

OMAHOITAJUUS NÄKYVÄKSI IKÄIHMISTEN TEHOSTETUSSA PALVELUASUMISESSA

Osallistavien menetelmien hyödyntäminen kehittämistyössä
Hannuksenkartanossa ja Hoitokoti Hopeatuvalla

Kulppi Sallamaria
Mikkola Eriika

Opinnäytetyö
Pohjoinen hyvinvointi ja palvelut
Osallisuus ja toimintakyky
Vanhustyön koulutus
Geronomi (AMK)
2022

Pohjoinen hyvinvointi ja palvelut
Osallisuus ja toimintakyky
Geronomi (AMK)

Tekijät	Sallamaria Kulppi Eriika Mikkola	Vuosi	2022
Ohjaaja(t)	Sari Arolaakso		
Toimeksiantajat	Hannuksenkartano ja Hoitokoti Hopeatupa		
Työn nimi	Omahoitajuus näkyväksi ikäihmisten tehostetussa palveluasumisessa – Osallistavien menetelmien hyödyntäminen kehittämistyössä Hannuksenkartanossa ja Hoitokoti Hopeatuvalla		
Sivu- ja liitesivumäärä	57 + 11		

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää omahoitajuutta ja tehdä sitä näkyvämmäksi kahden ikäihmisten tehostetun palveluasumisen yksikön toiminnassa. Tavoitteena oli selkeyttää omahoitajan tehtäväkuva ja tuoda omahoitajuus luontevaksi osaksi yksiköiden arkea. Opinnäytetyön toimeksiantajina toimivat Hannuksenkartano ja Hoitokoti Hopeatupa. Aihe nousi käytännön hoitotyöstä.

Opinnäytetyö on toiminnallinen. Pyrimme siihen, että opinnäytetyön myötä syntyvät omahoitajuuden uudet toimintamallit jäävät pysyviksi käytännöiksi yksiköiden arkeen ja sen vuoksi opinnäytetyön toteutuksessa osallistettiin koko työyhteisö kehittämistoimenpiteiden suunnitteluun. Teoreettisena viitekehyksenä työssä oli omahoitajuus tehostetussa palveluasumisessa ja osallistava kehittäminen työyhteisössä. Toiminnallisessa osuudessa osallistavina kehittämisen menetelminä käytettiin hoitohenkilökunnalle suunnattuja kyselyitä, ideariittä sekä työpajatoimintaa, jossa työntekijät itse ideoivat uusia toimivia käytänteitä omahoitajuuden kehittämiseksi. Kehittämistyö tapahtui kokonaisuudessaan yksiköiden hoitohenkilökunnan ajatusten, kokemusten ja ideoiden pohjalta. Asukkaiden ja heidän omaistensa näkemyksiä omahoitajuudesta ei tämän opinnäytetyön puitteissa selvitetty.

Tuotoksena opinnäytetyöstä syntyi uusia toimintamalleja yksiköiden omahoitajuuteen sekä molempien yksiköiden seinälle omanlaisensa kehystetty juliste omahoitajuuden periaatteista. Loppuarviointikyselyn perusteella omahoitajuus tuli kehittämisprosessin myötä näkyvämmäksi ja kehittämistyössä käytetyt menetelmät koettiin henkilökuntaa osallistaviksi.

Avainsanat omahoitajuus, osallistava kehittäminen, yksilövastuinen hoitotyö, tehostettu palveluasuminen

Degree Programme in Human Age-
ing and Social Service
Bachelor of Social Services and
Health Care

Authors	Sallamaria Kulppi Eriika Mikkola	Year	2022
Supervisor	Sari Arolaakso		
Commissioned by	Hannuksenkartano and Hoitokoti Hopeatupa		
Subject of thesis	Making Primary Nursing More Visible in Residential Care Home for the Elderly – Participatory Methods in Making Improvements in Hannuksenkartano and Hoitokoti Hopeatupa		
Number of pages	57 + 11		

The purpose of this thesis was to improve primary nursing and make it more visible in the operations of two residential care homes for the elderly. The aim was to clarify the role of the primary nurse and to make primary nursing a natural part of the everyday life in the residential home. This thesis was commissioned by the residential homes Hannuksenkartano and Hoitokoti Hopeatupa. The topic for this thesis arose from the commissioner's needs.

This thesis is practice-based. The aim is to ensure that the new operating models of primary nursing created by the thesis remain permanent practices in the everyday life of the units. The whole work community was involved in the planning of the improvements. The theoretical framework of the thesis consists of the topics of primary nursing in residential care home and participatory improvement in the work community. Surveys, brainstorming and workshop activities were used as the participatory methods in the functional section of the thesis in which the employees themselves created new practices for improving the primary nursing in the residential home units. The views of the residents and their relatives were not identified in this thesis.

As the results of this thesis new operating models were created for the primary nursing in the units of a residential home. Furthermore, framed posters of the principles of primary nursing were made for both units. Based on the final evaluation survey, primary nursing became more visible as a result of the improvement process, and the methods used in the thesis work were considered to be inclusive.

Key words primary nursing, residential care home, improvement, participatory methods

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 OMAHOITAJUUS NÄKYVÄKSI IKÄIHMISTEN TEHOSTETUSSA PALVELUASUMISESSA	7
2.1 Omahoitajuus.....	7
2.2 Ikäihmisten tehostettu palveluasuminen	9
2.3 Osallistava kehittäminen työyhteisössä	10
3 TOIMINNALLISEN OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	13
4 OMAHOITAJUUDEN KEHITTÄMISPROSESSIN TOTEUTTAMINEN	15
4.1 Työelämäyhteistyön esittely	15
4.2 Konstruktivistinen kehittämismalli	16
4.3 Alkukartoituskysely	17
4.4 Ideapuu / ideataulut	18
4.5 Työpajojen suunnittelu	21
4.6 Ensimmäinen työpaja.....	22
4.7 Keinot omahoitajuuden kehittämiseksi ja kokeiluvaihe	25
4.8 Välipalautte ja toinen työpaja	29
4.9 Loppuarviointikysely	38
5 TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET	39
5.1 Kehittämisen onnistuminen	39
5.2 Kehittämistyön tuotokset.....	41
5.2.1 Hannuksenkartanon uudet toimintamallit	41
5.2.2 Hopeatuvan uudet toimintamallit	44
5.2.3 Julisteet omahoitajuuden periaatteista	46
6 TYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	47
7 POHDINTA	48
LÄHTEET.....	54
LIITTEET	57

1 JOHDANTO

Ikääntyneiden määrä Suomessa on korkea ja lisääntyy tulevaisuudessa voimakkaasti. Ikäihmisten hoivan laatu on ollut puheenaiheena yhteiskunnallisessa keskustelussa ja näkynyt iltapäivälehtien otsikoissa usein negatiivisessa sävyssä. Pitkäaikaisen hoidon ja huolenpidon toteuttamista ohjaavat muun muassa laki ja laatusuositus.

Pitkäaikaista hoitoa ja huolenpitoa turvaavat sosiaali- ja terveyspalvelut on toteutettava niin, että iäkäs henkilö voi kokea elämänsä turvalliseksi, merkitykselliseksi ja arvokkaaksi ja että hän voi ylläpitää sosiaalista vuorovaikutusta sekä osallistua mielekkääseen, hyvinvointia, terveyttä ja toimintakykyä edistävään ja ylläpitävään toimintaan (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 980/2012 3:14 §).

Sosiaali- ja terveysministeriön ja Suomen Kuntaliiton laatimassa laatusuosituksessa hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2020–2023 mainitaan tärkeänä periaatteena asiakaslähtöisyys palveluiden toteuttamisessa. Hoidon järjestämisessä se tarkoittaa yksilöllisyyttä, jatkuvuutta, turvallisuutta, luottamusta, kohtaamista ja henkilöstön ammattitaitoa. Asiakkaan omat mielipiteet tulee ottaa huomioon ja hänen tulee voida osallistua häntä koskeviin päätöksiin. Myös sujuva yhteistyö ikääntyneen omaisten ja läheisten kanssa on tärkeää. (Sosiaali- ja terveysministeriö & Suomen Kuntaliitto 2020, 43.)

Edellä mainittujen periaatteiden toteuttaminen käytännön työssä on käsityksemme mukaan melko kirjavaa ja usein myös haastavaa. Syynä voivat olla esimerkiksi työyhteisön toimintakulttuuriin liittyvät asiat tai puutteelliset resurssit. Toimiva omahoitajajärjestelmä voi olla yksi ratkaisu erityisesti asiakaslähtöisyyden parantamiseen. Parhaillaan omahoitaja toimii asukkaan itseilmaisun ja hänelle merkityksellisen elämän sanansaattajana, tuntien asukkaan toiveet ja tarpeet. Räsänen (2011, 177) toteaa ikääntyneiden ympärivuorokautisen hoivan asiakkaiden elämänlaatua käsittelevässä väitöstutkimuksessaan, että omahoita-

juus on yksi merkittävä tekijä asiakkaiden kokemassa elämänlaadussa. Geronomiopintojen myötä käsityksemme omahoitajuuden merkityksellisyydestä yksilölliseen kohtaamiseen ikäihmisten palveluasumisessa on vahvistunut, ja sitä kautta syntyi ajatus lähteä kehittämään omahoitajuutta omilla työpaikoillamme. Myös työyksiköidemme esihenkilöt kokivat asian tärkeäksi. Työskentelemme ikäihmisten tehostetussa palveluasumisessa, toinen Kittilässä Hoitokoti Hopeatuvalla ja toinen Sodankylässä Hannuksenkartanossa.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää omahoitajuutta ja tehdä sitä näkyvämmäksi yksiköiden toiminnassa sekä selkeyttää omahoitajan tehtävänkuva. Tavoitteena oli, että omahoitajuudesta tulee luonteva osa yksiköiden arkea ilman, että sitä koetaan irrallisena työtehtävänä tai rasitteena. Omahoitajuuskäytäntöjen kehittämisen tavoitteena oli lisätä asukkaiden mahdollisuutta yksilölliseen, oman näköiseen ja mielekkääseen elämään palveluasumisyksikön tarjoamassa ympäristössä. Pyrimme siihen, että opinnäytetyön myötä syntyvät omahoitajuuden uudet toimintamallit jäävät pysyviksi käytännöiksi työpaikkojemme arkeen ja sen vuoksi koimme tärkeäksi osallistaa koko työyhteisön kehittämistoimenpiteiden suunnitteluun. Jääskeläinen (2013, 12) on todennut viitaten Cockburniin, Irastorzaan ja Milczarekiin (2011), Loppelaan (2004) ja Rautioon (2004), että työyhteisön ottaminen mukaan työn kehittämiseen lisää sitoutumista muutoksiin ja yhdessä sovittuihin toimintatapoihin sekä lisäksi edistää työhyvinvointia.

2 OMAHOITAJUUS NÄKYVÄKSI IKÄIHMISTEN TEHOSTETUSSA PALVELUASUMISESSA

2.1 Omahoitajuus

Tutkittua tietoa omahoitajuudesta ikäihmisten palveluiden kontekstissa oli yllättävän vaikeaa löytää. Olemassa olevat tutkimukset keskittyvät pääasiassa terveydenhuollon ja sairaaloiden ympäristöön ja ovat iältään melko vanhoja. Osassa käyttämistämme lähteistä viitataan potilaisiin, ja siksi termi esiintyy myös opinnäytetyömme tässä luvussa, vaikka tehostetussa palveluasumisessa puhutaan asiakkaista tai asukkaista. Tutkimustiedon vähäisyys hämmästyttää siihen nähden, miten tärkeänä asiana ja keskeisenä kehittämiskohtena omahoitajuus ainakin suomalaisissa hoivapalveluiden kehittämishankkeissa ja -prosesseissa näyttäytyy. Esimerkiksi ammattikorkeakoulutasoisia opinnäytetöitä omahoitajuuteen liittyen on tehty lukuisia (kts. theseus.fi) ja omahoitajuus on ollut tärkeänä kehittämiskohtena projekteissa, kuten Ylen tuottama Hoivakoti kuntoon (2014) ja Siun soten AVOT-hanke (2018).

Omahoitajuus tarkoittaa toimimista omahoitajana yksilövastuisen hoitotyön periaatteiden mukaisesti, potilaan hyväksi (Munnukka 1993, 97). Yksilövastuinen hoitotyö tarkoittaa hoitotyön organisointitavan lisäksi myös filosofista toimintaperiaatetta. Periaatteena on, että yksittäiselle potilaalle nimetään vastuussa oleva hoitotyöntekijä, joka kantaa vastuun hoitotyöstä ja hoidon koordinoinnista koko potilaan hoitajakson ajan. Yksilövastuinen hoitotyö on potilaskeskeistä ja pyrkii siihen, että hoitotyö on yksiköllistä, kokonaisvaltaista, jatkuvaa sekä koordinoitua. (Munnukka 1993, 1.) Yksilövastuisessa hoitotyössä korostuvat lisäksi potilaan itsemääräämisoikeus, autonomia sekä hoidon vastuullisuus (Munnukka, Kiikkala & Åstedt-Kurki 1993, 91).

Omahoitajuudessa yhdistyvät omahoitajan yksilöllinen ammatillisuus sekä työyhteisön tuki, joka mahdollistaa omahoitajana toimimisen (Munnukka 1993, 97). Toimivassa omahoitajuudessa tarvitaan myös Mäkisalón (2004) mukaan tiimin tukea. Yksin ei tarvitse osata kaikkea, vaan on tarvittaessa kyettävä pyytämään

apua, tukea ja uusia näkökulmia muilta tiimin jäseniltä. Yksintyöskentelyn vaarana on, että näkemys asiakkaan tilanteesta jää liian kapea-alaiseksi. Vaikka päävastuu asiakkaan hyvinvoinnista onkin omahoitajalla, tarvitsee hän vaativassa tehtävässään onnistuakseen työyhteisön tuen. (Mäkisalo 2004, 114.)

Omahoitaja on yksilövastuuisen hoitotyön periaatteen mukaisesti potilaalle nimetty vastuussa oleva hoitotyöntekijä. Yhteistyösuhde potilaan ja omahoitajan välillä on tasavertaisuuteen perustuva. Kumpikin heistä työskentelee potilaan terveyden edistämiseksi. (Munnukka 1993, 1, 99.) Omahoitajasta käytetään joissakin yhteyksissä myös nimitystä vastuuhoitaja, joka korostaa hoitajan vastuuta omahoitajuussuhteessa. Omahoitaja tuntee hoitohenkilökunnasta parhaiten omahoidettavansa hoidon tarpeet ja tunnistaa hänen vointinsa muutokset (Backman, Paasivaara, Voutilainen & Isola 2002, 74). Omahoitaja tuo ammattitaitonsa omahoidettavan hyödynnettäväksi (Munnukka 1993, 95).

Toimintamallin sisäistämisen kannalta on tärkeää, että omahoitajan vastualueet ovat tarkasti selvillä. Omahoitajuus ei saisi koskaan olla vain nimi paperissa. Keskeistä on tutustuminen ihmiseen sairauksien ja toimintakyvyn vajeiden takana. Omahoitajan tehtävä on selvittää asukkaan tarina ja hänelle merkitykselliset asiat. Asukkaan yhdenmukaisen hoidon ja mielekkään elämän toteutumiseksi omahoitaja tuo saamaansa tietoa näkyväksi työyhteisössä. Kerätty tieto auttaa asukkaan kohtaamisessa etenkin siinä vaiheessa, kun hän ei enää kykene itse kertomaan toiveistaan ja tarpeistaan. (Semi 2014.) Omahoitajan keskeisimpänä tehtävänä on tuoda asiakkaan ääni kuuluviin ja siinä hänen tärkeänä työkalunaan toimii hoito- ja palvelusuunnitelma (Mäkisalo 2004, 100–102).

Palvelu-, hoito-, kuntoutus- tai muun vastaavan suunnitelman laatiminen on säännöllistä tai toistuvaa sosiaalihuollon palvelua toteutettaessa lakisääteinen velvollisuus. Suunnitelman laatimisen edellytetään tapahtuvan yhteisymmärryksessä asiakkaan kanssa. Jos asiakas on esimerkiksi sairautensa vuoksi kykenemätön osallistumaan suunnitelman tekoon, on hänen tahtoaan selvitettävä yhteistyössä hänen laillisen edustajansa, omaisensa tai muun hänelle läheisen henkilön kanssa. (Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000 2:7 §, 2:9 §.) Hoito- ja palvelusuunnitelman laadinnan perustana ovat asiakkaan

tarpeet, toiveet, tavat ja tottumukset sekä hänelle arjen elämässä merkitykselliset asiat. Keskeistä on asiakkaan voimavarojen tunnistaminen ja toimintakyvyn kuvaaminen. Tehtyä suunnitelmaa arvioidaan säännöllisesti ja muutetaan aina tarpeen mukaan. (Päivärinta & Haverinen 2002, 5–6.)

Mjørudin, Engedalin, Røsvikin & Kirkevoldin tekemässä norjalaisessa tutkimuksessa todettiin, että omahoitajuuden vahvistaminen hoivakodeissa on tärkeää. Tutkimuksessa muistisairautta sairastavat asukkaat kertoivat elämästään hoivakodissa. Tulosten mukaan hyvä suhde asukkaan ja omahoitajan välillä voi lisätä asukkaan mahdollisuutta hyvään elämänlaatuun sekä vähentää hänen kokemiinsa yksinäisyyden ja masentuneisuuden tunteita. Omahoitajan tuntemus asukkaalle mieluisista ja epämieluisista asioista auttaa toteuttamaan hänelle mielekästä ja juuri hänen tarpeistaan lähtevää toimintaa. Asukkaat toivoivat muutaman tutun ihmisen hoitavan heitä ja erityisesti he mainitsivat omahoitajan. Suurin osa asukkaista puhui omahoitajastaan positiiviseen sävyyn. Havainnoinnissa huomattiin, että omahoitaja oli henkilö, joka useimmin pysähtyi juttelemaan asukkaan kanssa. Lisäksi havaittiin, että omahoitajan läsnäolo sai useimmat asukkaista hymyilemään. Kyseisessä tutkimuksessa omahoitajalla tarkoitettiin hoitajaa, jolla on erityinen vastuu asukkaan huolenpidosta, yhteydenpidosta asukkaan omaisiin, asukkaan huoneen siisteydestä huolehtimisesta sekä siitä, että asukkaalla on kaikki, mitä hän tarvitsee. (Mjørud ym. 2017, 4–8.)

2.2 Ikäihmisten tehostettu palveluasuminen

Tehostettu palveluasuminen on sosiaalihuoltolain (1301/2014) mukaista avohuollon asumispalvelua henkilöille, jotka tarvitsevat ympärivuorokautista hoivaa ja huolenpitoa. Asuminen on järjestetty palvelutalossa, jossa on asukkaille omat huoneet ja lisäksi yhteisiä tiloja. Asukas maksaa huoneestaan vuokrasopimuksen mukaista vuokraa ja palveluista asiakasmaksuja. Palveluihin sisältyvät asukkaan tarpeenmukainen hoito- ja huolenpito, pyykkihuolto, siivous- ja ateriapalvelut sekä toimintakykyä ylläpitävä ja edistävä ja osallisuutta ja sosiaalista kanssakäymistä tukeva toiminta.

Valtaosa tehostetun palveluasumisen asiakkaista on ikäihmisiä (Suomen Kuntaliitto ry 2020). Alle 65-vuotiaiden osuus tehostetun palveluasumisen, vanhainkotien ja terveyskeskusten pitkäaikaishoidon asiakkaista on vain muutaman prosentin luokkaa ja koskee esimerkiksi vammautuneita tai päihteiden käytön vuoksi dementoituneita (THL 2021). Kunnat voivat tuottaa tehostettua palveluasumista itse, palvelusetelien avulla tai hankkia sitä ostopalveluna järjestöiltä tai yksityisiltä palveluntuottajilta (Terveyskylä 2019).

2.3 Osallistava kehittäminen työyhteisössä

Työyhteisön kehittäminen ja toimintatapojen muuttaminen on yhteistoiminnallinen oppimisprosessi, jonka lähtökohtana on tietoisuus ja kokemus nykyisestä käytännöstä (Mäkisalo 1999, 71–72). Jotta muutoksista tulisi pysyviä, tulee myös organisaatiokulttuurin eli työntekijöiden ajattelutapojen ja työyhteisön syväkulttuurin muuttua sen mukaisesti. Muutoin uudet käytännöt eivät todennäköisesti jää pysyviksi, vaan alkuinnostuksen jälkeen palataan takaisin entisiin toimintatapoihin. (Mäkisalo 1999, 126–127.) Kun työntekijöille annetaan mahdollisuus olla mukana suunnittelemassa uusia toimintatapoja ja vaikuttamassa niihin, vahvistetaan heidän halukkuuttaan myös edistää muutosten toteutumista. Uskottavat ja selkeät perustelut muutoksen tarpeesta ovat keskeisessä asemassa uudistuksiin sitoutumisen kannalta. (Korhonen & Bergman 2019, 99.) Ensimmäiset edistysaskeleet muutoksen toteutumisessa voidaan usein havaita puheen tasolla. Kun työyhteisössä alkaa kuulua kehittämisen kohteena olleeseen aiheeseen liittyvää neutraalia tai jopa positiivista puhetta, voidaan ajatella muutoksen olevan jo hyvässä vauhdissa. Puheen muuttumisen myötä muuttuu myös ajattelu, joka puolestaan saa muuttamaan toimintaa. (Korhonen & Bergman 2019, 31.)

Muutoksen eteneminen kostuu vaiheista, joita ovat tietoisuus, asenteen muodostuminen, päätös kokeilusta ja toiminnan jatkamisesta kokeilun jälkeen sekä toteutus ja lopulta vahvistus, jolloin uudesta toimintatavasta on tullut osa työyhteisön organisaatiokulttuuria. Tällöin voidaan sanoa muutoksen toteutuneen. Muutosprosesseja suunniteltaessa ja toteutettaessa on tärkeää huomioida yleiset periaatteet, joita muutokseen usein liittyy. Ihmisillä on taipumus pitää yllä totuttuja tapoja ja vakiintunutta toimintaa. Muutoksen toteutumiseksi tarvitaan psyykkistä

muutostyötä eli kykyä päästää irti vanhasta ja antaa ajatuksissaan tilaa uudelle. Uusien toimintatapojen omaksumiseen vaaditaan tietoista uudella tavalla tekemistä, jotta uudesta toiminnasta voi vähitellen tulla uusi vakio. Muutoksen hyvään suunnitteluun on tärkeää panostaa. Parhaiten muutokset onnistuvat, kun siihen osalliset saavat olla itse mukana suunnittelussa ja toteutuksessa. Osallistava toimintatapa hidastaa muutosprosessin toteuttamista, mutta sitoutuminen on vahvempaa, eikä muutosvastarintaa esiinny samassa määrin kuin ylhäältä päin valmiina tuoduissa muutoksissa. Muutosta saattaa helpottaa, jos uuden voi jollain tavalla linkittää entiseen. Siten ihmisten ei tarvitse tuntea pelkoa siitä, että tuttu ja turvallinen lakkaa kokonaan. Onnistumisen kannalta on tärkeää myös se, että muutosprosessin suunta ja tavoite on selkeä kaikille muutokseen osallisille. Kirjallinen muutossuunnitelma auttaa jäsentämään muutosprosessia. Suunnitelman tulee silti olla joustava ja huomioida inhimilliset tekijät muutosmatkan varrella. (Mäkisalo 2004, 80–82.)

Muutoksille on varattava riittävästi aikaa. Mitä suurempaa henkilömäärää muutos koskee, sitä pitemmän ajan se vaatii. Lisäksi isot muutokset vaativat enemmän aikaa kuin pienemmät. Parin työvuorolistan ajan kestävä uusien toimintatapojen kokeilu ei useinkaan ole riittävä. Isoissa muutoksissa kokeiluvaiheen kesto on vähintään puoli vuotta. Riittävän pitkän kokeilujakson päätteeksi tehdään arviointia ja päätetään joko toiminnan jatkamisesta, uudelleen suuntaamisesta tai lopettamisesta. Muutosprosessiin sisältyy monenlaisia tunnereaktioita, joihin muutoksen johtajan on hyvä olla varautunut, mutta joiden ilmaantumista ei pidä pelätä. Ihmiset reagoivat uusiin asioihin eri tavoin ja sopeutuvat muutoksiin eri tahtiin. Myös myönteiset ja toivotut muutokset aiheuttavat usein työntekijöissä epätietoisuuden ja sekasorron tunteita. Ristiriidat toimivat pohjimmiltaan muutosta edistävinä tekijöinä. Jos kukaan ei reagoi mitenkään, eikä minkäänlaisia kysymyksiä ja keskusteluja herää, ei muutos todennäköisesti ole edes alkanut. Reagoimattomuus voi kertoa esimerkiksi siitä, etteivät työntekijät koe muutoksen koskevan heitä tai ettei muutosvaatimuksia tarvitse ottaa vakavasti. Esihenkilöiden työntekijöilleen antama tuki sekä tunne- että käytännön asioissa on muutosprosessin onnistumisen kannalta keskeisessä asemassa. (Mäkisalo 2004, 82–83.)

Uusien toimintatapojen omaksumiseen vaikuttavat useat tekijät, kuten se, nähdäänkö muutoksessa hyötyä entiseen verrattuna ja koetaanko uudet toimintatavat kuinka monimutkaisiksi ja hankaliksi toteuttaa. Kun toimintatavat sopivat yhteen nykyisten arvojen kanssa, ovat helppokäyttöisiä ja vastaavat tarpeisiin, on sitoutuminen muutokseen helpompaa. Merkitystä on myös sillä, ovatko toimintatavat sellaisia, joista voidaan tarvittaessa palata takaisin vanhaan, jos ne todetaan toimimattomiksi. (Mäkisalo 82–83.) Merkityksellisiksi koettujen tavoitteiden lisäksi innostusta luovat onnistumiset. Niitä pitäisikin nostaa esiin mahdollisimman pian muutosmatkan alettua, sillä kiitos ja kannustus vievät eteenpäin. Siksi pientenkin onnistumisten tunnistaminen ja löytäminen on tärkeää. (Korhonen & Bergman 2019, 150–155.) Ulkopuolisen muutosagentin käyttäminen muutoksen käynnistämässä ja sen eteenpäin viemisessä saattaa toisinaan helpottaa muutosprosessin toteutumista. Työyhteisön voi olla helpompi ottaa vastaan asioita ulkopuoliselta kuin työyhteisöön kuulavalta henkilöltä, ja ulkopuolinen näkökulma rikastuttaa kehittämistyötä. Muutosagentin on myös mahdollista tunnistaa työyhteisön ja organisaation vahvuuksia ja heikkouksia sekä vaikuttaa mielipidejohtajiin. (Mäkisalo 82–83.)

Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) hankkeessa *Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020* korostuu innovatiivisen ja tuottavan työyhteisön yhtenä edelläkävijän merkinä se, että koko organisaatio osallistuu kehittämistyöhön. Hyvät, osallistavat ja kannustavat johtamis- ja henkilöstökäytännöt toimivat myös organisaation menestystekijöinä, vaikuttaen työelämän laatuun sekä työn tuottavuuteen. (TEM 2011, 7–13.) Saari, Kurki ja Mattila–Holappa (2021, 3) artikkelissaan *Yksilön toimijuudesta yhteiseksi käytännöksi* käyttävät kehittävän työntutkimuksen interventioissa esiintyvistä toimijuudesta nimitystä kehittämistoimijuus, viitaten Haapasaareen (2020). Termi viittaa yksilöiden ideoimaan ja aikaan saamaan toimintaan, jossa he murtavat aiempia toimintamalleja ja rakentavat yhdessä tilalle uusia, entistä toimivampia toimintamalleja (Saari, Kurki & Holappa 2021, Haapasaari, Engeström & Kerosuo 2014, 3 mukaan).

3 TOIMINNALLISEN OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyömme oli toiminnallinen. Toiminnallinen opinnäytetyö on yksi ammatikorkeakoulun opinnäytetyön toteuttamisen tapa. Sen tarkoituksena on käytännön toiminnan ohjeistaminen tai opastaminen tai vastaavasti toiminnan järjestäminen tai järjeistämisen. Toiminnallinen opinnäytetyö voi olla esimerkiksi opas tai ohjeistus tai jonkin tapahtuman suunnittelu tai toteutus. (Airaksinen 2009.) Salosen (2013, 5–6) mukaan toiminnallisen ja tutkimuksellisen opinnäytetyön välillä on kolme selkeää eroa. Merkittävimpänä eroavaisuutena on, että toiminnallisen opinnäytetyön lopputuloksena syntyy aina jokin tuotos, kuten esimerkiksi uusi toimintamalli, prosessikuvaus, perehdytyskansio, opas tai esite. Tutkimuksellisessa opinnäytetyössä puolestaan tuotetaan uutta tietoa. Toiseksi toiminnallinen työ eroaa tutkimuksellista siten, että siinä on mukana useampia toimijoita, kun taas tutkimuksellisessa työssä keskeinen toimija on opiskelija itse. Kolmanneksi eroavaisuudeksi Salonen mainitsee, että toiminnallinen opinnäytetyö etenee vuorovaikutuksessa mukana olevien toimijoiden kesken. Tutkimuksellisessa opinnäytetyössä tiedon keruu ja sen vaihto on sen sijaan pääosin yksisuuntaista. (Salonen 2013, 5–6.)

Toiminnallisessa opinnäytetyössä on suositeltavaa, että työlle löytyy toimeksiantaja. Toimeksi annetussa opinnäytetyössä on mahdollista tuoda esille omaa osaamistaan laaja-alaisesti, kehittää omia työelämän kehittämisen taitoja ja ongelmanratkaisukykyä, harjoittaa omaa innovatiivisuutta sekä mahdollisesti myös sitä kautta työllistyä. Se mahdollistaa myös kertyneiden tietojen ja taitojen peilaamisen senhetkiseen työelämään, kun pääsee ratkaisemaan jotakin käytännönläheistä kehittämistehtävää. (Vilkkä 2003, 16–17). Opinnäytetyömme toimeksiantajina toimivat omat työnantajamme ja opinnäytetyömme aihe nousi käytännön työstä syntyneeseen tarpeeseen kehittää entisestään omahoitajuuden ajatus- ja toimintamalleja.

Opinnäytetyön aihetta valittaessa kiinnostavuuden ja hyödyllisyyden lisäksi on mietittävä, että aihe on ylipäättään sellainen, jota pystytään tutkimaan ja/tai kehittämään. Tärkeässä roolissa on myös valitun aiheen onnistunut raja. Mikäli tarkasteltava aihe on liian laaja, voi olla, että opinnäytetyön resurssien puitteissa ei

saadakaan aikaan tuloksia, joita pystyttäisiin hyödyntämään. Toisaalta taas liian suppea aihe voi saada aikaan hyvin rajalliset tulokset. Aiheen muotoilussa vuoropuhelu toimeksiantajan ja työn ohjaajan kanssa on ensisijaisen tärkeää. (Bister 2019,22.) Bisterin (2019, 22) mukaan ”Yleisenä linjauksena voidaan todeta, että mieluummin kohdennettu ja rajattu kuin yleinen ja pinnallinen”.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää omahoitajuutta ja tehdä sitä näkyvämmäksi yksiköiden toiminnassa sekä selkeyttää omahoitajan tehtäväkuvaa. Tavoitteena oli, että omahoitajuudesta tulee luonteva osa yksiköiden arkea ilman, että sitä koetaan irrallisena työtehtävänä tai rasitteena. Omahoitajuuskäytäntöjen kehittämisen tavoitteena oli lisätä asukkaiden mahdollisuutta yksilölliseen, oman näköiseen ja mielekkääseen elämään palveluasumisyksikön tarjoamassa ympäristössä. Pyrimme siihen, että opinnäytetyön myötä syntyvät omahoitajuuden uudet toimintamallit jäävät pysyviksi käytännöiksi työpaikkojemme arkeen. Sen vuoksi koimme tärkeäksi osallistaa koko työyhteisön kehittämistoimenpiteiden suunnitteluun.

Opinnäytetyömme toiminnalliseen osuuteen liittyvä tiedonkeruu ja kehittämistoiminta pohjautuivat yksiköiden hoitohenkilökunnan kokemuksiin, ajatuksiin ja ideoihin. Yhteistyössä työn ohjaajan ja toimeksiantajiemme kanssa tällä työnrajauskella mahdollistimme resurssien puitteissa riittävän yksikkökohtaisten paneutumisten aiheeseen. Asukkaiden ja heidän omaistensa näkemyksiä ja kokemuksia omahoitajuuden toteutumisesta emme tämän opinnäytetyön puitteissa lähteneet selvittämään, koska työ olisi sen myötä paisunut liian laajaksi.

4 OMAHOITAJUUDEN KEHITTÄMISPROSESSIN TOTEUTTAMINEN

4.1 Työelämäyhteistyön esittely

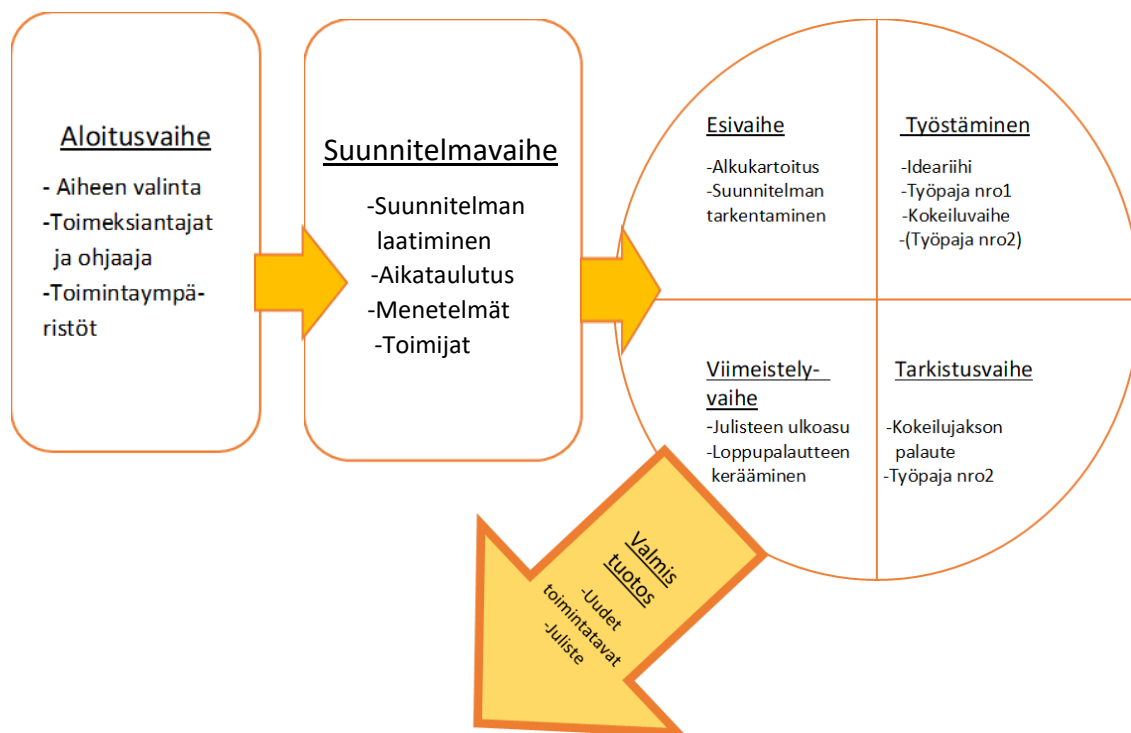
Opinnäytetyömme toimeksiantajina toimivat tehostetun palveluasumisen yksiköt, joissa itse työskentelemme. Tiedossamme oli työmme puolesta, että molemmissa yksiköissä oli nimettynä jokaiselle asukkaalle omahoitaja. Hannuksenkartanossa varsinaisen omahoitajan lisäksi asukkaille oli nimetty myös varaomahoitaja, jonka tehtävänä oli toimia omahoitajana esimerkiksi varsinaisen omahoitajan lomien aikana.

Hannuksenkartano on Sodankylässä toimiva kunnallinen tehostetun palveluasumisen yksikkö ympärivuorokautista hoivaa ja valvontaa tarvitseville asiakkaille. Tehostetun palveluasumisen lisäksi Hannuksenkartanossa järjestetään lyhytaikaista hoitoa esimerkiksi omaishoidon vapaiden mahdollistamiseksi. Rakennuksessa on neljä asuinsiipeä: Veiki, Saaga, Ponku ja Väarti. (Sodankylän kunta 2021.) Asukaspaikkoja on yhteensä 60. Hannuksenkartanon toiminta-ajatuksena on mahdollistaa asiakkaiden oman näköisen elämän toteutuminen turvallisessa ympäristössä asiakkaita kuunnellen ja heidän yksilöllisyytensä huomioiden. Jokaisella asukkaalla on omahoitaja, joka on perehtynyt juuri hänen asioihinsa ja pitää aktiivisesti yhteyttä myös asukkaan omaisiin. (Kurkela & Pikkuhookana 2020, 17–19.)

Hoitokoti Hopeatupa on 18-paikkainen yksityinen tehostetun palveluasumisen yksikkö Kittilässä. Kittilän kunta on ostanut Hoitokoti Hopeatuvan asukaspaikat. Hopeatuvalla kaikki asukaspaikat ovat suunnattu tehostettua palveluasumista tarvitseville ikäihmisille. ”Oma koti kultaa, hoitokoti hopeaa”. (Hoitokoti Hopeatupa Oy 2017.) Yksikkö itsessään on jaettu kahteen asuinsiipeen. Jokaiselle asukkaalle on nimettynä omahoitaja, joka tutustuu erityisesti omahoidettavaan, auttaa häntä asioiden hoitamisessa ja on yhteydessä läheisiin.

4.2 Konstruktivistinen kehittämismalli

Opinnäytetyömme toteutui projektityyppisenä toiminnallisena opinnäytetyönä, sillä tarkoituksena oli kehittää omahoitajuuteen liittyviä käytäntöjä toimeksiantajatyöyhteisöissä. Toiminnallinen opinnäytetyö koostuu produktista eli toiminnallisesta osasta sekä opinnäytetyöraportista, joka sisältää työn prosessin dokumentoinnin ja arvioinnin (Airaksinen 2009). Opinnäytetyömme toteutettiin konstruktivistisen kehittämismallin mukaisesti (Kuvio 1). Salonen (2012, 31) on konstruktivistisessa kehittämismallissa yhdistänyt työelämälähtöisen kehittämistoiminnan ja oppimisen yhdeksi integroiduksi malliksi, jossa keskeistä on nähdä oppiminen yhtenä osana kehittämistoimintaa. Salosen (2013, 16) konstruktivistisen mallin mukaisesti opinnäytetyömme koostui seitsemästä eri vaiheesta, jotka olivat aloitusvaihe, suunnitteluvaihe, esivaihe, työstäminen, tarkistusvaihe, viimeistelyvaihe sekä valmis tuotos. Konstruktivistinen kehittämismalli sisältää huolellisen suunnittelun, hankkeen vaiheistuksen, toiminnassa oppimisen, osallisuuden, tutkimuksellisen kehittämisotteen sekä monipuolisen menetelmäoppimisen. Salonen on yhdistänyt mallissa lineaarisen mallin ja spiraalimallin vahvuudet ja lisäksi siinä korostuu yhteisöllisyys sekä osallistavuus. (Salonen 2013, 16.)



Kuvio 1. Konstruktivistinen kehittämismalli (mukaillen Salonen 2012, 29).

4.3 Alkukartoituskysely

Projektinomaiseen kehittämisprosessiin kuuluu lähtötilanteen kartoittaminen, jonka avulla selvitetään olemassa olevaa tietoa ja arvioidaan nykyistä toimintaa kehitettävään asiaan liittyen. Tarkoituksena on hankkia taustatietoa projektin suunnittelua ja toteuttamista varten. Aihetta koskevaan kirjallisuuteen ja tutkimuksiin perehtymällä saadaan tietoa kehittämistoiminnan tueksi. Alkutilanteessa valitsevia toimintatapoja puolestaan voidaan selvittää esimerkiksi kyselyn, haastattelun, havainnoinnin tai valmiiden tilastojen avulla. (Mäkisalo 1999, 98.) Opinnäytetyötämme varten etsimme taustatietoa omahoitajuutta sekä osallistavaa työn kehittämistä käsittelevistä tutkimuksista, kirjallisuudesta ja muista luotettavista lähteistä.

Toimeksiantajatyöyhteisöjen alkutilannetta omahoitajuuteen liittyen selvitimme kyselyllä, johon toivoimme vastausta kaikilta hoitotyöhön osallistuvilta työntekijöiltä (Liite 2). Kehittämistyössä kysely soveltuu menetelmänä erinomaisesti lähtötilanteen kartoitukseen sekä myöhemmässä vaiheessa myös saavutettujen tulosten arviointiin. Se on tiedonkeruumenetelmänä nopea ja tehokas ja soveltuu monenlaisten asioiden tutkimiseen. Kysymysten laatijalla tulee olla aiheesta riittävä etukäteistuntemus, jotta kysymykset antaisivat vastauksia toivottuihin asioihin. Siksi kysymykset kannattaa laatia vasta tietoperustaan tutustumisen jälkeen ja kehittämistyön tavoitteiden ollessa tarkkaan selvillä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 40, 121–122, 130–131.)

Kyselyä tehdessämme olimme jo tutustuneet teoreettiseen viitekehykseen ja muotoilleet kehittämistyön tavoitteet. Lisäksi meillä oli käytännön työn kautta näkemystä ja kokemusta sekä omahoitajuudesta että kehitettävien työyhteisöjen toimintavavoista, mikä auttoi kysymysten laatimisessa. Kyselyn toteutimme sähköisenä Webropol-alustalla. Sähköisen kyselyn etuna perinteiseen paperiseen kyselyyn verrattuna on helppous, nopeus ja edullisuus. Samalla sovelluksella onnistuu sekä kyselylomakkeen luonti että vastausten kerääminen ja tulosten raportointi. (Ojasalo ym. 2015, 128.) Kyselystä teimme nopeasti ja helposti vastattavan, jotta kynnys osallistumiseen olisi mahdollisimman matala. Testasimme

etukäteen kyselyn toimivuutta ja vastaamiseen kuluvaan aikaan pyytämällä opiskelijatovereistamme vapaaehtoisia koevastaajia. Kaksi opiskelijaa koevastasi kyselyyn ja antoi siitä palautetta. Heillä vastaamiseen kului aikaa alle 10 minuuttia. Palautteen perusteella teimme kyselyyn vielä pieniä muutoksia ja hyväksyimme sen myös toimeksiantajilla.

Linkin valmiiseen kyselyyn jaoimme henkilökunnalle sähköpostitse. Hannuksenkartanon postituslistalla oli noin 60 henkilöä, joista kuitenkin kaikki eivät ole mukana yksikön päivittäisessä hoitotyössä. Hopeatuvalla linkki jaettiin 15 henkilölle. Kysely oli avoinna 2.–21.9.2021. Sekä Hannuksenkartanon että Hopeatuvan henkilökunta vastasi samaan kyselyyn. Pakollisena taustatietokysymyksenä kyselyssä oli työyksikön valinta, jotta pystyimme erottelemaan Hannuksenkartanoa ja Hopeatupaa koskevat vastaukset toisistaan. Kyselyn tarkoituksena oli karottaa hoitotyöntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia omahoitajuudesta. Kyselyssä selvitettiin, missä omahoitajuuden osa-alueissa työntekijät kokivat olevan kehittämistarpeita, ja mitä ongelmia omahoitajuuden toteutumisessa nähtiin. Lisäksi kyselyssä tiedusteltiin konkreettisia ideoita omahoitajuuden kehittämiseen liittyen. Kyselyn tuloksista teimme kumpaankin yksikköön oman yhteenvedon, jota käytettiin kehittämistyön suunnittelun pohjana ensimmäisessä työpajassa. Saatujen vastausten määrä sähköiseen alkukartoituskyselyyn oli Hannuksenkartanossa 13 ja Hopeatuvalla kahdeksan. Alkukartoituskyselyn tuloksia hyödynsimme ideapuussa ja -tauluissa sekä ensimmäisessä työpajassa.

4.4 Ideapuu / ideataulut

Kyselyn toteuttamisen jälkeen, ennen ensimmäistä työpajaa, keräsimme kehittämisideoita vielä ideariihen muodossa. Ideariihi on menetelmä, jonka avulla voidaan edistää käytännön kehittämistyötä ja tukea luovuutta. Tarkoituksena on tuottaa mahdollisimman paljon erilaisia ideoita välittämättä siitä, onko niiden toteuttaminen realistista. Usein juuri kaikkein hulluimmat ideat ovat niitä, joista lopulta syntyy parhaat oivallukset. (Mäkisalo 1999, 61–62.)

Käytännössä toteutimme ideariihen Hopeatuvalla henkilökunnan kahvihuoneeseen sijoitetun ideointipuun ja Hannuksenkartanossa siipien toimistojen sekä henkilökunnan yhteisen kahvihuoneen seinälle laitettujen ideataulujen muodossa. Niihin työntekijät saivat kahden viikon ajan laittaa nimettömänä ideoitaan omahoitajuuden kehittämiseksi. Lisäksi toisten kehittämisideoihin oli mahdollisuus laittaa tarroja liimaamalla niin sanottuja tykkäyksiä, jolloin ideoista erottuivat ne, jotka olivat useamman työntekijän mielestä mielenkiintoisia tai toteuttamisen arvoisia. Puuhun tai tauluihin sijoitimme myös yksikön alkukartoituskyselyn vastauksista nousseet kehittämisideat, jotta kaikki ideat olivat nähtävillä samassa paikassa. Ideariihen avulla halusimme osallistaa koko työyhteisön uusien toimintakäytäntöjen suunnitteluun ja siten myös sitouttaa paremmin muutokseen, sillä kaikkien työntekijöiden ei ollut mahdollista osallistua työpajoihin. Ideat toimivat suunnittelun pohjana ensimmäisessä työpajassa.

Hopeatuvalla alkukartoituskyselystä ja ideapuusta nousi yhteensä seitsemän ideaa (Kuvio 2). Eniten kannatusta sai idea tietyistä sovituista ajasta omahoidettavan kanssa olemiseen ja muiden omahoitajan tehtävien hoitamiseen. Myös useammassa muussa ideassa mainittiin omahoidettavan kanssa vietettävän ajan mahdollistaminen. Lisäksi toivottiin työntekijöiden kesken yhteistä ideointia siitä, mitä kaikkea omahoidettavan kanssa voisi tehdä sekä omaisyhteistyön lisäämistä säännöllisten palaverien ja yhteydenpidon avulla.

- ❖ Tietty sovittu aika omahoidettavan kanssa olemiseen ja tekemiseen sekä hoito- ja palvelusuunnitelman päivittämiseen (4)
- ❖ Aikaa omahoitajan tehtäviin (3)
- ❖ Viikoittainen keskustelutuokio omahoidettavan kanssa (3)
- ❖ Säännöllinen palaveri omaisten ja omahoidettavan kanssa (3)
- ❖ Enemmän kahdenkeskistä omahoitaja – omahoidettavan aikaa (2)
- ❖ Yhteisen ideointihetket mitä voisi omahoidettavan kanssa tehdä (2)
- ❖ Enemmän yhteydenpitoa omahoitajan toimesta omahoidettavan omaisiin (2)

Kuvio 2. Hopeatuvalla alkukartoituskyselystä ja ideapuusta nousseet ideat (sulussa idean saamien tykkäysten määrä).

Hannuksenkartanon alkukartoituskyselystä ja ideatauluista nousi 17 ideaa (Kuvio 3). Useat niistä koskivat omahoitajuudelle varattavaa kohdennettua aikaa työvuorosuunnittelussa. Tykkäysten perusteella runsaasti kannatusta sai myös idea siitä, että omahoitajuutta alettaisiin toteuttaa enemmän kahden hoitajan yhteistyönä. Lisäksi toivottiin selkeitä toimintaohjeita ja -malleja omahoitajuuteen.

- ❖ Omahoitajuuden hoitaminen enemmän pareittain, yhdessä tiiminä (11)
- ❖ Selkeät toimintaohjeet ja -mallit omahoitajuuteen (8)
- ❖ Yhteinen sopimus työyhteisössä hoitokokousten järjestämisen ajankohdasta, jotta olisi helpompi sopia kokous ajoissa ja koota tärkeät asiat sitä varten (7)
- ❖ Kerran työvuorolistassa merkataan listaan päivä, jolloin voisi keskittyä omahoitajuuteen kunnolla (6)
- ❖ Lisää henkilökuntaa (6)
- ❖ Kerran kolmessa viikossa 1–2 tuntia aikaa, jolloin saisi vain keskittyä omahoitajuuteen, kuten viettää aikaa asukkaan kanssa, päivittää hoitosuunnitelman, tarkastella hankintoja yms. (5)
- ❖ Asukkaalle kaksi omahoitajaa, ei varahoitajia. Molemmat hoitaisivat asukkaan asioita tasavertaisesti (3)
- ❖ Arkinen puuhastelu omahoidettavan kanssa ilman ajanvarausta (2)
- ❖ Huoneentaulun tekeminen asukkaalle yhdessä asukkaan ja omaisen kanssa (2)
- ❖ Omahoitajuuspäivien järjestäminen silloin tällöin (2)
- ❖ Säännöllinen yhteydenotto asukkaan omaisiin kuulumisten vaihtoon (2)
- ❖ Virikekärry, jossa kaikenlaista, mitä voisi hyödyntää omahoidettavan kanssa (2)
- ❖ Aktiivinen koulutus ja perehdyttäminen omahoitajuuteen. Ajan varaaminen omahoitajuuteen työvuorosuunnittelussa (1)
- ❖ Kansio, jossa ehdotuksia virikkeiksi (1)
- ❖ Tukea asianmukaiseen hoito- ja palvelusuunnitelman päivittämiseen
- ❖ Yhteisiä keskusteluhetkiä hoitajien kesken omahoitajan tehtävistä (1)
- ❖ 2–3 kertaa kuukaudessa omahoidettavan päivä, jolloin voisi keskittyä omahoidettavaan ja antaa hänelle aikaa (1)

Kuvio 3. Hannuksenkartanossa alkukartoituskyselystä ja ideatauluista nousseet ideat (suluissa idean saamien tykkäysten määrä).

4.5 Työpajojen suunnittelu

Työpajoja järjestimme kaksi kummassakin yksiköissä. Kuhunkin työpajaan varattiin aikaa kaksi tuntia ja pajat pidettiin työyksiköiden omissa tiloissa. Ajankohdaksi valitsimme iltapäivän kello 13–15, koska silloin perustyöstä on helpointa irrottautua, ja vuorojen vaihteessa työntekijöitä on eniten paikalla. Jääväsimme itsemme työpajoihin osallistuvien henkilöiden valinnasta ja annoimme työvuorolistojen laatijoiden tehtäväksi merkitä työvuorolistaan kyseisille päiville työpajaan osallistujat. Hannuksenkartanon työpajaan toivoimme kahta työntekijää jokaisesta asuin- siivestä ja Hopeatuvan pajaan niin montaa työntekijää kuin mahdollista. Itse osallistuimme kummassakin yksikössä järjestettäviin työpajoihin. Toimimme niissä ohjaajien roolissa.

Työpajojen suunnittelussa kiinnitimme huomiota siihen, että jokainen osallistuja pääsee tuomaan ajatuksiaan esille niin kirjallisesti kuin suullisestikin. Taataksemme kaikkien aktiivisen osallistumisen, valitsimme pääasialliseksi työskentelymenetelmäksi pari- ja pienryhmätyöskentelyn. Työpajat jaoimme aikataulullisesti neljään osaan: alkuorientoitumiseen aiheesta, työpajatyöskentelyyn, ideoiden koontiin sekä palautekyselyyn. Ensimmäisessä työpajassa alkuorientaatioon varasimme enemmän aikaa kuin toisessa työpajassa, koska opinnäytetyömme sekä valittu työskentelymenetelmä ja itse aihe vaativat ensimmäisessä työpajassa hyvän esittelemisen. Toisessa työpajassa osallistujilla oli jo enemmän tietämystä prosessista, joten aikaa pystyimme hieman supistamaan alkuorientaatiosta ja ottamaan julisteen ideoinnin lisänä työpistetyöskentelyyn. Ensimmäisessä työpajassa alkuorientoitumiseen varasimme aikaa yhteensä 30 minuuttia ja toisessa työpajassa 15 minuuttia.

Itse työpisteillä työskentelyyn kullakin pisteellä varasimme aikaa 10 minuuttia kummassakin työpajassa. Poikkeuksena oli toisessa työpajassa järjestetty julisteen suunnittelu, johon aikaa varattiin 20 minuuttia. 10 minuuttia aikaa työpisteillä työskentelyyn koettiin hyväksi. Se sisälsi sopivasti aikaa keskustelulle ja ylös kir-

jaamiselle, muttei liikaa aikaa niin, että huomio herpaantuisi annetusta tehtävästä. Julisteen suunnitteluun varattu kaksikymmenminuuttinen mahdollisesti myös piirtämisen tai valokuvan ottamisen julistetta varten.

Loppukoontiin ensimmäisessä työpajassa varasimme aikaa 45 minuuttia myös sisältäen palautekyselyn täyttämisen. Aika meni ensimmäisissä työpajoissa täpärälle, etenkin Hannuksenkartanossa. Sen vuoksi palautekyselyiden täyttämässä tuli kiire. Toisissa työpajoissa osasimme varata tietoisesti kymmenen minuuttia työpajojen lopusta palautekyselyn täyttämiseen. Varsinaiseen loppukoontiin toisissa työpajoissa varasimme aikaa 35 minuuttia. Aika riitti sillä kertaa hyvin, koska parien ja pienryhmien ideoissa työskentelypistetyöskentelyn lopuksi julisteita, pystyimme sillä aikaa itse tutustumaan jo etukäteen muilla työskentelypisteillä syntyneisiin tuotoksiin ja tekemään niistä valmiiksi yhteenvetoa.

4.6 Ensimmäinen työpaja

Ensimmäiset työpajat pidettiin 13.10.2021 Hoitokoti Hopeatuvalla ja 14.10.2021 Hannuksenkartanossa. Hopeatuvalla osallistujia oli seitsemän ja Hannuksenkartanossa kahdeksan. Työpajat rakentuivat pienestä orientoivasta alkutehtävästä, aiheeseen liittyvästä infosta, pari- tai pienryhmätyöskentelystä sekä purkukustelusta ja palautekyselyn täyttamisestä.

Tilaisuuden aluksi esittelimme itsemme ja toivotimme osallistujat tervetulleiksi. Tarjosimme jokaiselle osallistujalle paperipäällysteisen karamellin, jonka he valitsivat itse pussista. Karamellipapereilla oli myöhemmin työpajassa merkitys työskentelyparien tai pienryhmän muodostuksessa, mutta sitä ei paljastettu vielä tuossa vaiheessa osallistujille. Olimme piilottaneet roskakorit, jotta osallistujat eivät hävittäisi karamellipaperiaan. Orientoivaksi alkutehtäväksi, niin sanotuksi jäänmurtajaksi, olimme alun perin ajatelleet fiilisjanaa, jossa osallistujat olisivat fyysisesti asettuneet kuvitteelliselle janalle siihen kohtaan, mikä kertoo senhetkisestä fiiliksestä omahoitajuutta kohtaan. Tilojen koon aiheuttaman haasteen vuoksi päädyimme kuitenkin toisenlaiseen toteutustapaan. Jokaiselle osallistujalle jaettiin Post-it -lappu, johon pyysimme piirtämään hymynaaman, joka kuvasti

senhetkistä fiilistä omahoitajuudesta. Piirtämisen jälkeen pyysimme osallistujia laittamaan lapun talteen taskuun.

Työpajan aiheeseen johdattelevassa alkuinfossa kerroimme omahoitajuuden kehittämisen etenemisestä ja tavoitteista sekä omahoitajuuden määrittelystä. Perustelimme omahoitajuuden kehittämisen tärkeyttä pohjaten lakiin ikään-tyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystal-veluista ja laatusuositukseen hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen pa-rantamiseksi 2020–2023. Kävimme myös läpi alkukartoituskyselyn tulokset ja niistä nousseet kehittämistarpeet kummassakin yksikössä. Hopeatuvalla alkuin- fon materiaali jaettiin osallistujille tulostettuna. Hannuksenkartanossa materiaali esitettiin diaesityksenä isolta näytöltä. Alkuinfon päätteeksi kerroimme seuraa- vaksi luvassa olevasta työpisteillä tapahtuvasta pari- ja pienryhmätyöskentelystä.

Tehtävänannon jälkeen pyysimme osallistujia etsimään parin tai muodostamaan pienryhmän sen mukaan, kenellä oli samanlaiset karamellipaperit. Tällä parin- ja ryhmämuodostusperiaatteella pyrimme tekemään tilanteesta jouhevan, mutta yl- lätyksellisyydessään myös mielekkään jokaiselle. Hannuksenkartanossa osallis- tujat jakautuivat neljäksi pariksi. Hopeatuvalla osallistujia oli pariton määrä, joten heistä muodostui kaksi paria ja yksi kolmenhengen ryhmä. Parin- ja ryhmämuo- dostus toteutettiin vasta alkuinfon ja tehtävänannon jälkeen, jottei se veisi liiaksi huomiota ja keskittymistä. Parien löytymisen jälkeen oli luontevaa siirtyä suoraan työskentelypisteille ohjeistuksemme mukaisesti.

Työskentelypisteitä, joissa parit ja ryhmäläiset työskentelivät, oli kaikkiaan neljä. Työskentelypisteet oli jaettu eri tiloihin taataksemme jokaiselle työskentelyrau- han. Osallistujien tehtävänä oli löytää konkreettisia keinoja, joiden avulla kehittää alkukartoituskyselystä nousseita neljää eniten kehittämistä vaativaa omahoi- tajuuden osa-alueita omissa työyksiköissä. Kehitettävät osa-alueet olivat kummas- sakin yksikössä omansa, vaikka paljon yhtymäkohtiakin löytyi. Hopeatuvalla neljä osa-alueita olivat ajan viettäminen omahoidettavan kanssa ja aika omahoitajan tehtäviin, omahoidettavan elämänselän historiaan tutustuminen, yhteydenpito omaisiin sekä hoito- ja palvelusuunnitelman laatiminen ja päivittäminen ja osallistuminen

toimintakyvyn arviointiin. Hannuksenkartanossa kehitettäväksi osa-alueiksi nousivat ajan viettäminen omahoidettavan kanssa ja aika omahoitajan tehtäviin, omahoidettavan elämäns historiaan tutustuminen, hoito- ja palvelusuunnitelman laatiminen ja päivittäminen ja osallistuminen toimintakyvyn arviointiin sekä omahoitajan tehtäväkuva.

Jokaisella työskentelypisteellä oli kartonki, jonka ylälaitaan olimme kirjoittaneet työstämisen kohteena olevan omahoitajuuden osa-alueen. Kartongille olimme kiinnittäneet ideoinnin pohjaksi ideapuussa tai -tauluissa olleet aiheeseen liittyvät ideat. Niistä osallistujat saivat ohjeistuksen mukaisesti joko valita sellaisenaan toteuttamiskelpoiset käytännön keinot kyseisen osa-alueen kehittämiseksi tai jatkojalostaa niitä. Myös uusien ideoiden keksiminen oli sallittua. Kartongeilla oli myös lisäksi niin sanottuna bonuksena ideoita, joita oli noussut esille toisessa yksikössä; Hannuksenkartanossa Hopeatuvalta nousseita ideoita ja Hopeatuvalla Hannuksenkartanossa nousseita. Osallistujat pystyivät käyttämään myös niitä halutessaan hyödykseen ideoinnissa. Kukin pari tai pienryhmä kävi vuorollaan jokaisella pisteellä ja kirjasi ajatuksensa ylös kartonkiin kiinnitetulle valkoiselle paperille. Ohjelmoimme kännykän ajastimeen 10 minuutin työskentelyajan, jonka kuluttua ohjeistimme ryhmät siirtymään seuraavalle pisteelle ennalta määritellyn kiertosuunnan mukaisesti.

Kun kukin pari ja ryhmä oli kiertänyt jokaisen työskentelypisteen, keräsimme tuotokset ja kokoonnuimme takaisin yhteiseen tilaan käymään purkukeskustelua. Tarkoitus oli valita ideoista ne, jotka otetaan käytännön kokeiluun kokeilujaksolle. Ohjaajina veimme keskustelua eteenpäin aihe aiheelta, osallistaen henkilöstöä keskusteluun muun muassa kysymällä, ehdottamalla ja pyytämällä tarkennusta ideoihin. Keskustelua virisi hyvin. Kirjasimme pääkohdat ja valitut keinot ylös ja kertosimme ne vielä lopuksi. Hopeatuvalla yhteenveto käytiin läpi suullisesti. Hannuksenkartanossa neuvotteluhuoneen laitteisto mahdollisti yhteenvedon kirjaamisen tietokoneella siten, että osallistujat pystyivät seuraamaan sitä reaaliajassa isolta näytöltä.

Työpajan lopuksi jaoin kaikille osallistujille lyhyet anonyymisti vastattavat palautekyselyt työpajasta paikan päällä täytettäväksi. Kyselyssä (Liite 3) kysyimme vastaajilta yleistä fiilistä työpajan jälkeen, kuinka tärkeäksi he kokivat työpajan aiheen, arvioita työpajatyöskentelyn eri vaiheista ja ajankohdasta sekä pyysimme kirjaamaan risuja ja ruusuja. Pyysimme osallistujia myös lisäämään alussa saamalleen Post-it –lapulle työpajan alun fiiliksen viereen työpajan lopussa vallinneen tunnelman omahoitajuudesta ja liimaamaan lapun kiinni palautekyselyyn. Näin saimme tietää, olivatko osallistujien fiilikset omahoitajuutta kohtaan muuttuneet työpajan aikana ja mihin suuntaan.

Kirjoitimme kokeiluun valitut omahoitajuuden toteuttamisen keinot puhtaaksi tietokoneella ja laitoimme ne näkyvälle paikalle työyksiköissä. Hopeatuvalla keinot laitoimme tulostettuna kahvihuoneen seinälle ja taukotilan oveen sekä lisäksi lähetimme ne viestillä koko hoitohenkilöstölle potilastietojärjestelmän kautta. Hannuksenkartanossa laitoimme keinot esille jokaiseen siipeen hoitajien toimiston ilmoitustaululle. Lisäksi tulostimme ne henkilökunnan kahvihuoneen seinälle. Keinoista tiedotimme myös Hannuksenkartanon henkilökunnan omassa Teams-ryhmässä. Näillä varmistimme, että koko työyhteisö tuli tietoiseksi sovituista keinoista, myös he, jotka eivät päässeet osallistumaan työpajaan. Valitut keinot oli tarkoitus ottaa käytännön kokeiluun heti.

4.7 Keinot omahoitajuuden kehittämiseksi ja kokeiluvaihe

Hopeatuvalla ja Hannuksenkartanossa ensimmäisten työpajojen loppukoontien keskusteluissa päätettiin konkreettiset keinot, joita työntekijät lähtivät heti käytännössä kokeilemaan ja toteuttamaan. Ensimmäisen ja toisen työpajan välillä sovittuja keinoja toteutettiin käytännön työssä lähes neljän kuukauden ajan. Kummankin yksikön työpajoissa yksi keinoista oli se, että omahoitajuuden näkyvämmäksi saamiseksi päätettiin ottaa käyttöön korvamerkattu aika työvuorolistaan. Hannuksenkartanossa oli jo aiemmin ollut tähtipäivä käytössä, eri tarkoituksessa kylläkin, josta idea jalostui nyt omahoitajuuteen hyödynnettäväksi. Näin syntyi ajatus omahoitajuudelle korvamerkatusta ajasta eli tähtipäivästä. (Taulukko 1 ja Taulukko 2.)

Tähtipäivä sovittiin merkattavaksi ennalta työvuorolistaan tarkoittaen sitä, että kyseisenä päivänä hoitaja, kenelle tähti on merkattuna työvuorolle, viettää aikaa omahoidettavansa kanssa iltapäivällä noin tunnin ajan. Tähtipäivät työvuorolistalle merkitsi työvuorolistan laatija tai lähiesimies. Tähtipäiviä sovittiin olevan yhdestä kahteen kappaletta kolmen viikon työjaksolla, riippuen omahoidettavien määrästä. Tähtipäivää pystyi viettämään haluamallaan tavalla omahoidettavan kiinnostuksen kohteet huomioiden. Tähtipäiviä pystyi myös käyttämään omahoidettavan persoonaan ja hänen elämänsä historiaansa tutustumiseen. Tähtipäivän lisäksi Hopeatuvalla sovittiin yhteisestä porinahetkestä omahoidettavan kanssa viikoittain, myös tähtipäivän ulkopuolella, jolloin voisi vaihtaa kuulumisia ja suunnitella jo yhteistä tekemistä tulevalle tähtipäivälle. Hopeatuvalla sovittiin, että viriketoimintaan liittyvät materiaalit kerätään työntekijän toimesta yhteen paikkaan, jolloin ovat helposti hyödynnettävissä myös omahoitajahetkissä (Taulukko 1.)

Hopeatuvalla elämänsä historiaan tutustumisen keinoiksi sovittiin perusteellinen tutustumiseen tietoon, jota omahoidettavasta jo on olemassa sekä tutustuminen häneen entistä paremmin esimerkiksi elämänpuun ja elämäntarina -lomakkeen avulla. Myös omahoidettavan omaisten kanssa tiivistä ja säännöllistä yhteydenpitoa haluttiin vahvistaa ja työpajassa sovittiinkin, että vähintään kerran kuukaudessa omahoidettavan omaisen kanssa ollaan puhelimitse yhteydessä ja kerrotaan kuulumiset. Lisäksi kuvatervehdykset omahoidettavasta heille ovat mukava tapa jakaa arjen kuulumisia heidän kanssaan. Hopeatuvalla omahoitajuuden kehittämisen keinoksi sovittiin myös omahoitajien toimesta hoito- ja palvelusuunnitelmien ajan tasalla pitäminen sekä uusille asukkaille suunnitelmien laatiminen. Hoito- ja palvelusuunnitelmien tekemiseen ja päivittämiseen työntekijät halusivat ohjeistusta ja neuvoa. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Hopeatuvalla kehitettävät osa-alueet ja niihin valitut keinot.

HOPEATUPA	
Kehitettävä osa-alue	Valitut keinot
Ajan viettäminen omahoidettavan kanssa Aika omahoitajan tehtäviin	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tähtipäivä ▪ Viikoittainen porinahetki
Asukkaan elämänselämään tutustuminen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tutustuminen asukkaasta olemassa oleviin tietoihin ▪ Elämänpuu, elämäntarinalomake
Yhteydenpito omaisiin	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Puhelinsoitto omaiselle 1x / kk ▪ Kuvatervehdykset
Hoitosuunnitelman laatiminen ja päivittäminen Toimintakyvyn arviointi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hoito- ja palvelusuunnitelman laatiminen ja ajan tasalla pitäminen omahoitajan tehtäväksi ▪ Ohjeistusta ja neuvontaa hoito- ja palvelusuunnitelmien tekemiseen ja päivittämiseen

Hannuksenkartanossa asukkaan elämänselämään päätettiin tutustua tekemällä yhdessä asukkaan ja tarvittaessa hänen omaisensa kanssa asukkaalle huoneen- taulu, johon laitetaan esimerkiksi valokuvia, kuvia ja lyhyitä tekstejä hänelle tärkeistä asioista ja ihmisistä elämän varrelta. Työvuorolistaan tähdellä merkityn omahoitaja-ajan lisäksi päätettiin arkeen lisätä myös spontaaneja jutteluhetkiä ja ajanviettoa omahoidettavan kanssa. WhatsApp -videopuheluiden ja kuvaviestien avulla päätettiin kokeilla lisätä yhteyttä omaisiin. Sovittiin, että lupa ja toive video- puheluiden soittamisesta ja kuvaviestien lähettämisestä kysytään omaisilta ja kirjataan näkyville asukkaan hoito- ja palvelusuunnitelmaan. (Taulukko 2.)

Hoito- ja palvelusuunnitelmien päivittämiseen ja laatimiseen liittyen sovittiin, että omahoitaja pyrkii pitämään suunnitelman aina ajantasaisena, jotta vieraampikin hoitaja pystyy sen perusteella hoitamaan asukasta. Toiveena oli myös, että oma-

hoitaja voisi mahdollisuuksien mukaan olla läsnä jo uuden asukkaan tulotilanteessa ja olla mukana laatimassa hoito- ja palvelusuunnitelmaa yhdessä sairaanhoitajan kanssa. Sodankylän kunnassa käytössä olevaan potilastietojärjestelmään tuli joulukuun puolivälissä iso versiomuutos, joka vaati kaikkien hoito- ja palvelusuunnitelmien siirtämisen uuteen järjestelmään käsityönä. Jotta mitään turhaa ja vanhentunutta tietoa ei tarvitsisi kirjoittaa, sovittiin, että ohjelman muutospäivään mennessä jokainen omahoitaja tarkistaa omien asukkaidensa hoito- ja palvelusuunnitelmat ja päivittää ne ajan tasalle. Hoito- ja palvelusuunnitelman päivityksessä kannustettiin pyytämään rohkeasti apua työkavereilta, jos sen kanssa on hankaluuksia tai epävarmuutta. (Taulukko 2.)

Hannuksenkartanossa omahoitajalle kuuluvista tehtävistä toivottiin selkeää listaa liitettäväksi perehdytyskansioon. Sovittiin, että yksityiskohtainen tehtävälista kootaan seuraavassa työpajassa. Ehdotuksia omahoitajalle kuuluvista tehtävistä päätettiin kokeilujakson ajan kerätä koko hoitohenkilökunnalta laittamalla sitä varten siipien toimistojen ilmoitustauluille listat, joihin ideoita voi vapaasti kirjoittaa. Yhteistyötä omahoitajuudessa haluttiin lisätä, joten sovittiin, että jatkossa ei enää puhuta toisesta omahoitajasta varahoitajana, jolla on rooli ainoastaan varsinaisen omahoitajan poissa ollessa, vaan pidetään häntä asukkaan toisena omahoitajana. Omahoitajat tekevät yhteistyötä esimerkiksi hoitosuunnitelmien päivittämisessä ja vuosittaisen hoitokokouksen järjestämisessä. Ykkösomahoitajalla on silti edelleen päävastuu esimerkiksi yhteisen ajan viettämisestä asukkaan kanssa. (Taulukko 2.)

Taulukko 2. Hannuksenkartanossa kehitettävät osa-alueet ja niihin valitut keinot.

HANNUKSENKARTANO	
Kehitettävä osa-alue	Valitut keinot
Ajan viettäminen omahoidettavan kanssa Aika omahoitajan tehtäviin	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tähtipäivä ▪ Jutteluhetket ja spontaani ajanvietto ▪ WhatsApp -videopuhelut ja kuvaviestit omaisille
Asukkaan elämänselämään tutustuminen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Huoneentaulu
Hoito- ja palvelusuunnitelman laatiminen ja päivittäminen Toimintakyvyn arviointi (RAI ym.)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hoito- ja palvelusuunnitelman pitäminen aina ajan tasalla ▪ Kaikkien hoito- ja palvelusuunnitelmien päivitys ennen Omni 360 -versioon siirtymistä ▪ Avun pyytäminen työkavereilta, jos ei osaa tai on epävarma ▪ Omahoitajan läsnäolo uuden asukkaan tulotilanteessa
Omahoitajan tehtävänkuvaa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lista omahoitajan tehtävistä ▪ Yhteistyö omahoitajien kesken

4.8 Välipalaute ja toinen työpaja

Kehittämistyön suuntaamiseksi arviointia on tärkeää tehdä loppuarvioinnin lisäksi myös prosessin aiemmissa vaiheissa (Ojasalo ym. 2015, 47). Halusimme ennen toista työpajaa tietää, miten kokeiluun valitut keinot olivat toteutuneet ja oliko henkilökunta ylipäätään kiinnittänyt työssään omahoitajuuteen aikaisempaa enemmän huomiota. Toista työpajaa varten kysyimme myös ideoita heikosti toteutuneiden tai kokonaan toteutumatta jääneiden keinojen kehittämiseksi ja tiedustelimme mahdollisia syitä keinojen toteutumattomuuteen. Välipalautteen avulla ha-

lusimme mahdollistaa kehittämissprosessiin osallistumisen koko hoitohenkilökunnalle. Välipalautteen menetelmäksi valitsimme kyselyn, jonka laadimme Webropolilla. Hannuksenkartanossa tulostimme kyselylomakkeet ja jaoimme ne saatekirjeellä varustettuna jokaisen siiven toimistoihin. Halusimme kokeilla, saisiko fyysinen lomake useampia henkilökunnan jäseniä vastaamaan kyselyyn kuin sähköinen. Palautuslaatikon sijoitimme yhteisiin tiloihin jalkahoituhuoneeseen, jotta kyselyn anonymiteetti varmasti säilyisi. Hopeatuvalla koimme helpoimmaksi toteuttaa kyselyn sähköisenä, joten siellä jaoimme kyselyn linkin henkilökunnalle sähköpostitse. Kyselyn (Liite 4) pohjalta valitsimme aiheet toisen työpajan pienryhmätyöskentelyyn. Vastauksia välipalautekyselyyn saimme Hannuksenkartanosta 11 kappaletta ja Hopeatuvalta viisi.

Hannuksenkartanossa hoitajat olivat kokeiluvaiheen aikana kiinnittäneet työssään omahoitajuuteen aiempaa enemmän huomiota hieman tai jonkin verran. Ainoastaan yksi oli vastannut ei lainkaan. Kokeiltavista keinoista hoito- ja palvelusuunnitelmien päivittäminen oli toteutunut hyvin. Pääosin toteutumatta olivat puolestaan jääneet huoneentaulun tekeminen, WhatsApp -videopuhelut sekä omahoitajan oleminen mukana uuden asukkaan tulotilanteessa. Muiden keinojen arvoitiin pääasiassa toteutuneen osittain, vaikka joitakin hyvin ja ei lainkaan -vastauksia oli myös niiden kohdalla. Keinojen toteutumattomuuteen koettiin olevan syinä esimerkiksi koronatilanne, sijaisten saamisen haasteet ja siitä johtuva ajanpuute ja väsymys, yksikön sisäinen työnkierto sekä tähtipäivien toteutumisen kohdalla se, että tähdet puuttuivat useammasta työvuorolistasta kokeilujakson aikana.

Hopeatuvalla välipalautteeseen vastanneet kokivat, että siihenastisen kehittämisprojektin aikana suurin osa heistä oli kiinnittänyt omahoitajuuteen jonkin verran enemmän huomiota kuin aiemmin. Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että uusien omahoitajuuden toimintamallien kokeilujakson aikana viikoittainen juttelu hetki omahoidettavan kanssa oli toiminut hyvin. Tähtipäivän koettiin toteutuneen osittain, samoin kuin hoito- ja palvelusuunnitelmien päivitys omahoitajien toimesta sekä omahoidettavaan tutustuminen. Näistä nousivatkin aiheet toiseen työpajaan osallistujien työstettäväksi ja ideoitavaksi edelleen.

Toiset työpajat toteutuivat Hannuksenkartanossa 8.2.2022 ja Hopeatuvalla 9.2.2022. Työpajoissa kävimme läpi kokemuksia kokeilujaksolta ja arvioimme kyselyn tulosten pohjalta, kuinka toteutuksessa olleet keinot omahoitajuuden kehittämiseksi olivat käytännössä toteutuneet ja toimineet. Työpajassa pyrkimyksenämme oli kehittää edelleen omahoitajuuden toimintatapoja käytännön kokeilujakson jälkeen ja lisäksi ideoida opinnäytetyön lopputuotoksena tehtävän julisteen sisältöä.

Työpajan aluksi toivotimme osallistujat tervetulleiksi ja esittelimme itsemme, sillä mukana oli myös uusia osallistujia, jotka eivät olleet päässeet osallistumaan ensimmäiseen työpajaan. Samasta syystä esittelimme myös lyhyesti opinnäytetyömme aiheen ja kehittämisprosessin kulun. Sen jälkeen jaoin orientoivana alkutehtävänä osallistujille tyhjät paperilaput ja pyysimme heitä kirjoittamaan siihen anonyymina, ”Mikä on parasta omahoitajuudessa?”. Tällä halusimme heti työpajan alusta luoda osallistujia osallistavan ilmapiirin ja johdatella aiheeseen. Tämän jälkeen keräsimme laput osallistujilta tarkoituksenamme käydä ne yhteisesti läpi työpajan lopuksi. Seuraavaksi kerroimme työpajan sisällöstä sekä lyhyesti työpajojen välillä olleen palautekyselyn tuloksista. Annoimme myös positiivista palautetta kokeiluvaiheen aikana tapahtuneista onnistumisista. Hannuksenkartanossa esitimme työpajan sisällön sekä palautekyselyn tulokset isolta näyttöltä kokoustiloissa. Hopeatuvalla kävimme asiat suullisesti läpi.

Työpajan sisällön ja kyselyn tulosten läpikäymisen jälkeen kerroimme tehtävänannon työpistetyöskentelyyn ja teimme pari- ja ryhmäjaot. Halusimme tuoda myös näiden työpajojen pari- ja ryhmäjakoon jotain yllätyksellisyyttä ja hauskuutta, joten päädyimme toteuttamaan sen sarjakuvien avulla. Olimme etukäteen tulostaneet hupaisia vanhuuteen liittyviä sarjakuvastrippejä ja liimanneet ne kartongille. Tarkan osallistujamäärän ollessa selvillä, juuri ennen tilaisuuden alkua, olimme leikanneet sarjakuvat joko kahteen tai kolmeen osaan ja laittaneet ne avoimeen kirjekuoreen. Tarjosimme kirjekuoresta kaikille osallistujille otettavaksi valitsemansa kartongin palasen paljastamatta vielä sen tarkoitusta. Kun kaikki olivat ottaneet itselleen sarjakuvan palan, pyysimme etsimään kaverin tai kaverit, joilta löytyi puuttuvat osat samasta sarjakuvasta ja muodostamaan siten parit tai

pienryhmän tulevaa työpistetyöskentelyä varten. Sarjakuvat olimme leikanneet paloiksi siten, että vitsin sai selville vasta, kun palat oli yhdistetty. Hannuksenkartanossa osallistujia oli seitsemän eli heidät jaettiin kahdeksi pariaksi ja yhdeksi kolmen hengen ryhmäksi. Hopeatuvalla osallistujia oli neljä, joten heistä muodostui kaksi paria.

Työpajan osallistujat lähtivät pari- ja ryhmäjaon jälkeen työskentelemään työpisteille, joiden aiheet olivat nousseet välipalautteesta. Työntekijät olivat tuoneet palautekyselyn vastauksissa ilmi, mitkä toimet omahoitajuudessa kaipaavat edelleen kehittämistä. Työpisteillä he saivat ideoida, kuinka näitä valittua kolmea aihetta pystyttäisiin yhä kehittämään yksikön arjessa. Hannuksenkartanossa aiheina olivat: omahoitajan tehtävät, ideoita toimimattomiin keinoihin sekä miten parantaa omahoitajuuden toteutumista osana arkea. Hopeatuvalla aiheita olivat: hoito- ja palvelusuunnitelmien päivitys, omahoidettavaan tutustuminen sekä omahoidettavan kanssa ajan viettäminen. Näiden aiheiden käsittelemisen jälkeen parit ja pienryhmä saivat vielä tehtäväksi ideoida omahoitajuuden julistetta. Tehtävänantona julistetyöskentelylle oli kirjoittaa paperille oman yksikön omahoitajuutta kuvaavia positiivisia sanoja tai lyhyitä lauseita. Julistetta varten sai myös vapaasti piirtää tai ottaa aihetta kuvaavan valokuvan.

Pistetyöskentelyn päätyttyä kokoontuimme yhteiseen tilaan käymään purkukeskustelua. Kävimme läpi ryhmien työskentelypisteillä kokoamat ideat ja niistä osallistujat valitsivat arkeen otettavat käytännöt (Taulukko 3). Hannuksenkartanossa saatiin koostettua yhteistuumin lista omahoitajalle kuuluvista tehtävistä. Ensimmäisessä työpajassa sovituista keinoista oli jäänyt toteutumatta neljä osa-aluetta. Huoneentaulua ei ollut tehty yhdellekään asukkaalle, koska se oli koettu hankalaksi toteuttaa. Jatkossa päätettiin ottaa kokeiluun kevyempi versio, eli täyttää elämänpuu, jossa on valmiita kohtia esimerkiksi mielialasioille. Mahdollista on myös täyttää yhdessä asukkaan kanssa hänen elämästään ja mieltymyksistään kertovaa kirjasta, johon voi laittaa tekstin lisäksi kuvia ja valokuvia. Tärkeäksi koettiin, että elämänpuu tai kirjanen tehdään yhdessä asukkaan kanssa ja hänen suostumuksellaan. Tarvittaessa hyödynnetään omaisen apua.

Hannuksenkartanossa WhatsApp -videopuheluiden rinnalle päätettiin ottaa käytäntö tavallisesta puhelinsoitosta omaiselle kerran kuukaudessa ihan vain kuulomisten vaihtoa varten. Kaikilla omaisilla ei ole käytössään puhelinta, jolla voisi käyttää WhatsAppia. Työpajassa syntyi myös mukava idea kuvakortin lähettämisestä omaiselle esimerkiksi jouluisin. Omahoitajan mukana olo uuden asukkaan tulotilanteesta asti oli tuottanut haasteita. Ratkaisuksi kirjattiin tiedottaminen tulevasta asukkaasta mahdollisimman aikaisessa vaiheessa ja omahoitajan valitseminen ennen asukkaan muuttoa. Tahtotilana olisi, että omahoitaja olisi vuorossa uuden asukkaan saapuessa ja asukkaan kanssa voisi viettää mahdollisimman paljon aikaa. Hoito- ja palvelusuunnitelma laaditaan omahoitajan ja sairaanhoitajan yhteistyönä. Yhteistyön asukkaan omahoitajien kesken koettiin myös olleen vähäistä. Päätettiin, että siihen kiinnitetään jatkossa enemmän huomiota. Hoito- ja palvelusuunnitelmaa päivitetään yhdessä ja mahdollisesti tehdään yhteistyötä myös hoitokokousten ja virikkeiden järjestämisen suhteen. (Taulukko 3.)

Kolmannella työskentelypisteellä Hannuksenkartanossa osallistujat olivat pohtineet ratkaisuita siihen, miten omahoitajuuden toteutumista arjessa voisi parantaa. Koontikeskustelussa päätettiin, että tähtipäivä on edelleen hyvä näkyä työvuorolistassa. Kokeilujaksolla tähtipäiviä ei suurimmassa osassa työvuorolistoja ollut jostain syystä ollut, joten sen vuoksi tähtipäivä oli pääosin jäänyt toteutumatta. Sovittiin, että tähtipäivänä myös toisissa siivissä kierrossa olevat työntekijät voivat mennä omaan siipeensä viettämään aikaa omahoidettavansa kanssa ja hoitamaan muita omahoitajalle kuuluvia tehtäviä. Tähtipäivän lisäksi päätettiin panostaa myös spontaaniin ajanvietteeseen omahoidettavan kanssa silloin, kun on aikaa ja inspiraatio iskee. (Taulukko 3.)

Taulukko 3. Hannuksenkartanossa jatkokehittävät osa-alueet ja niihin valitut keinot.

HANNUKSENKARTANO	
Kehitettävä osa-alue	Valitut keinot
Omahoitajan tehtäväkuva	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Laadittiin lista omahoitajalle kuuluvista tehtävistä
Ideoita toimimattomiin keinoihin <ul style="list-style-type: none"> • Huoneentaulu asukkaalle → • WhatsApp -videopuhelut → • Omahoitaja mukana asukkaan tulotilanteesta asti → • Yhteistyö asukkaan omahoitajien kesken → 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elämänpuu tai kirjanen ▪ Vaihtoehtona tavallinen puhelinsoitto omaiselle 1x/kk ▪ Kuvakortin lähettäminen esim. jouluksi ▪ Enemmän tietoa asukkaasta ennen hänen tuloaan ▪ Omahoitajan valitseminen ennen asukkaan muuttoa ▪ Omahoitaja vastaanottamassa uutta asukasta ▪ Hoito- ja palvelusuunnitelman laadintaan osallistuminen ▪ Hoito- ja palvelusuunnitelman päivittäminen yhdessä ▪ Hoitokokouksen ja virikkeiden järjestämisessä yhteistyötä
Miten omahoitajuuden toteutumista arjessa voisi parantaa?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tähtipäivä työvuorolistalla ▪ Spontaania ajanvietettä esim. vuoronvaihteessa, kun on aikaa ja inspiraatio iskee

Hopeatuvalla (Taulukko 4) tähtipäivä oli koettu hyvänä keinona korvamerkitä tietty aika omahoitajuudelle, ja ajan viettäminen oli pääosin toteutunut. Tätä halettiin jatkaa vastaisuudessakin. Työpajoissa käytiin pohdintaa siitä, että tähtipäivän toteutumiseksi on muistettava katsoa työpaikan paperilistaa, jotta jokaisen tulee huomioitua, milloin on suunniteltu tähtipäivä, koska työvuorolistan mobiiliversiossa sitä ei ole nähtävillä. Työtovereita on myös hyvä tiedottaa omasta tähtipäivästään kyseisenä päivänä, jolloin myös he omalta osaltaan ja työnjaoilla mahdollistavat tähtihetken pitämisen. Halutessaan työparin kanssa voi myös sopia, että tähtipäivänä on vastuussa omahoidettavastaan ja hänen kanssaan tehtävistä hoitotoimenpiteistä, joiden lomassa voi samalla kysellä, miten omahoidettava haluaisi iltapäivällä tähtihetkeä omahoitajan kanssa viettää. Tähtipäivän viettämisessä vain mielikuvitus on rajana. Työpajassa keskusteltiin myös siitä, että jos jostain syystä joutuu perumaan tähtihetken pitämisen omahoidettavan kanssa, niin omahoitaja siirtää sen oma-aloitteisesti toiselle ajankohdalle.

Omahoidettavaan tutustumisessa elämänpuu oli koettu mukavaksi tavaksi tutustua asukkaaseen ja sijoitettuna huoneen seinälle se oli auttanut koko henkilökuntaa tutustumaan asukkaaseen paremmin. Hopeatuvalla työpajoissa nousi esille myös tärkeä ajatus siitä, ettei lopeteta asukkaaseen tutustumista monenkaan vuoden tuntemisen jälkeen, sillä mielenkiinnonkohteet ja tarpeet voivat muuttua ajan saatossa ja toimintakyvyn muutosten myötä. Keskusteluun nousi myös omahoidettavan papereihin ja kirjauksiin syvällisen tutustumisen tärkeys kokonaistilanteen hahmottaakseen sekä siinä omaisyhteistyön hyödyntäminen. (Taulukko 4.)

Hopeatuvalla hoito- ja palvelusuunnitelmia oli hyvin päivitetty omahoitajien toimesta edellisen työpajan jälkeen. Työpajassa puhuttiin siitä, että omahoitajien on nyt tärkeää pitää hoito- ja palvelusuunnitelmat ajan tasalla eli muistaa edelleen päivittää niitä aina omahoidettavan voinnin muutosten myötä. Toisessa työpajassa nousi ajatuksia myös siitä, että on hyvä hyödyntää kollegoiden huomioita, ajatuksia ja käytänteitä hoito- ja palvelusuunnitelmien päivytyksessä eli käydä työtovereiden kanssa avointa keskustelua omahoidettavan voinnista sekä toiminta-

kyvyn ja mielekkään arjen tukemisesta. Hoito- ja palvelusuunnitelmien päivittämisestä ja laatimisesta oli edellisen työpajan jälkeen työntekijä tehnyt hyvän ja yksityiskohtaisen kirjallisen ohjeen kaikkien hyödynnettäväksi. Osa työntekijöistä oli vielä kaivannut opastusta ja saanut sitä. Lisäksi työntekijät olivat myös keskenään auttaneet ja opastaneet toisiaan hoito- ja palvelusuunnitelmien päivityksessä. (Taulukko 4.)

Pääaiheiden lisäksi Hopeatuvalla keskustelua virisi myös muista asioista. Työpajoissa ideointia tuli esimerkiksi siitä, että omahoidettavia voisi vielä enemmän aktivoida myös arjessa toimintakyvyn huomioiden, tähtipäivän ulkopuolellakin, pieniin askareisiin, kuten vaatteiden viikkaukseen. Todettiin myös, että arjen kuulumisten vaihtoa omahoidettavan omaisten kanssa voitaisiin vastaisuudessa tehdä entistä enemmän. Ei tarvitsisi aina olla mitään erityistä asiaa, vaan voisi soittaa vain sen hetken kuulumisia, mikä varmasti ilahduttaisi omaisia. (Taulukko 4.)

Taulukko 4. Hopeatuvalla jatkokehittävät osa-alueet ja niihin valitut keinot.

HOPEATUPA	
Kehitettävä osa-alue	Valitut keinot
Tähtipäivä	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Koettu hyväksi ▪ Tarkistaa päivä paperilistalta ▪ Tiedottaa työkavereita tähtipäivästä
Omahoidettavaan tutustuminen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tutustuminen asukkaasta olemassa oleviin tietoihin ▪ Elämänpuu ▪ Omaiset
Hoito- ja palvelusuunnitelma	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Päivitetään aina voinnin muuttuessa ▪ Hyödynnetään työkavereiden tietotaitoa ja havaintoja
Muuta	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Omahoidettava mukaan pieniin arjen askareisiin toimintakyvyn mukaan ▪ Arjen kuulumisten vaihtoa säännöllisesti omaisten kanssa

Julisteen ideoinnissa työntekijät olivat kirjoittaneet ylös positiivisia lauseita ja sanoja omahoitajuudesta. Ne päätettiin kaikki sisällyttää valmiiseen julisteeseen. Kummassakin yksikössä työntekijät olivat ottaneet julistetta varten myös aihetta kuvaavan valokuvan kännykkäkameralla. Hannuksenkartanossa osa työntekijöistä oli lisäksi piirtänyt omahoitajuuteen liittyviä kuvia. Työpajan lopuksi osallistujat täyttivät palautekyselyn (Liite 3) ja päätteeksi luimme vielä työpajan aluksi osallistujilta kerätyt laput siitä, mikä omahoitajuudessa on parasta.

4.9 Loppuarviointikysely

Loppupalautteen keräsimme sähköisen Webropol-kyselyn avulla. Linkin kyselyyn jaoimme henkilökunnalle sähköpostin kautta. Kysely oli avoinna Hannuksenkartanossa 28.3.–9.4.2022 ja Hopeatuvalta 5.4.–9.4.2022. Loppuarviointikyselyllä (Liite 6) kartoitimme muun muassa tietoa siitä, onko omahoitajuus tullut kehittämisprojektin myötä näkyvämmäksi työyksikön arjessa ja mikäli on, niin millä tavalla. Kysyimme myös, oliko valitsemamme menetelmät koettu toimiviksi ja olimmeko niiden avulla onnistuneet osallistamaan työntekijät mukaan kehittämisprosessiin.

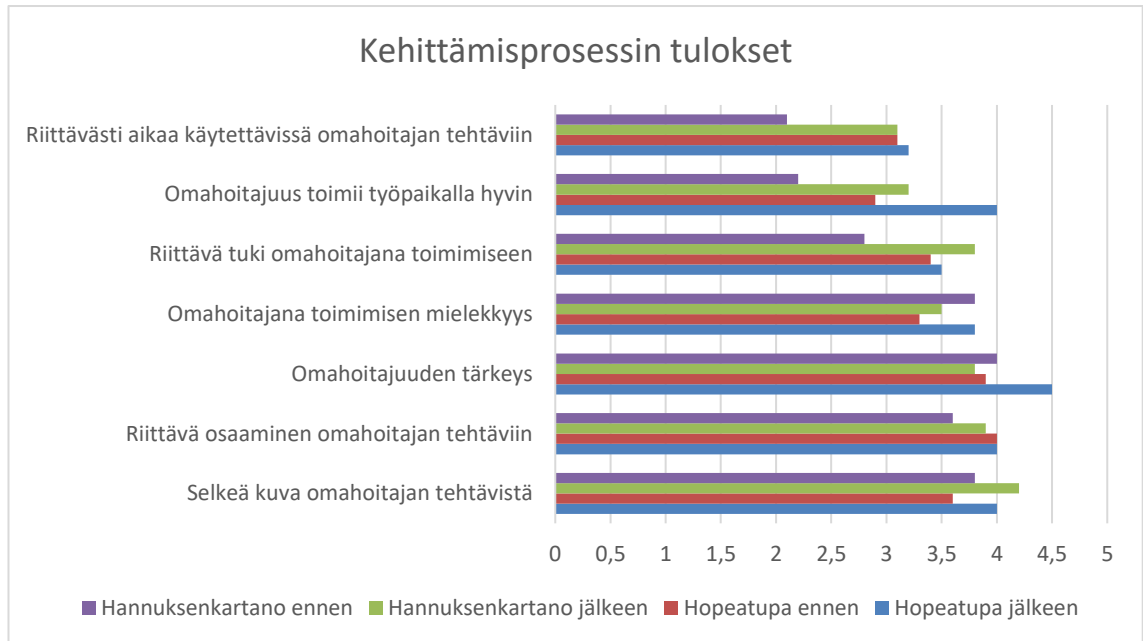
Loppuarviointikyselyyn laitoimme myös osittain samoja kysymyksiä kuin alkukartoituskyselyssä, jotta pystyimme vertailemaan omahoitajuuden kehittymistä prosessin aikana. Esimerkkinä samoista monivalintakysymyksestä alkukartoituskyselyssä ja loppupalautteessa: ”Koen omahoitajuuden tärkeäksi”, ”Minulla on selkeä kuva siitä, mitä tehtäviini omahoitajana kuuluu”, ”Koen omahoitajuuden tärkeäksi” ja ”Omahoitajuus on minulle mieluisaa”. Vastauksia loppuarviointikyselyyn saatiin Hannuksenkartanosta 13 kappaletta ja Hopeatuvalta kuusi.

5 TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1 Kehittämisen prosessin onnistuminen

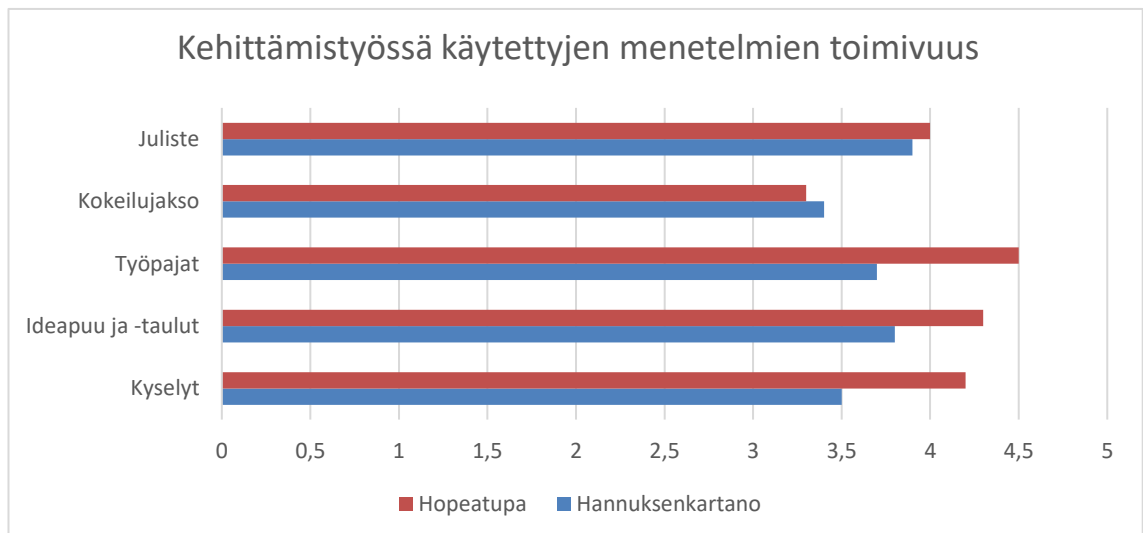
Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kehittää omahoitajuutta ja tehdä sitä näkyvämmäksi yksiköiden toiminnassa sekä selkeyttää omahoitajan tehtävänkuvaa. Tärkeänä periaatteena oli työntekijöiden osallistaminen kehittämistyöhön. Nämä tavoitteet saavutettiin. Opinnäytetyömme ei ollut tutkimuksellinen, joten varsinaista analyysiä henkilökunnalle suunnattujen kyselyiden tuloksista ei tehty. Kehittämistyön onnistumista arvioidaksemme hyödynsimme kuitenkin loppuarviointikyselyn tuloksia ja vertailimme niitä alkukartoituskyselystä saatuihin vastauksiin. Kyselyihin vastanneiden määrä oli melko alhainen, etenkin Hannuksenkartanossa, jossa vastauksia saatiin sekä alkukartoitus- että loppuarviointikyselyssä 13 kappaletta. Hopeatuvalla vastauksia tuli alkukartoituskyselyyn kahdeksan ja loppuarviointikyselyyn kuusi kappaletta. Tulosten vertailukelpoisuutta heikensi alhaisen vastausmäärän vuoksi se, että alkukartoitus- ja loppukyselyn vastaajat saattoivat olla eri henkilöitä.

Kehittämisen prosessin myötä työntekijät kokivat omahoitajan työnkuvan selkiytyneen. Kyselyn vastauksista kävi ilmi hoitohenkilökunnan kokemus siitä, että omahoitajuus toimi heidän mielestään kummassakin yksikössä paremmin kuin ennen kehittämissuunnitelman alkua. Suurin osa vastaajista koki, että omahoitajuus oli kaiken kaikkiaan tullut näkyvämmäksi työyksiköiden arjessa vähintäänkin hieman. Yksi Hopeatuvalla vastanneista koki, että omahoitajuus oli tullut jopa huomattavasti näkyvämmäksi. Omahoitajuus koettiin Hopeatuvalla aiempaa tärkeämmäksi ja mieluisammaksi. Hannuksenkartanossa koettiin lisäksi oman osaamisen omahoitajana toimimiseen lisääntyneen kehittämissuunnitelman myötä ja ajan riittävyyden omahoitajan tehtävien hoitamiseen parantuneen. Hannuksenkartanon tuloksissa oli selvästi havaittavissa myös omahoitajuuteen saatavan tuen lisääntyminen.



Kuvio 4. Kehittämispöressin tulokset henkilökunnan kokemana.

Kysyimme loppuarviointikyselyssä myös kehittämistyössä käyttämiemme menetelmien toimivuudesta: kyselyistä, ideapuusta ja -tauluista, työpajoista, kokeilujaksosta työpajojen välillä sekä julisteesta. Työpajat nousivat kyselyssä Hopeatuvalla toimivimmaksi menetelmäksi ja Hannuksenkartanossa toimivin menetelmä henkilökunnan mielestä oli ollut lopputuotoksena syntynyt juliste. Kokeilujakso työpajojen välillä keräsi kummassakin yksikössä alhaisimmat arvioinnit. (Kuvio 3.)



Kuvio 5. Kehittämistyössä käytettyjen menetelmien toimivuus henkilökunnan kokemana.

Loppukyselyn avoimeen kysymykseen *Mikä kehittämistyössä oli onnistunutta?* työntekijöiden vastauksia:

Työntekijöiden osallistaminen oli onnistunutta, osallistujamäärä oli mielestäni yllättävän hyvä.

Ainakin se, että tästä omahoitajuudesta alettiin puhua ja järjestettiin työpajoja tms.

Näkyvyys, taulut ja julisteet. Antoi ajattelemisen aihetta.

Työpajat.. Ei vaadittu "liikaa".. lähdettiin liikkeelle oikeasti mahdollisin muutoksin eikä tehty liian suureellisia suunnitelmia.

Työpajat olivat mukavia, työskentely niissä hyvin järjestetty ja sai jakaa ajatuksia toisten kanssa.

Avoimia vastauksia loppukyselystä työntekijöiltä kysymykseen *Mitä kehittämistyössä olisi voinut tehdä paremmin?:*

En osaa sanoa.

Ehkä aikaa olisi voinut olla enemmän tai työpajoja vielä useampi.

Kehittämistyö oli onnistunutta, se vain kaipaa vastavuoroisuutta henkilökunnalta.

Tämä sattui huonoon aikaan...

5.2 Kehittämistyön tuotokset

5.2.1 Hanuksenkartanon uudet toimintamallit

Tuotoksena opinnäytetyöstämme syntyi uusia omahoitajuuden toimintamalleja Hanuksenkartanoon (Taulukko 5) ja Hoitokoti Hopeatuvalle (Taulukko 6). Hanuksenkartanon henkilökunta oli kehittämisideoissaan toivonut työvuorolistalle merkattavaa aikaa omahoitajan tehtävien toteuttamiseen ja ajan viettämiseen omahoidettavan kanssa. Työpajatyöskentelyn tuloksena aiemmin muussa tarkoituksessa työvuorolistoilla ollut tähtipäivä päätettiin jatkossa hyödyntää omahoitaja-aikana iltapäivällä vuoronvaihteessa. Omahoitaja-aikaa mennään tähtipäivänä viettämään oman asukkaan kanssa, vaikka varsinainen työvuoro olisi sinä

päivänä toisessa siivessä. Jos tähtipäivänä omahoitaja-ajan toteuttaminen ei jostain syystä onnistu, huolehtii työntekijä itse sen siirtämisestä johonkin muuhun ajankohtaan. Myös spontaania ajanvietettä sovittiin lisättäväksi arkeen. (Taulukko 5.)

Asukkaaseen ja hänen elämänsä historiaansa tutustumiseksi käyttöön päätettiin ottaa elämänpuu -lomake, joka täytetään yhdessä asukkaan ja tarvittaessa hänen omaisensa kanssa. Elämänpuu kiinnitetään asukkaan huoneen seinälle. Vaihtoehtoisesti asukkaan kanssa voidaan täyttää hänestä kertovaa kirjasta. Hoito- ja palvelusuunnitelmat omahoitaja pitää aina ajan tasalla. Niiden päivittäminen oli Hannuksenkartanossa toteutunut jo kokeilujaksolla hyvin. Tarvittaessa ohjeistettiin pyytämään päivittämiseen neuvoja ja apua työkavereilta. Omahoitajan mukana olo jo heti uuden asukkaan tulotilanteesta asti oli kokeiluvaiheessa koettu haastavaksi järjestää. Päätettiin kuitenkin sairaanhoitajien kanssa tehtävällä yhteistyöllä pyrkiä mahdollisuuksien mukaan järjestämään niin, että omahoitaja olisi työvuorossa uuden asukkaan muuttopäivänä, ja ainakin olisi mukana laatimassa asukkaalle ensimmäistä hoito- ja palvelusuunnitelmaa. Omaisyhteistyötä päätettiin lisätä ottamalla käyttöön tapa kuukausittaisesta puhelinsoitosta kuulumisten vaihtoa varten. Joidenkin omaisten kohdalla voidaan hyödyntää myös WhatsApp -videopuheluita. Mukavana yllätyksenä omaiselle voi lähettää esimerkiksi jouluksi kuvakortin asukkaasta. (Taulukko 5.)

Kaiken kaikkiaan Hannuksenkartanossa oli toivottu selkeyttä omahoitajan tehtävänkuvaa ja se toteutettiin työpajassa laaditun tehtävälistan avulla. Tehtävälista löytyy tulostettuna jokaisen siiven toimistosta omahoitajuuskansiosta. Lisäksi henkilökunta kaipasi enemmän yhteistyötä omahoitajien kesken. Aiempi käytäntö yhdestä varsinaisesta omahoitajasta ja yhdestä varaomahoitajasta päätettiin muuttaa kahdeksi omahoitajaksi, jotka tekevät yhteistyötä ainakin hoito- ja palvelusuunnitelmien päivityksessä, mutta niin halutessaan myös esimerkiksi viriketoiminnan ja vuosittaisten hoitokokousten järjestämisessä. (Taulukko 5.)

Taulukko 5. Hannuksenkartanon omahoitajuuden uudet toimintamallit.

HANNUKSENKARTANO	
Kehitettävä osa-alue	Sovitut toimintamallit
Ajan viettäminen omahoidettavan kanssa ja aika omahoitajan tehtäviin	<ul style="list-style-type: none"> - Tähtipäivä työvuorolistalla - Spontaani ajanvietto ja jutteluhetket
Asukkaaseen ja hänen elämänsä tutustuminen	<ul style="list-style-type: none"> - Elämänpuu tai täytettävä kirjanen
Hoito- ja palvelusuunnitelman laatiminen ja päivittäminen	<ul style="list-style-type: none"> - Hoito- ja palvelusuunnitelman pitäminen ajan tasalla - Tarvittaessa neuvojen pyytäminen työkavereilta
Omahoitaja mukana asukkaan tulotilanteesta asti	<ul style="list-style-type: none"> - Enemmän tietoa asukkaasta ennen hänen tuloaan - Omahoitajan valitseminen ennen asukkaan muuttoa - Omahoitaja vastaanottamassa uutta asukasta - Hoito- ja palvelusuunnitelman laadintaan osallistuminen
Yhteydenpito omaisiin	<ul style="list-style-type: none"> - Puhelinsoitto 1x/kk kuulumisten vaihtoon - WhatsApp -videopuhelut - Kuvakortin lähettäminen esim. jouluna
Yhteistyö asukkaan omahoitajien kesken	<ul style="list-style-type: none"> - Hoito- ja palvelusuunnitelman päivittäminen yhdessä - Virikkeiden ja hoitokokousten järjestämisessä yhteistyön tekeminen
Omahoitajan tehtäväkuvan selkeyttäminen	<ul style="list-style-type: none"> - Lista omahoitajan tehtävistä

5.2.2 Hopeatuvan uudet toimintamallit

Hopeatuvalla nousi alkukartoituskyselyssä ja ensimmäisessä työpajassa esiin työntekijöiden toive työvuorolistaan merkatulle ajalle, joka olisi varattu omahoitajan tehtäviin. Päädyttiin tähtimerkintään työvuorolistaan, vuorotellen jokaisen omahoitajana toimivan kohdalle ja siitä alettiin käyttämään nimitystä tähtipäivä. Toisessa työpajassa kävi ilmi, että tähtipäivä oli ollut kokeilujaksossa toimiva menetelmä. Tähtipäivänä omahoitaja suunnitellusti käyttää noin tunnin verran ilta-päivällä aikaa omahoitajana toimimiseen ja omahoitajan tehtävien toteuttamiseen. Mikäli tähtipäivän pitämiseen tulee esteitä, työntekijä itse siirtää tähtipäivän toiseen ajankohtaan ja huolehtii sen pitämisestä. Sovittiin myös tähtipäivän ulkopuolisesta viikoittaisesta jutteluhetkestä, kuulumisten vaihdosta, omahoidettavan kanssa. (Taulukko 6.)

Hopeatuvalla omahoidettavan elämänselän historiaan tutustumisen keinoiksi työntekijät ideoivat jo olemassa oleviin tietoihin tutustumisen lisäksi elämänpuun ja elämäntarina -lomakkeen sekä omaisyhteistyön hyödyntämisen. Toisessa työpajassa osalle omahoidettavista tehdyt elämänpuut koettiin mieleisiksi. Ne olivat auttaneet myös toisia hoitajia tutustumaan asukkaisiin paremmin ja syvällisemmin. Esille nousi myös hieno oivallus siitä, ettei lopeteta omahoidettaviin tutustumista monienkaan vuosien tuntemisen jälkeen, sillä tarpeet ja tykkäämisen kohteet voivat muuttua vuosien kuluessa ja toimintakyvyn muutosten myötä. (Taulukko 6.)

Omahoidettavien omaisten kanssa pidettävää yhteistyötä työntekijät halusivat tiivistää. Yhteisesti Hopeatuvan työpajoissa sovittiin, että vähintään kuukausittain ollaan omahoidettavan omaiseen yhteydessä ja vaihdetaan arjen kuulumisia. Lisäksi kuvaviestit omahoidettavasta ja hänen arjestaan ovat yhteydenpitomenetelmä, joka on koettu mieluisaksi. Hoito- ja palvelusuunnitelmien laatiminen ja päivitys sovittiin kuuluvaksi omahoitajille. Keskustelua käytiin työntekijöiden kesken työpajoissa myös siitä, että apua itse hoito- ja palvelusuunnitelmien päivitykseen voi kysyä rohkeasti työkavereilta sekä myös apua ja vinkkejä omahoidetta-

vansa toimintakyvyn arviointiin ja tukemisen keinoihin hoito- ja palvelusuunnitelmaa päivittäessä. Hoito- ja palvelusuunnitelman päivittämisestä oli tehty yhden työntekijän toimesta yksityiskohtainen kirjallinen ohje sekä osa työntekijöistä oli saanut henkilökohtaista ohjausta suunnitelmien päivittämiseen. (Taulukko 6.)

Taulukko 6. Hopeatuvan omahoitajuuden uudet toimintamallit.

HOPEATUPA	
Kehitettävä osa-alue	Valitut keinot
Ajan viettäminen omahoidettavan kanssa Aika omahoitajan tehtäviin	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tähtipäivä → katsoa oman tähtipäivän ajankohta ja informoida siitä myös muita ▪ Viikoittainen porinahetki
Asukkaan elämänselämään tutustuminen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tutustuminen asukkaasta olemassa oleviin tietoihin ▪ Elämänpuu, elämäntarinalomake ▪ Omaisyhteistyö
Yhteydenpito omaisiin	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Puhelinsoitto omaiselle 1x / kk ▪ Kuvatervehdykset ▪ Arjen kuulumisten vaihto omaisten kanssa
Hoitosuunnitelman laatiminen ja päivittäminen Toimintakyvyn arviointi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hoito- ja palvelusuunnitelman laatiminen ja ajan tasalla pitäminen omahoitajan tehtäväksi ▪ Ohjeistusta ja neuvontaa hoito- ja palvelusuunnitelmien tekemiseen ja päivittämiseen ▪ Hyödynnetään työkavereiden tietotaitoa ja havaintoja

Työpajojen yhteydessä kummassakin yksikössä osallistujien täyttämistä palautekyselyistä kävi ilmi, että osallistujat olivat kokeneet työpajat hyödyllisiksi ja mielekkäiksi tavoiksi innovoida uusia toimintatapoja. Ryhmiin jaon toteutuksesta

sekä pari- ja pienryhmä työskentelystä ja napakasta alkuinfosta oli tykätty. Ensimmäisen työpajan jälkeisistä palautekyselyissä oli myös pohdintaa siitä, kuinka uudet toimintatavat mahtavat tulla käytännössä kokeilujakson aikana toimimaan. Kaiken kaikkiaan työpajojen palautteista tuli ilmi, että osallistujat olivat pitäneet niihin osallistumisesta ja niiden toteutuksesta.

5.2.3 Julisteet omahoitajuuden periaatteista

Omahoitajuuden toimintamallien lisäksi opinnäytetyön tuotoksena syntyi kumpaankin työyksikköön omanlaisensa juliste yhteisten tilojen seinälle laitettavaksi (Kuva 1). Sommittelimme kummankin yksikön henkilökunnan toisessa työpajassa kirjoittamat sanat, pienet lauseet, kuvat ja piirustukset omaksi julisteekseen Canva -ohjelman ilmaisversiolla. Valmiit julisteet tulostimme A3 -kokoisena ja kehystimme työyksiköiden seinälle yleisiin tiloihin nähtäville. Kehystämisen avulla julisteelle saatiin taulumaista arvokkuutta.

Hannuksenkartanossa jokaisen asuinsiiven aulaan sijoitettiin yksi juliste. Hopeatuvalle tuli yhteensä kaksi julistetta. Julisteiden avulla omahoitajuuden periaatteet ovat yksiköissä niin työntekijöiden, asukkaiden kuin omaistenkin nähtävillä ja siten tulevat helpommin osaksi arkea ja tuovat omahoitajuutta näkyvämmäksi. Henkilökunnalle tehdyn loppuarviointikyselyn avoimissa vastauksissa julisteet oli mainittu omahoitajuutta näkyvämmäksi tuoneena elementtinä.



Kuva 1. Opinnäytetyön tuotoksena yksiköiden seinälle valmistuneet julisteet.

6 TYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Opinnäytetyössämme otimme huomioon myös eettisiä kysymyksiä. Työskentelimme opinnäytetyötä tehdessä hyvien tieteellisten käytäntöjen (HTK) mukaisesti eli rehellisesti, huolellisesti, avoimesti ja muita kunnioittaen (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto [ARENE ry] 2019). Plagioinnin välttämiseksi pyrimme käyttämään täsmällisiä lähdeviitteitä, luotettavia lähteitä ja erottamaan yleisen tiedon ja erityisen tiedon toisistaan (Vilkkä & Airaksinen 2003, 78).

Tasa-arvon otimme huomioon siten, että vaikka työyhteisön hoitohenkilökunnasta kaikki eivät päässeet osallistumaan varsinaisiin työpajoihin, jokaisella oli mahdollisuus saada ajatuksensa kuuluviin prosessin eri vaiheissa tehtyjen kyselyiden sekä ideapuun tai ideataulujen avulla. Jokaisella oli myös oikeus päättää osallistumisestaan. Kyselylomakkeiden mukaan liitimme saatekirjeen. Kyselyn mukana olevan saatetekstin tulee sisältää riittävästi informaatiota muun muassa tutkimusongelmasta, tutkimuksen tavoitteesta ja tarkoituksesta sekä kerättävien tietojen ja vastausten käytöstä. Näin vastaajat tietävät, mihin ovat osallistumassa ja voivat tehdä päätöksen osallistumisestaan. (Vilkkä 2007, 87–88.) Myös ideapuun ja ideataulujen yhteyteen laitoimme tiedot, mikä tarkoitus niillä on ja mihin niistä saatuja tietoja käytetään. Työpajoissa annoimme saman informaation suullisesti.

Henkilötietojen käsittelyn minimoimme ja yksityisyyden suojan takasimme kyselyissä, kehittämisideoinnissa sekä palautteen annossa siten, ettei niissä missään vaiheessa pyydetty vastaajien tausta- tai henkilötietoja. Sähköisten kyselyiden linkin lähetimme ryhmäsähköpostina, jolloin yksittäisiä sähköpostiosoitteita ei kerätty, eikä tallennettu. Työn luotettavuutta edistimme edellä mainittujen eettisten työskentelytapojen lisäksi oikea-aikaisella ajoituksella. Kyselyitä emme toteuttaneet lomien aikana ja kyselyihin, ideapuuhan ja palautteen antamiseen sekä uusien työtapojen toteutukseen annoimme tarpeellisen ajan. Lisäksi motivoimme henkilökuntaa vastaamiseen ja osallistumiseen selkeillä, yleiskielellä ilmaistuilla saateteksteillä ja ohjeistuksilla, jotka löytyvät liitteistä 1, 5 ja 7 (Vilkkä 2007, 65).

7 POHDINTA

Idea toiminnallisen opinnäytetyön toteuttamisesta lähti halustamme tuottaa opinnäytetyöllämme konkreettista ja aitoa hyötyä omille työpaikoillemme. Koimme tärkeäksi tehdä jotain, mikä ei unohtuisi tarpeettomana kaapin perälle pölyttymään, vaan toimintana lähtisi elämään työyhteisössä ja tuottaisi arvoa sekä työntekijöille että yksiköiden asukkaille. Vanhustyön kehittäminen on meille molemmille lähellä sydäntä, ja koska kehittämisosaaminen on myös geronomin ammatin keskeinen osaamisalue, halusimme haastaa itsemme viemällä työyksiköisämme läpi kokonaisen kehittämisprosessin. Yhteen yksikköön tehtävä kehittäminen olisi riittänyt kattamaan opinnäytetyön laajuuden vaatimukset, mutta halusimme nimenomaan tuoda kehittämisprosessin hyödyt molempiin yksiköihin. Lisäksi oli kiinnostavaa päästä vertailemaan kehittämistyön etenemistä ja onnistumista kahdessa hyvin eri kokoisessa työyhteisössä.

Omahoitajuuden kehittäminen valikoitui opinnäytetyön aiheeksi omasta ehdotuksestamme, sillä koimme, että omahoitajuuden toteutuminen oli vaihtelevaa ja ennen kaikkea pidimme tärkeänä, että omahoitajuus näkyisi yksiköiden päivittäisessä arjessa selkeämmin. Aiheesta tehdyt tutkimukset sekä geronomiopinnot tukivat ajatustamme siitä, että toimivilla omahoitajuuden käytännöillä voidaan lisätä asukkaiden elämänlaatua parantamalla heidän mahdollisuuksiaan yksilölliseen elämään palveluasumisen ympäristössä. Toimeksiantajan edustajat olivat samaa mieltä aiheen tärkeydestä ja ajankohtaisuudesta, joten työ päätettiin toteuttaa. Yksiköiden henkilökunnalle tekemämme alkukartoituskyselyn tulokset vahvistivat näkemystämme siitä, että omahoitajuuden toteutumisessa ja käytännöissä oli tarvetta kehittämiselle.

Yksiköiden koon, sijainnin ja toiminnan järjestämistavan (kunnallinen vs. yksityinen) eroista huolimatta omahoitajuuteen liittyvät kehittämistarpeet näyttäytyivät molemmissa yksiköissä hyvin samanlaisina. Myös ratkaisuita niihin työntekijät löysivät pitkälti saman tyyppisistä keinoista. Suurimmaksi eroksi kehittämistyön kannalta muodostui lopulta yksiköiden koko. Käytännön prosessin toteutusta

veimme molemmissa yksiköissä eteenpäin samassa tahdissa, mutta omahoitajuuden kehittymisen tavoitteiden suhteen pienemmässä yksikössä päästiin samassa ajassa pidemmälle kuin isommassa. Tämä oli odotettavissa ja vahvistaa teoriaa siitä, että muutosten toteutuminen vie sitä enemmän aikaa, mitä useampaa henkilöä ne koskevat. Pienessä työyhteisössä kehittämistyö on isoa ketterämpää. Pienen työyhteisön etu tässä kehittämistyössä oli myös se, että suurempi osa työntekijöistä pääsi osallistumaan työpajatyöskentelyyn, mikä vaikutti olevan käytössä olleista menetelmistä kaikkein osallistavin. Molemmissa yksiköissä kuitenkin edettiin tavoitteiden suuntaan ja kehittymistä tapahtui.

Toiminnallisessa opinnäytetyössämme pääpaino oli tietoisesti vahvasti käytännön kehittämistyön toteutuksessa ja sen kuvaamisessa. Toimintaa oli paljon, mahdollisesti joku voisi ajatella, että liikaakin, mutta itse koimme kaiken olleen kehittämistyön kannalta merkityksellistä. Toteutetun toiminnan havainnollistamiseksi kokosimme yhteen kehittämisprosessin varrelta ottamiamme valokuvia (Liite 7). Pientä tutkimuksellista vivahdetta opinnäytetyössämme saattaa olla havaittavissa siihen sisältyneiden useampien kyselyiden vuoksi, mutta niitä ei analysoitu tutkimuksellisesta näkökulmasta, vaan ne olivat mielestämme oleellisia kehittämiskohteiden tunnistamisen, kehittämistyön suuntaamisen ja lopulta onnistumisen arvioinnin kannalta.

Teoreettista viitekehystä rakensimme siltä pohjalta, mikä oli kehittämistyön perustelun ja toteuttamisen sekä aiheen ymmärtämisen kannalta oleellista. Pidimme sen laajuuden tarkoituksella maltillisena, jotta raportin kokonaispituus pysyisi jollakin tapaa hallinnassa. Tietoperustan laatimisessa törmäsimme lisäksi ongelmaan omahoitajuutta käsittelevän tutkimustiedon vähäisyydestä. Monet tutkimuksista, joita löysimme, olivat joko iältään vanhoja tai niitä ei ollut maksuttomasti saatavilla. Ne olivat myös useimmiten terveydenhuollon kontekstiin sijoitettavia, mikä ei ole täysin verrattavissa omahoitajuuteen pitkäaikaisasumisessa. Laajensimme hakua omahoitajuudesta myös yksilövastuiseen hoitotyöhön, josta omahoitajuus on saanut alkunsa. Sen vuoksi tämän opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä on paikoitellen puhuttu potilaasta, vaikka ikäihmisten palveluissa

käytetään termejä asiakas tai asukas. Hyödynsimme tiedonhaussa opinnäytetyön alkuvaiheessa tietoasiantuntijan ohjausta, mutta harmiksemme hänkin totesi, että tutkimustietoa aiheesta oli niukasti olemassa ja saatavilla. Sen sijaan opinnäytetöitä omahoitajuuteen liittyen löytyi runsaasti, mikä mielestämme kielii käytännön työelämän tasolla nähtävästä omahoitajuuden tärkeydestä.

Opinnäytetyöprosessi on kaikkienensa ollut iso oppimiskokemus. Suurimpana ja tärkeimpänä oppimiskokemuksena pidämme prosessin myötä oppimaamme työyhteisön osallistavaa kehittämistä. Se on hyvä ja tärkeä kehittämisen menetelmä, mutta vaatii toimiakseen aiheeseen perehtymistä ja hyvää suunnittelua sekä mielestämme työyhteisön tunteminen on siinä myös eduksi. Kahdestaan opinnäytetöitä tehdessämme saimme jaettua ajatuksia ja ideoita ja täydennettyä toinen toisiamme. Koemme, että kummankin vahvuudet pääsivät opinnäytetyössä esille ja samalla myös poistuimme ajoittain mukavuusalueiltamme ja näin ollen kehityimme prosessin myötä monella osa-alueella. Koemme, että kynnyks toteuttaa kehittämistoimintaa myös tulevaisuudessa on tämän opinnäytetyön toteuttamisen myötä madaltunut.

Yhteistyömme oli koko prosessin ajan sujuvaa ja tasavertaista. Yhteiset suunnitteluhetket pidimme etäyhteyksien välityksellä. Fyysisesti tapasimme ainoastaan työpajapäivinä. Työn tekeminen kaikkienensa oli yli vuoden mittainen prosessi. Välillä etenimme nopeammin ja välillä työn tekemisessä oli hiljaisempia aikoja. Yhteistyö toimeksiantajien ja ohjaavan opettajan kanssa oli toimivaa. Pyysimme ohjausta muutaman kerran opinnäytetyöprosessin aikana ohjaavalta opettajalta ja viestittelimme lisäksi hänen kanssaan Wihissä. Yhden ohjausklinikan varasimme suomen kielen opettajalta alkuvuodesta 2022. Kehittämisprosessin toteuttamisesta työyhteisössä saimme ottaa täyden vastuun, toki pitäen toimeksiantajan edustajat tietoisina suunnitelmistamme ja tarvittaessa tukea saaden. Kaiken kaikkiaan työskentelimme koko opinnäytetyöprosessin ajan hyvin itsenäisesti, sillä emme kokeneet kohdanneemme suurempia ongelmia matkan varrella.

Kehittämisen ohjaajina toimiminen, itsekin työyhteisön jäsenenä, oli varmasti hyvin erilaista kuin jos olisimme tulleet työyhteisön ulkopuolelta. Meillä oli kehittämisprojektia varten tiedossa pitkälti alkutilanteessa vallinneet omahoitajuuden käytännöt työyksiköissämme sekä pieniä aavistuksia mahdollisista kehittämiskohteista. Emme antaneet sen kuitenkaan vaikuttaa liiaksi kehittämisprojektiin. Kehittämisasiheet nostimme suoraan työntekijöiden kyselyissä antamista vastauksista, ja kokeiluun otetut toimintamallit olivat heidän itse ideoimiaan ja valitsemiin. Työpajoissa keskustelua ohjatesa tuli olla tarkkana, etteivät omat ajatuksemme aiheesta päässeet vaikuttamaan kokeiluun otettavien keinojen valintaan, vaan että työntekijät saivat poimia keksimistään ehdotuksista juuri heidän tarpeisiinsa sopivat. Työyhteisön ulkopuolisena objektiivisuus olisi varmasti tullut helpommin luonnostaan. Koimme, että kehittämistyö otettiin hyvin vastaan. Mietimme silti, olisiko sitoutuminen muutoksiin ollut vahvempaa, jos kehittäjänä olisi ollut joku muu kuin heille arkityössä vertainen työtoveri. Työpajoissa osallistuminen oli aktiivista, mutta koko työyhteisölle tarkoitettuihin kyselyihin ja ideointeihin olisimme toivoneet suurempaa osanottoa.

Aikataulullisesti pysyimme tavoitteessa sikäli, että työ valmistui suunnitelman mukaiseen ajankohtaan mennessä. Kehittämisprosessin sisältöjen aikataulutusta sen sijaan päädyimme osin muuttamaan. Alkuperäisen suunnitelman mukaan toiset työpajat olisivat sijoittuneet joulukuun alkupuolelle. Käytännössä jouduimme toteamaan, että kyseiseen ajankohtaan sijoittui työyhteisön näkökulmasta niin paljon huomiota vieviä muita asioita, että koimme kehittämistyön onnistumisen kannalta järkevimmäksi siirtää työpajat rauhallisempaan aikaan tammikuun loppulle. Siirtoa puolsi myös se, että näin työpajojen välille sijoitettavaa kokeilujaksoa saatiin pidemmäksi. Lopulta työpajat toteutuivat helmikuun alkupuolella, sillä tammikuulle sovitut päivät jouduttiin perumaan lyhyellä varoitusajalla toisen meistä sairastuttua. Pidimme tärkeänä sitä, että molemmat pääsevät mukaan ohjaamaan kaikkia työpajoja. Vaikka toisten työpajojen siirtyminen huomattavasti alkuperäistä suunnitelmaa myöhemmäksi tiivistä opinnäytetyön loppuvaiheen työkentelyä, emme kuitenkaan kokeneet, että olisi tullut liian kiire. Kaiken kaikkiaan koimme tärkeimmäksi sen, että prosessin jokainen vaihe saatiin vietyä läpi. Li-

säksi saimme käytännössä huomata, kuinka tärkeää kehittämistyön onnistumisen kannalta on kyky tarpeen vaatiessa joustaa suunnitelmissa ja tehdä niihin muutoksia.

Yhteiskunnallisesti tilanne hoitoalalla ei ole tällä hetkellä helppo koronaviruspandemian sekä valtakunnallisesti vallitsevien jatkuvien rekrytointihaasteiden vuoksi. Työntekijät kokevat väsymystä, mikä väistämättä vaikuttaa kehittämistyöhön sitoutumiseen, ja tätä myös työntekijät toivat kehittämisprosessin aikana palautekyselyissä ilmi. Ajattelemme, että tällaisena aikana oli erityisen tärkeää, että kehittämistyö oli jaettu riittävän pieniin ja helposti toteutettaviin osiin. Esimerkiksi koko päivän kestäviä työpajoja olisi todennäköisesti ollut mahdotonta toteuttaa, mutta parin tunnin pituiset sessiot pystyttiin sijoittamaan normaalien työpäivien sisään. Näin ollen työpajojen mahdollistaminen ei vaatinut ylimääräisen henkilöstöresurssin suunnittelemista kyseisille päiville. Tärkeää oli myös se, että pienikin edistys tavoitteiden suuntaan nähtiin ja tuotiin esiin selkeänä onnistumisena.

Työntekijöiltä ja toimeksiantajilta saamamme palautteen perusteella kehittämistyö ja siihen valitut menetelmät olivat onnistuneita. Olemme itsekkin tyytyväisiä saavutettuihin tuloksiin ja käytännön toteutusta oli mukavaa tehdä. Erityisesti työpajoissa osallistuminen oli aktiivista ja onnistuimme luomaan välittömän, keskustelemaan ilmapiirin. Työpajoja olisi toivottu olevan useampia, joka sekin kertoo niiden mielekkyydestä. Jäimme pohtimaan, miten kehittämisprosessin kokemukset mahdollisesti erosivat heillä, jotka olivat osallisina työpajoissa verrattuna heihin, jotka eivät työpajoihin päässeet osallistumaan. Sitoutuminen kehittämistyöhön koko työyhteisön tasolla, ajatellen myös kyselyitä, ideointeja sekä kokeiluvaiheen toimintaa, olisi voinut olla kattavampaa, jos kaikki tai ainakin lähes kaikki työntekijät olisivat voineet osallistua työpajoihin. Tämän opinnäytetyön puitteissa ei kuitenkaan olisi ollut mahdollista toteuttaa tarpeeksi montaa työpajaa, että esimerkiksi Hannuksenkartanon kaikki työntekijät olisivat päässeet vuorollaan osallistumaan niihin. Kun mietimme jotain, mitä näin jälkeinpäin katsottuna tekisimme toisin, pohdimme, olisiko meidän ollut työpajojen välillä olleessa kokeiluvaiheessa hyvä pitää aihetta enemmän agendalla ja muistutella henkilökuntaa kehittämisprosessista. Kokeiluvaihe oli lopulta lähes neljän kuukauden mittainen ja

pohdimme, unohtuiko kehittämistyö osin muun arjen jalkoihin. Lopunperin vastuu muutosten toteuttamisesta on jokaisella työntekijällä itsellään, mutta mietimme silti, olisiko meiltä saatavaa tukea tarvittu siinä vaiheessa enemmän.

Opinnäytetyön myötä hyvin alkuun saatua omahoitajuuden kehittämistyötä kannattaa mielestämme jatkaa työyksiköissä edelleen. Sitä, ovatko uudet toimintamallit muodostuneet pysyviksi käytännöiksi yksiköiden arjessa, olisi mielenkiintoista selvittää esimerkiksi vuoden kuluttua tämän opinnäytetyöprosessin päättymisestä. Jatkotutkimus- ja kehittämisasiheena olisi hyvä selvittää myös yksiköiden asukkaiden sekä heidän omaistensa näkemyksiä, kokemuksia ja ajatuksia omahoitajuuden suhteen ja tehdä jatkokehittämistyötä niiden perusteella. Opinnäytetyössä käyttämämme osallistavan kehittämisen menetelmät ovat mielestämme hyödynnettävissä sellaisenaan mihin tahansa kehittämistyöhön työyhteisöissä, myös muilla ammattialoilla.

LÄHTEET

Airaksinen, T. 2009. Toiminnallisen opinnäytetyön kirjoittaminen: Toiminnallinen opinnäytetyö tekstinä. Viitattu 2.4.2021 <https://www.slideshare.net/TiinaMarjatta/toiminnallinen-opinnytety-tekstin>.

Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset 2019. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto (ARENE ry). Viitattu 2.4.2021 http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382.

Backman, K., Paasivaara, L., Voutilainen, P. & Isola, A. 2002. Hyvän hoitotyön erityispiirteet ikäihmisen hoidossa - gerontologisen hoitotyön haasteet. Teoksessa P. Voutilainen, M. Vaarama, K. Backman, L. Paasivaara, U. Eloniemi-Sulkava & H. Finne-Soveri (toim.) Ikäihmisten hyvä hoito ja palvelu. STAKES. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy, 70–74.

Bister T. 2019. Tietojenkäsittelyn opinnäytetyö. Viittoja ja karttoja tutkimisen ja kehittämisen teille. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Hoitokoti Hopeatupa Oy 2017. Tehostetun palveluasumisen yksikkö ikäihmisille. Viitattu 17.4.2022 <https://www.hopeatupa.com/>.

Jääskeläinen, A. 2013. Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen osallistavilla menetelmillä. Toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosesseista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 6.4.2021 https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61674/Jaaskelainen_actaE_117pdfA.pdf?sequence=8&isAllowed=y.

Korhonen, H. & Bergman, T. 2019. Johtaja muutoksen ytimessä. Käsikirja uudistumismatkalle. Helsinki: Alma Talent Oy.

Kurkela, M. & Pikkuhookana, P-M. 2020. Perehdytyskansio Hannuksenkartanon lähihoitajille, hoitoapulaisille ja hoiva-avustajille. Lapin AMK. Hoitotyön koulutus. Opinnäytetyö.

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

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812.

Mjørud, M., Engedal, K., Røsvik, J. Kirkevold, M. 2017. Living with dementia in a nursing home, as described by persons with dementia: a phenomenological hermeneutic study. BMC Health Services Research Vol. 17, 93. Viitattu 5.4.2022 <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2053-2>.

Munnukka, T. 1993. Tehtävien hoidosta yksilövästuiiseen hoitotyöhön. Tampere: Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Akateeminen väitöskirja.

Munnukka, T., Kiikkala, I. & Åstedt-Kurki, P. 1993. Yksilövastuun hoitotyön tutkimus Suomessa. Teoksessa H. Willman (päätoim.), T. Niemelä, T. Parviainen & M. Sorvettula (toim.) Hoitotyön vuosikirja 1993. Helsinki: Kirjayhtymä Oy, 82–93.

Mäkisalo, M. 1999. "Me teemme sen". Hoitotyöntekijä oman työnsä tutkijana ja kehittäjänä. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.

Mäkisalo, M. 2004. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.–4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Päivärinta, E. & Haverinen, R. 2002. Ikäihmisten hoito- ja palvelusuunnitelma. Opas työntekijöille ja palveluista vastaaville. Viitattu 10.4.2022 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/69998/op52.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Räsänen, R. 2011. Ikääntyneiden asiakkaiden elämänlaatu ympärivuorokautisessa hoivassa sekä hoivan ja johtamisen laadun merkitys sille. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 16.3.2022 https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61722/R%C3%A4s%C3%A4nen_Riitta_DORIA.pdf?sequence=4.

Saari, E., Kurki, A–L. & Mattila–Holappa, P. 2021. Yksilön toimijuudesta yhteiseksi käytännöksi. Aikuiskasvatus 1/2021. Viitattu 7.4.2022 <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/107386/62815>.

Salonen, K. 2012. Kehittämistoiminnan konstruktivistinen malli. Teoksessa T. Hautala, M. Ojalehto & J. Saarinen (toim.) Työelämää kehittämässä. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 3.1.2022 <https://docplayer.fi/667471-Tyoelamaa-kehittamassa.html>.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön: opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 22.11.2021 <https://docplayer.fi/1986011-Nakokulmia-tutkimukselliseen-ja-toiminnalliseen-opinnaytetyohon.html>.

Semi, T. 2014. Näkökulma: Omahoitaja tuntee vanhuksen salaisuudet. YLE. Viitattu 24.3.2022 <https://yle.fi/uutiset/3-7685751?msclkid=2dfdef1bab8f11eca630af724713ff10>.

Sodankylän kunta 2021. Ympärivuorokautinen palveluasuminen. Viitattu 11.4.2022 <https://www.sodankyla.fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/Pages/Ik%C3%A4ihmisten%20tehostettu%20palveluasuminen.aspx>.

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.

Sosiaali- ja terveysministeriö & Suomen Kuntaliitto 2020. Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2020–2023. Tavoitteena ikäystävällinen Suomi. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 6.4.2021 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162455/STM_2020_29_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Suomen Kuntaliitto ry 2020. Iäkkäiden palvelut. Asumispalvelut ja laitoshoido. Viitattu 12.3.2021 <https://www.kuntaliitto.fi/sosiaali-ja-terveysasiat/sosiaali-huolto/iakkaiden-palvelut/asumispalvelut-ja-laitoshoido>.

TEM 2011. Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. Viitattu 6.4.2022 <https://tem.fi/documents/1410877/13080099/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+kehitt%C3%A4misstrategia/32f50890-a5cb-66da-b63c-1dc2937cf013/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+kehitt%C3%A4misstrategia.pdf?t=1561626792000>.

Terveyskylä 2019. Ikätalo. Palveluasuminen ja tehostettu palveluasuminen. Viitattu 7.12.2021 <https://www.terveyskyla.fi/ikatalo/ik%C3%A4%C3%A4ntyneelle/koti-ja-asuminen/palveluasuminen-ja-tehostettu-palveluasuminen>.

THL 2021. Tilasto- ja indikaattoripankki Sotkanet.fi. Viitattu 21.2.2022 <https://sotkanet.fi/sotkanet/fi/metadata/indicators/3529>.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi. E-julkaisu. Viitattu 2.4.2021 <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>.

LIITTEET

- Liite 1. Saatekirje alkukartoituskyselyyn
- Liite 2. Alkukartoituskysely
- Liite 3. Työpajojen palautelomakkeet
- Liite 4. Välipalautekysely
- Liite 5. Saatekirje loppuarviointikyselyyn
- Liite 6. Loppuarviointikysely
- Liite 7. Valokuvia kehittämisprosessin varrelta

Liite 1

Saatekirje alkukartoituskyselyyn

Hei!


Me, Eriika Mikkola ja Sallamaria Kulppi, opiskelemme Lapin ammattikorkeakoulussa geronomeiksi. Teemme opinnäytetyötä omahoitajuuden kehittämisestä Sodankylässä Hannuksenkartanoon ja Kittilässä Hoitokoti Hopeatuvalle, jotka toimivat työn tilaajina. Opinnäytetyön tarkoituksena on selkeyttää omahoitajan tehtävänkuvaa ja tehdä omahoitajuutta näkyvämmäksi yksiköiden arjessa. Kehittämistyö tapahtuu yhteistyössä henkilökunnan kanssa sisältäen mm. yhteistä ideointia ja työpajatyöskentelyä.

Toivomme teidän ensimmäiseksi vastaavan oheiseen kyselyyn, jonka tarkoituksena on kartoittaa omahoitajuuden tämänhetkistä tilannetta, käytänteitä ja mahdollisia kehittämistarpeita. Kyselyyn pääset alla olevasta linkistä. Vastaaminen vie aikaa alle 10 minuuttia ja jokaisen osallistuminen on tärkeää. Kysely tehdään täysin anonyymisti, eikä yksittäisiä vastaajia voida tunnistaa. Kyselyn vastaukset kerätään ainoastaan tätä opinnäytetyötä varten ja työn valmistuttua ne hävitetään. Vastaathan viimeistään _____.

Kiitos!

Liite 2

Alkukartoituskysely



Omahoitajuus

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

1. Työyksikköni *

Hannuksenkartano

Hoitokoti Hopeatupa

2. Tiedän kenelle toimin omahoitajana?

Kyllä

En

3. Omahoidettavani tietää, että minä toimin hänen omahoitajanaan

Kyllä

Ei. Miksi? _____

En osaa sanoa Perustelu: _____

4. Asukkaan omaiset tietävät, että minä toimin hänen omahoitajanaan

Kyllä

Ei

En osaa sanoa Perustelu: _____

5. Ajatuksia omahoitajuudesta

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Olen saanut perehdytyksen omahoitajan toimimiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on selkeä kuva siitä, mitä tehtäviini omahoitajana kuuluu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi tukea omahoitajana toimimiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen omaavani riittävästi osaamista omahoitajan tehtäviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen omahoitajuuden tärkeäksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omahoitajana toimiminen on minulle mieluisaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omahoitajuus toimii työpaikallani hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omahoitajan tehtäviin on käytettävissä riittävästi aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Tehtäviini omahoitajana kuuluu tällä hetkellä

Tutustuminen asukkaan elämänhistoriaan

Tutustuminen asukkaan tapoihin, tottumuksiin ja mieltymyksiin

Asukkaan asioista tiedottaminen työryhmälle

Yhteydenpito omaisiin

Hoito- ja palvelusuunnitelman laatiminen

Hoito- ja palvelusuunnitelman päivittäminen

8. Mitä ongelmakohtia/kehittävää koet omahoitajuudessa tällä hetkellä? *

9. Kirjoita rohkeasti käytännön ideoita omahoitajuuteen ja omahoitajuuden kehittämiseen *

Hoitopalaverin järjestäminen

Hoitopalaveriin osallistuminen

Osallistuminen asukkaan toimintakyvyn arviointiin

Osallistuminen RAI -arviointiin

Tarvittavien apuvälineiden hankinta

Tarvittavat muut hankinnat

Asukkaan käyttörahoista kirjanpitäminen ja huolehtiminen

Ajan viettäminen omahoidettavan kanssa (muu kuin hoitotoimiin liittyvä)

Muuta, mitä? _____

7. Valitse kohdat, jotka vaatisivat työyksikkösi kehittämistä

Tutustuminen asukkaan elämänhistoriaan

Tutustuminen asukkaan tapoihin, tottumuksiin ja mieltymyksiin

Asukkaan asioista tiedottaminen työryhmälle

Yhteydenpito omaisiin

Hoito- ja palvelusuunnitelman laatiminen

Hoito- ja palvelusuunnitelman päivittäminen

Hoitopalaverin järjestäminen

Hoitopalaveriin osallistuminen

Osallistuminen asukkaan toimintakyvyn arviointiin

Osallistuminen RAI -arviointiin

Tarvittavien apuvälineiden hankinta

Tarvittavat muut hankinnat

Asukkaan käyttörahoista kirjanpitäminen ja huolehtiminen

Ajan viettäminen omahoidettavan kanssa (muu kuin hoitotoimiin liittyvä)

Muu, mikä? _____

8. Mitä ongelmakohtia/kehittävää koet omahoitajuudessa tällä hetkellä? *

9. Kirjoita rohkeasti käytännön ideoita omahoitajuuteen ja omahoitajuuden kehittämiseen *

Liite 3

Työpajojen palautekyselyt

Työpaja 1 palaute

1. Fiiliksesi työpajan jälkeen:

2. Kuinka tärkeäksi koet työpajan aiheen?

	1	2	3	4	5	
Ei lainkaan tärkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Erittäin tärkeä

3. Pajatyöskentely

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Ajankohta oli hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aikaa oli riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tila oli tarkoitukseen sopiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alkuinfo oli hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryhmän jako -menetelmä oli mieluisa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehtävänanto oli selkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentely pisteillä oli toimiva menetelmä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryhmä-parityöskentely oli sujuvaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tilaisuuden jälkeen jäi selkeä kuva siitä mitä keinoja ja kuinka niitä nyt aletaan toteuttamaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ohjaajien toiminta tuki työskentelyä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Ruusuja ja risuja

Työpaja 2 palautekysely

1. Koitko työpajan hyödylliseksi?

Kyllä

En

En osaa sanoa

2. Pajatyöskentely

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Ajankohta oli hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aikaa oli riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tila oli tarkoitukseen sopiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alkuinfo oli hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryhmän jako -menetelmä oli mieluisa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehtävänannot olivat selkeitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentely pisteillä oli toimiva menetelmä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryhmä-parityöskentely oli sujuvaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tilaisuuden jälkeen jäi selkeä kuva siitä miten omahoitajuuksia yksikössämme toteutetaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ohjaajien toiminta tuki työskentelyä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Mikä työpajassa oli hyvää/toimivaa?

4. Mikä oli työpajassa huonoa/kehitettävää?

Liite 4

Välipalautekysely

Omahoitajuus palautekysely

1. Oletko omahoitajuuden kehittämisprosessin myötä kiinnittänyt työssäsi aiempaa enemmän huomiota omahoitajuuteen?

- Huomattavasti
 Jonkin verran
 Vähän
 En ollenkaan

2. Ensimmäisessä työpajassa sovittiin kokeiluun otettavia keinoja. Kuinka ne ovat mielestäsi toteutuneet?

	Hyvin	Osittain	Ei lainkaan
"Tähtipäivänä" omahoitajuuden toteuttaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viikottainen jutteluhetki omahoidettavan kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoitto- ja palvelusuunnitelmien päivitys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoitopalaverit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omahoidettavan hoitopolkuun tutustuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omahoidettavan elämänselityksen tutustuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elämän puu tai huoneentaulun tekeminen omahoidettavan kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Ajatuksiasi syistä, joiden vuoksi toteutumatta jääneet keinot eivät ole toteutuneet?

4. Kehittämisideoita keinoille, jotka eivät ole vielä toteutuneet tai ovat toteutuneet osittain:

5. Muita ideoita/ajatuksia omahoitajan tehtäviin liittyen:

6. Mikä on fiiliksesi tällä hetkellä omahoitajuutta kohtaan? Asteikolla 0-10.



Liite 5

Saatekirje loppuarviointikyselyyn

Hei!

Omahoitajuuden kehittämiseen liittyvä opinnäytetyömme alkaa olla loppusuoralla. Kiitos kaikille tähänastisesta osallistumisesta! Tarvitsemme teidän apuanne vielä saavutettujen tulosten arvioimiseksi, joten olemme laatineet sitä varten omahoitajuutta ja koko kehittämisprosessia koskevan loppupalautekyselyn. Toivomme siihen vastausta jokaiselta Hannuksenkartanossa ja Hoitokoti Hopeatuvalla työskentelevältä hoitotyöntekijältä. Kysely sisältää 10 kysymystä, joista suurin osa on monivalintakysymyksiä. Vastaaminen vie aikaa vain muutaman minuutin. Sekä opinnäytetyömme että omahoitajuuden jatkokehittämisen kannalta on todella tärkeää, että mahdollisimman moni käyttää pienen hetken työajastaan kyselyyn vastaamiseen.


Kyselyyn pääset viestin lopussa olevasta linkistä. Kysely on täysin anonyymi, eikä yksittäisiä vastaajia voida tunnistaa. Vastaukset kerätään ainoastaan tätä opinnäytetyötä varten ja työn valmistuttua ne hävitetään. Vastaathan viimeistään la 9.4.2022.

Kiitos!

Eriika Mikkola ja Sallamaria Kulppi

Liite 6

Loppuarviointikysely



Omahoitajuuden kehittämisprosessin loppukysely

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

1. Työyksikkösi: *

Hannuksenkartano

Hoitokoti Hopeatupa

2. Onko omahoitajuus tullut näkyvämmäksi työyksikön arjessa?

Huomattavasti

Jonkin verran

Hieman

Ei lainkaan

En osaa sanoa

3. Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen, että omahoitajuus on tullut näkyvämmäksi, antaisitko käytännön esimerkkejä:

4. Tietääkö omahoidettavasi, että toimit hänen omahoitajanaan?

Kyllä

Ei. Miksi? _____

En osaa sanoa. Perustelu: _____

5. Tietävätkö asukkaan omaiset, että toimit hänen omahoitajanaan?

Kyllä

Ei

En osaa sanoa. Perustelu: _____

6. Ajatuksiasi omahoitajuudesta

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Olen kiinnostunut enemmän huomiota omahoitajuuteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on selkeä kuva siitä, mitä tehtäviini omahoitajana kuuluu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen omaavani riittävästi osaamista omahoitajan tehtäviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen omahoitajuuden tärkeäksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omahoitajana toimiminen on minulle mieltuisaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omahoitajuus toimii työpaikallani hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi tukea omahoitajana toimimiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Omahoitajan tehtäviin on käytettävissä riittävästi aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Olivatko kehittämistyössä käytetyt menetelmät toimivia?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Kyselyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ideapuu/-taulut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpajat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kokeilujakso työpajojen välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Juliste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Kuinka mielestäsi onnistuimme osallistamaan henkilökunnan kehittämisprosessiin?

Erinomaisesti

Hyvin

Osittain

Ei lainkaan

En osaa sanoa

9. Mitä kehittämistyössä olisi voinut tehdä paremmin?

10. Mikä kehittämistyössä oli onnistunutta?

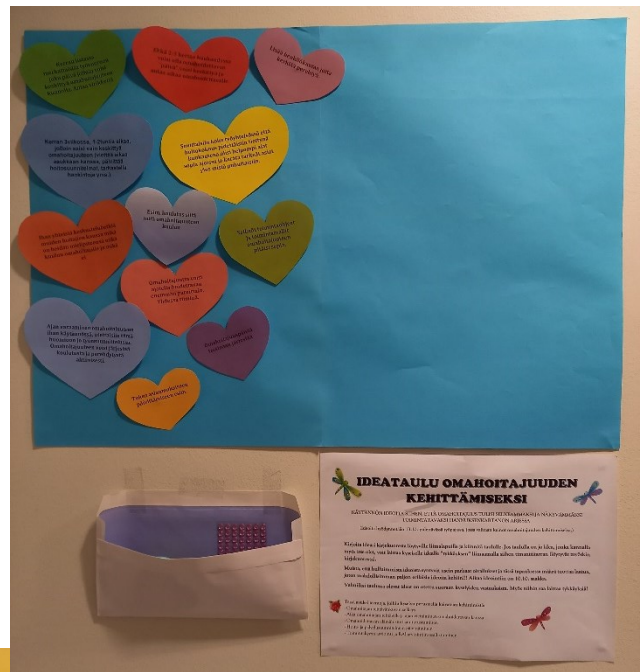
Liite 7 1(4)

Valokuvia kehittämisen prosessin varrelta



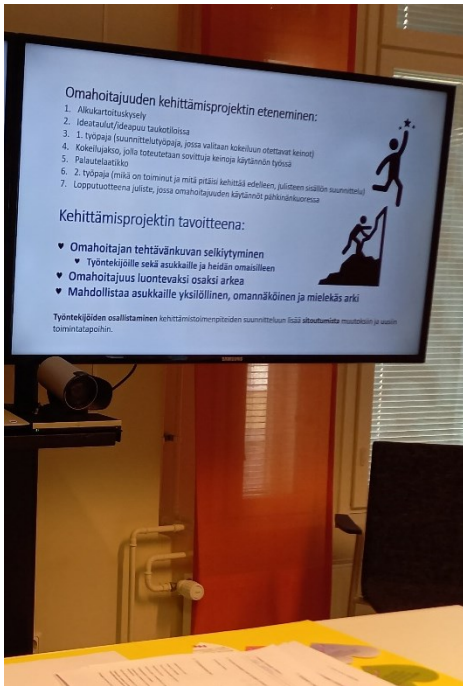
Ideapuu valmistumassa.

Ideatauluihin ja -puuhun laitettiin valmiiksi alkukartoituskyselyssä ehdotetut ideat. Kuoressa tarralappuja uusia ideoita varten, kynä ja tykkäystarroja.

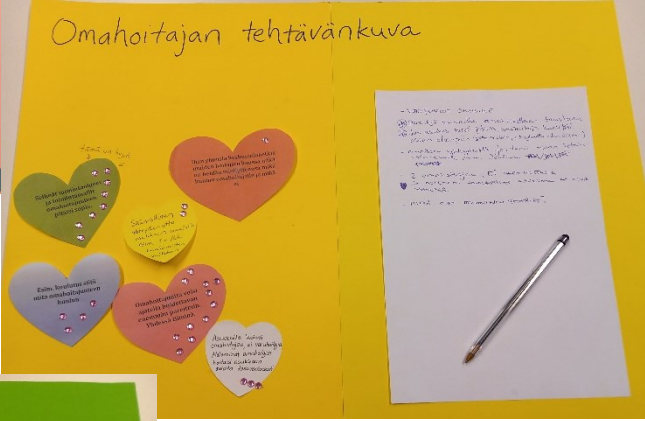
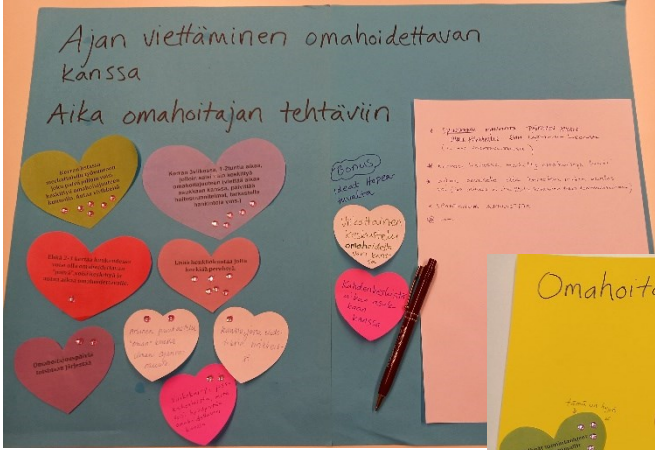
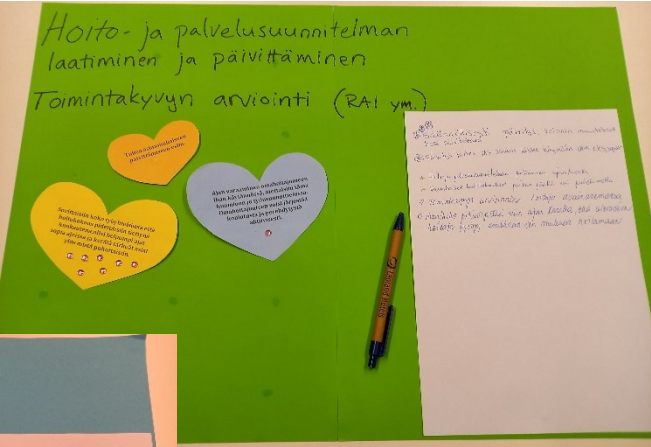


Kaikki Hannuksenkartanon ideat koottuna yhteen tykkäyksineen.

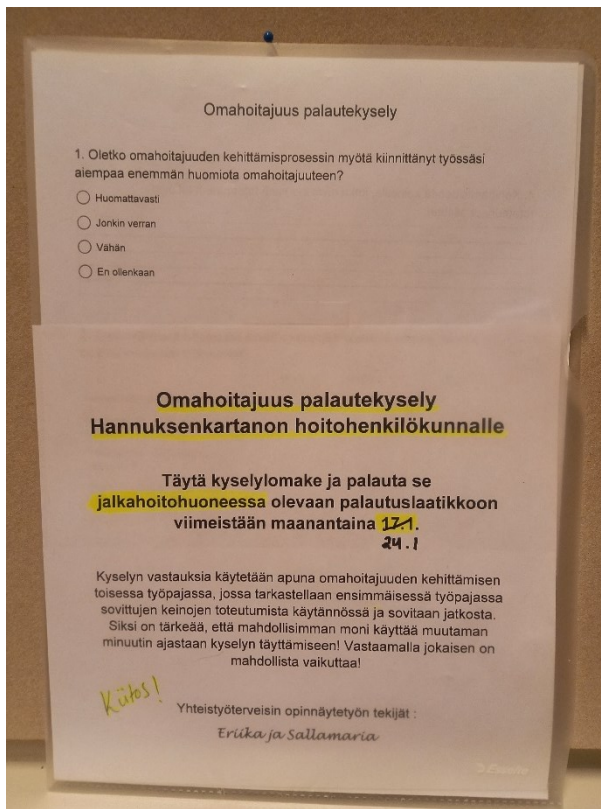
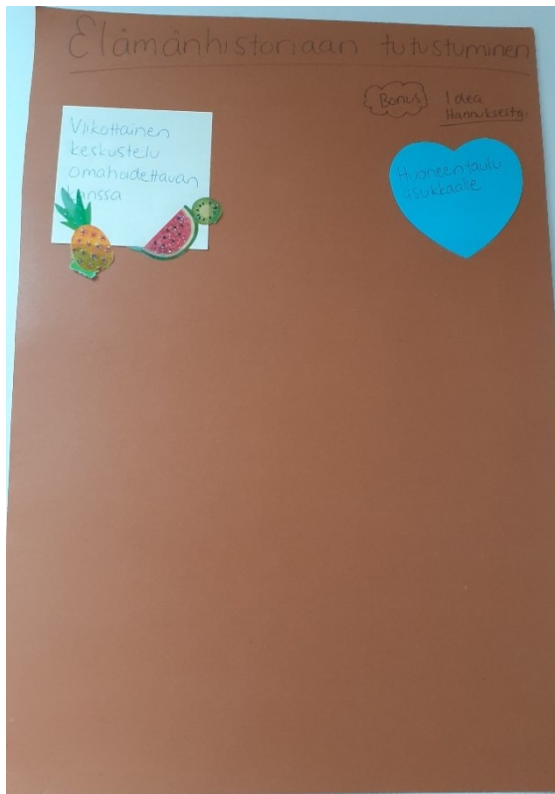
Liite 7 2(4)



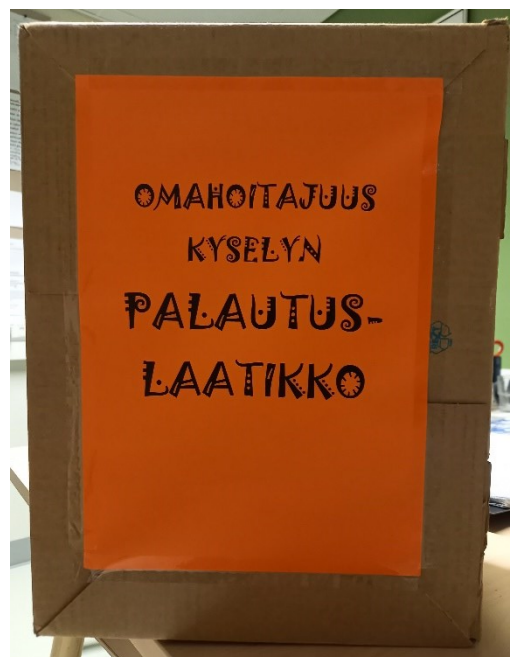
Kuvia ensimmäisestä työpajasta. Pala alkuinfosta sekä työpistetyöskentelyn tuotokset.



Liite 7 3(4)



Välipalautetta kerättiin kokeilujakson päätteeksi



Liite 7 4(4)



Valmis juliste kehystettynä paikoillaan.