

Näkökulmia DEMEPASSI® -koulutuksesta ja työyhteisön kehittämistä



Marketta Jokinen (toim.)

Näkökulmia DEMEPASSI® -koulutuksesta ja työyhteisön kehittämisestä

Marketta Jokinen (toim.)

Hämeen ammattikorkeakoulu

Näkökulmia DEMEPASSI® -koulutuksesta ja työyhteisön kehittämisestä

Marketta Jokinen (toim.)

e-julkaisu

ISBN 978-951-784-648-6 (PDF)

ISSN 1795-424X

HAMKin e-julkaisuja 5/2014

© Hämeen ammattikorkeakoulu ja kirjoittajat

JULKAISIJA

Hämeen ammattikorkeakoulu

PL 230

13101 HÄMEENLINNA

puh. (03) 6461

julkaisut@hamk.fi

www.hamk.fi/julkaisut

Ulkoasu ja taitto: HAMK Julkaisut

Hämeenlinna, maaliskuu 2014

Sisällys

1 Johdanto	5
2 Yleistä DEMEPASSI® -koulutuksesta, Birgit Viikari	6
2.1 DEMEPASSI® -koulutuksen tausta ja rekisteröinti.....	7
2.2 Koulutuksen tavoitteet ja sisältö	7
2.3 DEMEPASSI® -koulutuksen osallistujat vuosina 2007–2013	9
2.4 Oppisopimustoimistojen ja työpaikkojen kanssa tehtävä yhteistyö	10
2.5 Koulutuksen palautteista arvokasta tietoa jatkuvaan kehittämiseen.....	10
2.6 Lukuvuoden 2012–2013 DEMEPASSI® -koulutuksen palautteista.....	11
2.7 DEMEPASSI® -koulutuksen kouluttajista	13
2.8 Yhteenveto	14
3 Kehittämistehtävä DEMEPASSI® -koulutuksessa, Marketta Jokinen.....	15
3.1 Kehittämistehtävän taustateoriat	15
3.1.1 Oppiva organisaatio	15
3.1.2 Kehittävä työntutkimus	16
3.1.3 Ekspansiivinen oppiminen ja tutkiva oppiminen	18
3.2 Yksilön ja työyhteisön ammatillinen kehittyminen.....	20
3.3 Kehittämistehtävien tiivistelmät	21
3.3.1 Kirsi Linjala ja Sanna Rantanen	21
3.3.2 Ulla Mäkinen.....	23
3.3.3 Niina Impivaara ja Marja Jurvanen	25
3.3.4 Minttu Liikanen	25
3.3.5 Satu Hietala ja Sara Pullinen	26
3.3.6 Tarja Valkeinen	27
3.3.7 Merja Heiskanen ja Emma Heinä	29
3.3.8 Mirka Sjöman	29
3.3.9 Reetta Hietanen	30
3.3.10 Anita Mutila	31

3.3.11 Anna-Leena Jantunen ja Satu Aumanen	32
3.3.12 Lea Loppi, Katriina Lehti ja Paula Koskinen	33
3.3.13 Sanna Jaakkola ja Tuija Uotila	34
3.3.14 Taina Kuosa ja Minttu Lahdenperä.....	35
3.3.15 Oili Haavisto.....	37
3.4 Posterit ja työyhteisön kehittämistyön juurruttaminen.....	38
3.5 Yhteenveto.....	41
4 Kirjoittajat.....	43
LÄHTEET.....	44
Liite 1 Kehittämistehtävän ohje DEMEPASSI® -koulutus (30 op).....	46

1 Johdanto

Tässä julkaisussa kuvataan Hämeen ammattikorkeakoulun, Hyvinvointiosaamisen koulutus- ja tutkimuskeskuksen täydennyskoulutuksen toteuttamaa DEMEPASSI® -koulutusta. Julkaisun päätavoitteena on lukuvuoden 2012 – 2013 aikana DEMEPASSI® -koulutuksessa (30 op) Oman työn kehittäminen -opintokokonaisuudessa tuotettujen työyhteisön kehittämistehtävien kuvaus ja arviointi. Julkaisussa on myös pohdintaa siitä, miten kehittämistehtäviksi valitut aihealueet ovat hyödyntäneet työyksikön kehittämistyötä. Yliopettaja Marketta Jokinen on ollut useiden vuosien ajan DEMEPASSI® -koulutuksen kehittämistehtävien ohjaaja. Marketta Jokinen on myös ideoinut, koonnut ja toimittanut tämän julkaisun.

Hyvinvointiosaamisen koulutus- ja tutkimuskeskuksen täydennyskoulutuksen koulutuspäällikkö Birgit Viikarin kuvaa osuudessaan DEMEPASSI® -koulutusta sekä historiallisesta että lukuvuoden 2012 – 2013 näkökulmasta.

Lukuvuonna 2012 – 2013 DEMEPASSI® -koulutuksen kävi kokonaan 24 opiskelijaa. Kaksi opiskelijaa suoritti vain koulutuksen II opintojakson ja yksi opiskelija oli jo aiemmin suorittanut koulutuksen I opintojakson ja suoritti kyseisenä lukuvuonna koulutuksen opintojaksot II ja III. Lisäksi kaksi opiskelijaa keskeytti koulutuksen opintojakson I jälkeen. Koulutuksessa lukuvuoden aikana oli näin ollen yhteensä 29 opiskelijaa.

2 Yleistä DEMEPASSI® -koulutuksesta, Birgit Viikari

Dementoivien muistisairauksien lisääntyminen väestön vanhetessa, dementiahoidon ja kuntoutuksen ammatillisen tason nostaminen ja syventäminen sekä hoitohenkilöstön osaamisen kehittäminen olivat lähtökohtana, kun Hämeen ammattikorkeakoulun HAMK Täydennyskoulutus haki Euroopan sosiaalirahaston osittain rahoittamaa projektia, joka toteutettiin 1.2.2006 – 31.10.2007 Etelä-Pirkanmaalla.

Dementoituneiden hoito ja kuntoutus -koulutushankkeen yhdeksi tulokseksi oli asetettu koulutusmallin tuotteistaminen ja markkinointi seudullisesti sekä muihin seutukuntiin. Hankkeessa olivat mukana Valkeakosken terveyskeskuksen laitoshoidon ja kotihoito, Urjalan perusturvakeskus, Viialan kunta, Tohka Säätiö Valkeakoskelta sekä Yrjö ja Hanna -säätiön palvelutalo Toijalasta. Näistä sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköistä projektiin osallistui yhteensä 27 hoitajaa. Hanketta kutsuttiin Deme-hankkeeksi.

Hankkeessa mukana olleet organisaatiot antoivat kiitosta hyvin toteutetusta Dementian hoito ja kuntoutus -koulutuksesta, jota Valkeakosken terveyskeskuksen ylihoitaja Tarja Jyväskylän mukaan pidettiin aivan ainutlaatuisena: ”Pitkäkestoinen koulutus ja siihen liittyvät käytännön kehittämistehtävät antoivat valmiuksia dementiaan kotihoidossa, palveluolosuhteissa, vanhainkodeissa ja terveyskeskusten eri osastoilla. Koulutus kohotti selvästi myös oman työn arvostusta.”

Hankkeen onnistumiseen vaikuttivat osallistujat taustaorganisaatioineen, ohjausryhmä ja Alzheimer Keskusliitto sekä Hämeen ammattikorkeakoulun Hyvinvointiosaamisen KT-keskuksen opettajatiimi, joka osallistui sekä koulutuksen suunnitteluun että toteutukseen. Hankkeen projektipäällikkönä toimi vanhustyön asiantuntija, FT Rajja Tenkanen. Hän oli kehittämässä koulutusprojektin Birgit Viikarin kanssa myös täydennyskoulutustuotetta hankkeen aikana toteutettuja koulutus- ja kehittämismalleja hyödyntäen.

2.1 DEMEPASSI® -koulutuksen tausta ja rekisteröinti

DEMEPASSI® -koulutuksen juuret ovat siis sitä edeltäneessä Deme-koulutus-hankkeessa. Koulutusta tuotteistettaessa, ideoitiin samalla myös sen nimeä. Koulutussihteerit Anna-Liisa Kälviäinen ehdotti koulutuksen nimeksi DEMEPASSI ja samalla esitti ajatuksen rekisteröinnistä. Logon työstämisen ja rekisteröintiasioiden selvittelyn tuloksena Hämeen ammattikorkeakoulun täydennyskoulutus teki hakemuksen 7.12.2007 Patentti- ja rekisterihallitukselle, joka rekisteröi DEMEPASSI® tuotemerkin 30.5.2008.

2.2 Koulutuksen tavoitteet ja sisältö

DEMEPASSI® -koulutuksen tavoitteena on tarjota uusinta tietoa muistisairauksista ja niiden hoidosta, antaa välineitä muistisairaiden kuntoutukseen ja voimavarojen tukemiseen sekä löytää keinoja työhyvinvoinnin edistämiseen ja moniammatillisen yhteistyön kehittämiseen.

DEMEPASSI® -koulutus (30 op) suunniteltiin alusta alkaen kolmen opintojakson kokonaisuudeksi, jotka on mahdollista suorittaa yhtenä kokonaisuutena tai yksittäisinä opintojaksoina. Useimmat opiskelijat ovat suorittaneet koulutuksen jaksosta I alkaen edeten jaksoon III. Koulutuskokonaisuuden voi kuitenkin aloittaa myös II tai III jaksosta riippuen opiskelijan ja työpaikan tilanteesta sekä rahoitusmahdollisuuksista.

Seuraavassa esitellään koulutuksen kolmen opintokokonaisuuden tavoitteet ja sisällöt.

Opintojakso I Muistisairaudet ja niiden hoito 12 op:

Opintojakson tavoitteet

- syventää muistisairaiden hoidon osaamista
- antaa valmiuksia muistisairaalle sekä hänen omaisensa kohtaamiseen
- antaa uusinta tietoa muistisairauksista, niiden oireista, tutkimuksista ja hoitomahdollisuuksista.

Koulutuksen sisältö

- dementiatyön arvot ja etiikka
- muistisairaudet ja dementian oireet
- dementiatutkimukset, diagnostiikka ja lääkitys
- vuorovaikutus ja kohtaaminen.

- iäkkäiden ravitsemustilan arviointi ja hoito
- muistisairaahan hoitopolku ja palveluohjaus.

Opintojaksossa on viisi lähipäivää, oppimistehtävä, kehittämistehtävän työstämistä, refleктоiva oppimispäiväkirja ja sisältöjen soveltamista omassa työssä oppien.

Opintojakso II Muistisairaiden kuntoutus ja voimavarojen tukeminen 10 op:

Opintojakson tavoitteet

- antaa monipuolista tietoa kuntoutuksesta ja toimintakyvyn tukemisesta
- syventää ammatillista osaamista kuntoutuksen mahdollisuuksista dementiatyössä
- antaa uusinta tietoa toiminnallisista menetelmistä ja harjoitella niiden ohjausta.

Koulutuksen sisältö

- kuntoutuksen mahdollisuudet
- kuntouttava työote ja toimintakyvyn tukeminen
- liikunta, liikkumisen tukeminen, toiminnalliset menetelmät (muistelu, taide, musiikki ym.)
- ryhmätoiminnan ohjaus muistisairaiden parissa.

Opintojaksossa on viisi lähipäivää, oppimistehtävä, kehittämistehtävän työstämistä, refleктоiva oppimispäiväkirja sekä kuntoutusta ja voimavarojen tukemista koskevien menetelmien soveltamista omassa työssä oppien.

Opintojakso III Työorientaatio ja työhyvinvointi dementiatyössä 8 op:

Opintojakson tavoitteet

- tutustua kehittävän työntutkimuksen malliin ja erilaisiin työorientaatioihin
- perehtyä työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin yksilön ja yhteisön näkökulmasta

- kehittää valmiuksia työyhteisön jäsenenä toimimiseen ja itsensä johtamiseen.

Koulutuksen sisältö

- kehittävän työntutkimuksen malli ja erilaisia hoito- ja hoivatyön orientaatioita
- työhyvinvointi yksilön ja yhteisön toimintana
- moniammatillinen yhteistyö, itsensä johtaminen ja alaidot.

Opintojaksossa on neljä lähipäivää, oppimistehtävä, kehittämistehtävän työstämistä, refleктоiva oppimispäiväkirja sekä sisältöjen soveltamista omassa työssä.

2.3 DEMEPASSI® -koulutuksen osallistujat vuosina 2007–2013

Koulutus on ollut työelämän tarpeista lähtevää ja hyvin kysyttyä täydennyskoulutusta. Koulutuskokonaisuuden on suorittanut vuosien 2007–2013 aikana yhteensä 180 hoitajaa, joista suurin osa on ollut koulutustaustaltaan lähihoitajia. Jokaisessa ryhmässä on ollut myös sairaanhoitajia, joita on koulutettu yhteensä 25. Lisäksi koulutuksen suorittaneissa on sosionomeja, artenomeja, fysioterapeutteja, sosiaalihoitajia sekä muutama kuntahoitaja ja mielenterveyshoitaja.

Koulutuskokonaisuuteen osallistuneista 48% (87) on tullut Pirkanmaalta, 38% (68) Kanta-Hämeestä, 5,5% (10) Lounais-Hämeestä ja 6% (11) Uudelta- maalta, lisäksi muutamia opiskelijoita on ollut Päijät-Hämeestä (3) ja Varsinais-Suomesta (2).

Yksittäisten jaksojen suorittajia on ollut 42. Suosituin jakso on ollut II jakso Muistisairaiden kuntoutus ja voimavarojen tukeminen (10 op). Yksittäisten jaksojen suorittajista on tullut 45,2% (19) Kanta-Hämeestä, 26,2% (11) Pirkanmaalta ja 28,6% (12) Uudeltamaalta.

Monesta työpaikasta on eri vuosina osallistunut useampi hoitaja koulutukseen. Jotkut työnantajat ovat kouluttaneet lähes kaikki muistisairaiden parissa työskentelevät hoitajansa.

Opiskelijaryhmissä on ollut yhteensä 24–39 opiskelijaa. Kun ryhmässä on ollut yli 30 opiskelijaa, ryhmä on joidenkin lähipäivien osalta toteutettu kahdessa ryhmässä oppimisprosessin onnistumisen turvaamiseksi.

2.4 Oppisopimustoimistojen ja työpaikkojen kanssa tehtävä yhteistyö

Oppisopimustoimistot ovat vuosittain taloudellisten mahdollisuuksiensa mukaan hankkineet DEMEPASSI® -koulutusta lisäkoulutusrahoituksella. Pitkään jatkunutta yhteistyötä on tehty Hämeenlinnan, Pirkanmaan, Tampereen, Forssan, Päijät-Hämeen ja Keski-Uudenmaan oppisopimustoimistojen kanssa. Hämeenlinnan oppisopimustoimiston koulutustarkastajien kanssa on vuosittain käyty koulutuksen arviointia ja palautteita läpi yhteisissä kokouksissa.

Oppisopimustoteutuksessa opiskelijalle nimetään työpaikkakouluttaja, joka toimii opiskelijan mentorina ja keskustelukumppanina. Työpaikkakouluttaja arvioi oppisopimustoimiston ohjeiden mukaisesti opiskelijan opintojen edistymistä koulutuksen eri vaiheissa. Kumppanuus on tärkeää myös työstettäessä opiskelun aikana oppimistehtäviä ja työyhteisön kehittämistehtävää.

Työpaikkakouluttajiin pidetään yhteyttä aina tarvittaessa koulutuksen aikana, samoin työpaikkakouluttajat voivat ottaa yhteyttä opiskelijan opintoihin liittyvissä asioissa.

Koulutuksen toteuttaminen oppisopimuksella sitouttaa työpaikan hyvin opiskelijan oppimisprosessiin, mikä näin hyödyttää koko työyhteisöä ja sen toiminnan kehittämistä.

Myös työnantajat ja jotkut yksittäiset opiskelijat ovat maksaneet koulutuksen silloin, kun oppisopimustoteutukseen ei ole ollut mahdollisuutta.

2.5 Koulutuksen palautteista arvokasta tietoa jatkuvaan kehittämiseen

Hämeen ammattikorkeakoulun hyvinvointiosaamisen täydennyskoulutuksen tavoitteena on tuottaa työelämän tarpeisiin laadukasta, ajankohtaista ja ennakoivaa täydennyskoulutusta. Opiskelijoilta kerätään palautteet jokaisen opintojakson jälkeen ja ne käydään yhdessä läpi opiskelijoiden kanssa. Saadut palautteet tarkastellaan täydennyskoulutustiimissä ja yhdessä opettajien kanssa. Mahdollisuuksien mukaan toivomukset ja ehdotukset huomioidaan jo seuraavassa jaksossa ja tulevilla toteutuksissa. Samoin työnantajilta ja oppisopimustoimistoilta tulleet palautteet ja esitykset käsitellään ja huomioidaan toteutuksissa.

Kun opiskelijoilta ja työnantajilta joitakin vuosia sitten tuli toive, että koulutuksessa otettaisiin ravitsemusosaamista mukaan, lisättiin opintojaksoon I teema Ikääntyneiden ravitsemus ja ravitsemushoidon haasteet.

Palautelomakkeissa on jokaisen jaksos osalta asteikolla 1 – 5 väittämät, jotka liittyvät oman oppimisen suunnitteluun, omien tavoitteiden asetteluun, oman oppimisen arviointiin, omaan työskentelyyn ryhmän kanssa, aikaisemman

opitun hyödyntämiseen. Lisäksi on pyydetty avoimella kysymyksellä kuvaamaan omaa oppimista koulutuksen aikana. Näillä kysymyksillä pyritään tukemaan opiskelijan itseohjautuvuutta ja vahvistamaan tietoisuutta olla oman oppimisensa subjekti.

Opintojaksojen sisältöä ja opetusta on pyydetty arvioimaan avoimella kysymyksellä sekä kouluttajakohtaisesti asteikolla 1–5. Opintojaksojen oppimistehtävään liittyviä väittämiä on pyydetty arvioimaan asteikolla 1–5, esimerkiksi kirjataan tähän väittämät ”Opintojakson oppimistehtävä tuki oppimistani, työyhteisöni oli kiinnostunut oppimistehtävästäni, sain työyhteisöltäni tukea oppimistehtävän työstämiseen ja hyödynnän oppimistehtävästä oppimaani työssäni”. Väittämän lisäksi opintojakson oppimistehtävää on mahdollista kommentoida sanallisesti. Koulutuksen aikana oppimistehtävät tehdään aina omaan työhön ja työyksikköön liittyen, joten tässä palautteessa saadaan tietoa myös opiskelijan saamasta työyhteisön tuesta koulutuksen aikana.

Jokaisen opintojakson palautelomakkeessa pyydetään asteikolla 1–5 arvioimaan koulutuksen järjestelyihin kuten tiedottamiseen, opetustiloihin, opetustilanteen järjestelyihin liittyviä väittämiä. Järjestelyistä on mahdollista kirjoittaa myös vapaamuotoisesti. Lisäksi kysytään, suosittelisiko opiskelija jaksoa työtovereilleen ja minkälaista alan täydennyskoulutusta toivoisi Hämeen ammattikorkeakoulun järjestävän.

Ensimmäisen opintojakson palautelomakkeessa kysytään myös mistä opiskelija sai tiedon koulutuksesta, minkälainen mielikuva opiskelijalla on Hämeen ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden täydennyskoulutuksista ja mikä mielikuvan syntymiseen on vaikuttanut. Saatujen palautteiden perusteella arvioidaan koulutuksen markkinointia ja organisaatiokuvaa sekä tehdään tarvittavia kehittämistoimia.

Koulutuksen päättyessä pyydetään vielä avoin arviointi DEMEPASSI® -koulutuksesta kokonaisuutena.

2.6 Lukuvuoden 2012–2013 DEMEPASSI® -koulutuksen palautteista

Opintojakso I Muistisairaudet ja niiden hoito:

”Tunsin oppivani paljon ja voin hyödyntää sitä työssäni. Sain monta AHAA-elämystä”.

”Varsinkin tehtävä muistisairaiden hoidosta oli antoisa ja antoi lisätietoja oman kunnan palveluista”.

”Olen kasvanut ammatillisesti”.

”Sisällöt monipuolisia ja opetus asiantuntevaa”.

”Saisi olla enemmän yhteistä pohdintaa ja keskustelua luennoimisen sijaan”.

”Oppimistehtävää tehdessäni asukkaan ns. itsestään selvät asiat syvenivät mielessäni ja oli helpompi ymmärtää asukkaan kokonaisuutta”

”Haastava, mutta mielenkiintoinen”.

Mediaani palautelomakkeen väittämistä oli 4. Koulutuksen tiedottaminen oli erityisen hyvää 4,5. Jaksoa suosittelisi työtovereilleen erittäin paljon 5, paljon 13 ja ehkä suosittelisi 6 opiskelijaa.

Opintojakso II Muistisairaiden kuntoutus ja voimavarojen tukeminen:

”Tästä jaksosta jäi käytännön asioita käteen paljon”.

”Vuorovaikutus asukkaiden kohtaamisessa on opiskelun edetessä syventynyt”.

”Moni jo oppimani asia vahvistui ja ne oli helpompi ottaa nyt käyttöön esim. validaatio”.

”Sisältö hyvä, ei liikaa asiaa. Opetus tasokasta, hyviä, innostavia opettajia”:

”Ryhmien pitäminen oli todella opettavaista ja antoisaa, vaikka alkuun tuntui mahdottomalta löytää työn keskeltä siihen aikaa”.

”Oli hyvä tehdä oppimistehtävä, koska sain täältä erilaisia ideoita työhön”.

”Löytyi uusi keino aktivoida miehiä”.

Mediaani palautelomakkeiden väittämistä oli 4. Tässä jaksossa oli työyhteisöltä saatu kiitettävästi tukea oppimistehtävän työstämiseen. Jaksoa suosittelisi työtovereilleen erittäin paljon 16, paljon 7 ja ehkä suosittelisi 3 opiskelijaa.

Opintojakso III Työorientaatio ja työhyvinvointi dementiatyössä:

”Opin ottamaan asiat esille paremmin”.

”Opin mitä oikeasti on työhyvinvointi ja että meidän työyksikössämme on paljon arvostettavia asioita”.

”Opin tällä jaksolla ehkä eniten verrattuna aiempiin jaksoihin”.

”Jakso herätti hyvin paljon uusia ajatuksia. Aloin miettiä omaa suhtautumistani, asennettani. Aloin pohtia asioita”.

”Paras anti keskustelu työkavereiden kanssa tehtävää tehdessä”.

”Oppimistehtävä hyödyllinen työyhteisön tilan kartoittamiseen”.

”Tehtävä oli tarpeellinen, aihe erittäin tärkeä. Itselleni se avasi uuden ajattelutavan”.

Mediaani palautelomakkeiden väittämistä oli 4. Jaksoa suosittelisi työtovereilleen erittäin paljon 4, paljon 6, ehkä suosittelisi 11 ja ei lainkaan suosittelisi 4 opiskelijaa.

Palaute DEMEPASSI® -koulutuksen kokonaisuudesta:

”Kokonaisuutena hyvä ja hyödyllinen”.

”Koen oppineeni paljon. Olen ollut tyytyväinen, että lähdin koulutukseen. Kattava. Aluksi en ehkä ymmärtänyt kaikkien asioiden yhteyttä, mutta nyt myöhemmin olen viisaampi.”

”Mielenkiintoinen ja hyödyllinen. Itse opin paljon ja paljon voi viedä työyhteisölle tietoa ja kehittämisideoita.”

”Paljon hyödyllistä tietoa, esimerkkejä. Koulutuksen aikana oma ammatillinen kasvu kehittyi.”

Lukuvuonna 2012 – 2013 toteutetun koulutuksen palautteet ovat samansuuntaiset aikaisempien toteutusten kanssa. Koulutusta on pidetty hyödyllisenä, omaan työhön sovellettavana ja työkäytäntöjä kehittäväenä. Opiskelijat ovat kokeneet kasvaneensa ammatillisesti. Oppimista edistävänä on pidetty sitä, että ryhmissä on useista työyksiköistä ja eri paikkakunnilta olevia opiskelijoita. Koulutus on antanut mahdollisuuden vertaiskeskustelun kautta myös näkemysten ja kokemusten jakamiseen.

2.7 DEMEPASSI® -koulutuksen kouluttajista

DEMEPASSI® -koulutuksen kouluttajina ovat toimineet pääosin Hämeen ammattikorkeakoulun Hyvinvointiosaamisen koulutus- ja tutkimuskeskuksen yliopettajat ja lehtorit sosiaalialan, hoitotyön, ohjaustoiminnan koulutusohjelmista sekä täydennyskoulutuksen koulutuspäällikkö. Lisäksi koulutuksen ulkopuolisena asiantuntijana on ollut geriatri ja ravitsemuksen, musiikin, fysioterapian ja toimintaterapian asiantuntijoita. Hämeen ammattikorkeakoulun kouluttajista useat ovat olleet mukana koulutuksen alkuvaiheista asti. Näin ollen kouluttajat ovat pystyneet vuosien aikana kehittämään sekä opiskelijoiden ohjausta että omaa osaamistaan.

2.8. Yhteenveto

Dementoituneiden hoito- ja kuntoutus koulutushankkeen aikana 1.2.2006 – 31.10.2007 toteutettuja koulutus- ja kehittämismalleja hyödyntäen kehitettiin vanhustyöntekijöiden osaamista syventävä ja työelämän tarpeita palvelemaan DEMEPASSI® koulutus, johon vuosien varrella on osallistunut runsaasti vanhustyöntekijöitä Pirkanmaalta ja Kanta-Hämeestä. Koulutuksen sisältöä ja painopistealueita on vuosien varrella kehitetty huomioiden valtakunnalliset strategiat sekä osallistujilta ja työelämältä saadut koulutuspalautteet.

3 Kehittämistehtävä DEMEPASSI® -koulutuksessa, Marketta Jokinen

Tässä luvussa esitellään teorit, joita on tietoisesti käytetty DEMEPASSI®-koulutuksen kehittämistehtävän taustateorioina. Teorioita ei ole erikseen esitelty opiskelijoille. Kehittämistehtävien ohjaajana olen tietoisesti hyödyntänyt teorioita kehittämistehtävien ohjauksessa.

3.1 Kehittämistehtävän taustateoriat

3.1.1 Oppiva organisaatio

Organisaatiot tarvitsevat kyvykkäitä ja osaavia yksilöitä, jotka arvioivat jatkuvasti omaa toimintaansa, luovat uutta ja vaikuttavat aktiivisesti myös toimintaympäristöönsä. Organisaatioiden ja yhteisöjen oppimiselle ovat tärkeitä yksilöiden kyvyt, mahdollisuudet ja halut oppia. Oppivalla organisaatiolla on kyky hankkia ja siirtää tietoa ja muuttaa omaa käyttäytymistään uuden tiedon ja uusien käsitysten mukaiseksi. Yksilöiden toisistaan erillinen oppiminen ei välttämättä tuota organisaatioiden tarvitsemää yhteisöllistä ja yhteistä oppimista. Yhteinen oppiminen on monimutkaista. Se on riippuvaista jokaisen ryhmän jäsenen yksittäisestä kyvykkyydestä ja näiden kyvykkyyksien jakamisesta, yhdistelemisestä, rikastamisesta ja suuntaamisesta ryhmän tavoitteiden saavuttamiseksi. (Viitala 2003; Kupias 2007, 189.)

Oppiminen on yksittäisten henkilöiden oppimista ja kehittymistä, mutta myös yhteisöllinen prosessi. Yhteisön näkökulmasta oppimista voidaan tarkastella työyksiköiden ja ryhmien oppimisena tai koko organisaation oppimisena. Organisaatioiden ulkopuolella oppiminen näyttäytyy laajempien verkostojen tai esimerkiksi yhteiskunnan tasolla. Oppivan organisaation ja oppivan yhteisön käsitteissä pyritään yhdistämään yksilöllisen ja yhteisöllisen oppimisen näkökulmat. (Kupias 2007, 189.)

Chris Argyris tarkasteli jo 1970-luvulla organisaation kyvykkyyttä oppivan yrityksen käsitteen avulla. Argyris ja Donald Schön tarkastelivat myöhemmin oppimista eri tasoilla sekä erityyppisen oppimisen merkitystä organisaation kehittymisen kannalta. (Strömmer 1999, 30; Argyris 1990, 91–94.) Organisaatio on ihmisten muodostama yhteisö, joka on olemassa jotain tarkoitus-

ta varten. Organisaatio pyrkii toteuttamaan tarkoitustaan jäsentämällä ja jakamalla työtä sekä hyödyntämään käytettävissä olevia voimavaroja. Organisaation oppiminen näkyy muutoksina sekä henkilöstön yhteisissä käsityksissä että ulkoisessa työtoiminnassa. Oppivaan organisaatioon sisältyvät visio-omaisuus ja tavoitetilaluonne, joka korostuu määriteltäessä dialogia. Dialogi on erityistä keskustelua, jonka suuntaa emme voi etukäteen suunnitella. (Sarala & Sarala 1998, 12, 80; Senge 1990, 239.)

Organisaatiosta ei voida puhua oppivana organisaationa pelkästään sen perusteella, että organisaatiossa toimivat yksilöt ovat oppivia yksilöitä. Organisaatiossa tulee löytyä oppimista tukevia arvoja ja rakenteita. Organisaatio ja sen työntekijät muodostavat kokonaisuudessaan oppivan organisaation. Yksilön oppiminen on tärkeää, koska organisaatio sellaisenaan ei opi, eikä organisaatiota ole ilman yksilöiden toimintaa. Organisaation toiminta ei myöskään muutu ilman yksilöiden toimintaa tai muuttumista. Yksilö tarvitsee oppimiseensa motivaatiota, kykyä, halua, aikaa. Yksilön oppimisprosessi tarvitsee erityisesti johdon ja esimiesten tukea omassa kehityksessään työntekijästä oppivaksi työntekijäksi. (Moilanen 1999, 9.)

Oppiva organisaatio kehittää keskustelutapoja. Keskustelu on avointa ja yhteistyötä hakevaa. Työyhteisössä työtoveria kuunnellaan ja ymmärretään puhujan puhe siten kuin hän sen esittää. Parhaita kuuntelutapoja ovat ne, kun asia pyritään liittämään oman toiminnan kehittämiseen ja mietitään, mitä kuultu asia merkitsee. (Toom, Onnismaa & Kajanto 2008, 231.)

Organisaation kehittyminen lähtee henkilötasolta ja henkilöstön monipuolisen tietotaidon hyödyntämisestä. Yksilön kehittymiseen vaikuttaa myös työyhteisön vilpittön ja avoin vuorovaikutus, ei byrokraattien organisaatorakenne sekä vastuullinen ja huolehtiva henkilöstöjohtaminen. (Colliander, Ruopila & Härkönen 2009.)

Tulevaisuuteen tulee sijoittaa pitkäjänteisesti kouluttamalla henkilöstöä. Organisaatio oppii, kun sen henkilöstö oppii, kehittyy ja kasvaa. Organisaatio oppii yksilöiden kautta. Oppiva organisaatio ottaa koko henkilöstönsä mukaan ja luo kannustavan ilmapiirin. Tärkein voimavara on kuitenkin tavoitteellisesti oppiva ihminen, jota kannustetaan kokeilemaan, ideoimaan, uudistumaan sekä ottamaan vastuuta. (Aramo-Immonen, 2010.)

3.1.2 Kehittävä työntutkimus

Kehittävän työntutkimuksen syntyyn vaikutti muun muassa kritiikki yksilöpsykologista toimintaa selittäviä malleja kohtaan. Inhimillinen toiminta on kuitenkin aina kollektiivista. Kehittävä työntutkimus on reflektiivinen tutkimusote. Reflektiivisyys toteutuu niin, että työntekijöille esitellään konkreettisia ja havainnollisia työtä koskevia ongelmia sekä jännitteitä. Työntekijät analysoivat ja arvioivat toimintatapojansa näiden esitysten kautta. Reflektiiv-

visyys sisältää myös sen, että prosessiin ohjaajat saavat palautetta omista ratkaisuistaan ja erittelevät omaa työskentelyään. (Engeström 1995.)

Venäläiset psykologit Vygotski, Leontjev ja Luria oivalsivat 1920-luvulla, että ihmistä ja hänen käyttäytymistään ei voi ymmärtää abstraktina, yksilönä ja abstrakteina erillisominaisuuksina. Ihmisiä on tutkittava kulttuurissaan ja kulttuurin välineiden avulla yhdessä toisten kanssa toimivina henkilöinä. Fokuksessa on toiminta. Tämän teorian suomalaista sovellusta ja tutkimusotetta nimitetään kehittäväksi työntutkimukseksi. Tässä teoriassa toiminnan teoriaa sovelletaan työtoimintojen eli työyhteisöjen, organisaatioiden ja teknologioiden tutkimiseen. Tällöin tutkitaan erityisesti työssä tapahtuvien muutosten hallitsemista. Kulttuurihistoriallisen toiminnan teorian peruskäsite on kohteellinen, kulttuurisesti välittynyt toiminta. Kyse ei ole mikä tahansa satunnainen tekeminen tai hetkellisen impulssin virittämä käyttäytyminen, vaan yhteisöllisesti merkitykselliseen tarkoitukseen suuntaavasta, pitkäjänteisestä toiminnasta. Toimijat käyttävät tuolloin kyseiselle toiminnalle ominaisia kulttuurissa kehittyneitä välineitä, aineellisia työkaluja, käsitteitä ja merkkejä. Toimintaa välittävät myös säännöt, työnjako ja yhteisö. Ne määrittävät esimerkiksi, ketkä voivat olla tässä toiminnassa tekijöinä. (Engeström 2004, 9.)

Työntutkimuksen eri vaiheissa kerätään aineistoa, jonka avulla tuotetaan uusia ratkaisuja työyhteisöjen ongelmiin (Tuomi-Gröhn & Engeström 2001, 152). Toiminnan teoria tarkastelee oppimista toiminnan eikä niinkään yksilöllisen oppijan näkökulmasta. Muutoksia ja kehitystä tarkastellaan kollektiivisina, pitkäkestoisina oppimisprosesseina. Prosessit johtavat usein kokonaan uusiin työvälineiden ja yhteistoimintamallien rakentamiseen. (Holma & Konttinen 2005; Kupias 2007, 190 – 192.)

Kehittävän työntutkimuksen lähtökohdiksi voidaan nimetä esimerkiksi yksilön ja yhteiskunnan yhdistäminen eli kulttuurihistoriallinen toiminnan teoria. Tällöin yksilön teot ja ominaisuudet tulkitaan kollektiivisessa toimintajärjestelmässä. Lähtökohdaksi voidaan nimetä myös demokraattinen ammatikäytäntö eli pyrkimys yhdistää koulutuksessa olevat ja työssä olevat ammatillaiset etsimään ratkaisuja alan sisällöllisiin kysymyksiin. Tällöin mahdollisuudet ihmisten kehittymiseen ja yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen nousevat työn sisällöistä. Lisäksi työn tekijät ovat vastuussa työn yhteiskunnallisista seuraamuksista. (Hannonen, 2011.)

Kehittävä työntutkimus sisältää vaiheet nykyinen toimintatapa, toiminnan kehityshistorian ja nykyisten ristiriitojen analyysi, uuden toimintamallin suunnittelun tukeminen ja analyysi, uuden toimintamallin käyttöönoton tukeminen ja analyysi sekä uuden toimintatavan arviointi. Työntutkimuksen eri vaiheissa kerätään aineistoa, jota tuotetaan työyhteisöön peiliksi. Aineiston avulla tuotetaan uusia ratkaisuja työyhteisössä ilmenneisiin ongelmiin. Ongelmia voi syntyä esimerkiksi jonkin toimintajärjestelmän osatekijän muutoksesta tai uuden työntekijän saapumisesta työyhteisöön. Uusi työntekijä näkee usein toiminnan ongelmat selvemmin kuin työhön rutinoituneet työntekijät.

kijät. Työntekijät voivat olla jo estyneitä näkemään uusia oivalluksia työn kehittämisen näkökulmasta. (Tuomi-Gröhn & Engeström 2001, 152.)

Toiminta ei tarkoita touhuamista tai koheltamista. Teot koostuvat osasista, jotka sisäistyvät automaattiseksi operaatioiksi. Toimintajärjestelmät ovat alituisessa liikkeessä, jolloin syntyy ristiriitoja, jotka aiheuttavat häiriöitä ja vaativat ratkaisuja. Toiminnan häiriöiden ja muutosmahdollisuuksien ymmärtämiseksi on tärkeää tuntea aikaisempia muutoksia. Menneeseen ei voi palata, mutta siitä voi oppia. Näin ollen toiminnan teoria ja kehittävä työn tutkimus edellyttävät historiallista tutkimusotetta. Tällöin eritellään tapahtuneet merkittävät muutokset ja niihin johtavien ristiriitojen erittely. Muutos ei ole sama asia kuin kehitys, eikä kehitys ole automaattisesti jotain myönteistä. (Engeström 2004, 11 – 12.)

Kehittävä työntutkimus tarkastelee työyhteisöjen toimintajärjestelmää. Se perustuu toiminnan teoriaan, jonka mukaan oppimista tarkastellaan pikemminkin toiminnan kuin yksilöllisen oppijan näkökulmasta. Oppimisen nähdään tapahtuvan käytäntöjen muutoksen yhteydessä, sisäistämisen ja ulkoistamisen prosesseissa erilaisten tuotosten tuottamisen kautta ja uuden luomisena. Oppiminen on yhteydessä ihmisten vuorovaikutukseen maailman kanssa ja oppimismotivaation aikaansaamisessa painotetaan oppimisen sisältöjä ja niiden käyttötarkoituksia. On tärkeää, että oppiminen kytketään käytäntöjen muutokseen. Se tarkoittaa käytännön muutosten haltuunottoa, joka tapahtuu kehittämällä uudenlaisia välineitä sekä muuttamalla työnjakoa vastaamaan toiminnan muuttuvia vaatimuksia. Kehittävässä työntutkimuksessa muutoksia ja kehitystä tarkastellaan sekä tulkitaan pitkäkestoisina kollektiivisina oppimisprosesseina. Nämä johtavat usein kokonaan uusien työvälineiden ja yhteistoimintamallien rakentamiseen, eikä vain yksilöllisten ajatusrakenteiden muutokseen. Tällaista oppimista kutsutaan ekspansiiviseksi. (Holma & Konttinen 2005; Kupias 2007, 190 – 192.)

3.1.3 Ekspansiivinen oppiminen ja tutkiva oppiminen

Ekspansiivisessa oppimisessa organisaatio erittelee ja arvioi uudelleen toimintansa pohjana olevia arvoja ja normeja sekä rakentaa itselleen uuden toimintamallin ja ottaa sen käyttöön. Dialogi on keskeinen tapahtuma. Oppiminen ja työkäytänteiden kehittäminen on ekspansiivista silloin, kun työntekijät kykenevät itse ratkaisemaan nykyisen toiminnan ongelmia tulkitsemalla työn tarkoitusta, kohdetta ja tuotosta uudella tavalla. (Virkkunen, Engeström, Pihlaja & Helle 2001, 15.) Ekspansio merkitsee siirtymistä kokonaan uuteen toimintatapaan, mikä edellyttää vakiintuneiden toimintarakenteiden kehittämistä ja muuttamista niin työn kuin sosiaalisen organisaationkin osalta. (Holma & Konttinen 2005; Kupias 2007, 190 – 192.)

Organisaatiot muodostavat kumppanuuksia ja verkostoja kyetäkseen hallitsemaan monimutkaisia ja arvaamattomasti käyttäytyviä kohteita. Miten syntyy kollektiivinen toimintakyky ja tahto viedä läpi erilaisia muutoksia? Tär-

keäksi kysymykseksi nousevat toimijuus ja tahto. Elämässä tapahtuvat muutokset vaativat ohjenuorakseen kehittävää eli ekspansiivista oppimista, tällöin ihmisyyhteisöt tarttuvat omien kohtaloidensa ohjaksiin. Ekspansion onnistumisen mittana ei ole yksimielisyys vaan syntyvän uuden toimintamallin elinvoimaisuus. Uuden toimintamallin käyttöönottovaiheessa syntyy ristiriitoja myös toisten organisaatioiden kanssa. Ristiriidat ovat kuitenkin nähtävä ekspansiivisen oppimisen voimanlähteenä.

Ekspansiivisessa oppimisessa organisaatio erittelee ja arvioi uudelleen toimintansa pohjana olevia arvoja ja normeja sekä rakentaa itselleen uuden toimintamallin ja ottaa sen käyttöön. Organisaatio oppii tuolloin sellaista, mitä ei vielä ole olemassa. Ekspansiivinen oppiminen ei ole suoraviivaista, vaan etenee oppimissyklinä. Syklin vaiheina ovat vallitsevan käytännön kyseenalaistaminen, vallitsevan käytännön analyysi, uuden ratkaisun mallittaminen, uuden mallin tutkiminen, uuden mallin käyttöönotto, prosessin arviointi ja uuden käytännön vakiinnuttaminen sekä laajeneminen. Oppimissyklit kestävät organisaatioissa kuukausia, jopa vuosia. Sykli on yhteisiä oppimistekoja eli kyseenalaistamista, analyysia, mallittamista ja mallin tutkimista. Dialogi eli vuoropuhelu on keskeinen oppimistekojen tapahtuma. Kaikkien osanottajien ei tarvitse olla samaa mieltä tai edes osallistua aktiivisesti kyseiseen oppimistekoon. Oppimissyklille on ominaista erilaisten näkökulmien törmäminen jopa väittely. Oppimissyklin alussa olevan kyseenalaistamisvaiheen ristiriidat ilmenevät osanottajille toiminnan häiriönä, tyytymättömyytenä sekä epäonnistumisina. Analyysivaiheessa ristiriidat kärjistyvät. (Engeström 2004, 7–8, 59–63.)

Opettajien ja oppijoiden välinen vuorovaikutus tehostaa työelämälähtöistä oppimista Tämän vuoksi myös työn mallittaminen on tärkeää. Mallittaminen kuvaa tässä oppimisessa tarvittavia metakognitiivisia taitoja. Yksilö yhdistää oppiessaan tietoisesti uuden informaation aikaisempaan tietorakenteeseensa. Oppiminen tehostuu, kun oppija käyttää hyväkseen käytännön tiedon ohella myös tutkimustietoa. Näin oppiminen ei jää vain työntekijän kokemuspärisen tiedon varaan. Ekspansiivinen oppiminen ja siihen liittyvä työelämän kehittäminen edellyttävät yhteisten kehittämiskohteiden nimeämistä. Mallitus edistää yksilöllistä ja yhteisöllistä oppimista sekä työyhteisön kehittämisestä. (Janhonen & Sarja, 2008.)

Ekspansiivinen oppiminen on organisaation oppimista kuvaava malli. Siinä on keskeistä ajatus siitä, että oppimisprosessin kohde ei ole kiinteä tai annettu. Oppimisprosessi muuttuu ja laajenee prosessin kuluessa. Oppiminen on syklistä eli se etenee toistuvina prosesseina. Prosessin etenemisjärjestys ei ole kiinteä, oppimisessa joudutaan myös peruuttamaan aiempiin vaiheisiin. Prosessiin osallistuvien tulee kyetä yhteiseen tekemiseen ja vuoropuheluun toistensa kanssa. (Aramo-Immonen 2010.)

Tutkiva oppiminen on pedagoginen malli, jonka tarkoituksena on johdattaa oppija osallistumaan yhteisölliseen tiedon tuottamiseen. Työskentelyssä korostetaan yhteisten ideoiden, sosiaalisten käytäntöjen ja kollektiivisen tiedon

kehittämistä. Tutkivan oppimisen malli painottaa oppijayhteisön työskentele-lyä, yksilön oppimisen tukemisen lisäksi. Tiedon luomisen prosessi on yhteisöllinen ja yksilön pyrkimykset tuottaa tietoa kytkeytyvät yhteisöllisiin pyrkimyksiin ja päinvastoin. Tutkivan oppimisen mallissa oppijat työskentelevät itselleen merkityksellisten ongelmien parissa. Malli sisältää vaiheita, joita noudattaen oppijat selvittävät ongelmaansa hakien uutta tietoa järjestelmällisesti käyttäen erilaisia tiedonlähteitä sekä jakamalla asiantuntijuutta yhteisössä. (Salovaara, 2004.)

3.2 Yksilön ja työyhteisön ammatillinen kehittyminen

Taina Tuomi (2005) toteaa väitöskirjassaan, että ryhmäopiskelu vahvistaa ammattitaitoa, sosiaalista kanssakäymistä ja dialogivalmiuksia. Ryhmäopiskelu aktivoi myös sekä työpaikan että oman työn kehittämiseen. Uuden osaamisen hyödyntäminen rajoittuu kuitenkin pääasiassa työntekijän ajattelutavan muuttamiseen. Toiminnallinen muutos näytti olleen mahdollista vain silloin, kun työntekijä saattoi itse päättää työn tekemisen tavoista. Toiminnallinen muutos mahdollistui myös silloin, kun opiskeluun osallistui samanaikaisesti koko työyhteisö. Oppimisen kokemusten välittäminen jäi työyhteisössä työntekijän oman aktiivisuuden varaan. Väitöstutkimuksessa jäätinkin pohtimaan, miten paljon muodollisessa koulutuksessa, omaehtoisessa opiskelussa ja epävirallisissa verkostoissa hankittua osaamista jää hyödyntämättä työelämässä. (Tuomi 2005.)

Työyhteisön kehittäminen on yhdessä sovittujen kehittämistoimenpiteiden suunnitelmallista toteuttamista. Parhaimmillaan jokainen työntekijä on vaikuttamassa itse niihin työn tekemiseen liittyviin asioihin, jotka parantavat työn sujumista, kaikenlaista yhteistyötä, työyhteisön ilmapiiriä ja työpaikan toimintatapoja. Kehittäminen on yhteiskeskustelua ja asioiden muuttamista yhteistyössä.

Työyhteisön kehittämisen tavoitteena on edistää työyhteisön hyvinvointia ja arkipäivän työn tekemistä. Työn luonne ja tavoitteet ohjaavat asioiden parantamista. Joskus pienten käytännön asioiden muuttaminen on riittävä toimenpide. Tällaisena esimerkkinä voidaan esittää säännöllisten palaverien aloittaminen, jotta myönteiset asiat työssä ja työyhteisössä lisääntyisivät. Toisinaan työyhteisön muuttamiseksi tarvitaan laajempia kokonaisuuksia. Yhteisöllisen kehittämisen tiedetään johtavan myönteisiin ja palkitseviin vaikutuksiin. Tervettä ja toimivaa työyhteisöä kuvaavat mm. tiedonkulun toimivuus, työyhteisön ilmapiirin avoimuus ja kannustavuus, ongelmista puhuminen ja yhteistyön sujuvuus. Lisäksi terveessä ja toimivassa työyhteisössä työntekijä pystyy vaikuttamaan omaan työhönsä, työyhteisöllä on hyvät valmiudet muutoksen hallintaan ja työntekijöiden työkuorma on sopiva. (Työterveyslaitos 2013.)

DEMEPASSI® -koulutuksessa olleet työyhteisöjen jäsenet vahvistivat Tuomen (2005) edellä esittämän tutkimustuloksen. Ryhmäopiskelu vahvisti opiskelijoiden ammattitaitoa, sosiaalista kanssakäymistä sekä dialogivalmiuksia.

Opiskelijoille oli erityisen tärkeää kuulla työyhteisöjen erilaisia toimintatapoja.

Tuomen (2005) tutkimustulos ryhmäopiskelun aktivoivasta merkityksestä sekä työpaikan että oman työn kehittämiseen sai opiskelijoilta kuitenkin risitiitaisia kommentteja. Toisaalta työyhteisössä oltiin kiinnostuneita ja innostuneita opiskelijan kerrottua koulutuksessa oppimaansa ja oivaltamaansa. Toisaalta työyhteisössä ei innostuttu yhteistyöhön esimerkiksi kehittämis-tehtävän ideointiin, työstämiseen, arviointiin ja arkeen viemiseen. Työyhteisössä kommentoitiin koulutuksessa olevan vastaavan myös siellä annetuista tehtävistä.

Kehittämistehtävät esiteltiin DEMEPASSI® -koulutuksen päätöspäivässä postereina. Posterit kehoitettiin tämän jälkeen viemään näkyvälle paikalle työyhteisöön, muistuttamaan yhteisesti valitusta kehittämisalueesta.

3.3 Kehittämistehtävien tiivistelmät

Seuraavaksi esitellään lukuvuoden 2012 – 2013 DEMEPASSI® -koulutuksen kehittämistehtävien tiivistelmät. Nyt luettavana olevaa e-julkaisua varten on solmittu julkaisusopimukset työpaikan ja opiskelijoiden nimen julkistamiseen mainitussa e-julkaisussa. Julkaisusopimuksen ovat allekirjoittaneet sekä työnantajan edustaja ja/tai esimies sekä opiskelijat.

3.3.1 Kirsi Linjala ja Sanna Rantanen

Ikääntyneen hyvä ravitsemus

Kehittämistehtävä on tehty Hoivia Sisälähetyksen Valola-osastolle, jossa on muistiyksikkö sekä monisairaiden vanhainkotosastot.

Asukkaiden ravitsemustila on heikentynyt, joka on noussut esille mna:ssa eli ravitsemustilan arvioinnissa. Siksi valitsimme kehittämisalueeksi ikäihmisten ravitsemuksen.

Tavoitteenamme on parantaa asukkaiden ravitsemustilaa huomioimalla heidän mieltymyksiään, herättämällä esimerkiksi aistien kautta ruokahalu. Tarkkailimme neljä viikkoa asukkaiden ruokailuja. Kirjasimme jokaisen asukkaan ruokailuista päivittäiset tiedot kaavakkeisiin. Kirjasimme jokaisen ruokalajin kohdalle kuinka paljon asukas oli syönyt mitäkin ruokalajia. Tarkkailujakson jälkeen teimme asukkaiden syömisistä yhteenedon. Tarkastelimme asukkaiden ravintoaineiden saantia ja havaitsimme heidän saamissaan ravintoaineiden määrissä vajavuuksia. Haastattelimme myös asukkaita heidän ruokamieltymyksistään. Teimme kyselyn myös hoitohenkilökunnalle mitä ajatuksia heille nousi asukkaiden ravitsemuksesta.

Kehittämishankkeemme tarkoituksena on ollut korjata asukkaiden ravitsemusta ravintosuositusten ja osastomme asukkaiden mieltymyksen mukaisesti. Tarkkailumme mukaan osastoltamme ei löytynyt kovin suuria ravitsemuksellisia ongelmia. Olemme kiinnittäneet huomiota asukkaiden saamaan proteiini määrään, joka on suosituksia pienempi. Korjaamme asian antamalla asukkaille maitoa useammalla aterialla sekä kiinnittämällä huomiota lihan määrään ruoka-annoksissa. Nielemisvaikeuksista kärsivillä soseutamme lihan, mutta emme muuta ruokaa, jotta annoksen ulkonäkö ei kärsisi.

Maidon juontia lisäämällä takaamme myös kalsiumin ja B12-vitamiinin saannin joiden saanti on erityisen tärkeää kävelevillä muistisairailla, sillä kalsium vaikuttaa luihin ja B12-vitamiini muistiin. Osastollamme juodaan paljon karpalomehua joka on hyväksi virtsateille infektioita ehkäisevänä.

Useat asukkaamme kärsivät ruuansulatusvaikeuksista, joten päätimme tarjota leipää jokaisella aterialla. Leipän syönti on ikäihmisillä myös totuttu hyvä tapa. Leipän tarjoaminen lisää myös itsemääräämisoikeutta.

Virkistimme työyhteisöämme muistia asioista, että ikäihmisten energiantarve on pieni, mutta ravintoaineiden tarve jopa nousee iän myötä esim. proteiinin tarve, sekä siitä että ikäihmisten laihdutus vie kehosta lihasmassaa.

Myös asukkaidemme kasvien syönti on vähäistä suhteessa ravintoaineiden tarpeeseen, joten olemme esittäneet keittiöllemme ehdotuksen, että valmismaisivat iltapalalle kasviksista ja hedelmistä smoothieta. Tällä tavoin takaisimme asukkaidemme ravintoaineiden saannin. Saimme keittiöltä myös salaattinkastiketta lisäämään salaatin maistuvuutta.

Asukkaiden näkö- sekä hahmotuskyky heikkenevät. Siksi huomioimme astioissa kontrastivärit ja erityisesti mukeissa. Maito ei näy valkoisissa mukeissa ja tummissa mukeissa ei erota sisältäkö se kahvia, mehua vai kotikaljaa, kun mukeissa käytetään vastavärejä asukas hahmottaa juomansa paremmin. Toimintakyvyn sallimissa rajoissa asukkaat voivat käyttää juomalaseja.

Asukkailta kysyttäessä perinteinen suomalainen ruoka on hyvää. Parhaiten oli maistunut perinteinen suomalainen ruoka esim. siskonmakkarakeitto, kalakeitto, kaalilaatikko, makkarakastike, sianlihakastike, sosekeitot sekä maistopuurot. Ruokalistaa suunniteltaessa olisi hyvä huomioida asukkaiden ikä ja se mitä heidän nuoruudessaan on syöty. Tämä toteutuu meidän työyhteisössämme melko hyvin.

Aloitimme myös leivän tarjoamisen lounaalla. Leipä on maistunut todella hyvin. Salaattien syönti on vähäistä, mutta tämän asian pyrimme korjaamaan smoothien valmistusehdotuksella, josta toivomme olevan apua virheravitsemukseen ja vähentävän ravintolisäjuomien tarvetta.

Hoitohenkilökunnalle tekemän kyselyn mukaan kokosimme asukkaidemme ruokailuista ja ravitsemuksesta tiimipalaveriin ideoita, joten toimivuutta yk-

sikössämme tarkastelimme hoitohenkilökunnan kesken. Hoitohenkilökunta oli tehnyt hyviä havaintoja ja heidän ajatuksissa nousi eniten esille ikäihmisten makutottumukset.

Keittiömme valmistama ruoka on perinteistä ja maistuvaa. Päivälliseksi toivoimme joskus nakkeja ja perunasalaattia sillä nakit ja makkarat ovat asukkaiden mieleen. Hyvänä ideana tulivat maakuntaruokaviikot esim. Karjala-viikko.

Leipävalikoima on kevään aikana parantunut huomattavasti ja on asukkaiden mieleen, jatkossa tilataan leivän päälliseksi rasvaseoslevitettä eli voilta maistuvaa levitettä. Kaadamme myös kiisseleiden päälle tilkan kermaa pehmentämään kiisseleiden makua.

Asukkaamme syövät päivittäin leivän päällä kasviksia, mutta niiden säilytys aiheuttaa usein harmia. Ehdotamme keittiölle että tomaatti ja kurkkusiivut tulevat pienemmissä erissä ja erillisissä rasioissa. Silloin ne eivät ehtisi vetytymään eivätkä lillu kasvien nesteessä. Kokeilimme vihersalaattia leivän päälle, mutta salaatin lehdet jäivät monilta syömättä.

Päiväkahville kaivattiin toisinaan suolaisia piirakoita. Pyhäpäivinä aamupalalla leivän sijaan on tarjolla piirakoita ja ne ovat suosittuja ja helppoja pu-reskella.

Hoitohenkilökunta oli hyvin innokas asiasta ja teki hyviä havaintoja josta keskustelimme tiimipalaverissa. Uskomme että asia ei jää tähän, vaan jatkossakin kiinnitämme ravitsemukseen kokoajan huomiota. Uskomme että pitkänaikavälin tarkastelussa Hoitokodin asukkaiden ravitsemustila paranee ja huomaamme myös ravitsemustilan heikentymisen aikaisemmin johon osaamme puuttua nyt eri keinoin.

3.3.2 Ulla Mäkinen

Tanhuakoti Esperin virikekansio

Valitsin kehittämistehtäväkseni ”Tanhuakodin virikekansion”, koska työpaikaltani sellainen vielä uupuu ja tarvetta varmasti tulee olemaan. Keskustelin asiasta vastaavan sairaanhoitajamme ja työpaikkaohjaajani kanssa, jonka jälkeen kyselin työyhteisöltä ideoita ja mielipiteitä asiasta sekä kansion sisällöstä. Työyhteisön mielestä idea oli hyvä, mutta juurikaan vinkkejä en saanut sen sisältöön. Työpaikkaohjaajani kanssa olen välillä käynyt kansiota läpi ja hän on ehdotellut uusia ideoita kansioon.

Materiaalia kansiota varten olen kerännyt internetistä työpaikan ja kirjaston kirjoista sekä olen hyödyntänyt muiden virikeohjaajien ideoita. Virikekansio sisältää mm. tekstejä ja tietoa eri juhlapäivistä ja niihin liittyvää vi-

rikemateriaalia, ideoita muistelutuokioiden pitämiseen, jumppaohjeita, riskitoita, sananlaskuja, arvoituksia, visailua, taidekuvia ja kuvia muistelutyöhön, pelejä ym.

Tanhuakodissa viriketuokioita järjestetään 1–3 kertaa päivässä. Aamupäivällä n. klo 10.00–11.00, iltapäivällä n. klo 15.00–16.00 ja illalla mahdollisuksien mukaan. Virikkeitä ovat mm. ulkoilu, jumpat, käsityöt, muistelu, arvoitukset, tietovisat, musiikki, leipominen, erilaiset pelit jne.

Yhteisiä juhlia, joihin myös omaiset kutsutaan mukaan, järjestetään touko-kuussa, elokuussa sekä joulun alla. Kesällä tehdään yleensä muutama retki ja käydään myös pariin kertaan torilla muistelemassa ja herkuttelemassa tuoreilla marjoilla. Hartauksiin ym. tilaisuuksiin seurakuntatalolle pääsee myös halutessaan. Lisäksi asukkaiden on mahdollisuus käydä hoitajan kanssa esimerkiksi vaateostoksilla tai vaikkapa ravintolassa syömässä. Pappi ja/tai diakonissa käy yksikössä 1–2 krt/kk. Kampaaja ja jalkahoitaja käyvät tarvittaessa. Päiväkodin lapset vierailevat keskimäärin pari kertaa vuodessa; pääsiäisenä virpomassa ja joulun alla laulamassa joululauluja.

Koko työyhteisö osallistuu viriketoiminnan järjestämiseen. Yksikössä on myös kuntohoitaja, joka pääsääntöisesti vastaa jumppatuokiosta sekä yksilökohtaisesta fysioterapiasta. Monesti hoitajilla tuntuu loppuvan ideat kesken ja uskon, että Tanhuakodin virikekansio voi tuoda siihen helpotusta. Tavoitteenani on päivittää kansiota myös arvioinnin jälkeen, koska aikansa tekemiseen on ollut rajallinen eikä ole voinut tehdä siitä niin kattavaa, kun olisin halunnut.

Viriketoiminta sinänsä sujuu mielestäni yksikössä hyvin, sillä kaikki ovat sitoutuneet sitä järjestämään. Yksi ongelma on mielestäni ollut se, etteivät kaikki asukkaat ole saaneet tasapuolisesti hoitajien huomiota viriketoiminnan osalta; vaikeasti dementoituneet, jotka eivät kykene jostakin syystä osallistumaan viriketoimintaan ryhmässä. Tämän vuoksi olen yksikön lähimmän esimiehen kanssa suunnitellut ja toteuttanut järjestelmän, jonka avulla nämäkin muistisairaat saisivat viriketoimintaa. Vakituksilla hoitajillamme on pääsääntöisesti kaksi oma-asukasta. Hoitajan tulisi uuden suunnitelman mukaan viikon aikana järjestää omalle asukkaallensa henkilökohtaista aikaa vähintään 10–15 minuuttia. He voivat yhdessä ulkoilla, lukea, keskustella, muistella, katsella valokuvia jne. Kansliamme seinällä on lista, johon hoitaja merkitsee ruksin, kun on viettänyt ”omaa aikaa” asukkaansa kanssa. Itse huolehdin taulukon tekemisestä sekä sen päivittämisestä. Esimies seuraa toteutumista ja tarvittaessa muistuttaa asiasta.

Itse nautin viriketuokioiden pitämisestä yksikkömme asukkailla. Annan mielelläni heille aikaani ja järjestän jotakin mielekästä puuhaa. Viriketuokiot ovat mielestäni tärkeä osa dementiatyötä. Asukkaat saavat purkaa omia tunteuksiaan, saavat onnistumisen ja kuulluksi tuleminen kokemuksia sekä kokevat kuuluvansa johonkin. Heidän mielialansa usein kohoaa ja he virkistyvät. Kun vanhuksen oppii tuntemaan niin ymmärtää myös tämän erityis-

tarpeet ja mieltymykset, tietää mistä vanhus tulee iloiseksi ja millaisia tilanteita tulee välttää.

3.3.3 Niina Impivaara ja Marja Jurvanen

Validiakoti Hämeenlinna, virikevaraston kartoittaminen ja kehittäminen

Esimiehemme toivoi, että otamme kehittämiskohteeksemme virikevaraston, joka on ollut sekava, eikä kukaan ole tiennyt mitä kaikkea sieltä löytyy. Tavoitteena oli kartoittaa mitä varasto sisältää, kysellä henkilökunnalta ja asukkailla toivomuksia virikevälineiden suhteen ja järjestää varasto siten, että tavarat löytyvät helposti. Tavoitteena on myös lisätä talomme virikevälineitä asukkaiden ja henkilökunnan toiveiden mukaisesti.

Aluksi teimme listan kaikista talomme virikevälineistä. Laadimme henkilökunnalle kyselylomakkeen, jolla kartoitimme, kuinka paljon henkilökunta tietää varaston sisällöstä ja mitä toiveita heillä on uusien välineiden hankkimiseksi. Asukkaille järjestimme haastattelun.

Olemme jaotelleet kaikki virikevälineet aihealueittain ja perustelemme niiden merkitystä muistisairaiden kuntoutumisessa. Jokaiseen aihealueeseen olemme luetelleet, mitä välineitä omasta varastostamme löytyy ja mitä välineitä voisi sen lisäksi käyttää.

Kehittämistehtävämme tuloksena saimme kartoitettua, mitä virikevälineitä henkilökunta ja asukkaat toivovat ja järjestimme varaston henkilökunnan toiveiden mukaisesti, niin että välineet löytyvät helposti ja ne on helppo palauttaa oikeille paikoilleen.

Kehittämistyömme on hyödyntänyt työyhteisöämme siten, että virikevälineet ovat nyt helpompi ja selkeämpi löytää ja näin ne ovat laajemmin asukkaittemme käytössä, joten se on myös rikastuttanut asukkaittemme arkea.

Virikevarasto on jatkossa helpompi pitää järjestyksessä ja laadimme asukkaiden ja henkilökunnan toiveista listan, josta esimiehemme voi tehdä hankintoja.

3.3.4 Minttu Liikanen

Virikkeenä liikunta, Pihlajalinnalla Ikipihlaja Maria

Kehittämistehtävän tavoitteena oli lisätä kodinomaisessa muistihäiriöisten hoitokodissa asuvien vanhuksien liikunnallisuutta, herättää henkilökunnassa ajatuksia ja uusia ideoita muistisairaiden ihmisten liikunnallisuuden ke-

hittämiseksi. Kehittämistehtävän myötä toivoin liikunnallisten ryhmien tulevan osaksi hoitokodin jokapäiväistä arkea.

Kehittämistehtävä on tehty hoitohenkilökuntaa varten, josta myös asukkaat hyötyvät. Hoitokodin asukkaat saavat hyötyliikuntaa ympäri vuoden osallistuessaan päivittäisiin arkiaskareisiin kuten esim. lumenluontiin, pyykkihuoltoon ja siivoukseen. Kehittämistehtävässä halusin paneutua nimenomaan liikunnallisten virikeryhmien kehittämiseen. Virikeryhmiä on jo aiemmin pyritty saamaan näkyvämmiksi sekä asukkailla että omaisilla ja niiden tuominen osaksi jokapäiväistä arkea on ollut kehittämisen alla Ikipihlaja Mariassa jo usean vuoden ajan. Virikkeitä on pyritty saamaan säännöllisiksi mm. virikevastaavan nimeämisellä ja virikevuorojen suunnittelulla työvuorolistoihin.

Toteutuneiden virikeryhmien määrän tarkistin asukastietojärjestelmästä, jonne kaikki toteutuneet ryhmät kirjataan. Huomasin varsinaisesti järjestettyjä ryhmiä olleen hyvin vähän, vaikka asukkaat olivatkin liikkuneet paljon oma-aloitteisesti ja itsenäisesti. Uusia ideoita ja ehdotuksia liikunnan lisäämiseen keräsin hoitohenkilökunnalta posterimuotoisesti, jokainen sai nimettömästi kirjata omat ajatuksensa hoitajien toimistoon laittamaani posteriin. Lisäksi keskustelin hoitohenkilökunnan kanssa ja kyselin heiltä kasvokkain heidän mielipiteitään ja ideoitaan. Kalenteriin suunnittelin yhdessä vastaavan sairaanhoitajan kanssa toteutettavaksi viikkoa kohden yhden sisäliikuntaryhmän ja yhden ulkoliikuntaryhmän.

Kehittämistehtävä-projektin aikana liikunnallisten ryhmien määrä lisääntyi. Kalenteriin suunnittelemani ryhmät toteutuivat toisinaan, toisinaan taas eivät. Liikunnallisia ryhmiä pidettiin siis oma-aloitteisesti ja, vaikka niitä ei varsinaisesti oltu suunniteltu ko. päivälle. Uudet liikuntamuodot näyttivät jääneen säännölliseksi tavaksi, kuten esim. tanssi. Myös tuolijumppaa oli pidetty huomattavasti useammin.

Toivon tämän DEMEPASSI® -koulutuksen jälkeenkin liikunnallisten ryhmien toteutuvan hoitokodissamme säännöllisesti. Ryhmiä pyritään suunnittelemaan jatkossakin kalenteriin. Toivon, että jokainen rohkaistuu pitämään ryhmiä ja, että niistä saadaan säännöllinen ja vakiintunut virikemuoto.

3.3.5 Satu Hietala ja Sara Pullinen

Omaisen tukeminen muistisairaana hoidossa, Villa Tavastia

Kehittämistehtävän tavoitteena on parantaa ja edistää omaisten ja hoitajien välistä vuorovaikutusta. Tämä kehittämisalue on valittu sen ajankohtaisuuden ja tarpeellisuuden vuoksi.

Työ on aloitettu tekemällä omaiskysely, joka annettiin jokaisen ryhmäkodin asukkaalle lähimaiselle. Viidestätoista kyselystä palautui yhdeksän. Kyselyn

tulosten perusteella omaiset toivoivat saavansa hoitajilta enemmän tukea ja yhteydenpitoa kuin mitä ovat tähän mennessä kokeneet saavansa. Osa omaisista oli tyytyväisiä saamaansa tukeen, mutta enemmistö koki vuorovaikutuksen olevan vähäistä. Kerätty aineisto on kuvattu kehittämistehtävässä sanallisena. Omaisten mielipiteitä on lainattu työhön suoraan.

Kehittämistehtävän johtopäätöksenä voi pitää sitä, että hoitajien tulee itse oma-aloitteisesti kehittää omia vuorovaikutustaitojaan vastatakseen omaisilta tulleeeseen palautteeseen. Tämä on koko työyhteisön vastuulla.

Tällä tehtävällä haastamme koko työyhteisön aktiivisesti kehittämään omaisten tukemista. Omalta osaltaan tehtävän tekijät ovat lähteneet muuttamaan omaa toimintaansa kohdatessaan omaisia. Välitön palaute omaisilta on ollut positiivista.

3.3.6 Tarja Valkeinen

Henkinen työhyvinvointi asukastyössä

Hämeenlinnan Erityisasuntosäätiön Päivärinteen palvelutalo valmistui 28.6.2002. Talossa on 28 paikkaa dementia-ryhmäkodeissa, 23 palveluasuntoa, joista 6 paikkaa psykiatrisessa ryhmäkodissa. Vaikeavammaisille on 6 asukkaan ryhmäkoti. Päivärinteessä toimii myös Päiväkeskus ja oma keittiö. Päivärinteessä työskentelee 56 henkilöä.

Päivärinteen palveluasunnot tarjoavat tehostettua ja vaativaa tehostettua palveluasumista. Päivärinteen palvelutalon palveluasunnot muodostuvat Valtterin ja Vilhelmiinan kodosta sekä Veeran kodosta. Ikääntyneille, monisairaille vanhuksille mahdollistetaan hyvä elämänlaatu tukemalla itsenäistä suoriutumista ympärivuorokautisella, turvallisella, tarpeenmukaisella hoidolla ja huolenpidolla itsemääräämisoikeutta kunnioittaen. Erityisasuntosäätiö tuottaa Hämeenlinnalaisille vanhuksille, vammaisille ja mielenterveyskuntoutujille asumispalveluita, apua ja tukea arjessa selviytymiseen ja oman elämän hallintaan.

Työyhteisössä on tapahtunut paljon muutoksia lyhyellä aikavälillä. Lähiesimies on vaihtunut, tullut uusia työntekijöitä ja asukkaitakin. Työyhteisössä on panostettu työhyvinvointiin viimeisen kahden vuoden aikana. Työyhteisössä on ollut käynnissä elokuusta 2012 kevääseen 2013 kehittämisprojekti, jonka työskentelytapa on ollut työpajatyöskentely. Pajoissa on käsitelty mm. työhyvinvointia. Projektia johtaa lähiesimies. Työskentely tapahtui pienryhminä, joissa oli kerrallaan 4–5 hoitajaa. Tavoitteena projektilla on ollut parantaa työyhteisön hyvinvointia kaikilla sektoreilla. Kehittämistehtävä on ollut osa tätä projektia ja aiheena juuri henkinen työhyvinvointi.

Kehittämistehtävääni varten olen kerännyt aineistoa työyhteisössä omakohtaisella havainnoinnilla, keskusteluilla työtovereiden ja asukkaiden kanssa. Sähköisestä mediasta, alan kirjallisuudesta, kyselylomakkeella hoitajille, johon vastattiin anonyymisti, sekä työpajaprojektin väliraportista.

Kehittämistehtävästä olen koonnut kirjallisen raportin, jossa ilmenee tehtävän kokoamisprojekti, keräämäni aineiston yhteenveto ja kyselylomakkeisiin vastaamisprosentti lukuina, lähteet, liitteet mm. kyselylomake, ja lainaukset. Kehittämistehtävästä koostetaan myös posterit, jotka esitetään viimeisenä lähiopintopäivänä. Posterit myös tuodaan työyhteisöön ns. huoneentauluksi.

Parhaan tuloksen tuotti kyselylomake, jonka jokainen sai täyttää anonyymisti. Kysymyksiä oli 26, joihin vastattiin rasti ruutuun menetelmällä. Lisäksi sai vastata vapaamuotoisella kommentoinnilla. Haastavimpien asukkaiden ja omaisten kohtaaminen koettiin vaikeimmaksi. Yhteenvetona tulos oli hyvä, kaikki kokivat hallitsevansa asiakas kohtaamiset hyvin eikä ylitsä pääsemättömiksi tilanteiksi.

Työmotivaatioon asukkaat vaikuttivat ratkaisevasti. Kaikki kokivat hallitsevansa asiakas kohtaamiset hyvin, ja asukkailta saatu palaute pääsääntöisesti asialliseksi ja myönteiseksi. Asukkaiden kanssa työskentelyyn ja käyttäytymiseen hoitotilanteessa, koettiin ohjausta saadun riittävästi.

Myös ammatillinen osaaminen lisääntyi. Kaikki pitivät työskentelystään asukkaiden kanssa ja kokevat asiakas kohtaamiset myönteisinä. Työyhteisössä tärkeimmäksi koettiin työyhteisön ja esimiesten tuki. Työyhteisössä panostetaan työhyvinvointiin kokonaisvaltaisesti, sekä ammatilliseen osaamiseen mm. koulutuksilla, riittävästi. Asiat käsitellään yhteisesti palavereissa ja työtovereiden kanssa keskustellen, ketään ei jätetä yksin. Yhteiset pelisäännöt ja toimintatavat antavat työkaluja asukkaiden kanssa työskentelyyn. Asiakastilanteista jokainen tunsi myös oppineensa uutta; mm. vuorovaikutuksesta, itsensä ja käyttäytymisensä vaikutuksesta asukkaisiin.

Tutut ja turvalliset hoitajat ja hoitosuhteet ovat tärkeintä ja luovat turvallisuuden ja jatkuvuuden tunnetta asukkaille. Kehittämistä ilmenikin eniten juuri työntekijöiden haluna kehittää itseään ja oppia uusia asioita, niin asiakas kohtaamisessa kuin ammatillisesti. Työyhteisössä jo olevat arvot ja pelisäännöt on yhteisesti hyväksytty yksikköpalavereissa ja otettu käytäntöön. Myös niiden päivittäminen tarpeen mukaan on tärkeää.

Jokainen omalta osaltaan voi vaikuttaa työilmapiiriin. Mitä sitten itse voi tehdä? Suostua olemaan oma itsensä, myöntää tarpeensa voida paremmin ja pyrkiä siihen. Arvostaa ihmisiä, vaikka he ovat erilaisia kuin itse. Pyrkii ymmärtämään sellaisiakin asioita, joita ei ole kokenut itse. Työyhteisön pelisäännöissä on sovittu mm. työskentelystä asukkaita kunnioittaen, olemmehan siellä heitä varten.

Käytännössä hoitotyö on vaativaa ja rakastakin, niin henkisesti kuin fyysisesti. Jokainen on velvollinen huolehtimaan omasta jaksamisestaan ensisijaisesti. Elämässä pitää olla muutakin sisältöä ja kiinnostuksen kohteita kuin työ. Jatkossa on tarkoitus käydä asioita läpi keskustellen ja yhdessä sopien. Työpajaprojekti jatkuu. Työhyvinvointiin kokonaisuutena kiinnitetään huomiota tarpeen mukaan, puuttumalla epäkohtiin ajoissa. Kehittäminen henkisen ja fyysisen työhyvinvoinin osalta ei koskaan pääty, se on jokapäiväinen asia ja pyrkimys parempaan jatkuva kehittämisen kohde.

Työyhteisössämme on tällä hetkellä asiat suhteellisen hyvin, asukkaiden ja työntekijöiden henkinen ja fyysinen hyvinvointi on sillä tasolla kuin tänä päivänä voi olla. Parempaan kannattaa aina pyrkiä ja tavoitteita pitää olla. Kaikkinaiset muutokset ja alati kasvavat vaatimukset työn laadun ja kriteereiden osalta palvelujen ostajilta, aiheuttaa myös omat paineensa työyhteisöön.

3.3.7 Merja Heiskanen ja Emma Heinä

Viihtyvyyden lisääminen Hämeenlinnan Validia-kodissa

Hämeenlinnan Validia-koti on Invalidiliiton tehostettu vanhuspalveluyksikkö, joka on avattu lokakuussa 2010. Asiakkaita kodissamme on tällä hetkellä 44.

Kehittämistyön tarkoituksena oli parantaa yleistentilojen viihtyvyyttä muistisairaille sopivalla tavalla. Kehittämiskohteenamme on alakerran ruokasali ja sen yhteydessä olevat tilat. Suuri ruokasali on vain muutamilla asukkailla aktiivi käytössä, joten suuresta tilasta olisi mahdollista rajata mukava oleskeluhuone. Tilassa on sen valmistumisen jälkeen mahdollista pitää pienryhmiä ja se toimisi myös asukkaiden kodikkaana olohuoneena. Ruokasalin puolta myös sisustetaan vielä hieman kodikkaammaksi, sillä kysymys on melko uudesta talosta ja sisustukseen ei juuri ole vielä paneuduttu tarkemmin.

Olemme laatineet suunnitelman pohjaksi kansion. Olemme keränneet suunnitelma kansioon malleja materiaaleista sekä esimerkkejä niiden kustannuksista. Suunnitelmamme on toimitettu eteenpäin ja se on valmis toteuttavaksi.

3.3.8 Mirka Sjöman

Aistit avoinna ympäri vuoden, Lomakoti Ilonpisara

Kehittämistehtävän tarkoitus laajentaa oli laajentaa Ilonpisarassa kesäisin toiminut aistikahvila ympärivuotiseksi. Tämän tukemiseksi on tehty kansio jossa on ohjeet aistikahvila hetken tekemiseen. Kansioon on koottu lyhyt ohjeistus aistihetkestä ja kuvia aikaisemmista aisti tuokioista. Aistikahvila het-

kessä tuoksumellaan, maistellaan tai kosketellaan erilaisia luonnon antimia. Teemat vaihtelevat ja koetetaan pitää sidoksissa vuoden aikoihin. Lopuksi nautitaan kahvi ja mehua, vanukasta tai pullaa. Aistikahvila on tarkoitettu Ilonpisanan syvimmin dementoituneille asukkaille. Aistikahvilassa tarkoitus on tukea osallistujien oma-aloitteisuutta, tarjota hoitajan täysivaltainen läsnäolo ja tukea asukkaan alkuperäistä luontosuhdetta.

Kehittämistehtävä valittiin työyhteisön tarpeiden perusteella. Syvästi dementoituneet eivät voi osallistua enää aktiivisiin toimintaryhmiin. Aistikahvila tuo vaihtelua heidän arkeen. Vaikeasti dementoituneille tarkoitettuja ryhmiä ei ole paljon. Koen että olemme aistikahvilassa tekemässä uutta ja erilaista toimintaa.

Ryhmäläiset itse eivät pysty enää itse sanallisesti kertomaan tuntojaan, joten olen käyttänyt valokuvia työtapojen ja asukkaiden tuntojen havainnoinnissa. Myös hoitajien ja muun henkilöstön tekemiä kirjauksia on työssä käytetty.

Kehittämistehtävää tehdessäni huomasin kuinka tärkeää ja palkitsevaa on tarjota toimintaa myös vaikeasti dementoituneille asukkaille. Pienet hetket, käden ojennukset, ilmeet ja eleet ovat isoja asioita. Työryhmä on ollut innolla mukana toiminnassa ja ymmärtävät toiminnan tärkeyden ja pitävät sitä mielekkäänä.

Aistikahvila tulee jatkumaan säännöllisenä toimintana Ilonpisanassa kesäkin jälkeen ja sulautuu toimintaamme loistavasti. Ilonpisanan terapia puutarha on kuin luotu toimintaa varten ja henkilökuntaamme on koulutettu tätä silmällä pitäen.

3.3.9 Reetta Hietanen

Liikunta Lääkkeeksi, Riihimäen seudun terveyskeskuksen kuntayhtymä

Liikunta on yksi kotisairaanhoidon yksikön kehittämisen kohteista. Menossa on myös kaatumisriski arviointi. Kehittämistehtävän tarkoituksena on tuoda tietoa muistisairaana liikunnan merkityksestä osana kotona selviytymisessä. Tavoitteena on lisätä tietoutta liikunnan merkityksestä muistisairaanhoidossa kotona.

Kotisairaanhoidon asiakkaalle on jo olemassa liikuntasopimus, joka tehdään yksilöllisesti fysioterapeutin kotikäynnin yhteydessä. Sopimus kirjataan hoito- ja palvelusuunnitelmaan, jota seurataan kotikäyntien yhteydessä. Tämä mahdollistaa muistisairaana liikuntasopimuksen seuraamisen yhtälailla.

Kehittämistehtävän kysymys lähetettiin sähköpostitse kaikille kotisairaanhoidajille 22. Aineistosta vedettiin yhteen samansisältöiset ilmaiset. Aineis-

ton vastausten perusteella tarkastellaan jo olemassa olevaa tietoa ja verrataan tätä tutkittuun tietoon.

Kotisairaanhoidajilla on hyvät tiedot liikunnan vaikutuksesta muistisairaanhoidon toimintakykyyn kotona. Aineistosta nousi taito myös ohjata kotona liikunnasta. Osassa vastauksissa nousi yhdessä potilaan kanssa tehdyt liikuntasopimuksen mukaiset harjoitukset. Yksilöllisesti sovitut liikuntasopimukset eivät ole kirjattuna kaikkien potilaiden hoito- ja palvelusuunnitelmaan. Tämä on kehittämisen kohde sekä kotikäynneillä tehtävät yksilölliset liikuntasopimuksen mukaiset harjoitteet.

Kehittämistehtävä on vahvistanut tietoutta liikunnan merkityksestä muistisairaanhoidossa kotona. Tavoitteena on, että yksilöllinen liikuntasopimus on kirjattuna hoito- ja palvelusuunnitelmaan, sisältäen yksilöllisten liikuntasopimusten toteuttamisen seuraaminen sekä arviointi.

3.3.10 Anita Mutila

Muistisairaanhoidon jaksosiakkaan tavoitteellinen kirjaus

Kehittämistehtävä tehdään muistisyksikön pitkäaikais-/ jaksosyksikön arkea helpottamaan. Paikka on Himminkoto Lempäälä. Jaksopaikkoja on 6 – 10 ja pitkäaikaisia 10.

Lähtökohtana työn valitsemiselle on työyhteisön halu kehittää jaksosiakkaiden jaksosopimusten tavoitteellisuutta. Keskusteluissa tuli ilmi myös että, jaksosopimusten kirjausta kehittämällä yksilöllisemmäksi kehitetään samalla entistä suunnitelmallisempaa, kuntouttavampaa ja toimintakykyä ylläpitävää jaksosopimusta. Näin pystytään tukemaan asiakkaan kotona selviytymistä ja omaisen jaksosopimusta mahdollisimman pitkään sekä siirtämään pysyvän laitoshoidon alkamista myöhemmäksi.

Työyhteisö on ollut aktiivisesti kehittämässä asiaa, erilaisissa palavereissa ja kehitysiltapäivässä sekä lukuisissa kahvipöytäkeskusteluissa. Tavoitteena on luoda motivaatio ja työvälineet siihen miksi kirjaaminen jaksosiakkaan tullessa ja lähtiessä on tärkeää.

Aihe valittiin, koska asiakkaiden jaksosopimusta puuttui selkeä tavoite, oli pelkoa jaksosopimusten ”tippumisesta” pitkäaikaiseksi ellei tehdä jotakin konkreettista sekä puutteet tulo- ja lähtökirjauksissa. Lisäksi asiakkaan vastaanottaja ei ole kirjannut asiakasta tietojärjestelmään tai on tehnyt sen puutteellisesti. Seuraava vuoro ei tiedä asiakkaan tämän hetkisestä toimintakyvystä mitään esim. käveleekö, syökö itse jne.

Asiakas tulee yksin taksilla -kotihoidonjakson sujumisesta ei tule osastolle mitään tietoa. Selkeä tavoite jaksolle joka tukee kotona selviytymistä ja ennen

kaikkea omaisen jaksamista hoitajana. Omaisen toiveita tai huomioita omaisensa hoidosta ei kirjata ja näin ollen ne jäävät huomiotta jaksolla olo aikana.

Asiakkaan jaksolle tulotilanteessa hoitajan on hyvä varata aikaa muistisairaalle, hänen voinnilleen ja läheisilleen. Tulotilanteessa hoitaja kartoittaa muistisairaahan kotitilanteen muistisairaahan ja hänen läheisensä kertoman perusteella tehden tarkentavia kysymyksiä. Toisinaan asiakas saapuu yksin tak-silla tms. jolloin olisi hyvä ottaa yhteyttä hoitavaan omaiseen vaikka puhelimitse ja kysellä kuulumisia kotijakson ajalta. Tarkoituksena on, että tämän keskustelun perusteella nostetaan kotitilanteesta jakson konkreettiset tavoitteet. Siksi onkin tärkeää, että hoitaja tutustuu muistisairaaseen ja hänen tilanteeseensa hyvin. Tähän on hyvä varata aina riittävästi aikaa.

Tavoitteiden selvittyä hoitaja miettii yhteistyössä muiden kanssa käytännön keinot, joilla tavoitteisiin päästään. Tavoitteet ja keinot kirjataan ylös. Kun tavoitteet on kirjattu mahdollisimman konkreettisesti, on muiden hoitajien helppo tarttua niihin ja toimia samojen suunnitelmien mukaan. Konkreettisia tavoitteita ja keinoja on helpompi arvioida jakson päätyttyä. Jaksolle tulee asettaa yhdestä kolmeen tavoitetta.

Kotiinlähöttilanteessa tulee hoitajan arvioida muistisairaahan lyhytaikaisjakson sujumisesta. Arviointi jakson sujumisesta tehdään suhteessa tavoitteisiin. Palaute annetaan joko suullisesti muistisairaalle ja hänen omaiselleen, jos omainen on paikalla tai kotiin lähetetään kirjallinen yhteenveto jakson tapahtumista. Omaiset odottavat palautetta jaksosta, mitä jakson aikana on tehty ja miten jakso on sujunut. On tärkeää antaa omaisille heidän kaipaavansa tieto. Samalla hoitaja voi antaa omaiselle ohjeita ja vinkkejä kotiin arjen helpottamiseksi. Näin toimittaessa yhteistyö on helppoa myös jatkossa.

3.3.11 Anna-Leena Jantunen ja Satu Aumanen

”Keho kuntoon” Lihaskunnan tärkeys työssä jaksamisessa

Hämeenlinnan Erityisasuntosäätiö, Päivärinteen palvelutalo, Dementia II, on 14-paikkainen yksikkö: dementiahoiva, vaativa dementiahoiva muistisairaille. Henkilökuntana on 10 hoitajaa, joista 1 sairaanhoitaja ja vastaavahoitaja.

Aiheemme valinta oli itsestäänselvyys, koska työmme muuttuu koko ajan haasteellisemmaksi, jolloin fyysinen tuki ja liikuntaelinten kuormittavuuskin kasvaa. Tarkoituksena oli saada henkilökunnan kiinnostus heräämään näiden elinten huoltamiseen itsensä takia työssä jaksamiseen vedoten. Tavoitteeksi olimme laittaneet, että saisimme henkilökunnan ymmärtämään/heräämään mieltämään tuki ja liikuntaelin vaivojen laajuutta ja tärkeyttä yleisimpinä sairauspoissaolojen syinä.

Aineistoa keräsimme ns. lomakekyselyllä alussa ja lopuksi. Kummassakin kyselyssä oli monivalinta ja avoimia kysymyksiä seitsemän. Vastausprosentti oli kummassakin n. 100 %. Kyselyistä selvisi, että tämän hetkinen lihaskuntomme on (54 %) keskitasoa ja (27 %) hyvää. Kaikki kokevat pystyvänsä työskentelemään täysipainoisesti niin työssä kuin kotonakin. Sekä 40 % kokee jaksavansa tätä työtä eläkeikään asti. Työmme kuormittavuudeksi koettiin siirrot, nostot, taluttamiset, jaloilla olo ym. Ajatuksia työmme keventämiseksi tuli paljon esim. lihaskunnan parempi ylläpito, kertausopetus ergonomiaan, venyttelyt ja apuvälineiden käyttö ym. Sairauslomina oli meillä viimeisen vuoden aikana ollut tuki ja liikuntaelin vaivojen takia 38,5 %.

Keräsimme ns. starttipaketin kaikille 12 osallistujalle omaksi. Starttipaketti sisälsi esim. 3 taukojumppaohjelmaa kattaen tärkeimmät tuki ja liikuntaelimet eli niskahartiaseudun, selän ja nivelrikot. Näitä teimme n. 3kk säännöllisesti töissä tai kotona. Kyselystä selvisi, että kaikki kokivat harjoitusohjelmista olleen vaikutusta työssä selviytymiseen, antaneen positiivista oloa kaikkeen sekä harjoitusohjelmia verrattiin jopa päiväuniin.

Teoreettiseen osaan keräsimme tietopaketin kertomaan työn kuormittavuudesta, työhyvinvoinnista, motivaatioista, työssä jaksamisesta fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti liikkumisen lähtökohdista. Käytimme UKK-instituutista saatavaa materiaalia starttipakettiin mm. liikuntapiirakka ohjeineen.

Johtopäätöksenä voimme sanoa, että meillä on erittäin haastava työ. Tämä vaatii meitä kaikkia panostamaan oman itsemme hyvinvointiin liikunnallisella puolella. Työnantaja osallistuu omalta osaltaan pienellä avustuksella ja kannustuksella. Henkilökuntamme oli nyt innostunut jatkamaan tätä. Toiveena esittivät, että tehtäisiin myös ryhmänä harjoitteita ja se tullaan tietenkin toteuttamaan. Emme voi muuta kuin pitää lippumme korkealla ja toivoa kipinöinnin jatkuvan.

3.3.12 Lea Loppi, Katriina Lehti ja Paula Koskinen

Muistojen kirstu, muistoja menneiltä ajoilta

Kehittämistehtävämme työyhteisönä on Tampereen Naisyhdistys ry, Lahdensivun koti. Aiempaan DEMEPASSI® -koulutukseen osallistuneen ryhmämme kehittämistehtävänä oli monipuolisen viriketoiminnan kehittäminen asukkaillemme. He kokosivat virikekaapin, jossa on monipuolisesti koottuna virikemateriaalia ohjeineen. Muistelu oli yhtenä osana. Me halusimme korostaa muistelun merkitystä erityisesti muistisairaana päivittäisessä arjessa.

Tavoitteenamme oli jakaa tietoa muistelusta ja sen merkityksestä. Halusimme tehdä muistojen kirstusta helposti käytettävän apuvälineen muistelun avuksi. Lisäksi tavoitteena oli saada muistelu osaksi arjen hoitotyötä ja lääk-

keetöntä hoitomuotoa. Tavoite on jatkossa saada kaikki hoitajat käyttämään muistelua osana hoitotyötä.

Tietoa saimme kirjoista, internetistä, työpaikalta ja DEMEPASSI® -koulutuksen lähipäivistä. Teimme kyselyn (liitteenä) hoitohenkilökunnalle ja haastatelimme sairaanhoitajaamme. Teimme opintokäynnin Helsingin kaupungin museoon. Museolla on työpajatoimintana *Muistojen matkalaukku*. Kokosimme oman laukun, jonka saimme lainaksi.

Kokeilimme Muistojen kirstun toimivuutta pitämällä muisteluryhmiä. Vanhat tutut esineet herättivät asukkaissa muistoja. He innostuivat keskustelemaan ja tutustuivat paremmin myös toisiinsa. Muistelu lisää myös sosiaalista vuorovaikutusta. Muistelu helpottaa kommunikointia muistisairaiden kanssa ja tuo heidän päiväänsä piristystä, iloa ja turvallisuuden tunnetta.

Tärkein tulos on konkreettinen kirstu esineineen eli Muistojen kirstu. Kun esineet on valmiiksi koottu yhteen paikkaan, niitä on helppo käyttää. Tarkoitushan on, että muistelua käytettäisiin päivittäin asukkaiden kanssa.

Jatkossa on tarkoitus vaihtaa Muistojen kirstun esineitä esimerkiksi eri teemoin. Jokainen päiväsalin voisi koota oman muistelukirstun tai vaikka muistelunurkkauksen. Myös jokaiselle asukkaalle olisi tarkoitus omaisten avustuksella saada henkilökohtaisia esineistä ja kuvista koottu muistelulaatikko.

3.3.13 Sanna Jaakkola ja Tuija Uotila

Vanamo- ja Tähtimökodin aamupäivän viriketoiminta

Kehittämistehtävämme aamupäivän viriketoiminta on suunniteltu ja tehty Palvelutalo Reikonlinnan Vanamo- ja Tähtimökoteihin. Nämä ovat kodin-omaisia koteja missä kaikilla asukkailla on oma huone, wc/suihku. Yhteisissä tiloissa on oleskelusali ja keittiö. Kehittämistehtävämme tarkoitus ja tavoite on saada aamupäivisin erilaisia viriketoimintoja tukien sosiaalista, fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia, lisätä asukkaiden ja asukkaiden välistä luottamusta, antaa onnistumisen tunnetta, tukea kuntouttavaa työtettä sekä sisältöä arkeen. Vanamo- ja Tähtimökodin asukkailla ei ollut säännöllistä aamupäivän viriketoimintaa vaan he viettivät aikaa omissa oloissaan huoneissaan. Tämä vaikutti asukkaiden mielialaan, nukkumiseen, toimintakyvyn ylläpitämiseen.

Kehittämistehtävää koskevia asioita käsiteltiin työyhteisön kanssa yhteispa-laverissa missä päätettiin aamupäivän viriketoiminnan ajankohdasta, ajasta, määrästä, paikasta ja kuka työvuorossa oleva hoitaja ohjaa viriketoimintaa käyttäen hyödyksi omia vahvuuksiaan. Nämä päätettiin ja kirjattiin palaverivihkoon mistä jokainen hoitaja, opiskelija tai sijainen voi varmistaa aamupäivän viriketoimintaa koskevat sovitut asiat. Vanamo- ja Tähtimökodin yhteiseen kalenteriin merkitään myös nämä asiat. Viriketoimintojen jälkeen kir-

jataan raporttikansioihin osallistujat, muutokset (mm. hengästymiset), havaitut tuntemukset ja mitä viriketoiminta on pitänyt sisällään. Asukkailla on myös mahdollisuus osallistua erilaisiin kodinaskareisiin päivittäin omien voimavarojensa mukaan sekä kerran viikossa olevaan leipomiseen. Kaikkien viriketoimintojen yms. otetaan huomioon ja kunnioitetaan asukkaan itsemääräämisoikeutta.

Aamupäivän viriketoiminnan tulokset alkoivat näkyä pian, kun asukkaiden vireystila koheni, iloisuus tuli päivään, sosiaalisuus lisääntyi asukkaiden kesken ja kiinnostus toisista asukkaista heräsi. Asukkaat antavat myös enemmän positiivista palautetta hoitajille mikä vaikuttaa hoitajien työssä jaksamiseen. Aamupäivän viriketoiminta yhdisti enemmän Vanamo- ja Tähtimökodin yhteistyötä sekä asukkaiden välistä sosiaalista elämää.

Kehittämistehtävän jatkuvuus koulutuksen jälkeen jatkuu säännöllisesti. Aamupäivän viriketoiminta on kirjattu kalenteriin ja jokainen hoitaja/sijainen/opiskelija noudattaa sitoutuen sovitun viriketoimintaan. Aamupäivän viriketoiminnan kirjaus raporttikansioon on myös tärkeää, koska sieltä voi jokainen katsoa ja seurata aamupäivän viriketoiminnan jatkuvuutta.

3.3.14 Taina Kuosa ja Minttu Lahdenperä

Hyvä loppuvaiheen hoito dementiayksikössämme

Kehittämistehtävä on toteutettu Hämeenlinnan Erityisasuntosäätiön Päivärinteen palvelutalossa, Dementia ryhmäkoti Aapelin ja Bertan tuvassa. Kehittämistehtävää miettiessämme meillä oli muutama varteenotettava aihe miellesämme ja jonkin aikaa asiaa pohdittuamme sekä keskusteltuamme työyhteisömme kanssa, päädyimme laatimaan yksikköömme saattohoito-ohjeet, koska sellaisia ei vielä ollut ja niitä työyhteisömme kaipasi. Saattohoito nimen vaihdoimme hyvään loppuvaiheen hoitoon Dementiayksikössämme. Hyvä loppuvaiheen hoito on hyvin ajankohtainen tällä hetkellä työyksikössämme. Hoidamme nykyisin aina vain suuremman osan asukkaistamme loppuun saakka, mikäli vain kivunlievitykseen ja muihin helpottaviin keinoihin tarvittavat välineet kodinomaisesta ympäristöstämme löytyvät.

Seuraavaksi mietimme kuinka haluamme toteuttaa tämän tehtävämme ja päätimme tehdä yksikköömme Info-kansion, johon kokosimme tietoa loppuvaiheen hoidon eri vaiheista/tilanteista, hoitomenetelmistä. Tämä siis tueksi meille hoitajille, kuinka saattaa muistisairas asukkaamme hyvään, arvokkaaseen ja mahdollisimman kivuttomaan kuolemaan. Tehtävässämme otimme huomioon myös omaiset. Omaisten tukeminen ja kuunteleminen on myös tärkeä osa meidän työtämme. Matkan varrella meille myös tarkentui tarve tehdä omaisille ns. opaslehtinen missä olisi yleisiä ohjeita kuoleman jälkeen hoidettavista asioista. Eri uskontokuntia ja heidän toimintatapojaan olemme myös tehtävässämme käsitelleet.

Aineistoa tehtäväämme keräsimme keskusteluilla työyhteisön kanssa ja pidimme yhden aiheeseen liittyvän osastotunnin, osallistuimme Terhokodin johtajan lääkäri Juha Hännisen luennolle Hämeenlinnassa, tietoa haimme internetistä ja kirjastosta lainasimme aiheeseen liittyvää kirjallisuutta. Omaisille lähetimme sähköpostitse kyselyn, jossa kysyimme heiltä kolmea asiaa. Kysely lähti 12 asukkaamme omaiselle ja heistä 7 siihen vastasi. Kysymyksiinä olivat 1. Mitä sinulle tulee mieleen sanasta saattohoito? 2. Minkälaista loppuvaiheen hoitoa toivoisit toteutettavan oman omaisesi kohdalla? 3. Kuinka itse toivoisit / haluaisit osallistua omaisesi hoitoon hänen elämänsä loppuvaiheessa? Kerätty aineisto on kuvattu sanalliseen muotoon ja vastausprosentti kyselyymme on 58%.

Yhteenvetona omaisille tehdystä kyselystä kävi ilmi, että meidän asukkaidemme omaisille on hyvin tärkeää riittävä kivunlievitys, heidän oman omaisensa kunnioittava ja hyvä kohtelu, riittävä maistuva ravinto ja nesteytys sekä puhtaus. Osa haluaa aktiivisesti osallistua hyvään loppuvaiheen hoitoon sekä myös olla paikalla kuoleman hetkellä pitämässä kädessä kun oma äiti tai isä siirtyy rajan toiselle puolelle. Tärkeää on myös se, että henkilökunta on herkästi yhteydessä omaisiin ja kertoo heille rehellisesti missä vaiheessa nyt mennään.

Dementiayksikköömme on nyt laadittu info-kansio hyvästä loppuvaiheen hoidosta ja sitä tulemme jatkossa käyttämään ja toteuttamaan sinne kirjatut toimintatapoja. Lisäksi eri uskontokuntia tutkiessamme saimme itse paljon tarpeellista tietoa aiheesta, ja kansiomme liitteiksi valitsimmekin muutamia yleisimpiä suomessa esiintyvien uskontokuntien toimintatapoja loppuvaiheen hoitoon sekä hautajaisiin liittyen. Omaisille toteutimme opaslehtisen missä on yleisiä ohjeita kuoleman jälkeen hoidettavista asioista.

Työyhteisömme hyötyy työstämme siten, että olemme koonneet info-kansioon riittävästi tietoa hyvän loppuvaiheen hoidon eri vaiheista / tilanteista ja hoitomenetelmistä. Työyhteisömme selkeänä toiveena oli saada ohjeita kuinka toimia kuolemantapauksen sattuessa, ja tähän laadimme ohjeistusta keskustelemalla myös talomme johtajan kanssa esim. vuokrasopimuksen irtisanominen, suruliputus ja adressi. Kehittämistehtävää tehdessämme olemme työyhteisönä pohtineet tätä tärkeää asiaa, meidän yhteisiä toimintaperiaatteita, joista toivomme että tulee osa yksikkömme toimintatavoista. Olemme kokeneet uudenlaista yhteisöllisyyttä työyhteisössämme.

Tavoitteenamme on infokansion päivittäminen jatkossakin ja tarpeen mukaan lisätä sinne uutta ja ajankohtaista tietoa.

Infokansion materiaalina ovat:

- Eri uskontokunnat: Luterilainen, Ortodoksinen, Katolinen, Helluntailainen ja Jehovalainen kuolema ja hautaus.
- Itsemääräämisoikeus/ Hoitotahto
- Muistisairaana itsemääräämisoikeus/ hoitotahto
- Asukkaan hyvä huomiointi/ hyvä hoito; Ravinto, -puhtaus, -eritystoiminnot, -asentohoidot/ hengitys, -riittävä kipulääkitys, vakaumus ja uskonto, -apuvälineet, -omaisten tukeminen ja ohjaus, -kuoleman jälkeen, kuinka kauan vainaja voidaan pitää osastolla, -muistohetki, -hautaustoimisto, Hämeenlinnan seudulla olevien hautaustoimistojen puhelinnumerot, -suruliputus, -adressi, asunnon tyhjentäminen, -vuokrasopimus, -kuolevan oikeuksien julistus, -äidin kuolema ja opas-lehtinen omaisille.

Kansioon liitetään lomakkeet (mallit) Hoitotahdosta ja hoitotestamentista

3.3.15 Oili Haavisto

Logoterapia osaksi yksikön työhyvinvointia muistisairauksia sairastavien asukkaiden hoidossa

Mainio Vire Oy, Vire Koti Nokia on lähtenyt ikäinstituutin kanssa projektiin jossa logoterapeuttista ajattelutapaa aletaan yhdessä työstämään ja harjoittelemaan koko yrityksen tasolla: antamaan mahdollisimman hyvää palvelua asukkaille / asiakkaillemme ja vaikuttamaan henkilökunnan ajatustapaan. Projektin toivotaan jäävän työssämme elämään matkallamme vielä varsinaisen projektin jälkeen.

Koska logoterapia ei varsinaisesti puhu suoraan työhyvinvoinnista vaan ajatusmaailmasta, arvoista ja tarkoituksesta haluan tuoda näkemystä mitenkä se tulevaisuudessa vaikuttaisi työyhteisöemme hyvinvointiin ja antamaan ajattelun aihetta kollegoilleni.

Tavoitteenani on antaa työyhteisölleni katsaus ja eväs/opas joka parantaisi työhyvinvointia entisestään herättämällä ajatuksia logoterapeuttisilla ajatuksillaan. Aineistoa olen kerännyt lehtileikkeistä, kirjoista, vapaa muotoisilla keskusteluilla työyhteisössä. Työ on työstetty kirjallisessa muodossa ilman taulukoita tai muitakaan tilastoja, käyttäen sanallista ilmaisua.

Kehittämistehtävästä sain mielestäni sopivan kokoisen, ei liian pitkää tai lyhyttä kollegoiden aiheeseen perehtymiseen enkä mennyt asiassa liian syväälle ts. alueelle mitä en itsekään ymmärtäisi. Toivoisin, että työtäni voitaisiin julkistamisen jälkeen käyttää Vire Koti Nokian logoterapia kokoontumisissa joissa käsittelemme aihetta ja toivoisin työn jäävän koko henkilökunnan luettavaksi. Halusin tehdä kokoamastani työstä sellaisen aihetta avaavan.

3.4 Posterit ja työyhteisön kehittämistyön juurruttaminen

DEMEPASSI® -koulutuksen kehittämistehtävästä tehdään ohjeistuksen mukainen kirjallinen raportti. Kehittämistehtävän pohjalta laaditaan myös posterit, joka esitellään koulutuksen viimeisenä lähipäivänä.

Opiskelijoita ohjeistetaan kontaktitunneilla posterin tekemiseen. Posteriin ohjataan kirjaamaan lyhyesti kehittämistehtävän johdanto tai tausta, sen tavoite sekä kehittämistehtävän tarkoitus ja tehtävät. Posteriin kirjataan myös mahdolliset aineiston keruumenetelmät, aineiston analysointimenetelmät sekä keskeiset tulokset ja johtopäätökset.

Opiskelijoita ohjeistetaan valitsemaan värillinen kartonki, johon kirjataan kehittämistehtävän nimi ja tehtävän tekemiseen osallistuneiden opiskelijoiden nimet. Teksti voidaan kirjoittaa suoraan kartongille, liimata tietokoneella isolla fontilla kirjoitettua tekstiä tai käyttää jotain muuta opiskelijoiden valitsemaa vaihtoehtoa. Posteriin ei tule laittaa liikaa tekstiä ja se on hyvä laatia visuaalisesti selkeään ja luettavaan muotoon.

Ensimmäisellä kehittämistehtävän kontaktitunnilla kehoitetaan opiskelijoita keskustelemaan aiheen valinnasta työyhteisön johdon, esimiehen ja henkilöstön kanssa. Kehittämistehtävän aihe on tarkoitus valita työyhteisön yhteiseksi kehittämisalueeksi. Kehittämistehtävä etenee koulutuksen aikana aikataulutettuna prosessina ideavaiheen ja suunnitteluvaiheen kautta valmiiksi raportiksi. Opiskelijoita kehoitetaan koko prosessin ajan käymään em. keskusteluja työyhteisön johdon, esimiesten ja henkilöstön kanssa.

Posterit ja kehittämistehtävän kirjallinen tuotos viedään omaan työyksikköön kehittämistyön jatkamiseksi sekä yhdessä valitun kehittämistyön juurruttamiseksi. Posterit pyydetään asettamaan työyhteisöön näkyvälle paikalle, muistutuksena yhdessä valitusta kehittämisalueesta.

Seuraavassa on muutama esimerkki lukuvuonna 2012 – 2013 tehdyistä posterista.



3.5 Yhteenveto

DEMEPASSI® -koulutuksen Oman työn kehittäminen -opintokokonaisuuden tavoitteena on erityisesti syventää koulutukseen osallistujien ammatillista osaamista, ammatillisia valmiuksia sekä aktivoita yksilön kehittämistä. Tavoitteena on myös vahvistaa ja opastaa opiskelijoita oman työyksikkönsä kehittämistyössä sekä teoreettisen tiedon hyväksikäytössä. Koulutuspalautteen mukaan näihin tavoitteisiin päästiin lukuvuonna 2012 – 2013 osin jopa kiitettävästi. Taustateorioiden ja eri menetelmien valinnassa onnistuttiin ja opiskelijat kokivat saaneensa arkityöhön sovellettavissa olevaa tietotaitoa.

Kehittämistyö tarkoittaa toimintaa, jonka tavoitteena on luoda uutta. Kehittyminen on yksilöiden ja toimintojen muutoksia. Kehittämistä pidetään yleensä muutoksena parempaan. Työkulttuuri vaikuttaa suuresti siihen, kuinka yhteinen tahtotila voidaan luoda ja voidaanko yhteisössä keskustella avoimesti. Oppivassa organisaatiossa korostuvat yhteiset arvot, yhteisvastuu, jatkuva oppiminen ja toisten arvostus. Nämä muodostavat rakentavan keskusteluilmapiirin. Kehittämisen haasteeksi voivat nousta työkuulttuurissa itsestään selvinä pidetyt oletukset siitä, miten asioiden tulisi olla ja mitä on lupa lausua ääneen. Nämä voivat olla jopa kehittämisen esteitä. Mukautumiskykyisyys on organisaation menestyksen avain. Vastuullinen ja mukautuva henkilöstö pystyy kehittämään työympäristöään muuttuvien vaatimusten mukaisesti nopeallakin aikavälillä. (Heikkilä, Jokinen & Nurmela 2008, 21, 40; Sarala & Sarala 1998, 27.)

Kuten tässä julkaisussa on edellä esitetty, ei organisaatiosta voida puhua oppivana organisaationa pelkästään sen perusteella, että siinä toimivat yksilöt ovat oppivia yksilöitä. Organisaatiossa tulee löytyä oppimista tukevia arvoja ja rakenteita, tällöin organisaatio ja sen työntekijät muodostavat kokonaisuudessaan oppivan organisaation. Yksilön oppiminen on tärkeää, koska organisaatio sellaisenaan ei opi, eikä organisaatiota ole ilman yksilöiden toimintaa. Organisaation toiminta ei myöskään muutu ilman yksilöiden toimintaa tai muuttumista. Yksilö tarvitsee oppimiseensa motivaatiota, kykyä, halua, aikaa. Yksilön oppimisprosessi tarvitsee erityisesti johdon ja esimiesten tukea omassa kehityksessään työntekijästä oppivaksi työntekijäksi.

DEMEPASSI® -koulutuksen kehittämistehtävien ohjaustilanteissa opiskelijat kertoivat tehtävän tekemisen antaneen intoa oman työyksikön kehittämistyölle. Kehittämistehtävän tekeminen vahvisti myös käsitystä oman oppimisen ja osaamisen päivittämisen merkityksestä ja antoi myös mahdollisuuden teorian soveltamiseksi suoraan arkityöhön.

Teoreettista viitekehystä hyväksikäyttäen kyettiin DEMEPASSI® -koulutuksen Oman työn kehittäminen -opintokokonaisuudessa huomioimaan työn tutkimiseen, oman työyksikön kehittämiseen ja oman oppimisen vahvistamiseen liittyviä tutkimuksia. Kehittämistehtävän kuluessa opiskelijat selvittivät, yhteistyössä koko työyhteisön kanssa, mikä on heidän työyksikkönsä kehittämisen painopistealue. Kehittämistehtävää työstettäessä korostuivat ai-

kuisopiskelijan itsenäisyys, itseohjautuvuus, yksilölliset oppimistavoitteet ja elämäkokemus. Lisäksi huomioitiin sekä aikuisopiskelijan odotukset opiskelun mielekkyydestä ja sovellettavuudesta että oppimistilanteiden tavoitteellisuus, reflektiivisyys, kontekstuaalisuus ja yhteistoiminnallisuus.

Kaija Loppela (2004) on väitöstutkimuksessaan tutkinut työkyvyn ylläpitämistä, ja työyhteisön kehittämisen vuorovaikutteisuuutta sekä niiden samanaikaisen kehittämisen mahdollisuutta osana arkityötä. Itsearviointien perusteella työntekijät olivat saavuttaneet hyvin asettamiaan tavoitteita työyhteisön sisällä. Työntekijät kokivat kehittämistavoitteiden saavuttamisen tukeeneen heidän työkykyään ja työyhteisön kehittymistä mm. yhteisen keskustelun ja avoimuuden lisääntymisen sekä yhteisten asioista sopimisen myötä. Myös itse laaditut kehittämissuunnitelmat koettiin hyväksi, koska työntekijöille oli syntynyt tunne siitä, että heidän mielipiteitään arvostetaan ja että he saavat itse vaikuttaa omiin työasioihinsa. Kirjaamisen avulla kehittämis-toiminta saatiin käyntiin ja osaksi arkityötä.

Edellä mainitun väitöstutkimuksen johtopäätöksinä työyhteisön kehittämisen ja työkyvyn ylläpitämisen keskeisiksi elementeiksi nousivat vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja työpaikan asioihin sekä vastuun saaminen ja uuden oppiminen. Näiden koettiin myös lisäävän työmotivaatiota ja työhyvinvointia. Yhteisöllinen kehittäminen vaikuttaa tulosten mukaan positiivisesti myös työntekijöiden henkilökohtaiseen työkykyyn. Työntekijät kokivat mm. työssä jaksamisen, työn mielekkyyden ja työssä viihtymisen lisääntyneen, työmotivaation parantuneen sekä työstressin vähentyneen. Tulosten mukaan työkyvyn ylläpitäminen ja työyhteisön kehittäminen liittyvät keskeisesti toinen toisiinsa. Molempia voidaan myös kehittää osana arkityötä.

4 Kirjoittajat

Jokinen Marketta, KL, yliopettaja

Viikari Birgit, HTM, koulutuspäällikkö

LÄHTEET

- Aramo-Immonen, H. 2010. Organisaation oppiminen. Diasarja. www2.uiah.fi/~mmaenpaa/lectures/organisaation_oppiminen.pdf. Viitattu 8.2.2013.
- Argyris, C. (1990). Overcoming organizational defenses. Facilitating organizational learning. Boston: Allyn and Bacon.
- Colliander, A., Ruoppila, I. & Härkönen, L-K. 2009. Yksilöllisyys sallittu – moninaisuus voimaksi työpaikalla. Juva: PS-kustannus.
- Engeström, Y. 1995. Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita. Helsinki: Painatuskeskus.
- Engeström, Y. (2004). Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Keuruu: Otava.
- Hannonen, K. 2011. Kriittinen kasvatusteoria ja kehittävä työntutkimus. Diasarja. <http://www.slideshare.net/hannonen/kriittinen-kasvatusteoria-ja-kehittv-tyntutkimus>. Viitattu 8.2.2013.
- Heikkilä, A., Jokinen, P. & Nurmela, T. (2008). Tutkiva kehittäminen. WSOY Kirjakeskus: Porvoon asiakaspalvelu.
- Holma, K. & Konttinen, T. (2005). Filosofinen realismi ja oppimisteoreettinen konstruktivismi toiminnan teoriassa. Teoksessa: Kalli, P & Malinen, A. 2005. Konstruktivismi ja realismi. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. Aikuiskasvatuksen 45. vuosikirja. Vantaa.
- Janhonen, S. & Sarja, A. (2008). Mallitus työelämälähtöisen oppimisen edistäjänä. <http://www.ojs.seamk.fi/index.php/kever/article/viewPDFInterstitial/16/22.30.5.2008>.
- Kupias, P. (2007). Kouluttajana kehittyminen. Helsinki: Yliopistopaino.

- Loppela, K. 2004. Ihminen ja työ – keskustellen työkuuntoon. Työyhteisön kehittämisen työkykyä ylläpitävän toiminnan viitekehyksessä. Väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis; 1003, Tampereen yliopisto.
- Moilanen, R. 1999. Oppiva organisaatio? Sytyke ry – Systeemitö 3/99, 9–11.
- Salovaara, H. 2004. Oppimisen teoriasta tukea tieto- ja viestintäteknikan pedagogiseen käyttöön. http://tievie oulu.fi/verkkopedagogiikka/luku_6/tutkiva_oppiminen.htm. Viitattu 20.2.2013.
- Sarala, U. & Sarala, A. (1998). Oppiva organisaatio – oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Lahti: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Senge, P. (1990). The Fifth Discipline. London: Doubleday. Suom. Raimo Laitinen.
- Strömmer, R.(1999). Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita.
- Toom, A., Onnismaa, J. & Kajanto, A. (toim.) 2008. Hiljainen tieto – tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja, 231.
- Tuomi, T. 2005. Omaehtoinen ryhmäopiskelu ja ammatillinen kehittyminen. Tutkimus kuntatyöntekijöiden opiskelusta ja ammattiliiton ohjauksellisesta tuesta. Väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis; 1091, Tampereen yliopisto.
- Tuomi-Gröhn, T. & Engeström, Y. (2001). Koulun ja työn rajavyöhykkeellä. Uusia työssä oppimisen mahdollisuuksia. Helsinki: Yliopistopaino.
- Työterveyslaitos 2013. Työyhteisön kehittäminen. http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_kehittaminen/sivut/default.aspx. Viitattu 16.1.2013
- Viitala, R. (2003). Osaamisen johtaminen esimiestyössä. Vaasan yliopisto: Johtamisen laitos.
- Virkkunen, J., Engeström, Y., Pihlaja, J. & Helle, M. (2001). Muutoslaboratorio. Uusi tapa oppia ja kehittää työtä. Helsinki: Edita Oyj.

Liite 1 Kehittämistehtävän ohje DEMEPASSI® -koulutus (30 op)

KEHITTÄMISTEHTÄVÄN OHJE 2012 – 2013

Kehittämistehtävän tavoitteena on, että koulutettava

- syventää asiantuntemustaan muistisairaiden hoidosta ja kuntoutuksesta omassa työssään
- soveltaa teoriassa oppimaansa oman työnsä ja työyksikkönsä kehittämiseen valitsemaltaan dementiahoidon osa-alueelta
- oppii arvioimaan omaa työtään ja työyksikön dementiahoitoa ja kuntoutusta

Toteutus:

Valitse jonkin osa-alueen muistisairaiden hoidosta ja kuntoutuksesta omasta työstäsi. Pehdy lähipäivillä oppimaasi teoreettiseen tietoon ja taustakirjallisuuteen. Aseta tavoitteet kehittämistehtävällesi ja laadi aikataulu.

Selvitä kehittämistarpeita yhteistyössä oman työyksikkösi esimiehen ja työtovereiden kanssa. Menetelminä voit käyttää henkilöstön haastatteluja, hoitokäytäntöjen ja työtapojen havainnointia, konsultatiivisia keskusteluja esimiesten ja työyhteisön kanssa jne. Tavoitteena on tunnistaa kehittämistarpeita, kirjata ne ja tehdä suunnitelma kehittämistehtävän toteuttamiseksi.

Kehittämistehtävää työstetään prosessina koko koulutuskokouksen ajan (1. – 3. jakso) ajan. Ensimmäisen jakson aikana laaditaan suunnitelma, toisen ja kolmannen jaksossa aikana toteutetaan suunnitelma käytännössä ja viimeisen jakson aikana laaditaan raportti ja posterit.

Kehittämistehtävän tekemiseen saa ohjausta DEMEPASSI® -koulutuksen kouluttajalta **Marketta Jokiselta: marketta.jokinen@hamk.fi**

Kehittämistehtävästä kirjoitetaan raportti liitteineen. Raportin kirjoittamisesta annetaan tarkemmat kirjalliset ohjeet. Kehittämistehtävä raportoidaan ja sen pohjalta laaditaan posterit, jotka esitellään koulutuksen viimeisenä lähipäivänä toukokuussa 2013.

Kehittämistehtävä voidaan tehdä ryhmä- tai parityönä samasta työyhteisöstä koulutukseen osallistuvien kanssa.

Arviointi:

Kehittämistehtävä arvioidaan asteikolla 1–5 arviointikriteerien mukaisesti, jotka annetaan koulutuksen aikana.

Kehittämistehtävän eteneminen tiivistetysti:

1. Aiheen/teeman valinta (oma kiinnostus, käytännön dementiahoito, työyksikön toiminta)
2. Suunnitelma kehittämistehtävälle: tavoitteiden asettaminen, aikataulu ja työnjako
3. Teoriatiedon hyödyntäminen (kirjallisuus, luennot, internet ym.)
4. Kehittämistarpeiden kartoitus esimerkiksi:
 - Konsultatiiviset keskustelut henkilöstön kanssa
 - Kysely tai haastattelu henkilöstölle (pienimuotoinen lomake, teemat teoriasta)
 - Havainnointi
 - Dementiahoidon asiakirjat
 - Kyselyn, haastattelujen analyysi ja yhteenveto
 - Kehittämistarpeiden kirjaaminen
5. Kehittämistoimenpiteet, kehittämiskokeilut ja niiden arviointi
 - Mitä kehitetään?
 - Käytännön dementiahoidon kehittämistä, esim. jokin osa-alue dementiahoidossa, uudet työtavat, hyvät käytännöt
 - Kerää arviointitietoa ja pohdi kehittämistoimintaa suhteessa arviointitietoon ja asettamiisi tavoitteisiin
6. Raportin kirjoittaminen
7. Kehittämistehtävien esittely tapahtuu toukokuussa 2013 viimeisenä lähipäivänä.

Kehittämisen iloa!

Julkaisussa Näkökulmia DEMEPASSI® -koulutuksesta ja työyhteisön kehittämisestä kuvataan Hämeen ammattikorkeakoulun, Hyvinvointiosaamisen koulutus- ja tutkimuskeskuksen täydennyskoulutuksen toteuttamaa DEMEPASSI® -koulutusta. Koulutus kehitettiin Dementoituneiden hoito- ja kuntoutus -koulutushankkeen aikana 1.2.2006–31.10.2007. Hankkeen tarkoituksena oli syventää vanhustyöntekijöiden osaamista ja palvella työelämän tarpeita.

DEMEPASSI® -koulutuksiin on vuosien varrella osallistunut paljon vanhustyöntekijöitä Pirkanmaalta ja Kanta-Hämeestä. Koulutuksen sisältöä ja painopistealueita on kehitetty huomioiden vanhustyön valtakunnalliset strategiat sekä saatu koulutuspalautte.

Hyvinvointiosaamisen koulutus- ja tutkimuskeskuksen täydennyskoulutuksen koulutuspäällikkö Birgit Viikari kuvaa osuudessaan koulutusta sekä historiallisesta että lukuvuoden 2012–2013 näkökulmasta.

Julkaisun päätavoitteena on lukuvuoden 2012–2013 aikana DEMEPASSI® -koulutuksessa Oman työn kehittäminen -opintokokonaisuudessa tuotettujen työyhteisön kehittämistehtävien kuvaus ja arviointi. Julkaisussa on myös pohdintaa siitä, miten kehittämistehtäviksi valitut aihealueet ovat hyödyntäneet työyksikön kehittämistyötä. Julkaisussa esitellään teorit, joita kehittämistehtävien ohjaaja on tietoisesti käyttänyt ohjauksen taustateorioina. Yliopettaja Marketta Jokinen on ollut useiden vuosien ajan DEMEPASSI® -koulutuksessa kehittämistehtävien ohjaaja. Hän on myös ideoinut, koonnut ja toimittanut tämän julkaisun.

e-julkaisu
ISBN 978-951-784-648-6 (PDF)
ISSN 1795-424X
HAMKin e-julkaisuja 4/2014

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES