

KEMI- TORNION AMMATTIKORKEAKOULU

Intoa arkeen

Sosiokulttuurinen innostaminen vanhusten palvelukotien toiminnan lähtö-
kohtana Fregatissa

Hanna Siltakoski

Sosiaalialan koulutusohjelma

Kansalais- ja aluelähtöinen sosiaalialan käytäntöjen kehittäminen

Sosionomi (ylempi AMK)

KEMI 2011

Tekijä: Hanna Siltakoski

Opinnäytetyön nimi: Intoa arkeen – Sosiokulttuurinen innostaminen vanhus-
ten palvelukotien toiminnan lähtökohtana Fregatissa

Sivuja +liitteitä:70 + 7

Opinnäytetyön kuvaus:

Ikääntyneiden määrä on Suomessa voimakkaassa nousussa. Ikääntyneiden asumis-
palvelut ovat muutoksessa. Tämän kehittämishankkeen tarkoituksena on luoda asia-
kaslähtöisesti; yhteisöllinen, innostava ja virikkeellinen arki Mikevan Fregatin tehos-
tettuihin asumispalveluyksiköihin. Virikkeellisen arjen vakiinnuttamisen työvälinee-
nä on sosiokulttuurisen innostamisen ideologian hyödyntäminen. Asumispalveluyk-
siköt muuttavat uusiin tiloihin kehittämishankkeen aikana 2009–2011. Hanketyön
osatavoitteena on luoda uuteen palvelukotiyhteisöön toimiva, yhteisöllisyyttä tukeva
viriketoimintamalli.

Teoreettinen ja käsitteellinen esittely:

Kehittämishankkeen teoreettinen viitekehys koostuu sosiokulttuurisen innostamisen
ideologian tarkastelusta sekä ikääntyneiden asumispalveluiden sosiaalisesta pääomasta
ikäntyneen asumispalveluasiakkaan vaikuttavuuden, osallisuuden sekä yhteisöllisyy-
den näkökulmasta.

Metodologinen esittely:

Kehittämishankkeeni on kvalitatiivinen toimintatutkimus. Hanketyö on tehty toiminta-
tutkimuksen reflektiivistä kehää mukaillen. Alkukartoituksessa on selvitetty hankkeen
osallistujien mielipiteitä ja asiakaslähtöisen tarkastelun mukaisesti hyödynnetty alku-
kartoituksen tuloksia toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen. Hankkeen toimintamal-
lia on väliarvioitu ja toimintaa muutettu arvioinnin mukaan SWOT – analyysia hyö-
dyntäen. Hanketyön vaikuttavuutta ja tavoitteiden saavuttamista on arvioitu hankkeen
loppuvaiheessa asukkaiden/omaisten sekä työntekijöiden arviointikyselyiden avulla.
Arviointikyselytuloksia on analysoitu sisällönanalyysin avulla.

Keskeiset tutkimustulokset ja johtopäätökset:

Kehittämishankkeen viriketoimintamallin luominen ja käytäntöön saattaminen osana
palvelukotien arkea on toteutunut. Toimintamallin sisältöä on vielä tarkasteltava ja
täsmennettävä, jotta toimintamalli osallistaisi mahdollisimman monia palvelukotien
asukkaita. Sosiokulttuurisen innostamisen metodologia ei toteutunut tässä kehittämis-
hankkeessa. Toiminnan kehittymistä on tapahtunut yhteisöllisyyttä hakevan viriketo-
iminnan muotoutumisessa yhteisten tapahtumien ja juhlien kautta. Asumisyksiköiden
oma virikkeellinen toiminta tarvitsee vielä aikaa kehittyä. Omaisten tiedottaminen
toiminnasta ja viriketoiminnan esilletuominen on tämän kehittämishankkeen merkittä-
vin tulos, johon on tulevaisuudessa kiinnitettävä huomiota.

Asiasanat: Ikääntyneet, palveluasuminen, sosiokulttuurinen innostaminen, osal-
lisuus, yhteisöllisyys, toimintatutkimus

Author: Hanna Siltakoski

Title: Enthusiasm for daily life - Socio-cultural animation as a starting point in service home operation for the elderly in Fregatti

Pages +appendixes: 70 + 7

Thesis description:

The number of elderly people has increased rapidly in Finland. Living arrangements for elderly people are changing. The aim of this development project is to create a communal, inspiring and stimulating everyday life with customer-oriented attitude to the intensified service housing units at Mikeva Fregatti. The units are moving to new premises while making the development project during 2009-2011. Another aim of this project is to create a working and customer-oriented operating model for the community at the service center.

Theoretical summary:

The theoretical framework of this development project consists of a review of sociocultural inspiring ideology, as well as from the perspective of impressiveness, involvement and communality of social capital for elderly people.

Methodological summary:

This development project is a qualitative project research. The work has been done by retelling the circle of activity analysis. The participants' opinions have been examined in the initial survey. Those results have been taken into consideration according to customer-orientation when planning and executing action. The pattern of the project has been evaluated in intervals and there have been made changes according to the results using a SWOT- analysis. The effectiveness of the project and the achievements has been evaluated at the end with the help of inquiries that the workers and patients/relatives filled in. The results of the inquiries have been analyzed using content analysis

Main results and conclusions:

At the result of the development project creating a stimulating model of everyday life as part of the service is completed. There is still some work to do with the standard of activity in order to get as many residents activated as possible. The methodology of sociocultural animation was not reached in this development project. There has been development in action through communal activities and celebrations. The stimulating action at separate units need some more time in order to develop. The main result of this project is to bring knowledge and inform the relatives better of the actions and happenings going on at the center in the future

Keywords: Elderly people, service home for the elderly , sociocultural animation, participation, action research,

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	10
2 KEHITTÄMISHANKKEEN LÄHTÖKOHDAT.....	12
2.1 Mikeva Oy – lähtökohdat kehittämishankkeelle.....	12
2.2 Osallistava toimintatutkimus.....	14
2.2 Kehittämishankkeen esittely asukkaille ja työntekijöille.....	19
2.3 Kehittämishankkeen alkukartoitus asukkaille.....	19
2.4 Kehittämishankkeen alkukartoitus henkilökunnalle	25
3 SOSIOKULTTUURINEN TOIMINTATUTKIMUS.....	29
3.1 Sosiokulttuurinen innostaminen – mistä lähdetään liikkeelle?	29
3.2 Toiminnan suunnittelu ja ensimmäisen vaiheen toteutus.....	33
3.3. Toimintatutkimuksen reflektiivisyys	35
3.4 Ensimmäinen väliarviointi ja uuden toimintamallin suunnittelu	38
3.5 Toinen väliarviointi ja toiminnan jatkon suunnittelu	41
4 TOIMINNAN ARVIOINTI	44
4.1 Tutkimuksen validiteetti ja reabiliteetti	44
4.2 Kehittämishankkeen prosessiarviointi	45
4.3 Arviointikysely omaisille/asukkaille.....	47
4.4 Arviointikysely työntekijöille	52
4.5 Johtopäätökset.....	56
4.6 Yhteenveto	62
5 POHDINTA	67
LÄHTEET.....	70

Liiteluettelo

Liite 1 Asukkaiden alkukartoitus.....	74
Liite 2 Henkilökunnan alkukartoitus.....	76
Liite 3 Asukkaiden/omaisten arviointikysely.....	78
Liite 4 Henkilökunnan arviointikysely.....	82
Liite 5 Toimintamallin tiedote.....	85
Liite 6 Viikkovirikemalli.....	88
Liite 7 Toimintamallin arviointilomake.....	89
Liite 8 Fregatin yhteiset tapahtumat vuonna 2010.....	90

Kuvioluettelo

Kuvio 1. Mikeva Oy:n toimipisteet Suomessa.....	13
Kuvio 2. Mikeva Oy:n organisaatiokaavio.....	14
Kuvio 3. Kehittämishankkeen aikajana vuosina 2009-2011.....	18
Kuvio 4. Kehittämishankkeen vaiheet spiraali-mallissa.....	34
Kuvio 5. Sosiokulttuurisen innostamisen vaiheet kysymyksinä.....	40
Kuvio 6. Virikkeellisyyden esiintyminen Fregatissa ja omassa yksikössä asukkaiden/omaisten näkökulmasta.....	48
Kuvio 7. Virikkeellisyyden näkyminen Fregatissa yksikkökohtaisesti asukkaiden/omaisten näkökulmasta.....	49
Kuvio 8. Virikkeellisyyden näkyminen omassa yksikössä yksikkökohtaisesti asukkaiden/omaisten näkökulmasta.....	49
Kuvio 9. Virikkeellisyyden esiintyminen Fregatissa ja omassa yksikössä työntekijöiden näkökulmasta.....	53
Kuvio 10. Virikkeellisyyden näkyminen Fregatissa yksikkökohtaisesti työntekijöiden näkökulmasta.....	53
Kuvio 11. Virikkeellisyyden näkyminen omassa yksikössä yksikkökohtaisesti henkilökunnan näkökulmasta.....	54
Kuvio 12. Tutkijan arvio toiminnan lähtökohtien onnistumisesta.....	64

Taulukkuuettelo

Taulukko 1. Asukkaiden viihtyvyyteen vaikuttavat asiat alkukartoituksessa.....	21
Taulukko 2 Asukkaiden ajatuksia mitä virikkeellinen arki palvelukodissa sisältää...	24
Taulukko 3. Työntekijöiden alkukartoituksen vastausprosentit yksiköittäin.....	26
Taulukko 4. Viriketoiminnan merkittävimmät tekijät henkilökunnan näkökulmasta..	27
Taulukko 5. Ensimmäinen väliarviointi, SWOT-analyysi.....	39
Taulukko 6. Toinen väliarviointi, SWOT- analyysi.....	43
Taulukko 7. Arviointikyselyn teemat - asukkaat/omaiset – työntekijät.....	63
Taulukko 8. Tutkijan yhteenveto asiakaslähtöisen ja yhteisöllisyyttä tukevan toiminnan lähtökohtien onnistumisesta.....	66

1 JOHDANTO

Ikääntyminen ja ikääntyneet ovat tulevaisuudessa suuremmassa roolissa yhteiskunnassamme kuin koskaan aiemmin. Väestön painopiste alkaa siirtymään vanhempaan sukupolveen sekä eläkeläisiin ja hyvin hoidettujen vanhuksien määrä kasvaa huomattavasti seuraavien vuosikymmenten aikana. Sosiaali- ja terveysalalla ennustetaan ikääntyneiden määrän lisääntyvän huomattavasti seuraavien vuosikymmenten aikana (Laatusuositus 2008,9). Vuonna 2030 ennustetaan Suomessa olevan 1,3 miljoonaa yli 65 vuotiasta asukasta, suomalaisista olisi tuolloin yli 20 prosenttia eläkeikäisiä (Jyrkämä 2003,15). Tämä tuo haasteita nykyiselle vanhustenhoidolle, josta mediassakin on saatu lukea monenlaisia arvioita ja mielipiteitä. Lisäksi väestön ikääntyminen haastaa päättäjät jo tällä hetkellä pohtimaan, millä keinoin ikääntyneiden palvelut järjestetään laadukkaasti: arvokkaasti, asiakasta kunnioittaen, vaikuttavasti ja taloudellisesti kestävästi (Laatusuositus 2008, 9).

Vanhustenhoito on kokenut vuosikymmenten saatossa monia suuria linjauksia. Ennen vuosituhannen vaihdetta pyrittiin pois laitostasumisesta, siirryttiin palvelukoteihin sekä tehostettiin entisestään avohuollon palveluita, kotipalvelua ja kotisairaanhoidoa. Nyt linjauksena on kotihoidon tehokkuus ja ikääntyneen oman äänen kuuleminen sekä omaishoidon tukeminen. Nykyään kunnat ovat siirtämässä perinteiset vanhainkodit ja vuodesosastot historiaan. Ne ostavat asumispalveluita yksityisiltä palveluiden tuottajilta sekä tehostavat kuntouttavaan työotteeseen myös terveydenhoitopuolella, jolloin tavoitteena on pitkäaikaispotilaiden määrän väheneminen. Tulevaisuuden visiona on häilyttää kokonaan avohoidon ja laitoshoidon rajaa taloudellisista sekä asiakkaan tarpeisiin johtuvista syistä. Lisäksi tulevaisuuden tavoitteena on luoda vanhuksille keskuksia, johon kaikki palvelut on keskitetty ja apu voidaan toimittaa vanhuksen luokse tarpeen mukaan (Voutilainen & Raassina & Nyfors 2008, 18,22.)

Mietityttääkin, kuinka ennen toimineiden vanhainkotien toiminta eroaa tämän hetken tehostetusta palveluasumisesta muuten kuin nimellisesti. Ovatko ikääntyneiden palvelukodit tosiaan kotien veroisia? Omat tavarat ja vaatteet ovat arkipäivää, mutta mikä muu erottaa paikan laitoksesta? Tässä opinnäytetyönä tehtävässä kehittämishankkeessa on haluttu lähteä tutkimaan, miten uuteen asumispalvelukeskukseen saataisiin asukkaiden ääntä kuuluviin, aktivoitua heitä, luomaan yhteisöllisyyttä ja ehkäisemään laitostumista henkilökunnan innoittamina. Tarkoituksena on pyrkiä antamaan jokaiselle asukkaalle

mahdollisuus sekä vaihtoehtoja rakentaa oman näköinen arki, johon kuuluu muutakin kuin puhdas elinympäristö, ruoka sekä fyysinen hoito- ja huolenpito.

Tämän kehittämishankkeen perustavoitteena on toteuttaa suunnitelmallisesti yhteisöllistä, aktivoivaa, virikkeellistä toimintaa sosiokulttuurisen innostamisen ideologiaa hyödyntäen Mikeva Oy:n Fregatin viidessä vanhusten ympärivuorokautisessa palvelukodissa. Hankkeen toimivuuden ja onnistumisen myötä voidaan samaa mallia käyttää myös muiden palvelutalojen toimintamallin kehittämisessä tulevaisuudessa.

Esittelen tässä kehittämishankkeen kirjallisessa raportissa ensin kansalais- ja aluelähtöisen toimintatutkimuksen lähtökohtia. Perehdyn sosiokulttuurisen innostamisen lähtökohtiin sekä pohdin ikääntyneiden sosiaalista pääomaa laitosmaisissa olosuhteissa, raportoiden samalla hankkeen etenemistä vaihe vaiheelta. Esittelen myös ikääntyneiden parissa tehtyä kehittämishanketta, jossa sosiokulttuurista innostamista on hyödynnetty. Lopuksi arvioin vuoden aikana tapahtunutta toimintaa asukkaiden, omaisten ja työntekijöiden mielipiteiden pohjalta sekä oman kokemuksen kautta.

2 KEHITTÄMISHANKKEEN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Mikeva Oy – lähtökohdat kehittämishankkeelle

Tässä kehittämishankkeessa tutkitaan viidestä vanhusten palvelukodista muodostuvaa, palvelukotikeskus Fregatin, virikkeellisen arjen muotoutumista sosiokulttuurisen innostamisen näkökulmaa hyödyntäen. Viisi jo toiminnassa olevaa vanhusten ympärivuorokautista palvelukotia muuttaa uusiin tiloihin. Kehittämishankkeen tarkoituksena on saada arkeen yhteisöllistä ja asukkaiden toiveita täyttävää toimintaa laadukkaan perushoidon rinnalle. Tämän kehittämishankkeen tarkoitus ja tehtävä on myös luoda uusi virikkeellinen ja aktivoiva kulttuuri uuteen yhteisöllisyyttä tavoittelevaan palvelukotikeskukseen. Hankkeen tarkoituksena on saada palvelutalo Fregatin asukkaille toiminnallinen, monipuolinen ja innostava asumisympäristö, jolloin iäkkäiden asukkaiden fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn vahvistumisen kautta saavutetaan iäkkäiden hyvinvoinnin paraneminen sekä voimaannuttaminen.

Kehittämishanke tehdään yksityisessä valtakunnallisessa yrityksessä, Mikeva Oy, joka muiden sosiaali- ja terveystalouden ohella tuottaa ympärivuorokautista kodinomaista hoitoa ikääntyneille. Mikeva Oy on kuntoutus-, hoiva- ja asumispalveluita sekä asumisen tukipalveluita tuottava yhtiö, jonka ensimmäinen palvelukoti on perustettu 1986 Haapajärvellä. Yhtiön asiakkaita ovat kunnat ja yksityiset henkilöt. Kaikkiaan yrityksessä on työntekijöitä n. 600 ja asiakkaita n. 1050.

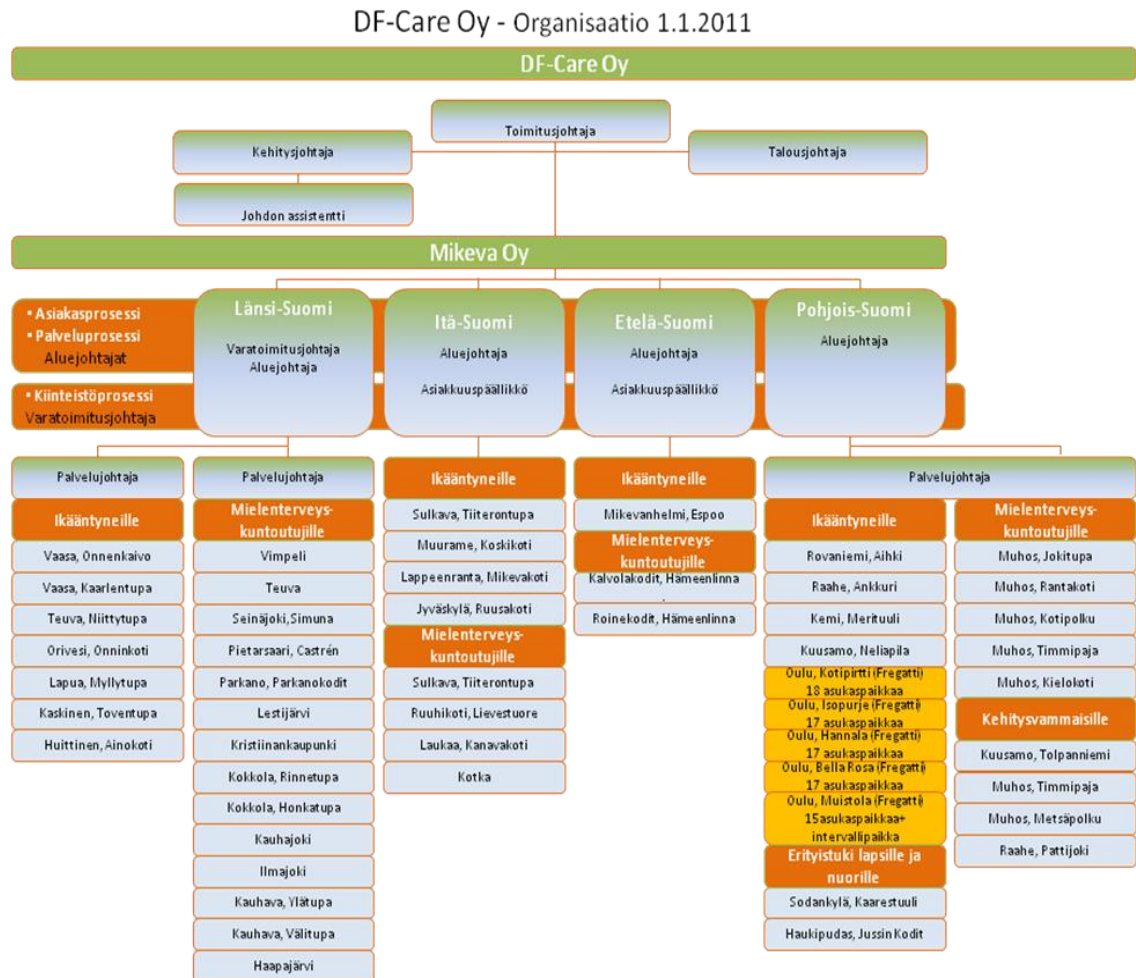
Suomen kartassa (Kuvio 1.) on merkitty kaikki Mikeva Oy:n toimipisteet alkuvuonna 2011. Yrityksen toiminta on koko Suomen laajuista. Tämä kehittämishanke sijoittuu Oulussa toimivien vanhusten tehostetun palveluasumisen yksiköihin.



Kuvio 1. Mikeva Oy:n toimipisteet Suomessa

Kehittämishanke sijoittuu osaan Mikeva Oy:n Pohjois-Suomen alueen vanhuspalveluiden yksiköistä. Oulussa sijaitsevat viisi palvelukotia toimivat erillisinä yksiköinä saman katon alla, yhdistävänä nimenään Mikevan Fregatti. Kaikki viisi palvelukotia muuttivat Muhokselta joulukuun 2009 - kesäkuun 2010 välisenä aikana uusiin, Oulun Toppilansaaressa valmistuneisiin tiloihin. Toimintatutkimuksen kohderyhmän asukasprofiili on moninainen. Palvelukotien asukkaat ovat alle kuusikymmenvuotiaista yli yhdeksänkymmentävuotiaisiin. Kaikilla asukkailla on tarve ympärivuorokautiseen hoitoon. Osa asukkaista sairastaa dementiaa, osa on liikuntarajoitteisia tai heidän toimintakyky on heikentynyt sekä osalla asukkaista on ikääntymisen ohella psyykkisiä sairauksia.

Seuraavassa organisaatiokuviossa (Kuvio 2.) on eritelty palvelukodeittain kaikki Mikevan tarjoamat palvelut alueellisesti. Organisaatiokuviossa on tummennettu palvelukodit, joissa kehittämishanke tehdään. Kehittämishanke koskettaa kaikkiaan 86 asukasta sekä 50 henkilökunnan jäsentä.



Kuvio 2. Mikeva Oy:n organisaatiokaavio

Mikevan organisaatio jakautuu Länsi- Itä- Etelä- sekä Pohjois-Suomen alueisiin, joissa aluejohtajat vastaavat palvelujohtajien ja asiakkuuspäälliköiden kanssa oman alueen toimipisteistä. Mikevan toiminta on laajimmillaan tällä hetkellä Pohjois- sekä Länsi-Suomessa. Yhtiön tavoitteena on kuitenkin koko ajan laajentua ja saada vahva markkina-asema koko Suomen laajuudelle. Tämän kehittämishankkeen tavoitteiden saavuttaminen on asiakastytyväisyyden lisääntymisen myötä myös yrityksen tavoitteiden mukainen, jolloin yrityksen ”Hyvä olla”- teema toteutuu.

2.2 Osallistava toimintatutkimus

Tässä kehittämishankkeena toteutettavassa toimintatutkimuksessa tutkimustehtävää on lähestytty fenomenologisella tutkimusotteella. Fenomenologisessa tutkimuksessa tavoitteena on saada esille ihmisen välitön kokemus tutkittavasta aiheesta (Virtanen 2006,

164). Tämän hankkeen tavoitteena toiminnan kehittämisen ohella on selvittää asukkaiden ja heidän omaisten kokemusta palvelukotien viihtyvyydestä, toiminnallisuudesta ja virikkeellisyydestä toiminnan kehittämisen alettua.

Tässä kehittämishankkeessa sosiokulttuurinen innostaminen on vahva lähtökohta koko hankkeen suunnittelulle. Sosiokulttuurisen innostamisen taustalla on oma metodologia, ja innostamisen lähtökohtana on aina ihmisten oma osallistuminen. Innostaminen on tutkimusmetodologiselta perustalta etnograafisen, tutkivan tutkimuksen ja toimintatutkimuksen mukainen. Tavoitteena innostamisen tutkimisessa, kuin myös toiminnan tutkimisessa on laadulliseen muutokseen pyrkiminen, jossa mukana on osallistava elementti. Tällöin ihmiset itse ovat tietoisia mahdollisuudesta vaikuttaa muutokseen. (Kurki 2000, 89.)

Käytännössä innostamisen toiminnan osallistava metodologia tarkoittaa ihmisten toimimista vuorovaikutuksessa toistensa kanssa yhteisen päämäärän suuntaan. Innostamisen tavoitteena on osallistumisen avulla saada aikaan muutoksia yhteiskunnassa. Innostamisen oleellinen osa on tutkiminen. Tavoitteena ei ole ainoastaan saada tietoa asiasta, vaan myös analysoida ja tulkita, jotta sitä kyettäisiin myös ymmärtämään. (Kurki 2000, 89-90.)

Tämä kehittämishanke toteutetaan osallistavaa toimintatutkimuksen metodia käyttäen pääasiassa kvalitatiivisen tutkimusasetelman lähtökohdista. Osallistava toimintatutkimus korostaa tutkimuskohteena olevien jäsenten osallistumista tutkimukseen (Heikkinen & Kontinen & Häkkinen 2006, 50). Sosiaalipsykologi Kurt Lewin on esitellyt ensimmäisen kerran osallistavan toimintatutkimuksen periaatteen 1940-luvulla, jolloin hän omien tutkimusten kautta huomasi työn muutoksen edellyttävän yhteistoimintaa, ryhmäpäättöksiä sekä teorian ja dialogin välistä keskustelua (Lewin 1990, 47).

Kvalitatiivinen, toisin sanoen laadullinen tutkimus mittaa tutkittavan aineiston syvyyttä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan tarkoituksena on kuvata jotain tapahtumaa, ymmärtämään tiettyä toimintaa tai antaa teoreettisesti pätevä tulkinta jostain ilmiöstä. (Eskola & Suoranta 1998, 34.) Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tehdä toimintatutkimus kohdennettuun joukkoon, asukkaisiin sekä saada heidän elämänlaatua paranemaan mahdollistamalla toiminnallisuus arjessa ja selvittämään onko tähän tavoitteeseen päästy.

Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on kuvata todellista elämää tarkastelemalla kohdetta kokonaisvaltaisesti sekä löytää ja paljastaa tosiasioita (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2000, 152). Laadullisessa tutkimuksessa tilastollisten yleistysten sijaan pyritään muun muassa kuvaamaan ja ymmärtämään jotain ilmiötä. Täten on tärkeää, että henkilöillä, joilta tietoa kerätään, on tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman tarkka käsitys. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 87–88.) Tässä kehittämishankkeessa on pyritty asukkaiden kokonaisvaltaiseen huomioimiseen alusta lähtien. Toiminta tehtiin heidän omassa asumisympäristössään, mielipiteitä kunnioittaen ja huomioiden. Ajatuksena, että jokainen osallistuja on oma suoriutuja ja jokaisen mielipide pyritään yksilöllisesti huomioimaan.

Tässä hanketyönä tehtävässä tutkimuksessa on käytetty erilaisia tiedonkeruumenetelmiä eli menetelmätriangulaatiota. Menetelmätriangulaatiolla tarkoitetaan useamman tutkimusmenetelmän yhdistämistä samassa tutkimuksessa. Koska laadullisessa tutkimuksessa analyysi ja tiedon keruu kytkeytyvät toisiinsa samaan aikaan, on tiedonkeruun oltava monipuolista, useista eri lähteistä todennettua ja usealla menetelmällä kerättyä (Kananen 2009, 111). Tässä hanketyössä tietoa on kerätty eri alkukartoituksen sekä loppuarvioinnin kyselyillä, väliarviointilomakkeella (Liitteet 1-5) sekä tutkijan päiväkirjan avulla. Tiedonkeruu on toteutettu kehittämishankkeen kohderyhmältä sekä tutkimuksen toteuttajilta, myös kohderyhmän eli vanhusten omaisten palaute on huomioitu loppuarvioinnissa.

Toimintatutkimuksessa toteutuvat toiminta ja tutkimus samanaikaisesti. Se nähdään toimijoista kumpuavana toimintana, ei ulkoapäin annettuina käskyinä tai ohjeina. Toimintatutkimuksen merkittävimpänä elementtinä on pysyvä muutos. (Kananen 2009, 9.) Toimintatutkimuksen aloite tai tarve voi tulla esille aiemmin tehdyistä tutkimuksista, mutta myös usein itse tutkimuskohde tai edustava taho on aloitteen tekijä. On myös mahdollista, että sekä aiempi tutkimus ja muu taho yhdessä tekevät tutkimuksen aloitteen. (Kuula 1999, 11-12.)

Tämän kehittämishankkeen tarpeellisuuden toteaminen tuli esille usealta eri taholta. Henkilökunnan kokemuksen ja suullisen palautteen mukaan palvelukotimme asukkaat olivat pitkään kaivanneet ”jotain muuta” päivän kulkuun. Hankkeeseen osallistuneiden palvelukotien asukkaiden omaisilta oli tullut sanallista kritiikkiä palvelukotien virikkeellisen ja osallistavan toiminnan puutteista. Toukokuussa 2009 tehtiin erääseen Mike-

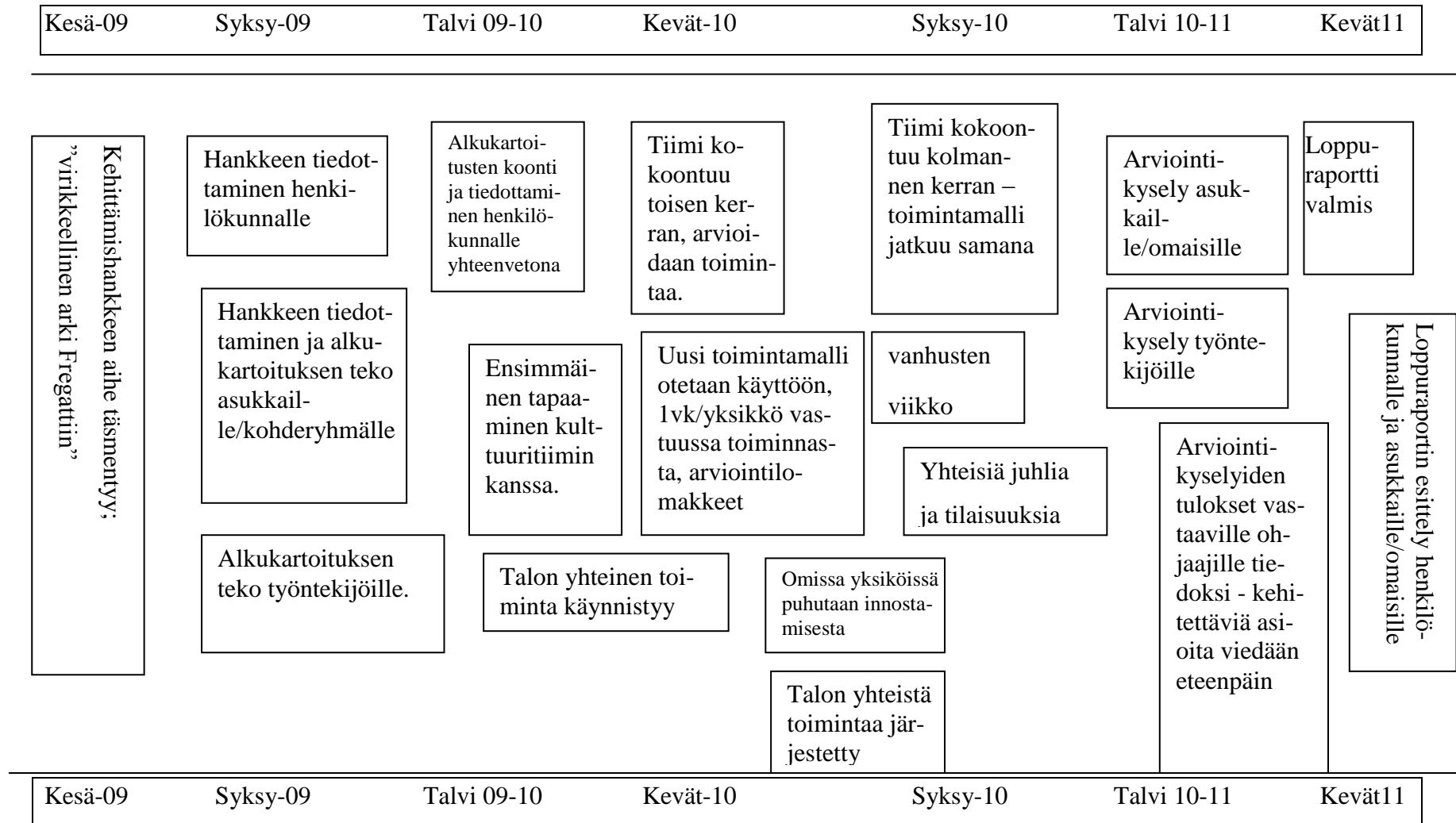
van palvelukotiin pienimuotoinen virikkeelliseen ja luovaan arkeen liittyvä kehittämishanke. Tämän hankkeen myötä tuli palveluesimiehen taholta pyyntö laajentaa ja kehittää virikkeellistä toimintaa kaikkiin uuden palvelukotikeskus Fregatin asumisyksiköihin. Tämän kehittämishankkeen aloitteentekijöitä ovat olleet; tutkimuskohde (asukkaat) ja heitä edustava taho (omaiset), edellisen hankkeen tulokset jatkumon tarpeellisuudesta sekä yrityksen johdon näkemys toiminnan kehittämisestä.

Toimintatutkimuksessa on olennaista tuottaa uutta tietoa reaaliaikaisesti kokeilemalla ja arvioimalla. Toimintatutkimuksessa tutkijalla on haasteellinen rooli tutkijana, koska hänen on osallistuttava ja oltava läsnä tutkittavan käytännössä. Pelkkä kirjallisen tekstin kirjaaminen toiminnasta ei riitä, vaan on saavutettava luottamus ja keskusteluyhteys tutkittavien kanssa. Tutkimuksen eteenpäinvieminen vaatii tutkittavan persoonallisuudelta tiettyä halua, tahtoa ja innostusta saada jotain konkreettista aikaan. (Kuula 1999, 207-208.)

Tämän kehittämishankkeena toteutettavan tutkimuksen osallistujat ovat palvelukodin asukkaita (subjekteja ja innostettavia) sekä työntekijöitä (innostajia). Olen tutkijana aktiivisessa roolissa hankkeen käytännön toiminnassa. Asukkaat ja työntekijät tuntevat minut ennen hankkeen aloittamista, olen osa heidän arkea ohjaajana sekä työtoverina. Kuten Kuula toteaa, toimintatutkimusta pidetään hyvänä tutkimusmetodina juuri aidon aineiston saamisessa toimimalla tutkittavien kanssa (Kuula 1999, 209). Uskon, että oma innostukseni sekä haluni kehittää toimintaa asukkaiden parhaaksi innostaa myös muita työntekijöitä osallistumaan myönteisesti ja aktiivisesti toiminnan kehittämiseen tutkimuksen edetessä.

Seuraavaksi esittelen kehittämishankkeen merkittävimmät tapahtumat aikajanalla. Aikajanalla ilmenee hankkeen tapahtumat suunnitteluvaiheesta hankkeen loppuraportin valmistumiseen saakka vuosina 2009–2011. Tämän kehittämisraportin tapahtumia voi seurata aikajanan mukaan. Kehittämisshanke on toteutunut lähtökohtaisesti hankesuunnitelman aikataulun mukaisesti.

Kuvio 3. Kehittämishankkeen aikajana vuosina 2009-2011



Edellä olevassa kuviossa (Kuvio 3.) on kirjattu tämän kehittämishankkeen tapahtumat aikajanalle.. Arvioitava ja toiminnallinen aika sijoittuu tammikuu 2010 - joulukuu 2010 välille. Aikajanalla on kuvattu milloin henkilökuntaa ja asukkaita on informoitu tapahtumista ja miten usein toimintamallia on arvioitu. Aikajanalla on myös kuvattu alkukartoitusten kyselyiden sekä loppuarviokyselyiden ajankohdat. Talvella 2011, heti arviointikyselyiden vastausten koonnin jälkeen puututtiin kehitettäviin asioihin, joten kehittämishanke on jalkautunut arkeen osittain. Seuraavaksi esittelen hankkeen esittelyä asianosaisille.

2.2 Kehittämishankkeen esittely asukkaille ja työntekijöille

Toimintatutkimuksen ensimmäiseen vaiheeseen kuuluu nykyisen toimintamallin kyseenalaistaminen ja esilletuominen (Engeström 2004; Saari 2009). Tässä kehittämishankkeessa palvelukotien nykyinen toimintamalli kyseenalaistettiin yrityksen pohjois-pohjanmaan alue- ja palvelujohtajan taholta mm. omaisten palautteiden perusteella, joilta ehdotus tutkimuksen aiheeseen tuli. Myös henkilökunnalta kysyttiin mielipidettä senhetkisestä asukkaiden viriketoiminnan toimivuudesta ja sisällöstä, kun kehittämishankkeen alkuvaiheessa esiteltiin hankeideaa jokaisen yksikön tiimipalaverissa lokamarraskuussa 2009. Hankkeen alkuvaiheessa hanketyön vetäjän roolissa pidin tärkeänä esittäytyä henkilökohtaisesti kaikille hankkeeseen osallistuville työntekijöille.

Kehittämishankkeen aihe esiteltiin kohderyhmälle, asukkaille, alkukartoitusta tehdessä. Suurin osa asukkaista on dementoituneita, joten asiasta heille kertominen ennen hankkeen aloittamista olisi ollut tarpeetonta. Hankkeen esittely asukkaille tapahtui alkukartoituksen kyselyiden esittämisen yhteydessä. Palvelukodin asukkaiden omaisille esiteltiin kehittämishanketta palvelukotien muutettua uusiin tiloihin maaliskuussa 2010, jolloin vietettiin palvelukotien omaistenpäiviä.

2.3 Kehittämishankkeen alkukartoitus asukkaille

Alkukartoituksen tekeminen osallistavassa toimintatutkimuksessa on tarkoituksenmukaista, koska tällöin tutkimukseen osallistuvat pääsevät kehittämishankkeen alusta asti vaikuttamaan omilla mielipiteillä tapahtumien kulkuun (Heikkinen & Rovio & Syrjälä

2006, 61–62). Asukkaiden alkukartoitus (Liite 1) toteutettiin marraskuussa 2009. Tällöin asukkaat asuivat vielä ”vanhassa” palvelukodissa, tutussa ympäristössä.

Asukkaiden alkukartoituksen kyselyyn osallistui jokaisesta yksiköstä muutamia asukkaita työntekijöiden ehdotuksen pohjalta. Kaikkiaan palvelukodeissa asui n. 60 asukasta. Kyselyyn osallistuneet asukkaat olivat suhteellisen hyvin paikkaan ja aikaan orientuneita ja kykenivät keskustelemaan asioista. He pystyivät tuomaan mielipiteitään myös sanallisesti esille. Tein kyselyn (Liite 1) 16 asukkaalle, joista 10 oli naista ja 5 oli miestä. Yksi asukas ei suostunut vastaamaan kyselyyn, koska ei omien sanojen mukaan ymmärtänyt, mistä oli kyse.

Kysely toteutettiin yksitellen asukkaiden omissa huoneissa tai kodin yleisissä tiloissa, jolloin ympäristö oli tuttu ja turvallinen. Esittelin tutkimuksen aiheen ja itseni Mikeva Oy:n, työntekijänä joka tekee opintoihin liittyvää kehittämishanketta. Tämän jälkeen kysyin asukkaan suostumusta kyselyn vastaamiseen. Jokainen kyselyyn vastanneista halusi minun lukevan kysymykset ja kirjaamaan vastaukset hänen puolestaan, jolloin kirjalliset vastaukset olivat vastaajan puheesta otettuja lauseita ja huomiota.

Aineisto on hankittava fenomenologisesta näkökulmasta niin, että tutkija vaikuttaa mahdollisimman vähän tutkittavien tuomiin kokemuksiin. Kysymysten tulisi olla myös mahdollisimman avoimia ja strukturoimattomia. Kysymykset voidaan esittää kirjallisesti tai suullisesti, kunhan antaa tutkittavalle mahdollisuuden tuoda omia mielikuvia ja elämyksiä esille aiheesta. (Virtanen 2006, 170)

Asukkaiden alkukartoituksessa oli tarkoitus selvittää, mitä mieltä he ovat sillä hetkellä omasta viihtymisestä palvelukodissa. Lisäksi oli tarkoitus selvittää ennen prosessin käynnistämistä, onko tarvetta toimintojen/virikkeellisyyden lisäämiselle, vai ovatko asukkaat itse tyytyväisiä nykytilaan. Tavoitteena oli selvittää todellisen kohderyhmän tarve kehittämiselle, ja jos kehittämistä on, mitkä ovat kohderyhmät toiveet toiminnan monipuolistamiseksi.

Kyselyn alussa kysyin yleisesti asukkaiden viihtyvyydestä sen hetkisessä palvelukodissa, mitä hyvää ja mitä huonoa. Tämän kysymyksen avulla halusin selvittää onko toiminnallisuus ja virikkeellisyys asioita, jotka tulevat asukkaiden mieleen oma-aloitteisesti

ja mitä asioita he kokevat tärkeimpinä omaa viihtyvyyttä ajatellen. Seuraavia ajatuksia ilmeni palvelukotien positiivisissa puolissa.

”Puhtaus ja riittävän hyvä ruoka, joku henkilö paikalla yölläkin”

”Henkilökunta mukavaa, hyvin kohtelee”

”Pakkohan se on viihtyä”

Eräs vastaaja koki, että toisaalta on mukava, kun kaiken saa valmiina, ei tarvitse itse tehdä: Toisaalta huono, koska haluaisi itse vielä tehdä, eikä saa tai ole siihen mahdollisuutta.

”Toisaalta kaikki valmista, mutta sekään ei ole hyvä...haluaisin itse tehdä”

Negatiivisia asioita kysyttäessä muutamat asukkaat mainitsivat tekemisen puutteen, ei aika kulu ja tulee aika pitkäksi.

”Huonosti, pitkät ajat, ei mitään tekemistä”

”Laitos on aina laitos”

”Enemmän jotain toimintaa, jotain tehtäisiin...käsitöitä”

Yhtä asukasta häiritsi toisten asukkaiden levoton ja kovaääninen käytös. Kuusikymmentä prosenttia vastanneista asukkaista ei osannut tai halunnut sanoa mitään negatiivista. Seuraavassa taulukossa (Taulukko 1.) on teemoitettu asukkaiden viihtyvyyteen vaikuttavia asioita alkukartoituksen kyselyn tuloksena.

Taulukko 1. Asukkaiden viihtyvyyteen vaikuttavat asiat alkukartoituksessa

Viihtyvyyteen vaikuttavat positiiviset asiat:	Viihtyvyyteen vaikuttavat negatiiviset asiat:
- Henkilökunta mukavaa	- Tekemisen puute
- Turvallisuuden tunne	- Aika ei kulu
- Hyvä ruoka ja puhtaus	- Laitosmaisuus
- Mukava kun kaikki valmista	- Toisen asukkaan aiheuttamat häiriöt

Palvelukodeissa viihtyvyyteen vaikuttavissa asioissa (Taulukko 1.) ei asukkailta tullut toiminnallisuuteen liittyviä asioita esille kuin negatiivisissa puolissa. Muutama asukas oli sitä mieltä, ettei aika kulu päivisin, eikä päivisin ole mitään tekemistä. Myös laitospaisuutta tuotiin esille. Kehuttiin sekä perushoitoa, puhtautta, turvallisuutta, että henkilökuntaa. Tämä johdattelematon kysymys toi esille sen, ettei päivisin ole kovinkaan paljoa toimintaa, joka saisi kehuja ja jäisi mieliin. Toisaalta negatiivisissa puolissa huomiointiin juuri tekemisen puute ja ajan kulumattomuus.

Hoitoympäristössä huomio kiinnittyy usein perushoitoon ja hygieniaan. Toiminnallisessa hoidossa tavoitteena on mahdollistaa ikääntyneen omien kykyjen käyttöönotto. Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi itsenäistä ruokailua, liikkumista apuvälineiden kanssa, jumppahetkiä, arkiaskareita, uutisten seuraamista, sanomalehtien lukua. Tutkimusten mukaan juuri niillä iäkkäillä ihmisillä psyykinen toimintakyky ja oman elämän hallinta on parempi, joilla on paljon toimintaa ja harrastuksia. Mahdollisimman virikkeellinen ympäristö hidastavat aivojen toiminnallista vanhenemista, koska ne parantavat hermoston omaa kompensatiokykyä. (Airila 2002.) Alkukartoituksen tulosten pohjalta olikin perusteltua lähteä kehittämään toiminnallista arkea Fregattiin. Toiminnallisen arjen kautta asukkaat voivat paremmin, laitostumista ehkäistään ja samalla pyritään saamaan asukkaille kodinomaisen koti viimeisiksi vuosiksi.

Seuraavaksi kyselyssä käytiin läpi, haluaako asukas viriketoimintaa tai yleensä toimintaa päiville vai ei ja pyydettiin perustelemaan miksi haluaa tai ei halua. Kaikkiaan 73 prosenttia kyselyyn vastanneista asukkaista halusi jotain toimintaa päiviin.

”Päivälle jotain tekemistä, halu tehdä. Ettei ihan maattais täällä vaan”

”Haluan tekemistä niin ettei kaikkea ehdi tekemäänkään”

”Ei mukava olla toimeettomana”

”Ettei päivät mene pelkästään nukkumiseen”

”En halua jäädä noin vain, kun on vielä kuntoa ja terveyttä, kun vielä jaksan. Ei tiedä, koska ei enää jaksa.”

Osa vastanneista asukkaista, 23 prosenttia, oli sitä mieltä, ettei kaipaa mitään tekemistä päiville, näin on hyvä olla ja olivat tyytyväisiä nykyiseen tai vähätelivät itseään.

”Minusta ei ole mihinkään”

”En kaipaa, aika kuluu muutenkin. Aktivoin itse itseäni lukemalla ja kirjoittamalla.”

”En kaipaa, tyytyväinen tämän hetken tilanteeseen”

”Oma radio ja rauha riittää”

”Olen oman osani jo tehnyt”

On tarpeellista pohtia asukkaiden mielipiteitä toiminnan tarpeellisuudesta heidän kohdalla, jotka eivät kaivanneet toimintaa päiviin. Työntekijöiden on kuunneltava herkästi asukkaiden toiveita, mitä he oikeasti haluavat tehdä ja mitä eivät. On tärkeä huomioida asukas, joka ei kaipaa mitään eikä halua tehdä mitään. Passiivinen ja haluton asukas voi olla masentunut. Tällöin työntekijän velvollisuus on selvittää haluttomuuden ja passiivisuuden syyt. Huomatessa ikääntyneen kohdalla vetäytymistä ja depression ensioireita on tärkeä pohtia oireiden syytä. Yhtä merkittävä asia on lähteä kannustamaan häntä itsenäiseen toimintaan pienin askelin kuten esimerkiksi kuntouttavan viriketoiminnan keinoin.

Kuntouttavalla viriketoiminnalla tarkoitetaan toimintaa, joka tukee psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä ja näin ollen on osana vanhuksen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Kuntouttavan viriketoiminnan ammattilainen Airila puhuu kuntouttavan viriketoiminnan puolesta. Tarkoituksena on ylläpitää vanhuksen henkistä vireyttä ja omia voimavaroja sekä ennaltaehkäistä apaattisuutta, masentuneisuutta ja toimintakyvyn ennen aikaisia heikentymistä. (Airila 2002, 32). On myös osattava hyväksyä, että ikä ja sairaudet väsyttävät, toiminnan toteuttaminen ja osallistuminen siihen on oltava vapaaehtoista ja yksilöllisiä toiveita on huomioitava.

Toiminnallisuuteen haluttomasti suhtautuvien vastausten pohjalta on myös tärkeä huomioida Anita Näslindh-Ylispangarin toteamus artikkelissaan Vanhuksen olemassaolon kokemuksen vahvistaminen yhteisössä. On huomioitava vanhus, joka on tottunut elämään yksin ja omien ehtojen mukaan ilman suurempia virikkeitä. On myös kunnioitettava ja osattava huomioida hänen itsenäisyys rakentavana voimavarana. Toisaalta on osattava huomioida syrjäytyneet vanhukset, jotka eivät kykene ilmaisemaan itseään ja pohdittava yhteisöllisiä hoitotyön mahdollisuuksia vanhuksen arjessa. (Näslindh-Ylispangar 2005, 155.)

Lopuksi alkukartoituksen kyselyssä pyydettiin pohtimaan, mitä kaikkea asukas haluaisi päivien aikana tehdä, jos mielikuvitus olisi rajana. Hyvin perinteisiä ehdotuksia tulikin esille, joita olisi mahdollista toteuttaa. Aukkailla oli mielissä pääpiirteittäin ulkoilu, kädentaidot, ryhmätoiminta, liikunta, hengellinen toiminta ja kulttuuri.

Taulukko 2 Asukkaiden ajatuksia mitä virikkeellinen arki palvelukodissa sisältää

Ulkoilu	<i>Ulkoilua kävellen ja lähiympäristöön tutustuen päivittäin, torilla käyminen kahvilla</i>
Kädentaidot	<i>Käsitöitä, piirtämistä, maalaamista, askartelua, leipomista</i>
Ryhmätoiminta	<i>Bingo, Keskustelupiiri, kuorolaulanta</i>
Liikunta	<i>Jumppaa, tanssia myös pyörätuolilaiset huomioiden</i>
Hengellinen toiminta	<i>Uskonasiat, kirkossa käynti, hengellisten laulujen laulaminen</i>
Kulttuuri	<i>Näytelmäpiiri, runopiiri, kirjallisuus, musiikki, teatterissa ja konserteissa käyminen, elokuvat</i>

Taulukossa 2. esitetyt asukkaiden toiveet ja ajatukset, mitä virikkeellinen ja toiminnallinen arki voisi sisältää, olivat hyvin toteutuskelpoisia ja realistisia. Näiden toiminnallisten menetelmien taustalta löytyy myös syvempiä linjoja, joita voi hyödyntää vanhuksen hyvinvoinnin edistämiseksi. Vanhuksen yksilöllisyyttä tuettaessa on tärkeä huomioida elettyä elämää, jolloin vahvistetaan vanhuksen sisäistä elämänhallintaa (Andreev & Salomaa 2005, 169).

Toiminnallisilla tuokioilla vanhusten arjessa on myös syvempi merkitys, kuin pelkkä ajan kuluminen. Onnistunut ja motivoiva toiminnallisuus parhaimmillaan tukee vanhuksen elämänhallintaa, koska se perustuu ihmisen kokonaisvaltaiseen kokemuksellisuuteen, kuten psyykkiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen yhteenkuuluvuuteen. Vanhusten kanssa toimiessa elämyksen tunteen mahdollistaminen on merkittävässä osassa, kaikkea ei aina tarvitse osata, tietää ja muistaa. (Andreev & Salomaa 2005, 161.) Asukkailta tulleiden ehdotusten pohjalta on hyvä lähteä suunnittelemaan ja toteuttamaan toimintaa, jossa huomioidaan eletty elämä, onnistumisen ja elämyksen tunteen saavuttamisen mahdollisuus sekä mahdollisesti jopa kuntouttava työote asukkaan kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin lähtökohdaksi.

Kuntouttavan toiminnan osuus hyvinvointiin lähtee asiakkaan kuulemisesta. Tässä kehittämishankkeessa on lähdetty liikkeelle kyselemällä palvelukotien asukkaita heidän toiveitaan ja ajatuksia toiminnasta. Kuten Leena Paasivaara toteaa, pitäisi päästä irti vallalla olevasta massoittavan palvelujärjestelmän periaatteesta, jossa ikääntyneet nähdään yhtenäisenä ryhmänä samankaltaisine tarpeineen ja voimavaroineen. Tämä johtaa rutinoituneeseen palveluntarjontaan, jossa kaikille järjestetään samanlaiset palvelut. Sen sijaan pitäisi asiakaslähtöisesti huomioida ikääntyneen voimavarat ja antaa mahdollisuus itsensä toteuttamiseen. (Paasivaara 2004, 56).

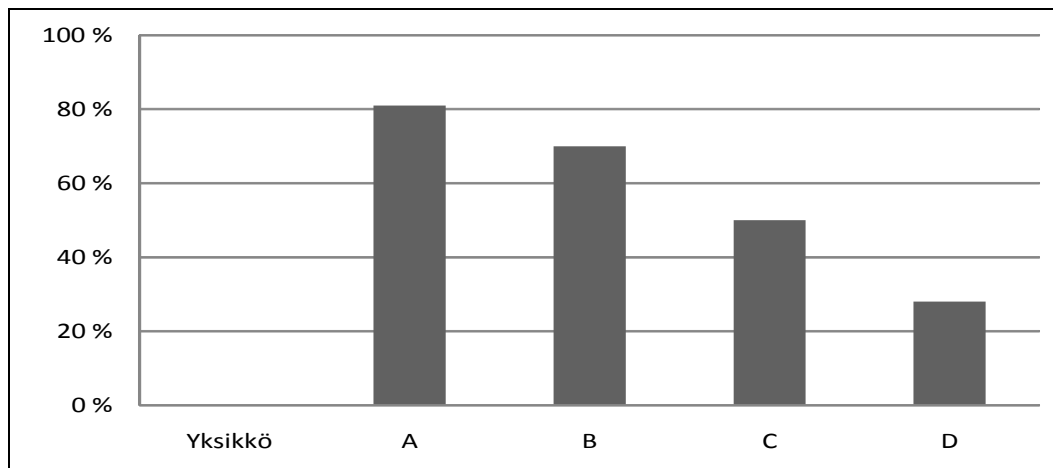
Kaksi alkukartoituksen kyselyyn vastanneista asukkaista oli kiinnostunut osallistumaan toiminnan toteuttamisen suunniteluun. Sairastelu, dementian eteneminen ja fyysisen kunnon heikkeneminen esti heitä lopulta osallistumaan yhteisiin palavereihin, jossa toimintaa kehitettiin työntekijöiden kesken.

2.4 Kehittämishankkeen alkukartoitus henkilökunnalle

Kehittämishankkeen työntekijöiden alkutilanteen kartoituksessa käytin lomakekyselyä. Lomakekysely, eli strukturoitu kysely tapahtuu lomaketta apuna käyttäen. Siinä kysymykset ja väitteet on täysin ennalta määritelty (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2000, 195). Lomakekyselyn tavoitteena oli saada mahdollisimman monen työntekijän mielipide esille, miten palvelukotien virkkeellistä toimintaa voisi kehittää ja mitä he siitä tällä hetkellä ajattelevat. Samalla sain jokaisen työntekijän kiinnittämään huomiota aiheeseen, koska saatekirjelmässä kerroin kehittämishankkeen tarkoituksesta.

Työntekijöiden alkukartoitus toteutettiin joulukuussa 2009 kyselylomakkeella neljän palvelukodin henkilökunnalle. Viides palvelukoti ei ollut alkukartoitusta tehtäessä vielä tietoinen muutosta Fregattiin. Jaoin kaikkiaan neljään eri yksikköön 38 kyselylomaketta työntekijöille, joista 23 palautui sovittuun päivämäärään mennessä, vastausprosentin ollessa 60,5. Työntekijöillä oli kaksi viikkoa aikaa vastata kyselyyn, joka toteutettiin juuri ennen muuttoa uuteen palvelukotiin. Työntekijöiden alkukartoituksessa yksiköiden välisiä eroavaisuuksiakin tuli esille jo vastausprosenttien muodossa. (Taulukko 3.)

Taulukko 3. Työntekijöiden alkukartoituksen vastausprosentit yksiköittäin

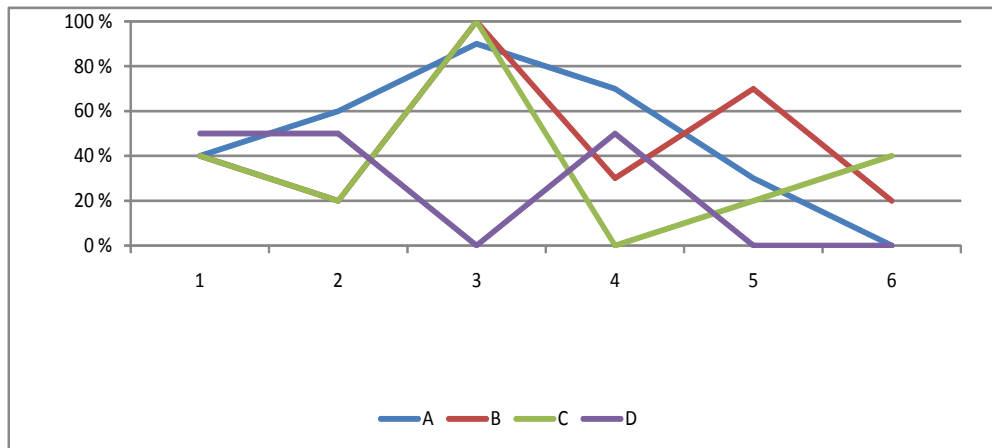


Taulukon 3. mukaan A-yksiköstä yli 80 prosenttia työntekijöistä vastasi kyselyyn ja D yksikön vastausprosentti oli 30. Vastausprosentteihin vaikuttaa todennäköisesti tutkimuksen esille tuominen ja tiedottaminen etukäteen henkilökunnalle. Kävin A ja B yksiköiden tiimipalavereissa esittelemässä hanketta, esittelin itseni ja kerroin alkukartoituksen kyselyn tarpeellisuudesta. C ja D yksiköihin asioista kertominen jäi vaillinaiseksi. Olin sopinut etukäteen yksiköiden vastaavien ohjaajien kanssa, että tulen puhumaan asiasta, mutta henkilökuntaa ei ollut informoitu riittävästi tai kiinnostus aihetta kohtaan ei ollut riittävä. Kyselyn ajankohta syksyllä, juuri ennen palvelukotien muuttoa uusiin tiloihin ja henkilökunnan vaihdokset yksiköiden sisällä saattoivat myös osaltaan vaikuttaa muutaman yksikön matalaan vastausprosenttiin.

Työntekijöiden kyselyssä nousi hyvin eriäviä mielipiteitä esille (Taulukko 4.). Esimerkiksi sen hetkistä (marraskuu 2009) virikkeellistä toimintaa nähtiin monesta näkökulmasta. Osa henkilökunnasta koki sen hetkisen toiminnan riittäväksi, suurin osa kuitenkin koki toiminnan liian vähäiseksi. Suurimpana syynä toiminnan vähyyteen koettiin ajan ja henkilökunnan puute. Viriketoiminnan heikkouksiksi nähtiin myös, ettei ole säännöllistä aikaa, eikä suunnitelmallisuutta toiminnalle. Myös asukkaiden huono kunto ja heikko innostus toimintaan osallistumiselle olivat heikkouksien puolella. Mielenkiintoista oli huomata yksiköiden henkilökunnan välisten mielipiteiden eroavaisuus, ja miten he kokivat sen hetkisen virikkeellisyyden oman yksikön sisällä.

Taulukko 4. Viriketoiminnan merkittävimmät tekijät henkilökunnan näkökulmasta

Heikkoudet ja vahvuudet viriketoiminnassa	A	B	C	D
1=Asukkaat innokkaita osallistumaan	40,0 %	40,0 %	40,0 %	50,0 %
2=Asukkaat eivät halua osallistua	60,0 %	20,0 %	20,0 %	50,0 %
3=Toimintaan ei ole aikaa tai haluja	90,0 %	100,0 %	100,0 %	0,0 %
4=Ulkoilu järjestetty hyvin	70,0 %	30,00 %	0,0 %	50,0 %
5=Henkilökunnalla monipuolista osaamista	30,0 %	70,0 %	20,0 %	0,0 %
6=Henkilökunta kaipaa lisää koulutusta	0,0 %	20,0 %	40,0 %	0,0 %



Avointen kysymysten vastausten perusteella nousi kuusi merkittävintä tekijää, sekä heikkouksia että vahvuuksia, viriketoiminnan toimivuuden kannalta. Taulukossa 4. ensimmäisenä kohtana ja vahvuutena nousi asukkaiden myönteinen ja innokas asenne osallistua virikkeelliseen toimintaan. Toisaalta saman yksikön sisällä toisten vastaukset olivat aivan päinvastaiset, jolloin todettiin, etteivät asukkaat halua toimintaa ja ovat siihen liian huonokuntoisia. Onkin mielenkiintoista huomata, kuinka eri näkökulmista työntekijät katsovat asukkaita, toiset huomaavat innokkaat osallistujat ja toiset huomaavat huonokuntoiset ja haluttomat, kenties jo masentuneet asukkaat. Toisaalta asukkaille tehdyssä alkukartoituksessa tuli myös ilmi, etteivät kaikki asukkaat olleet halukkaita osallistumaan mihinkään toimintoihin. Onkin hyvä pohtia mistä haluttomuus johtuu, masentuneisuudesta vai ihmisen luonteesta ja jaksamisen kokemuksesta.

Kaikista merkittävimpänä asiana viriketoiminnan järjestämisessä koettiin ajan puute tai työntekijöiden haluttomuus tehdä mitään. Tämä nousi melkein jokaisessa yksikössä hyvin voimakkaasti esille. Onkin tärkeä pohtia, miksi melkein jokainen kyselyyn vastanneista pohti onko työtovereilla halukkuutta osallistua virikkeelliseen toimintaan. Onko virikkeellisen toiminnan mahdollinen puuttumattomuus ehkä sittenkään aina ajasta kiinni, vaan asenteista. Onko valmiutta ja rohkeutta tehdä jotain muutakin, kuin perushoitoa. Ohjaajien tehtäväkuvaan kuuluu myös virikkeen järjestäminen.

Hoitotyöhön kuuluu perushoidon lisäksi myös henkilöstön voimavarojen hyödyntäminen omilla osaamisalueilla. Työntekijät, joilla on esim. taiteellisia lahjoja, voivat käyttää niitä omassa työssään rikastuttaen työn tuloksellisuutta. Luovuus ja heittäytyminen auttavat henkilöstön ammatillisuuden kehittymisessä, ja auttaa jaksamaan myös omassa työssään. Myös yhtä tärkeä on henkilön oma positiivinen asenne, motivaatio ja vastuu omaan ammatilliseen ja henkiseen kasvuun. Näiden osa-alueiden kautta voidaan puhua yhteisöllisestä työotteesta, jonka selkeä päämäärä on hyvän hoidon saavuttaminen (Näslindh-Ylispangar 2005, 169-170).

Useammassa yksikössä virikkeellisen toiminnan hyvänä puolena nähtiin ulkoilu, joka on toiminut verrattain hyvin. Sille on määritelty tietty aika päivässä ja toteuttajat. Mitään negatiivista ei ulkoilusta sanottu. Myös henkilökunnan monialainen osaaminen ja harrastuneisuus koettiin positiivisena asiana, mahdollisuuksia monipuoliselle toiminnalle on. Toisaalta joissain yksiköissä koettiin erityisesti, että henkilökuntaa pitäisi enemmän kouluttaa virikkeellisten toimintojen vetämiseen.

Henkilökunnan halukkuutta toiminnan järjestämiseen on myös tärkeä kuunnella. Koulutuksilla saadaan toki itsevarmuutta ryhmätilanteiden hallintaan ja ohjaamiseen, mutta on hyvä myös huomioida, ettei ketään ohjaajaa voi velvoittaa vetämään ryhmää toiminnallisin menetelmin ulkoa ohjautuvasti tai muiden käskystä. Ohjaajalla on itsellä oltava ohjattavien kanssa kiinnostus ja halu toiminnan toteuttamiseen. (Näslindh-Ylispangar 175.)

Hyviä ehdotuksia viriketoiminnan konkreettiseen toteuttamiseen tuli esille. Moni ehdotti erillistä työntekijää virikeohjaajaksi. Tätä ei kuitenkaan ole mahdollista saada taloudellisista ja sopimuksellisista syistä. Moni ehdotti myös suunnitelmallisuutta, kuka tekee, milloin ja mitä. Vastuu toiminnan toteuttamisesta olisi tällöin jollakin henkilöllä. Sama asia tuli esille sekä yksikön toiminnan kehittämisessä, kuin koko Fregatin toiminnan kehittämisessä. Samoin muutamalla vastanneella tuli esille, kuinka virikkeellisen toiminnan jättäminen kiireessä on sallittua. Tähän kulttuuriin toivottiin muutosta.

Melkein kaikki työntekijät ehdottivat samoja virikkeellisiä asioita, mitä asukkaat itse toivoivat toteutettaviksi, esimerkkinä ulkoilua, yhdessäoloa, laulua, käsillä tekemistä, jumppaa, kodin töitä ja muistelua. Kaksi työntekijää kirjasi nimensä alkukartoitukseen, jossa kysyttiin halukkuutta osallistua toiminnan suunnitteluun.

3 SOSIOKULTTUURINEN TOIMINTATUTKIMUS

3.1 Sosiokulttuurinen innostaminen – mistä lähdetään liikkeelle?

Alkukartoitusten analysoinnin sekä palvelukotien muuttovaiheen jälkeen tammikuussa 2010, olin yhteydessä hanketyön toimeksiantajaan, palveluesimieheen. Pohdimme miten saada innokkaita työntekijöitä mukaan suunnittelemaan talon yhteistä toimintaa. Palvelukodeissa on toiminut vuosien ajan kulttuuritiimi, joka koostuu jokaisen palvelukodin virikevastaavista. Luonnollinen valinta myös tämän toimintatutkimuksen kannalta oli koota palvelukotien virikevastaavat yhteen ja aloittaa toiminnan konkreettinen suunnittelu heidän kanssa.

Alusta alkaen hankkeen tärkeä suuntaviiva oli sosiokulttuurinen innostaminen, jonka ideologian mukaan talon yhteistä toimintaa oli hyvä lähteä suunnittelemaan. Toiminnan kehittämisen aikana tutustuin sosiokulttuuriseen innostamiseen ja sen lähtökohtiin. Sosiokulttuurisella innostamisella on pitkät perinteet niin Keski-Euroopassa, kuin Latinalaisessa Amerikassa. Innostamisella on merkittävä rooli useiden maiden sosiaalipedagogiikassa, ja näitä juuria voi tarkastella niin kreikkalaisessa jumaltarustossa, kuin suomalaisessa mytologissakin. Esimerkkinä Kalevalan Väinämöinen, Ilmarinen ja Pohjan akka Louhi ovat olleet suomalaisen kulttuurin innostamisen tiennäyttäjinä. (Kurki 2000, 7.)

Kreikkalaisesta jumaltarustosta löytyy innostaja mm. Olympos-vuorelta, Ylijumala Zeuksen poika Hermes, jonka tehtävänä oli toimia välittäjänä jumalien ja ihmisten välillä. Leena Kurjen mukaan Jean-Claude Gillet, ranskalainen innostamisen teorian kehittelijä, näkee Hermeksen, kuin myös innostajan tehtävänä, toimia oppaana ihmisen elämäntiellä. Innostajan sekä Hermeksen rooli on toimia välittäjänä, puhetorvena, oppaana, ohjaajana ja tien turvaajana. Hänen tehtävänä on saattaa ihmisiä yhteen, edistää ihmisten välistä toimintaa ja kommunikaatiota. (Kurki 2000, 8.) Edellä mainitun roolin mukainen toiminta on myös Fregatin tavoitteisiin sopivaa, jolloin työntekijöiden rooli on toimia asukkaiden opastajana toiminnallisen ja yhteisöllisen arjen löytymiseksi.

Olympos-vuoren Hermes oli inhimillinen olento juonien ja petostenkin jumalana. Hän hämmensi ja oli tavoittamattomissa, samalla kun edusti elämän henkeä luomalla järjestystä ja epäjärjestystä. Hän kulki ihmisen rinnalla kaikessa epävarmuudessa, oli kulkuri,

joka otti huolekseen ja piti yllä ihmisen arkea, sen jatkuvaa liikettä. Innostajat tarvitsevat myös hiukan oveluutta, jota Hermeskin käytti, kun yritetään löytää parhaita mahdollisia keinoja ihmisen elämän helpottamiseksi. Toisin sanoen Hermeksen rooli on esimerkki siitä inhimillisyydestä, jota myös nykyään on hyvä innostajalla olla. (Kurki 2000, 8-9.) Hermeksen rooli hämmentäjänä on myös palvelukodin työntekijän tärkeä rooli asukkaita houkutellessa virikkeellisiin tai yhteisiin tuokioihin. Osaa asukkaista saa Hermeksen tapaan houkutella oveluudella ja lahjonnalla ulos huoneistaan toiminnan keskiöön. Usein vastahakoiset asukkaat ovat toiminnan jälkeen olleet hyvinkin tyytyväisiä, että heidät saatiin houkuteltua liikkeelle.

Sosiokulttuurinen innostamien syntyi käsitteenä ja toimintamuotona Ranskassa toisen maailmansodan jälkeen. Tällöin pyrittiin innostamisen avulla pääsemään yli sodan tuomista tuhoista ja luomaan ihmisiin toivoa tulevasta. Innostaminen ammattina syntyi vapaaehtoistyön pohjalta 1960-luvulla ja Unesco alkoi käyttää käsitettä, jolloin toiminta alkoi laajeta ranskaa puhuvilla alueilla Euroopassa sekä Kanadassa. (Kurki 2000,11.)

Ikäihmisten saamaa palvelutason kehittymistä voi pohtia innostamisen leviämisen kautta myös Suomessa. Alueellisesti katsottuna asukkaiden sosio-ekonomisilla tekijöillä, kuten tulotasolla, koulutuksella ja ammattiasemalla on merkitystä siihen, miten esimerkiksi palvelukotiemme asukkaat suhtautuvat palveluihin, mitä kaipaavat ja odottavat saavan (Nivalainen & Volk 2002, 68.) Esimerkiksi maalla asuneet palvelukodin asukkaat eivät mahdollisesti odota niin paljon virikkeellistä, yhteisöllistä toimintaa, koska ovat tottuneet ”yksinkertaisempaan” arkeen. Toisaalta juuri maalla asuneet voivat kaivata yhteisöllisyyttä ja omatoimista tekemistä, koska ovat tottuneet maalla olevaan yhteisöön. Meidän tehtävänä palvelukotien toimintaa kehittäessä onkin haaste antaa vaihtoehtoja asukkaille, jolloin he voisivat itse valita palvelut, joita hyödyntää. Kuten innostaminen on aikanaan muotoutunut käsitteenä ja levinnyt ympäri maailmaa, on meidän mahdollisuus tämän käsitteen kautta levittää innostamista alueellisesti myös ikääntyneiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin turvaamisen yhteydessä.

Suomeen sosiokulttuurinen innostaminen on rantautunut 1990-luvun alkupuolella, kulttuurin ja luovuuden erityisprojektiin, Keppiin. Innostamista on saattanut ilmetä esimerkiksi aikuiskasvatuksessa 1990-luvulla, jolloin on korostettu yhä enemmän ihmisten arkipäivän kokemuksen merkitystä. Tällöin kiinnitetään huomiota myös kotona, töissä ja

vapaa-aikana tapahtuvaa oppimiseen, jota aiemmin ei pidetty merkityksellisenä. (Kurki 2000,19.)

Suomessa sosiokulttuurista innostamista on käytetty esimerkiksi Kulta-projektissa (kulttuuria, luovuutta ja taitavuutta ikäihmisille), joka on ollut Alatornion Vanhainkotiyhdistys ry:n senioriprojekti vuosina 2006–2009. Kulta-projektin tavoitteena on ollut ehkäistä ikäihmisten syrjäytymistä, nostattaa asiakkaan omaa vastuuta hyvinvoinnistaan, elvyttää sosiaalista kanssakäymistä, kannustaa käyttämään omia kykyjä ja taitoja, kiinnittää huomiota ikäihmisten asuinoloihin, tukea kotona asumista ja ennaltaehkäistä laitoshoidon joutumista. (Kulta-projekti 2009.)

Innostamisen juuria tarkastellessa ja Kulta-projektin tavoitteiden toteutumisen pohjalta, innostaminen soveltuu hyvin teoreettiseksi taustaksi tähän hanketyöhön. Hanketyön tavoite on saada työntekijät aktivoimaan asukkaita ottamaan otetta omasta elämästä. Tavoitteena on myös antaa asukkaille mahdollisuus oppia uutta sekä oman toiminnan kautta luoda uutta, jonka avulla he voivat ottaa hallinnan tai vaihtoehtoisesti pitää kiinni omasta elämästä. Innostamisen juuria tarkastellessa nousee esille myös työntekijöiden merkittävä asema innostamisen kulttuurissa. Uuden rakentamisen lähtökohdiksi on tärkeä huomioida ja ottaa käyttöön ne voimavarat henkilökunnan keskuudesta, jotka ovat jo olemassa.

Kulta-projektin toimintamuotoina on ollut painottaa kulttuuria, luovuutta ja ikääntyneiden omia taitoja. Projektissa on korostettu paikallista kulttuuria, oman kulttuurin tuottamista, kulttuuripalveluiden hyödyntämistä ja siihen vaikuttamista. Luovuutta on tuotu esille itseilmaisun menetelmin, musiikin, tanssin, kuvataiteen, kädentaidon, kirjallisuuden, teatterin, liikunnan, muistelun, soittamisen, pelien, leikkien yms. myötä. Näiden taitojen ja onnistumisten kokemusten mukana on tullut elämännautintoa ja tyytyväisyyttä tekemiseen. Lisäksi juuri osallistujien omien voimavarojen käyttö ja varsinkin jokaisen osaamisalueen löytäminen on nostettu esille sekä tuotu ajatusta ”ei pidä ajatella mihin pystyin ennen, vaan mihin pystyn nyt”.(Kulta- projekti 2009). Kulta-projektissa esille tulleet voimavarojen hyödyntäminen on juuri sitä mihin myös tässä kehittämishankkeessa pyritään.

Kulta-projektia on toteutettu Torniossa ja Kemissä Raha-automaattiyhdistyksen avustuksella. Projektissa on työskennellyt 2-3 palkattu työntekijää sekä 13 vapaaehtoista

ryhmänvetäjää. Projekti on käytännössä ollut yksilö- ja ryhmätoimintaa, tempauksia, retkiä, luentoja sekä konsultointia. Projektin onnistumista on arvioitu osallistujamäärien mukaan, erillistä kyselyä ei ole tehty resurssien puutteen vuoksi. Ikääntyneiden osallistujien mielipiteitä projektista oli kirjattu ylös ja ne olivat myönteisiä projektin onnistumisen suhteen. Työntekijät ovat itse myös arvioineet hankkeen onnistumista osallistujia havainnoimalla ja todenneet heidän omatoimisuuden lisääntyneen, sosiaalisen verkoston laajentuneen, sekä itsetuntemuksen ja itsetunnon kohonneen. (Kulta-projekti 2009). Tässä toimintatutkimuksena toteutettavassa kehittämishankkeessa pyritään myös kyselyiden ja loppuarvioinnin avulla todentamaan hankkeen kehittämisalueita, joita voi tulevaisuudessa hyödyntää vastaavanlaisia hankkeita toteutettaessa. Jokaisessa hankkeessa on omat kehittämisalueet, jotka on tarpeen tuoda julki. Näin pyritään vastaavia erehdyksiä jatkossa välttämään. Kulta-projektin onnistuminen on luonut onnistumisen tunnetta myös tämän kehittämishankkeen toteutumiseen. Kuten Kulta-projektissa myös Fregatin kehittämishankkeessa vahvuuksien löytäminen ja hyödyntäminen on merkittävässä asemassa hankkeen onnistumiselle.

Fregatin vahvuuksia tarkastellessa kansalaislähtöisestä näkökulmasta katsottuna palvelutien vahvuus on henkilökunnan moniammatillisuus. Asukkaita ajatellen on hyvä, että talomme henkilökuntaan kuuluu sekä sosiaalialan, että terveydenalan ammattihenkilöstöä, jolla kaikilla on oma harrastuneisuus sekä ammatillista erikoisosaamista. Erään teorian mukaan ihminen on fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kokonaisuus ja hänen hyvinvointi riippuu kaikkien näiden tekijöiden vuorovaikutuksesta. Käytännössä yhteiskuntamme on muotoutunut niin, että ihmisen hyvinvoinnin osa-alueet ovat sektoroituneet, joka käytännössä tarkoittaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen osaamisen eriytyneen eri organisaatioyksiköille. (Jalava & Virtanen 1995, 39.) Näiden eri sektoreiden välille on muotoutunut moniammatillinen yhteistyö, jolla pyritään ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Fregatin innostamisen näkökulmaa huomioiden pyritään kaikessa yksikertaisuudessa tavoittelemaan asukkaan kokonaisvaltainen hyvinvointi innostamisen ja ammatillisen osaamisen yhteistyönä. Toiminnan kehittämisen kannalta on tärkeä saada monia ulottuvuuksia asukkaidemme käyttöön, tämä tuo monipuolisuutta tarjoamiimme palveluihin ja asukkaille mahdollisuuden valita mihin toimintamuotoihin itse haluaa osallistua.

3.2 Toiminnan suunnittelu ja ensimmäisen vaiheen toteutus

Jo olemassa olevasta kulttuuritiimistä muotoutui tämän kehittämishankkeen toiminnan eteenpäinviejä. Kulttuuritiimi muodostui jokaisen asumispalveluyksikön virikevastavista, parhaimmillaan kaksi virikevastaavaa jokaisesta yksiköstä, jolloin tiimin henkilömäärä oli 8-10. Toimin itse kehittämishankkeen vetäjänä, tiimissä aktiivisena jäsenenä ja koolle kutsujana. Käytännössä vuorotöistä johtuen tiimitapaamisissa oli paikalla 4-5 kulttuuritiimin jäsentä. Tiimin jäsenten tehtävä oli edustaa tapaamisissa omaa yksikköä, sekä asukkaita ja henkilökuntaa. Nykyään tiimityötä käytetään yleistyksenä, kun puhutaan mistä tahansa työskentelyryhmästä. Erityisesti liikeyrityksissä on huomattu, että menestymisen takana on yleensä taidolla kootusta ja tehokkaasti toimivista tiimeistä. Tiimin kokoaminen ei kuitenkaan takaa menestyksellistä projektia, vaan tiimin kasvun ja kehityksen sekä jäsenten monisyisen yhteistyön avulla voi taitava johtaja luoda innovatiivisen lopputuloksen. Merkittävää yhteistyössä on koko tiimin jäsenten sitoutuminen yhteisen päämäärän ja vision saavuttamiseen. (Heikkilä-Laakso & Heikkilä 1997, 259–264.)

Tässä kehittämishankkeessa kulttuuritiimin tarkoituksena on ollut viedä eteenpäin kaikkien palvelukotien yhteistä toimintaa; säännöllistä virikettä arjessa, retkiä ja tutustumiskäyntejä talon ulkopuolelle, yhteisiä juhlia ja tapahtumia vuodenajan vaihtelujen mukaan. Jokainen palvelukoti on erikseen vastuussa oman kodin virikkeellisyydestä ja oman kodin sisällä tapahtuvasta toiminnasta. Tässä kehittämishankkeessa tarkoituksena on ollut yhteisen toiminnan innoittamana saada toimintaa lisääntymään myös omissa palvelukodeissa esimerkin ja onnistumisen kokemuksen kautta.

Innostamisen teoreettista lähtökohtaa tarkastellessa Leena Kurjen mukaan sosiokulttuurisessa innostamisessa on kyse pedagogisen tiedostamisen, osallistumisen ja sosiaalisen luovuuden liikkeestä. Innostamisen prosessi tapahtuu aina pitkällä aikavälillä ja avainasemassa innostamisen onnistumisessa ovatkin innostajat, alan ammattilaiset tai vapaaehtoiset. (Kurki 2000, 7-9.) Sosiokulttuurisen innostamisen määrittelyä voi hakea myös ranskankielisen vastineen; animation sosiokulturelle kautta. Animation on latinaksi elämä, jolloin innostamista voidaan ajatella elämän ilon saattamista sinne, mistä ilo on hävinnyt tilapäisesti, tai ollut kadoksissa jo pidemmän aikaan. (Innostaja 2010.) Ilon

löytyminen ja yhdessä tekemisen riemu oli avainasemassa, kun yhteistä toimintaa alettiin suunnitella palvelukodin asukkaille.

Fregatin kulttuuritiimin oli tarkoitus tavata heti tammikuun alussa, suunnitella ja toteuttaa mahdollisimman pian uutta yhteisöllisen viriketoiminnan mallia kaikille palvelukotien asukkaille. Koko talon ensimmäinen virikkeellinen toimintamuoto alkoi vastoin kulttuuritiimin ajatuksia, vastaavien ohjaajien päätöksestä ja heidän suunnittelemanaan. Työntekijät saivat sähköpostin välityksellä ohjeen toteuttaa liikuntahetken ja musiikkihetken tiistaisin ja torstaisin aamupäivästä. Nopean päätöksen ja kulttuuritiimin suunnitelman epähuomioimisen takana oli asioiden epäselvyys muuton jälkeisessä vaiheessa, kuka hoitaa ja mitä. Tavoite kuitenkin oli kaikilla sama, saada jotain konkreettista aikaan ja toteutumaan mahdollisimman pian. Kehittämishanketta toteutettaessa on huomioitava, että osallistuminen, yhdessä tekeminen ja asioista päättäminen luovat esimerkillä ja heittäytymisellä enemmän tulosta, kuin työntekijöiden käskyttäminen ohjeiden mukaan. (Tuomi & Sumkin 2010, 19-21). Ensimmäisessä kulttuuritiimin tapaamisessa sovittiin, että katsotaan kolmen kuukauden ajan miten vastaavien päätöksellä toteutuvat liikunta- ja musiikkihetket kahdesti viikossa lähtevät sujumaan. Tämän jälkeen sovittiin tapaaminen, jossa oli tarkoitus arvioida miten toimintamuotoa voisi muuttaa ja monipuolistaa.

Kulttuuritiimi suunnitteli ensimmäisellä tapaamiskerralla tammikuussa 2009 kaikille palvelukodeille yhteisiä tapahtumia kevään 2009 ajalle. Kartoitimme yhteistyökumppaneita kuten seurakunnan vapaaehtoisia sekä lähipäiväkotiä, joiden kanssa voisimme tehdä yhteistyötä. Keskustelimme kulttuuritiimissä myös sosiokulttuurisesta innostamisesta ja siitä miten saisimme työntekijät sitoutumaan uuteen ja aktivoivaan työotteeseen, vapautumaan rutiineista ja luomaan innostavaa ja yhteisöllistä yhteisöä niin asukkaille kuin henkilökunnalle.

Fregatin työntekijöiden innostamisen ja vapautumisen pohjaksi olin ajatellut, kuinka sosiokulttuurinen innostaminen on myös ihmisen vapautumista sisäisesti ja ulkoisesti. Innostuskirja. Nyt! – teoksessa on määritelty kolme keinoa vapautua ja ajatella toisin;

- Innostuskirjan näky vapaasta ihmisestä, joka pettymystenkin uhalla uskaltaa toivoa. Näky ihmisestä joka haluaa vapautua niin sisäisistä kuin ulkoisista kahleista oppiakseen uutta ja kyetäkseen elämään täyttä elämää.

- Innostuskirjan näky välittämisestä, näky yhteisöstä, jonka jäsenet voivat luottaa siihen, että heidät hyväksytään, ja että he saavat osansa yhteisestä hyvästä. Näky ihmisistä, jotka ovat valmiita näkemään vaivaa sen eteen, että edellä kuvattu toteutuisi.
- Innostuskirjan näky ihmisyydestä, näky sellaisesta kulttuurista, joka edistää nykyisten ja tulevien ihmisten hyvää elämää. Ihmisyyden kulttuuri on kulttuuri, joka korjaa itse itseään, silloin kun kulttuuriset perusolettamukset ovat joko vanhentuneet tai muutoin osoittautuneet vääriksi. Niinpä kulttuurissa ei koskaan ole kysymys pelkästään perinteiden vaalimisesta vaan myös uuden kulttuurin luomisesta.
(Kinnunen, Penttilä, Rantala, Salonen & Tervo, 2003, 56-57.)

Innostuskirjan näky vapaasta ihmisestä on merkittävä osa innostamisen kulttuurin sisäistämistä. Ajatuksena oli, että Fregatin työntekijät kokisivat vapauden ja uskaltaisivat ottaa haasteen vastaan sekä kokea jotain uutta ammatillisesti. Tämän kautta olisi mahdollisuus tuoda palvelukodin ikääntyneille asukkaille innostuskirjan toista teemaa, yhteisöllisyydestä. Ilmestyskirjan kolmannen näyn mukaan koen Fregatin asukkaiden sekä työntekijöiden kannalta merkityksellisenä uuden kulttuurin luomista, joka on mahdollista luoda uusien toimitilojen ja uuden yhteisön kautta.

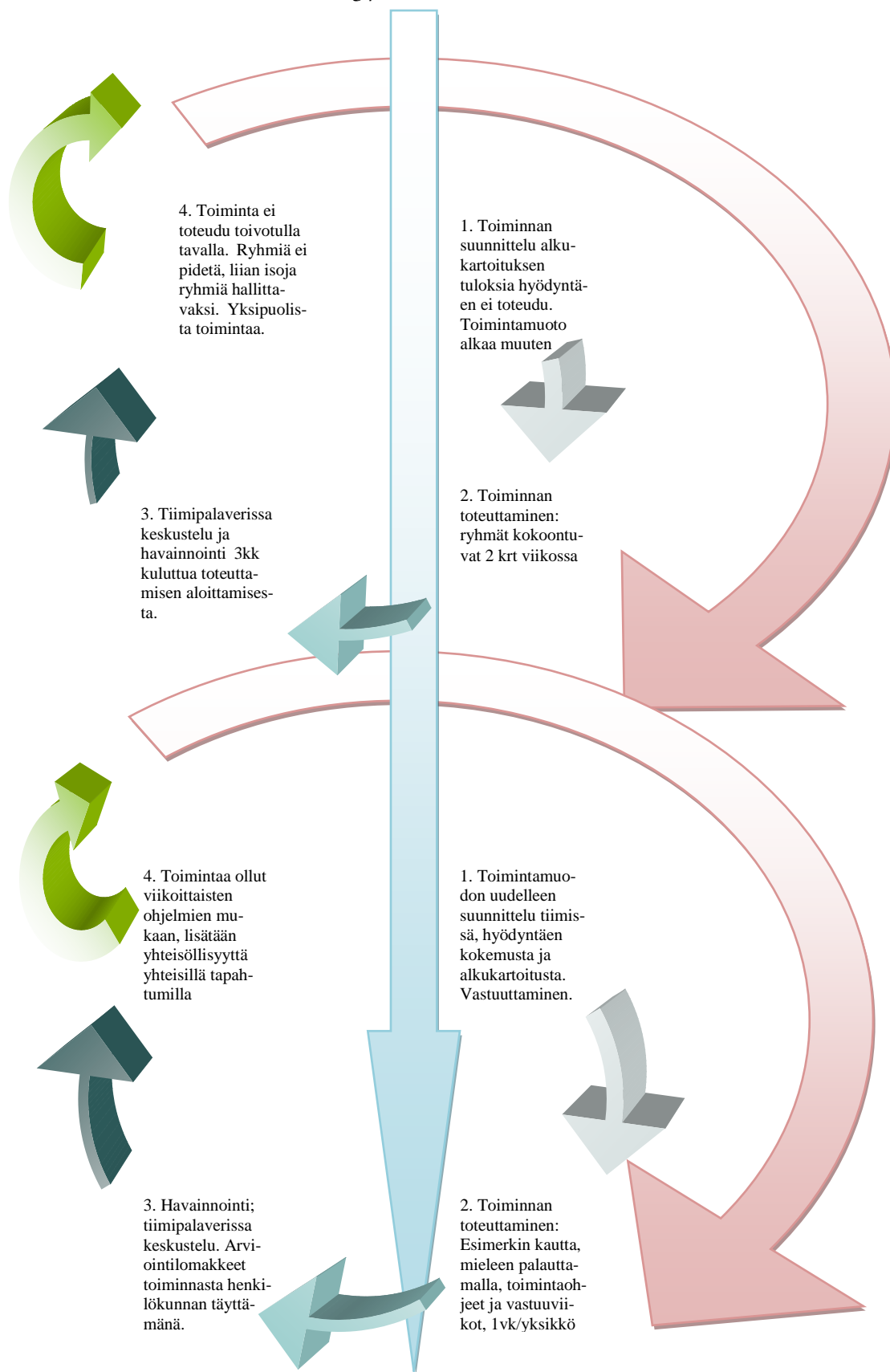
3.3. Toimintatutkimuksen reflektiivisyys

Tässä kehittämishankkeessa on mukailtu reflektiivistä sykliä. Toimintatutkimus lähtee liikkeelle jonkin kehitettävän käytännön kyseenalaistamisesta. Tämän jälkeen analysoidaan vallitseva käytäntö ja mallinnetaan uusi käytäntö. Uutta mallia tutkitaan ja otetaan käyttöön, jonka jälkeen arvioidaan prosessia. Lopuksi saadaan uusi käytäntö mahdollisesti vakiinnutettua. (Saari 2009.)

Reflektointi on toimintatutkimuksen pääperiaatteita. Kurt Lewin on aikanaan tuonut ajatuksen reflektiivisestä kehästä ja se on muokkautunut vuosien aikana eteenpäin useissa yhteyksissä. Toiminnan kehittämiseen on muotoutunut spiraalimalli, jossa spiraali kuvaa kuinka ajattelu ja toiminta limittyvät yhteen luonnollisena jatkumona suunnittelun, toiminnan, havainnoinnin, reflektion ja uudelleensuunnittelun sykleinä. (Heikkinen 2007, 201–203.) Näitä syklejä toistetaan useaan kertaan spiraalimallin saavuttamiseksi. Lisäksi arvioidaan uuden toiminnan tuloksia ja kehitetään toimintaa edelleen, arvioidaan ja kehitetään, kunnes päästään mahdollisimman lähelle haluttua toimintaa. (Saari 2009.) Seuraava spiraalimalli (Kuvio 3.) on sovellettu tähän toimintatutkimukseen. Mallin en-

simmäisessä syklissä on kuvattu toimintatutkimuksen ensimmäistä vaihetta, jossa on ollut tarkoitus sekä asukkaiden, että työntekijöiden alkukartoituksen vastauksia huomioiden kehittää yhteistyössä kulttuuritiimin kanssa yhteinen virikkeellinen toimintamuoto yksiköiden kesken. Toimintamuodon kehittäminen alkaa muuten ja toiminta käynnistyy. Ensimmäisen syklin toisessa vaiheessa toiminta alkaa ja talon yhteiset ryhmät kokoontuvat kaksi kertaa viikossa. Toimintatavasta keskustellaan kulttuuritiimin tiimitapaamisessa 3 kuukauden kokeilun jälkeen. Toiminta ei toteudu odotetusti, joten ensimmäisen syklin neljännessä vaiheessa päätetään kehittää olemassa olevaa toimintamallia.

Syklin toisessa vaiheessa toimintamuoto suunnitellaan viikkovirikemuotoon. Jokainen yksikkö vastaa toiminnan sisällöstä vuoroviikoin. Toimintaryhmissä koettiin olevan liikaa osallistujia, joten ryhmäkoko pienennetään ja kohdennetaan. Toimintaa on joka arkipäivälle ja suunnitellusti. Jokaisen palvelukodin ilmoitustaululle toimitetaan viikoittain etukäteissuunnitelma jossa kirjattu kellonajat ja kenelle toiminta on tarkoitettu. Toiminnan sisällön tarkoitus viikon sisällä olla monipuolista ja huomioida kaikenkuntoiset asukkaat. Toisen syklin toisessa vaiheessa toiminta aloitetaan tutkijan esimerkin kautta. Uudesta toimintamallista tiedotetaan ja muistutetaan sekä henkilökuntaa, että asukkaita. Otetaan käyttöön toimintamallin arviointilomakkeet. Toisen syklin kolmannessa vaiheessa keskustellaan toiminnan toteutumisesta ja arviointilomakkeiden myötä todetaan toiminnan toteutuvan kohtalaisen hyvin. Toimintamallia tarkennetaan kellonaikojen ja sisällön osalta, muuten toimintamalli koetaan onnistuneeksi. Toisen syklin neljännessä vaiheessa lähdetään kehittämään koko talon yhteisöllisyyttä yhteisin tapahtumin.



Kuvio 4. Kehittämishankkeen vaiheet spiraali-mallissa (Saari 2009, Zuber-Skerrit 1996)

3.4 Ensimmäinen väliarviointi ja uuden toimintamallin suunnittelu

Kulttuuritiimin ensimmäisen tapaamisen jälkeen jäin muiden kulttuuritiimiläisten kanssa seuraamaan miten toiminta talossa alkaa muuntautua. Uusi ympäristö ja sen tuomat haasteet veivät aikaa henkilökunnalta. Arki alkoi hiljalleen rutinoitua ja oli hyvä pohtia, kuinka paljon itse asukkailta, vanhuksilta oli ehditty kysellä muutoksen tuntemuksia, kokivatko he olonsa osallisiksi muutokseen ja uuden arjen muovautumiseen. Asukkaiden muutokseen osallistumista voi peilata Kurjen vertausta innostamisesta empowerment-sanaan (valtaistamista). Valtaistuminen on parhaimmillaan ihmisten tukemista auttamalla heitä autonomisuuteen, antamalla heille kokemuksia, jolloin heillä on enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa elämäänsä, kuin mitä heillä nyt tuntuu olevan (Kurki 2007, 57). Sosiokulttuurinen innostaminen vaatii myönteistä näkemystä ihmisestä ja uskoa persoonaan elämäntilanteesta huolimatta. Tavoitteena on ihmisen kyky elämönhallintaan omassa arjessaan. (Kurki 2000)

Tarkastellessani palvelukotien toimintamuodon mahdollisuuksia ja innostamisen periaatteita nousi yksilöllisyys ja asiakaslähtöisyys esille. Tämän kehittämishankkeen lähtökohta oli myös kansalaislähtöisyys, johon yksilöllisyys ja asiakaslähtöisyys perustuvat. Kansalaislähtöisyyden näkökulmassa korostuu yksilön mahdollisuus toimia autonomisesti sekä olla osallisena oman elämän kulkuun. Asenteilla ja ihmisten mielikuvilla on paljon vaikutusta siihen, mikä on innostamista ja mikä valmiin muotin eteenpäin viemistä. Kurjen mukaan pitäisi pohtia miten ikääntyneen toiminnan ja aktiivisuuden tulisi olla ihmisen tukemisen keskiössä, kaiken perustana. Aktiivisuus ja itsemääräämisoikeuden säilyminen ovat onnellisen vanhenemisen lähtökohtia. (Kurki 2007, 69.) Tämän toimintatutkimuksen kansalaislähtöinen näkökulma lähteekin ikääntyneiden äänen kuulemisesta ja sitä kautta heidän omasta osallistumisesta oman elin- ja toimintaympäristön luomiseen.

Sosiokulttuurinen innostaminen ikääntyneillä on sitä, että annamme heille mahdollisuuden, keinoja, tukea ja rikkaan elinympäristön, joka tukee kaikkea sitä mahdollista innostunutta toimintaa, jota he itse kaipaavat. Loppujen lopuksi käytännössä tämä voi olla mitä vain konkreettista tekemistä ja ajatusmaailmaa. Näitä ajatuksia veinkin eteenpäin seuraavaan kulttuuritiimin tapaamiseen, joka lopulta pidettiin huhtikuussa 2010, muuttaman tapaamisyrityksen jälkeen.

Kulttuuritiimiläisten sitoutuminen toiminnan kehittämiseen ja suunnitteluun oli aluksi hankalaa. Tapaamisia sovittiin ja lopulta kukaan ei saapunut paikalle. Palvelukotien muutosten jälkeisen toiminnan muovautuminen arjessa oli haastavaa ja aikaa vievää. Sähköpostin avulla yritin olla tiimiläisiin yhteydessä heikoin tuloksin. Lopulta saatiin toinen tapaaminen aikaiseksi huhtikuussa 2010.

Kulttuuritiimin toisessa tapaamisessa huhtikuussa 2010 pohdittiin, miten koko talon yhteiset liikunta- ja musiikkihetket ovat toteutuneet alkuvuoden aikana. SWOT analyysimenetelmän avulla selvensimme alkuvuoden yhteisen virikkeellisyyden toteutumista. SWOT -analyysi on analyysimenetelmä, jota hyödynnetään arvioinnissa, uuden kehittämisessä sekä ongelmien tunnistamisessa. Siinä kirjataan ylös vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat neljään eri kenttään (Qualitas forum, 2011). Seuraavaan SWOT-taulukkoon (Taulukko 5) koottiin tiimissä nousseita ajatuksia jo käynnissä olevasta toiminnasta sekä asukkaiden ja työntekijöiden alkukartoitusten vastauksista nousseita ehdotuksia. Taulukon pohjalta lähdettiin pohtimaan, mikä on Fregatin yhteisessä toiminnassa onnistunut, mitä pitää kehittää, mitkä ovat toiminnan uhat ja mahdollisuudet.

Taulukko 5. Ensimmäinen väliarviointi, SWOT-analyysi

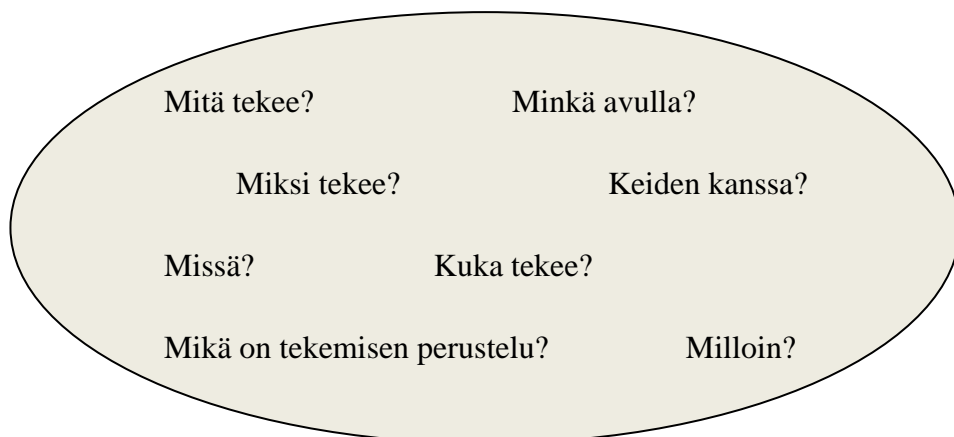
VAHVUUDET	HEIKKOUEDET
<ul style="list-style-type: none"> - Seurakunnan hartaudet - Asukkaat osallistuvat innokkaasti - Yhteiset tilaisuudet 	<ul style="list-style-type: none"> - Toiminta ei ole säännöllistä/vastuuvuoroista ei pidetä kiinni - Ryhmäkoot liian suuria - Toiminta yksipuolista - Omissa yksiköissä toiminta hyvin vähäistä
MAHDOLLISUUDET	UHAT
<ul style="list-style-type: none"> - Alkukartoituksen mukaan halukkaita osallistujia on - Suunnitelmallisuus - vastuuviikot yksiköille - Toiminnan monipuolisuus - Ulkopuoliset toimijat, vapaaehtoiset 	<ul style="list-style-type: none"> - Työntekijöiden innostuksen puute osallistaa asukkaita toimimaan - Henkilökunnan resurssien väheneminen - Asukkaiden kunnan aleneminen

Jokaisen tiimiin osallistujan mielestä tammikuussa alkanut yhteinen ryhmätoiminta ei ollut säännöllistä ja ryhmäkoot olivat liian suuret hallittavaksi. Todettiin myös, että toi-

minta on yksipuolista. Seurakunnan järjestämät hartaudet kuukausittain koettiin onnistuneiksi, myös asukkaiden innokas osallistuminen paikanpäällä koettiin positiivisena asiana. Tiimin jäsenten kanssa pohdittiin, miten toimintaa voisi monipuolistaa ja suunniteltu toiminta toteutumaan.

Kulttuuritiimin tapaamisessa toin esille vaihtoehtoja, miten talon yhteistä toimintaa voisi viedä eteenpäin. Olin esitellyt jokaisessa yksikössä erikseen sosiokulttuurisen innostamisen mahdollisuuksia: Innostamisen päämäärätietoista ja suunnitellun toiminnan pohjaa, jonka avulla voitaisiin lähteä viemään innostamista ja uutta kulttuuria eteenpäin jokaisen palvelukodin sisällä erikseen.

Sosiokulttuurinen innostaminen on aina suunniteltu ja päämäärätietoista toimintaa. Suunnitteluvaiheessa on tärkeä lähteä pohtimaan seuraavia kysymyksiä, joiden avulla saadaan suunnitelmallisuuteen syvyyttä:



Kuvio 5. Sosiokulttuurisen innostamisen vaiheet kysymyksinä (Kurki 2007, 86).

Edellä oleviin kysymyksiin vastaaminen (Kuviossa 5.) avasi keskustelua tiimissä ja helpotti suunnittelua miten toiminnallista prosessia lähdetään rakentamaan. Yhdessä SWOT- analyysissä esiin tulleiden asioiden kautta sovittiin toukokuusta 2010 elokuulle 2010 kokeiltavan toimintamallia, jossa jokaisella yksiköllä oli koko talon yhteisen viirikkeen vetovastuuviikkovuoro. Jokainen yksikkö suunnitteli ja toteutti vuorollaan joka päivälle viikon toiminnan, paikan ja ajankohdan sekä osallistujien määrän ja kirjasi ilmoitustaululle suunnittelemansa viikko-ohjelman. Osallistujamäärää sovittiin rajattavan tuokion toiminnan mukaan sekä toiminta-aika siirrettiin iltapäivään. Jokainen yksikkö vastasi ja hoiti suunnittelemansa toiminnan mahdolliset kulut ja toteutuksen omien sopimusten mukaan.

Kulttuuritiimissä päätetystä viriketoimintamallista tehtiin yhteenveto, jonka toimitin jokaiselle Fregatin työntekijälle sähköpostin välityksellä (Liite 5). Uuden toimintamallin oli tarkoitus käynnistyä omalla käytännön esimerkillä. Toukokuussa 2010 pidin viikon ajan päivittäin viriketoimintaa ennalta suunnitellun ohjelman mukaan (Liite 6). Viikon ohjelma oli toimitettu edellisellä viikolla jokaisen palvelukodin ilmoitustaululle.

Ensimmäisenä toimintapäivänä toimintaan osallistui kaksi asukasta toivotusta kahdeksasta, hekin osallistuivat vain koska toiminnan vetäjänä hain itse heidät toimintaan mukaan. Seuraavaan toimintapäivään varauduin etukäteen; muistutin asukkaita ja laitoin henkilökunnalle viestiä, että muistavathan he tuoda asukkaat toimintatuokioon. Samaisessa viestissä muistutin toiminnan lähtökohdista, tarpeesta, toiminnan toimeksiantajasta sekä jokaisen työntekijän vastuusta luoda innostavaa ja toiminnallista arkea taloon. Loppuviikosta toimintaan tuli asukkaita mukaan jokaisesta palvelukodista. Käytännössä huomasi kuinka toiminnan toteutumiseen tarvittiin myös asukkaiden innostamisen lisäksi henkilökunnan innostamista osallistamaan asukkaat toimintaan mukaan. Vain harva palvelukodin asukas oli sen kuntoinen, että kykeni itsenäisesti osallistumaan toimintaan, jolloin henkilökunnan oli oltava aktiivinen ohjaamaan ja kannustamaan asukkaat toimimaan.

Jotta uutta toimintamallia ja sen toimivuutta voitiin parhaiten arvioida, tein toimintatuokioiden arviointilomakkeen (Liite 7). Arviointilomakkeet sijaitsivat viriketilassa, jossa tuokiot pidettiin pääsääntöisesti. Lomakkeiden tarkoituksena oli saada ajankohtaista arviota tuokioista, onnistumisista, epäonnistumisista sekä vinkkejä mitä muut ovat tehneet. Tuokion vetäjän tarkoituksena oli kirjata vetovastuun jälkeen omat kokemukset toiminnan toteutumisesta. Lisäksi kokosin monipuolisen virikekansion, jossa on paljon ohjeita, neuvoja ja kirjoja viriketoiminnan toteuttamiseen, helpottamaan toiminnallisten tuokioiden suunnittelua.

3.5 Toinen väliarviointi ja toiminnan jatkon suunnittelu

Leena Kurjen mukaan esimerkiksi tuetut palvelutalot suovat erinomaiset mahdollisuudet sosiokulttuurisen innostamisen tavoitteiden mukaiseen arkipäivän motivointiin. Tehos-

tetussa palveluasumisessa, kuten myös laitosoloissa sosiokulttuurisen innostamisen tavoite on mahdollisimman täyteläisen arjen saavuttamisesta. Ei pyritä tavoittelemaan erillisiä toimintoja, jotka yhdistetään päivän aikana, vaan pyritään perustarpeiden huolehtimiseen ja sosiaalisen elämän tukemiseen. Innostamisen avulla ei täytetä tyhjyyttä ja kuluteta aikaa, vaan tuetaan ihmistä löytämään jokapäiväisen elämän merkitys. (Kurki 2007, 99-100.)

Kehittämishankkeen ensimmäisen väliarvioinnin jälkeen toukokuussa 2010, yritin tehokkaasti tuoda yksiköiden tiimipalavereissa sosiokulttuurisen innostamisen ajatusta esille ja työntekijöiden tietoisuuteen. Heittäydyin itse tutkijana toimimaan innostajana ja omalla esimerkillä yritin saada koko talon henkilökuntaa mukaan yhteisöllisyyden ja aidon läsnäolon rakentamiseen.

Uusi toimintamalli lähti kangerrellen liikkeelle. Talon yhteistä äitienpäivänjuhlaa ihmeteltiin, vaikka se saikin suuren suosion asukkaiden ja omaisten keskuudessa. Jouduin moneen kertaan markkinoimaan viikkovirkkeitä ja suunniteltuja koko talon juhlia. Henkilökuntaa ei tavoitettu kuulemaan ja toteuttamaan sosiokulttuurisen innostamisen mallia. Asia kuunneltiin, mutta ei kuultu. Uuden asian vakiinnuttamista ei helpottanut myöskään henkilökuntaa uhkaavat yt-neuvottelut, jotka osuivat samaan ajankohtaan toiminnan käynnistämisen kanssa; kuka jaksaa kiinnostua innostamisesta, kun oma työpaikka on vaarassa mennä alta. Sain kehittämishankkeen vetäjänä muutamalta työntekijältä hyvinkin suoraa palautetta, kuinka koko toiminnan kehittäminen ja tuokioiden järjestäminen yksiköiden ”harteille” oli ajatuksena mahdoton ja naurettava.

Kulttuuritiimi tapasi kesän jälkeen elokuussa 2010, jolloin arvioitiin viikkovirkkeen toimivuutta ja pohdittiin toimintatuokioiden arviointilomakkeiden kautta miten toiminta on sujunut. Tilanne työpaikalla oli kesän aikana rauhoittunut ja toiminta päässyt uomiin kesälomista ja kesätyöntekijöistä huolimatta. Kaikkiaan kulttuuritiimiin osallistujat olivat tyytyväisiä uuteen toimintatapaan ja yhteisiin tapahtumiin. Jotain toimintaa tapahtui päivittäin, vaikka tarjonta olisi voinut olla monipuolisempaa. Edelleen viesti palvelukotien sisällä tapahtuvasta toiminnasta oli huonoa, kodeissa ei tapahtunut toimintaa juuri lainkaan, lehdenlukua kummempaa. Seuraavassa toisen väliarvioinnin SWOT-koonnissa (Taulukko 6) todettiin myös toiminnan mahdollisesta monipuolistamisesta. Toiminta toisti itseään viikoittain ja toivottiin erilaisia toimintoja huomioiden myös heikompiin asukkaat esim. aistiharjoittein.

Taulukko 6. Toinen väliarviointi, SWOT- analyysi

<p style="text-align: center;">VAHVUUDET</p> <ul style="list-style-type: none"> - Toiminta toteutettu sovitusti - Asukkailla oikeasti mahdollisuus osallistua päivittäin toimintaan - Toimintaa toteutettu myös talon ulkopuolelle; retket, jumalanpalvelus 	<p style="text-align: center;">HEIKKOUEDET</p> <ul style="list-style-type: none"> - Toimintatuokioiden osallistujamäärä välillä heikko, henkilökunta ei tuo toimintaan asukkaita - Toiminta välillä hyvin yksipuolista - Viriketila huono, kolkko ja kesällä kuuma - Yksiköiden oma viriketoiminta heikkoa - Heikompikuntoisten toiminnan vähäisyys
<p style="text-align: center;">MAHDOLLISUUDET</p> <ul style="list-style-type: none"> - Toiminnan monipuolistaminen - Tehokkaampi yhteistyö vapaaehtoisten ja ulkopuolisten esiintyjien kanssa - Asukkaiden osallistaminen, johon työntekijät sitoutuvat 	<p style="text-align: center;">UHAT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Haavoittuvuus toiminnan järjestämisessä esim. sairaspöissaolot - Työntekijöiden ja osallistujien väsyminen osallistumiseen - Toiminnan toistuvuus/samanlaisuus

Kulttuuritiimin elokuisessa tapaamisessa sovittiin myös vanhustenviikon huomioimisesta ja viikon sisällöstä. Suunniteltiin yhteisöllisyyttä korostavaa tilkkuvaatetta, johon kootaan asukkaiden tekemiä erilaisia ja eri keinoin tehtyjä tilkkuja. Teoksen tarkoituksena oli päästä talon ala-aulaan kaikkien näkyville. Myös syksyn ja joulunajan toimintaa suunniteltiin ja lopulta saatiin monia eri tapahtumia, esiintyjä ja retkiä toteutettavaksi syksyn 2010 ajalle normaalin viikkovirikkeen ohelle.

Kulttuuritiimin palaverissa sovittiin, ettei toimintamallia kannata suuremmin muuttaa. Tavoitteena tehostaa vain toiminnan sisältöä ja saada työntekijät aktiivisesti osallistamaan asukkaat toimintaan. Samoin ajatuksena oli saada talon yhteisiin tapahtumiin osallistujia, jolloin mahdollisimman moni asukas pääsisi kokemaan talon lämpimän tunnelman ja yhdessäolon erityisinä juhlapäivinä.

4 TOIMINNAN ARVIOINTI

4.1 Tutkimuksen validiteetti ja reabiliteetti

Tutkimusta tehdessä tutkimuksen luotettavuus tulee aina varmistaa. Validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkitaan oikeita asioita. Tutkimuksen validiteetilla halutaan huomioida tutkimuksen luotettavuutta tutkittavasta asiasta, että on tutkittu sitä mitä on ollut tarkoituskin tutkia. Tutkimuksen validiutta voidaan määritellä sisäiseen ja ulkoiseen, jolloin ulkoisella tarkoitetaan tutkimuksen yleistettävyyttä ja sisäisellä tutkimuksen omaa luotettavuutta. Sisäinen validiteetti on tutkijan ensisijainen huolenaihe, vaikka se saattaa rajoittaa hänen tuloksien ja havaintojen ulkoisen validiteetin astetta (DePoy & Gitlin 1998, 98).

Reliaabeliuksella tutkimuksessa tarkoittaa tutkimustulosten toistettavuutta, jolloin varmistetaan ei-sattumanvaraisia tutkimustuloksia. Tutkimuksen reabilisuutta ja validiutta tulee kuitenkin jollain tasolla tarkastella tutkimuksessa ja esimerkiksi juuri laadullisessa tutkimuksessa voi luotettavuusnäkökulmaa tuoda esille hyvin tutkimuksen kirjallisella kuvaamisella ja tarkalla selostuksella tutkimuksen toteuttamisesta. (Hirsjärvi yms. 2000, 213-214.) Tässä kehittämishankkeena toteutettavassa toimintatutkimuksessa on kiinnitetty huomiota tutkimuksen luotettavuuteen jo ennen tuloksien analysoimista mm. pitämällä tutkimuspäiväkirjaa. Tällöin voidaan tarkastamaan kaikki aiheeseen liittyvät päivämäärät ja asianomaisten kanssa sovitut asiat. Muistin varaan on vaikea jättää pidemmällä aikavälillä tehtyä tutkimusta.

Validiutta mitataan mittareiden avulla. Mittari on validi, jos se mittaa mitä pitääkin mitata. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa validiutta voidaan todentaa aineiston riittävydellä, analyysin kattavuudella sekä analyysin arvioitavuudella ja toistettavuudella. Toimintatutkimuksessa tutkimustulosten luotettavuuden arvioinnin lähtökohtana on aina tulosten, menetelmien ja tiedonkeruun tarkka dokumentointi. Toteennäyttäminen on myös yksi luotettavuuden mittareista. (Kananen 2009, 93-98.)

Tässä kehittämishankkeessa tutkimuksen validius täsmentyy tulosten, menetelmien, tiedonkeruun ja tutkimuspäiväkirjan avulla. Tapahtumien toteennäyttäminen ja tapahtumien todentuminen on myös tarkasteltavissa tiimipalavereiden muistioissa. Asiakastieto-

järjestelmässä on kirjattu myös asukkaiden osallistumiset toimintatuokioihin, josta todellisen toiminnan toteutuminen asukkaiden kannalta on dokumentoitu.

4.2 Kehittämishankkeen prosessiarviointi

Arviointia voi tehdä monesta eri näkökulmasta. Tässä kehittämishankkeessa on käytetty prosessiarviointia, joka on luonteeltaan formatiivista. Formatiivisella tarkoitetaan kehittämisen toteuttamiseen kohdistuvaa arviointia, eli arvioidaan sitä miten hanketta on tehty ja kuinka sen toimintaa voitaisiin parantaa. (Seppänen-Järvelä 2004, 20.) Arviointi on jonkin arvon tai asian määrittely ja arvioijan tehtävänä on kertoa totuudenmukaisesti ja tehdä arvottavia johtopäätöksiä arvioitavasta kohteesta (Robson 2001, 17-18).

Prosessiarviointi oli luonteva arviointiväline tämän kehittämishankkeen tavoitteiden toteutumisen arvioimiseen. Jatkuvassa prosessiarvioinnissa arviointi toimii palautteen ja hankkeen ohjaamisen välineenä. (Seppänen – Järvelä 2004, 19-20). Käytännössä tätä kehittämishanketta on arvioitu prosessimenetelmällä alusta lähtien. Väliarviointien kautta ja SWOT- analyysien avulla on pyritty kehittämään toteutettua toimintaa. Prosessiarvioinnin teoreettisen taustan mukaan tässä hankkeessa on alusta lähtien tarkasteltu ja arvioitu toteutunutta toimintaa jo reflektiivistä kehää (Kuvio 3.) hyödyntäen. Tämän hankkeen tarkoituksena on tavoitteellisen lopputuloksen ohella selvittää miten toimintaa on tarkoituksenmukaista lähteä kehittämään edelleen, varsinkin asiakaslähtöisestä näkökulmasta.

Prosessiarvioinnin ajatuksena on, että kehittämistyössä opitaan ratkaisemaan ongelmia yhdessä. Olennaista on se, mitä tapahtuu kehittämissprosessin aikana, ihmisten välisenä toimintana ja sen kautta. (Seppänen – Järvelä 2004, 22.) Myös tässä kehittämishankkeessa on ollut tärkeänä osallisena koko työyhteisön sitoutuminen toiminnan toteuttamiseen ja arviointiin. Kulttuuritiimin tarkoituksena on ollut toimia jokaisen yksikön työntekijän, että asukkaan puolestapuhujana ja edustajana, jolloin asioita on pohdittu yhdessä. Jokaisessa sähköpostiviestissä, jossa on kerrottu tapahtumien kuluista tai toiminnan muuttumisesta, on työntekijöitä kehoitettu kysymään tai ehdottamaan uusia ajatuksia tai antamaan palautetta tapahtuneesta toiminnasta, jolloin asioita on pyritty toimittamaan eteenpäin yhdessä tehden.

Arvioinnissa on olennaista löytää paras mahdollinen tie saavutettaviin tuloksiin, ei ole tarkoituksenmukaista arvostella tekemistä, vaan löytää onnistuneita valintoja ja tuloksia, toki myös tuoda epäkohdat esille, jotta niitä osataan varoa ja korjata. Arvioinnin tärkeä tehtävä on osoittaa, miten kehittämishanke on saavuttanut tavoitteita, palvellut kohde-ryhmää sekä onnistunut työskentelyssään. (Hyttinen 2006, 11.) Hanketyössäni osallistujat on otettu mukaan toiminnan arviointiin sekä annettu toimijoille mahdollisuus myös hankkeen aikana vaikuttaa toimintaan. Vaikka kehittämishanke loppuu keväällä 2011, ei toiminnan arviointi ja eteenpäin vieminen lopu vaan toimintaa kehitetään edelleen.

Prosessiarviointi voi toteutua monella eri tapaa. Arviointia suunniteltaessa on huomioitava, että arviointi toteutuu tarkoituksenmukaisesti, mutta on hyvä myös toteuttaa arviointi hallitusti ja rajallisesti. On mahdollista kerätä tietoa valituista asioista ja myös hyödyntää näitä koottuja tietoja. (Seppänen – Järvelä 2004,25.) Käytännössä arvioinneissa on aina sekä summatiivisia että formatiivisia elementtejä, koska usein halutaan tietää miten hankkeen tavoitteeseen päästää ja halutaan selvyyttä myös tavoitteiden vaikutuksista (Sosiaaliportti 2007). Summatiivinen ja formatiivinen ulottuvuus eivät pois sulje toisiaan, vaan täydentävät toisiaan. Summatiivisessa arvioinnissa arviointi kohdistuu vahvasti lopputuloksiin ja vaikuttavuuteen, kun formatiivisessa arvioinnissa tarkastellaan miten toiminnan aikana on toimittu (Seppänen – Järvelä 2004,19–20). Harvoin pelkän lopputuloksen arvioiminen on kovin hyödyllistä. On hyvä myös hiukan pohtia miten lopputulokseen on päästy. (Seppänen – Järvelä 2004, 19.)

Tässä kehittämishankkeessa on summatiivinen ja formatiivinen arviointi täydentäneet toisiaan. Prosessin alkuvaiheesta lähtien on formaatiivisen mallin mukaan tarkasteltu toteutunutta toimintaa ja muutettu sitä tarpeen mukaan. Hankkeen loppuvaiheessa on pyritty saamaan selville hankkeen tavoitteiden toteutuminen summatiivisen ulottuvuuden mukaan, jolloin arviointikyselyn tuloksien avulla on saatu selville miten hankkeen tavoitteet on toteutunut. Hankkeen arviointikyselyissä nousseet kehitettävät asiat on heti tarkasteltu ja niihin on reagoitu, jolloin hanke jatkaa toimintaansa uusien reflektiivisin syklein.

4.3 Arviointikysely omaisille/asukkaille

Tammikuussa 2011 lähetin palvelukotien lähes kaikkien asukkaiden omaisille arviointikyselyn (Liite 3), jossa lähiomaisia pyydettiin arvioimaan asukkaan kanssa yhdessä heidän näkemystä Fregatin viriketoiminnasta vuoden 2010 aikana. Kyselyn pohjalta oli tarkoitus toteuttaa kehittämishankkeena toteutetun toimintatutkimuksen loppuarviointi. Kaikkiaan kyselyitä lähetettiin 69. Kahdelle asukkaalle annettiin kysely suoraan täytettäväksi ja neljä kyselyistä jäi henkilökunnan täytettäväksi asukkaan kanssa, koska heillä ei ole lähiomaisia.

Kyselyssä oli kaksi eri kysymyssarjaa, joissa eroteltiin Muhokselta Fregattiin muuttaneet asukkaat ja heidän mielipide toiminnan muotoutumisesta vrt. ennen muuttoa olevaan toimintaa. Uusilta, Fregattiin muuttaneilta asukkailta/omaisilta kysyttiin miten toiminnallisuus on vastannut ennako-odotuksia. Kyselyn tarkoituksena oli myös selvittää mitä mieltä asukkaat/omaiset ovat omien yksiköiden virikkeellisyydestä, miten yksiköiden sisäinen toiminnallisuus näkyy, sekä miten talon yhteisöllisyys ja yhteinen toiminta näkyy asukkaille/omaisille. Lopuksi pyydettiin kertomaan mikä toiminnassa on ollut onnistunutta sekä kehittämisehdotuksia miten toimintaa voisi jatkossa parantaa.

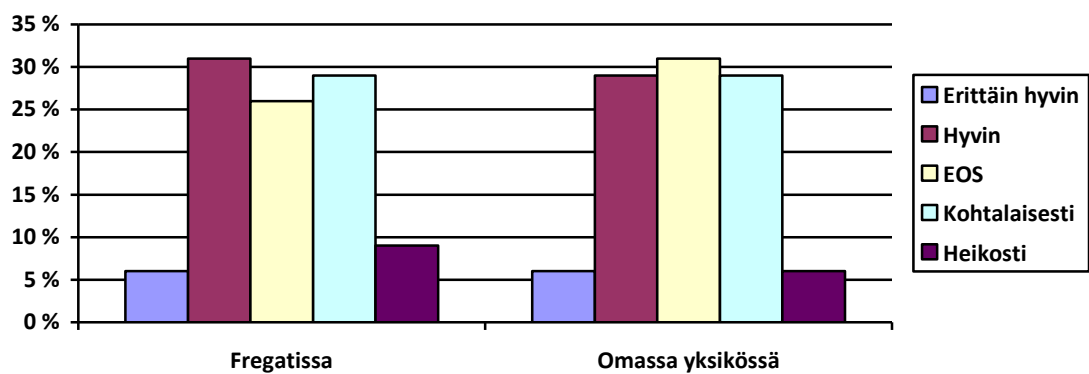
Arviointikyselyt (Liite 3) lähetettiin tammikuun 2011 alkupuolella postitse omaisille. Mukana oli postimerkillä ja osoitetiedoilla varustettu palautuskuori. Kuukauden sisällä seitsemästäkymmenestäviidestä (75) omaisesta/asukkaasta kolmekymmentäviisi (35) palautti täytetyn kyselyn, vastausprosentin ollessa 46,7.

Tässä kehittämishankkeessa arviointikyselyiden tulokset analysoidaan pääosin sisällönanalyysin avulla. Sisällön analyysissä eritellään ja luokitellaan aineistoa. Analyysissa edetään aineistokokonaisuudesta osiin, aineiston luokitteluun ja luokkien yhdistelyyn. Tämän jälkeen edetään takaisin kokonaisuuteen, tulkintaa ja teoreettiseen hahmottamiseen. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 143.)

Tämän hankkeen loppuarvioinnissa on käytetty tehosteena myös määrällistä tutkimusotetta laadullisen rinnalla. Kyselyiden vastaajien määrä on sekä omaisten/asukkaiden arviointikyselyssä, kuin myös työntekijöiden arviointikyselyssä kymmenissä, jolloin

muutamalla määrällisen tutkimuskysymyksen kautta saadaan yksinkertainen ja tarkka arvio tutkimuksen tavoitteen todentumisesta.

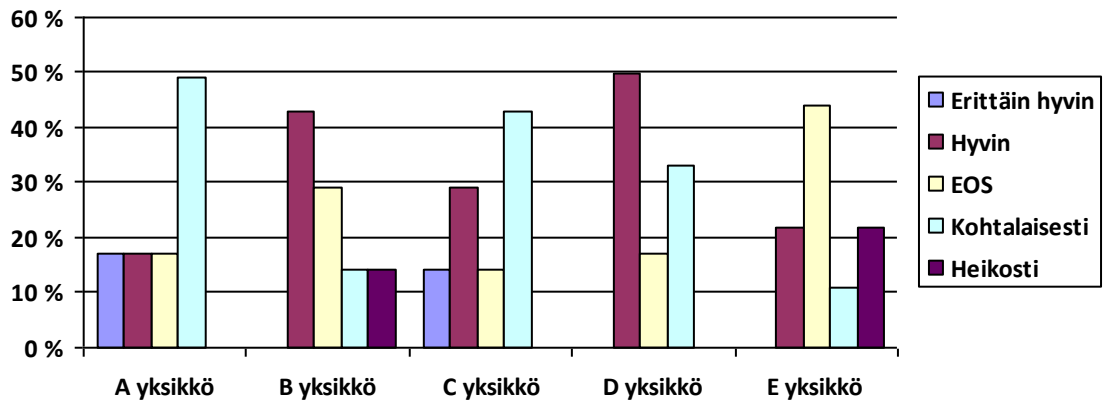
Ensimmäisenä arviointikyselyssä pyydettiin pohtimaan miten virikkeellisyys näkyy koko Fregatissa sekä omassa yksikössä erikseen. Alla olevasta kuviosta huomaa (Kuvio 6.), että mielipide-eroja oli vastaajien kesken. Ei osaa sanoa – vastaukset on tässä tutkimuksessa nähty negatiivisena asiana, koska toiminta ei ole tällöin tavoittanut asukkaita/omaisia.



Kuvio 6. Virikkeellisuuden esiintyminen Fregatissa ja omassa yksikössä asukkaiden/omaisten näkökulmasta

Virikkeellisuuden näkyminen sekä Fregatissa, että omassa yksiköissä kaikkien vastaajien asukkaiden/omaisten kesken oli pääosin hyvää tai kohtalaista tai vastaukseen ei osannut sanoa mitään, jolloin virikkeellisuuden näkyvyys ei ollut tavoittanut kaikkia (Kuvio 6.). Kokonaisarvion mukaan omien yksiköiden toimintaan ei osannut sanoa – mielipiteitä oli enemmän, jolloin Fregatin yhteinen toiminta oli 5 prosenttia paremmin esillä kuin omassa yksiköissä. Fregatin yhteinen toiminta näkyi 9 prosentin mielestä heikosti, kun 6 prosenttia vastaajista koki omassa yksiköissä virikkeellisuuden näkymisen heikosti.

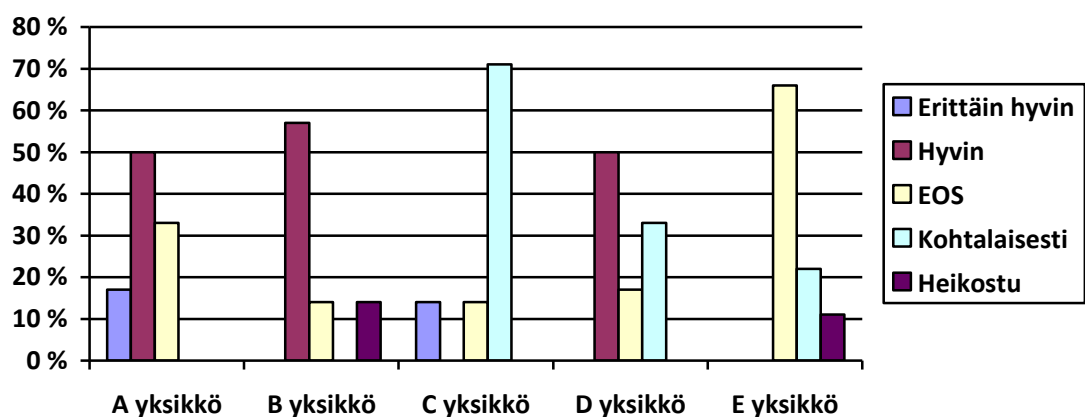
Seuraavassa kuviossa (Kuvio 7.) on eritelty yksikkökohtaiset vastaukset, miten virikkeellisyys koetaan asukkaiden/omaisten mielestä eri yksiköiden näkökulmasta.



Kuvio 7. Virikkeellisuuden näkyminen Fregatissa yksikkökohtaisesti asukkaiden/omaisten näkökulmasta

Yksiköiden välillä oli omaisten/asukkaiden mielestä suuria eroja siinä miten virikkeellisyys näkyi Fregatissa. E yksikön vastanneiden mielestä virikkeellisyys näkyi kaikista heikoimmin, vain 21 prosentin mielestä toiminta näkyi hyvin. D yksikössä 50 prosentin mielestä virikkeellisyys näkyi hyvin Fregatissa ja 32 prosentin mukaan kohtalaisesti. B ja C yksiköissä toiminnan näkyvyydestä oltiin hyvin montaa mieltä tasapuolisesti ja A yksikössä 48 prosentin mielestä toiminta näkyi heikosti Fregatissa.

Virikkeellisuuden esiintyminen omissa yksiköissä yksikkökohtaisesti jaoteltuna toi enemmän eroavaisuuksia yksiköiden välillä esille. Seuraavassa kuviossa (Kuvio 8.) on eritelty miten asukkaat/omaiset kokivat virikkeellisuuden omissa yksiköissä.



Kuvio 8. Virikkeellisuuden näkyminen omassa yksikössä yksikkökohtaisesti asukkaiden/omaisten näkökulmasta.

Yksiköiden oman virikkeellisyyden näkyminen toi huomattavia eroja yksiköiden välille. Yksikössä C 71 prosenttia vastanneista oli sitä mieltä, että oman yksikön virikkeellisyys näkyy kohtalaisesti, 14 prosentin mukaan erittäin hyvin tai ei osannut sanoa. B yksikössä 58 prosenttia vastanneista koki virikkeellisyyden näkyvän hyvin, 14 prosenttia ei osannut sanoa tai virikkeellisyys näkyi heikosti. A yksikössä 50 prosentin mukaan toiminta näkyi hyvin ja 33 prosenttia vastanneista ei osannut sanoa, 17 prosentin mukaan toiminta näkyi erittäin hyvin. E yksikön vastanneista 66 prosenttia ei osannut sanoa toiminnan näkyvyydestä mitään, eikä yhdenkään vastanneen mielestä toiminta näkynyt erittäin hyvin tai hyvin, 22 prosentin mielestä toiminta näkyi kohtalaisesti ja 11 prosentin mukaan heikosti.

Kyselyssä eroteltiin uusina asukkaina Fregattiin muuttaneiden mielipiteitä miten talon toiminnallisuus on vastannut ennakko-odotuksia. Kyselyyn vastanneista 29 prosenttia oli uusia Mikevan asukkaita, muuttaneet esim. omasta kodista Fregattiin. Uusista asukkaista 60 prosenttia oli sitä mieltä, että talon toiminta ei vastannut ennakko-odotuksia virikkeellisyyden suhteen.

”Liikuntaa ja ulkoilua on selvästi vähemmän kuin odotin...”

Yksi vastanneista ei ole nähnyt toimintaa lainkaan, useimmat kokivat toivovansa teke- mistä ja toimintaa enemmän. Henkilökohtaista ohjaamista kaivattiin myös. Uusien asukkaiden vastaajista 40 prosenttia koki toiminnan vastanneen odotuksia.

”Hyvin vastannut odotuksia, Asukasta pyritään aktivoimaan voinnin mukaan”

Ulkoilun mahdollisuus ja asukkaan kunnan huomioiminen nähtiin positiivisena asiana. Yksi vastanneista totesi toiminnan hyvin vastanneen odotuksia, vaikka toimintaa voisi edelleen lisätä.

Muhokselta Fregattiin muuttaneiden vanhojen asukkailta/omaisilta kysyttiin miten virikkeellisyys on muuttunut vrt. Muhoksen aikaiseen toimintaan. 71 prosenttia vastanneista oli Muhokselta Fregattiin muuttaneita. Muhokselta Fregattiin muuttaneen 76 prosentin mielestä toiminta oli parantunut.

”Enempi yhteisiä tilaisuuksia, joka on hyvä asia”

”Lisääntynyt paljon. Mm. juhlapäivien huomiointi, kesäretki, vanhustenviikko, myyjäiset, tiernat jne.”

Parantuneina asioina nähtiin myös paremmat tilat ja sosiaalinen ympäristö, joka toi heidän mielestä paremmat lähtökohdat virikkeellisyyteen, Yhteisiä juhlia ja tilaisuuksia oli myös aiempaa enemmän. Toiminnan nähtiin myös monipuolistuneen ja lisääntyneen.

Muhokselta Fregattiin muuttaneesta 24 prosenttia koki, että toiminta oli heikentynyt, ulkoilu vähentynyt ja toiminnasta ei ollut tietoa. Koettiin myös henkilökunnan vähentyneen, joka näkyi toiminnan heikkenemisenä, tilojen viihtyisyyttä myös kritisoiitiin.

”Vielä vähemmän kuin Päivärinteellä ja sielläkin vähäistä. (Onko nykyisin liian vähän tilaa viriketoimintaan?)”

”Virikkeellisyys on vähentynyt varsinkin ulkoilu päivärinteen toiminnasta. Omaisille ei kerrota toiminnasta – hoitajilla kiire?” ...

Lopuksi pyydettiin kertomaan, mitä hyviä ja onnistuneita asioita viriketoiminta on sisältänyt ja miten toimintaa voisi vielä kehittää. Useat kysymykseen vastanneet kokivat talon yhteisten juhlien ja tapahtumien positiivisena asiana, joka oli lisännyt yhteisöllisyyttä sekä asukkaiden ja omaisten kesken, omaisiakin on kutsuttu tapahtumiin mukaan.

”Koko talon yhteiset tapahtumat joihin omaiset tervetulleita”

Myös toiminnan säännöllisyys ja monipuolisuus koettiin hyvänä, sekä toiminnan toteutuminen oikeasti, ettei se ole vain suunnitelmassa. Osa vastaajista koki henkilökunnan positiivisen asenteen, ammattitaidon ja yrityksen saada toimintaa kehittymään hyvänä asiana.

”Henkilökunta on koulutettua ja asiantuntevaa. Vuorovaikutus asukkaan kanssa on ystävällistä ja asukasta huomioivaa.”

Kehitettävänä asioina koettiin pääsääntöisesti toiminnan sisällön ja toimintamuodon kehittämisen perinteisin keinoin, kuten taiteen, musiikin, liikunnan monipuolistamisella

muistelutyön ohella. Myös talon yhteisten viriketuokioiden osallistujamäärään kaivattiin korotusta. Paljon toivottiin myös talon ulkopuolelle suuntaavia retkiä ja toimintoja sekä enemmän ulkopuolisia vierailijoita ja esiintyjä.

”Yhteisiä tapahtumia enemmän. Asukkaille kaikenlaisia vieraita tuomaan vaihtelua, lukemista, askartelua, ulkoilua.”

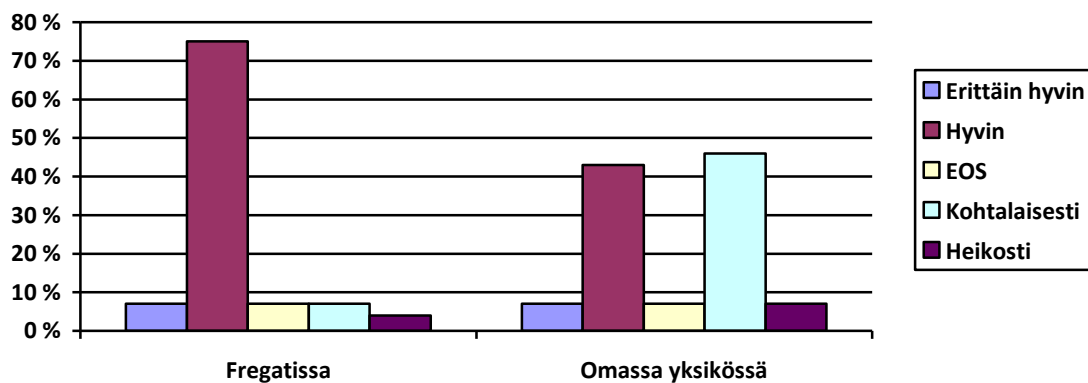
Lisäksi toivottiin henkilöstön lisäkouluttamista dementian ja viriketoiminnan osalta ja tämän ohella henkilökohtaisia virikesuunnitelmia jokaiselle asukkaalle arkielämänsuunnitelman sisälle. Myös geriatrian professori Sirkka-Liisa Kivelä mainitsee Geriatrisen hoidon ja vanhustyön kehittämisen raportissa koulutuksen tärkeydestä tulevaisuuden vanhustyön tekijöille. Hän korostaa selvitysraportissa hyvin tarkoin, kuinka jokaiselle terveydenhoitoalan koulutuksen osa-alueelle kaivataan erityisosaamista vanhustenhoidon osalta. Kouluttautuminen ikääntyneiden parissa työskentelyyn tulee tulevaisuudessa olemaan entistä merkittävämmässä asemassa. (Kivelä 2006, 99)

4.4 Arviointikysely työntekijöille

Tammikuussa 2011 toimitin jokaiselle Fregatin palvelukodin vakituiselle työntekijälle tai pitkäaikaiselle sijaiselle arviointikyselylomakkeen (Liite 4.), jonka tarkoituksena oli kartoittaa henkilökunnan näkemys Fregatin asukkaiden viriketoiminnasta kuluneena vuonna 2010 sekä saada kehittämissuhteita, miten toimintaa voisi vielä jatkossa kehittää.

Kysely toimitettiin jokaisen palvelukodin toimistoon yhteisessä kirjekuoressa ja vastauslomake pyydettiin toimittamaan toimistossa sijaitsevaan palautustaskuun 2 viikon sisällä. Kyselyn jakamisen jälkeen lähetin kaikille työntekijöille yhteisen sähköpostiviestin, jossa tiedotin kyselystä. Ennen kyselyn vastausajan päättymistä lähetin sähköpostiviestin muistuttamaan kyselyn vastausajan loppumisesta. Jaoin kyselyitä kaikkiaan 48 ja kyselyn palautti 28 työntekijää. Vastausprosentti oli 58,3.

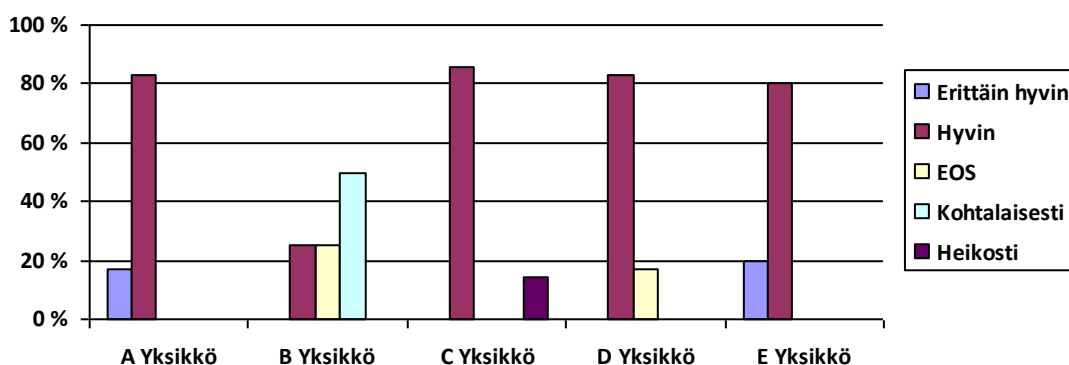
Alla olevassa kuviossa (Kuvio 9.) on esitetty Fregatin palvelukotien työntekijöiden näkemys, miten virikkeellisyys on näkynyt Fregatissa ja omassa yksikössä.



Kuvio 9. Virikkeellisuuden esiintyminen Fregatissa ja omassa yksikössä työntekijöiden näkökulmasta

Työntekijöiden mukaan Fregatin virikkeellisyys näkyi 75 prosentin mielestä hyvin. Seitsemän prosentin mielestä toiminta näkyi erittäin hyvin tai ei osannut sanoa. Neljän prosentin mukaan toiminta näkyi heikosti. Oman yksikön toiminnan näkymisestä oltiin tasapuolisesti eri mieltä. Vastanneista 46 prosenttia koki oman yksikön toiminnan näkyyden kohtalaiseksi ja 43 prosenttia vastanneista hyväksi. Seitsemän prosenttia vastanneista oli sitä mieltä, että oman yksikön toiminta oli erittäin hyvää, heikkoa tai ei osannut vastata.

Seuraavassa kuviossa (Kuvio 10.) on eritelty yksikkökohtaisesti vastaukset, miten työntekijät kokevat eri yksiköiden näkökulmasta virikkeellisuuden.

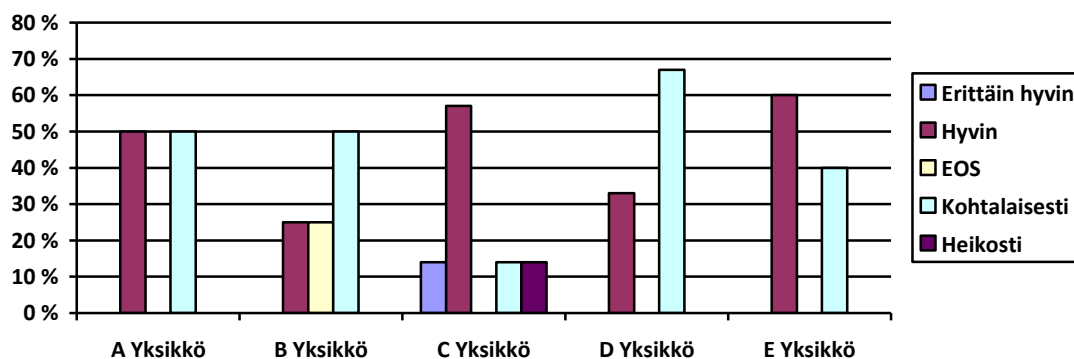


Kuvio 10. Virikkeellisuuden näkyminen Fregatissa yksikkökohtaisesti työntekijöiden näkökulmasta

Yksikkökohtaisesti tarkasteltuna virikkeellisuuden näkyminen Fregatissa toi yhden poikkeaman linjassa. B yksikössä 50 prosenttia vastanneista koki virikkeellisuuden nä-

kyvän Fregatissa heikosti, kun kaikissa muissa yksiköissä virikkeellisuuden esiintymisen Fregatissa koettiin yli 80 prosentin osalta hyvin.

Seuraavassa kuviossa (Kuvio 11.) on eritelty henkilökunnan mielipide oman yksikön virikkeellisuuden esiintymisestä.



Kuvio 11. Virikkeellisuuden näkyminen omassa yksikössä yksikkökohtaisesti henkilökunnan näkökulmasta

A yksikössä henkilökunta näkee virikkeellisuuden näkyvän omassa yksikössä tasaisesti hyvin tai kohtalaisesti. B yksikössä puolet työntekijöistä koki virikkeellisuuden näkyvän kohtalaisesti, 25 prosentin mukaan hyvin tai ei osannut sanoa. C yksikössä oma virikkeellisyys nähtiin hyvin 58 prosentin mukaan. D yksikössä 67 prosentin mukaan virikkeellisyys näkyi kohtalaisesti ja kolmasosan mukaan hyvin. E yksikössä nähtiin virikkeellisyys 60 prosentin mukaa hyvin ja 40 prosentin mukaan kohtalaisesti.

Kyselyssä eroteltiin uusina työntekijöinä Fregattiin tulleiden mielipiteitä miten talon toiminnallisuus on vastannut ennako-odotuksia. Kyselyyn vastanneista alle kolmasosa oli uusia Mikevan työntekijöitä. Kuusikymmentä prosenttia uusista työntekijöistä oli sitä mieltä, että talon toiminta on vastannut ennako-odotuksia virikkeellisuuden suhteen. Toiminnan koettiin olevan samanlaista, kuin muissakin vastaavissa palvelukodeissa, viriketoiminta monipuolista ja kohderyhmän huomioivaa ja toimintaa oli enemmän kuin odotukset olivat.

”Viriketoimintaa on enemmän mitä olin odottanut. Jokapäiväiset talon yhteiset viriketuokiot ovat hyviä...vanhuksille riittää toimintaa”

Neljäkymmentä prosenttia uusista työntekijöistä koki, ettei toiminta vastannut odotuksia, yksilöllisyyden ja toiminnan lisäämistä kaivattiin.

”Toivoisin, että viriketoimintaa olisi enemmän”

Vastaavasti Muhokselta Fregattiin muuttaneilta työntekijöiltä tarkennettiin miten toiminnan koettiin muuttuneen vrt. Muhoksen toimintaan. Kyselyyn vastanneista 73 prosenttia oli ”vanhoja” työntekijöitä. Toiminnan koettiin parantuneen yli 80 prosentin kysymykseen vastanneen mielestä, jolloin toiminnan organisoinnin ja toteutumisen koettiin parantuneen. Toiminnan säännöllisyys ja monipuolistuminen oli myös kehittynyt.

”On muuttunut kovasti, Virikettä on paljon verrattuna päivärinteen aikoihin. Ohjaajat jaksavat panostaa virikkeeseen kaiken työnsä lomassa.”

”Kyllä. Yhteisistä viriketuokioista on pidetty kiinni, niitä ei ollut päivärinteellä. Olemme myös enemmän panostaneet oman palvelukodin viriketoimintaan..”

Yhteisöllisyyden lisääntyminen mm. tiiviimmän yksiköiden välisen toiminnan ansioista sekä yhteisten tapahtumien kautta koettiin positiivisena kehityssuuntana.

Kahdeksantoista prosentin mielestä toiminta oli heikentynyt Muhoksen ajasta, pääpainona henkilökunnan vähenemisen myötä, jolloin aikaa asukkaille jäänyt vähemmän ja toiminnot vähentyneet, kuten ulkoilu ja talon ulkopuolelle suuntaavat pienet retket.

”Ennen käytiin enemmän ulkona, lähikaupassa ja autoajeluilla...”

Arviointikyselyssä toivottiin henkilökunnan palautetta mikä toiminnassa on onnistunutta ja mitä pitäisi vielä kehittää. Virikkeellisessä toiminnassa koettiin onnistuneen yhteisöllisyyden luomisessa talon yhteisen toiminnan ja juhlien/tapahtumien myötä. Asukkaiden innostuminen toiminnan osallistumiseen koettiin myös hyvänä asiana. He jäivät usein odottamaan mitä seuraavaksi tapahtuu.

”Yhteiset juhlat”

”Saadaan asukkaat innostumaan esim. jumppahetkessä ja nähdään kuinka asukkaat odottaa/kyselee milloin seuraava ja mitä tehdään”.

Toiminnan monipuolisuus ja säännöllisyys sekä henkilökunnan sitoutuminen ja positiivinen asenne toiminnan toteuttamiseen koettiin onnistuneeksi. Osa vastanneista koki myös oman yksikön toiminnan kehittyneen onnistuneesti.

Kehitettäviä alueita löytyi myös. Toiminnan sisältöön toivottiin syvyyttä ja laatua sekä toiminnan ulospäin viemistä, mahdollisesti myös suljettuja ryhmiä. Toimintamalli viikkovirikkeineen kaipasi muutosta, jolloin toivottiin useampien asukkaiden mahdollisuutta osallistua talon yhteiseen virkkeeseen. Toiminnan ulospäin viemistä pohdittiin retkien ja tapahtumien myötä sekä yksiköiden oman toiminnan lisäämistä kaivattiin.

”Enemmän oman osaston kesken toimintaa esim. retket, teatteri, elokuvat...”

Toimintaympäristön kodikkuutta ja viihtyvyyden lisäämistä sekä kulttuurin tuomista taloon odotettiin. Ehdotuksina tuli mm. Fregatin oma kirjasto tai näyttelyitä Fregatin tiloihin. Pääpainona kehittämiseksi haluttiin henkilökunnalle enemmän aikaa suunnitella ja toteuttaa toimintaa sekä usealla vastanneella oli ehdotus viriketoiminnan ulkoistamisesta.

”Enemmän aikaa ja työntekijöitä”

”Olisi palkattu joku henkilö alakertaan pitämään ja suunnittelemaan viriketoimintaa..”

Henkilökunnan vastauksista ja kehittämissuhteuksista tuli hyvin vahvasti esille se, kuinka henkilökunnalla olisi valmiuksia ja ajatusta siitä, miten toimintaa voisi kehittää sisällöllisesti.

4.5 Johtopäätökset

Tämän kehittämishankkeena toteutettavan toimintatutkimuksen tehtävänä oli etsiä vastaus kysymykseen miten toteuttaa ja mahdollistaa ikääntyneelle palvelukodin asukkaalle laadukas, virikkeellinen toiminta arjessa. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää kansa-

laislähtöisesti, asukkaan tarpeista lähtien, mitä palvelukodin asukas kaipaa arkeen ja miten sen voisi parhaiten toteuttaa. Tutkimuksen tavoitteena oli myös luoda yhteisöllinen ja sosiokulttuurisen innostamisen ideologiaa hyödyntäen asukasta aktivoiva ja osallistava kulttuuri palvelukotikeskus Fregattiin.

Kehittämishankkeen edetessä nousivat seuraavat tutkimuskysymykset esille: Miten toteuttaa virikkeellistä toimintaa suunnitellusti? Miten luodaan yhteisöllisyyttä asukkaiden kesken? Miten saadaan toiminta jalkautettua käytäntöön innostamista hyödyntäen? Miten toteuttaa toiminta yksilöitä huomioiden ja tasa-arvoisesti kaikkien palvelukotien välillä? Onko toiminnallisuuden toteuttamisessa ja esilletuomisessa onnistuttu Fregatissa?

Virikkeellisen toimintamallin kehittäminen

Virikkeellisen toimintamallin kehittämiseen lähdettiin asiakaslähtöisesti. Myös työntekijöiden, toiminnan toteuttajien näkökulma otettiin huomioon alkukartoitusten avulla. Toimintamallin kehittäminen toteutui työntekijöiden puolesta, jolloin jokaisesta tutkimukseen osallistuvasta palvelukodista osallistui edustaja, joka edusti sekä asukkaiden, että työntekijöiden näkökulmaa. Toiminnan sisällön suunnitteluun ja toteutukseen hyödynnettiin asukkailta saatuja ehdotuksia, mitä toiminnan toivottiin sisältävän.

Virikkeellistä toimintamallia suunniteltiin ja toteutettiin tammikuusta 2010 lähtien. Huhtikuussa 2010 arvioitiin toteutuneen mallin toimivuutta ja sisältöä. Toimintaa ei koettu hyväksi, jolloin toimintatapa muutettiin. Fregatin yhteistä viriketoimintaa alettiin järjestää päivittäin; jokaisen palvelukodin vastuuviikoin, jolloin palvelukoti on vastuussa toiminnan sisällöstä, suunnittelusta ja toteutuksesta, ajasta sekä paikasta, huomioiden vuodenaajan vaihtelut ja merkkipäivät. Myös toimintaan toivottavien asukkaiden osallistujamäärä on palvelukodin suunniteltava. Jokaisen palvelukodin virikevastuuhenkilö on vastuussa oman palvelukodin vastuuviikosta. Viikoittaisen Fregatin viriketoiminnan tarkoitus on tukea ja monipuolistaa omissa yksiköissä tapahtuvaa virikkeellistä toimintaa, ei korvata sitä. Omien yksiköiden viriketoimintavastuu on jokaisen yksikön työntekijän vastuulla omalla työvuorolla. Virikkeen on tarkoitus toimia aamu- ja iltapäivällä.

Omaisille ja asukkaille sekä työntekijöille tehdyn loppuarviointikyselyn (Liite 3) mukaan uuden toimintamallin kehittäminen on onnistunut pääosin. Toimintamallin koettiin tuoneen toimintaan säännöllisyyttä ja monipuolisuutta asukkaiden/omaisten mielestä, sekä toiminnan nähtiin toteutuvan oikeasti eikä vain puheiden asteella. Toimintamal-

lin osallistujamäärää kritisoitiin niin asukkaiden/omaisten, kuin työntekijöiden puolelta. Koettiin, että kaksi asukasta yksiköstä kerrallaan on liian vähän. Toisaalta ymmärtää harmin, jos kokee, ettei toimintaan pääse osallistumaan, toisaalta ryhmätoiminta ei aina onnistu liian isoilla ryhmillä. Väliarvioinnissa tuli palautetta liian isoista ryhmistä, joita oli vaikea hallita ja esim. käsillä tekeminen tai keskusteluryhmä ei onnistu 20 osallistujan kokoonpanolla. Tämän vuoksi pyydettiin toimintaa suunniteltaessa rajaamaan osallistujamääriä tarpeen mukaan, toiminnan luonteen perusteella.

Toimintamallin sisältö sai jonkin verran kritiikkiä. Osa asukkaista/omaisista, kuin myös työntekijöistä koki toiminnan sisällön olevan saman toistoa. Toiminnan toivottiin myös molempien osapuolten suunnalta toteutuvan talon ulkopuolelle esim. erilaisin retkin.

Yhteisöllisyyden luominen

Virikkeellisen toiminnan myötä tutkimuksen tavoitteena oli luoda Fregattiin yhteisöllisyyteen pyrkivä kulttuuri. Jokainen palvelukoti on luonut oman yhteisön. Yhteisten toimintamallien ja yhteistyön avulla pyrittiin koko Fregatin yhteisölliseen kulttuuriin. Yhteisöllisyyden tavoittelua ryhdyttiin tavoittelemaan jo viriketoimintamallin avulla, jolloin talon yhteiset toimintatuokiot toivat jokaisesta palvelukodista asukkaita sekä työntekijöitä yhteen. Muutaman asukkaan yhdessäoloa kerralla ei koettu riittäväksi, jolloin suunniteltiin myös koko talon yhteisiä tapahtumia ja juhlia. Juhlien ja tapahtumien tavoitteena oli saada kaikkien Fregatin palvelukotien asukkaat yhteen, luomaan omaa yhteisöllistä asumisyhteisöä.

Tämän hetken ikääntyneet ja tulevaisuuden vanhukset ovat kasvaneet yksilöityvässä yhteiskunnassa. Heillä on taustalla kuitenkin vahvoja yhteisöllisyyden tuntemuksia, suurista perheistä, pikkukaupunkimaisista tunnelmista tai maalaismaisemista. He eivät nuorena ole tottuneet viettämään aikaa tv:n ääressä vaan toisten seurassa. Yhteisöllisyys asumispalveluiden piirissä on koettu ikääntyvien keskuudessa hyvänä asiana, turva-verkkona, oman huoneen ja kodin rauhaan, kun pääsee aina tarvittaessa. (Sainio 2004, 169–170.)

Sainion teeman mukaan Fregatin yhteisöllisyyttä rakennettiin yhteisten tapahtumien avulla. Sekä asukkaat, että työntekijät joutuivat kosketuksiin palvelukotien sekoittuessa ja koko talossa tapahtuvat yhteiset toiminnot vaativat myös yhdessä suunnittelua ja yhteistyötä. Keväällä järjestetty koko talon yhteinen äitienpäivänjuhla aloitti talon yhteis-

söllisyyden rakentumisen. Kaikki asukkaat olivat yhdessä ja työntekijät yhdessä lauloivat äideille onnittelulaulun. Myös juhlaan osallistuneet omaiset saatiin tunnelmaan mukaan.

Asukkaiden/omaisten loppuarviointien yhteydessä nousi yhteisöllisyys voimakkaana teemana esiin. Koko talon toimintaa ja yhteisiä tapahtumia pidettiin onnistuneina sekä asukkaiden/omaisten puolelta, kuin myös työntekijöiden mielestä. Melkein kaikissa vastauksissa tuotiin positiivisena asiana esille talon yhteiset tapahtumat ja juhlat. Asukkaat/omaiset olivat tyytyväisiä, kun omaiset ovat otettu huomioon ja he pääsivät osallistumaan asukkaan kanssa juhliin. Työntekijät kokivat positiivisena eri yksiköiden välille kehittyneen yhteistyön. Arviointikyselyn vastausten perusteella yhteisöllisyyden tunteen kehittymistä on tapahtunut sekä asukkaiden, omaisten kuin työntekijöiden mielestä.

Innostaminen toiminnan lähtökohtana

Tämän toimintatutkimuksen tavoitteiden saavuttamiseksi suunniteltiin sosiokulttuurisen innostamisen ideologian hyödyntämistä. Innostamisen tarkoituksena on luoda tavoitteita vanhuksen tarpeiden ja toiveiden perusteella voimavaralähtöisesti sekä tavoitteiden ohjaamana löytää keino toteuttaa nuo tavoitteet (Semi 2007, 143).

Sosiokulttuurinen innostaminen ei toiminut odotetulla tavalla tässä tutkimuksessa. Työntekijöiden kiinnostus sosiokulttuuriseen innostamiseen olisi pitänyt lähteä työntekijöistä itsestään. Kuten Kurki toteaa, ”*innostaa et voi, jollet ole itse innostunut*” (Kurki 2007, 110). Muutamassa tiimissä asiasta kertominen ei vaikuttanut työntekijöiden käsityksiin millään tavalla. Innostamisen esilletuominen olisi tullut olla suunnitelmallisempaa ja saavuttaa jokaisen työntekijän huomio. Kukaan ei ollut kiinnostunut innostamisesta tieteellisestä näkökulmasta teoreettista taustaa hyödyntäen. Tässä toimintatutkimuksessa innostaminen kulki kuitenkin tutkijan ohjenuorana ja muistutti tutkimuksen tavoitteista, osallistaa asukkaat itse toimimaan arjessa.

Vaikka innostamista ei teoreettisten oppien mukaan toteutettu tässä tutkimuksessa, toimi moni työntekijä innostamisen ideologian mukaan ehkä jopa tietämättään. Asukkaiden/omaisten sekä työntekijöiden arviointikyselyssä tulikin esille innostamisen tema. Osassa asukkaiden/omaisten vastauksissa oli nähty työntekijöiden innostuminen ja positiivinen suhtautuminen kehittää virikkeellistä toimintaa. Myös eräässä työntekijän kommentissa tuli esille asukkaiden innostuminen toimintaan, jolloin he odottavat jo mi-

tä seuraavaksi tapahtuu. Osa työntekijöistäkin koki työntekijöiden innostuneen ja sitoutuneen toiminnan kehittämiseen. Kaikkiaan sosiokulttuurisen innostamisen teoreettinen teema jäi toteutumatta tässä tutkimuksessa. Innostamisen ideologiaa hyödynnettiin kuitenkin toimintaa suunniteltaessa.

Yksilöllisyyden huomioiminen

Tutkimuksen arviointiosuudessa nousi yksilöllisyyden huomioiminen esille yhteneväisenä teemana asukkaiden/omaisten sekä työntekijöiden puolesta. Asukkaiden yksilöllisiä tarpeita ja elämänkaaren huomioimista toivottiin kehitettävän.

Tampereen yliopiston tutkija Sirpa Syvänen esittelee erään vanhainkodin kehittämissuunnitelman vaihetta. Siinä yksilöllisyyden huomioiminen hoitoprosessissa otettiin mukaan hoitoa suunniteltaessa; toimintakyvyn arviointi sekä hoito- ja palvelusuunnitelman tekeminen myötä omahoitajien vastuulle jäi toimintojen arkipäivään vieminen (Syvänen 2004, 65). Myös tämän tutkimuksen arviointikyselyiden vastausten perusteella olisi tarpeen tutkailla asukkaidemme arkielämänsuunnitelmia. Yhden vastanneen omaisen ehdotus olikin henkilökohtainen suunnitelmallisuus myös virikkeellisen ja toiminnallisen toiminnan suhteen. Fregatin jokaisella asukkaalla tulisi Mikevan laatusertifikaatin mukaan olla ajan tasalla oleva arkielämänsuunnitelma, johon asukkaan oman kiinnostuksen mukaan on kirjattu millaiseen toimintaan hän osallistuu ja minkä verran hänellä on voimavaroja ja jaksamista jäljellä.

Kyselyiden vastausten perusteella toivottiin myös ryhmätoimintojen lisäksi henkilökohtaista toiminnan ohjausta, eli toiminta tapahtuisi vain yhden asukkaan ja ohjaajan toimesta. Toisaalta yksilöohjaus on yhtä merkittävä muoto, kuin ryhmässä toimiminen. Omaohjaajuus on yksilöohjauksen lähtökohtana Fregatin palvelukodeissa, joten kehittämistä tulee ulottaa omahoitajien tehtävänkuvan tarkastamiseen. Asukkaan yksilöllisten tarpeiden ja elämänkaaren hyödyntäminen toiminnallisuudessa on omaohjaajan vastuulla; tiedottaminen ja yksilöllisten tarpeiden esille tuominen koko työyhteisöön. Yksilöllisyyden huomioimista on tarpeen lähteä kehittämään.

Palvelukotien toiminnan yhdenmukaisuus

Fregatissa toimii kaikkiaan viisi palvelukotia, joissa jokaisessa on oma henkilökunta. Palvelukotien asukkaat rakentavat jokaisesta palvelukodista omanlaisen yhteisön ja kokevat ehkä erilaisia tarpeita arjessa. Tavoite on kuitenkin, että jokaisessa palvelukodissa on toimintamallin runko sama. Sisältöä muokataan asukkaiden toiveiden, terveydentilan ja toimintakyvyn mukaan. Arviointikyselyssä nousi esille palvelukotien välillä virikkeellisuuden näkymisessä suuriakin eroavaisuuksia (Taulukko 9). Kaikista merkittävin eroavaisuus muihin palvelukoteihin oli E yksikössä, jossa yhdenkään vastanneen asukkaan/omaisen mielestä yksikön virikkeellisyys ei näkynyt hyvin tai erittäin hyvin. 66 prosenttia vastanneista ei osannut sanoa miten virikkeellisyys näkyy, jolloin tulkitaan, ettei virikkeellisyttä näy lainkaan. Tulos ei tarkoita, ettei toimintaa ole ollenkaan, vaan minkä mielikuvan asukkaat/omaiset ovat saaneet toiminnasta. C yksikössä suurin osa vastanneista koki viriketoiminnan näkyvän kohtalaisesti, kun kaikissa muissa yksiköissä 50 % tai yli vastanneesta koki toiminnan näkyvän hyvin.

Verratessa yksiköiden virikkeellisyttä työntekijöiden ja asukkaiden/omaisten näkökulmasta, erosi vastaukset muutaman yksikön kohdalla huomattavasti. C yksikössä työntekijöiden mielestä virikkeellisyys näkyi pääsääntöisesti hyvin, kun asukkaiden mielestä pääosin kohtalaisesti. Myös E yksikössä työntekijöiden näkökulma oli paljon positiivisempi oman yksikön virikkeellisuuden näkyvyyden suhteen, kuin asukkaiden/omaisten näkökulma. A, B ja D yksiköissä omaiset kokivat virikkeellisuuden näkymisen paremmin kuin työntekijät.

Kokonaisuutta tarkastellessa yksiköiden välillä arviointikyselyiden perusteella on eroavaisuuksia virikkeellisen toiminnan näkyvyyden suhteen. Kehittämisalueena nouseekin esiin viriketoiminnan näkyvyyden yhdenmukaistaminen yksiköiden välillä. Palvelukotien tavoitteena on kuitenkin tarjota yhdenmukaista ja laadukasta palvelua.

Virikkeellisuuden esiintyminen Fregatissa

Virikkeellisuuden esiintyminen Fregatissa jakoi asukkaiden/omaisten mielipiteet. Kolmasosa vastaajista koki virikkeellisuuden näkyvän hyvin, kolmas osa ei osannut sanoa ja kolmannes koki virikkeellisuuden näkyvän heikosti. Fregatin virikkeellinen toiminta ei siis pääosin ollut tavoittanut asukkaita/omaisia. Seitsemänkymmentäviisi prosenttia

työntekijöistä koki Fregatin virikkeellisuuden näkyvän hyvin, jolloin suurin osa työntekijöistä koki toimintaa esiintyneen.

Arviointikyselyn tulosten perusteella toimintaan ja yritykseen oltiin tyytyväisiä, mutta määrään ja laatuun ei. Työntekijöiden näkökulma koko talon virikkeelliseen toimintaan oli positiivinen. Asukkaiden/omaisten vastausten eriävyyden taustalla on varmasti odotukset toiminnasta. Myös asukkaan kunnolla ja halulla osallistua ja toimia on merkitys vastauksiin. Huonompikuntoinen asukas, joka ei kaipaa suurempia virikkeitä, on vähempään tyytyväinen. Hyväkuntoinen, itse liikkuva ja sosiaalisesti aktiivinen ihminen, voi kokea toiminnan tarvetta useamman kerran päivässä.

Fregatissa on järjestetty toimintaa, juhlia, retkiä, kirkkokäyntejä sekä vierailevia esiintyjä vuoden 2010 aikana. (Liite 5) Säännöllisestä viikkovirikkeestä on jokaisen palvelukodin seinällä viikko-ohjelma, josta pystyy seuraamaan toiminnan sisältöä. Jokaisesta talon yhteisestä sekä yksiköiden omista juhlista ja retkistä on ilmoitettu erikseen ilmoitustauluilla. Näillä keinoin on yritetty tavoittaa ja tiedottaa asukkaita sekä omaisia tulevista tapahtumista. Tämän tutkimuksen arviointikyselyn perusteella on todettava, että tiedottamisessa ei ole onnistuttu. Kehittämisalueena onkin asukkaille ja omaisille tapahtumien tiedottamisen kehittämien. Myös työntekijöiden aktiivinen osallistuminen asioista kertomiseen asukkaille ja omaisille on kehitettävä osa-alue. Vaikka toimintaa on toteutettu, ei se asukkaalle/omaiselle ole näkynyt. Toimintaa ei voi tällöin pitää tarkoituksenmukaisena.

4.6 Yhteenveto

Arviointikyselyiden perusteella vastaajilla on ollut hyvin erilainen näkemys toiminnasta. Toisaalta vastaukset ovat olleet myös ristiriidassa, jolloin toiminnan on koettu olevan hyvää ja toisaalta toiminnassa on nähty paljon parantamisen varaa. On oltu tyytyväisiä toiminnan muuttumiseen Muhoksen aikaan verraten, mutta edelleen koetaan tarvetta lisätä toimintaa. Vastauksista ilmeni se, kuinka asukkaat/omaiset kokivat hyvin erilaisena toiminnan tarpeen ja sisällön, toisille vähäinkin toiminta oli riittävää ja toiset haluavat toiminnallisuutta jatkuvasti eri variaatioin. Seuraavassa taulukossa (Taulukko 7.) on

koottu yhteen asukkaiden/omaisten ja työntekijöiden vastauksista muodostuneita teemoja.

Taulukko 7. Arviointikyselyn teemat - asukkaat/omaiset - työntekijät

	ASUKKAAT/OMAISET	TYÖNTEKIJÄT
Toiminta on vastannut odotuksia:	<ul style="list-style-type: none"> - Yksilöllisten voimavarojen huomiointi - Toiminnan toteutuminen 	<ul style="list-style-type: none"> - Toiminnan toteutuminen - Kohderyhmän huomioiva - Enemmän kuin odotti
Toiminta ei ole vastannut odotuksia:	<ul style="list-style-type: none"> - Toiminnan rajallisuus/vähäisyys - Yksilöllisyyden unohtuminen - Toimintaa ei näy 	<ul style="list-style-type: none"> - Yksilöllisyyden unohtuminen - Toiminnan vähyys
Toiminta on parantunut:	<ul style="list-style-type: none"> - Tilat ja sosiaalinen ympäristö - Yhteisöllisyys - Monipuolistuminen ja lisääntyminen 	<ul style="list-style-type: none"> - Toiminnan organisoiminen, toiminta toteutuu - Toiminnan säännöllisyys ja monipuolisuus - Yhteisöllisyys, yksiköiden välinen toiminta ja tapahtumat
Toiminta on heikentynyt:	<ul style="list-style-type: none"> - Toiminta vähentynyt - Henkilökunnan väheneminen - Tiedottaminen 	<ul style="list-style-type: none"> - Henkilökunnan väheneminen, aikaa vähemmän asukkaille, esim. ulkoilu vähentynyt
Toiminnassa on onnistunutta:	<ul style="list-style-type: none"> - Yhteisöllisyyden luominen asukkaiden, että omaisten kesken - Toimintamuodon löytyminen, monipuolistuminen ja säännöllisyys - Toiminnan toteutuminen - Henkilökunnan positiivinen osallistuminen ja yritys 	<ul style="list-style-type: none"> - Yhteisöllisyyden luominen sekä asukkaiden, että omaisten kesken - Asukkaiden innostuminen, odotus - Toiminnan monipuolisuus ja säännöllisyys - Toimintamalli toimii, viikkovieritukset säännöllisiä - Henkilökunnan sitoutuminen ja positiivinen suhtautuminen - Oman yksikön toiminnan kehittäminen
Toiminnassa on kehitettävää:	<ul style="list-style-type: none"> - Toiminnan sisällön kehittäminen, osallistujien määrä ja laatu - Toiminnan ulos vieminen mm. retket, tapahtumat - Henkilöstön osaamisen huomioiminen mm. koulutus, henkilökohtainen suunnitelmallisuus toiminnassa - Kolmannen sektorin ja vapaaehtoisten hyödyntäminen 	<ul style="list-style-type: none"> - Toiminnan sisällön kehittäminen mm. osallistujamäärät ja laatu - Toiminnan ulos vieminen, retket, tapahtumat - Viriketoiminnan ulkoistaminen - Yksiköiden toiminnan lisääminen - Toimintaympäristön, tilojen viihtyvyyden lisääminen - Kulttuurin tuominen taloon, näyttelyt, kirjasto - Henkilökunnalle aikaa suunnitella ja toteuttaa toimintaa - Yksilöiden huomioiminen

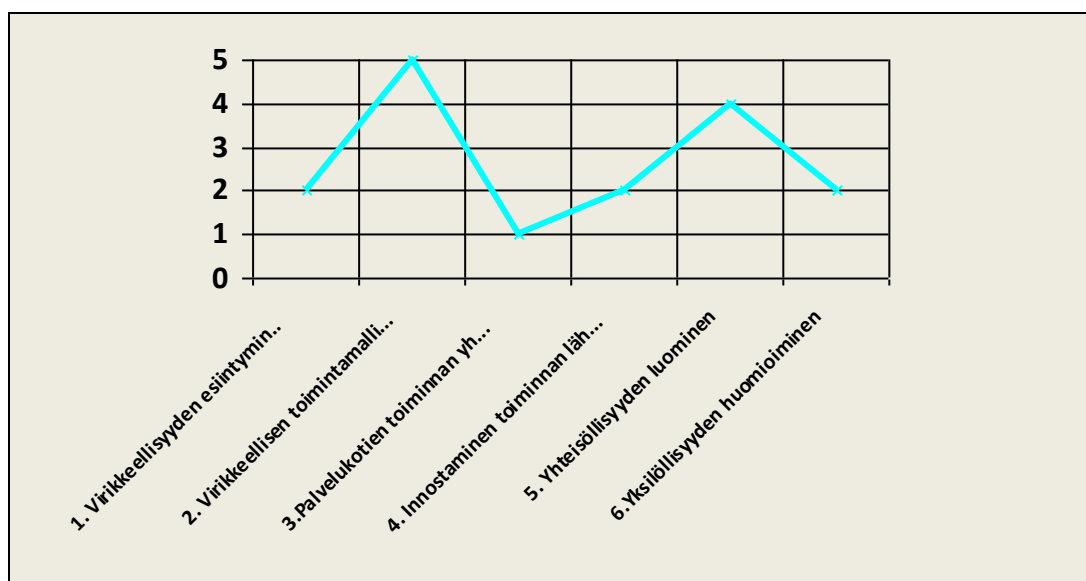
Taulukossa 7 on rinnastettu asukkaiden/omaisten arviointikyselyn vastauksia työntekijöiden vastauksiin. Kyselyiden vastaukset ovat hyvin moninaiset ja ristiriitaiset vastaajien kesken. Esimerkiksi osa vastaajista koki toiminnan vähentyneen ja osa toiminnan lisääntyneen. Pääasiassa työntekijöillä on toteutuneesta toiminnasta positiivisempi kuva,

kuin asukkaiden/omaisten kyselyiden perusteella. Kaikkien vastaajien kokemuksen perusteella toimintaa on edelleen kehitettävä

Arviointikyselyiden tulokset vastaavat laadullisen tutkimuksen pyrkimykseen, eli kokemukseen toiminnan toteutumisesta. Tässä kehittämishankkeessa pidin tärkeänä asiakaslähtöistä näkökulmaa, jolloin kokemuksen tunne toiminnasta tulee julki. Asukkaiden/omaisten mielipiteissä oli myös positiivisia vastauksia, joita ei voi sivuuttaa. Osa asukkaista/omaisista oli hyvinkin tyytyväisiä toteutuneeseen toimintaan. Tavoitteena on kaikkien asukkaiden tyytyväisyys toiminnallisuuteen, joten kehitettäviä asioita on parannettava.

Seuraavassa kuviossa (Kuvio 12.) on määritelty kokemukseni hankkeen arviointikyselyiden teemoista nousseiden asioiden toteutumisesta numeraalisesti.

1= Ei lainkaan 2= Heikosti 3= Kohtalaisesti 4= Hyvin 5= Erinomaisesti



Kuvio 12. Tutkijan arvio eri toimintojen onnistumisesta

Virikkeellisuuden esiintyminen Mikevan Fregatissa ei tavoitteisiin nähden toteutunut odotetulla tavalla. Asukkaat/omaiset eivät kokeneet tapahtunutta ja toteutettua toimintaa riittävänä tai eivät olleet tietoisia, mitä toimintaa on järjestetty. Työntekijät vastaavasti olivat tyytyväisiä. Viikoittaisen ja koko talon yhteisvastuullisen viriketoiminnan järjes-

tyminen ja jalkautuminen käytäntöön onnistui tavoitteisiin nähden erittäin hyvin. Toiminta on vasta muotoutunut ja sisällöllisesti kaipaa hiomista, mutta jokainen työntekijä kykenee vaikuttamaan omalla panoksellaan siihen, mitä tuokioissa tehdään sekä ketkä tuokioihin pääsee osallistumaan. Käytännössä toimiva toimintamuoto on toiminnassa.

Palvelukotien oman virikkeellisen toiminnan tasa-arvoisuus palvelukotien välillä ei toiminut. Se miten toiminnan eroavaisuus on tullut ilmi, koostuu asukkaiden/omaisten näkemyksestä ja tunteesta miten toimintaa on kunkin kodin sisällä tapahtunut. Myös työntekijöiden kesken oli eriäviä mielipiteitä. Toisaalta myös toiminnan odotukset voivat olla eri vastaajien mielestä hyvin erilaiset. Kokonaisuuden huomioiden ei kotien välillä toiminta näyttäytynyt tasapuolisesti.

Sosiokulttuurisen innostamisen juurtuminen Fregatin yhteisöön ei toteutunut tavoitteiden mukaisesti. Toisaalta innostamista toteutui asukkaiden/omaisten ja työntekijöiden vastausten perusteella sekä asukkaiden, että työntekijöiden kohdalla, jolloin innostaminen on jollain asteella toteutunut. Yhteisöllisyyden luominen Fregatissa on lähtenyt hyvin käyntiin. Yhteisien tapahtumien kautta asukkaat, omaiset ja työntekijät ovat saaneet yhdessä luoda toimintaa ja vuorovaikutusta palvelukotien rajojen yli.

Seuraavassa taulukossa (Taulukko 8.) on koottu yhteen asiakaslähtöisen ja yhteisöllisyyttä tukevan toiminnan lähtökohtien onnistumiset. Näitä lähtökohtia voi hyödyntää tulevaisuudessa muiden palvelukotien toiminnan kehittämisessä. Opitaan epäonnistumisista ja hyödynnetään toimivia ratkaisuja.

Taulukko 8. Tutkijan yhteenveto asiakaslähtöisen ja yhteisöllisyyttä tukevan toiminnan lähtökohtien onnistumisesta

Yhteisöllisyyttä tukevan toiminnan lähtökohdat:	Miten toiminnan kannalta onnistunut?
1. Virikkeellisuuden esiintymisen Fregatissa	<ul style="list-style-type: none"> - Toiminnan esille tuominen ei ole tavoittanut asukkaita/omaisia riittävästi - Työntekijät tyytyväisiä virikkeellisuuden esiintyvyyteen
2. Virikkeellisen toimintamallin kehittäminen	- Toimintamallin kehittäminen ja toiminnan jalkautuminen arkeen on toteutunut erittäin hyvin. Sisältöä lähdetään edelleen kehittämään eteenpäin
3. Palvelukotien toiminnan yhdenmukaisuus	- Palvelukotien oma virikkeellinen toiminta nähdään hyvin eritasoisena sekä asukkaiden/omaisten, kuin työntekijöiden näkökulmasta
4. Innostaminen toiminnan lähtökohtana	- Sosiokulttuurisen innostamisen toimintatapa ei saanut jansijaa työyhteisössä, jolloin ei jalkautunut asukkaidenkaan pariin. Innostamisen ideologiaa hyödynnettiin ja innostamista osallisuutena on tapahtunut jonkin verran
5. Yhteisöllisyyden luominen	- Yhteisöllisyyden luomisessa on onnistuttu hyvin yhteisen toimintamallin muodossa, yhteisöllisyys on lähtenyt hyvin rakentumaan
6. Yksilöllisyyden huomioiminen	- Asukkaan yksilöllisyyden huomioiminen kaipaa tukea omaohjaavuudesta

Tässä kehittämishankkeessa asukkaiden/omaisten sekä työntekijöiden palautteen mukaan yksilöllisyyttä, yksilön toiminnan suunnitelmallisuutta ja elämänsisällön tuntemusta ei ole otettu riittävästi huomioon. Tutkimuksen tarkoituksena ei ole ollut huomioida yksilöitä, vaan toiminnan lähtökohdaksi on otettu yhteisöllisyys. Tutkimuksen ajatuksena on ollut, että yksilötasolla, asukaslähtöisesti, on lähdetty toiminnan tarvetta ja sisältöä pohtimaan. Sen jälkeen toimintaa on rakennettu monipuolisesti, periaatteella jolla on mahdollisuus osallistua oman mielenkiinnon mukaiseen toimintaan. Asukkaan omaohjaajalla on velvollisuus huolehtia asukkaan mielenkiinnon, elämänsisällön sekä toiminnan suunnitelmallisuuden huomioiminen ja kirjaaminen arkielämänsuunnitelmiin, sekä tiedottaminen muille työntekijöille. Koska toiminta ei ole tuntunut toimivan arviointikyselyiden perusteella, olisi henkilökuntaa voinut tukea asukkaan yksilöllisyyden huomioimisessa.

5 POHDINTA

Tämä kehittämishanke on ollut Ikäihmisten palvelujen laatusuositusten linjan mukainen. Suomessa ei ole määritelty ikäihmisten palveluista yhteneväistä vanhushuoltolakia. Tällä hetkellä Suomen vanhustenhuolto on suositusten mukaista. Ikäihmisten laatusuositus korostaa asiakkaiden ja omaisten osallistumismahdollisuuksien lisäämistä ikäihmisten palveluiden kehittämisessä. (Laatusuositus 2008, 10) Tässä kehittämishankkeessa pyrittiin toteuttamaan asiakaslähtöistä toimintaa. Asiakasta aktivoimalla ja osallistamalla on haluttu tukea hänen toimintakykyä ja mielenvirkeyttä ja luoda laadukasta elämää vanhuusvuosille.

Tämän kehittämishankkeen tavoitteena oli luoda yhteisöllisyyttä tukevaa virikkeellistä toimintaa Mikevan Fregatin palvelukoteihin. Yhteisvastuullinen viikkovirikkeellinen toimintamuoto saatiin toteutumaan kehittämishankkeen aikana yhteisöllisyyttä tukevasti. Asukkaille ja omaisille ei virikkeellinen toiminta ole ollut riittävästi esillä, toiminnan sisältöä on myös tarpeen kehittää. Palvelukotien oman virikkeellisen toimintamuodon yhdenmukaistaminen on myös kehittämisaikaa, johon tämän toimintatutkimuksen tulosten perusteella on lähdetty reagoimaan.

Kehittämishankkeen tavoitteiden täyttymisen määrittäminen on haasteellista ja monen eri näkökulman takana. Jokaiselle vastaajalla on oma näkemys siitä, kuinka haluaisi toiminnan näkyvän juuri omalta kohdalta. Suurin osa palvelukotien asukkaista on dementoituneita, jolloin he eivät kykene itse muodostamaan mielipidettä onko toteutunut toiminta ollut riittävää. Tämän vuoksi kehittämishankkeen arviointikysely lähetettiin omaiselle, joka asukkaan kunnon mukaan sai yhdessä asukkaan kanssa täyttää arviointikyselyn. On hyvä huomioda, ettei kaikilla omaisilla ole ollut mahdollisuutta tietää palvelukotien arjen tapahtumista erinäisistä syistä. Merkittävintä omaisten tiedon saamattomuudessa on huomio työntekijöiden vastuusta olla omaisiin yhteydessä ja välittää tietoa heille tarpeen mukaan.

Arviointikyselyiden vastausten koonnin jälkeen tammikuussa 2011 tapasin palveluesimiehen sekä jokaisen palvelukodin vastaavan ohjaajan. Kävin heidän kanssa asukkaiden/omaisten palautteet yksikkökohtaisesti läpi. Palvelukotien vastaavat kokivat palautteet tärkeänä tietona kotien toiminnan kehittämisen kannalta. Jokainen palvelukoti sai oman yksikön palautteen eriteltyinä muista yksiköistä. Kehitettäviin asioihin lähdettiin

heti pohtimaan ratkaisuja oman yksikön sisällä tiimipalavereissa sekä koko Fregatin osalta kulttuuritiimin toimesta. Tiedottaminen nousi merkittävimmäksi kehittämisalueeksi yksiköiden sisäisen toiminnan lisäksi, johon parhaillaan mietitään ratkaisua.

Muutaman omaisen kanssa käymäni keskustelu on tuonut omaisen näkökulmaa virike-toiminnan näkymättömyyteen. Omaiset olivat kovin yllättyneitä, kun kerroin missä tapahtumissa ja retkillä heidän äitinsä oli käynyt mukana. He olivat tottuneet ennen muuttoa Muhoksen Päivärinteeltä Fregattiin saamaan kirjeen kotiin esim. retkestä, joka järjestettiin kerran kesässä. Ennen ei muuta toimintaa suuremmin järjestetty. Nyt vuoden aikana tapahtumia on ollut kymmeniä ja kaikista talon yhteisistä tapahtumista on ilmoitettu ilmoitustauluilla. Omaisia ei tieto tätä kautta ollut tavoittanut. On tärkeä tähdentää työntekijöiden velvollisuutta aktiiviseen tiedottamiseen. Samalla kun toivottaa omaisen tervetulleeksi ja kertoo asukkaan voinnista, voi fyysisen voinnin lisäksi kertoa mihin toiminnallisiin tapahtumiin asukas on osallistunut tai mitä tapahtumia on tulossa.

Jokaisen asukkaan viriketoimintaan osallistuminen on tarkoitus kirjata Fregatissa erillisenä tunnisteena päivittäin asiakastietojärjestelmään. Tilastollisesti olisi mahdollista todentaa, kuinka paljon viriketoiminnan tapahtumia asukkaiden kohdalla on esim. vuonna 2009 ennen muuttoa sekä vuonna 2010, jonka virikkeellisestä arjesta tämä toimintatutkimus on tehty. Tämä tutkimus haluttiin tehdä kuitenkin asiakkaan näkökulmasta ja siitä mielikuvasta, mikä hänellä tai omaisella Fregatin toiminnallisuudesta on. Tämän kehittämishankkeen myötä voi tulevaisuudessa todentaa kvalitatiivisen tutkimuksen kautta miten paljon toiminta ja asukkaiden osallistuminen viriketoimintaan on esimerkiksi vuodesta 2009 lisääntynyt.

Asukkaiden/omaisten mielipiteiden eroavaisuus työntekijöiden kanssa virikkeellisyyden esiintyvyydestä ei yllättänyt. Verratessa tilannetta ennen muuttoa olevaan toiminnallisuuteen, on virikkeellisen toiminnan säännöllisyys tuonut paljon uutta viriketoiminnan toimivuuteen. Myös kaikki yhteiset juhlat ja esiintyjät sekä talon ulkopuolelle tapahtuvat retket tai jumalanpalvelukset ovat luoneet uuden toimintamallin Fregattiin. Yksi henkilökunnan arviointikyselyyn vastanneesta totesi olevan harmi, ettei aiemmin olleita henkilökuntaresursseja osattu käyttää yhtä tehokkaasti. Ennen oli hänen kokemuksensa mukaan enemmän henkilökuntaa ja vähemmän toimintaa, nyt enemmän toimintaa ja vähemmän henkilökuntaa.

Tässä kehittämishankkeessa on pyritty pysyvään muutokseen. Toimintatutkimuksen merkittävimpänä elementtinä on pysyvä muutos (Kananen, 2009, 9). Mielestäni pysyvään muutokseen Fregatissa on päästy päivittäisten toimintatuokioiden osalta. Arkipäivien toimintatuokioidet ovat toimivia ja ne ovat osa Fregatin arkea. Kehittämishankkeen toteutumisen myötä on huomannut, että usean palvelukodin yhteisen toimintamallin luominen ja ylläpitäminen vaatii yhden työntekijän vastuun ottamista koko toiminnan toteutumisesta. Hankkeen myötä toivonkin Fregatin kulttuuritiimiin saavan vastuun ottavan kulttuuritiimivastaavan, joka ottaa talon toiminnallisuuden ja yhteisöllisyyden haasteen vastaan. Työntekijöiden innostaminen asukkaiden innostamiseen vaatii aikaa. Toivottavasti vuosien aikana innostaminen juurtuu työntekijöiden mukana Fregattiin. Fregatti on uutena palvelukotiyhteisönä täynnä mahdollisuuksia, josta asukkaat muokkaavat hiljalleen omannäköisen asumisyhteisön.

LÄHTEET

- Airila, A., 2002. Teoksessa Vanhusten viriketoiminnan perusteet – opas vanhustyöntekijöille. Karvinen, E., Oikarinen U. (toim.) SLU-paino, Kuntokallio. (12–35)
- Andreev, T. & Salomaa, V. 2005. Vanhuksen olemassaolon kokemuksen vahvistaminen yhteisössä. Teoksessa Noppari, E. & Koistinen P. (toim.) Laatu vanhustyöhön. Tammi, Helsinki. (147-158)
- DePoy E. & Gitlin L. 1998. Introduction to research. Understanding and Applying Multiple Strategies. RR Donnelley, USA.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino, Tampere.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. Tummavuoren kirjapaino Oy. Vantaa.
- Heikkinen, H.L.T 2007. Teoksessa Ikkunoita Tutkimusmetodeihin 1. Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) PS- kustannus. Jyväskylä. 196–211.
- Heikkinen, H.L.T, Kontinen, T., Häkkinen, P. 2006 Teoksessa Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Heikkinen, H.L.T, Rovio, E. & Syrjälä L. (toim.) Kansanvalistusseura, Helsinki. 39–76.
- Heikkilä-Laakso, K. & Heikkilä, J. 1997. Innovatiivisuutta etsimässä. Painosalama Oy, Turku.
- Hyttinen, N. 2006. Arviointi avuksi projektityöhön. ARVI-projekti. Sininauhaliitto, Helsinki.
- Jalava, U. & Virtanen, P. 1995. Moniammatillinen projektitoiminta. Avain hyvinvointipalvelujen tulevaisuuteen. Kirjayhtymä, Helsinki.

- Jyrkämä, J. 2003: Ikääntyvä yhteiskunta ja vanhojen elinolot. Teoksessa: Marin, Marjatta ja Hakonen, Sinikka (toim.): Seniori- ja vanhustyö arjen kulttuurissa PS-kustannus, Jyväskylä.
- Kananen, J. 2009. Toimintatutkimus yritysten kehittämisessä. Tampereen Yliopistopaino Oy-Juvenes Print, Tampere.
- Kinnunen, P., Penttilä, L., Rantala, J., Salonen, K. & Tervo, T. (toim.) 2003. Innostuskirja. Nyt! Opintokeskus Kansalaisfoorumi, Vantaa.
- Kivelä, S-L, 2006. Geriatrisen hoidon ja vanhustyön kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:30. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.
- Kuula, A. 1999. Toimintatutkimus. Kenttätyötä ja muutospyrkimyksiä. Vastapaino, Tampere.
- Kurki, L. 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Muutoksen pedagogiikka. Vastapaino, Tampere.
- Kurki, L. 2007. Innostava vanhuus. Solver palvelut Oy, Anjalankoski.
- Laatusuositus 2008. Ikäihmisten palveluiden laatusuositus. 2008. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:3. Suomen kuntaliitto, Helsinki.
- Lewin, K. 1990. Group decisions and social change. Teoksessa The action research reader. Kemmis & McTaggart (edit.). Deakin University Press, Victoria. (47-56)
- Nivalainen, S. & Volk, R. 2002. Väestön ikääntyminen ja hyvinvointipalvelut: Alueellinen tarkastelu. Pellervon taloudellinen tutkimuslaitos, Helsinki.
- Näslindh- Ylispangar, A. 2005. Kokemista ja kuvitusta – luovat ja toiminnalliset menetelmät vanhustyössä. Teoksessa Noppari, E. & Koistinen, P. (toim.) Laatu vanhustyöhön. Tammi, Helsinki. (161–183)

- Paasivaara, L. 2004. Kuuleeko palvelujärjestelmä vanhuksia? Teoksessa Kankare, H., Lintula, H. (toim.) Vanhuksen äänen kuuleminen. Tammi, Helsinki (19–34)
- Robson, C. 2001. Käytännön arvioinnin perusteet. Opas evaluaation tekijöille ja tilaajille. Tammi, Helsinki.
- Sainio, E. 2004. Vanhuksen ääni. Ikääntyvien tulevaisuuden näkökulmia. Teoksessa Kankare, H., Lintula, H. (toim.) Vanhuksen äänen kuuleminen. Tammi, Helsinki (156-174)
- Semi, T. 2004. Polkuja ilmaisulliseen vapauteen. Teoksessa Tulva, T., Uusitalo, I., Harra, K., (toim.) Vanhuuden monet kasvot. OKKA-säätiö, Tallinna.
- Seppänen-Järvelä, R. 2004. Prosessiarviointi kehittämissuorituksissa. Opas käytäntöihin. Arviointiraportteja 4/2004. STAKES, Helsinki.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tuomi, L. & Sumkin, T. 2010. Strategia arjessa - oivalluksia organisaation uudistajille. WSOYpro Oy, Helsinki.
- Virtanen, J. 2006. Fenomenologia laadullisen tutkimuksen lähtökohtana. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Metsämuuronen, J. (toim.) Gummerus kirjapaino Oy, Jyväskylä. 151–213.
- Voutilainen, P., Raassila, A-M. & Nyfors H. 2008. Ikääntyneiden palveluiden uudet konseptit. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:47. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.
- Painamattomat lähteet:
- Saari, E. 20.11.2009 Luentomuistiinpanot: Toimintatutkimus- ja kehittämishankkeen toteuttamispuitteiden täsmentäminen. Kemi- Tornion ammattikorkeakoulu.

Internet-lähteet:

Innostajat. 2010. Sosiokulttuurisesta innostamisesta käsitteenä.

http://www.innostaja.net/sivu.php?artikkeli_id=19 (Luettu 11.4.2010)

KULTA -projekti 2009. Sosiokulttuurinen näkökulma seniori- ja vanhustyöhön. Irma Ihalainen. Alatornion Vanhainkotiyhdistys ry.

<http://www.alatornionvanhainkotiyhdistys.com/projektit.html>. (Luettu 28.2.2010)

Sosiaalikallega, 2007. Sosiaalityön vaikuttavuuden arviointi.

http://www.sosiaalikallega.fi/aluetietoa/alueellista%20tietoa/asiantuntijuus/sostyo_nvaik (Luettu 1.3.2011)

Qualitas forum.2011. Swot analyysi. [http://www.qualitas-](http://www.qualitas-forum.fi/Laadunty%C3%B6kalut/SWOTanalyysi/tabid/132/Default.aspx)

[forum.fi/Laadunty%C3%B6kalut/SWOTanalyysi/tabid/132/Default.aspx](http://www.qualitas-forum.fi/Laadunty%C3%B6kalut/SWOTanalyysi/tabid/132/Default.aspx) (Luettu 10.2.2011)

Liite 1

Kysely Fregatin asukkaille virketoiminnasta

Seuraavilla kysymyksillä kartoitetaan Fregatin asukkaiden mielipidettä virketoiminnan tarpeellisuudesta Palvelukoti Fregatissa sekä mahdollisen virikkeellisen toiminnan sisällystä.

1. Nainen ____ Mies ____

2. Ikä alle 65v ____

65-75v ____

76-85v ____

yli 85v ____

3. Miten viihdytte tällä hetkellä nykyisessä palvelukodissa?

3a) Mitä positiivista?

3b) Mitä negatiivista?

4. Kaipaatteko/haluatteko virketoimintaa ja tekemistä päiville?

4a) Jos haluatte, miksi?

4b) Jos ette halua, miksi?

5. Jos haluatte virikkeellistä toimintaa, mikä olisi mieluista tekemistä?

6. Haluatteko talon ulkopuolelle järjestettäviä retkiä ja jos haluatte, mitä ja minkälaisiin kohteisiin? (esim. elokuviin, konsertteihin)

Kiitos aktiivisuudesta!

Mikäli olet halukas osallistumaan mahdollisesti järjestettävään aihetta syventävään haastatteluhetkeen tai muuten aktiivisesti osallistumaan Fregatin viriketoiminnan suunnitteluun, kirjoita oheen nimesi.

Nimi_____

Liite 2

Kysely Fregatin henkilökunnalle asukkaiden viriketoiminnasta

Seuraavilla kysymyksillä kartoitetaan henkilökunnan näkemystä Mikevan Päivärinteen vanhuspuolen asukkaiden viriketoiminnasta sekä kehittämissuhteita Oulussa sijaitsevan Fregatin viriketoiminnan aloittamiseen.

1. Työskentelen tällä hetkellä: _____ Kotipirtissä
_____ Bella Rosassa
_____ Hannalassa
_____ Muistolassa
_____ Illanruskossa

2. Mitä vahvuuksia yksikkösi viriketoiminnassa on tällä hetkellä?

3. Mitä heikkouksia yksikkönne viriketoiminnassa on tällä hetkellä?

4. Mitä esteitä/ uhkia näet yksikkösi viriketoiminnan onnistumiselle?

5. Mitä mahdollisuuksia näet yksikkösi viriketoiminnassa tulevaisuudessa?

6. Mitä haluaisit viriketoiminnan sisältävän? (konkreettisia esimerkkejä)

Omassa yksikössä?

Koko Fregatissa?

7. Ehdotuksia miten viriketoimintaa voisi toteuttaa?

Omassa yksikössä?

Koko Fregatissa?

Kiitos aktiivisuudesta!

Mikäli olet halukas osallistumaan mahdollisesti järjestettävään aihetta syventävään haastatteluhetkeen tai muuten aktiivisesti osallistumaan Fregatin viriketoiminnan suunnitteluun, kirjoita oheen nimesi.

Nimi _____

Liite 3

Kysely asukkaille/omaisille Fregatin viriketoiminnasta

Seuraavilla kysymyksillä kartoitetaan asukkaiden ja omaisten näkemystä Fregatin viriketoiminnasta kuluneena vuonna (2010), sekä ehdotuksia miten toimintaa voisi vielä kehittää jatkossa.

Valitse seuraavista vaihtoehdoista kumpaan kysymyssarjaan vastaat:

A: Olen muuttanut Fregattiin Muhoksen Päivärinteeltä

TAI

B: Olen muuttanut ”uutena asukkaana” Fregattiin

A 1. Asun tällä hetkellä:

- Isopurjeessa
- BellaRosassa
- Kotipirtissä
- Hannalassa
- Muistolassa

A 2. Miten virikkeellisyys näkyy tällä hetkellä Fregatissa?

- Erittäin hyvin
- Hyvin
- En osaa sanoa
- Kohtalaisesti
- Heikosti

A 3. Miten virikkeellisyys näkyy tällä hetkellä omassa yksikössä?

- Erittäin hyvin
- Hyvin
- En osaa sanoa
- Kohtalaisesti
- Heikosti

A 4. Onko toiminta /virikkeellisyys muuttunut Fregatissa vrt. Päivärinteen toimintaan, jos on miten?

A5. Mikä viriketoiminnassa on hyvää ja onnistunutta?

A 6. Miten viriketoimintaa voisi kehittää, kerro ehdotuksia?

Kiitos vastauksista!

B: Olen muuttanut ”uutena asukkaana” Fregattiin:

B 1. Asun tällä hetkellä:

- Isopurjeessa
- BellaRosassa
- Kotipirtissä
- Hannalassa
- Muistolassa

B 2. Miten virikkeellisyys näkyy tällä hetkellä Fregatissa?

- Erittäin hyvin
- Hyvin
- En osaa sanoa
- Kohtalaisesti
- Heikosti

B 3. Miten virikkeellisyys näkyy tällä hetkellä omassa yksikössä?

- Erittäin hyvin
- Hyvin
- En osaa sanoa
- Kohtalaisesti
- Heikosti

B 4. Miten asukkaiden virikkeellinen toiminta Fregatissa on vastannut ennako-
odotuksiasi? Perustele.

B 5. Mikä viriketoiminnassa on hyvää ja onnistunutta?

B 6. Miten viriketoimintaa voisi kehittää, kerro ehdotuksia?

Kiitos vastauksista!

Liite 4

Kysely Fregatin henkilökunnalle asukkaiden viriketoiminnasta

Seuraavilla kysymyksillä kartoitetaan henkilökunnan näkemystä Fregatin asukkaiden viriketoiminnasta kuluneena vuonna (2010), sekä ehdotuksia miten toimintaa voisi vielä kehittää jatkossa.

Valitse seuraavista vaihtoehtoista kumpaan kysymyssarjaan vastaat:

A: Olen siirtynyt töihin Fregattiin Muhoksen Päivärinteeltä

TAI

B: Olen tullut uutena työntekijänä töihin Fregattiin

A 1. Työskentelen tällä hetkellä:

- Isopurjeessa
- BellaRosassa
- Kotipirtissä
- Hannalassa
- Muistolassa

A 2. Miten virikkeellisyys näkyy tällä hetkellä mielestäsi fregatissa?

- Erittäin hyvin
- Hyvin
- En osaa sanoa
- Kohtalaisesti
- Heikosti

A 3. Miten virikkeellisyys näkyy tällä hetkellä mielestäsi omassa yksikössä?

- Erittäin hyvin
- Hyvin
- En osaa sanoa
- Kohtalaisesti
- Heikosti

A 4. Onko toiminta /virikkeellisyys muuttunut Fregatissa vrt. Päivärinteen toimintaan, jos on miten?

A5. Mikä viriketoiminnassa on onnistunut?

A 6. Miten viriketoimintaa voisi vielä kehittää, kerro ehdotuksia?

B: Olen tullut ”uutena” työntekijänä töihin Fregattiin:

B 1. Työskentelen tällä hetkellä:

- Isopurjeessa
- BellaRosassa
- Kotipirtissä
- Hannalassa
- Muistolassa

B 2. Miten virikkeellisyys näkyy tällä hetkellä mielestäsi fregatissa?

- Erittäin hyvin
- Hyvin
- En osaa sanoa
- Kohtalaisesti
- Heikosti

B 3. Miten virikkeellisyys näkyy tällä hetkellä mielestäsi omassa yksikössä?

- Erittäin hyvin
- Hyvin
- En osaa sanoa
- Kohtalaisesti
- Heikosti

B 4. Miten asukkaiden virikkeellinen toiminta Fregatissa on vastannut ennakkoodotuksiasi? Perustele.

B 5. Mikä viriketoiminnassa on hyvää ja onnistunutta?

B 6. Miten viriketoimintaa voisi vielä kehittää, kerro ehdotuksia

Kiitos vastauksista!

Hei kaikki!

29.4.2010

Kevään aikana on ansiokkaasti yritetty toteuttaa tiistaisin ja torstaisin toimintaa asukkaille, tosi hieno homma. Kuulemani perusteella, toiminta on välillä sujunut mukavasti ja toisinaan ei niin sujuvasti. Olen kuulostellut eri yksiköiden työntekijöiden mielipiteitä sekä ottanut huomioon sen, että meidän on tarpeellista kohottaa Fregatin mainetta mm.viriketoiminnan suhteen, jotta saadaan uusia asukkaita taloon. Viimeksi kulttuuripalaverissa sovimme uudesta kokeilumallista viriketoiminnan arkipäivään saamiseksi.

Useilta teiltä tuli kommenttia, että osallistujamäärät ti ja to ryhmissä ovat suuria. Toisaalta tosi hienoa, että innokkaita osallistujia riittää, mutta isot ryhmät ovat haasteellisia vetää. Samoin tuntui yksitoikkoiselta, että aina on jumppaa tai musiikkia, jolloin uudella mallilla saadaan tähänkin vaihtelua.

Toisinaan on tuntunut, että muistaako oma yksikkö aina vetovastuun ja aamupäivän ajasta puhuttiin onko välttämättä oltava aamupäivä, koska silloin muutenkin kovasti hommia (niin kuin koko päivän).

Joten kaikkia näitä asioita huomioon ottaen kokeillaan seuraavaa toimintamallia viriketoiminnan suhteen:

- Toiminta ma-pe, klo14.30-15.15
- Aukkaita toimintaan max. 2 asukasta/yksikkö/toimintatuokio (ellei suunnitelmassa muuten ilmoiteta)
- Jokaisella yksiköllä vetovastuu viikko (lopussa erillinen lista)
- Yksiköiden kulttuuri/virikevastaavat ovat VASTUUS-
SA, että oman yksikön toiminta on etukäteen suunniteltu ja ilmoitettu s-postilla toimintaa edeltäneen viikon pe mennessä jokaiselle yksikölle (jolloin voidaan laittaa oman yksikön ilmoitustaululle)
- Kulttuuri/virikevastaavat voivat siis myös delegoida suunnitelman teon, ja kaikki yksikössä työskentelevät voivat vaikuttaa mitä minäkin päivänä haluavat ryhmässä vetää ja tehdä
- Jokainen yksikkö tekee viikon ohjelman omien suunnitelmien mukaan. Esim. Joku sama askartelu, tai jumppaohjelma voidaan pitää useampana päivänä viikossa, kuhan se tuodaan suunnitelmassa esille ja eri asukkaat voivat eripäivinä osallistua
- Toimintaryhmissä voidaan tehdä ihan mitä halutaan, ei tarvitse mennä minkään kaavan mukaan. Toiminnan toteuttajat huolehtivat tarvittavat materiaalit itse palvelukotien kassasta. Ajatus on, että kaikille asukkaille olisi jotain tarjottavaa, eikä niin, että sama asukas käy päivittäin ryhmässä.
- Vetovastuuviikon yksikkö huolehtii viikkosuunnitelman myös alakerran ilmoitustaululle

- Muistetaanhan toiminnan jälkeen aina täyttää virike-toiminnan arviointilappu, joka sijaitsee harrastehuooneessa, omassa kansiossa
- Ajatus on, että alan itse vetämään ensimmäisen kokoviikon toiminnan viikolla 19 (10-14.5.2010), laitan suunnitelman teille edellisellä viikolla, jolloin osataan aiheen mukaan tuoda kiinnostuneet asukkaat mukaan toimintaan.
- Olen kasannut kansiota harrastehuoneeseen, josta voitte käydä ottamassa vinkkejä. Ohessa on myös opaskirjoja viriketoiminnan suunnitteluun sekä tuolijumppaohjeita. Lisäksi CD+ kirja, jossa ohjeita mm. huivitanssiin, istumatanssiin yms. Jokaisella on oikeus ja lupa (mielihyvin) käydä täydentämässä omilla ideoilla ja vinkeillä tuota kansiota!

Tiedän tämän hetkisen tilanteen, mikä talossa on. Yritetään positiivisen energian myötä löytää jotain mukavaa päivään, vaihtelua myös työntekijöille. Tuokioiden ei tarvitse olla mitään hienoja, joskus Porinapiirikin voi olla juuri sitä mitä asukkaat haluavat, saa luvan jutella, vaikka kahvikupin ääressä ja työntekijällä on lupa olla vain läsnä asukkaiden kanssa.

Toivottelen jaksamisia ja työniloa!

Hanna,

Kotipirtistä

FREGATIN VIRIKETOIMINTA

Viikko 19 / 2010

Viriketuokiot Isopurjeen tiloissa klo 14.30 alkaen

10.5 Maanantai: Kevään muistelua vanhojen esineiden, kuvien ja musiikin avulla

11.5 Tiistai: Tuolitanssia, mm. pyörätuolissa istuville, heikommin liikkuville

12.5 Keskiviikko: Kädentaidot, keväisen kortin askartelu ja lähettäminen ystävälle, omaiselle

13.5 Torstai: Keskustelua Helatorstaista ja hengellisiä lauluja

14.5 Perjantai: Tuolijumppa käveleville ja vähäisen tuen tarvitseville

16.5 Sunnuntai: Tuiran kirkossa jumalanpalvelus klo 10. Lähtö n. klo 9.30 ja paluu n. klo 11.30

Toimintatuokion arviointilomake

Päivämäärä: _____

Yksikkö: _____

Toimintahetken sisältö: _____

Arvioi asukkaiden innokkuutta osallistua toimintaan:

 Erinomainen Hyvä Kohtalainen Heikko

Onnistuiko toimintatuokiassa jokin erityisen hyvin, mikä?

Mitä tekisit toisin?

Muuta kommentoitavaa?

Liite 8

FREGATIN YHTEISET TAPAHTUMAT VUONNA 2010

Helmikuu 2010	<ul style="list-style-type: none"> – Runeberginpäivänjuhla – Yhteislaulutilaisuus – Päiväkodin lapsien ystävänäpäivätervehdys
Maaliskuu 2010	<ul style="list-style-type: none"> – yhteislaulutilaisuus – Kiimingin eläkeläiskuoron konsertti
Huhtikuu 2010	<ul style="list-style-type: none"> – Päiväkodin lapset virpovat – Yhteislaulutilaisuus
Toukokuu 2010	<ul style="list-style-type: none"> – Seurakunnan hartaus – Jumalanpalvelus Tuiran kirkossa – Äitienpäiväjuhla
Kesäkuu 2010	<ul style="list-style-type: none"> – Omaishoitajayhdistyksen ja Fregatin kesäjuhla
Heinäkuu 2010	<ul style="list-style-type: none"> – Kesäretki Monttaan
Syyskuu 2010	<ul style="list-style-type: none"> – Seurakunnan hartaus – Yhteislaulutuokio
Lokakuu 2010	<ul style="list-style-type: none"> – Kiimingin eläkeläiskuoron vanhustenviikon konsertti – Vanhustenviikon erillinen ohjelma – Retki Pohjois-Pohjanmaan museoon – Elokuva Opri, esitetään ruokasalissa – Seurakunnan vapaaehtoiset laulattavat – Seurakunnan yhteinen hartaus
Marraskuu 2010	<ul style="list-style-type: none"> -päiväkodin lapsien syystervehdys - Messu ja kirkkokahvit Tuiran kirkossa - Isänpäiväjuhla klo 13.00 - Seurakunnan yhteinen hartaus
Joulukuu 2010	<ul style="list-style-type: none"> - Tiernapoikien tervehdys - Itsenäisyyspäivän juhla - Omaishoitajayhdistyksen yhteiset joululaulajaiset - Fregatin piparitalkoot - Kauneimmat joululaulut