

# **Viriketoiminnan kehittäminen ikäihmisten palvelukodissa**

**Opinnäytetyö**

LAB-ammattikorkeakoulu

Sosionomi YAMK, Tulevaisuuden johtaja sosiaali- ja terveysalalla

2023

Veera Palmamäki

## Tiivistelmä

Tekijä(t) Palmamäki, Veera	Julkaisun laji Opinnäytetyö, YAMK	Valmistumisaika 2023
	Sivumäärä 34	
Työn nimi <b>Viriketoiminnan kehittäminen ikäihmisten palvelukodissa</b>		
Tutkinto ja koulutusala Sosionomi (YAMK), Tulevaisuuden johtaja sosiaali- ja terveysalalla		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio Anonyymi yksityisen sektorin palvelukoti, palvelukodin johtaja		
Tiivistelmä <p>Ikäihmisten mielekkään arjen toteutuminen tehostetussa palveluasumisessa edellyttää suunnitelmallisen ja toimintakykyä tukevan viriketoiminnan järjestämistä säännöllisesti. Ikäihmisten tehostetun palveluasumisen henkilöstömitoitusta on nostettu porrastetusti ja nämä lisääntyneet henkilöstöresurssit tulisi kohdentaa palvelukodin hyvinvointia tukevaan virikkeelliseen toimintaan.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella ja kehittää tehostettua palveluasumista tarjoavan ikäihmisten palvelukodin viriketoiminnan tilaa. Henkilöstölle toteutetun ryhmähaastattelun avulla kyettiin arvioimaan, millä tavalla palvelukodissa järjestetty viriketoiminta vastasi ikäihmisten tarpeita sekä yksiköille asetettuja laatutavoitteita. Opinnäytetyön lähestymistavaksi valittiin tutkimuksellinen kehittäminen, jossa henkilöstön osallistuminen viriketoiminnan kehittämiseen oli keskeisessä roolissa.</p> <p>Opinnäytetyön tulokset osoittivat, että toimeksiantajan palvelukodin viriketoiminnan laadukasta ja monipuolista toteuttamista vaikeuttivat niin organisaatiosta kuin työntekijöistä ja asukkaista johtuvat syyt. Syiden taustalla oli resursseihin, motivaatioon sekä materiaaleihin liittyviä puutteita. Opinnäytetyön tuloksena toimeksiantajan palvelukotiin luotiin viriketoiminnan vuosikellon sisällöllinen rakenne sekä viriketoiminnan viikkosuunnitelma.</p>		
Asiasanat Viriketoiminta, ikäihminen, palvelukoti, toimintakyky, henkilöstö		

## Abstract

Author(s) Palmamäki, Veera	Type of Publication Master's Thesis	Published 2023
	Number of Pages 34	
<b>Title of Publication</b> <b>Developing recreational activities in a sheltered living for the elderly</b>		
Degree and field of study Master of social service, Leader of the Future in Social and Health Care		
Name, title and organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party) Anonymous private sector sheltered living service provider		
<p>The realization of a meaningful everyday life for the elderly in enhanced sheltered living requires the regular organization of planned and activity-supporting activities. The personnel dimensioning of enhanced sheltered living for the elderly has been increased in stages, and these increased personnel resources should be allocated to stimulating activities that support the welfare of the sheltered living.</p> <p>The purpose of this thesis was to review and develop the state of activity of a sheltered living for the elderly that offers enhanced sheltered living. With the help of a group interview conducted for the personnel, it was possible to assess how the activity organized in the nursing home met the needs of the elderly and the quality goals set for the unit. Research development was chosen as the approach of the thesis, where the participation of the personnel in the development of the activity played a central role.</p> <p>The results of the thesis showed that the high-quality and versatile implementation of the client's nursing home's activity was hampered by reasons arising from the organization as well as the employees and residents. The reasons were based on deficiencies related to resources, motivation and materials. As a result of the thesis, the content structure of the annual calendar of recreational activities and the weekly plan of stimulation activities were created in the client's nursing home.</p>		
Keywords recreational activity, elderly, sheltered living, ability to function, employees		

## Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Kohdeorganisaatio.....	3
3	Toiminta ikäihmisten tehostetussa palveluasumisessa .....	4
3.1	Sotealan nykytila ikäihmisten tehostetussa palveluasumisessa.....	4
3.2	Työyhteisö resurssien käyttö ja muutoksen tarve .....	6
3.3	Organisaatiokulttuurin huomioiminen muutostilanteessa .....	7
4	Viriketoiminta toimintakyvyn ja osallisuuden tukena .....	10
4.1	Viriketoiminta.....	10
4.2	Ikääntyvän toimintakyky .....	12
4.3	Ikäihmisen osallisuus ja mielenkiinnon ilmaiseminen.....	14
5	Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset .....	17
6	Opinnäytetyön toteutus .....	18
6.1	Tutkimuksellinen kehittäminen .....	18
6.2	Aineiston keruu .....	19
6.3	Aineiston käsittely ja analysointi .....	20
7	Opinnäytetyön tulokset .....	23
7.1	Toimeksiantajan palvelukodin viriketoiminnan toteuttamisen nykytila .....	23
7.2	Toimeksiantajan palvelukodin viriketoiminnan kehittämisen tarve .....	24
7.3	Yhteiskehittämisen tuotokset.....	26
8	Pohdinta .....	29
8.1	Kehittämistyön arviointi .....	29
8.2	Eettisyyden ja luotettavuuden tarkastelu .....	30
8.3	Johtopäätökset.....	31
8.4	Jatkokehitysehdotukset.....	33
	Lähteet .....	35

## Liitteet

Liite 1. Haastattelurunko

Liite 2. Infokirje henkilökunnalle

Liite 3. Tutkimusongelman luokittelu

## 1 Johdanto

Ikäihmisten hoivan laatu ja arjen mielekäs sisältö koskettaa keskeisesti jokaista meistä elämän aikana, joko oman tai läheisen kokemuksen kautta. Viime vuodet sosiaali- ja terveyspalveluiden järjestäminen on ollut keskeinen puheenaihe mediassa. Hoivakohu, Covid-19 pandemia, sotemuutos ja hoitajapula ovat kaikki tuoneet omat haasteet esille laadukkaan ja ikäihmisten arvon mukaisen hoivan järjestämisestä. Samalla on herännyt kysymys, kuinka tulevaisuudessa voidaan taata arvokas ikääntyminen, kun ikäihmisten määrä kasvaa ja työikäiset eläköityvät. Lisää henkilökuntaa hoivatyöhön tarvitaan entistä enemmän eikä pelkkä palkka riitä lisäämään alan vetovoimaisuutta. Henkilökunnan saatavuutta ja sitoutuvuutta täytyy parantaa kehittämällä organisaation työn laatua ja imagoa. Etenkin yksityisen palveluntuottajan toiminnassa korostuu seikka, että asukkaat ovat syytä pitää toiminnan keskiössä, koska ilman asukkaita ei myöskään ole palveluille tarvetta. Tämän on tapahduttava poissulkematta henkilökunnan työolojen tärkeyttä. Asukkaiden laadukkaan arkielämän toteutuminen lisää myös henkilökunnan hyvinvointia ja resursseja mielekkään työympäristön luomiseen.

Ikäihmisten mielekkään elämän toteuttaminen tehostetussa palveluasumisessa edellyttää laadukkaan ja toimintakykyä tukevan viriketoiminnan järjestämistä asetettujen laatuvaatimusten mukaisesti. Laatuvaatimukset täyttyvät, kun organisaatio kykenee tuottamaan palvelua asetettujen vaatimusten, tavoitteiden ja asukkaiden tarpeiden pohjalta. Vaatimuksia ja tavoitteita toiminnalle asettavat organisaation ja asukkaiden lisäksi asukkaiden läheiset, palvelun ostajat ja hyvinvointialueiden päättäjät. (Lähdesmäki & Vornanen 2014, 346.) Muutto palvelutaloon on jo itsessään iso muutos ikäihmiselle, kun ympäristö ja sosiaalinen verkosto muuttuu erilaiseksi. Ikäihminen joutuu sopeutumaan uuden ympäristön asettamaan vuorokausirytmiiin ja toimintatapoihin. Sopeutumisen kannalta uusissa vuorovaikutussuhteissa tukeminen, mielekkään toiminnan järjestäminen ja omannäköisen arjen mahdollistaminen on tärkeää, jotta ikäihminen ei hukkaa itseään muutoksessa. (Colliander & Ruoppila 2018, 137.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää anonyymin yksityisen palvelukodin viriketoiminnan laatua, jotta henkilöstömitoituksen noususta syntyneet resurssit saataisiin kohdennettua asukkaiden hyvinvointia tukevaan toimintaan. Räsänen (2017, 127) toteutetussa hoitohenkilökunnan työajan käyttöön keskittyvässä tutkimuksessa todettiin hoivatyön tarvitsevan asennemuutosta, koska vuonna 2013 henkilökunta käytti työajasta huomattavasti enemmän aikaa taukoihin kuin virikkeellisen tai osallistavan toiminnan järjestämiseen asukkaille. Vaikka nykypäivänä viriketoiminnan tärkeys tiedetään ja vaatimuksia tarjotun palvelun kriteereihin on lisätty, edelleen viriketoiminta jää helposti liian vähäiselle toteutukselle

tai sisällöllisesti suppeaksi. Tärkeää olisikin pohtia keinoja, joiden avulla saataisiin ohjattua henkilökuntaa toteuttamaan viriketoimintaa tavoitteellisesti sekä asukkaiden kokonaisvaltaisten tarpeiden mukaisesti. Opinnäytetyön kautta tapahtuva kehittäminen antaa tietoa tutkittavan organisaation tilanteesta ja mahdollistaa palvelukodin yksilöllisen kehittämisen, mutta voi antaa innostusta ja vinkkejä myös muille ikäihmisten palvelukodeissa työskenteleville toiminnan kehittämisen tarpeesta ja ohjata kehittämisen prosessin aloittamisessa.

## 2 Kohdeorganisaatio

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi yksityinen palvelukoti, joka tuottaa tehostettua palveluasumista ikäihmisille. Palvelukodissa on noin 60 asukaspaikkaa ja se sijaitsee Keski-Suomen hyvinvointialueella. Palvelukodissa on neljä ryhmäkotia, joissa asukkailla on omat huoneet ja yhteiset oleskelutilat. Palvelukoti on uudenaikainen ja siellä on huomioitu ympäristössä virikkeelliset ja viihtyvyttä kohottavat tekijät, niin palvelukodin sisätiloissa kuin piha-alueissa.

Asukkaaksi palvelukotiin saavutaan siinä vaiheessa, kun kotona asuminen ei ole enää mahdollista kotiin tarjottavien palveluiden turvin. Palvelukotiin muuton syynä on usein fyysisten toimintakyvyn rajoitteiden lisäksi muistisairauden mukana tuomat toimintakyvyn ja selviytymisen haasteet. Palvelukodissa henkilökunta koostuu palvelukodin johtajasta, sairaanhoitajista, lähihoitajista, hoiva-avustajista sekä kokeista. Henkilökunnan määrä on kokonaisuudessaan n. 50 henkilöä.

Ennen opinnäytetyön aiheen kartoittamista, toimeksiantajan kanssa sovittiin, että tutkija toteuttaa opinnäytetyön kyseisessä organisaatiossa. Tämän jälkeen pohdittiin yhdessä tutkijan ja toimeksiantajan kesken aihetta, jossa toimeksiantaja näki olevan kehitettävää ja joka oli myös tutkijalle kiintoisa. Kehittämistoiminnan aiheeksi nousi viriketoiminnan kehittäminen palvelukodilla. Vuonna 2020 päivitetty laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvueluista (565/2020) edellyttää, ettei tukitöitä lasketa enää hoitotyön mitoitukseen. Samalla vanhustyössä henkilöstömitoitusta alettiin nostamaan portaittain. Tärkeää olisi saada nämä saadut henkilöstöresurssit kohdennettua asukkaiden hyödyksi.

Palvelukoti on sitoutunut toteuttamaan viriketoimintaa kaksi kertaa vuorokaudessa ja lisäksi asukkaille tulee mahdollistaa ulkoilua päivittäin. Opinnäytetyön avulla tavoiteltiin uusien keinojen löytämistä laadukkaan viriketoiminnan järjestämiseen, jotta viriketoiminnan toteuttaminen olisi suunnitelmallisempaa ja henkilöstölle helpompaa toteuttaa. Kehittämissideat syntyivät niiden tulosten pohjalta, jollaiseksi ryhmähaastattelun toteuttamisen aikana henkilöstö kuvasi viriketoiminnan tilaa. Saatujen tietojen avulla oli tarkoitus löytää työyhteisölle keinoja kehittää palvelukodin viriketoiminnan järjestämistä, jotta toiminnan toteuttaminen kyettäisiin pitämään tasalaatuisena ja jatkuvana. Työelämän yhteistyökumppanina toimi palvelukodin johtaja.

### 3 Toiminta ikäihmisten tehostetussa palveluasumisessa

#### 3.1 Sotealan nykytila ikäihmisten tehostetussa palveluasumisessa

Sosiaali- ja terveystalot ovat kokeneet suuri muutoksia, joista viimeisimpänä hyvinvointialueille siirtyminen. Muutosten johdosta nähdään entistä tärkeämpänä, että palvelukotien toimintaa kehitetään jatkuvasti asukkaiden hyväksi. Ikääntyvälle väestölle halutaan turvata oikea-aikaiset ja yksilölliseen tarpeeseen pohjautuvat palvelut mahdollisimman taloudellisesti sekä tasavertaisesti (Valtioneuvosto). Asukkaiden valinnanvapautta korostetaan entisaikojakin enemmän ja julkisen sektorin järjestämisvastuulle kuuluvia palveluita voi saada palvelusetelin avulla yksityisen palveluntuottajan järjestämänä (STM 2021). Valinnanvapaus lisää asukkaan mahdollisuutta vaikuttaa omaan arkeen.

Vanhuspalveluissa tarvitaan kilpailua, jotta asukkaat voivat hyödyntää valinnanvapautta. Valitettavasti palvelukotiin muuttaessa asukkaan omat resurssit ovat alhaisen toimintakyvyn takia vähäiset, eikä asukas usein kykene valitsemaan sopivaa palvelukotia itsenäisesti, vaan asukkaan läheiset vaikuttavat päätökseen oman näkemyksensä mukaisesti. Palvelukotia ei muuton jälkeen yleensä enää vaihdeta, joten näennäinen valinnanvapaus tapahtuu ainoastaan palvelukotia valitessa. (Karsio & Aerschot 2017, 163–172.) Tämän vuoksi onkin tärkeää luoda palvelukotiin laadukkaat toimintatavat ja kehittää toimintaa, jotta sitä voidaan hyödyntää markkinoinnissa ja kyetään rakentamaan asukkaille mielekäs asuinympäristö.

Covid-19 pandemia on ravistellut koko sosiaali- ja terveydenhuollon järjestelmää ja vähentänyt kiireettömien palveluiden saatavuutta. Covid-19 pandemian aikaisilla rajoitustoimenpiteillä oli tarkoitus turvata ikäihmisten turvallisuutta ja elämän jatkumista, mutta todellisuudessa rajoitustoimenpiteiden vaikutukset kohdistuivat rajuimmin ikäihmisten elinoloihin sekä sosiaalisiin ympäristöihin. Tämän on arvioitu vaikuttaneen heikentävästi ikäihmisten elämänlaatuun sekä toimintakykyyn. (STM 2020b, 24.) Vaikka viralliset rajoitteet on purettu, niin pandemian jälkiseuraukset ovat heikentäneet ikäihmisten mahdollisuuksia sosiaalisiin suhteisiin sekä osallisuuteen. Sen vuoksi on entistä tärkeämpää, että palvelukodin henkilökunta mahdollistaa viriketoiminnan avulla laadukkaan arjen toteutumisen.

Ikääntyvä väestö ja aiempaa pidempi elinennuste tulevat lisäämään entisestään vanhus-työn tarvetta (Lähdesmäki & Vornanen 2014, 18). Vuoden 2030 arvion mukaan Suomen väestöstä runsas neljännes on yli 65-vuotiaita. Palvelujen tarve ei tule kohdistumaan tasaisesti koko Suomeen vaan kuormittaa eri hyvinvointialueita vaihtelevasti. (STM 2020a, 14–17.) Vuoden 2018 tilastossa 75-vuotiaista vain neljäsosa tarvitsi säännöllisiä sosiaali- ja terveystalot ja 85-vuotiaista puolet pärjäsivät vielä ilman palveluita. Ikäihmisten ympärivuorokautista palveluasumista tarvitsi n. 40 000 ikäihmistä. Viime vuosikymmenien aikana



ikäihmisten pitkäaikaisen hoidon paikkojen määrä verrattuna kohderyhmä kokoon on pienentynyt ja kotiin tarjottavia palveluita on lisätty. Yhtenä syynä tähän mainitaan toimintakyvyn laskeminen pitkäaikaishoitoon siirtymisen jälkeen. (Colliander & Ruoppila 2018, 133.) Kotona asuminen onnistuu nykyään entistä pidempään, koska perinteisten kotikäyntien lisäksi palveluiden tarjonnassa voidaan hyödyntää teknologiaa ja etäpalveluita laaja-alaisesti, jolloin asukkaan toimintakyvyn tulee olla huomattavan heikko tai palvelun tarpeen jatkuvaa tehostettuun palveluasumiseen pääsemiseksi (STM 2023b).

On tärkeää ymmärtää, ettei palvelukodin ole tarkoitus toimia asukkaalle vain säilytyspaikana, vaan arki tulee rakentaa niin, että asukas voi toimia aktiivisena osallistujana omien kykyjen ja mielenkiinnon kohteiden mukaisesti. Vuonna 2018 tehostetun palveluasumisen asukkaiden keski-ikä oli 84 vuotta (STM 2020a,18). Palvelukotiin pääsemisessä ikäihmiselle aiheuttaa haastetta hoitajapula ja henkilöstömitoituksen nousu, jonka johdosta kaikkia olemassa olevia asukaspaikkoja ei saada otettua käyttöön. Tehostetussa palveluasumisessa vanhuspalvelulakiin kirjattu hoitajamitoituksen muutos on nostanut henkilökunnan resursseja välittömässä hoivatyössä. Tämänhetkinen hoitajamitoitus tehostetussa palveluasumisessa on 0,65 hoitajaa ja resursseja oli tarkoitus lisätä vielä tämän vuoden loppuun mennessä 0,7 hoitajaan. Henkilöstön saatavuuden haasteet sekä palveluiden tarpeen lisääntyminen toi esiin tarpeen lykätä jälleen tavoitteellisen mitoituksen toimeenpanoa, ja arvio sen täyttämistä on siirtynyt vuodelle 2028. (STM 2023a.) Hoitajapulaa johdosta edes nykyistä henkilöstömitoitusta ei kyetty kaikilta osin toteuttamaan lain vaatimusten mukaisesti. Terveystieteiden ja hyvinvointilaitoksen toukokuussa 2022 tekemän tutkimuksen mukaan ikäihmisten tehostetuista palveluasumisen yksiköistä 11 % tuotti palvelua alle vaaditun mitoituksen. Palveluntuottajat olivat sekä yksityisiä, että julkisia toimijoita. Etenkin lähi- ja sairaanhoitajien saatavuus työvoimaan on haastavaa ja hoitajia on jouduttu korvaamaan avustavalla henkilökunnalla. (THL 2022b.)

Jotta hoitajamitoituksen muutos tulee arjessa näkyväksi, tulee kiinnittää huomiota, miten saadut lisäresurssit käytetään asukkaiden hyväksi. Lisäksi sosiaali- ja terveysalalla vallitseva hoitajapula edellyttää organisaatioita järjestämään työolot, jotka lisäävät henkilökunnan sitoutuvuutta. Viriketoiminnan avulla voidaan hillitä asukkaiden häiriökäyttäytymistä ja vaikuttaa ympäristön ärsykeisiin, joka lisää, niin henkilökunnan kuin asukkaiden viihtyvyyttä palvelukodissa (Vanhustyön keskusliitto). Pelkkä viriketoiminnan kehitys ei kuitenkaan takaa asukkaiden ja henkilökunnan viihtyvyyttä ja tyytyväisyyttä toimintaa kohtaan, vaan keskiössä laadukkaan toiminnan taustatekijöinä ovat hyvä johtaminen sekä osaava henkilökunta, jonka koulutustarpeet huomioidaan palveluntuottajalle asetettujen vaatimusten mukaisesti sekä asukkaiden ja henkilökunnan omia tarpeita tulkiten. Kun henkilökunnan

kompetenssi vastaa työn tarvetta, niin se näkyy toiminnan laadussa sekä työyhteisön ilmapöytäkirjassa kohentavana tekijänä. (THL 2023a.)

### 3.2 Työyhteisö resurssien käyttö ja muutoksen tarve

Viime vuosina hoivatyötä tekevä henkilökunta on kertonut, että yhä enemmän työajasta kuuluu välilliseen hoivatyöhön, kirjaamiseen tai palavereihin eikä asukkaiden hoitamiseen ja kohtaamiseen jää riittävästi aikaa. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen toteuttama ASLA-tutkimus tutki hoidon ja palveluiden subjektiivista laatua eri puolilla Suomea kotihoidossa sekä palveluasumisessa. Vuonna 2015 toteutettuun kyselyyn vastasi asiakkaina olevia ikäihmisiä, heidän läheisiään ja hoitajia. Palveluasumisessa ikäihmisen kokemuksen mukaan alle neljä asukasta kymmenestä koki saavansa henkilökunnalta riittävästi aikaa. Läheisten ja henkilökunnan näkemys asiasta oli vielä kriittisempi, koska heistä ei edes kaksi kymmenestä kokenut henkilökunnalla olevan asukkaille riittävästi aikaa. Joka viides ikäihminen koki palveluasumisessa yksinäisyyttä ja useampi kuin joka toinen ikäihminen kaipasi elämäänsä uusia vuorovaikutussuhteita. (Alastalo ym. 2016.)

Henkilökunnan työskentelyllä on merkittävä rooli asukkaiden mielekkään elämän ylläpitämisessä ja asukkaille annetun tuen määrä yhdistyy kiinteästi asukkaiden elämänlaatuun (Daely ym. 2022). Ikäihminen voi kokea elämänsä mielekkääksi toimintakyvyn rajoitteista huolimatta, jos hän tulee kohdatuksi arvokkaasti sekä yksilöllisesti ja hänellä on riittävästi vuorovaikutussuhteita. Asukkaan tulee myös saada riittävästi apua ja hänen arjessaan on oltava kokonaisvaltaista vapaa-ajan toimintaa. Vuonna 2013 toteutettu hoitohenkilökunnan työajan käyttöön keskittyvä tutkimus näytti, että hoivan ja henkilökunnan läsnäolon ajallinen määrä ei korvaa palvelun laatua. Eli oikeanlainen apu on tärkeämpää, kun toiminnan ajallinen kesto. Keskimääräisesti ajateltuna asukkaat voivat hyvin, jos puolet henkilökunnan työajasta saadaan käytettyä välittömään asukastyöhön. Muistisairaat tarvitsevat vielä hieman enemmän hoitohenkilökunnan läsnäoloa. (Räsänen 2017, 116–129.)

Resurssien kohdentaminen ja muutoksessa onnistuminen on aina työyhteisön henkilökunnasta kiinni. Organisaatioon täytyy saada taitavaa, sitoutunutta ja motivoitunutta henkilökuntaa, jotta työtä voidaan kehittää ja luoda onnistuneita asukaskokemuksia. Tämä edellyttää, että organisaatiossa vallitsee hyvät työolot ja organisaatio nähdään vetovoimaisena työhaussa. (Viitala & Jylhä 2019, luku 4.) Kamensky (2014, luku 2) toteaa muutoksen organisaatiossa tapahtuvan vasta pakon sanelemana. Tällöin muutoksen taustalla voidaan nähdä olevan kolme erilaista syytä. Syynä on joko keino saada organisaation toiminta jatkumaan, ongelman välttämisen mahdottomuus tai organisaation jäsenten tietoisuus kehittämisen tarpeesta.

Työyhteisön muutokset voidaan nähdä tapahtuvan joko yllättävinä muutoksina tai ennalta suunniteltuina. Ennalta suunnitellun muutoksen tarkoitus on parantaa työyhteisön nykyisiä resursseja ja tavoitteiden mukaista työtä. Muutos etenee usein prosessina, jolle on asetettu selkeä päätavoite sekä etenemistavoitteet. (Huong 2014, 23–24.) Muutokseen ryhtyminen edellyttää ymmärrystä siitä, että organisaatiota tulee kehittää jatkuvasti ja jotta työyhteisön motivaatio kehittämiseen säilyy, tulee organisaation antaa resurssit kehittämistoimintaan sekä informoida prosessin etenemisestä koko työyhteisöä. Muutoksen tarve on perusteltava konkreettisesti henkilökunnalle ja mietittävä mitä muutos asukkaille merkitsee, jotta henkilökunta sitoutuu muutokseen. (Alahuhta 2015, luku 1 & 2.)

Toimintaa muuttaessa on huomioitava, ettei ratkaisuja usein koeta tasavertaisesti hyvänä, mikä aiheuttaa muutosvastarintaa. Syinä voivat olla sosiaaliset ristiriidat tai työntekijöiden etujen heikentyminen. (Kananen 2014, 35.) Jotta työyhteisö on valmis muutokseen, tulee heidän kyetä refleктоimaan toimintaa kriittisesti, luottaa omaan ammattitaitoon ja omata kykyä kehittämisideointiin sekä ottaa palautetta vastaan. Lisäksi työyhteisön jäsenten on kyettävä tekemään yhteistyötä ja säilyttämään fokus perustehtävässä. (Kamensky 2014, luku 2.) Muutosprosessin läpi viemiseksi johtajan on ymmärrettävä prosessin vaiheet ja ohjattava työyhteisöä etenemään sen mukaisesti. Onnistuneen muutostoiminnan takana on luottamus, avoimuus, vaitiolo, kuunteleminen sekä kysymyksien avulla keskustelun vieminen oikeaan suuntaan, jotta työyhteisö löytää tilanteeseen ratkaisun. (Kananen 2014, 68–70.)

Työyhteisön muutosta voidaan melko yksinkertaisesti kuvata Kurt Lewinin kolmivaiheisen muutosmallin avulla, jossa muutoksen nähdään tapahtuvan vuorovaikutuksen kautta. Organisaation muutoskyky mahdollistetaan silloin, kun henkilökunnan muutosmyönteisyys on vastarintaa suurempi. Muutosmallin ensimmäinen vaihe on kuvattu sulautumisena, jossa vanhat käytösmallit poistetaan uuden toimintatavan mahdollistamiseksi. Toinen vaihe on muutoksen vaihe, jossa etsitään uusia ratkaisuja toiminnan toteuttamiseksi. Mikäli henkilökuntaa ei saada vakuutettua ja innostettua, muutos tuskin on pysyvä. Kolmas vaihe on kuvattu jäädyttämisenä, jossa uusi toimintatapa otetaan käyttöön ja varmistetaan, ettei palata takaisin vanhaan toimintatapaan. (Huong 2014, 26.)

### 3.3 Organisaatiokulttuurin huomioiminen muutostilanteessa

Organisaation toiminnan muutos ja kehittäminen edellyttävät, että työyhteisössä vallitsee eettinen organisaatiokulttuuri. Eettisellä organisaatiokulttuurilla tarkoitetaan työyhteisöä, jonka henkilökunnalla on halua toimia eettisten ja oikeudenmukaisten sääntöjen mukaisesti, kykyä ratkaista ongelmia sekä muuttaa organisaation toimintaa. (Juujärvi & Häkkinen 2019, 465.) Organisaatiokulttuuri syntyy jo organisaation toimintakauden alussa, kun työyhteisön henkilökunnan keskuudessa vallitsevat arvot, kokemukset, olettamukset ja tavat yhdistyvät

yhtenäiseksi toimintakulttuuriksi, joka määrittelee henkilökunnalle, kuinka työyhteisössä tulee toimia. Vaihtuvuus henkilökunnan keskuudessa ei juurikaan muuta työyhteisön tapaa toimia, koska organisaatiokulttuuri on jo osa organisaation järjestelmää. (Pihlajasaari 2015, 15.) Organisaatiokulttuuria muuttaminen on kuitenkin mahdollista, mutta siihen on varattava runsaasti aikaa (Kangas 2017).

Organisaation henkilökunta ei ole yksin vastuussa eettisen organisaatiokulttuurin rakentamisesta, vaan organisaation on luotava eettiselle toiminnalle hyvät puitteet. Johtajalla on keskeinen rooli toiminnan haluttuun suuntaan viemisessä, vaikka henkilökunta toimiikin muutoksen mahdollistajana ja käytännön tasolla toteuttajana. Muutos edellyttää henkilökunnan sitouttamista organisaatiota kehittävään toimintaan. Tämä edellyttää, että organisaatiossa vallitsevat arvot, toimintatavat, pelisäännöt ja tavoitteet ovat tuotu käytännön tasolla näkyväksi eikä niitä ole kehitetty pelkästään imagoa kohottavaksi tai kuvaamaan, millainen organisaatio haluaisi olla. (Kangas 2017.) Sosiaali- ja terveysalalla eettinen pohdinta on keskeistä eikä eettiseltä kuormituksesta voi välttyä. On todettu, että eettinen kuormitus on yleisempää vanhustyössä kuin muissa segmenteissä toimiessa. Siihen kuinka henkilökunta kykenee eettistä kuormitusta sietämään vaikuttaa keskeisesti se, kuinka paljon muita työhyvinvoinnin riskitekijöitä työyhteisössä on. Tämän vuoksi työyhteisön kehittämiseen ja toimintaan täytyy kiinnittää paljon huomiota johtamisen tasolla. (Korkiakangas & Selander 2023).

Käytännössä voidaankin todeta, että arvojen ja ohjeistusten kuuluu ohjata päivittäistä toimintaa, mutta tämä ei valitettavasti kaikissa organisaatioissa toteudu (Huhtala 2013). Hyvä organisaatiokulttuuri auttaa poissaolojen ja henkilökunnan vaihtuvuuden ehkäisemisessä (Saukkonen ym. 2017, 241). Se saa johtajan sitoutumaan työhön, joka tuo työyhteisölle vakautta ja edesauttaa toiminnan kehittämistä (Pihlajasaari 2015, 60). Haasteena eettisen toimintakulttuurin ja riittävien resurssien saatavuudessa aiheuttaa henkilöstöpula, epävarma maailmantilanne ja kustannuksien nousu (Saukkonen ym. 2019, 89). Pihlajasaari (2015, 53) korostaa tutkimuksessaan, että etenkin resurssien riittävyyteen on syytä kiinnittää huomiota, koska jos ne eivät vastaa tavoitteita ja työn vaatimuksia, se aiheuttaa henkilökunnalle kohtuutonta kuormitusta, joka vaikuttaa negatiivisesti työssä jaksamiseen. Lisäksi ongelmakohdista keskusteleminen on vaikeaa, mikäli yhteistä aikaa ei henkilöstöllä liiallisen työmäärän vuoksi ole ja tämä automaattisesti lisää eettistä kuormitusta (Korkiakangas & Selander 2023). Kehittämispöytäkirjojen ja muutosten määrää on siis pyrittävä arvioimaan ja rajaamaan työyhteisön käytössä olevien resurssien mukaisesti, ettei hyvää tarkoitavilla muutosideoilla kuormiteta henkilökuntaa liiallisesti.

Yhteiset onnistumisen kokemukset ovat tärkeitä, joita saavutetaan työyhteisön ratkaistessa olemassa olevia ongelmia yhteistyöllä (Pihlajasaari 2015, 15). Organisaatiokulttuuri antaa henkilökunnan itsenäiselle toiminnalle tilaa, mutta säätelee sitä kuitenkin yhteisten sääntöjen ja toimintatapojen kautta. Henkilökunnan hyvinvointi ja organisaation laatu ovat sidoksissa organisaatiokulttuuriin ja henkilökunnan kehitysmuotoisuuteen. Johtajan tehtävä on mahdollistaa sen kehittäminen tarvittavaan suuntaan. (Saukkonen ym. 2019, 89.) Eettistä toimintakulttuuria voi tarkastella kahdeksan kriteerin avulla, jotka toteutuvat hyvin toimivassa organisaatiossa. Kriteerit muodostavat CEV-mallin, jonka Kaptein (2008, 923–927) on luonut tutkimalla useita työyhteisöjä ja selvittämällä, mitkä ovat eettisen organisaatiokulttuurin kriteerit.

CEV-malli pohjautuu Solomonin teoriaan, joka on tuonut esiin eettisiä ominaisuuksia liike-elämästä. Toimivan organisaatiokulttuurin tekijöiksi on nostettu, että kaikki johtajat noudattavat samoja sääntöjä muiden organisaation jäsenten kanssa sekä näyttävät toiminnallaan esimerkkiä. Lisäksi työyhteisössä on selkeät ja toimintaa ohjaavat toimintatavat, riittävät resurssit tavoitteellisen työn toteuttamiseen ja organisaatio tarjoaa henkilökunnalle tukea sekä kuuntelee heitä. Organisaation toiminnassa kiinnitetään huomiota myös läpinäkyvyyteen sekä toiminnan seurauksiin, jolloin henkilökunta tietää, mitä heiltä odotetaan ja millaisia seurauksia epäeettisestä toiminnasta aiheutuu. Vääränlainen toiminta johtaa sanktioihin, kun eettisestä toiminnasta palkitaan. Avoimuus puolestaan auttaa käytännön muuttamisessa ja mahdollisten virheiden välttämässä. Saukkonen ym. (2017, 249) toteavat, että organisaatiokulttuurin arvioiminen auttaa johtajaa kehittämään omaa toimintaansa työyhteisön tarpeiden mukaisesti ja kehittämistarpeiden havaitsemisessa.

## 4 Viriketoiminta toimintakyvyn ja osallisuuden tukena

### 4.1 Viriketoiminta

Viriketoiminta on ikäihmisen asumisen olosuhteisiin, sosiaalisiin suhteisiin ja toimintaan liittyvää osallisuutta, joka huomioi kokonaisvaltaisesti toimintakyvyn ja aistit sekä ehkäisee haittojen syntymistä. Sopiva viriketoiminta täytyy suunnitella osallistuvan kohderyhmän tarpeisiin, jotta sen avulla kyetään aktivoimaan toimintakykyyn vaikuttavia ärsykeitä, mutta myös tarpeen tullen tarjoamaan mahdollisuutta rentoutumiseen. Viriketoiminnan puute vaikuttaa heikentävästi ikäihmisten toimintakykyyn, taitoihin sekä muistiin ja voi tehdä ajatuksesta sairauskeskeisen tai vähentää motivaatiota toimintojen suorittamiseen, jotka toimintakyky vielä mahdollistaisi. Tästä näkökulmasta katsoen palvelukodin henkilökunnan keskeinen tehtävä on tuottaa ikäihmisille mahdollisuuksia mielekkään ja toimintakykyä tukevan arjen ylläpitämiseen viriketoimintaa järjestämällä. (Vanhustyön keskusliitto.)

Vaikka palvelukotiin muuttaneet asukkaat eivät enää ole täysikykyisiä toimijoita omassa arjessaan, heillä on resursseja virikkeelliseen toimintaan, ja tässä he ovat oikeutettuja saamaan palvelukodin henkilökunnalta tukea. Virikkeellisen toiminnan esteenä voi olla tarjonnan puutteen lisäksi, joko asukkaan motivaation tai toimintakyvyn puute. Palvelukodin henkilökunnan tehtävä on silti tarjota asukkaille virikkeellisiä mahdollisuuksia, ja asukkaat tekevät päätöksen osallistumisesta. (Colliander & Ruoppila 2018, 138–141.) Viriketoiminnan järjestämisessä palvelukodin henkilökunnan rooli on mahdollistaa ikäihmisille mielekäs toiminta, koska ilman mahdollisuutta ikäihmisten jäljellä oleva potentiaali jää hyödyntämättä ja ikäihmiset passivoituvat (Vanhustyön keskusliitto). Nykyään myös teknologiset palvelut ovat osa ikäihmisten arkea. Sen lisäksi, että niiden avulla tuetaan ikäihmisen toimintakykyä ja osallisuutta, rikastuttavat ne viriketoiminnan järjestämistä sekä sosiaalisten kontaktien luomista erilaisten sovellusten, pelien ja verkkoviestinnän kautta. (Rytönen 2018, 16–17.) Mobiiliteknologian eduksi voidaan myös laskea, ettei se sido aikaan tai paikkaan, jolloin viriketoimintaa voidaan järjestää muuttuvassa ympäristössä.

Onnistuneella viriketoiminnalla on elämänlaatua kohottava vaikutus. Sen avulla voidaan lievittää ikäihmisten psyykkistä kuormitusta, kuten mielialaan vaikuttavien sairauksien kehittymistä, unettomuutta ja yksinäisyyttä. Parhaassa tilanteessa aktiviteetteja sisältävä arki vähentää lääkityksen tarvetta, kun ikäihmisen tarpeisiin kyetään vastaamaan mielekkäällä toiminnalla, joka tukee luontaisen vuorokausirytmien toteutumista. Valtakunnallisen tilaston mukaisesti palvelukotiin muuttaneista asukkaista neljä viidestä on muistisairaita. Myös muistisairailta asukkailla viriketoiminnalla pyritään säilyttämään nykyinen toimintakyky sekä ehkäisemään negatiivisen mielialan ja käytöshäiriöiden syntymistä. Tämän vuoksi

palvelukodeissa viriketoiminnan keskiössä tulisi olla sosiaalisten hetkien tarjoaminen, jossa tulisi tukea asukkaan omaa roolia sekä ihmissuhteita, saada aikaan onnistumisen kokemuksia ja lisätä tämän hetken tyytyväisyyttä. (Vanhustyön keskusliitto.)

Lisäksi on tärkeää huomioida palvelukodin viriketoimintaa suunniteltaessa, että asukkailla tulee olla mahdollisuus vaikuttaa toiminnan suunnitteluun (Colliander & Ruoppila 2018, 141). Viriketoimintaa voidaan toteuttaa erillisten viriketuokioiden lisäksi myös vuorovaikutuksellisissa tilanteissa, jossa huolehditaan asukkaan perushoidon toteuttamisesta. Vaikka viriketoimintaan on hyvä olla suunnitelma toiminnan säännölliseksi toteuttamiseksi, niin viriketoimintaa voi järjestää myös ilman ennakkovalmisteluita, kun ilmapiiri ja tilanne sen sallivat. Viriketoiminnan toteuttamiselle ei ole asetettu aikarajaa, joskus tilanne voi rakentua lyhyen toiminnan ympärille, kun taas päivätoiminnassa tai juhlatilaisuuksissa osallistujat jaksavat keskittyä viriketoimintaan pidemmän aikaa. (Vanhustyön keskusliitto.)

Tutkimus muistisairauden vaikutuksista toimintakykyyn osoitti, että kuntouttava viriketoiminta mahdollistaa toimintakyvyn säilymisen pidempään myös muistisairaalla ikäihmisellä ja siirtää muistisairauden aiheuttamien haittojen syntymistä myöhäisemmäksi. Tuloksien taustalla oli vähintään kaksi kertaa viikossa toteutettu tunnin kestoisen fyysisen rasituksen. (Junge ym. 2020, 1838–1840.) Realistisesti arvioimalla tällaisiin tuloksiin ei resursseja saada kohdennettua useinkaan palvelukodissa, niin henkilökunnan resurssien kuin asukkaidenkaan puolesta. Silti voidaan nähdä, jokaisen viriketoiminnon parantavan asukkaiden tilannetta ja tuovan lisää sisältöä arkeen. Kokonaisvaltainen toimintakyvyn tukeminen sisältää liikuntaa ja tasapainoa ylläpitävää toimintaa, musiikillisia aktiviteetteja, pelaamista sekä aistien aktivoimista (Lähdesmäki & Vornanen 2014, 315).

Rytkönen (2018, 12) nostaa myös taiteen merkityksen esiin viriketoiminnan järjestämisessä. Taiteen hyödyiksi voidaan mainita esimerkiksi ikäihmisen itseilmaisun mahdollistamisen sekä ilon lisääntymisen arkeen. Ryhmässä tapahtuva viriketoiminta tukee ikäihmisellä toimintakyvyn eri osa-alueita, vaikka itsenäinen aloitekyky olisi huono. Tästä syystä ryhmässä tapahtuva viriketoiminta voi tuoda yksilöllistä kuntoutusta parempia hyötyjä ikäihmiselle. (Junge ym. 2020, 1831.) Ikäihmisten virikkeet koostuvat usein matalan kynnyksen toiminnasta, jota voi toteuttaa ikäihmisten kotiympäristössä. Näihin lukeutuu mm. kutominen, ohjelmien katsominen, ulkoilu tutussa ympäristössä, läheisten kanssa jutustelu ja musiikin kuuntelu. (Colliander & Ruoppila 2018, 98–99.) Musiikin ja laulamisen avulla voidaan tuottaa mielihyvää ja vaikuttaa aivojen osa-alueiden toimintaan, joka puolestaan edesauttaa sanallisen ja kognitiivisen toimintakyvyn säilyttämisessä. Musiikki voi auttaa myös hetkeksi irtautumaan arjesta ja unohtamaan mahdolliset stressitekijät. (Saarenheimo ym. 2011, 70–71.)

Ulkoileminen on tärkeää ikäihmisen elämässä, vaikka fyysiset resurssit ovat heikentyneet. Ulkoilua tulee mahdollistaa avustajan tai apuvälineiden avulla. Ikäihminen hyötyy ulkoilusta, koska se piristää mieltä, tuo energiaa, edesauttaa tasapainon ja lihasvoiman ylläpidossa sekä tukee vuorokausirytmää. (Lähdesmäki & Vornanen 2014, 123.) Fyysinen aktiviteetti vaikuttaa suoraan ikäihmisen psyykkiseen toimintakykyyn parantavasti ja ulkoilun lisäksi fyysistä virikettä voi tarjota arjessa tapahtuvan liikkumisen sekä järjestettyjen liikuntahetkien avulla. Kuten muissakin viriketoiminnoissa, myös liikkuminen lähtee ikäihmisen omasta halusta, jos liikunnalla ei ole aiemmin ollut arjessa merkitystä, voi motivaatio osallistumiseen olla olematonta. Sopiva matalan kynnyksen toiminta ja varma onnistumisen kokemuksen tuottaminen auttaa osallistumaan. (Saarenheimo ym. 2011, 66–68.) Kaikilla ikäihmisillä ei kuitenkaan ole liikkumisen mahdollisuutta, mutta myös vuoteessa olevan ikäihmisen kaikille asteille voi järjestää toimintaa mm. televisio, kirjat, musiikki, keskustelu ikäihmisen mielenkiinnonkohteita mukailien sekä jumppa, asentohoito ja hyvältä tuntuvat vaatteet tuovat mukavuutta arkeen. (Lähdesmäki & Vornanen 2014, 33.)

#### 4.2 Ikääntyvän toimintakyky

Toimintakyky on kokonaisuus, jossa yhden osa-alueen puutteet heijastuvat myös muille toimintakyvyn alueille ja heikentävät omatoimisuutta. Sairauksien ja iän tuomien muutoksien lisäksi toimintakykyyn vaikuttavat ikäihmisen elinolosuhteet, ruokailutottumukset ja asumisympäristö. (Lähdesmäki & Vornanen 2014, 31–36; THL 2022a.) Koska toimintakykyyn vaikuttavat ympäristön olosuhteet ja vaatimustaso, voi eteen tulla tilanne, ettei kotona asuminen tue enää ikäihmisen toimintakykyä, vaan palvelukodissa asuminen on esteettömän ympäristön ja nopeamman avun saamisen kannalta on helpompaa. (Colliander & Ruoppila 2018, 24–25.) Etenkin ikäihmiset, joiden toimintakyky on heikko, voivat kokea palvelukodissa asumisen nostavan elämänlaatua yhteisöllisyyden, rutiinien ja yhteisen toiminnan vaikutuksesta. Puolestaan paremman toimintakyvyn omaavat ikäihmiset voivat kokea viihtyvyyden palvelukodissa huonommaksi rajoittuneiden resurssien, yhteisöasumisen ja muuttuvien asumisolosuhteiden vuoksi. (Daely ym. 2022.) Tästä syystä ikäihmisen toimintakyvyn rajoitukset voivat tuntua vaikeammilta, mitä todellisuus ulkopuolelle näyttää, jos ikäihminen on tottunut aktiiviseen arkeen, jonka toimintaa rajoitteet nykyään koskettavat. (Lähdesmäki & Vornanen 2014, 18–19.)

Ikäihminen, joka kykenee tyytymään elämässä vaihtuviin olosuhteisiin, kykenee paremmin ylläpitämään omaa toimintakykyään (Daely ym. 2022). Toimintakyvyn ylläpitäminen sujuu parhaiten ympäristössä, jossa ikäihmisen on turvallista ja helppoa liikkua. Myös muut aistit tulee huomioida turvallisuuden takaamiseksi. Tällöin tulee kiinnittää huomiota ympäristön valoihin, ääniin, värimaailmaan sekä apuvälineiden saatavuuteen. (Lähdesmäki &



Vornanen 2014, 50–51.) Usein toimintakykyyn luokitellaan kuuluvaksi fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen ulottuvuus, mutta Lähdesmäki & Vornanen (2014 31–34) muistuttavat myös hengellisen toimintakyvyn vaativan tukea ikäihmisen elämän loppuun asti. Hengellisen toimintakyvyn tarpeet korostuvat siinä, että ikäihminen on oikeutettu vaalimaan omia arvoja, uskontoaan ja ajatusmaailmaa koko elämänsä ajan. Henkisen tuen tarjoaminen on muuttunut monimutkaisemmaksi, koska maailmakatsomus, kulttuurit ja uskonnot ovat laajentuneet yhteiskunnassa vuosien saatossa (Louheranta ym. 2016, 238).

Toimintakyvyn tukeminen on tärkeä osa hoivatyötä. Toimintakyvyn tukemisen lähtökohtana on nykyisen toimintakyvyn ja tuen tarpeen selvittäminen. Myös asukkaan taustojen, toiveiden ja odotusten selvittäminen on tärkeää, jotta toteuttamisvaiheessa suunnitelman laatiminen ja käyttöönotto tapahtuu asukkaan yksilöllisen tarpeen mukaisesti. Lähtökohteisesti ikäihminen on oman elämänsä asiantuntija ja toimija. Henkilökunnan tehtävänä on tarjota mahdollisuuksia ja tukea toiminnan onnistumisessa. (Lähdesmäki & Vornanen 2014, 46.)

Sosiaaliset suhteet auttavat ikääntyvää ylläpitämään jokaista toimintakyvyn osa-aluetta, mutta etenkin vajavaisuudet fyysisessä ja psyykkisessä toimintakyvyssä vaikuttavat heikentävästi ikäihmisen sosiaaliseen toimintakykyyn, koska osallistumisen mahdollisuudet vaikeutuvat puutteellisen toimintakyvyn vuoksi (Lähdesmäki & Vornanen 2014, 37–38). Sosiaalinen toimintakyky ei ole ainoastaan mukana oloa vaan myös kykyä olla vuorovaikutuksessa ja osallistua ympäristöjensä toimintaan sekä osoittaa empatiaa tai kiinnostusta muita kohtaan (Colliander & Ruoppila 2018, 88).

Fyysistä toimintakykyä tukemalla pyritään puolestaan vaikuttamaan ikäihmisen arjessa selviytymiseen, joka sisältää kunnon, tasapainon ja liikuntakyvyn lisäksi perushoidolliset tarpeet, ravitsemuksen, seksuaalisuuden ja ihon hyvinvointiin, aisteihin ja fysiologisiin terveys-tekijöihin liittyvät tekijät. (Lähdesmäki & Vornanen 2014, 33–36.) Mitä huonommassa kunnossa ikäihminen on, sitä vaikeammaksi koetaan toimintakyvyn tukeminen. Tällöinkin ikäihminen tarvitsee aktivointia kaikilla osa-alueilla, mutta etenkin psyykkiseen ja henkiseen tarpeeseen on tärkeää vastata, vaikka ikäihminen ei kykenisikään enää sängystä nousemaan. (Lähdesmäki & Vornanen 2014, 32.)

Psyykinen toimintakyky kertoo kyvystä oppia, aistia ja muistaa. Lisäksi se sisältää henkilön persoonaan, psyykkiseen jaksamiseen ja ongelmanratkaisuntaitoihin viittaavat osa-alueet. Vaikka eri sairauksien on nähty heikentävän psyykkistä toimintakykyä, ei pystytä ennustamaan, miten ikääntyminen vaikuttaa yksilötasolla kognitiivisiin taitoihin (Lähdesmäki & Vornanen 2014, 36–37.) Fink ym. (2017, 9–10) tekemä tutkimus osoitti, että sairauksien tunnistaminen ja hoitaminen on tärkeää toimintakyvyn ylläpidon kannalta. Saksalaisia

ikäihmisiä tutkimalla on nähty, että diabetes, joka ei ole hoitotasapainossa vaikuttaa ikäihmisen kognitiivisiin taitoihin. Myös aktiivisuuden puute ja itsenäinen asuminen olivat riskitekijöitä kognitiivisten taitojen heikentymiseen, joten oletuksena voidaan nähdä sosiaalisten suhteiden ja riittävien aktiviteettien arjessa vähentävän toimintakyvyn heikkenemistä, kuten myös monien sairauksien riskiä. Edellä mainittua tietoa tukee myös se, että muistisairaiden ikäihmisten toimintakyky heikkenee muita ikäihmisiä nopeammin, eikä tätä yksin selitä itse muistisairaus vaan myös sen aiheuttama passivoituminen sekä aloitekyvyn heikkeneminen (Junge ym. 2020 1829–1830). Palvelukodissa ikäihmisen kognitiivisia toimintoja voi tukea virikkeellisesti toiminnalla, joka sisältää keskustelun, muistelun, katselun ja kuuntelun keinoja (Lähdesmäki & Vornanen 2014, 311).

Keskiössä on luoda palvelukodin asukkaalle kokemus turvallisuudesta, arvostuksesta ja kuulluksi tulemisesta, koska ilman näitä ei voida taata viihtyvyyttä asuinympäristössä (Kan 2022, 24). Arvostuksen kokemusta ikäihmisen elämässä ei turhaan korosteta. Daely ym. (2022) tekemä tutkimus iän ja parisuhdestatuksen vaikutuksesta elämänlaatuun. osoitti, että ikäihmisen parisuhde on elämänlaatua turvaava tekijä, koska ikäihminen saa subjektiivisen kokemuksen läheisyydestä, joka helpottaa arvostuksen kokemusta. Lähtökohtana on toteuttaa palvelukodin asukkaille hyvää arkea ja mielekäs elämä. Palvelukodin henkilökunta ovat tässä avainasemassa, koska ovat asukkaiden arjessa läsnä ympärivuorokauden. (Lähdesmäki & Vornanen 2014, 307–308.)

#### 4.3 Ikäihmisen osallisuus ja mielenkiinnon ilmaiseminen

Osallisuus on ihmisen subjektiivinen kokemus, joka on mahdollista saavuttaa olemalla osa yhteisöä ja kokemalla, että kykenee omalla toiminnalla muovaamaan yhteisön toimintatapoja ja vuorovaikutussuhteita. Osallisuuden kokemus on ihmiselle merkityksellinen iästä riippumatta, myös silloin kun aloitekyky on heikentynyt (Muistiliitto 2016, 25). Osallisuus oman arjen päätöksiin ja asioiden hoitoon voi olla rajallinen sairauksien tai toimintakyvyn rajoitusten vuoksi (Kan 2022, 47). Ikäihmisen osallisuutta oman elämän toiminnoissa tulee tukea toimintakykyä ylläpitämällä ja kehittämällä, joka edellyttää asukkaiden toimintakyvyn mittaamista säännöllisesti (THL 2022a). Ikäihmisten toimintakyvyn mittaamisen yhdenmuokaistamiseksi on otettu valtakunnallisesti käyttöön RAI-arviointi, joka mahdollistaa ikäihmisten kattavan toimintakyvyn ja palveluiden tarpeen arvioinnin sekä antaa perusteet ikäihmisen yksilöllisiin tarpeisiin pohjautuvien palvelujen myöntämiseen (THL 2023b).

Osallisuutta voi haitata fyysisten oireiden lisäksi aisteihin tai erittämiseen liittyvät ongelmat. Myös lääkityksen aiheuttamat haitat ovat merkittävä tekijä ikäihmisen pärjäämisen kannalta ja voivat heikentää osallisuuden mahdollisuutta. Voidaankin sanoa, että kokonaisvaltainen hoiva ja huolenpito on merkittävä tekijä toimintakyvyn ja osallisuuden säilyttämiseksi.

(Colliander & Ruoppila 2018, 35–36.) Ikäihmiset ovat nykyään pidempään toimintakykyisiä ja rahaa on entisiä aikoja enemmän, jonka ansiosta osallisuuden ylläpitäminen on aiempaa helpompaa (STM 2020a, 21). Raha ja toimintakyky eivät kuitenkaan yksistään riitä turvaamaan ikäihmisen osallisuutta, vaan mitä paremmin ikääntyvä kykenee ylläpitämään sosiaalista toimintakykyä eli luomaan ja säilyttämään vuorovaikutteisia suhteita elämässään, sitä suuremmat mahdollisuudet hänellä on säilyttää laaja sosiaalinen ympäristö ja osallisuus.

Sosiaalisesti rikas elinympäristö ja läheisten antama tuki voidaan nähdä yhtenä kokonaisvaltaisen toimintakyvyn säilymisen tekijänä, kun taas sosiaalisten verkostojen puute aiheuttaa ikäihmiselle negatiivisia tuntemuksia ja heikentää turvallisuuden tunteita. (Lähdesmäki & Vornanen 2014, 37–38.) Tämän vuoksi korkeampi koulutustaso voi nostattaa elämänlaatua, kun se on antanut ikäihmiselle paremman itsetunnon sekä monipuolisemmat sosiaaliset suhteet, kuin alemman koulutustason ikäihmisillä. Yhteiskunnallinen asema tai koulutustaso ei aiheuta palvelukodissa kuitenkaan merkittävää eroa enää ikäihmisten välillä, koska kaikilla asukkailla on samat ympäristön olosuhteet sekä palveluiden laatu omasta taustasta huolimatta. (Daely ym. 2022.)

Ikäihmisen elämässä tapahtuu väistämättä merkittäviä muutoksia, ja elämänmuutokset vaikuttavat suoraan ikäihmisen sosiaalisiin ympäristöihin ja voivat lisätä yksinäisyyden kokemuksia (Colliander & Ruoppila 2018, 90–96). Palvelukotiin muuton jälkeen läheisiltä saatava tuki, seura, laaja palveluverkosto sekä ammattitaitoinen henkilökunta saavat parannettua asukkaan osallisuutta, elämänlaatua sekä eliniän pituutta (Lähdesmäki & Vornanen 2014, 38; Colliander & Ruoppila 2018, 116–117). Myös Sydänmetsä (2019, 19–21) sai tutkimuksessaan tulokseksi, että läheisten pysyminen ikäihmisen arjessa on keskeistä sosiaalisten taitojen, osallisuuden ylläpitämisen sekä yksinäisyyden ehkäisyn kannalta. Mikäli ikäihmisellä ei ole läheisverkostoa tukena, korostuu palvelukodin henkilökunnan merkitys osana tukiverkostoa ja osallisuuden mahdollistamista.

Osallisuutta pyritään tukemaan palvelukodissa monipuolisen viriketoiminnan, ulkoilun ja yhteisöllisyyden avulla. Aina ikäihmisellä ei kuitenkaan ole kykyä kertoa millainen viriketoiminta tai aistielämys on hänelle mieleistä. Tällöin henkilökunta voi seurata ikäihmisen käytöstä sekä eleitä ja päätellä, mitkä ovat asukkaalle mieluisia asioita, millainen on asukkaalle mielekästä toimintaa tai mikä on asukkaan lempi musiikkia. (Lähdesmäki & Vornanen 2014, 316.) Havainnointi on senkin kannalta tärkeää, että vaikka ikäihmisen toiveet, mielipiteet ja mielenkiinnon kohteet olisivatkin tiedossa, niin niihin voi tulla elämän edetessä muutoksia (Muistiliitto 2016, 10). Ei siis voida olettaa, että palvelukodin asukas tykkää vain ja ainoastaan niistä asioista, joista aiemminkin tai mistä läheinen on kertonut hänen pitävän. Daely ym. (2022) osoittivat, että ikäihmiset kykenevät kokemaan elämänlaadun paremmaksi

myöhäisemmässä ikääntymisen vaiheessa, koska suhtautuvat silloin oman elämänkokemuksen kautta realistisemmin elämänlaadun odotuksiin ja omiin kykyihinsä.

Ikäihmisen mielenkiintoa järjestettävää toimintaa kohtaan tulee siis arvioida sanallisen viestinnän lisäksi myös tunneviestinnän avulla, jolloin seurataan ilmapiiriä ja ikäihmisen kokeimia tunteita (Dunderfelt 2016, 65). Kasvoja tarkkailemalla pystytään havaitsemaan ikäihmisen tunnetilat ja vastaamaan tarpeisiin sekä muuttamaan epämieluisaa toimintaa. Ilmeet ja eleet ovat keskeinen keino vuorovaikutukseen ja eniten sitä hyödynnetään tilanteissa, joissa vuorovaikutuksen toinen osapuoli ei kykene sanalliseen itseilmaisuun. (Peräkylä 2016, 64–67.) Ilmeiden ja eleiden lisäksi kerromme aina asioita silmillä ja koko keholla. Myös äänenpaino, toisen pitäminen itsestään mahdollisimman kaukana, ulkonäkö ja olemus viestivät asioita elettävästä tilanteesta. Kukaan meistä ei hallitse täysin omaa tapaa viestiä, joten osa viestinnästä tapahtuu huomaamatta ja näitä merkkejä seuraavalla käytös voi kumota puheen avulla kerrotun asian. Eli havainnoimalla voi saada tietoa kokemuksista, joita ikäihminen ei tohtisi sanoa ääneen, jottei pahoita toisen mieltä. (Sallinen 2019, 11–36.)

Ikäihmisen voi ajatella olevan kiinnostunut meneillään olevasta toiminnasta, kun hän tulee lähemmäksi tai käyttäytyy samalla tavalla muiden kanssa eli mallintaa toisten käytöstä. Mikäli, ikäihminen kääntyy poispäin tilanteesta, katse harhailee tai hän rummuttaa sormilla, voidaan tulkita, ettei mielenkiinto riitä tai toiminta on ollut liian pitkäkestoista. Pään painuminen lähelle hartioita kertoo epämieluisasta olostä ja reisien silittelyllä voi olla pyrkimys rauhoitella itseään. On kuitenkin muistettava, että aina käytös ei kerro oikeaa asiaa, kun myös ympäristön olosuhteet vaikuttavat ikäihmisen tapaan käyttäytyä. Tulkintaa on helppompaa tehdä useammasta kuin yhdestä piirteestä tai tavasta. (Sallinen 2019, 60–151.)

## **5 Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset**

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää palvelukodin viriketoimintaa yhdessä palvelukodin henkilökunnan kanssa. Kehittämistarpeita ja toteuttamisen mahdollisuuksia käytiin läpi kehittämisisiltapäivässä 23.11.2022 kahdeksan työyhteisön jäsenen kanssa.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää henkilökunnan kokemuksia ja näkemyksiä viriketoiminnan kehittämistarpeista.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiksi asetettiin:

1. Millaisilla keinoilla toimeksiantajan palvelukodin viriketoimintaa voidaan parantaa?
2. Mitkä ovat toimeksiantajan palvelukodin viriketoiminnan haasteet?
3. Mitkä asiat toimeksiantajan palvelukodin viriketoiminnassa onnistuu hyvin?

## 6 Opinnäytetyön toteutus

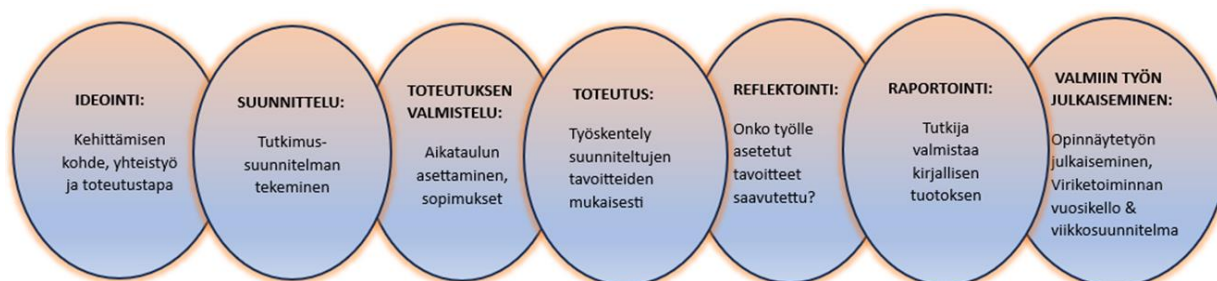
### 6.1 Tutkimuksellinen kehittäminen

Tutkimuksellisen kehittämisen tavoitteena on kehittää käytännön työssä havaittuja ongelmia ja tämä eroaa tavanomaisista työelämän arjessa tehdyistä kehittämiskäytännöistä siten, että pelkän ongelmanratkaisun lisäksi tavoitteena on saada aikaan hyödynnettävissä olevaa informaatiota alan tilanteesta ja kehittämisen tarvetta tarkastellaan kattavasti työelämästä tulevien havaintojen ja teoretiedon kautta. Toisin sanoen tutkimuksellinen kehittäminen pureutuu ongelmaan laaja-alaisemmin ja lopputulos on useamman tahon vuoropuhelun kautta saavutettu päätös, jonka taustalla on hyödynnetty teorian kautta saatua tietoa sekä oman tutkimuksen tuomia tuloksia, kun tavallisesti työn lomassa tapahtuvan kehittämisen ratkaisut tehdään oman jo tiedossa olevan tiedon ja käsityksen perusteella. (Ojasalo ym. 2015, 17–22.)

Tutkimuksellinen kehittäminen mahdollistaa siis toiminnan ja tutkimuksen yhdistämisen. Tutkimuksellisena kehittämistyönä toteutetun opinnäytetyön seurauksena toimeksiantaja saa teoreettista tutkittua tietoa organisaation tilanteesta, jota voidaan hyödyntää organisaation arjen ongelmien korjaamisessa. Saadun tiedon avulla organisaation toimintatapaa on pyrkimys muuttaa yhdessä organisaation henkilökunnan kanssa. Onnistunut tutkimuksellinen kehittäminen mahdollistaa uuden toimintatavan käyttäntöön viemisen ja henkilökunnan oppimisen kehittämisprosessin aikana. (Suvanto 2014, 13.) Kehittämistoiminnan lopputuloksena syntyy työyhteisön toimintaa tai asukasryhmää hyödyntävä tuote, joka ei suoranaisesti hyödytä alan muita toimijoita. Tutkimuksellisena kehittämisenä toteutettavassa opinnäytetyössä on huomioitava, että kohderyhmällä ja tutkijalla on yhteisesti selvillä, mihin pyritään ja työskentely etenee tavoitteiden mukaisesti. Palauteen ja toiminnan reflektointiin tulee kulkea työskentelyssä mukana koko prosessin ajan. (Kostamo ym. 2022, 10–11.)

Tutkimuksellista kehittämistyötä tehdessä tutkija tuo esille oman osaamisensa prosessin raportoinnin avulla sekä kehittämistoiminnan kautta valmistuneella tuotteella (Kostamo ym. 2022, 11). Salonen (2013, 17–19) kuvaa tutkimuksellisen kehittämistoiminnan etenevän seitsemän etapin kautta (kuviokuva 1), jonka ensimmäistä vaihetta voidaan kuvata ideointina. Ideoissa tutkija pohtii oman motivaation pohjalta sopivaa ympäristöä kehittämistoiminnan toteuttamiselle ja hankkii yhteistyötahon. Tässä vaiheessa pohditaan myös, mitä on tarve kehittää ja millä tavalla. Seuraavassa vaiheessa suunnitellaan konkreettisesti tutkimuksellisen kehittämistoiminnan toteuttamista ja sen tavoitteita, toimeksiantajaa sekä teoriapohjaa, jonka ympärille tutkimuksellinen kehittämistyö rakentuu. Suunnitteluvaiheen jälkeen tutkija jalkautuu ensimmäisen kerran tutkimusympäristöön sopiakseen konkreettiset

menettelytavat ja aikataulut. Tutkimuksellisen kehittämistyön neljännessä etapissa päästään konkreettisesti työskentelemään. Toteuttaminen on vaiheista eniten aikaa vievä, mutta myös opettavaisin. Tämä vaihe yhdistää aiemmat vaiheet sekä toimeksiantajan ja tutkijan tiiviisti yhteen. Toteuttamisen jälkeen siirrytään toimeksiantajan kanssa refleктоimaan toiminnan tulosta. Mikäli työlle asetetut tavoitteet on onnistuttu täyttämään, voidaan siirtyä raportointiin tai tarvittaessa palataan toteuttamisvaiheeseen. Raportointi vaatii tutkijalta vielä panostusta ja aikaa laadukkaan lopputuloksen kuvaamiseksi. Lopputuloksena tutkimuksellisessa kehittämistehtävässä valmistui viriketoiminnan vuosikellon sisällöllinen rakenne sekä viriketoiminnan viikkosuunnitelma, jota noudattamalla toimeksiantajan organisaation kykenee toteuttamaan toimintaa kehittämistavoitteen mukaisesti.



Kuvio 1. Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan seitsemän vaihetta (mukaillen Salonen 2013, 17–19).

## 6.2 Aineiston keruu

Tutkimuksen aineiston keruu tapahtui henkilökunnalle suunnatun ryhmähaastattelun avulla, organisaation kehittämisiltapäivässä. Haastattelu itsessään on menetelmänä paljon käytetty ja jokaiselle, jollain tavalla tuttu. Se on hyvä keino saada informaatiota tutkittavien kokemuksista ja mahdollistaa tutkijalle tutkimuksen tekemisen aiheesta sekä tilanteesta, jossa tutkija ei ole ollut itse osallisena. Tutkimushaastattelu käsittelee mennyttä ja nykyaikaa. (Hyvärinen 2017, luku 1.) Ryhmähaastattelun eduiksi voidaan laskea, että haluttu tieto saavutetaan vähäisemmällä ajallisilla resursseilla, kuin yksilöhaastatteluiden kautta. Lisäksi ryhmähaastattelu mahdollistaa usein syvällisemmän aiheen käsittelyn, kun haastatteluryhmän jäsenet tuovat havaintoja ja kokemuksia esiin, joita jokainen yksilö ei tulisi ajatelleeksi itse. (Ojasalo ym. 2015, 41–42.) Yksilöt voivat kuitenkin lisätä omia näkökulmiaan ryhmähaastattelussa esiin nousseisiin aiheisiin ja tämän vuoksi käsitellystä aiheesta voi ryhmähaastattelun kautta saada laaja-alaisempaa informaatiota, kuin yksilöhaastatteluisissa. Ryhmähaastattelussa piilee kuitenkin omat riskinsä ja ryhmän sisäinen dynamiikka voi vaikuttaa merkittävästi haastattelun kulkuun sekä onnistumiseen. Tutkijan tehtävänä onkin

mahdollistaa jokaisen haastateltavan osallistuminen keskusteluun sekä pidettävä keskustelu käsiteltävässä aiheessa ja eettisesti oikeudenmukaisena. (Pietilä 2017, luku 4.)

Viriketoiminnan kehittämistarvetta ja organisaation viriketoiminnan nykytilaa pohdittiin yhdessä toimeksiantajan kanssa, jota kautta tutkimusongelma muodostui. Myös teoreettinen viitekehys rakentui ennen toiminnan toteuttamisvaihetta, koska Vilkan (2021, 101–102) mukaan luotu viitekehys ja selkeytyneet käsitteet voivat olla tutkijalle hyödyksi tutkimusta toteuttaessa sekä helpottavat tutkimuksen etenemistä.

Hyvän tutkimuskysymysrunгон on tarkoitus mahdollistaa haastatteluaineiston analysointi ja varmistaa vastauksien saaminen tutkimuskysymyksiin (Hyvärinen 2017, luku 1). Ennen ryhmähaastattelun toteuttamista tutkija oli laatinut tutkimusongelman mukaisesti ryhmähaastattelulle rungon ja lisäkysymykset (Liite 1). Ennen haastattelun aloitusta tutkittavilla oli mahdollisuus tutustua opinnäytetyön suunnitelmaan diaesitykseen sekä henkilökunnalle osoitettuun infokirjeeseen (Liite 2). Nämä asiat kerrattiin vielä ennen ryhmähaastattelun aloittamista. Pietilän (2017, luku 4) mukaisesti tutkija toimi ryhmähaastattelussa fasilitaattorin roolissa, jonka tehtävänä oli kysymysten avulla ohjata keskustelua haluttuun suuntaan sekä tiivistää jo käytyä keskustelua ja esittää lisähuomioita tilanteissa, joissa haastattelu ei edennyt. Tutkija oli varannut ryhmähaastatteluun aikaa yli tunnin, mutta haastattelu kesti vain 32 minuuttia, vaikka tutkija lisäsi kysymyksiä kesken haastattelun.

### 6.3 Aineiston käsittely ja analysointi

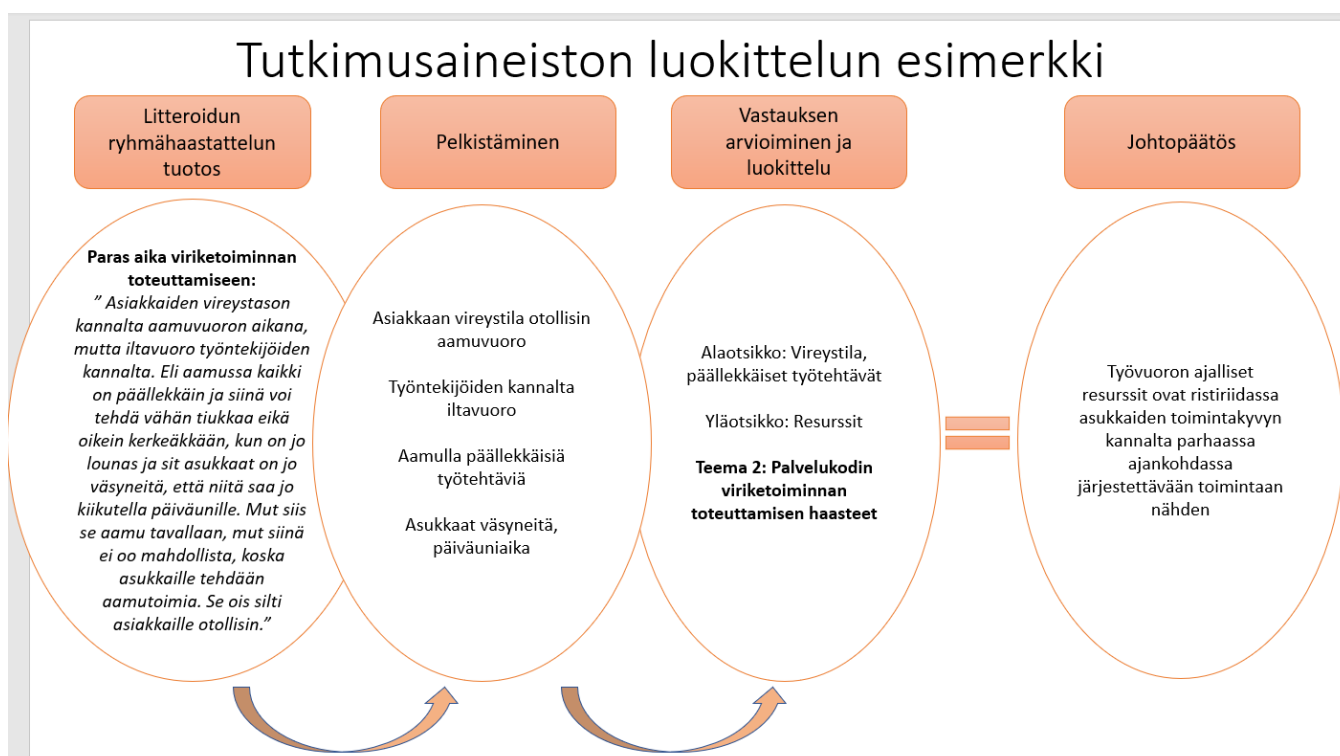
Ryhmähaastattelun päätyttyä samojen osallistujien kanssa siirryttiin kehittämisiltapäivän vaiheeseen. Toimeksiantaja oli suunnitellut kehittämisiltapäivän työvuorolistalle ja valinnut osallistujat. Osallistujia ryhmähaastattelussa ja sen jälkeen tapahtuneessa kehittämisiltapäivässä oli yhteensä kahdeksan työyhteisön jäsentä. Tilaisuuden jälkeen tutkija litteroi ryhmähaastatteluosuuden haastattelussa nauhoitetun äänityksen avulla, joka mahdollistaa tiedonkeruun tarkemman analysoinnin. Litteroidussa aineistossa tutkija kirjasi kaikki ryhmähaastattelun aikana tulleet sanat Word-tiedostoon. Aineistoa koostui kymmenen sivua. Ryhmähaastattelun äänitys tapahtui kahdella nauhoittavalla laitteella, joka oli litteroinnin vaiheessa etu, koska virallisen nauhurin sijainti ei ollut loppuun asti mietitty ja kaikki kommentit eivät kuuluneet tämän nauhoituksen kautta. Toinen ääninauhuri mahdollisti aineiston luotettavan tarkastelun. Hyvärinen (2017, luku 1) korostaa ilmeiden, eleiden ja tilanteiden seuraamista haastattelun aikana. Tilanteessa ilmapiiri oli luonteva ja avoin sekä jokaisella osallistujalla oli uskallusta osallistua keskusteluun.

Ryhmähaastattelun sisältöä hyödynnettiin jo heti haastattelun päätyttyä kehittämisiltapäivän sisällössä. Tästä laadittiin erillinen muistio, joka lähetettiin kehittämisiltapäivän jälkeen



toimeksiantajalle. Keittämisiltapäivän sisältö auttoi konkretisoimaan henkilökunnan toiveita ja odotuksia ongelmanratkaisuun liittyen sekä antoi jo selkeitä vastauksia siihen, millä tavalla toimintaa oli tarpeen lähteä kehittämään.

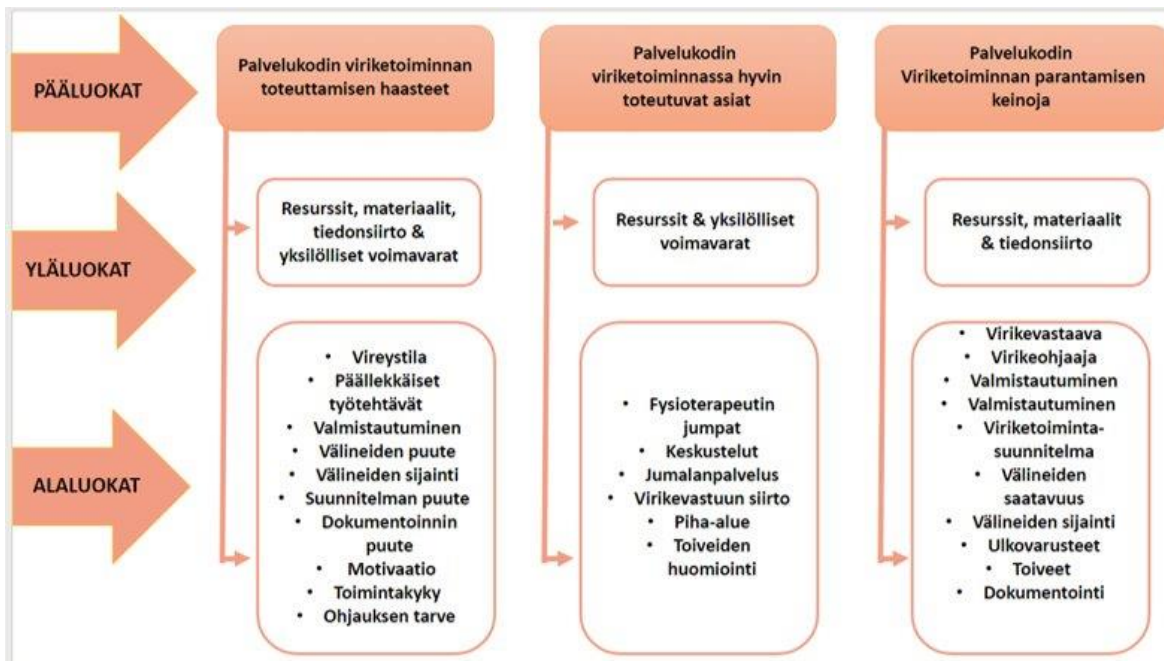
Tutkimusaineiston analysointi tapahtui sisällönanalyysin avulla, jossa litteroidusta aineistosta kerättiin tutkimuksen kannalta oleelliset tiedot, jotka vastaisivat tutkimuksen tutkimuskysymyksiin ja jätettiin huomiotta aineiston sisältö, joka ei ole tutkimuksen kannalta oleellista. Sisällönanalyysin ideana oli koota johdonmukainen kerronta, joka antoi vastauksia tutkittavasta aiheesta helposti luettavassa muodossa. Tämän vuoksi saatuja vastauksia oli tarpeen muuttaa pelkistetympään muotoon sanoman sisältöä muuttamatta. Pelkistetyt vastaukset luokiteltiin kolmeen eri tasoon, alaluokkaan, yläluokkaan ja pääluokkaan. Alaluokassa pelkistetty muodot muodostivat aihetta kuvaavia sanoja, jotka yläluokassa yhdisteltiin käsiteltävän teeman mukaisesti samankaltaista asiaa kuvaavaksi termiksi. Yläluokan nimittäjistä puolestaan muodostui pääluokat, jotka kuvasivat tutkimuksen aihealueita ja esiin nousseita teemoja. (ks. Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.) Tutkimusaineiston luokittelutapa on kuvattu tekstin alapuolella esimerkin avulla (kuvio 2).



Kuvio 2: Tutkimusaineiston luokittelun esimerkki.

Tutkimusta tehdessä sisällönanalyysiä tarkasteltiin tutkimuskysymysten valossa kolmen eri teeman kautta, jotka muodostivat sisällönanalyysiin pääluokat (Liite 3). Pääluokista ensimmäinen käsitteli toimeksiantajan palvelukodin viriketoiminnan parantamisen keinoja, toinen pääluokka käsitteli toimeksiantajan palvelukodin viriketoiminnan haasteita ja kolmas

pääluokka käsitteli toimeksiantajan palvelukodin viriketoiminnan viriketoiminnassa hyvin toteutuvia asioita. Yläluokan yhdenmukaistavat termit käsitellyille aihealueille olivat resurssit, materiaalit, tiedonsiirto ja yksilölliset voimavarat. Alaluokat olivat yksittäisiä poimintoja aineistosta, jotka antoivat vastauksia tutkimuskysymyksiin ja toivat tarvittavan informaation, jotta luokittelu ja sisältöanalyysi tulivat mahdolliseksi. Sisältöanalyysin luokittelurunko on kuvattu alapuolella (kuvio 3).



Kuvio 3: Sisältöanalyysin luokittelurunko.

## 7 Opinnäytetyön tulokset

### 7.1 Toimeksiantajan palvelukodin viriketoiminnan toteuttamisen nykytila

Ryhmähaastattelun kautta saatujen tietojen perusteella viriketoiminta toimeksiantajan palvelukodissa tapahtui asetettujen vaatimusten mukaisesti kaksi kertaa vuorokaudessa, mutta toiminnan sisältö ei huomionnut säännöllisesti ja suunnitelmallisesti kaikkia toimintakyvyn osa-alueita eikä viriketoimintaa dokumentoitu niin, että toiminnan toteuttaminen olisi voitu tarvittaessa todentaa. Syyksi tähän mainittiin, ettei toteutettua toimintaa nähty aina välttämättä sisällöltään kirjaamisen arvoisena.

*Enkä mä kyllä muista oikeesti kirjata niitä virikkeitäkään ikinä, koska jos mä vaan vähän niinkun hengailen siinä ja sit siinä luetaan sitä lehteä ja jutellaan jostain, niin ei sitä tuu niinkun laitettua ylös.*

Muiksi syyksi dokumentoinnin puutteisiin lueteltiin kirjauksiin riittämätön aika, unohtaminen tai asiakastietojärjestelmän ajoittainen toimimattomuus sekä tietokoneiden rajallinen määrä henkilökunnan määrään nähden. Myöskään asukkaiden kieltäytymistä tarjottuun toimintaan osallistumisesta ei tullut kirjattua. Ulkoilun mahdollisuus tulisi tarjota asukkaille päivittäin ja tämä onnistui lähtökohtaisesti kesäaikaan hyvin, mutta muina vuodenaikoina ulkoilun esteenä olivat, joko sääolosuhteet, asukkaan puutteellinen motivaatio, asukkaiden taipumus paleluun tai sopivan ja turvallisen ulkoiluvälinevarustuksen puute.

*Ja tosissaan sit se, että vois kuvitella, että omaiset toimittais riittävän kokoi-  
set ja riittävästi sitä vaatetusta, mutta ikävä kyllä näin ei oo. Sitä en kyl tiedä,  
mut voisko sen sit kirjata. Voidaanko me oikeesti kirjata, että asiakkaalla ei  
ole sopivankokoisia ulkovaatteita, koska eihän me voida viedä ulos ja palel-  
uttaa ihmistä, jos sillä ei ole sopivia vaatteita?*

Palvelukodille oli hankittu pyörätuolipusseja, jotka helpottivat ulkoilemaan lähtöä sekä mahdollistivat ulkoilun tilanteissa, jossa asukkaalla ei ollut sopivia ulkovaatteita. Pyörätuolipussit eivät kuitenkaan tarjonneet mahdollisuutta toimintakyvyn tukemiseen niiden asukkaiden osalta, joilla liikuntakyky oli vielä säilynyt hyvänä. Turhauttavaksi koettiin myös muistamatoman asukkaan mielialan muuttuminen ulos lähtiessä, jolloin ulkoilua ei saatu toteutettua, vaikka valmistelut ulkoilua varten oli ehditty jo tekemään.

*Mut siis aika paljon tulee sitä, että ne ei niinkun halua tai ainakin viimesitään  
kun päästään ulko-ovelle tai päästään ulos ja sit ne totee, että ei tääl on  
kylmä ja sit ne on niinkun puettu ja laitettu ja käytiinhän me sit se 5 sekuntia  
tossa.*

Viriketoiminnan toteuttamisen haasteeksi koettiin aamuvuoron ajalliset resurssit, viriketoiminnan järjestämisessä tarvittavien välineiden puutteet sekä epävarmuus välineiden sijainnista. Viriketoiminnan toteuttamista ei myöskään ole lähtökohtaisesti tukenut se, että vastuuvuoroon oli kyetty valmistautumaan vasta vuoroon tultuaan. Lisäksi henkilökunnan motivaatiossa, viriketoiminnan suunnittelussa ja koko asukasryhmälle sopivan toiminnan järjestämisessä nähtiin olevan haasteita.

*Niin ja kun sä seitsemältä tuut töihin ja me paahdetaan sinne yhteentoista asti, niin aamutoimet, aamupalat ja suihku ja yhtäkkiä sun pitäis saada sellainen moodi päälle, että mitä kivaa me nyt tehtäis.*

Puolestaan viikonloppuisin nähtiin myös aamuvuorossa olevan paremmin aikaa viriketoiminnan toteuttamiselle, kun arjen työtehtävät ovat vähäisempiä. Työyhteisössä ei koettu viriketoimintavastuun kuormittavan liiallisesti henkilökuntaa, koska vastuu oli helppo siirtää opiskelijoille tai työvuorossa oleille keikkalaisille. Parhaiten onnistuviksi asioiksi palvelukodin viriketoiminnan toteuttamisessa listattiin talon fysioterapeutin pitämät jumput, hengellisen toimintakyvyn tukeminen jumalanpalveluksia tv:stä katsomalla sekä seurakunnan kuukausittain pitämän hartauden muodossa. Tämän lisäksi sosiaalisen toimintakyvyn tarpeeseen oli helppoin vastata.

*Sosiaalinen menee aina helpoiten, just tällainen keskustelu ja sellainen yhdessä oleminen, koska siinä ei ole niin sanoen merkitystä, minkä kuntoinen asiakas on, kun meillä on niin eri tasoista väkeä ryhmäkotien sisällä. Osa on vielä hyvinkin, että mieli pelaa ja toisella taas on haastavampaa.*

Viriketoiminta palvelukodilla koostui Keski-suomalaisen lukemisesta, musiikin kuuntelusta, keskusteluista, peleistä, jumpista (fysioterapeutin järjestämistä ja älylaite Hildan avulla), tietovisoista ja Muikkulaatikosta. Isompina tapahtumina esiin nostettiin mm. tanssit, pikkujoulut yhdessä ryhmäkodissa, konsertti ja kesäjuhla.

## 7.2 Toimeksiantajan palvelukodin viriketoiminnan kehittämisen tarve

Toimeksiantajan viriketoiminnan kehittämistarpeeseen saatiin konkreettisia ehdotuksia ryhmähaastattelun aikana sekä kehittämisiltapäivän avulla. Toimeksiantajan palvelukodin viriketoiminnassa kehitettävää oli tasapuolisessa viriketoiminnan mahdollistamisessa jokaiselle palvelukodin asukkaalle toimintakyvyn rajoitteista riippumatta, koska ryhmätoiminnan järjestämisen haasteeksi koettiin asukasryhmän erot, jolloin ryhmätoimintaa on vaikea suunnitella kaikille sopivaksi. Sosiaalisten hetkien lisäksi musiikki oli ainoa asia, joka koettiin koskettavan kaikkia asukkaita tasapuolisesti ja mahdollistavan ryhmätoiminnan asukkaan toimintakyvystä riippumatta.

*Meidän asiakasryhmä koostuu niin eritasoisista ihmisistä, että ei ole olemassakaan mitään tiettyä, mikä sopis kaikille. No musiikki on ehkä sellainen, joka uppoo kaikille ja siihen pystyy jokainen osallistumaan.*

Toinen tärkeä esille nostettu aihe oli virikemateriaalien saatavuus ja sijainti, jotta kaikki voivat ne tarvittaessa löytää. Lisäksi toivottiin valmista asukasryhmälle sopivaa viriketoimintasuunnitelmaa, joka ohjaisi viriketoiminnan toteuttamisessa. Tällainen on joskus ollut työyhteisön käytössä, mutta sitä ei ollut kohdennettu asukasryhmän tarpeisiin eikä toteuttaminen ollut tämän vuoksi sujuvaa.

*Meillähän oli joskus se, että meille tuli valmiina ne virikkeet, mutta ne oli vähän erikoisia ja aika haastavasti toteutettavissa, että niissä ei ehkä otettu huomioon sitä asiakasryhmää. Asiakkaiden toimintakykyä ja muuta.*

Kehittämishavaintona henkilökunta nosti esille, että viriketoimintasuunnitelma ja materiaali tulisi valmistaa työyhteisöstä käsin, jolloin tunnettaisiin asukasryhmän toimintakyky ja tarve sekä työyhteisön resurssit. Lisäksi toteuttamistavan valintaan toivottiin eri vaihtoehtoja, jotta työntekijä voisi valita sieltä omille sekä asukkaiden intresseille sopivan vaihtoehdon.

*Niin ja siinäkin vois olla vaikka niinkun vaihtoehto, eli kaks vaihtoehtoa, josta valita. Toinen vähän niinkun kevyempi, jos kaikki ei innostu ihan niin suurellisesta.*

Kaikista paras vaihtoehto ryhmähaastatteluun osallistujien mielestä olisi ollut viriketoiminnan kehittämiseksi ja laadukkaan toteuttamisen takaamiseksi se, että taloon palkattaisiin erillinen viriketyöntekijä, joka vähentäisi työntekijöiden vastuuta viriketoiminnan järjestämisestä. Haastattelussa vastaajat nostivat esiin kustannuskysymykset sekä realiteetit, miksei tällaista ihmistä ole palkattu.

*Palvelutalot ei vaan halua palkata niitä kun ne ei oo resursseissa. Mut jos laadun kannalta niinkun oikeesti mietittäisiin, niin jos tehtäis niinkun laadukasta hoitoa, niin ei mietittäis miten paljon rahaa se vie vaan mitä se tuo.*

Johtopäätöksenä voikin todeta, että viriketoiminnan tarve ja hyödyt asukkaille tunnistettiin toimeksiantajan palvelukodissa, mutta palvelukodin työntekijöiden eli hoitajien omaa työkuva tai resurssia ei nähty riittävänä sen laadukkaaseen toteuttamiseen. Pelkästään palvelukodin olemassa olevia resursseja miettiessä esille nostettiin, että viriketoimintaa voisivat suunnitella virikevastuuseen nimetyt työntekijät.

*Ehkä niiden ideoiden pitäis tulla meiltä. Meillä olis joku toimikunta, joka vaikka kerran viikossa suunnittelis ne. Koska mehän parhaiten tiedetään, minkälaisia asioita kannattais toteuttaa.*

Myös paremman ennakkoinnin mahdollisuus virikevuoroon valmistautuessa koettiin tärkeäksi. Toimeksiantajan palvelukodissa virikevastuun sai tietää työvuoroon tultaessa. Toteutuneen virketoiminnan ja tarjottujen mahdollisuuksien dokumentoimisessa asiakastietojärjestelmään oli kehitettävää. Toimeksiantajan palvelukodin työntekijät olivat tietoisia, että kirjaamisen tuli tapahtua päivittäin, mutta tämä ei toteutunut annetuin ohjein, koska kirjautuminen asiakastietojärjestelmään nähtiin aikaa vievänä tai kirjaamaan pääsy tietokoneiden määrän vuoksi liian haastavana.

*Onhan toi jo kun kirjaudutaan niin aika monen mutkan takana, niin mikään ei tapahtu nopeasti. Tai niitä koneita ei oo vapaana, enkä mä voi ylitöihin jäädä kirjaamaan jotain virikettä.*

Asukkaat antoivat henkilökunnan kertoman mukaan viriketoiminnasta kiitosta, mutta toimintaa olisi ollut hyvä tuoda myös asukkaiden läheisille näkyvämmäksi, jotta he olisivat nähneet, kuinka laajasti palvelukodissa järjestettiin aktiviteetteja. Lisäksi asukkaiden toiveiden ylös kirjaaminen nähtiin tärkeänä, jotta asukkaille mieleistä toimintaa voitaisiin paremmin toteuttaa.

*No yks ois tietysti sellainen kanava, mihin kirjattais ylös kun sieltä nousee, että oispa kiva pitää joskus levyraati, että ois helposti kaikki ne asiakkaiden ideat löydetävissä tai koska nehän saattaa tulla sillon klo 19:15 ja sit ne on jo unohtunut seuraavalla viikolla, jos niitä ei kirjoita ylös johonkin.*

Kehittämissuhteiden nousuun esiin, että työyhteisön tietojärjestelmään olisi tarvittu jaettu kansio, joka olisi mahdollistanut asukkaiden toiveiden kirjaamisen heti ylös ja olisi ollut kaikkien palvelukodissa työskentelevien saatavilla oikea-aikaisesti. Ongelmaksi nousi käyttöoikeuden saaminen kaikille työyhteisössä työskenteleville työntekijöille työsuhteen pituudesta riippumatta.

### 7.3 Yhteiskehittämisen tuotokset

Kehittämissuhteiden avulla saatiin hyvin tuotua esiin palvelukodin henkilökunnan ajatukset ja tehtyä viriketoiminnan kehittämistarve näkyväksi ja tähän kehittämistarpeeseen organisaatiossa vastattiin henkilökunnan toivomalla tavalla, jolloin päävastuu viriketoiminnan suunnittelusta ja toteuttamisesta annettiin pääasiassa palvelukodissa toimivalle palvelukotiavustajalle. Kehittämissuhteiden ja ryhmähaastattelusta saatujen tietojen avulla tutkija pohti yhdessä virikevastaavan kanssa viriketoiminnan vuosikellon sisällöllistä rakennetta, josta virikevastaava sai muodostaa oman yksityiskohtaisen version asukkaiden mielenkiinnonkohteet ja tarpeet huomioiden (Kuvio 4).



#### VUOSIKELLON MUKAISESTI TOTEUTETAAN:

- Viikkosuunnitelman toiminta, virikevastaavan määrittelmän sisällön mukaisesti
- Askartelu 1 x kk, leipominen 1x kk
- TEEMAT: Joulukuusi, uusivuosi, pääsiäinen, vappu, isänpäivä, äitienpäivä, halloween, pyhäinpäivä, laskiainen yms.
- Vuodenajat: Kevät, kesä, syksy, talvi: huomioidaan lauluissa, keskustelukorteissa, luontoteemassa, askartelussa yms.

Kuvio 4. Vuosikellon sisällöllinen rakenne.

Laadittu vuosikello ei sisältänyt yksityiskohtaisia suunnitelmia toiminnan sisällöstä vaan nosti esille asiat, joita palvelukodin viriketoiminnan järjestämisessä tuli vuositasolla ottaa huomioon. Toiminnan suunnittelu edellytti huomioimaan vuodenajan sekä kansalliset merkkipäivät, jotta asukkaiden yhteiskunnallista osallistumista pystyttiin paremmin tukemaan. Vuosikellon sisällöllisen rakenteen lisäksi tutkija ja virikevastaava laativat yhdessä viriketoiminnan viikkosuunnitelman yhteen ryhmäkotiin, jossa oli huomioitu palvelukodin ajalliset resurssit toiminnan järjestämiseen (Kuvio 5). Virikevastaavan tehtäväksi jäi laatia viikkosuunnitelma myös muihin ryhmäkoteihin. Viikkosuunnitelmassa huomioitiin viriketoiminnan monipuolisuus, jolloin sen tulisi sisältää psyykkisen, kognitiivisen, sosiaalisen, fyysisen ja hengellisen toimintakyvyn tukevia osa-alueita säännöllisesti.

### Viriketoiminnan viikkosuunnitelma, ryhmäkoti 1

Päivä	Aamuvuoro	Iltavuoro
Maanantai	Lehdenluku (virikevastaavan pitämä ryhmätoiminta tietylle pienryhmälle)	Musiikki, laulu
Tiistai	Oppimiseen tai muistiin liittyvä toiminta	Kotimainen elokuva tai joku muu viriketoiminto
Keskiviikko	Pelit	Rentoutus tai tasapaino
Torstai	Oppimiseen tai muistiin liittyvä toiminta	Kotimainen elokuva tai joku muu viriketoiminto
Perjantai	Lehdenluku (virikevastaavan pitämä ryhmätoiminta tietylle pienryhmälle)	Aistit (kuulo, näkö, tunto) tai taide
Lauantai	Jumppa, musiikki tai pelit	Hilda
Sunnuntai	Jumalanpalvelus	Kausiaskartelu, taide, käsityöt tai leipominen 1 x kk (vaihtuva joka vko)

Lisäksi: Joka päivä vuoron vaihteessa ulkoilu ohjaajien toteuttamana ja fysioterapeutti pitää jumpan asukkaille 2 x vko

Kuvio 5. Viriketoiminnan viikkosuunnitelma

Laadittu viikkosuunnitelman tarkoituksena oli tukea palvelukodin työntekijöitä monipuolisen viriketoiminnan toteuttamisessa ja taata asukkaille mahdollisuudet aktivoida eri toimintakyvyn osa-alueita. Siitä huolimatta, että lehden luku toteutuu palvelukodilla jokaisena päivänä,

niin kahdelle aamupäivälle viikosta se ohjelmoitiin aamupäivän virikkeeksi ryhmäkodin työntekijän toteuttamana, jotta virikevastaavalle mahdollistuu ajan pitäminen pienryhmille asukkaiden yksilöllisten tarpeiden mukaisesti.



## 8 Pohdinta

### 8.1 Kehittämistyön arviointi

Tutkimuksellinen kehittäminen menetelmänä edellyttää arviointia läpi kehittämistyön, koska arvioimalla työn tuloksia sekä tutkimuksen suuntauksia kyetään palauttamaan mieleen työn tarkoitus ja jatkamaan työskentelyä määrätietoisesti sitä kohti. Arvioinnin todenmukaisuuteen ja syvällisyyteen vaikuttaa keskeisesti se, kuinka perusteellisesti kehittämistehtävän tavoitteet on kerrottu ja millä tavalla tutkimuksellisen kehittämisen haasteet ja mahdollisuudet on kirjattu näkyväksi, niin tavoitteen, tutkijan, organisaation kuin yksittäisten työntekijöiden näkökulmasta. Arvioinnissa voidaan painottaa erilaisia onnistumisia kuvaavia määritelmiä, kuten muutosten aiheuttamien kustannusten määrää, kehittämistehtävän tavoitteen pääsemistä tai konkreettista tuotosta, joka kehittämisen aikana on syntynyt. Arvioinnissa voidaan myös miettiä, olisiko muutosta tapahtunut kehitettävällä alueella ilman kehittämistehtävää. (Ojasalo ym. 2015, 47–48.)

Vaikka opinnäytetyön tutkimus ja kehittämistehtävä antoi työyhteisölle ja tutkijalle paljon tietoa arvioinnin kohteena olleen palvelukodin viriketoiminnan tilasta ja kehitystarpeista, niin olisi muutosta voinut tapahtua työntekijöiden toivomaan suuntaan myös ilman kehittämistehtävää, mikäli työyhteisön jäsenet olisivat tuoneet virikevastaavan tarpeen esille henkilöstöpalavereissa. Toimeksiantajan viriketoiminnan tilaa ja kehittämistarpeita ei olisi kuitenkaan saatu selvitettyä näin kattavasti. Tutkimus antoi tärkeää tietoa etenkin viriketoiminnan järjestämisen haasteista ja vaikka ne kuvaavat vain tutkittavan palvelukodin tilannetta, niin voi niistä tunnistaa yhdistäviä tekijöitä myös muiden palvelukotien viriketoimintojen järjestämisen haasteisiin.

Opinnäytetyön tutkimus eteni hyvällä tahdilla ja tulokset saatiin tuotua toimeksiantajan tietoon halutulla aikataululla. Kehittämisprosessiin aiheutti puolestaan haasteita ajalliset resurssit, toimeksiantajan palvelukodin henkilökunnan vaihdokset sekä yhteydenpidon haasteet, joiden johdosta kehittämistarpeiden tunnistamisen ja kehittämistoiminnan välissä oli liian pitkä aikajänne, joka varmasti haastoi työyhteisön sitoutumista kehitystyöhön ja sen koettuun tarpeeseen. Lisäksi tutkijan ulkopuolinen rooli toimeksiantajan palvelukotiin loi haastetta kehittämiselle ja työyhteisön tiedottaminen kehityksen etenemisestä, osallistamisesta ja tehdyistä muutostarpeista jäi toimeksiantajan vastuulle. Tutkija kykeni tuomaan työyhteisön esiin nostamat kehittämiskohdat ja omat havainnot esille, mutta toimeksiantaja arvioitavaksi jäi, millä tavalla he haluavat kehittämistä lähteä viemään eteenpäin. Virikevastaavan tehtäväkuva vastasi työntekijöiden toiveeseen vähentää omaa vastuuta viriketoiminnan järjestämisestä, mutta voi toiselta kantilta ajateltuna herättää huolta viriketoiminnan

järjestämisen jatkuvuudesta ja tasalaatuisuudesta. Kokonaisen palvelukodin viriketoimintavastuun sisällyttäminen yhdelle henkilölle tekee toiminnan toteuttamisesta haavoittuvaisen ja palvelukodissa olisikin syytä tehdä selkeä vastuunjako ja ohjeistus poikkeustilanteita varten, mikäli virikevastaava ei ole paikalla. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että virikevastuun voi siirtää yhden työntekijän vastuulle, mutta toimivassa kokonaisuudessa toteutuksen kuuluisi olla kaikkien palvelukodin työntekijöiden tehtävänkuvaan kuuluvaa. Haavoittuvuutta viriketoiminnan järjestämiseen aiheuttaa entisaikoja enemmän henkilöstön veto- ja pitovoiman ongelmat sekä vaihtuvuus, joka Mankin (2020, 5) mukaisesti oli suurinta yksityisellä sosiaalipalvelualalla vuosien 2018–2019 aikana. Tällöin tehdyssä palkkatilastossa henkilöstön vaihtuvuusprosentti raportointiin olevan jopa 36 %.

Kehittämisen edetessä viriketoiminnan suunnitelmallisuutta ja sisällön monipuolisuutta saatiin parannettua. Kehittämissiltapäivässä tehty alustava viikkorunko mukaili toimeksiantajan palvelukodin sen hetkistä viriketoiminnan sisältöä, mutta virikevastaavan kanssa yhdessä ideoitu viriketoiminnan viikkosuunnitelma omasi jo monipuolisemman sisällön ja tuki paremmin asukkaiden arjen mielekkyyttä sekä toimintakykyä. Kehittämistehtävän kautta saatiin myös määriteltyä ajankohdat, jolloin asukkaiden sekä henkilökunnan resurssit olivat parhaimmillaan viriketoiminnan toteuttamiseen.

## 8.2 Eettisyyden ja luotettavuuden tarkastelu

Opinnäytetyössä eettisyys tiedostettiin jokaisessa tutkimuksen vaiheessa ja tutkija tutustui mielestään riittävän laajasti hyvin tutkimuskäytäntöihin ja alakohtaiseen teorian tietoon aiheen käsittelyä varten. Käytetyt lähteet ilmenevät työstä. (Vilka 2021, 41–45.) Tutkimusta tehtäessä noudatettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2021) laatimia ohjeita, joiden mukaisesti tutkimus on toteutettava rehellisin keinoin ja dokumentointi sekä tulokset tulee avata riittävällä laajuudella. Tutkimuksen analysoinnin ja reflektoinnin pohjalla tutkijalla oli riittävä osaaminen tutkimuksellisesta teoriasta ja prosessin etenemisestä ennen varsinaisen tutkimustyön aloittamista. Tutkimuksesta laadittiin toimeksiantajan kanssa tutkimuslupa ennen työskentelyvaiheen aloitusta.

Tutkimuksen avulla saatiin tietoa toimeksiantajan palvelukodin viriketoiminnan tilanteesta ja palvelukodin henkilökunnan kokemuksista. Saatujen tulosten avulla ei voida yleisesti kertoa, millainen on viriketoiminnan tilanne vanhusten palvelukodeissa Suomessa, mutta tulokset auttavat toimeksiantajan palvelukodin viriketoiminnan kehittämisessä. Tutkimusmenetelmäksi valikoitunut tutkimuksellinen kehittäminen ja aineiston keruu ryhmähaastattelu avulla toimi hyvin ja antoi vastaukset laadittuihin tutkimuskysymyksiin, koska kysymyksiä pystyi tarkentamaan haastattelun aikana. Lomakehaastattelun avulla vastaukset olisivat varmasti olleet suppeampia. Ryhmähaastattelun tilanteessa tutkija keskittyi Hyvärisen

(2017, luku 1) mukaisesti oleelliseen asiaan, joka tutkimuksen kannalta olivat tärkeitä eikä kerännyt tietoa tutkimuksen ulkopuolisista aiheista. Ryhmähaastattelu mahdollisti tutkimuksen luotettavuuden, kun sen avulla saatiin vastaukset kaikkiin asetettuihin tutkimuskysymyksiin.

Ryhmähaastattelun osallistujat uskalsivat tuoda ideoita ja mielipiteitä esiin rohkeasti ja avoimesti, ja tässä varmasti oli osittain etuna se, että toimeksiantajan kanssa oli sovittu palvelukodin pysyvän anonyyminä läpi tutkimuksen ja tulosten julkaisemisen. Anonyymiydestä huolimatta tutkijan rooli, toimeksiantajan segmentti sekä ala, jossa tutkimusta tehdään, ilmeni tutkimuksen raportoinnissa (Vilka, 2021, 46). Tutkija tiedosti kantavansa vastuun läpi työn omasta toiminnastaan ja raportoinnin aikana tehdyistä valinnoistaan sekä tulosten luotettavuudesta. Ohjeet ja velvoitteet koskien tutkimusta ja opinnäytetyön tekemistä auttoivat tutkijaa toimimaan eettistä arviointia kestäväällä tavalla. (ks. Kuula 2011, 21–24.) Vilkan (2021, 47) mukaisesti tutkija huolehti myös materiaalin turvallisesta säilyttämisestä.

Toimeksiantajan säilyminen anonyyminä läpi tutkimuksen oli hyvä ratkaisu myös tutkijan työskentelyn näkökulmasta, koska luottamuksen säilyttäminen toimeksiantajaan oli ensiarvoisen tärkeää läpi työskentelyn ja tulosten raportoinnin. Mikäli toimeksiantajan tiedot olisivat paljastettu, olisi tutkija joutunut pohtimaan raportoinnin sisältöä tarkemmin, koska pahimmassa tapauksessa käytetty raportointitapa olisi voinut aiheuttaa toimeksiantajalle imagohaittaa ilman perusteita. Raportoitu teksti näyttää tuloksissa haastatteluvastauksien kautta negatiivisemmalta, kuin miksi se oli tarkoitettu. Tämä johtuu siitä, ettei kirjoitetusta tekstistä ole luettavissa haastattelun aikaista positiivista ilmapiiriä eikä vastaajien äänensävyä, ilmeitä tai elekieltä.

### 8.3 Johtopäätökset

Viriketoiminnan ja ulkoilun toteuttamisen puutteisiin saatiin saman suuntaisia tuloksia, joita Räsänen (2017, 116–129) raportoi vuonna 2013 hoitajien työajankäyttöön kohdistuneessa tutkimuksessa eikä tuloksia ole muuttanut nousseet henkilöstöresurssit. Räsänen tutkimukseen osallistuneissa palvelukodeissa ei juuri ulkoilua järjestetty ja viriketoiminta oli vähäistä. Toiminnan järjestämisen puutteen taustalla nähtiin vaikuttavan vuodenaika sekä henkilökunnan puutteellinen motivaatio. Voidaankin todeta, että henkilöstöresurssin lisääminen ei yksinään riitä korjaamaan ongelmaa, vaan henkilökunnan resurssien kohdentaminen vaatii enemmän panostusta. Johtajan tehtävä on ohjata saatavilla olevien resurssien jakautumista asukkaiden hyväksi.

Viriketoiminnan kokonaisuuden hahmottaminen henkilöstölle voi olla haastavaa. Siinä missä palvelukodin henkilöstön on vaikea nähdä resurssit riittävinä viriketoiminnan

järjestämiseen, eivät he myöskään huomaa kaikkea sitä hyvää, mitä asukkaiden hyväksi ovat tehneet. Ehkä viriketoiminnan toteuttamista on pitkään leimanneet liian suuret odotukset ja vaatimukset, jonka kautta henkilöstö vähättelee omia onnistumisiaan. Ryhmähaastattelussa palvelukodin henkilöstö toi esille virikkeellisiä arjen asioita, mutta unohtivat mainita isommat tapahtumat ja panostukset viriketoiminnan järjestämiseksi ja asukkaiden elämänlaadun kohentamiseksi. Nämä nousivat keskusteluun vasta, kun tutkija otti ne puheeksi. Tämän vuoksi asukkaan, läheisen ja johtajan antama kiitos on erityisen tärkeää. Toiminnan näkyväksi tuominen mahdollistuu nykyisin helposti sosiaalisen median avulla.

Viriketoiminnan järjestämistä haastoi toimeksiantajan palvelukodin henkilökunnan kokemuksen mukaan niin henkilökunnan resurssit, vuoden aika kuin myös asukkaiden erilaiset toimintakyvyt ja jaksaminen. Tutkimuksen kautta viriketoiminnan voitiin nähdä toteutuneen muilta kuin ulkoilun osalta asetettujen vaatimusten mukaisesti, mutta monipuolisen sisällön kehittämisessä ja siinä, että viriketoiminta saavuttaa kaikki palvelukodin asukkaat tasapuolisesti olisi vielä parantamisen varaa. Osittain viriketoiminnan laadun todentamisen puutteet johtuvat myös organisaation tarjoamista resursseista, jolloin henkilökunnan oli vaikea päästä oikea-aikaisesti raportoimaan todentunut toiminta asiakastietojärjestelmään. Nykypäivänä tämä mahdollistuisi tietokoneiden lisäksi mobiiliteknologiaa hyödyntämällä, jos se organisaatiotasolla otettaisiin käyttöön.

Vaikka tutkimuksellisenä kehittämisenä toteutetussa tutkimuksessa tutkijana voi toimia työyhteisöön kuulumaton henkilö, työn kehittämistä olisi edesauttanut työyhteisöön kuuluminen, jolloin tutkijan ajalliset resurssit olisivat tukeneet paremmin tutkimuksen tekemistä ja toiminnan kehittämisen eteenpäin viemistä oikea-aikaisesti. Opinnäytetyö prosessi pitkittyi osin tutkijan ajallisten haasteiden vuoksi, mutta myös siitä syystä, että yhteydenpitoa toimeksiantajan kanssa hankaloittivat ajallisten resurssien yhteensovittamisen haasteet sekä henkilöstön vaihtuvuus, jolloin kehittämistoimintaan nimetyt yhteyshenkilöt poistuivat työyhteisöstä ja uuden nimeämiseen meni aikaa.

Alun perin opinnäytetyön kautta tavoiteltiin laajempaa yhteiskehittämistä tutkijan ja toimeksiantajan välillä, jolloin olisi saatu luotua työyhteisölle perehdytysohjeet viriketoiminnan järjestämiseen sekä viriketoiminnan suunnitelma. Molemmiin puolisessa sitoutumisessa yhteiskehittämiseen olisi ollut parantamisen varaa, ja lopulta kehittämistoiminnan eteen tehtävät ratkaisut jäivät toimeksiantajan harkintaan, että kuinka laaja-alaisesti he halusivat lähteä kehittämistarpeiden pohjalta viemään suunniteltuja toimenpiteitä eteenpäin. Viriketoimintasuunnitelma ja perehdytysohjeet olisivat tukeneet työyhteisön toimintaa etenkin poikkeustilanteissa, jossa virikevastaava on estynyt tekemästä työtä, mutta nämä olisi ollut tärkeää toteuttaa jo heti kehittämistarpeiden ilmennettyä, jotta työntekijät olisivat vielä kokeneet

asian ajankohtaiseksi ja sitoutuneet toiminnan kehittämiseen. Toiminnan kehittämistä oikea-aikaisesti ei kuitenkaan mahdollistanut toimeksiantajan nimeämän yhteyshenkilön vaihdokset ja ilman yhteyshenkilön vaihdosta kehittämistoiminta olisi voinut toteutua alkuperäisen suunnitelman mukaisesti.

Aina viriketoiminnan toteuttamisen taustalla ei ole ajallisten resurssien puute tai se, ettei viriketoiminnan tärkeyttä nähtäisi, vaan tutkittavan palvelukodin henkilöstö nosti esille viriketoiminnan toteuttamisessa oman osaamisen puutteet, jossa viriketoiminnan toteuttamiseen arvioitiin tarvittavan tietynlaista persoonaa. Samankaltaisia tuloksia nosti esiin Kiljunen ym. (2019) tekemä tutkimus, jossa tutkittiin lähihoitajien sekä sairaanhoitajien subjektiivisesta kokemuksesta omasta osaamisesta ja sitä ennustavia tekijöistä ikäihmisten tehostettua palveluasumista tarjoavissa hoitokodeissa. Tutkimus osoitti, että hoitajien kokema osaaminen on puutteellisempaa ikäihmisten kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden osalta, kuin fyysisen hoidon tarpeeseen vastaamisen osalta, vaikka viriketoiminnan hyödyt voivatkin parantaa ikäihmisten kognitiivisia taitoja, vireystilaa ja koettua elämänlaatua. Syyksi oman osaamisen puutteellisuuteen saattaa vaikuttaa tarjotun lähi- ja sairaanhoitajakoulutuksen sisältö, jossa ei tueta osaamisen kartoittamista ja henkilöstön valmiuksien kehittämistä virikkeellisen toiminnan järjestämiseen, jolloin hoitajat eivät työssään arvioi sitä niin merkitykselliseksi, että siihen kannattaisi keskittää enenemissä määrin kiinnostusta tai voimavaroja. Ohjaajien tietoisuutta viriketoiminnan tarpeesta ja tavoitteista olisi hyvä selkeyttää, ettei kaiken toiminnan tarvitse olla jokaiselle sopivaa, ryhmätoimintaa voi korvata myös yksilöllisellä viriketoiminnalla. Viriketoiminnan toteuttaminen vaatii suunnitelmallisuutta ja seurantaa, jotta se vastaa kaikkiin laadullisiin vaatimuksiin ja tukee asiakasryhmän toimintakykyä sekä mahdollistaa mielekkään arjen. Viriketoiminnan järjestämiseen ja dokumentointiin liittyy myös haasteita, jotka ovat riippumattomia henkilökunnan toiminnasta. Näihin voidaan lisätä asukkaiden puutteellinen ulkoiluvarustus, joka estää ympärivuotisen ulkoilun sekä dokumentoinnin puutteet viriketoiminnan todentamisessa, jonka haasteena on oikea-aikaisen kirjaamisen esteet, kun tietokoneita on työntekijämäärään vähäisesti saatavilla tai niiden luo pääseminen haasteellista.

#### 8.4 Jatkokehitysehdotukset

Jatkokehitysehdotuksena olisi mielenkiintoisempaa tutkia laajemmasta näkökulmasta viriketoiminnan toteuttamisen tilaa ja kuinka viriketoiminnan laatua voidaan alalla parantaa.

Lisäksi olisi mielenkiintoista tutkia, miten henkilöstöresurssien nousu näyttäytyy palvelukotien arjessa ja millaisia hyötyjä sillä on yksittäisten palvelukotien toimintaan saatu.

Toimeksiantajan palvelukoti puolestaan voi hyödyntää saatuja tuloksia oman toiminnan kehittämiseen ja mahdollisesti arvioida tulevaisuudessa viriketoiminnan tilaa verraten aiemmin saatuihin tuloksiin sekä työntekijöiden subjektiivisiin kokemuksiin viriketoiminnan haasteista sekä kehityskuluista.

## Lähteet

- Alahuhta, M. 2015. Johtajuus: Kirkas suunta ja ihmisten voima. Jyväskylä: Docendo OY. Viitattu 8.8.2022. Saatavissa <https://www.storytel.com/fi/fi/books/johtajuus-kirkas-suunta-ja-ihmisten-voima-89614>.
- Alastalo, H., Vainio, S., Vilkkö, A. & Sarivaara, S. 2016. Iäkkäiden ihmisten kokemus hoidosta ja palveluista. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 26.9.2022. Saatavissa <https://www.slideshare.net/THLfi/alastalo-vainio-vilkkö-sarivaara-ikkäiden-ihmisten-kokemus-hoidosta-ja-palveluista>.
- Colliander, A. & Ruoppila, I. 2018. Ikäihmisten voimavarat myöhäisessä iässä. Hanka-salmi: Psykosoft.
- Daely, S., Nuraini, T., Gayatri, D. & Pujusari, H. 2022. Impacts of age and marital status on the elderly's quality of life in an elderly social institution. Journal of Public Health Research 2022; volume 11:2731. Viitattu 7.9.2022. Saatavissa <https://doi.org/10.4081/jphr.2021.2731>.
- Dunderfelt, T. 2016. Läsnaoleva kohtaaminen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Fink, A., Buchmann, N., Tegeler, C., Steinhagen-Thiessen, E., Demuth, I. & Dolbhammer, G. 2017. Physical activity and cohabitation status moderate the link between diabetes mellitus and cognitive performance in a communitydwelling elderly population in Germany. Viitattu 16.8.2022. Saatavissa <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0187119>.
- Huhtala, M. 2013. Toimivat hyveet: Eettinen organisaatiokulttuuri työhyvinvoinnin ja henkilökohtaisten työtavoitteiden kontekstina. Viitattu 29.7.2022. Saatavissa <https://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1725643>.
- Huong, H. 2014. Change management for sustainability. New York: Business Expert Press. Viitattu 23.8.2022. Saatavissa [https://lut.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=alma991953305306254&context=L&vid=358FIN\\_LUT:LAB&lang=en&search\\_scope=LAB\\_CAMPUS&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=LAB&query=any.contains.change%20management&offset=0](https://lut.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=alma991953305306254&context=L&vid=358FIN_LUT:LAB&lang=en&search_scope=LAB_CAMPUS&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=LAB&query=any.contains.change%20management&offset=0).
- Hyvärinen, M. 2017. Haastattelun maailma. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvaara, J. (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino. Luku 1. E-kirja. Viitattu 21.9.2022. Saatavissa <https://www.ellibslibrary.com/book/9789517686112>.
- Junge, T., Knudsen, A. & Kristensen, H. 2020. The effect of long-term, group-based physical, cognitive and social activities on physical performance in elderly, community-dwelling people with mild to moderate dementia. Dementia 2020 Vol. 19(6). Viitattu 30.8.2022. Saatavissa <https://doi.org/10.1177/1471301218806376>. S. 1829–1843.
- Juujärvi, S & Häkkinen, M. 2019. Vanhustenhoidon tila haastaa kehittämään laaja-alaista eettistä osaamista. Yhteiskuntapolitiikka-lehti. Viitattu 29.7.2022. Saatavissa <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019091828748>.

- Kamensky, M. 2014. Strateginen johtaminen. Menestyksen timantti. Helsinki: Talentum. E-Kirja. Viitattu 9.8.2022. Saatavissa <https://www.storytel.com/fi/fi/publishers/13266-Alma-Talent>
- Kan, S. 2022. Ikääntyneiden osallisuus ja kuntoutuminen. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kangas, M. 2017. Eettisen organisaatiokulttuurin yhteys sairaspöissaoloihin ja työpaikan vaihtoihin. Viitattu 29.7.2022. Saatavissa <https://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-2515551>.
- Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kaptein, M. 2008. Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The corporate ethical virtues model. Viitattu 29.7.2022. Saatavissa <https://doi.org/10.1002/job.520>.
- Karsio, O. V.-P. ja Van Aerschot, L. 2017. ”Vanhuspalvelut ja valinnanvapaus - johtavien viranomaisten näkemyksiä palvelusetelistä”, Gerontologia, 31(3). Viitattu 9.8.2022. Saatavissa <https://doi.org/10.23989/gerontologia.63443>. S. 165–180.
- Kiljunen, O., Partanen, P., Välimäki, T. & Kankkunen, P. 2019. Older people nursing in care homes: An examination of nursing professionals’ self-assessed competence and its predictors. Viitattu 26.3.2023. Saatavissa <https://doi.org/10.1111/opn.12225>.
- Korkiakangas, E. & Selander, K. 2023. Vanhustyön vatupassi: Eettinen kuormitus ja sen hallinta. Luento 15.2.2023. Työterveyslaitos.
- Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilkkä, H. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi. Opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Helsinki: Art House.
- Kuula, A. 2011 Tutkimusetikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino
- Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annetun lain muuttamisesta 565/2020. Finlex. Viitattu 14.8.2022. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2020/20200565>.
- Louheranta, O., Lähteenvuo, M. & Kangasniemi, M. 2016. ”Henkinen ja hengellinen tuki terveydenhuollossa – kenen vastuulla?”, Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti, 53(4). Viitattu 8.8.2022. Saatavissa <https://journal.fi/sla/article/view/59668>.
- Lähdesmäki, L. & Vornanen, L. 2014. Vanhuksen parhaaksi. Hoitajat toimintakyvyn tukena. Helsinki: Edita.
- Mankki, M. 2020. Elinkeinoelämän keskusliitto. Henkilöstö rakenteet 2019. palkansaajat yksityisellä sektorilla. Viitattu 29.10.2023. Saatavissa [https://ek.fi/wp-content/uploads/2020/12/Henkil%C3%B6st%C3%B6rakenteet-2019\\_17122020.pdf](https://ek.fi/wp-content/uploads/2020/12/Henkil%C3%B6st%C3%B6rakenteet-2019_17122020.pdf).
- Muistiliitto. 2016. Hyvän hoidon kriteeristö. Työkirja työyhteisöille muistisairaiden ihmisten hyvän hoidon ja elämänlaadun kehittämiseen ja arviointiin. Muistiliiton julkaisuja 2/2016. Muistiliitto ry.



- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro.
- Peräkylä, A. 2016. Ilmeet ja eleet. Teoksessa Stevanovic, M. & Lindholm, C. (toim.) Keskusteluanalyysi. Kuinka tutkia sosiaalista toimintaa ja vuorovaikutusta. Tampere: Vastapaino. S. 63–78.
- Pietilä, I. 2017. Ryhmäkeskustelu. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino. Luku 4. E-kirja. Viitattu 21.9.2022. Saatavissa <https://www.ellibslibrary.com/book/9789517686112>.
- Pihlajasaari, P. 2015. Eettinen organisaatiokulttuuri: Yhteydet työhyvinvointiin ja työpaikan vaihtoihin. University of Jyväskylä. Viitattu 29.7.2022. Saatavissa <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6410-8>.
- Rytkönen, H. 2018. Sisältöä arkeen: Aukkaiden viriketoiminnan ja henkilökunnan vastuunjakamisen kehittäminen Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän asumispalveluissa. Savonia ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Saatavissa <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201805076895>.
- Räsänen, R. 2017. Hoitajien työajan merkitys asiakkaiden elämänlaadulle vanhusten ympärivuorokautisessa hoidossa. Gerontologia-lehti Vol. 31 2/2017. Viitattu 7.8.2022. Saatavissa <https://doi.org/10.23989/gerontologia.64926>.
- Sallinen, S. 2019. Kehokoodi. Sanattoman viestinnän opas. Helsinki: Readme.fi.
- Saukkonen, P., Roos, M., Viinikainen, S., Helminen, M., Asikainen, P., Green, P. & Suominen, T. 2017. Organisaatiokulttuuri ja -ilmapiiri hoitohenkilökunnan näkökulmasta. Hoitotiede 2017 Vol. 29 (4), 239–251. Viitattu 29.7.2022. Saatavissa <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-201911286380>.
- Saukkonen, P., Viinikainen, S., Roos, M., Helminen, M., Asikainen, P., Green, P. & Suominen, T. 2019. Lähiesimiesten arvio organisaatiokulttuurista ja ilmapiiristä on hoitohenkilökunnan arvota positiivisempi. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 2019: 56: 88–101.
- Saarenheimo, M., Pietilä, M., Forder, M., Frosti, S., Juhela, P., Konti, L., Koskinen, J., Lähteenaho, M., Numminen, A., Ranta, J., Sulkava, R., Suominen, M. & Vuori, P. 2011. Mielen muutos masennuksen hoidossa. Mielialaongelmista kärsivien iäkkäiden ihmisten psykososiaalinen tukeminen. Helsinki: Vanhustyön keskusliitto.
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön: opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulu.
- STM.2020a. Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2020–2023. Tavoitteena ikäystävällinen Suomi. Viitattu 17.8.2022. Saatavissa [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162455/STM\\_2020\\_29\\_J.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162455/STM_2020_29_J.pdf).
- STM. 2020b. Kansallinen ikäohjelma vuoteen 2030. Tavoitteena ikävyvykäs Suomi. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2020:31. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- STM. 2021. Palveluseteli. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 4.5.2022. Saatavissa <https://stm.fi/palveluseteli>.

- STM. 2023a. STM pyytää lausuntoja vanhuspalveluiden 0,7 henkilöstömitoituksen siirtymääjän jatkamisesta. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 28.11.2023. Saatavissa <https://stm.fi/-/stm-pyytaa-lausuntoja-vanhuspalveluiden-0-7-henkilostomitoituksen-siirtymaajan-jatkamisesta>.
- STM. 2023b. Muuttuvat vanhuspalvelut. Viitattu 15.8.2023. Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/ikaantyminen/muuttuvat-vanhuspalvelut>.
- Suvanto, M. (toim.). 2014. Uusia malleja työelämän kehittämiseen Tutkimuksellinen kehittämissyö ylempi AMK-tutkinnossa. Viitattu 4.9.2022. Saatavissa [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/85931/2014\\_D\\_13\\_Uusia\\_malleja\\_tyoelaman\\_YAMK.pdf](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/85931/2014_D_13_Uusia_malleja_tyoelaman_YAMK.pdf).
- Sydänmetsä, P. 2019. Ikääntyneen sosiaalisen toimintakyvyn edistäminen senioriasumisessa. Centria-Ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Saatavissa <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019052812429>.
- THL. 2022a. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Ikääntyminen. Hyvinvointia vanhuuteen. Toimintakyvyn ylläpitäminen. Viitattu 7.8.2022. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/ikaantyminen/hyvinvointia-vanhuuteen/toimintakyvyn-yllapitaminen>.
- THL. 2022b. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. THL:n seuranta: Vanhusten ympärivuorokautiseen hoitoon tarvittaisiin keväaseen mennessä 3 400 hoitajaa lisää – rekrytointi vaikeaa. Viitattu 30.8.2022. Saatavissa <https://www.sttinfo.fi/tiedote/thln-seuranta-vanhusten-ymparivuorokautiseen-hoitoon-tarvittaisiin-kevaaseen-mennessa-3-400-hoitajaa-lisaa-rekrytointi-vaikeaa?publisherId=69817778&releaseId=69949290>.
- THL. 2023a. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Henkilöstön osaaminen vanhuspalveluissa. Viitattu 15.8.2023. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/ikaantyminen/muuttuvat-vanhuspalvelut/henkiloston-osaaminen-vanhuspalveluissa>.
- THL. 2023b. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Tietoa RAI-järjestelmästä. Viitattu 30.10.2023. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/ikaantyminen/palvelutarpeiden-arviointi-rai-jarjestelmalla/tietoa-rai-jarjestelmasta>.
- Tuomi, J. & Sarajärvi A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi. Viitattu 8.11.2023. Saatavissa [https://lut.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=alma991693523906254&context=L&vid=358FIN\\_LUT:LAB&lang=en&search\\_scope=LAB\\_CAMPUS\\_CDI&adapter=Local%20Search%20Engine&tab=Everything&query=any,contains,tuomi%20sarajarvi&offset=0](https://lut.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=alma991693523906254&context=L&vid=358FIN_LUT:LAB&lang=en&search_scope=LAB_CAMPUS_CDI&adapter=Local%20Search%20Engine&tab=Everything&query=any,contains,tuomi%20sarajarvi&offset=0).
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2021. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 14.5.2022. Saatavissa <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>.
- Valtioneuvosto. Sote-uudistus. Iäkkäiden palvelut. Viitattu 4.5.2022. Saatavissa <https://soteuudistus.fi/iakkaiden-palvelut>.
- Vanhustyön keskusliitto. Vahvike. Ryhmän ohjaaminen. Viitattu 7.8.2022. Saatavissa <https://www.vahvike.fi/fi/ryhman-ohjaaminen>.
- Viitala, R. & Jylhä, E. 2019. Johtaminen: Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki: Edita. Viitattu 8.8.2022. Saatavissa <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-37-7519-3>.

Vilkkä, H. 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus

## Liite 1. Haastattelurunko

---

### RYHMÄHAASTATTELUN RUNKO:

1. Millaista viriketoimintaa järjestätte?
2. Mitkä osa-alueet viriketoiminnan järjestämisessä onnistuu mielestänne nykyään hyvin? (Mieti fyysinen, psyykinen, sosiaalinen, hengellinen tarve)
3. Mitkä asiat edistävät työssäsi viriketoiminnan järjestämistä?
4. Millaisesta viriketoiminnasta asukkailla on hyötyä?
5. Mitä resursseja/ välineitä puuttuu, joiden avulla viriketoimintaa voidaan paremmin järjestää?
6. Saavatko asukkaat vaikuttaa viriketoiminnan sisältöön? (kyllä/ ei), miten voidaan lisätä heidän vaikutusmahdollisuuksiansa?
7. Mitkä asiat estävät tai edistävät asukkaiden ulkoilun toteuttamista?
8. Millaiset ajat sopivat parhaiten viriketoiminnan toteuttamiseen aamuvuorossa ja iltavuorossa?

### Lisäkysymykset:

9. Toteutuuko viriketoiminnan toteuttaminen palvelukodissa mielestäsi tasapuolisesti? (kyllä/ei) / mitä keinoja kehittää?
10. Millaista tukea kaipaavat viriketoiminnan järjestämiseen?

### Kesken haastattelua lisätyt kysymykset:

11. Dokumentoidaanko viriketoiminnan toteuttaminen annetuin ohjein?
12. Mitkä asiat onnistuu viriketoiminnan toteuttamisessa hyvin?
13. Mitkä ovat viriketoiminnan haasteita?
14. Miten viriketoiminnan toteuttamista voidaan yksikössä parantaa?
15. Oletteko saaneet viriketoiminnan toteuttamiseen palautetta?

## Liite 2. Infokirje henkilökunnalle

---

### Hyvä palvelukodin työntekijä,

Olen Veera Palmamäki ja opiskelen LAB-ammattikorkeakoulussa Tulevaisuuden johtaja sosiaali- ja terveysalalla YAMK-tutkintoa. Suoritan opinnäytetyön palvelukodissanne tutkimuksellisenä kehittämistyönä, jonka tarkoituksena on kehittää palvelukotinne viriketoimintaa ja helpottaa sen järjestämistä. Opinnäytetyön toteuttamisessa tarvitsen teidän työntekijöiden apua. Aihe on valittu yhdessä palvelukodin johtajan kanssa ja valinnan taustalla vaikuttaa keskeisesti noussut henkilöstömitoitus, jonka tuomia resursseja ohjataan kehittämisen avulla tavoitteelliseen asukastyöhön. Opinnäytetyön toteuttamiseen kuluva aika on teille työntekijöille työaikaa.

Suunnitelmallinen ja tavoitteellinen viriketoiminta tukee asukkaan elämänlaatua, toimintakykyä sekä osallisuutta. Parhaassa tapauksessa tyytyväiset asukkaat lisäävät myös teidän työntekijöiden viihtyvyyttä ja palvelukodin imagoa, kun palvelukodissa vallitsee rauhallisempi tunnelma. Opinnäytetyön toteutus alkaa nykytilanteen sekä kehittämistarpeen kartoittamisena, joka toteutetaan ryhmähaastatteluna kehittämisiltapäivässä. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, mutta kattavan tiedon kartoittamiseksi toivon, että osallistutte sankoin joukoin ryhmähaastatteluun ja informaation jakamiseen. Vastauksista tai osallistumatta jättämisestä ei koidu teille työntekijöille negatiivisia seurauksia. Tutkijana koostan haastattelussa saadut vastaukset yhteen eikä niitä raportissa kohdistaa yksittäiseen työntekijään. Myös palvelukoti pysyy anonyyminä koko opinnäytetyön ajan, joten oman kokemuksen kertominen ei myöskään aiheuta haittaa palvelukodin imagolle, vaikka kehittämistarpeita raportissa esille nostetaan. Ryhmähaastattelun tuloksia hyödynnetään toiminnan kehittämiseen kehittämisiltapäivässä, jossa myös työyhteisön kesken ideoidaan, kuinka viriketoimintaa kyetään jatkossa toteuttamaan entistä suunnitelmallisemmin, oikea-aikaisesti ja tavoitteellisemmin. Kehittämistoiminnan tuloksista laaditaan viriketoimintasuunnitelma, perehdytysohjeistus sekä konkreettiset keinot, joiden perusteella toimintaa saadaan toteutettua sovitusti. Tärkeää on kehittää käytäntö, joka mahdollistaa henkilöstöresurssien tasapuolisen ohjaamisen viriketoiminnan toteuttamiseen eikä kuormita vain vakituisia työntekijöitä.

Koska myös asukkaiden mielipiteen kuuleminen on tärkeää, tullaan heidän toiveitansa viriketoiminnan sisällöstä kysymään asukaspalaverissa. Itse kehittämistoiminnassa te työntekijät olette korvaamattomia, koska olette asiantuntijoita omassa työssänne, tunnette asukkaanne, ymmärrätte kehittämisen tarpeen sekä haasteet ja olette avainasemassa toiminnan käytäntöön saattamisessa. Tutkijana sitoudun tarjoamaan teille tukea, apua, ideoita ja riittävää informaatiota muutoksen mahdollistamiseksi sekä auttamaan perehdytysohjeiden sekä viriketoimintasuunnitelman laatimisessa.

Yhteistyöterveisin, Veera Palmamäki

Lisätietoja opinnäytetyöstä voi pyytää: [veera.palmamaki@student.lab.fi](mailto:veera.palmamaki@student.lab.fi)

---

### Liite 3. Tutkimusongelman luokittelu

TEEMA 1: PALVELUKODIN VIRIKETOIMINNAN PARANTAMISEN KEINOJA	
<b>RESURSSIT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Virikevastaavien nimeäminen, jotka suunnittelevat toimintaa               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erillisen virikeohjaajan palkkaaminen palvelukotiin</li> </ul> </li> <li>• Ennakoinnin mahdollisuus ja valmistautuminen virikevuoroon</li> </ul>
<b>MATERIAALIT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asiakasryhmälle sopiva valmis suunnitelmavirike toiminnan toteuttamiseen, jota kaikki henkilökunnasta voi toteuttaa               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Virike toiminnassa tarvittavien välineiden saatavuus</li> <li>• Virike toiminnassa tarvittavien välineiden selkeä sijainti</li> </ul> </li> <li>• Asukkaiden huoneisiin vietävän virikevälineistön kehittäminen               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ulkoiluun sopivien varusteiden hankinta talolle</li> </ul> </li> </ul>
<b>TIEDON-SIIRTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asiakkaiden esittämien toiveiden kirjaamiseen selkeä paikka               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Virike toiminnan toteuttamisen dokumentointi</li> </ul> </li> </ul>
TEEMA 2: PALVELUKODIN VIRIKETOIMINNAN HAASTEET	
<b>RESURSSIT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Virike toimintaan valmistautumisen mahdolliset koetaan puutteelliseksi</li> <li>• Aamuvuoron ajalliset resurssit ovat vähäiset toiminnan toteuttamiseen</li> <li>• Työvuoron ajalliset resurssit ovat ristiriidassa asukkaiden toimintakyvyn kannalta parhaissa ajankohdassa järjestettävään toimintaan nähden</li> </ul>
<b>MATERIAALIT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tarvittavien välineiden puute tai puuttuva tieto niiden sijainnista               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asiakkaille ei ole sään sopivia varusteita ulkoilla</li> <li>• Virike toimintaa ohjaavan suunnitelman puute</li> </ul> </li> </ul>
<b>TIEDON-SIIRTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokumentoinnin puutteellisuus (ei muisteta tai ehditä kirjata/ tietokoneita ei ole oikea-aikaisesti saatavilla)</li> </ul>
<b>YKSILÖLLISET VOIMAVARAT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asukkaiden motivaatio ei tue ympäri vuoden tapahtuvaa ulkoilua               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kaikille asukkaille sopivan ja monipuolisen toiminnan järjestäminen vaikeaa erilaisen toimintakyvyn vuoksi</li> </ul> </li> <li>• Asukasryhmän ohjauksen ja valvonnan tarve voivat vaikeuttaa ryhmässä tapahtuvan toiminnan järjestämistä</li> <li>• Asukkaiden motivaation puute voi estää toiminnan toteutumisen</li> <li>• Henkilökunnan motivaatio, ominaisuudet ja mieliala eivät aina laadukkaan virike toiminnan järjestämistä</li> </ul>
TEEMA 3: PALVELUKODIN VIRIKETOIMINNASSA HYVIN TOTEUTUVAT ASIAT	
<b>RESURSSIT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Palvelukodin fysioterapeutin toteuttamat jummat</li> <li>• Sosiaalisen toimintakyvyn tukeminen: keskustelut</li> <li>• Hengellisen toimintakyvyn tukeminen: Sunnuntain jumalanpalveluksen näyttäminen tv:stä ja 1 x kk seurakunnan järjestämät hartaudet</li> <li>• Virike toiminnan järjestämisen vastuun siirtäminen opiskelijoille tai työvuorossa oleville keikkalaisille</li> <li>• Kesällä palvelukodin piha-alue mahdollistaa ulkoilun asukkaille hyvin, etenkin alakerrassa asuville</li> </ul>
<b>YKSILÖLLISET VOIMAVARA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sellaisen virike toiminnan järjestäminen, johon ei vaikuta voimakkaasti asukkaiden toimintakyky</li> <li>• Asukkaita kysytään toiveita virike toiminnan sisältöön liittyen</li> </ul>