



Karelia-ammattikorkeakoulu  
Sairaanhoitaja (YAMK)  
Ikäosaamisen kehittäminen ja johtaminen

# Arvo-koulutus ympärivuoro- kautisen palveluasumisen muistiyksiköiden hoitajille

Mari Väättäin

Opinnäytetyö, elokuu 2023

[www.karelia.fi](http://www.karelia.fi)



OPINNÄYTETYÖ  
Elokuu 2023  
Ikäosaamisen kehittäminen ja johtaminen  
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Tikkarinne 9  
80200 JOENSUU  
+358 13 260 600

Tekijä  
Mari Väätäinen

Nimeke  
Arvo-koulutus ympärivuorokautisen palveluasumisen muistiyksiköiden hoitajille

Toimeksiantaja  
Lempäälän Ehtookoto ry

#### Tiivistelmä

Ympärivuorokautisessa palveluasumisessa muistisairaiden osuus on yli puolet kaikista asukkaista ja henkilökunta on hyvin pitkälti vastuussa asukkaiden hyvästä elämänlaadusta. Arvojen tulee ohjata toimintaa työyksiköissä. Kun arvot on sisäistetty ja ne ohjaavat toimintaa, toiminta on laadukasta ja myös eettisesti korkeatasoista. Arvokeskustelut auttavat hoitajia ymmärtämään, kuinka arvot näkyvät konkreettisesti jokapäiväisessä työssä. Kertaluontoinen arvojulistus ei riitä, vaan arvokeskustelun tulee olla määrätietoista ja jatkuvaa.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli vahvistaa toimeksiantajan toimintaa ohjaavien arvojen näkyminen konkreettisesti arjen työssä muistisairaiden ympärivuorokautisen palveluasumisen yksiköissä. Tavoitteena oli koulutuksen avulla edistää henkilöstön osaamista arvojen mukaisen toiminnan toteutumiseen. Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistehtävänä, jossa hoitajat osallistettiin kehittämiseen. Opinnäytetyön tehtävinä oli tuottaa tietoa, miten arvot ohjaavat hoitajien toimintaa ja miten arvot saadaan näkymään arjen työssä sekä laatia toimeksiantajalle koulutuskokonaisuus, joka edistää henkilöstön arvo-osaamista ja tukee toimeksiantajan arvojen toteutumista käytännön työssä.

Koulutuskokonaisuutta on tarkoitus jatkossa hyödyntää vuosittain henkilöstön arvokeskusteluissa. Näin vahvistetaan henkilöstön arvo-osaamista ja arvojen toteutumista arjen työssä. Jatkossa voisi tutkia ja kehittää arvojen mukaista työskentelyä työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Kieli  
suomi

Sivuja 35  
Liitteet 2  
Liitesivumäärä 2

Asiasanat  
Arvot, arvokoulutus, muistisairaiden ympärivuorokautinen palveluasuminen



THESIS  
August 2023  
Master's Programme in Active Ageing

Tikkarinne 9  
80200 JOENSUU  
FINLAND  
+ 358 13 260 600

Author  
Mari Väättäinen

Title  
Value Education for Caregivers in the Memory Units of Assisted Living Services for Older People

Commissioned by  
Lempäälän Ehtookoto ry

#### Abstract

In assisted living for older people, more than half of all residents have memory disorders and the staff is largely responsible for the residents' good quality of life. Values should guide everyday work in the units. When the values are internalized and they guide the operation, the work is of high quality and also ethically of a high standard. Value discussions help the staff to understand how values are concretely visible in everyday work. A one-time value declaration is not enough, the value discussion must be purposeful and continuous.

The aim of the thesis was to confirm the visibility of the client's values in everyday work in assisted living units for people with memory disorder. The purpose was to use the training to promote the competence of the personnel for the implementation of activities in accordance with the values. The thesis was implemented as a research development task, where the staff was involved in the development. The tasks of the thesis were to produce information about how values guide operations and how values can be seen in everyday work and prepare a training event that promotes the staff's knowledge of values and supports the realization of the client's values in everyday work.

In the future, the educational material is intended to be used annually in staff value discussions. In this way, the staff's knowledge of values and the implementation of values in everyday work are strengthened. In the future, working in accordance with values could be studied and developed from the perspective of occupational well-being.

Language  
Finnish

Pages 35  
Appendices 2  
Pages of Appendices 2

Keywords  
Values, value education, assisted living for older people with memory disorder

## Sisältö

1	Johdanto .....	5
2	Lempäälän Ehtookoto ry .....	6
3	Arvot .....	7
3.1	Yleistä arvoista .....	7
3.2	Lempäälän Ehtookoto ry:n arvot .....	8
3.2.1	Oma tahto .....	8
3.2.2	Yhdessä .....	9
3.2.3	Välittäminen .....	9
4	Arvot työyhteisön toiminnassa .....	10
4.1	Arvojen merkitys .....	10
4.2	Arvot toimintaa ohjaamassa .....	11
4.3	Miten arvot saadaan näkymään työssä .....	13
5	Muistisairaiden ympärivuorokautinen palveluasuminen .....	14
5.1	Hoidon laadukkuus .....	14
5.2	Elämänlaatu .....	15
6	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tehtävä .....	16
7	Opinnäytetyön toteutus .....	17
7.1	Kehittämisen prosessin tietoperusta .....	17
7.2	Kehittämisen prosessin eteneminen .....	19
7.3	Koulutustilaisuudet .....	20
7.4	Palautteen analyysi .....	22
8	Opinnäytetyön tulokset ja tuotos .....	22
8.1	Arvot arjessa - koulutus .....	22
8.2	Tiedontuotannon tulokset .....	23
8.3	Kehittämistehtävän tuotos .....	26
9	Pohdinta .....	28
9.1	Arvo-osaamisen merkitys .....	28
9.2	Tulosten sisällön arviointi .....	29
9.3	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys .....	31
9.4	Jatkokehittäminen .....	32
	Lähteet .....	33

### Liitteet

- Liite 1 Palautelomake
- Liite 2 Arvo arjessa - koulutusrunko

# 1 Johdanto

Tehostetussa palveluasumisessa oli 39 076 pitkäaikaisasukasta vuonna 2021. Vuonna 2015 määrä oli 33 949, joista muistisairaiden osuus oli 53 %. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2023.) Käypä hoito -suosituksen mukaan, tehostetun palveluasumisen asiakkaista kahdella kolmesta on muistisairaus ja muistisairauden aste on vähintään keskivaikea. Täten ympärivuorokautisen hoidon laatu on ydinkysymys erityisesti muistisairaille ihmisille. (Voutilainen & Löppönen, 2020.) Laadultaan korkeatasoisen ympärivuorokautisen hoidon tavoitteena on ihmisen hyvä elämänlaatu ja arvokas kuolema. Tavat joilla hoitoa tuotetaan, minkä verran on henkilöstöä ja mikä henkilöstön osaaminen on, luovat edellytykset hyvälle hoivalle ja hoidolle. Vaikka ihminen tarvitsisi ympärivuorokautista hoivaa, hänellä tulee olla mahdollisuus elää elämäänsä arvokkaasti, asua turvallisesti ja olla mielekkäässä yhteydessä toisten kanssa. (Voutilainen & Löppönen, 2020.)

Organisaation arvot ovat merkittävä osa sen strategiaa ja jokaisen työntekijän tulisi omassa työssään miettiä millä tavoin tulee toimia ja työskennellä, jotta omalta osaltaan voi edistää organisaation arvojen toteutumista. Mikäli kaikki eivät ole sisäistäneet yhteisiä arvoja, jokainen tiimi tai yksikkö alkaa toteuttaa toimintaansa heille sopivien arvojen mukaan ja työpaikasta voi välittyä sekava kuva. (Melville 2015.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli vahvistaa organisaation arvojen näkyminen konkreettisesti arjen työssä ympärivuorokautisen palveluasumisen muistisairaiden asumisyksiköissä. Arvojen näkyväksi tekeminen auttaa ymmärtämään niiden merkityksen ja toimimaan arvojen mukaan. Arvojen mukainen toiminta vaikuttaa hoidon laatuun ja muistisairaiden asumisyksiköiden asukkaiden elämänlaatuun.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli osallistavan koulutuksen avulla edistää henkilöstön osaamista toimeksiantajan arvojen mukaisen toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa. Opinnäytetyö toteutettiin Lempäälän Ehtookoto ry:n

ympäri vuorokautisen palveluasumisen muistisairaiden asumisyksiköissä. Arvojen ymmärtäminen ja näkyväksi tekeminen edistää työntekijöiden arvojen mukaisen toiminnan arjessa.

Tässä opinnäytetyössä kehitettiin yhdessä hoitohenkilökunnan kanssa kokonaisuus, jonka avulla edistetään Lempäälän Ehtookoto ry:n arvojen näkymistä arjen työssä. Koulutuskokonaisuutta on tarkoitus hyödyntää jatkossa vuosittaisissa arvokeskusteluissa.

## **2 Lempäälän Ehtookoto ry**

Lempäälän Ehtookoto ry on aloittanut toimintansa vuonna 1965 nimellä Lempäälän Seudun Vanhustenkotiyhdistys. Yhdistyksen tarkoituksena on alusta asti ollut kehittää vanhusten hoitoon liittyviä asioita. Lempäälän Ehtookoto ry:n mukaan ikääntyminen ei ole este täysipainoiselle elämälle, vaan se kuulu jokaiselle. Yhdistys haluaa, että asukkaat kertovat mitä he haluavat, mikä on heille tärkeää ja että asukkaat ovat mukana kaikessa toiminnassa. (Kotokampus 2023.)

Lempäälän Ehtookoto ry:n toiminnassa keskeistä on ihmisen kunnioitus, itsemääräämisoikeus, suvaitsevaisuus, kokeilunhalu ja ilo (Kotokampus 2023). Näistä viestivät myös yhdistykset arvot: Oma tahto, Yhdessä ja Välittäminen.

Lempäälän Ehtookoto ry on voittoa tavoittelematon yhteiskunnallinen yritys. Yhdistys tuottaa yhteisöllisen asumisen, ympärivuorokautisen palveluasumisen ja sosiaalipsykiatrisen toiminnan palveluja. Lempäälän Ehtookoto ry tuottaa palveluja Pirkanmaan hyvinvointialueella. Työntekijöitä on noin 50 ja toimintayksiköitä kuusi. On tärkeää, että kaikissa yksiköissä työskennellään samojen arvojen mukaan.

Opinnäytetyöntekijä työskentelee Lempäälän Ehtookoto ry:n ympärivuorokautisen palveluasumisen muistiyksikössä. Opinnäytetyöntekijän oma kiinnostus

arvopohjaiseen työhön ja yhdistyksen halu toimintaa ohjaavien arvojen näkymiseen konkreettisesti hoitotyössä johti opinnäytetyön aiheeseen. Opinnäytetyöstä tehtiin toimeksiantosopimus.

### 3 Arvot

#### 3.1 Yleistä arvoista

Arvoja on määritelty filosofisesti hyvinkin laajasti pohtien. Tässä opinnäytetyössä arvot käsitetään periaatteina ja tapoina, jotka ohjaavat ihmisten tekoja ja toimintaa ja joiden tehtävänä on edesauttaa työyhteisön yhteistoimintaa ja -elämää (Lehtonen 2009; Niiniluoto 1993). Käytännön työstä voi nousta kysymyksiä, joihin laki ei anna vastauksia. Tällöin arvot, jotka liittyvät läheisesti työn ammattieettisiin periaatteisiin, ohjaavat valintoja. Arvot vaikuttavat päämäärien asettamiseen ja keinoihin saavuttaa ne ja arvot myös kertovat työyhteisön tavasta tehdä työtä. (Muistiliitto 2016, 78.)

Yksittäinen ihminen kokee jonkin asian arvona, kun se on arvo hänen omassa arvoelämyksessään (Purjo 2014, 49). Aron (2018, 48) mukaan työhyvinvointiin, motivaatioon ja tehokkuuteen vaikuttaa kuinka hyvin organisaation arvot ja omat arvot sopivat yhteen. Harjamäki toteaa väitöskirjassaan (2013, 10), että arvolausekkeiden selostukset tulisi tehdä niin yksiselitteisiksi, että jokainen yksittäinen henkilö ymmärtää, mitä kyseinen arvo tarkoittaa juuri kyseisessä yrityksessä.

Kivelän (2012, 131) mukaan vanhusten sosiaali- ja terveyspalveluiden keskeisiä arvoja ovat ihmisarvon kunnioittaminen, itsemääräämisoikeus, oikeudenmukaisuus, osallisuus, yksilöllisyys ja turvallisuus. Näiden lisäksi toimeksiantajan arvoja ovat myös tasa-arvoisuus ja yhteisöllisyys. Toimeksiantaja on kiteyttänyt nämä arvot kolmeen: Oma tahto, Yhdessä ja Välittäminen.

## 3.2 Lempäälän Ehtookoto ry:n arvot

### 3.2.1 Oma tahto

Oma tahto pitää sisällään itsemääräämisoikeuden ja yksilöllisyyden. Oman tahdon mukainen toimintatapa tarkoittaa, että asukkaiden ja henkilökunnan kesken on jatkuvaa ja aktiivista keskustelua sekä yhteistä sitoutumista. Se on myös jatkuvasti kehittyvä prosessi, jossa työtä tehdään asukkaiden omannäköistä ja yksilöllistä elämää tukevalla tavalla. (Holm-Tikkanen 2019.)

Oma tahtoon sisältyy itsemääräämisoikeus, josta säädetään Suomen perustuslaissa: *”Valtiosääntö turvaa ihmisarvon loukkaamattomuuden ja yksilön vapauden ja oikeudet sekä edistää oikeudenmukaisuutta yhteiskunnassa”* (Suomen perustuslaki 731/1999 1 §). Myös sosiaalihuollon asiakaslaissa säädetään itsemääräämisoikeudesta: *”Sosiaalihuoltoa toteutettaessa on ensisijaisesti otettava huomioon asiakkaan toivomukset ja mielipide ja muutoinkin kunnioitettava hänen itsemääräämisoikeuttaan”* (Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000 8 §).

Lisäksi itsemääräämisoikeudesta säädetään potilaslaissa:

*Potilasta on hoidettava yhteisymmärryksessä hänen kanssaan. Jos täysi-ikäinen potilas ei mielenterveydenhäiriön, kehitysvammaisuuden tai muun syyn vuoksi pysty päättämään hoidostaan, potilaan lailista edustajaa taikka lähiomaista tai muuta läheistä on ennen tärkeän hoitopäätöksen tekemistä kuultava sen selvittämiseksi, millainen hoito parhaiten vastaisi potilaan tahtoa. Jos tästä ei saada selvitystä, potilasta on hoidettava tavalla, jota voidaan pitää hänen henkilökohtaisen etunsa mukaisena.* (Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992 6 §).

Yksilöllisyys tarkoittaa halua ymmärtää ihmistä yksilönä ja elämänkulkunsa kertojana. Muistisairailta asukkailla on muistisairauden takia tiedonkäsittelyn muutoksia ja usein somaattisia vaivoja. Kun heidät halutaan kohdata yksilöinä, on myös mahdollisuus ymmärtää heidän tarpeitaan laaja-alaisesti (Juva & Eloniemi-Sulkava 2015, 523).



### 3.2.2 Yhdessä

Yhdessä tarkoittaa arvona osallisuutta, tasa-arvoisuutta ja yhteisöllisyyttä. Jokaisella on oikeus olla osallinen omassa lähiympäristössään ja yhteiskunnassa sekä tavata ihmisiä omien voimavarojensa ja toiveidensa mukaisesti. Muistisairaat ihmiset eivät ole ainoastaan avun tarvitsijoita, vaan he ovat myös toimijoita. Osallisuus merkitsee mukanaoloa ja vaikuttamista. Kun ihmisellä on mahdollisuus käyttää jäljellä olevia voimavaroja kykyjensä mukaan ja tehdä itseä koskevia päätöksiä, tulee hänelle kokemus osallisuudesta. Tämä myös tukee aktiivisena ja yhdenvertaisena kansalaisena olemista ja toimimista. (Muistiliitto 2016, 69.)

Tasa-arvoisuus on sitä, että kaikilla ihmisillä on yhtäläinen arvo yksilönä ja yhteiskunnan jäsenenä (Kielitoimisto 2022). Yhteisöllisyys on kulttuuria, jossa neuvotellen, toisia kunnioittaen ja arvostaen jaetaan ja luodaan yhteisiä merkityksiä sekä rakennetaan sosiaalista todellisuutta (Tampereen yliopisto 2023). Muistiyksiköissä asukkaat kohdataan yhteisönsä tasa-arvoisina yksilönä ja he saavat vaikuttaa kukin omien voimavarojensa mukaan yhteisöönsä.

### 3.2.3 Välittäminen

Välittäminen on ihmisarvon kunnioittamista, oikeudenmukaisuutta ja turvallisuutta. Ihmisarvon kunnioittamiseen kuuluvat inhimillinen kohtelu, luottamuksellisuus ja yksityisyyden suoja, hyvä vuorovaikutus, myös omaisten ja läheisten kohtelussa, rehellisyys sekä tiedonsaanti. Yksilön vaikuttamismahdollisuuksien ja itsemääräämisoikeuden edistäminen kuuluvat myös ihmisarvon kunnioittamiseen. (ETENE 2001, 12-13.)

Oikeudenmukaisuus on reiluutta, yhtäläisyyttä ja syrjinnän välttämistä. On oikeudenmukaista kohdella ihmisiä suhteessa heidän suhteellisiin eroihinsa. (Tieteen termipankki, 2023.) Turvallisuus on sekä fyysistä että emotionaalista

turvallisuutta. Toimintaympäristön tulee olla turvallinen, niin ettei se aiheuta vaaraa. Emotionaalista turvallisuutta luo yksikön avoin ja salliva ilmapiiri. (Juva, Eloniemi-Sulkava 2015, 526-527.)

## **4 Arvot työyhteisön toiminnassa**

### **4.1 Arvojen merkitys**

Ammatillisuuden perustana on ammatillinen osaaminen ja erilaiset muut valmiudet työssä. Nämä eivät yksistään riitä palvelujen ja työelämän jatkuvassa muutoksessa. Muutos haastaa sekä yksittäiset työntekijät että työyhteisöt arvioimaan työn sisältöjä ja järjestelyjä, sekä työn tekemisen tapaa ja ammatillista osaamista. Rakennuspuiksi tarvitaan myös työpaikan yhteiset arvot ja toimintaperiaatteet. Tärkeää on se, miten ne näkyvät omassa toiminnassa. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2015, 16.) Muistiliitto (2016, 78) esittää asian niin, että toiminta-ajatuksen ja arjen hoitotyön tulee vastata hoitoyhteisön arvoja. Toimintaperiaatteet muodostavat yhdessä arvojen kanssa yksikön toimintatapojen ja -tavoitteiden selkärangan, ja ne näkyvät muun muassa asiakkaan ja läheisten kohtaamisessa. Mikäli arvoja ei tunneta tai niiden mukaan ei toimita, yhtenäistä toimintaa on vaikea luoda ja toteuttaa ja työyhteisöstä välittyy sekava kuva (Melville 2015). Tästä kärsii myös hoidon laatu.

Saksin (2020, 69) mukaan keskeistä on mitä arvot tarkoittavat arjen toiminnassa konkreettisina valintoina sekä päätöksinä. Norrena (2017, 24) tuo esiin vaaran, jos arvoja ei käydä yhdessä läpi ja konkretisoida niitä, yhteisö voi kuvitella puhuvansa samoista arvoista, mutta jokainen yksilö määrittelee arvot eritavoin. Kun arvoista on keskusteltu ja niistä on tehty yhteinen tulkinta, niihin voidaan myös vedota ja odottaa kaikilta arvojen mukaista toimintaa (Saksi 2020, 70-71). Alzheimer Europeanin (2015, 7) mukaan arvot täytyy esittää mahdollisimman selkeästi.

Sen lisäksi, että arvot ohjaavat arjen hoitotyötä, ne ovat osa työhyvinvointia. Ideaalitalanteessa yrityksen arvot ovat linjassa ihmisen omien arvojen kanssa ja tällöin työ koetaan mielekkäänä (Carlsson & Järvinen 2012, 82-83). Muistisairaiden asumisyksiköissä henkilökunnan ja asukkaiden hyvinvointi liittyvät läheisesti yhteen. Kun henkilökunta voi hyvin, on motivoitunutta ja kun työ on tavoitteellista, se näkyy asukkaiden hyvinvointina. (Muistiliitto 2016, 86.) Työhyvinvoinnin näkökulma on tärkeä, mutta tässä opinnäytetyössä ei tutkita ja kehitetä toimintaa työhyvinvoinnin näkökulmasta.

## **4.2 Arvot toimintaa ohjaamassa**

Valtiovarainministeriön työryhmämuistiossa Arvot Arkeen (2004, 15), todetaan toimintayksikön arvojen ohjaavan sen toimintaa ja ristiriitatilanteissa toimintayksikön arvot menevät yksilön arvojen edelle. Toiminta täyttää korkean eettisen tason, kun arvot on sisäistetty ja ne ohjaavat toimintaa. Samalla tuodaan esille, että arvoilla ei voi olla toimintaa ohjaavaa vaikutusta, mikäli työyhteisössä ei noudateta yhteisön arvoja. Arvojen toteutuminen edellyttää myös, että jokainen henkilö tietää oman roolinsa työyhteisössä ja miten hän voi toteuttaa arvoja omassa työssään. Myös Puohiniemen (2003, 29) mukaan arvot ohjaavat jokapäiväisiä valintoja, joita organisaatiossa tehdään. Arvojen määrittelystä ja käytäntöön saattamisesta on monenlaista hyötyä toimintayksikölle (Valtiovarainministeriö 2004, 31). Jaana Villanen (Huhtala & Villanen 2021, 55) toteaa arvojen kuvaamisen ja selittämisen olevan haastavaa ja niitä on monesti vaikea konkretisoida, vaikka ne vaikuttavat kaikkialla.

Arvot Arkeen -työryhmämuistion (Valtiovarainministeriö 2004, 31) mukaan arvot luovat toimintayksikölle yhteiset pelisäännöt, jotka luovat turvallisuutta ja ennakoitavuutta. Tämä voi näkyä uusissa tai vaikeissa tilanteissa kun arvojen avulla voidaan valita mahdollisimman hyvä toimintatapa (Valtiovarainministeriö 2004, 31). Villanen (Huhtala & Villanen 2021, 55) mukaan arvot myös helpottavat ja nopeuttavat päätöksentekoa. Arvoilla on myös työhyvinvointia ja -motivaatiota lisäävä vaikutus silloin kun arvot toimivat ja näkyvät käytännössä. Samalla myös ihmisistä välittäminen korostuu. Arvot voivat olla myös kilpailuetu, kun

houkutellaan uutta henkilöstöä tai halutaan pitää nykyinen henkilöstö. (Valtiovarainministeriö 2004, 31.) Kun yritys hyödyntää arvoja toimintansa ankkureina, työntekijöiden sitoutuminen tekemiseen ja toimintaan helpottuu ihmisten tietäessä päätösten perusteet. Arvopohjaisessa yrityksessä työtä voi tehdä arvojen mukaisesti ja tuntee ylpeyttä ja sitoutua työhön. Tärkeää on elää linjattuja arvoja todeksi. (Huhtala & Villanen 2021, 56.) Cumpănaşun (2016, 83) mukaan arvot, toimintatavat, käsitteet ja asenteet luovat kontekstin kaikelle mitä teemme ja ajatteleme organisaatiossa.

Organisaation toiminta-ajatus perustuu toimialaa koskeviin lakeihin, erityisesti ikääntyvien palveluissa vanhuspalvelulain säädöksiin. Toiminta-ajatuksessa on huomioitava myös paikallisia palveluja koskevat strategiat (Muistiliitto 2016, 78). Muistiliitto suosittelee toiminta-ajatuksen läpikäymistä henkilöstön kanssa esimerkiksi vuoden välein.

Saarnio, Suhonen & Isola (2012, 298) toteavat tärkeänä yhteisten arvojen näkyvän päivittäisessä hoitotyössä. Lähijohtajille ja yksittäisille hoitajille tämä on suuri haaste ja vaatimus. Edellä mainitut ovat tutkimuksessa Joustavan ja luovan toiminnan mahdollistava työilmapiiri haasteellisesti käyttäytyvien muistisairaiden hoitotyössä (2012), kuvanneet työilmapiiriin vaikuttavia tekijöitä. Yhtenä tekijänä nousi esiin arvot ja arvokeskustelut. Tutkimuksessa tuodaan esille, että joustava ja luova toiminta ei välttämättä ole tae laadukkaasta hoidosta, mikäli ei toimita yhteisten arvojen ja toimintatapojen mukaisesti. Lehtonen (2009, 12) esittää, että koko työyhteisön tietoinen sitoutuminen organisaation arvoihin mahdollistaa organisaation kannalta paremman tuloksen tekemisen. Samaa tuo esille Viinamäki (2012, 39-40), jonka mukaan arvopohjalta johdetussa organisaatiossa arvoilla parannetaan kommunikaatiota, tuetaan päätöksentekoa ja toimintaa. Lehtonen (2009, 12-13) toteaa lisäksi, että arvot tulisi määritellä yhdessä ja kertaluonteinen arvojulistus voi olla riittämätön. Arvojen toteuttamissuunnitelman tulee olla riittävän yksilöity ja arvojen toteutumista tulee suunnitelmallisesti seurata ja arvioida. Näin voidaan välttää Viinamäen (2012, 41-42) mainitsema ongelma, että arvot näkyvät hyvinkin monimuotoisina käytännössä.

Pelkinä sanoina arvot eivät merkitse mitään. Arvoilla tulee olla käytännön merkitys ja sisältö. Arvojen pitää näkyä niin käyttäytymisessä kuin kaikessa johtamisessakin. Tällöin arvoista on hyötyä. (Valtiovarainministeriö 2004, 37.) Aronkin (2018, 49) mukaan arvoja pitää elää, ei julistaa.

Tutkimuksissa tulee esiin arvojen merkitys työn toteuttamiselle. Arvot ohjaavat toimintaa ja toimintatapoja. Arvojen tulee olla työntekijöiden tiedossa ja niiden mukaan tulee toimia, jotta toiminta olisi laadukasta. Arvojen tulee siis olla kaikkien sisäistämiä, jotta niitä voidaan käyttää työnteon ohjaamiseen (Lehtonen 2009, 8).

Arvojen lisäksi toimintaa ohjaa organisaation toiminta-ajatus ja toimintaperiaatteet. Toiminta-ajatus ja -periaatteet ovat yhteneväisiä arvojen kanssa. Lempäälän Ehtookoto ry:n toiminta-ajatuksena on asiakaslähtöiset ja oman tahdon mukaiset palvelut sekä psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistäminen. Toimintaperiaatteina on asiakaslähtöiset ja yhteiset arvot, osallisuuden ja voimavarojen tukeminen, kuntoutumisen ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen itsemääräämisoikeutta ja omaa tahtoa kunnioittaen.

### **4.3 Miten arvot saadaan näkymään työssä**

Puohiniemen (2003, 115) mukaan arvojen näkyminen toiminnassa vaatii muun muassa, että arvot on määritelty ja niillä on käsitteellinen selkeys. Lisäksi visuaalinen arvomalli helpottaa arvojen muistamista, niiden merkitysten sisäistämistä ja se voi auttaa arvoristiriitojen tiedostamisessa. Arvot tulee siis sanoittaa. Arvot ohjaavat valintoja ja vastaavat kysymykseen ”MITEN toimitaan” (Huhtala & Villanen 2021, 63). Myös Valtiovarainministeriön (2004, 17) mukaan toimintayksikön arvojen sisäistämistä edistää, kun arvot ja niiden käytännön merkitys esitetään visuaalisena huoneentauluna. Huoneentaulussa voi olla kiteytettynä kuvaus arvon sisällöstä ja esimerkkejä käytännön toimintatavoista. Näin arvot konkretisoituvat käytäntöön.

Arvokeskustelun tarkoituksena on toiminnan taustalla olevien arvojen tunnistaminen ja selkiyttäminen. Arvokeskustelu auttaa hoitajia tunnistamaan arvojen perustaa ja arvojen näkymistä käytännön hoitotyössä. Arvokeskustelu on tärkeä osa hoitotyön eettistä toimintaa, koska ilman selkiyttävää keskustelua ja sovittuja sääntöjä ratkaisut saattavat helposti perustua sattumaan. (Leino-Kilpi & Välimäki 2014, 65.)

Vie pitkän aikaa, jotta jokainen työyhteisön jäsen sisäistää arvot toimintaa ohjaaviksi. Arvojen muuttuminen sanoista tekoihin vaatii määrätietoista ja jatkuvaa, koko toimintayksikön kattavaa keskustelua arvojen toteutumisesta. Näin saadaan arvot muuttumaan käytännön toimintatavoiksi. On suositeltavaa sisällyttää arvot ja etiikka koko henkilöstön koulutukseen. (Valtiovarainministeriö 2004, 37-43.)

## **5 Muistisairaiden ympärivuorokautinen palveluasuminen**

### **5.1 Hoidon laadukkuus**

Muistisairaiden asumisyksikössä henkilökunta on hyvin pitkälti vastuussa asukkaiden hyvästä elämänlaadusta ja näin ollen laadukkuus on riippuvainen henkilöstön osaamisesta ja toimintatavoista. Käypä hoito -suositusten mukaan hyvä ympärivuorokautinen hoito edellyttää riittävää määrää osaavaa henkilökuntaa. Vaikka ihminen tarvitsee ympärivuorokautista hoivaa ja hoitoa, on hänellä oltava mahdollisuus arvokkaaseen ja turvalliseen elämiseen ja asumiseen. Hänelle on myös mahdollistettava mielekäs yhteys toisiin ihmisiin. Laadultaan korkeatasoisen ympärivuorokautisen hoidon tavoitteena on ihmisen hyvä elämänlaatu ja arvokas kuolema. Koska yli puolella ympärivuorokautisen hoidon asukkaista on muistisairaus ja sairauden aste on vähintään keskivaikea, ympärivuorokautisen hoidon laatu on ydinkysymys erityisesti muistisairaille ihmisille. (Voutilainen & Löppönen 2020.)

Juva & Eloniemi-Sulkavan (2015, 523-524) mukaan ympärivuorokautisen palveluasumisen muistiyksikössä hyvä hoito edellyttää, että hoitajia on riittävästi asukkaiden määrään ja hoidon tarpeisiin nähden. Hoitajien määrä ei kuitenkaan suoraviivaisesti takaa hoidon laatua. Muistiyksiköissä tärkeimmäksi nousee hoitajien koulutustaso, erityisesti heidän muistisairaiden hoitoon saama erikoiskoulutus. Hoidon huonoon laatuun vaikuttavat puutteelliset esimiestaidot ja henkilökunnan henkinen pahoinvointi. Muistiliitto (2016, 86) on todennut, että hoitajien voidessa hyvin ja ollessa motivoituneita, tämä näkyy asukkaiden hyvinvoinnissa.

Hoitajien ammattitaito vaikuttaa hoidon laatuun ja ammattitaitoon kuuluu eettinen osaaminen (Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta 2011, 6). Talentia ry (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö 2022, 7) painottaa ammattieettisten ohjeiden ilmentävän arvoja, jotka käytännön toiminnassa muuttuvat teoiksi. Sekä sairaanhoitajien (Suomen sairaanhoitajat 2023) että lähihoitajien ammattieettisissä ohjeissa (Suomen lähi- ja perushoitajien liitto Super 2019, 7-9) on arvoina ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, oikeudenmukaisuus, yhdenvertaisuus, yksilöllisyys ja osallisuus. Varsinkin muistisairaita hoidettaessa on tärkeää, että hoitajien työtä ohjaavat eettiset ohjeet ja eettinen osaaminen. Näin ollen hoito on laadukasta ja hoidettavien elämänlaatuun voidaan vaikuttaa positiivisesti.

## **5.2 Elämänlaatu**

Vanhuspalvelulaissa (14 §) todetaan, että iäkkäällä henkilöllä on oikeus kokea elämänsä turvalliseksi, merkitykselliseksi ja arvokkaaksi. Iäkkäälle henkilölle on mahdollistettava sosiaalisen vuorovaikutuksen ylläpitäminen sekä hänellä tulee olla mahdollisuus mielekkääseen toimintaan, joka edistää ja ylläpitää hyvinvointia, terveyttä ja toimintakykyä. Nämä on otettava huomioon, kun pitkäaikaista hoitoa ja huolenpitoa turvaavia sosiaali- ja terveystalvveluja toteutetaan.

Ympärivuorokautisessa palveluasumisessa hoidon ja kaiken toiminnan päämääränä tulee olla muistisairaiden ihmisten mahdollisimman hyvä elämänlaatu.

Tähän vaikuttavat fyysinen ja psyykinen hyvä olo, ihmissuhteet, turvallisuuden kokemus, fyysinen toimintakyky, itsearvostus ja mahdollisuus osallistua päätöksentekoon. Hyvää elämänlaatua tukee hoidon ihmiskeskeisyys ja tarvelähtöisyys. Nämä käsitteet sisältävät halun ymmärtää muistisairasta ihmistä yksilönä ja elämänsä kertojana sen lisäksi, että hänellä on muistisairaudesta takia tiedonkäsittelyn muutoksia ja erilaisia somaattisia vaivoja. Kun lähestymistapa on ihmiskeskeinen ja tarvelähtöinen, voidaan muistisairaahan ihmisen tarpeita ymmärtää laaja-alaisesti. (Juva & Eloniemi-Sulkava 2015, 523.)

Hoitajan tulisi kiinnittää huomiota vallankäytössään siihen, että hän pyrkii käyttämään valtaa muistisairaahan parhaaksi, esimerkiksi omannäköisen elämän toteutumiseen. Valtaa voi käyttää väärin myös huomaamattaan, esimerkiksi päätämällä asioita muistisairaahan puolesta. (Hallikainen, Immonen, Mönkäre & Lehtikari 2019, 30.) Eettinen harkinta, arvojen mukainen päätöksen teko, ohjaa vallan käyttöä (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2022, 25). Jotta ikääntynyt säilyttää ihmisarvonsa, itsemääräämisoikeutensa ja yksityisyytensä hoivaa ja hoitoa saadessaan, on näiden eteen tehtävä aktiivisesti töitä (Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen toimikunta 2008, 17). Yhteisten arvojen tiedostaminen, tunnistaminen ja niiden mukaan toimiminen auttavat tässä asiassa.

Lempäälän Ehtookoto ry:n arvot Oma tahto, Yhdessä ja Välittäminen ohjaavat ihmiskeskeiseen ja tarvelähtöiseen toimintaan. Toimimalla näiden arvojen ohjaamina, tuetaan hyvän elämänlaadun toteutumista Lempäälän Ehtookoto ry:n muistisairaiden asumisyksiköiden asukkaille.

## **6 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tehtävä**

Opinnäytetyön tarkoituksena oli vahvistaa toimeksiantajan arvojen näkyminen konkreettisesti arjen työssä muistisairaiden ympärivuorokautisen palveluasumisen yksiköissä. Arvojen näkyväksi tekeminen auttaa ymmärtämään niiden



merkityksen ja toimimaan arvojen mukaan. Arvojen mukainen toiminta vaikuttaa hoidon laatuun ja muistisairaiden asumisyksiköiden asukkaiden elämänlaatuun.

Opinnäytetyön tavoitteena oli koulutuksen avulla edistää henkilöstön osaamista toimeksiantajan arvojen mukaisen toiminnan toteutukseen. Opinnäytetyö toteutettiin Lempäälän Ehtookoto ry:n ympärivuorokautisen palveluasumisen muistisairaiden asumisyksiköissä. Arvojen näkyväksi tekeminen edistää työntekijöiden arvojen mukaisen toiminnan arjessa.

Opinnäytetyön tiedontuotannon tehtävänä on tuottaa tietoa, miten arvot ohjaavat toimintaa ja kuinka arvot saadaan näkymään arjen työssä.

Opinnäytetyön kehittämistehtävänä on laatia toimeksiantajalle koulutuskokonaisuus, joka vahvistaa henkilöstön arvo-osaamista ja tukee organisaation arvojen toteutumista käytännön työssä.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyy koulutuskokonaisuus, jota voidaan hyödyntää vuosittain edistämään ja vahvistamaan henkilöstön arvo-osaamista.

## **7 Opinnäytetyön toteutus**

### **7.1 Kehittämisen prosessin tietoperusta**

Tämä opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistoimintana. Tutkimuksellista kehittämistoimintaa lähestytään Toikko & Rantasen (2009, 10) mukaan kehittämisen prosessin, toimijoiden osallisuuden ja tiedontuotannon näkökulmasta. Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tehtävä nousivat toimeksiantajan tarpeista ja opinnäytetyöntekijän omasta mielenkiinnosta. Toikko & Rantanen (2009, 89) tuovat myös esiin, että kehittäminen prosessi on ennen kaikkea sosiaalinen prosessi ja edellyttää ihmisten aktiivista osallistumista. Nykyään myös korostetaan osallisuuden merkitystä kehittämistoiminnassa.

Kehittämistoiminnan lähestymistavassa oli sekä konstruktivismiin että pragmatismiin piirteitä. Konstruktivistisessa tieteenfilosofian suuntauksessa tiedon nähdään muodostuvan tutkimusprosessissa (Jyväskylän yliopisto, 2021) ja siinä painottuu kehittämistoiminnan syklisyys (Salonen, Eloranta, Hautala & Kinos 2017, 31). Konstruktivismi edellyttää kehittämistoimintaan osallistuvilta selkeitä, työskentelyä ohjaavia tavoitteita ja mahdollisimman kokonaisvaltaista kuvaa kehittämisen kohteista ja saaduista hyödyistä. Tekeminen, kokeilut ja erehdykset tarkentavat sitä, mitä halutaan saada aikaan. (Emt. 2017, 31.) Tässä kehittämistoiminnassa hoitotyöntekijät konkretisoivat arvoja arjen työhön, tästä hyötyvät sekä asukkaat että hoitotyöntekijät. Koulutuksiin osallistuneilta saadun palautteen mukaan kehitettiin koulutuskokonaisuutta sen edetessä.

Pragmatistinen tieteenfilosofinen suuntaus perustuu ajatukseen käytännönläheisyydestä ja pragmatismi voidaan ymmärtää myös asenteena. Pragmatismissa painottuvat toimivuus, käytännöllisyys ja yhteisöllisyys. Näin työelämän haasteita voidaan ratkaista tiedon ja työskentelyn avulla suunnitellusti ja hallitusti. (Salonen, Eloranta, Hautala & Kinos 2017, 30.) Tässä kehittämistoiminnassa hoitotyöntekijät osallistuivat koulutuksen avulla arvojen käytäntöön viemiseen sekä osallistuivat koulutuksen suunnitteluun sen edetessä.

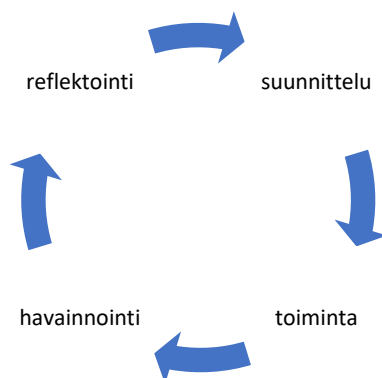
Opinnäytetyön tiedontuotannon tehtävänä oli tuottaa tietoa, miten arvot ohjaavat toimintaa ja kuinka arvot saadaan näkymään arjen työssä muistiyksiköissä. Tässä opinnäytetyössä tiedontuotannolla oli merkitystä itse kehittämishankkeelle, koska kehittämisen prosessissa tiedon tuottaminen ja toiminnan suunnittaminen liittyivät tiiviisti toisiinsa. Kirjallisuudesta etsittiin tietoa, kuinka arvot ohjaavat toimintaa ja kuinka arvot saadaan näkymään arjen työssä, ja saatua tietoa käytettiin hyväksi koulutuksia suunniteltaessa. Koulutuksien palautteista saatiin myös tietoa opinnäytetyön tiedontuotannon tehtävään.

Koska kehittämistoimintaan osallistuva henkilömäärä oli suhteellisen pieni, 14 henkilöä, käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusotetta. Kvalitatiivisen tutkimuksen käyttö oli perusteltua, koska tutkimus rajoittuu pieneen tutkittavien määrään. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkija ei määrää sitä, mikä on tärkeää (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2003, 155). Tässä kehittämistoiminnassa

palautelomakkeissa vastanneilla oli mahdollisuus tuoda oma näkemyksensä esiin. Hirsjärvi ym. (2003, 155) myös mainitsevat, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti. Tässä kehittämistoiminnassa kohdejoukkona oli ympärivuorokautisen palveluasumisen muistisairaiden asumisyksiköiden hoitajat. Tässä opinnäytetyössä pyydettiin arvo-koulutuksiin osallistuneilta palautetta. Kvalitatiivinen tutkimusote näkyi vastausten analysoinnissa teemoittelun avulla.

## 7.2 Kehittämisprosessin eteneminen

Tämän opinnäytetyön kehittämisprosessi eteni spiraalimallin mukaan (kuvio 1). Spiraalimallissa kehittämisprosessin perusteluvaihe, organisointi, toteutus ja arviointi jatkuvat aina uudella kehällä (Toikko & Rantanen 2009, 66). Tässä opinnäytetyössä kehä käytiin kahdesti läpi ja edettiin kolmanteen suunnitteluvaiheeseen.



Kuvio 1. Toimintatutkimuksen spiraalimalli Toikkoa ja Rantasta (2009) mukaelleen.

Ensimmäisessä suunnitteluvaiheessa opinnäytetyöntekijä keräsi kirjallisuudesta tietoa arvoista, niiden merkityksestä, kuinka arvot ohjaavat toimintaa ja kuinka arvot saadaan näkymään arjen toiminnoissa. Aineistosta etsittiin sisällönanalyysin avulla merkittävimmät tekijät tiedontuotannon tehtävän kysymyksiin. Lisäksi käytiin keskusteluja toimeksiantajan kanssa, kuinka koulutukset järjestetään ja mitä koulutukset pitävät sisällään. Suunnittelussa piti ottaa huomioon kahden

muistiyksikön hoitajien osallistumismahdollisuudet vuorotyössä. Tästä suunnittelusta oli vastuussa ympärivuorokautisen palveluasumisen palvelupäällikkö.

Ensimmäinen toimintavaihe oli ensimmäiset koulutustilaisuudet. Niistä saadun palautteen mukaan suunniteltiin toiset koulutustilaisuudet. Havainnointia ja reflektointia tapahtui aina toiminnan ja suunnittelun välissä. Ensimmäisistä koulutustilaisuuksista palautetta saatiin suullisesti. Osallistujat kokivat hyvänä yhdessä pohtimisen, toiveita toisen osion suhteen ei tullut.

Lopullinen kehittämistehtävä syntyi, kun molemmat koulutusryhmät olivat käyneet kaksi koulutustilaisuutta ja antaneet kirjalliset palautteet. Kirjallisuusaineiston ja palautteiden analysoinnit ohjasivat lopullisen koulutuksen suunnittelua.

Tässä opinnäytetyön kehittämistehtävässä käytettiin sisällönanalyysiä koulutuskokonaisuuden kehittämisessä. Sisällönanalyysiä voidaan käyttää kirjoitettujen, kuultujen tai nähtyjen sisältöjen analyysissä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103).

Tässä opinnäytetyössä käytettiin kirjallisten palautteiden sisältöjen analyysissä teemoittelua. Koulutusta kehitettiin yhdessä hoitajien kanssa kysymällä heiltä ensimmäisen koulutustilaisuuden jälkeen toiveita seuraavan koulutukseen. Siltä varalta, ettei mitään toiveita esitetä, kouluttaja oli tehnyt varasuunnitelman, arvo-taulujen tekemisen. Koulutuksien jälkeen hoitajille annettiin palautekysely, jonka pohjalta kehitettiin lopullinen koulutusmalli.

Palautelomakkeen kysymyksillä selvensikö koulutus organisaation arvoja ja arvojen merkitystä, haluttiin selvittää vastaako koulutuksen sisältö arvo-osaamisen edistämiseen. Avoimilla kysymyksillä haluttiin kerätä tietoa mitä hoitajat toivoisivat muutettavan koulutuksessa ja millaista he haluaisivat arvokoulutuksen jatkossa olevan.

### **7.3 Koulutustilaisuudet**

Opinnäytetyön kehittämistehtävänä oli laatia koulutuskokonaisuus, joka edistää hoitajien arvo-osaamista ja tukee organisaation arvojen toteutumista arjen

työssä. Lopullinen koulutuskokonaisuus tehtiin koulutustilaisuuksien jälkeen, saatujen kokemusten ja palautteiden mukaan.

Koulutustilaisuudet järjestettiin ympärivuorokautisen palveluasumisen muistiyksiköiden hoitajille. Koulutustilaisuuksissa hoitajien osallisuutta ja oivaltamista tukemaan valittiin aivoriihi-työkalu. Aivoriihi tuottaa suuren määrän ideoita ja ajatuksena on, että määrä tuottaa laatua (Innokylä 2021).

Koulutus koostui kahdesta osiosta. Koulutustilaisuuksia oli kaksi samansisältöistä, jotta mahdollisimman moni muistiyksiköiden hoitajista pystyi niihin osallistumaan. Tämä lisäsi osallisuuden ja vaikuttamisen mahdollisuutta, mutta tuotti myös opinnäytetyöntekijälle enemmän tietoa arvojen näkymisestä ja koulutuksen kehittamisestä. Lopuksi pyydettiin palautetta erillisellä palautekyselyllä, johon vastattiin nimettömänä.

Tehostetussa palveluasumisessa hoitohenkilöstö tekee kolmivuorotyötä. Muistiyksiköitä on kaksi. Koulutusta varten oli suunniteltu kaksi ryhmää, ryhmä A (9 henkilöä) ja ryhmä B (9 henkilöä). Koulutus koostui kahdesta osiosta ja kumpaakin järjestettiin kahdelle ryhmälle samansisältöisinä, jotta mahdollisimman moni työntekijä voisi osallistua. Ensimmäiseen koulutusosioon ryhmästä A osallistui kuusi henkilöä ja ryhmästä B viisi henkilöä. Ryhmän A tilaisuuteen osallistui myös työnantajan edustajana Lempäälän Ehtookoto ry:n johtaja. Ryhmän B tilaisuudessa oli mukana ympärivuorokautisen palveluasumisen palvelupäällikkö.

Koulutuksen toiseen osioon osallistui ryhmästä A viisi henkilöä ja ryhmästä B neljä henkilöä. Ryhmä A:n toiseen koulutusosioon ei osallistunut työnantajan puolelta ketään, ryhmä B:n koulutusosiossa oli paikalla johtaja ja palvelupäällikkö. Molempiin koulutusosioihin päässeitä oli kuusi henkilöä ja vain jompaan-kumpaan osioon päässeitä oli kahdeksan henkilöä, yhteensä koulutuksiin pääsi 14 henkilöä. Näiden lisäksi koulutuksissa oli läsnä työnantajan edustajina joko johtaja tai/ja ympärivuorokautisen palveluasumisen palvelupäällikkö.

Koulutuksessa avattiin organisaation arvot ja käytiin ne hoitajien kanssa läpi. Tämän jälkeen hoitajat jakaantuivat 2-3 pienryhmään, joissa he miettivät konkreettisia esimerkkejä kuinka arvot ovat näkyneet yksiköiden arjessa. Esimerkiksi Yhdessä-arvo pitää sisällään osallisuuden, joka on muun muassa mukanaoloa ja vaikuttamista. Arvo oli näkynyt käytännön toiminnassa esimerkiksi niin, että asukas oli laittanut hoitajan kanssa tiskit astianpesukoneeseen, asukas oli ollut mukana laittamassa puhtaita pyykkejä kaappiin, asukkaille mahdollistettiin osallistuminen ryhmätoimintoihin ja heidän mielipidettään kysyttiin televisio-ohjelmien suhteen.

#### **7.4 Palautteen analyysi**

Koulutukseen osallistuneilta hoitajilta kerättiin palautetta kyselylomakkeen (liite 1) avulla. Lomakkeet täytettiin nimettömänä. Kyselyssä ei tiedusteltu oliko hoitaja osallistunut yhteen vai kahteen koulutustilaisuuteen. Osallistujien määrä oli sen verran pieni, yhteensä 14 henkilöä, että jokin erotteleva tekijä olisi vaarantanut anonymiteetin.

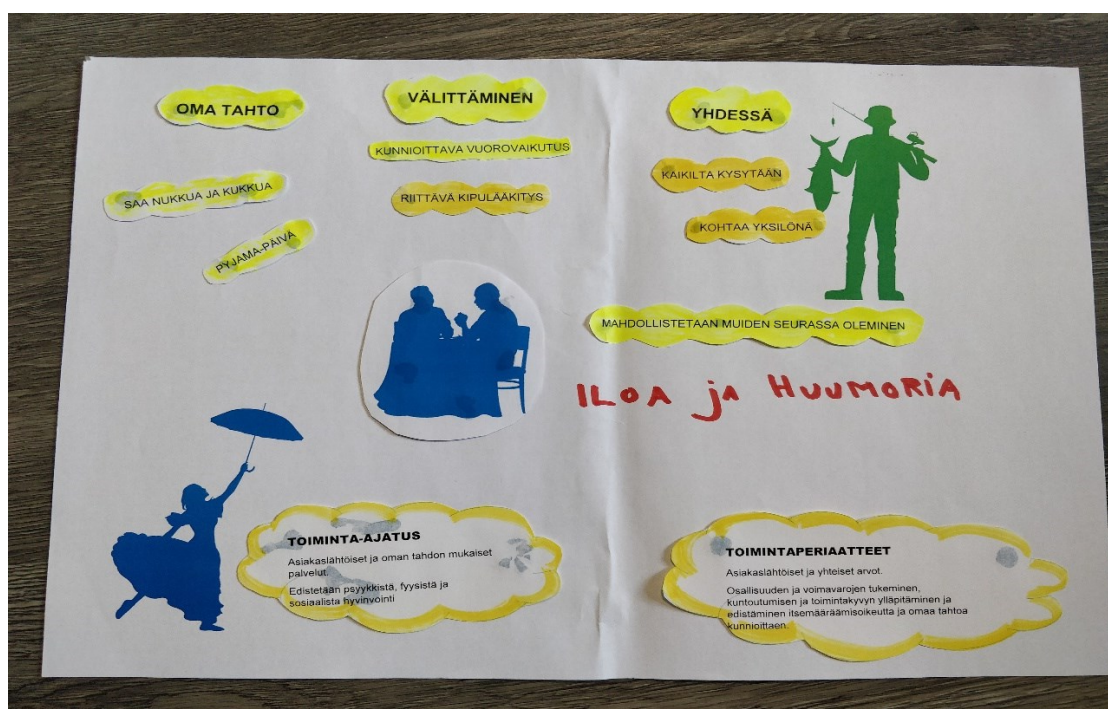
Avointen kysymysten sisällönanalyysinä käytettiin teemoittelua. Siinä nousi esiin ryhmätyö ja miten koulutus muistutti kuinka työtä tulisi tehdä. Lisäksi konkreettisia esimerkkejä toivottiin ja niitä pidettiin hyvänä.

## **8 Opinnäytetyön tulokset ja tuotos**

### **8.1 Arvot arjessa - koulutus**

Koulutus toteutettiin kaksiosaisena. Tämä toi vuorotyön kannalta haasteita, koska osa hoitajista pääsi vain toiseen osioon, vaikka osioita järjestettiin kaksi samansisältöistä. Jatkossa koulutus järjestetään yksiosaisena. Tällöin on helpompi työvuorosunnittelun kannalta huomioida koulutukseen kaikki työntekijät vuorollaan.

Koulutuksen pohjana on arvojen läpikäyminen ja palautteen perusteella työntekijät saavat ryhmissä pohtia arvojen näkymistä yksiköissä. ”Arvo-tauluja” (kuva 1) jotka nyt tehtiin yksiköihin, voi vuoden päästä käydä läpi tai tehdä uudet. Kuinka taulujen kanssa jatkossa toimitaan, sitä voidaan kysyä hoitajilta ja toimia saadun palautteen mukaan. Koulutus on tarkoitus jatkossa järjestää kerran vuodessa. Hoitajien kanssa on tärkeää käydä keskustelua, miten he kokevat koulutuksen ja mitä he koulutukselta toivovat. Näin arvo-koulutusta voidaan jatkossakin kehittää.



Kuva 1. Koulutuksessa ryhmä A:n tekemä Arvo-taulu (Kuva: Mari Väätäinen).

## 8.2 Tiedontuotannon tulokset

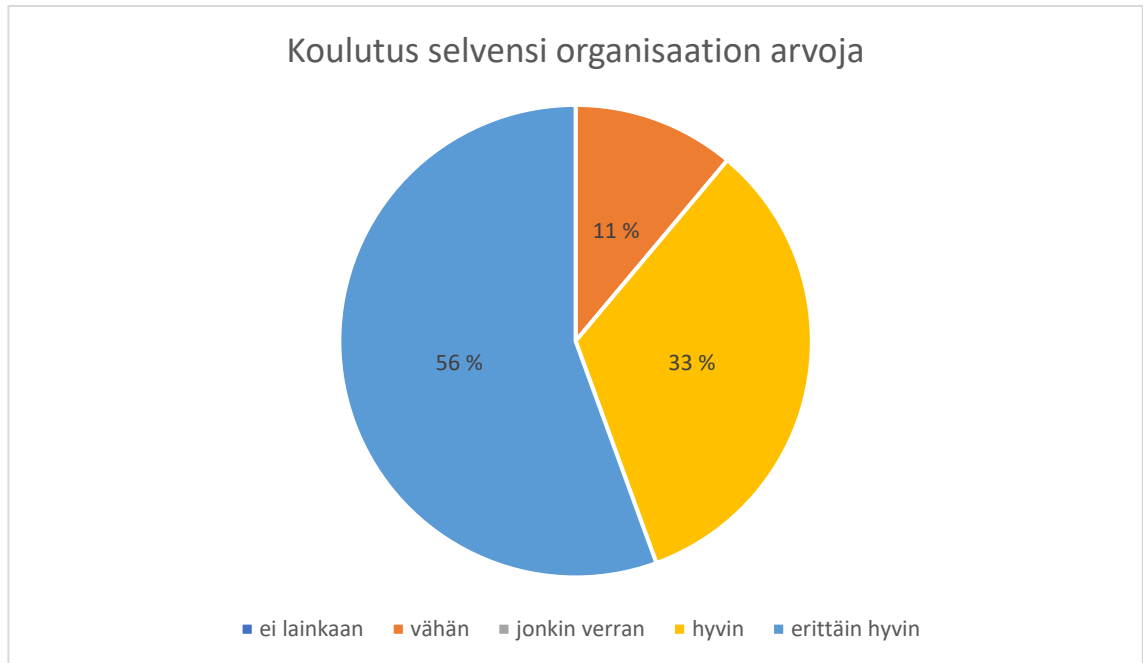
Opinnäytetyön kehittämistoiminnassa ympärivuorokautisen palveluasumisen muistiyksiköiden työntekijät osallistettiin sekä toimintaan että suunnitteluun. He pohtivat yksiköidensä arvopohjaista toimintaa ja osallistuivat koulutukseen ja antoivat siitä palautetta. Osallistamista tukevat niin kehittämistoiminnan lähtökohdat kuin menetelmätkin.

Saatujen palautteiden mukaan koulutus selvensi sekä organisaation arvoja että niiden merkitystä. Tiedontuotannon tehtävä selvitti, että työntekijöiden täytyy tietää organisaation arvot, jotta arvot saadaan näkymään arjen työssä. Lisäksi arvot tulee sanoittaa niin, että kaikilla on niistä sama käsitys. Jotta arvot myös näkyisivät arjessa, arvokeskustelun tulee olla jatkuvaa. Koulutus on suunniteltu niin, että sitä voidaan hyödyntää vuosittain. Arvojen visualisointi auttaa niiden sisäistämistä ja siksi koulutuksessa tehtiin yksiköihin arvo-taulut.

Koulutukseen osallistuneilta hoitajilta pyydettiin kirjallista palautetta nimettömästi. Yksiköihin jaettiin palautelomakkeita (liite 1). Vastausaikaa oli viikko. Yhdeksän hoitajaa neljästätoista vastasi palautekyselyyn, täten vastausprosentiksi tuli 64,3 %. Palautteessa ei kysytty osallistuiko henkilö yhteen vai kahteen koulutukseen. Tällä pyrittiin takaamaan vastaajien anonymiteetti. Osallistuneiden määrä oli sen verran pieni, että tarkentavilla määreillä olisi yksittäiset henkilöt voineet olla tunnistettavissa.

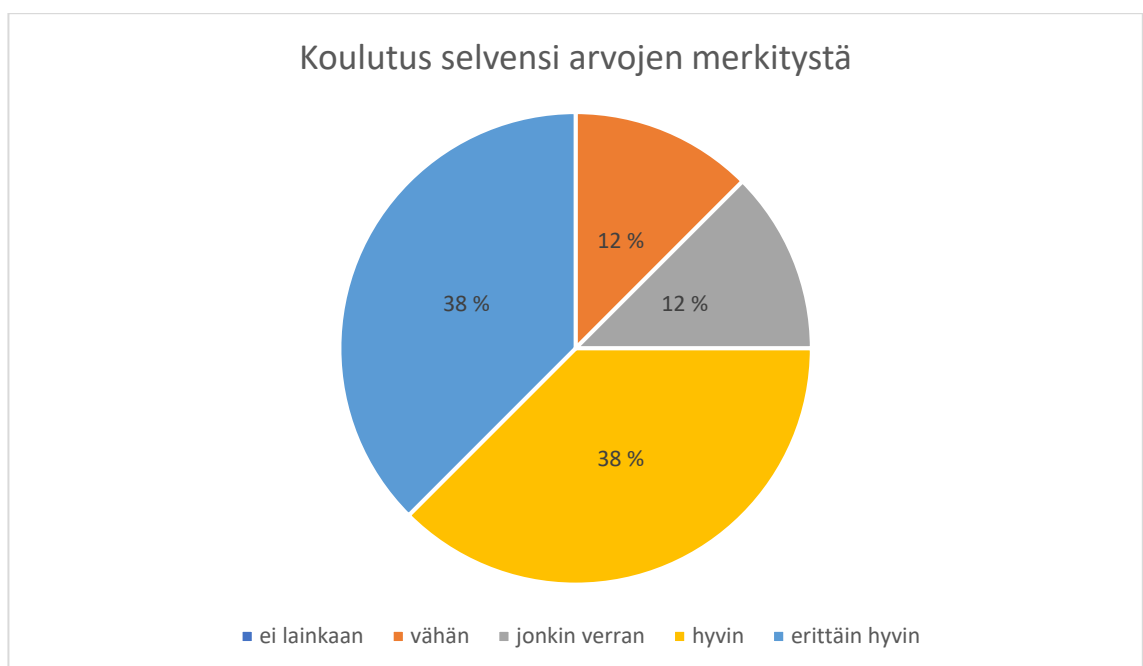
Ennen koulutusta ei kysytty lähtötilannetta eli tuntevatko hoitajat Lempäälän Ehto-  
tookoto ry:n arvot ja tietävätkö he arvojen merkityksen. Palautekyselyssä hoitajat saivat itse arvioida, selvensikö koulutus organisaation arvoja ja niiden merkitystä. Yhdeksästä vastaajasta viisi (56 %) koki koulutuksen selventäneen organisaation arvoja erittäin hyvin, kolme (33 %) hyvin ja yksi (11 %) vähän (kuvio 2).





Kuvio 2. Osallistuneiden (n=9) arvio organisaation arvojen selventymiseen.

Palautteessa kysyttiin myös, selvensikö koulutus arvojen merkitystä. Kahdeksan vastaajaa yhdeksästä oli vastannut tähän. Vastaajista kolme (38 %) koki koulutuksen selventäneen arvojen merkitystä erittäin hyvin, kolme (38 %) hyvin, yksi (13 %) jonkin verran ja yksi (13 %) koki koulutuksen selventäneen arvoja vähän (kuvio 3).



Kuvio 3. Osallistuneiden (n=8) arvio arvojen merkityksen selventymisestä.

Palautekyselyssä sai vapaasti vastata mikä oli hyvää ja huonoa koulutuksessa ja mitä haluaisi muuttaa koulutuksessa. Lisäksi pyydettiin toiveita millaista haluaisi arvokoulutuksen olevan jatkossa. Yhdeksästä vastaajasta seitsemän (noin 78 %) oli kirjoittanut vapaata palautetta. Vapaata palautetta pyydettiin kysymyksillä, mikä oli hyvää/huonoa ja mitä muuttaisit koulutuksessa ja minkälaisia toivot arvokoulutuksen olevan jatkossa.

Huonoksi oli koettu koulutuksen teoreettisessa osuudessa olevat vaikeat lausekokonaisuudet. Tähän palautteeseen oli myös lisätty, että ne oli selitetty kysyttäessä. Yksi osallistuja olisi halunnut konkretiaa. Koulutuksen aikana opinäytetyöntekijä antoi muutaman esimerkin mitä jokin arvo käytännössä tarkoittaa, mutta pohdinta siitä, kuinka arvot käytännössä arjessa näkyvät, jäi osallistujien ryhmässä pohdittavaksi.

Hyvänä koettuja asioita nousi kaksi, jotka oli mainittu useammin kuin kerran vastauksissa: ryhmätyö ja kuinka koulutus muistutti kuinka työtä tulisi tehdä.

*”Hyvää oli pohdinta yhdessä ryhmänä mitkä arvot näkyvät omassa työssä”*

*”Ryhmätyö kiva, sai pätkäillä ja kokonaisuus nivoutui ryhmätyöhön”*

*”Koulutus oli hyvä muistutus miten työtä tehdään asukkaita arvostuen”*

*”Arvo-koulutus palautti hyvin mieleen miksi ja miten töitä tehdään ns. täydellä sydämellä”*

### **8.3 Kehittämistehtävän tuotos**

Opinnäytetyön kehittämistehtävänä syntyi Arvot arjessa – koulutus, joka kehitettiin palautteiden ja kirjallisuudesta saadun tiedon perusteella. Tätä koulutusta on tarkoitus hyödyntää vuosittain toimeksiantajan työntekijöille järjestämässä

arvokoulutuksessa. Koulutuksesta pyydetään jatkossakin palautetta, jotta sitä voidaan edelleen kehittää yhdessä henkilökunnan kanssa.

Työnantajan tulee työvuorosuunnittelussa ottaa huomioon, että koulutustilaisuuksia järjestetään useampana päivänä, koska henkilökunta tekee vuorotyötä. Näin varmistetaan, että kaikki työntekijät pääsevät osallistumaan koulutukseen. Yhteen koulutukseen suunnitellaan kerrallaan 9-15 osallistujaa ja varataan aikaa vähintään 1,5 tuntia. Koulutus on tiivistahtinen, joten kouluttajan tulee pitää huolen, että pysytään koko ajan varsinaisessa asiassa. Mikäli koulutukseen suunnitellaan enemmän kuin 15 osallistujaa, tulisi myös käytettävää aikaa lisätä jotta kaikilla olisi mahdollisuus keskusteluille. Koulutusrunko (liite 2) ohjaa koulutuksen etenemistä.

Aluksi käydään yhdessä läpi arvojen merkitystä ja Lempäälän Ehtookoto ry:n arvot PowerPoint-esityksen avulla. Aikaa tähän varataan 15-20 minuuttia. Yhteisen osuuden jälkeen alkaa pienryhmätyöskentely. Pienryhmät voidaan muodostaa eri tavoin: joko niin, että henkilöt itse jakautuvat ryhmiin tai kouluttaja suorittaa ryhmiin jakamisen. Yhteen ryhmään tulee 3-5 henkilöä.

Pienryhmissä työntekijät saavat pohtia, mitä arvot konkreettisesti tarkoittavat. Kullekin ryhmälle annetaan eri arvo pohdittavaksi. Työntekijöiden on mietittävä, kuinka arvo näkyy käytännön työssä. Konkreettisten esimerkkien tulee olla nykyisestä toiminnasta ei idealistisesta mielikuvasta. Ideariihelle varataan aikaa 15 minuuttia.

Pienryhmien ideariihen tuotokset käydään arvo kerrallaan läpi. Mikäli joku arvo on jäänyt ilman konkreettista esimerkkiä, keskustellaan yhdessä arvosta ja pyritään yhdessä löytämään arvon konkreettinen toiminta. Tässä kohtaa voidaan myös keskustella mikä mahdollisesti estää arvon tai arvojen näkymisen konkreettisesti asukkaiden arjessa. Aikaa ideariihen tuotosten läpikäymiseen varataan 20-30 minuuttia.

Kun ideariihen tuotokset on käyty yhdessä läpi, jakaudutaan uudelleen pienryhmiin. Nyt ryhmien olisi hyvä muodostua saman yksikön työntekijöistä, mikäli

mahdollista. Ryhmät saavat tehdä Arvo-taulut yksiköihinsä. Tauluihin kerätään konkreettiset esimerkit arvojen näkymisestä asukkaiden arjessa. Arvo-taulujen tekemiselle varataan aikaa 20-30 min. Koska koulutustilaisuuksia on useita, yksiköihin myös syntyy useampi Arvo-taulu. Työntekijät voivat keskenään sopia, laitetaanko kaikki Arvo-taulut esille vai valitsevatko he yhden esille laitettavaksi.

## 9 Pohdinta

### 9.1 Arvo-osaamisen merkitys

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli koulutuksen avulla vahvistaa Lempäälän Ehtookoto ry:n arvojen näkyminen arjen työssä muistisairaiden tehostetun palveluasumisen yksiköissä. Opinnäytetyön tavoitteena oli edistää henkilöstön osaamista toimeksiantajan arvojen mukaisen toiminnan toteutumiseen. Opinnäytetyön tehtävänä oli tuottaa tietoa, kuinka arvot ohjaavat toimintaa ja miten arvot saadaan näkymään arjen työssä. Lisäksi tehtävänä oli laatia toimeksiantajalle koulutuskokonaisuus, joka vahvistaa henkilöstön arvo-osaamista ja tukee organisaation arvojen toteutumista käytännön työssä.

Arjen hoitotyön tulee vastata hoitoyhteisön arvoja (Muistiliitto 2016, 78). Jotta arvot näkyisivät arjen toiminnoissa, arvojen tulee olla määritelty ja niillä pitää olla käsitteellinen selkeys (Puohiniemi 2003, 115). Lehtosen (2009, 8) mukaan arvot ohjaavat toimintaa vain, jos ne ovat työntekijöiden tiedossa ja ne on sisäistetty. Arvo-koulutuksella pyritään edistämään työntekijöiden arvo-osaamista ja näin vahvistamaan arvojen näkyminen arjessa.

Tässä opinnäytetyössä olisi voinut kysyä ennen koulutuksia, tietävätkö työntekijät organisaation arvot ja kuinka niiden tulisi näkyä arjessa. Näin olisi voitu saada enemmän tietoa koulutuksen vaikutuksesta arvo-osaamiseen. Tässä opinnäytetyössä lähtötilannetta ei kuitenkaan kartoitettu, vaan kysyttiin vain koulutusten jälkeen, kokivatko työntekijät koulutuksen selventäneen

organisaation arvoja ja niiden merkitystä. Tämän kyselyn mukaan koulutuksesta oli hyötyä arvo-osaamisen edistämisessä.

Tämän opinnäytetyön tavoite saavutetaan Valtiovarainministeriön työryhmämuistio Arvot Arkeen (2004, 37-43) mukaan määrätietoisen ja jatkuvan keskustelun avulla sekä koko henkilöstön koulutuksella. Arvo-osaamisen edistäminen ja vahvistaminen hyödyntää asukkaita, hoitajia ja organisaatiota. Lempäälän Ehtookoto ry:n arvot ohjaavat ihmiskeskeiseen ja tarvelähtöiseen lähestymistapaan ja toimintaan, ja tämä auttaa Juva & Eloniemi-Sulkavan (2015, 523) mukaan ymmärtämään muistisairaana ihmisen tarpeita laaja-alaisesti. Hoitajien ammattitaitoon kuuluu eettinen osaaminen (Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta 2011, 6) ja ammattieettiset ohjeet ilmentävät arvoja, jotka käytännön toiminnassa muuttuvat teoiksi (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2022, 7). Eettinen osaaminen ja arvopohjainen toiminta ohjaa hoitajia käyttämään valtaa muistisairaana parhaaksi (Hallikainen ym. 2019, 30). Lisäksi Villasen (Huhtala & Villanen 2021, 55) mukaan hoitajat hyötyvät arvoista, koska ne helpottavat ja nopeuttavat päätöksentekoa. Käytännössä toimivat arvot lisäävät työhyvinvointia ja työmotivaatiota (Valtiovarainministeriö 2004, 31). Arvopohjaisessa organisaatiossa työtä voi tehdä arvojen mukaisesti, sitoutua työhön ja tuntea ylpeyttä (Huhtala & Villanen 2021, 56). Arvot voivat siis olla myös kilpailuetu työpaikan veto- ja pitovoimaisuudessa (Valtiovarainministeriö 2004, 31). Pääsääntöisesti koulutuksiin osallistuneet olivat kokeneet koulutuksen selventäneen arvoja ja niiden merkitystä.

## 9.2 Tulosten sisällön arviointi

Toikon & Rantasen (2009, 62) mukaan kehittämistoiminnan arviointi tuottaa tietoa kehitettävästä asiasta ja suuntaa kehittämistoiminnan koko prosessia. Kaksiosaisen koulutuksen ensimmäisen osan lopussa osallistujilta kysyttiin, onko heillä toiveita toisen osion sisältöön, kuinka arvokeskustelua jatketaan. Mitään toiveita ei tullut. Opinnäytetyöntekijä oli valinnut toiveiden puuttumisen varalle varasuunnitelman: arvo-taulujen tekemisen. Tämä suunnitelma pohjautui Puohinien (2003, 115) ja Valtiovarainministeriön (2004, 17) toteamuksiin, kuinka

huoneentaulu tai visuaalinen arvomalli edistää arvojen muistamista ja arvojen sisäistämistä.

Toisen koulutuskerran jälkeen osallistujia pyydettiin täyttämään kirjalliset palautelomakkeet. Näiden tulosten avulla suunniteltiin lopullinen koulutusrunko. Molempiin koulutusosioihin osallistui vain kuusi hoitajaa. Näin ollen koko kaksiosaisesta koulutuskokonaisuudesta ei ollut mahdollista saada kovin kattavaa palautetta. Jokainen saatu palaute käytiin läpi ja on huomioitu, kun lopullista koulutusta on suunniteltu.

Leino-Kilven & Välimäen (2004, 37-43) mukaan arvojen perustaa ja arvojen näkymistä käytännön hoitotyössä auttaa arvokeskustelu. Ryhmätyöt, yhdessä pohtiminen ja konkretia olivat asioita, jotka koulutuksiin osallistuneet olivat kokeneet hyvinä ja antoisina. Palautteissa myös toivottiin konkretiaa. Yksi osallistuja oli kokenut, ettei sitä ollut. Koulutus järjestettiin kaksiosaisena ja konkreettista tekemistä Arvo-taulujen teossa oli koulutuksen toisessa osiossa. Kaikkiaan 14 osallistujasta vain kuusi pääsi molempiin koulutusosioihin, joten voidaan olettaa, että konkretiaa toivonut vastaaja osallistui ainoastaan koulutuksen ensimmäisen osioon. Tämä on huomioitu, kun on tehty koulutusrunko, jonka mukaan jatkossa pidetään arvokoulutusta.

Palautteissa mainittiin asioiden esittämisessä vaikeat lauserakenteet. Tähän tulee jatkossa kiinnittää huomiota ja koulutuksen teoreettisen osuuden kohdat onkin korjattu selkeämmiksi. Asiat tulee esittää niin, että ne ovat selkeästi ymmärrettävissä ja Harjamäkeä (2013, 10) mukaellen, arvojen tulee olla selitetty mahdollisimman yksiselitteisesti, jotta jokainen ymmärtää mitä kyseinen arvo juuri Lempäälän Ehtookoto ry:ssä tarkoittaa. Lempäälän Ehtookoto ry:llä on muistiyksiköiden lisäksi muitakin toimintayksiköjä. Tätä opinnäytetyötä voi jatkossa hyödyntää myös näissä toisissa toimintayksiköissä.

### 9.3 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Vilkan (2021, 41) mukaan tutkimusetiikka kulkee mukana tutkimusprosessin ideointivaiheesta tutkimustulosten kautta tiedottamiseen. Tässä opinnäytetyössä on kiinnitetty huomiota hyvään tieteelliseen käytäntöön muun muassa merkitsemällä lähdeteokset huolella. Toimeksiantajaa on informoitu opinnäytetyön etenemisestä ja henkilöstölle on kerrottu, miksi koulutukset järjestetään ja mihin tietoa käytetään.

Opinnäytetyön aihe tarkentui yhdessä toimeksiantajan kanssa. Ympärivuorokautisen palveluasumisen palvelupäällikkö suunnitteli hoitajien työvuorolistoihin arvokoulutuksen, jotta mahdollisimman moni pystyisi osallistumaan koulutustilaisuuksiin. Osallistuminen koulutuksiin oli siis työnantajan velvoittamaa toimintaa, ei vapaaehtoista. Palautteissa ei kuitenkaan kukaan tätä kritisoinut. Opinnäytetyöntekijä ei kerännyt osallistujien henkilötietoja.

Koulutuksiin oli suunniteltu yhteensä 18 osallistujaa. Lopulta koulutuksiin osallistui 14 hoitajaa. Kuusi hoitajaa osallistui kaksiosaisen koulutuksen molempiin osioihin ja kahdeksan hoitajaa osallistui vain jompaankumpaan osioon. Vähemmistö siis pääsi osallistumaan koko koulutukseen. Tämä saattoi vaikuttaa palautteisiin. Mutta samalla se ohjasi lopullisen kehittämistehtävän suuntaa, koulutus on parempi järjestää jatkossa yksiosaisena, jotta kaikilla on parempi mahdollisuus osallistua siihen.

Koulutukseen osallistujat olivat muistiyksiköiden hoitajia. Koulutuksella pyritään edistämään hoitajien osaamista Lempäälän Ehtookoto ry:n arvojen mukaisen toiminnan toteutukseen. Tästä on hyötyä muistiyksiköiden asukkaille. Muistisairaat ovat sensitiivinen asiakasryhmä. Asukkaita tai heidän läheisiään ei tässä opinnäytetyössä lähestytty. Asukkaat kytkeytyivät koulutuksiin arjen esimerkkien kautta, mutta eivät ole mitenkään tunnistettavissa, kun arvoja on avattu konkreettisin esimerkein. Opinnäytetyöntekijä itse työskenteli molemmissa muistiyksiköissä. Arvojen konkretisoimisessa auttoi, kun tunsu yksiköiden arjen.

Osallistuneista yli puolet, eli yhdeksän neljästätoista (64%), vastasi palautekyselyyn. Palautteet annettiin nimettöminä, eikä niistä käynyt ilmi hoitajan työyksikköä eikä sitä oliko hän osallistunut yhteen vai kahteen koulutustilaisuuteen. Pienen osallistumismäärän vuoksi erottavat tekijät olisivat voineet vaarantaa anonymiteetin. Anonymiteetillä pyrittiin saamaan rehellistä ja avointa palautetta.

Palautetut palautelomakkeet tullaan hävittämään, kun tämä opinnäytetyö on hyväksytysti valmistunut, eikä lomakkeiden tietoja enää tarvitse käydä läpi. Siihen asti lomakkeet ovat opinnäytetyöntekijän hallussa, eikä niihin ole muilla pääsyä.

Tämä kehittämistoiminta ei vaatinut ulkopuolista rahoitusta. Kehittämistoiminnan taloudelliset vaikutukset kohdistuivat toimeksiantajaan siten, että koulutuspäiviin oli resursoitava henkilökuntaa koulutuksiin ja asumisyksiköihin. Toimeksiantaja saa kehittämistyön tulokset ja tuotoksen itselleen ilman eri korvausta.

#### **9.4 Jatkokehittäminen**

Organisaation ja omien arvojen yhteensopivuus on tärkeää hyvinvoinnin kannalta, kun taas arvojen yhteensopimattomuus on merkittävä työkyvyn riskitekijä (Aro 2018, 48). Lisäksi Aro (2018, 49) toteaa, että ryhdikäs arvojen mukainen toiminta luo kestävän pohjan työilmapiirille. Jatkossa kehittämisasiheena voisi olla arvojen merkitys työhyvinvointiin organisaatiossa. Olisi kiinnostavaa tutkia kuinka työntekijät kokevat arvojen ohjaavan työntekoa ja toimintatapoja ja miten arvojen näkyminen tai näkymättömyys vaikuttavat työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.



## Lähteet

- Alzheimer Europe. 2015. Ethical dilemmas faced by health and social care professionals providing dementia care in care homes and hospital settings A guide for use in the context of ongoing professional care training. <https://www.alzheimer-europe.org/sites/default/files/alzheimer-europe-ethics-report-2015.pdf>. 16.3.2023.
- Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Helsinki: Alma Talent.
- Carlsson, M. & Järvinen, K. 2012. Mielekäs työ: uuden ajan uraopas. Helsinki: SanomaPro.
- Cumpănașu, Vasile. 2016. Issues Concerning The Definition of Organizational Culture. Annals of the „Constantin Brâncuși” University of Târgu Jiu, Letter and Social Science Series, Supplement 1/2016, 80–85. <https://alss.utgjiu.ro/mdocs-posts/13-vasile-cumpanasu-issues-concerning-the-definition-of-organizational-culture/>. 11.12.2022.
- Hallikainen, M., Immonen, A., Mönkäre, R. & Pihlakari, P. 2019. Ammattihenkilöstön osaaminen ja asenteet: merkitys ja kehittäminen. Teoksessa Hallikainen, M., Immonen, A., Mönkäre, R. & Pihlakari, P. (toim.). Muistisairaahan hoito. Keuruu: Kustannus Oy Duodecim, 28–30.
- Harjamäki, S. 2013. Yhteiset arvot – voimavara liiketoiminnalle?. Vaasan yliopisto. Teknillinen tiedekunta. Väitöskirja. [https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7305/isbn\\_978-952-476-493-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7305/isbn_978-952-476-493-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y). 26.2.2023.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2003. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Holm-Tikkinen, J. 2019. Oma elämä haltuun! Asiakaslähtöisyys palvelutaloissa. <https://www.sitra.fi/blogit/oma-elama-haltuun/>. 5.10.2022.
- Huhtala, M. & Villanen, J. 2021. Kehittäjän oppiva asenne. Oy Nord Print Ab: Value Books Oy.
- Innokylä. 2021. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/aivoriihi>. 31.10.2021.
- Jokinen, A., Suoninen, E. & Juhila, K. 1999. Diskurssianalyysi liikkeessä. Jyväskylä: Vastapaino.
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. 2015. Vanhustyön ammattilaisen opas. JHL monistamo. [https://1568426.168.directo.fi/@Bin/91106bf435eb0a65312aace8683d9d91/1618237801/application/pdf/1061635/vanhustyon\\_ammattilaisen\\_opas\\_jhl.pdf](https://1568426.168.directo.fi/@Bin/91106bf435eb0a65312aace8683d9d91/1618237801/application/pdf/1061635/vanhustyon_ammattilaisen_opas_jhl.pdf). 12.4.2021.
- Juva, K. & Eloniemi-Sulkava, U. 2015. Hyvä ympärivuorokautinen hoito. Teoksessa Erkinjuntti, T., Remes, A., Rinne, J. & Soininen, H. (toim.). Muistisairaudet. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 520-529.
- Jyväskylän yliopisto. 2021. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tieteenfilosofiset-suuntaukset/konstruktivismi>. 9.4.2021.
- Kielitoimiston sanakirja. 2022. <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/tasa-arvoisuus?source=suggestion&searchMode=all>. 16.3.2023.
- Kivelä, S-L. 2012. Hyviä vuosia : arvokas ja turvallinen ikääntyminen. Helsinki: Kirjapaja.
- Kotokampus. 2023. <https://kotokampus.fi/kampuksen-historia/>. 14.8.2023.

- Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvveluista 980/2012. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980#L3P14>. 2.9.2021.
- Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992. <https://filex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920785#L2P6>. 15.3.2023.
- Lehtonen, T. 2009. Arvot ja arvojohtaminen: filosofisia huomautuksia. Hallinnon tutkimus 28 (4), 315. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/99455>. 9.4.2021.
- Leino-Kilpi, H. & Välimäki, M. 2014. Etiikka hoitotyössä. Helsinki; Sanoma Pro Oy.
- Melville, T. 2015. Toimintaamme ohjaavat arvot – toimimmeko arvojen mukaisesti. KSSHP. [https://www.ksshp.fi/fi-FI/Sairaanhoitopiiri/Talon\\_blogi/Toimintaamme\\_ohjaavat\\_arvot\\_toimimmeko\\_\(48844\)](https://www.ksshp.fi/fi-FI/Sairaanhoitopiiri/Talon_blogi/Toimintaamme_ohjaavat_arvot_toimimmeko_(48844)). 15.3.2021.
- Muistiliitto. 2016. Hyvän hoidon kriteeristö -Työkirja työyhteisöille muistisairaiden ihmisten hyvän hoidon ja elämänlaadun kehittämiseen ja arviointiin. Muistiliiton julkaisusarja 2/2016. [https://www.muistiliitto.fi/application/files/5314/8666/3660/Hyvan\\_hoidon\\_kriteeristo\\_2016\\_interaktiivinen.pdf](https://www.muistiliitto.fi/application/files/5314/8666/3660/Hyvan_hoidon_kriteeristo_2016_interaktiivinen.pdf). 16.3.2023.
- Niiniluoto, I. 1993. Arvojen muutos ja moraalikasvatus. Aikuiskasvatus 13 (2), 84–94. <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/96872>. 2.5.2021.
- Puohiniemi, M. 2003. Löytöretki yrityksen arvomaailmaan. Vantaa: Limor kustannus.
- Purjo, T. 2014. Arvot ovat ihmisen toiminnan perusta. Tampere: Tampere University Press.
- Saarnio, R., Suhonen, M. & Isola, A. 2012. Joustavan ja luovan toiminnan mahdollistava työilmapiiri haasteellisesti käyttäytyvien muistisairaiden hoitotyössä. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 49 (4), 290–301. <https://journal.fi/sla/article/view/7691>. 7.5.2021.
- Salonen K., Eloranta S., Hautala T. ja Kinosa S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Tampere: Juvenes Print – Suomen yliopistopaino Oy. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf>. 5.3.2021.
- Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. 2022. Arki, arvot ja etiikka Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. <https://talentia.lukusali.fi/#/reader/4fb08bf6-d9e1-11ed-bdad-00155d64030a>. 5.5.2023.
- Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super. 2019. Lähihoitajan eettiset ohjeet. <https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4599/superliitto-lahihoitajan-eettiset-ohjeet-2019.pdf>. 5.5.2023.
- Suomen perustuslaki 731/1999. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731#L1P1>. 27.4.2023.
- Tampereen yliopisto. 2023. Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta. [https://peda.net/tuni/matkakirja/tiedekunnan\\_arvot\\_EDU/yhteis%C3%B6llisyys](https://peda.net/tuni/matkakirja/tiedekunnan_arvot_EDU/yhteis%C3%B6llisyys). 16.3.2023.
- Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. 2023. <https://sotkanet.fi/sotkanet/fi/index>. 13.3.2023.
- Tieteen termipankki. 2023. <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Filosofia:oikeudenmukaisuus>. 16.3.2023.

- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen toimikunta (ETENE). 2001. Terveydenhuollon yhteinen arvopohja, yhteiset tavoitteet ja periaatteet. ETENE-julkaisu 1. <https://etene.fi/documents/1429646/1559098/ETENE-julkaisu+1+Terveydenhuollon+yhteinen+arvopohja%2C+yhteiset+tavoitteet+ja+periaatteet.pdf/4de20e99-c65a-4002-9e98-79a4941b4468>. 16.3.2023.
- Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta (ETENE). 2008. Vanhuus ja hoidon etiikka. ETENE-julkaisu 20. <https://etene.fi/documents/66861912/66865178/ETENE-julkaisu+20+Vanhuus+ja+hoidon+etiikka.pdf/34d9870b-d612-4952-8265-dcb7961dc3ab/ETENE-julkaisu+20+Vanhuus+ja+hoidon+etiikka.pdf?t=1439805307000>. 6.5.2022.
- Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta (ETENE). 2011. Sosiaali- ja terveysalan eettinen perusta. ETENE-julkaisu 32. <https://etene.fi/documents/1429646/1559058/ETENE-julkaisu+32+Sosiaali-+ja+terveysalan+eettinen+perusta.pdf/13c517e8-6644-4fa5-8c5f-193cfdce9841>. 5.5.2023.
- Valtiovarainministeriö. 2004. Arvot arkeen Pilottivirastojen kokemukset ja työryhmän johtopäätökset. Työryhmämuistioita 6/2004. <https://vm.fi/documents/10623/1171087/Arvot+arkeen.pdf/f7029b8e-d19d-4e32-90e2-07dd7d371b59/Arvot+arkeen.pdf>. 7.1.2022.
- Viinamäki, O-P. 2012. Embedding Value-Based Organization: An Identification of Critical Success Factors and Challenges. The International Journal of Management Science and Information Technology (IJMSIT) Issue 3. 63–92. <https://www.econstor.eu/handle/10419/97867>. 13.4.2021.
- Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Voutilainen, P. & Löppönen, M. 2020. Hyvä ympärivuorokautinen hoito. Käypä hoito. Duodecim. <https://www.kaypahoito.fi/nix01676>. 24.3.2021.

## Arvo-koulutus palaute

Palautteesi avulla kehitämme yhdessä toimintaamme, kiitos vastauksestasi!

### Koulutus selvensi Ehtookoto ry:n arvoja

	1	2	3	4	5	
ei lainkaan	( )	( )	( )	( )	( )	erittäin hyvin

### Koulutus selvensi arvojen merkitystä

	1	2	3	4	5	
ei lainkaan	( )	( )	( )	( )	( )	erittäin hyvin

### Mikä oli hyvää/huonoa ja mitä muuttaisit koulutuksessa?

---

---

---

---

---

---

### Minkälaista toivot arvokoulutuksen olevan jatkossa?

---

---

---

---

---

---

## ARVOT ARJESSA - KOULUTUS (kesto n.1,5 h)

Koulutuksessa käydään läpi arvojen merkitystä ja työnantajaorganisaation arvot.

Pienryhmissä mietitään mitä arvot konkreettisesti tarkoittavat.

Arvo-taulujen tekeminen yksiköihin.

PowerPoint-esitys, mahdollista keskustelu (kesto 15-20 min)

Ideariihä (kesto 15 min)

- osallistujat jaetaan 3-5 hengen ryhmiin, kullekin ryhmälle yksi arvo pohdittavaksi
- ryhmät miettivät kuinka arvo näkyy käytännön työssä, pyydetään konkreettiset esimerkit nykyisestä toiminnasta, ei idealistista mielikuvaa
- vastaukset kerätään

Ideariihen tuotokset (kesto 20-30 min)

- käydään arvo kerrallaan läpi
- mikäli joku arvo jää vaille konkreettista esimerkkiä, keskustellaan arvosta ja katsotaan, löydetäänkö yhdessä vastaus
- voidaan myös keskustella mikä mahdollisesti estää arvojen mukaisen työn toteutumisen

Arvo-taulujen tekeminen (kesto 20-30 min)

- tauluihin kerätään konkreettiset esimerkit arvojen näkymisestä asukkaiden arjessa