



samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

PÄIVI HAAPALA
MERJA HANNULA

Nakkilan vanhustyön arvot ja perehdytys

HOITOTYÖN TUTKINTO-OHJELMA
2020

Tekijä(t) Haapala, Päivi Hannula, Merja	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä joulukuu 2020
	Sivumäärä 41	Julkaisun kieli: suomi
Julkaisun nimi Nakkilan vanhustyön arvot ja perehdytys		
Tutkinto-ohjelma Hoitotyö		
<p>Tämän opinnäytetyön aiheena oli vanhustyön arvot ja perehdytys. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Nakkilan kunnan vanhuspalveluiden kanssa. Tämä opinnäytetyö toteutettiin projektina, jonka tarkoituksena oli järjestää learning cafe tilaisuuksia, joissa käsiteltiin Nakkilan kunnan vanhustyön arvoja ja niiden toteutumista hoitotyössä. Tavoitteena oli keskustelun pohjalta saadusta materiaalista tehdä yhteenveto, joka arvojen merkitystä avaamalla kehittää perehdytystä. Tekijöiden tavoitteena oli kehittyä projektin hallinnan eri vaiheissa ja oppia laatimaan konkreettinen tuotos saadusta materiaalista.</p>		
<p>Learning cafe tilaisuuksiin kutsuttiin osallistujia hoitotyöntekijöistä, vanhusten omaisista sekä vanhusneuvoston jäsenistä. Learning cafe tilaisuuksia pidettiin Nakkilassa neljä kesän 2020 aikana. Learning cafeissa käsiteltiin neljää arvoa, jotka ovat laadukkuus, arvostus, yksilöllisyys ja turvallisuus. Learning cafen eli oppimiskahvilan periaatteen mukaisesti osallistujat pohtivat pienissä ryhmissä, mitä vanhustyön arvot tarkoittavat ja miten ne parhaiten toteutuvat hoitotyössä.</p>		
<p>Projekti toteutettiin suunnitelman mukaan, ainoastaan aikataulua jouduttiin muuttamaan pandemian vuoksi. Projektin etenemistä ja toteutumista arvioitiin koko projektin ajan. Arviointia tehtiin itsearvioinnilla käymällä palautekeskusteluja tilaisuuksien jälkeen. Ulkoinen arviointi suoritettiin osallistujille jaettavalla kyselylomakkeella sekä tilaajan kanssa käydyillä keskusteluilla.</p>		
<p>Arvokeskusteluista saadusta materiaalista laadittiin yhteenveto, jossa arvot ovat esitetty niin kuin vastaajat ovat ne kokeneet ja toivoisivat niiden näkyvän vanhustyössä. Yhteenvedon voi tulostaa vanhustyöhön perehdyttävälle, huoneen tauluksi tai sitä voi käyttää PowerPoint-esityksenä.</p>		
<p>Projektin ja opinnäytetyöntekijöiden omat tavoitteet saavutettiin. Käytetty menetelmä osoittautui toimivaksi ja saatiin kerättyä runsaasti materiaalia laatimaamme yhteenvetoon.</p>		
<p>Asiasanat Vanhustyö, arvot, perehdyttäminen</p>		

Author(s) Haapala, Päivi Hannula, Merja	Type of Publication Thesis AMK	Date December 2020
	Number of pages 41	Language of publication: Finnish
Title of publication Elderly care values and familiarization of the Nakkila municipality		
Degree program Nursing		
<p>The topic of this thesis was the values and familiarization of elderly care. The thesis was carried out in cooperation with the Nakkila Municipality Elderly Services. This thesis was carried out as a project to organize learning cafe events addressing the values of elderly care in Nakkila Municipality and their realization in nursing. The objective was to summarize the material obtained on the basis of the discussion, which, by opening up the importance of values, developed familiarization. The goal of the authors of the thesis was to develop at various stages of project management and learn how to draw up a concrete output from the obtained material.</p> <p>Participants of the four learning café events held in 2020 were elderly care workers, family member of the elderly, and the members of communal elderly commission. The Learning Cafés dealt with four values, which were quality, valuation, individuality and safety. Following the principles of Learning cafe, participants discussed in small groups what the values of elderly care mean and how best to fulfil them in nursing.</p> <p>The project was carried out according to plan, only the schedule had to be changed due to the pandemic. Proceeding and realization of the project were evaluated throughout the project. Assessment was carried out by self-assessment through feedback discussions after the events. The external evaluation was conducted through a questionnaire distributed to participants, as well as through discussions with the subscriber.</p> <p>A summary of the material obtained from the discussions was drawn up. In the summary, the values were set out as the respondents have experienced them and would like them to be seen in the elderly care. The summary can be printed, utilized as a room board, or used as a PowerPoint presentation.</p> <p>The project and thesis workers' own goals were achieved. The method used proved to be feasible and helped to obtain a large amount of material collected for the summary.</p>		
<u>Key words</u> Care for older people, values, induction		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	VANHUSTYÖN ARVOT JA PEREHDYTTÄMINEN.....	6
2.1	Arvot.....	7
2.1.1	Laadukkuus	9
2.1.2	Arvostus	11
2.1.3	Yksilöllisyys.....	12
2.1.4	Turvallisuus.....	13
2.2	Perehdyttäminen	14
3	PROJEKTIN MENETELMÄT	17
3.1	Learning cafe	17
3.2	PowerPoint-esitys	19
4	PROJEKTIN TARKOITUS JA TAVOITTEET.....	20
5	PROJEKTIN SUUNNITTELU	20
5.1	Toimeksiantaja ja kohderyhmä.....	21
5.2	Resurssit ja riskianalyysi	22
5.3	Aikataulu	24
5.4	Arviointisuunnitelma.....	25
5.5	Projektin eettiset näkökulmat	25
5.6	Tapahtumien ja materiaalin suunnittelu	26
6	PROJEKTIN TOTEUTUS	29
6.1	Tapahtumien toteutus	29
6.2	Perehdytysmateriaalin laadinta.....	32
7	PROJEKTIN ARVIOINTI.....	33
7.1	Projektin etenemisen arviointi.....	34
7.2	Projektin tavoitteiden saavuttamisen arviointi	34
7.3	Tapahtumien ja tuotoksen ulkoinen arviointi	35
7.4	Tapahtumien ja tuotoksen itsearviointi	36
7.5	Oman osaamisen kehittymisen arviointi	37
7.6	Resurssien ja riskien hallinta	39
8	POHDINTA.....	39
	LÄHTEET	
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Organisaation toimintaa ohjaavia arvoja nimitetään organisaatioarvoiksi. Ne ovat yhteisesti jaettavia arvoja, jotka ohjaavat toimintaa, valintoja ja päätöksiä. Arvojen luonnetta suuntaavat organisaation toimiala ja tehtävä. Terveysthuollon organisaatioiden tehtävä on luoda ja suojella elämää, vaalia terveyttä ja hoitaa sairauksia. Tehtävät edellyttävät inhimillisiä päivittäisiä toimintoja niiltä, jotka organisaatiossa toimivat. (Maticainen, Hahtela & Suutarla 2012, 42.)

Organisaation arvoista on eduksi yhdessä keskustella organisaation sisällä ja siten oppia toisilta. Arvoja on mahdollista selventää, kun tulkitsee niitä käyttöyhteyksissään. Arvokeskustelu auttaa käsittelemään toimimista sellaisissa tilanteissa, joissa on epäselvää, mitä pitäisi tehdä tai joissa vallitsee erilaisia odotuksia samanaikaisesti. (Maticainen ym. 2012, 45-46.)

Opinnäytetyömme tehdään yhteistyössä Nakkilan kunnan vanhuspalveluiden kanssa. Nakkilan vanhuspalveluissa toiminnan perustana ovat arvot laadukkuus, arvostus, yksilöllisyys ja turvallisuus. Nämä arvot näkyvät asiakaslähtöisyytenä, yksilön ja hänen itsemääräämisoikeutensa kunnioittamisena sekä vaitiolovelvollisuuden ja luottamuksellisuuden toteutumisena. Palveluissa noudatetaan yhdenvertaisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Toimintaa ohjaavat hyvän hoidon eettiset periaatteet. Toimintaperiaatteiden ja arvojen toteutumisella luodaan vanhustyössä asiakkaalle toimintakykyä ylläpitävä ja turvallinen ympäristö, jossa hän läheisineen tulee kuulluksi. (Nakkilan www-sivut.)

Projektiluonteisen opinnäytetyömme tarkoituksena on järjestää neljä learning cafe -tilaisuutta yhteistyössä Nakkilan kunnan kanssa kesän 2020 aikana. Learning cafen perusidea on dialogisuuden tukeminen ja mahdollisimman monien ideoiden ja näkökulmien tuottaminen ja pohtiminen yhdessä (Kupias 2008, 93). Ohjaamissamme learning cafeissa keskustellaan Nakkilan kunnan vanhustyön arvoista ja niiden toteutumisesta vanhustyössä. Tilaisuuksiin kutsutaan vanhustyön eri toimijoita, joita vanhustyö

koskettaa ja joiden mielipiteitä on tärkeää kuunnella. Kutsumme arvokeskusteluun vanhustyön työntekijöitä, vanhusten omaisia ja vanhusneuvoston jäseniä. Arvokeskusteluista saamaamme materiaalia hyödyntäen tavoitteenamme on kehittää perehdytystä ja laatia yhteenveto, jossa avoimme Nakkilan kunnan arvojen merkitystä ja sitä, miten arvot näkyvät vanhustyössä.

2 VANHUSTYÖN ARVOT JA PEREHDYTTÄMINEN

Hoitotodellisuudessa on tärkeää tunnistaa arvojen perusta ja hoitotyöntekijänä kyetä näkemään niiden tunnusmerkkejä. Poikkeavia arvoja saattaa esiintyä eri yksilöillä, ryhmillä, kulttuureilla ja organisaatioilla. Arvokeskusteluilla tarkoitetaan erilaisten näkökantojen ja arvojen esittämistä. Arvokeskusteluilla tunnistetaan ja selkiytetään toiminnan taustalla olevia arvoja. (Leino-Kilpi & Välimäki 2014, 65.)

Terveydenhuollon henkilöstön ammatilliset arvot ovat eettisiä. Ammattieettiset periaatteet ja ohjeet konkretisoivat eri ammattiryhmien arvoperustaa. Terveydenhuollon keskeisiä toimintaa ohjaavia arvoja ovat itsemääräämisoikeus, ihmisarvo, huolenpito ja oikeudenmukaisuus. Nämä arvot määrittävät, millaista on eettisesti hyvä terveydenhuolto. (Matikainen ym. 2012, 42.) Häkkäsen, Laineen ja Karvisen (2019) opinnäyte-työ käsitteli eettisen hoitoasenteen toteutumista. Tutkimuksessa haastateltiin hoitajia (n=10) sähköpostitse. Tutkimustuloksena oli, että hoitoilmapiiri oli pääosin hyvä, mutta resurssien puute on este laadukkaalle hoitotyölle. (Häkkänen, Laine & Karvinen 2019, 25.)

Vanhustyössä keskeistä osaamista ovat vuorovaikutus- ja kohtaamisaosaaminen, ikään-tyneen elämänhistorian arvostaminen ja eettinen osaaminen, joka on hoitotyön arvojen mukaista toimintaa ja ammattietiikan hallintaa (Matikainen ym. 2012, 281). Työtä ohjaavat yleensä toimintayksikön omat määritelmät perustyön arvoista, joita yhteisö pyrkii toiminnallaan tuottamaan. Yhteisön jäsenten tulisi olla sitoutuneita koko yhteisöä ohjaavaan arvoperustaan. (Vitikka 2011, 14.) Terveyden edistämisessä on merkityk-

sellistä se, miten me huomioimme vanhuksemme. Terveyttä edistävää on se, kun voidaan luottaa arvostavaan kohteluun ja hyvään huolenpitoon kaikissa elämänvaiheissa. Ihmisen hyvinvoinnin merkittäviä rakentajia ovat luottamusta vahvistavat asenteet ja arvot. (Mattila 2010, 73.)

Hoitotyön tutkimussäätiö on julkaissut vuonna 2015 tutkimuksen, jossa raportoidaan hoitohenkilökunnan käsityksiä ikääntyneiden hoitotyön nykytilasta (Hoitotyön tutkimussäätiö 2015, 3). Raportin mukaan vastaajat (n=290) olivat sitä mieltä, että ikääntyneiden hoidon laatuun tarvitaan muutoksia. Muutosta tarvitaan myös hoidon toteuttamistapoihin, sisältöihin sekä hoidon eettisten periaatteiden varmistamiseen ja henkilöstön asenteisiin. (Hoitotyön tutkimussäätiö 2015, 3.)

Ahto ja Kuronen (2015) tekivät amk-opinnäytetyön arvojen toteutumisesta hoivakodissa työntekijöiden näkökulmasta. Ahto ja Kuronen tekivät hoitajille (n=6) laadullisen kyselytutkimuksen. Arvoina tekijät mainitsivat hoidettavan oman tahdon kuuntelemisen, turvallisuuden ja mahdollisuuden omaan rauhaan ja sosiaalisuuteen. Kyselytutkimuksen tuloksena oli, että arvot eivät toteudu hyvin kiireen ja työpaineiden alla. (Ahto & Kuronen, 2015, 2.)

2.1 Arvot

Arvotietoisuudella tarkoitetaan sitä, että tiedetään, mitä arvot ovat ja miten niillä ohjataan toimintaa. Arvokeskusteluilla tuodaan julki suunta ja yhteiset toimintatavat. Keskusteluja arvoista kaivataan muutostilanteissa ja silloin, kun asioihin halutaan puuttua. Arvokeskustelua peräänkuulutettaessa on tarve tuoda esille, kuinka tietoisia arvoja liittyy erilaisiin valintoihin. (Matikainen ym. 2012, 37.)

Arvokeskusteluilla voidaan työyhteisöissä kehittää yhteistyötä. Arvokeskustelu edellyttää, että asioita voidaan perustella eettisestä näkökulmasta. Oikeus hyvään hoitoon ja vastuu sen toteutumisesta ovat arvokeskusteluun kuuluvia. (Matikainen ym. 2012, 46.) Kaiken yhteisöllisen toiminnan tulisi perustua yhteisille arvoille. Yhteisöllinen arvo on asia, jonka eteen yhteisö on valmis näkemään vaivaa ja uhraamaan omaa aikaa

ja työpanostaan. Arvo voi olla mikä tahansa yhteisössä arvokkaana pidetty asia. (Jäppinen 2012, 84.)

Arvot, periaatteet ja vakaumukset tulee määritellä tai kuvata jossain muodossa, jotta niihin voidaan sitoutua. Yhteisön arvot on usein asetettu yhteisön ja muiden nähtäville kirjallisesti toimintasuunnitelmiin ja strategioihin. Yhteisön arvojen tulisi olla niin selkeästi ilmaistuja ja tiedostettuja, että myös ulkopuolisten olisi vaivatonta erottaa, mitkä ovat yhteisön arvot, vaikka vain yhteisön toimintaa tarkkailemalla. Olennaista on, että yhteisen toiminnan taustalla olevat arvot olisivat yhteisön jäsenten itselleen omaksuttavia ja hyväksymiä. (Jäppinen 2012, 84-85.)

Kun hoidetaan ikääntyneitä asiakkaita, jokainen työntekijä tekee arvovalintoja, joilla on merkitystä ikääntyneille asiakkaille ja työyhteisön toiminnalle. Aktiivinen osallistuminen erilaisiin koulutuksiin, visiointeihin, innovointeihin ja kehittämisprojekteihin auttaa työntekijää tarkastelemaan omaa ja työyhteisön toimintaa uudesta näkökulmasta. (Kelo, Launiemi, Takaluoma & Tiittanen 2015, 282.) Hoitotyön ja työyhteisön arvot ovat niitä hyviä päämääriä, jotka ohjaavat tai joiden tulisi ohjata arkista toimintaa. Sairaanhoidajan työssä tulee sitoutua hoitotyön ja organisaation arvoihin. Hoitotyöntekijöillä on myös oikeus vaatia, että toiminta on sovittujen arvojen mukaista. (Sairaanhoidajat [www-sivut](#).)

Tavoiteltavat ja hyvät arvot tulee olla yhteisesti määriteltäviä ja kaikkien nähtäville kirjattuja ja yhteisesti määriteltäviä. Arvot voivat myös olla sattumanvaraisia ja kirjaamattomia tai vaihdella yksiköstä ja työntekijästä riippuen. Työpaikan arvomaailma tuntuu ja näkyy ihmisille, jotka tulevat töihin tai hoidettaviksi. (Sairaanhoidajat [www-sivut](#).)

Holmström (2013, 38) käsittelee pro gradu tutkielmassaan julkisen sektorin vanhuspalveluiden esimiesten (n=6) kokemusta taloudellisista arvoista sekä hoitotyön arvoista ja eettisistä periaatteista vanhuspalveluiden arjessa. Holmström on tehnyt laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen. Yhtenä tutkimuskysymyksenä oli, miten taloudelliset arvot, hoitotyön arvot ja eettiset periaatteet yhdistyvät vanhuspalveluissa. Haastatellut esimiehet ja johtajat kokivat, että eniten työntekijöiden arvoihin on vaikuttanut työntekijöiden koulutus. Jotkut haastatelluista henkilöistä toivat esille näkemys, ettei arvoja voi antaa valmiina työntekijöille, mutta kuitenkin he olivat sitä

mieltä, että työntajan arvot ovat ne, joita ensisijaisesti toiminnassa tulee noudattaa. (Holmström 2013, 38.)

Arvot ovat esimiestyön ja johtamisen kulmakivi, ja niitä on pidettävä esillä jatkuvasti. Arvot vaativat jatkuvaa vahvistamista, ja esimiesten tulee kertoa, miten ne näkyvät käytännön työssä. On osattava sanoa, mitkä ovat arvomme, miten ne näkyvät käytännön työssä, miten arvot palvelevat toimintaa ja mitä hyötyä on niiden toteuttamisessa. Tärkeää on viestittää työyhteisössä, miten kukin arvo ilmenee käytännössä ja millaista on arvojen mukainen toiminta. Tulee myös miettiä mahdollisia esteitä arvojen mukaiselle toiminnalle ja miten niitä voidaan ratkaista. Konkretisointi antaa mallin siitä, miten tulee ja miten ei tule toimia. (Juholin 2009, 108.)

Tässä työssä käsitellään Nakkilan kunnan vanhustyön arvoja, jotka ovat laadukkuus, arvostus, yksilöllisyys ja turvallisuus. Learning cafe menetelmällä opinnäytetyöhömmö liittyy vanhustyön eri toimijat pohtivat, miten arvot konkretisoituvat päivittäisessä hoitotyössä.

2.1.1 Laadukkuus

Terveydenhuoltolaissa on säädetty, että terveydenhuollon toiminnan on oltava asianmukaisesti toteutettua ja laadukasta (Terveydenhuoltolaki 30.12.2010/1326, 1 luku 8 §). Ikääntymisen näkeminen ainutkertaisena elämänvaiheena, ikäihmisten erilaisuuden tunnistaminen ja ikääntymiseen liittyvien psyykkisten, sosiaalisten, fyysisten ja kognitiivisten muutosten hallinta on vaikuttavan ja laadukkaan gerontologisen hoitotyön perusta. Perusta luodaan jatkuvan osaamisen kehittämisen avulla. (Voutilainen & Tiikkainen 2008, 44.)

Laadukkaan hoivan tekijöitä ovat asiakasta arvostava, ystävällinen palvelu ja asiakkaiden toiveet huomioon ottava ammattitaitoinen palvelu. Laadukkuutta on masentuneisuuteen puuttuminen, merkityksellisyyden ja toimijuuden edistäminen sekä luotettavuus, rehellisyys ja asiakkaan puhtaudesta huolehtiva hoito. (Voutilainen & Tiikkainen 2008, 82.) Ammatillinen osaaminen syntyy opituista tiedoista ja taidoista, koke-

muksesta, asenteista sekä ihmissuhteista. Jokaisen oma persoona sekä tavat tehdä asioita ja toimia yhteisön jäsenenä ovat yhä tärkeämpiä tekijöitä laadukkaassa hoivatyössä. (Kelo ym. 2015, 279-280.) Hoitajan taidot vastavuoroiseen vaikutussuhteeseen koetaan merkittäväksi laadukkaassa hoivatyössä; tapa puhutella, kohdistaa katse, myönteiset eleet ja kehonliikkeet sekä kosketus luovat hoitajasta kuvan, että hän on aidosti läsnä ja kykenevä antamaan laadukasta hoitoa (Räsänen 2018, 109-110).

Marja Vaarama, sosiaalityön ja sosiaalipalveluiden vaikuttavuuden professori, on käsitellyt vaikuttavuutta ikäihmisten palveluissa GeroMetron vaikuttavuusseminaarissa 21.10.2015. Laadukkuus voidaan hänen mukaansa jakaa asiakkaan laatuun, ammatilliseen laatuun ja johtamisen laatuun. Asiakkaan laadun arvioinnin näkökulmia ovat tarpeet, odotukset ja voimavarat. Prosessien näkökulmasta nämä laadut näkyvät muun muassa asiakkaan kohtelussa, osallistamisessa ja vuorovaikutuksessa asiakkaan kanssa. Näiden prosessien vaikuttavuus ilmenee tyytyväisyytenä elämään, ongelmien lieventymiseen. (Vaarama 2015.)

Vaaraman mukaan ammatillinen laatu kattaa ammattitaidon, motivaation, laatuksiterit, arvioinnin ja dokumentoinnin välineet. Ammatilliseen laatuun liittyy asiakkaiden tarpeiden ja voimavarojen arviointi, tavoitteellisuus, tiimityö, ystävällisyys, kirjaamiskäytäntö ja jatkuvuus. Näiden laatuksiterien vaikuttavuus näkyy ammatillisten kriteerien täytymisenä, hoidon kliinisinä ja psykososiaalisina tuloksina sekä asiakkaan ongelmien lieventymisenä tai ratkaisuna. (Vaarama 2015.)

Johtamisen laatua Vaaraman mukaan voidaan etsiä työn organisoinnissa, johtamistyylissä, resursseissa, laillisuudessa, verkostoissa ja toimintaa ohjaavassa missiossa. Johtamisen laatu näkyy resurssien käytössä, konfliktien ratkaisuisissa, kehittämisessä ja kehittymisessä. Johtamisen laadun tulokset ovat näkyvissä oikein kohdentuvissa ja vaikuttavissa palveluissa, oikeudenmukaisessa ja järkevässä työnjaossa sekä hyvinvovassa työyhteisössä. (Vaarama 2015.)

Porre (2012) on pro gradussaan tutkinut vanhusten kokemaa hoidon laatua vanhainkodissa sekä henkilökunnan ja omaisten välisen yhteistyön vaikutusta hoidon laatuun. Tutkimuksen mukaan vanhuksat kokivat henkilökunnan ammattitaitoiseksi ja kohtelunsa ystävälliseksi. Henkilökunnan vaihtuvuudesta vanhuksat eivät pitäneet. Tilanne oli

hankala, jos omahoitaja vaihtui usein. Omahoitajaansa eivät kaikki vanhukset tienneet. Vanhukset kaipasivat vanhainkodissa ulkoilua, seuraa, ulkoilua sekä omaisten vierailuja. Omaiset kaipasivat hoitajilta enemmän aikaa. Omaiset olivat arkoja itse ottamaan hoitajiin kontaktia. Tutkimustuloksena oli, että henkilökunnan tulisi ottaa aktiivisempi rooli kommunikoinnissa. Omaiset olivat tyytymättömiä huonoon tiedottamiseen ja vanhusten turhiin siirtoihin osastolta toiselle. Omaiset kaipasivat enemmän vanhusten aktivointia. (Porre 2012.)

2.1.2 Arvostus

Ikääntyminen on kiinnostava ja arvokas vaihe elämässä, minkä tulisi myös näkyä asennoitumisessa ikääntyneisiin (Kelo ym. 2015, 279). Ihminen kokee vanhetessaan olevansa monin tavoin haavoittuvaisempi ja kokee sen vuoksi ihmisarvonsa olevan uhatuna. Ihmisarvon kuuluu kuitenkin olla sama kaikilla ihmisillä, joten hoitohenkilökunnalla tulee olla ymmärrystä, eläytymiskykyä ja taitoa kohdata sekä oma että toisen haavoittuvaisuus. (Sarvimäki, Heimonen, Petäjä-Leinonen 2010, 42.)

Lehdon (2014) amk-opinnäytetyössä selvitettiin kyselytutkimuksen avulla arvostuskäsitteen kautta suomalaisessa yhteiskunnassa vallitsevia ilmentymiä 75 vuotta täyttäneiden (n=96) näkökulmasta. Tutkimuksesta kävi ilmi, että vanhuuden arvostaminen on suomalaisessa yhteiskunnassa heikolla tasolla eikä ikäihmisten tasa-arvoinen kohtelu käytännössä toteudu riittävän hyvin. Kulttuurissamme on selkeää vanhuuden pelkoa ja vanhuus nähdään passiivisena, avuttomana ja hyödyttömänä elämänvaiheena. (Lehto 2014.)

Lehto keräsi opinnäytetyössään ideoita, miten vanhusten arvostamista voitaisiin Suomessa lisätä. Lehto sai tulokseksi paljon tärkeitä kehittämiskohteita. Esiin nousseita asioita olivat vanhuspalvelulain noudattaminen, tasa-arvoisuus, sairauksien ennaltaehkäisy, hoitajamitoituksen nostaminen, lähipalveluiden säilyttäminen ja yksinäisyyden vähentäminen. (Lehto 2014.)

Hoitotyön tutkimussäätiön raportissa (2015, 9-10) hoitotyöntekijät (n=290) olivat sitä mieltä kyselytutkimuksessa, että arvostavaan hoitoon kuuluu ihmisarvon säilyttäminen ja iäkkään kunnioitus riippumatta hänen kunnostaan. Arvostava ja kunnioittava hoito on vas-

taajien mielestä ihmisarvon säilyttämistä elämän loppuun asti. Konkreettinen arvostus näkyy iäkkään ja hoitajan välisessä kommunikoinnissa. Vanhus tulee kohdata ihmisenä ja häntä tulee kuunnella. (Hoitotyön tutkimussäätiö www-sivut.)

2.1.3 Yksilöllisyys

Yksilöllisyys on ihmisen valintojen kunnioittamista. Yksilöllisyys on vastaamista ihmisen tarpeisiin, jotta hän voi kokea etujensa tulleen valvotuiksi. Yksilöllisyys on koskemattomuuden kunnioittamista ja ihmisen huomioonottamista yksilöllisesti. (Koivukoski & Palomäki 2009, 21.) Hoito rakentuu laatukriteerien ja ohjeistojen pohjalta, mutta tärkeää on toimijan sisäistynyt ymmärrys siitä, mikä on olennaista hoidon eri vaiheissa ja miksi se on olennaista. On ymmärrettävä perustehtävän tärkeys ja osattava soveltaa sitä potilaan yksilöllisen tilanteen mukaan. (Mattila 2010, 39.)

Jokaisella ihmisellä on loukkaamaton, ainutkertainen ihmisarvo, jonka kunnioittaminen tarkoittaa sitä, että ikääntyneen näkemykset otetaan huomioon ja häntä kohdellaan ainutkertaisena yksilönä. Keskeistä on olla tietoinen ikäihmisen yksilöllisistä tarpeista. (Voutilainen & Tiikkainen 2008, 87.)

Hoitotyön tutkimussäätiön raportin (2015) mukaan, hoitotyöntekijät (n=290) toivoivat kyselytutkimuksessa yksilöllisyyden toteutuvan heidän hoidossaan, jos he tarvitsisivat muiden apua ikääntyttyään. Yksilöllisyys ilmeni hoitohenkilökunnan mielestä siten, että vastanneiden omia tapoja, arvoja, vaateista, elämänrytmiä ja päivärytmiä kunnioitettaisiin. Yksilöllisyys näkyisi siinä, että ikääntyttyään heillä olisi mahdollisuus valita omanlainen elämäntapa silloinkin, kun se ei ehkä olisi kovin ”terveellinen”. (Hoitotyön tutkimussäätiö 2015, 9.)

Suhonen, Stolt, Puro ja Leino-Kilpi (2011) ovat tehneet tutkimuksen, jossa kysyttiin hoitajien (n=147) näkemyksiä yksilöllisyyden huomioimisesta vanhusten hoidossa. Tulosten mukaan hoitajat huomioivat potilaiden yksilölliset elämäntilanteet ja suorittivat kliinisen hoidon yksilöllisesti potilaan toiveet huomioiden. Hoitajat kuitenkin kokivat, että voisivat vielä aktiivisemmin rohkaista potilaan perheitä osallistumaan hoitoon. (Suhonen, Stolt, Puro & Leino-Kilpi 2011.)

Hoitokäytännöistä viidessä eri maassa tehdyssä tutkimuksessa (Suhonen ym. 2011) selvitettiin käsityksiä yksilöllisestä hoidosta. Tutkimusmaina olivat Kypros, Kreikka, Unkari, Tšekki ja Suomi. Tutkimukseen osallistui sairaanhoitajia (n=960) ja potilaita (n=1315) 97 eri yksikössä vuoden 2009 aikana. Tulokseksi saatiin, että Suomessa ja Kyproksella potilaiden arviot yksilöllisestä hoidosta olivat yhtenevät sairaanhoitajien kanssa. Muiden maiden suuriin eroihin saattoi vaikuttaa koulutuksen sisältö, hoitotyön organisointi sekä ideologiasta ja yksilöllisistä hoito- ja terveydenhoitomenetelmistä sekä niihin liittyvistä arvoista. (Suhonen ym. 2011, 1155 – 1167.)

2.1.4 Turvallisuus

Turvallisuus koostuu monesta tekijästä, kuten itsemääräämisoikeudesta ja asuinympäristöstä, mutta siihen voi liittyä myös perusoikeuksien rajoituksia jonkun muun oikeuden suojelemiseksi (Vanhustyön keskusliitto 2019). Turvallisuutta voi luoda myös teknologian kehittyminen, jolloin yhteydenpito hoitohenkilökuntaan helpottuu turvapu-
helimien ja turvarannekkeiden avulla. Turvallisuuden tunteeseen vaikuttavat myönteisesti oman elämän hallinta, merkityksellinen tekeminen, erilaiset vaikutusmahdollisuudet ja kokemus yhteisöllisyydestä. (Turvallinen elämä ikääntyneille 2018, 17 ,31.)

Hoitotyö perustuu potilasturvallisuuteen, josta säädetään sosiaali- ja terveystieteiden asetuksessa. Jokaisen hoitoyksikön on laadittava suunnitelma sen toteuttamisesta. (Asetus laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta laadittavasta suunnitelmasta 1 §.) Potilasturvallisuuteen kuuluvat sekä hoidon- että lääkehoidon turvallisuus ja lisäksi myös laitteiden käyttöön liittyvä laiteturvallisuus. (Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos 2020.)

Suurin osa työyksikön potilasvahinkotapauksista ja hoitovirheistä johtuu esimerkiksi puuttuvista vahinkoseurantajärjestelmistä, tiedonkulun katkoksista ja yksikön vajaa-
miehityksestä. Virheet eivät yleensä johdu yksittäisistä työntekijöistä vaan resursointiin liittyvistä epäkohdista, ja huonosti suunnitelluista järjestelmistä ja prosesseista. Vaaratilanteita ja virheitä sattuu herkästi silloin, kun työntekijät vaihtuvat tai hoitopaikka vaihtuu. (Launis 2007, 130-131.)

Hoitosuhteen ja hoitoyhteisön turvallisuus on kaksijakoinen. Keskeisiä kysymyksiä ovat hoitavan henkilön turvallisuuden lisäksi potilasturvallisuus ja sitä vaarantavat tekijät. Turvallisuus on hoitajan ja hoidettavan moraalinen oikeus. Hoitoyhteisön turvallisuus on mitä suurimmassa määrin eettinen kysymys. (Launis, 2007, 127.) Laissa on määrätty, että pitkäaikaista huolenpitoa ja hoitoa ja turvaavat sosiaali- ja terveystalvet on toteutettava niin, että iäkäs henkilö voi kokea elämänsä arvokkaaksi, merkitykselliseksi ja turvalliseksi (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvetuista 28.12.2012/980, 3 luku 14 §).

Ikääntyvien merkitys arjen turvallisuuden kysymyksissä on kasvamassa jatkuvasti. Suomi on Euroopan nopeimmin vanheneva maa, ja on ennustettu, että vuonna 2030 noin joka neljäs suomalainen on yli 65-vuotias. Väestörakenteen muutos aiheuttaa uudenlaisia vaatimuksia ikääntyneiden turvallisuudelle, sillä tapaturmien, onnettomuuksien, rikosten sekä muiden turvallisuusongelmien seuraukset ovat usein vakavampia ikääntyneille kuin nuoremmalle väestölle. Esimerkiksi iäkkäiden turvallisen liikkumisen tukeminen on suuri yhteiskunnallinen kysymys. (Sosiaali- ja terveystalvetministeriö, 2020.)

Boström, Ernsth-Bravell, Lundgren ja Björklund (2013) ovat Ruotsissa Jönköpingin yliopistossa tehneet kyselytutkimuksen, jossa tutkittiin, mitkä tekijät ovat lisänneet vanhusten turvallisuuden tunnetta. Vastauksia kerättiin kotona asuvilta (n=350) sekä hoitokodeissa (n=145) asuvilta ikäihmisiltä. Vastausten perusteella tuloksena oli, että turvallisuuden tunnetta lisäävät pysyvät vuorovaikutussuhteet ja hallinnan tunne. Sen sijaan turvallisuusranneke ei lisännyt turvallisuuden tunnetta. (Boström, Ernsth-Bravell, Lundgren & Björklund 2013.)

2.2 Perehdyttäminen

Perehdytys on tiedon soveltamista ja uuden oppimista. Organisaation täytyy perehdyttävän lisäksi vastaanottaa uutta tietoa, muokata omia toimintatapojaan ja sopeutua uuden työntekijän mukanaan tuomaan muutokseen. (Eklund 2018, 25.) Perehdyttämisen avulla henkilö saadaan osaksi työyhteisöä ja hän oppii omat työtehtävänsä. Perehdyttämisen keskeisin tavoite on saada työntekijä tuntemaan itsensä tärkeäksi osaksi

työyhteisössä. Perehdytys ei koske ainoastaan uusia työntekijöitä, sillä perehdytystä tarvitaan myös silloin, jos henkilön työnkuva työpaikalla muuttuu. Perehdytykseen osallistuu koko työyhteisö. Perehdytyksen laatua voi arvioida perehtyjän oman kokemuksen kautta. (Kupias & Peltola 2019, 214-215.)

Työturvallisuuslaissa (738/2002, 2 luku 14 §) on määritelty, että yrityksillä on oltava perehdyttämisohjelma, jolla työntekijä perehdytetään muun muassa riittävästi itse työhön, vallitseviin työolosuhteisiin, työvälineisiin sekä niiden oikeaan käyttöön ja turvallisiin työtapoihin. (Työturvallisuuslaki, 2 luku 14 §.) Kun perehdyttämisohjelma on perusteellisesti laadittu, sen käyttöönotto on helpompaa ja siitä muodostuu yleinen toimintatapa. Hyvin suunniteltua perehdyttämisohjelmaa on helppo päivittää tarvittaessa. (Joki 2018, 111-114.)

Perehdyttämisprosessi on yksilöllinen jokaisella työpaikalla. Perehdyttämisessä pitää huomioida, että se on keino johtaa organisaatiota kohti tavoitteita ja sen on oltava linjassa organisaation strategian kanssa. Lisäksi on huomioitava, että jokainen perehdytettävä on erilainen. Toimiva perehdytys tukee uuden työntekijän ja organisaation keskinäistä vuorovaikutusta. Perehdytyksen eri osapuolten tulee tutustua toisiinsa riittävästi, jotta he pystyvät ymmärtämään toisiaan ja työskentelemään yhdessä tehokkaasti. (Eklund 2018, 26-27.)

Kunnilla on velvollisuus järjestämisvastuunsa nojalla huolehtia henkilöstön riittävästä määrästä, palveluiden laadusta ja osaamisesta. Työnantajilla kuten yksityisillä palveluntuottajilla ja kunnilla on vastuu oman toimintansa osalta varmistaa henkilöstönsä osaaminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö, laatusuositus 2020-2023, 55.)

Hartikaisen (2016) väitöskirja käsittelee suomalaisten hoitajien ja maahanmuuttajahoitajien perehdyttämistä. Tutkimuksessa kuvattiin ja kehitettiin perehdytysohjelma maahanmuuttajahoitajien perehdyttämiseksi. Ohjelma sovellettiin käytäntöön ja arvioitiin sen toimivuutta käytännössä. Ohjelman arviointivaiheessa arvioitiin johtoryhmän (n=5), osastonhoitajien (n=8), maahanmuuttajahoitajien (n=4) ja suomalaisten hoitajien (n=8) kokemuksia ohjelman tuomista muutoksista maahanmuuttajahoitajien työtehtävien hallintaan ja toimintatapoihin. Aineistoa hankittiin yksilö-, ryhmä- ja tee-

mahaastatteluilla. Tulosten mukaan maahanmuuttajahoitajien perehdyttämistä korostavan toimintamallin kehittäminen on tärkeää turvallisen ja hyvän hoidon takaamiseksi. Maahanmuuttajahoitajien perehdytyksen myötä potilasturvallisuus lisääntyi ja työ sujui tehokkaammin. Perehdyttämisen ansiosta maahanmuuttajahoitajien tietopohja ja ymmärrys hoitamisesta, organisaatiosta ja kulttuurista lisääntyi. Tämä näkyi itsenäisyyden ja itsevarmuuden lisääntymisenä. (Hartikainen 2016.)

Hyvässä työyhteisössä luodaan yrityksen tavoitteet kaikkien tietoon ja otetaan henkilö mukana suunnittelemaan, miten tavoitteet voidaan saavuttaa. Avoimella ilmapiirillä ja vuorovaikutuksella kannustetaan työntekijöitä niin yksilöinä kuin ryhmänäkin. (Joki 2018, 124.) Järjestetty ja suunnitelmallinen perehdytys viestii, että työyhteisössä arvostetaan siellä tehtävää työtä ja työntekijöitä. Se kertoo työnantajan ja työyhteisön ammattitaidosta. Se kertoo myös vastuullisuudesta ja antaa viitteitä siitä, että työyhteisössä on moni muukin asia toteutettu hyvin. Perehdytys toimii myös kilpailuvalttina yhä kiristyvässä työvoimatilanteessa. Uuden työntekijän vastaanottaminen työyhteisöön mittaa myös työyhteisön kypsyyttä ja kollegiaalisuutta. (Sairaanhoitajat www-sivut.)

Herttuala ja Kivelä (2017) ovat amk-opinnäytetyönään tehneet kirjallisuuskatsauksen aiheesta, mitä on sairaanhoitajan perehdytys ja mitä menetelmiä käytetään perehdytyksessä. Keskeisiä tuloksia kirjallisuuskatsauksessa olivat perehdytyksen vaikuttavuus sairaanhoitajan työhön, työssä viihtymiseen, työhön sitoutumiseen, ammatillisuuteen sekä sairaanhoitajan ammatin vetovoimaisuuteen tulevaisuudessa. Tuloksena oli, että perehdytyksessä olennaista on esimiesten tuki, riittävät resurssit ja oppimista kannustava ja edistävä ilmapiiri työyhteisössä. Herttualan ja Kivelän mukaan perehdytyksen menetelmiä on kehitettävä, sillä työssäoppimisen merkitys on kasvanut. (Herttuala & Kivelä 2017.) Kirjallisuuskatsauksen mukaan, perehdytys lisää tasa-arvoa ja vuorovaikutusta eri ammattiryhmien välillä, mikä osaltaan parantaa työyhteisön ilmapiiriä ja potilasturvallisuutta. (Herttuala & Kivelä 2017, 24.)

3 PROJEKTIN MENETELMÄT

Tässä opinnäytetyössä käytetään menetelminä learning cafeta sekä työn tilaajan toivomuksesta PowerPoint -esitystä. Learning cafe -tilaisuudet järjestetään neljä kertaa.

3.1 Learning cafe

Learning cafe eli suomalaisittain oppimiskahvila on yksi tapa ideoida ja oppia yhdessä. Se on keskusteluun, tiedon luomiseen ja siirtämiseen tarkoitettu yhteistoimintamenetelmä, joka toimii parhaiten noin 12 hengen tai suuremmissa ryhmissä. Oppimiskahvila menetelmänä on yksinkertainen ja sen tarkoituksena on keskittyä joidenkin kysymysten pohdintoihin ja löytää ratkaisuja ja oivalluksia. (Innokylä 2017.) Tavoitteena learning cafessa on saada mahdollisimman monta näkökulmaa ja ideaa aiheeseen (Työelämävalmennus www-sivut). Learning cafessa kuunteleminen on lahja, joka annetaan toisille. Kuuntelun laadukkuus on mahdollisesti yksi tärkeimpiä tekijöitä, kun pohditaan Cafén menestystä. Rohkaistaan ihmisiä kuuntelemaan myös asioita, joita ei sanota ääneen. (theWorldcafe.com.)

Menetelmässä päätarkoituksena on keskustella yhdessä ryhmän kanssa, tuoda julki omia näkemyksiä selitysten avulla ja löytää yhteinen ymmärrys. Menetelmän avulla voidaan opettaa yhteisten ratkaisujen tekemistä. Toisten näkemyksiä voi kommentoida ja kyseenalaistaa, mutta tärkeitä on myös konsensukseen pyrkiminen eli ryhmän yhteisen mielipiteen löytäminen. Menetelmässä jakaannutaan pienryhmiin ja pöytäkunnittain pohditaan käsiteltävinä olevia asioita. Pöytiin on jaettu muistiinpanovälineitä kirjaamista varten. Yksi henkilö pöytäkunnasta toimii ryhmän kirjurina, joka kirjaa ylös ryhmässä esiin nousseita ajatuksia. (Innokylä 2017.)

Learning cafen vetäjät antavat ohjeet siitä, mikä on tilaisuuden tavoite ja miten siinä toimitaan. Oppimiskahvilan keskustelun käynnistämiseksi vetäjät voivat antaa ryhmälle jonkin virikkeen tai esimerkkikysymyksen. Tilaisuuden alkuun voi myös tehdä yhteisen alustuksen. Keskustelua pöydissä on tarkoitus käydä kuuntelemalla, kertomalla omia mielipiteitä ja kommentoimalla. Tärkeää olisi saada jokaisen osallistujan

mielipide kuuluviin. Keskustelun jälkeen (noin 15-30 minuuttia aihetta kohden) vaihdetaan pöytää tai aihetta ja jatketaan keskustelua. Vaihdot riippuvat aikataulusta, asioiden määrästä ja ryhmien koosta. Kun kaikki asiat on käsitelty, vetäjät esittelevät lopputuloksen osallistujille. (Innokylä 2017.) Ideointimenetelmillä tuotetut mielipiteet ja ajatukset on hyvä kirjata ylös koulutuksen jälkeen ja lähettää ne osallistujille. Näin heillä on mahdollisuus palata yhdessä tuotettuihin näkökulmiin ja ideoihin tarpeen vaatiessa. (Työelämävalmennus [www-sivut](http://www.sivut.fi).)

Hallapuro ja Patamäki (2016) ovat amk-opinnäytetyössään selvittäneet muun muassa sitä, miten learning cafe menetelmä sopii asiakkaiden näkemysten kartoittamiseen työ- ja valmennuskeskuksen työtoiminnasta ja kehittämistarpeista. Kerätyn palautteen mukaan vastaajat (n=9) pitivät menetelmää mukavana ja mielekkäänä. Osallistujat olivat tyytyväisiä, että heidän mielipiteitään kuunneltiin. (Hallapuro & Patamäki 2016, 42.)

Ronkaisen (2015) amk-opinnäytetyössä järjestettiin palvelukodin työntekijöille työhyvinvointia käsittelevä toimintapäivä. Ronkainen käytti toimintapäivässä learning cafe -menetelmää. Menetelmä toimi ja eteni suunnitelman mukaisesti. Osallistujat olivat sitä mieltä, että oppimiskahvila oli tapahtumana mieleinen. Ronkainen sai osallistujilta palautetta, että oli hyödyllistä kuulla työkavereiden näkemyksiä ja pohtia yhdessä asioita, joita ei muuten tulisi pohtineeksi. (Ronkainen 2015, 26.)

Rosti (2019) on tehnyt amk-opinnäytetyössään kyselytutkimuksen (n=8) siitä, miten voidaan vaikuttaa työntekijöiden sitoutuneisuuteen ja viihtyvyyteen. Kysely- ja haastattelututkimuksen avulla selvisi, että työntekijöiden pysyvyyteen vaikuttaa eniten johdon asenne työntekijöitä kohtaan. Työntekijöitä tulee arvostaa, heitä tulee kuunnella ja heidän täytyy saada osallistua toiminnan kehittämiseen. (Rosti 2019, 54.) Työyhteisössä tarvitaan arvotilaa ja aikaa yhteiselle pohdinnalle. Jokaisen oman näkökulman esittäminen on tärkeämpää kuin oikeassa oleminen, sillä moniammatillisessa tiimissä ei voi olla yksin oikeassa, mutta jokaisella voi olla merkityksellinen näkemys lopputuloksen kannalta. (Mattila 2010, 114.)

Suutarin (2019) artikkelissa kuvataan Ruotsissa aluesairaalan sydänosastolla tehtyä pilottikokeilua, joka toteutettiin learning cafe -menetelmällä. Menetelmään osallistui sydämen eteisvärinää sairastavia potilaita sekä moniammatillinen työryhmä. Monet

potilaat tunsivat turvattomuuden tunnetta siitä, miten selviytyvät sairautensa kanssa. Tarkoituksena oli kokoontumisilla lisätä potilaiden turvallisuuden tunnetta. Tilaisuuksia järjestettiin neljä, kestoltaan kaksi ja puoli tuntia. Learning cafe tilaisuuksista saadut kokemukset olivat positiivisia sekä potilaiden että työntekijöiden mielestä. Mielekkääksi ryhmissä koettiin se, että tilaisuuksissa voitiin jakaa kokemuksia ja jakaa tietoja. (Suutari 2019, 1247.)

3.2 PowerPoint-esitys

PowerPointilla tarkoitetaan esitysgrafiikkaohjelmalla tehtyä esitystä, jota näytetään dataprojektorin tai muun vastaavan kautta. Kun on tarkasteltu esitysgrafiikkaohjelmien käyttöä, voidaan puhua PowerPoint-kulttuurista, joka on huomattavan samanlainen riippumatta siitä, missä päin maailmaa ollaan. Opetuksessa aiemmin käytössä olleet kalvot on ”digitalisoitu” ja siirretty PowerPointin -menetelmään. Esitysgrafiikan käytöllä pyritään havainnollistamaan sekä abstrakteja että teoreettisia käsitteitä. Tavoitteena on lisätä viestin houkuttelevuutta, kiinnostavuutta ja ymmärrettävyyttä. Näihin seikkoihin voidaan vaikuttaa sisältöelementeillä, joita ovat muun muassa taustat, fontit, värit, kuvitukset ja sisällön sommittelu. (Metropolia 2019.) PowerPoint -esityksen tarkoituksena on tuottaa esitys, johon on selkeästi lyhyillä lauseilla tuotu esille asian ydinsisältö (Iivari 2018).

Väreillä on olennainen osa diaesityksissä. Värien tehtävä on korostaa asioita. Väreillä voidaan myös luokitella, erotella, yhdistää ja ryhmitellä asioita. Taustaväri on osa diojen värimaailmaa, mutta taustavärin olisi hyvä olla mahdollisimman huomaamaton. Taustassa ei saisi olla itse asian kanssa kilpailevia elementtejä. Värien käytöllä dioissa on esteettinen vaikutuksensa, mutta ne myös tehostavat viestiä. (Metropolia 2019.)

Diojen fonttivalinnoilla vaikutetaan katsojan muodostamaan vaikutelmaan. Esitysgrafiikkaan soveltuu yleensä parhaiten visuaalisesti pelkistetty ja yksinkertainen fontti. Yhdessä esityksessä riittää kaksi eri fonttikokoa. PowerPoint -esityksissä sisällön sommittelulla voidaan vaikuttaa siihen, kuinka selkeä esitys on. Myös esityksiin huolella valitut kuvat auttavat katsojaa. Kuvat voivat helpottaa sisällön ymmärtämistä ja rikastuttaa mielikuvia, joita syntyy esityksen pohjalta. Kuvista asiat voivat selvitä yhdellä

silmäyksellä, kun tekstin lukeminen vie aikaa. (Metropolia 2019.) Esityksessä voidaan käyttää myös animointia, joilla luodaan huomiota herättäviä efektejä (Iivari 2018).

4 PROJEKTIN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Nakkilan vanhustyön johtajan mukaan (henkilökohtainen tiedonanto 17.10.2019) Nakkilan kunnan kuntastrategiaa ja perehdytystä ollaan päivittämässä. Opinnäytetyömme tarkoituksena on järjestää neljä learning cafe -tilaisuutta. Tilaisuudet järjestämme yhteistyössä Nakkilan kunnan vanhuspalveluiden kanssa. Tilaisuuksiin kutsutaan vanhustyön eri toimijoita. Kutsut learning cafeisiin lähetetään vanhustyön työntekijöille, vanhusten omaisille sekä vanhusneuvoston jäsenille. Osallistujat kokoontuvat arvojen merkitystä ja niiden toteutumista vanhustyössä. Learning cafe tilaisuuksissa käsitellään Nakkilan vanhustyön arvoja, joita ovat laadukkuus, arvostus, yksilöllisyys ja turvallisuus (henkilökohtainen tiedonanto 17.10.2019.) Tarkoitus on osallistaa keskustelijoita tuottamaan ideoita ja näkemyksiä siitä, miten toimimalla ja minkälaisilla valinnoilla arvot saadaan konkreettisesti näkyviksi arjen työssä.

Opinnäytetyömme tavoitteena on learning cafesta saadun aineiston pohjalta kehittää perehdytystä laatimalla yhteenveto saadusta materiaalista. Aineistosta tiivistetyn yhteenvedon avulla on mahdollista avata arvojen merkitystä konkreettisesti vanhustyössä. Oppimistavoitteenamme on osata suunnitella, toteuttaa ja arvioida projektimme learning cafe -tilaisuudet. Tavoitteena on myös kehittyä learning cafeita ohjaimalla vuorovaikutustilanteissa.

5 PROJEKTIN SUUNNITTELU

Projektin suunnitteluvaiheessa luodaan edellytyksiä onnistuneelle projektille (Ruuska 2012, 175). Projektin suunnitteluvaihe tulee toteuttaa hyvin ja käyttää siihen riittävästi aikaa. Ennen varsinaista suunnitelmaa tehty selvitys projektin tarpeesta helpottaa itse

suunnitelman tekoa. Suunnitelmasta tulee löytyä projektin tausta, lähtökohdat ja tavoitteet, mahdolliset yhteistyökumppanit, kohderyhmä, toimenpiteet, organisaatio, budjetti sekä tuotokset. Myös alustavat suunnitelmat projektin arvioinnista ja viestinnästä tulee näkyä. Suunnitteluvaiheeseen kuuluu lisäksi mahdollisten riskien kartoitus sekä riskianalyysin tekeminen. Projektisuunnitelman teossa tavoitteiden määrää tulee miettiä ja saada ne mitattavaan muotoon, sillä silloin projektin tulosten arviointi on helpompaa. (Kuikka, Utriainen, Virkkunen 2012, 12.)

Laissa on määrätty, että palvelujen riittävyyden ja laadun arvioimiseksi kunnan on kerättävä säännöllisesti palautetta palveluja käyttäviltä, heidän läheisiltään, omaisiltaan ja kunnan henkilöstöltä (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvueluista 980/2012, 2 luku 6 §). Projektimme lähtökohdanna on koota vanhusten omaisia ja kunnan henkilöstöä pohtimaan muun muassa vanhustalvueluiden laatua.

5.1 Toimeksiantaja ja kohderyhmä

Hankkeen ja projektin toteuttajan sopimuksellinen asiakas on taho, jonka toimesta projekti toteutetaan. Hankkeen hyödynsaajia kutsutaan myös hankkeen asiakkaiksi, vaikka heihin ei ole sopimuksellista suhdetta. Hyödynsaajia ovat tahot, joille hankkeen tai projektin hyödyt on tarkoitettu. Hyödynsaajia voidaan määritellä kahdella tasolla. Välittömät hyödynsaajat ovat henkilöitä tai ryhmiä, joille projektissa tuotettu ratkaisumalli, tieto tai menetelmä on suoraan tarkoitettu. Välittömistä hyödynsaajista voidaan käyttää myös termiä välitön kohderyhmä. (Silfverberg 2007, 146-148.)

Lopulliset hyödynsaajat ovat tahoja, joille pyritään kohdentamaan projektin positiiviset pitkän ajan vaikutukset. Lopullisista hyödynsaajista voidaan käyttää termiä kohderyhmä. Hyödynsaajia voidaan tarkastella aktiivisena toimijaryhmänä, jonka intressit ja tarpeet ovat hankkeen lähtökohtana. Hankkeessa voi hyödynsaajien lisäksi olla mukana useita muitakin sidosryhmiä ja osapuolia. (Silfverberg 2007, 148.)

Toimeksiantajamme on Nakkilan kunnan vanhustyön johtaja, jonka alaisuuteen kuuluvat palvelukeskus Hyppinki intervalliosastoinen, palvelutalo Keinustooli sekä kotihoiton palvelut ja sen asiakkaat. Keski-Satakunnassa sijaitseva Nakkila on pieni, noin 5300 asukkaan kunta, joka kuuluu monen vanhenevan kunnan joukkoon Suomessa. Tilastokeskuksen tietojen mukaan Nakkilassa syntyvyys laskee, mutta yli 75-vuotiaiden määrä kasvaa vuoteen 2033 asti, jolloin asukasmäärän kasvu pysähtyy ja tasoittuu. (Nakkilan www - sivut 2020.)

Nakkilassa vanhuspalvelut on jaettu avopalveluihin ja ympärivuorokautiseen hoitoon. Ympärivuorokautiseen hoitoon kuuluvat tehostettu palveluasuminen ja laitoshoido sekä kunnan omilla yksiköissä että yksityisillä. Tehostettu palveluasuminen tarkoittaa asiakkaille asumismuotoa, johon sisältyvät ympärivuorokautiset hoito- ja huolenpito-palvelut sekä täysihoitoateriat. Hoidon ja hoivan tarkoituksena on, että asukas kokee elämänsä turvalliseksi, merkitykselliseksi ja arvokkaaksi, ja saa asua samassa yksikössä elämänsä loppuun. Myös saattohoito on osa tehostettua palveluasumista. Tehostetun palveluasumisen paikkoja on Hyppingissä 22 ja Keinustoolissa 24. (Nakkilan www - sivut 2020.)

Opinnäytetyömme kohderyhmänä ovat Nakkilan kunnan tehostetuissa palveluasumisyksiköissä asuvat vanhukset (n=46). Opinnäytetyönämme järjestettäviin learning cafe -tilaisuuksiin osallistuu vanhusten omaisia, vanhusneuvoston jäseniä sekä kunnan vanhustyössä työskenteleviä työntekijöitä. Työntekijöihin kuuluu sekä sairaanhoitajia että lähihoitajia, yhteensä 70 työntekijää. Vanhusneuvostoon kuuluu seitsemän ikäihmistä erilaisista järjestöistä ja vanhusten omaisista kootussa omaisraadissa on noin 20 jäsentä. Learning cafe järjestetään neljä kertaa ja jokaiseen tapahtumaan on tarkoitus saada 20 osallistujaa.

5.2 Resurssit ja riskianalyysi

Projektissa resurssisuunnittelu on vuorovaikutteinen prosessi. Resurssisuunnittelun tavoitteita ovat realistisen aikataulun luominen ja sen toteutuminen, ajan ja työn määrän jakaminen tasaisesti sekä kustannusten hallinta. (Pelin 2011, 143, 145.) Projektissa on tärkeää saada käyttöön tarvittavat resurssit aikataulun mukaan, jolloin se varmistaa

projektin valmistumisen ajallaan. Resursseja voivat olla esimerkiksi ihmiset, koneet, tarvikkeet tai toimitilat. Hyvälle resurssisuunnitelmalle on ominaista, että jokaiseen tehtävään on nimetty vastuuhenkilö. Olisi hyvä kiinnittää huomiota riittävästi myös projektin valmisteluun tarvittaviin resursseihin, jotta myös projektin käyttöönotolle ja tulosten hyödyntämiselle jäisi aikaa. (Mäntyneva 2016, 53-56.)

Opinnäytetyöntekijöinä on kaksi hoitotyön koulutusohjelman opiskelijaa. Projektin lopussa tehtävään yhteenvetoon saamme tarvittaessa apua graafiselta suunnittelijalta. Opinnäytetyömme resursseihin varattu aika on 400 tuntia opiskelijaa kohden. Opinnäytetyöhön liittyvät matkakulut Rauma-Nakkila välillä opiskelijat kustantavat itse. Learning cafe -tapahtumien materiaaleihin olemme laskeneet kuluvaan rahaa noin 70 euroa. Materiaaleihin kuuluvat t-paidat, kangaskassit, kansiot ja makeiset. Learning cafeissa käytössä olevat tilat saamme Nakkilan kunnalta käyttöömmek. Tilaisuuksia pidämme Nakkilan kunnantalolla sekä palvelutalo Keinustoolissa. Opinnäytetyön tilaaja vastaa kutsujen lähettämisestä osallistujille ja hoitaa myös kahvitarjoilujen kulut.

Jokaisessa projektissa on omat riskinsä. Isoja riskialueita voivat olla esimerkiksi aika-tila, rahoitus ja budjetin pitävyys, projektin tilaaja tai epäselvät roolit/vastuut. Riittäväällä ennakkoinnilla voidaan kuitenkin isoa osaa niistä välttää. Jos mahdollista, voi käyttää kokemustietoa aiemmista projekteista tai hyödyntää erillisiä tarkistuslistoja ja yrittää niiden kautta hahmottaa mahdollisten riskien vakavuus ja ilmenemisriski. (Mäntyneva 2016, 135 – 137.)

Riskien arvioinnissa olemme käyttäneet SWOT-analyysia (Liite 1) suunnitellessamme Learning cafe -tapahtumia. SWOT-analyysi on arviointimenetelmä, joka on tunnettu strategisessa suunnittelussa. Tämän analyysin avulla voidaan määrittellä henkilön tai liiketoiminnan asemaa suhteessa itseensä ja ulkopuolelle. Menetelmän avulla voidaan määrittellä vahvuudet (strengths), heikkoudet (weaknesses), mahdollisuudet (opportunities) ja uhat (threats) (Odeal www - sivut.)

Vahvuudet lähtevät arvioista, mikä on hyvää, mikä onnistuu varmasti ja mitkä ovat omat vahvuudet. Heikkouksia pohdittaessa tulee miettiä asioita, jotka estävät suunnitelman toteutumisen. Mahdollisuuksia haetaan liikeidean tai projektin ulkopuolelta ja mietitään yhteiskunnallista taloudellista kehitystä, kiinnostuvuutta ja miten toiminta

voi vahvistaa myönteistä kehitystä. Uhkia arvioitaessa nähdään lähitulevaisuuden ongelmia ja asioita, joita tulisi välttää. Uhkia tulee myös seurata, jotta voidaan minimoida negatiiviset vaikutukset. (Odeal www - sivut.)

Riskeinä projektimme onnistumiselle koemme sairaustapaukset. Toisen sairastuessa jäisi tapahtuman ohjaaminen kokonaan yhden vetäjän varaan. Riskinä koemme sen, että mikäli osallistujia on vain vähän, tilaisuuksista kerättävä materiaali jää vähäiseksi. Riskeinä koemme myös, osaammeko aikatauluttaa learning cafe -tilaisuudet ja motiivoida keskustelijoita aktiiviseen osallistumiseen.

5.3 Aikataulu

Opinnäytetyön suunnittelun aloitimme Satakunnan ammattikorkeakoulussa syksyllä 2019 (Liite 8). Otimme yhteyttä Nakkilan vanhustyön johtajaan opinnäytetyön aiheeseen liittyen ja pidimme yhdessä palaverin lokakuussa 2019. Palaverissa sovimme opinnäytetyömme aiheesta. Opinnäytetyön projektisuunnitelman aloitimme tammi-kuussa 2020. Puhelinkeskustelussa 10.1.2020 sovimme opinnäytetyömme tilaajan kanssa, että pidämme suunnittelupalaverin 7.2.2020. Suunnittelupalaverissa vanhustyön johtajan kanssa sovimme tapahtumien järjestelyistä; kutsujen lähettämisestä, tilaisuuksien aikatauluista, paikoista ja tarjoiluista.

Suunnittelupalaverissa päätimme, että learning cafe- tilaisuuksia järjestetään neljä. Sovimme, että 31.3. ja 1.4.2020 molempina päivinä kokoontuu kaksi ryhmää. Tilaisuuksista saamistamme materiaaleista vanhustyön johtaja ja esimiesten tiimi koostavat alustavan yhteenvedon. Tästä yhteenvedosta opinnäytetyöntekijät tekevät kesän 2020 aikana lopullisen materiaalin eli perehdytyksessä käytettävän PowerPoint -esityksen. Syksyllä 2020 esittelemme valmiin yhteenvedon.

Learning cafe -tilaisuuksien suunnittelun, toteuttamisen ja materiaalin keräämisen jälkeen teemme PowerPoint -esityksen Nakkilan vanhustyöhön tilaajan toivomuksesta. Esitys tehdään osaksi Nakkilan vanhustyön perehdytystä. PowerPoint -esityksessä ovat esillä Nakkilan vanhustyön arvot ja kirjaamme saamistamme aineistosta niiden

merkityksen. Nostamme esiin tärkeimpinä pidetyt ajatukset siitä, mitä kukin arvo pitää sisällään.

5.4 Arviointisuunnitelma

Arvioinnilla tarkoitetaan tehtävän kustannusten, koon, resurssien, sekä keston määrittämistä ja laskemista. Arviointia on myös tehtävä projektin kuluessa eikä vain alussa. Jokaisella arviointikerralla on projektia arvioitava senhetkisen kokemuksen ja parhaan tietämyksen mukaisesti. (Pelin 2011, 114.) Arviointimuodot voidaan jakaa ulkopuoliseen ja itsearviointiin. Arviointiaineisto voi olla objektiivista (tilastot) tai subjektiivista (haastattelut, kyselyt) tai molemmat yhdessä. Tärkeintä on, että saadaan projektin merkityksestä mahdollisimman luotettava käsitys. (Paasivaara, Suhonen & Nikkilä 2008, 141.)

Jokaisen learning cafe -tapahtuman jälkeen käymme tilaisuuden vetäjinä läpi ja pohdimme, mikä meni hyvin, missä voisimme parantaa ja minkä voisimme tehdä toisin. Arvioimme tekijöinä myös tavoitteiden saavuttamista, omaa projektiosaamistamme ja sen kehittymistä. Learning cafe -tilaisuuksien jälkeen pyydämme osallistujilta palautetta järjestetyistä tapahtumista ja niiden onnistumisesta. Arvioinnissa käytämme kyselylomaketta. (Liite 3.)

Työn tilaaja on alusta lähtien ollut projektissa mukana arvioimassa työn etenemistä, lopullisen raportin valmistumista sekä opinnäytetyön lopputulosta. Palautetta tilaajalta pyydämme mahdollisuuksien mukaan suullisesti ja kirjallisesti koko projektin ajan. Lopullinen arviointi kirjataan työn lopussa olevan oman otsakkeen alle.

5.5 Projektin eettiset näkökulmat

Ennen opinnäytetyön aloittamista tehdään toimeksiantajan ja ammattikorkeakouluopiskelijan välillä opinnäytetyösopimus, jossa sovitaan keskeisistä pelisäännöistä liittyen opinnäytetyöhön. Sopimuksessa sovitaan muun muassa aiheesta, aikataulusta, tausta-aineistosta ja sen käyttöoikeuksista, salassa pidettävästä aineistosta ja opinnäytetyön julkisuudesta (Arene [www-sivut](http://www.sivu.com) 2019, 6).

Jos tutkimuksen kohteena on organisaatio, sen edustajat tai toiminta, niin hyvän tutkimustavan mukaista on pyytää tutkimuslupa organisaatiolta. Luvan myöntämisen edellytykset ja lupakäytännöt vaihtelevat eri organisaatioissa. Tarvittavista luvista sovitaan opinnäytetyösopimusta tehdessä. Vaikka organisaatio myöntää tutkimusluvan, kukin tutkittava päättää itse osallistumisestansa tutkimukseen, haastatteluun tai kyselyyn itse henkilökohtaisesti. (Arene www-sivut 2019, 8.)

Osallistujien yksityisyyden suojan toteutumiseksi tulee kiinnittää huomiota henkilötietojen käsittelyyn opinnäytetyöprosessissa. Osallistujien informointi opinnäytetyöprosessista ja suostuminen sen osallistumiseen tulee selvittää. Kaikki julkaistava tieto, joka kerätään opinnäytetyön tilaisuuksista, anonymisoidaan. (Arene www-sivut 2019, 7.)

Tekemisemme ei saa loukata ihmisarvoa eikä ihmisryhmän tai kenenkään ihmisen moraalista arvoa. Olemme myös sosiaalisesti vastuussa, että tieteellistä tietoa käytetään eettisten vaatimusten mukaan. Kollegiaalinen arvostus näkyy tekijöiden suhtautumisena toisiinsa arvostavasti eikä vähättelevästi. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 211-212.)

Learning cafe -tilaisuuksien alussa kerromme osallistujille, keitä olemme ja miksi järjestämme tilaisuuden. Kerromme myös, mihin käytämme materiaalia, jota keräämme tilaisuudessa. Tilaisuuden lopussa jakamaamme palautekyselyyn jokainen osallistuja vastaa nimettömänä.

5.6 Tapahtumien ja materiaalin suunnittelu

Suunnitelmallisuus on projektissa keskeinen asia. Suunnittelu ja jatkuva ohjaus toteutuksessa varmistavat projektille asetettujen tavoitteiden toteutumisen. Suunnitteluvaiheessa laaditaan tarkka projektisuunnitelma yhdessä avainhenkilöiden kanssa. Projektin toiminnalliset määrittelyt ja tavoitteet puretaan työsuunnitelmaksi ja resursoidaan tehtävät. Suunnitelma kertoo, miten projektin tavoitteet on tarkoitus saavuttaa eli mitä, miten ja milloin tehdään ja kuka tekee. (Pelin 2011, 81.) Tapahtumien suunnittelussa

käytämme apuna the World Cafe -sivustoa, jossa on learning cafe -tilaisuuden isännöintiin hyviä neuvoja.

Aluksi tapahtumaan määritellään konteksti, jossa kiinnitetään huomio syyhyn, miksi ollaan tuomassa ihmisiä yhteen ja mitä halutaan saavuttaa. Tarkoituksen ja tapaamisen syyn tietäminen mahdollistaa harkitsemaan ja valitsemaan tärkeimmät elementit päämäärien suhteen: esimerkiksi kenen tulisi ottaa osaa keskusteluun, mitkä teemat ja kysymykset ovat olennaisimpia, minkälaiset tiedonkeruutavat ovat hyödyllisimpiä, ja niin edelleen. (theWorldcafe.com.)

Tapahtumiin kutsumme vanhustyön eri toimijoita learning cafe -tilaisuuksiin keskustelemaan vanhustyön arvoista. Opinnäytetyön tilaajan kanssa haluamme saada mielipiteitä eri näkökulmista mitä vanhustyön arvot pitävät sisällään. Pidämme neljä tilaisuutta ja kutsumme niihin vanhuspalveluissa toimivia hoitotyöntekijöitä, vanhusten omaisia sekä vanhusneuvoston jäseniä. Sovimme päivämäärät ja kutsut lähetetään osallistujille.

Teemme learning cafe -tilasta viihtyisän, turvallisen ja houkuttelevan. Café-järjestäjät ympäri maailman painottavat vieraanvaraisen tilan voimaa ja tärkeyttä – sellaisen, joka tuntuu turvalliselta ja kutsuvalta (theWorldcafe.com). Asettelemme neljä pöytää pieniksi ryhmiksi, pöydille kukkia, kynttilöitä sekä makeisia. Tilaamme itsellemme turkoosin väriset paidat, joissa on suunnittelemaamme logo. Kansiot ja kynät ovat turkooseja ja valkoisia sekä kaikki käyttämämme paperinen materiaali on logolla varustettu. Materiaaleja kuljetamme suunnittelemissamme kangaskaseissa. Näin saamme tilaisuuksista visuaalisesti yhteensopivia.

Tilaisuuden alussa on kahvitarjoilu ja kahvia voi nauttia samalla, kun esittelemme itsemme ja kerromme, miksi olemme osallistujat kutsuneet koolle. Annamme ohjeet, miten learning cafessa toimitaan ja mitä aiheita käsitellään. Jaamme osallistujat sopivan kokoisiin ryhmiin, noin neljästä viiteen henkilöön. Pidämme ryhmät pieninä, jotta kaikkien olisi mahdollisimman helppoa osallistua keskusteluun. Jokaiseen pöytään jaamme tarvittavat materiaalit. Teemme tilaisuuksiin neljä kansiota (Liite 2), kullekin käsiteltävänä olevalle arvolle omansa. Kansioon liitämme muutaman kysymyksen ja

avainsanan arvoon liittyen, jotta tapahtumaan osallistuvilla olisi helppoa päästä keskustelussa alkuun. Käymme läpi aikataulun ja varmistamme, että kaikki ovat ohjeemme ymmärtäneet.

Teemme tilaisuuksien järjestelyistä työnjaon ja sovimme etukäteen, miten ohjaamme osallistujia learning cafe -tilaisuuksissa. Molemmilla on omat vastualueet, mutta päättämme kuitenkin toimia joustavasti tilanteen mukaan. Sovimme, että toinen huolehtii keskustelujen aikataulusta ja toinen siitä, että pöydissä on vireillä keskustelua koko ajan. Mikäli osallistujia on vähän, toinen ohjaajista voi osallistua keskusteluun ryhmän jäsenenä. Ohjaamme tarvittaessa osallistujia ja teemme lisäkysymyksiä. Kuuntelemme ja annamme aikaa puheenvuoroille. Vaihdamme aihetta sopivassa välissä, ettemme keskeytä puhetta.

Teemaan liittyen olemme suunnitelleet arvoista logon, jota voimme käyttää opinnäytetyömme materiaaleissa. Logossa on kirjoitettuna arvot laadukkuus, arvostus, yksilöllisyys ja turvallisuus helminauhan ympäröimänä. Logon suunnittelimme itse ja toteutuksessa saimme apua graafiselta suunnittelijalta, joka käytti logon tekemisessä Illustrator-ohjelmaa. Logon väriksi valikoitui sininen, sillä ”Sininen kuvaa luottamusta, rauhaa, turvallisuutta ja järjestystä” (Ylikarjula 2014, 39, 54).

Tapahtuman materiaaleihin kuuluvat tilaamamme sinisen väriset paidat, joissa on suunnittelemamme logo. Käytämme niitä learning cafe -tilaisuuksissa, jotta erotomme tilaisuuden vetäjinä. Kansiot ja kynät ovat sinisiä ja valkoisia sekä kaikki käyttämämme paperinen materiaali on logolla varustettu. Materiaaleja kuljetamme suunnittelemissamme kangaskasseissa. Teemme tilaisuuksiin neljä kansiota (Liite 2), kullekin käsiteltävänä olevalle arvolle omansa. Pöydissä kiertävät kansioit ja niihin ryhmän kirjuri kirjaa keskustelussa syntyneet ajatukset ja mielipiteet. Kansioon liitämme muuttaman kysymyksen ja avainsanan arvoon liittyen, jotta tapahtumaan osallistuvilla olisi helppoa päästä keskustelussa alkuun.

Kun kaikki arvot ovat käsitelty pöydissä, käymme niitä yhdessä lyhyesti läpi. Tilaisuuden lopussa jaamme osallistujille kyselylomakkeen (Liite 3), jossa pyydämme palautetta tilaisuudesta. Kiitämme osallistujia ja kerromme, että tulemme esittelemään tekemäämme lopullista yhteenvetoa tilaisuudesta.

Ohjaajina käymme kehityskeskustelua jokaisen tapahtuman jälkeen ja arvioimme tilaisuuden kulkua ja onnistumistamme siinä.

6 PROJEKTIN TOTEUTUS

Projektin tulokset luodaan työskentelyvaiheessa. Kun projektisuunnitelma on valmis ja resurssit ovat kunnossa, toteutus pääsee alkamaan. Toteutusvaiheen aikana kaikki roolit ovat tärkeitä ja projektia on pidettävä tavoitteiden suunnassa. Toteuttamisvaiheessa on tärkeää ylläpitää henkilöstön motivaatiota ja hyvää ilmapiiriä. Toteutusvaiheessa projektia on usein organisoitava uudelleen ja tehdä projektista arviointia. Arviointia verrataan projektisuunnitelmaan, jolloin voidaan todeta, onko toiminta oikeasuuntaista ja aikaista. (Paasivaara ym. 2008, 132.)

6.1 Tapahtumien toteutus

Opinnäytetyön tilaaja huolehti kutsujen lähettämisestä osallistujille ja ohjeisti yksiköiden esimiehiä palvelutalo Keinustoolin ja palvelukeskus Hyppingin työvuorolistojen suunnittelussa. Koronapandemian vuoksi tapahtumia ei kuitenkaan voitu maaliskuussa turvallisesti järjestää, joten kaikki learning cafet peruttiin ja aikataulu jäi avoimeksi. Kevään hyödynsimme etsimällä opinnäytetyöhömmme materiaalia. Teimme myös valmiiksi learning cafe -tilaisuuksissa tarvittavat paperit ja kansiot, joissa näkyi suunnittelemamme logo. Lisäsimme kansioihin myöhemmin oikeat päivämäärät.

Pandemiatilanteen rauhoituttua saimme sovituksi vanhustyön johtajan kanssa uudet ajat kesään 2020, vaikka tiettyjä rajoituksia oli edelleen voimassa; kahvitarjoilu kiellettiin, joten tarjoilu muuttui makeisiin ja virvokkeisiin ja turvavälien oli pysyttävä riittävinä. Ensimmäinen tilaisuus oli 9.6.2020 Palvelutalo Keinustoolin työntekijöille palvelutalon terassilla ja toinen tilaisuus samana päivänä vanhusneuvoston jäsenille

kunnantalon valtuustosalissa. Kolmas tilaisuus oli 26.6.2020 Palvelukeskus Hyppingin työntekijöille Loviisa salissa ja viimeinen learning cafe oli vanhusten omaisille 7.8.2020 kunnantalon valtuustosalissa.

Learning cafe -tilaisuudet järjestettiin yhtä lukuun ottamatta sisätiloissa. Ulkona pidettyyn tilaisuuteen varauduimme varmistamalla, että tila on sääoloista riippumaton. Ensimmäisessä tilaisuudessa paikalla oli yhdeksän työntekijää, toisessa tilaisuudessa kahdeksan vanhusneuvoston jäsentä, kolmannessa kuusi työntekijää ja neljännessä viisi omaisraadin jäsentä.

Ensimmäisen learning cafen pidimme Palvelutalo Keinustoolin työntekijöille ulkoterrassilla 9.6.2020 klo 13.30. Olimme sopineet alkamisajan niin, että paikalla oli sekä aamu- että iltavuorolaisia. Myös vapaapäivää viettävät olivat tervetulleita. Vähän ennen tilaisuuden alkua saimme tiedon, että kunnan puolesta luvattu kahvitarjoilu oli peruttu koronarajoitusten vuoksi. Tarjolla oli siis vain makeisia ja virvokkeita. Asettelimme pöydät valmiiksi ja varmistimme mahdollisuuden päästä istumaan varjoon, koska päivä oli todella helteinen. Tilaisuuden aluksi toivotimme osallistujat tervetulleiksi ja esittelimme itsemme. Päällämme oli suunnittelemamme paidat, joihin oli painettu käsiteltävänä olevat arvot sekä omat nimemme. Kerroimme opinnäytetyöstämme, sen tarkoituksesta ja learning cafe -menetelmästä. Sen jälkeen jaoimme osallistujat kahteen ryhmään. Toinen meistä toimi kirjurina, näin saimme ryhmistä samankokoiset. Toinen puolestaan huolehti, että ajallisesti pysyimme aikataulussa ja vaihtoi sen mukaan ryhmien arvokansioita (Liite 2). Samalla hän tarvittaessa avusti keskustelun alkua. Yhtä arvoa käsiteltiin 15 – 20 minuuttia, jonka jälkeen kansiota vaihdettiin. Viimeisen kansion jälkeen jaoimme osallistujille kyselykaavakkeet (Liite 3). Lopuksi luimme osallistujille ryhmien muistiinpanoja, jonka jälkeen kiitimme osallistujia. Kerroimme osallistujille, että tulisimme esittelemään heille valmiin opinnäytetyömme yhteenvedon. Tilaisuuden jälkeen arvioimme tapahtumaa ja pohdimme, missä onnistuimme ja mitä jatkossa voisimme tehdä toisin.

Toinen learning cafe pidettiin samana päivänä kuin ensimmäinen. Osallistujina olivat vanhusneuvoston jäsenet. Olimme sopineet alkamisajaksi kello 16.00 Nakkilan kunnantalon valtuustosalissa, jossa vanhusneuvostolla oli oma kokous ennen tilaisuuden alkua. Paikalla oli myös vanhusneuvoston kokousta johtanut palveluneuvoja, joka

myös esitteli meidät vanhusneuvoston jäsenille. Kerrotuamme itsestämme vielä hieman lisää sekä opinnäytetyöstä ja learning cafe -menetelmästä jaoimme heidät kahteen ryhmään. Ryhmät siirtyivät eri puolelle salia. Molemmat ryhmät valitsivat kirjurin, minkä jälkeen pääsimme aloittamaan. Toinen meistä piti jälleen huolta, että ajallisesti cafe eteni suunnitellusti ja toinen meistä kiersi kuuntelemassa ryhmien ajatuksia ja tarvittaessa osallistui keskusteluun, mikäli alku tuntui hankalalta. Viimeisen arvokansion jälkeen jaoimme osallistujille kyselykaavakkeet (Liite 3). Lupasimme tulla esittelemään heille opinnäytetyömme lopputuloksen (Liite 4) sen valmistuttua, joten yhteenvedoa arvokeskusteluista ei pidetty. Kiitimme osallistujia heidän antamistaan mielipiteistä ja saimme suullisesti hyvää palautetta opinnäytetyömme aiheesta ja sen merkityksestä. Tilaisuuden aikana oli tarjolla makeisia sekä virvokkeita. Learning cafe päättyi suunnitellun aikataulun mukaisesti. Tilaisuuden jälkeen pohdimme vielä onnistumistamme vetäjinä.

Kolmas learning cafe järjestettiin Palvelukeskus Hyppingin työntekijöille. Alkamisaika oli sovittu niin, että sekä aamu- että iltavuorolaisten oli mahdollista osallistua työajan puitteissa. Tilaisuus alkoi kello 13.30 Loviisa salissa. Tarjolle asetelimme makeisia ja virvokkeita. Esiteltyämme itsemme, opinnäytetyömme aiheen sekä learning cafe -menetelmän jaoimme heidät kahteen ryhmään. Ryhmiin valittiin kirjurit ja jaoimme arvokansiot (Liite 2). Toinen meistä huolehti ajallisesti tilaisuuden etenemisestä. Lopuksi jaoimme kyselykaavakkeet (Liite 3) ja kävimme vielä lyhyesti läpi heidän ajatuksiaan tilaisuudesta sekä käsittelemistämme arvoista.

Neljäs learning cafe pidettiin vasta elokuun alkupuolella, koska ajattelimme, että kesäaikaan omaisraadin jäseniä olisi hankalampi saada paikalle lomien vuoksi. Osallistujamäärä jäi siltikin vähäiseksi, mutta saimme heiltä kuitenkin hyvää materiaalia. Laitoimme pöytiin tarjolle makeisia sekä virvokkeita. Sytytimme myös kynttilöitä luomaan tilaisuuteen rauhallisen tunnelman. Learning cafen alussa vanhustyön johtaja oli alustamassa tilaisuutta ja kertoi omaisille vanhustyön arvoista, minkä jälkeen hän poistui arvokeskustelun ajaksi. Esittäydyimme tilaisuuden vetäjinä ja kerroimme opinnäytetyön aiheesta, aikataulusta ja sen valmistumisesta. Kerroimme myös learning cafen idean, vaikkakin toteutimme tämän viimeisen hieman soveltaen. Kävimme keskustelua arvo kerrallaan yhtenä ryhmänä toisen meistä ollessa kirjurina. Toinen huolehti

ajankulusta ja aiheenvaihdosta. Lopuksi jaoin kyselykaavakkeet (Liite 3) osallistujille. Vanhustyön johtaja palasi vielä keskustelemaan meidän ja omaisraadin kanssa aikaan saaduista muistiinpanoista ja vastaili samalla huolestuneiden omaisten kyselyihin vanhusten hyvinvoinnista.



6.2 Perehdytysmateriaalin laadinta

Tämän opinnäytetyön tuotoksena on kirjallinen materiaali, jonka olemme keränneet learning cafe -menetelmän avulla. Palautimme arvokeskusteluista saamamme kirjalliset muistiinpanot vanhustyön johtajalle, joka kävi niitä läpi yhdessä esimiestiimin kanssa. Esimiestiimin yhteenvedon (Liite 7) perusteella teimme PowerPoint -esityksen opinnäytetyömme tilaajalle, joka hyödyntää esitystä perehdytyksessä. PowerPoint -esitys on tehty myös Pdf- muodossa, josta se on helppo tulostaa perehdytettävälle. Tulostettavaan versioon voi etukäteen lisätä perehdytettävän nimen tervetuloitotuksen alle.

Jokaisesta arvosta teimme A4-kokoisen sivun. Sivuuun keräsimme mielestämme tärkeimmät arvoon liittyvät tekstit ja ajatukset. Materiaalia oli paljon, joten jouduimme sisältöä karsimaan. Jokainen mielipide ja ajatus oli tärkeä, mutta emme halunneet liikaa tekstiä esitykseen. Kun olimme valinneet sopivat tekstit arvoihin, lisäsimme sivuun kuvat.

Yhteenvetomme kuvat ovat peräisin freepik.com -kuvapalvelusta. Freepik -palvelusta löytyy sekä maksullisia että ilmaisia kuvia. Fontiksi esitykseemme valikoitui craftylover, jonka voi ladata ilmaiseksi dafont.comista.

7 PROJEKTIN ARVIOINTI

Arvioinnilla tarkoitetaan projektin onnistumisen selvittämistä. Arviointi on arvottamista eli arvon antamista. Arvioinnin tarkoituksena on herätellä projektiin osallistuneet huomaamaan projektin toiminnan solmukohdat ja kohdat, joissa on onnistuttu. Arvioinnin avulla saadaan selville arvokasta tietoa projektin toteutumisesta, hyvistä puolista ja ongelmista. Projektin arviointi ajoittuu usein projektin toteuttamis- tai päättämisvaiheeseen. (Paasivaara ym. 2008, 140.)

Projektin loppuraporttiin kuvataan projektin tavoitteet, toiminta ja tulokset. Toteutunut toimintaa verrataan projektisuunnitelmaan ja pohditaan, löytyykö niistä eroavaisuuksia. Loppuraportissa pohditaan myös saavutettujen tulosten hyödyntämistä. (Paasivaara ym. 2008, 138.)

Arviointimuodot voidaan jakaa ulkopuoliseen arviointiin ja itsearviointiin. Arviointiaineisto voi olla objektiivista (tilastot) tai subjektiivista (haastattelut, kyselyt) tai niiden yhdistelmä. Tärkeää on, että projektin merkityksestä saadaan mahdollisimman luotettava käsitys. Itsearvioinnilla tarkoitetaan projektiin osallistuneiden itse toteuttamaa toimintansa kriittistä arviointia. Itsearviointi tapahtuu parhaimmillaan toteuttamis- ja päättämisvaiheessa. Ulkopuolista arviointia käytetään projektissa silloin, kun halutaan puolueeton näkemys. Ulkoisen arvioinnin avulla voidaan löytää sellaisia heikkouksia tai vahvuuksia, joita projektissa työskentelevät eivät ole kyenneet näkemään. (Paasivaara ym. 2008, 141.)

7.1 Projektin etenemisen arviointi

Aloittaessamme opinnäytetyötä ja käydessämme alustavia keskusteluja työn tilaajan kanssa yhteydenpito oli sujuvaa. Sovimme asioista ja tapaamisista sekä WhatsApp ryhmän kautta että sähköpostitse. Yhteydenpito myös ohjaavaan opettajaan sujui hyvin. Opinnäytetyön tekijöiden yhteistyö onnistui odotetusti. Pidimme yhteyttä puhelimitse sekä tapasimme useita kertoja raportin kirjoittamisen merkeissä, jotta valmiin opinnäytetyön teksti olisi yhdenmukaista ja sisällöltään selkeää.

Työn etenemiseen vaikutti hidastavasti ainoastaan COVID-19 epidemia, joka siirsi learning cafe -aikataulua eteenpäin ja vaikutti myös näkyvästi omaisraadin osallistujamäärään. Pystyimme kuitenkin kirjoittamaan teoriaosuutta odotellessamme epidemiatilanteen rauhoittumista.

Opinnäytetyön suunnitelmassa arvioitu raportin valmistumisaika oli vuoden 2020 loppuun mennessä ja tässä aikataulussa pyrimme koko ajan pysymään. Työn tilaajalla ei ollut aluksi varsinaista toivetta valmistumisen ajankohdalle, mutta kunnassa tapahtuvien muutoksien vuoksi suunnittelemamme aikataulu oli heillekin sopiva. Opinnäytetyömme yhteyshenkilö Nakkilan kunnassa vaihtui nimellisesti työn etenemisen aikana, kun vanhustyön johtajan tilalle valittiin viransijainen.

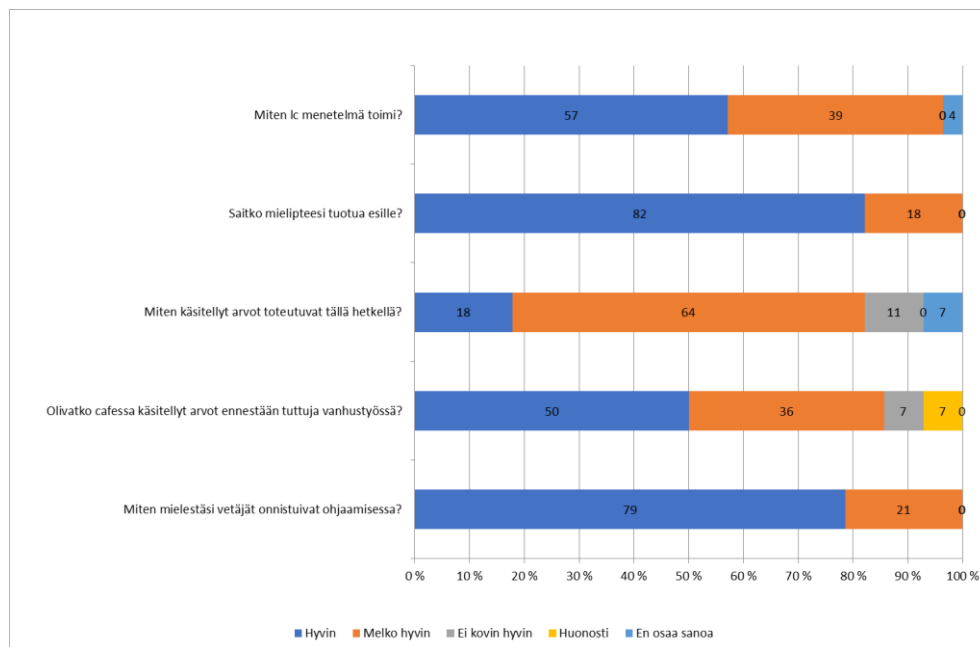
7.2 Projektin tavoitteiden saavuttamisen arviointi

Tavoitteenamme oli saada learning cafe -menetelmän avulla keskustelua ja pohdintaa sekä saada esille ajatuksia vanhustyön arvoista kerätäksemme totuudenmukaista perehdytysmateriaalia. Onnistuimme saamaan osallistujat miettimään, mitä arvot tarkoittavat käytännön hoitotyössä. Toivoimme ja saimme erilaisista näkökulmista mielipiteitä niistä asioista, joita koetaan tärkeiksi. Tilaisuuksissa syntyi hyvää pohdiskelevaa keskustelua ja oli tärkeää, että saimme mukaan tilaisuuksiimme sekä työntekijöitä, omaisia ja vanhusneuvoston jäseniä. Saimme järjestetyksi kaikki suunnittelemamme learning cafet ja kerätyksi niistä paljon materiaalia, joten pystyimme tavoitteen mukaisesti kokoamaan jokaisesta arvosta esille nousseet keskeiset asiat.

7.3 Tapahtumien ja tuotoksen ulkoinen arviointi

Ulkoista arviointia learning cafe -tapahtumissa mittasimme kyselyllä, jonka jaoimme osallistujille tilaisuuksien lopussa. Kyselyssä oli viisi kysymystä. Pyysimme palautetta learning cafeista menetelmänä ja siitä, miten se toimi osallistujien mielestä. Kysyimme myös, miten hyvin osallistujat tunsivat vanhustyön arvoja ja toteutuvatko ne heidän mielestään tällä hetkellä vanhustyössä. Osallistujat saivat myös arvioida ohjauksen onnistumista learning cafeissa. Vastaukset on koottu taulukkoon (Taulukko 1). Kyselyyn vastasi 28 osallistujaa.

Taulukko 1. Learning cafe -tilaisuuksista saadut palautteet.



Suurin osa osallistujista oli sitä mieltä, että he saivat hyvin tuotua esille mielipiteensä ja yli puolet vastaajista koki learning cafe -menetelmän toimineen hyvin. Vastaajista 64 % oli sitä mieltä, että vanhustyön arvot toteutuvat melko hyvin tällä hetkellä ja puolelle vastaajista vanhustyön arvot olivat tuttuja ennestään. Ohjauksesta 79 % totesi, että se onnistui hyvin.

Projektimme tilaajalta saimme yhteenvedosta palautetta sähköpostitse, että olimme hienosti saaneet jalostettua materiaalia, jota keräsimme learning cafeista. Palautteessa oli mainittu, että yhteenvetomme toimii mainiosti sekä dioina että tulostettavana versiona. Saimme myös kiitosta siitä, että tekemämme materiaali on monikäyttöinen siitä

voi tulostaa esimerkiksi taulun seinälle. Saimme kiitosta tilaajalta myös luovuudesta järjestää tilaisuudet huolimatta pandemian aiheuttamasta vaikeasta tilanteesta.

Tilaajan palautteessa oli ehdotus, että tekemässämme PowerPointissa olisi ollut vielä yksi dia. Diassa olisi kerrottu, miten ja missä materiaali dioihin on kerätty, ja ketkä ovat tehneet materiaaleista yhteenvedon. Aikomuksena onkin, että teemme PowerPoint -esityksen, jossa kerromme järjestämistämme learning cafe -tilaisuuksista ja käymme sen esittämässä työn tilaajalle sekä learning cafeisiin osallistuneille.

7.4 Tapahtumien ja tuotoksen itsearviointi

Ensimmäisen learning cafe -tilaisuuden pidimme palvelutalo Keinustoolissa, sillä se on toisen opinnäytetyöntekijän työpaikka. Ajattelimme, että tilaisuuden vetäminen olisi helpompaa tutuille työkavereille ja pääsisimme hyvin ohjaamisen alkuun. Tapahtuma olikin leppoisa ja tunnelma mukava, sillä ulkona terassilla oli hyvin tilaa ja osallistujat olivat innokkaasti mukana. Huomasimme nopeasti, että osasimme yhdessä hoitaa tilaisuuden niin, että täydensimme toinen toistemme ohjausta. Molemmat ottivat luontevasti roolit itselleen ja työt jakaantuivat kuin itsestään.

Työnjako onnistui hyvin, sillä jaoimme tehtävät kummankin vahvuuksien ja mielenkiinnon mukaan. Toinen tekijöistä on järjestelmällinen ja tarkka ja toinen keskittyi enemmän visuaaliseen puoleen. Tilaisuuksien kulusta sovimme karkean työnjaon, mutta päätimme mennä myös tilanteen mukaan ja luotimme siihen, että pystymme tarvittaessa improvisoimaan ja täydentämään tehtävissä toinen toisiamme. Mielestämme onnistuimme ohjaamaan learning cafe -tilaisuudet hyvin saaden osallistujat keskustelemaan ja pysymään aiheessa aikataulun mukaisesti.

Työntekijöitä oli helppo ohjata, sillä heillä oli paljon ajatuksia ja mielipiteitä vanhustyöstä. He myös tunsivat ennestään toisensa, joten heidän osallistumisensa keskusteluun oli luontevaa. Jokaisen learning cafe -tilaisuuden jälkeen me opinnäytetyöntekijät pidimme keskenämme lyhyen palautekeskustelun, jossa mietimme, mikä tilaisuudessa onnistui tai mitä tekisimme toisin. Kun ensimmäinen learning cafe onnistui hyvin, oli helpompaa lähteä suorittamaan seuraavia tapahtumia.

Omaisten ja vanhusneuvoston jäsenille suunnatut learning cafet jännittivät, sillä emme tienneet tarkkaan, kuinka monta osallistujaa tulee paikalle. Emme myöskään tuntisi kaikkia osallistujia. Omaisetkaan eivät kaikki ehkä tuntisi toisiaan, joten meidän vetäjien rooli olisi auttaa keskustelujen avaamisissa. Vetäjiltä oli odotettavissa tilaisuuksissa enemmän esiintymistä ja tilanteiden hallintaa. Keskustelun aloittamisessa meitä auttoivat esimerkkikysymykset, joita olimme jokaisesta käsiteltävänä olevasta arvosta tehneet.

Omaisille suunnatussa learning cafessa olisimme paremmin voineet rajata keskustelua. Aika ajoin osallistujat eksyivät aiheesta ja kertoivat omista kokemuksistaan, jotka eivät varsinaisesti liittyneet aiheeseen. Näissä tilanteissa oli vaikea keskeyttää puhujaa ja johdattaa keskustelu takaisin aiheeseen.

Learning cafe -menetelmä toimi mielestämme erinomaisesti ja saimme sen avulla paljon materiaalia tuotokseemme. Pienissä ryhmissä syntyi keskustelua nopeasti ja saamamme palautteenkin mukaan suuri osa osallistujista oli sitä mieltä, että he saivat hyvin tuotua mielipiteensä esiin. Vetäjinä emme joutuneet juurikaan keskusteluun puuttumaan, vaan osallistujat olivat hyvin aktiivisia. Tärkeä roolimme oli aikatauluttaa keskustelua ja sopivassa kohdassa vaihtaa osallistujille seuraava aihe. Pystyimmekin hyvin rajaamaan tilaisuuksien keston puoleentoista tuntiin, joka oli suunniteltu maksimi aikataululle.

7.5 Oman osaamisen kehittymisen arviointi

Tässä opinnäytetyössämme opimme, mitä projektin käynnistäminen vaatii. Suunnitelimme tapahtumia, aikatauluja, arviointeja, teimme riskien ja resurssien kartoitusta ja suunnitelimme tilaisuuksien ohjauksia. Vaikka jaoimme työtehtäviä vahvuksiemme mukaan, opimme myös paljon uutta ja jouduimme heittäytymään yllättäviinkin tilanteisiin. Opimme paljon ryhmien ohjauksesta, sillä projektimme kokosi yhteen erilaisilla mielipiteillä, erilaisista näkökulmista ja erilaisilla taidoilla varustettuja ihmisiä. Koemme, että saimme ryhmät sitoutumaan tähän mielestämme onnistuneeseen pro-

jektiin, sillä tavoitteemme oli tärkeä ja sen tuoma tulos hyödyttäisi kaikkia siihen osallistuneita. Projektin myötä opimme tiedottamisen ja viestinnän tärkeyden merkityksen. Olimme yhteydessä tilaajan kanssa puhelimitse, sähköpostitse ja viestein. Näin ollen kaikki pysyivät ajan tasalla siitä, missä vaiheessa projektimme etenee.

Projektissa kehityimme ymmärtämään yhteisöllisyyden merkitystä. Omia ajatuksia ja mielipiteitä on hyvä tuoda julki, arvioida omaa toimintaa, hakea yhteistä ymmärrystä työyhteisössä ja tehdä yhteisiä päätöksiä. Työyhteisössä kaikkien tulisi tietää yhteisön arvot, ollaanko niihin sitoutuneita ja miten ne näkyvät meille itselle ja ulkopuolisille.

Olemme opinnäytetyöhömmä liittyy oppineet tekemään tiedonhakuja terveystieteiden tietokannoista ja tieteellisistä julkaisuista. Olemme etsineet aiheeseemme sopivia julkaisuja ja valinneet niistä sopivimmat. Kaikista uusinta tietoa emme aina ole onnistuneet kirjastosta samaan, mutta olemme miettineet, mitkä asiat eivät ole muuttuneet vaan voisimme vanhempiakin julkaisuja käyttää.

Osaamisemme kehittyi huomasti tietokoneen erilaisten ohjelmien käytössä. Yhteenvetoa ja PowerPointia tehdessämme jouduimme opettelemaan paljon uusia asioita ja eteen tuli todella haastavia tilanteita. Saimme hyviä neuvoja graafiselta suunnittelijalta perehdytysmateriaalin visuaaliseen puoleen. Pyysimme ja saimme apua opettajiltamme ja koulumme BYOD asiantuntijoilta. Lopputulokseen olemme todella tyytyväisiä, joten uskomme pystyvämme ottamaan tulevaisuudessakin haasteita vastaan ja pyytää rohkeasti apua.

Opinnäytetyötä tehdessämme opimme paljon arvojen merkityksestä vanhustyössä. Yhteenvetoa tehdessämme huomasimme, kuinka hyvin arvot konkretisoituvat arjen työssä. Arvojen merkitys avautui meille ihan uudella tavalla, vaikka olemme molemmat hoitotyötä tehneet jo pitkään.

7.6 Resurssien ja riskien hallinta

Riskeinä opinnäytetyöllemme arvioimme sairastumisen, osallistujien vähyyden ja motivaation puutteen. Sovimme opinnäytetyötä suunnitellessamme, että mikäli toinen tekijä sairastuisi, toinen hoitaisi yksin learning cafe -tapahtumat. Emme halunneet sairastumisen vuoksi peruuttaa tilaisuuksia, vaan tilaisuudet järjestettäisiin sairastumisesta huolimatta yhden vetäjän voimin. Molempien sairastuttua tilanne olisi tietenkin toinen.

Mikäli osallistujia olisi vain vähän, sovimme että toinen vetäjästä osallistuu ryhmän keskusteluun. Myös molempien vetäjien osallistuminen voisi olla mahdollista. Ajattelimme toimia joustavasti tilanteen mukaan. Osallistujien motivoimiseksi olimme tehneet pöytiin kansiot, joista löytyi avainsanoja ja pohdittaviksi sopivia kysymyksiä valmiiksi. Sovimme, että tarkkailemme, onko ryhmissä keskustelua ja tarvittaessa menemme auttamaan keskustelun etenemisessä tekemällä kysymyksiä ja antamalla uusia näkökulmia osallistujille.

Learning cafeiden aikataulutus oli yksi riskitekijä. Miten onnistuisimme suunnittelemaan tilaisuuden niin, että siinä ehditään käymään kaikki tarvittava läpi. Sovimme, että toinen aikatauluttaa keskustelua koko ajan kellosta ja pitää huolta siitä, että keskustelut eivät pitkity, vaan pysytään hyvin aikataulussa.

8 POHDINTA

Opinnäytetyömme aihe ja menetelmä vahvistui tilaajan, Nakkilan kunnan vanhustyön johtajan kanssa tavatessamme 7.2.2020. Innostuimme aiheesta, sillä olemme itse törmänneet perehdytykseen monta kertaa työvuosiemme aikana ja aina siinä olisi mielestämme ollut parantamisen varaa. Pidimme myös tärkeänä saada aikaan keskustelua asioista, jotka koskevat vanhustyötä ja työpaikan arvoja. Halusimme saada mielipiteitä erilaisista lähtökohdista. Päätimmekin siksi kutsua koolle vanhustyön työntekijöitä,

vanhusten omaisia ja vanhusneuvoston jäseniä pohtimaan arvojen näkymistä hoitotyössä. Tärkeää olisi toki ottaa keskusteluun myös itse ikäihmiset, jotka ovat hoitotyön kohteena. Jouduimme rajaamaan osallistujat tähän opinnäytetyöhön, mutta kehityshaasteena tulevaisuudessa voisi järjestää palvelukodeissa asuville vanhuksille oman learning cafe -tilaisuuden.

Learning cafe menetelmänä toimi mielestämme hyvin. Menetelmää voisi hyödyntää työpaikoilla esimerkiksi siellä ilmenneiden ongelmien ja ristiriitojen ratkaisuihin. Yhdessä asioita pohtimalla löytyy helposti ratkaisuja, kun niitä katsotaan monesta näkökulmasta. Kerran kuukaudessa ongelmien tai ajankohtaisen aiheen käsittelyyn järjestettävä learning cafe voisi olla työyhteisössä miellyttävä tapahtuma.

Tässä opinnäytetyössä mukavaa oli tavata ihmisiä ja saada heidät keskustelemaan tärkeästä aiheesta. Tilaisuuksista välittyi tunne, että myös osallistujat tulivat mielellään osallistumaan ja antamaan mielipiteensä. Ihmisten kuunteleminen on tärkeää ja parhaimmillaan se johtaa asioiden ratkaisuihin ja kehitykseen.

Opinnäytetyön tekemisessä helpoin osa oli toiminnallinen puoli. Tilaisuuksien suunnittelu ja järjestelyt olivat mielenkiintoisia. Opinnäytetyön raportin kirjoittaminen oli meille hankalampaa. Tämä oli tekijöille ensimmäinen opinnäytetyö ja mahdolliseen seuraavaan opinnäytetyöhön osaisimme valmistautua paremmin. Opinnäytetyön suunnitteluvaihe on äärimmäisen tärkeä ja sen tekisimme tulevaisuudessa huolellisemmin ja perusteellisemmin. Suunnitteluvaiheeseen kannattaa todella käyttää aikaa ja perehtyä opinnäytetyöhön liittyvään aineistoon, jota on koulussa tunneilla käyty paljon läpi.

Opinnäytetyömme suunnittelua ja valmistelua helpotti saamamme tuki tilaajalta. Alusta lähtien saimme apua ja kannustusta. Tilaaja järjesti meille tilat käyttöömmek, lähetti kutsut tilaisuuteen ja suunnitteli työvuorolistat niin, että saimme osallistujia vanhustyön työntekijöistä. Kesällä tilaisuuksia oli mukava järjestää, sillä voimme hyödyntää palvelukodin isoa terassia. Terassikukkaset, kaunis luonto ympärillä ja lämmin ilma antoivat mahtavat puitteet tilaisuuksiimme.

Pidämme opinnäytetyömme aihetta tärkeänä ja tarpeellisena. Perehdytys työpaikalla vaatii aika ajoin päivitystä ja tarkastelua. Perehdytystä ei voi koskaan tehdä liian hyvin, siinä löytyy aina parannettavaa. Työpaikan arvoista puhuminen ja niiden syvällisempi pohdiskelu on paikallaan, sillä arvojen merkitystä hoitotyössä ei tule kiireessä paljon pohtineeksi. Laatomassamme yhteenvedossa on kiteytetty se, minkälaisissa hoitotyön toiminnoissa arvot näkyvät ja miten niiden kuuluisi näkyä. Uskomme, että esimerkein arvot tulevat paremmin ymmärretyksi kuin pelkin sanoin.

Opinnäytetyön tekeminen oli miellyttävää, sillä mielestämme meillä tekijöillä on samanlaisia arvoja. Halusimme molemmat tehdä työstä oman sovitun osuutemme. Jaksomme kannustaa toista, kun aina ei olisi jaksanut tai ollut aikaa kirjoittamiseen. Jaoimme töitä aina jaksamisen mukaan ja ymmärsimme toisen haasteita. Olimme kuitenkin sopineet opinnäytetyön valmistuvan joulukuussa 2020 ja siitä tavoitteesta emme luopuneet.

Toivomme, että opinnäytetyömme tilaaja pystyy yhteenvetoamme hyödyntämään perehdytyksessä ja perehdytettävä saa ajatuksia siitä, mitä vanhustyön arvot pitävät sisällään.

LÄHTEET

Ahto, J. Kuronen, K. 2015. Vanhustyön arvojen toteutuminen Kyläkallion hoivakodissa hoitohenkilökunnan arvioimana. AMK-opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 4.12.2020. <https://www.theseus.fi/handle/10024/102482>

Arene www-sivut. Viitattu 7.2.2020. http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/ammattikorkeakoulujen%20opinn%c3%84ytet%c3%96iden%20eettiset%20suositukset%202020.pdf?_t=1578480382

Asetus laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta laadittavasta suunnitelmasta 1.5.2011/341

Boström, M., Ernsth-Bravell, M., Lundgren, D., Björklund, A. 2013. Promoting sense of security in old-age care. https://www.scirp.org/pdf/Health_2013061716180887.pdf

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Grano Oy.

Hallapuro, J. Patamäki, M. ”On tärkeää osallistua, ettei vain ole ylhäältä ohjattua.” AMK-opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 3.12.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/117480/Hallapuro_Jaana_HELSINKI.pdf?sequence=1

Hartikainen, J. 2016. Maahanmuuttajahoitajien perehdyttäminen vanhustenhoitotyössä. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 4.12.2020. https://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-2246-5/

Herttuala, M., Kivelä, P. 2017. Sairaanhoidajan perehdytys hoitotyöhön: Kirjallisuuskatsaus. Metropolia Ammattikorkeakoulu. <https://www.theseus.fi/handle/10024/142245>

Hoitotyön tutkimussäätiö. <https://www.hotus.fi/wp-content/uploads/2019/04/hotusraportti-1-2015.pdf>.

Holmström, T. 2013. Taloudellisuus ja eettisyys julkisen sektorin vanhuspalveluissa. Tampereen yliopisto. Johtamiskorkeakoulu. Viitattu 22.11.2020. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/94698/GRADU-1386230256.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Häkkänen, M. Laine, U. Karvinen, M. 2019. Asenne ratkaisee: vanhuksen kokonaisvaltainen kohtaaminen hoitotyössä. AMK-opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 4.12.2020. <https://www.theseus.fi/handle/10024/168780>

Iivari, M. 2018. Näin teet näyttävän Powerpoint-presentaation. Paperplanes www – sivut. Viitattu 6.12.2020. <https://www.paperplanes.fi/>

Innokylä. 2017. <https://www.innokyla.fi/web/malli2825539>

Joki, M. 2018. Henkilöstö-asiantuntijan käsikirja. Vantaa: Helsingin Kamari Oy.

Juholin, E. 2009. Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä. 2.painos. Helsinki: WSOYpro.

Jäppinen, A-K. 2012. Onnistu yhdessä. Työyhteisön kehittämisen 10 avainta. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kelo, S., Launiemi, H., Takaluoma, M& Tiittanen, H. 2015. Ikääntynyt ihminen ja hoitotyö. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Koivukoski, S. & Palomäki, U. 2009. Hoitotyön tiimikirja. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto ry.

Kuikka, A., Utriainen, J., Virkkunen, A. 2012. Onnistunut projekti. Helsinki: Kopio Niini/ Painopörssi.

Kupias, P. 2008. Kouluttajana kehittyminen.2.painos. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press / Palmenia.

Kupias, P., Peltola R. 2019. Oppiminen työssä. Helsinki: Gaudeamus Oy.

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

Launis, V. 2007. Moniarvoinen terveys. Turku: Areopagus-kustannus.

Lehto, N.2014. Vanhuuden arvostaminen ja suomalaiset vanhuskuvat 75 vuotta täyttäneiden näkökulmasta. AMK-opinnäytetyö. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Viitattu 4.12.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/82156/Lehto_Niina.pdf?sequence=1

Leino-Kilpi, H. Välimäki, M. 2014. Etiikka hoitotyössä. 8.- 9. uud. p. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Matikainen, A., Hahtela, N. & Suutarla, A. 2012. Sairaanhoitajan eettiset pelisäännöt.

Mattila, K-P. 2010. Asiakkaana ihminen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Metropolia, 2019. <https://www.metropolia.fi/fi>

Mäntyneva, M. 2016. Hallittu projekti. Helsingin seudun kauppakamari/ Helsingin kamari Oy ja tekijä.

Nakkilan www – sivut, 2020. Viitattu 17.10.2020. <http://paatokset.nakkila.fi/paatokset/kokous/20202217-2-1.PDF>

Nakkilan www – sivut, 2019. Viitattu 19.10.2020. <https://nakkila.fi/wp-content/uploads/2019/12/Omavalvontasuunnitelma-KEINUSTOOLI-2020.pdf>

Odeal www-sivut. Viitattu 20.10.2020. https://odeal.fi/swot-analyysi/Potilasvahinkolaki_25.7.1986/585_muutoksineen.

Paasivaara, L., Suhonen, M. & Nikkilä, J. 2008. Innostavat projektit. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto ry.

Pelin, R. 2011. Projektihallinnan käsikirja. uud. 7. painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy

Porre, P. 2012. Hoidon laatu vanhainkodissa vanhusten ja omaisten kokemana. Progradu. Tampereen yliopisto. Viitattu 4.12.2020. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-22156>

Ronkainen, R. 2015. Työhyvinvointi ja yhteisöllisyys Partalanmäen palvelukodissa. Opinnäytetyö. Karelia ammattikorkeakoulu. Viitattu 6.12.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/95406/Opinnaytetyo_RiikkaRonkainen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rosti, A. 2019. Yhdessä tekemisen meaningin kasvattaminen. YAMK. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Viitattu 4.12.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019052211211>

Ruuska, K. 2012. Pidä projekti hallinnassa. 7.painos. Talentum Media Oy.

Räsänen, R. 2018. Hyvää elämänlaatua ikääntyneille. Keuruu: Printek.

Sairaanhoitajat www-sivut. <https://sairaanhoitajat.fi/tyohyvinvointi/perusasiat-kuntoon-tyopaikalla/>

Sarvimäki, A., Heimonen, S., Petäjä-Leinonen, A. 2010. Vanhuus ja haavoittuvuus. Edita Prima.

Silfverberg, P. 2007. Ideasta projektiksi. Projektityön käsikirja. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Suhonen, R., Stolt, M., Puro, M., Leino-Kilpi, H. 2011. Individuality in older people's care - challenges for the development of nursing and nursing management <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21988436/>

Suutari, A-M. 2019. Health expectations. Viitattu 6.12.2020. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/hex.12955>

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja. Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2020-2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162455/STM_2020_29_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020. Turvallinen elämä ikääntyneille. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160520/6%202018%20SM%20Turvallinen%20elama%20ikaantyneille.pdf>

Suhonen, R., Efstathiou, G., Tsangari, H., Jarosova, D., Leino-Kilpi, H., Patiraki, E., Karlou, C., Balogh, Z., Papastavrou, E. 2011. Patients' and nurses' perceptions of individualised care: an international comparative study. Viitattu 5.12.2020. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2011.03833.x>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2020. Viitattu 12.12.2020. <https://thl.fi/fi/web/sote-uudistus/palvelujen-tuottaminen/potilasturvallisuus>

theWorldcafe.com. 2020. Viitattu 23.10.2020. <http://www.theworldcafe.com/>

Turvallinen elämä ikääntyneille. 2018. Sisäministeriön julkaisut 6/2018. Viitattu 11.12.2020. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160520/6%202018%20SM%20Turvallinen%20elama%20ikaantyneille.pdf>

Työelämävalmennus www-sivut. <https://tevere.fi/menetelmat/oppimiskahvila-learning-cafe-business-arena-oy/>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738/738 muutoksineen

Vaarama, M. 2015. Vaikuttavuus ikäihmisten palveluissa – käsite, mittaaminen ja empiirisiä esimerkkejä. Luento GeroMetron vaikuttavuusseminaarissa 21.10.2015. Viitattu 1.12.2020. https://www.slideshare.net/Socca_osaamiskeskus/vaikuttavuus-ikihmisten-palveluissa-ksite-mittaaminen-ja-empiirisi-esimerkkej-marja-vaarama-21102015

Vanhustyön johtaja. 2019. Nakkilan kunta. Henkilökohtainen tiedonanto 17.10.2019.

Vanhustyön keskusliitto. 2019. Viitattu 11.12.2020. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/vanhuksen-itsemaaraamisoikeus?publisherId=64021107&releaseId=69869553>

Voutilainen, P. & Tiikkainen, P.2008. Gerontologinen hoitotyö. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Vitikka, S. ”Muistetaan, että olemme täällä vanhuksia varten, ei toisia hoitajia” Toimintatutkimus vanhustyön kehittämisestä. Pro gradu. Lapin yliopisto. Viitattu 6.12.2020 <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61421/Vitikka-Sari.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ylikarjula, S. 2014. Värillä on väliä: värien symboliikkaa ja merkityksiä. Viro. Kataros Oy.

SWOT ANALYYSI / Learning cafe

Vahvuudet: <ul style="list-style-type: none">• tasa-arvoinen, joustava työnjako• työnjako tekijöiden vahvuuksien mukaan• opinnäytetyön tilaaja aktiivinen ja kannustava• projektiin osallistujat erilaisista rooleista• oma innostus ja kiinnostus	Heikkoudet: <ul style="list-style-type: none">• vetäjien kokemattomuus ryhmien ohjaamisesta• tilaisuuden aikatauluttaminen• osallistujien motivointi• tilaisuuden organisointi
Mahdollisuudet: <ul style="list-style-type: none">• tilaisuus kehittää omaa työtä• vaikuttaa myönteisesti vanhusten arkeen• kokea yhteisöllisyyttä• tuoda julki omia mielipiteitä• kehittää perehdytystä	Uhat: <ul style="list-style-type: none">• osallistujien vähyys• vetäjien sairastuminen tai muu pakottava tarve poissaololle• tilaisuudesta kerättävän materiaalin riittämättömyys• osallistujien asenne negatiivinen

Kansioiden sisältö

LAADUKKUUS

Mitä tarkoittaa laadukkuus hoitotyössä?

Miten laadukkuus on jo konkretisoitunut vanhustyössä?

Millaisissa arjen tilanteissa laadukkuus on voimakkaimmin läsnä?

Mitä konkreettisia tekoja laadukkuuden toteuttaminen vaatii?

Laadukkuus: Vastuullisuus, johtaminen, kulttuurilähtöisyys

ARVOSTUS

Mitä tarkoittaa arvostus hoitotyössä?

Miten arvostus on jo konkretisoitunut vanhustyössä?

Millaisissa arjen tilanteissa arvostus on voimakkaimmin läsnä?

Mitä konkreettisia tekoja arvostuksen toteuttaminen vaatii?

Arvostus: huolenpito, kuunteleminen, inhimillinen kohtelu

TURVALLISUUS

Mitä tarkoittaa turvallisuus hoitotyössä?

Miten turvallisuus on jo konkretisoitunut vanhustyössä?

Millaisissa arjen tilanteissa turvallisuus on voimakkaimmin läsnä?

Mitä konkreettisia tekoja turvallisuuden toteuttaminen vaatii?

Turvallisuus: luottamus, tukiverkosto, apuvälineet

YKSILÖLLISYYS

Mitä tarkoittaa yksilöllisyys hoitotyössä?

Miten yksilöllisyys on jo konkretisoitunut vanhustyössä?

Millaisissa arjen tilanteissa yksilöllisyys on voimakkaimmin läsnä?

Mitä konkreettisia tekoja yksilöllisyyden toteuttaminen vaatii?

Yksilöllisyys: valinnanvapaus, hoidon arviointi, yksilölliset tarpeet

SAMK sh-opiskelijat Päivi Haapala ja Merja Hannula

Tekstit perustuvat kesällä 2020 pidettyihin learning cafeihin vanhustyön arvoista.

KYSELYLOMAKE/ LEARNING CAFE

1. Miten mielestäsi learning cafe menetelmä toimii tämän tyyppisessä tilaisuudessa?

Hyvin / melko hyvin/ ei kovin hyvin/ huonosti/ en osaa sanoa

2. Miten mielestäsi sait mielipiteesi tuotua esille?

Hyvin / melko hyvin/ ei kovin hyvin/ huonosti/ en osaa sanoa

3. Miten käsitellyt arvot toteutuvat tällä hetkellä vanhustyössä?

Hyvin / melko hyvin/ ei kovin hyvin/ huonosti/ en osaa sanoa

4. Olivatko learning cafessa käsitellyt arvot ennestään tuttuja osana Nakkilan vanhustyötä?

Hyvin / melko hyvin/ ei kovin hyvin/ huonosti/ en osaa sanoa

5. Miten mielestäsi vetäjät onnistuivat ohjaamisessa?

Hyvin / melko hyvin/ ei kovin hyvin/ huonosti/ en osaa sanoa

Mitä terveisiä haluat lähettää opinnäytetyöntekijöille?

SAMK sh-opiskelijat Päivi Haapala ja Merja Hannula

Tekstit perustuvat kesällä 2020 pidettyihin learning cafeihin vanhustyön arvoista.



Tervetuloa!

MAIJA

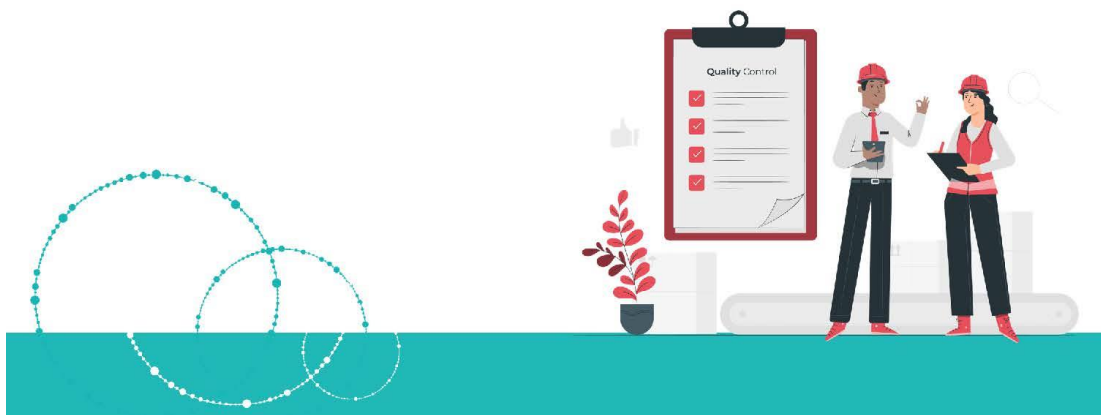


Laadukkuus



”Yksilöllisyys tuottaa laatua”.

- **Nousee** ammattitaidon ylläpitämisestä ja näyttöön perustuvasta hoitotyöstä.
- **Esimiesten** osaaminen ja heikkojen lenkkien etsiminen ja vahvistaminen on tärkeää.
- **Laadukkuus** näkyy tavassa tehdä työtä.
- **Edellyttää** riittävää henkilöstömäärää ja määrärahoja, jotka hyödynnetään asianmukaisesti.
- **Työntekijöiden** tulee olla työhön sitoutuneita ja motivoituneita.
- **Työntekijät** tietävät, mitä pitää tehdä ja haluavat työtä tehdä hyvin.
- **Jatkuva** henkilöstön vaihtuvuus näkyy laadun puutteena.
- **Laadukkuutta** edistävät selkeät pelisäännöt. Jokainen vastaa työstään ja tuottamastaan laadusta.
- **Laatua** tulee tuottaa 24/7, ei vain silloin, kun omainen vaatii tai vahtii.
- **Laatu** näkyy ympäristössä: Siisteys, järjestys, puhtaus. Mitä näen ja kuulen, kun saavun paikalle?



Arvostus



”Läsnäoloa ja ymmärrystä”.

- **Tulee** olla sisäänrakennettuna kaikessa kohtaamisessa, niin asiakkaiden, työntekijöiden, omaisten, läheisten ja eri ammattiryhmien välisissä kontakteissa.
- **Tulee** esille sanallisen ja sanattoman viestinnän kautta.
- **Arvostus** on luottamuksen ja hyvän yhteistyön perusta niin työntekijöiden välillä kuin myös asukas- ja omaistyössä.
- **Itseään** pitää osata arvostaa, jotta voi arvostaa myös muita.
- **Todellinen** arvostus ilmenee teoista; kiireetön, aito kohtaaminen ja kuunteleminen.
- **Aito** läsnäolo ja pysähtymien hetkeen, joka asiakkaalla ja hoitajalla yhdessä on (myös omainen-hoitaja, hoitaja-hoitaja, yhteistyökumppani-hoitaja, esimies-hoitaja...).
- **Arvostavassa** tavassa tehdä työtä huolehditaan intimiteettisuojan toteutumisesta, katetaan ja tarjoillaan ateriat kauniisti, ruokaillaan asukkaan tahdissa.
- **Korostuu**, kun ollaan haavoittumaisillaan, paljaana ja kykenemättömänä itse toimimaan tai toiminnan ollessa sairauden takia normeista poikkeavaa.
- **Kunnioitetaan** asukkaan omaa tahtoa ja laatimaansa hoitotahtoa ja puhutellaan asiallista, normaalia kieltä käyttäen.



Yksilöllisyys



”Ei puristeta asukkaita samaan sabluunaan”.

- **Yksiköllisyys** on päivittäistä, onnistunutta asukkaan ja hoitajan välistä vuorovaikutusta kaikissa arjen toiminnoissa.
- **Yksilöllisyys** koostuu asukkaan historian tuntemisesta ja kuuntelemisesta/eleistä ja ilmeistä.
- **Omahoitajuus** on edellytys onnistuneelle yksilöllisyyden huomioimiselle.
- **Kunnioitetaan** asukkaan tapaa olla ja elää omaa elämäänsä. Tulee toteutua myös silloin, kun omaisia ei ole valvomassa.
- **Hoitosuunnitelmia** laaditaan ammattitaitoisen, asukkaan tuntevan omahoitajan ammattitaitoa hyödyntäen asukkaan tarpeisiin, yhteistyössä omaisen kanssa.
- **Työntekijöillä** tulee olla mahdollisuus tehdä työtä omalla persoonallaan.
- **Liukuhihnatyö** ei kuulu nykypäivän hoitotyöhön.
- **Yksilöllisyyden** hyväksymisen puuttuminen aiheuttaa työyhteisössä arvostelua ja kitkaa, jota ei pysty piilottamaan asukkailta ja vierailta.
- **Yksilöllisyys** kuuluu myös opiskelijoiden ohjaukseen.
- **Yksilöllisyys** edellyttää kykyä empatiaan.



Turvallisuus



”Huolellisuus”.

- **Turvallisuus** tarkoittaa asukkaan turvallisuutta asumisyksikössään sekä omaisen turvallista ja luottavaista oloa, että asiat sujuvat.
- **Syntyy** kokemuksesta osaavista työntekijöistä, joihin voi luottaa.
- **Turvallisuutta** tuovat yhteydenotot asukkaan omaisiin, henkinen tuki vaikeiden asioiden äärellä sekä asukkaan hengellisyyden ja vakaumuksen kunnioittaminen.
- **Rauhallisuutta** yksiköissä. Valvonta päivin/öin ja työntekijöiden läsnäolo (ja näkyminen) ovat tärkeitä.
- **Asukkaan** pelon tunnistaminen, ei pakoteta, ei tehdä väkisin.
- **Etsitään** syitä pelkoon ja pyritään vaikuttamaan niihin eri työtavoin.
- **Konkreettisesti** näkyy lääkehoidon virheettömytenä, oikeina tapoina koskea ja avustaa asukkaita, apuvälineiden oikeassa käytössä, paloturvallisuudessa, lukittavina ovina, työtaturmien vähyytenä, ajantasaisina riskikartoituksina, joihin vaikutetaan.



SAMK sh-opiskelijat Päivi Haapala ja Merja Hannula

Tekstit perustuvat kesällä 2020 pidettyihin learning cafeihin vanhustyön arvoista.

Taulukko 2

Tekijä(t), vuosi, maa	Tutkimuksen tarkoitus	Kohderyhmä	Käytetyt mittarit / aineiston ke-ruu	Keskeiset tulokset
1 Häkkänen, Laine, Karvinen, 2019, Suomi	Eettisen hoitoasenteen toteutumisen tutkiminen	Kaksi geriatrista akuuttiosastoa, 10 hoitajaa.	Haastattelut sähköpostitse	Eettinen hoitoilma- piiri koettiin pää- osin hyväksi, re- surssien puute vai- kutti eettisesti laa- dukkaan hoidon es- teeksi
2 Hartikainen, 2016, Suomi	Tarkoituksena oli kehittää ja kuvata perehdytysohjelma maahanmuuttaja- hoitajien perehdyt- tämiseksi, soveltaa ohjelmaa käytän- töön ja arvioida sen toimivuutta käytän- nössä.	Maahanmuuttaja- hoitajat(n=6). Suo- malaiset hoitajat (n=8).	Tutkimus eteni toimintatutkimuk- sen vaiheiden mukaisesti lähtö- tilanteen kartoi- tuksesta suunnit- telu- ja interven- tiovaiheen kautta arviointivaihee- seen.	Perehdyttämiso- hjelman jälkeen työ- sujui paremmin ja potilasturvallisuus parani. Sopeutumi- nen suomalaiseen hoitokulttuuriin su- jui paremmin.
3 Rosti, 2019, Suomi	Tarkoituksena selvittää tekijöitä, joilla vaikutetaan työntekijöiden si- toutuneisuuteen ja viihtyvyyteen.	Työntekijät (n=8), esimiehet ja johto- porras.	Kirjallisuus, ky- sely- ja haastatte- lututkimus.	Työntekijöiden py- syvyyteen vaikut- taa eniten johtami- nen. Ihmisiä tulee arvostaa, kuunnella ja osallistaa toi- minnan kehittämi- seen.
4 Ahto, Kuronen, 2015, Suomi	Miten arvot toteu- tuvat hoivakodissa työntekijöiden nä- kökulmasta.	Hoivakodin työnte- kijät (n=6).	Kyselytutkimus. Laadullinen.	Työ kiireen ja pai- neen alla vähentää arvojen toteutu- mista.
5 Suutari, 2019, Ruotsi	Learning cafe ta- pahtumassa tarkoi- tuksena selvittää, miten lisätä turval- lisuuden tunnetta potilailta.	Eteisvärinäpotilaat, pilottiryhmä n=10).	Learning cafe ti- laisuuksista saa- dut aineistot.	Potilaat saivat enemmän tietoa, turvallisuuden tunne lisääntyi.

Taulukko 3 Hakutulokset tietokannoista

tietokanta	hakusanat ja hakutyyppe	tulokset	hyväksytyt
Samk Finna	Perehdyttäminen, rajaus 2013-2019, kirja	28	0
Medic	arvosta* arvostu* kunnioitu* kunnioittami*	101	0
Theseus	Asiasanat: kunnioitus	2	1
	Asiasanat: arvostus	7	2
Finna.fi	Perehdyttäminen rajaus:2015-2019, väitöskirjat, pro gradut, liseniaatintyöt	78	1
	"learning cafe"	391	0
Cinahl	"Employee Orientation" Limiters - Full Text; Published Date: 20150101-20201231	335	0
	"Employee Orientation" Limiters - Full Text; Published Date: 20150101-20201231	14	0
	geriatrics or older adults or elderly or aged or older or elder or elderly	6	0
	"Employee Orientation" Limiters - Full Text; Published Date: 20150101-20201231	8	0
	long term care		
	"Employee Orientation" Limiters - Full Text; Published Date: 20150101-20201231		
PubMed	"learning café"	139	1
	preceptorship employee*	5	0

Esimiestiimiltä saamamme materiaalikooste



Arvostus

”Läsnäoloa ja ymmärrystä”. Tulee olla sisäänrakennettuna kaikessa kohtaamisessa, niin asiakkaiden, työntekijöiden, omaisten, läheisten ja eri ammattiryhmien välisissä kontakteissa. Tulee esille sanallisen ja sanattoman viestinnän kautta. Arvostus on luottamuksen ja hyvän yhteistyön perusta niin työntekijöiden välillä kuin myös asukas- ja omaistyössä. Itseään pitää osata arvostaa, jotta voi arvostaa myös muita. Todellinen arvostus ilmenee teoista; kiireetön, aito kohtaaminen ja kuunteleminen. Aito läsnäolo ja pysähtymien hetkeen, joka asiakkaalla ja hoitajalla yhdessä on (myös omaisen-hoitaja, hoitaja-hoitaja, yhteistyökumppani-hoitaja, esimies-hoitaja...). Arvostavassa tavassa tehdä työtä huolehditaan intymiteettisuojan toteutumisesta, katetaan ja tarjoillaan ateriat kauniisti, ruokaillaan asukkaan tahdissa. Korostuu, kun ollaan haavoittumaisillaan, paljaana ja kykenemättömänä itse toimimaan tai toiminnan ollessa sairauden takia normeista poikkeavaa. Kunnioitetaan asukkaan omaa tahtoa ja laatimaansa hoitoa ja puhutellaan asiallista, normaalia kieltä käyttäen.

Yksilöllisyys

”Ei puristeta asukkaita samaan sabluunaan.” Yksilöllisyys on päivittäistä, onnistunutta asukkaan ja hoitajan välistä vuorovaikutusta kaikissa arjen toiminnoissa. Yksilöllisyys koostuu asukkaan historian tuntemisesta ja kuuntelemisesta/eleistä ja ilmeistä. Omahoitajuus on edellytys onnistuneelle yksilöllisyyden huomioimiselle. Kunnioitetaan asukkaan tapaa olla ja elää omaa elämäänsä. Tulee toteutua myös silloin, kun omaisia ei ole valvomassa. Hoitosuunnitelmia laaditaan ammattitaitoisen, asukkaan tuntevan omahoitajan ammattitaitoa hyödyntäen asukkaan tarpeisiin, yhteis-

työssä omaisen kanssa. Työntekijöillä tulee olla mahdollisuus tehdä työtä omalla persoonallaan. Liukuhihnatyö ei kuulu nykypäivän hoitotyöhön. Yksilöllisyyden hyväksymisen puuttuminen aiheuttaa työyhteisössä arvostelua ja kitkaa, jota ei pysty piilottamaan asukkailta ja vierailta. Yksilöllisyys kuuluu myös opiskelijoiden ohjaukseen. Yksilöllisyys edellyttää kykyä empatiaan.

Laadukkuus

Nousee ammattitaidon ylläpitämisestä ja näyttöön perustuvasta hoitotyöstä. Esimiesten osaaminen ja heikkojen lenkkien etsiminen ja vahvistaminen on tärkeää. Yksilöllisyys tuottaa laatua. Laadukkuus näkyy tavassa tehdä työtä. Edellyttää riittävää henkilöstömäärää ja määrärahoja, jotka hyödynnetään asianmukaisesti. Työntekijöiden tulee olla työhön sitoutuneita ja motivoituneita. Työntekijät tietävät, mitä pitää tehdä ja haluavat työtä tehdä hyvin. Jatkuva henkilöstön vaihtuvuus näkyy laadun puutteena. Laadukkuutta edistävät selkeät pelisäännöt. Jokainen vastaa työstään ja tuottamastaan laadusta. Laatua tulee tuottaa 24/7, ei vain silloin, kun omainen vaatii tai vahtii. Laatu näkyy ympäristössä: Siisteys, järjestys, puhtaus. Mitä näen ja kuulen, kun saavun paikalle?

Turvallisuus

Turvallisuus tarkoittaa asukkaan turvallisuutta asumisyksikössään sekä omaisen turvallista ja luottavaista oloa, että asiat sujuvat. Syntyy kokemuksesta osaavista työntekijöistä, joihin voi luottaa. Turvallisuutta tuovat yhteydenotot asukkaan omaisiin, henkinen tuki vaikeiden asioiden äärellä sekä asukkaan hengellisyyden ja vakaumuksen kunnioittaminen. Rauhallisuutta yksiköissä. Valvonta päivin/öin ja työntekijöiden läsnäolo (ja näkyminen) ovat tärkeitä. Asukkaan pelon tunnistaminen, ei pakoteta, ei tehdä väkisin. Etsitään syitä pelkoon ja pyritään vaikuttamaan niihin eri työtavoin. Konkreettisesti näkyy lääkehoidon virheettömyytenä, oikeina tapoina koskea ja avustaa asukkaita, apuvälineiden oikeassa käytössä, paloturvallisuudessa, lukittavina ovina, työtaturmien vähyytenä, ajantasaisina riskikartoituksina, joihin vaikutetaan. Huolellisuus.

Aikataulu

Elokuu 2019	Opinnäytetyön opintojen aloitus ja suunnittelu SAMK:ssa.
Syyskuu 2019	Opinnäytetyön aiheen valinta.
Lokakuu 2019.	Yhteydenotto Nakkilan kunnan vanhustyön johtajaan.
Lokakuu 2019	Yhteistyöstä sopiminen palaverissa 7.2.2019 Nakkilassa vanhustyön johtajan ja opinnäytetyöntekijöiden kesken.
Marraskuu 2019	Opinnäytetyön projektisuunnitelman tekeminen alkoi.
Tammikuu 2020	Teoriaan tutustumista, opinnäytetyön teoreettisen taustan kirjoittamista. Learning cafe tilaisuuksien suunnittelu.
Helmikuu 2020	Suunnittelupalaveri tilaajan ja opinnäytetyöntekijöiden kesken. Tilaajan kanssa tapahtumien järjestelyistä ja aikatauluista sopiminen.
Maaliskuu 2020	Opinnäytetyösopimuksen allekirjoittaminen. Learning cafe tilaisuuksien suunnittelu ja materiaalien hankinta.
Kesäkuu 2020	Ensimmäinen ja toinen learning café 9.6.2020. / Palautekeskustelu.
Kesäkuu 2020	Kolmas learning café 26.6.2020. / Palautekeskustelu.
Elokuu 2020	Neljäs learning café 7.8.2020. / Palautekeskustelu.
Elokuu 2020	Tilaajan kanssa palautekeskustelu learning café tilaisuuksista.
Syyskuu 2020	Opinnäytetyön kirjoittaminen.
Lokakuu 2020	Opinnäytetyön kirjoittaminen, yhteistyö ohjaavan opettajan kanssa.
Marraskuu 2020	Opinnäytetyön kirjoittaminen, yhteistyö ohjaavan opettajan kanssa.
Joulukuu 2020	Opinnäytetyön tuotoksen lähettäminen tilaajalle. Palautteen saaminen.
Joulukuu 2020	Opinnäytetyön valmistuminen.