



Tietoa, taitoa ja tahtoa vanhustyöhön - hanke

Loppuraportti

1.11.2007 -31.8.2009

Mervi Pääkkö
22.9.2009



SODANKYLÄ
Lapin tähtikunta



Jos luulet olevasi
liian pieni
vaikuttamaan asioihin,
yritä nukkua
suljetussa huoneessa,
jossa on moskiitto.

Afrikkalainen
sananlasku

TIIVISTELMÄ

SISÄLLYS

1. ESIPUHE	6
2. JOHDANTO	7
3. YLEISTÄ HANKKEESTA	9
3.1 Taustaa	9
3.2 Tarkoitus ja tavoitteet.....	10
3.3 Rahoitus.....	11
3.3 Henkilöstö	12
3.5 Ohjausryhmä	13
4. TOIMINTAMUODOT	15
4.1 Infotilaisuudet.....	15
4.2 Tutustumiset ja havainnoinnit.....	15
4.3 Kehittämispalaverit.....	15
4.4 Koulutukset	16
4.5 Kehittämistehtävät	19
4.6 Työnohjaus	20
4.7 Muu hanketoiminta.....	21
5. MUISTISAIRAIDEN PÄIVÄPALVELUTOIMINTA.....	22
5.1 Päiväpalvelu osa vanhustyötä.....	22
5.2 Päiväpalvelutoiminnan tavoitteet.....	22
5.3 Osallistujamäärät	23
5.4 Toimintamuodot.....	24
6. TULOKSET	25
6.1 Käsikirja toimintamallina	25
6.2 Kuntoutumisen tukemisen suunnitelma	26
6.3 Päiväpalvelutoiminnan kehittäminen.....	27
6.4 Työhyvinvointi	28
7. HANKETYÖN ANALYSOINTI	29
7.1 Vahvuudet.....	29
7.2 Heikkoudet.....	29
7.3 Mahdollisuudet.....	30
7.4 Uhat	30

8. HANKKEEN ARVIOINTIA	31
8.1 Ohjausryhmän arvio	32
8.2 Kyselylomake työntekijöille	35
8.3 Päiväpalvelukysely	36
9. YHTEENVETO JA JATKOKEHITTÄMINEN	39
9.1 Yhteenveto	39
9.2 Kehittämistarpeet	41
LÄHTEET	42

LIITTEET

LIITE 1 Ohjausryhmän tehtävät

LIITE 2 Koulutuspäivien ohjelmat ja palautteet

LIITE 3 Kehittämistehtävän runko

LIITE 4 Työyksikkökohtaisten kehittämistehtävien aiheet

LIITE 5 Työyksikkökohtaisten kehittämistehtävien tiivistelmät

LIITE 6 Yhteenveto työnohjauksen toteutumisesta ja työhyvinvointikyselystä

LIITE 7 Käsikirjan sisällysluettelo

LIITE 8 Kyselylomake työntekijöille

LIITE 9 Kyselylomake ohjausryhmälle

LIITE 10 Kyselylomake päiväpalveluasiakkaille

LIITE 11 Kyselylomake päiväpalveluasiakkaiden omaisille

1 ESIPUHE

Sodankylän kunnan ikääntymispoliittisen strategian pääpaino on ikäihmisten kotona asumisen turvaamisessa. Tavoitteen saavuttaminen vaatii jatkuvaa ponnistelua, uutta ajattelua sekä jatkuvasti ylläpidettäviä ja ikäihmisten tarpeiden mukaisesti kehitettäviä, kokonaisvaltaisen toimintakyvyn ylläpidon malleja ja työtapoja. Sodankylän vanhustyössä aikaisemmin toteutetut vanhustyön hankkeet ovat luoneet pohjaa ja tukeneet ikäihmisten kokonaisvaltaista toimintakykyä ja kotona asumisen edellytyksiä. KOHO - Vanhusten kotihoidon kehittämishankkeelle haettiin hyvien käytäntöjen juurruttamiseksi Tietoa, taitoa ja tahtoa vanhustyöhön - jatkohanke vuosille 2007 – 2009.

Jatkohankkeessa on korostettu kaikessa toiminnassa ikäihmisten osallisuutta ja kokonaisvaltaista toimintakyvyn ylläpitämistä. Hankkeessa erityisenä kohderyhmänä ovat olleet vanhustyössä toimijat. Heille on annettu koulutuksen, opastuksen ja työnohjauksen avulla valmiuksia toimia työssään kuntouttavan, toimintakykyä ylläpitävän työotteeseen mukaisesti. Tietoa, taitoa ja tahtoa vanhustyöhön – hankkeen tavoitteet ovat olleet kuntoutuksellisen näkökulman ylläpitäminen ja kehittäminen koulutuksen avulla, asiakkaiden ja omaisten osallisuuden lisääminen sekä muistisairaiden vanhusten päivätoiminnan edelleen kehittäminen asiakkaiden kuntoutussuunnitelmiin perustuvaksi. Tärkeänä tavoitteen on ollut myös monentasoisen yhteistoiminnan ylläpitäminen ja kehittäminen.

Miten hankkeessa onnistuttiin ja päästiinkö konkreettiselle tasolle? Mielestäni hyvin, sillä vanhustyön henkilökunta, ikäihmiset ja omaiset ovat Sodankylän kunnassa sisäistäneet kuntoutuksellisen näkökulman ja sen mukaiset toimintaperiaatteet niin kotona kuin tehostetussa palveluasumisessakin. Jatkoasteena on, että innostus hiipuu, mikäli toimintaa ei jatkuvasti ylläpidetä koulutuksen, tiedotuksen ja kehittämistoiminnan avulla. Toimintakykyä ylläpitävän työotteeseen edelleen kehittämiseksi tarvitaan jatkuvaa esimiesten tukea.

Toimintakykyä ylläpitävä työote on taloudellisestikin ainoa oikea mahdollisuus vastata kasvaviin vanhustyön palvelutarpeisiin. Mitä pitempään pysymme hyvässä kunnossa kotona asuvana sen lyhyemmäksi jää tarve elämänkaaren loppupäässä ns. raskaisiin vanhuspalveluihin. Suurin konkreettinen saavutus hankkeessa oli ”käsikirja” toimintakykyä ylläpitävään työotteeseen. Opas toimii erinomaisena apuna toiminnan ylläpitämisessä ja uuden henkilöstön perehdyttämisessä.

Yksiköiden omien kehittämistehtävien avulla hanke mahdollisti ja sai vanhustyössä toimijat mukaan itse kehittämään omaa työtään. Juuri hankeajaksi vanhustyön sisällä oli meneillään suuret rakenteelliset muutokset mm. Nutukkaan valmistuminen ja Hanuksenkartanon muuttuminen tehostetun palveluasumisen yksiköksi vaativat henkilöstöltä kärsivällisyyttä ja kehittämistähtoa. Hanke vastasi tähän järjestämällä työnohjausta. Hankkeessa vastattiin myös muistisairaiden päiväpalvelutoiminnan kehittämistarpeeseen. Päivätoimintaan osallistuneet ja heidän omaisensa ovat pitäneet toimintaa tarpeellisena, kuntoutustarpeeseen vastaavana sekä omaisten jaksamista tukevana.

Muutokset tulevaisuudessa vanhustyössä ovat suuria ja vaativat kulttuurisesti ajattelua ja toimintatapoja muuttamista. Vastuuta vanhuspalvelujen toteuttamisessa haetaan kaikilta mahdollisilta tahoilta; kunnalta, valtiolta, järjestöiltä ja omaisilta. Kuitenkin meistä jokainen vastaa tänä päivänä omalla toiminnallaan siitä minkälainen oma vanhuus tulee olemaan. Siispä toimintakykyä ylläpitämään ja kehittämään jo nyt!

Inga Mukku
vanhustyön johtaja

2 JOHDANTO

*”Elimistöön kuuluu jo
lähtöhetkellä vanhuus, jota
jokainen kantaa sisällään
kuin hedelmä kiveään.”*

(Rainer Maria Rilke, 1875-1926)

Suomalaisen yhteiskunnan tavoitteena on, että mahdollisimman moni ikääntynyt voi elää itsenäisesti mahdollisimman pitkään omassa kodissaan, tutussa asuin- ja sosiaalisessa ympäristössään. Kotona asumista tuetaan nopeasti saatavilla, ammattitaitoisilla sosiaali- ja terveystalvuluilla. Palvelutarjonta perustuu ikääntyneiden tarpeisiin ja muuttuu niiden myötä. Avopalvelut ja kotona asumisen tuki ovat ensisijainen vaihtoehto. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2008: 10, 14)

Ikääntyvien toimintakyvystä huolehtiminen on eräs tärkeimpiä vanhustenhuollon tavoitteista. Sosiaali- ja terveystalvuluilla on pyritty takaamaan ikääntyvän väestön mahdollisuus asua omassa kodissaan riittävien apujen turvin mahdollisimman pitkään. Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen pääjohtaja Pekka Puska (2006) sanoi kolmannessa Kansallisessa ikääntymisen foorumissa, että *”terveystyön tavoite ei ole sairauksien ehkäisy, vaan niiden siirtäminen mahdollisimman myöhäiseen vaiheeseen eli terve ikääntyminen”*. Lisäksi hän mainitsi, että eliniän pidentyminen ei sinänsä ole ongelma, sillä sehän tarkoittaa, että sosiaali – ja terveysthuolto on toiminut yhä paremmin. Ikääntyneiden terveyst ja toimintakykyisyys on terveystyön eräs keskeinen tavoite, oli kyse sitten laitoshoidosta, kotihoidon palvelujen piirissä olevista tai kotona asuvista ikäihmisistä.

Vanhustyössä on tärkeää, että kaikilla työssä mukana olevilla on yhteiset tavoitteet. Käytännössä tämä merkitsee ikääntyvien, heidän omaistensa, työntekijöiden ja johdon välistä jatkuvaa keskustelua ja yhteydenpitoa. Hyvä ikäihmisen palvelu ja hoito perustuu ihmisen kunnioittamisen periaatteisiin. Vanhustyö on ihmishuhtetyötä, jossa yhdistyvät ihmisenä oleminen ja ammatillinen asiantuntijuus. Kun palveluja ja hoitoa järjestettäessä käytetään hyväksi ehkäisevän työn mahdollisuudet sekä toteutetaan yksilöllinen, kuntouttava työote ja tiedostetaan työtä ohjaavien eettisten periaatteiden merkitys, toteutuu ikääntyvien oikeus

saada arvostavaa ja kunnioittavaa kohtelua. Kuntouttava työote on noussut vanhusten hoitotyön pääperiaatteeksi viimeisen vuosikymmenen aikana. (Koskinen et al. 1998: 29; Sarvimäki, 2008: 39, ETENE, 2008: 6.)

Kuntoutumisesta tulee puhua monista monista näkökulmista, niin oman kunnon ylläpitämisen tahtona, kuin haasteellisena geriatrisena kuntoutuksena. Vanhustyössä toimijoiden täytyy myös ymmärtää ikääntyneen oma kokemus terveydestään ja terveydentilastaan sekä toimintakyvystään. Nämä asiat ovat ratkaisevia arjesta selviytymisen kannalta.

Sodankylässä, kuten niin monessa muussakin Suomen kunnassa, ikääntyneiden määrä kasvaa tulevaisuudessa. Ennusteen mukaan nuoremmat ikäluokat pienenevät ja yli 65 – vuotiaiden määrä kasvaa oleellisesti (taulukko 1). Merkittävä muutos ja kasvu on yli 75 – 84 - vuotiaiden ikäluokassa. Heidän määränsä lähes kaksinkertaistuu vuoteen 2025 mennessä. Yli 85 –vuotiaidenkin määrä lähes kolminkertaistuu seuraavan 15 vuoden aikana. Nämä luovat paineita vanhustyöhön ja antavat lisähaastetta koko palvelujärjestelmälle. (Tilastokeskus, 2009.)

Taulukko 1. Sodankylän kunnan väestöennuste (Tilastokeskus, 2009).

	31.12.2008	2010	2015	2020	2025
Sodankylä					
Ikäluokat yhteensä	8872	8 608	8 142	7 813	7 584
0 - 6	488	468	468	461	441
7 - 16	1042	941	747	696	698
17 - 19	372	337	265	198	193
20 - 64	5246	5 095	4 523	4 058	3 645
65 - 74	1022	1 000	1 208	1 384	1 319
75 - 84	558	618	721	746	954
85 -	144	149	210	270	334

Muistisairaiden ikääntyvien määrän ennakoitu kasvu lisää myös osaltaan painetta kehittää kotona selviytymisen mahdollisuuksia. Tutkimusten perusteella muistisairaudet ovat suurin ikääntyvien toimintakyvyn menetyksen ja laitoshoidon joutumisen syy. Keskivaikeaa ja vaikeaa muistisairautta sairastavien mää-

rä lähes kolminkertaistuu Sodankylässä seuraavan 15 vuoden aikana. Sodankylän kunnassa toimii oma geriatri ja muistihoitaja muistineuvolassa, joka helpottaa oleellisesti muistisairaiden hoitoa.

Tietoa, taitoa ja tahtoa vanhustyöhön – hanke pyrki juurruttamaan kuntouttavaa työtettä vanhustyöhön, kehittämään toimintamallin kuntoutuksellisen näkökulman ylläpitämiseksi sekä kehittämään muistisairaiden päiväpalvelutoimintaa.

3 YLEISTÄ HANKKEESTA

*”Maailma on niiden, joilla
on rohkeutta unelmoida ja
jotka uskaltavat elää unelmaansa.
Jokainen omien kykyjensä mukaan.”*

Paolo Coelho

3.1 Taustaa

Kotona asuvien huonokuntoisten ikääntyneiden fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisen toimintakyvyn aleneminen on monen ikääntyneen syy palvelujen piiriin tulemiselle. Vanhustenhuoltoa on tietoisesti kehitetty avohuollon suuntaan, koska tutkimusten mukaan useimmat (ikä)ihmiset haluavat vanheta kotonaan. Kotona asuu yhä enemmän toimintakyvyltään heikentyneitä ihmisiä, joiden hoidossa kuntouttavan näkökulman tulisi olla korostetusti esillä laitokseen joutumisen ehkäisemiseksi. Vanhustyön olennainen sisältö muodostuu vanhuksen elämän tukemisesta ja vanhuksen omien voimavarojen huomioon ottamisesta. Asumis- ja laitospalvelut ovat tarjolla niille, jotka eivät suoriudu elämästään kotona. Monelle iäkkäälle palvelutalossa tai vanhainkodissa asuminen on lopulta turvallisin vaihtoehto, avun tarpeen ja sairauksien vakavuuden lisääntyessä. (Hietanen & Lyyra. 2003: 47, 56; Tilvis et al. 2001: 36.)

Sodankylän kunnan ikääntymispoliittisen strategian tärkeänä painopistealueena on ikääntyneiden kotona asumisen kokonaisvaltainen tukeminen ja kehittäminen. Tietoa, taitoa ja tahtoa vanhustyöhön – hanke on jatkohanke KOHO - Vanhusten kotihoidon kehittämishankkeelle. KOHO - hanke päättyi 31.10.2006 ja

hankkeen tavoitteena oli asiakaslähtöisyyden, ikäihmisten osallisuuden sekä palveluista tiedottamisen lisääminen ja parantaminen. Lisäksi tavoitteena oli lisätä yhteistoimintaa niin paikallisesti, alueellisesti kuin valtakunnallisestikin. Toimintamuotoina olivat vanhustyössä toimijoiden kouluttaminen, tiedotus, päiväpalvelujen ja toiminnan kehittäminen, omaishoitajien tukeminen sekä järjestöyhteistyön parantaminen. Ikäihmisten sekä muistihäiriöitä että dementiaa sairastavien määrrien kasvaessa tarvitaan vanhuspalveluissa niin kotona kuin laitoksissakin asuvien vanhusten toimintakykyä ylläpitäviä toimintamalleja, työkäytäntöjä ja ajattelutapoja. Edellinen hanke antoi vanhustyön toimijoille teoriapohjaa kuntouttavasta työotteesta. Tämä toimintaideologia ei kuitenkaan juurtunut vielä käytäntöön ja kokonaisvaltainen kuntoutuksellinen näkökulma ei näkynyt riittävässä määrin vanhustyön käytännöissä. (KOHO, 2006.) Jatkohankkeen tavoitteena oli korostaa ja tukea kokonaisvaltaista vanhustyötä.

Virallinen hankkeen alkamisajankohta oli 1.11.2007, mutta rekrytointi ym. seikat viivästyttivät hankkeen tosiasiallista käynnistymistä, joten käytännössä hanke alkoi 4.2.2008, jolloin hankevastaava aloitti työnsä.

3.2 Tarkoitus ja tavoitteet

Hankkeen tarkoituksena oli ikääntyvien kotona selviytymisen tukeminen kuntoutumista edistävän hoitotyön avulla sekä kehittää muistisairaiden päiväpalvelutoimintaa.

Hankkeen tavoitteet:

1. Tukea ikääntyvien kotona asumista ja juurruttaa kuntouttava työote osaksi vanhustyön arkea

Ikäihmisen kotona selviytymisen tukemiseen tarvitaan fyysisen, psyykkisen, kognitiivisen ja sosiaalisen kokonaisuuden huomioon ottamista. Kuntoutumista edistävä hoitotyö on arkipäivän toimintaa, jossa työntekijä on ohjaajana ja asiakas itse aktiivinen toimija. Hankkeessa pyrittiin siihen, että jokainen vanhustyössä mukana oleva työntekijä tietää ketä varten työskentelee ja mitä tarkoittaa kuntouttava työote omassa työssä.

2. Ylläpitää ja kehittää kuntoutuksellista näkökulmaa

Tavoitteena oli vaikuttaa työntekijöiden asenteisiin ja toimintakäytäntöihin, jotta kokonaisvaltainen vanhustyö toteutuu. Tehtävänä oli avata kehittämistyön tavoitteet henkilökunnalle ja pyrkiä saada heidät näkemään toiminta mahdollisuutena vaikuttaa omaan työhön.

3. Luoda mahdollisuuksien mukaan rakenteet, toimintamalli ja palautejärjestelmä

Tavoitteena oli luoda mahdollisuuksien mukaan rakenteet, toimintamallit ja palautejärjestelmä, joissa vanhustyön toimijoiden osallisuus oman työnsä kehittämiseen mahdollistuu. Palaute omasta työstä on tärkeää työssä jaksamisen ja työn kehittymisen kannalta. Kehittämistyön ja työhyvinvoinnin perustana oli työntekijälähtöinen ja osallisuutta tukeva näkökulma.

4. Vaikuttaa työhyvinvointiin positiivisesti

Vanhustyön toimijoiden puolella ovat korostuneet sanat kiire ja resurssien vähäisyys. Näitä pyrittiin ratkaisemaan muun muassa työn organisoinnilla ja työnohjauksella.

5. Kehittää muistisairaiden ikääntyneiden päiväpalvelutoimintaa ja etsiä uusia asiakastyömuotoja

Päiväpalvelutoiminnan avulla mahdollistettiin muistisairaiden ikääntyneiden laitoshoidon siirtymisen myöhäistämistä vaikuttamalla toimintakykyyn ja annettiin omaiselle/omaishoitajalle tilaisuus levätä.

6. Selkiyttää päiväpalveluasiakkaiden kuljetuspalveluja sekä kiinnittää päiväpalvelutoiminta entistä enemmän asiakkaan kuntoutussuunnitelmaan

Tavoitteena oli saada päiväpalvelusta entistä suunnitelmallisempaa ja tavoitteellisempaa.

3.3 Rahoitus

Sodankylän kunta haki valtionavustusta 240 000 euroa ajalle 1.4.2007 – 31.10.2009. Lapin lääninhallitus myönsi 100.000 euron rahoituksen 20.12.2006 Tietoa, taitoa ja tahtoa vanhustyöhön – hankkeelle. Valtionavustuksen vähene-
misen johdosta hankkeen toteuttamisaika lyheni. Sodankylän kunta toimitti Lapin lääninhallitukselle aloitusilmoituksen ja tarkennetun hankesuunnitelman ajalle 1.11.2007 - 31.8.2009. Sodankylän kunnan oma osuus rahoituksesta on 33 333 euroa, joten hankkeen kokonaisbudjetti oli 133 333 euroa.

Kokonaisbudjetti jakautui eri tehtäväkokonaisuuksiin seuraavasti:

<u>Henkilöstömenot</u>	105 000 €
Henkilöstömenoja käytettiin kaikkiaan	96 374,31 €
<u>Palvelujen ostot</u>	22 433 €
Palvelujen ostoon käytettiin kaikkiaan	28902,55 €
<u>Aineet tarvikkeet ja tavarat</u>	400 €
Aineisiin tarvikkeisiin ja tavaroihin käytettiin kaikkiaan	1738,55 €
<u>Vuokrat</u>	2000 €
Vuokriin käytettiin kaikkiaan	3286,89 €
<u>Investointimenot</u>	3500 €
Investointeihin käytettiin kaikkiaan	4165,49 €

Hankkeen kokonaisbudjetista 133 333 € käytettiin kaikkiaan 134467,79 %.

3.3 Henkilöstö

Ohjausryhmän 5.12.2007 valitsema työryhmä (Inga Mukku, Riitta Matero, Anitta Kaisanlahti, Tarja Poikela) suoritti työhaastattelut Hannuksenkartanon kirjastossa 3.1.2008. Ohjausryhmä valitsi puhelinpalaverina 21.1.2008 hankkeen hankevastaavaksi fysioterapeutti Mervi Pääkön. Hän aloitti työnsä 4.2.2008. Hankevastaavan tehtävänkuvaan kuului hankkeen suunnittelua, toteuttamista asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi, raportointia ja talousarvion laatimista.

Ohjausryhmä valitsi 5.12.2007 kokouksessaan 60 prosenttiseksi hanketyöntekijäksi, muistisairaiden vanhusten päiväpalvelutoiminnan kehittäjäksi, lähihoitaja Eira Käyrämön. Hän aloitti työnsä 1.1.2008. Hanketyöntekijän tehtävänkuvaan kuului muistisairaiden päiväpalvelutoiminnan suunnittelua, sisällön kehittämistä ja toteuttamista. Käytännössä hanketyöntekijällä on ollut 100 % työaika, sillä 40 % palkkakuluista tuli Sodankylän kunnalta.

Hankkeen vastuuhenkilöksi ohjausryhmä nimesi 21.2.2008 kokouksessaan vanhustyön johtaja Inga Mukun.

3.5 Ohjausryhmä

Ohjausryhmän tehtävänä oli linjata ja suunnata kehittämishankkeen tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta. Tehtävänä oli myös valvoa hanketyön etenemistä ja tukea hankevastaavaa hankkeen menestyksellisessä hoitamisessa. Ohjausryhmän tehtävät on käsitelty 4.6.2007 olleessa hankkeen suunnittelupalaverissa (liite 1).

Ohjausryhmän kokoonpano:

Hirvasvuopio, Heikki, perusturvalautakunnan puheenjohtaja, ohjausryhmän puheenjohtaja 1/2009 alkaen

Alariesto, Heidi, perusturvalautakunnan puheenjohtaja, ohjausryhmän puheenjohtaja 09/2008 saakka

Turunen, Raili, perusturvalautakunnan puheenjohtaja, ohjausryhmän puheenjohtaja 12/2008 saakka

Tiuraniemi, Harri, perusturvajohtaja

Niemi Risto, perusturvalautakunnan edustaja 3/2009 alkaen

Poikela, Tarja, perusturvalautakunnan edustaja 12/2008 saakka

Näsi, Lasse, Ikäihmisten neuvottelukunnan edustaja

Uusitalo, Elsa, Sodankylän Eläkeläiset ry:n edustaja

Mettiäinen, Milja, Eläkeliiton Sodankylän yhdistys ry:n edustaja

Lehtola, Minna, Sodankylän seurakunnan edustaja

Matero, Riitta, geriatri, terveyskeskus

Niittymäki, Tarja, muistihoitaja, muistineuvola

Kaisanlahti, Anitta, vastaava fysioterapeutti, työsuojelupäällikkö

Ojuva, Arja, osastonhoitaja, Hannuksenkartano

Korhonen, Helena, työntekijöiden edustaja, Hannuksenkartano, 5/2008 alkaen

Aaltovirta, Riitta, työntekijöiden edustaja, Hannuksenkartano 4/2008 saakka

Heiniemi, Maija, sairaanhoitaja, Helmikoti

Heiskanen, Tuula, työntekijöiden edustaja, terveyskeskus

Pöyliö, Raija, johtava kotihoidon ohjaaja

Mukku, Inga, vanhustyön johtaja

Pääkkö, Mervi, hankevastaava, ohjausryhmän sihteeri

Ohjausryhmä on kokoontunut seuraavasti:

Vuonna 2007

4.6., 6.9, 5.12.

Vuonna 2008

21.2, 9.5, 3.10, 9.12

Vuonna 2009

24.2, 5.5, 11.8

Lisäksi hankkeelle nimettiin 21.2.2008 olleessa ohjausryhmän kokouksessa johtoryhmä, joka kokoontui tarvittaessa.

Johtoryhmän jäsenet :

Raija Pöyliö

Arja Ojuva

Anitta Kaisanlahti

Inga Mukku

Mervi Pääkkö

Johtoryhmä on kokoontunut seuraavasti:

Vuonna 2008

13.3, 6.5, 13.6, 29.8

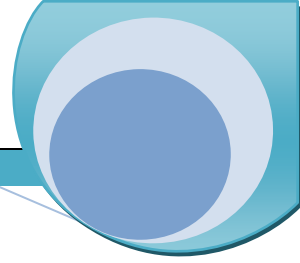
Vuonna 2009

2.3

4 TOIMINTAMUODOT

*”Muutoksen maailmassa yksi asia on muuttumaton:
taukoamaton muuttuminen.”*

(Herakleitos n. 535-475 eKr.)



4.1 Infotilaisuudet

Hankevastaava kävi hankkeen alkaessa jokaisessa kotihoitotiimissä ja osastoilla esittelemässä itsensä ja kertomassa hankkeesta ja sen tavoitteista, jotta kaikilla työntekijöillä olisi kuva siitä, mitä oli tulossa. Lisäksi hankevastaava on käynyt eläkeläisjärjestöjen tapahtumissa, omaishoitajapäivillä ja seurakunnan tapahtumissa kertomassa hankkeesta.

4.2 Tutustumiset ja havainnoinnit

Hankevastaava on käynyt jokaisessa yksikössä ja osastolla tutustumassa sekä asiakkaisiin / asukkaisiin että henkilökuntaan ja heidän työtapoihinsa. Havainnointi tapahtui 1-3 päivän ajan tarkastellen työvuoron kulkua, asiakkaiden kohtaamista, työtapoja ja kuntouttavan työotteen käyttöä. Tarkoituksena oli saada tietoa päivän kulusta ja siitä mitä työpäivän aikana tapahtuu. Hankevastaava on käynyt esimiesten kanssa jokaisessa tutustumiskäynnin kohteessa kertomassa ja antamassa palautetta. Lisäksi jokaiselle yksikölle ja tiimille on kirjoitettu havainnoista kirjallinen raportti.

4.3 Kehittämispalaverit

Työntekijöiden ja hankevastaavan väliset ”tuuletus” kehityskeskustelujen tarkoituksena oli käydä läpi Tietoa, taitoa ja tahtoa vanhustyöhön – hanketta ja siihen liittyviä tavoitteita. Lisäksi tavoitteena oli saada työntekijät sitoutumaan hankkeeseen mahdollistamalla heille tilaisuus vaikuttaa itsekin hankkeen kulkuun ja osallistumaan suunnitteluun. Jokaisesta tiimistä ja osastosta osallistuja keskusteluun, joka toi heidän näkemyksensä palaveriin. Vuonna 2008 ”tuuletuksia” järjestettiin kolme (3) kertaa.

4.4 Koulutukset ja seminaarit

Tietoa, taitoa ja tahtoa vanhustyöhön – hankkeessa on järjestetty vanhustyön työntekijöille ja hanketyöntekijöille ammatillista täydennyskoulutusta.

Hanketyöntekijät ovat osallistuneet seuraaviin koulutuksiin:

Vuonna 2008:

- 16.2 Kemijärvi, kulttuurikeskus, järjestäjänä Kolpeneen palvelukeskus ja Tilhi-hanke
ERILAISEN ASIAKKAAN KOHTAAMINEN – koulutuspäivä / Mervi
- 4.3 Helsinki, Kuntatalo, FCG Efeko
EHKÄISEVÄ TOIMINTA VANHUSTYÖSSÄ – iäkkään selviytymisen ja toimintakyvyn tukeminen – koulutuspäivä / Mervi ja Eira
- 9.4 Sodankylä, kunnantalo, Sodankylän vanhustenkotiyhdistys ry ja Yhdessä ikääntyen- hanke
YHDESSÄ IKÄÄNTYEN – KOKEILUISTA KÄYTÄNNÖIKSI – yhteistyö-seminaari / Mervi ja Eira
- 17.4 Rovaniemi, Lapin keskussairaala, LKS:n kuntoutuspoliklinikka ja Lapin yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunta
VUOROVAIKUTUS KUNTOUTUKSESSA – koulutuspäivä / Mervi ja Eira
- 23.4 Rovaniemi, Rovaniemen kaupungin valtuustosali, Lapin lääninhallitus ja Terve Lappi- hanke
IKÄIHMISTEN TERVEYS JA HYVINVOINTI – seminaari / Mervi
- 22.5 Oulu,
INNOSTAVAA DEMENTIATYÖTÄ – koulutuspäivä / Eira
- 9.6 Sodankylä, Paarmanin Sali, Lapin ammattiopisto ja Rovaniemen ammattikorkeakoulu
OPISKELIJOIDEN OHJAUS – koulutus / Mervi
11. – 12.9 Terveyden edistämisen koulutusohjelma, lähipäivät, Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu
Fysioterapeutti (Ylempi AMK) / Mervi
- 16.9 Sodankylän, valtuustosali, vanhustyö ja hammashuolto
IKÄÄNTYNEIDEN SUUNHOITO – koulutus / Mervi ja Eira
1. – 2. 10 Rovaniemi, Rovaniemen kaupungin valtuustosali, Lapin lääninhallitus ja Terve Lappi- hanke
TERVE LAPPI – seminaari / Mervi
16. – 17.10 Terveyden edistämisen koulutusohjelma, lähipäivät, Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu
Fysioterapeutti (Ylempi AMK) / Mervi
- 28.10 Sodankylä, valtuustosali
Muistihankkeen aloitusseminaari / Mervi
- 4.11 Sodankylä, valtuustosali
DEMENTIATIETO – koulutuspäivä / Mervi ja Eira



13. – 14.11 Terveyden edistämisen koulutusohjelma, lähipäivät, Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu

Fysioterapeutti (Ylempi AMK) / Mervi

11. – 12.12 Terveyden edistämisen koulutusohjelma, lähipäivät, Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu

Fysioterapeutti (Ylempi AMK) / Mervi

Vuonna 2009:

15. – 16.1 Terveyden edistämisen koulutusohjelma, lähipäivät, Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu

Fysioterapeutti (Ylempi AMK) / Mervi

12. – 13.2 Terveyden edistämisen koulutusohjelma, lähipäivät, Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu

Fysioterapeutti (Ylempi AMK) / Mervi

12. – 13.3 Terveyden edistämisen koulutusohjelma, lähipäivät, Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu

Fysioterapeutti (Ylempi AMK) / Mervi

18. – 20.3 Sodankylä, valtuustosali, Sininauhaliitto ja Lapin lääninhallitus

Liika on aina liikaa – ikääntyminen ja alkoholi – päihdekoulutus / Mervi

25.3 Sodankylä, valtuustosali, Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus

Lapin seniori – ja vanhustyönoyksikkö - hankkeen loppuseminaari / Mervi

6.4 Rovaniemi

Ikäihmisten sydänterveys –seminaari / Mervi

17.4 Terveyden edistämisen koulutusohjelma, lähipäivä, Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu

Fysioterapeutti (Ylempi AMK) / Mervi

6.5 Oulu, Hotelli Lasaretti, FCG Efeco

KUNTOOUTUS JA KUNTOUTTAVA TYÖOTE VANHUSTYÖSSÄ / Mervi

14. – 15.5 Terveyden edistämisen koulutusohjelma, lähipäivät, Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu

Fysioterapeutti (Ylempi AMK) / Mervi

15. – 16.5 Kemi, Sosiaalialan koulutusyksikkö

MUISTELUTYÖMENETELMÄT – koulutus / Eira ja Anja

Hanke on järjestänyt työntekijöille koulutusta ikääntymisestä, muistisairauksista, kuntoutumisen tukemisen suunnitelmasta, kuntouttavasta työotteesta ja apuvälineistä sekä ergonomiasta. Koulutuksissa pääpaino on ollut käytännön läheisyydessä ja käytännön harjoituksissa. Koulutuspäivien ohjelmat ja palautteet ovat liitteessä 2.

Hankkeessa järjestetyt koulutukset ja seminaarit:

Vuonna 2008:

- 4.4 Sodankylä, Kitisenrannan koulu
Työnohjaus - aloitusseminaari, osallistujia 46
16. – 17.9 Sodankylä, Hotelli Karhu
Työnohjaus
- 14.10 Sodankylä, Hannuksenkartano
Työntekijöiden kehittämistehtävän aloitusseminaari. osallistujia 36
21. – 22.10 Sodankylä, Hotelli Karhu
Työnohjaus
- 4.12 Sodankylä, Terveyskeskuksen fysioterapiaoasasto
Koulutuspäivä vanhustyön työntekijöille. osallistujia 17
- 18.12 Sodankylä, Terveyskeskuksen fysioterapiaoasasto
Koulutuspäivä vanhustyön työntekijöille. osallistujia 12

Vuonna 2009:

20. – 21.1 Sodankylä, Hotelli Karhu
Työnohjaus
- 5.2 Sodankylä, Terveyskeskuksen fysioterapiaoasasto
Koulutuspäivä vanhustyön työntekijöille, osallistujia 5
- 10.2 Sodankylä, Hannuksenkartano
Työntekijöiden kehittämistehtävien esittelyt, osallistujia 35
- 12.2 Sodankylä, Terveyskeskuksen fysioterapiaoasasto
Koulutuspäivä vanhustyön työntekijöille, osallistujia 12
- 17.2 Sodankylä, Hannuksenkartano
Työntekijöiden kehittämistehtävien esittelyt, osallistujia 30
10. – 11.3 Sodankylä, Hotelli Karhu
Työnohjaus
- 8.5 Sodankylä, Hotelli Karhu
Työnohjaus - päätösseminaari, osallistujia 29

- 27.5 Sodankylä, Terveyskeskuksen fysioterapiaoasto
Koulutuspäivä vanhustyön työntekijöille. osallistujia 25
- 28.5 Sodankylä, Terveyskeskuksen fysioterapiaoasto
Koulutuspäivä vanhustyön työntekijöille, osallistujia 22

Koulutuspäivät rakennettiin työntekijöiden toivomusten pohjalta kuitenkin hankkeen tavoitteiden mukaisesti. Jokaisessa koulutuspäivässä antina oli erittäin hyviä keskusteluja luennoitsijan ja työntekijöiden välillä.

4.5 Kehittämistehtävät

Ajatuksena kehittämistehtävissä oli, että henkilökunta sitoutuu yhteisiin toimintatapoihin ja niiden kehittämiseen sekä tukemaan ikääntyvien toimintakykyä ja vähentämään sairauksien aiheuttamia toimintarajoituksia. Näin he pystyvät tekemään työtä myös itseä säästäen. Lähtökohtana oli, että vanhustyön työntekijät itse ovat parhaita asiantuntijoita oman työnsä kehittämisessä. Kehittämistehtävän avulla he pystyivät itse vaikuttamaan oman työnsä suunnitteluun ja kehittämiseen. Samalla he oppivat näkemään oman työnsä osana laajempaa vanhustyön kokonaisuutta.

Työntekijät analysoivat työssä olevat kehittämistarpeet ja valitsivat omaan yksikköönsä sopivan tehtävän. Heille ei annettu valmiita aiheita vaan jokainen yksikkö ”joutui” tekemään yhteistyötä ja miettimään aiheen yhdessä. Tehtävien tuli olla mahdollisimman konkreettisia ja liittyä ikääntyvien toimintakyvyn tukemiseen tai työyhteisön hyvinvointiin. Hankevastaava laati kirjalliseen osioon rungon ja siihen apukysymyksiä (liite 3), jotta itse tehtävän kirjalliseen tuotokseen ei menisi aikaa niin paljon. Tärkeintä oli kuitenkin se, mitä toteutettiin ja miten. Kehittämistehtäviä tehtiin koulutuksessa yhteensä 10 kappaletta. Tehtävien tekijät ja aiheet on esitetty liitteessä 4 ja tiivistelmät liitteessä 5.

Hankevastaava vei jokaiseen yksikköön ja osastoon etukäteen infoa kehittämistehtävistä, jotta työntekijöillä oli aikaa miettiä aiheita ja tehtävää. Aloitusseminaari oli lokakuussa, jolloin tehtävästä annettiin lisää informaatiota. Tehtävän suoritusaikaa oli kolme kuukautta (marras-joulu-tammikuu). Tehtävien purku,

esittely ja analysointi tapahtui helmikuussa 2009. Kehittämistehtävien esittelyssä oli mukana myös jäseniä perusturvalautakunnasta ja hankkeen ohjausryhmässä. Näin saatiin tietoa myös kunnan päättäjille.

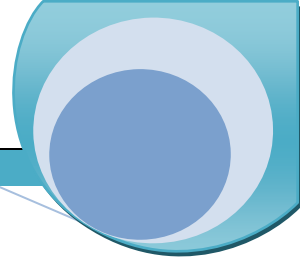
Kehittämistehtävien arviointi tapahtui kesäkuussa 2009. Hankevastaava kävi jokaisessa yksikössä ja tiimissä, jolloin yhdessä tiimin kanssa keskusteltiin kehittämistehtävän onnistumisesta ja jatkokehittämisestä.

4.6 Työnohjaus

Työnohjaus kilpailutettiin helmikuussa 2008. Ohjausryhmä valitsi 21.2.2008 olleessa kokouksessaan työnohjaajaksi Riitta Niemelän (Arctic Fantasy Oy). Keskusteltuaan asiasta, ohjausryhmä hyväksyi Riitta Niemelän työnohjaustarjouksen perusteena kokonaistaloudellisuus. Ohjausryhmä perusteli Riitta Niemelän valintaa hänen hoitoalan koulutuksellaan (psykiatrian sairaanhoitaja) ja työkokemuksellaan sekä työnohjauskokemuksella vanhustyössä.

Työnohjaukseen ovat osallistuneet kotihoitoyksiköistä pohjoinen, eteläinen ja itäinen tiimi sekä Hannuksenkartanon osastoista lomahoitoyksikkö Saaga. Lisäksi työnohjausta ovat saaneet vanhustyön esimiesryhmä ja muistisairaiden ryhmäkoti Helmikoti. Yhteensä kuusi (6) ryhmää. Näistä pyydettiin hankkeen raportointia varten työnohjaajalta yhteenveto (liite 6). Lisäksi työnohjausta järjestettiin päiväpalvelun työntekijöille (sekä muistiryhmien että sivukylien ryhmien vetäjille). Yhteensä kahdelle (2) henkilölle. Heidän työnohjaajanaan toimi So-dankylän seurakunnan pastori ja työnohjaaja Kaija-Liisa Keränen. Häneltä ei pyydetty yhteenvetoa työnohjauksesta, koska kyseessä yksittäinen, kahden (2) henkilön työnohjaus.

Työnohjaus järjestettiin kahtena (2) peräkkäisenä päivänä. Jokaiselle ryhmälle varattiin aikaa kaksi (2) tuntia työnohjaukseen. Työnohjauspäivät ovat nähtävissä kappaleessa 4.4 Koulutukset ja seminaarit Tietoa, taitoa ja tahtoa vanhustyöhön – hankkeen järjestämissä koulutuspäivien luettelossa.



4.7 Muu hanketoiminta

Tietoa, taitoa ja tahtoa vanhustyöhön – hankkeesta on osallistuttu vanhustyön eri palavereihin ja yhteistyöseminaareihin. Hankevastaava on käynyt esittelemässä hanketta seurakunnan tilaisuuksissa, eläkeläisjärjestöjen tilaisuuksissa ja omaishoitajien yhteisissä tapahtumissa. Hankkeen työntekijät ovat lisäksi osallistuneet erilaisiin koulutustilaisuuksiin, joita Sodankylän kunnassa on järjestetty.

Hankevastaava on opiskellut työn ohessa terveyden edistämisen koulutusohjelmassa fysioterapeutin ylempää AMK-tutkintoa syksystä 2008 alkaen. Koulutus päättyi joulukuussa 2009.

Hankkeen aikana on laadittu Sodankylän kunnan vanhustyöhön esite Ryhmäkohti Nutukkaasta, esite läheislomituksesta ja lomake sekä esitteet Hannuksenkartanon palvelutalon ja Nutukkaan lomahoidoista. Lisäksi hankevastaava vastasi ja koordinoi vuoden 2008 Vanhusten viikon tapahtumat Sodankylässä.

Lisäksi hankevastaava on käynyt ajoittain terveystieteiden keskuksen fysioterapiaosaston fysioterapeuttien kanssa keskustelemassa kahvipöydän ääressä. Nämä koontumiset ja yhteiset keskustelut ovat olleet varsinkin hankkeen puolivälissä ”henkireikä” hankevastaavalle, sillä ajoittain hanketyö on ollut raskasta ja tunnut ”paikallaan jungaavalta” ja silloin on tarvinnut purkaa ylimääräisiä höyryjä ulos.

5 MUISTISAIRAIDEN PÄIVÄPALVELUTOIMINTA

”Näemme suuria asioita, otamme pieniä askeleita.”

(Kiinalainen sananlasku)

5.1 Päiväpalvelu osa vanhustyötä

Sodankylän kunnan vanhustyön tärkeänä strategisena tavoitteena on ikääntyneiden kotona asumisen tukeminen. Toiminnan perustana tulee olla ikäänty-

neiden omiin voimavaroihin perustuva näkemys vanhenemisestä ja vanhuudesta. Erilaisten selvitysten ja tutkimusten mukaan ikääntyneet haluavat asua kotonaan niin pitkään kuin mahdollista. (Vaarama, 2006:161.)

Ikääntyneiden toimintakyvyn tukemiseen kannattaa panostaa, jotta he selviytyisivät mahdollisimman pitkään kotona. Sodankylän kunnassa erilaiset ikääntyneille suunnatut tukipalvelut, kuten päiväpalvelutoiminta, pyrkivät tukemaan ikääntyneiden toimintakykyä. Tarjoamalla päiväpalvelutoimintaa on mahdollista myöhentää ympärivuorokautisen hoivan ja hoidon avun tarvetta.

Tietoa, taitoa ja tahtoa vanhustyöhön – hankkeen aikana on pyritty kehittämään muistisairaiden ikääntyneiden päiväpalvelutoimintaa. Päiväpalveluista peritään asiakkailta asiakasmaksulain mukainen hinta, 14 euroa per päivä, sisältäen kahdet kahvit, lounaan, ja asiakkaan halutessa myös saunan, porekylvyn ja saivihoidon. Lisäksi kuljetuksista peritään asiakkaalta 7 euron omavastuuosuus matkan kustannuksista.

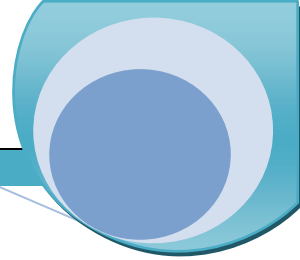
Muistisairaiden päiväpalveluryhmien ohjaajana on pääsääntöisesti toiminut hanketyöntekijä. Sivukyliä päiväpalveluryhmien ohjaaja on toiminut hänen sijaisenaan.

5.2 Päiväpalvelutoiminnan tavoitteet

Muistisairaiden ikääntyneiden päiväpalvelutoiminnan tarkoituksena on kotona asuvien ikääntyneiden kokonaisvaltaisen toimintakyvyn edistäminen ja tukeminen sekä kotona selviytyminen. Päiväpalvelutoiminta tukee myös mielialan kohentumista ja kannustaa ikääntyneitä arjen askareiden suorittamiseen omaaloitteisesti sekä aktiivisuuteen. Päiväpalvelutoiminta pyrkii myös ennalta ehkäisemään sosiaalisten riskien syntymistä ja mahdollistamaan omaishoitajille vapaapäiviä oman jaksamisensa ja asioiden hoitamiseksi.

Hankkeessa asetetut päiväpalvelutoiminnan tavoitteet:

1) päivätöiminnan sisällön kehittäminen



- 2) kuljetuspalveluiden sisällön kehittäminen
- 3) kuntoutussuunnitelmien laatiminen
- 4) selkeiden toimintakäytäntöjen luominen
- 5) kokonaisvaltaiseen toimintakykyyn vaikuttaminen

5.3 Osallistujamäärät

Muistisairaat ikääntyneet tulevat päiväpalveluryhmiin muistineuvolan kautta geriatriin läheteellä. Muistineuvola ja muistivastaanotto on tarkoitettu kaikille sodankyläläisille, jotka epäilevät sairastavansa muistisairautta, aloite voi tulla niin omaiselta, iäkkäältä itseltään kuin hoitajiltakin. Muistineuvolan tavoitteet ovat: varhaisen diagnoosin saaminen, mahdollisuus päästä nykyisen hoidon piiriin, kotona asumisen ja itsenäisen toimintakyvyn turvaaminen mahdollisimman pitkään ja tukipalveluiden avulla kotihoidon ja laitoshoidon aloittamisen siirtäminen.

Vuonna 2008 asiakkaina oli 54 henkilöä ja asiakaskäyntejä kertyi 1565 kappaletta. 7.8.2009 asiakkaina oli sillä hetkellä 31 henkilöä ja asiakaskäyntejä kertynyt siihen mennessä 663 kappaletta. Heinäkuussa 2009 asiakkaina oli yhteensä 40 henkilöä, mutta heistä seitsemän (7) muutti pois tai asiakassuhde muutoin purkaantui.

Ryhmät:

Naiset:	Ryhmä 1	Maanantaisin ja torstaisin
	Ryhmä 2	Tiistaisin
Miehet:	Ryhmä 1	Keskiviikkoisin
	Ryhmä 2	Perjantaisin

Ryhmien ikäjakauma:

2008

65 – 74 -vuotiaat	8 asiakasta
75 – 84 -vuotiaat	39 asiakasta
85 + - vuotiaat	7 asiakasta

2009

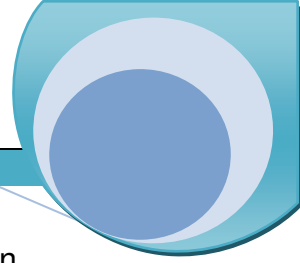
65 – 74 -vuotiaat	4 asiakasta
75 – 84 -vuotiaat	22 asiakasta
85 + - vuotiaat	5 asiakasta

5.4 Toimintamuodot

Päiväpalvelutoiminnan sisältöä on pyritty kehittämään monipuolisemmaksi ja liikunnallisempaan suuntaan hankkeen aikana. Hanketyöntekijä on myös hyödyntänyt muiden projektien innovatiivisia ”keksintöjä”. Viriketoiminnan monipuolistamiseksi on tilattu MUIKKU-laatikko (muistikuntoutusmateriaali) Jyväskylän seudun Dementiayhdistys ry:n Kotihoitoa tukevaa kuntoutusta Keski-Suomen kuntiin projektilta. Heidän projektinsa suunnitteli materiaalin työkalupakiksi muistisairautta sairastavien ryhmien ohjaajille.

Päiväpalvelutoiminta on sisältänyt muun muassa:

tietokilpailuja, kortinpelaamista, muistipelejä, heittopelejä, koripalloa, tikanheittoa, petanqueta, mölkkyä, suopunginheittoa aitoihin poronsarviin, palapelejä, yhteislaulua, sanayhdistelmien ratkomista, kertotauluja, sanaristikoita, kuva-arvoituksia, karaokea, vesivärimaalausta, askartelua juhlapyhiksi, leipomista, kukkien laittoa, tanssia, tarinointia, lukuhetkiä, musiikkiliikuntaa, istumajumpaa, yhteisen tilan siivousta, kotiseutuaiheisten DVD:n katselua, retkiä (esimerkiksi kirjastoon ja Alariesto - galleriaan, pitempiä retkiä Suvantoon ja Pyhänturille, onkiretket läheiseen rantaan), tarvittaessa saunotuksia ja hiusten laittoa, pöydän kattamista, ulkoilua joka päivä, lisäksi päiväpalveluille on varattu päivittäinen vuoro Hannuksenkartanon palvelutalon kuntosalille.



Hankkeen aikana on myös järjestetty päiväpalveluryhmien asiakkaiden omaisille omaisten ilta tutustumisen ja tiedottamisen merkeissä. Tavoitteena ohjaajalla on, että omaisten illat saataisiin säännöllisiksi esimerkiksi 2 kertaa / vuosi.

6 TULOKSET

Kuntoutumista edistävä työote vaatii asiakkaan yksilöllisten ominaisuuksien tuntemista sekä toimintakyvyn kartoitusta fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisena kokonaisuutena. Kuntoutumista edistävä työote edellyttää toteutuakseen asiakaslähtöisyyttä; asiakkaiden yksilöllistä kuntoutumista voidaan yhteistyösuhteessa tukea erilaisin menetelmin, mutta ketään ei voida vasten tahtoaan kuntouttaa. Kuntoutumista edistävän työotteen tavoitteena on asiakkaan elämänlaadun säilyttäminen subjektiivisesti koettuna "hyvänä ja arvokkaana elämänä".

Tietoa, taitoa ja tahtoa vanhustyöhön – hankkeen tuloksena saatiin Sodankylän kunnan vanhustyöhön kuntouttavan työotteen toimintamalli.

6.1 Käsikirja toimintamallina

Hankkeen tavoitteisiin liittyi ikääntyneiden kokonaisvaltaisen toimintakyvyn edistäminen sekä tavoite luoda toimintamalli vanhustyöhön. Uuden toimintamallin luominen ei ole yksinkertainen tehtävä. Siihen tarvitaan innovatiivista asiakaslähtöistä otetta ja uusia työmenetelmiä, jotta toimintamalli toteutuu. Samalla toimintamallilla vahvistetaan työntekijöiden ammattitaitoa. Toimintakyvyn ylläpitämisen ja edistämisen arjen käsikirja (sisällysluettelo liitteessä 7) on myös pilotti vanhustyössä laajemmassakin mielessä. Käsikirja yhdistää hankkeen aikaiset toiminnot sekä työntekijöiden itsensä aloitteet toimivasta työyhteisöstä.

Käsikirjan tarkoituksena on edistää kuntouttavan työotteen juurruttamista vanhustyön arkeen. Tavoitteena on sitouttaa työntekijöitä yhteisiin toimintatapoihin ja näin edistää kuntouttavan työotteen käyttöä vanhustyössä sekä vaikuttaa iäkkäiden toimintakykyyn positiivisesti. Toimintakyvyn ylläpitämisen ja edistämi-

sen käsikirja tukee vanhustyön työntekijöiden ammattitaitoa ja toimintakäytäntöjä. Käsikirjan tavoitteena on yhtenäistää toimintamalleja ja turvata asiakkaalle hyvä hoidon laatu. Yksi keskeisimmistä käsikirjan pyrkimyksistä on muuttaa toimintaa tehtäväkeskeisyydestä asiakaslähtöiseksi. Samalla käsikirja toimii myös perehdytysoppaana uusille työntekijöille työpaikan toimista kuntouttavan työotteen näkökulmasta. Käsikirja antaa vinkkejä ja ohjeistusta vanhustyön työntekijöille toimintakykyä ylläpitävästä ja edistävästä toiminnasta arjen vanhustyössä. Tällaista käsikirjaa ei aikaisemmin ole tehty, joten se palvelee myös laajemmin vanhustyössä toimijoita.

Hankevastaava tekee Toimintakyvyn ylläpitämisen ja edistämisen arjen käsikirjasta opinnäytetyön ylemmän ammattikorkeakoulun tutkintoon terveyden edistämisen koulutusohjelmassa. Näin käsikirja saa myös valtakunnallista huomiota. Lisäksi Kuntaliitosta ja Sodankylän lähikunnista on herännyt mielenkiintoa käsikirjaa kohtaan.

Käsikirja toimitetaan myös Lapin lääninhallitukselle loppuraportin yhteydessä. Lisäksi käsikirja on lähetetty Suomen Kuntaliittoon, Ikäinstituuttiin ja Kemijärvelle. Hankevastaava käy lisäksi esittelemässä käsikirjaa 4. - 5.11.2009 Oulussa Pohjois-Suomen Hoitotiedepäivillä.

6.2 Kuntoutumisen tukemisen suunnitelma

Keskeinen väline hahmoteltaessa toimintakyvyn edistämistä on yksilöllinen kuntoutumisen tukemisen suunnitelma. Sitä voidaan pitää ikäihmisen tulevaisuuden suunnitelmana, johon sitoudutaan ja jonka avulla edistetään / ylläpidetään toimintakykyä. Suunnitelma perustuu ikäihmisen jäljellä oleviin voimavaroihin sekä motivaatioon ja tavoitteisiin. (Kähäri - Wiik et al, 2007: 29, 32.) Tavoitteena oli, että kuntoutumisen tukemisen suunnitelmat auttavat vanhustyön työntekijöitä sekä ikäihmisiä kuntoutumisen toteuttamisessa arjessa. Näin pyritään ikäihmisten toimintakyvyn ylläpitämiseen / parantamiseen ikäihmisten omien tavoitteiden mukaan. Suunnitelmissa otetaan huomioon ikäihmisten elämätarinat, harrastukset, voimavarat, kiinnostukset ja osaamiset. Kuntoutumisen tukemisen

suunnitelma ei ole juridisesti pätevä, vaan tavoitteena on saada työkalu arjen työhön.

Kun ikääntyneet ihmiset kokevat ongelmia esimerkiksi portaiden nousemisessa tai kävelyssä, he vähentävät liikkumistaan pienimpään mahdolliseen määrään. Tästä taas seuraa lihasvoiman ja fyysisen kunnon aleneminen, joka puolestaan johtaa uusiin ja vakavampiin liikkumis- ja toimintakykyongelmiin. Tällaista noidankehää on vaikea katkaista. Täydellinen liikkumattomuus heikentää kuntoa ja lisää väsymyksen tunnetta entisestään. (Holma et al, 2006, 45).

Kuntoutumisen tukemisen suunnitelma – lomake on saatavilla Sodankylän kunnan sisäisistä lomakkeista. Lomake myös auttaa sisäistämään jatkossakin kuntouttavan työtteen merkitystä sekä työntekijöille että ikääntyneille. Lomake muistuttaa toimintakyvyn ylläpitämisen tärkeydestä.

6.3 Päiväpalvelutoiminnan kehittäminen

Päiväpalvelutoiminnan sisältöä on pyritty kehittämään monipuolisemmaksi ja liikunnallisempaan suuntaan hankkeen aikana. Musiikkiliikunta ja ulkoilu ovat tulleet yhdeksi tärkeimmistä toimintamuodoista. Asiakkaat ovat rauhallisempia ja oma-aloitteisempia.

Kuljetuspalvelut on saatu laajennettua jokaiselle päivälle ja myös sivukyliin. Osa asiakkaista tulee edelleen kuitenkin omalla kyydityksellä, esimerkiksi omainen tuo ikääntyneen päiväpalveluun. Kuljetuksen on rahoittanut Sodankylän kunta. Ohjaaja on mukana kuljetuksissa, sillä hän toimii ryhmäläisten hakijana. Omaisten kanssa ohjaaja on sopinut, että ikääntyneellä on mukanaan päiväpalvelupussi/reppu, jossa on mukana muun muassa vaihtovaatteet. Lisäksi käytössä on viestivihko, johon molemmat osapuolet kirjoittavat tiedotteita esimerkiksi ikääntyneen voinnista ja tapahtumista, jotta ikääntyneen ymmärtäminen olisi helpompaa.

Kuntoutussuunnitelmat on saatu Pegasos-sovellukseen. Tällä hetkellä kuntoutussuunnitelmat eivät vielä ole kuitenkaan vakiintunut käytäntö. Suunnitelmat pyritään tekemään jokaiselle päiväpalvelutoimintaan osallistuvalla asiakkaalla

syksyn 2009 aikana, joissa huomioidaan toimintakyky ja tavoitteet. Suunnitelmi-
en laatiminen viivästyi hankkeesta riippumattomista syistä. Päiväpalvelun ohjaa-
ja, kotihoidon tiimit ja muistihoitaja tekevät tiivistä yhteistyötä keskenään päivä-
palvelun osalta. Yhteistyö on saatu toimivaksi. Myös omaisten kanssa tehtävä
yhteistyö on pääsääntöisesti toimivaa. Järjestetyt omaisten illat ovat osaltaan
auttaneet yhteistyöhön, sillä tapaamisten myötä ohjaajat ja omaiset ovat tulleet
tutuiksi toisilleen ja omaiset ottavat yhteyttä helpommin. Ohjaajalle myös ilmoi-
tetaan milloin asiakas on lomahoidossa, sillä lomahoidon aikana asiakkaalle ei
järjestetä päiväpalvelua, jotta tukimuodoille ei tule päällekkäisyyksiä.

Päiväpalvelutoiminta on erittäin tärkeää, sillä tällä hetkellä (7.8.2009) karkeasti
arvioiden 4-6 asiakasta joutuisi ympärivuorokautisen hoidon piiriin, sillä kotona
selviytyminen ja kotona asumisen turvallisuus vaarantuisi merkittävästi joko
omaishoitajan väsymisen vuoksi tai sen vuoksi, että omaista ei ole kotiseudulla.

6.4 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on laaja-alainen termi ja se muodostuu monien tekijöiden sum-
mana. Työhyvinvoinnin määrittelemisen on hankalaa, koska se ei ole mitään
konkreettista tai numeerisesti ilmaistavaa, kuten koneita ja palkkakustannuksia.
Työhyvinvointi tarkoittaa tasapainoa työn, työntekijän ominaisuuksien, työolojen
ja vapaa-ajan välillä. (Saarikoski, 2006:16.)

Sodankylän kunnan työterveyshuolto toteutti koko kuntaa koskevan työhyvin-
vointikyselyn toukokuussa 2008. Samoihin aikoihin alkoi myös hankkeen tar-
joama työnohjaus vanhustyön työntekijöille. Työnohjaaja toteutti myös oman
työhyvinvointikartoituksen työnohjausta saaville ryhmille (yhteenveto liite 6).

Tulokset olivat hyvin samankaltaisia molemmissa työhyvinvointikyselyissä.
Hanke on pyrkinyt vastaamaan työhyvinvointia koskeviin kysymyksiin työnteki-
jöiden kehittämistehtävien ja tarjotun työnohjauksen muodossa.

7 HANKETYÖN ANALYSOINTI

Hanketyön analysointi tapahtui ohjausryhmän arvioinnin, kyselylomakkeiden sekä hankevastaavan itsearvioinnin mukaan.

7.1 Vahvuudet

Sodankylässä on kehitetty vanhustyötä erilaisten hankkeiden myötä jo useiden vuosien ajan. Organisaation ilmapiiri on hankemyönteinen. Hanketyön vahvuus on sen joustavuus hallinnossa sekä hankintojen ja käytännön toimien toteutuksessa. Ohjausryhmän päätöksellä voidaan hankintoja ja henkilöstövalintoja tehdä nopealla aikataululla. Ohjausryhmässä on ollut laaja edustus sosiaali – ja terveysalan toimijoista sekä myös kolmannen sektorin edustajista ja seurakunnasta. Näin mahdollistettiin laaja, kokonaisvaltainen näkemys toimintakentästä. Hanke on myös herättänyt valtakunnallista kiinnostusta.

Tietoa, taitoa ja tahtoa vanhustyöhön – hankkeessa on yhtenä vahvuutena ollut innostuneet, kärsivälliset ja ammattitaitoiset hanketyöntekijät. Hankkeen vahvuutena ovat myös olleet ammattitaitoiset vanhustyön tekijät. He ovat olleet aktiivisia ja halukkaita kehittämään omaa työtään sekä kiinnittämään huomiota ikääntyneiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.

Hankkeen taloushallinnon on hoitanut pääasiassa Sodankylän kunnan taloussihteeri, joka on oleellisesti helpottanut hankevastaavan työtä. Hankevastaavan tehtäväksi jäi talousarvion (budjetin) laadinta.

7.2 Heikkoudet

Hankkeen toiminnan edellytyksenä on työhön sitoutunut henkilökunta ja ohjausryhmä. Hanketoiminta on tavallaan kunnan ulkopuolista toimintaa ja siksi henkilöstön sitouttaminen hankkeeseen ja sen tavoitteisiin on jonkin verran ongelmallista sekä haastavaa. Ohjausryhmän jäsenten sitoutuneisuus hieman kärsi hankkeen puolivälissä. Hankkeen etenemisen kannaltahan on aina hyväksi jos kokoukset ovat päätösvaltaisia silloin, kun ne on sovittu pidettäväksi.

Tietoa, taitoa ja tahtoa vanhustyöhön – hanke on ollut suhteellisen lyhyt hanke. Alun muutosvastarinnan ja sitouttamisen jälkeen toteuttamisaika jäi lyhyeksi. Totta kai vanhustyön suuret muutokset ovat hidastaneet hankkeen etenemistä. Näin lyhyellä hankkeella ei ole ollut mahdollisuutta pitkän aikavälin juurruttamiseen ja tulosten tarkasteluun.

Hanketyöntekijöiden työsopimusten laadinnassa noudatetaan Kunnallista yleistä virka – ja työehtosopimusta. Hanketyöntekijöiden asema kunnan organisaatiossa oli välillä kuitenkin hieman epäselvä. Perehdyttäminen organisaatioon ja käytäntöihin oli minimaalista. Selkeät tehtäväkuvaukset alussa olisivat myös helpottaneet hanketyön sisäistämistä.

7.3 Mahdollisuudet

Hankkeen avulla vanhustyötä voitiin kehittää Lapin lääninhallituksen tuella. Tietoa, taitoa ja tahtoa vanhustyöhön – hanke on järjestänyt koulutusta vanhustyön työntekijöille, laajalle joukolle. Hanketyössä pystytään lisäksi katselemaan toimintaa ”ulkopuolisin silmin”, joka mahdollistaa objektiivisen havainnoin vanhustyössä.

Vanhustyön työntekijät huomaavat, että omaa työtä voi kehittää. Hankkeen myötä on myös pysähdetty miettimään ongelmakohtia ja kehittämistehtävien loppuarviointien yhteydessä tuli jo esille uusia kehittämiskohteita, joita oli joko alettu jo suunnitella ja tehdä tai ne olivat vielä ideointivaiheessa. Tämäkin kertoo siitä, että Sodankylän kunnan vanhustyössä on tapahtunut muutosta ja mahdollisuudet työn kehittämiseen ovat ”rajattomat”.

7.4 Uhat

Hanketyön uhkana on hyvien käytäntöjen unohtuminen hankkeen päättymisen myötä. Tuotokset ja tulokset sekä hyvät käytännöt vaativat jatkuvaa muistuttamista, ohjeistamista, kannustamista ja esille ottamista. Tämä vaatii nyt esimiehiltä ajankäytön priorisointia sekä resurssien kohdentamista. Vanhustyön

työntekijöiden sairaslomien määrä on ollut huima kuluneen vuoden aikana. Nyt täytyy esimiesten alkaa kiinnittää näihin huomiota ja selvittää, mitkä tekijät/asiat/ syyt ne aiheuttavat, sillä resurssipula alkaa näkyä työntekijöiden liiallisena väsymisenä ja noidankehä on näin valmis, mikäli selvityksiin ja toimenpiteisiin ei ryhdytä.

8. HANKKEEN ARVIOINTIA

Hanke ei ole ollut olemassa vain tuottaakseen jotain tiettyä palvelua vaan se on pyrkinyt vastaamaan vanhustyön haasteisiin myös pidemmällä aikavälillä. Arviointi on sitä, että tarkastellaan tavoitteiden toteutumista. Mitä on suunniteltu, mitä on toteutettu ja miten. Hankkeen tavoitteita muutettiin helmikuussa 2008, sen osalta, että terveyskeskuksen osallisuutta vähennettiin hankesuunnitelmasa esitetystä.

Kyselyiden ja palautteen kerääminen oli yksi tapa kerätä aineistoa arviointia varten. Palautetta kerättiin erityisesti koulutuksien osalta koulutusosoiden jälkeen. Koulutuksista annettiin rakentavaa palautetta sekä koulutuksen sisällöistä että käytännön järjestelyistä. Tietoa, taitoa ja tahtoa vanhustyöhön – hankkeessa tehtiin sekä alku – että loppukysely (liite 8). Kyselyn tarkoituksena oli alussa kartoittaa mitä työntekijät jo tietävät kuntouttavasta työotteesta ja lopussa tarkoituksena oli samalla kyselyllä ”mitata” asenteiden muutosta. Tällainen kartoitus palveli myös arviointina peilaten hankkeen tavoitteisiin ja toteutumiseen. Kehittämistehtävien esittelypäivissä ei pyydetty palautetta, mikä sinänsä olisi kyllä ollut mahdollista ja niistä olisi saanut toisenlaisen näkökulman tehtäviin. Liiteosiossa on luettavissa koulutuksista saatuja palautteita. Alkuperäisessä hankesuunnitelmassa oli kirjattu asiakastytyväisyyskyselyiden tekeminen / palautejärjestelmän luominen, mutta tästä luovuttiin niiden työläyden vuoksi (päiväpalvelutoiminnasta tehtiin asiakastytyväisyyskysely). Hankkeen henkilöstöresurssit eivät riittäneet tähän.

8.1 Ohjausryhmän arvio

Hankevastaava pyysi ohjausryhmältä kirjallista arviota hankeprosessin etenemisestä, hankkeen tuloksellisuudesta ja vaikuttavuudesta sekä arvion työskentelystä ohjausryhmän jäsenenä ja ohjausryhmän työstä kokonaisuutena (liite 9). Kyselyyn vastasi seitsemän (7) ohjausryhmän jäsentä.

Prosessi:

Mitkä asiat ovat edistäneet hankkeen etenemistä ja tavoitteiden saavuttamista?

- Hanketyöntekijöiden innostus asiaan, kärsivällisyys ja pitkä pinna. Ohjausryhmän anti mielestäni ollut hyvä, pohjatyötä tehty asiaan eteen paljon. Osa esimiestasosta hyvin mukana
- Projektin vetäjän määrätietoisuus ja ammattilaisuus
- Palkattu projektityöntekijät, aikaa paneutua tavoitteiden mukaiseen toimintaan. Yhteiset tehtävät tiimeille ja koulutus
- Hankevastaavan jalkautuminen työpisteisiin
- Hanke tuli sopivasti jatkoksi aikaisempiin hankkeisiin, jotka tuntuivat jääneen vähän kesken, mutta antoivat selviä vinkkejä siitä mihin kannattaa panostaa
- hankevastaava on ollut sinnikäs vetämään raskastakin rekeä ja houkuttelemaan meitä ohjausryhmän jäseniäkin aktiivisuuteen
- Sodankylässä osaava vanhustyön henkilöstö; moniammatillista osaamista. Aktiivisuus ja into oman työn kehittämiseen ja vanhusten hyvinvoinnin lisäämiseen ja omatoimisuuden tukemiseen

Mitkä asiat ovat hidastaneet hankkeen etenemistä ja tavoitteiden saavuttamista?

- Uusien toimintatapojen juurruttaminen käytännön työhön vaatii kaikkien sitoutumisen hankkeeseen. kiireessä toimitaan ”kuten aina ennenkin”. hankkeen puolivälissä ohjausryhmän jäsenten esteellisyys saapua kokouksiin hidastanut suunnitelmien / päätösten hyväksymistä hankkeen etenemisestä. Työntekijöiden yhteisen ajan löytäminen

- Sodankylässä suuret rakenne prosessit samaan aikaan vanhustenhuollossa ja monta hanketta ja prosessia yhtäaikaa käynnissä
- Kestää näköjään melko pitkään ennen kuin asenteiden muuttuminen alkaa.
- Muutosvastarinta työpisteissä
- Aikapula, työt on tehtävä ja henkilökunnalle ei ole annettu riittävästi aikaa prosessointiin ja yhteisten tavoitteiden luomiseen.
- Vanhustyön suuret rakennemuutokset Sodankylässä, päällekkäiset hankkeet
- Kiire, sitoutumattomuus asiaan, monet muutokset vanhustyön sisällä vieneet ”tilaa” hankkeelta. Muita projekteja samaan aikaan

Hankkeen tuloksellisuus ja vaikuttavuus:

Miten hanke on mielestäsi saavuttanut hankesuunnitelmassa olleet tavoitteet?

- Kuntoutuksellisen näkökulman ylläpitäminen ja kehittäminen koulutuksen avulla toteutunut ja saatu paljon aikaan. Asiakkaisen ja omaisten osallisuus lisääntyy kuntouttavaa työtä noudattavien työntekijöiden välityksellä. Päiväpalvelussa lisäksi kysytty omaisten ja asiakkaiden toiveita. Muistisairaiden vanhusten päivätoiminnassa saatu omat ryhmät toimintakyvyn mukaan. Omaiset mukana kehittämässä toimintaa, pyritty kuntoutussuunnitelmaan pohjautuvaan toimintaan. Kuljetuspalveluja on lisätty, voi tulla kauempaakin. Yhteistä toimintaa kehitetty erilaisten palaverien ja koulutuksen sekä työnohjauksen muodossa
- Vaikea sanoa, käsikirja on hyvä saavutus ja sen noudattaminen käytännössä tuonee hyviä vaikutuksia
- Kuntoutuksellisen näkökulman ylläpitäminen koulutuksen avulla, työntekijälähtöisesti. Päiväpalvelujen sisältöä kehitetty.
- Kuntouttavan työotteen ”markkinointi” auttaa otetta juurtumaan
- Tällaisten muutosten havainnointi on vaikeaa. Oma näkökulmakin muuttuu vuosien projektityössä, mutta mielestäni asennemuutos on havaittavissa, mutta opastusta kuntouttavaan työotteeseen tarvitaan jatkuvasti.

- Työntekijöille tarjottu työnohjausta, erilaisia koulutuksia tavoitteisiin pääsyn turvaamiseksi. Hankkeen toteutuminen vaatii nyt työntekijöiltä ”yhteen hiilen puhaltamista”. Eväät tavoitteiden saavuttamiseksi on tarjottu.

Mitä vaikutuksia hankkeella on ollut ja tarvitaanko vanhustyön palvelujen jatkokehittämistä ja millä alueilla?

- Pysähdetty miettimään ongelmakohtia omassa työssä, kenen hyväksi tehdään työtä. Työmotivaatio lisääntyy ja vanhus ymmärtää miksi ei tehdä puolesta vaan tuetaan omatoimisuutta. Kuinka yhteiskuntarakennetta voisi muuttaa että vanhukset voisivat olla kotona omaisen hoidossa. Mistä voimavaroja ja riittävä toimeentulo omaishoitajalle?
- Koulutus tuottaa aina jotakin ja omakohtaiset harjoitustyöt, oman tekemisen puntaroinnit varmasti kehittävät. Vanhustyö on saanut lisäarvoa, osaaminen synnyttää osaamista.
- Työntekijät ovat saaneet rohkaisua siihen, että voivat itsekkin vaikuttaa työhönsä.
- Kotona asumisen tukemiseen ja eri työnmuotojen kehittelyyn tarvitaan edelleenkin jatkotyöstämistä
- En pysty vielä sanomaan mitä vaikutuksia
- Hanke saanut paljon aikaan nimenomaan konkreettisella tasolla. Mielestäni suurin saavutus on koulutukset sekä käsikirja (rautalankamalli) toimintakykyä ylläpitävään työotteeseen. Erittäin hyvä ottaa esille ja kerrata asioita yhteisissä palavereissa ja perehdytyksissä.

Ohjausryhmän työskentely:

Miten koet oman työskentelysi ohjausryhmän jäsenenä?

- Olen pyrkinyt tuomaan omia näkemyksiä vanhustyön kokonaisuuden näkökulmasta ja vanhustyön strategisista linjauksista
- Olisin voinut olla aktiivisempi, ajankäytön ongelmia
- Kiireistä johtuen työpanos ei ole ollut 100 %
- Yksi näkökulma lisää ryhmään
- Ikääntyneen ihmisen näkemystä olen pitänyt esillä. Todella vähän tunnen vaikuttaneeni mutta ”hyvää hevosta ei tarvitse paljon suitsista ohjata”!

- Olen pyrkinyt olemaan paikalla kokouksissa. Oma tietämykseni vanhustyön hankkeissa vähäistä joten lähinnä kuuntelija / hyväksynyt päätökset

Arvioi ohjausryhmän työskentelyä kokonaisuutena.

- Ohjausryhmän jäsenillä laaja tietämys vanhustyöstä sekä hallinnon että käytännön puolelta. Tärkeitä huomioita / kommentteja hankkeen etenemistä ajatellen
- Ryhmä oli liikaa työmaakokous usein, ”ulkopuoliset” olivat hiukan piittaamattomia, olivat poissa kokouksista. Minnekähän se motivaatio katoaa?
- Ohjausryhmästä tullut hyvää palautetta / ideoita hankkeen etenemiselle
- Työskentely ollut kantaa ottavaa ja projektin etenemistä tukevaa
- Keskusteleva ryhmä oli, kuitenkin hyvä asia
- Mielestäni ohjausryhmä on ollut todella keskusteleva ja uusia ideoita tuova. Aina kaikki eivät ole päässeet mukaan, välillä kiinnostus hiipunut. Kokonaisuutena hyvä. Kiitokset hanketyöntekijöille pitkästä pinnasta!

8.2 Kyselylomake työntekijöille

Tietoa, taitoa ja tahtoa vanhustyöhön – hankkeessa tehtiin sekä alku – että loppukysely (liite 8). Kyselyn tarkoituksena oli alussa (helmikuu 2008) kartoittaa mitä työntekijät jo tietävät kuntouttavasta työotteesta ja lopussa (kesäkuu 2009) tarkoituksena oli samalla kyselyllä ”mitata” asenteiden muutosta. Tällainen kartoitus palveli myös arviointina peilaten hankkeen tavoitteisiin ja toteutumiseen.

Alkukyselylomakkeita palautettiin 36 kappaletta. Loppukyselylomakkeita palautettiin 20 kappaletta.

Kyselomakkeet analysoitiin sisällön analyysillä kvalitatiivisesta aineistosta.

Kyselylomakkeiden vastauksista kävi ilmi, että asiakkaat huomioitiin paremmin kuin aikaisemmin.

Alkukyselyissä korostuivat sanat:

kiire, ei tee puolesta, perushoito, pesut, lääkkeet, turvallisuus, asukkaat, työn raskaus, ravinto

Loppukyselyissä korostuivat sanat:

ohjaaminen, kannustaminen, itsenäisesti, voimavarat, tukeminen, arjen mielekkyys, perushoito, toimintakyky, lääkkeet, virikkeet, asiakaslähtöisyys, ravinto

8.3 Päiväpalvelukysely

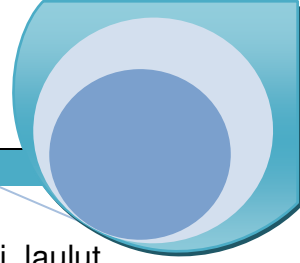
Toukokuussa 2009 tehtiin päiväpalvelukyselyt asiakkaille ja heidän omaisilleen. Asiakkaat haastateltiin henkilökohtaisesti (liite 11). Omaisille lähetettiin kyselylomake (liite 11). Asiakkaita haastateltiin 20 (haastattelut teki ja sanelut purki sosionomiopiskelija toukokuussa). Omaisista 15 vastasi kyselyyn.

Asiakkaiden haastatteluissa esille tulleita asioita:

1. Mitä mieltä olet päiväpalveluista?

- on hyvä ja tarpeellinen
- saa vastauksia mieltä vaivaaviin kysymyksiin
- on melkein pä ainoa ulkopuolinen kontakti
- tapaa tuttuja
- mukava ajankulu
- saa liikuntaa
- on mielekästä tulla ryhmään
- saa vertaistukea
- porukassa on ”hyvä henki”
- ryhmässä on hyvä olla
- meistä välitetään
- päiväpalvelupäivä on viikon kohokohta
- tuo vaihtelua elämään
- hyvä että sivukylistäkin pääsee ”ihmisten ilmoille”
- hyvä virkistätymismahdollisuus
- pääsee ”tälle maailmalle” kun tapaa toisia
- mukava kun tapaa uusia ihmisiä
- kaikki ovat samanarvoisia

2. Toivomuksia päiväpalvelun sisältöön:



- pääasiassa oltiin sisältöön tyytyväisiä
- tärkeimpiä esille nousseita asioita: seurustelu, ulkoilu, kuntosali, laulut, erilaiset pelit

3. Kuljetuspalvelut

- tarpeellisia
- ei tarvitse vaivata muita
- osa tulee omilla kyydeillä
- ilman kuljetuspalvelua käynti olisi vaikeaa

4. Päiväpalvelun tilat, henkilökunta yms

- tilat hyvät
- henkilökunta on ystävällistä
- henkilökunta ei ole ”ronkeleita”
- ohjaajat ovat tuttuja, se on tärkeää
- ”kehtaa” puhua tuttujen ohjaajien kanssa
- ohjaajat huolehtivat
- henkilökunta on hyviä

5. Muuta asiaa

- päiväpalvelun jatkuminen tärkeää ja tarpeellista
- retkiä toivotaan
- hyvä ruoka
- muistetaan myös sivukyliä asukkaita

Omaisten haastatteluissa esille tulleita asioita:

1. Miten olet kokenut omaisesi päiväpalvelussa käynnit?

- omainen saa vapaata
- saa hoitaa asioita sillä aikaa
- on yksi päivä jolloin ei tarvitse huolehtia miten pärjää kotona
- ”hermolepoa” sillä aikaa omaiselle

2. Miten mielestäsi päiväpalvelua käyttävä itse on käynnit kokenut?

- Käynnit virkistävät

- on tyytyväinen
- odottaa päivää
- kokee toiminnan mieleiseksi
- on aktiivisempi myös kotona kotiaskareissa
- muistelee pitkin viikkoa kokemiaan asioita
- on seurallisempi
- on hyvä asia, hänen mielestään jopa parasta
- on rauhallisempi
- oman tilan surkuttelu jää vähemmälle
- tuo vaihtelua elämään
- on väsyneempi päivän jälkeen
- mieliala kohentunut
- saa uutta intoa ja iloa elämään
- tuntee itsensä tärkeäksi ja kaivatuksi
- tuntee kuuluvansa joukkoon
- saunassa käynnit hyvä asia kun ei kotona enää onnistu

3. Mitä toiveita, kehittämistä, ajatuksia päiväpalvelun suhteen?

- onko mahdollista käydä useampana päivänä
- hyvä tukimuoto kotona asuville vanhuksille
- toivotaan päiväpalvelun jatkumista
- lisää oheispalveluita → jalkahoito, hieronta, parturi, hemmottelupäivä
- pienimuotoiset retket virkistäisivät varmaan asiakkaita
- pitempi päivä oleskeluun päiväpalvelussa
- virtsakokeita, verenpaineen mittausta, verikokeita

4. Mielipiteesi kuljetuspalveluista.

- tarpeellinen ja välttämätön
- kuljettajat mukavia
- ilman kuljetusta käynnit eivät ole mahdollisia

5. Mielipiteesi päiväpalvelun tiloista, henkilökunnasta yms.

- tilat asialliset
- tilat hyvät ja siistit
- toimivat tilat
- tilat saisivat olla isommat

- tilat kodikkaat
- ohjaajat motivoituneita
- ohjaajat pirteitä
- ohjaajat osaavia
- henkilöt ”huippulaatua”
- ohjaajat ammattitaitoisia

6. Jos päiväpalvelu loppuu, mitä vaikutuksia vaikutusta sillä on?

- vanhus joutuu siirtymään pysyvästi vanhainkotiin
- se olisi huono asia koska päiväpalvelu on vanhukselle tärkeä
- päiväpalvelu ei missään nimessä saa loppua
- menee viimeinenkin virike
- olisi tosi hankala juttu
- ei missään nimessä saa loppua, muistihäiriöisetkin tarvitsevat sosiaalista kanssakäymistä myös kodin ulkopuolella
- sosiaalinen kanssakäyminen kotona taantuu
- huolet kotona pärjäämisestä lisääntyvät
- joutuu aikaisemmin laitoshoitoon
- päiväpalvelu pidentää kotona asumisen aikaa selvästi

9. YHTEENVETO JA JATKOKEHITTÄMINEN

9.1 Yhteenveto

Tietoa, taitoa ja tahtoa vanhustyöhön – hanke on ollut laaja-alaisesti uusia toimintamalleja ja käytäntöjä etsivä hanke. Kuntoutumista edistävän työtavan toteuttaminen kotihoidossa vaatii yhteistyötä omaisten kanssa, ajan antamista sekä rohkeutta ja luovuutta löytää asiakkaan kanssa yksilöllisiä ratkaisuja.

Ikääntymiseen liittyy monia muutoksia elimistön toiminnassa. Fyysisen toimintakyvyn osa-alueella hengitys- ja verenkiertoelimistön suorituskyky heikkenee, lihasten suorituskyky vähenee, lisäksi luunmassa pienenee. Erityisesti alaraajojen lihasvoimien vähentyminen, lihashermojärjestelmän hidastuminen ja tasapainon hallintaan liittyvien tekijöiden heikkeneminen vaikeuttavat liikkumista. Fyysisen aktiivisuuden vähäisyys johtaa vääjäämättä liikkumiskyvyn ja toiminta-

kyvyn heikkenemiseen. Dementoivat sairaudet ja heikko liikkumiskyky ovat yleisimmät syyt ulkopuolisen avun ja laitoshoidon tarpeeseen. Työntekijä, joka tekee kaiken asiakkaan puolesta, saattaa tahtomattaan lisätä asiakkaan avuttomuuden ja alavireisyyden tunnetta.

Laaja-alaisen työn ohessa tapahtuvan oppimisen tärkeäksi lähtökohdaksi asetettiin työntekijöiden oma-aloitteisuus ja oma motivaatio. Keskeisenä nähtiin kehitysmuutoksen edistäminen ja vaikutusmahdollisuuksien ja vastuun antaminen koko toimipaikan henkilöstölle. Tehtäväkohtaisesta ajattelusta pyrittiin siirtymään kohti laajempaa ja joustavampaa näkemystä ja yhteistoimintamallia.

Sodankylän kunta on ollut esillä valtakunnallisesti, sillä kunnassa on kehittämissuunnitelmia toteutettu pitkäjänteisesti ja tuloksia on esitelty erilaisissa tilaisuuksissa. Hyvänä esimerkkinä kunnan toiminnasta on, että kunnassa on muistihoitaja ja geriatri dementiatyössä. Tietoa, taitoa ja tahtoa vanhustyöhön – hankkeen avulla pystyttiin luomaan Sodankylän kuntaan selkeä toimintamalli kunnan vanhustyöhön.

Henkilökunnan ammattitaidon ylläpitäminen ja työssä jaksamisen edistäminen ovat tulevaisuuden tärkeitä tehtäviä. Jo tämän hankkeen aikana nähtiin täydennuskoulutuksen positiiviset vaikutukset käytännön työhön. Uuden tiedon ja toimintatapojen sisäistäminen sekä asenteiden muuttaminen vie oman aikansa.

9.2 Kehittämistarpeet

Vanhusten määrä ja hoitotarve kasvavat tulevaisuudessa. henkilöstön riittävyys ja jaksaminen heijastuvat myös hoidon laatuun. Resurssien mitoittaminen ja kohdentaminen oikein on jatkossa keskeinen kysymys. On vaikea muutoin pitää yllä aktiivista kehittämistyötä ja -otetta. Henkilökunnan tulee saada riittävästi tilaa, vapautta ja vastuuta, jotta heidän vahvuutensa ja osaamisensa pääsevät entistä paremmin esille. Monipuolinen ja kokonaisvaltainen, jossa työntekijä voi samalla toteuttaa ja kehittää omia kykyjään, vaikuttaa koko työyhteisöön ja työmotivaatioon ja parantaa sitä kautta työtettä ja palvelun laatua. Henkilökunnan osaamisen ohella myös henkilökunnan työssä jaksaminen ja henkilökunnan



pysyvyys ovat tärkeitä tekijöitä kuntoutumista edistävän työtavan toteutumisessa.

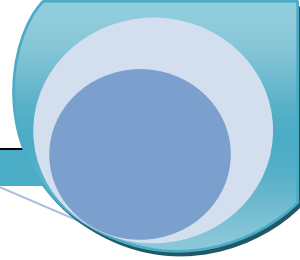
Johtaminen on myös yksi osa vanhustyötä. Johtamismalli perustuu yhteistoi-
mintaan ja henkilöstön osallistumisen tukemiseen päämääränä asiakkaiden
kuntoutumisen tukeminen. Johtamisen tarkoituksena on tukea ja mahdollistaa
tiimityötä sekä luoda yhteishenkeä työyhteisöihin ja lisätä työyksiköiden itseoh-
jautuvuutta. Tällä hetkellä ”kentällä” on hieman epävarmuutta, joka heijastuu
totta kai myös asiakkaisiin. Haasteena on luoda johtamisen toimintakulttuuri
vanhustyöhön, jotta toiminta olisi vakiintunutta ja jokainen työyhteisön jäsen
tuntee työyhteisön ilmapiiriin olevan avointa ja kannustavaa. Toimintakyvyn yllä-
pitämisen ja edistämisen käsikirjassa on myös maininta esimiestoiminnasta.
Työntekijät kaipaavat esimiesten säännöllistä vierailua työyksiköissä ja yhteisiä
palavereita. Tämä tukee myös osaltaan avoimuutta ja tiedottamista. Esimiehet
voivat säännöllisesti osallistua osastopalavereihin ja luoda mahdollisuudet kehi-
tyskeskusteluihin.

Sodankylän kunnan vanhustyössä tapahtuneet muutokset, niin rakenteellisesti
kuin muutenkin, ovat luoneet painetta työntekijöille. Niin ryhmäkoti Nutukkaan
rakennuttaminen ja siitä koituneet muutokset esimerkiksi asukkaiden muutto-
rumba kuin muutkin Sodankylässä käynnissä olleet / olevat projektit ovat saa-
neet työntekijät asettumaan jo vastahankaan.

Linjaukset avohoitoon keskittymiseen ja kehittämiseen ovat olleet kunnassa
suuntana jo vuosia. Menetelmiä on kehitetty ensisijaisesti hankkeiden avulla.
Tarkasteltaessa kunnan palvelutarjontaa ja henkilöstöresursseja on huomioita-
va palvelun kokonaisvaikutukset. Esimerkiksi päiväpalvelutoiminnan supistami-
nen vaikuttaisi välittömästi muistisairaiden ikäänntyneiden kuntoutukseen,
omaishoitajien jaksamiseen, ja kasvattaisi painetta vanhustyön puolella. Päivä-
palvelutoimintaan satsaaminen sekä resurssien lisääminen toimintaan kasvat-
taa ikäänntyneiden palvelutarjontaa ja mahdollistaa mielekkään elämän omassa
kodissa mahdollisimman pitkään.

LÄHTEET

- ETENE. 2008. Vanhuus ja hoidon etiikka. Valtakunnallisen terveydenhuollon eettisen neuvottelukunnan raportti. 2. painos. Julkaisuja 20. Vantaa: Kirjapaino Keili Oy.
- Holma T. & Heimonen, S. & Voutilainen, P. 2008. Kuntouttava työote. Teoksessa: Voutilainen P. & Vaarama M. & Backman, K. & Paasivaara, L. & Eloniemi-Sulkava, U. & Finne - Soveri H (toim.) Ikäihmisten hyvä hoito ja palvelu – opas laatuun. Sosiaali- ja terveysministeriö ja Stakes oppaita 49. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.
- KOHO- kotihoidon kehittämishanke. 2006. Loppuraportti. Osoitteessa:
http://www.sodankyla.fi/media/tiedostot/koho_-_loppuraportti_15-11-2006.pdf
- Koskinen, S. Aalto, L. Hakonen, S. & Päivärinta, E. 1998. Vanhustyö. Jyväskylä: Gummerus.
- Kähäri-Wiik, K. & Niemi, A. & Rantanen, A. 2007. Kuntoutuksella toimintakykyä. 5. uudistettu painos. Helsinki: WSOY.
- Puska, P. 2006. Ikääntymisen foorumin avaus ja tarkoitus. Julkaisussa: Martelin, T. & Kuosmanen, N. (toim.) Mitä tiedetään väestön toimintakyvyn edistämisestä. Ikääntyminen ja toimintakyky: Haasteet tutkimukselle. Kolmas Kansallinen ikääntymisen foorumi 9.11.2006. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B24/2007. Helsinki.
- Saarikoski, V. 2006. Kehittämisen kulmakivet: tuottavuus, luottamus, hyvinvointi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Sarvimäki, M. 2008. Gerontologisen hoitotyön arvot ja eettiset periaatteet. Teoksessa: Voutilainen, P. & Tiikkainen, P. (toim.) Gerontologinen hoitotyö. Helsinki: WSOY.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2008. Ikäihmisten palvelujen laatusuositus. Julkaisuja 3. Helsinki.
- Tilastokeskus. Sodankylän väestöennuste (31.12.2008) osoitteessa:
<http://pxweb2.stat.fi/Dialog/Saveshow.asp> [viitattu: 5.6.2009]
- Hietanen A. & Lyyra T-M. (toim.). 2003. Iäkkään väestön terveyden ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. Sosiaali- ja terveysministeriö. Selvityksiä 2.
- Tilvis, R. & Hervonen, A. & Jäntti, P. & Lehtonen, A. & Sulkava, R. (toim.) 2001. Geriatria. 1. painos. Helsinki: Duodecim.
- Vaarama, M. 2006. Ikääntyminen voimavarana. Tulevaisuusselonteon liiteraportti 5. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 33/2004. Helsinki. Edita Prima Oy.



LIITE 1. Ohjausryhmän tehtävät:

Ohjausryhmän kokouksissa käsiteltäviä hankkeen toteuttamiseen liittyviä asioita ovat:

- ✿ Tavoitteiden ja toiminnan toteuttamistilanne (väli- ja loppuraportit, seurantatiedot sekä osallistujapalautteet)
- ✿ Varainkäytön toteutuminen (maksatushakemukset)
- ✿ Hankkeen etenemisen kokonaisarviointi, mahdollisten muutostarpeiden ja ongelmakohtien tunnistaminen sekä tarvittavien korjaavien toimenpiteiden osoittaminen
- ✿ Hankkeen toteuttajaorganisaatiolle tarvittaessa tehtävät ehdotukset hankesuunnitelman muuttamisesta
- ✿ Vaikuttavuus ja tuloksellisuus sekä tulosten hyödyntäminen
- ✿ Hyvien käytäntöjen levittäminen ja valtavirtaistaminen
- ✿ Tiedottaminen (tiedottamissuunnitelma)
- ✿ Hankkeen päättymisvaiheessa sen käyttöön hankittuun irtaimistoon liittyvät menettelytavat

LIITE 2. sivu 1 / 6 Koulutuspäivien ohjelmat ja palautteet

2008: 4.12, 18.12

2009: 5.2, 12.2

IKÄÄNTYMINEN, DEMENTIA JA ERGONOMIA

8.00 - 9.00 Geriatri Riitta Matero

- Ikääntymisen tuomat muutokset

9.00 - 9.15 Kahvitauko

9.15 - 10.15 Muistihoitaja Tarja Niittymäki

- Dementoituneen ohjaus ja vuorovaikutus dementoituneen kanssa

10.15 - 11.15 Fysioterapeutti Anitta Kaisanlahti

- Kuntoutumisen tukemisen suunnitelma

11.15 - 12.00 Lounastauko

12.00 - 13.30 Työfysioterapeutti Anne Aikio ja fysioterapeutti Mervi Pääkkö

- Ergonomia, apuvälineet ja niiden käyttö sekä kuntouttava työote

13.30 - 13.45 Kahvitauko

13.45 - 16.00 Työfysioterapeutti Anne Aikio ja fysioterapeutti Mervi Pääkkö

- Ergonomia, apuvälineet ja niiden käyttö sekä kuntouttava työote

LIITE 2. sivu 2 / 6 Koulutuspäivien ohjelmat ja palautteet

PALAUTTEET:

”Hyviä asioita! Hyviä luennoitsijoita! Uusia ideoita tuotti, otetaan kokeiluun. Sopivasti taukoja. Hyviä keskusteluja. Uusia tuulia apuvälineisiin. Mielenkiintoinen ja asiarikas päivä. Kiitos!”

”Hyvä, positiivinen päivä. Aiheet hyvät ja luennointi ymmärrettävää. kiitos järjestäjille! Tietoa tarpeeseen!”

”Päivä antoi paljon ajattelemisen aihetta, vaikka asiat sinänsä olivat tuttuja. Oma työskentelyä on hyvä aika ajoin miettiä. Kiitos!”

”Hyvä, mielenkiintoinen. Tärkeää asiaa apuvälineistä ja siirto-opeista. Erittäin mielenkiintoinen!”

”Koulutus oli hyvä ja mielenkiintoinen. Olisi voinut tehdä käytännönharjoittelua pidempään.”

”Hyvää: nostoharjoitukset ja uudet niksit. Huonoa: luennonomainen.”

”Sisältö ok. Miinusta: diat → pieni teksti. Plussaa: harjoituksista apua käytäntöön. www-sivut → hyvä!”

”Ihan hyvää.”

”Opiskelijalle hyviä siirtovinkkejä ja taas oppi paljon uutta!”

”Päivän anti oli todella hyvä, asiaa kaikki. Ajateltu myös katkot, ei kerjennyt väsyttää/ote herpaantua. Vastaavaa toistekin. Kiitos!”

”Hyvä päivä”

”Tosi hyvä koulutus. Pysyi virkeänä kun sai itsekin osallistua. Tuli uuttakin asiaa!”

”Päivä mielestäni hyvä kaiken kaikkiaan.”

”Hyvä päivä”

”Koulutus oli mielenkiintoinen. Asiallinen. Aika kului hyvin.”

”Päivä oli antoisa. Hyvä päivittää asioita. Käytännön harjoitukset hyvät ja selkeät.”

”Päivä todella hyvä ja mielenkiintoinen. Oli vanhaa, mutta paljon uuttakin asiaa.”

”Koulutuspäivä hyvä”

”Päivä oli antoisa. Kiitos.”

”Päivän anti oli tosi hyvä ja konkreettinen. Sai työhön hyvää opastusta nostoista ja apuvälineistä.”

LIITE 2. sivu 3/6 Koulutuspäivien ohjelmat ja palautteet

”Hyvä Materon luento! Hyviä ideoita sain työhön! Kiitos!”

”Hyvä koulutus. Tarpeeksi harjoitusta oli ja käytännön esimerkkejä. Tuli vinkkejä (uusiakin)”

”Toimintaosio iltapäivästä oli hyvä ja ajankohtainen. Luennot olivat paikoitellen vanhan kertausta, mutta tuli uuttakin tietoa. Tuolit olivat epämukavat. Kaiken kaikkiaan asiallinen ja aiheellinen kokonaisuus.”

”Mielestäni hyvä koulutus. Työn ergonomiasta sain eniten. Geriatriin luento myös paljon valaiseva.”

”Koulutus oli mielenkiintoinen kaikin puolin. Paljon tuli uutta tietoa tai olisiko vuosien ja töiden tiimellyksessä unohtunut tietyt asiat esim. ravitsemuksesta. Siirtotekniikat tosi hyvä opetus”

”Koulutuspäivä oli monipuolinen, tuli asiantietoa ja käytännön opetusta.”

”Koulutus oli mielenkiintoinen. Hyvä oli harjoitella nostoja ja siirtoja.”

”Mielenkiintoinen päivä. Tarja Niittymäen luento oli hyvä! Myös toisilla hyviä vinkkejä. Kiitos!”

”Koulutus erittäin hyvä. Aiheesta sai paljon ”apuja” työelämään. Kiitos”

”Hyvä koulutus. Monenlaista tietoa eri asioista. Lisää tällaista!!”

”Ryhmä sopivan pieni. Hyvä jaksotus, sopivasti teoriaa ja sitten käytännön harjoittelua. Tuli ihan jokapäiväiseen arkeen helpottaviakin esimerkkejä. Enemmän tämän tapaista! Hyvä kun oli eri työpisteistä henkilökuntaa.”

”Erittäin mielenkiintoinen. Siirtoja, uusia asioita. Oli antoisa päivä!”

27.5 – 28.5.2009

TOIMINTAKYVYN YLLÄPITÄMINEN JA EDISTÄMINEN VANHUSTYÖSSÄ

OHJELMA:

klo 8.30 / 13.00 Aloituskahvit

klo 8.45 Toimintakyvyn ylläpitämisen ja edistämisen arjen käsikirja sekä toimintamalli ja kuntoutumissuunnitelma /
Mervi Pääkkö

klo 10.00 / 14.30 Teoriaa liikunnasta, toimintakykyteisteistä ja käytännön harjoittelua /
Ismo Kokkonieniemi
Pirjo Välimäki
Aila Aho
Kaisa Pulju

LIITE 2. sivu 5 / 6 Koulutuspäivien ohjelmat ja palautteet

PALAUTTEET:

”Nopeasti meni muutama tunti, tuttua asiaa, mutta uuttakin asiaa tuli paljon. hyvä kokonaisuus vaikka laaja asia.”

”Uutta tietoa kirjaamisesta ja hyötyliikunnasta.”

”Hyvää kertausta, sain paljon käytännön vinkkejä. Hauskaakin oli, hyödyllinen päivä.”

”Osittain kertausta, kiitos mukavasta päivästä.”

”Mielenkiintoinen ja kiinnostava. Hyvää asiaa.”

”Koulutus oli mielenkiintoinen, osittain tuttua, mutta kertaus on opintojen äiti.”

”Olen samaa mieltä, että liikuntaa lisää. Työpäivät ovat kiirettä täynnä. Pomoille sanoa, AIKAA.”

”Koulutuksessa oli tuttua, mutta tuli uuttakin asiaa. Hyvä koulutus! Kiitti.”

”Hyviä vinkkejä, osittain tuttua, materiaali hyvää.”

”Päivä oli hyvä, antoisa, virkistävä. Hyvää kertausta, hieman uutta. Samanmoista vois olla aika ajoittain, vaikka kerta/vuosi.”

”Kiinnostavaa. Uutta ja vanhaa asiaa.”

”Hyvä mielenkiintoinen luento. Vanhan tiedon uudelleen sisäistämistä sekä uuden oppimista. Kiitos.”

”Hyvää tietoa → voi käyttää työssä asukkaiden kanssa.”

”Varmasti esim. kirjaamisessa huomioi enemmän kävelyn ym. Mielenkiintoinen, vaikka osaltaan tuttuja asioita.”

”Mukava aamupäivä. Tuli uusia asioita. Kuntoutumissuunnitelman teko kiinnostavaa! otan heti käyttöön.”

”Mielenkiintoinen päivä. Mukava fiilis jäi.”

”Erittäin antoissa koulutus kaikessa ”yksinkertaisuudessa”. Hyviä konkreettisia menetelmiä ja neuvoja. KIITOS!”

”Antoisa aamupäivä. Arjen pienet toiminnot, liikuntaohjeet hyvät ja itse sai ne tehdä. Sai lisää motivaatiota omaan työhön ja asukkaisiin. Liikunnan merkitys tärkeä vanhoillekin. Hyvä käsikirja tekeillä.”

LIITE 2. sivu 6 / 6 Koulutuspäivien ohjelmat ja palautteet

”Hyvä juttu, kertausta tarvitaan aika ajoin. Ihanaa → pingottaminen loppunut selvästi, ihmisläheisempi ote kuin aikaisemmin.”

”Kertaus opintojen äiti. Kauankohan nämä kaavakkeet ovat voimassa?”

”Oli ihan mielenkiintoista, mutta olin jo Voitas - koulutuksessa, jossa oli samat asiat.”

”Vasta opiskelleena tuttuja asioita, mutta on hyvä palauttaa mieleen. Pitäisi muistaa viedä käytäntöönkin.”

”Hyvä. Mielenkiintoinen iltapäivä. Pisteet 10+.”

”Hyödyttävä koulutus. Kuntoutumisen tukemisen suunnitelman tekeminen omalle asiakkaalle nyt tavoitteena minulla, samoin Bergin tasapainotestin tekeminen.”

”Iltapäivä. Oli oikein mielenkiintoista ja hyvä, kun sai itse tehdä asioita. Kiitos.”

”Hyvä koulutus.”

”Asiallinen. Mielenkiintoinen. Aika kului hyvin.”

”Hyvä päivä.”

”Ihan mielenkiintoinen oli ja hyödyllinen.”

”Hyvää asiaa ja ajankohtaista. Toivottavasti pystyisi työpaikalla toteuttamaan ohjeita.”

”Iltapäivä: harjoitukset olivat hyviä, mukava oli tehdä.”

”Antoisa iltapäivä. Pieniä yksinkertaisia asioita joita voi suoraan käytännössä toteuttaa. kiitos.”

”Tuttua asiaa, oli mukava tehdä yhdessä. Kaikki osallistuivat. Yhtenäinen tieto kaikille.”

”Napakka tietopaketti. Hyvää käytännön harjoitukset.”

”Hyvä iltapäivä.”

”Tutuja asioita, mutta helposti unohtuvat arjen kiireessä. Täytyy muistuttaa henkilökuntaa aika ajoin. Useita asiakkaita tuli mieleen, joihin ei ole saanut otetta, jotta saisi liikumaan enemmän.”

LIITE 3. sivu 1 / 2 Kehittämistehtävän runko

KEHITTÄMISTEHTÄVÄ

(Kehittämistehtävä on ensimmäinen askel muutokseen. Tehtävän tarkoituksena on, että jokaiseen työyhteisöön jää jotain konkreettista tehtävän ansioksi. Tavoitteenahan on, että tehtävä vaikuttaa myönteisesti työyksiköihin ja tuo mahdollisesti tarvittavaa muutosta.)

1. Työyksikön kuvaus

- Asiakasmäärä?
- Henkilökunnan määrä? Montako lähihoitajaa, kodinhoitajaa jne?
- Minkälaisia asiakkaita?
- Minkälainen yksikkö / osasto?

2. Aiheen valinnan perustelut

- Kirjoittakaa ensin yleisesti aiheesta
- **Miksi tämä aihe valittu / mikä sai ottamaan juuri tämän aiheen kehittämistehtävän aiheeksi? Perustelut!!**
- **Miten tehtävä liittyy työhyvinvointiin ja kuntouttavaan työhöön?**

3. Tavoitteet

- Mihin kehittämistehtävällä pyritään?
- Tavoitteet?
- Tarkoitus?

4. Kehittämistehtävän toteuttaminen

- Miten toteutitte tehtävän?
- Millä keinoin? Mahdolliset mittarit, lomakkeet jne ?
- Mitä vaati sekä asiakkailta että työntekijöiltä?
- Tehtävään asennoituminen?

5. Kehittämistyön tuloksia

- Konkreettiset tulokset?
- **Mitä kehittämistehtävä toi tullessaan?**
- Miten mielestänne onnistuitte?

LIITE 3. sivu 2 / 2 Kehittämistehtävän runko

6. Kehittämistehtävän hyödyntäminen / tulevaisuuden haasteet

- **Miten tehtävää hyödynnätte työssä?**
- **Mitä tehtävästä jäi jokapäiväiseksi toiminnaksi?**
- **Miten voidaan edelleen kehittää?**
- Mitä haasteita tulevaisuudessa tehtävän kannalta? Henkilökunnan kannalta? Asiakkaiden kannalta?
- Toivomukset / tarpeet

7. Yhteenveto

- Yhteenveto tehtävästä

8. Itsearviointi

- **Miten arvioisitte omaa toimintaanne?**
- Miltä tehtävän työstäminen on tuntunut?
- Miten järjestitte yhteistä aikaa?
- Omat vaikutusmahdollisuutenne?

LIITE 4. Työyksikkökohtaisten kehittämistehtävien aiheet

1) POHJOINEN TIIMI (VASANTIE):

- ❖ UUDEN HOITO- JA PALVELUSUUNNITELMAN SUUNNITTELU JA TEKEMINEN SEKÄ KÄYTTÖÖNOTTO, ENSIN OMASSA TIIMISSÄ KOEMIELESSÄ

2) ETELÄINEN TIIMI (KYLÄLAAKSO):

- ❖ TYÖN ORGANISOINTI

3) JÄRVIKYLIEEN ALUE:

- ❖ OMATOIMISUUDEN YLLÄPITÄMINEN KOTONA

4) HANNUKSENRANTA:

- ❖ TIEDONKULKUKANSIO, JOHON KIRJATAAN MITÄ TEHDÄÄN ASIAKKAIDEN KANSSA (KUNTOUTTAVA TYÖOTE, LÄÄKKEET JNE), HELPOTTAA SEKÄ VAKITUISIA ETTÄ SIJAISIA JA MYÖS OPISKELIJOITA

5) VEIKI:

- ❖ HENKILÖKUNNAN OMA JAKSAMINEN
 - ❖ HOITOHENKILÖKUNTA EI SAADA LISÄÄ
 - ❖ ASUKKAIDEN KUNTOUTUS-, VIRIKE -JA SOSIAALITOIMINTAA EI SAA VÄHENTÄÄ, MITÄ TEHDÄ?

6) VÄÄRTI: TYÖN ORGANISOINTI JA ASUKKAIDEN HYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

7) SAAGA:

- ❖ LOMAHOIDON LAADUN KEHITTÄMINEN JA TYÖN ORGANISOINTI

8) PONKU:

- ❖ HAASTAVAT VUOROVAIKUTUSTILANTEET OSASTOLLA (OMAISTEN KOHTAAMINEN)

9) PÄIVÄPALVELUT:

- ❖ ASIAKKAIDEN HYGIENIATASON KOHOTTAMINEN

10) HELMIKOTI:

- ❖ ASUKKAIDEN KODINOMAISUUDEN LISÄÄMINEN HELMIKODILLA

KEHITTÄMISTEHTÄVIEN TIIVISTELMÄT

1) KOTIHOIDON POHJOINEN TIIMI (VASANTIE):

UUDEN HOITO- JA PALVELUSUUNNITELMAN SUUNNITTELU JA TEKE- MINEN SEKÄ KÄYTTÖNOTTO

Miksi aihe valittu:

Hoito- ja palvelusuunnitelma kokoaa, rajaa ja tuo ilmi asiakkaan hoidon ja kuntoutuksen tarpeet sekä ehkäisevän työn mahdollisuudet ja merkitykset. Se on tukena kaikille avo - ja laitospalveluiden työntekijöille ja heidän esimiehilleen. Suunnitelman tarkoituksena on edistää ja tukea asiakkaasta lähtevän suunnitelman laatimista, toteuttamista ja arviointia käytännön työssä. Aikaisemmin käytössä ollut hoito – ja palvelusuunnitelma oli vanhanaikainen ja nykyiseen tilanteeseen ja käyttötarkoitukseen riittämätön. Asiakkaan toimintakyvystä ja voimavaroista kertovat tiedot eivät sisältyneet aikaisempaan malliin riittävän monipuolisesti. Tietojen yhtenäistäminen ja kokoaminen helpottavat työntekijöitä niin fyysisesti kuin psyykkisesti. Näin ollen yhtenäistäminen antaa kaikille samat tiedot ja tavoitteet, johon pyritään kuntouttavalla työotteella. Asiakkaan omiin voimavaroihin tukeutuen työntekijöillä säästyy aikaa ja resursseja.

Tavoitteet:

- konkreettinen työvälinen hoitohenkilökunnan muiden terveydenhuollon yhteistyökumppaneiden käyttöön
- helppokäyttöinen suunnitelma
- huomioidaan myös omaiset
- tiedot ovat yhtenäisiä
- huomioida kuntouttava työote ja asiakkaan voimavarat

Toteutus:

Tehtävä aloitettiin tiedonhankinnalla. Etsittiin erilaisia käytössä hoito- ja palvelusuunnitelmia. Näistä kerättiin asioista, joita katsoimme tarpeellisiksi ja tärkeiksi lakien ja asetusten määräämillä tavoilla kuitenkin. Tehtävää toteutettiin oman tiimin henkilökunnan kanssa yhdessä. Suunnitelmaa kokeiltiin uusilla asiakkaila, jotta nähtiin oliko suunnitelma hyödyllinen ja tarkoituksenmukainen.

Tuloksia ja arviointia:

Uusi hoito – ja palvelusuunnitelma on käytössä koko kotihoidon alueella ja saatavana Sodankylän kunnan sisäisistä lomakkeista. Suunnitelma on nykyisin apuna hoitohenkilökunnalle. Suunnitelma pystytään täyttämään keskustelun lomassa asiakkaan kanssa. Lisäksi asiakirjaan on lisätty muutamille asiakkaille hoitotestamentti heidän toivomuksestaan. Tehtävä koettiin mielenkiintoisena ja haastavana. Ajankäyttö toi kuitenkin omat rajoituksensa suunnitteluun ja yhteisiin

LIITE 5. sivu 2 / 10 Työyksikkökohtaisten kehittämistehtävien tiivistelmät

palavereihin. Tehtävä koettiin mahdollisuutena vaikuttaa omaan työhön positiivisesti.

2) KOTIHOIDON ETELÄINEN TIIMI (KYLÄLAAKSO):

TYÖN ORGANISOINTI

Miksi aihe on valittu:

Kylälaakson alueella ja kylän alueella hoidettavien asiakkaiden fyysinen ja psyykinen toimintakyky on heikentynyt ja heikentyy auttamattomasti iän karttuessa ja sairauksien edetessä hoidosta huolimatta. Hoidettavien määrä on ollut kasvussa kokoajan ja uusia hoidettavia on tulossa kokoajan lisää, tästä on seurauksena ollut, ettei esim. Kylälaakson alueella työskentelevä ehdi enää yksin hoitamaan päivittäisiä toimintoja asiakkaiden kanssa työajan puitteissa.

Tämän hetkinen tilanne Kylälaakson kotihoidossa on, että asiakkaiden luomennään minuuttiaikataululla. Käyntejä on jouduttu aikaistamaan/ myöhäistämään, särkymävaraa ei asiakaskäynneissä ole esim. asiakas on kotona huonovointinen, tehdään tilanearvio, soitetaan tarvittaessa terveyskeskukseen ja toimitetaan asiakas tarkkailuun yön yli, hoitajan täytyy odottaa asiakkaan luona ambulanssin tuloa ja tällöin toisten asiakaskäynnit menee myöhemmäksi.

Tavoitteet:

- Työskentelytapoihin tarvitaan selkeyttä ja yhdenmukaisuutta eli tiimityöskentelyä jossa kaikilla hoitoon osallistuvilla on yhteiset pelisäännöt, näihin täytyy myös sitoutua, jotta ei tule hyvän/huonon hoitajan leimaa, kun toinen tekee asiat toisin kuin sovittu. Mieltä painavista asioista on keskusteltu ja kaikkien mielipiteitä on kuunneltu ja näiden myötä tehty uusia toimintamalleja.
- Vanhoille ja uusille asiakkaille tehdään hoito- ja palvelusuunnitelmat ja näitä noudatetaan, jotta hoito on tasavertaista ja jokainen vanhus saa tarvitsemaansa yksilöllistä hoitoa.

Tietyt toimintatavat/ työnjaot eivät enää tiimissä toimineet, jonka vuoksi olemme halunneet selkeämpiä ja yhteisesti sovittuja toimintatapoja, joihin myös kaikki ovat olleet valmiita sitoutumaan. Myös kuntouttavasta työotteesta on keskusteltu, että se ei ole isoja asioita joista koostuu vaan pieniä arjen askareita joita hyödynnetään asiakkaiden kanssa, hänen kyetessään näitä tekemään.

Toteuttaminen:

Asioiden tiimoilta on pidetty tiimipalavereita, joissa olemme keskustelleet mieltä painavista asioista ja etsitty näihin ratkaisumalleja. Uusia toimintamalleja olemme



LIITE 5. sivu 3 / 10 Työyksikkökohtaisten kehittämistehtävien tiivistelmät

toteuttaneet pikku hiljaa työn kanssa. Jonkin aikaa kokeiltuamme jotain uudistusta, olemme keskustelleet kokemuksista ja kuinka järjestelyt toimineet ja tarvittaessa näitä olemme vielä muuttaneet, jotta toiminta olisi kaikin puolin sujuvaa.

Asiakkailta tämä on vaatinut sopeutumista, mutta perustelujen ja ajan myötä asiat ovat hoituneet sujuvasti ja asiakas tyytyväisyys on myös parantunut.

Hoitajilta muutokset ovat vaatineet uusien toimintamallien oppimista, mutta näiden myötä hoitotapoihin on tullut selkeyttä.

- vuoron vaihtuessa raportoidaan päivän tapahtumista
- ennen töiden aloittamista jaetaan vuoron työtehtävät tasapuolisesti
- kirjaamiseen on tullut selkeyttä ja linjat ovat yhtenäiset

Tuloksia ja arviointia:

Yhteisten toimintamallien myötä tiimissä näkyy nyt ME HENKI enemmän kuin ennen, keskustelut asioiden hoitamisesta ovat olleet rakentavia. Kuntouttava työote näkyy enemmän työssämme nyt kun tiedetään mitä se on. Uusien toimintamallien oppiminen ja niiden sisäistäminen on edennyt pikkuhiljaa ja tarvitsee vielä pientä hiomista, mutta eteenpäin on menty ja yhteen hiileen puhallettu.

Yhteisten toimintamallien myötä myös kuntouttava työote näkyy hoitotyössä. Olemme päivittäneet kiertolistat ja tasapuolistaneet työnjakoa. Työnjako ja työnteko on huomattavasti helpottunut yhtenäisten toimintamallinen myötä. Ilmapiiri on työyhteisömme huomattavasti rauhallisempi. Uusia kehittämisideoitakin on jo mietitty.

3) KOTIHOIDON ITÄINEN TIIMI, HANNUKSEN RANTA

TIEDONKULKUKANSIO, JOHON KIRJATAAN MITÄ TEHDÄÄN ASIAKKAIDEN KANSSA (KUNTOUTTAVA TYÖOTE, LÄÄKKEET JNE), HELPOTTAA SEKÄ VAKITUISIA ETTÄ SIJAISIA JA MYÖS OPISKELIJOITA

Miksi aihe valittu:

Uudet työntekijät ja sijaiset ovat kokeneet, että monia asioita pidetään itsensä selvyytenä ja niistä ei muisteta / huomata kertoa. Kansioista on apua asiakaskäsiin tutustumisessa.

Tavoitteet:

- yhtenäistää toimintamalleja
- vaikuttaa myös ikääntyneiden hyvinvointiin
- työntekijöillä on perustieto asiakkaiden voimavaroista ja avuntarpeesta (kuntouttava työote)

LIITE 5. sivu 4 / 10 Työyksikkökohtaisten kehittämistehtävien tiivistelmät

Toteutus:

Laadittiin kaksi kansiota, joihin listattiin asiakkaat ja tärkeimmät tiedot heistä. Kansioihin huomioitiin myös kuntouttava työote ja asiakkaan omat voimavarat. Kirjattiin, mitä asiakkaat pystyvät itse tekemään, jotta asiakkaat eivät ”passautaisi” uusia työntekijöitä, opiskelijoita tai sijaisia. Kysyttiin asiakkailta lupa tietojen käyttöön. Lupa kysyttiin myös valokuvan otosta. kansioissa kerrotaan asiakkaiden perussairauksista, apuvälineistä, dosetin säilytyspaikasta, ruokavaliosta sekä asiakkaan elämänhistoriasta, avuntarpeesta, tavoista ja totumuksista. Kansiosta löytyy myös asiakkaan turvahälytysnumero sekä lähin omainen.

Tuloksia ja arviointia:

Kansiot ovat helpottaneet uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdytystä.

- kaksi kansiota, joihin listattu asukkaista tärkeimmät tiedot
- sovitaan työryhmästä henkilö, joka päivittää tiedot, esimerkiksi lääkelistat, uudet apuvälineet ja uudet asukkaat

Oli vaikeaa löytää yhteistä aikaa kehittämistehtävän teolle. Tehtävä on tuonut myös uusiakin asioita. Tiimissä on nyt käytössä viestivihko, jonne kirjoitetaan asukkaita koskevia asioita seuraavalle työvuorolle. Viestivihko myös luetaan vapaapäivien jälkeen. Tämä helpottanut asioiden tiedottamista ja tiedonkulkua.

4) KOTIHOIDON JÄRVIKYLIEEN ALUE

OMATOIMISUUDEN YLLÄPITÄMINEN KOTONA

Miksi aihe valittu:

Tämän päivän työssä on tärkeää muistaa kannustaa ja motivoida asiakkaita omatoimisuuden ylläpitämiseen. Aiheen valitsimme siksi, koska tämä vaikuttaa meidän työhömmme huomattavasti ja voimme omalla työpanoksellamme vaikuttaa asiakkaiden kotona asumiseen. Kotihoitotiimimme työalue on laaja ja henkilökuntaresurssit ovat pienet.

Tavoitteet:

- ylläpitää ja lisätä ikääntyneiden toimintakykyä
- käynneillä asiakas tekee itse niin paljon kuin pystyy
- viedään tuolijumppaohjeita ja jumpataan niiden mukaan
- vaikuttaa työntekijöiden kuormittuneisuuteen
- asiakkaan omatoimisuuden lisääntyessä työtaakka vähenee



LIITE 5. sivu 5/10 Työyksikkökohtaisten kehittämistehtävien tiivistelmät

Toteutus:

Tehtävä aloitettiin innolla viemällä jumppaohjeita ja virkistämällä asiakkaiden muistia erilaisista päivän askareista mitä he voisivat kotona tehdä esimerkiksi roskien viemistä, postin hakua, ruokalautasten laittamista pöytään. Pesuissakin käytettiin sanallista ohjausta. Olemme myös tehneet tiivistä yhteistyötä terveyskeskuksen fysioterapiaosaston kanssa.

Tuloksia ja arviointia:

Tehtävää on toteutettu. Kiire on välillä vähäisten resurssien vuoksi ollut, mutta pyrimme kuitenkin ylläpitämään omatoimisuutta. On pyritty innostaa ja kannustaa asiakkaita sekä kehua esimerkiksi jo asiakas on omatoimisesti hakenut postin postilaatikosta. Lisäksi on hoitajien kesken käyty asiakkaita keskustellen läpi, jotta jokainen toimisi samalla tavalla eikä passaisi asiakkaita. Tehtävän jälkeen on työyhteisössä selkeämpi olo. Osaamme arvioida ja havainnoida asiakkaan voimavaroja. Enemmän on yhdessä toimimista asiakkaan kanssa. Keskustelemme ja ”potkimme” toisiamme kuntouttavan työotteen käyttöön.

5) HANNUKSENKARTANO, PONKU:

❖ HAASTAVAT VUOROVAIKUTUSTILANTEET OSASTOLLA (OMAISTEN KOHTAAMINEN)

Miksi aihe valittu:

Vanhustyössä toiminnan perustana on arjen kanssakäyminen ja siinä tapahtuva hoitaja ja vanhuksen välinen vuorovaikutus. Samoin hyvän hoidon turvaamiseksi on toimittava myös hoitotyön ammattilaisten sekä vanhuksen lähipiirin kanssa. Vanhainkotiin siirtyminen on iso muutos elämässä ja uudenlaisen rytmin opettelu voi olla hankalaa niin asukkaalle kuin omaisellekin. Usein joudutaan kohtaamaan omaisia, joilla on kielteinen, epäluuloinen tai vihamielinen asenne antamaamme hoitoa kohtaan. Miten kohtaamme ja käsittelemme pelkoa, tyytymättömyyttä ja vihaa sai työntekijät valitsemaan vuorovaikutustaidot kehittämistehtäväksi.

Tavoitteet:

- parantaa vanhuksen, lähipiirin ja henkilökunnan välistä yhteistyötä
- psyykkisen hyvinvoinnin tukeminen ja edistäminen
- asiakaslähtöisyys
- vuorovaikutuksen parantaminen

Toteutus:

Tehtävässämme kehitämme vuorovaikutustaitojemme toimivuutta Ponku osaston henkilökunnan/ omaisten näkökulmasta. Omaiset ovat tärkeä yhteistyökumppani asiakkaan hoidosta päätettäessä ja sitä toteutettaessa. Heidän mielipiteensä julki tuominen on kuitenkin koettu toisinaan hankalaksi, joten omaisille kohdistuvalle kyselylle oli tarvetta. Laadimme kyselylomakkeen ja apua kysymysten tekemiseen saimme Tietoa Taitoa Tahtoa projektin vetäjältä Mervi Pääköltä, sekä tutkimusaineistoa Internetistä Lohikon Palvelukodin projektityöstä. Etsimme teoriatietoa vuorovaikutustaidoista ja

LIITE 5. sivu 6 / 10 Työyksikkökohtaisten kehittämistehtävien tiivistelmät

vuorovaikutuksesta ylipäänsä. Laadimme kyselylomakkeen, joka lähetettiin postitse jokaisen asukkaan lähimmälle omaiselle. Kyselylomakkeen tarkoituksena oli kartoittaa omaisten mielipiteitä vuorovaikutuksesta ja kohtaamisesta, sekä siitä miten asioiminen heidän mielestään sujuu Ponku - osaston henkilökunnan kanssa. Kyselyssä selvitettiin muun muassa informaation kulun laatua henkilökunnan ja omaisten välillä, uskaltavatko omaiset tarvittaessa lähestyä henkilökuntaa ja kysyä mieltään askarruttavia asioita, onko hoitaja saatavilla ja onko luottamus hoitajiin kunnossa.

Kyselylomakkeen muokkasimme monivalintakysymysmuotoon. Näin vastaajan sekä tulosten analysoijan omalle tulkinnalle jäi mahdollisimman vähän tilaa, eikä tätä kautta kumpikaan osapuoli pystynyt muuttamaan kyselyn tulosta suuntaan tai toiseen. Kyselylomakkeiden mukana lähetettiin vastaamiseen tarkoitettu kirjekuori, josta postimaksu oli maksettu valmiiksi. Vastausaikaa oli kolme viikkoa ja vastauslomakkeet pyydettiin osoittamaan vastauskirjeen päälle merkitylle henkilölle.

Tuloksia ja arviointia:

Kyselyn tuloksilla pyrimme etsimään keinoja, joilla voimme parantaa kanssakäymistä mahdollisuuksien mukaan omaisten toivomuksia vastaavaan suuntaan. Kyselyn tekijöiden henkilökohtaisina tavoitteina on kehittää taitojaan vuorovaikutustaidoissa, sekä pyrkimys entistä parempaan yhteistyöhön ja toimintaan.

6) HANNUKSENKARTANO, VEIKI

HENKILÖKUNNAN OMA JAKSAMINEN

Miksi aihe valittu:

- Veikin ideologia muuttunut (kahden autettavaa paljon)
- hoitajien riittämättömyys

Tavoitteet:

- helpotetaan työssä jaksamista
- asukkaat ja hoitajat voivat hyvin
- mukava tulla töihin
- kuntouttavan työotteen ylläpitäminen
- sisäinen ja ulkoinen turvallisuus säilyy
- sairauspoissaolojen vähentäminen
- työilmapiirin parantaminen

Toteuttaminen:

- osa-aikaisen keittiöläisen työpanos hoitotyössä
- työllisyysvaroin palkattu työntekijä saatu mukaan hoitotyöhön ja perehdytetty työhön
- apuvälineiden käyttöä on lisätty
- uusi työjärjestys työvuoroissa

LIITE 5. sivu 7 / 10 Työyksikkökohtaisten kehittämistehtävien tiivistelmät

Tuloksia ja arviointia:

Tehtävän tekoa on hidastanut hoitajien vaihtuvuus. Osalla hoitajista ei välttämättä kokemusta dementiatyöstä. On pyritty keskustelemaan ja pitämään palavereita ja näin purkamaan raskaan työn taakkaa. Uutta työjärjestystä on pyritty noudattamaan. Osastolle on saatu uudet ruokailuasiat, työntekijöitä on ollut enemmän viikonloppuamuisissa, jolloin ei keittiötyöntekijää eikä työllisyysvaroin palkattua työntekijää töissä. Osaston sisäisiä palavereita on pyritty järjestämään, ei kuitenkaan niin miten alussa suunnittelimme (osana tiedonkulun lisääminen, palautteen antaminen esimiehille, omaisille ja työkavereille)

7) HANNUKSENKARTANO, VÄÄRTI

TYÖN ORGANISOINTI JA ASUKKAIDEN HYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

Miksi aihe valittu:

- Asukkaat eivät aamuisin niin hoitomyönteisiä
- miten saadaan aika riittämään kaikille tasapuolisesti
- hoitajat kuormittuneita

Tavoitteet:

- työstä tulee mielekkäämpää → hoitajat jaksavat paremmin → sairauslomat vähenee
- asukkaat viihtyvyys
- ”turhan” kiireen vähentäminen → hoitoyhteisö rauhallinen ja joustava
- työn keventäminen aamuvuoroissa
- asukkaiden aktivointi omatoimiseksi
- ulkoilu
- yhtenäinen toimintamalli

Toteutus:

- töitä siirretty eri työvuoroille tasapuolisemmin
- suihkutuksia iltoihin, joustavuutta ottaen huomioon asukkaan terveys ja tarpeet
- iltavuorolaiset, kun tulevat niin ulkoiluttavat asukkaita

Tuloksia ja arviointia:

- aamuvuoro on muuttunut inhimillisemmäksi sekä asiakkaille että hoitajille
- asukkaat selkeästi virkeämpiä
- joustavuutta henkilökunnan välillä, pysytään kuitenkin sovituissa säännöissä
- hoitajilla nyt aikaa esim. laittaa asiakkaille pampuloita hiuksiin ja keskustella asiakkaiden kanssa
- ilmapiiiri on paljon rauhallisempi

LIITE 5. sivu 8 / 10 Työyksikkökohtaisten kehittämistehtävien tiivistelmät

8) HANNUKSENKARTANO, SAAGA

LOMAHOIDON LAADUN KEHITTÄMINEN JA TYÖN ORGANISOINTI

Miksi aihe valittu:

- osastolla 10 pitkäaikaista asukasta ja lomapaikoilla 10-12 vanhusta.
- asukkaista osa täysin autettavia
- kiire ja työnpaljous estävät suunnitelmallisuuden

Tavoitteet:

- lomahoidon kehittäminen
- kiireetön ja rauhallinen vastaanotto
- vaatehuollon kehittäminen
- viriketoiminnan ylläpitäminen

Toteutus:

- lomalaisen kotiutuessa annettu vaatelista mukaan seuraavaa kertaa varten, jotta omainen voi kotona merkitä ja listat vaatteet valmiiksi → joustavuutta pyykkihuoltoon ja tiedetään heti mitä lomalaisella mukana
- palaveri perjantaiamuisin sairaanhoitajan kanssa → käydään läpi seuraavan viikon lomalaiset ja huonejärjestelyt

Pyritty informoimaan lomalaisia ja omaisia jotta tulo vasta klo 12, jolloin jäisi aikaa tulohaastatteluun ja vastaanottamiseen

9) MUISTISAIRAIDEN TEHOSTETUN PALVELUASUMISEN YKSIKKÖ HELMIKOTI

ASUKKAIDEN KODINOMAISUUDEN LISÄÄMINEN HELMIKODILLA

Miksi aihe valittu:

- asiakkaat ovat toimintakyvyltään huonokuntoisia ja suurimmalla osalla sairaus on edennyt vaikeaan vaiheeseen.
- henkilöstömitoitus on pieni ja työntekijät kokevat ajan puutteen ongelmana hyvän hoidon toteuttamiseen..

Tavoitteet:

- Helmikoti pysyy kodinomaisena hoitopaikkana.
- ylläpitää asiakkaiden toimintakykyä
- henkilökunta on edelleen motivoitunutta tekemään työtä kodinomaisesti.

Kehitettävänä asioina nousi esille työn suunnittelu, työtehtävien jakaminen koko päivälle sekä raportoinnin kehittäminen.



LIITE 5. sivu 9 / 10 Työyksikkökohtaisten kehittämistehtävien tiivistelmät

Toteuttaminen:

- elämäнкаari käydään hoitokokouksissa läpi ja tiedotetaan koko henkilökunnalle
- viriketaulu
- apulomakkeet (mitä on tehty esim. aamulla)
- kuntoutumisen tukemisen suunnitelma käytössä

Tuloksia ja arviointia:

Helmikodin ilmapiiri on myönteinen. Työntekijät ovat kiinnostuneita kehittämisestä ja vaikuttamisesta omaan työhön. Tavoitteet pilkottiin osiin ja tehtävä toteutettu hiljalleen. Tavoitteena on, että tehtävä valmis vuoden 2010 lopussa.

10) PÄIVÄPALVELUT

ASIAKKAIDEN HYGIENIATASON KOHOTTAMINEN

Hannuksenkartanossa järjestetään kahta päiväpalvelutoimintaa, muistihäiriöisten ja sivukylien päiväpalvelua. Muistiryhmiin asiakkaat tulevat muistineuvolan kautta ja asiakkaita on yhteensä 30. Sivukylien päiväpalveluryhmään asiakkaat ilmoittautuvat itse. Kävijämäärä noin 50 henkilöä / kuukausi. Muistiryhmien päätehtävät ovat edistää sosiaalista kanssakäymistä, lihaskunnon ylläpitäminen, ulkoilu, viriketoiminta ja tukea omaishoitajan jaksamista. Sivukylien ryhmien päätehtävät ovat mahdollistaa asiakkaan sosiaalinen kanssakäyminen, aktiivointi liikuntaan, virikkeet sekä hoiva- ja asiakaspalvelu.

Miksi aihe valittu:

- esille asiakkaiden vaatetuksessa ja henkilökohtaisessa hygieniassa
- sosiaalinen haitta
- herättää negatiivista huomiota muissa ryhmän jäsenissä
- välttelykäyttäytyminen
- epämielinen olo, häpeän tunnetta muissa ryhmäläisissä, asiakkaassa ja ohjaajassa
- ryhmän aliarviointia
- hajuhaitta

Tavoitteet:

- hygieniatason kohottaminen
- omatoimisuuden tukeminen
- itsetunnon tukeminen
- aidosti läsnäoloa, ohjaajalla ei mene aikaa haasteellisten asiakkaiden suostutteluun peseytymiseen
- asiakkaan hyvinvointi ja arvokas vanhuus

LIITE 5. sivu 10 / 10 Työyksikkökohtaisten kehittämistehtävien tiivistelmät

Toteuttaminen:

- päiväpalvelupussi/reppu
- muistiesite kotiin
- reissuvihko
- ➔ omaisten kanssa yhteistyötä tiiviimmäksi
vaateasiat kuntoon, tarpeellinen määrä asianmukaisia ja puhtaita vaatteita
- yhteistyö kotihoidon henkilökunnan kanssa
- hyvinolopäivä (saunapäivä) → positiivinen kokemus peseytymisestä, saunajuomat, vasta, tuoksut, hiustenlaitto

LIITE 6. sivu 1 / 7 Työohjauksen yhteenveto

ARCTIC FANTASY OY

Riitta Niemelä
Petäjäpolku 10
97655 AUTTI
gsm: 040 565 1469
riitta.niemela@arcticfantasy.net
www.arcticfantasy.net

YHTEENVETO TYÖNOHJAUKSEN TOTEUTUMISESTA

10.8.2009

Tietoa, taitoa ja tahtoa
vanhustyöhön – hanke ohjausryhmä
Sodankylän kunta
Kurunokantie 5
99600 SODANKYLÄ
mervi.paakko@sodankyla.fi

Olen saanut pyynnön kirjallisesta yhteenvedosta toteutuneesta työnohjauksesta ja hyvinvointikartoituksesta, sähköposti ja puhelinkeskustelu hanketyöntekijä Mervi Pääkkö (7.8.2009)

SODANKYLÄN KUNNAN VANHUSTYÖN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖNOHJAUS JA HYVINVOINTIKARTOITUS 2008-2009 YHTEENVETO

KOHDERYHMÄ: Sodankylän kunnan vanhustyön työntekijät, kuusi työnohjausryhmää, joista yksi esimiestyön ryhmä

AIKA: Maaliskuu 2008-toukokuu 2009 yhteensä 13 päivää
6 ryhmää, 3 ryhmää/päivä, 2 h/ryhmä (yhteensä 8 h/päivä taukoineen)
Ryhmäkoko 10-15 henkilöä
12 koulutus/työnohjauspäivää + 1 toteuttamisen ja arvioinnin suunnittelupäivä

Työnohjaaja Riitta Niemelä Arctic Fantasy Oy:

Koulutus: Psykiatrian sairaanhoitaja, työnohjaaja, yrittäjä/toimitusjohtaja
Työnohjaajakoulutuksen lisäksi työnohjauksen jatko-opinnot yhteistyötyönohjauksesta ja esimiestyönohjauksesta, ryhmäpsykoterapeutti, taideterapiaopinnot sekä työhyvinvointiin liittyvä kolmevuotinen jatkokoulutus.
Kokemusta monipuolisesta työnohjauksesta, yhteisö-,ryhmä-,esimiestyön- sekä yksilötyönohjauksesta vuodesta 1989.
Olen toiminut monipuolisissa tehtävissä kehittämistyössä sekä projektipäällikkönä laajoissa kehittämisprojekteissa. Vanhustyössä olen toiminut 1980-luvulla ja sen jälkeen toiminut mm. vanhainkodin henkilöstön työnohjaajana, kotipalveluhenkilöstön työnohjaajana sekä esimiestyön työnohjaajana, johon kuulunut myös vanhustyöstä vastaava esimies.

LIITE 6. sivu 2 / 7 Työohjauksen yhteenveto

Yksityissektorilla olen toiminut erään organisaation tiimien työnohjaajana muutosprosessissa jossa organisaatio siirtyi tiimityöskentelyyn.

Työnohjaajan lähestymistavat ja menetelmät:

Työskentelen mielelläni ryhmätyönohjaajana, niin pienien, keskisuurien kuin suurienkin ryhmien kanssa. Ryhmäpsykoterapeuttina ryhmätyöskentelyä tukevat ja prosesseja edistävät menetelmät ovat vahvuuksiani. Suurempien ryhmien kanssa käytän toimintakokemusmenetelmiä ja yhteisestä sopimuksesta myös kuvallista/ symbolityöskentelyä, silloin kun se auttaa ryhmän etenemistä tavoitteen suuntaan.

Menetelminä käytän myös toiminnallisia, ratkaisu- ja voimavarasuuntautuneita lähestymistapoja. Keskeistä on työskentely asiakkaan omien tai työyhteisön asettamien tavoitteiden eteen.

Koulutuksellisen työohjauksen toteuttamisen ja arvioinnin suunnittelupäivä

Hankkeessa luodaan mahdollisuuksien mukaan rakenteet, toimintamalli ja palautejärjestelmä, jossa vanhustyön toimijoiden osallisuus oman työnsä kehittämiseen mahdollistuu ja työhyvinvointi paranee. Työohjaus aloitettiin Sodankylän vanhustyön työntekijöiden yhteisellä seminaaripäivällä.

Teemoja olivat:

- Koko organisaation yhteinen tapaaminen, organisaation näkymistä alusti vanhustyön johtaja Inga Mukku
- Työskentelyä jatkettiin työnohjausryhmissä, joissa kukin yksikkö pohti perustehtävää ja se kirjattiin ylös
- Toisena teemana avattiin kuntouttavan työotteen käsitettä casen avulla, kukin työyksikkö kuvasi mahdollisimman arkikielellä miten kuntouttava työote näkyy arjessa
- Kolmantena teeman pohdittiin työhyvinvointiin vaikuttavia asioita, jonka alustuksena käytettiin työyhteisölle laadittua Työhyvinvointikyselyn yhteenvetoa.

Arviointina Työhyvinvointimittaristo (QPS Nordic 34+-mittaristo)

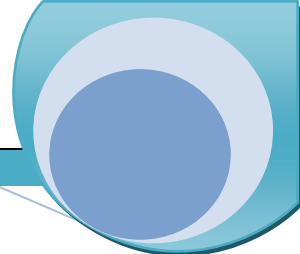
Sodankylässä toteutettiin työhyvinvointikartoitus ennen työnohjauksen aloitusta ja työnohjauksen päätyttyä. Tavoitteena oli, että viimeisessä seminaaripäivässä olisi ollut käytettävissä työhyvinvointikyselyn yhteenveto, mutta kysely palautui yksiköistä ennalta arvioitua hitaammin ja yhteenveto valmistui siten vasta kesäkuun alkupuolella 2009, josta lähetettiin yksiköihin kirjallinen kooste.

Liitteenä kirjalliset koosteet työhyvinvointikyselyistä nousseiden teemojen pohjalta; esimiestyön sekä työyhteisöjen näkökulmasta ja työnohjauspalautteesta.

Liite 1. Kooste työhyvinvointikyselyn yhteenvedot /esimiestyö

Liite 2. Kooste työhyvinvointikyselyn yhteenvedot /työyhteisöt

Liite 3. Yhteenveto työnohjauspalautteesta työyhteisöjen näkökulmasta.



LIITE 6. sivu 3 / 7 Työohjauksen yhteenveto

Työnohjauksen toteutuminen:

Työyksiköt olivat saaneet yksikkökohtaisen työhyvinvointikyselyn yhteenvedon, se käytiin lävitse ensimmäisessä työnohjausistunnossa. Laadittiin ryhmäkohtaiset tavoitteet työnohjaukselle, tavoitteet kirjattiin fläpeille ja ne lähetettiin kirjoitettuna jokaisen työnohjausryhmän nimeämän yhteys henkilön kautta työnohjausryhmien käyttöön, ja siten pyrittiin mahdollistamaan sitoutuminen työnohjaukseen ja tähdennettiin, että paikalla olisi koko työyhteisö/tiimi. Työnohjauksen tavoitteista oli hyvin pitkälle samoja teemoja, joita hankkeen kanssa käydyissä yhteiskeskusteluissakin oli nostettu esille:

”Ryhmätyönohjauksen tavoitteena olisi siis ohjattavien ammattikäytännön kehittäminen niin että kuntoutuksellinen näkökulma tulisi kaikkea toimintaa ohjaavaksi yhteiseksi toimintamalliksi ja käytännön toiminnaksi.”

Teemoja:

- Työhyvinvointi
- Moniammatillisuus
- Tiimin jäsenenä toimiminen
- Asiakaslähtöinen työskentely
- Yhteisvastuullisuus
- Muutoksen hallinta
- Sitoutuminen
- Verkostoituminen

Työnohjaus on suunnitelmallista, pitkäjänteistä ja sopimukseen perustuvaa ja jatkuvasti arvioitavaa yhteistyötä. Työnohjausta arvioitiin sekä kirjallisen että sanallisen palautteen avulla väliarvioinnein ja loppuarvioinnein.

Ryhmätyönohjauksessa ryhmäläiset voivat peilata omia työkäytäntöjään ja ajatuksiaan jakaa kokemuksiaan sekä tukea toisiaan suunnitelmissaan ja tavoitteissaan työnohjaajan tuella.

TYÖNOHJAUS TOTEUTUI SUUNNITELLUN AIKATAULUN MUKAISESTI:

I	Aloitusseminaari 4.4. klo 13.00 – 16.00
II	7.5 – 8.5 klo 9.00 – 17.00
III	16.9 – 17.9 klo 9.00 – 17.00
IV	21.10 – 22.10 klo 9.00 – 17.00
V	20.1.2009 – 21.1.2009 klo 9.00 – 17.00
VI	10.3.2009 – 11.3.2009 klo 9.00 – 17.00
VII	Päätösseminaari 8.5.2009

LIITE 6. sivu 4 / 7 Työohjauksen yhteenveto

Päätösseminaarissa käsiteltiin:

- Alustava yhteenveto työhyvinvointikyselyjen annista
- Luottamus, positiivinen voimavara työssä
- Toiminnallisten menetelmien avulla luonnossa liikkuen pohdittiin organisaatio / yksilö ja vuorovaikutusmahdollisuudet
- Ryhmätyö teemana: alaistaidot ja esimiestaidot
Kukin ryhmä sai valita kuusi keskeistä teema kahdestatoista, joita käsitelivät. Työyhteisöt voivat jatkaa teemojen jatkotyöstämistä oman työnsä kehittämisessä. (yhteenveto lähetetty kesäkuussa 2009)
- Päivän päätteeksi arviointiin yhteiskeskusteluna päivän sekä koko työnohjausprosessin antia. Seminaaripäivän antia pidettiin erittäin onnistuneena ja tunnelma oli yhteistyöhaluinen ja iloinen.

***Jatkuvuus antaa meille juuret,
Muutos kasvattaa meille oksat.
Salli meidän kurkottaa kauemmaksi ja
Kasvaa ja saavuttaa uusia korkeuksia.***

Yhteistyöterveisin Riitta Niemelä

LIITE 6. sivu 5 / 7 Työohjauksen yhteenveto

Liite 1. Kooste työhyvinvointikyselyn yhteenvedot /esimiestyö:

Esimiestyössä työn määrälliset vaatimukset voivat selkeästi lisätä työssä uupumisen riskiä, pienoista paranemista vuoden seurantajakson aikana oli tapahtunut. Työ koettiin haasteelliseksi ja mielekkäänä. Työn aiheuttamana stressi oli edelleen hyvin korkealla aika-ajoin esimiestyössä.

Työnohjauksen esimiestyöryhmässä selkeytettiin omaa roolia esimiehenä, kuormittavina asioina koettiin monet roolit joissa työpäivän aikana joutui olemaan. Oman työn suunnittelua pohdittiin oman jaksamisen keinojen löytämisen avulla. Esimiestyötä kuormitti suuresti moninaiset kirjalliset työt, jotka olivat lisääntyneet huomattavasti, kaivattiin enemmän aikaa fyysiseen läsnäoloon työyksiköissä ja säännöllisten palaverikäytäntöjen mahdollistamiseen. Ryhmätyön tärkeyttä ja tapaamisten säännöllisyyttä arvostettiin seurantajakson jälkeen huomattavasti aikaisempaa enemmän.

Työtahtiin ei välttämättä pystytty vaikuttamaan riittävästi. Oli haasteellista löytää niitä tilanteita joissa pystyi rajaamaan työtä, varsinkin muutostilanteissa työn rajaaminen suhteutettuna aikaan ei ollut mahdollista.

Työn hallinnan tunne ja ongelmaratkaisutaitojen osalta esimiestyössä koettiin positiivisia muutoksia vuoden jakson aikana. Esimiesten saama tuki omalta esimieheltä koettiin vähentyneen seurantajakson aikana. Työnohjausta pidettiin tärkeänä foorumina saada jakaa omia kokemuksiaan esimiehenä ja vertaistuen mahdollisuutta arvostettiin.

Työyhteisöä kuvattiin kannustavaksi ja tukevaksi sekä leppoisaksi ja mukavaksi. Sitoutuminen organisaatioon oli erittäin merkityksellistä.

LIITE 6. sivu 6 / 7 Työohjauksen yhteenveto

Liite 2. Kooste työhyvinvointikyselyn yhteenvedot /työyhteisöt

Työyhteisöjen kokema työn mielekkyys ja haasteellisuus työskennellä eri työkohteissa lisääntyi huomattavasti seurantajakson aikana, samoin työroolin selkeys lisääntyi työyhteisöissä. Roo-liodotukset olivat pääosin hyvin selvillä ja vastuu kysymykset ja odotukset työn suhteen selkiytyivät seurantajakson aikana.

Ryhmätyön koettiin toteutuvan hyvin usein ja samoin vaikutusmahdollisuudet omaan työhön koettiin lisääntyneen.

Työn ennustettavuus lisääntyi sekä lyhyellä että pitkällä tähtäimellä seurantajakson aikana.

Työnohjausprosessin aikana kaikissa työyksiköissä tapahtui suuria muutoksia niin työn sisällön, kuin asiakkaiden, työtovereiden ja esimiesten ja fyysisten tilaratkaisujen osalta. Yhtenä keskeisenä teemana työnohjausistunnoissa oli muutoksenhallinta ja epävarmuuden sietäminen, koko työnohjausprosessin ajan.

Työyhteisötasolla koettiin, että henkilöstön hyvinvointiin kiinnitettiin huomiota suhteellisen harvoin. Parannusta tapahtui esimiehiltä saatavan tuen osalta (3) työyhteisössä.

Työyksiköt pitivät tärkeänä myös tiimin esimiehen osallistumista työnohjaukseen, väliarvioinnin jälkeen asiaan kiinnitettiin erityistä huomiota yhteiskeskustelussa vanhustyön johtajan kanssa. Loppuarvioinnissa tuli esimiesten osallistumisesta ja koko työryhmän mahdollisuudesta työnohjaukseen samanaikaisesti uudelleen toiveita.

Työyhteisöjen työkeskeisyys ja sitoutuminen organisaation tasolla lisääntyi huomattavasti, mutta samalla stressin tunne lisääntyi jonkin verran, tosin hajontaa oli yksikkövastauksissa paljon.

LIITE 6. sivu 7 / 7 Työohjauksen yhteenveto

Liite 3. Yhteenveto työnohjauspalautteesta työyhteisöjen näkökulmasta.

Työnohjausta pidettiin tärkeänä mahdollisuutena yhdessä pohtia asioita, osa koki sen helpottavan oloa eli toimi ns. paineen purkamismahdollisuutena. Työyhteisöissä oli yhteiset palaverit vähentyneet ja mahdollisuudet niihin osallistumiseen olivat myös harventuneet. Yhteistä keskustelua / kehittämisfoorumia pidettiin erittäin tärkeänä.

Työnohjauksessa nousivat esille arvot ja miten ne näkyvät arjessa. Aloituskierroilla puhuttiin ”kiireestä”, mutta sitä avattiin ja jossain määrin löydettiin keinoja ainakin joltain osin vaikuttaa oman työn kehittämiseen ja työhyvinvointiin.

Kaikissa työyhteisöissä myönteinen asenne oman työn ja oman työyhteisön kehittämiseen lisääntyi, ja sen myötä toivottiin säännöllisiä kehittämispalavereita työyksiköittäin jatkossa.

Työnohjaus koettiin pääsääntöisesti tarpeelliseksi ja sen toivottiin olevan säännöllistä ja osa kaipasi myös mahdollisuutta yksilötyönohjaukseen. Myös tiimin vetäjien osallistumista työnohjaukseen pidettiin tärkeänä, samoin muin kaikkien työyhteisön jäsenien osallistumismahdollisuutta.

Työnohjaajana toivon, että organisaatiossanne on mahdollista jatkaa työnohjausta ja erityisen tärkeää on turvata organisaatioiden esimiesten työnohjaus. Työyhteisöille / tiimeille on tärkeää yhteisten kehittämispalaverien mahdollisuus säännöllisesti ennelta sovittuina aikoina jotta hyvin alkanut myönteinen kehitys pääsisi jatkumaan ja tukisi vuoropuhelua kaikilla organisaation tasoilla.

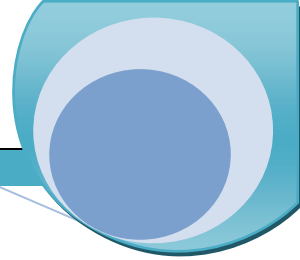
Yhteenvetojen laatija:

Riitta Niemelä Työnohjaaja 10.8.2009

LIITE 7. sivu 1 / 2 Käsikirjan sisällysluettelo

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	6
2. KÄSIKIRJAN TAVOITTEET	7
3. ARVOT JA PERIAATTEET VANHUSTYÖSSÄ.....	8
4. TOIMINTAKYKYÄ EDISTÄVÄN TYÖOTTEEN EDELLYTYKSET	9
5. VANHUSTYÖN LÄHTÖKOHDAT.....	10
5.1 Palvelu-, hoito- ja kuntoutumissuunnitelma.....	12
5.2 Kuntoutumisen tukemisen suunnitelma	15
5.3 Hyvä perushoito.....	19
5.4 Omaisten tukeminen.....	20
5.5 Yhteistyö	22
6. TOIMINTAKYVYN JA HOIDON TARPEEN KARTOITUS.....	24
6.1 Toimintakyvyn osa-alueet.....	26
6.2 Yleistä toimintakyvyn mittauksesta.....	27
6.3 Sodankylän vanhustyössä käytössä olevat toimintakyvyn mittarit	28
6.4 Terveyskeskuksen fysioterapiaoasasto ja vastuu-alueet.....	31
6.5 Kuntoneuvola.....	33
6.6 Muistineuvola ja muistivastaanotto	35
6.7 Päiväpalvelutoiminta	37
7. TOIMINTAKYKYÄ EDISTÄVÄ TYÖOTE.....	39
7.1 Päivittäiset arjen toiminnot.....	40
7.2 Kuntouttava työote arjessa	41
7.3 Kirjaus.....	43



LIITE 7. sivu 2 / 2 Käsikirjan sisällysluettelo

8. OMAHOITAJUUS.....	44
9. TIIMITYÖSKENTELY	46
10. VIRIKETOIMINTA	47
11. IÄKKÄIDEN LIIKUNNAN OHJAUS JA ARJEN HYÖTY.....	49
12. LIIKEPANKKI	50
12.1 Vuodejumppa.....	52
12.2 Tuolijumppa 1	55
12.3 Tuolijumppa 2	58
13. SIIRTOERGONOMIA JA ESIMERKIT.....	62
LÄHTEET.....	75
LIITTEET	77
LIITE 1 GDS-15 – testi	
LIITE 2 MMSE - testilomake ja ohjeet	
LIITE 3 MNA –testilomake ja ohjeet	
LIITE 4 Geriatriinen toimintakyvyn arviointi, Sodankylä	
LIITE 5 BERGIN tasapainotestistön testilomake ja ohjeet	
LIITE 6 Ikäinstituutin koti ja kerhotesti – testilomake ja ohjeet	
LIITE 7 Kävely kevyemmäksi - kotivoimisteluohjelma	

LIITE 8. sivu 1 / 3 Kyselylomake työntekijöille

Saate 29.5.2009

Hei!

Tietoa, taitoa ja tahtoa vanhustyöhön - hanke lähenee loppuaan. Hanke alkoi 1.11.2007 ja päättyy elokuussa 2009. Yhteistyötä tehtiin helmikuusta 2008 alkaen.

Kartoitan hankkeen loppuraportointia varten kuntouttavan työotteen käyttöä ja hankkeen vaikutuksia kyseiseen asiaan. Kyselyn tuottamat tiedot käsittelen luottamuksellisesti eikä tuloksia ole mahdollista liittää keneenkään yksittäiseen vastaajaan.

Kyselyyn vastaaminen on tärkeä osa loppuraportoinnin onnistumista. Siksi toivon, että löydät kiireenkin keskeltä aikaa vastaamiseen. Vastaukset antavat tietoa siitä, miten asiat sujuivat työntekijöiden näkökulmasta!

Täytä kyselylomake mahdollisimman täydellisesti.

Vastaukset tulee palauttaa 15.6.2009 mennessä. Laita vastauksesi joko tähän kirjekuoreen, postita erikseen tai tuo minulle suoraan.

Lämmin kiitos vastauksistasi jo etukäteen!

Yhteistyöterveisin,

Mervi Pääkkö

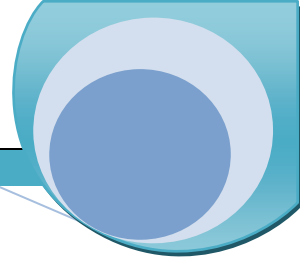
Hankevastaava/Fysioterapeutti

Tietoa, taitoa ja tahtoa vanhustyöhön- hanke

Hannuksenkartano, Kurunokantie 5, 99600 Sodankylä

Puh. 040 - 521 7745

mervi.paakko@sodankyla.fi



LIITE 8. sivu 2/3 Kyselylomake työntekijöille

Vastaa seuraaviin kysymyksiin

Ammatti: _____ **Ikä:** _____

Työyksikkö: _____ **Työskentelyaikasi:** alle 10 vuotta
yli 10 vuotta

1. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät päivittäiset työhösi kuuluvat tehtävät? Mainitse kolme.

2. Mitä mielestäsi tarkoittaa kuntouttava työote / toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen?

3. Miten toteutat kuntouttavaa työotetta omassa työssäsi? Jos et toteuta, niin miksi et?

LIITE 8. sivu 3 / 3 Kyselylomake työntekijöille

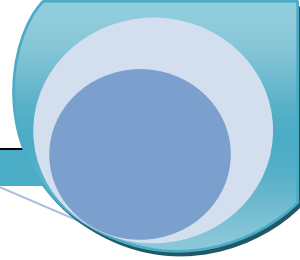
4. Mitkä ovat mielestäsi kuntouttavan työtteen edut ja haasteet?

5. Miten pystyt (mihin asioihin) työyhteisössäsi vaikuttamaan omaan työhösi?

6. Muuta sanottavaa. Terveisiä, huomioita, toivomuksia...

Kiitos kovasti vastauksistasi!





LIITE 9. sivu 1 / 2 Kyselylomake ohjausryhmälle

Tietoa, taitoa ja tahtoa vanhustyöhön - hanke

OHJAUSRYHMÄN ARVIOINTI HANKKEEN LOPPURAPORTTOINTIA VARTEN

Hankkeen prosessin (etenemisen) arviointi

1. Mitkä asiat ovat edistäneet hankkeen etenemistä ja tavoitteiden saavuttamista?

2. Mitkä asiat ovat hidastaneet hankkeen etenemistä ja tavoitteiden saavuttamista?

Hankkeen tuloksellisuus ja vaikuttavuus

1. Miten hanke on saavuttanut mielestäsi hankesuunnitelmassa olleet tavoitteet?

2. Mitä vaikutuksia hankkeella on ollut ja tarvitaanko vanhustyön palvelujen jatkokehittämistä ja millä alueilla?

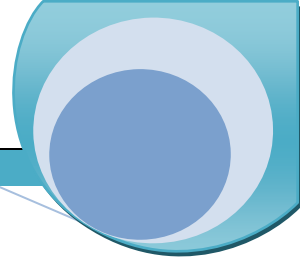
Ohjausryhmän työskentely

1. Miten koet oman työskentelysi ohjausryhmän jäsenenä?

LIITE 9. sivu 2 / 2 Kyselylomake ohjausryhmälle

2. Arvioi ohjausryhmän työskentelyä kokonaisuutena.

**Lomake käsitellään ja palautetaan ohjausryhmän kokouksessa 5.5. Palauta lomake 15.5.2009 mennessä hankevas-
taavalle, mikäli et pääse kokoukseen. **Kiitos!****



LIITE 10. Kyselylomake päiväpalveluasiakkaille

Tietoa, taitoa ja tahtoa hanke
Muistiryhmien päiväpalvelut

5/2009

KYSELY PÄIVÄPALVELUASIAKKAILLE (haastattelu henkilökohtaisesti)

1. MITÄ MIELTÄ OLET PÄIVÄPALVELUSTA?

2. MITÄ TOIVOMUKSIA PÄIVÄPALVELUN SISÄLLÖSTÄ? (eli mitä toivot päivän aikana tehtävän)

3. MITÄ MIELTÄ OLET KULJETUSPALVELUSTA?

4. MIELIPITEESI PÄIVÄPALVELUN TILOISTA, HENKILÖKUNNASTA YMS.?

5. MUUTA ASIAA?

Mielipiteesi on tärkeä. Kiitos!

LIITE 11. Kyselylomake päiväpalveluasiakkaiden omaisille

**Tietoa, taitoa ja tahtoa hanke
Muistiryhmien päiväpalvelut**

5/2009

KYSELY PÄIVÄPALVELUASIAKKAIDEN OMAISILLE

1. MITEN OLET KOKENUT OMAISESI PÄIVÄPALVELUSSA KÄYNNIT?

2. MITEN MIELESTÄSI PÄIVÄPALVELUJEN KÄYTTÄJÄ ITSE ON KÄYNNIT KOKENUT?

3. MITÄ TOIVEITA, KEHITTÄMISTÄ JA AJATUKSIA TULEE MIELEEN PÄIVÄPALVELUIDEN SUHTEEN?

4. MIELIPITEESI KULJETUSPALVELUISTA?

5. MIELIPITEESI PÄIVÄPALVELUN TILOISTA, HENKILÖKUNNASTA YMS.?

6. MUUTA ASIAA?

Mielipiteesi on tärkeä. Kiitos!