

Nelli Rajala-Rahko

Asiantuntijapalvelut vanhustyöyhteisöille

Yritysidean kokeilu

Opinnäytetyö

Syksy 2014

SeAMK Sosiaali- ja terveys

Geronomi (amk)

SeAMK 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysala

Tutkinto-ohjelma: Geronomi (amk)

Suuntautumisvaihtoehto: Geronomi (amk)

Tekijä: Nelli Rajala-Rahko

Työn nimi: Asiantuntijapalvelut vanhustyöyhteisöille – yritysideo

Ohjaaja: Elina Hietaniemi ja Helena Hannu

Vuosi: 2014 Sivumäärä: 53 Liitteiden lukumäärä: 3

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää onko vanhustyöyhteisöjen kehittämiseen tarpeen tai hyödyllistä käyttää apuna asiantuntijapalveluita ja millaisia ne olisivat. Tutkimus toteutettiin yhteistyössä Seinäjoen kaupungin vanhuspalveluiden kanssa.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin toimintatutkimusta. Tutkimus sisälsi useita kyselytutkimuksia ja toimintatutkimukselle ominaista havainnointia, reflektointia, suunnittelua ja toimintaa.

Tutkimuksen tuloksista voidaan päätellä, että asiantuntijapalvelut voivat olla toimiva ratkaisu vanhustyöyhteisöjen tukemiseen erilaisissa muutostilanteissa ja kehittämisessä. Palveluille olisi todennäköisesti kysyntää. Tutkimuksessa testatut palvelut olivat toimivia.

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Elderly care

Specialisation: Bachelor of Elderly Care

Author: Nelli Rajala-Rahko

Title of thesis: Consultant Services for work communities in Elderly Care – testing a business idea

Supervisors: Elina Hietaniemi and Helena Hannu

Year: 2014 Number of pages: 53 Number of appendices: 3

The aim of this thesis was to find out whether consultant services might be a solution for development in elderly care work communities and what kind of services they could be. The research was completed with Elderly Care of city of Seinäjoki.

Action research was used as the method. Research included a few surveys and observation, reflection, planning and action as is typical for action research.

As conclusion it can be said that consultant services can help supporting elderly care work communities in time of reformation and with developing the services. There's a demand for consultant services. The services tested in the research are workable.

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
1 JOHDANTO.....	6
2 VANHUSTYÖN OSAAMISVAATIMUKSET.....	7
2.1 Vanhustyön laatu perustuu osaamiseen.....	7
2.2 Gerontologisen hoitotyön kansainväliset osaamistavoitteet.....	7
3 KOULUTUS VANHUSTYÖHÖN.....	9
3.1 Sosiaali- ja terveysalan eri ammattiryhmät vanhustyössä.....	9
3.2 Geronomin koulutus vanhustyöhön.....	10
3.3 Osaamisen lisääminen työelämässä.....	10
4 VANHUSTYÖN ERITYISVAATIMUKSIA.....	11
4.1 Vanhustyö ja tunteet.....	11
4.2 Tulevaisuuden haasteet vanhustyössä.....	12
5 VÄLINEITÄ TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMISEEN.....	14
5.1 Ryhmässä oppiminen.....	15
5.2 Kokemuksellinen oppiminen.....	16
5.3 Luova ongelmanratkaisu.....	17
5.4 Menetelmiä avuksi luovaan ongelmanratkaisuun.....	18
5.5 Kehittämistyöryhmät.....	19
6 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN ETENEMINEN....	21
6.1 Asiantuntijapalveluiden tarpeen kartoitus.....	23
6.2 Pilottikokeilun tarjoaminen.....	23
6.3 Pilottikokeilu.....	24
6.4 Palaute.....	24
7 TULOKSET.....	25
7.1 Asiantuntijapalveluiden tarve.....	25
7.2 Pilottikokeilun tarjoaminen.....	29
7.2.1 Lähdekodin koulutus – pilotti.....	30
7.2.2 Suuntatyöpajat Myllyrannassa – pilotti.....	32

8 JOHTOPÄÄTÖKSET	36
8.1 Opinnäytetyöni tausta	36
8.2 Opinnäytetyön prosessi	37
8.3 Yrityksen toteutettavuussuunnitelma	37
8.4 Tulevaisuus.....	38
LÄHTEET	40
LIITTEET	42
LIITE 1 Luovuus käyttöön vanhustyössä	43
LIITE 2	46
LIITE 3.	47

1 JOHDANTO

Suunnittelen yritystä, joka tarjoaa asiantuntijapalveluita vanhustyöyhteisöille. Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää asiantuntijapalveluiden tarvetta ja kysyntää sekä muotoilla palveluita asiakaslähtöisesti. Halusin kyselyn ja pilottikokeilun avulla selvittää

millaista tukea vanhustyöyhteisöissä kaivataan työn kehittämiseen,
millaista koulutusta toivotaan,
haluavatko työntekijät lähteä mukaan ohjattuun kehittämistyöhön,
ovatko organisaatiot valmiita maksamaan tarjotuista palveluista ja
millaisia haasteita pilotin suunnittelu-, toteutus- ja arviointiprosessi toivat?

Läheistyin opinnäytetyötäni kommunikatiivisen toimintatutkimuksen näkökulmasta. Toimintatutkimuksessa on luontevaa yhdistellä määrällisiä ja laadullisia tutkimusmenetelmiä (Heikkinen, H. 2008, 37). Toimin vuorovaikutuksessa Seinäjoen kaupungin vanhustyöyhteisöjen kanssa kyselyjen ja pilottien avulla. Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen menetelmät nousevat esiin myös palveluissani, sillä työntekijöiden osallistaminen ja heidän kokemustietonsa käyttäminen voimavarana ovat palveluitteni lähtökohtana. (Heikkinen, Häkkinen & Kontinen, 2008, 57.)

2 VANHUSTYÖN OSAAMISVAATIMUKSET

2.1 Vanhustyön laatu perustuu osaamiseen

Sosiaali- ja terveysministeriön vanhuspalveluiden laatusuosituksessa (2013:11) kerrotaan tutkimuksien osoittaneen että henkilöstömäärän ohella osaaminen, osaamisen oikein kohdentaminen ja lähijohtaminen ovat yhteydessä hoidon laatuun. Palveluiden on perustuttava tutkittuun tietoon sekä laadukkaisiin hoito- ja toimintakäytäntöihin. Vanhuspalvelulaki (10§) edellyttää, että kunnilla on käytettävissään monipuolista asiantuntemusta ja osaamista ikääntyneen väestön hyvinvoinnin, terveyden, toimintakyvyn ja itsenäisen suoriutumisen tukemista sekä sosiaali- ja terveyspalvelujen laadukasta järjestämistä varten. Erityistuntemusta edellytetään mm. gerontologisen hoito- ja sosiaalityön alalta. Kaste-hankkeen yksi tavoitteista on:

Vahvistetaan gerontologista, ihmissuhde- ja yhteistyöosaamista yhteistyössä koulutuksesta vastaavien toimijoiden kanssa.

2.2 Gerontologisen hoitotyön kansainväliset osaamistavoitteet

Yhdysvalloissa American Association of Colleges of Nursing (AACN) -järjestö on vuonna 2010 laatinut osaamiskuvaukset ja opetussuunnitelmasuosituksot iäkkäiden hoitotyölle. Vastaavia iäkkäiden hoitotyöhön keskittyviä suosituksia ei ole Suomessa tai Euroopassa. Uusi vanhuspalvelulaki kuitenkin edellyttää erityisosaamista mm. gerontologisen hoito- ja sosiaalityön aloilta (STM 2013:11). AACN:n kompetensseissa on kuvattu tarkemmin mitä tällainen osaaminen on. (Koskinen ym 2013, 305.)

Iäkkäiden hoitotyössä tarvitaan laaja tietoperusta, jotta on mahdollista ymmärtää ikääntymisen moninaisuus ja tehdä luovia ratkaisuja hoidossa. Tietoa tarvitaan iäkkäiden hyvinvointiin ja turvallisuuteen liittyvistä riskeistä ja uhista, (Koskinen ym, 2013, 306.)

lääkäiden terveyden edistämistä ja sairauksien ehkäisyä tulee osata tarkastella laajasti ja ymmärtää iäkkäiden asioiden ajamisen tärkeys myös yhteiskunnan tasolla. Iäkkään toimintakykyä tulee osata seurata ja arvioida. Iäkkäiden hoitotyössä käytetään lisääntyvässä määrin myös erilaisia informaatio- ja geronteknologian ratkaisuja, joiden soveltuvuutta iäkkäiden hoitoon tulee osata arvioida. (Koskinen ym, 2013, 306.)

Iäkkään kanssa toimitaan yhteistyössä kaikissa hänen terveyttään koskevissa asioissa, minkä takia myös hänen perheensä, läheisensä ja moniammatillisen tiimin jäsenet tulee huomioida ja heitä ohjata ja kouluttaa parhaan hoidon varmistamiseksi. Iäkkäitä itseään, perheitä ja moniammatillista työyhteisöä tulee tukea saavuttamaan tasapaino iäkkään itsemääräämisoikeuden ja turvallisuuden välillä, tukien iäkkään päätöksentekokykyä. Osaamisen lähtökohtana on iäkkään ihmisen yksilöllinen, itsemääräämisoikeutta edistävä ja turvallinen hoitotyö kaikissa terveydenhuollon ympäristöissä. Työtä tulee tehdä eettisesti ja iäkkään arvoja kunnioittaen. (Koskinen ym, 2013, 306.)

3 KOULUTUS VANHUSTYÖHÖN

3.1 Sosiaali- ja terveysalan eri ammattiryhmät vanhustyössä

Suomessa vanhustyötä tekee useat eri sosiaali- ja terveysalan ammattiryhmät. Koska kouluilla on mahdollisuus muodostaa omat opintosuunnitelmansa, tarjotaan vanhustyöhön keskittyviä kursseja hyvin erilainen määrä eri kouluissa.

Suurin osa vanhustyötä tekevästä on saanut sosiaali- ja terveysalan peruskoulutuksen ja työskentelee lähihoitajan tai perushoitajan nimikkeillä. Koulutetuista lähihoitajista noin puolet työskentelee vanhustyössä ja tämä on pyritty ottamaan koulutuksessa huomioon. Vanhustyön suuntautumisvaihtoehto ei ole suosituin, mutta myös muihin opintoihin on sisällytetty ikääntymiseen liittyviä opintoja. (Kivelä 2006, 51.)

Opetushallituksen vuonna 2011 tekemässä selvityksessä korostuivat lähihoitajien terveysalan perustaitojen osaaminen. Perustaitoina pidetään potilaan erityistoimintoihin liittyvää osaamista, lääkehoitotaitoja, perushoitotoimenpiteitä sekä potilaan toiminnallisuuteen, kuntouttamiseen ja lepoon liittyvää osaamista. Keskeisinä osaamisalueina nähtiin myös hoitoratkaisujen tekemisen taito ja terveysalan palvelujärjestelmän tuntemus. Selvityksessä korostuivat suorittavat hoitotoimenpiteet sekä tiedollinen- ja atk-osaaminen. Vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikaatiotaidot mainitaan yhtenä kokonaisuutena. Koulutus keskittyy siis vahvasti perustiedon ja -taidon rakentamiseen, mikä on toki tarkoituksen mukaista, mutta jättää paljon tilaa lisäkoulutukselle työelämässä. (Opetushallitus 2011:16.)

Vanhustyötä tekee myös suuri joukko ammattikorkeakoulun käyneitä sosiaali- tai terveysalan ammattilaisia. Ammattikorkeakoulujen opetussuunnitelmien eroavaisuudet estävät tarkemman listauksen vanhustyönopintojen määrästä eriammattiryhmillä. Työkokemus, henkilökohtaiset kurssivalinnat ja lisäkoulutus lisäävät nopeasti eroavaisuuksia vanhustyöntaidoista eri työntekijöiden välillä jo valmistuttaessa.

3.2 Geronomin koulutus vanhustyöhön

Geronomi on monialainen vanhustyön osaaja, jolla on valmiudet kehittää vanhustyötä ja mahdollistaa iäkkään ihmisen mielekkään elämän, osallisuuden ja toimijuuden vahvistumista. Geronomin koulutuksen osaamiskompetenssit ovat:

Gerontologinen osaaminen ja eettiset periaatteet

Voimavaralähtöinen ja kuntouttava työ

Monialainen osaaminen ja toimiminen vanhustyön eri ympäristöissä

Palvelujen ja niiden tarpeiden arviointi, koordinointi ja ohjaus hoivan, hoidon ja kuntoutuksen moniammatillisissa toimintaympäristöissä

Vanhuspalvelujen tuotanto-, johtamis- ja kehittämistehtävät

Geronomi ymmärtää vanhenemisen yksilön, yhteisön sekä yhteiskunnan näkökulmista. Geronomin koulutus valmistaa ohjaustyöhön, jossa sovelletaan yhteisöllisiä ja tavoitteellisen ryhmäohjaamisen menetelmiä. Työyhteisön kehittämisen keskeiset strategiat ja teoriat tukevat vanhustyön kehittämisessä, koordinoinnissa ja johtamisessa. Geronomi osaa arvioida vanhuspalveluiden laatua ja käyttää keskeisiä laatutyön välineitä, toimia dialogisesti ja joustavasti sekä hallitsee neuvottelu-, tiedotus- ja ohjaustaitoja. (Ahokumpu, ym. [viitattu 12.2.2014].)

3.3 Osaamisen lisääminen työelämässä

Täydennyskoulutuksesta säädetään sekä terveydenhuoltolaissa (1326/2010, 5§) että sosiaalihuoltolaissa (719/1982, 53§) ja molemmissa on käytettävissä suositus. (STM 2013:11.) Henkilöstön kehittämismenetelmät ovat monipuolistuneet ja lähentyneet työtä ja työyhteisöä. Kehittämishjelmien yleisenä tarkoituksena on tuottaa hyötyä organisaatiolle ja edistää tavoitteiden saavuttamista, mutta tavoitteena voi olla myös työntekijöiden itsetunnon, työmoraaalin tai työhön sitoutumisen parantaminen. (Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2004:3.) Yhteistoiminnallisen kehittämisen on todettu vaikuttavan myönteisesti myös henkilöstön sitoutumiseen, motivoitumiseen sekä työtyytyväisyyteen (Lähi- ja perushoitajien työhyvinvointi 2012).

4 VANHUSTYÖN ERITYISVAATIMUKSIA

4.1 Vanhustyö ja tunteet

Vanhustyö on ihmissuhdetyötä, jossa fyysisellä läheisyydellä on taipumus laajeta myös henkiseksi lähellä oloksi. Keskiössä on elämänsä viimeistä vaihetta elävä ihminen, jonka hyvä hoito edellyttää työntekijältä yhteistyötä eri osapuolien kanssa. Vanhustyöntekijä työskentelee käytännön mahdollisuuksien ja eri tahoilta tulevien vaatimusten ristivedossa. (Molander 2003, 11.)

Vanhustyön suurimpia ongelmia ovat kiire, työn osittuneisuus, vähäinen itsenäisyys ja palautteen riittämättömyys. Jatkuvat muutokset kuluttavat voimavaroja ja uusien asioiden opetteleminen vie aikaa muilta työtehtäviltä. Laadukasta hoitoa on tuotettava koko ajan pienenevillä resursseilla. Hyvän hoidon ideaali ja aroiksi koetut asiat estävät helposti kuormittavien tilanteiden rakentavan käsittelyn. Tuloksena on vaikeneminen, riittämättömyyden tunne ja väsyminen. (Molander 2003, 10-11.)

SuPerin tekemän selvityksen (2012) mukaan 40 % vanhusten parissa työskentelevistä lähihoitajista tai vastaavista, on miettinyt alan vaihtoa seuraavan kymmenen vuoden sisällä. Alanvaihtoa miettineistä 43 % oli vastannut syyksi sen, että käytännön hoitotyössä ei ole mahdollista toteuttaa hyvää hoitoa asiakkaalle ja 32 % koki alan liian raskaaksi itselleen. (Vanhustyön todellisuus 2012.) Hoitotyön eettinen kuormittavuus on yksi tärkeimmistä syistä alanvaihtosuunnitelmien takana (Lähi- ja perushoitajien työhyvinvointi 2012).

Asiakastyössä palvelujen laatu on ihmissuhdeasia. Vastaanottaja on saatava tuntemaan itsensä tyytyväiseksi ja hoitajan lämminhenkinen asenne rauhoittaa, luo turvallisuutta ja valaa luottamusta hoidon hyvyyteen. Samalla kun roolin mukaisia tunteita esitetään, peitetään tunteita, jotka eivät siihen tilanteeseen sovi. (Molander 2003, 32-33.)

Eettisten arvojen rinnalla vanhustyössä näkyvät yhä useammin taloudelliset arvot, joita korostetaan palvelujen jatkuvuuden takaamiseksi. Sosiaali- ja terveysalaan kohdistuneet säästöpainot näkyvät yksittäisten työntekijöiden työssä ja

hyvinvoinnissa päivittäin. Säästöpainneiden alla työntekijä joutuu monesti arvioimaan eettisesti, miten toimia heikentämättä asiakkaansa hyvinvointia ja elämänlaatua. (Lähi- ja perushoitajien työhyvinvointi 2012.)

Vanhukset, omaiset ja yhteiskunta kohdistavat työntekijöihin tunneodotuksia, jotka asettavat erityisiä vaatimuksia heidän tekemälleen työlle. Asenteet, erityisesti joukkotiedotusvälineissä, ovat helposti henkilöstöä syyllistäviä. (Molander 2003, 11.)

4.2 Tulevaisuuden haasteet vanhustyössä

Väestön ikääntyessä muuttuvat palvelutarpeet ja runsas eläkepoistuma erityisesti sosiaali- ja terveysalalla tulevat aiheuttamaan työvoimapulaa. Työvoiman lisätarve kohdistuu suurimmilta osin iäkkäiden kotihoidossa, asumispalveluissa ja laitoshoidossa toimivien lähihoitajien ja vastaavien ammattiryhmään. Vuonna 2009 tehdyn tutkimuksen mukaan alan ulkopuolella toimi 37 000 sosiaali- ja terveysalan tutkinnon suorittanutta. (Lähi- ja perushoitajien työhyvinvointi 2012.)

Myös etiikkaa korostetaan: sosiaali- ja terveysalan arvot ovat lähtökohtana lähihoitajan ja asiakkaan/potilaan ammatilliselle yhteistyölle. *Arvojen sisäistäminen näkyy ammatillisena itsetuntemuksena.* Nähdään myös tärkeänä, että lähihoitaja oppisi havainnoimaan, pohtimaan ja tiedostamaan arvomaailman erilaisuuksia työssään. (Opetushallitus 2011:6.)

Työorganisaatioiden toimivuus, terveys ja menestyminen ovat nykyään koko yhteiskuntaa koskettava kysymys. Hyvin toimivan ja terveen organisaation määritelmässä yhdistetään taloudellinen menestys sekä henkilöstön psyykinen ja fyysinen hyvinvointi. Mikäli henkilöstö voi huonosti, organisaation toiminnan tehokkuus vaarantuu ainakin pitkällä aikavälillä. (Simola & Kinnunen, 2005, 119-120.)

Muutos on tullut jäädäkseen nykyaikaisiin organisaatioihin. Muutoksessa työyksikkö luo keskuudessaan mielikuvan ja käsityksen siitä, miksi se on olemassa ja miksi työtä tehdään. Muutosten yhteydessä perustehtävä saattaa

hämärtyä pelkojen ja uhkakuvien takia. Työntekijän energia ei silloin suuntaudu perustehtävään. (Laaksonen ym., 80.)

Hyvin toimivan, terveen ja menestyvän organisaation edellytys on yhteiset arvot ja yhteinen visio, joka ohjaa organisaation jäseniä. Jotta visio ja arvot voivat tukea organisaation toimintaa, henkilöstön tulee olla niihin sitoutuneita ja voida samaistua niihin. Sitoutuneisuus tukee motivaatiota ja edistää työssä jaksamista. Työroolien selkeys on tutkimuksissa pystytty yhdistämään työssäjaksamiseen, työuupumus taas työntekijöiden itsenäisyyden ja vaikutusmahdollisuuksien heikentymiseen. Itsenäisyyden vaikutukset eivät ole yksiselitteisiä, sillä sekä liian vähäinen että liiallinen itsenäisyys lisäävät työuupumusta. Toiminnan ja työprosessien hyvä organisointi ja työntekijöiden vaikuttaminen työn organisointiin, ryhmien valtaistaminen ja itseohjautuvuus liittyvät henkilöstön arvioihin työyksiköiden hyvästä suoriutumisesta. Muuttuvissa sisäisissä ja ulkoisissa toimintaympäristöissä organisaation ja sen ryhmien tulee säilyttää kehitymis- ja muuntautumiskykynsä, mikä tapahtuu parhaiten omasta oppimiskyvystään huolehtivassa organisaatiossa. (Simola & Kinnunen, 2005, 132-135.)

Järjestelmän toimivuuden on havaittu lukuisissa tutkimuksissa liittyvän työntekijöiden hyvinvointiin, suoriutumiseen ja jossain määrin myös tuloksellisuuteen. Toiminnan jatkuva kehittäminen ja parantaminen on ollut yhteydessä työnantajan arvioon yritysten hyvästä kannattavuudesta pientyöpaikoilla. (Simola & Kinnunen, 2005, 135-136.)

5 VÄLINEITÄ TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMISEEN

Kommunikatiivinen toimintatutkimus näkee työntekijän oman työnsä asiantuntijana, ei kehittämisen kohteena vaan aktiivisena muutoksen liikkeellepanijana (Heikkinen, Häkkinen & Kontinen, 2008, 57).

Ekspansiivinen oppimissykli alkaa vallitsevan käytännön kyseenalaistamisella eli ongelman havaitsemisella. Vallitseva käytäntö analysoidaan ja kolmannessa vaiheessa uutta ratkaisua mallinnetaan ja tutkitaan. Neljäs vaihe on uuden mallin käyttöönotto ja viimein uuden käytännön vakiinnuttaminen. Ekspansiivisen oppimissyklin eri vaiheissa siis kyseenalaistetaan, analysoidaan, kehitetään ja otetaan käyttöön uusia välineitä. (Heikkinen, Häkkinen & Kontinen, 2008, 65.)

Sosiaalihuollon täydennyskoulutussuosituksen mukaan täydennyskoulutus on *suunnitelmallista lyhyt- tai pitkäkestoista koulutusta, joka perustuu henkilöstön osaamisen arviointiin ja arvioinnin pohjalta laadittuihin yhteisö-, tiimi- ja yksilötason kehittämissuunnitelmiin*. Lähtökohtana ovat siis toiminnan kehittäminen ja henkilöstön osaamistarpeet. Työntekijällä on oikeus ja velvollisuus osallistua ammattitaitonsa kehittämiseksi järjestettyyn koulutukseen ja työnantajalla on velvollisuus sen mahdollistamiseen. Täydennyskoulutuksen määräksi on arvioitu keskimäärin 3-10 päivää vuodessa henkilöä kohden. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:6.)

Terveystieteiden vastaavassa suosituksessa koulutus kuvataan osana toiminnan kehittämistä ja laadun hallintaa. Sillä tähdätään *toiminnan arviointiin, ajantasaistamiseen ja tarvittaessa muuttamiseen*. Koulutuksissa on tarkoitus käyttää vaikuttavia oppimismenetelmiä sekä monipuolisia mahdollisuuksia kuten verkko-opetusta ja muita etäopetuksen muotoja. Arviointikriteereissä kysytään mm. olivatko osallistujat mukana koulutuksen suunnittelussa, olivatko tavoitteet selvät ja toteutuivatko ne, oliko kouluttaja pätevä ja käytettiinkö aikuisen oppimista tukevia menetelmiä? (Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2004:3.)

Täydennyskoulutuksesta säädetään sekä terveydenhuoltolaissa (1326/2010, 5§) että sosiaalihuoltolaissa (719/1982, 53§) ja molemmissa on käytettävissä suositus. (STM 2013:11.) Henkilöstön kehittämismenetelmät ovat monipuolistuneet ja

lähentyneet työtä ja työyhteisöä. Kehittämishojelmien yleisenä tarkoituksena on tuottaa hyötyä organisaatiolle ja edistää tavoitteiden saavuttamista, mutta tavoitteena voi olla myös työntekijöiden itsetunnon, työmoraalin tai työhön sitoutumisen parantaminen. (Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2004:3.)

5.1 Ryhmässä oppiminen

Oppiminen on tiedon rakentamisen prosessi, jonka tuloksena on käsitteellinen muutos. Siinä ihminen liittää uutta tietoa jo ennalta tietämäänsä tai muokkaa ennakkokäsityksiään. Tiedollisen ja taidollisen muutoksen lisäksi oppimisen myötä voivat muuttua asenteet ja toimintatavat. (Repo-Kaarento, 2007, 15.)

Oppimisprosessi on yksilöllinen ja siihen vaikuttaa kaikki se ennakkotieto ja kokemus, mitä ihmisellä on. Yksilöllistä on myös suhtautuminen uuteen tietoon, opiskeluun ja oppimiseen. Lisäksi yksilöllistä motiivi suuntaavat opiskeluprosessia. Kun ryhmälle pidetään sama luento tai kun kaikki lukevat saman tekstin, jokainen antaa esitetyille asioille merkityksiä oman kokemuksensa ja ajattelunsa pohjalta. Tärkeää opiskelussa ja oppimisessa on huomion suuntaaminen tavoitteen eli oppimisen kannalta keskeisiin asioihin. Hyvin suunnitellut oppimistehtävät ja riittävä palaute auttavat oppijaa suuntaamaan omaa toimintaansa keskeisiin asioihin. (Repo-Kaarento, 2007, 16-17.)

Ryhmä edistää oppimista – ja toisinaan estää. Ryhmässä yksilöiden ajattelun tai käsitysten välillä syntyy ristiriitoja. Oman ja toisen ajattelun tai toiminnan vertaaminen voi innostaa ponnistelemaan uuden oppimiseksi. Ryhmä vahvistaa opiskelumotivaatiota, jos ryhmällä on yhteinen tavoite, jota kohti kaikki ponnistelevat ja jonka saavuttamiseen kaikkia ryhmän jäseniä tarvitaan. Yhteinen tavoite motivoi työskentelemään silloinkin, kun oma kiinnostus hiipuu. Ryhmän oppimista edistävä vaikutus perustuu myös oppimisprosessin emotionaalisuuteen. Oppimisen tuntuessa vaikealta, toisten tuki kannustaa ja lohduttaa. Ongelmien jakaminen vertaisryhmässä paljastaa, että ne eivät ole vain yksilöllisiä vaan kuuluvat olennaisesti oppimisprosessiin. (Repo-Kaarento, 2007, 24.)

5.2 Kokemuksellinen oppiminen

Oppiminen edellyttää osallistumista toimintaan ja liian aikainen asioiden älyllistäminen estää oppijoita saamasta asiasta omakohtaisen kokemuksen. Toiminta taas tapahtuu aina ainutlaatuisissa tilanteissa, joissa ovat mukana ihmisen pelko ja itseluottamuksen puute. Älyllistämisen ja ajattelun avulla voidaan välttyä epävarmuuden vaaroilta. Toiminnallisuudella katoaa älyllistämisen luoma suoja eikä mikään ole varmaa tai turvallista, ei opettajalle eikä opiskelijoille. Menetelmät voivat tuntua ahdistavilta, sillä niissä on mukana myös ihmisenä kasvamisen aspekti. (Poikela & Öystilä, 2003, 61-63.)

Tieteellisessä opetuksessa kuvittelua ja mielikuvitusta ei useinkaan pidetä keskeisenä oppimista edistävänä periaatteena. Kuitenkin oppimisessa kuvitteluataso ja sen tutkiminen ovat tärkeitä erityisesti, jotta oppija usein niiden avulla tuottaa itse ne kognitiiviset lisäelementit, joita jokin asia toteutuakseen vaatii ja jotka edistävät ongelmanratkaisua. Mielikuvituksen hyödyntämistä oppimisessa voidaan toteuttaa monella eri tavalla. Kuvittelun avulla on mahdollista löytää asioihin uusia merkityksiä ja nähdä ne henkilökohtaisemmalla ja kokonaisvaltaisemmalla tavalla. (Poikela & Öystilä, 2003, 64-64.)

Toiminnallisiin menetelmiin liittyy ryhmän toiminta ja dialogisuus oppimisessa. Jokainen oppii parhaiten ryhmässä, mutta myös itseopiskeluvaiheessa oppija pohtii vuorovaikutuksessa syntyneitä kysymyksiä ja tehtäviä, ajatteleen yhteisesti tuotetun kielen avulla. Ohjaajan on kiinnitettävä ryhmän johtamiseen paljon huomiota jo sen muodostumisvaiheessa, sillä ryhmäkäyttäytymistä on vaikea muuttaa myöhemmin. Auktoriteetin osoittaminen ja sosiaalisesta kontrollista huolehtiminen on välttämätöntä, mutta ohjaajan tulee tehdä se ryhmä hyväksi, ei henkilökohtaisen vallan osoituksena. (Poikela & Öystilä, 2003, 65-67.)

Reflektio on oppimisessa keskeinen periaate. Kriittinen reflektio luo uudistavaa oppimista, jonka prosessi on ennalta määrittelemätön ja yllätyksellinen. Uuden tiedon jakaminen esimerkiksi runsaan luento-opetuksen avulla ei tuota oppimista, vaikka ”keskusteluja” käytäisiinkin. Tiedollisen opetuksen tulee toimia resurssina oppijoiden keskinäiselle dialogille, jossa jokainen saa mahdollisuuden kuunnella

ja myös kuulla muiden luomat oppimismerkitykset ja jakaa oppimansa muiden kanssa. (Poikela & Öystilä, 2003, 68-69.)

5.3 Luova ongelmanratkaisu

Kehittäminen vaatii kykyä innovoida, luovuutta, ja uskallusta katsoa asioita uudella tavalla. Avoin ja positiivinen ilmapiiri on luovan ongelmanratkaisun edellytys - arviointi on syytä pitää erillään, sillä se tyrehtyttää ideoinnin. Liian varhain aloitettu arviointi vähentää halua ja kykyä tuottaa uusia näkökulmia. Prosessin ominaispiirteisiin kuuluu, että esiin nousevat aina ensin sovinnaiset ideat. Kun uusien ajatusten virta alkaa osoittaa tyrehtymisen merkkejä, tavanomaiset ja sovinnaiset ratkaisut on yleensä kaluttu loppuun, tyrehtymisen jälkeen puristettavat ideat taas ovat todennäköisesti aivan uusia. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 2009, 143.)

Luovan ongelmanratkaisun prosessin on luonut Higgins J. M. (2006) ja se on kuvattu Kehittämistyön menetelmät – uudenlaista osaamista liiketoimintaan - kirjassa (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 2009, 144).

1. Ongelman tai parannusmahdollisuuden huomaaminen
2. siihen liittyvien tosiasioiden ja näkemysten tunnistaminen
3. tavoitteenasettelu ja visioiminen
4. lähestymistapojen ja ideoiden tuottaminen
5. ideoiden arvioiminen ja ratkaisun valitseminen
6. hyväksyttäminen ja toteuttaminen

Luova ongelmanratkaisu edellyttää avointa ja positiivista ilmapiiriä ja oikeanlaisia asenteita ryhmässä. Kolme plus ja miten -tekniikat ovat tyypillisiä keinoja ylläpitää kehittävää asennetta ryhmässä. Kolme plus -tekniikassa tuodaan esiin ensin kolme myönteistä puolta ideasta, ennen kuin mietitään yhtäkään epäkohtaa. Miten -tekniikassa puutteita käsiteltäessä käytetään ”miten” -kysymyksiä – ne ovat perusluonteeltaan positiivisia ja korostavat ongelmien näkemistä haasteina. Myönteisyys tekee ideoinnista miellyttävää, se nostaa esiin ideoiden hyvät puolet

ja näyttää mistä suunnasta voidaan löytää lisää hyviä ideoita. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 2009, 144-145.)

5.4 Menetelmiä avuksi luovaan ongelmanratkaisuun

Aivoriihikokous on yksi luovan ongelmanratkaisun standardimenetelmistä. Se alkaa esivaiheella, jossa asetetaan ja rajataan aivoriihen tavoitteet. Lämmittelyvaiheessa pyritään vapautumaan turhista ennakkoluuloista ja mieltä rajoittavista tekijöistä. Ideointivaiheessa ideoita ei sen kummemmin perustella ja niiden arvioiminen on kokonaan kiellettyä. Valintavaiheessa ideoita tarkastellaan kriittisesti. Standardiaivoriihestä on lukuisia muunnelmia, mutta sillä on viisi perussääntöä:

1. Älä arvioi tai tuomitse ideoita.
2. Kannusta villien ja liioiteltujen ideoiden keksimistä.
3. Määrä on tärkeämpää kuin laatu.
4. Kehitä muiden ideoita.
5. Jokainen osallistuja ja idea on yhtä arvokas.

(Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 2009, 144-147.)

8x8-menetelmä on ajatuskartan tapainen ideointimenetelmä, jossa ongelma kirjoitetaan A4-paperille, minkä jälkeen paperin ympärille sijoitetaan kahdeksan paperia ja niille kirjoitetaan jonkin ongelmasta mieleen tuleva näkökulma. Saadut kahdeksan näkökulmaa siirretään uusiksi aloituspisteiksi ja kustakin tuotetaan vuorostaan kahdeksan ideaa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 2009, 147-149.)

Kuusi ajatteluhattua on sekoitus ideointia ja analysointia. Menetelmän ideana on katsoa ongelmaa eri näkökulmista ja samalla tietoisesti yllyttää muita osallistujia vaihtamaan näkökulmaa. Erilaisia ajattelutapoja kuvataan erivärisillä (yleensä kuvitteellisilla) hatuilla, joita ryhmän jäsenet vuorotellen sovittavat päähänsä eli omaksuvat vuorotellen erilaiset näkökulmat ongelmaan nähden. Vaikka hatut ovat yleensä kuvitteellisia, ne on hyvä tehdä muille tiettäväksi tavalla tai toisella - esimerkiksi oikean värisellä esineellä – jolloin ryhmän jäsenet uskaltavat ottaa

itselleen vastakkaisia rooleja ja esittää jopa sellaisia näkemyksiä, joihin eivät itse usko. Toisaalta hattujen avulla voidaan myös ohjailta jäsenten lukkiutuneita asenteita, esimerkiksi pyytämällä jotakuta riisumaan musta, kriittisyyttä ja varovaisuutta korostava hattunsa ja ottamaan tilalle keltainen, optimismia korostava hattu. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 2009, 149-151.)

Kaukaiset ajatusmallit tekniikassa valitaan jokin kaukainen ajatusmalli ja sovitetaan se ongelmaan ”hullun mielekkäällä” tavalla. Toisessa vaiheessa kehitetään sovitus sellaiseksi, että se on käytännössä mahdollinen.

Ongelma -> päätön ratkaisu -> päättömän ratkaisun ominaisuuksia -> sovelletaan ominaisuudet mielekkäiksi ongelmanratkaisuksi. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 2009, 151-152.)

Ekskursiotekniikalla saadaan etäisyyttä paikallaan polkevaan työskentelyyn ja ideointiin erilaisten menetelmien avulla. Esimerkiksi sana-assosiaatioharjoituksessa kirjoitetaan taululle ensin yksi sana ja yhdistellään siihen sitten muita sanoja. Kun miellelyhtymien ideointi on parhaimmillaan, vetäjä keskeyttää ideoinnin ja pyytää ryhmän jäseniä ideoimaan tämän viimeisen assosiaation pohjalta uusia ideoita varsinaiseen kehittämiskohteeseen. Ekskursion avulla pyritään siis siirtymään uuteen outoon ympäristöön, josta palataan työskentelemään alkuperäisen tehtävän tai ongelman parissa uusin eväin ja ideoin ja samalla virkistyneenä. Muita ekskursiotekniikoita on mm. piirtäminen/kuvan jatkaminen, näytelmä ja rooli-leikki/miten (esim.) Pablo Picasso tämän ratkaisisi? (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 2009, 154-155.)

5.5 Kehittämistyöryhmät

Kehittämistyöryhmissä on mahdollisuus nostaa työyhteisön sisältä nousevia ideoita ja tuoda niitä käytäntöön. Toisinaan ryhmä voi perustua esimiehen tuomaan muutostavoitteeseen. Tavoite saavutetaan kuitenkin työntekijöiltä nousevin keinoin. Kehittämistyöryhmissä työyhteisön voimavarat otetaan käyttöön, katsellaan asioita käytännön näkökulmasta ja koetaan yhteisiä onnistumisen kokemuksia. Työtä on mahdollista uudelleen organisoida ja kehittää

asiakaslähtöisemmäksi ja toimivammaksi. Yhteistoiminnallisen kehittämisen on todettu vaikuttavan myönteisesti myös henkilöstön sitoutumiseen, motivoitumiseen sekä työtyytyväisyyteen (Lähi- ja perushoitajien työhyvinvointi 2012).

Kehittämistyöryhmän toiminta lähtee aina perustehtävän ja arvojen kirkastamisesta ja pelisäännöistä sopimisella. Vuosina 2005-2008 toteutetun Hoteva-projektin tuottama käsikirja toteaa, että yhteiset päämäärät ovat tärkeä osa työn tuottavuutta ja työhyvinvointia. Yhteisen polun löytäminen vähentää kokemusta siitä, että työntekijöillä on eri suuntaisia tavoitteita. Tavoitteiden yhdensuuntaistumista edesauttoi se, että työpaikoilla sovittiin perustehtävistä, arvoista ja pelisäännöistä. (Syvänen ym, 2008, 21.)

Tämän jälkeen kehittämistyöryhmä keskittyy ratkaisemaan heille tuotua ongelmaa perustehtävän ja arvojen konkretisoinnin näkökulmasta. Miten esimerkiksi hoito- ja palvelusuunnitelma tukee perustehtävää? Miten se voidaan toteuttaa niin, että se tukee työyhteisön arvoja? Tuotoksena kehittämistyöryhmistä voidaan saada esimerkiksi toimintaperiaatteita tai -sääntöjä erilaisiin – arkisiin tai erityisen haastaviin – tilanteisiin. Hoteva-projektissa työtyytyväisyys ja vaikutusmahdollisuudet työyhteisön päämääriin, tavoitteisiin, yhteisiin pelisääntöihin, työn periaatteisiin ja ideologioihin parantui. Työntekijöiden etujen ja tavoitteiden koettiin yhdentyneen työnantajan tavoitteiden kanssa. (Syvänen ym, 2008, 21.)

6 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN ETENEMINEN

Valitsin opinnäytetyöhöni toimintatutkimuksen menetelmän, koska lähtökohtanani oli yritysideoani kehittäminen ja asiakasnäkökulman selvittäminen. Toimintatutkimus on:

- interventioon perustuva
- käytännönläheinen
- osallistava
- reflektiivinen ja
- sosiaalinen prosessi.

Toimintatutkimuksessa ajatellaan, että jos sosiaalista todellisuutta yrittää muuttaa, siitä alkaa näkyä jotain uutta ja näin ollen tutkimus perustuu interventioon. Käytännönläheisen toimintatutkimuksen ja tavallisen oman työn kehittämisen välinen raja voi olla häilyvä. Tutkimuksen tavoitteena on kuitenkin tuottaa uutta tietoa ja tuoda se julkisesti arvioitavaksi. (Heikkinen H, 2008, 27-30.)

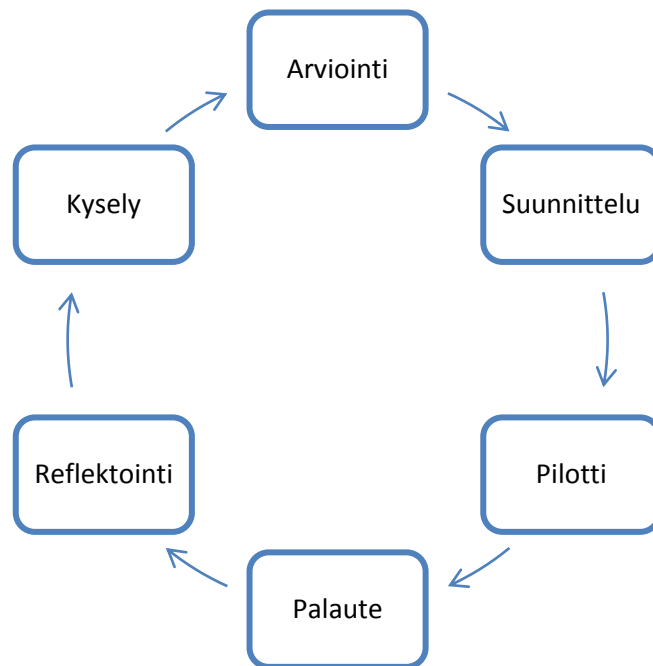
Toimintatutkimuksen tärkeimpiä periaatteita on osallistavuus, johon myös koko opinnäytetyöni idea perustuu (Heikkinen H, 2008, 32). Halusin yritykseni alkumetreiltä saakka tuottaa palvelut asiakkaan tarpeista lähtien, käytännönläheisesti. Tämän saavuttaakseni tarvitsin jokaisessa kehittämisvaiheessa palautetta ja kommunikointia asiakkaan kanssa.

Toimintatutkimuksessa pyritään kehittämään toimintaa reflektiivisen ajattelun avulla. Reflektiivisyydellä tarkoitetaan, että ihminen kohdistaa huomionsa tavanomaisten ajattelunsa kohteiden sijaan itseensä ja tarkastelee omia ajatussisältöjään, kokemuksiaan ja itseään tajuavana ja kokevana olentona. Näin hän etäännyy itsestään ja pyrkii ymmärtämään omaa ajatteluaan ja toimintaansa. Ajattelu ikään kuin heijastuu peilistä takaisin ajattelevalle ihmiselle, jolloin tämä näkee itsensä ajattelijana ja toimijana uusin silmin. Samankaltainen tilanne toistuu kaikissa toimintatutkimuksen sosiaalisissa tilanteissa. (Heikkinen H, 2008, 33-35.)

Kommunikatiivinen toimintatutkimus korostaa vuorovaikutusta ja osallistujien tasavertaista keskustelua muutoksen aikaansaamiseksi (Heikkinen, Kontinen Häkkinen, 2008, 57). Opinnäytetyössäni tämä näkyy ikään kuin kahtena eri kerroksena. Omaa yritystäni ajatellen refektoin omaa toimintaani ja käyn keskustelua vanhustyöyhteisöjen kanssa heidän tarpeistaan ja toiveistaan. Tämän sisälle rakentuvissa palveluissani näen työntekijät oman työnsä asiantuntijoina, joiden kanssa yhteistyössä pyrimme kehittämään työyhteisöjen toimintaa.

Toimintatutkimus on prosessi, jossa ymmärrys ja tulkinta lisääntyvät vähitellen. Se muodostaa syklin joka kiertää kehämäisesti reflektoinnin, suunnittelun, toteutuksen ja havainnoin yleensä useaan kertaan tutkimuksen aikana. (Heikkinen, 2008, 35-37.)

Toimintatutkimuksen sykli voi lähteä liikkeelle mistä vaiheesta tahansa ja usein sen alkua on mahdotonta paikantaa. Tulokset muodostetaan päättelemällä. Induktiossa päätellään yksittäisten tapausten perusteella yleisiä lakeja tai sääntöjä; edetään vähitellen käsitteiden ja propositioiden kautta teoriaan. Deduktiossa yleisistä laeista tai säännönmukaisuuksista päätellään jotain yksittäistapauksista. Päätelyn lähtökohtien ollessa tosia, on myös niistä seuraava päätelmä tosi. Abduktiossa päätelmä muodostetaan ilman, että sitä on johdettu yksittäisestä tapauksesta tai yleisestä laista. Oletukseen voidaan päätyä intuitiivisesti, mutta vasta kun tapausta koskevaan informaatioon perehdytty tarpeeksi laajasti ja monipuolisesti. Abduktiota on kutsuttu myös ”sivistyneeksi arvaukseksi”, oletukseksi ja hypoteesiksi. (Heikkinen, Rovio & Kiilakoski, 2008, 79-89.)



Kuvio 1. Mukailtu toimintatutkimuksen sykli (Heikkinen, 2008, 35).

6.1 Asiantuntijapalveluiden tarpeen kartoitus

Kysyin vanhustyöyhteisöjen esimiehiltä heidän näkemystään yritysideoistani ja sen palveluista. Toimintatutkimuksen syklissä tätä kuvaa *havainnointi*. Toteutin kyselyn Webropol-ohjelmalla ja lähetin sen 25:lle Seinäjoen kaupungin vanhustyön esimiehelle.

6.2 Pilottikokeilun tarjoaminen

Reflektoin (kuviota 1) vastauksia ja niiden pohjalta tarjosin pilottikokeilua työyhteisöille. Yhdessä Myllyrannan ja Lähdekodin kanssa suunnittelimme, toimintatutkimuksen syklin mukaisesti, kokeilujen asiasisältöjä ja niiden pohjalta valitsin käytännöllisimmät menetelmät.

6.3 Pilottikokeilu

Suunnitelman selkiytyttyä *toteutuin* pilottikokeilut Lähdekodissa ja Myllyrannan palvelukeskuksessa ja samalla itsenäisesti *havainnoin* syklin mukaisesti (kuvio 1) toimintaa. Työpajojen välissä reflektoin omaa toimintaani ja suunnittelin seuraavan työpajan näiden havaintojen perusteella.

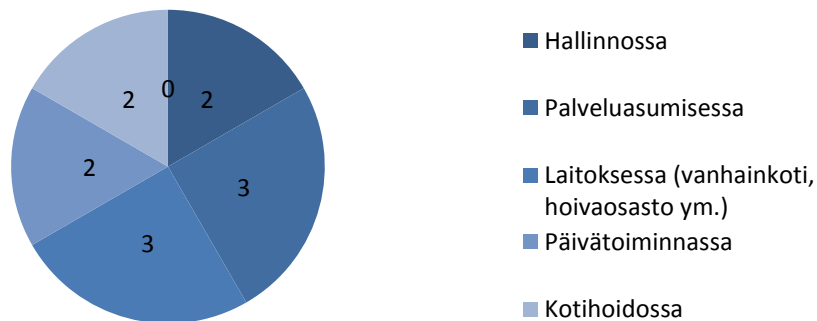
6.4 Palaute

Työpajojen jälkeen keräsi palautetta osallistujilta uudella Webropol-kyselyllä ja näin keräsin lisää *havaintoja* toiminnasta. Opinnäytetyön johtopäätöksissä reflektoin pilottikokeilun tuloksia ja teen niiden pohjalta jatkosuunnitelman yritykseni suhteen.

7 TULOKSET

7.1 Asiantuntijapalveluiden tarve

Halusin tietää millaisia asiantuntijapalveluita vanhustyöyhteisöt kaipaavat. Tein aiheesta kyselyn Seinäjoen kaupungin vanhuspalveluiden esimiehille. Kysely tehtiin Webropol-ohjelman avulla ja linkit kyselyyn lähetettiin 25 henkilölle, joista 12 vastasi kyselyyn.



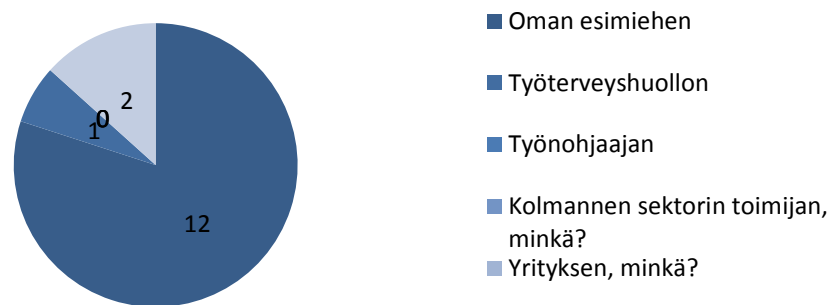
Kuvio 2. Kyselyyn vastanneiden työpaikka.

Kyselyyn vastannet olivat jakautuneet tasaisesti erilaisten toimintayksiköiden välille Seinäjoen kaupungin vanhuspalveluissa (kuvio 2.)



Kuvio 3. Työskentely asema työyksikössä.

Suurin osa vastaajista työskentelee ”osastonhoitaja” nimikkeellä (kuvio 3). Kaikki vastaajat toimivat esimiestehtävissä.



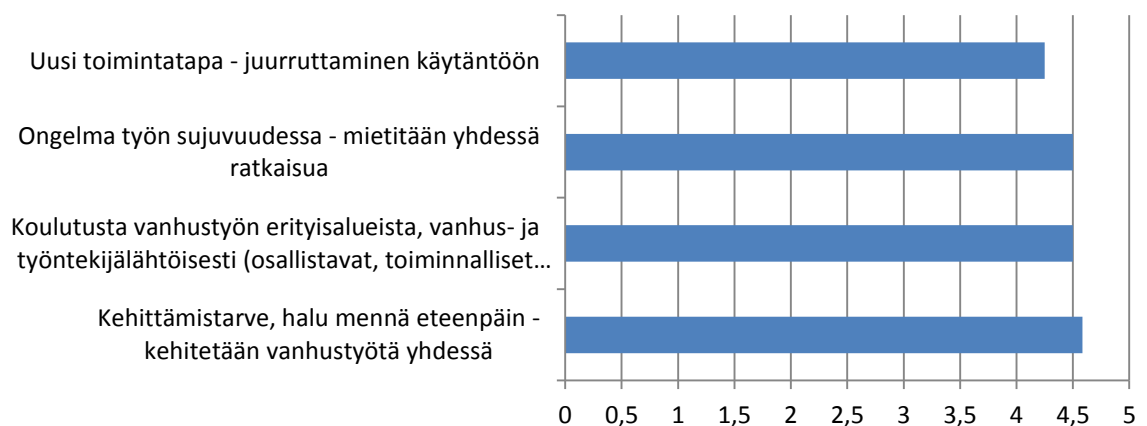
Kuvio 4. Taho, jonka puoleen käännetään, kun havaitaan kehittämistarve työssä.

Kehittämistarpeen noustessa työyhteisöissä esimiehet yleisimmin kääntyvät oman esimiehensä puoleen saadakseen tukea (kuvio 4.) Osa esimiehistä saatta tämän lisäksi pyytää apua kollegoilta.



Kuvio 5. Palveluiden valintaan vaikuttavat ominaisuudet.

Kuvio 5 kuvaa esimiesten ostopäätöksiin vaikuttavia tekijöitä. Halusin selvittää ostopäätöksiin vaikuttavia tekijöitä, sillä kunnissa päätösten täytyy olla perusteltuja ja usein mahdollisimman taloudellisia.



Kuvio 6. Palveluiden tarpeellisuus.

Asiantuntijapalvelut nähtiin kuvion 6 mukaan melko tarpeellisina.



Kuvio 7. Kiinnostus eri aihealueita kohtaan.

Halusin tietää miten kiinnostuneita työyhteisöt ovat eri aihealueista (kuvio 7). Oma kiinnostukseni luovuuden käyttöön vanhustyössä ja mielenterveysongelmien ja masennuksen parempaan hoitamiseen, näytti korreloivan kyselyyn vastanneiden mielenkiinnon kanssa. Kaikki muutkin kurssi-ideat saivat jonkin verran kannatusta

Kysyin lisäksi kuinka monelle ja miten paljon koulutusta oltaisiin kiinnostuneita ostamaan. Tulokset jäivät kuitenkin epäselviksi, sillä kyselyn rakenteesta johtuen vastaukset eivät vertailukelpoisia. Yleinen ajatus oli kuitenkin, että koulutusta oltiin kiinnostuneita ostamaan koko työyhteisölle tai ainakin mahdollisimman monelle. Useimmista aikaan liittyvistä vastauksista puuttui määre, joten niitä ei pysty tulkita. Vapaamuotoisiin kysymyksiin vastattiin seuraavasti:

Kommentit ja mahdolliset koulutustoiveet, joita kyselyyn vastanneet halusivat jättää.

Oman työn mielekkyyden huomaaminen ja arvostaminen muutosten keskellä. Muutoksissa itse asukas jää taustalle. Myös luovuuden ja

kulttuuritoiminnan omaksuminen hoitotyöhön on tärkeää muistisairaana kannalta.

Yllä olevat koulutustarpeet ovat tulleet esille kehityskeskusteluissa tämän vuoden aikana. Osalle aiheista meillä on ollut viime vuosien aikana koulutusta.

Kaikki alueet ovat kovin tärkeitä, vaikea oikeastaan asettaa niitä mihinkään erityiseen järjestykseen.

Muutokseen sopeutuminen. (ei vastaisuutta) Oman itsensä kehittäminen ja luovan työtavan salliminen.

Vastaukset ”vapaa sana” osioon ja kommentteja tai kehittämideoita perustettavan yrityksen palveluihin.

Henkilökunnan voimaannuttaminen ja sujuvan arjen löytäminen, yhten hiileen puhaltaminen vanhustyössä.

Valitettavasti hinta vaikuttaa paljon koulutukseen pääsemiseen, koulutusmäärärahat ovat pienet / henkilö. Oma kiinnostus aiheeseen vaikuttaa paljon, kannattaako ko koulutuksiin hakeutua.

Onnea yrityksen perustamiseen. Asenne ja persoonallisuus ovat menestymisen avainsanat.

Kokemusasiantuntijoiden käyttö osana koulutustilaisuuksia olisi varmasti hedelmällistä.

7.2 Pilottikokeilun tarjoaminen

Lähetin kyselyyn vastanneille kiitosviestin ja kysyin halukkuudesta osallistua palveluiden kokeiluun veloituksettomana pilottikokeilun muodossa. Palvelukeskus Myllyranta halusi mukaan kehittämistehtävän muodossa ja Lähdekoti Simunanrannasta osallistuu koulutuksilla.

Tapasin molempien yksiköiden esimiehet ja keskustelimme kehittämistehtävien ja koulutusten aiheista. Myllyrannassa oli juuri ollut oma kehittämisiltapäivä, jossa oli noussut esiin sopivia kehittämistarpeita. Lähdekodissa koettiin tarpeelliseksi

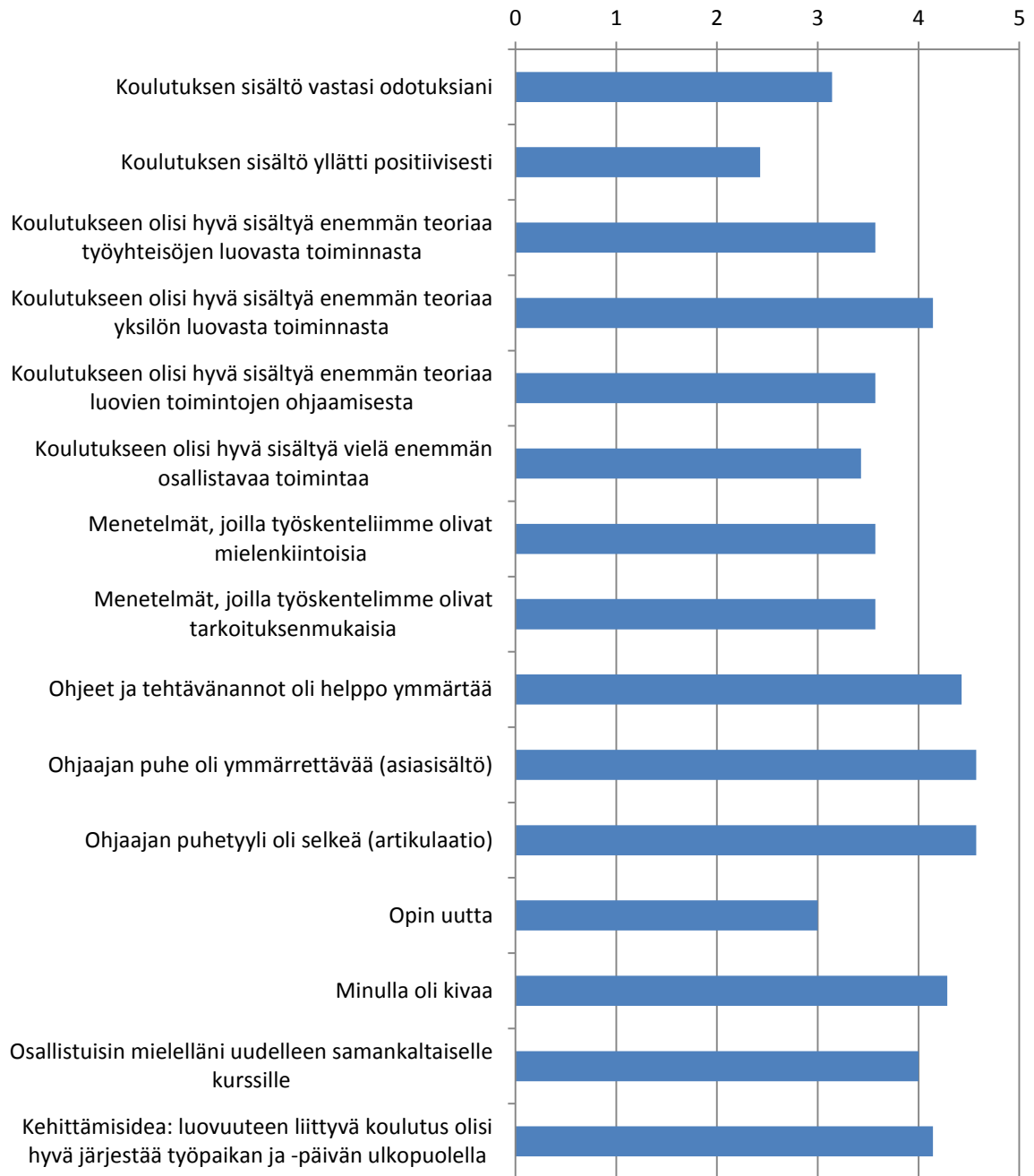
luovuuden lisääminen työskentelyssä. Sovimme samalla myös kevään tapaamispäivät.

7.2.1 Lähdekodin koulutus – pilotti

Järjestin Seinäjoen Simunanrannan palvelukeskuksen Lähdekodissa koulutusta luovuuden käyttämisestä hoitotyössä. Tein Lähdekotia varten pienen, kaksisivuisen tietopaketin luovuudesta vanhustyössä [liite 1]. Käytimme ensimmäisellä kerralla työntekijöiden luovuuden löytämiseen apuna *Kaukaiset ajatusmallit* –tekniikkaa. Tavoitteena oli keskusteleva iltapäivä, mutta ryhmän innostaminen keskusteluun ja ideointiin oli haastavampaa kuin alunperin kuvittelin ja siksi ryhmä hieman vaisu.

Kaksi viikkoa myöhemmin pidetyllä toisella kerralla, käsittelimme luovuuden tukemista ikäihmisen näkökulmasta. Mietimme keinoja Learning Cafe -menetelmän avulla. Ryhmäläisten innostaminen mukaan oli jälleen suurin haaste, enkä koe siinä onnistuneeni kovin hyvin. Haastetta lisäsi se, että Lähdekodin työntekijöiden näkökulmasta heillä on jo luovaa toimintaa paljon, ellei jopa liikaa. Näin ollen ryhmän toimintaan motivoituminen oli heille vaikeaa.

Keräsin palautetta molemmista kerroista – osallistujat olivat osittain eri henkilöitä. Avasin webropol-kyselyn ja lähetin osallistujien sähköpostiin linkin kyselyä varten.



Kuvio 8. Lähdekodin koulutuksen palaute.

Lähdekodista saatu palaute on näkyvillä kuviossa 8. Vastata sai asteikolla 1-5, jolloin 1 oli täysin erimieltä ja 5 täysin samaa mieltä kyselyn väitteen kanssa. Vastaaajia oli yhteensä kahdeksan ja osallistujia kaikkiaan yksitoista.

7.2.2 Suuntatyöpajat Myllyrannassa – pilotti

Myllyrannan palvelukeskuksessa tarkoituksena oli järjestää yhteensä viisi työpajaa [liite 2]. ”Suuntana hyvä työpäivä” järjestettiin kolmesti samojen osallistujien kanssa. ”Suuntana hyvä omaisyhteistyö” ja ”Suuntana pelisäännöt” työpajat oli tarkoitus molemmat järjestää kerran, mutta äkillisistä sairastumisista johtuen pelisäännöt –työpaja jouduttiin perumaan. Saimme kuitenkin yhdistettyä pelisääntöjen miettimistä viimeiseen kolmesta hyvää työpäivää käsittelevistä työpajoista.

Suuntana hyvä työpäivä

Kevään aikana järjestettiin kaksi ensimmäistä ”Suuntana hyvä työpäivä” – työpajoista. Ensimmäisellä kerralla käsitelimme kiirettä ja mietimme mitkä asiat ovat välttämättömiä asukkaan hyvän päivän kannalta. Tavoitteena oli erotella ne kiireen luojat, jotka eivät ole suoranaisesti yhteydessä asukkaan hyvinvointiin. Käytimme kalanruototekniikkaa kerätessämme asukkaan hyvän päivän edellyttäviä asioita. Keskustelu oli aluksi kankeaa, mutta ryhmä lämpeni pikku hiljaa. Kalanruotojutun jälkeen mietimme sekä asukkaiden että hoitajien aikatauluja ja niiden riippuvuussuhdetta. Onko hoitajien aikataulu riippuvainen asukkaiden omasta vai asukkaiden aikataulu hoitajien omasta? Tämän jälkeen kävimme pitkän keskustelun, jossa mietimme erilaisia käytännön keinoja kiireen helpottamiseen ajatuksenamme kuitenkin koko ajan asukkaan toiveet ja hyvinvointi. Saadut ajatukset ja mietteet kirjasin Myllyrantaan lähettämäni tiivistelmään tuloksista [liite 3].

Toisella kerralla käsitelimme Myllyrannassakin luovuutta vanhustyössä. Näen luovuuden tärkeänä, sillä arjen pyöriessä aina samalla kaavalla, unohtuu helposti myös vanhuksen yksilöllisyys ja sitä kautta hänen tarpeensa. Työpajassa kävimme läpi näitä luovuuden hyötyjä ja koitimme venyttää ajatuskaavojamme mielikuvaharjoitteella. Tämän jälkeen mietimme eri tapoja toteuttaa arkea Myllyrannassa. Tulokset ovat tiivistettynä liitteessä 3.

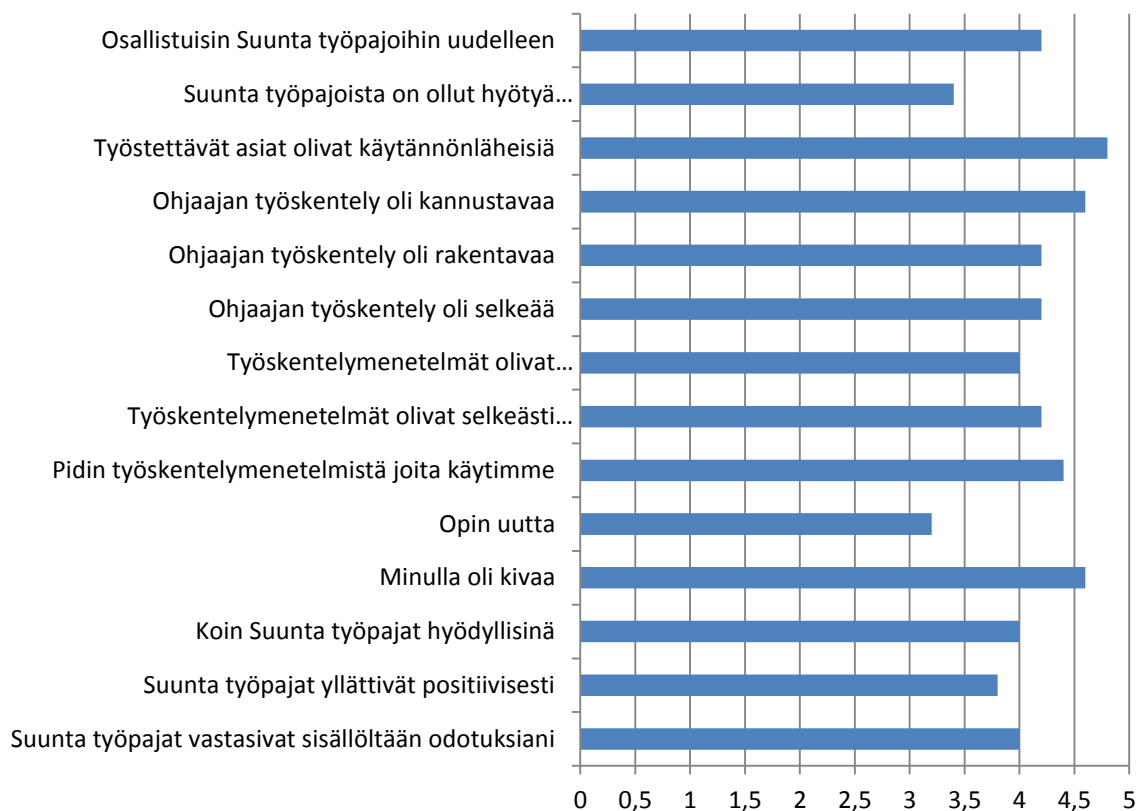
Viimeinen ”Suuntana hyvä työpäivä” –työpaja sijoittui syksyyn ja siinä yhdistettiin alkuperäisen suunnitelman molemmat syksyn kerrat, sillä toisen Myllyranta joutui perumaan sairastumisten takia. Mietimme työntekijän näkökulmasta onnistunutta

työpäivää ja sitä mitä asioita päivän ja töiden sujumiseen tarvitaan. Alustimme pelisääntöjä ja pohjustin ”rapostissani” työyhteisölle valmiin kaavion, jolla he voivat ilman läsnäoloani jatkaa pelisääntöjen luomista työyhteisölle, kun paikalla on isompi osa työyhteisön jäsenistä.

Suuntana omaisyhteistyö

Omaisyhteistyön työpaja lähti Myllyrannan kehittämisiltapäivässä nousseista tarpeista, kuten muidenkin työpajojen. Ryhmään osallistujat olivat eri ihmisiä kuin ”Suuntana hyvä työpäivä” ryhmiin osallistujat. Käytimme tässäkin ryhmässä Learning Cafe menetelmää (??). Pohdimme laitospuoleisesta toiminnasta asumispalveluksi muuttumisen tuomia hyviä ja huonoja puolia niin asukkaana kuin työntekijänkin näkökulmasta. Mietimme omahoitajan ja omaisen rooleja ja yhteistyötä Myllyrannan asukkaiden, hoitajien ja heidän perheittensä välillä.

Toteutin työpajojen jälkeen sekä keväällä että syksyllä, webropol-kyselyn, jossa selvitin onnistumistani työpajojen toteuttamisessa.



Kuvio 9. Palaute Suuntana hyvä työpäivä –työpajasta.

Palautekyselyssä asetin väitteitä ja kysyin olivatko osallistujat niistä samaa mieltä asteikolla 1-5 (1 täysin eri mieltä, 5 täysin samaa mieltä). Annoin mahdollisuuden lisätä loppuun oman vapaamuotoisen kommentin, joilla sainkin rohkaisevaa palautetta:

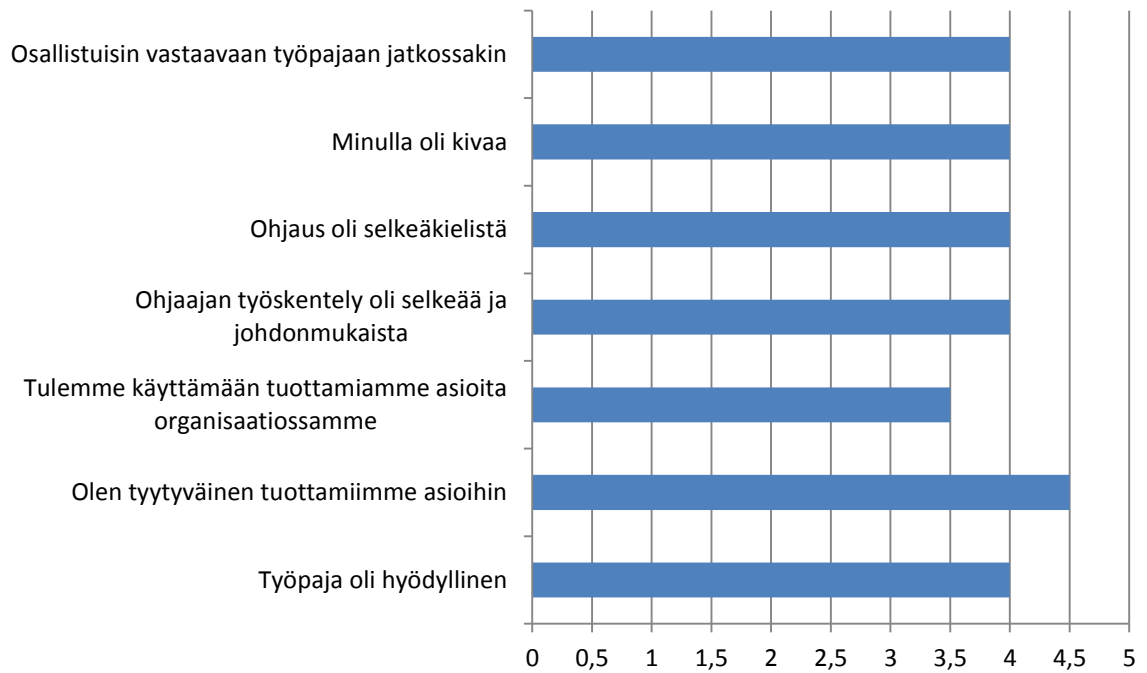
Erilainen hetki työpäivän arjessa. Saa ehkä ajattelemaan työtään vähän erilailla, ettei sen tarvitsisi olla niin rutinoitua. Kiitos Nellille!

Virkistäviä hetkiä! Mukavia asioita pohdittavaksi, joista saattaisi työmaa hyötyäkin mikäli aina ei olisi rahasta kiinni.

Mukavaa tällainen pohdiskelu arjen keskellä. Työtä tehdessä ei ole aikaa suunnitella uusia ratkaisuja, vaan tekee aina kaikki niinkuin ennenkin.

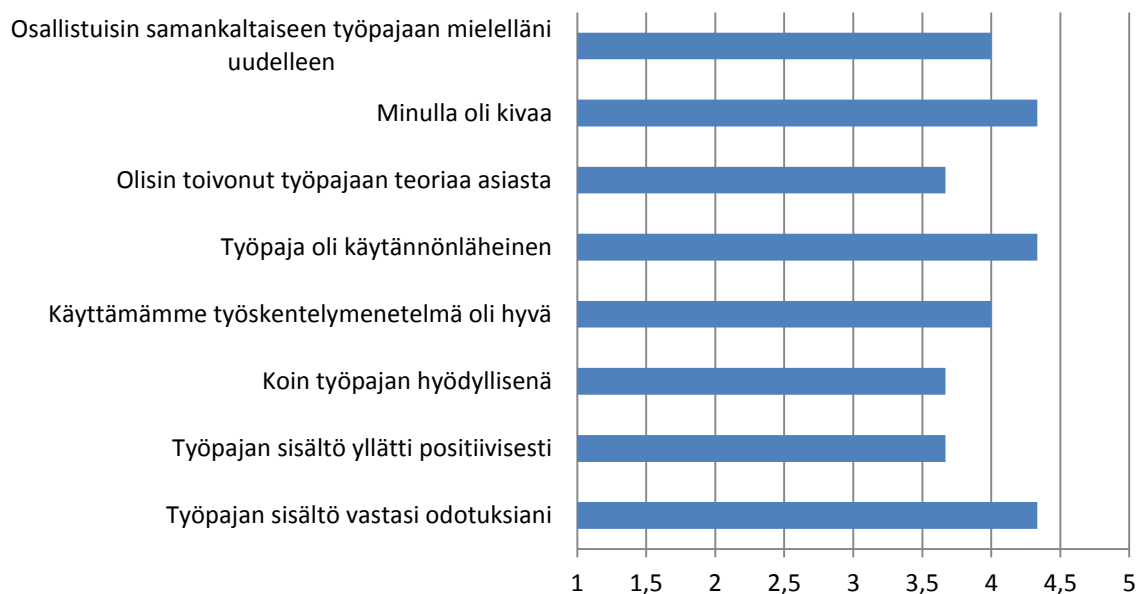
Tärkeitä arjen puurtamisen keskellä,hyviä ideoita poiki!
Kun vaan joskus onnistuis toteuttaa!! :)

Kyselyyn vastasi neljä kuudesta osallistujasta.



Kuvio 10. Suuntana pelisäännöt –työpajan palaute.

Kuviossa 10 näkyvät pelisääntöjä koskeneen työpajan palaute. Kyselyyn osallistuneilta ei tullut vapaamuotoisia vastauksia. Vastaajia oli kolme viidestä osallistajasta.



Kuvio 11. Suuntana omaisyhteistyö –työpajan palaute.

Kuviossa 11 näkyy omaisyhteistyötä koskeneeseen työpajaan osallistuneiden palautteen. Vastaajia oli kolme; kukaan vastaajista ei kommentoinut omin sanoin työpajaa.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

8.1 Opinnäytetyöni tausta

Ennen geronomiopintojani työskentelin muutaman vuoden lähihoitajana. Useimmissa työyhteisöissä sosiaali- ja terveysalalla nähdään ammattitaidon ylläpitäminen koulutuksien avulla tärkeänä. Työ on kuitenkin usein vuorotyötä ja itse pääsin osallistumaan koulutuksiin useimmiten aamuvuoron perään iltapäivällä. Fyysisen työn jälkeen alas istuminen ja rauhoittuminen kuuntelemaan luentoa, laski vireystilani nopeasti enkä useinkaan oppinut koulutuksista paljoakaan. Monesti koulutukset myös järjesti esim. lääkefirma, joka kertoi positiivisia asioita omista tuotteistaan ja avasi samalla jotain asiaan liittyviä faktoja.

Ammattikorkeakoulun aikana olen saanut paljon uutta tietoa ja taitoa. Erityisesti alkuun minut yllätti se tiedon määrä, hankkeet ja tutkimustulokset, joita sekä Suomessa että maailmalla tuotetaan. Miten on mahdollista, että lähihoitajalle niin olennaiset uudet tiedot jäävät täysin pimentoon työntekijöiltä? – oli lähes jokapäivä mielessäni ensimmäisinä kuukausina. Taloudellisesta näkökulmasta kummastelin tutkimuksiin käytettäviä rahoja ja implementointiin käytettävän ajan, rahan ja motivaation vähäisyyttä. Koin tämän tuhlauksena. Ristiriitaisia ajatuksia herätti myös tieto siitä, että osa uusista laatusuosituksista, laista ja säädöksistä olivat erittäin hyvin perusteltuja uudella tutkimustiedolla, mutta niitä ei perustella hoitotyöntekijöille, jolloin ainut ruohonjuuritason saavuttava tieto on, että tähän saakka on toimittu väärin ja ”nyt pitää toimia näin”. Muutosvastarinta on näkyvä ja usein täysin ymmärrettävä.

Näiden ajatusten pohjalta aloin miettiä, miten yhteiskunnassamme voitaisiin saada oikeaa muutosta aikaan. Sain idean yrityksestä, joka tukisi muutoksissa, toisi perusteltua tutkimustietoa käytännönläheisesti työyhteisöihin ja samalla voimauttaisi työntekijöitä näkemään nämä uudet tiedot ammattitaitoa lisäävänä, ei sitä uhkaavana tekijänä.

Samaan aikaan opinnäytetyö tuli ajankohtaiseksi, joten päätin toteuttaa sen tästä yritysideasta. Halusin selvittää oliko ajatukseni realistinen, toteutettavissa ja mitä se vaatisi.

8.2 Opinnäytetyön prosessi

Ideani muuttaminen opinnäytetyöksi lähti liikkeelle tutkimusnäkökulman löytämisestä. Kyselytutkimus oli selkeä tapa löytää asiakasnäkökulmaa ja pilottikokeilu toi työhön toivomaani käytännönläheisyyttä. Useiden tutkimustapojen yhdistäminen, käytännönläheisyys ja kehittämisnäkökulma ovat ominaisia toimintatutkimukselle, joten lähdin lähestymään työtäni toimintatutkimuksen näkökulmasta (kuviot 1).

Tutkimuksellisen näkökulman mukana pitämisen koin käytännön työskentelyssä vaikeaksi. Keräsin aineiston kyselyjen lisäksi havainnoimalla ja kirjoittamalla vapaamuotoista tutkimuspäiväkirjaa. Reflektointi ja johtopäätösten tekeminen sen sijaan jäi sivuun joksikin aikaa ja jouduin toteuttamaan ne suhteellisen tiukassa tahdissa pysyäkseen opinnäytetyölle asetetussa aikataulussa. Alun innokkuuteni aiheen suhteen ehti myös pahasti lieventyä.

8.3 Yrityksen toteutettavuussuunnitelma

Yritykseni tarkoituksena olisi tukea vanhustyöyhteisöjä muutoksissa ja kehittämisessä. Työntekijöitä voimauttamalla, ottamalla käyttöön heidän hiljainen tietonsa ja liittämällä siihen uusi tutkimustieto, voitaisiin saada aikaan muutosta parempaan niin työntekijän kuin vanhuksenkin näkökulmasta.

Asiantuntijapalveluitani käyttäisivät vanhuspalveluita tuottavat työyhteisöt. Palveluina koulutukset ja työpajatoiminta olisivat suurelta osin suunnattu vanhustyöntekijöille eli yleensä hoitohenkilökunnalle, mutta jonkin verran erilaisia kehittämistöitä voisi olla myös esimiestasolla. Maksajana toimisi heidän työnantajansa. Asiantuntijayrittäjänä tulisin työpaikalle tukemaan muutoksessa ja kehittämisessä sovittujen projektien rajoissa.

Tämän hetken sosiaali- ja terveystalvet ovat murroksessa ja myös vanhustyötä kehitetään jatkuvasti. Tukea muutokseen työyhteisön ulkopuolelta olisi tärkeää saada, sillä rajoja on haastava lähteä rikkomaan ilman ”herättelijää”. Kehittämiseen ja muutoksen pehmentämiseen olisi kuitenkin järkevää panostaa myös taloudellisesta näkökulmasta, sillä työntekijöiden hyvinvoinnilla on vaikutusta myös talouteen esimerkiksi sairaslomien kautta. Työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttaa myös asiakkaiden hyvinvointi ja toiminnan eettisyys.

Erilaisiin tutkimuksiin ja hankkeisiin menee Suomessa myöskin paljon yhteiskunnan varoja. Tutkittu tieto ei kuitenkaan tunnu saavuttavan työyhteisöjä. Tähän täytyy tulla muutos.

Pilottikokeilussa testaamani palvelut olivat toimivia, mutta erityisesti koulutuksen laadun varmistamiseksi, täytyy kurssit suunnitella ja opetustavat miettiä tarkaan, ennen itse koulutusta. Tämän voi toteuttaa myös, kun koulutusta on tilattu, jolloin asiakkaan yksilölliset toiveet voidaan myös ottaa huomioon.

Työpajat näen hyvänä välineenä muutoksen tuomiseen työyhteisöissä. Koen sen olevan työntekijää ja hänen ammattitaitoaan kunnioittava tapa kehittää vanhustyötä.

Näiden peruspalveluiden ympärille olisi helppo luoda uusia palveluita, kuten esimerkiksi teemapäiviä palvelukeskuksissa eli eräänlaisia vanhustyön minimessejä voisi olla erittäin mielenkiintoista järjestää.

8.4 Tulevaisuus

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää asiantuntijapalveluiden tarpeellisuutta ja yrityksen toteuttamismahdollisuuksia. Koen palvelut tarpeelliseksi ja mielestäni esimiehille suunnattu kysely tukee tätä ajatusta. Laadukkaille palveluille olisi tarvetta.

Prosessin aikana opin kuitenkin paljon myös itsestäni ja joudun toteamaan, ettei yrittäjäyys ole minulle oikea ratkaisu, ainakaan nykyisessä elämäntilanteessani. Asiantuntijapalveluiden tuottaminen ja liiketoiminnan kannattavaksi saaminen

vaatisivat enemmän kuin mihin minulla nyt on resursseja. Sen sijaan minulle selkeni yhä tarkemmin millainen geronomi haluan olla. Haluan tukea ja voimauttaa työyhteisöjä. Haluan kannustaa kehittämisessä ja ohjata työyhteisöjä eteenpäin. Haluan olla välikätenä tutkimustiedon ja käytännön työntekijöiden välillä. Se miten näitä tavoitteita lähestyn ja miten asiantuntijuuteni kehittyy jää nähtäväksi. Pidän yritysideaani edelleen hyvänä, mutta paljon kehittämistä vaativana.

LÄHTEET

- Ahokumpu, T., Mikkola, T., Kajander, E., Kivenmaa, A., Laitoniemi, M. & Palomäki, S-L. 2012. Geronomi AMK kompetenssit. [verkkosivu]. Suomen geronomiliitto. [Viitattu 12.2.2014.] Saatavana: http://www.suomengeronomiliitto.fi/?page_id=429
- Elovainio, M. & Sinervo, T. Vanhainkotien kehittämisen seurantatutkimus. 1994. Stakes tutkimuksia 44. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Kontinen, T., Heikkinen, H. & Häkkinen, P. 2008. Toiminnan tutkimisen suuntaukset. Teoksessa: Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura. 39-76.
- Hakala, R., Tahvainen, S., Ikonen, T. & Siro, A. Opetushallitus: Raportit ja selvitykset 2011:6. Osaava lähihoitaja 2020. Sosiaali- ja terveysalan perustutkintokoulutuksen kehittämisstrategia. Tampereen yliopistopaino Oy. Tampere.
- Heikkinen, H. 2008. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa: Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura. 16-38.
- Heikkinen, H., Rovio, E. & Kiilakoski, T. 2008. Toimintatutkimus prosessina. Teoksessa: Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura. 78-93.
- Helminen, P & Karisto, A. 2005. Vanhustyö muuttuvassa hyvinvointivaltiossa. Teoksessa: Noppari, Eija & Koistinen, Paula (toim.) Laatus vanhustyöhön. Tampere: Tammi, 9-18.
- Kallio, A. & Sarvimäki, P. Sosiaalihuollon täydennyskoulutussuositus – Opas kunnille ja kuntayhtymille. 2006:6. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Kivelä, S-L. 2006:30. Geriatrisen hoidon ja vanhustyön kehittäminen. Selvityshenkilön raportti. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Koskinen, S., Leino-Kilpi, H., Sievers, A. & Suhonen, R. Keskustelua iäkkäiden hoitotyön osaamisesta ja alan vetovoimaisuuden lisäämisestä. Gerontologia lehti 3/2013.
- Laaksonen, H., Niskanen, J. & Ollilla, S. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. 2012. Edita Prima Oy. Helsinki.

- Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi. 2013:11. Sosiaali- ja terveysministeriö. Kuntaliitto. Helsinki.
- Lähi- ja perushoitajien työhyvinvointi 2012 – Jaksamisen rajat tulee työssä vastaan. Huoli hoidon laadusta painaa. 2012. Super ry. Helsinki.
- Ojasalo, K. Moilanen, T. & Ritalahti, J. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 2009. WSOYpro Oy. Helsinki.
- Terveydenhuollon täydennyskoulutussuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita. 2004:3. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Vanhustyön todellisuus – auttakaa! Lähi- ja perushoitajien näkemyksiä vanhusten laitoshoidon tilasta. 2012. Super ry. Helsinki.
- Simola, A. & Kinnunen, U. 2005. Organisaatio ja hyvinvointi. Teoksessa: Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: PS-kustannus, 119-141.
- Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma (Kaste) 2012-2015. Toimeenpanosuunnitelma. 2012:20. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Syvänen, Sirpa. Erätuli, Pirjo. Kokkonen, Antti. Nederström, Raili. Strömberg, Seija. Hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden tekijät. Yhteistoiminnallisen kehittämisen ideat ja periaatteet. 2008. Tykes. Helsinki.
- Öystilä, Satu. 2003. Toiminnallisen opetuksen perustan rakentajia. Teoksessa: Poikela, Esa & Öystilä, Satu (toim.). Yliopistopedagogiikkaa kehittämässä – kokeiluja ja kokemuksia. 2003. Tampere University Press. Tampere.

LIITTEET

LIITE 1: Luovuus käyttöön vanhustyössä

LIITE 2: Myllyrannan Suunta työpajat

LIITE 3: Suunta työpajojen tulosten yhteenveto

LIITE 1 Luovuus käyttöön vanhustyössä

Lähdekoti toukokuu 2014

GeroSuunta -pilottikokeilu

Nelli Rajala-Rahko

Seamk

Luovuus on vapauteen ja älykkyyten liittyvä kyky nähdä uusia asiayhteyksiä, kehittää epätavallisia ideoita ja etäänäntyä tavanomaisista ajatusradoista.

Se on keskimistä, kokeilua, kasvua, riskien ottamista, sääntöjen rikkomista, virheiden tekemistä ja hauskanpitoa.

Luovuus on asenne.

Vanhustyö erityisesti vanhainkodeissa ja palveluasumisessa on melko tiukasti raamitettua ja monet kirjaamattomat säännöt ohjaavat toimintaa. Luovuutta ei aina sallita tai sille ei ole kiireen takia tilaa. Kiire on luovuutta tappava ja itseään ruokkiva ongelma – uuden ja toimivamman työskentelytavan löytäminen voisi helpottaa kiirettä, mutta luovaa ratkaisua ei ole aikaa miettiä. Joskus olisikin hyvä pysähtyä ja miettiä asioita eri näkökulmista. Kiire väsyttää, mutta luovuus on energisoiva tila, joka ruokkii itseään ja auttaa jaksamaan.

Luovalla tavalla toimivassa työyhteisössä on helpompi olla oma itsensä, siellä on hausempaa ja jaksaa paremmin.

Tavoiteltaessa luovaa tai luovuutta sallivampaa työyhteisöä on muutettava ensin asenteita ja päätettävä tietoisesti, että tässä pyritään nyt kohti luovuutta. Tämän jälkeen on helppo aloittaa kehittämällä luovaa ongelmanratkaisua. Luovassa ongelmanratkaisu-aidossa tärkeintä on olla pelkäämättä virheitä ja epäonnistumista. Tyhmiä ideoita ei ole. Kaikista pienimmistä ja hölmöimmistäkin ajatuksista voi syntyä jotain uutta ja toimivaa tai vähintään tulla esimerkki siitä, miten ei kannata toimia.

Keinoja luovaan ongelman ratkaisuun

Uudenlaiset ideat samaan vanhaan problemaan eivät ilmesty tyhjästä. Asioita kannattaa lähteä tarkastelemaan aivan uudesta näkökulmasta. Miten Pablo Picasso ratkaisisi tämän ongelman? Entä Spede Pasanen tai ihan perus-insinööri? Ensimmäisellä kokoontumis-

kerralla Lähdekodissa käytimme ”kaukaisia ajatusmalleja” –menetelmää, jonka perusideana on valita jokin kaukainen ajatusmalli ja sovittaa se ongelmaan ”hullun mielekkäällä” tavalla. Osallistujat kirjoittivat ylös mielikuvia, joita heille heräsi eri ammateista. Esimerkiksi rakennusinsinööri toi mieleen kirjaston suunnittelutyöpöydän ja ulkomaat. Valokuvaaja ja kuvataiteilija puolestaan patsaan, taiteellisen lahjakkuuden ja kameran. Kun jokaisesta ammatista oli keksitty n. 10 mielikuvaa, valittiin käytännön haastava tilanne – tällä kertaa muistisairaahan haastava kohtaaminen ja tarkemmin suihkutilanteet. Paikalla olijat saivat ohjeekseen soveltaa mahdollisimman hullulla tavalla papereissa olevia ideoita muistisairaahan kohtaamistilanteisiin. Esiin nousseet ideat löydät liitteenä lopusta.

Luovia ongelmanratkaisukeinoja on paljon ja niitä löytyy lisää esimerkiksi internetistä: www.edu.helsinki.fi/malu/kirjasto/lor ja kirjastoista: Kehittämistyön menetelmät – uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Ojasalo, K. Moilanen, T. ja Ritalahti, J. Porvoo WSOY 2009.

lökkään luovuus

Vanha tuttu Maslow'n tarvehierarkia kuvaa ihmisen tarpeita eritasoina, joista alemman toteuduttua, siirrytään aina seuraavaan. Teoria ei ole tyhjentävä, sillä jopa Maslow itse on myöntänyt hierarkian portaiden joskus sekoittuvan paljonkin. On siis vaikea asettaa ihmisen tarpeita tärkeysjärjestykseen fysiologisten elämän edellytysten jälkeen.

- Fysiologiset tarpeet – happi, ravinto, uni jne.
- Turvallisuuden tarpeet – fyysinen turvallisuus, toimeentulo, perhe, terveydenhoito jne.
- Yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeet – ystävyys, perhe, hellyys, seksuaalisuus jne.
- Arvonannon tarpeet – itsetunto, -luottamus, saavutukset elämässä, kunnioitus jne.
- Itsensä toteuttamisen tarpeet – itsensä kehittäminen, omat voimavarat, tarve tehdä ja kokea luovuutta ja kauneutta, tarve tutkia, tietää ja ymmärtää.

Useimpiin vanhuspalvelukriteereihin, toiminnan arvoihin ja laatusuosituksiin on sisällytetty vähintään neljä ensimmäistä perustarvetta. Viimeistä kohtaa eli itsensä toteuttamisen tarvetta käsitellään kuitenkin yhä useimmiten hyvänä ”lisäarvona” ei niinkään *tarpeena*, jonka jäätyä täyttämättä ihminen voi huonosti.

Luovuus tarkoittaa ihmisille erilaisia asioita. Usein se yhdistetään taiteen tai kulttuurin luomiseen. Luoda voi kuitenkin monenlaista muutakin uutta. Palveluita suunnitteleva sosiaalityöntekijä käyttää luovuutta voidakseen auttaa erilaisissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä. Vanhemmat käyttävät luovuutta saadakseen arjen pyörimään väsyneen lapsen kiukutellessa. Vaatekaupan myyjä käyttää luovuutta asetellessaan vaatteet kuluttajan näkyviin houkuttelevalla tavalla.

Miten siis hoitaja voi (luovasti) auttaa vanhusta toteuttamaan itseään ja käyttämään luovuutta vielä palveluiden parissa asuessaankin?

LIITE 2**Myllyrannan Suunta-työpajat 2014**

Suunta-työpajat järjestetään Myllyrannassa osana opinnäytetyöhön ja yritysideaan liittyvää pilottikokeilua. Neljä ensimmäistä kertaa ajoittuvat keväälle ja syyskuussa tapaamme vielä kahdesti.

Tavoitteena työpajoissa on etsiä ratkaisuja kiireeseen, riittämättömyyden tunteeseen ja muutosten tuomiin haasteisiin.

28.4. Maanantai – Suuntana hyvä työpäivä I

Kiireen tuomat ongelmat ja aamupaine – miten organisoida päivää uudella tavalla? Mitä ongelmia kiire tuo? Miten kiirettä voisi vähentää?

12.5. Maanantai – Suuntana omaisyhteistyö

Miten saada omaiset mukaan tehostetun palveluasumisen toimintaan uudella tavalla? Miten lisätä yhteistyötä ja jakaa vastuuta?

26.5. Maanantai – Suuntana hyvä työpäivä II

Jatketaan siitä mihin ensimmäisellä kerralla jäätiin. Keskitytään erityisesti luovuuden käyttöön työssä.

1. syyskuun kerta – Suuntana hyvä työpäivä III

Jatketaan kevään teemoilla. Näkökulmana omien tavoitteiden asettaminen – millainen on oma hyvä työpäiväsi?

2. syyskuun kerta – Suuntana yhteiset pelisäännöt

Avataan työyhteisön arvot ja alustetaan pelisääntöjä, jotka voitte sitten yhdessä saattaa lopulliseen muotoon.

Kaikissa työpajoissa käytetään erilaisia työskentelymenetelmiä, joiden avulla herätellään ajatuksia ja keskustelua päivän aiheesta.

Tarkoituksena on löytää käytännönläheisiä ratkaisuja arkisiin tilanteisiin.

Terveisin Nelli

kysymykset: nelli.rajala-rahko@seamk.fi

LIITE 3.**Suunta työpajojen tuloksien yhteenveto****Myllyranta****Nelli Rajala-Rahko****Suuntana hyvä työpäivä I**

Ensimmäisessä työpajassa käsitelimme perustehtävää ja kiirettä. Mikä tekee päivästä hyvän asukkaalle ja miten työntekijän kiirettä voitaisiin vähentää? Mietimme onnistuneen arjen edellytyksiä, päivän aikatauluja ja tehokkuutta. Kehittämideoita ja -ehdotuksia saimme kasaan mukavasti ja ne on listattu alla. Alta löytyy valitettavasti myös muutama kohta, johon emme keksineet ratkaisua. Mainitsen ne kuitenkin tulevaa mietintää varten.

- Kirjaamista vaikeuttaa tietokoneiden toistuva toimimattomuus ja vähyys. Myös uusien hälytyslaitteiden takkuilu on haitannut työn toimivuutta.
- Pyykkien pesu on siirtynyt työntekijöille tehostetuksi palveluasumiseksi muuttumisen myötä. Erityisesti pyykin lajittelu vie aikaa. Mietimme olisiko hyödyllistä ostaa lisää pyykkikoneita tai miten muuten pyykinpesua voisi helpottaa/nopeuttaa? Pesukoneet ovat myös jo alkaneet haiskahtaa virtsaisten lakanoiden pesusta. *Voisiko avata keskustelua siitä, onko pyykki tarkoituksen mukaista pestä talossa? Pesulaa voisi puoltaa hygienia syyt ja aloudelliselta kannalta voi miettiä sitä, kannattaako koulutetun hoitohenkilökunnan työajan käyttöä pyykin pesuun.*
- Pyykkien merkkäminen on omaisten vastuulla, mutta kaikkien omaiset eivät siihen syystä tai toisesta pysty ja toisilla ei ole omaisia lainkaan. Mietimme ryhmässä yhteistyötä jonkin ompelimon kanssa, jonne ks. asukkaat voisi ohjata asiakkaiksi. *Onko Seinäjoella esim. kehitysvammaisten toimintakeskusta tai muuta sosiaalityöpaikkaa jonne tällaiset työt voisi ohjata?*
- Lääkkeiden tilaaminen ja jakaminen vie paljon aikaa. Keskustelimme pussijakelusta, jolla saisimme vähennettyä työntekijöiden työmäärää. Maksu tulisi asukkaille, mutta toisaalta he säästäisivät lääkemuutoksissa (ei ylijäämiä lopetetuista lääkkeistä) ja virheiden mahdollisuus pienenesi

entisestään. *Hoitajien työaikaa vapautuisi asukkaiden kanssa vietettäväksi. Toisaalta lääketietämys vähenisi.*

- Tällähetkellä hoitotarvikkeita (hanskoja, pesulappuja, vaippoja jne.) viedään huoneisiin aina tarvittaessa eli kun huomataan niiden olevan vähissä. Keskustelimme olisiko mahdollista sopia tietty päivä viikosta, jolloin yksi työntekijä kiertäisi huoneet ja veisi puuttuvia asioita – näin reissuja varastoon ei tarvitse tehdä muun työn lomassa. Tämän voisi tehdä myös opiskelijat ym, kunhan tehtäisiin selkeä lista vaipoista ja ne merkataan varastossa hyvin. Tarvitaan myös iso kärry, ettei tarvitse tehdä montaa reissua.
- Aamun kiirettä voisi lieventää myös siirtämällä lounaan klo 12. Näin aamuun jäisi enemmän joustoa, eikä paine olisi yhtä suuri. Kirjaaminen ehdittäisiin myös saada paremmin pois alta aamupäivän aikana.
- Huolta nousi siitä, että asukkaita ei enää ehditä nostaa hetkeksi istumaan päivän aikana, vaan joudutaan pitämään makuulla koko päivän. Keskustelimme uudenlaisista sängyistä, jotka saa myös istuma-asentoon (eli yläpäädyn nousemisen lisäksi, alapäädyn saa taittumaan alas polvien kohdalta). Toki tällainen on iso investointi, mutta toimisi ehkä yhtenä vaihtoehtona, kun hoitajaresursseja ei ole mahdollisuutta parantaa.
- Puhuimme myös työntekijöiden lisäämisestä – asukkaat ovat vaikeampi hoitoisia kuin ennen ja perustehtävään kuulumatonta työtä on tullut lisää muutosten myötä. Myös opiskelijoista ja työllistetyistä on paljon apua. *Mieleeni tuli myös siviilipalveluksen suorittajat, jotka tekevät työn päivärahalla ja käsittääkseni organisaatio tarjoaa myös ruuan.*
- Omaisiin liittyen nousi vaatteiden ja lakanoiden osto ja merkkäminen sekä muut ostokset. Omaisyhteistyöstä puhumme lisää toukokuun ”Suuntana omaisyhteistyö” työpajassa.

Suuntana hyvä työpäivä II – luovuus

Luovuus on vapautteen ja älykkyyden liittyvä kyky nähdä uusia asiayhteyksiä, kehittää epätavallisia ideoita ja etäänäntyä tavanomaisista ajatusradoista.

Se on keskimistä, kokeilua, kasvua, riskien ottamista, sääntöjen rikkomista, virheiden tekemistä ja hauskanpitoa.

Luovuus on asenne.

Luovuutta käsittelevässä työpajassa lähdimme liikkeelle siitä ajatuksesta, että kaiken voi tehdä toisin ja jumppasimme vähän aivojamme. Tarkoituksena ei ollut niinkään kehittää uusia toimivia työskentelytapoja vaan muistuttaa aivojamme käyttämään välillä mielikuvitusta. Toivon mukaan tämä aivojumppa herättelee myös arjessa miettimään pieniä, toimivia muutoksia, jotka voisivat tehdä arjesta haus Kempaa tai muuten parempaa.

Mietimme miten iltaruuan, aamupesut ja vapaa-ajan vieton voisi tehdä Myllyrannassa toisin. Osa ideoista on mahdottomia toteuttaa, mutta moni voi silti synnyttää ideoita ja kipinöitä uusista jutuista. Lukekaa läpi ja miettikää, mikä on mahdollista toteuttaa! Delegoikaa opiskelijoille, omaisille jne.

Iltaruoka:

- eri vaihtoehtoja aterialla
- riittävästi ruokaa
- ruokailussa avustajia riittävästi
- riittävästi aikaa syöttelyyn
- talon ulkopuolella ruokailua ajoittain
- porrastettu ruokailu (paremmin mahdollisuus syödä kun haluaa/on nälkä, eikä kellon mukaan)
- miellyttävä ympäristö
- konjakkitarjoilu
- tarjoilukärry, mistä asukas itse saa valita ruuan – kauniisti esillä
- *toiveruokapäivät* (ovat aiemmin olleetkin)

Aamupesut:

- pesutila ylellinen
- kylpyamme
- poreamme
- paljon auttajia
- paljon aikaa
- jokuinti
- sauna
- joustava aikataulu
- kaunistautuminen
- omat shampoot mistä itse tykkää
- jalkakylpy

- suihkutukset useammin
- *aromaterapia*

Vapaa-ajan vietto

- ravintola Myllyrantaan + terassi
- uima-allas
- kauneudenhoitoa
- hierontaa
- ulkotyöt (*onko mahdollista rakentaa korotettu istutuslaatikko pihaan?*)
- esiintyjä monipuolisesti
- retket
- museo, taidenäyttely, näyttelyt
- teatteri
- kesäteatteri
- koti-loma
- urheilutilaisuudet
- ulkoilu
- ulkomaan reissu
- Myllyrantaan järjestetyt tapahtumat
- omaiset mukana tiiviisti
- konsertit
- risteilyt
- festarit
- kaupunkiajelut
- käsityöt
- vanhojen autojen esittely + ajelut
- hevosajelut
- *palapelit, lautapelit*

Suuntana omaisyhteistyö

Myllyranta on muuttunut tehostetuksi palveluasumiseksi ja omaisten vastuu on lisääntynyt. Hyvää yhteistyötä omaisten kanssa halutaan jatkaa ja tiedottamista tehostaa. Kävimme läpi haastekohtia ja voimavaroja Myllyrannan omaisyhteistyössä ja keksimme muutaman kehittämisidean.

Hyödyt palveluasumiseksi muuttumisessa asiakkaan ja omaisen näkökulmasta:

- huone on enemmän koti, voi sisustaa niinkuin haluaa ja pukeutua niinkuin tykkää
- kynnys ”matkoille” lähtemiseen on matalampi

- omaisten ja omaishoitajien sekä myös asukkaan itsensä voi olla helpompi muuttaa palvelukeskukseen kuin laitokseen
- *Helpompi ”vaatia” itsemääräämisoikeutta ja tukipalveluiden laatua palveluntarjoajalta – Nelli*

Haasteita omaisyhteistyössä on

- Joillakin asukkaista ei ole omaisia tai asuvat kaukana
- Omaisilla ristiriitoja ja hoitajat joutuvat tiedottamaan kaikille erikseen asioista
- Osan asioiden vastuu siirtynyt omaisille – eivät ymmärrä/muista
- Omaiset käyvät vain pikaisesti, eivät vietä aikaa
- Omaisten vaatimukset hoitajia kohtaan kohonneet mahdottomiksi
- Omaiset eivät ota kontaktia hoitajiin

Kahteen ensimmäiseen vaikeaa/mahdoton vaikuttaa, mutta neljän viimeisen kohdan petraaminen perustuu minun mielestäni parempaan tiedonkulkuun omaisten ja Myllyrannan välillä. – Nelli

Omahoitaja voi tukea asukkaan suhteita perheeseen ja läheisiin esim.

- tiedonkulku (puhelut)
- palvelusuunnitelman teko – omaisilla paras tietämys
- kannustamalla omaisia osallistumaan asukkaan viriketoimintaan & hoitoon – esim. **lista asioista, joita omaiset voisivat tehdä yhdessä asukkaan kanssa, näkyvillä (vaatekaapin ovesa tms.) Esim. lukea lehtiä, ulkoilla jne. Tarkoitettu pääasiassa omaisille, mutta myös hoitajat voivat tehdä merkintöjä.**
- kannustamalla ja auttamalla asukasta pitämään yhteyttä (puhelut)
- omaisten tärkeyden korostaminen – samalla tavalla voi viettää aikaa vanhuksensa kanssa täällä kuin kotonakin – kotihan tämäkin on!
- omaisten illat

Ideoita tiedonkulun parantamiseen ja vierailukynnyksen madaltamiseen. (*Vieraita kuulemma käy hyvin, ongelmana enemmän miten pysyisivät vähän pidempään.*)

- vieraiden huomiointi
- ei vierailuaikoja
- omaiset voivat ottaa yhteyttä puhelimitse 24/7
- hoitajien aktiivisuus mennä keskustelemaan asukkaan ja omaisen kanssa
- korostamalla ”puheessa” kodin merkitystä ja omaisten merkitystä

- tuetaan asukasta pitämään yhteyttä omaisiinsa
- kirjeillä kotiin tiedotteita/s.postia
- viestivihot huoneissa: jos ei juuri hoitajaa näkyvillä

Mielestäni omaisyhteistyöhön panostetaan Myllyrannassa jo enemmän kuin muualla, mikä on todella hienoa! Mikäli haluatte pysyä laadussa edellä ja mietitte edelleen miten parantaa yhteistyötä ja erityisesti tiedonkulkua, minusta kannattaisi toteuttaa kehittämissyhmässä saatuja ideoita.

Omaisten ilta voisi olla ajankohtainen muutosten takia ja samalla voisi ”lanseerata” virikelistan, johon omaiset voivat yhdessä tekemistä merkitä. Siinä pelossa, että virikelistan täyttämistä vaaditaan jälleen hoitajilta, voisi jollain tasolla kirkastaa hoitajien perustehtävää myös omaisille – asukkaan sosiaalista hyvinvointia kyllä tuetaan, mutta se on kuitenkin asukkaan ja perheen vastuulla, niin kuin kaikille muillakin ihmisillä.

Jonkinlaista kuukausittaista (tai 4 kertaa vuodessa) lähetettävää tiedotetta voisi myös mieltiä. Osalle omaisista sen voisi varmasti toimittaa sähköpostilla, usein vierailuille puolisoille jättää huoneeseen ja muutamalle voisi joutua lähettämään perinteisellä postilla. Kirje voisi olla esim. A4 kokoinen ja sisältää tapahtumia pienistä suuriin (juhlimme juhannusta näin ja näin, kaverikoirat kävivät, taidepiirissä oli hauskaa, kun...), pieniä juttuja, joilla tehtäisiin näkyväksi Myllyrannan arkea. Lisäksi tiedotteessa voisi sitten vienosti muistuttaa, että onkohan nyt aurinkorasvat ja juhannussaunaan tuoksuvat saippuat ostettuna kaikille tai tarpeeksi pitkiä syksyä varten kaikilla? Mahdollisuuksien mukaan tietysti säilytätte kirjoittamisen opiskelijoille!

Suuntana hyvä työpäivä / Pelisäännöt

Syksyn tapaamiset jäivät aiottua niukemmiksi, mutta jonkinlaisia pelisääntöjä onnistuimme kuitenkin kasaamaan! Käytimme pyramidi-tekniikkaa, jonka avulla voitte helposti halutessanne myös jatkaa työskentelyä.

Ideana on, että jokainen kirjoittaa itselleen kuusi tärkeintä pelisääntöä (tai arvoa, tavoitetta työyhteisölle, miten vain) ja asettaa ne tärkeysjärjestykseen pyramidiin

eli huipulle tärkein, keskelle kaksi seuraavaa ja vähinten tärkeät kolme pohjalle. Tämän jälkeen parit yhdistävät pyramidinsa, tehden kompromisseja muodostaen uudet kuusi yhteistä pelisääntöä. Seuraavaksi sama neljän hengen ryhmissä ja näin jatketaan kunnes ollaan saatu 3-5 kuuden pelisäännön pyramidia. Tämän jälkeen voitte keskustellen päättää mitkä säännöistä valitaan tai vaikka äänestää. Usein tässä vaiheessa pyramideista löytyy paljon yhteistä, joten pelkällä keskustelullakin voi selvitä!

Työpajassa pyramidien tiivistäminen jätettiin aika vähälle ja saimme aikaan kaksi kuuden pelisäännön listaa:

- tasapuolisuus
 - joustavuus (kaikki päivät ovat erilaisia)
 - yhteiset toimintatavat (kaikki osallistuvat kaikkiin tehtäviin)
 - muutoksia voi tehdä aina (talo elää koko ajan)
 - ei jätetä kaveria yksin, kannustaminen
 - ollaan reiluja toisia kohtaan, kaiken ikäiset hoitajat – kunnioitusta molemmin puolin
-
- autetaan toinen toistansa
 - töiden jakaminen tasapuolisesti
 - kaikki ottaa vastuuta töistä – päävastuu nimetty
 - toisen kunnioittaminen – ei selän takana puhumista
 - yhteisvastuullisuus – yhteiset toimintatavat asukkaan hoidossa, kuten on sovittu
 - joustavuus töiden teossa – jos enemmän työntekijöitä, ajatellaan seuraavaa päivää