi ja jaksoi työskennellä, oli mukava kuulla muista työyksiköistä ja heidän työntekijöiltä vertailua ja kokemuksia
- mukavia, vaihtelevia
- syventävää
- mielenkiintoiset aiheet ja hyvin järjestetty
- työpajoissa päästiin itse asiaan, kuuli muiden mielipiteitä
- vaihtelevia, osassa aihe syventyi
- tosi mielenkiintoista ja antoisaa
- yhteistyökykyä ja tiimityötaitoja kehittävää
- oli hyvä työskennellä toistenkin ryhmien kanssa, sai erilaisia mielipiteitä ja näkemyksiä
- kehittivät esiintymis- sekä vuorovaikutustaitoja
- työpajoissa oltaisi voitu tehdä kehitystehtävää
- kaikki työpajat eivät jaksaneet kiinnostaa
- toteutus ok, ei oikein jäänyt mitään käteen
- olisimme halunneet tehdä omaa työtä pajoissa eikä omalla ajalla
- ei oikein kivoja
- iltapäivällä työpäivän päätteeksi ei ollut voimavaroja, keskittyminen vaikeaa
- vähän väkinäistä, tekemällä tehtyä, ei antanut paljon

Kysymys 5: Valitse vaihtoehdot, jotka kuvaavat parhaiten VANKKURI-hankkeessa työstettyä, työyksikkösi toteutettua kehittämistehtävää

1=ei kuvaa lainkaan, 2=kuvaa heikosti, 3=kuvaa jonkin verran, 4=kuvaa hyvin, 5=kuvaa erinomaisesti

TAULUKKO 2 Työyksikkökohtaisen kehittämistehtävän työstäminen

	ei kuvaa lainkaan	kuvaa heikosti	kuvaa jonkin verran	kuvaa hyvin	kuvaa erinomaisesti
Kehittämistehtävän työstäminen tuki oppimistani	0	6	25	19	5
Kehittämistehtävä on tärkeä osaoppimistani	0	2	23	23	7
Sain riittävästi ohjausta tehtävän tekemiseen	5	9	28	12	1
Työyhteisöni oli kiinnostunut kehittämistehtävästä	6	17	14	11	7
Sain työyhteisöltäni tukea kehittämistehtävän työstämiseen	6	18	9	15	7
Voin hyödyntää tehtävän tekemisessä oppimaani	1	6	15	24	9

Lähes kaikki opiskelijat olivat sitä mieltä, että kehittämistehtävän työstäminen tuki oppimista ja se oli myös tärkeä osa oppimista. Opiskelijat saivat mielestään riittävästi ohjausta tehtävän tekemiseen. Osa työyhteisöistä ei ollut kiinnostunut kehittämistehtävästä, eivätkä avainhenkilöt saaneet mielestään työyhteisöltä riittävästi tukea tehtävän työstämiseen. Positiivista oli myös se, että opiskelijat kertoivat kehittämistehtävän tekemisessä voineensa hyödyntää hankkeen koulutuskokonaisuudessa oppimaansa.

Kysymys 6: Valitse vaihtoehto, joka kuvaa parhaiten toimintaasi työyksikkösi avainhenkilönä ja työyksikön jäsenenä.

1=ei kuvaa lainkaan, 2=kuvaa heikosti, 3=kuvaa jonkin verran, 4=kuvaa hyvin, 5=kuvaa erinomaisesti

TAULUKKO 3 Toiminta avainhenkilönä

	ei kuvaa lainkaan	kuvaa heikosti	kuvaa jonkin verran	kuvaa hyvin	kuvaa erinomaisesti
Vein koulutuksissa ja työpajoissa käsitellyt aiheet jatkokeskusteluun työyksikköni	3	10	19	19	4
Sain uusia työvälineitä ja –menetelmiä käyttööni	1	12	16	20	5
Asiakastyöni laatu parani	1	6	27	16	5
Opin kehittämään omaa työtäni paremmin	0	5	23	20	4
Työyksikköni innostui kehittämään uusia toimintatapoja	4	19	12	16	3
Työyksikköni koulutushalukkuus lisääntyi	8	22	20	3	0
Olemme muuttamassa toimintatapojamme uusien ideoiden myötä	3	13	16	15	7
Olemme pohtinee työyksikkömme arvopohjaa	2	17	17	11	8

Suurin osa avainhenkilöistä vei koulutuksissa ja työpajoissa käsitellyt aiheet jatkokeskusteluun työyksikkönsä. Suurin osa sai myös uusia työvälineitä ja työmenetelmiä käyttöönsä. Asiakastyön laatu parani ja avainhenkilöt oppivat kehittämään omaa työtään paremmin. Työyksiköissä innostuttiin kehittämään uusia toimintatapoja, mutta työyksikön koulutushalukkuus ei merkittävästi lisääntynyt hankkeen aikana. Uusien toimintatapojen ja arvopohjan pohtiminen työyksiköissä sai hyvin erilaisia vastauksia.

Kysymys 7: Kuvaile, mitä työyksikössä on keskusteltu nykyisistä toimintatavoistanne, miten olette arvioiden tutkineet nykyisiä käytänteitänne, oletteko pohtineet uudenlaista toimintamallia, koska otatte sen mahdollisesti käyttööne ja miten arvioitte sitä...

Avainhenkilöt kuvailivat, että työyksiköiden toimintoja on arvioitu uudelleen ja kehittämistehtävän tekeminen on ollut tärkeä keskustelun pohja monessa työyksikössä. Useissa työyksiköissä on jo myös kokeiltu, kehittämistehtävänä tehtyä uutta toimintamallia. Kehittämistehtävä koettiin tärkeäksi työtoimintojen uudistajaksi. Avainhenkilöt toivoisivat enemmän keskusteluaikaa työtovereiden kanssa, koska kaikki aika menee käytännön työhön. Säännöllisistä palavereista pidetään kuitenkin kiinni. Jotkut avainhenkilöt eivät saaneet tukea työtovereita kehittämistehtävän tekemiseen ja he toivoivat enemmän yhteispeliä työyksikköön. Seuraavassa poimintoja vastauksista:

- toimintoja on arvioitu uudelleen
- uusia malleja on jo kokeiltu
- kehittämistehtävästä saimme mallia uusiin tapoihin
- säännölliset palaverit ja ideat kehiin
- uusi kehittämistehtävän pohjalta muutettu työmalli on otettu käyttöön
- olemme aloittaneet aamutyöskentelyssämme uuden toimintamallin
- on otettu käyttöön ja arvioitu

- yhteiset toimintatavat tuovat turvallisuutta asukkaalle
- laittaa työntekijän ajattelemaan tekemäänsä
- kehitetyt lomakkeet helpottavat päivittäistä arkeamme
- kehittämistehtävämme on tarkoitus olla meillä käytössä jatkossakin, muutoksia tehdään
- pohdittu kaavakkeen toimivuutta, sen hyviä ja huonoja puolia
- ollaan arvioitu käyttöön otettuja käytäntöjä kyselemällä mielipiteitä yms.
- aika vähän keskusteltu
- tuntuu että kaikki resurssit uppoaa käytännön työhön, eikä aikaa jää keskusteluun ja kehittämiseen
- lisää sitoutumista tekemiseen
- avainhenkilöt ovat käytännöllisesti hoitaneet tehtävän teon, enemmän yhteispelejä
- työyhteisössämme pitää mennä hitaasti ja rauhallisesti uusissa asioissa
- keskustelu on käytännössä hankala toteuttaa (halutaan mennä tutulla mallilla, ei haluta ylimääräisiä töitä yms.)
- eipä juuri ole keritty, kun on lomilla ollu porukat
- uusi kansio on jo käytössä
- kehitystyötä mietitään ja koitetaan toteuttaa koko ajan ja henkilökohtaisesti mietin usein voisiko työtä tehdä erilailla itseään ja asukkaita säästellen
- keskusteltu jonkin verran, enemmän kaivattaisiin, mahdollisuuksia isossa työyhteisössä vähän
- uusia käytäntöjä tulee pohdittua päivittäin ja muutettuakin
- aihe ajankohtainen, kehittämistehtävän käytännöt otettu käyttöön, kehitellään ajan myötä, tarpeen mukaan
- viemme kehittämistyömme työyksikköömme, jossa työyhteisössämme kehitämme tuotosta edelleen
- kehitystehtävää työestetään edelleen työyksikössämme ja otamme sen käyttöön mahdollisimman pian
- kehittämistehtävämme koski toimintatavan muuttamista, arvioimme sen muutosta ja etenemistä yhdessä työyhteisössä, kehittäminen jatkuu, mietimme edelleen miten projektia kehitettäisiin
- kehitetyt lomakkeet helpottavat päivittäistä arkeamme
- perehdytyskansion päivittäminen ajankohtainen ja mietinnän alla nyt
- kehittämistyön pohjalta kinestetiikan käyttö osastolla tullut käyttöön kiitettävästi, keskusteluja hyvistä / paremmista toimintatavoista päivittäin
- arvioimme työtä koko ajan
- olemme ottaneet uusia toimintatapoja käyttöön, kehittämistehtävämme on tarkoitus olla meillä käytössä jatkossakin, muutoksia tehdään
- euusia malleja kokeiltu koko prosessin ajan, hyviä malleja tullaan käyttämään ja edelleen kehittämään jatkossa
- olemme keskustelleet jonkin verran kehittämistehtävistämme
- muut työyksikössämme eivät olleet kiinnostuneita koulutuksesta, kehittämistehtävästä saimme kuitenkin mallia uusiin tapoihin
- toimintatapoja on arvioitu uudelleen ja kehittämistyö jatkuu

Yhteenveto

VANKKURI-hankkeen koulutuskokonaisuuden taustalla on ollut pyrkimys kehittävän eli ekspansiivisen oppimisen vahvistamiseen hankkeessa mukana olevissa Hämeenlinnan seudun vanhustyön avo- ja laitoshuollon työyksiköissä. Hankkeen nimetyt avainhenkilöt olivat innostuneita ja määrätietoisia tehtävässään. Jotkut avainhenkilöt kokivat kuitenkin jääneensä tehtävässä yksin, työyksikön tuki puuttui. Hankkeen avainhenkilöille kuuluu erityinen kiitos työyksikkökohtaisen kehittämistehtävän onnistumisesta ja kehittämistyön vahvistamisesta omassa työyksikössä.

Avainhenkilöt oppivat hankkeen koulutuskokonaisuuden aikana soveltamaan hyvin teoriatietoa käytäntöön. He oppivat paljon opiskeluryhmältä ja heidän aikaisemmat tietonsa aktivoituivat. Avainhenkilöt

oppivat parhaiten itse tekemällä työpajatyypisessä koulutuksessa. Keskustelu toisten opiskelijoiden kanssa oli ollut myös erittäin antoisaa ja opettavaista. Näitä päätelmiä voidaan mallintaa seuraavaa koulutuskokonaisuutta varten.

Koulutuskokonaisuuteen liittyneestä kehittämistehtävästä muodostui, alun kiihkeistä tunteista huolimatta tai niiden vuoksi, yksi tärkeimmistä omaa työyksikköä hyödyttävistä tuotoksista. Tämän vuoksi voimme todeta, että kehittävän eli ekspansiivisen oppimisen, kehittävän työntutkimuksen ja oppivan organisaation perusteet on juurrutettu Hämeenlinnan seudun vanhustyön avo- ja laitoshuollon työyksiköihin.

LÄHTEET

Engeström, Y. 1995. Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita. Hallinnon kehittämiskeskus. Helsinki: Painatuskeskus.

Engeström, Y. 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Otavan Kirjapaino Oy., Keuruu 2004.

Holma, K. & Konttinen, T. 2005. Filosofinen realismi ja oppimisteoreettinen konstruktivismi toiminnan teoriassa. Teoksessa: Kalli, P & Malinen, A. Konstruktivismi ja realismi. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. Vantaa.

Huotelin, H. 1996. Menetelmällisiä lähtökohtia elämäntutkimukseen. Teoksessa: Antikainen, A. & Huotelin, H. (toim.) Oppiminen ja elämänhistoria, 13-42.

Janhonen, S. & Sarja, A. 2008. Mallitus työelämälähtöisen oppimisen edistäjänä. <URL:<http://www.ojs.seamk.fi/index.php/kever/article/viewPDFInterstitial/16/22>. >30.5.2008.

Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisöissä. Juva: WSOY.

Kalli, P. & Malinen, A. (toim.) 2005. Konstruktivismi ja realismi. Aikuiskasvatuksen 45. vuosikirja. Vantaa: Dark Oy.

Kauppi, A. 1998. Uudistava oppiminen, koulutus ja työn kehittäminen: hankeperustaisen oppisopimus-koulutuksen loppuraportti. Tutkimus 2/1998. Opetushallitus.

Kolb, D. A. 1984. Experiential Learning. Experience as the Source of Learning and Development. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Kupias, P. 2007. Kouluttajana kehittyminen. Helsinki: Yliopistopaino.

Leino, A-L. & Leino, J. 1995. Kasvatustieteen perusteet. Rauma: Kirjapaino Oy West Point.

Mezirow, J. 1991. Transformative Dimension of Adult Learning. San Francisco: Jossey-Bass.

Mezirow, J. et al. 1996. Uudistava oppiminen. Kriittinen reflektio aikuiskoulutuksessa. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. Helsinki: Painotalo Miktör, 17-37.

Ohjausryhmän pöytäkirja 2/2006.

Ohjausryhmän pöytäkirja 1/2007.

Projektiryhmän pöytäkirja 7/2007.

Prashing, B. 1996. Eläköön erilaisuus. Oppimisen vallankumous käytännössä. Jyväskylä: Atena kustannus.

Poikela, E & Poikela, S. 1999. kriittisyys ja ongelma-perustainen oppiminen. Teoksessa Järvinen-Taubert, J. & Valtonen, P. (toim.) Kriittisyyteen kasvu korkeakoulutuksessa. Tampere: Juves-Print, 167-183.

Rauste-von Wright, M. & von Wright, J. 1994. Oppiminen ja koulutus. Juva: WSOY.

Repo, I. & Nuutinen, T. 2003. Viestintätaito. Helsinki: Otava.

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WSOY.

Salovaara, H. 2008. Oppimisen teoriasta tukea tieto- ja viestintäteknikan pedagogiseen käyttöön. <URL:<http://www.tievie oulu.fi/verkkopedagogiikka/>>28.5.2008.

Sutherland, M. 1988. Theory of education. The Effective Teacher Series. London: Longman.

Tuomi-Gröhn, T. & Engeström, Y. 2001. Koulun ja työn rajavyöhykkeellä. Uusia työssä oppimisen mahdollisuuksia.. Helsinki: Yliopistopaino.

Tynjälä, P. 1999. Konstruktivistinen oppimiskäsitys ja asiantuntijuuden edellytysten rakentaminen koulutuksessa. Teoksessa Eteläpelto & Tynjälä (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulma, 160-179. Juva: WSOY.

Tynjälä, P. 2000. Oppiminen tiedon rakentamisena. konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Helsinki: Tammi.

Tynjälä, P. 2007. Arvoista toimintaan – Jyväskylän yliopiston terveystieteiden laitoksen koulutuksen laadun kehittämishanke. Kehittämishankeraportti. Toukokuu 2007. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Viitala, R. 2003. Osaamisen johtaminen esimiestyössä. Johtamisen laitos. Vaasan yliopisto.

**OMAN OPPIMISEN ARVIOINTI VANKKURI-HANKKEEN TÄYDENNYSKOULUTUKSESSA
24.9.2007 – 24.9.2008**

Työyksikköni: _____

1. Valitse seuraavista vaihtoehdoista ne, jotka kuvaavat parhaiten omaa opiskeluasi ja oppimistasi Vankkuri-hankkeen täydennyskoulutuksessa

1=ei kuvaa lainkaan, 2=kuvaa heikosti, 3=kuvaa jonkin verran, 4=kuvaa hyvin, 5=kuvaa erinomaisesti

	1	2	3	4	5
Suunnittelin omaa oppimistani etukäteen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Loin itse tavoitteita oppimiselleni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opin arvioimaan omaa oppimistani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opin opintojaksolla soveltamaan teoriaa käytäntöön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opin asioita, joita tarvitsen työssäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opin paljon toisilta opiskelijoilta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tein aktiivista yhteistyötä muiden kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opintojaksolla oli hyvä ryhmähenki	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aikaisemmat tietoni aktivoituivat opintojaksolla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hyödynsin aikaisempia tietojani opiskelussani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aikaisemmat tietoni syvenivät tällä opintojaksolla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Täydennyskoulutus kesti 1 vuoden ja oli sopivan mittainen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koulutuksen sisällön vaativuus oli sopiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koulutusryhmä sai olla riittävästi tukemassa opiskeluani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Kuvaile opitko parhaiten osallistumalla luennoille, työpajatoimintaan, tekemällä itse, vai... entä opitko parhaiten näköaistin, kuuloaistin, liike- ja lihasaistin avulla, vai...

3. Arvioi täydennyskoulutuksen lähipäivien sisältöjä ja opetusta

4. Arvioi työpajatyöskentelyä ja toteutusta

5. Valitse vaihtoehdot, jotka kuvaavat parhaiten Vankkuri-hankkeessa työstettyä, työyksikössäsi toteutettua kehittämistehtävää

1=ei kuvaa lainkaan, 2=kuvaa heikosti, 3=kuvaa jonkin verran, 4=kuvaa hyvin, 5=kuvaa erinomaisesti

	1	2	3	4	5
Kehittämistehtävän työstäminen tuki oppimistani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kehittämistehtävä on tärkeä osa oppimistani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sain riittävästi ohjausta tehtävän tekemiseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työyhteisöni oli kiinnostunut kehittämistehtävästä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sain työyhteisöltäni tukea kehittämistehtävän työstämiseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voin hyödyntää tehtävän tekemisessä oppimaani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Valitse vaihtoehto, joka kuvaa parhaiten toimintaasi työyksikkösi avainhenkilönä ja työyksikön jäsenenä

1=ei kuvaa lainkaan, 2=kuvaa heikosti, 3=kuvaa jonkin verran, 4=kuvaa hyvin, 5=kuvaa erinomaisesti

	1	2	3	4	5
Vein koulutuksissa ja työpajoissa käsitellyt aiheet jatkokeskusteluun työyksikköni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sain uusia työvälineitä ja -menetelmiä käyttöni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asiakastyöni laatu parani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opin kehittämään omaa työtäni paremmin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työyksikköni innostui kehittämään uusia toimintatapoja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työyksikköni koulutushalukkuus lisääntyi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olemme muuttamassa toimintatapojamme uusien ideoiden myötä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olemme pohtineet työyksikkömme arvopohjaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Kuvaile, mitä työyksikössä on keskusteltu nykyisistä toimintatavoistanne, miten olette arvioiden tutkineet nykyisiä käytänteitänne, oletteko pohtineet uudenlaista toimintamallia, koska otatte sen mahdollisesti käyttöönnne ja miten arvioitte sitä...

Kiitos vastauksestasi!

28.8.2008 m.j.

KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TAVOITTEET JA TOTEUTUS

HÄMEENLINNAN SEUDUN VANHUSTYÖN KEHITTÄMISYKSIKKÖ - HANKE VANKKURI

Työyksikkökohtaiseen kehittämistyöhön liittyvän kehittämistehtävän tavoitteet ja toteutus:

Jokainen työyhteisö tekee oman työyhteisön kehittämistyöhön liittyvän kehittämistehtävän.

Tehtävän suorittaminen edellyttää henkilöstön yhteisiä keskusteluja, yhteistä pohdintaa, kirjoittamista, dokumentointia sekä erilaiseen ko. aiheeseen liittyvään materiaaliin perehtymistä.

Aihe laajenee ja muokkautuu kehittämistehtävän edetessä työyhteisön painopisteiden ja tarpeiden mukaisesti.

Kehittämistehtävän tekemiseen annetaan ohjeistusta täydennyskoulutuspäivien työpajoissa erillisen aikataulutuksen mukaisesti:

4. Syyskuussa 24.9 ja 26.9.2007 tehtävän esittely ja ohjeistus(Merja Ala-Nikkola ja Marketta Jokinen)
5. Joulukuussa 10.12 ja 12.12.2007 avainhenkilöt esittelevät työpajoissa eri työyhteisöjen kehittämistehtävän ideapaperivaiheen (Merja Ala-Nikkola ja Marketta Jokinen)
6. Huhtikuussa 21.4 ja 23.4.2008 avainhenkilöt esittelevät työpajoissa eri työyhteisöjen kehittämistehtävän suunnitelman "Missä mennään" (Merja Ala-Nikkola ja Marketta Jokinen)

Syyskuussa 22.9.2008 Valmiiden kehittämistehtävien esittely Vankkuri–hankkeen päätöseminaarissa

Työnohjaajat Pirkko Rimmi ja Eija-Riitta Gröndahl antavat myös tehtävään liittyvää ohjeistusta käydessään jokaisessa työyhteisössä vahvistamassa työyhteisökohtaisen kehittämistyön prosessia.

Ensimmäinen ohjeistus 24.9 ja 26.9.2007:

6. Haasteiden tunnistaminen

Havainnot ja kokemukset työnne pulmakohdista, ristiriidoista yms.

Keskustelkaa ja kootkaa ajatuksia, tunteita, kokemuksia, havaintoja ei-toimivista käytänteistä

1 kirjatkaa havaintonne ja kokemuksenne

7. Haasteiden analysointi

Pohdittakaa miten haasteet liittyvät työyhteisönne toimintatapaan ja –kulttuuriin? Millaisia kehittämisen tarpeita nousee, kun pyritte toimimaan vanhustyön laatusuosituksen tms. mukaisesti? Millaisia haasteita erilaiset suositukset, määräykset tms. tuovat työhönne?

8. Tavoitteiden asettaminen

Valitkaa haasteista merkittävimmät, joihin paneutumalla uskotte edistävänne parhaiten vanhusten hoito- ja huolenpitotyötä työyhteisössänne.

e) Miettikää mitä tavoittelette ja kirjatkaa se

f) Miettikää miksi tavoittelette edellä kirjattua; perustelkaa miten tavoitteet edistävät työyhteisönne toimintaa

g) Kirjatkaa millä keinoin edistätte tavoitteiden mukaista toimintaa

h) Arvioikaa mistä tiedätte, että tavoitteet on saavutettu.

Laatikkaa arvioinnin osalta suunnitelma siitä, miten saatte ja hankitte tietoa tavoitteiden mukaisesta edistymisestäänne = arvioinnin välineet

9. Kehittämistehtävän kirjallisen suunnitelman laatiminen työyhteisössä.

Perustelkaa suunnitelmanne alan kirjallisuutta, luentomateriaalia tms hyväksikäyttäen.

10. Kehittämistehtävän raportointi ja esittely päätösseminaarissa syyskuussa 2008.

Kehittämistehtävä voi olla ns. oppimiskansion muotoinen, jossa keskeisintä ei ole ulkoinen muoto vaan sen osien tuottamis-, valitsemis- ja arviointiprosessi. Oppimiskansioon voi koota lehtileikkeitä, otteita/ materiaalia Vankkurin täydennyskoulutuksen varrelta, omia tuotoksia yms. Oppimiskansioiden tekemisessä on tärkeää huomioida ammatillisten, työyksikkökohtaisten vahvuuksien sekä kehittämistarpeiden osoittaminen. Pohdiskeleva ja kriittinen ajattelu on tärkeää!

Kehittämistehtävässä tulee näkyä, että sen kokoamisessa on perehdytty uuteen ja ajankohtaiseen kirjallisuuteen ja myös muuhun materiaaliin. Uuden tiedon soveltaminen omassa työyhteisössä tulee myös osoittaa.

Tavoitteena on, että työyhteisön jäsenet ovat tietojensa ja taitojensa pohjalta kehittäneet luovalla tavalla omaa osaamistaan ja kehittäneet vanhusten hoito- ja huolenpitotyötä omassa työyhteisössään.

19.9.2007 m.j.

OHJEISTUS OPPIMISPÄIVÄKIRJAAN

HÄMEENLINNAN SEUDUN VANHUSTYÖN KEHITTÄMISYKSIKKÖ - HANKE VANKKURI

Avainhenkilö:

Pidä oppimispäiväkirjaa koko Vankkuri–hankkeen koulutuskokonaisuuden ajan.

Ohjeistusta ja ajatuksia

- oppimispäiväkirja on henkilökohtainen, omaa toimintaa, ajatuksia ja tunnepitoistakin tekstiä sisältävä ”päiväkirja”, jota ei tarvitse näyttää kenellekään
- sitä ei arvioida, se on oman oppimisen analysointiin liittyvä tiedonkeruumenetelmä
- oppimispäiväkirja on hyvä väline oman ammatillisuuden syventämisen ja ammatillisen kehittymisen painopistealueiden löytämiseen

19.9.2007 m.j.

OSA III

ARVIOINTI
VANKKURI-HANKKEESSA

15.10.2008

YTM NIINA KIVIAHO

YTM Niina Kiviahho

1 JOHDATUS ARVIOINTIIN VANKKURI-HANKKEESSA

Vankkuri-hanke eli Hämeenlinnan seudun vanhustyön kehittämissuunnitelma on monimutkainen arvioitava, sillä hankkeen tavoitteet ovat niin monitahoiset. Toisaalta hanke edustaa tyypillistä sosiaalialan hanketta, jossa tavoitteena on parantaa palveluita ja asiakkaan asemaa palvelujärjestelmässä. Mutta hankkeen selkeänä painopisteenä on myös kehittämistoiminnan tukeminen ja parantaminen. Hanke ei ole olemassa vain tuottaakseen jotain tiettyä palvelua vaan se on pyrkinyt vastaamaan vanhustyön haasteisiin myös pidemmällä aikavälillä.

Hankkeen aikana on järjestetty useita tilaisuuksia, koulutuksia ja tapaamisia. Hanke on tukenut käytännön työkeskeistä kehittämistyötä, suorittanut uusien toimintamallien pilotoita seudulla ja mahdollistanut tutkimuksia ja opinnäytetöitä vanhustenhuollon alalta. Tätä toimintaa on dokumentoitu ja arvioitu hankkeen aikana. Hankkeen tavoitteiden toteutumisen arvioinnit ovat luettavissa tämän raportin toiminnasta kertovissa osissa. Varsinaista toimintaa, sen vaikuttavuutta ja tuloksellisuutta ei tässä arvioinnin arvioinnissa käsitellä vaan näkökulma on arvioinnin prosessien tarkastelussa.

Tämän kaiken moninaisuuden arviointiin eivät riittäisi mitkään resurssit. On päädytty sellaiseen ratkaisuun, että hankkeen itse tuottamien arviointien lisäksi ulkopuolinen arvioitsija laatii hankkeen arvioinneista meta-*evaluaation*. Toisin sanoen hankkeen ulkopuolinen toimija arvioi ja tarkastelee hankkeessa tehtyä arvioivaa työtä. Tämän meta-*evaluaation* eli arvioinnin arvioinnin tarkoituksena on täydentää hankkeen aikana saatua tietämystä ja tehtyjä osa-*arvioita*. Samalla arviointityöstä saadaan laadittua kokonaisuus.

Lähestyn hankkeessa tehtyä arviointia ikään kuin se olisi yksi hankkeen prosesseista. Tarkastelen arviointia prosessina; miten sitä on suunniteltu, toteutettu ja mitä se on palvellut. Arvioin käytettyjä arviointimenetelmiä ja niiden toimivuutta. Kyse on jälkikäteen koostetusta arvioinnista hankkeen aikana tehtyjen arviointien perusteella. Menetelmänä on jälkikäteen dokumenttianalyysi hyödyntäen hankkeen aikana tuotettuja kirjallisia dokumentteja. Pelkästään kirjallisiin dokumentteihin perustuva arviointi ei pääse pintaa syvemmälle ja erilaisella arvioinnin tutkimusotteella johtopäätelmät voisivat olla hiukan erisuuntaisia. Tämä ei ole ainoa totuus hankkeen arvioinnista, mutta yksi yritys kuvata ja arvioida sitä.

Raportissa esitellään lyhyesti arvioinnin näkökulmia. Sen jälkeen siirrytään Vankkuri-hankkeen arviointien esittelyyn ja arviointiin. Lopuksi pohditaan mitä arviointi on palvelut ja mitä olisi voinut tehdä eri tavalla.

Arvioinnin arviointi on teetetty ulkopuolisella arvioitsijalla YTM Niina Kiviaholla. Suurena apuna ja yhteyshenkilönä on toiminut hankkeen projektipäällikkö Aila Turkka.

1.1 Arviointi osana hanke- ja kehitystyötä

Arviointi on sitä, että tarkastellaan tavoitteiden toteutumista. Mitä on suunniteltu, mitä on toteutettu ja miten. Arviointiin liittyy myös kirjaimellisesti arvottamista eli arviointi pitää sisällään arvon määrittämisen; näkemyksen toiminnan tarpeellisuudesta.

Nykyisin julkishallintoa ja palveluita kehitetään usein hankkeina ja projekteina. Hankkeiden myötä myös arviointitoiminnasta on tullut osa kunnallista toimintaympäristöä. Toiminnan arviointia eli arvioita hankkeen tuloksista tarvitaan hankkeiden hyväksyttävyyden ja rahoituksen takaamiseksi. (ks. esim. Sulkunen 2001).

Arviointi voi näyttäytyä pakollisena ylityönä tai sitten arviointiin voidaan suhtautua toiminnan kehittämisen näkökulmasta. Arvioinnin pitäisi olla mielekästä siihen uhrattuihin resursseihin nähden. Sen pitäisi tuottaa hyödynnettävää tietoa.

Arviointitiedon käytön perusteella arvioinnin lähestymistavat voidaan jakaa tilivelvollisuusnäkökulmaan, tiedon tuottamisnäkökulmaan ja kehittämisenäkökulmaan. Tilivelvollisuudella tarkoitetaan sitä, että tarkastellaan hankkeen tavoitteiden toteutumista ja resurssien oikeaa jakautumista. Tiedon tuottaminen ja kehittäminen ovat selkeitä arvioinnin tavoitteita (ks. Seppänen-Järvelä 2004; Nagarajan & Vanheukelen 1997).

Arviointia voi lähestyä joko formatiivisena tai summatiivisena toimintana. Formatiiivisella arvioinnilla tarkoitetaan sitä, että arviointia käytetään hyväksi hankkeen jatkokehittämisen kannalta. Summatiivinen arviointi puolestaan koostaa hankkeen ja sen tuottama tieto on käyttötarkoitukseltaan ulospäin suuntautuvaa. Jälkikäteen tehtävä arviointi on usein luonteeltaan summatiivista. Hankkeen aikana tehtävä arviointi on yleensä formatiivista ja siitä saatavalla arviointitiedolla pyritään parantamaan hankkeen ohjausta. (ks. Nagarajan & Vanheukelen 1997, 29.)

Jako formatiiviseen ja summatiiviseen arviointiin ei ole kiveen kirjoitettu, vaan käytännön toiminnassa ne usein kietoutuvat toisiinsa. Vankkuri-hankkeen osalta voidaan kuitenkin soveltaa jakoa siten, että hankkeen aikana hankkeen toimijoiden tuottamaa arviointitietoa voidaan pitää formatiivisena luonteeltaan. Arviointia on hyödynnetty hankkeen suunnittelussa. Tätä hankkeen arviointitoiminnan arviointia voidaan pitää summatiivisena arviointina.

Jatkossa tulen käyttämään termejä sisäinen arviointi ja ulkoinen arviointi erottamaan toisistaan hankkeen toimijoiden itse tuottamaa formatiivista arviointia ja tässä luvussa esiteltävää summatiivistä arvioinnin arviointia. Ulkoisella arvioinnilla tarkoitan siis omaa työtäni, jossa ulkopuolisena arvioin hankkeen sisäisiä arviointikäytäntöjä.

2 VANKKURI-HANKKEEN ARVIOINNIT

Hankkeen ohjausryhmä on päättänyt arviointityön tilaamisesta ja määritellyt tehtävänannon seuraavanlaisesti: ”Arvioinnista tulee loppuraporttiin yksi erillinen luku, minkä sisältö pohjautuu dokumenttianalyyysiin. Luvussa tulee pohtia millä keinoin on arvioitu, mitä menetelmiä on käytetty ja mitä eri menetelmät palvelevat. Pohjana on mm. hankkeen raportoinnit, moninaiset hankkeen aikana laaditut erilaiset arviot sekä hankkeen tarvittavat muut dokumentit.” (OHRY 2/2008.)

Olen ymmärtänyt tehtävänannon siten, että tässä erillisessä arviointiluvussa pyritään esittämään kuvaus hankkeen aikana tehdyistä arvioinneista. Tarkoituksena on tehdä näkyväksi ja koostaa yhteen hankkeen aikana tehty arviointityö. Sitä on toteutettu hankkeen eri vaiheissa, projekteissa ja työryhmissä. Tässä arvioinnin arvioinnissa kuvataan arviointiprosessit, -menetelmät ja pohditaan niiden käytettävyyttä. Samalla kun esittelen tehdyt arviointitoimenpiteet arvioin niiden toteuttamista ja toimivuutta. Tämän kaltaisesta arvioinnin arvioinnista voidaan käyttää myös metaevaluaation käsitettä.

Vankkurihankkeen arviointia on tehty useilla menetelmillä hankkeen koko elinkaaren aikana. Vankkuri-hankkeen osaprojektit on esitelty ja niiden tiimoilta kerätyt palautteet on kirjattu tämän loppuraportin muihin osioihin. Projektipäällikkö Aila Turcka on laatinut yhteenvedon hankkeen tavoitteista. Samoin tutkimusyliopettaja Marketta Jokisen koostamassa osuudessa esitellään hankkeessa tehty tutkimustyö ja sen vastaavuus hankkeen tavoitteisiin.

Tässä ulkoisessa arvioinnissa käyttämäni aineisto on tuotettu hankkeessa sen tarpeisiin. Käytettävissäni ovat olleet hankesuunnitelmat, hankkeen eri työryhmien (ohjausryhmä, projektiryhmä ja opetus- ja tutkimusryhmä) esityslistat ja pöytäkirjat, hankkeessa tehtyjen arviointien, kyselyiden ja palautteiden kirjalliset yhteenvedot, hankkeeseen liittyvät tutkimukset ja loppuraportti osittain. Aineisto on määrittänyt sen, mihin kysymyksiin voi edes etsiä vastauksia. Siten tämä arviointi on aineistolähtöistä.

Resurssien vähyden ja myllerryksessä olevan toimintaympäristön vuoksi oli perusteltua suorittaa arvioinnin arviointi dokumentteihin perustuvana eikä erillisiä arviointikyselyitä tai –haastatteluja lähdetty toteuttamaan. Lisäksi hankkeessa oli tuotettu paljon kirjallista materiaalia, joiden perusteella arvioinnin arviointi on mahdollista. Tarkentavia kysymyksiä ja sähköpostikeskusteluja olen käynyt projektipäällikkö Aila Turkan kanssa.

2.1 Hankkeen arviointityö prosessina

Olen valinnut arvioinnin lähestymistavaksi prosessinäkökulman; minkälaisen kokonaisuuden ja prosessin arviointityö muodostaa hankkeessa. Minkälaisena prosessina arviointi näyttäytyy hankkeessa?

Prosessiarvioinnille on tyypillistä, että siinä on kyse ulkopuolisen arvioijan tukemasta toiminnasta ja/tai itsearviointista. Siihen kuuluu seuranta ja seurantainformaation hyödyntäminen evaluatiivisesti (Seppänen-Järvelä 2004, 26). Lähestymistapa soveltuu Vankkuri-hankkeen arvioinnin tavoitteisiin.

Vankkuri-hankkeen arviointityöstä esittelen sen, miten arviointi on ollut mukana hankkeessa. Minkälaisia näkemyksiä arvioinnin tarpeesta ja toteuttamisesta on esitetty ja miten on päätetty toimia. Sen jälkeen käy läpi hankkeessa käytetyt arviointimenetelmät ja arvioin niiden käytettävyyttä.

2.2 Arvioinnin reunaehdot

Hankkeen arvioinnissa on tärkeää laatia arviointisuunnitelma. Se voi olla osa hankesuunnitelmaa. Hämeenlinnan seudun vanhustyön kehittämissyksikön 20.2.2006 laaditussa hankesuunnitelmassa todetaan, että arviointi on keskeinen osa kehittämisprosessia. Hankesuunnitelmassa arviointi kuvataan näin:

”Arvioinnin käytännöt suunnitellaan yhdessä eri toimijoiden kanssa ja sen toteuttamisesta vastaavat projektipäällikkö ja tutkijayliopettaja. Myös Hämeen ammattikorkeakoulun koulutusohjelmien opettajia, opiskelijoita (projekti- ja opinnäytetöitä) osallistuu hankkeen arviointityöhön.

Määrällinen arviointi perustuu kehittämissyksikön toiminta-alueelta koottavaan tietoon kotihoidossa tapahtuvan ja yksiköissä olevien asiakkaiden fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn ylläpitämisessä ja edistämisessä (kuntouttavaan työhön liittyvä tutkimus). Myös ikäihmisten palvelutarjonnan kehittämisen tueksi kerättyä (tyytyväisyyskyselyt) tietoa arvioidaan.

Laadullinen arviointi perustuu osallistaviin keskustelufoorumeihin ja hanketoimijoiden keräämään tietoon asiakkailta, vanhustyön ammattilaisilta sekä oppilaitosten opettajilta ja opiskelijoilta (yksilö- ja ryhmähaastattelut). Arvioinnissa käytetään hyväksi myös vanhustenhuollossa jo toteutettuja itsearviointimenetelmiä. Kehittämissyksikön arvioinnissa käytetään hyväksi sekä STM:n ja STAKES:n hankkeille tarjoamaa arviointitukea.”

Varsinaista toiminnallista arviointisuunnitelmaa ei laadittu toteutettavaksi. Kehittämistyölle onkin tyypillistä prosessimainen etenemistapa sekä ratkaisuvaihtoehtojen ja etenemisväylien moninaisuus ja muotoutuminen hankkeen edetessä. ”Alussa asetetut tavoitteet täsmentyvät tai hämärtyvät prosessimaisen etenemisen aikana” toteaa Riitta Seppänen-Järvelä (2004, 19).

Saman voi todeta arviointityöstä Vankkuri-hankkeessa. Käsitukset arvioinnista ja sen toteuttamisesta ovat eläneet hankkeen aikana. Alun suurisuuntaiset suunnitelmat muuttuivat realistiseen suuntaan. Suoritettu arviointi on osittain pirstaloitunutta, sillä hanke on käsittänyt erilaisia projekteja, kuten pilottikokeiluja ja kehittämistehtäviä. Mutta arvioiva työote on ollut mukana hankkeen suunnittelussa. Työnkiertosuunnitelman kohtaamat ongelmat, suunnitelman muokkaaminen uuden tiedon perusteella ja lopulta toiminnasta luopuminen on esimerkki siitä kuinka kentältä tulevaa tietoa on hyödynnetty suunnittelussa.

Arviointiin liittyviä kysymyksiä on käsitelty hankkeen ohjausryhmässä. Ohjausryhmässä on rajattu arvioinnin kenttää muun muassa seuraavanlaisesti:

”Ei ole tarkoituksenmukaista aina arvioida, onko jostakin toimintamuodosta asiakkaille hyötyä, millä tavoin se näkyy asiakkaiden arjessa. Tietoa ko. asioista on saatavissa paljon. Sen sijaan kannattaisi arvioida työntekijöiden näkökulmasta, miten uuden toimintamuodon käyttöönotto onnistui ja mitkä olivat edistävät ja estävät tekijät.” (OHRY 1/2007.)

Arvioinnin ei tarvitse kattaa hankkeen jokaista osaprojektia. Arvioinnissa on luvallista keskittyä oleellisten toimintojen arviointiin. Erillisistä hankkeista, kuten piloteista ja koulutuksista, on kerätty arviointitietoa. Ohjausryhmässä on painotettu sitä, että arviointiin pitäisi paneutua pikemmin muutaman keihäänkärkiaikkeen osalta kuin hankkeen koko laajuudessa (OHRY 4/2007).

Itsearviointia on pidetty riittävänä arviointimenetelmänä rahoittajan eli lääninhallituksen tarpeisiin (OHRY 2/2007). Lääninhallitukselle toimitettaviin edistymisenseurantaraporteissa on oma osionsa itsearvioinnille.

Seuraavissa luvuissa esittelen hankkeessa käytetyt erityyppiset arviointimenetelmät ja pohdin niiden käytettävyyttä. Arviointimenetelmät eivät ole selkeärajaisia ja niissä on samoja menetelmiä. Olen kuitenkin katsonut tarpeelliseksi jaotella arviointimenetelmä niiden pääpiirteiden mukaan.

2.3 Itsearviointi

Itsearviointi on tärkeä osa kehittämishanketta, sillä itsearvioinnin kautta toimijat arvioivat tekemäänsä työtä ja pystyvät kehittämään sitä. Itsearvioinnissa on kyse siitä, että toteutuksesta vastaavat toimijat arvioivat tekemäänsä työtä ja sen perusteella muokkaavat toteuttamissuunnitelmaa (ks. Seppänen-Järvelä 2004, 24). Mikäli itsearviointi on riittävän reflektivoivaa ja sitä hyödynnetään, niin se on erottamaton osa hankkeen kehittämistä

Vankkuri-hankkeessa on käytetty itsearviointia arviointimenetelmänä eri tarkoituksiin ja eri kokoonpanoissa. Itsearviointia on pidetty riittävänä arviointimuotona rahoittajan mukaan.

Itsearviointi on osa hankkeen hallinnointia, sillä rahoittaja on edellyttänyt sitä. Projektipäällikkö on arvioinut hankkeen toimintaa edistymisraportissa lääninhallitukselle. Raportointia on tehty kolme kertaa vuodessa ja itsearviointiosiossa on esitetty näkemyksiä onnistumisista ja eteen tulleista ongelmista. Ote on ollut toimintaa arvioiva.

Edistymisraportoinnin lisäksi hankkeen projektipäällikkö ja tutkimusopettaja ovat myös tehneet itsearviointia hankkeesta ja siinä koetuista positiivisista asioista. Tämä itsearviointi on tuotu ohjausryhmälle tiedoksi.

Hankkeen projektipäällikkö ja ohjausryhmän puheenjohtaja ovat vastanneet Pikassoksen laatimaan kehittämisyksikkötyön arviointi suhteessa suunnitteluvaiheen kehittämisyksikkökriteereihin -kyselyyn. Lomakkeessa on pyydetty arvioimaan sanallisesti ja numeroarvosanalla muun muassa toimintarakenteen verkostoitumista, tutkimus- ja kehittämistoiminnan mahdollisuuksia, seudullisuutta, palveluprosessien kehittämistä ja osaamisen jakamista, kehittämistä tutkimustyötä. Arviointi on tehty ulkopuolisen pyynnöstä ja siihen on kirjattu kehittämisyksikkötoiminnan vaatimia edellytyksiä pysyvän valtion rahoituksen saamiseksi. Muutoin tätä arviointia sellaisenaan ei ole hyödynnetty hankkeessa.

Hankkeen projektiryhmä laati itsearvioinnin toiminnastaan hankkeen loppuvaiheilla. Projektiryhmän itsearvioinnissa todetaan, että toiminta lähti käyntiin verkkaisesti, koska hankkeen tavoitteista oli vaikea saada kiinni. Jatkossa hankesuunnitelmien pitää olla selvempiä ja konkreettisempia. Hyvänä asiana pidettiin sitä, että ryhmä on ollut sitoutunut ja koostumukseltaan oikeanlainen itsearvioinnin mukaan.

Tarkoituksena oli, että kaikki hankkeen työryhmät (myös ohjausryhmä ja opetus- ja tutkimusryhmä) laativat työnsä ja hankkeen lopuksi itsearvioinnin. Tämä toteutui lopulta vain projektiryhmä osalta, sillä kaikkien

hanketoimijoiden learning café -tapaaminen jouduttiin perumaan. Tämä syyskuulle 2008 suunniteltu learning café olisi keskittynyt toiminnan arviointiin ja tulevaisuuden ennakkointiin.

Arvio menetelmän käyttökelpoisuudesta

Itsearviointi on hyvin toteutettuna riittävää arviointimenetelmä useisiin hankkeisiin. Vankkuri-hankkeessa on todettu, että itsearviointi on riittävä arviointimenetelmä rahoittajan eli lääninhallituksen näkökulmasta. Itsearviointi on siis ulkopuolisen tahon suosittama menetelmä ja sen toteuttamista on edellytetty.

Itsearviointi on erittäin tärkeä menetelmä hankkeen ollessa käynnissä, sillä sen myötä voidaan hankkeessa pohtia uudelleen tavoitteita ja toteuttamistapoja. Projektiryhmän itsearviointi nosti esiin sekä onnistumisia että epäonnistumisia. Näin voidaan ajatella, että itsearviointi on ollut toimintaa arvioivaa eikä se ole vain taipunut toteamaan asioita parhain päin. Itsearviointi on toiminut formatiivisen arvioinnin tapaan, sillä siinä on huomattu kehittämistä vaativia osa-alueita.

2.4 Osallistavat arvioinnit

Osallistavista arviointimenetelmistä voidaan käyttää esimerkiksi fokus-ryhmän nimeä. Vankkuri-hankkeessa kyseisen kaltaisesta toiminnasta on puhuttu ryhmäarviointina.

Fokus-ryhmä on menetelmänä käyttökelpoinen asianomaisten kokemusten keräämiseen ja osallisuuden lisäämiseksi. Kyse on organisoiduista ryhmäkeskusteluista, joiden aiheena on esimerkiksi jokin hankkeen projekteista. Fokus-ryhmä toimii parhaiten kokoonpanoltaan homogeenisenä, jolloin keskustelun lähtöasetelma on otollinen eikä liian ristiriitainen. Esimerkiksi samasta aiheesta voidaan pitää ryhmä työntekijöille ja erikseen asiakkaille. (ks. Seppänen-Järvelä 2004.)

Ryhmäarviointeja toteutettiin hankkeessa voimavaraviisiitti ja toimijasta toimijuuteen –pilottien osalta. Lisäksi projektiryhmän tekemä itsearviointi toteutettiin ryhmäarviointina. Nämä molemmat ryhmät olivat koostumukseltaan homogeenisiä, sillä osallistajat olivat hanketoimijoita.

Pilottien ryhmäarvioinnissa otettiin mukaan vertaileva-asetelma. Vaikka arviointi toteutettiin hanketoimijoiden keskuudessa niin siinä on näkökulmaksi otettu palvelun toimivuus asiakkaan näkökulmasta. Ryhmä lähti pohtimaan mitä lisäarvoa pilottitoiminta tuo vanhaan toimintatapoihin.

Hankkeen suunnitelmissa oli tehdä ryhmäarviointi koko hankkeesta niin sanottuna learning caféna, johon hankkeen toimijat ja uuden kunnan vanhustenhuollon avainhenkilöt (ohjausryhmässä päätetty) olisivat koontuneet. Kyseinen ryhmäarviointitapaaminen jouduttiin perumaan osallistujien vähyden vuoksi. Perusteena oli uuden kunnan valmistelutyön ja oman työn yhdistämisestä johtunut aikapula. Tämä hankkeen lopuksi toteutettava arviointikokoonnutuminen olisi ollut todella tärkeä ja hyödyllinen.

Arvio menetelmien käyttökelpoisuudesta

Ryhmäarvioinnit ovat hyvä tapa arvioida toimenpiteiden vaikutuksia, sillä prosessi on osallistava ja keskustelevalta. Ryhmäarvioinneilla saadaan syvällistä ja arvioivaa tietoa. Valitettavasti hankkeesta ei pystytty toteuttamaan learning café –ryhmäarviointia. Sen tuottama tieto olisi ollut oleellista ja samalla olisi tehty yhteenveto hankkeesta.

Toteutuneiden ryhmäarviointien kirjallisen annin perusteella menetelmä on toiminut hyvin. On pohdittu toiminnan onnistumisen kulmakiviä ja esitetty näkemyksiä myös toiminnan haasteista. Näiden perusteella odotukset olivat korkeat toteutumattomista ryhmäarvioinneista.

Ryhmäarviointeja olisi voinut toteuttaa myös asiakkaiden kanssa, kuten alkuperäiseen hankesuunnitelmaan oli kirjattu. Ohjausryhmässä (1/2007) linjattiin, että arvioinnissa työntekijöiden näkemysten kartoittaminen on ensisijaista. Joten keskittymisestä työntekijöiden näkemysten kartoittamiseen oli tehty päätös ja sitä noudatettiin.

Asiakkaiden kanssa tehtyjä ryhmäarviointeja olisi puoltanut se seikka, että hankkeen tavoitteiden hyödynsaajiksi on määritelty ikäihmiset. Tietoa asiakkaiden tarpeista on välittynyt hankkeeseen muuten, mutta arviointiin asiakkaat eivät ole voineet osallistua kuin varsinaisissa tutkimushankkeissa. Tätä puutetta paikkaa osin pilottiryhmäarvioinnin painottuminen asiakasnäkökulmaan.

Hankkeessa toteutetuista interventioista kahdesta (yhteisötanssi ja yksinäisyys) laadittiin laajemmat tutkimukset, joiden osalta tehtiin myös arvioinnit. Näistä tutkimuksista välittyy myös osallistujien kokemuksia.

2.5 Kyselyt ja palautteet

Kyselyiden ja palautteen kerääminen on yksi tapa kerätä aineistoa arviointia varten. Tietoa voidaan kerätä joko etukäteen suunnittelun tueksi, toiminnan ollessa käynnissä tai jälkikäteen palautteena toiminnasta. Palautteen antaminen voi koskea käytännön asioita, joihin vastaaja haluaa parannuksia.

Vankkuri-hankkeessa tehtiin kyselynä osaamiskartoitus, jotta voitaisiin tuottaa oikeanlaista täydennyskoulutusta hankkeessa mukana oleville tahoille. Tällainen osaamiskartoitus palveli niin sanottuna ennakoivana arviointina hankkeen tavoitteita ja tarpeita varten.

Vankkuri-hankkeessa palautetta kerättiin erityisesti koulutuksien osalta. Kehittämistehtävien esittelypäivissä pyydettiin palautetta esittelypäivän lisäksi hankkeen tarjoamasta täydennyskoulutuksesta. Täydennyskoulutuksesta annettiin rakentavaa palautetta sekä koulutuksen sisällöistä että käytännön järjestelyistä. Tutkijayliopettaja Marketta Jokisen koostamassa loppuraportissa Vankkuri-hankkeen koulutuskokonaisuudesta on luettavissa koulutuksista saatuja palautteita ja palautekoosteita.

Alkuperäisessä hankesuunnitelmassa oli kirjattu asiakastyytyväisyyskyselyiden tekeminen, mutta kyselyistä luovuttiin niiden työläyden vuoksi. Hankkeen henkilöstöresurssit eivät riittäneet tähän.

Arvio menetelmän käyttökelpoisuudesta

Hankkeessa kyselyitä tehtiin erityisesti koulutustoiminnan osalta. Osaamiskyselyn perusteella suunniteltiin hankkeen tuottama täydennyskoulutus.

Palautteilla voi saada hyvinkin suoria arvioita koulutuksen onnistumisesta. Vankkurin koulutuksia sekä kehuttiin että arvioitiin turhiksi. Kaikkiin palautteiden esiin nostamiin kysymyksiin ei voida vastata eikä se jälkikäteen usein enää ole mahdollistakaan. Palautteita ei ehkä pystytty täysimääräisesti hyödyntämään hankkeen rajoissa, sillä toiminta ei ollut toistuvaa vaan hanke on tuottanut aina uusia toimintoja. Mahdollista jatkoa varten palautteiden läpikäymisestä ja analyysistä on varmasti hyötyä.

2.6 Arvioinnin merkitys ja hyödyntäminen Vankkuri-hankkeessa

Hankkeen arviointi on prosessina ollut kuin hanke itse. Alkuun suunnitelmat ovat olleet suuret, sittemmin niitä on tarkennettu ja resurssien rajallisuuden vuoksi on jouduttu rajaamaan arviointimenetelmiä sellaisiin, jotka ovat olleet helposti toteutettavissa. Arviointia ei pidä tehdä arvioinnin vuoksi vaan arvioinnin on oltava sidoksissa toimintaan. Vaikka Vankkuri-hankkeesta puuttui varsinainen suunnitelma arvioinnin toteuttamisesta, niin arviointiaineistoa kerättiin melko johdonmukaisesti koko hankkeen ajan.

Voin todeta asiakirjojen perusteella, että arviointia tehtiin useilla menetelmillä ja yhteensä kattavasti hankkeen tavoitteisiin ja resursseihin nähden. Osa suunnitelluista arviointimenetelmistä ja arviointikohteista jäi toteuttamatta. Hankkeen aikana hanketoimijoiden tekemä arviointityö ja tämä ulkoisesti laadittu arvioinnin yhteenveto ja arviointi muodostavat monipuolisen ja kattavan, monitahoisen arvioinnin hankkeesta.

Vankkuri-hankkeessa arvioinnin hyödyntäminen näkyy toiminnan kehittämiseen liittyvissä päätöksissä.

Hanketta varten on laadittu hankesuunnitelma ja työsuunnitelmia, mutta näitä on uskallettu muuttaa hankkeen aikana näkemysten karttuessa. Hankkeen eteenpäin viemisessä on otettu huomioon toimintaympäristön muutokset (rahoituksen tulevaisuus ja kuntakentän muutokset).

Vaikka hankkeen arviointitoiminta on ollut osin hapuilevaa, niin siitä on käyty keskusteluja kokouksissa. Käsitteet arvioinnista muuttuivat realistisemmiksi hankkeen edetessä. Parhaimmillaan arviointi elää hankkeen mukana ja muotoutuu hanketta hyödyttäväksi toiminnaksi.

Erilaisten lähestymistapojen toisistaan erottaminen ei aina ole tarpeen. Vankkuri-hankkeesta voi havainnoida eri työryhmien toimimisen ennakoivan arvioinnin tapaan arvioidessaan toimintojen tarpeellisuutta ja toteuttamistapoja pohdittaessa. Kokouksissa on arvioitu arvioinnintarvetta ja siihen käytettävien resurssien suhdetta odotettavissa oleviin tuotoksiin. Hankkeessa on lähdetty siitä, että turhaa raportointia vältetään ja hankkeessa tuotettavaa dokumentointia hyödynnetään ja liitetään osaksi arviointia.

3 LOPPUPÄÄTELMÄT

Kehittämishankkeissa, kuten Vankkuri-hankkeessa, on tavallista, että hanke kehittyy koko prosessinsa ajan. Tavoitteisiin ei edetä suoraviivaista tietä vaan ratkaisuvaihtoehtoja on monia ja niistä vähitellen valikoituvat toteuttamiskelpoiset. Arviointia ei tehdä vain muistelun vuoksi vaan ajatuksena on tehdä asiat paremmin. Mikäli kehittämissyksikkötoiminta olisi saanut jatkorahoituskautensa olisi arviointitiedollekin ollut enemmän tarvetta ja käyttöä.

Mitä olisi voinut parantaa? Hankkeen arvioinneista puuttuu ikäihmisten arviot. Hankkeen tavoitteiden hyödynsaajiksi määrittyivät sekä ikäihmisten palveluiden käyttäjinä että työntekijät. Arvioinneissa työntekijöiden ja hanketoimijoiden näkemyksiä on kartoitettu, mutta asiakkaiden arvioita ei. Vankkuri-hankkeessa on luotettu työntekijöiden palautteeseen ja arvioihin uusista toimintamuodoista.

Kuten niin usein hanketoiminnassa niin myös arviointisuunnitelmassa lähdettiin melko epärealistisista tavoitteista. Hankkeen tavoitteet sekä arviointisuunnitelma olivat laajoja ja epämääräisiä. Kuitenkin molempien tavoitteet tarkentuiivat hankkeen aikana ja voidaan todeta, että päivitetty tavoitteet on saavutettu ja niihin voidaan olla tyytyväisiä.

Kehittämishankkeelle on tyypillistä se, että vaikutukset tulevat havaittaviksi viiveellä, ja tällöinkin ne voivat jäädä vaikeasti havaittaviksi. Vaikutusten arviointia varten koko arviointiaselman olisi pitänyt olla erilainen.

Nämä esiin nostamani kysymykset ovat yhtä paljon suunnittelu- kuin resurssikysymyksiä.

4 Lähteet

Hankesuunnitelma 20.2.2006 Hämeenlinnan seudun vanhustyön kehittämissyksikkö, 1.9.2006-31.12.2008.

Hankkeen edistymisraportti 1.9.2006-31.5.2008.

Jokinen, Marketta (2008)(toim.) Monialaisen vanhustyön erityisosaamisen kehittäminen. Hämeenlinnan seudun vanhustyön kehittämissyksikköhankkeen (Vankkuri) koulutuskokonaisuuden loppuraportti.

Nagarajan, Nigel & Vanheukelen, Marc (1997) Evaluating EU Expenditure Programmes: A Guide. Ex post and Intermediate Evaluation. Luxemburg: Euroopan komissio.

OHRV 1/2007 Ohjaustyöryhmän kokouksen pöytäkirja

OHRY 2/2007 Ohjaustyöryhmän kokouksen pöytäkirja
OHRY 4/2007 Ohjaustyöryhmän kokouksen pöytäkirja
OHRY 2/2008 Ohjaustyöryhmän kokouksen pöytäkirja 5.9.2008.

Palaute kehittämistehtävien esittelypäivistä 22.9. ja 24.9. Koonneet Marketta Jokinen ja Merja Ala-Nikkola.

Projektiryhmän itsearviointi omasta toiminnastaan 28.8.2008.

Seppänen-Järvelä, Riitta (2004) Prosessiarviointi kehittämissuorituksissa. Opas käytäntöihin. FinSoc arviointiraportteja 4/2004 Helsinki: Stakes.

Sulkunen, Pekka (2001) Evaluaatio ja interventio. FinSoc News 2001/1. Helsinki: Stakes, sivut 1–4.

Voimavaravisiitti ja toimijasta toimijuuteen pilottiryhmäläisten tekemä arviointi 12.9.2008.

Näemme suuria asioita, otamme pieniä askeleita.
 (Kiinalainen sananlasku)

Projektityhteiskunnan kohtalon kysymys on, kykeneekö se aidosti vastaamaan lupauksiinsa, vai onko se sittenkin johtamassa turhautumiseen? Tätä vastaan olemme Vankkurissa taistelleet ja annamme viestikapulan mahdolliselle Vankkurin työtä jatkavalle Polkka-hankkeelle.

