

Heli Marjeta-Huhtalo

OMAVALVONNAN OSALLISTAVAN JOHTAMISEN TOIMINTAMALLIN KEHITTÄMINEN IKÄIHMISTEN TEHOSTETUN PALVELUASUMISEN YKSIKÖSSÄ

OMAVALVONNAN OSALLISTAVAN JOHTAMISEN TOIMINTAMALLIN KEHITTÄMINEN IKÄIHMISTEN TEHOSTETUN PALVELUASUMISEN YKSIKÖSSÄ

Heli Marjeta-Huhtalo
Tutkimuksellinen kehittämistyö
Syksy 2022
Sosiaali- ja terveysalan johtaminen
ja kehittäminen
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen, YAMK

Tekijä: Heli Marjeta-Huhtalo

Opinnäytetyön nimi: Omavalvonnan osallistavan johtamisen toimintamallin kehittäminen ikäihmisten tehostetun palveluasumisen yksikössä

Työn ohjaaja(t): Reetta Saarnio ja Aino-Liisa Jussila

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2022

Sivumäärä: esim. 43 + 6 liitettä

Omavalvonta on kehittämisen kohteena Oulun kaupungin ikäihmisten ympärivuorokautisissa palveluissa. Tavoitteena on, että omavalvonta perustuu yksikössä toteutettavaan riskinhallintaan, jossa palveluprosesseja arvioidaan laadun ja asiakasturvallisuuden näkökulmasta. Esihenkilö vastaa riskienhallinnan johtamisesta ja henkilökunnan osallistamisesta omavalvontasuunnitelmaan ja siten riskienhallintaan. Omavalvontasuunnitelman tulee olla palvelujen laadun varmistaja sekä pehdytyksen tärkein väline. Omavalvonnan osallistavan johtamisen toimintamallin kehittäminen tuki tätä tavoitetta.

Tutkimusvaiheen tarkoituksena oli kuvata henkilökunnan osallistumisen nykytila omavalvontasuunnitelman laatimiseen ja visioida henkilökunnan osallistumisen ideaalimallia. Tutkimusvaiheen tavoitteena oli tuottaa tietoa omavalvontasuunnitelman laatimisen nykytilasta ja esittää malli ideaalitalanteesta. Kehittämisvaiheen tarkoituksena oli pilotoida osallistavan omavalvonnan toimintamallia ja laatia toimintamallilla Sanninkodin omavalvontasuunnitelma. Tavoitteena oli luoda toimintamalli omavalvonnan osallistavaan johtamiseen.

Tutkimusvaihe toteutettiin fokusryhmähaastatteluna, jossa haastateltavina oli viisi Oulun kaupungin ympärivuorokautisten yksiköiden esihenkilöä ja johtoa. Haastatteluista saatu aineisto analysoitiin laadullisella aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Tutkimusvaiheen tuloksien mukaan henkilökunnan osallistuminen omavalvontasuunnitelman laadintaan oli vähäistä ja esimiehet olivat vastuussa laatimisesta. Tulosten mukaan henkilökunta voidaan osallistaa omavalvontasuunnitelmaan huomioimalla henkilökunnan ja avainosaajien vastualueet, muu osaaminen ja motivaatio. Tutkimusvaiheen tulokset ohjasivat kehittämisvaihetta. Tutkimuksen kehittämisvaiheen pilottiyksikkö oli Rajakylän hoivan Sanninkoti. Kehittämisvaiheen ensimmäinen työpaja toteutettiin aivoriihityöskentelyllä. Työpajoja pidettiin yhteensä neljä. Työpajoihin osallistui Sanninkodin henkilökunnasta omavalvontasuunnitelman laatimiseen osallistuva henkilökunta ja esihenkilö.

Sanninkodin omavalvontasuunnitelma laadittiin osallistavalla johtamistavalla. Kehittämisvaiheen tuloksena syntyi toimintamalli omavalvonnan osallistavaan johtamiseen. Toimintamalli on siirrettävissä toisten yksiköiden käyttöön ja myös muille kohderyhmille.

Asiasanat: omavalvonta, riskien hallinta, johtaminen, osallistava johtaminen, ikäihmisten palvelut, tehostettu palveluasuminen.

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences

Master's Degree Programme in Development and Management of Health and Social Care

Author(s): Heli Marjeta-Huhtalo

Title of thesis: Development of a participatory management model of self-monitoring in the unit of enhanced assisted living for the elderly

Supervisor(s): Reetta Saarnio and Aino-Liisa Jussila

Autumn 2022

Number of pages: 43 + 6 appendices

Self-monitoring is the subject of development in the round-the-clock services for the elderly in the city of Oulu. The goal is that self-monitoring is based on risk management implemented in the unit, where service processes are evaluated from the perspective of quality and customer safety. The supervisor is responsible for managing risk management and involving the staff in the self-monitoring plan and thus in risk management. The self-monitoring plan should be the guarantor of the quality of services and the most important tool for orientation. The development of the self-monitoring participative management operating model supported this goal.

The purpose of the research phase was to describe the current state of staff participation in the preparation of a self-monitoring plan and to envision an ideal model of staff participation. The goal of the research phase was to produce information on the current state of self-monitoring plan preparation and to present a model of the ideal situation. The purpose of the development phase was to pilot the operating model of participatory self-monitoring and use the operating model to draw up Sanninkoti's self-monitoring plan. The goal was to create an operating model for participatory management of self-monitoring.

The research phase was carried out as a focus group interview, where the interviewees were five supervisors and managers of the 24-hour units in the city of Oulu. The material obtained from the interviews was analyzed using a qualitative material-based content analysis. According to the results of the research phase, the participation of the staff in the preparation of the self-monitoring plan was minimal and the supervisors were responsible for the preparation. According to the results, the staff can be included in the self-monitoring plan by taking into account the staff's and key experts' areas of responsibility, other skills and motivation. The results of the research phase guided the development phase. The pilot unit of the development phase of the research was Rajakylä's Nursing Home. The first workshop of the development phase was carried out with brainstorming. A total of four workshops were held. The workshops were attended by the staff involved in the preparation of the self-monitoring plan from Sanninkoti's staff and a senior staff member.

Sanninkoti's self-monitoring plan was prepared using a participatory management method. As a result of the development phase, an operational model for participatory management of self-monitoring was created. The operating model can be transferred to other units and to other target groups.

Keywords: supervision, risk management, management, participatory management, services for the elderly, enhanced assisted living

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
2	OMAVALVONNAN OSALLISTAVA JOHTAMINEN IKÄIHMISTEN TEHOSTETUSSA PALVELUASUMISESSA	9
2.1	Tutkimuksellisen kehittämistehtävän keskeiset käsitteet	9
2.2	Omavalvontaa koskevat aikaisemmat tutkimukset ja niiden yhteenveto	12
3	TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TEHTÄVÄT ...	16
4	TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTYÖN TUTKIMUSVAIHEEN MENETELMÄT JA TOTEUTUS	17
4.1	Tutkimuksellinen kehittäminen	17
4.2	Opinnäytetyön prosessi	17
4.3	Tutkimusvaiheen aineiston keruu ja osallistujat	19
4.4	Tutkimusvaiheen aineiston analyysi	20
5	TUTKIMUSVAIHEEN TULOKSET	22
5.1	Esihenkilöiden ja johdon näkemyksiä henkilökunnan osallistumisesta omavalvontasuunnitelman laatimiseen ja päivittämiseen	22
5.2	Esihenkilöiden ja johdon näkemyksiä henkilökunnan osallistamisesta omavalvontasuunnitelman laadintaan ja päivittämiseen	23
5.3	Esihenkilöiden ja johdon näkemyksiä henkilökunnan osallistamisesta omavalvontasuunnitelman laatimiseen ideaalitilassa	25
6	TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTYÖN KEHITTÄMISVAIHEEN MENETELMÄT JA TOTEUTUS	28
6.1	Kehittämisen osallistujat	28
6.2	Kehittämisen toteutuksen ja menetelmän kuvaus	28
7	KEHITTÄMISVAIHEEN TULOKSET	31
7.1	Aivoriihiyöpajan tulokset	31
7.2	Tutkimuksellisen kehittämistyön tuloksena toimintamalli omavalvonnan osallistavaan johtamiseen	31
8	POHDINTA	33
8.1	Tutkimuksellisen kehittämistyön pohdinta	33
8.2	Tulosten tarkastelua ja johtopäätökset	33
8.3	Tutkimuksellisen kehittämistyön luotettavuuden arviointia	35

8.4	Tutkimuksellisen kehittämistyön eettisyyden arviointia.....	36
8.5	Tutkimuksellisen kehittämistyön hyöty käytännölle	37
8.6	Jatkotutkimusehdotus.....	38
LÄHTEET.....		39
LIITTEET		44

1 JOHDANTO

Suomessa ikääntyneiden osuus väestöstä kasvaa ja vuonna 2018 oli 65 vuotta täyttäneitä noin 20 prosenttia ja vuonna 2030 ennuste on noin 26 prosenttia eli 1,5 miljoonaa. Myös iäkkäimpien 75 ja 85 vuotta täyttäneiden ikäryhmien osuudet väestöstä kasvavat. Vuonna 2030 isossa osassa kun- nista vähintään joka neljäs asukas on 75 vuotta täyttänyt tai vanhempi ja sen vuoksi ikääntyneille tuotettavien palveluiden määrä kasvaa. Perinteistä pitkäaikaista laitoshoidtoa on Suomessa määrä- tietoisesti vähennetty ja kotiin annettavia palveluita kehitetty ja lisätty. Pääasiallinen ympärivuoro- kautinen hoito muodostuu nykyisin tehostetusta palveluasumisesta. Tehostetun palveluasumisen asiakkaita vuonna 2020 oli 75-vuotiaista koko maassa 7,3 %. (STM 2020:29, 14.)

Palveluiden laatua ja yksiköiden omavalvontaa koskien säädetään Suomessa lainsäädännöllä. Jo- kaisessa sosiaali- ja terveydenhuollon yksikössä tulee olla nimettynä omavalvonnasta vastaava henkilö, joka on yksikön esihenkilö. Toimintayksikön johtajan on huolehdittava, että toimintayksi- kössä järjestetään omavalvonta palvelujen laadun, turvallisuuden ja asianmukaisuuden varmista- miseksi. Suunnitelman toteutumista on seurattava ja palveluja kehitettävä toimintayksikön palveluja saavilta iäkkäiltä henkilöiltä, heidän omaisiltaan ja läheisiltään sekä toimintayksikön henkilöstöltä säännöllisesti kerättävän palautteen perusteella. (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemi- sesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvuluista 980/2012, 4:20§.)

Työskentelen Oulun kaupungin ikäihmisten palveluissa asiantuntijana ja yksityisen palvelutuotan- non valvonta kuuluu tehtävääni. Vanhustenhuollossa ilmenneet epäkohdat herättivät yhteiskunnal- lista keskustelua paljon vuonna 2019, jolloin sosiaalihuollon yksiköiden omavalvonnan puutteet ko- rostuiivat. Jokainen palveluntuottaja valvoo itse palvelunsa laatua omavalvonnalla ja se on tärkeä sosiaalipalvelujen valvonnan muoto. Viranomaisilla on viimesijainen valvontavastuu, mutta oma- valvonta edellyttää palveluntuottajien, henkilöstön ja kuluttajien osallistuvan aktiivisesti valvontaan. Henkilökunnan osallistaminen omavalvontasuunnitelman laadintaan ja omavalvontasuunnitelman käyttäminen perehdyttämisen välineenä yksikössä on valvonnan näkökulmasta riskinhallinnan tär- kein ja vaikuttavin väline. (Valvira 2022 a.)

Oulun kaupungin ikäihmisten ympärivuorokautisissa palveluissa omavalvonta on kehittämisen koh- teena. Tavoitteena on, että omavalvonta perustuu yksikössä toteutettavaan riskinhallintaan, jossa

palveluprosesseja arvioidaan laadun ja asiakasturvallisuuden näkökulmasta. Esihenkilö vastaa riskienhallinnan johtamisesta ja henkilökunnan osallistamisesta omavalvontasuunnitelmaan ja siten riskienhallintaan. Omavalvontasuunnitelman tulee olla palvelujen laadun varmistaja ja perehdytyksen tärkein väline ja osallistavan toimintamallin kehittäminen omavalvonnan johtamiseen tukee tätä tavoitetta.

Tutkimuksellinen kehittämistyöni kohdistuu ikäihmisten tehostetun palveluasumisen yksikön omavalvontasuunnitelman osallistavan johtamisen toimintamallin kehittämiseen Rajakylän hoivan Sanninkodissa. Sanninkoti muuttui laitoshoidon yksiköstä 1.5.2022 tehostetun palveluasumisen yksiköksi. Tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena on kehittää Oulun kaupungin ikäihmisten tehostetun palveluasumisen yksikössä henkilökunnan osallistumista omavalvontasuunnitelmaan. Tutkimuksellisen kehittämistyöni tavoitteena on luoda toimintamalli omavalvonnan osallistavaan johtamiseen. Toimintamallissa henkilökunta osallistuu omavalvontasuunnitelman laadintaan ja omavalvontasuunnitelma toimii yksikön perehdyttämisen ja riskienhallinnan välineenä.

2 OMAVALVONNAN OSALLISTAVA JOHTAMINEN IKÄIHMISTEN TEHOSTETUSSA PALVELUASUMISESSA

2.1 Tutkimuksellisen kehittämistehtävän keskeiset käsitteet

Tutkimuksellisen kehittämistehtävän käsitteet ovat; omavalvonta, riskien hallinta, johtaminen, osallistava johtaminen, ikäihmisten palvelut, tehostettu palveluasuminen.

Omavalvonta

Omavalvonta on palvelujen tuottajan omatoimista laadun ja asiakasturvallisuuden varmistamista. Omavalvonnalla varmistetaan, että toiminnassa toteutuvat lainsäädännön, lupaehtojen ja palvelujen tuottajan itse omalle toiminnalleen asettamat laatuvaatimukset. Omavalvonta on osa toimintayksikössä toteutettavaa laadunhallintaa. Omavalvonta on palveluntuottajalle tarkoitettu työkalu, jonka avulla kehitetään ja seurataan palvelujen laatua ja asiakasturvallisuutta toimintayksiköiden päivittäisessä asiakastyössä. (Valvira 2022 a.)

Suomessa omavalvonnasta säädetään sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaa säätelevässä lainsäädännössä. Omavalvonta ja sen vaatimus sisältyy lakiin yksityisistä sosiaalipalveluista, (Laki yksityisistä sosiaalipalveluista 922/ 2011, 2:6§.) Lakiin ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvcluista eli ns. vanhuspalvelulakiin. (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvcluista 980/2012, 4:23§.) Terveystalvcluolaissa säädetään myös omavalvonnasta (Terveystalvcluolaki 1326/2010, 1:8§).

Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen valvonnassa korostuu palveluntuottajien oma vastuu toiminnan asianmukaisuudesta ja tuottamiensa palvelujen laadusta sekä asiakas- ja potilasturvallisuudesta. Vanhuspalvelulaissa säädettiin julkisille palvelujen tuottajille velvollisuus ottaa käyttöön suunnitelmallinen omavalvonta vuoden 2015 alussa. Vastaava velvollisuus tuli kaikille yksityisille sosiaalipalveluille jo vuonna 2012. (Valvira, määräys 1/2014, Yksityisten sosiaalipalvelujen ja julkisten vanhuspalvelujen omavalvontasuunnitelman sisältöä, laatimista ja seurantaa koskeva määräys.) Uudessa sosiaalihuoltolaissa omavalvonta säädettiin otettavaksi käyttöön kaikissa sosiaalihuollon palveluissa 1.4.2015 alkaen (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 5:47§).

Valvira on laatinut lomakepohjan, jota palveluntuottajat voivat käyttää omavalvontasuunnitelman pohjana (Liite 1, Valvira, Sosiaalipalvelujen omavalvontasuunnitelma lomakepohja).

Sosiaali- ja terveysministeriö ja Suomen Kuntaliitto ovat antaneet iäkkäiden ihmisten palvelujen kehittämisen ja arvioinnin välineeksi palvelujen laatusuosituksen vuosille 2020–2023. Laatusuosituksen tavoitteena on turvata hyvä ikääntyminen ja vaikuttavat palvelut ikäystävällisessä yhteiskunnassa ja se sisältää on linjaukset palvelurakenteen, asumis- ja hoitoympäristöjen sekä henkilöstön määrän, osaamisen ja johtamisen kehittämiseksi. Laatusuosituksessa omavalvonta on osa toimintayksikössä toteutettavaa palvelujen laadun ja turvallisuuden systemaattista ohjausta ja toimintakulttuuria. (STM ja Suomen Kuntaliitto, 2020.)

Valvira ja aluehallintovirastot tekivät vuonna 2021 valvonta- ja arviointikäyntejä kotihoitoon ja niihin liittyen kyselyn, johon vastasi 415 henkilöä. Kyselyyn vastanneista työntekijöistä 30 % ei tiennyt tai ei ollut varma yksikkönsä omavalvontasuunnitelman merkityksestä ja sisällöstä. Yksiköiden vastuuhenkilöitä ohjattiin huolehtimaan, että työntekijät tuntevat omavalvontasuunnitelman ja sen merkityksen sekä laatimaan omavalvontasuunnitelmat asiakkaan palvelun ja riskien näkökulmasta konkreettisiksi, jotta ne ohjaisivat käytännön työtä. (Valvira 2022 b.)

Riskienhallinta

Riskinhallinta on olennainen osa omavalvontaa. Riskien ennalta ehkäiseminen tapahtuu tunnistamalla mahdolliset riskit ja ne kriittiset työvaiheet, joissa toiminnalle asetettujen vaatimusten ja tavoitteiden toteutuminen uhkaavat vaarantua. Riskinhallinnan luonteeseen kuuluu keskeneräisyys ja jatkuva kehittäminen. Yksikön tulee toiminnassaan huomioida jatkuva muutos ja sen aiheuttamat mahdolliset uudet turvallisuusriskit. Toimivan omavalvonnan edellytys on organisaation avoin ilmapiiiri, joka mahdollistaa avoimesti virheiden esille ottamisen ja toiminnan kehittämisen. Omavalvon- nassa on tärkeää ymmärtää, että jokaisen työntekijän vastuulle kuuluu turvallisuuden edistäminen ja riskienhallinta. Organisaation tulee oppia tunnistamaan toiminnassa kriittiset työvaiheet ja epäkohdat, joihin tarttumalla riskien toteutuminen voidaan ehkäistä tai lieventää niiden seurauksia. Työntekijät oppivat ymmärtämään ja hallitsemaan paremmin yksiköiden työtehtäviä sekä yksikön ja organisaation perustehtävää. Työntekijät tietävät, miten organisaatio toimii ja miten sen tulisi toimia turvallisuuden näkökulmasta. (Valvira 2022 c.)

Johtaminen

Omavalvonta on toiminnan johtamista, suunnittelua ja arviointia sekä toiminnan kehittämistä siten, että laadulle ja asiakasturvallisuudelle asetetut tavoitteet saavutetaan. Toimintayksikön vastuuhenkilö tai johtaja vastaa toimintayksikön omavalvontasuunnitelman laatimisesta, toteutuksesta ja seurannasta. Valviran antaman määräyksen mukaan omavalvontasuunnitelmaan kirjataan suunnitelman täytäntöönpanon käytännöistä, vastuuhenkilöistä sekä siitä, miten johto vastaa laadukkaan palvelun edellytyksistä ja voimavaroista. Toiminnan laajuuden mukaan voidaan omavalvonnan vastuuhenkilöitä tarvita useampiakin. Tavoitteena on, että omavalvonta ei ole ainoastaan yhden työntekijän vastuulla, mikä tekisi siitä haavoittuvan järjestelmän henkilökunnan vaihtuessa. Jos vastuuta jaetaan osastoille tai eri toiminnoille, on lomien ja sijaisuuksien aikaan mahdollista turvata toiminnan jatkuvuus tasaisemmin. Viime kädessä palveluntuottaja vastaa siitä, että omavalvonta toteutuu suunnitelmallisesti kaiken aikaa. (Valvira 2022 a.)

Osallistava johtaminen

Chester Barnad esitti jo vuonna 1938 teorian yritysmaailmasta, jossa osallistavalla johtajuudella todettiin olevan positiivista vaikutusta työntekijöiden työsuorituksiin. Barnadin teoriaa on tutkittu paljon ja sen jälkeen on kehitetty osallistavaa johtamista. (Huang, 2010.) Osallistava johtaminen on moniulotteinen, ja se sisältää jaetun johtamisen, hajautetun johtamisen ja jaetun päätöksenteon. Organisaation tehokkuus ei riipu yksittäisestä johtajasta eikä vastuu ole yhdellä johtajalla, vaan se on organisaation kaikille tasoille hajautettua osallistamista ja osallistumista. Tarkoituksena on voimaannuttaa työntekijöitä, muuttaa organisaatiokäytäntöjä, -rakenteita ja työntekijöiden välisiä suhteita siten, että johtaminen on vertaisjohtamista, ei johtajalta ylhäältä alaspäin henkilökunnalle annettavia määräyksiä. (Porter O'Grady, 2001; Juuti, 2017.) Osallistavalla johtajuudella tarkoitetaan sitä, että johtaja osallistaa työntekijöitä kannustamalla heitä ottamaan osaa toimintaan, kuten yhteiseen päätöksentekoon. Johtaja on näin ollen se, joka osallistaa ja työntekijät ovat heitä, jotka osallistuvat. Termillä osallistuminen tarkoitetaan sitä, että johtaja on itse osallisena toiminnassa eikä toteuta toimintaa yksin. (Akpovirovo ym. 2019.) Hahtelan (2021) mukaan sosiaali- ja terveysalan johtamisessa ei tehdä riittävästi työntekijöitä osallistavaa päätöksentekoa. Osallistavalla johtamisella voitaisiin lisätä alan vetovoimaisuutta.

Ikäihmisten palvelut

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvuluista määrittelee ikääntyneen olevan vanhuuseläkkeeseen oikeuttavassa iässä oleva henkilö (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvuluista 980/2012, 1:3§). Ikäihmisten palveluilla opinnäytetyössäni tarkoitetaan Oulun kaupungin järjestämiä tehostetun palveluasumisen palveluja yli 65-vuotiaille asiakkaille, jotka kuntalaissa säädetään kunnan järjestettäväksi. (Kuntalaki 410/ 2015, 2:7§.)

Tehostettu palveluasuminen

Tehostettu palveluasuminen tarkoittaa sosiaalihuoltolain (1301/2014) 21§ mukaisia asumispalveluja (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 3:21§). Tehostettua palveluasumista järjestetään henkilöille, joilla hoidon ja huolenpidon tarve on ympärivuorokautista. Tehostetun palveluasumisen yksikössä henkilöstöä on paikalla ja palveluja järjestetään asiakkaan tarpeen mukaisesti ympärivuorokautisesti. Tehostettu palveluasuminen voi olla pitkäaikaista tai lyhytaikaista. Lyhytaikaista tehostettua palveluasumista voidaan järjestää iäkkäälle henkilölle esimerkiksi omaishoitajan vapaiden ajaksi ja muutoinkin, jos se on iäkkään henkilön palvelutarpeen ja kotona selviytymisen kannalta tarkoituksenmukainen vaihtoehto. Kunta voi järjestää tehostetun palveluasumisen omana toimintana, ostopalveluina tai palvelusetelin avulla. (Kuntaliitto 2022.) Vuonna 2021 vuoden lopussa yli 65-vuotiaita asiakkaita tehostetun palveluasumisen palvelussa oli Suomessa 44 485 asiakasta ja Oulussa vastaava luku oli 1175 asiakasta (THL, 2022).

2.2 Omavalvontaa koskevat aikaisemmat tutkimukset ja niiden yhteenveto

Suomessa omavalvontaa säätelee laajasti lainsäädäntö (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 5:47§; Laki yksityisistä sosiaalipalveluista 922/ 2011, 2:6§; Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvuluista 980/2012, 4:23§; Terveystalvuluilaki 1326/2010, 1:8§). Suomessa tutkimuksia ja raportteja asiaan liittyen on tehty pääasiassa valtion toimesta (Nykänen ym. 2017; THL, 2022). Omavalvontaa lähestytään näissä raporteissa pääasiassa valvonnan, laadun ja asiakasturvallisuuden näkökulmasta.

Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoimikunnan hankkeessa (Nykänen ym. 2017) vaikuttava valvonta osana sosiaali- ja tervetystalvullon uudistusta tutkittiin, miten sosiaali- ja tervetystalvullon

valvontaa ja valvonnan vaikuttavuutta voidaan parantaa sote-uudistuksessa. Selvityksen pääta-
voitteena oli tarkastella sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuvan toimintaympäristön ja palvelujen
käyttäjien valinnanvapauden laajentumisen vaikutuksia valvonnasta vastaavien tahojen tehtäviin.
Hankkeessa keskityttiin omavalvonnan vahvistamisen edellytyksiin osana valvontakokonaisuuden
uudistamista.

Selvitys toteutettiin kartoittamalla ensimmäiseksi valvonnan rakenteita ja käytäntöjä Norjassa,
Ruotsissa, Tanskassa, Alankomaissa, Englannissa, Walesissa ja Skotlannissa. Toisena selvitettiin
sote-uudistuksen ja siihen liittyvien lainsäädäntöuudistusten vaikutuksia valvonnan näkökulmasta.
Hankkeessa tarkasteltiin laaja-alaisesti valvontaviranomaisten tehtäviä ja työnjakoa, ohjauksen ja
valvonnan nykyisiä keinoja ja tulevan uudistuksen vaikutuksia valvonnan ja ohjauksen tarpeisiin ja
edellytyksiin. Kolmantena kartoitettiin omavalvontaa valvonnan ja laadunhallinnan menetelmänä
työpajassa, johon osallistui palvelujen tuottajia, järjestäjiä ja käyttäjiä sekä valvontaviranomaisten
edustajia. (Nykänen ym. 2017.)

Hankkeen johtopäätöksenä tuolloin oli, että omavalvonnan vaikuttavuudesta ja sen taustatekijöistä
oli vähän tietoa ja että omavalvontaa toteutettiin sosiaali- ja terveydenhuollossa vaihtelevasti. Oma-
valvonnan tärkeys tunnistettiin yleisesti, mutta omavalvontaa toteuttavat toimijat tarvitsivat omaval-
vontaan tukea, koulutusta ja ohjeistusta. Omavalvonnan tehokkuutta lisäsi omavalvonnan perustu-
minen ymmärrykseen omavalvonnan velvoittavuudesta, merkityksestä yksikön toiminnan kannalta
ja käyttötarkoituksista. Keskeistä tehokkuuden kannalta oli, että omavalvonta koettiin osaksi omaa
ydintoimintaa eikä vain ulkoapäin tulevaksi vaatimukseksi. Hankkeessa haastatellut asiantuntijat
ymmärsivät omavalvonnan hyvin laaja-alaisesti: omavalvonnan katsottiin sisältävän suunnitelmat,
laatutyöohjelmat, riskienhallinnan, mittaamisen ja kehittämisen sekä potilas- ja asiakasturvallisuus-
den. (Nykänen ym. 2017.)

Haastateltavat jakoivat myös laajasti näkemyksen siitä, että omavalvonnan tulisi pohjautua palve-
lun tuottajan strategiaan, ja sen pitäisi olla osa johtamista ja laatuun vahvasti liittyvää koko toimin-
nan läpäisevää kulttuuria. Omavalvonnan todettiin olevan monissa yksiköissä muutakin kuin suun-
nitelman tekemistä ja sen kiinnittämistä ilmoitustaululle, eli lain vähimmäisvaatimusten noudatta-
mista. Haastateltavien havaintojen mukaan omavalvonnan toteuttamisessa eri yksiköiden välillä oli
suurta vaihtelua. Pienissä yksiköissä ei ole aina riittävästi resursseja omavalvonnan tehokkaaseen
toteuttamiseen ja motivaatio voi olla puutteellista. Valvonnan suhteellisten resurssien pienentyessä

ja painopisteen siirtyessä entistä enemmän palvelun tuottajien oman vastuun korostamiseen, tarvittiin entistä enemmän ohjausta, koulutusta ja tietotaitoa, jotta omavalvonta toteuttaa sille asetetut tavoitteet. Omavalvonnan kehittämisessä ja ohjauksessa on keskeistä varmistaa, että omavalvonta ei jää vain suunnitelmien tekemiseksi vaan se muuttuu toiminnaksi. (Nykänen ym. 2017.)

Kiljunen ym. (2021,156) tarkastelevat asukasturvallisuuden edistämistä iäkkäiden tehostetussa palveluasumisessa dokumenttianalyysin pohjalta. Tutkimusaineisto koostui iäkkäiden palveluja ja asumispalveluyksiköitä Suomessa koskevista laeista, suosituksista, määräyksistä ja ohjeista (n = 26). Aineisto analysoitiin temaattisella analyysillä. Tutkimuksen johtopäätöksenä oli, että asukasturvallisuutta edistetään iäkkäiden tehostetun palveluasumisen yksiköissä suunnitelmallisella omavalvonnalla ja omatoimisella varautumisella, moniammatillisella yhteistyöllä sekä lupa- ja valvontaviranomaisten toimilla ongelmatilanteissa. Asukasturvallisuuden edistämässä korostui johdon vastuu, mutta omavalvonta kuuluu jokaiselle yksikön työntekijälle. Omaisten ja asukkaiden palaute, näkemykset ja huomiot asukasturvallisuudesta tulee hyödyntää ja moniammatillista yhteistyötä tarvitaan asumisen ja palvelujen turvallisuuden takaamiseksi.

Kaskiharju (2019) käsittelee artikkelissaan; Mitä virkaa on vanhuspalvelulailla? Palvelun laatua jäljittämässä, vanhuspalvelulain toteutumista laadun näkökulmasta. Tutkimuksen tehtävä on jäljittää vanhuspalvelulain sisältämää palvelun laatua. Aineisto koostuu hallinto-oikeuksien, korkeimman hallinto-oikeuden ja eduskunnan oikeusasiamiehen ratkaisuksista ja kannanotoista ja sisältää omavalvontaan liittyviä epäkohtia asumispalveluissa ja kotihoidossa. Tutkimuksen johtopäätöksenä on, että palvelun laatu tulisi ensin yhteneväisesti määritellä, jotta sitä voi mitata. Tarvitaan määrällisiä ja laadullisia kriteereitä. Hyvä laatu edellyttää asiakkaan osallisuutta, taitavaa suunnittelua ja palvelutuotantoa sekä riittäviä resursseja.

Kangasniemi ym. (2021) tutkimus selvitti aluehallintovirastoille osoitettuja ikääntyneiden ympärivuorokautiseen palveluun kohdistuneita kanteluita vuosina 2018 ja 2019, joita kertyi yhteensä 317. Kanteluissa ikääntyneiden hoitoa oli laiminlyöty perushoidossa, terveyden- ja sairaudenhoidossa ja vuorovaikutuksessa. Hoidon laiminlyönnit vaarantavat tutkijoiden mukaan ikääntyneiden itsemääräämisoikeuden, asiakasturvallisuuden ja eettisen hoidon toteutumisen. Tutkimuksessa omavalvonta nostettiin yhdeksi keinoksi tukea ikääntyneiden itsemääräämistä ja laiminlyöntien ehkäisemistä.

Teigné ym. (2021, 1–10) tutkivat ranskalaisten hoitokotien laatua ja riskienhallinnan tasoa. Tutkimuksen mukaan Ranskassa hoitokodit ovat vasta alkuvaiheessa riskienhallinnassa. Tutkimuksen johtopäätöksenä oli, että laadun ja asiakasturvallisuuden kehittymiseen tarvitaan johdon vahvaa strategista ohjausta ja yksikön toiminnan suunnitelmallista kehittämistä. Henkilökunnan mukaan ottaminen riskienhallintaan on vaikuttava keino toiminnan kehittämiseksi.

Anderssonin, Hanbergerin & Nygrenin (2018) tekemässä ruotsalaisessa tutkimuksessa käsitellään poliitikkojen ja ikäihmisten yksiköiden johdon käsityksiä valvonnasta ja laadusta. Tutkimuksen johtopäätöksenä oli, että valvonta on tärkeää, mutta laadun kehittämisen ja riskienhallinnan toteutumisen kannalta oli ensiarvoista yksiköiden omavalvonnan toteutuminen. Omavalvontasuunnitelmien laadinta, päivitys ja henkilöstön osallistuminen oli vaikuttavin laadunhallinnan työkalu.

Yhteenvetona lähteistä, jotka koskevat omavalvontaa, on näkemys siitä, että omavalvonta on tärkein valvonnan muoto. Riskienhallinnan kehittämiseksi, tulee yksiköissä panostaa omavalvonnan johtamiseen ja omavalvontasuunnitelma tulee laatia yhdessä henkilöstön kanssa. Suomessa sosiaali- ja terveydenhuollon valvontaa ohjaa Valviran ja aluehallintovirastojen sosiaali- ja terveydenhuollon valtakunnallinen valvontaohjelma ja valvontaan liittyvä tutkimus on keskittynyt pääosin heille viranomaistehtävänä. Kansainvälistä tutkimustietoa omavalvontaan liittyen on niukasti saatavilla.

3 TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TEHTÄVÄT

Tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena on kehittää Oulun kaupungin ikäihmisten tehostetun palveluasumisen yksikössä henkilökunnan osallistumista omavalvontasuunnitelmaan. Tavoitteena on luoda toimintamalli omavalvonnan osallistavaan johtamiseen.

Kehittämistyö jakautui tutkimusvaiheeseen ja kehittämisvaiheeseen. Tutkimusvaiheen tarkoituksena on kuvata henkilökunnan osallistumisen nykytila omavalvontasuunnitelman laatimiseen ja viisoida henkilökunnan osallistumisen ideaalimallia. Tutkimusvaiheen tavoitteena on tuottaa tietoa omavalvontasuunnitelman laatimisen nykytilasta ja esittää malli ideaalitulanteesta. Kehittämisvaiheen tarkoituksena on pilotoida osallistavan omavalvonnan toimintamallia ja laatia toimintamallilla Sanninkodin omavalvontasuunnitelma. Tavoitteena on luoda toimintamalli omavalvonnan osallistavaan johtamiseen. Toimintamallissa henkilökunta osallistuu omavalvontasuunnitelman laadintaan ja omavalvontasuunnitelma toimii yksikön perehdyttämisen ja riskienhallinnan välineenä.

Tutkimusvaiheen kysymykset

1. Miten henkilökunta fokusryhmän näkemysten mukaan osallistuu omavalvontasuunnitelman laatimiseen ja päivittämiseen?
2. Miten henkilökunta fokusryhmän näkemysten mukaan voidaan osallistaa omavalvontasuunnitelmaan?
3. Miten fokusryhmän näkemysten mukaan henkilökunnan osallistaminen omavalvontasuunnitelman laatimiseen tapahtuisi ideaalitulanteessa?

Kehittämisvaiheen kysymykset

1. Mistä omavalvontasuunnitelman vastuualueista henkilökunta vastaa?
2. Millä perusteilla valitaan yksikön omavalvontasuunnitelman laatimiseen osallistuva henkilökunta?
3. Mitä tukea henkilökunta tarvitsee esihenkilöltä omavalvontasuunnitelman laatimisessa?

4 TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTYÖN TUTKIMUSVAIHEEN MENETELMÄT JA TOTEUTUS

4.1 Tutkimuksellinen kehittäminen

Tämä opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä, johon sisältyy kaksi vaihetta tutkimusvaihe ja kehittämisvaihe. Kehittämistutkimus perustuu kehittämistyölle, johon liitetään tutkimus. Tämän tutkimuksen perusta on tunnistetut tarpeet ja haasteet, joihin pyritään kehittämään toimivia ratkaisuja. Toikon & Rantasen (2009, 9–11) mukaan kehittämistoimintaa voidaan lähestyä prosessin, osallisuuden kuin esimerkiksi tiedontuotannon näkökulmista. Kehittämistoiminnan tavoitteena on työelämän käytäntöä ja käytäntöjä kehittävä kehittäminen. Kehittämistoiminnan prosessiin sisältyvä tutkimuksellisuus tukee käyttökelpoisen tiedon tuottamista ja levittämistä. Lähestymistapana työelämän tutkiva kehittäminen sijoittuu kehittämisen ja tieteellisen tutkimuksen väliin.

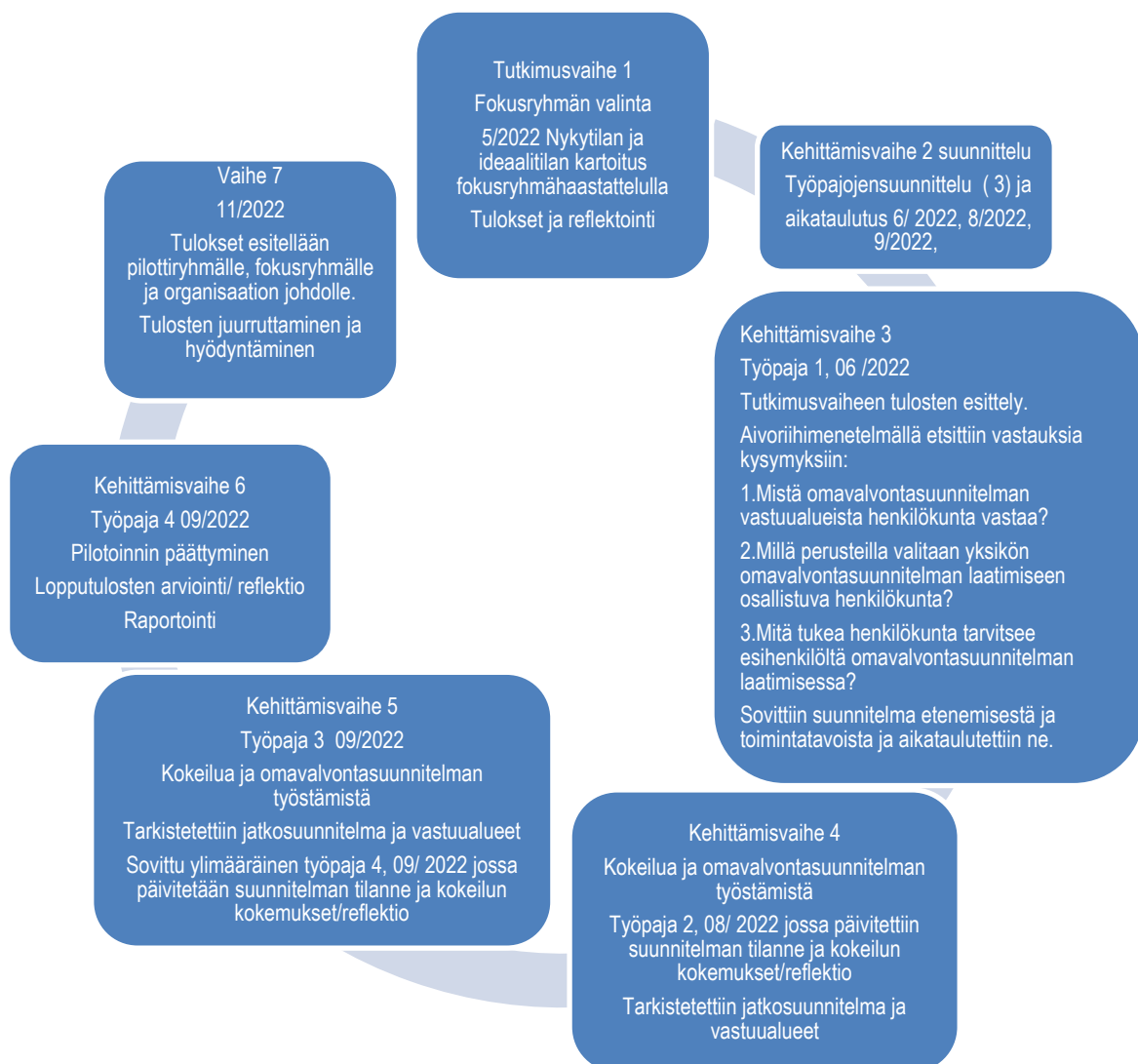
Kanasen (2015, 33) mukaan kehittämistutkimuksella ei ole omaa tutkimusmenetelmää, metodologiaa, vaan se koostetaan ongelman, tilanteen ja kehittämiskohteen mukaisesti. Kehittämistutkimus on monimenetelmäinen tutkimusote tai tutkimusstrategia, jossa pyritään muutokseen ja tuottamaan toimivia, parempia ratkaisuja käytäntöön. Kehittämistutkimukseen liittyy tutkimus, tutkimusprosessi ja tulosten raportointi. Kehittämistutkimuksessa yhdistyvät tutkimus ja kehittäminen syklissä, joka alkaa ongelman kuvaamisella, sitten laaditaan toimenpide-ehdotukset, toteutetaan ja arvioidaan tulos.

4.2 Opinnäytetyön prosessi

Aloitin opinnäytetyöni prosessin syksyllä 2021, kun valitsin aiheita opinnäytetyölleni. Omaan työtehtävääni Oulun kaupungilla sisältyy ikäihmisten yksityisten palveluntuottajien valvonta. Omavalvonta ja sen kehittäminen on myös työnantajani kehittämiskohde. Tutustuin omavalvontaan ja siihen liittyviin tutkimuksiin. Opinnäytetyöni aiheeksi täsmentyi omavalvonnan osallistavan johtamisen toimintamallin kehittäminen ikäihmisten tehostetun palveluasumisen yksikössä. Hain tutkimusluvan Oulun kaupungin hyvinvointipalveluilta ja yhteistyösopimus laadittiin.

Kehittämistyö jakautui tutkimusvaiheeseen ja kehittämisvaiheeseen. Tutkimusvaihe toteutettiin fokusryhmähaastatteluna, jossa haastateltavia oli viisi. Haastatteluista saatu aineisto analysoitiin laadullisella aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Tutkimusvaiheen tulokset ohjasivat kehittämisvaiheen pilottia. Sanninkoti valittiin kehittämisvaiheen pilotointi yksiköksi, koska yksikössä on meneillään toiminta- ja hoitokulttuurin muutos ja omavalvontasuunnitelman laatiminen uuden toiminnan myötä oli yksikössä ajankohtainen. Kehittämisvaihe toteutettiin työpajoina, joita järjestettiin neljä. Kehittämistyön tulokset esitellään pilotti- ja fokusryhmälle sekä organisaation johdolle ja viimeisenä vaiheena on tulosten hyödyntäminen ja juurruttaminen käytäntöön.

Kuviossa 1 on kuvattuna opinnäytetyön.



Kuvio1. Opinnäytetyön prosessi.

4.3 Tutkimusvaiheen aineiston keruu ja osallistujat

Valitsin tutkimusvaiheen aineistonkeruumenetelmäksi fokusryhmähaastattelun, koska tutkimuskysymyksiin pohjautuvalla haastattelulla on mahdollista saada kattava aineisto sekä haastattelumenetelmä osallistaa haastateltavia muutosprosessiin (Kananen 2015, 27). Fokusryhmän muodostamisessa on olennaista samankaltaisuus, fokusoituminen. Tällöin ryhmän jäsenillä on joku yhteinen tekijä tutkittavan asian suhteen. Menetelmänä se on joustava ja sillä voidaan tutkia myös ryhmän sisäistä vuorovaikutusta. Haastateltavat voidaan valita esimerkiksi jonkun tietyn joukon vapaaehtoisista, kuten potilaat, hoitajat ja niin edelleen. (Mäntyranta & Kaila. 2008, 1509.) Yksilöhaastatteluun nähden fokusryhmähaastattelun keskeinen etu on, että ryhmässä vallitsevan dynamiikan avulla saavutetaan uusia tasoja. Ryhmän vetäjä vie keskustelua ja varmistaa aihepiirien läpi käynnin ryhmässä. Fokusryhmähaastattelussa ensin asetetaan tavoitteet, mitä tietoa halutaan saada. Seuraavaksi määritetään osallistujat ryhmään, eli millä perusteella osallistujat valitaan ryhmään suhteessa tavoitteeseen. Päätetään ovatko ryhmät sisäisiä koostuen työntekijöistä vai ulkoisia koostuen työntekijöistä ja johdosta. (Ojasalo ym. 2014, 111–113.) Tutkijan rooli on erilainen kuin yksilöhaastattelussa. Hän on pikemminkin keskustelun moderaattori ja rohkaisija kuin haastattelijä. Hänen haastavin tehtävänsä saattaa olla saada kaikki osallistujat mukaan suhteellisen samanlaisella panoksella. (Pietilä 2017.)

Tässä tutkimuksessa fokusryhmähaastattelu toteutettiin tiistaina 31.5.2022 klo 13.30–15.00 Teams-palaverina. Haastattelu nauhoitettiin ja tallennettiin. Haastateltaville toimitettiin etukäteen tiedote opinnäytetyöstä (liite 2.), haastattelun tutkimuskysymykset (liite 3) sekä suostumuslomake (liite 5.). Haastattelun aluksi kerroin nauhoitukseen liittyvät toimintatavat osallistujille. Haastattelun nauhoitetun osuuden kesto oli 45 min. Fokusryhmähaastattelussa keskustelu oli mielenkiintoista, syvällistä ja informatiivista. Ennen nauhoituksen aloittamista keskustelimme yleisesti omavalvontasuunnitelmasta ja sitä ohjaavasta lainsäädännöstä. Osallistujat kokivat aiheen ajankohtaiseksi ja tärkeäksi. Haastattelukysymyksiin saatiin vastaukset. Fokusryhmähaastattelu nauhoitus kirjoitettiin jälkikäteen auki. Aineisto analysoitiin ja tulkittiin tulokset, joista muodostui kehittämisvaiheen aineisto. (Ojasalo ym. 2014, 110–113.)









Tässä tutkimuksessa Oulun kaupungin ympärivuorokautisten palveluiden palvelupäällikkö valitsi fokusryhmään harkinnanvaraisesti viisi osallistujaa Oulun kaupungin ikäihmisten ympärivuorokautisten yksiköiden esihenkilöistä ja johdosta. Fokusryhmähaastattelulla saatiin tietoa omavalvontasuunnitelman laatimisen nykytilasta ja voitiin vetää johtopäätökset ideaalitalasta. Haastatteluun

osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen. Osallistujia valittiin viisi, jotta saatiin laaja edustus eri yksiköistä. Osallistujat olivat naisia ja haastateltavien ikäjakauma oli 39–61 vuotta. Haastateltavilla oli erilaiset taustat ja kokemus esihenkilönä toimimisesta.

4.4 Tutkimusvaiheen aineiston analyysi

Haastattelusta saadun laadullisen aineiston analysoin induktiivisella sisällönanalyysillä. Analysointimenetelmässä aineistosta etsitään tutkimuskysymyksiin vastaukset. Opinnäytetyöhön liittyvät asiat jäsennellään ja luokitellaan omiksi kohdiksi tutkimuskysymyksittäin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103–107.) Sisällönanalyysi on reflektioivaprosessi, jossa analyysi ei etene lineaarisesti alusta loppuun. Sisällönanalyysissä merkityksellisten yksiköiden tunnistaminen, tiivistäminen ja luokittelu on jatkuva prosessi, jossa palataan alkuperäisiin ilmauksiin ja mietitään luokitteluja yhä uudelleen. Analyysiprosessissa vaiheet etenevät portaittaisesti. (Lindgren ja muut, 2020, 2–3.) Analyysissä on tavoitteena saada syvällisempi käsitys tutkittavasta ilmiöstä ja oppia siitä. Haastattelu aineisto voi olla laaja ja sen vuoksi tulkintojen mahdollisuus kasvaa. Abstrahoinninvuorolla aineisto järjestellään ja luokitellaan, jolloin se etäännyy alkuperäisestä tekstistä. Viimeisessä vaiheessa teoria selittää ilmiötä ja analyysi etenee teoriaohjaavaksi (Rossi & Tuurnas, 2019, 7.) Tuomi & Sarajärvi (2009, 109) esittävät aineistolähtöisen sisällönanalyysin etenemisen kuvion avulla.

Taulukko 1. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109).

Haastattelujen kuunteleminen ja aukikirjoitus sana sanalta	
Haastattelujen lukeminen ja sisältöön perehtyminen	
Pelkistettyjen ilmausten etsiminen ja alleviivaaminen	
Pelkistettyjen ilmausten listaaminen	
Samankaltaisuuksien ja erilaisuuksien etsiminen pelkistetyistä ilmauksista	
Pelkistettyjen ilmausten yhdistäminen ja alaluokkien muodostaminen	
Alaluokkien yhdistäminen ja yläluokkien muodostaminen niistä	
Yläluokkien yhdistäminen ja kokoavan käsitteen muodostaminen	

Aloitin tutkimusaineiston analyysin auki kirjoittamalla eli litteroimalla nauhoitetut haastattelut sanatarkasti. Haastattelun auki kirjoituksen tein tietokoneella. Auki kirjoitettua tekstiä tuli yhteensä 10

sivua fonttikoolla 12 ja rivivälillä 1,5. Aineiston analysointia ohjasivat tutkimusvaiheelle asetetut tutkimuskysymykset. Syvennyin litteroituun aineistooni lukemalla sitä toistuvasti. Poimin aineistosta tutkimuskysymysten kannalta oleelliset asiat. Pelkistämisen jälkeen ryhmittelin ja yhdistelin pelkistetyistä aineistosta saman sisältöiset asiat. Seuraavaksi muodostin alaluokista yhdistävät luokat. Sisällönanalyysi on kuvattu liitteessä (liite 6.). Tuloksien ryhmittelyn ja analysoinnin jälkeen tulkitsin tulokset. Tulkinnassa tutkija tuo tutkittavasta ilmiöstä esiin jotakin uutta. Tulkintojen lähteenä voi olla aiempi teoria ja tutkimus. Tulkintaan vaaditaan kokonaisuuksien hahmottamiskykyä ja vaikka tulkinta esitetään erillisenä vaiheena, on se alkanut jo tutkimusongelman muodostamisesta lähtien ja kulkenut läpi kaikkien vaiheiden. Tutkijan on tuotava yhteen keskeiset tulokset ja antaa mahdollisimman selkeä ja perusteltu vastaus annettuihin kysymyksiin. Kehittämistyön suositukset laaditaan näiden synteisien pohjalta. (Ojasalo ym. 2015, 143–144.)

Taulukko 2. Esimerkki yläluokan muodostumisesta.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
Henkilökunta osallistuu tuskin ollenkaan Henkilökunta ei osallistu riittävästi Oikeaa osallistumista ei kuitenkaan ole henkilökunnan osalta	Osallistuminen vähäistä	Henkilökunnan osallistuminen vähäistä
Henkilökunta aikaisemmin osallistunut jonkin verran. Pienissä ryhmissä mietitty arvot. Vääristä tiedoista huomautettu	Osallistuminen rajallisesti	

5 TUTKIMUSVAIHEEN TULOKSET

Tutkimusvaiheen tulokset muodostivat kolme pääluokkaa; omavalvontasuunnitelman laatimisen ja käyttämisen nykytila, henkilökunnan osallistaminen omavalvontasuunnitelmaan sekä omavalvontasuunnitelman osallistava laatiminen ideaalitilassa.

5.1 Esihenkilöiden ja johdon näkemyksiä henkilökunnan osallistumisesta omavalvontasuunnitelman laatimiseen ja päivittämiseen

Tutkimusvaiheen analyysin mukaan haastateltavien vastaukset muodostivat pääluokan omavalvontasuunnitelman laatimisen ja käyttämisen nykytila. Pääluokka muodostui kolmesta yläluokasta ja kymmenestä alaluokasta taulukossa kolme esitetyn mukaisesti.

Taulukko 3. Omavalvontasuunnitelman laatimisen ja käyttämisen nykytila.

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Osallistuminen vähäistä Osallistuminen rajallisesti	Henkilökunnan osallistuminen vähäistä	Omavalvontasuunnitelman laatimisen ja käyttämisen nykytila
Esihenkilöt vastuussa Vähän apua henkilökunnalta Esihenkilöt tehneet yhteistyötä päivittämisessä	Esihenkilöt vastuussa	
Osastokokoukset Suunnitelman lukeminen Ohjeista tiedottaminen Ohjeisiin sitouttaminen Perehdytys	Omavalvontasuunnitelman käyttäminen	

Haastateltavien mukaan henkilökunnan osallistuminen omavalvontasuunnitelman laatimiseen ja päivittämiseen on tällä hetkellä vähäistä.

”Tällä hetkellä henkilökunnan osallistuminen on hyvin vähäistä, jos lainkaan”

Haastateltavien mukaan omavalvontasuunnitelman laadinnasta ja päivittämisestä vastaavat esihenkilöt, jotka tekevät keskenään yhteistyötä omavalvontasuunnitelman laadinnassa.

”Mutta kyllä tämä ihan rehellisesti sanottuna jää esimiehen kontolle, että nämä asiat on tänne kirjattu tällä hetkellä.”

Henkilökunta on joissakin yksiköissä aikaisemmin osallistunut toiminta-ajatuksen ja arvojen miettimiseen. Työntekijöiden kanssa omavalvontasuunnitelmaa käydään läpi kokouksissa. Haastateltavien mukaan henkilöstö käyttää omavalvontasuunnitelmaa uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdytyksessä.

”Kylläkin omavalvontasuunnitelmaan on käyty läpi yhdessä ja huomaa, että hoitajatkin sitä käyvät läpi ja selailee kun tulee uutta työntekijää taloon tai opiskelijaa osastolle, että sillai se on kyllä käytössä, mutta että mun mielestä se ei ole kuitenkaan niin tuota semmoista osallistumista henkilökunnan osalta”

5.2 Esihenkilöiden ja johdon näkemyksiä henkilökunnan osallistamisesta omavalvontasuunnitelman laadintaan ja päivittämiseen

Tutkimusvaiheen analyysin mukaan haastateltavien vastaukset muodostivat pääluokan henkilökunnan osallistaminen omavalvontasuunnitelmaan. Pääluokka muodostui seitsemästä yläluokasta ja 18. alaluokasta.

Taulukko 4. Henkilökunnan osallistaminen omavalvontasuunnitelmaan

Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
Vastuualueet Osaaminen Avainosaajat	Ammatillinen osaaminen ja vastuualueet	Henkilökunnan osallistaminen omavalvontasuunnitelmaan
Innostuneisuus Motivaatio	Ammatillinen kiinnostus	
Ryhmät Pienet ryhmät	Työskentelytavat	
Säännöllinen käsitteleminen Jatkuva käsittely	Työskentelyn aikataulutus	
Kehityskeskustelun osa Ammatillisen toteuttamisen arviointi Tehtäväkuvaa ohjaava asiakirja Omahoitajuutta ohjaava Avainosaajan tehtävää ohjaava	Työnjohdollinen väline	
Toiminnan muuttaminen Toiminnan kehittäminen	Toiminnan kehittämisen arviointi	
Toiminnan periaatteet Toiminnan arvot	Yksikön arvojen ja toimintaperiaatteiden määrittely	

Haastateltavien mukaan henkilökunta voidaan osallistaa omavalvontasuunnitelmaan huomioimalla henkilökunnan vastuualueet, avainosaajien vastuualueet, muu osaaminen ja motivaatio.

”Se olisi vastuualueiden mukaan tai pienempiin ryhmiin jakaminen sen omavalvontasuunnitelman alueiden mukaan.”

” Voisiko siinä olla myös muita vastuuhenkilöitä, jos löytyy työyhteisöstä tästä asiasta innostuneita, joita olisi helppo saada motivoitua tämän tyyppiseen kehittämiseen.”

Haastateltavat pitivät tärkeänä, että omavalvontasuunnitelman laadintaan liittyvä työskentely tapahtuu pienissä ryhmissä, jotka aikataulutetaan. Haastateltavien mukaan omavalvontasuunnitelma pyritään luomaan henkilökunnan osallistamisella yksikön ohjaavaksi asiakirjaksi, joka on osa arkea ja sitä säännöllisesti käsitellään palaverissa.

”Olen käytännön kautta oppinut hyväksi toimintatavaksi, että omavalvonta nostetaan aina säännöllisin väliajoin tiimipalaveriinkin, joissa jotakin osa-aluetta lähdetään käsittelemään ja pohtimaan miten toimitaan tai haluttaisi, että lähdetään muuttamaan toimintaa.”

Haastateltavien mukaan omavalvontasuunnitelmassa tulisi henkilökunnan kanssa yhdessä määrittellä toiminta-ajatus ja arvot myös yksikkötasolla. Henkilökunnan osallistamisella omavalvontasuunnitelman merkitystä perehdytyksessä ja työnjohdollisena välineenä vahvistetaan.

”Vaikka ne tulee ne arvot Oulun kaupungilta, niin meidän jokainen osasto toimii eri lailla ja meillä on erilaiset asiakkaat ja paljon erilaisia toimintoja muutenkin. Kun osaston sydän saadaan siihen omavalvontasuunnitelmaan myös.”

”Tärkeintä olisi saada henkilökunta ymmärtämään mikä etu on hyvästä omavalvontasuunnitelmasta, mikä etu on heille, uusille työntekijöille, omaisille, yhteistyökumppaneille ja opiskelijoille.”

5.3 Esihenkilöiden ja johdon näkemyksiä henkilökunnan osallistamisesta omavalvontasuunnitelman laatimiseen ideaalitulassa

Tutkimusvaiheen analyysin mukaan haastateltavien vastaukset muodostivat pääluokan omavalvontasuunnitelman osallistava laatiminen ideaalitulassa. Pääluokka muodostui viidestä yläluokasta ja 17. alaluokasta.

Taulukko 5. Omavalvontasuunnitelman osallistava laatiminen ideaalitulassa.

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Merkityksen vahvistaminen Motivaatio Innostuneisuus Yhteistyö	Omavalvontasuunnitelmaan kohdistuvat asenteet	Omavalvontasuunnitelman osallistava laatiminen ideaali- tilassa
Kehittämispäivät Työpajat Erilaiset ryhmät	Työskentelytavat	
Yksikkökohtaisuuden korosta- minen Arvon kohottaminen Työväline toiminnan arviointiin Työväline perehdytykseen	Omavalvontasuunnitelman merkitys	
Kattava kirjaaminen Selkeä kirjaaminen Yksilöllisyys	Omavalvontasuunnitelman kirjaaminen	
Omaisten tiedottaminen Yhteydenpito omaisten kanssa Omaiset toiminnan kehittäjinä	Omaisyhteistyön väline	

Haastateltavien mukaan omavalvontasuunnitelman laatiminen ja päivittäminen ideaalitulassa tapahtuu henkilökunnan ja esihenkilöiden yhteistyössä henkilökunnan vastuualueiden mukaan. Ideaalitulassa omavalvontasuunnitelma koetaan merkityksellisenä ja sen laatimiseen ollaan motivoituneita. Haastateltavat korostivat yhteistyön merkitystä ja yhdessä tekemistä innostuneesti.

”Tapahtuisi vastuualueiden myötä ja siellä olisi jaettu vastuualueita esimerkiksi pienissä ryhmissä.”

”Ihmiset olisivat innostuneita siitä ja siitä saataisiin sellainen oman näköinen ja mutta se myös kattaa ne tärkeät asiat, jotka siihen kuuluu.”

Haastateltavien mukaan ideaalitulanteessa työskentely tapahtuu pienissä ryhmissä, hyödyntäen kehittämispäiviä ja työpajatyöskentelyä.

”Järjestettäisiin kehittämispäiviä, ei ehkä koko päiviä, mutta osittaisia ja pienillä ja isommilla ryhmillä kokoonnuttais ja työpajoja erityyppisiä järjestettäis.”

Omavalvontasuunnitelma toimii ideaalitulanteessa yksikön työkaluna perehdytykseen, oman toiminnan arviointiin ja siten yksikön riskienhallinnan välineenä. Haasteltavat kokivat tärkeänä yksikkökohtaisuuden vahvistamisen.

”Näkisin sen, että se olisi isommassa arvossa siellä yksikössä ja henkilökunta pystyisi sen avulla arvioimaan omaa toimintaa ja muuttamaan, jos tulee vaikka asiakaspalautteita.”

”Työntekijät voisivat olla ylpeitä siitä omasta yksiköstään, meillä on yksikössä näin asiat ja voidaan olla ylpeitä siitä, mitä meillä siellä on. Nimenomaan yksikkökohtaisuus on se juttu, että sitä pystytään tuomaan esille.”

Omavalvontasuunnitelma toimii omaisyhteistyön välineenä.

”Tänne pitäisi nostaa, omaistenillat ja yhteydenpito omaisten kanssa. Nekin pitää merkitä tänne ja kuulla omaisia sitä kautta.”

6 TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTYÖN KEHITTÄMISVAIHEEN MENETELMÄT JA TOTEUTUS

6.1 Kehittämisvaiheen osallistujat

Tutkimuksen kehittämisvaiheen pilottiyksikkö oli Rajakylän hoivan Sanninkoti, joka muuttui laitoshoidon yksiköstä 1.5.2022 alkaen tehostetun palveluasumisen yksiköksi. Sanninkodissa on asukaspaikkoja 29. Sanninkodin henkilökuntarakenne on esihenkilö, sairaanhoitajia 4,5, lähihoitajia 16 ja yksi hoiva-avustaja. Välittömän työn mitoitus on 0,6. Oulun kaupungin ympärivuorokautisten palveluiden palvelupäällikkö valitsi Sanninkodin kehittämisvaiheen pilottiyksiköksi, koska yksikössä on meneillään toiminta- ja hoitokulttuurin muutos. Omavalvontasuunnitelman laatiminen uuden toiminnan myötä oli yksikössä ajankohtainen. Työpajoihin osallistui Sanninkodin henkilökunnasta omavalvontasuunnitelman laatimiseen osallistuva henkilökunta ja esihenkilö.

6.2 Kehittämisvaiheen toteutuksen ja menetelmän kuvaus

Tässä tutkimuksessa kehittämisvaiheen 1.työpaja toteutettiin aivoriihityöskentelyllä. Työpajoja pidettiin yhteensä neljä. Aivoriihityöskentelyllä pyritään etsimään ryhmässä luovia ongelmanratkaisukeinoja. Perusteena on syntyvien ideoiden määrä ryhmän kesken, jolloin myös todennäköisesti syntyy käyttökelpoisia ideoita ja uusia keksintöjä toisten ideoiden pohjalta. Opitaan myös uusia tapoja lähestyä tarkasteltavaa asiaa. (Innokylä, 2022.) Aivoriihimenetelmää kutsutaan myös ideointityöpajaksi, jossa etsitään vetäjän johdolla uusia lähestymistapoja tai ratkaisua johonkin ongelmaan. Aivoriihessä on esivaihe, jossa asetetaan työskentelylle tavoite sekä rajataan se. Lämmitteilyvaiheen tarkoitus on karsia ennakkoluulot ja mieltä rajoittavat tekijät sekä käydään läpi työpajan toimintaperiaatteet. Ideointivaiheessa tärkeää on heitellä mieleen tulevia ideoita perustelematta ilman arviointia. Vetäjä kirjaa kaikki ideat esimerkiksi taululle ja niitä aletaan tässä vaiheessa jo yhdistelemään sekä jatko kehittelemään. (Ojasalo ym. 2014, 160–161.)

Ryhmän vetäjällä on keskeinen rooli työpajojen aikana ja vaikutus myös lopputulokseen kuinka tuloksekkaita aivoriihet lopulta ovat. Hänen tehtävänsä on johtaa työpajaa, huolehtia sääntöjen noudattamisesta, ideoiden rytmityksestä sekä tarvittaessa ideoinnin kiihdyttämisestä. Aivoriihen

perussäännöt ovat: ”Älä arvioi tai tuomitse ideoita, kannusta villien ja liioiteltujen ideoiden keksimistä, määrä on tärkeämpää kuin laatu, kehitä muiden ideoita, jokainen osallistuja ja jokainen idea on yhtä arvokas.” Aivoriihen esivaiheessa asetetaan ja rajataan tavoitteet. Ideointivaiheessa aloitetaan vapaalla ideoinnilla taululle ja ideoita yhdistetään ja kehitetään. Valintavaiheessa syntyneitä ideoita tarkastellaan kriittisesti. Ideat arvioidaan ja valitaan parhaat ja toteuttamiskelpoiset ideat. Aivoriihimenetelmällä ihmiset sitoutuvat tehtyihin ratkaisuihin helpommin, jos ovat olleet mukana tekemässä sitä. Aivoriihimenetelmän aineisto ja valitut ideat kuvataan raportissa. (Ojasalo ym. 2014, 160–163.)

Tässä tutkimuksessa kehittämisvaiheen 1.työpaja toteutettiin aivoriihityöskentelyllä. Sovin Sanninkodin esihenkilön kanssa työpajan ajankohdan. Sanninkodin henkilökunnalle toimitin etukäteen opinnäytetyöni suunnitelman, tiedotteen opinnäytetyöstä (liite 4.) sekä suostumuslomakkeen (liite 5.). Toimin työpajassa vetäjänä. Työpaja toteutettiin 21.6.2022 Sanninkodilla. Työpajan kesto oli kaksi tuntia klo 13–15. Työpajaan osallistui Sanninkodin henkilökunnasta kolme työntekijää ja esihenkilö. Työpajassa etsittiin vastauksia tutkimuskysymyksiin ja laadittiin suunnitelma omavalvontasuunnitelman laatimisesta osallistavalla johtamistavalla. Sovittiin pilotoinnin etenemisestä ja toimintatavoista.

Työpajoihin tein PowerPoint esitykset ohjaamaan pajan kulkua. Työpajan alussa esittäydyin ja esittelin opinnäytetyöni aiheen sekä suunnitelman. Kerroin työpajan aiheen sekä yleisesti omavalvonnasta ja aivoriihestä työpajan menetelmänä. Seuraavaksi kävin läpi tutkimusvaiheen tulokset, jotka ohjasivat kehittämisvaihetta. Työpajassa jaoin kaikille osallistujille paperilla kehittämisvaiheen tutkimuskysymykset. Kehittämisvaiheen tutkimuskysymykset ovat 1.Mistä omavalvontasuunnitelman vastuualueista henkilökunta vastaa? 2.Millä perusteilla valitaan yksikön omavalvontasuunnitelman laatimiseen osallistuva henkilökunta? 3.Mitä tukea henkilökunta tarvitsee esihenkilöltä omavalvontasuunnitelman laatimisessa? Työpajassa ideoitiin ensin omia ajatuksia tutkimuskysymyksiin paperille ja sen jälkeen keskustellen ryhmän ajatukset yhdistettiin tutkimuskysymyksittäin.

Yhteenvedon pohjalta laadittiin kehittämisvaiheen Sanninkodin pilotin suunnitelma ja aikataulu sekä työtavat. Aivoriihityöpajassa päätettiin perustaa Teams-alustalle Sanninkoti omavalvontatiimi, jossa koko henkilökunta on jäsenenä. Omavalvontasuunnitelma laadittiin yhteiseen asiakirjaan, jonka etenemistä kaikki jäsenet voivat seurata ja kommentoida. Jokaisen työpajan jälkeen Sanninkodin omavalvontatiimiin kirjattiin työpajojen sisältö, sovitut asiat sekä aikataulut. Tiimin kautta voitiin käydä keskustelua työpajojen välissä ja koko henkilökunnan tiedotus sen kautta oli

sujuvaa. Tiimin tiedostoihin tallennettiin ohjeita sekä esimerkkeinä muiden yksiköiden julkisia oma-valvontasuunnitelmia, joihin koko henkilökunta ryhmiin osallistuvien lisäksi pääsi tutustumaan.

Työryhmiä päätettiin perustaa kolme. Ryhmille jaetut osa-alueet olivat toimintaperiaatteet ja arvot, terveyden- ja sairaanhoito, lääkehoito, hygienia, ravitsemus, kinestetiikka, rajoittaminen ja kirjaaminen. Aivoriihen osallistunut henkilökunta osallistui ryhmiin ja lisäksi henkilökunnasta valittiin jäseniä vastuualueiden, osaamisen ja motivaatioin mukaan. Ryhmissä oli osallistujia yhteensä 11. Esihenkilö ja henkilökunta käsittelivät omavalvontasuunnitelman laatimista yksikön kokouksissa ja työntekijät omassa sunnuntaisin pidettävässä kokouksessa. Esihenkilö resursoi ryhmien jäsenille työaikaa omavalvontasuunnitelman laadintaan, seurasi omavalvontasuunnitelman etenemistä sekä tuki työntekijöitä tavoitteiden saavuttamiseksi. Esihenkilöllä oli omavalvontasuunnitelmassa omat vastuualueet, joiden laatimisesta hän vastasi kokonaisuuden lisäksi. Yhteistyö esihenkilön ja ryhmien jäsenten kanssa oli tiivistä.

Kehittämisvaiheen 2.työpaja toteutettiin Sanninkodilla keskiviikkona 24.8.2022 klo 13–15. Työpajan kesto oli kaksi tuntia. Työpajaan osallistui Sanninkodin henkilökunnasta neljä työntekijää ja esihenkilö. Päivitettiin pilotin tilanne, jatkosuunnitelma ja vastuualueet. Jatkettiin yhdessä omavalvontasuunnitelman työstämistä. Sovittiin seuraavan 3.työpajan ajankohta.

Kehittämisvaiheen kolmas työpaja toteutui Sanninkodilla torstaina 8.9.2022 klo 13–15. Työpajan kesto oli kaksi tuntia. Työpajaan osallistuu Sanninkodin henkilökunnasta kolme työntekijää ja esihenkilö. Tilanpäivitys tehtiin ja jatkettiin omavalvontasuunnitelman työstämistä. Sovittiin 4. työpaja, koska omavalvontasuunnitelman laatiminen oli vielä kesken.

Kehittämisvaiheen neljäs työpajassa toteutui keskiviikkona 28.9.2002 klo 13–15. Työpajaan osallistui Sanninkodin henkilökunnasta yhdeksän työntekijää, yksi opiskelija ja esihenkilö. Sanninkodin omavalvontasuunnitelma osallistavalla johtamistavalla valmistui. Työpajassa arvioitiin pilotin lopputuloksia ja reflektointiin yhdessä kokemuksia.

Ikäihmisten palveluiden johtoa tiedotin pilotin etenemisestä säännöllisesti kehittämisvaiheen aikana. Sanninkodin esihenkilön kanssa yhteistyö oli tiivistä. Aikataulujen sopiminen ja työpajojen järjestäminen pilotin etenemiseksi oli sujuvaa. Sanninkodin henkilökunnan kanssa yhteistyö oli hyvää ja työpajojen välillä kävimme keskustelua myös Sanninkodin omavalvonta Teams- alustalla.

7 KEHITTÄMISVAIHEEN TULOKSET

7.1 Aivoriihityöpajan tulokset

Aivoriihityöpajan tulosten mukaan henkilökunta voi vastata omavalvontasuunnitelman eri alueista. Koko henkilökunnan osallistuminen toiminta-ajatuksen, arvojen ja toimintaperiaatteiden laatimiseen koettiin tärkeäksi. Henkilökunnan katsottiin voivan osallistua asiakkaan asemaa ja oikeuksia koskeviin osa-alueisiin, kuten asiakkaan palvelutarpeenarviointia, hoito- ja palvelusuunnitelmaa ja asiakkaan kohtelua koskien. Henkilökunta voi osallistua palvelun sisällön osa-alueisiin, kuten asiakkaan hyvinvointia ja kuntoutumista edistävä toiminta, ravitseminen, hygienia, terveyden- ja sairaanhoito sekä lääkehoito osuuksiin. Asiakas- ja potilastietojen käsittelyyn ja kirjaamiseen liittyvät asiat nähtiin myös tärkeinä henkilökunnan osallistumisen alueina. Kehittämistarpeiden määrittäminen tehtiin työpajan tulosten mukaan koko henkilökunnan kanssa.

Aivoriihityöpajan tulosten mukaan yksikön omavalvontasuunnitelman laatimiseen osallistuva henkilökunta valitaan osaamisen, vastuualueiden sekä työntekijän oman kiinnostuksen mukaan. Koko henkilökunnan osallistumisen mahdollisuus koettiin tärkeänä arvona.

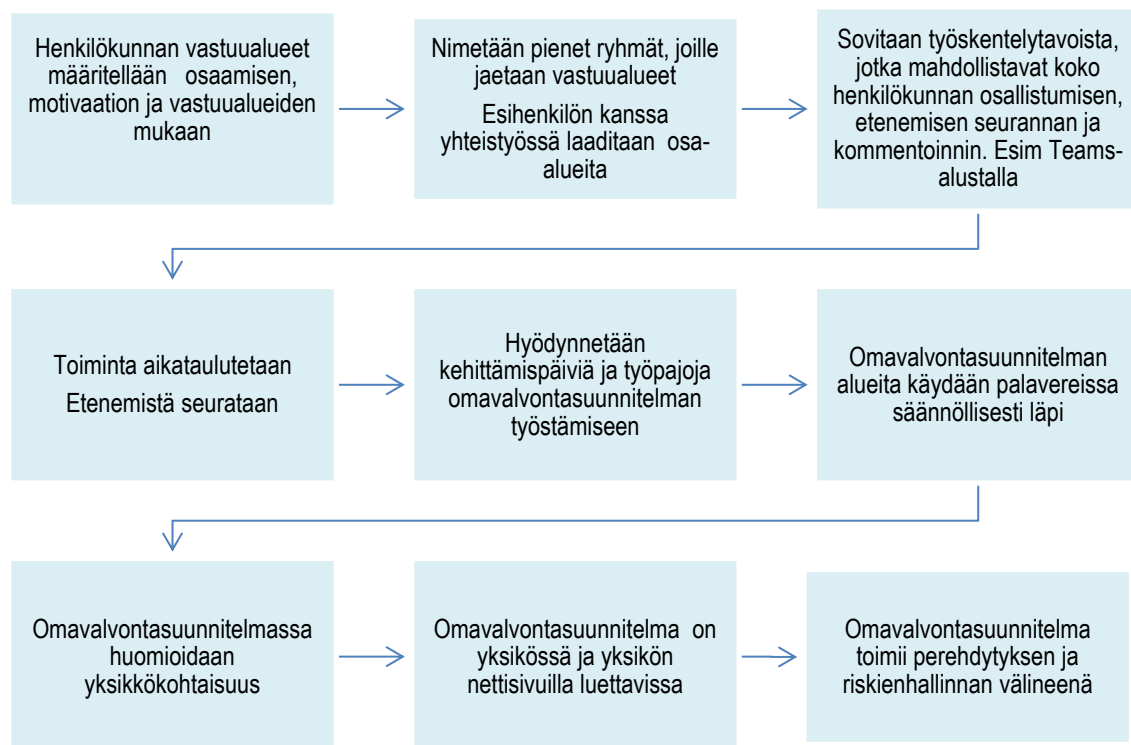
Aivoriihityöpajan tulosten mukaan henkilökunta tarvitsee esihenkilöltä tukea omavalvontasuunnitelman laadinnan aikataulutukseen sekä omavalvontasuunnitelman laadinnan resurssointiin. Omavalvontasuunnitelman laatiminen yhteistyössä, esihenkilön tuki ja tavoitteiden saavuttamisen seuranta olivat keskeisiä tuloksia.

7.2 Tutkimuksellisen kehittämistyön tuloksena toimintamalli omavalvonnan osallistavaan johtamiseen

Tutkimuksellisen kehittämistyön tuloksena syntyi toimintamalli omavalvonnan osallistavaan johtamiseen, joka on kuvattu kuviossa 2. Toimintamalli on luotu tutkimuksellisen kehittämistyön tutkimusvaiheen ja kehittämisvaiheen tulosten pohjalta. Toimintamallia on kehitetty ja testattu Sanninkodin pilotissa. Toimintamallissa esihenkilö ja henkilökunta laativat omavalvontasuunnitelman yhdessä ja jatkossa myös päivittävät sitä yhdessä. Henkilökunnan vastuualueet määritellään osaamisen, motivaation ja vastuualueiden mukaan. Omavalvontasuunnitelman laadintaan nimetään

ryhmät ja vastuualueet. Sovitaan työskentelytavat, työskentelyalustat ja toiminta aikataulutetaan sekä sen toteutumista esihenkilö seuraa. Hyödynnetään kehittämispäiviä ja työpajoja omavalvontasuunnitelman työstämiseen ja käsittelyyn. Omavalvontasuunnitelmaa käydään säännöllisesti läpi palaverissa. Omavalvontasuunnitelman laadinnassa korostetaan yksikkökohtaisuutta. Omavalvontasuunnitelman saavutettavuutta tehostetaan laittamalla se nettisivuille, luettava versio on yksiköissä saatavilla. Osallistavalla johtamisella laadittu omavalvontasuunnitelma toimii yksikön perehdytyksen ja riskienhallin välineenä.

TOIMINTAMALLI OMAVALVONNAN OSALLISTAVAAN JOHTAMISEEN



Kuvio 2. Toimintamalli omavalvonnan osallistavaan johtamiseen.

8 POHDINTA

8.1 Tutkimuksellisen kehittämistyön pohdinta

Tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena oli kehittää Oulun kaupungin ikäihmisten tehostetun palveluasumisen yksikössä henkilökunnan osallistumista omavalvontasuunnitelmaan. Kehittämistyön tavoitteena oli kehittää ja ottaa käyttöön toimintamalli omavalvonnan osallistavaan johtamiseen. Toimintamallissa henkilökunta osallistuu omavalvontasuunnitelman laadintaan ja omavalvontasuunnitelma toimii yksikön perehdyttämisen ja riskienhallinnan välineenä. Toikan & Rantasen (2009, 121) mukaan kehittämistoiminnassa syntyvän tiedon pitäisi olla käyttökelpoista ja hyödyllistä. Kehittämistoiminnassa luotettavuuden voidaan ajatella siten tarkoittavan myös käyttökelpoisuutta. Kehittämistyöllä lisättiin henkilökunnan osallistumista omavalvontasuunnitelman laadintaan. Sanninkodin kehittämisvaiheen pilotissa henkilökunta osallistui ja laati omavalvontasuunnitelman hyvässä yhteistyössä esihenkilön kanssa. Henkilökunnan osallistuminen omavalvontasuunnitelmaan lisäsi henkilökunnan perehtyneisyyttä omavalvontaan ja siten lisäsi omavalvontasuunnitelman arvoa yksikön riskienhallinnan välineenä. Laki sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta on valmistelussa. Lain esityksessä omavalvonnan toimintayksiköiden omavalvontavelvoite säilyy ja sitä tullaan korostamaan. (Valtioneuvosto, 2022.) Omavalvonta on riskienhallintaa. Organisaatio oppii riskienhallinnalla löytämään toiminnan kriittiset työvaiheet ja siten ymmärtää yksiköiden työtehtävät paremmin. Tutkimuksellinen kehittämistyöni on sen vuoksi ajankohtainen ja hyödyllinen.

8.2 Tulosten tarkastelua ja johtopäätökset

Tässä luvussa tarkastelen tutkimuksellisen kehittämistyön tutkimustuloksia ja sitä, miten ne vastasivat asettamiini tutkimuskysymyksiin.

Tutkimusvaiheen tuloksena oli, että henkilökunnan osallistuminen omavalvontasuunnitelman laatimiseen ja päivittämiseen on vähäistä ja omavalvontasuunnitelman laatiminen ja päivittäminen on esihenkilöiden vastuulla. Vuonna 2021 Valvira ja aluehallintovirastot tekivät sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköihin valvonta- ja arviointikäynteihin liittyen kyselyn, johon vastasi 415 henkilöä. Ky-

selyyn vastanneista työntekijöistä 30 % ei tiennyt tai ei ollut varma yksikkönsä omavalvontasuunnitelman merkityksestä ja sisällöstä. (Valvira 2022 b.) Tutkimustulos vastasi tutkimuksellisen kehittämistyöni nykytilan kuvausta.

Tutkimusvaiheen tulosten johtopäätöksenä on, että henkilökunta voidaan osallistaa omavalvontasuunnitelman laatimiseen huomioiden henkilökunnan ammatillinen osaaminen, vastualueet sekä ammatillinen kiinnostus. Henkilökunnan kanssa sovitaan työskentelytavat ja eteneminen aikataulutetaan. Omavalvontasuunnitelmasta kehitetään työnjohdollinen väline sekä väline yksikön toiminnan kehittämiseen. Henkilökunnan kanssa yksikön arvojen ja toimintaperiaatteiden määrittely koettiin tärkeäksi. Anderssonin, Hanbergerin & Nygrenin (2018) tekemässä ruotsalaisessa tutkimuksessa käsitellään politiikkojen ja ikäihmisten yksiköiden johdon käsityksiä valvonnasta ja laadusta. Tutkimuksen johtopäätöksenä oli, että omavalvontasuunnitelmien laadinta, päivitys ja henkilöstön osallistuminen oli vaikuttavin laadunhallinnan työkalu. Tutkimustulos vahvistaa omavalvonnan osallistavan johtamisen toimintamallin hyötyjä. Henkilökunnan osallistaminen omavalvontasuunnitelman laatimiseen ideaalitulanteessa tulosten mukaan tapahtuu henkilökunnan ja esihenkilöiden yhteistyössä henkilökunnan vastualueiden mukaan. Omavalvontasuunnitelma koetaan merkityksellisenä ja sen laatimiseen ollaan motivoituneita. Työskentely tapahtuu pienissä ryhmissä, hyödyntäen kehittämispäiviä ja työpajatyöskentelyä. Omavalvontasuunnitelma toimii yksikön työkaluna perehdytykseen, oman toiminnan arviointiin ja riskienhallinnan välineenä. Yksikkökohtaisuutta vahvistetaan.

Kehittämisvaiheen tulosten johtopäätöksenä oli, että henkilökunta voi vastata omavalvontasuunnitelman eri alueista. Henkilökunta osallistui asiakkaan asemaa ja oikeuksia koskeviin osa-alueisiin, palvelun sisällön osa-alueisiin, asiakkaan hyvinvointia ja kuntoutumista edistävän toiminnan osa-alueisiin, ravitsemusta, hygieniaa, terveyden- ja sairaanhoitoa, lääkehoitoa sekä asiakas- ja potilastietojen käsittelyyn ja kirjaamiseen liittyviin osa-alueisiin. Johtopäätöksenä oli, että omavalvontasuunnitelman laatimiseen osallistuva henkilökunta tulee valita osaamisen, vastualueiden sekä työntekijän oman kiinnostuksen mukaan. Henkilökunta tarvitsee esihenkilöltä tukea omavalvontasuunnitelman laadinnan aikataulutukseen sekä omavalvontasuunnitelman laadinnan resurssointiin. Yhteistyö esihenkilön ja henkilökunnan välillä nousi tärkeäksi arvoksi. Nykänen ym. (2017) tutkimuksessa omavalvonnan tärkeys tunnistettiin yleisesti, mutta samalla tutkimuksessa todettiin, että omavalvontaa toteuttavat toimijat tarvitsivat omavalvontaan tukea, koulutusta ja ohjeistusta. Omavalvonnan tehokkuutta lisäsi omavalvonnan perustuminen ymmärrykseen omavalvonnan vel-

voittavuudesta, merkityksestä yksikön toiminnan kannalta ja käyttötarkoituksista. Keskeistä tehokkuuden kannalta oli, että omavalvonta koettiin osaksi omaa ydintoimintaa eikä vain ulkoapäin tulevaksi vaatimukseksi.

8.3 Tutkimuksellisen kehittämistyön luotettavuuden arviointia

Tutkimuksellisen kehittämistyöni luotettavuutta arvioin laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteerien avulla. Kvalitatiivista eli laadullista työtä tekevä voi sokeutua omille työnsä johtopäätöksille. Kvalitatiivisten tutkimusten arviointiin on kehitetty erilaisia kriteerejä, joita ovat kehittäneet Cuba ja Lincoln. Kriteereitä ovat uskottavuus, siirrettävyys, riippuvuus ja vahvistettavuus. Näitä on tarkennettu totuusarvoksi, sovellettavuudeksi, kiinteydeksi ja neutraalisuudeksi. (Kankkunen & Vehviläinen, Julkunen 2017, 197–198.)

Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä uskottavuutta arvioidaan sillä, mitä kehittämistyössä on tehty ja miten johtopäätöksiin on päästy. Pyrin kuvaamaan kehittämistyön vaiheet tarkasti. Luokitellessani fokusryhmänhaastattelun aineistoa, luotettavuutta mitataan sillä, että kuinka hyvin ne kattavat koko aineiston. Luotettavuutta kehittämistyöhöni lisää mahdollisimman tarkka kuvaus analyysiprosessista. Luotettavan tutkimuksen tulokset eivät saa riippua tutkijasta, vaikkakin tutkija tekee subjektiiviset valinnat tutkimusmenetelmästä, kysymyksistä, analysointimenetelmästä ja raportointitavasta. Tutkijan vakaumukset eivät saa myöskään vaikuttaa tuloksiin, samat tulokset tulee saada, vaikka tutkijaa vaihdettaisiin. (Heikkilä 2014, 28.)

Kehittämistyön tuloksien siirrettävyys mahdollistuu, kun kuvaan tarkasti toimintaympäristön, tutkittavien valinnan, aineiston keruun ja analyysin. Luotettavuutta voidaan arvioida laadullisessa tutkimuksessa monin tavoin, laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen liittyvä näkökulma on yleistettävyyden tai siirrettävyyden, eli ovatko tutkimuksen tulokset yleistettävissä tai siirrettävissä myös muihin kohteisiin tai tilanteisiin. Luotettavuutta lisää suorien lainauksien käyttö tuloksia raportoidessa. (Kankkunen & Vehviläinen–Julkunen 2017, 198.) Tutkimuksellisessa kehittämistyössäni kehitetty omavalvonnan osallistavan johtamisen toimintamalli on siirrettävissä muihin ikäihmisten tehostetun palveluasumisen yksiköihin. Tulokset ovat siirrettävissä, ja niitä voidaan hyödyntää myös muissa organisaatioissa. Laadullisessa tutkimuksessa yleistämistä voidaan ajatella myös siirrettävyytenä, eli teoreettisia käsitteitä voidaan soveltaa toisenlaisissa yhteyksissä, kuin missä niitä alun perin on

käytetty ja siirrettävyydellä voidaan tarkoittaa tutkimustulosten soveltumista toiseen toimintaympäristöön. Tulosten siirrettävyyteen vaikuttaa se, miten samanlaisia ovat tutkittu ympäristö ja ympäristö, johon tuloksia on tarkoitus siirtää. (Eskola & Suoranta 1998, 66–68.) Siirrettävyyttä voidaan edistää jakamalla mallista tietoa ja jalkauttamalla se osaksi toimintaa.

Tutkimuksellisen kehittämistyöni aihe oli minulle ammatillisesti mielenkiintoinen ja koin aiheen tärkeäksi kehittämisen alueeksi. Oma asemani ikäihmisten palveluiden asiantuntijana tuki tutkimuksellista kehittämistyötä.

8.4 Tutkimuksellisen kehittämistyön eettisyyden arviointia

Kehittämistyötä koskevat samat eettiset ohjeet, jotka ovat ihmisten välisessä kanssakäymisessä ja yhteiskunnassa yleensä. Kehittämistyöhön liittyvien ihmisten on tiedettävä mitä asiaa ollaan kehittämässä ja miten kehitettävä asia koskee heitä. Työelämälähtöisessä kehittämistyössä on otettava huomioon eettiset ohjeet, mitkä koskevat työympäristöä mihin kehittämistyö tehdään. Kehittämistyö tulee tehdä rehellisesti, tarkasti ja huolellisesti, tuotoksen on oltava käytäntöä hyödyttävä ja sisältää korkean moraalien tavoitteet. (Ojasalo ym. 2014, 48.)

Tutkimuksellista kehittämistyötä tehdessäni noudatin hyvää tieteellistä käytäntöä. Noudatin tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, joita ovat yleinen huolellisuus, rehellisyys sekä tarkkuus jokaisessa työn vaiheessa. Käytin tiedonhankinnassa tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia menetelmiä. Noudatan avoimuutta kehittämistyöni tuloksia julkaistaessa. Muiden tutkimuksia käytäessä otin huomioon arvostaen heidän työnsä tulokset. Käsittelen aineistoja tietosuojalain mukaisesti. Laadin tietosuojainfon, hain tutkimusluvan Oulun kaupungin vanhustyönjohtajalta, joka myönnettiin 31.5.2022 sekä laadimme yhteistyösopimuksen. Tutkimuksiin osallistuvia fokusryhmän jäseniä (liite 2, Tiedote opinnäytetyöstä fokusryhmähaastatteluun osallistuville.) sekä Sanninkodin henkilökuntaa tiedotettiin tutkimuksesta (liite 4, Tiedote opinnäytetyöstä työpajoihin osallistuville.) ja allekirjoitettiin suostumukset (liite 5, Suostumuslomake). Raportoin yksityiskohtaisesti kehittämistyöni etenemisen. Kehittämistyön raportti on kirjoitettu niin, että yksittäisten henkilöiden vastauksia ei voida sieltä tunnistaa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 150–151; TENK 2012, 6–7.)

8.5 Tutkimuksellisen kehittämistyön hyöty käytännölle

Kehittämistoiminnan prosessin suuntaaminen on arvioinnin tehtävä. Arvioinnissa on tarkoitus puntaroida kehittämisen perustelua, organisointia ja toteutusta. Lisäksi tiedon tuottaminen on arvioinnin tehtävä ja siinä analysoidaan kehittämisen tarkoituksen saavuttamista. Toimijoiden osallistumisen näkökulma on myös osa arviointia, jossa otetaan huomioon myös kaikkien sidosryhmien osallisuus ja pyritään saamaan aikaan yhteinen merkitys kehittämistyölle. (Toikko & Rantanen 2009, 61.)

Tutkimuksellisen kehittämistyön tuotoksena syntyi omavalvonnan osallistavan johtamisen toimintamalli. Toimintamallin avulla yksikön henkilöstö ymmärtää omavalvonnan merkityksen ja esihenkilö yhdessä henkilöstön kanssa vastaa omavalvonnan toteuttamisesta. Omavalvontasuunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilöstön kanssa ja silloin se toimii henkilökunnalle ja johdolle monipuolisena arjen työvälineenä, joka sisältää mittareita sekä menetelmiä omavalvonnan toteuttamiseen. Yksikön riskienhallinta tehostuu ja omavalvontasuunnitelma toimii yksikön perehdytyksen ja laadunhallinnan välineenä. Asiakkaiden ja omaisten saama hyöty näkyy palvelunlaadussa. Toimintamalli on johdolle hyödyllinen työkalu omavalvonnan johtamiseen.

Kehittämistyöni aihe on ajankohtainen ja hyödyllinen toiminnan kehittämisen näkökulmasta ja toimintamalli on siirrettävissä hyvinvointialueelle. Hyvinvointialueet aloittavat toimintansa 1.1.2023. Laissa sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä säädetään omavalvonnasta ja omavalvontaohjelmasta, joiden merkitystä edelleen lainsäädännöllä vahvistetaan. Hyvinvointialueen ja yksityisen palveluntuottajan on laadittava vastuulleen kuuluvista tehtävistä ja palveluista omavalvontaohjelma. Omavalvontaohjelmassa määritellään, miten velvoitteiden noudattaminen kokonaisuutena järjestetään ja toteutetaan. Omavalvontaohjelma on uusi strateginen työkalu, missä on todettava, miten sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen toteutumista, turvallisuutta ja laatua sekä yhdenvertaisuutta seurataan ja miten havaitut puutteellisuudet korjataan sekä miten niitä toteutetaan osana päivittäistä johtamista, suunnittelua ja päivittäistä toteuttamista. Omavalvontaohjelman osana ovat laissa erikseen säädetty omavalvontasuunnitelmat ja potilasturvallisuussuunnitelmat. Omavalvontaohjelma sekä omavalvontaohjelman toteutumisen seurantaan perustuvat havainnot ja niiden perusteella tehtävät toimenpiteet on julkaistava julkisessa tietoverkossa ja muilla niiden julkisuutta edistävillä tavoilla. (Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 612/2021 6:40§.)

Kehittämistyöni tutkimusvaiheen fokusryhmähaastattelu oli sopiva menetelmä, jonka tulokset vahvistivat tutkijan näkemystä kehittämistyön hyödyllisyydestä. Fokusryhmähaastattelussa tunnelma oli vapautunut ja aihe koettiin tärkeäksi. Tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset.

Kehittämisvaiheen pilotointi sujui suunnitelman mukaisesti. Työpajoissa oli hyvä tunnelma ja henkilökunta ja esihenkilö osallistuivat aktiivisesti toimintamallin kehittämiseen. Sanninkodin omavalvontasuunnitelma laadittiin osallistavalla johtamistavalla. Kehittämisvaiheen tuloksena syntyi toimintamalli omavalvonnan osallistavaan johtamiseen. Toimintamalli on siirrettävissä toisten yksiköiden käyttöön ja myös muille kohderyhmille. Sanninkodin henkilökunta antoi palautetta kehittämistyön viimeisessä työpajassa. Palautteiden mukaan henkilökunnan osallistuminen oli lisännyt henkilökunnan tietoutta omavalvonnasta. Omat vastualueet koettiin tärkeiksi ja niistä heräsi paljon keskustelua yksikön sisällä. Yksikön arvojen ja toimintaperiaatteiden käsitteleminen kehitti osallistujien mukaan toimintaa. Omavalvontasuunnitelman käyttäminen perehdytyksessä ja omaisyhteistyössä koettiin lisääntyneen.

8.6 Jatkotutkimusehdotus

Tämä tutkimuksellinen kehittämistyö on Oulun Ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen Master-koulutuksen opinnäytetyö. Kehittämistyö on lisännyt vahvuuksiani tutkimuksellisessa toiminnassa ja kehittämistyössä. Jatkotutkimusaiheeksi ehdotan omaisten mukaan ottamista yksikön toiminnan kehittämiseen ja omavalvontasuunnitelman laadintaan.

LÄHTEET

Akpovirovo, Kovo Solomo, Kadiri, Bola & Owotutu, Sabitu Olaleken 2019. Effect of participative leadership style on employee's productivity. Academy of Entrepreneurship Journal 8(2), 48–58. Hakupäivä 14.5.2022.

<https://www.abacademies.org/articles/Effect-of-participative-leadership-and-employees-training-on-organizational-productivity-1528-2686-25-S2-285.pdf>

Andersson, Katarina, Hanberger, Anders & Nygren, Lennart, 2018. Governance, Accountability, and Organizational Development: Eldercare Unit Managers' and Local Politicians' Experiences of and Responses to State Supervision of Swedish Eldercare. Journal of aging and social policy.30 (5), 419–439. Hakupäivä 20.4.2022.

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/08959420.2018.1444890>

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Hahtela, Nina (2021). *On aika uudistaa terveydenhuollon johtaminen*. Sairaanhoitajalehti 3/2021. Hakupäivä 9.10.2022. <https://sairaanhoitajat.fi/on-aika-uudistaa-terveydenhuollon-johtaminen/>

Heikkinen, Hannu, Rovio, Esa & Syrjäla, Leena (toim.) 2010. Toiminnasta tietoon; Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 16–41.

Heikkilä Tarja. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Porvoo: Edita Publishing Oy

Huang, Xu, Lun, Joyce, Liu, Aili & Gong, Yaping 2010. Does participative leadership enhance work performance by inducing empowerment or trust? The differential effects on managerial and non-managerial subordinates. Organizational Behavior, 31,122–143. Hakupäivä 9.10.2022. Vaatii käyttöoikeuden. <https://doi.org/10.1002/job.636>

Innokylä. Aivorihi. Ideointi ja oivalluttaminen. Verkkodokumentti. Hakupäivä 27.4.2022. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/aivorihi>

Juuti, Pauli 2017. Jaetun johtajuuden taito. Jyväskylä; PS-Kustannus, 23–29.

Kananen, Jorma 2015. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Miten kirjoitan kehittämistutkimuksen vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 212. Makkonen, T.(toim.) Tampere: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kangasniemi, Mari, Leino-Kilpi, Helena, Moilanen, Tanja, Papinaho Oili, Siipi Helena, Suominen, Sakari & Suhonen, Riitta. 2021.Hoidon laiminlyönnit ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palvelussa – itsemääräämisoikeus ja ihmisarvoinen hoito. Kunnallisalan kehittämissäätiö ja Turun Yliopisto. Hakupäivä 9.10.2022. https://kaks.fi/wp-content/uploads/2021/12/julkaisu_hoidon-laiminlyonnit-ikaantyneiden-ymparivuorokautisessa-palvelussa-itsemaaramisoikeus-ja-ihmisarvoinen-hoito.pdf

Kankkunen, Päivi, Vehviläinen-Julkunen, Katri 2017. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki. Sanoma Pro Oy

Kaskiharju, Eija 2019. Mitä virkaa on vanhuspalvelulailla? Palvelun laatua jäljittämässä. Gerontologia. 33(2), 2019. 57–73. Hakupäivä 20.4.2022.

Kiljunen, Outi, Välimäki, Tarja, Partanen, Pirjo, Kankkunen, Päivi 2021. Turvallisuuden edistäminen iäkkäiden tehostetussa palveluasumisessa. Gerontologia 35(2), 2021. 156–171. Hakupäivä 20.4.2022.

Kuntalaki 410/ 2015. Hakupäivä 20.4.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150410>

Kuntaliitto 2022. Iäkkäiden palvelut. Asumispalvelut ja laitoshoido. Hakupäivä 27.4.2022. <https://www.kuntaliitto.fi/sosiaali-ja-terveysasiat/sosiaalihuolto/iakkaiden-palvelut/asumispalvelut-ja-laitoshoido>

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 980/2012. Hakupäivä 20.4.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980>

Laki yksityisistä sosiaalipalveluista 922/2011. Hakupäivä 20.4.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110922>

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 612/2021. Hakupäivä 8.11.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210612>

Lindgren, Britt-Marie, Lundman, Berit & Graneheim, Ulla 2020. Abstraction and interpretation during the qualitative content analysis process. *International Journal of Nursing Studies*.108, 1–6. Hakupäivä 19.9.2022. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103632>

Mäntyranta, Taina & Kaila, Minna. 2008. Fokusryhmähaastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä lääketieteessä. *Duodecim*, 1507–1512. Hakupäivä 15.5.2022. <https://www.duodecimlehti.fi/duo97349>

Ojasalo, Katri, Moilanen, Teemu, & Ritalahti, Jarno 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro.

Pietilä, Ilkka (2017) Ryhmäkeskustelu. Teoksessa Matti Hyvärinen & Pirjo Nikander & Johanna Ruusuvoori (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino, 111–130.

Porter-O'Grady, Tim 2001. "Is Shared Governance Still Relevant?", *The Journal of nursing administration*; J Nurs Adm, 31,10, 468–473. Hakupäivä 9.10.2022. <file:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/00005110-200110000-00010.pdf>

Rossi, Paula & Tuurnas, Sanna 2019. Conflicts fostering understanding of value cocreation and service systems transformation in complex public service systems. *Public Management Review*. Hakupäivä 19.9.2022. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1679231>

Salonen, Kari, Eloranta, Sini, Hautala, Tiina & Kinos Sirppa. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Tampere: Tampere yliopistopaino Oy – Juvenes Print. Hakupäivä 27.4.2022. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf>

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Hakupäivä 20.4.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

Sosiaali- ja terveysministeriö ja Suomen Kuntaliitto. STM 2020. Laatusuositus. Hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2020–2023. Verkkodokumentti. Hakupäivä 27.4.2022. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162455/STM_2020_29_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Teigné, Delphine, Mabileau, Guillaume, Moret, Leila & Terrien, Noémie 2021. What is the level of safety culture in French nursing homes? BMC Health Services Research 21:1332, 1–10. Hakupäivä 20.4.2022. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-021-07336-w>

THL 2022. Muuttuvat vanhuspalvelut. Hakupäivä 9.10.2022. <https://thl.fi/fi/web/ikaantyminen/muuttuvat-vanhuspalvelut>

THL 2022. Sote- arviointi ja tietopohja. Vuoden 2020 arviointipohja. <https://thl.fi/fi/web/sote-uudistus/sote-arviointi-ja-tietopohja>

TENK. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö Suomessa ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa. Helsinki. Tutkimuseettinen neuvottelukunta.

Terveysturvalaki 1326/2010. Hakupäivä 20.4.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/ajattasa/2010/20101326>

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere yliopistopaino. Juvenes Print. Hakupäivä 27.4.2022. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/100802>

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Tammi.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Tammi.

Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 29/2017. Nykänen, Eeva, Kovasin, Merja, Liukko, Eeva, Blomqvist, Pia, Krohn, Minerva, Ahola, Sanna, Nurmi-Koikkalainen, Päivi,

Maria Jonsson, Pia. Hakupäivä 20.4.2022. https://tietokayttoon.fi/documents/10616/3866814/29_vaikuttava-valvonta-osana-sosiaali-ja-terveydenhuollon-uudistusta.pdf/ffe32373-6827-4ce2-a22a-60469ffff2c9

Valtioneuvosto. Sosiaali- ja terveydenhuollon valvontaa uudistetaan – esitys valvontalaiksi lausunnolla. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tiedote 11.2.2022, Hakupäivä 18.10.2022. <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/sosiaali-ja-terveydenhuollon-valvontaa-uudistetaan-esitys-valvontalaiksi-lausunnolla>

Valvira 2022 a. Sosiaali- ja terveydenhuollon valtakunnallinen valvontaohjelma vuosille 2020–2023. Hakupäivä 13.5.2022. https://www.valvira.fi/documents/14444/1006217/Sote_valvontaohjelma_2022.pdf/17510e6d-f327-a84b-b9c8-d8fb9379ef96?t=1642579372128

Valvira 2022 b. Sosiaalihuolto. Hakupäivä 9.10.2022. <https://www.valvira.fi/-/vanhusten-kotihoidon-valvonnassa-loytyi-useita-kehittamiskohteita>

Valvira 2022 c. Sosiaalihuolto. Hakupäivä 20.4.2022. <https://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaali-huollon-valvonta/omavalvonta>

Yksityisten sosiaalipalvelujen ja julkisten vanhuspalvelujen omavalvontasuunnitelman sisältöä, laatimista ja seuranta koskeva määräys. Hakupäivä 20.4.2022. <https://finlex.fi/fi/viranomaiset/normi/562001/41771>

LIITTEET

Liite 1. Sosiaalipalvelujen omavalvontasuunnitelma lomakepohja (doc)

<https://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-valvonta/omavalvonta>

Liite 2. Tiedote opinnäytetyöstä fokusryhmähaastatteluun osallistuville

Liite 3. Fokusryhmähaastattelun tutkimuskysymykset

Liite 4. Tiedote opinnäytetyöstä työpajoihin osallistuville

Liite 5. Suostumuslomake fokusryhmähaastatteluun ja työpajoihin osallistuville

Liite 6. Sisällönanalyysi

FOKUSRYHMÄHAASTATTELUUN OSALLISTUVILLE

Hyvä Oulun kaupungin ikäihmisten tehostetun palveluasumisen työntekijä ja johto

Opiskelen Oulun seudun ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen YAMK tutkinto-ohjelmassa. Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää Oulun kaupungin ikäihmisten tehostetun palveluasumisen yksikössä henkilökunnan osallistumista omavalvontasuunnitelmaan. Tavoitteena on kehittää ja ottaa käyttöön toimintamalli omavalvonnan osallistavaan johtamiseen. Opinnäytetyöni toteutetaan kaksivaiheisena, tutkimus- ja kehittämisvaihe.

Pyydän sinua osallistumaan opinnäytetyöni tutkimusvaiheen fokusryhmähaastatteluun, joka toteutetaan etänä Teamsin kautta toukokuun 2022 aikana. Fokusryhmähaastattelu järjestetään kerran ja siinä kuvataan henkilökunnan osallistumisen nykytila omavalvontasuunnitelman laatimiseen ja visioidaan ideaalimallia. Haastattelu kestää noin 1 h. Fokusryhmähaastatteluun osallistuneita tiedotetaan tutkimuksen edistymisestä ja tuloksista.

Opinnäytetyöni fokusryhmähaastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Voit keskeyttää osallistumisesi missä vaiheessa tahansa. Mikäli keskeytät tai peruutat suostumuksen, sinusta keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Fokusryhmähaastattelusta syntyvää materiaalia käytän osana opinnäytetyötäni. Sinua ei voi kuitenkaan henkilökohtaisesti näistä tunnistaa. Henkilöllisyyttäsi ei myöskään paljasteta työssäni. Säilytän fokusryhmähaastattelussa syntyneen materiaalin itselläni luottamuksellisesti ja tuhoan siinä vaiheessa, kun opinnäytetyöni on valmis. Alla linkki opinnäytetyötäni koskevaan tietosuojainfoon.

<https://www.oamk.fi/tietosuojainfo-kyselyohjelmistot/?id=65126bbfdf546cfb1118a98849bc1f351f1e752a>

Opinnäytetyöni tulee valmistumisen jälkeen Theseus-tietokantaan, josta se on vapaasti luettavissa. Opinnäytetyötäni ohjaavat Oulun ammattikorkeakoulun yliopettajat Reetta Saarnio ja Aino-Liisa Jussila. Jos osallistut fokusryhmään, niin pyydän sinulta allekirjoitusta liitteenä olevaan suostumuslomakkeeseen, joista toinen jää sinulle ja toinen minulle.

Vastaa mielelläni myös kysymyksiin, jos sinulla sellaisia heräsi!

Ystävällisin terveisin,

Heli Marjeta-Huhtalo

FOKUSRYHMÄHAASTATTELUN TUTKIMUSKYSYMYKSET LIITE 3.

Omavalvonnan osallistavan johtamisen kehittäminen Oulun kaupungin ikäihmisten tehostetun palveluasumisen yksikössä: Fokusryhmähaastattelututkimus Oulun kaupungin ikäihmisten tehostetun palveluasumisen johdon ja henkilökunnan näkemyksistä.

1. Miten henkilökunta fokusryhmän näkemysten mukaan osallistuu omavalvontasuunnitelman laatimiseen ja päivittämiseen?
2. Miten henkilökunta fokusryhmän näkemysten mukaan voidaan osallistaa omavalvontasuunnitelmaan?
3. Miten fokusryhmän näkemysten mukaan henkilökunnan osallistaminen omavalvontasuunnitelman laatimiseen tapahtuisi ideaalitilassa?

**TIEDOTE OPINNÄYTETYÖSTÄ TYÖPAJOIHIN
OSALLISTUVILLE**

LIITE 4.



Hyvä Oulun kaupungin ikäihmisten tehostetun palveluasumisen työntekijä

Opiskelen Oulun seudun ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen YAMK tutkinto-ohjelmassa. Toteutan opinnäytetyöni Sanninkodissa. Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää Oulun kaupungin ikäihmisten tehostetun palveluasumisen yksikössä henkilökunnan osallistumista omavalvontasuunnitelmaan. Tavoitteena on kehittää ja ottaa käyttöön toimintamalli omavalvonnan osallistavaan johtamiseen

Pyydän sinua osallistumaan opinnäytetyöni kehittämisvaiheen työpajoihin, joka toteutetaan kesäkuun- lokakuun 2022 aikana. Työpajat järjestetään kolme kertaa. Kehittämisvaiheen tarkoituksena on pilotoida osallistavan omavalvonnan toimintamallia ja laatia toimintamallilla Sanninkodin omavalvontasuunnitelma. Yksi työpaja kestää n. 2 h.

Opinnäytetyöni työpajoihin osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Voit keskeyttää osallistumisesi missä vaiheessa tahansa. Mikäli keskeytät tai peruutat suostumuksen, sinusta keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Työpajoista syntyvää materiaalia käytän osana opinnäytetyötäni. Sinua ei voi kuitenkaan henkilökohtaisesti näistä tunnistaa. Henkilöllisyyttäsi ei myöskään paljasteta työssäni. Säilytän työpajoissa syntyneen materiaalin itselläni luottamuksellisesti ja tuhoan siinä vaiheessa, kun opinnäytetyöni on valmis. Alla linkki opinnäytetyötäni koskevaan tietosuojainfoon.

<https://www.oamk.fi/tietosuojainfo-kyselyohjelmistot/?id=65126bbfdf546cfb1118a98849bc1f351f1e752a>

Opinnäytetyöni tulee valmistumisen jälkeen Theseus-tietokantaan, josta se on vapaasti luettavissa. Opinnäytetyötäni ohjaavat Oulun ammattikorkeakoulun yliopettajat Reetta Saarnio ja Aino-Liisa Jussila.

Jos osallistut työpajoihin, niin pyydän sinulta allekirjoitusta liitteenä olevaan suostumuslomakkeeseen, joista toinen jää sinulle ja toinen minulle.

Vastaan mielelläni myös kysymyksiin, jos sinulla sellaisia heräsi!

Ystävällisin terveisin,

SUOSTUMUSLOMAKE FOKUSRYHMÄHAASTATTELUUN LIITE 5.
JA TYÖPAJOIHIN OSALLISTUVILLE

OULU

Hyvinvointipalvelut

SUOSTUMUS

Tutkimuksen nimi _____

SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN

Olen saanut yllä mainittua tutkimusta koskevaa tietoa ja lukenut saamani kirjallisen asiakastiedotteen, jossa on selvitetty tutkimuksen tarkoitus, luonne sekä käytettävät tutkimusmenetelmät.

Minulla on ollut mahdollisuus esittää tutkijoille kysymyksiä tutkimuksesta ja siihen osallistumisesta sekä saada kysymyksiini vastaukset.

Minulle on selvitetty, että tutkimuksessa kerättävät tiedot säilytetään tutkimusrekisterissä koodattuina ja käsitellään luottamuksellisesti. Rekisteriä voivat käyttää rekisterinpitäjän vastuulla ja valvonnassa vain tätä tutkimusta ja analyysiä tekevät tutkijat ja tutkimusta valvovat viranomaiset. Tämän lisäksi tutkimuksessa kerättyjä tietoja voidaan luovuttaa ainoastaan lakiin perustuvalla valtuutuksella.

Jos kerättyjä tietoja halutaan käyttää muuhun kuin tiedotteessa mainittuun alkuperäiseen tarkoitukseen, pyydetään tutkimushenkilöltä uusi suostumus. Tutkimustuloksia esitettäessä ja julkaistaessa tutkimushenkilön henkilöllisyyttä ei missään vaiheessa paljasteta.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita tutkimukseen osallistumista. Suostun vapaaehtoisesti tähän tutkimukseen ja annan tutkijoille edellä esitetyn mukaisesti luvan kerätä, rekisteröidä ja käyttää minua koskevia tutkimukseen liittyviä tietoja sekä henkilötietojani.

Tiedän, että voin halutessani milloin tahansa syytä ilmoittamatta perua tämän suostumukseni ilman, että perumisella on vaikutusta oikeuteeni saada tarvitsemaani hoitoa. Tiedän myös, että tutkittaville ei makseta korvausta tutkimukseen osallistumisesta.

Tutkimustiedote ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle.

Suostumuksen antaja

Etinimet	Sukunimi
Henkilötunnus tai syntymäaika	Katuosoite
Postinumero	Postitoimipaikka
Puhelinnumero	
Päivämäärä	Allekirjoitus

Suostumuksen vastaanottaja

Päivämäärä	Nimi	Allekirjoitus
------------	------	---------------

SISÄLLÖNANALYYSI

LIITE 6.

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
<p>”Tällä hetkellä henkilökunnan osallistuminen on hyvin vähäistä, jos lainkaan.”</p> <p>Tosiasiallisesti miten se tällä hetkellä tapahtuu, olen sitä mieltä, että ei riittävästi.”</p> <p>Kylläkin omavalvontasuunnitelmaan on käyty läpi yhdessä ja huomaan että hoitajatkin sitä käyvät läpi ja selailee kun tulee uutta työntekijää taloon tai</p>	<p>Henkilökunta osallistuu tuskin ollenkaan</p> <p>Henkilökunta ei osallistu riittävästi</p> <p>Oikeaa osallistumista ei kuitenkaan ole henkilökunnan osalta</p>	Osallistuminen vähäistä	Henkilökunnan osallistuminen vähäistä	Omavalvontasuunnitelman laatimisen ja hyödyntämisen nykytila

opiskelijaa osastolle, että sillai se on kyllä käytössä, mutta että mun mielestä se ei ole kuitenkaan niin tuota semmoista osallistumista henkilökunnan osalta”				
Aikaisemmin henkilökunta on osallistunut jonkin verran. Toiminta-arvot ja -ajatus, kun lähdimme kehittämään toimintaa ja ne arvot on hoitajat mietti-neet pienissä ryhmissä	Henkilökunta aikai-semmin osallistunut jonkin ver-ran. Pienissä ryhmissä	Osallistuminen rajallisesti		

ja kaikki on sitoutunut niihin ja sitä kautta on hoitajat osallistunut.”	mietitty arvot.			
”silleen on henkilökunta osallistunut, että ovat hoksauttaneet, että on väärä tietoja ja nimiä”	Väärästä tiedoista huomautettu			
”Mutta kyllä tämä ihan rehellisesti sanottuna jää esimiehen kontolle, että nämä asiat on	Kirjaukset jäävät esimiehen vastuulle	Esihenkilöt vastuussa	Esihenkilöt ovat vastuussa	

tänne kirjattu tällä hetkellä.”	Esihenkilö saanut päivittämiseen vähän apua henkilökunnalta	Vähän apua henkilökunnalta		
” Viime vuonna piti omavalvontasuunnitelma päivittää minun ensimmäisten työviikkojeni aikana, vähän kysyin siihen apua henkilökunnalta, mutta enemmän sain apua kollegoilta.”	Esihenkilö saanut eniten apua kollegoilta	Esihenkilöt tehneet yhteistyötä päivittämisessä		
” Me on käyty tätä osastokokouksessa	Osastokokouksessa käsitelty	Osastokokouksissa	Omavalvontasuunnitelman jalkautus	

<p>läpi ja tämä on luettava, kun eihän kaikki ole paikalla aina.”</p> <p>”Sitten jos mennään tänne omavalvontasuunnitelman sisälle, niin nyt otan vaikka, tuon asiakkaan omien varojen käsittelyssä noudatetaan tämmöistä ohjetta, niin se että me käyvään se ohje siellä läpi ja katsotaan, että kaikki noudattaa sitä ohjetta.</p>	<p>Luettavana kaikille</p> <p>Ohjeiden läpi käynti kokouksissa.</p> <p>Noudatetaan ohjeita</p>	<p>Suunnitelman lukeminen</p> <p>Ohjeista tiedottaminen</p> <p>Ohjeisiin sitouttaminen</p>		
--	--	--	--	--

” Ovat sitä uusien työntekijöiden ja opis- kelijoiden kanssa käy- neet sitä läpi”	Työntekijöi- den ja opis- kelijoiden perehdyttä- misessä	Perehdyttämisessä		
--	--	-------------------	--	--

"Se olisi henkilökunnan vastuualueiden mukaan"	Vastuualueiden mukaan	Vastuualueet	Ammatillinen osaaminen ja vastuualueet	Henkilökunnan osallistaminen omavalvontasuunnitelmaan
Asiakokonaisuuksien mukaan mitä osaamista kenelläkin on.	Osaamisen mukaan	Osaaminen		
"Avainosaajat tai henkilöt on hyvät."	Avainosaajat	Avainosaajat		
"No ihan samaa mieltä olen näistä avainosaajien roolista, että se on varmasti tärkeä heidän mukaansa ottaminen kehittämistyöhön."	Avainosaajien roolin mukaan			

” voisiko siinä olla myös muita vastuukilöitä, jos löytyy työyhteisöstä tästä asiasta innostuneita,”	Vastuuhenkilöitä innostuneisuuden mukaan	Innostuneisuus	Ammatillinen kiinnostus	
” Työntekijöitä, joita olisi helppo saada motivoitua tämän tyyppiseen kehittämiseen.”	Motivaation mukaan	Motivaatio		

"Pienempiin ryhmiin jakaminen sen omavaltavontasuunnitelman alueiden mukaan."	Ryhmiin jakaminen	Ryhmät	Työskentelytavat	
"Pienemmälle porukalle antaa aina jokin osa-alue, että mitkä ovat viralliset ohjeistukset lakien ja asetusten mukaan."	Osa-alueiden mukaan pieniin ryhmiin	Pienet ryhmät		

<p>” Pitäisi antaa joku deadline, että siihen mennessä pitäisi olla jotakin asiaa työstettynä, että asia etenee, jos sen antaa ryhmänä ei se tahdo oikein varmaan edetä.”</p>	<p>Aikataulu- tus työstä- miseen</p>	<p>Säännöllinen käsitteleminen</p>	<p>Työskentelyn aikataulutus</p>	
<p>”Olen käytännön kautta oppinut hyväksi toimintatavaksi, että omavalvonta nostetaan aina säännöllisin väliajoin tiimipalaveriin”</p>	<p>Säännöllinen käsitely</p>			
<p>”Ohjaava asiakirja henkilöstölle, joka tietää sen sisällön, kun se</p>	<p>Säännöllisin väliajoin käsitellään</p>			

nostetaan säännöllisin väliajoin framille.”				
” Että se ei ole vain ker- ran vuodessa läsnä, koska silloin se on sel- lainen iso vuori, jonka päälle pitää kiivetä.”	Läsnä koko ajan	Jatkuva työskentely		

<p>” Se on yksi semmoinen mihin voi osallistaa ja sitten voi myös osallistaa siihen, että kehityskeskustelussakin on hyvä käydä läpi, että meillä on omavalvontaankin kirjattu, että näin asioista ja miten ammatillisesti itse kunkin toteuttaa niitä noudattaa näitä.”</p> <p>” Tämän pitäisi olla sellainen asiakirja, johon voi vedotakin esimiehenä, että meillä on tällä tämä ja tämä ja meidän tehtävänä, ja miten</p>	<p>Kehityskeskustelun osana osallistetaan</p> <p>Ammatillisen omavalvonnan toteuttaminen</p> <p>Ohjaava asiakirja, johon voi vedota arvioinnissa tehtävän kuvan</p>	<p>Kehityskeskustelun osa</p> <p>Ammatillisen toteuttamisen arviointi</p> <p>Tehtävän kuvaa ohjaava asiakirja</p>	<p>Työnjohdollinen väline</p>	
---	---	---	-------------------------------	--

<p>työntekijä on kyennyt toteuttamaan tällaista tehtävää täältä. Työnjohdollinen väline, kun on kirjattuna mikä on omahoitajan tehtävä, RAI-avainosaajan tehtävä tai ravitsemusavainosaajan tehtävä ja miten se täällä oma-valvonnassa on kirjattu ja miten sitä noudatetaan, niin sen pohjalta. Täytyy olla jokin, johon vedota, että miten omaa ammattitehtäväänsä toteuttaa.”</p>	<p>toteuttamista</p> <p>Omahoitajuuden toteuttamisen arviointi</p> <p>Avainosaajan tehtävän toteuttamisen arviointi</p>	<p>Omahoitajuutta ohjaava</p> <p>Avainosaajan tehtävää ohjaava</p>		
--	---	--	--	--

” Omavalvonta tiimipalavereihin, joissa jotta-kin osa-aluetta lähdetään käsittelemään ja pohtimaan miten toimitaan tai haluttaisi että lähdetään muuttamaan toimintaa.”	Toiminnan muuttamisen pohdinnassa käsitellään	Toiminnan muuttaminen	Toiminnan kehittämisen arviointi	
” Nostetaan se esille myös kertauksen ja myös sen kehittämisen näkökulmasta”	Kehittämisen näkökulma	Toiminnan kehittäminen		
” Tärkeintä olisi saada henkilökunta ymmärtämään mikä etu on hyvästä omavalvontasuunnitelmasta, mikä etu on heille, uusille	Omavalvontasuunnitelman hyödyllisyyden ymmärtäminen			

työntekijöille, omaisille, yhteistyökumppaneille ja opiskelijoille.”				
--	--	--	--	--

Meillä arvot ja periaatteet on ylätasolla määritetty, mutta kyllä ne olisi hyvä määritellä myös yksikötasolla.”	Arvojen ja periaatteiden määrittely yksikötasolla	Toiminnan arvot	Yksikön arvojen ja toimintaperiaatteiden määrittely	
” Vaikka ne tulee ne arvot Oulun kaupungilta, niin meidän jokainen osasto toimii eri lailla ja meillä on erilaiset asiakkaat ja paljon erilaisia toimintoja muutenkin. Kun osaston sydän saadaan siihen oma- valvontasuunnitelmaan myös.”	Yksikkökohtaisten arvojen korostaminen	Toiminnan periaatteet		

” Aikaisemmissa työpaikoissa henkilökunnan kanssa ja on mietitty toiminnan arvojen ja periaatteiden kautta”	Henkilökunnan kanssa arvoja ja periaatteita mietitty			
” Ideaalitilassa kaikki ymmärtäisivät hyvän puolen tästä omavalvontasuunnitelmasta ja sen tärkeyden ja olisivat motivoituneita sen tekemiseen ja innostuneita.”	Omavalvontasuunnitelman merkityksen ymmärtäminen	Merkityksen vahvistaminen	Omavalvontasuunnitelmaan kohdistuvat asenteet	Omavalvontasuunnitelman osallistava laatiminen ideaalitilassa
”Se on osa sitä arkea siinä ja kaiken pointti on se, että tulee se	Henkilökunta olisi	Motivaatio		

ymmärrys, kuinka hyvä työkalu se on meille kokonaisuudessaan, kun se on hyvin tehty.”	motivoitunut			
” Ihmiset olisivat innostuneita siitä ja siitä saataisiin sellainen oman näköinen”	Henkilökunta olisi innostunut	Innostuneisuus		
”Tehtäisiin hyvässä yhteistyössä kaikkea tätä päivittämistä ja muuta siihen liittyvää työtä.”	Hyvässä yhteistyössä tekeminen	Yhteistyö		
” Mulla on kokemusta monenlaisesta erilaisesta osallistamistyylistä ja ehkä se kaikista	Osallistamisessa yhteistyö tärkein asia			

tärkein asia on tuo yhteistyö siinä.”				
” Järjestettäisiin kehittämispäiviä, ei ehkä koko päiviä”	Kehittämispäivien järjestäminen	Kehittämispäivät	Työskentelytavat	
”Osittaisia kehittämispäiviä ja pienillä sekä isommilla ryhmillä koonnuttaisi ja työpajoja erityyppisiä järjestettäisi.”	Työpajojen järjestäminen Erilaisten ryhmien järjestäminen	Työpajat Erilaiset ryhmät		

<p>Nimenomaan yksikkökohtaisuus on se juttu, että sitä pystytään tuomaan esille.”</p> <p>” Työntekijät voisivat olla ylpeitä siitä omasta yksiköstään, meillä on yksikössä näin asiat ja voidaan olla ylpeitä siitä, mitä meillä siellä on.”</p> <p>”Näkisin sen, että se olisi isommassa arvossa siellä yksikössä”</p>	<p>Tuodaan esille yksikkökohtaisuus</p> <p>Työntekijät voisivat olla ylpeitä yksiköstä</p> <p>Suunnitelman arvon kohottaminen</p>	<p>Yksikkökohtaisuuden korostaminen</p> <p>Arvon kohottaminen</p>	<p>Omavalvontasuunnitelman merkitys</p>	
---	---	---	---	--

"Henkilökunta pystyisi sen avulla arvioimaan omaa toimintaa ja muuttamaan, jos tulee vaikka asiakaspalautteita."	Yksikön toiminnan arviointi ja muuttaminen	Työväline toiminnan arviointiin		
" Nähtäisiin enemmän työvälineenä ja perehdytyksen välineenä"	Työväline Perehdytyksen väline	Työväline perehdytykseen		
" Se, että se olisi lähempänä sitä arkea."	Lähellä arkea			

<p>"Se myös kattaa ne tärkeät asiat, jotka siihen kuuluu."</p> <p>Omavalvontasuunnitelman tulee olla yhtä jämäkkä kuin ne kaikki muutkin ohjeet mitä siellä on."</p> <p>"Että se on riittävästi ja mahdollisimman kattavasti kirjattu"</p> <p>" Omavalvontasuunnitelma tulisi olla helposti luettava."</p>	<p>Tärkeät asiat kattavasti kirjattu</p> <p>Tulisi olla helppoluokinen</p>	<p>Kattava kirjaaminen</p> <p>Selkeä kirjaaminen</p>	<p>Omavalvontasuunnitelman kirjaaminen</p>	
--	--	--	--	--

” Olisi sellainen napaka, josta erottusi yksikön yksilölliset asiat.”	Yksilölliset asiat erottuvat	Yksilöllisyyden esille tuominen		
---	------------------------------	---------------------------------	--	--

” Omaisille pitää viedä luettavaksi ja sen julkisuus antaa myös voitteita meille kaikille.	Omaisille tiedotetaan	Omaisten tiedottaminen	Omaisyyhteistyön väline	
”Meillä roikkuu osaston ilmoitustaululla oma- valvontasuunnitelma ja todella vähän omaiset lukee, eli tiedottaminen siitä, että meillä on tällainen ja sitä voi lukea.”	Oma- valvontasuunnitelma ja tiedottaminen			
Tänne pitäisi nostaa, omaistenillat ja yhteydenpito omaisten kanssa. Nekin pitää merkitä tänne ja kuulla omaisia sitä kautta.	Yhteistyön omaisten kanssa	Yhteydenpito omaisten kanssa		

” Omaisyhteistyö olisi kyllä kanssa aika hyvä, koska siellä on kohtia, joissa voisi ottaa sen huomioon”	Omaisten mukaan ottaminen	Omaiset toiminnan kehittäjinä		
---	---------------------------	-------------------------------	--	--