



Karelia-ammattikorkeakoulu

Terveydenhoitaja (YAMK)

Ikäosaamisen kehittäminen ja johtaminen

Lapin ammattikorkeakoulu

Geronomi (YAMK)

Ennakoinnin ja kehittämisen asiantuntija



RAI-osaamisen ja tiedon luotettavuuden varmistaminen – implementoinnin vaikuttavuus Lapin hyvinvointialueen RAI- osaamiseen

Ringa Härkönen ja Virpi Sipola

Opinnäytetyö, 2023

www.karelia.fi

 	<p>OPINNÄYTETYÖ Joulukuu 2023 Ikäosaamisen johtaminen ja kehittäminen sekä Ennakoinnin ja kehittämisen asiantuntija YAMK</p> <p>Tikkarinne 9 80200 JOENSUU +358 13 260 600 (vaihde)</p>
<p>Tekijä(t) Ringa Härkönen, Karelia ammattikorkeakoulu (Terveydenhoitaja YAMK) Virpi Sipola, Lapin ammattikorkeakoulu (Geronomi YAMK)</p>	
<p>RAI-osaamisen ja -tiedon luotettavuuden varmistaminen – implementoinnin vaikuttavuus Lapin hyvinvointialueen RAI-osaamiseen</p> <p>Toimeksiantaja Tulevaisuuden sote-keskus -hanke, Lapin hyvinvointialue</p>	
<p>RAI-arviointivälineen kansallisen käytön velvoite astui voimaan 1.4.2023. Lapin Tulevaisuuden sote-keskus -hanke tuki RAI-käyttöönottoa koordinoimalla Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen RAI-järjestelmän käyttöönottomallin implementointia Lapin alueella. Implementointi toteutettiin niissä seitsemässä Lapin kunnassa, joissa arviointiväline ei ollut vielä käytössä. Implementointi tuki myös koko Lapin hyvinvointialueen organisaatioiden RAI-käytön harmonisointia.</p> <p>Toimintatutkimuksellisessa kehittämistyössä tuotettiin tietoa RAI-arviointivälineen käyttöönoton vaikutuksesta RAI-osaamisen kehittymiseen ja tämänhetkisestä RAI-arviointiosaamisesta sekä osaamisen vahvistumiseen vaikuttaneista tekijöistä. RAI-osaamisen ja käyttöönoton vahvistumisen keskeisiksi edellytyksiksi nousi selkeät roolitukset ja muutoksen johtamisen elementit sekä oppimismenetelmien ja motivaation huomioiminen uusien toimintakäytänteiden sisäistämässä.</p> <p>Opinnäytetyössä tuotettiin koordinoitua opas RAI-koordinaattoreiden ja esihenkilöiden tueksi yhtenäisen RAI-arviointiosaamisen varmistamiseksi jatkuvassa RAI-toiminnassa. Opas sisältää esihenkilön tiekartan sekä ohjeita ja vinkkejä RAI-perehdytyksen ja osaamisen vahvistamisen tueksi toimintayksikössä. Lisäksi oppaassa on kuvattu työntekijän RAI-perehdytyspolku ja sen sisältö. Oppaan sisällön tarkoituksena on lisätä ymmärrystä RAI-osaamisen vaiheittaisesta kehittymisestä ja työntekijän oppimisen edellytysten huomioimisesta tässä prosessissa.</p> <p>Oppaan tavoitteena on edistää ja tukea esihenkilöiden ja RAI-vastuuhenkilöiden RAI-osaamisen johtamista muutosjohtamisen keinoja hyödyntäen.</p>	
<p>Kieli suomi</p>	<p>Sivuja 89 Liitteet 11 Liitesivumäärä 22</p>
<p>Asiasanat RAI-osaaminen, RAI-arviointi, RAI-arviointiprosessi, osaamisen johtaminen, muutosjohtaminen</p>	

 <p>Karelia UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES</p>  <p>LAPIN AMK Lapland University of Applied Sciences</p>	<p>THESIS December 2023 Master's Degree in Active Ageing and Master of Foresight and Development</p> <p>Tikkarinne 9 FI-80200 JOENSUU FINLAND Tel. + 358 13 260 600</p>
<p>Ringa Härkönen Virpi Sipola</p>	
<p>Title Ensuring RAI expertise and the Reliability of Acquired Data - The Effectiveness of the Implementation on the RAI Expertise in the Wellbeing Services County of Lapland Commissioned by The Future Health and Social Service Centre Project, Wellbeing Services County of Lapland</p>	
<p>Abstract</p> <p>The national obligation to use the Resident Assessment Instrument (RAI) system came into effect on 1 April 2023. The Future Health and Social Service Centre Project in Lapland supported the implementation of the RAI system by coordinating its implementation in the region of Lapland. The implementation was conducted in seven municipalities in Lapland, where the RAI system was not yet in use. The implementation also supported the standardisation of the use of RAI in the entire Wellbeing Services County of Lapland.</p> <p>The thesis yielded information on the development of RAI expertise. Furthermore, information was provided about the factors that influenced the strengthening of expertise. Explicit roles were identified as a key prerequisite for the strengthening of RAI expertise.</p> <p>Change management, the consideration of learning methods and motivation to internalize new practices emerged as important issues in management.</p> <p>As a result of this thesis, a coordination guide was produced to support RAI coordinators and supervisors to ensure consistent RAI evaluation expertise. The guide contains a supervisor's road map and guidelines and tips that support RAI expertise. Furthermore, the guide describes the employee's RAI pathway and its content. The purpose of the guide is to enhance understanding about the step-by-step development of RAI expertise and how to consider the preconditions for the learning of the employees in this process.</p> <p>The aim of the guide is to promote and support the RAI competence management among supervisors and those responsible for the implementation of the system by using change management methods.</p>	

Language Finnish	Pages 89 Appendices 11 Pages of Appendices 22
Keywords RAI expertise, RAI assessment, RAI assessment process, competence management, change management	

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Toimintatutkimuksellisen kehittämistyön tietoperusta	7
2.1	Laki ja asetukset RAI-arviointien käytön taustalla	7
2.2	RAI-arviointivälineistä yleisesti	9
2.3	Toimeksiantaja ja RAI-käyttöönnoton implementoinnin koordinoinnissa mukana ollut Tulevaisuuden sote-keskus –hanke	11
2.4	Lapin RAI-käyttöönnoton implementointihanke ja implementoinnista yleisesti	13
2.5	Taustaa aiemmista RAI-käyttöönotoista ja kehittämistöistä	15
2.6	Vaikuttavuuden todentaminen ja vaikuttavuustutkimus	17
2.7	Muutos- ja laadunjohtamisen merkitys kouluttamisen ja oppimisen taustalla	19
3	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite sekä tutkimuskysymykset	23
4	Kehittämistyön lähestymistapa ja menetelmälliset valinnat	24
5	RAI-arviointivälineen käyttöönnoton toteutus Lapin hyvinvointialueella spiraalimallina kuvattuna	26
5.1	Organisoituminen käyttöönottomallin mukaisesti	27
5.2	Orientoituminen käyttöönottomallin mukaisesti	29
5.3	RAI-osaamisen varmistaminen käyttöönottomallin mukaisesti	31
5.4	RAI-arviointitiedon käyttö käyttöönottomallin mukaisesti	34
5.5	RAI-vertailutiedon käyttö käyttöönottomallin mukaisesti	35
6	Aineiston hankintamenetelmät ja analyysi	37
6.1	Aineiston hankinta kyselyllä	38
6.2	Aineiston hankinta työpajatoiminnalla	39
6.3	Aineiston hankinta toisella kyselyllä	42
6.4	Aineiston analyysi	43
6.4.1	RAI-arviointivälineen käyttöönottomallin mukaisen implementoinnin vaikutus RAI-osaamisen kehittymiseen	43
6.4.2	Osaamisen vahvistamisen keinoja implementointi hankkeessa	45
6.4.3	RAI-osaamisen toteutumisen koordinointi ja laadun taso	47
6.4.4	Käyttöönnoton edellytykset ja lähtötilanne	51
6.4.5	Arviointiosaamisen vahvistamisen tarpeita ja elementtejä	53
6.4.6	RAI-kehittämistarpeiden selvittäminen muutosjohtamisen elinkaarella	57
7	Tulokset	60
7.1	Käyttöönnoton alkuvaiheen keskeiset nostot	61
7.2	Koulutusten ja perehdytysten rooli osaamisen vahvistumisessa käyttöönnoton aikana	63
7.3	RAI-arviointiprosessi keskiössä toimintakäytänteiden muutoksessa	65
7.4	Arviointien laadun ja luotettavuuden kehittyminen käyttöönnoton aikana	67
7.5	Esihenkilö toiminnan muutoksen johtajana ja mahdollistajana	68
7.6	Opas RAI-koordinaation tueksi	70
8	Johtopäätökset ja pohdinta	72
8.1	Toimintatutkimuksellisen kehittämistyön prosessi	75
8.2	Jatkotutkimus ehdotus	79
8.3	Eettinen näkökulma ja luotettavuus	80

Lähteet.....	84
--------------	----

Liitteet

1. Saatekirje
2. Suostumuslomake
3. Webropol-kysely
4. Sähköposti kysely
5. Työpajan toteutussuunnitelma
6. RAI-prosessin siirtymäkarttatehtävä
7. Käänteinen aivoriihitehtävä
8. Motivaatiokarttatehtävä
9. Muutosjohtamisen käyrä
10. Hankkeen IOOI-vaikuttavuusketju kuvaus
11. Opas RAI-koordinoinnin tueksi

1 Johdanto

Lapin hyvinvointialue on osallistunut Tulevaisuuden sote-keskus -hankkeen tukemana Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) koordinoimaan RAI-käyttöönottomallin implementointiin vuosien 2021–2023 aikana. RAI-käyttöönotto on niin ikään osa THL:n RAI-arviointivälineistön kansallisen käytön toimeenpanon tuki kokonaisuutta, jota he ovat lakiin pohjautuen toteuttaneet. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen on varmistettava, että RAI-arviointivälineistö on kansallisesti käytössä ja tuettava sen käyttöä. (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvveluista 980/2012 a15§, L.)

RAI-arviointivälineen käyttöönoton implementointiin osallistui Lapin alueelta ne organisaatiot, joissa arviointiväline ei vielä ollut käytössä (7 kuntaa). Tavoitteena oli saada arviointiväline käyttöön lain määrittelemän siirtymäajan puitteissa, 1.4.2023 mennessä. Lapin Tulevaisuuden sote-keskus hankkeen yhtenä valtakunnallisena tavoitteena oli palveluiden yhdenvertaisen saatavuuden, oikea-aikaisuuden ja jatkuvuuden parantaminen. Ikääntyneiden palveluiden kehittämiskohteet painottuvat edellä mainitun valtakunnallisen tavoitteen alle. (eKollega 2023a). Yhdeksi toimenpiteeksi tavoitteiden saavuttamiseksi asetettiin RAI-arviointivälineen käyttöönotto ja harmonisointi Lapin alueella. RAI-käyttöönotto ja käytön harmonisointi tukevat erityisesti yhdenvertaisuuden parantumista ikääntyneiden palveluissa sekä palveluiden oikea-aikaisen saatavuuden edistymistä. RAI-tietoa tuottamalla ja sitä hyödyntämällä Lapin alueella on kattavammin ja laajemmin käytössä informaatiota ikääntyneiden palveluiden toiminnan kehittämisen ja seurannan tueksi.

Osa Lapin alueen organisaatioista on käyttänyt RAI-arviointivälinettä onnistuneesti jo vuosia. Arviointivälineen käyttö ei kuitenkaan ole välttämättä johtanut asiakkaan kohdalla tietojen tarkoituksenmukaiseen käyttöön, esimerkiksi organisaatioiden johtamisessa tai asiakkaan toimintakyvyn ja tätä kautta palveluiden laadun ja oikea-aikaisuuden seurannassa. Lisäksi RAI-

osaamisen taso ja perehdytys ei ole ollut yhdenmukaista. Tavoitteena RAI-arviointivälineen käyttöönotolla ja toiminnan harmonisoinnilla on luoda yhtenäiset RAI-arviointikäytännöt koko Lapin hyvinvointialueelle. Opinnäytetyössä tarkoitus on tuottaa tietoa RAI-arviointivälineen implementointihankkeen toiminnan vaikutuksesta RAI-osaamisen kehittymiseen ja tämänhetkisestä RAI-arviointiosaamisesta niissä toimintayksiköissä, jotka ovat kyseisessä hankkeessa olleet mukana Lapin hyvinvointialueella. Tavoitteena on laatia tiedon pohjalta yhteinen RAI-koordinoinnin opas tukemaan ja harmonisoimaan edelleen jatkuvaa RAI-käyttöä.

Yhtenäisellä RAI-arviointiosaamisen koordinoinnin ohjeistuksella pyritään ylläpitämään ja varmistamaan RAI-osaamista huomioiden erilaiset oppimismenetelmät sekä oppijat. Opinnäytetyössä tutkitaan millä keinoilla käyttöönottomallissa on pyritty vahvistamaan RAI-arviointiosaamista eri rooleissa ja miten implementointi on kokonaisuudessaan vaikuttanut osaamiseen. Lisäksi tarkastellaan, millaisia osaamisen vahvistamisen tarpeita tunnistettiin ja mitkä oppimisen keinot koettiin parhaimmiksi.

Tässä toimintatutkimuksellisessa kehittämistyössä lähestymistapa on realistinen evaluaatio, joka on tutkimustavaltaan sopiva implementointihankkeen vaikuttavuuden tutkimukseen. Verkostomainen työskentely, työntekijän osaamisen ja osallisuuden korostuminen sekä yhdessä tekemisen kulttuuri ovat piirteitä, joita sekä tutkimusta että kehittämistä yhdistävä malli tukee. (Lewin 1948.)

Holistisen, kokonaisvaltaisen lähestymistavan avulla pystyttiin kohdistamaan tutkimuksessa huomio monipuolisesti erilaisiin kehittämiskohteisiin käyttöönoton implementoinnin eri vaiheissa. Opinnäytetyössä käytettiin aineistotriangulaatiota, jossa yhdistetään monipuolista aineistoa syvemmän ymmärryksen saamiseksi tutkimuskohteesta (Vilkkä 2021, 101; Anttila 2007, 143). Aineistonhankintamenetelminä hyödynnettiin kyselyitä sekä työpajatyöskentelyä.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus (myöhemmin POSKE) ja sen hallinnoima Lapin Tulevaisuuden sote-keskus -hanke. Vuoden 2023 alusta Poskesta tuli osa Lapin hyvinvointialueen kehittämis- ja strategiapalveluita (Lapin hyvinvointialue 2023).

2 Toimintatutkimuksellisen kehittämistyön tietoperusta

2.1 Laki ja asetukset RAI-arviointien käytön taustalla

lääkäiden palvelut ovat saaneet 2000-luvulla paljon huomiota kansallisissa toimeenpanoissa ja suosituksissa. Näistä esimerkkeinä Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) hallinnoimat kokonaisuudet, joissa ohjataan kansallisella tasolla iäkkään väestön palveluiden kehittämisen suuntia niin lainvalmisteluiden, suositusten kuin uudistusten toimeenpanonkin osalta. Jo vuodesta 2001 alkaen STM ja kuntaliitto ovat laatineet säännöllisesti 3 vuoden välein uusiutuvat laatusuosituksia hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi hyvinvointialueiden ja kuntien päättäjien käyttöön. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.) Viimeisin päivitys laatusuosituksista aktiivisen ja toimintakykyisen ikääntymisen ja kestävien palvelujen turvaamiseksi 2024–2027 on lausuntopyyntövaiheessa. (Oikeusministeriö 2023.)

Koko väestön tarpeiden, toiminnan ja terveyden tunnistaminen ja niihin vastaaminen edellyttää kehittyviä välineitä ja tapoja niiden selvittämiseksi ja palveluiden järjestämiseksi. Lainsäädännön ja toimeenpanosuositusten on siis vastattava osaltaan tähän kohdennetusti eri väestöryhmille. RAI-arvioinnit tuottavat tietoa ja tietoa iäkkäiden tuen tarpeista sekä terveydentilasta ja palveluita käyttävien asiakasrakenteesta jatkossa yhdenmukaisemmin sekä laajemmin. Tätä tietoa voidaan siten käyttää myös väestön terveyden tunnistamisessa ja palveluiden järjestämisessä ja kehittämisessä (taulukko 1)

Taulukko 1. Lapin alueen väestörakennetta ja palveluiden käyttöä sekä RAI-arviointien määriä (tehtyjen RAI-arviointien määrä ei korreloi suoraan asukas- tai asiakasmäärään) (Lapin luotsi 2023; Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023a; Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023b & Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023c).

Koko Lappi (21 kuntaa)	Lukumäärä
Väestö (2021)	176 494
Yli 65-vuotiaita (2020)	43 956 eli 26%
Säännöllisen kotihoidon asiakkaat, yli 65 vuotiaat yhteensä (2022)	4181
Ikäkkäiden tehostetun yli 65 vuotiaat palveluasumisen asukkaat (2022)	1709
RAI-arviointien määrä kotihoito, 13 kuntaa (RAI-välinettä jo aiemmin käyttäneet kunnat) (2021)	1824
RAI-arviointien määrä ympärivuorokautinen asuminen, 13 kuntaa (RAI-välinettä jo aiemmin käyttäneet kunnat) (2021)	1031

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä (612/2021) ohjaa palveluiden järjestämistä ja tätä täydentää vuonna 2013 voimaan tullut laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä ikäkkäiden sosiaali- ja terveysterveystoimista, myöhemmin vanhustalvelulaki (980/2012). Vanhustalvelulain yhtenä keskeisimpänä tarkoituksena on parantaa ikääntyneen väestön mahdollisuuksia osallistua oman hoitonsa ja palveluidensa järjestämiseen, sisältöön ja toteuttamistapaan. Vanhustalvelulaki (980/2012, 15 §) edellyttää yhdenmukaisen arviointivälineen käyttöä ja välineeksi on valikoitunut luotettava ja yhdenmukainen RAI-arviointivälineistö, josta lisättiin maininta vanhustalvelulain 3. lukuun vuonna 2020. RAI-väline tarjoaa sisällöllisesti edellytykset ikääntyneen henkilön osallistamiseksi. Sen lisäksi RAI-välineistö mahdollistaa yhdenmukaisen ja standardoidun tavan kerätä tietoa ja havainnoida sekä haastatella asiakasta, jotta saadaan mahdollisimman kattava kuva asiakkaan hoidon tarpeista ja elämäntilanteesta. (Vanhustalvelulaki 980/2012.)

Vanhuspalvelulain (980/2012, 16 §) mukaan RAI-arviointituloksia tulee käyttää asiakkaan palvelu – ja hoitosuunnitelman (Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000, 7 §) tekemiseen. Laki sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta eli valvontalaki (741/2023) tuli voimaan 1.1.2024, jonka mukaan omavalvontaa käytetään yksikön laadun varmistuksen ja kehittämisen työkaluna. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaa on valvottava sisällöltään, laajuudeltaan ja laadultaan, jotta ne täyttävät asiakkaiden ja potilaiden tarpeet sekä turvallisuuden yhdenvertaisesti. Valvontalain mukaan annetun palvelun laatua, asiakaskeskeisyyttä, asianmukaisuutta ja turvallisuutta sekä toteutusta on seurattava lakisääteisesti omavalvonta suunnitelmaa käyttäen. (Valvontalaki 741/2023, 23 §, 26 §, 27 §.) Yksittäisen asiakkaan toimintakyvyn seurannan lisäksi voidaan seurantaa varten asettaa esihenkilötasolla omavalvontaisia RAI-indikaattoreita esimerkiksi yksikkötasolla, jolloin pystytään helpommin löytämään mahdollisia kehittämiskohteita palveluista (Mäkelä 2021, 18).

2.2 RAI-arviointivälineistä yleisesti

RAI-arviointiväline toimii asiakkaan ja omaisen sekä ammattilaisen välisenä puheeksi ottamisen välineenä ja arvioinnin peruseriaatteisiin kuuluukin, että asiakas osallistuu itse oman hoitonsa suunnitteluun (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023d). RAI-arviointiväline täyttää lain edellyttämät vaatimukset niin yhdenmukaisesta, standardoidusta arviointivälineestä kuin tavoitteesta vastata entistä paremmin ikääntyneen henkilön oikeuksien ja velvollisuuksien toteutumiseen (Vanhuspalvelulaki 980/2012) (Kuvio 1).



Kuvio 1. Asiakkaan palvelupolku (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023e.)

Arviointivälineistön antaman tiedon avulla ammattilaiset yhdessä ikääntyneen kanssa määrittelevät hoidon tarpeen, tavoitteet ja toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi. Lisäksi samalla välineellä tehdyt arvioinnit mahdollistavat toimintakyvyn muutosten mittaamisen ja seurannan ja sitä kautta edelleen uuden palveluntarpeen määrittämisen sekä hoidon toteutuksen. Niin ikään RAI-arviointivälineen tuottamien tunnuslukujen avulla myös palveluiden laatua voidaan arvioida (Kuntaliitto 2020.)

RAI-arviointivälineistö on kansainvälisen tutkijajärjestö interRAI:n luoma ja ylläpitämä standardoitu tiedonkeruun väline (interRAI 2023). Suomessa välineistö on otettu ensimmäisiä kertaa käyttöön vuonna 2000 (Heikkilä & Kakko 2021, 88). Iäkkäiden palveluista kotihoito ja ympärivuorokautinen hoiva ovat palveluita, joissa RAI-arviointi on laajimmin käytössä. InterRAI ylläpitää välineistön sisältöä, kehittää sitä ja omistaa sen oikeudet. Suomessa Terveyden ja hyvinvoinnin laitos vastaa suomalaisen version ylläpidosta ja huolehtii siitä, että välineistöä käytetään lisenssisopimusehtojen mukaisesta (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023d).

Arviointivälineen käyttö, niin arvioinnin tekeminen kuin arviointitiedon tulkinta ja hyödyntäminen, ei ole kuitenkaan yksiselitteistä, vaan tämä vaatii käyttäjältä osaamista ja osaaminen edellyttää perehtymistä ja opitun tiedon käyttämistä (Keskitalo 2021). Jotta RAI-arviointivälineen käyttö organisaatioissa ja eri palveluprosesseissa on tarkoituksenmukaista, se pitää juurruttaa osaksi

nykyisiä käytänteitä. Joskus jopa prosessien uudelleen tarkastelu on paikallaan, kun RAI-arviointivälinettä otetaan käyttöön. (Ågren 2013, 40–42.)

Vanhuspalvelulaki (980/2012) edellyttää RAI-arviointivälineen käyttöä siinä vaiheessa, kun ikääntyneelle asiakkaalle myönnetään säännöllisiä sosiaalihuollon palveluita. Siihen laki ei ota kantaa, missä vaiheessa kunnan tai organisaatio arviointiprosessia välineen käyttö käytännössä organisaatioissa tapahtuu.

Asiakas- ja palveluohjausprosessit vaihtelevat Lapissa vielä organisaatioittain, joskin hyvinvointialueen toiminnalla pyritään pitkäjänteisesti muovaamaan prosessit yhdenmukaisiksi ja tämä palvelee niin ikään RAI-arviointivälineen käyttöä ja hyödyntämistä yhdenmukaisesti. RAI-järjestelmä koostuu eri arviointivälineistä, jotka on suunnattu palveluittain, esimerkiksi kotihoito (iRAI-HC) ja ympärivuorokautinen palveluasuminen (iRAI-LTCF). Asiakas- ja palveluohjaukseen suunnattuja RAI-arviointivälineitä ovat InterRAI-CHA sekä interRAI CA+Helsa. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2023f.) Lapin hyvinvointialueella on päätetty ottaa käyttöön InterRAI CHA RAI-arviointiväline koko Lapin palveluohjauksessa vuoden 2024 alussa, mikä yhtenäistää asiakkaiden toimintakyvyn arviointitoimintaa (Lapin Tulevaisuuden sote-keskus -hanke 2023).

2.3 Toimeksiantaja ja RAI-käyttöönoton implementoinnin koordinoinnissa mukana ollut Tulevaisuuden sote-keskus –hanke

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus (myöhemmin POSKE) ja sen hallinnoima Lapin Tulevaisuuden sote-keskus –hanke. Poske on Pohjois-Suomen alueella toimiva sosiaalialan kehittämisorganisaatio. Posken toimintaa ohjaavat sosiaalialan osaamiskeskuksia koskevat lait ja asetukset. Tulevaisuuden sote-keskus –hanketta toteutetaan yhdessä hankeorganisaation ja Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen kanssa. Posken toiminta-alaan kuuluu sosiaalialan kehittäminen, hyvinvointistrateginen työ ja arviointi sekä yhteistyö

eri toimijoiden kanssa. Yhteistyökumppaneita ovat esimerkiksi oppilaitokset, järjestöt, sekä palvelujen käyttäjät. (eKollega 2023b.) Vuoden 2023 alusta Poskesta tuli osa Lapin hyvinvointialueen kehittämis- ja strategiapalveluita (Lapin hyvinvointialue 2023).

Tulevaisuuden sote-keskus -hanke toteutettiin 1.8.2020-31.12.2023 (eKollega 2023a). Ikääntyneiden palveluiden nykytilaa selvitettiin muiden sosiaali- ja terveyspalveluiden ohella alkuvuodesta 2020 osana hankevalmistelumateriaalia. Kehittämisen tarpeet Lapissa 29.1.2020 -selvityksestä ilmenee, että omaishoidon tukea hyödynnetään paljon ja tehostettu palveluasuminen on keskimääräistä yleisempää koko Lapin alueella. Tukipalveluiden osalta alueet Lapissa jakaantuivat niin, että selvityksen aikana kahteen sairaanhoitopiiriin jakautuneen Lapin sairaanhoitopiirin alueella sai koko maahan verrattuna pienin osuus kotona asumiseen tukipalveluita, kun taas Länsi-Pohjan sairaanhoitopiirin alueella niitä sai keskimääräistä useammin. Kunnissa taloustilanne on heikentynyt ja soten nettokäyttökustannukset ovat kasvaneet. Kasvuennusteen mukaan ikääntyneiden palveluissa kustannusten kasvu vuoteen 2030 on jopa 45 %. Kehittämisen tarpeissa kuntien sosiaalityön johtajat olivatkin korostaneet ikäihmisten palveluiden osalta muun muassa kotiin annettavia palveluja. Lisäksi Lapin sairaanhoitopiirin alueen kehittämistarpeena nousi ikäihmisten palveluissa yhteistyömallit ja geriatrinen osaaminen. Tiedolla johtaminen ja tiedon käytettävyyden parantaminen yleisesti nousivat Länsi-Pohjan sairaanhoitopiirin alueen sote-johtajien kehittämistarve näkemyksistä. (Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus Lapissa 2020.) Tulevaisuuden sote-keskus hankkeen yhtenä valtakunnallisena tavoitteena on palveluiden yhdenvertaisen saatavuuden, oikea-aikaisuuden ja jatkuvuuden parantaminen Lapin tulevaisuuden sote-keskus –hankkeessa. Ikääntyneiden palveluiden kehittämiskohteet painottuvat edellä mainitun valtakunnallisen tavoitteen alle. (eKollega 2023a).

On siis keskeistä, että sekä nykyselvityksen valossa, että hankkeen kansallisten tavoitteiden mukaisesti, tuetaan RAI-arviointivälineistön yhtenäistä käyttöönottoa, jossa huomioidaan yhdenvertainen palveluiden saatavuus,

oikea-aikaisuus sekä jatkuvuus. RAI-arviointijärjestelmän käyttöönotto ja hyödyntäminen palveluiden kehittämisessä tarjoaa edellytykset kaikelle tavoitteiden mukaiselle toiminnalle siinä tapauksessa, että käyttö on systemaattista, johdonmukaista ja siihen sitoudutaan koko hyvinvointialueen tasolla.

2.4 Lapin RAI-käyttöönoton implementointihanke ja implementoinnista yleisesti

Lapin Tulevaisuuden sote-keskus –hanke lähti hankkeena tavoitteiden saavuttamiseksi tukemaan RAI-käyttöönottoa Lapin alueella. Käyttöönottoa tuki niin ikään Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen ylläpitämä ja hallinnoima RAI-arviointivälineistön kansallisen käytön toimeenpanon tuki –hanke (2021–2023). Kansallisella hankkeella tavoitteena on varmistaa sujuva ja järjestelmällinen käyttöönotto, riittävän osaamisen vahvistamisen kautta luotettavien arviointien takaaminen sekä RAI-tiedon hyödyntäminen ja juurtuminen niin asiakasprosesseissa kuin tiedolla johtamisessa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023g.) THL:n toimeenpanontuen –hanke koostuikin useista kokonaisuuksista, joista yksi oli RAI-käyttöönottomallin implementointi. Tässä THL:n käyttöönottomallin implementoinnin kokonaisuudessa oli mukana kolme hyvinvointialuetta: Lapin, Siun soten ja Satakunnan hyvinvointialueet. Käyttöönottomallin implementointihanke on niin ikään osa Terveyden- ja hyvinvoinninlaitoksen RAI-arviointivälineistön kansallisen käytön toimeenpanon tuki –hanketta.

Lapissa toteutetun RAI käyttöönoton Implementointihankkeen vaikuttavuustavoitteena on ollut tarve kehittää ja yhdenmukaistaa Lapin hyvinvointialueen organisaatioiden RAI-arviointi- ja RAI-tiedon hyödyntämisen käytäntöjä. Lapissa käyttöönotto käynnistyi huhtikuussa 2021 aluksi 4 kunnan alueella ja syksyllä mukaan tuli 3 kuntaa lisää (Lapin Tulevaisuuden sote-keskus -hanke 2023) Yhdenmukaisten ja laadukkaiden arviointien seurauksena syntyy vertailukelpoista tietoa organisaation johtamiseen sekä iäkkäiden

tarkoituksenmukaisten ja tavoitteellisten hoitosuunnitelmien tekemiseen. Oikein toteutetuilla, laadukkailla RAI arviointituloksilla on vaikuttavuutta sekä henkilökunnan että organisaation osalta. Laadukkaat arviointitulokset syntyvät oikea-aikaisista, osaavasti toteutetuista arvioinneista, johon asiakas itse osallistuu ja jossa asetetaan yhdessä esimerkiksi kuntoutuksen tavoitteet, joiden toteutumista seurataan. (Laakkonen 2021, 65; Vanhuspalvelulaki 980/2012.)

Koska RAI-arviointivälineen käyttö on tullut ikäihmisten säännöllisten palveluiden järjestämisessä lakisääteiseksi huhtikuussa 2023, Tulevaisuuden sote-keskus –hankkeen kanssa yhteistyössä implementointihankkeella on pyritty tukemaan sellaisten kuntien käyttöönoton valmiuksia, joilla ei ole ollut aiempaa kokemusta arviointijärjestelmästä. Implementointihankkeen aikana toteutettuihin koulutuksiin on kuitenkin osallistunut osittain myös niiden organisaatioiden henkilöstöä, missä RAI-arviointivälineistö on jo aiemmin ollut käytössä. (Lapin Tulevaisuuden sote-keskus -hanke 2023.)

Implementoinnilla tarkoitetaan tutkittuun tietoon perustuvan tiedon käytäntöön panon toteuttamista tai käyttöön saattamista eri menetelmin. Implementointi edellyttää toimintaympäristön nykykäytänteiden tarkastelua uuden toiminnan käytäntöön panon yhteydessä ja se edellyttää yhteistyötä koko organisaatiolta (Sipilä, Mäntyranta, Mäkelä, Komulainen & Kaila 2016).

Implementointitutkimusta on tehty sote-alalla ainakin sairaanhoitopiirien roolista kansallisten terveyden edistämisen ohjelmien toimeenpanijana. Kyseisen implementointitutkimuksen viitekehyksen taustalla on käytetty Käypä hoito-suosituksia. Heidän tavoitteenaan on viitekehyksen avulla nostaa esille monitahoisuus implementointitutkimuksessa sekä se miten tarpeellista erilaisten menetelmien käyttö on. (Dalbom, Tuominen & Rautava 2022.)

Kun sosiaali- ja terveydenhuollossa tehdään suuria muutoksia, implementointitutkimuksesta saadun tutkimustiedon käyttöönottamisen merkitys korostuu. Monen tyyppiset tutkimukset ja tutkimusotteet voidaan katsoa implementointitutkimuksiksi, jos ne läpäisevät tarkastelun tieteellisesti sekä

edistävät tutkitun tiedon käytännönläheisyyttä ja sitä kautta käyttöön saattamista (Seppänen-Järvelä 2017, 1.) Sipilä ym. (2016) mielestä satunnaistutkimusasetelmat antavat usein vääristyneen, liian positiivisen kuvan hoitomenetelmien vaikuttavuudesta, kun tulisi keskittyä kuvaamaan arkivaikuttavuutta ammattilaisen ja asiakkaan välillä. Heidän mukaansa tarvitaan enemmän tietoa siitä, miten uuden tutkimustietoon perustuvan näytön käyttöön saattaminen tapahtuu erilaisissa toimintaympäristöissä. On ymmärretty, että samat menetelmät eivät toimi kaikissa toimintaympäristöissä samankaltaisesti, erilaisista esteistä johtuen. Määrällisen tutkimusmenetelmän lisäksi implementoinnin tutkimustapana on yleistynyt laadulliset tutkimustavat sekä toimintatutkimuksen lähestymistavat. (Sipilä ym. 2016, 8.)

2.5 Taustaa aiemmista RAI-käyttöönotoista ja kehittämistöistä

RAI-arviointiväline on ollut Suomessa käytössä eri organisaatioissa jo yli kahdenkymmenen vuoden ajan vuodesta 2000 (Heikkilä & Kakko 2021, 5). Arviointivälineen ja ohjelmiston käyttöönottoja on näin ollen ollut myös useita näiden vuosien aikana. RAI-arvioinnin kehittämistyötä on aiemmin tehneet muun muassa Haavisto (2019) ja Jylhä & Karne (2023). Myös he kuvasivat opinnäytetyössään henkilökunnan kokemuksia RAI-arviointivälineen käyttöönotosta ja myös heillä oli tavoitteena tuottaa mallinnus RAI-arviointivälineen käyttöönoton tueksi. (Haavisto 2019, 25; Jylhä & Karne 2023, 9–10.) Kakko (2023) puolestaan tutki omassa työssään RAI-arviointitoiminnan laatua sekä sitä, mistä sen johtaminen koostuu konkreettisenä toimintana. Hänen tavoitteenaan oli tuottaa toimintamalli lähijohtamisen tueksi, joka sisältäisi käytännön apuvälineitä hyvän ja laadukkaan RAI-arviointitoiminnan tueksi. (Kakko 2023, 26.) Aikaisemmassa Lapin hyvinvointialueella 2012 toteutetussa RAI-käyttöönottokoulutuksessa (Ågren 2013, 40–41) todettiin erilaisia käyttöönoton haasteita, joita voidaan havaita edelleen nykyisen käyttöönoton (2021–2023) yhteydessä. Jo 1999 Kanadassa toteutettu RAI-arviointivälineen käyttöönottotutkimus kuvasi samoja henkilökunnan muutoksen

vastarinnasta muodostuvia ongelmia, jotka ovat edelleen todennettavissa uudemmissa tutkimuksissa. (Brunton & Rook 1999, 49–53.)

Kehittämistyön tueksi perehdyttiin aikaisempiin RAI-arviointivälinettä koskeviin tutkimuksiin ja kehittämistöihin sekä artikkeleihin, muun muassa aiempiin käyttöönottoihin. Kokoomataulukossa (taulukko 2) kuvattu keskeiset tulokset aiemmista kehittämishankkeista suhteessa opinnäytetyöhön.

Taulukko 2. Keskeiset tulokset aiemmista kehittämishankkeista suhteessa opinnäytetyöhön

Aihe	Tekijät	Keskeinen tulos tai tuotos	Linkitys opinnäytetyöhön
RAI-käyttöönotto työntekijän näkökulmasta (YAMK)	Jylhä, T. & Karne, J. 2023	Tiivistys johtopäätöksistä liittyen RAI-käyttöönotossa tehtyihin havaintoihin kahdelta hyvinvointialueelta	Lapin RAI-käyttöönoton implementoinnin sisällön onnistuminen suhteessa aiempiin käyttöönoton kokemuksiin
RAI-arvioinnin hyödyntäminen sairaanhoitajan työssä kotihoidossa (YAMK)	Haavisto, M. 2019	RAI-arvioinnin toimintamalli yksikössä, eri vastuiden kuvaus sekä RAI-arviointiprosessin kuvaus	Esimerkiksi arviointiosaamisen ja RAI-tiedon hyödyntämisen näkökulman huomioiminen käyttöönoton aikana
RAI-työvälineeksi - käyttöönottoprojekti kotihoidossa 2019–2020 (YAMK)	Riekkola, M. 2020	Kuvaus käyttöönottoprosessin vaiheista kotihoidon yksikössä. Hyvät käytänteet ja ennako-odotukset	Vertailu toiseen yksittäisen työyksikön RAI-käyttöönottoprosessiin ja vaiheisiin sekä työntekijöiden ennakoasetelmiin
Implementation of the Resident Assessment Instrument: Canadian Experience (SAGE publications: Artikkelit)	Brunton, B. & Rook, M. 1999	Kokemuksia RAI-välineen käyttöönotosta: henkilökunnan kokemusten huomioiminen osana käyttöönottoa	Opinnäytetyössä käytetyssä lähestymistavassa tutkittu osallistuneiden kokemuksia käyttöönotossa
RAI-tiedon hyödyntäminen kotihoidon lähijohdossa (YAMK)	Akbaba, A. & Akbaba, N. 2022	Toimintaohje lähiesihenkilöiden tueksi RAI-arviointitiedon hyödyntämiseen yksikön johtamisessa	Esihenkilön vastuu yksikön RAI-toiminnassa ja RAI-prosessin selkeä ohjeistus
Tiedolla johtaminen RAI:n avulla kotihoidon ja asiakasohjauksen lähiesimiesten näkökulmasta (YAMK)	Luosmala, M. 2021	Esihenkilöiden ja yksikön RAI-osaamistason kuvaus sekä RAI-tiedon hyödyntämisen tavat esihenkilöillä - ehdotus lähiesihenkilöiden koulutussuunnitelmaksi	Esihenkilön roolin tarkastelu sekä osaamisen vahvistamisen tarpeet jatkuvassa RAI-käytössä
RAI-arviointitoiminnan laadun johtaminen - Toimintamalli lähijohtamisen tueksi (YAMK)	Kakko, K. 2023	Toimintamalli lähijohtamisen tueksi - rakenne-, prosessi- ja tulostekijöiden kautta kuvattuna	Koordinointioppaan tueksi kuvaus laadunjohtamisesta RAI-toiminnassa
Implementation of geriatric assessment and decision support in residential care homes: facilitating and impeding factors during initial and maintenance phase (BMC Health Services Research)	Boorsma, M., Langedijk, E., Frijters, D., Nijpels, G., Elfring, T. & Van Hout, H. 2013	Kuvannut RAI-välineen käyttöönottoa ja käytön ylläpitoa edistäviä ja estäviä tekijöitä kymmenessä hollantilaisessa vanhainkodissa käyttöönottovaiheessa ja kolme vuotta sen jälkeen organisaation ja ammattilaisten näkökulmasta	Lapin käyttöönotossa tunnistettuja yhdyspintoja suhteessa aiempiin käyttöönottoihin ja huomioita jatkuvan RAI-koordinoinnin tuessa

RAI-arviointivälineen käyttöönotoista sekä RAI-arvioinnin hyödyntämisestä eri näkökulmista on määrällisesti jo löydettävissä suhteellisen paljon tuoreita aineistoja ja ajankohtaisia tutkimuksia. Tästä voi päätellä, että RAI-väline on

kansallisesti kiinnostuksen ja kehittämistyön kohteena myös tutkimustiedon tuottamisen näkökulmasta.

2.6 Vaikuttavuuden todentaminen ja vaikuttavuustutkimus

Vaikuttavuuden määrittämiseen ei ole Sitran mukaan vain yhtä ainoaa keinoa. Vaikuttavuusketju on kuitenkin yksi helpoimpia tapoja kuvata omaa tai tutkittavaa toimintaa ja tehtyjä ratkaisuja. Vaikuttavuusketjua eli yhteiskunnallisia vaikuttavuuden elementtejä ja myös niiden suhteita voidaan kuvata kansainvälisellä iooi-menetelmällä. Menetelmä sisältää panos (input eli resurssit), tuotos (output eli konkreettiset teot ja interventiot), vaikutus (outcome eli toiminnan oleelliset muutokset) sekä vaikuttavuus (impact eli yhteiskunnallinen hyöty) elementit. (Heliskoski, Humala, Kopola, Tonteri, Tykkyläinen 2018, 7.) Vaikuttavuus on sidoksissa tavoitteisiin ja tarpeisiin, niin ei vaikuttavuutta voida Kuuselan (2015) mukaan määritellä pelkästään yksinkertaisella panos-prosessi-tuotos -mallin avulla, vaan on tarkasteltava myös prosessin toiminnan lopputulosten ja tuotoksien vaikutuksia suhteessa tarpeisiin, tavoitteisiin sekä odotuksiin. Vaikuttavuusketjussa on tunnistettavissa samoja elementtejä kuin RAI-käyttöönottomallissa. Vaikuttavuudella pyritäänkin kuvaamaan organisaation tasoa, jolla tavoitteet on saavutettu (Kuusela 2015, 38).

Tästä opinnäytetyöstä on rajattu pois tiedolla johtamisen näkökulma, mutta prosessien tarkastelulla on myönteisiä vaikutuksia myös siihen. Uudenlaista tietoon perustuvaa johtajuutta ja muutosten seuraamistaitoa peräänkuulutetaan Sitran, Sote- tietopakettien laatu-, vaikuttavuus- ja uudistumiskykymittareista kertovassa ehdotuksessa jo 2017. Sote-johtamisessakin on tärkeää mitata omaa toimintaa ja verrata sitä toisten alueiden toimintaan osana johtamista ja jatkuvaa kehittämistyötä. Tällöin osataan kohdistaa toimenpiteet oikeisiin asioihin. (Lukkarinen, Vaissi, Konttinen 2017, 2.) Tiedon luotettavuuden varmistamiseksi työntekijöiden RAI-arviointiosaamista on vahvistettava ja varmistettava. Sote-tietopakettia koskevassa ehdotuksessa perustana on

parantaa palvelujen saatavuutta, yhdenvertaisuutta, sekä vähentää ihmisten hyvinvointi- ja terveyseroja, mutta samalla myös pyrkiä hillitsemään sosiaali- ja terveydenhuollon kustannuksia. (Lukkarinen ym. 2017, 2–3.)

Vaikuttavuustutkimuksessa nostetaan esiin hankkeen onnistumisia ja mahdollisia epäonnistumisia, kokemuksista oppimista ja tiedon jakamista sekä tulevaa soveltamista varten. Vaikuttavuustutkimus on kehittämistyön ydintä. (Unkari-Virtanen 2023.) Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan käyttöönottomallin vaikuttavuutta RAI-arviointikäytännön sisäistämisessä osana koko hoitotyön prosessia ja yksikön toimintaa.

Vaikuttavuusongelman tunnistamisessa ja ratkaisemisessa tärkeimmät vaiheet ovat tutkimuskysymysten löytäminen, ymmärtäminen käsitteellisesti sekä niiden muotoilu ja määrittely aikaisemman tutkimustiedon ja käytäntöjen kautta (operationalisointi.) Tärkeintä on kuitenkin se, minkälaista arkivaikuttavuutta eli vaikuttavuutta kussakin tilanteessa tietynä aikana saavutetaan sosiaali- ja terveydenhuollon arjessa. On ensin ymmärrettävä juurisyyt, eli mikä on ongelman ydin. Sen jälkeen mietitään, millä menetelmällä saadaan luotettavat vastaukset. On tärkeää huomioida mahdollisesti myös tutkimuksen kustannusvaikuttavuus, eli tiedon tuottamisen arvo, resurssien suhde kustannuksiin. (Malmivaara 2022, 75–76.) Tätä näkökulmaa pohdittiin edeltävästi lyhyesti myös toimeksiantajan kanssa. Opinnäytetyössämme ei tulla käsittelemään niinkään kustannusvaikuttavuutta vaan lähinnä oppimismenetelmien ja organisoinnin vaikuttavuutta laadukkaiden RAI-arviointitulosten saamiseksi.

Dahler-Larsenin (2005) mukaan on tärkeää selventää, miten tietyn intervention ajatellaan vaikuttavan ja millä mekanismeilla saa tietyissä ympäristöissä tietyn tuloksen aikaan. Vaikutuskysymyksissä esitetäänkin kysymyksiä syy-seuraussuhteessa (kausaliteetti), ja kausaliteetin oletetaan selvittävän näitä syy-yhteyksiä. Vaikutukset voivat olla esimerkiksi toteuttaville organisaatioille negatiivisia tai positiivisia, tahallisia tai tahattomia, paikallisia tai yleisiä. (Dahler-Larsen 2005, 29.) Analyysissä ja johtopäätöksissä tulee arvioida, miten RAI-

käyttöönotton implementointihanke on vaikuttanut oppimiseen ja sitä kautta RAI-arviointien laadukkuuteen.

2.7 Muutos- ja laadunjohtamisen merkitys kouluttamisen ja oppimisen taustalla

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos on tarjonnut RAI-kouluttajakoulutusta vuodesta 2022 alkaen ensisijaisesti sellaisten organisaatioiden työntekijöille, joissa RAI-arviointivälineistöä ollaan vasta ottamassa käyttöön. Koulutuksen tarkoitus on saada laajasti iäkkäiden palveluihin kouluttajia, jotka yhdenmukaisesti kouluttavat henkilöstöä RAI-arvioinnin tekemiseen. Kouluttajakoulutukseen osallistuvilta odotetaan tiettyjä ominaisuuksia. Esimerkiksi aiempi kokemus ja ymmärrys iäkkään henkilön palveluntarpeen arvioinnista nähdään eduksi ja sen lisäksi koulutettavalta odotetaan kehittämisintoa, innostusta ja halu kouluttaa muita. Motivaatiota pidetään tärkeänä myös RAI-kouluttajakoulutukseen osallistuvilta henkilöltä, koska sillä on oleellinen vaikutus osaamisen kehittymiseen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023h.)

Vasalammen mukaan (2022) monet tekijät vaikuttavat oppimiseen. Sisäinen motivaatio syntyy omasta kiinnostuksesta ja ulkoinen puolestaan esimerkiksi paineen tunteesta toimia tietyllä tavalla työpaikalla. Oppijalta odotetaan aktiivista otetta oppimiseen, ongelmanratkaisukykyä, oma-aloitteisuutta ja vastuuta omasta opiskelustaan. Motivaatioteorioilla on erilaisia näkökulmia, jotka keskittyvät oppimisprosessiin ja sen eri vaiheisiin eri konteksteissa. Yhteistä niille kuitenkin on Vasalammen (2022) ja Kivirannan (2010) mukaan oletus, että jokaisella on luontaisesti pyrkimys asettaa itselleen tunteita herättäviä tavoitteita ja suoriutua haasteista, joista saatu uusi kokemus vaikuttaa todennäköisesti minäkuvaamme (Vasalampi 2022, 7–12; Kiviranta 2010, 79). Esimerkiksi juuri kokemuksellisen oppimisen (yksi reflektoinnin malli) periaate on tarkastella, analysoida ja arvioida kokemusta tai tilannetta järjestelmällisesti eri vaiheiden kautta ja tätä kautta uudelleen oppia ja kokeilla koettujen ja tehtyjen asioiden kautta. (Kolb 1984).

Vasalammen (2022) mukaan itsemääräämisteoria on kokonaisvaltaisin ja tutkituin motivaatioteoria, ja sen ensimmäinen lähtökohtainen ajatus on henkilön luontainen pyrkimys oppimiseen, asioiden jonkinlaiseen hallintaan ja sisäiseen kasvuun. Toisena lähtökohtana Vasalampi mainitsee, että emme välttämättä silti motivoitu, ellei ympäristö ole suotuisa ja tue psykologisia perustarpeitamme lisäten hyvinvointiamme. (Vasalampi 2022, 7–12.) Myös RAI-käyttöönottomallissa korostetaan sitoutumista ja henkilöstön motivoinnin tärkeyttä, joten esihenkilöiden roolina onkin luoda sellainen työympäristö, mikä tukee sekä oppimista että motivaatiota. RAI-osaamisen koordinoinnissa tulee ymmärtää myös osaamisen eri osa-alueet, eli hankittu tieto, tiedon käytön taito, tiedon käytön kokemus sekä oppimisen asenne (Keskitalo 2021).

Oppimismotivaatiota pohdittaessa on oleellista tarkastella, kuinka motivaation mukaiseen toimintaan pyritään, esimerkiksi kuinka sinnikkäästi tavoitteen eteen ponnistellaan (Vasalampi 2022, 7–12). Sen lisäksi, että RAI-kouluttajalta odotetaan tiettyjä valmiuksia, hänen tulee kyetä myös tunnistamaan erilaisten oppijoiden motiivit ja oppimisen edellytykset. Oppijoiden motiiviin vaikuttaa kokonaisvaltaisesti organisaation kyky johtaa oppimista kulloisenkin tilanteen vaatimalla tavalla (Garvin 1993; Kiviranta 2010, 34–37).

Tehokkaasti oppivat organisaatiot ovat kykeneviä järjestelmälliseen ongelmanratkaisuun, ottamaan uusia menetelmiä kokeiluun, oppimaan omista tai muiden kokemuksista sekä parhaista menetelmistä, ja niillä on tehokas tiedonkulku. Tämä kaikki näkyy organisaation ilmapiirissä, oppimiskulttuurissa, mutta myös toimintamalleissa, rakenteissa ja järjestelmissä. (Garvin 1993.) Tästä voi päätellä, että oppimisympäristön tärkeys peilautuu suoraan motivaation tasoon ja sitä kautta myös tavoitteelliseen uuden oppimiseen.

Opinnäytetyössä käytetään metodeja, joilla pyritään saamaan selville haastateltavien ammatillisen kehittymisen kokemuksien lisäksi myös heidän asenteensa sekä motivaatio koulutukseen osallistumiseen ja RAI-arviointien tekemiseen kouluttaja- että käyttäjätasolla. Salmisen & Suhosen (2008) mukaan

oppiminen on eri tasoilla sekä eri tavoin tapahtuvaa toistuvaa toimintaa ja kehittymistä. Raportin mukaan oppiminen on myös tiedon ja asioiden mieleen painamista ja soveltamista käytäntöön vuorovaikutteisesti, ja tavoitteena on aktiivisen vuorovaikutuksen kautta muodostaa omanlainen näkemys asioista. (Salminen & Suhonen 2008, 7.)

Opinnäytetyön toteutusvaiheessa kuvattu RAI-arviointivälineen käyttöönotonmalli prosessina vastaa muutosjohtamisen ideologiaa. Muutosjohtaminen on monitasoinen pidemmän aikavälin psykologinen oppimisen prosessi, jossa ensin analysoidaan tarve, määritellään haluttu muutos ja sitoudutaan siihen, toteutetaan ja kehitetään sovittua toimintaa, tuetaan asianosaisia kehittymisen muutoksessa, arvioidaan saavutettua muutosta ja sen seurauksia (Viitala 2005, 30; Kiviranta 2010, 58). Muutokseen vaikuttaa moni tekijä eri tavoilla, joten lopputulosta on vaikea hallita. Muutoksen onnistumisen ratkaiseva tekijä ovat toimintaan ryhtyneet ihmiset, joita muutos koskettaa. RAI-käyttöönottomallissa organisoitumisen ja orientoitumisen vaiheissa painottuu roolit, vastuut sekä henkilöstön sitouttaminen. Tutkimustapauksessamme muutos vaikuttaa koko organisaatiossa ajattelutapoihin, toimintamalleihin, käytettäviin järjestelmiin sekä henkilöiden työn- ja tehtäväkuvaan. (Viitala 2005, 30.) Tästäkin syystä päädyimme opinnäytetyössämme syventymään RAI-arviointivälineen käyttöönottoon osallistuneiden työntekijöiden kokemusten ymmärtämiseen.

Kokemuksellinen oppimisen prosessi koostuu tunteesta, käyttäytymisestä ja kognitiosta sekä asenteesta. Oppimisen kannalta kokemus onkin oleellinen osa koulutusta, joten voidaanko olettaa, että RAI-koulutuksen teorian / tiedon hankinnan läpikäynyt henkilö pystyisi keskittymään arvioinnissaan tehokkaasti oleelliseen arviointitietoon, ennen kuin hän on saavuttanut tarpeeksi kokemusta. Tietoa on osattava yhdistää ja soveltaa olemassa olevaan tietoon ja kokemukseen eri konteksteissa, jolloin syntyy uutta hiljaista tietoa. Ongelmanratkaisun toimintaa hallitaan työmuistin laajalla osa-alueella, mikä vaatii kokemusta. Arviointiosaamisen kannalta on tärkeää, että henkilö pystyy käyttämään ongelmanratkaisussa hyväkseen kehittyntä pitkäaikaismuistiaan,

(eli merkitysverkostoaan) ja keskittyä olennaiseen asiakkaan toimintakyvyn muutokseen, eikä niinkään toisarvoisiin asioihin. (Keskitalo 2021.) Tietoisella harjoittelulla ja saadulla palautteella ohjautuu asiantuntijaksi myös RAI-arviointityössä.

Lapin hyvinvointialueen sote-organisaatioissa (8 kuntaa), joissa ei aiemmin ole ollut käytössä RAI-arviointivälinettä, käyttöönotto on edellyttänyt isoa muutosta ja sitä kautta muutosvalmiutta yksiköiden toiminnassa. Viitalan (2005) mukaan muutos vaikuttaa osaamiseen siten, että henkilö huomaa aiemman osaamisensa riittämättömäksi ja joutuu hankkimaan uutta osaamista. Osaamisessa ja uuden taidon oppimisessa haasteita ja myös mahdollisuuksia tuo jatkuva muutos, kuten myös se, että tutkimamme toimintaympäristö muuttui hyvinvointialueeksi ja palveluiden toteutus yhtenäistymistavoitteiden mukaisiksi. Niin ikään laki RAI-arviointivälineen käytöstä iäkkäiden palveluissa luo pakotteen oppia pois aikaisemmasta toimintatavasta ja haasteen ajatella sekä toimia uuden ohjeen mukaisesti. (Viitala 2005, 29.)

Jotta johtamisella voidaan varmistaa luotettava RAI-arviointikäytäntö ja – tulokset sekä niiden hyödyntäminen, Kakon (2023) mukaan edellytetään, että henkilökunta osaa tehdä asiakkaan toimintakykyä vastaavia arviointeja ja organisaation työaika-, työväline- sekä henkilöstöresurssit ovat riittävät. Lisäksi tarvitaan jatkuvaa ammatillista kouluttautumista sekä yhdessä oppimista. Myös RAI-arviointi prosessin tulee sisältää yhteneväiset, keskeiset seikat, kuten asiakkaan arviointitietojen hyödyntäminen hoidon suunnittelussa ja vertailutiedon käytössä. Arviointitoiminnan tulee olla asiakaslähtöistä, eli asiakkaiden tulee pystyä osallistumaan ja vaikuttamaan oman hoitonsa suunnitteluun, hoidon tavoitteiden asettamiseen ja heidän tulee olla tietoisia arvioinnin tekemisestä asiakkaan oikeuksien mukaisesti. Yksilöllisen asiakassuunnitelman tulee perustua RAI-arviointitietoon jo Vanhuspalvelulainkin mukaan ja siinä sekä tavoitteiden seurannassa on käytettävä moniammatillista osaamista hyödyksi, jolloin suunnitelma mahdollistaa tarvittavien palvelujen järjestämisen ja toteuttamisen. Hoidon suunnittelu ja seuranta edellyttävät kykyä tulkita RAI-arviointimittaritietoa. (Kakko 2023, 52–60.)

3 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite sekä tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa RAI-arviointivälineen implementointihankkeen toiminnan vaikutuksesta RAI-osaamisen kehittymiseen ja tämänhetkisestä RAI-arviointiosaamisesta niissä toimintayksiköissä, jotka ovat kyseisessä hankkeessa olleet mukana Lapin hyvinvointialueella. Pyrkimyksenä on löytää RAI-käyttöönoton aikana kehittyneen osaamisen keskeiset tekijät sekä sitä mahdollisesti estäneet juurisyyt. Tunnistettaessa käyttöönoton ja osaamisen kehittymisen aikana ilmenneet haasteet voidaan niihin lähteä etsimään ratkaisuja ja miettiä, mikä toimintatapa tai -käytäntö ehkäisee haasteiden syntymistä ja edistää niiden kehittämistä jatkossa. Samalla kerätään kehittämisen tueksi tietoa niistä alueista ja RAI-toiminnasta, joissa on jo onnistuttu arviointivälineen käyttöönotossa. Tavoitteena on ymmärtää RAI-arviointimenetelmän käyttöönoton perehdytyksiin ja koulutuksiin osallistuneiden henkilöiden odotuksia, valmiuksia sekä kokonaistilannetta RAI-oppimisen ja käyttöönoton suhteen.

Tarkoituksena on tuottaa saadun tiedon pohjalta yhtenäinen RAI-arviointiosaamisen ohjeistus jatkuvan RAI-koordinoinnin tueksi jatkossa. Ohjeistuksella pyritään ylläpitämään RAI-osaamista ja ohjaamaan koordinoitukokonaisuutta edelleen toimivaksi prosessiksi. Opinnäytetyössä tutkitaan, millä keinoilla käyttöönottomallissa on pyritty vahvistamaan RAI-arviointiosaamista eri rooleissa. Lisäksi selvitetään, millaisia osaamisen vahvistamisen tarpeita tunnistetaan ja mitkä oppimisen keinot koetaan parhaimmiksi.

Tutkimuskysymyksiksi valikoitui seuraavat kysymykset:

1. Miten käyttöönottomallin mukainen implementointi vaikutti RAI-osaamisen kehittymiseen?

2. Minkälaista osaamisen vahvistamisen keinoja implementointihanke sisälsi?
3. Minkälaisella koordinoinnilla varmistetaan laadukas RAI-osaaminen jatkossa?
4. Minkälaiset käyttöönoton edellytykset ja lähtötilanne työntekijöillä oli eri rooleissa?
5. Minkälaisia arviointiosaamisen vahvistamisen tarpeita ja elementtejä tunnistetaan?

4 Kehittämistyön lähestymistapa ja menetelmälliset valinnat

Toimintatutkimuksellisia piirteitä omaava realistinen evaluaatio eli arviointi on tutkimustavaltaan sopiva implementointihankkeen vaikuttavuuden tutkimukseen. Verkostomainen työskentely, työntekijän osaamisen ja osallisuuden korostuminen sekä yhdessä tekemisen kulttuuri ovat piirteitä, joita sekä tutkimusta että kehittämistä yhdistävä malli tukee. (Lewin 1948.)

Realistisessa arvioinnissa nousee esille erilaiset systeemit (kontekstit, toiminnot ja tulosten yhdistelmät), jotka vaikuttavat toisiinsa. Realistinen arviointi on holistinen, kokonaisvaltainen lähestymistapa, jonka avulla voimme kohdistaa opinnäytetyössämme huomiomme monipuolisesti erilaisiin kehittämiskohteisiin, käytännön prosesseihin, RAI arviointivälineen käyttöönottohankeen eri vaiheissa. (Anttila 2007, 68).

Tutkimuksen tiedonintressi sisältää sekä objektiivista tietoa että halua tulkita mielipiteitä, elämänkäsityksiä, arvoja sekä kokemuksia, joita hankkeen aikana on noussut esille eri prosesseissa. Tähän pohjautuen voimme käyttää kvalitatiivista tulkinnallista evaluaatiota, jolloin tutkimme RAI-arviointivälineen käyttöönottohankeeseen osallistuneiden työntekijöiden käyttäytymistä, arvojärjestelmiä, käsityksiä ja päätöksiä. (Anttila 2007, 68, 111.) Aineiston hankintaan käytämme webropol- ja sähköpostikyselyä, avointa ja osallistavaa työpajatoimintaa sekä dokumentointiaineistoja ja reflektointiaineistoja, joita

Tulevaisuuden sote-keskus -hankkeen aikana on tuotettu. Lisäksi hyödynnämme Innokylään kuvattua käyttöönottomallia, jotta saamme selville, minkälaisia osaamisen vahvistamisen keinoja implementointihanke sisälsi. Keräämäämme tietoa implementoinnin etenemisestä vaiheittain, iteratiivisesti, jotta saamme kuvattua hankkeen etenemisprosessin. Opinnäytetyössä mukaillaan Toikko & Rantanen (2009, 67) toimintatutkimuksen etenemisen spiraalimallia.

Prosessievaluaatio on käyttämämme realistisen evaluaation tietoteoreettinen näkemys. Prosessievaluaatiossa voidaan aineistoa kerätä ja tutkia monilla keinoilla, mutta tässä tilanteessa erityisesti hankkeelle luonteva keino on tallentaa esimerkiksi RAI-arvioinnin työmenetelmiä, sekä implementointi hankkeeseen (interventioihin) liittyvien toimintojen muistiinpanoja sekä prosessikuvauksia keräämällä. Koska prosessievaluaation haasteena on lähtökohtaisesti hiljaisen tiedon eli tekijän tiedon näkyviin saaminen, käytämme aineiston keruussa työpajassamme Muotoilu ajattelun tyyppisesti iteratiivista (vaiheittain etenevää) aineiston keräämistä. Tämän etnografisen tutkimusprosessin lähestymistavan avulla haastamme oletuksia, teemme ongelmien määrittelyä sekä mahdollisesti innovatiivisia ratkaisuja. Käytämme hyväksemme osallistavaa havainnointia, kyselyä ja johdonmukaisesti samasta aiheesta löydettyä muuta tutkimusaineistoa työvälineinämme empatia, kokemusten reflektointi, vuorovaikutus sekä muutosjoustavuus. Tämä lisää ymmärrystä yksilöiden syvempien kokemusten, odotuksien, tarpeiden ja tavoitteiden monipuoliseen määrittämiseen. (Anttila 2007, 111; Stickdorn, Lawrence, Hormess & Schneider 2023, 22–24; Vilka 2021, 178.)

Muotoiluajattelun kehittämismallia mukaillen työntekijät luovat esimerkiksi henkilökohtaisen RAI-prosessikuvauksen eli siirtymäkartan, jonka pohjalta saamme puolestaan tietoa mahdollisista implementointihankkeen sisällön työntekijöiden näkemyksiin pohjautuvista ongelmakohdista ja mahdollisista juurisyyistä. Tiedonkeruun vaiheet tallennetaan analysointia varten.

5 RAI-arviointivälineen käyttöönoton toteutus Lapin hyvinvointialueella spiraalimallina kuvattuna

Spiraalimallia mukaillen jokainen spiraali sisältää suunnittelu-, toteutus-, havainnointi- ja reflektointi vaiheen. (Toikko & Rantanen 2009, 66.)

Käyttöönottovaiheet ovat organisoituminen, orientoituminen, RAI-osaamisen varmistaminen, RAI-arviointi ja arviointitiedon käyttö sekä RAI-vertailutiedon käyttö (kuvio 2).



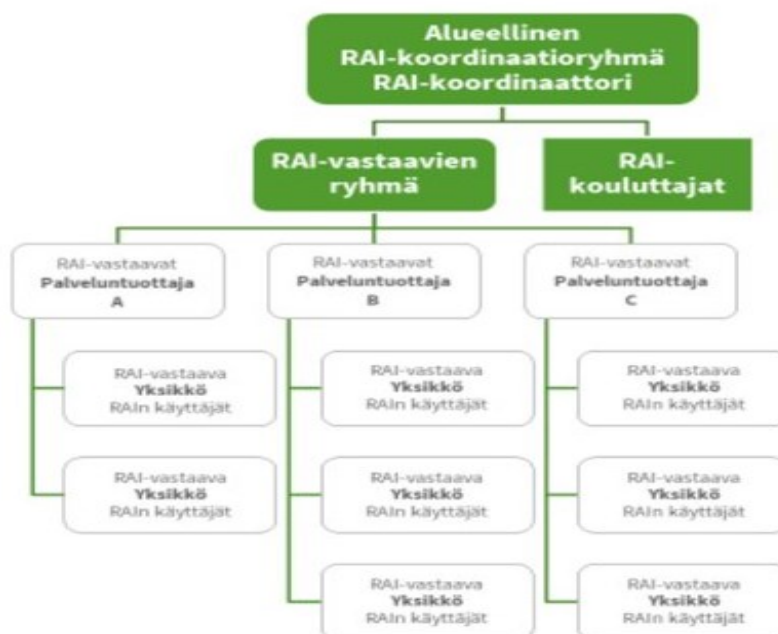
Kuvio 2. Kehittämistyön mukailtu spiraalimalli (Toikko & Rantanen 2009, 66.)

RAI-käyttöönoton vaiheet on kuvattu THL:n RAI-järjestelmän käyttöönottomalliin rungoksi ja suositukseksi käyttöönottaville organisaatioille, tueksi prosessin eteenpäin viemisessä. Vaiheet ja sisältö on rakentunut eri organisaatioiden aiemmista käyttöönotoista ja niiden vaiheista. Innokylään (Innokylä 2023) kuvatus RAI-järjestelmän käyttöönotto toteutettiin mallin mukaisesti vuonna 2021–2022 ja vielä alkuvuodesta 2023 Lapin hyvinvointialueen seitsemässä kunnassa/kuntayhtymässä implementointihankkeessa. Muualta Suomesta mukana implementointihankkeessa oli samanaikaisesti Siun sote ja Satakunta. Käyttöönoton prosessi vaatii yhteisten rakenteiden, käytänteiden ja toimintatapojen suunnittelua keskustelun ja vuorovaikutuksen kautta (Heikkilä & Kakko 2021, 89–90).

5.1 Organisoituminen käyttöönottomallin mukaisesti

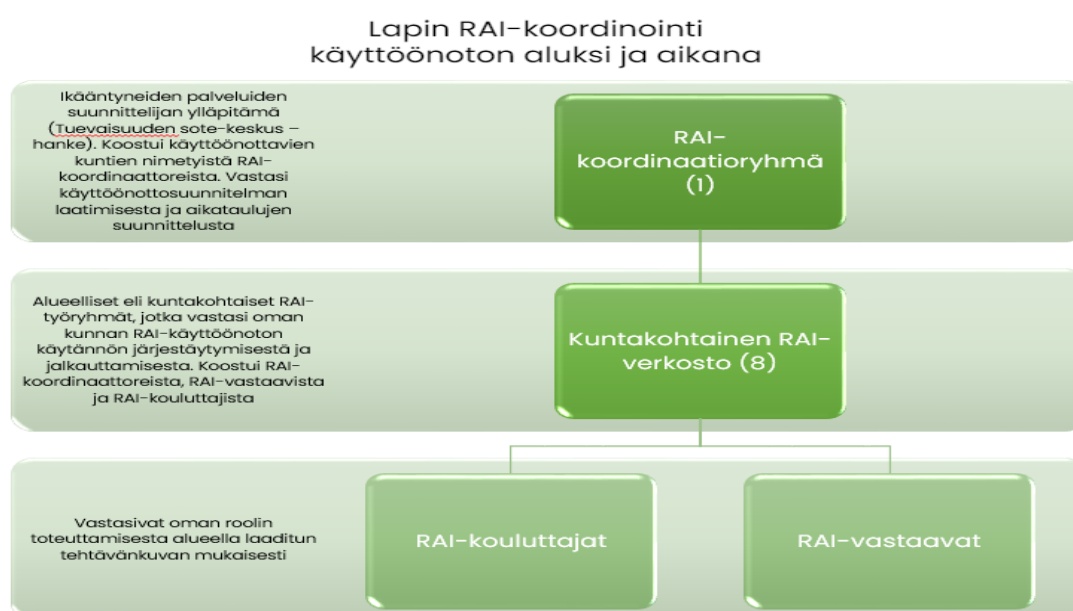
Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen RAI-käyttöönottomallin mukaisesti organisoitumisen vaiheessa suositeltiin nimeämään RAI-koordinaatioryhmä, joka toimisi käyttöönottonsuunnitelman koordinoituvastuussa (kuvio 3) (Heikkilä & Kakko 2021, 89–90.) Organisoitumisen vaihe sisältää koordinaatioryhmän ja vastuutehtävien nimeämisten lisäksi käyttöönoton toteutussuunnitelman laadinnan sekä ohjelmiston hankinnan toteuttamisen. Koordinoinnissa keskeistä on ammattilaisten välisten vastuiden ja työnjaon sopiminen. Asiakkaan näkökulmasta koordinointi johtaa oikeanlaisten tarpeiden ja palveluiden tunnistamisesta niiden yhteensovittamiseen ja ohjaamiseen (Työterveyslaitos 2023). Hyvällä koordinoinnilla saavutetaan eheä kokonaisuus asiakkaan palveluketjussa tai esimerkiksi ammattilaisen näkökulmasta toimiva prosessi, jossa jokainen tietää oman tehtävänsä ja vastuunsa. Mallissa on kuvattu alueellisen RAI-koordinaatioryhmän sekä RAI-koordinaattorin, RAI-vastaavien ja RAI-kouluttajien roolit ja tehtävät. (Innokylä 2023).

THL:n RAI-käyttöönoton koordinointimalli



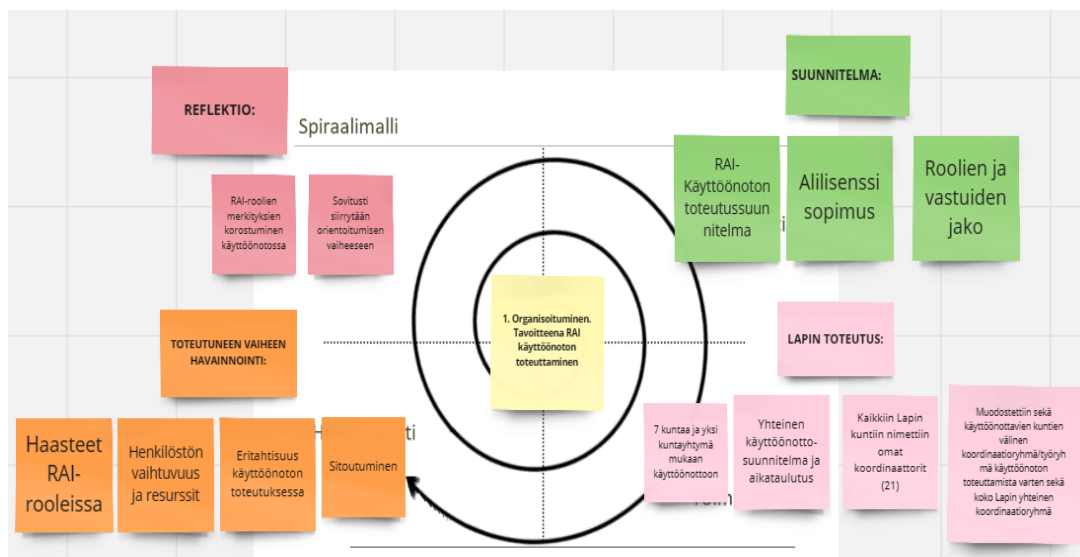
Kuvio 3. THL:n käyttöönottomallin mukainen koordinointimalli (Innokylä 2023).

Lapissa organisoitumista lähdettiin toteuttamaan Tulevaisuuden sote-keskus -hankkeen tuella. Keväällä 2021 RAI-järjestelmän käyttöönottohankeeseen lähtivät mukaan neljä kuntaa: Ranua, Enontekiö, Utsjoki ja Pelkosenniemi. Syksyn 2021 aikana myös Sallan ja Savukosken kunnat tulivat hankkeen toimintaan mukaan. Lopulta mukana oli kaikki 8 kuntaa, joissa RAI-arviointijärjestelmä ei ollut käytössä ennen hankkeen käyttöönoton tukea. Kaikkiin kuntiin rakennettiin RAI-koordinaatioryhmät, joiden kanssa Tulevaisuuden sote-keskuksen tuella yhdessä työstettiin RAI-käyttöönotto- sekä koulutussuunnitelmaa vuoden 2022 alkuun. Lisäksi myös jo käyttäviä kuntia pyydettiin nimeämään RAI-koordinaattorit ja näistä koostui myöhemmässä vaiheessa koko Lapin RAI-koordinaatioryhmä. Koordinaatioryhmällä, sen toiminnalla sekä RAI-vastuiden nimeämisellä on suunnittelun ja käytön eteenpäin viemisen kannalta merkittävä rooli (Heikkilä & Kakko 2021, 89–90). THL:n käyttöönottomallin mukaisessa koordinaatiomallissa ryhmän kokoonpanoon on suositeltu valittavaksi vanhustyönjohtajia, kehittäjiä sekä henkilöstöä ja näin tapahtui myös Lapin alueella. Kokonaisuudessaan alueellinen koordinaatioryhmä oli hieman eri tavalla toteutettu kuin kansallisessa mallissa (kuvio 4) (Lapin Tulevaisuuden sote-keskus -hanke 2023).



Kuvio 4. Käyttöönnoton suunnittelun ja toteutuksen aikana toteutunut RAI-koordinointi käyttöönettävien kuntien osalta (Lapin Tulevaisuuden soite-keskus -hanke 2023).

Organisoitumisen vaihetta (kuva 1) ja kokonaisuutta käyttöönnoton aikana havainnoitiin ja refleктоitiin hankkeen järjestämissä verkostotapaamisissa, joissa oli mukana organisaatioiden RAI-vastaavia ja RAI-koordinaattoreita sekä RAI-kouluttajia.



Kuva 1. Organisoitumisen vaihe RAI-käyttöönnotossa spiraalimallin mukaisesti kuvattuna.

Käyttöönotto- sekä koulutussuunnitelma laadittiin organisoitumisen vaiheessa suositusten mukaisesti vuoden 2021–2022 aikana niin, että henkilöstön koulutukset olivat valmiina alkamaan keväällä 2022. (Lapin Tulevaisuuden soite-keskus 2023.)

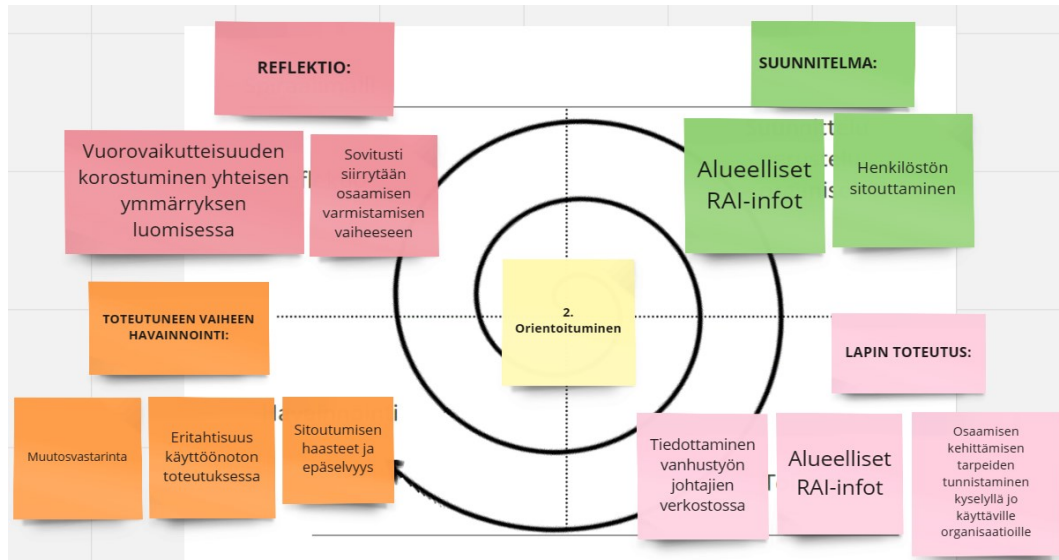
5.2 Orientoituminen käyttöönottomallin mukaisesti

Orientaation tarkoituksena on sitouttaa työntekijöitä RAI-arviointivälineen käyttöönnottoon. Oleellista on myös huomioida orientoituminen jatkuvaan käyttöön. Suosituksena käyttöönnoton toimintamallissa oli järjestää infotilaisuuksia, jotka sisältäisivät seuraavat elementit: Välineistön käyttöönnoton organisointi ja miten se on toteutettu, RAI-välineen tarjoama hyöty omalle työlle

sekä osaamiseen liittyvät edellytykset. Tilaisuuksissa on tarkoitus mahdollistaa henkilöstön kanssa käytävä ajatustenvaihto sekä mahdollistaa myös toimialueiden välisen vuoropuhelun. Tässä vaiheessa keskeisenä huomiona on viestintä eri tasoilla ja oikea-aikaisesti sekä riittävässä määrin. Henkilöstön tulisi orientaation vaiheessa hahmottaa RAI:n merkityksellisyys omaan työhön, oman ammatillisen osaamisen tukena sekä tiedolla johtamisen välineenä. (Heikkilä & Kakko 2021, 90–91.) On hyvä tunnistaa myös orientoitumiseen liittyvät haasteet, kuten muutosvastarinta, resurssien kohdentaminen sekä aikataulut.

Lapissa orientoitumista varten tehtiin valmisteluja organisoitumisen vaiheessa luodun koordinaatioverkoston kanssa yhteistyössä (kuva 2). Hanke tuki kuntakohtaisten infotilaisuuksien järjestämisessä, mutta kuntien nimetyt RAI-koordinaattorit vastasivat toteutuksista. Infot ja sitouttamistoimet tapahtuivat eri tavalla eri paikoissa. Osa panosti tiedottamiseen muun muassa laittamalla tiedot oman kunnan verkkosivuille. Osa piti paikallisia infoja palveluiden omissa tapaamisissa. Tulevaisuuden sote-keskus -hankkeessa ylläpidettiin vanhustyön johtajien verkostoa, jossa niin ikään käytiin läpi ja tiedotettiin RAI-käyttöön oton eri vaiheista ja toteutuksesta. (Lapin Tulevaisuuden sote-keskus -hanke 2023.)

Osana Tulevaisuuden sote-keskus -hankkeen tavoitetta käyttöönottaa ja harmonisoida RAI-arviointivälineen käyttö hanke toteutti kyselyn lähijohdolle tammikuussa 2021. Kysely oli suunnattu niiden kuntien lähiesihenkilöille (13 kuntaa) joissa RAI-järjestelmä jo oli käytössä. Kymmenestä kunnasta saatujen vastausten pohjalta luotiin ymmärrys RAI-käytön nykytilasta jo käyttävissä kunnissa niin osaamisen tason kuin tiedon hyödyntämisen osalta. Vastausten perusteella kehitettävää oli paljon niin perehdyttämiskäytänteiden kuin tiedon hyödyntämisen osalta. (Lapin Tulevaisuuden sote-keskus -hanke 2023.)



Kuva 2. Orientoitumisen vaihe RAI-käyttöön otossa spiraalimallin mukaisesti kuvattuna.

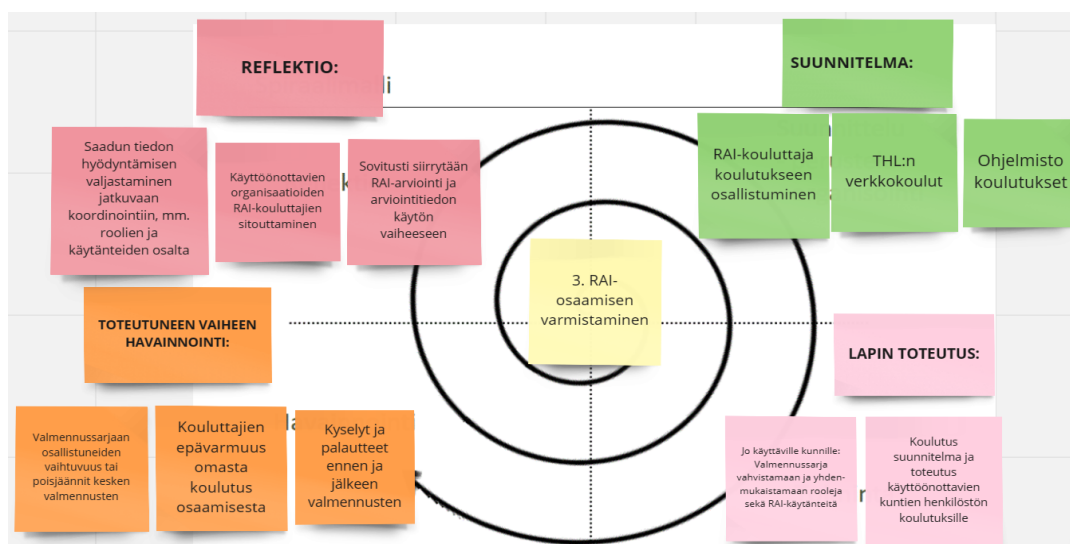
Orientoitumisen vaiheen havainnointia ja reflektointia voidaan kuvata verkostoissa tehtyjen huomioiden kautta: verkostotapaamisissa ei pystytty aina puhumaan samanaikaisesti asioista, koska alueet ja organisaatiot olivat vielä eri ymmärryksessä RAI-orientoitumisen osalta ja verkostoihin saatettiin välittää kutsuja henkilöille, jotka eivät olleet täysin tietoisia sen tavoitteista. Lisäksi yksiköiden RAI-toimintaan ”valmistautuminen” ja toimintatapojen muutokset sen osalta eivät vielä näkyneet käytännössä, mikä näyttäytyi sitoutumisen puutteena. Yleisesti ymmärrys siitä, että RAI-arviointiväline tulee lakisääteiseksi osaksi toimintaa, oli kaikilla kuitenkin tiedossa ja tietynlaista tahtotilaa löytyi. (Lapin Tulevaisuuden sote-keskus -hanke 2023.)

5.3 RAI-osaamisen varmistaminen käyttöönottomallin mukaisesti

RAI-osaamisen varmistamiseksi THL tarjoaa RAI-kouluttajakoulutusmallin mukaista koulutusta ensisijaisesti niiden organisaatioiden työntekijöille, joilla RAI-arviointiväline ei ole ollut vielä aiemmin käytössä tai ovat käyttöönoton vaiheessa. RAI-osaamisen sekä arviointien luotettavuuden varmistamiseen tähtäävä kouluttajakoulutus tarjoaa koulutettaville valmiudet henkilöstön yhdenmukaiselle RAI-perehdytykselle. (Heikkilä & Kakko 2021, 91.)

Kouluttajakoulutuksen järjestämisen lisäksi THL tarjoaa verkkokouluja, joiden ajatus on toimia alkuperähdytyksenä tai orientaatiota aiheeseen (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023e). Kouluttajien osaamisen ja koulutuskokonaisuuden hallinnan edellytyksessä on hyvä huomioida koulutettavien lähtötaso sekä motivaatio. Sen lisäksi, että heillä tulee olla kouluttamisen edellytykset (halu kouluttaa ja ohjata muita), kouluttajilta edellytetään oman alan mukaisia perustaitoja sekä iäkkäiden henkilöiden toimintakyvyn ja palveluntarpeen arvioimiseksi, että innostunutta otetta kehittämiseen. Kouluttajakoulutusmalli pilotoitiin implementointihankkeessa ja on näin ollen tuore malli. Osaamisen varmistamisen vaiheessa suosituksen mukaan laaditaan myös koulutussuunnitelma kuvaamaan konkreettisesti organisaation RAI-koulutuksen ja -perähdytyksen kokonaisuutta ja sen toteutusta. (Heikkilä & Kakko 2021, 91–92.)

Lapissa RAI-osaamisen varmistamisen vaihetta toteutettiin osittain päällekkäin ja läpi koko käyttöönoton. Osaamisen varmistamisen kokonaisuuteen sekä käyttöönoton seuraavan vaiheen, RAI-arviointitiedon ja arviointitiedon hyödyntämisen vaiheeseen voidaan lukea sisältyväksi muun muassa sekä valmennussarjan jo käytäville kunnille syksyllä 2021 (14 kuntaa), että kaikille kunnille (21 kuntaa) suunnatun koulutuskokonaisuuden RAI-tiedon hyödyntämisestä asiakkaan hoito- ja palvelusuunnitelmassa moniammatillisuus huomioiden osuuden vuoden 2022 syksyn ja 2023 alkuvuoden aikana (kuva 3). Lisäksi osaamisen varmistamisen vaiheessa käyttöönottomallin mukaisesti nimettiin uusista RAI-järjestelmää käyttöönettävistä kunnista henkilöitä THL:n RAI-kouluttajakoulutuksiin. (Lapin Tulevaisuuden sote-keskus -hanke 2023.)

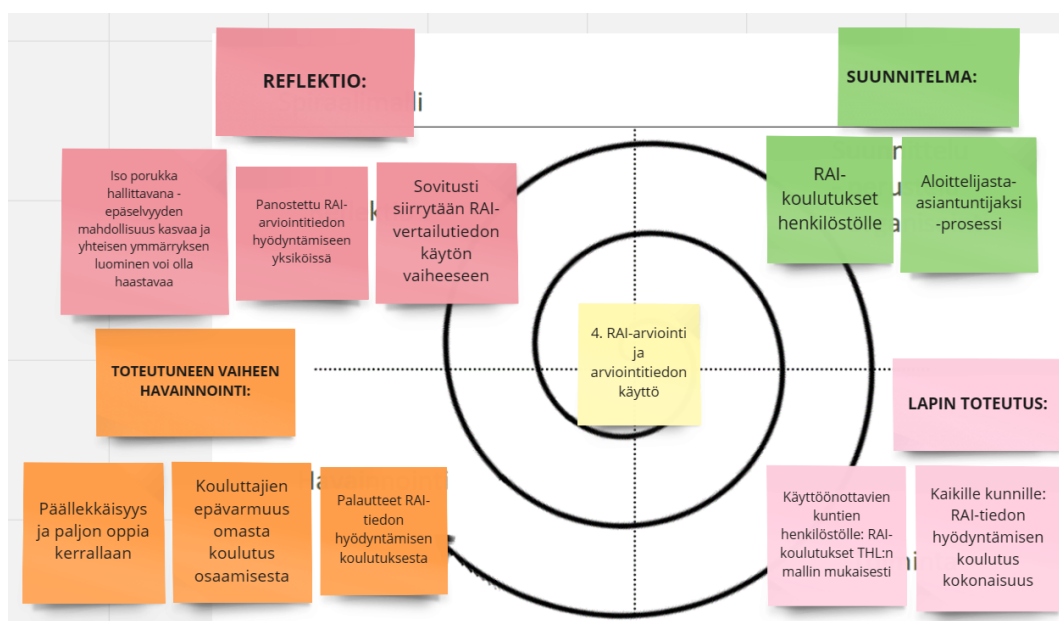


Kuva 3. Osaamisen varmistamisen vaihe RAI-käyttöönotossa spiraalimallin mukaisesti kuvattuna.

RAI-arviointijärjestelmää jo käytävillä kunnille järjestettiin syksyllä 2021 valmennussarja yhteistyössä asiantuntijayritys KPMG:n kanssa. Valmennusta edelsi RAI-vastaaville suunnattu kysely, joka toi esille ennakkotietoja käyttävien kuntien RAI-osaamisesta sekä sen vahvistamisen tarpeista ja osa-alueista. Kysely toi hyvin esille sen, että keskeistä RAI-osaamisen koulutusten järjestämisen ja kokonaishallinnan osalta on rakentaa RAI-toiminnan ympärille selkeät rakenteet. Tämä vahvisti hyvin myös RAI-käyttöönottomallin prosessin organisoitumisen vaiheen merkitystä. Kysely ja valmennuksien ryhmätyöskentely nostivat myös esille puutteita lähiesihenkilön vastuuseen ja tehtäviin liittyen, RAI tiedolla johtamisen näkökulmasta. Tämän valmennussarjan tavoitteena oli pyrkiä selkiyttämään RAI-koordinaattoreiden sekä RAI-vastaavien tehtävänkuvia, yhdenmukaistaa RAI-käytänteitä sekä tukea arviointitiedon parempaa hyödyntämistä arkityössä ja johtamisessa. Valmennussarjasta syntyneitä materiaaleja jaettiin myös käyttöönottavien organisaatioiden hyödynnettäväksi sekä tukena koko Lapin RAI-koordinaatiotoiminnan kuvaamisessa. Osaamisen varmistamisen vaiheessa aikataulutettiin ja koottiin koulutussuunnitelma käyttöönottavien organisaatioiden henkilöstön perehdyttämiseksi yhdessä RAI-kouluttajien kanssa. (Lapin Tulevaisuuden sote-keskus -hanke 2023.)

5.4 RAI-arviointitiedon käyttö käyttöönottomallin mukaisesti

Arviointitiedon käyttö tulee jo osittain kouluttajakoulutuksen sisällöllisessä osiossa esille. Vaihe on kuitenkin merkityksellisyytensä vuoksi keskeistä avata erillisenä osiona. Käyttöönoton neljännessä vaiheessa, RAI-arviointitiedon käyttö (kuva 4), tavoitteena on paneutua RAI-arviointitiedon hyödyntämiseen nimenomaan asiakkaan hoidon ja palvelun suunnittelussa sekä toteuttamisessa. Tarkoituksena on, että tämän vaiheen kautta konkretisoituu ne asiat, mitä kouluttajakoulutuksessa on käyty läpi. Henkilöstön ja työntekijöiden ammatillisen osaamisen pohjalla on ammattinsa peruskoulutuksen pohja, työssä opitut taidot ja tiedot sekä RAI-koulutus. Kokemustieto ja niin sanottu hiljaisen tiedon yhdistäminen RAI-arvioinneista saatuun tietoon avaa uudenlaista ja laajempaa osaamista asiakkaan hoidon suunnittelulle. RAI-osaajaksi kehittyminen on kuitenkin prosessi, kuten THL korostaa ja peilaakin prosessia Bennerin (1984) kehittämään teoriaan aloittelijasta asiantuntijaksi. (Heikkilä & Kakko 2021, 92–93.)



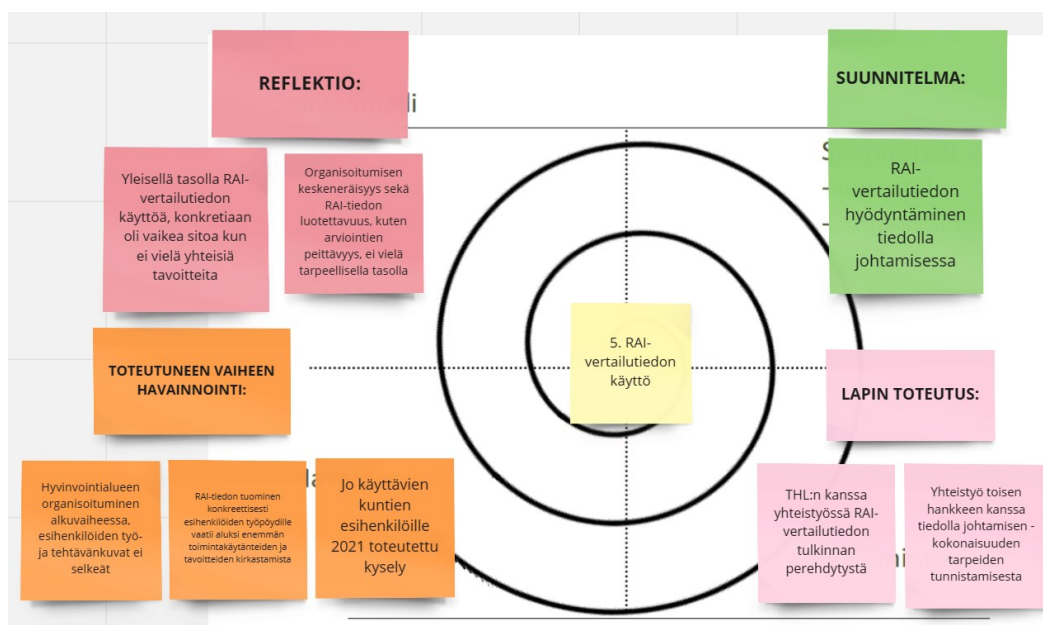
Kuva 4. RAI-arviointi ja arviointitiedon käytön vaihe RAI-käyttöönotossa spiraalimallin mukaisesti kuvattuna.

Lapissa RAI-arviointiosaamista ja arviointitiedon käyttöä vahvistettiin muutamalla eri tavalla. Jo osaamisen vaiheessa kuvatus koulutussuunnitelman

mukaisesti lähdettiin toteuttamaan henkilöstön peruskoulutuksia, jotka sisällöllisesti toteutettiin kouluttajakoulutuksen mallin mukaisesti. 2022 loppuvuoden ja 2023 alkuvuoden aikana vastaavasti järjestettiin yhteistyössä koulutus- ja konsultaatio-organisaatio GeroFuture Oy:n kanssa kaikille Lapin alueen kunnille järjestetty RAI-tiedon hyödyntämisen koulutuskokonaisuus. Tämä koulutuskokonaisuus oli suunnattu koko Lapin alueen 21 kunnan RAI-vastaaville ja RAI-kouluttajille sekä kuntoutumisen työntekijöille. Keskeistä oli, että koulutuksessa oli mukana henkilöt, jotka jalkauttavat koulutuksen antia edelleen omaan organisaatioon. Tämän koulutuskokonaisuuden tavoitteena oli lisätä ymmärrystä RAI-tiedon hyödyntämisestä asiakkaan hoito- ja palvelusuunnitelmissa sekä konkreettisesti kouluttaa RAI-tiedon sisältöä. Koulutuksessa käytiin läpi hoito- ja palvelusuunnitelman minimikirjaamisen taso sekä hoito- ja palvelusuunnitelman struktuuri peilaten RAI-mittari- ja -herätetietoihin. Lisäksi koulutuksessa esiteltiin moniammatillisen tiimin toimintamalli, joka tukee moniammatillisen toiminnan huomioimista RAI-arviointiprosesseissa. Kouluttajakoulutuksen sisältö ja GeroFuturen kanssa yhteistyössä toteutettu koulutuskokonaisuuden tavoitteena oli tukea toinen toisiaan ja laajentaa vielä RAI-arviointiosaamisen ymmärrystä. (Lapin Tulevaisuuden sote-keskus -hanke 2023.)

5.5 RAI-vertailutiedon käyttö käyttöönottomallin mukaisesti

Tavoitteena RAI-vertailutiedon käytön vaiheessa (kuva 5) oli RAI-tiedon hyödyntäminen tiedolla johtamisessa. RAI-tiedoista syntyvää vertailutietoja, erilaisia tietokantoja ja palauteraportteja sekä niiden tulkintaa ja tarkempaa ymmärrystä lisättiin käyttöönoton vaiheen lopussa hyvinvointialueen palvelualueiden esihenkilöille suunnatussa koulutusiltapäivässä. Strategisen ja operatiivisen sekä muun eritason johtamisen RAI-tiedon hyödyntämisen hyötyjä nostettiin esille. Jatkuva palveluiden parantaminen sekä niiden kehittäminen ovat RAI-tiedon hyödyntämisen taustalla. (Heikkilä & Kakko 2021, 93–94.)



Kuva 5. RAI-vertailutiedon käytön vaihe RAI-käyttöön otossa spiraalimallin mukaisesti kuvattuna.

Lapissa RAI-arviointivälinettä käyttöönottavien kuntien RAI-arviointien aloitus viivästy alkuperäisestä. Arvioinnit aloitettiin pääsääntöisesti syksyllä 2022. Tämän vuoksi käyttöönoton aikana ei ehtinyt muodostua palauteraportteja vertailutiedon havainnoimiseksi. Loppuvuodesta 2022 kuitenkin järjestettiin kaksi RAI-vertailutiedon käytön perehdytystä yhteistyössä THL:n kanssa. Perehdytykset jaettiin niin, että toisessa oli jo käyttävien organisaatioiden ikääntyneiden palveluiden palvelupäälliköitä ja vastuuyksikköjohtajia ja toisessa käyttöönottavien kuntien osalta vastaavia henkilöitä. Tarkoituksena tällä jaottelulla oli kuitenkin jonkin verran saada kohdennettua sisältöä tarkoituksenmukaisemmaksi. RAI-arviointeja aiemmin käyttäneille organisaatioille pidettiin tiedolla johtamisen valmennuksia jo syys- ja lokakuussa 2021 ja tähän liittyi myös esihenkilöille suunnattu ennakkokysely, josta aiemmin maininta. Tiedolla johtamisen valmennusta ja perehdytystä on siis järjestetty varsinaisen RAI-käyttöönoton implementoinnin ulkopuolella, kuitenkin tukemaan myös käyttöönottoa ja sen sisällön suunnittelua. (Lapin Tulevaisuuden sote-keskus-hanke 2023.)

6 Aineiston hankintamenetelmät ja analyysi

Opinnäytetyössämme käytettiin aineistotriangulaatiota, jossa yhdistimme monipuolista aineistoa saadaksemme syvemmän ymmärryksen tutkimuskohteesta (Vilka 2021, 101; Anttila 2007, 143).

Aineistonhankinta toteutettiin spiraalimuotoisesti vaiheittain etenemällä, jotta pystyimme esimerkiksi reagoimaan aineiston laatuun ja määrään tarvittaessa (kuvio 5). Keräsimme tietoa aikaisemmista RAI-käyttöönotoista, toteuttamalla webropol-kyselyn käyttöönottoon osallistuneille organisaatioille sekä jo aiemmin RAI-arviointivälinettä käyttävien organisaatioiden työntekijöille sekä toteuttamalla työpajan. Lisäksi, jotta saisimme kattavamman aineiston laajemmalta alueelta, lähetimme sähköpostikyselyn työpajassa kysytyistä teemoista. Osallistujille lähetettiin sähköpostitse saatekirje (liite 1) ja suostumuslomake (liite 2) täytettäväksi niille, jotka osallistuisivat webropol-kyselyyn (liite 3), sähköpostikyselyyn (liite 4) tai työpajatoimintaan (liite 5).



Kuvio 5. Kehittämistyön mukailtu spiraalimalli (Toikko & Rantanen 2009, 67.)

Koska käsittelimme samaa teemaa sekä webropol-kyselyssä, työpajassa että sähköpostikyselyssä, koko aineisto yhteismitallistettiin, jotta saisimme tulkinnan kautta ymmärryksen ja selityksen tutkimastamme ilmiöstä. Aineistoa luettiin useita kertoja ja pyrittiin ymmärtämään aineiston anti. Koska aineisto ei ollut

kovinkaan suuri, pystyimme helposti tiivistämään (redusoimaan) aineiston pääkohdat, tärkeimmät seikat tutkimuksemme kannalta.

Aineistosta tiivistetään asiasisällön (segmenttien) mukaisia vastausryhmiä eli pelkistetään tutkimuskysymysten pohjalta tärkeitä, saman kaltaisia vastauksia (Kananen 2015, 161, 163.) Kerätty aineisto koostuu vastaajien kokemuksista ennen ja jälkeen käyttöönottohankkeen eri vaiheita sekä myös RAI-arviointivälineen käyttöönoton aikana. Lisäksi käytettiin hyväksi hankkeessa kerättyjä aineistoja, jotka koostuivat samoista teemoista, kuin omassa opinnäytetyössämme olemme analysoineet, esimerkiksi RAI-vastaaville suunnatussa verkostossa tehtyjen kyselyiden tuloksia. Tulkinnot tapahtuvat olemassa olevaa teoriaa ja kerättyä aineistoa vertaillen kohti tutkittavan ilmiön ymmärrystä ja uutta tietoa (Kananen 2015, 171).

6.1 Aineiston hankinta kyselyllä

Webropol-kysely koostettiin niin, että saataisiin kuvattua mahdollisimman hyvin käyttöönottoon osallistuneiden alueiden työntekijöiden lähtötilanne ennen käyttöönottoa sekä tilanne käyttöönoton ajalta ja sen jälkeen käyttöönoton vaikuttavuuden kuvaamiseksi. Webropol-kyselyllä oli tarkoitus kuvata käyttöönoton valmiuksia niin RAI-osaamisen tason kuin motivaation osalta. Lisäksi tavoitteena oli saada tietoa oppimismenetelmistä, jotka parhaiten lisääisivät henkilöstön mielestä RAI-osaamista. Suunnittelimme kyselyn tutkimuskysymyksiin peilaten.

Webropol-kysely lähetettiin aluksi vain käyttöönoton implementoinnissa olleiden kuntien työntekijöille (7 kuntaa), mutta vastausmäärän vähyyden vuoksi laajensimme aluetta ja lähetimme kyselyn kaikille Lapin alueen RAI-koordinaatioryhmään osallistuville työntekijöille kaikilta palvelualueilta (koko Lappi). Välitimme kyselyä niin koordinaattoreille, kuin alueiden palvelupäälliköille eteenpäin välitettäväksi.

Vastauksia saatiin kyselyyn lopulta 9 kappaletta. Käyttöönottoon kokonaisuudessaan osallistuneen henkilöstön määrään verrattuna saimme suhteellisen vähän vastauksia, vaikka kyselyä jatkettiin ja sitä lähetettiin useampaan kertaan eri kohderyhmien kautta. Laadullisesti vastaukset olivat kuitenkin riittäviä, jotta niistä pystyi tekemään analyysiä ja tulkintaa. Webropol-kyselyn jälkeen suunniteltuun työpajan runkoon pystyttiin lisäämään elementtejä, jotka tukivat webropol-aineiston sisältöä, joten saimme lisää tutkimusaineistoa kerättyä.

6.2 Aineiston hankinta työpajatoiminnalla

Työpaja suunniteltiin toteutettavaksi etätyöpajana Teams -yhteistyöalustalla videotapaamisen muodossa. Webropol-kyselyn yhteyteen lisättiin kysymys, jolla kartoitettiin työpajaan osallistumishalukkuutta. Sitä kautta saatiin kaksi yhteyshenkilöä ja lähestyimme vielä sähköpostilla edellä mainittuja RAI-verkostoja työpajaan osallistumisesta. Työpajaan ilmoittautui lopulta viisi, joista kolme pääsi osallistumaan sovittuna ajankohtana.

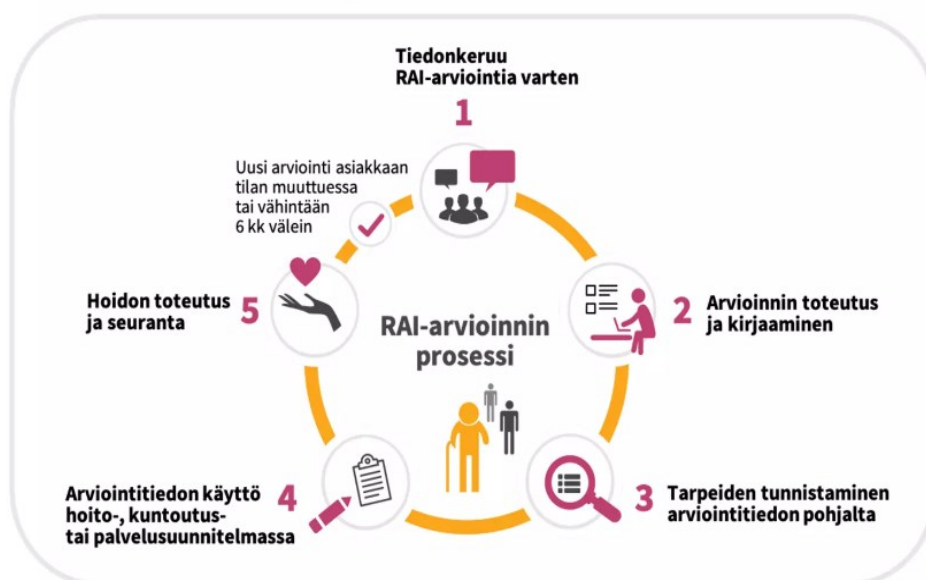
Työpajan toteutuksessa suunniteltiin käytettävän Miro-työkalua, joka toimii yhteisenä virtuaalisena etätyöpöytänä ja näin ollen mahdollistaa aktiivisen osallistumisen ja osallistujat näkevät koko ajan tuotettavan ja työstettävän materiaalin sekä voivat työstää sitä yhdessä (Softia 2023). Tämä työskentelytapa mahdollistaa Osallistavan havainnoinnin aineistonkeruun yhtenä menetelmänä, koska se soveltuu hyvin yhtäaikaiseen havaintojen analysointiin (Kananen 2015, 138).

Työpajan tavoitteena oli saada lisää aineistoa ja syventää ymmärrystä henkilöstön osaamisesta ja käsityksestä erityisesti liittyen yksikössä toteutettavaan RAI-arviointiprosessiin. Arviointiprosessi (kuviot 6) on keskeinen elementti koko RAI-prosessia ja käyttöönnotossa RAI-osaamisen ja RAI-arviointien laadun varmistamisessa. Työpajassa oli tavoitteena niin ikään selvittää ja kuvata niin onnistumiset kuin haasteet RAI-arviointiprosessin aikana sekä etsiä yhdessä syitä ja ratkaisuja haasteellisiin arviointiprosessin vaiheisiin.

Lisäksi tavoitteena oli saada selville työpajaan osallistuvien henkilöiden motivaatio RAI-käyttöön ja siihen liittyvien koulutusten ja perehdytysten lähtötilanteesta sekä tietoa käyttöönoton jälkeisistä tuntemuksista.

Toimintatutkimuksessa tavoitteena on myös auttaa osallistujia ymmärtämään prosessien ongelmakohtia, jotta kehittämistyö on mahdollista toteuttaa oman tekemisen kautta (Vilka 2021, 177).

RAI-arvioinnin prosessi



Kuvio 6. RAI-arvioinnin prosessi (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2023i).

Työpaja koostui kolmesta osuudesta ja toteutimme työpajan fasilitoinnin onnistuneen kohtaamisen kaavan suunnittelutyökalun mukaisesti (liite 5) (Elavator 2022). Muotoilu ajattelun menetelmiä mukaillen työpajassa toteutettiin kolme tehtävää kokemuksien selville saamiseksi, joita olivat RAI-prosessin siirtymäkartta, käännteinen aivoriihitehtävä sekä motivaatiokartta kuvaus. (Stickdom ym. 2023; Goto 2021.) Tehtävien aikana syntyi keskustelua, mutta pyrimme saamaan vastauksia ilman liiallista ohjailua, syvempien tuntemusten esiin saamiseksi. Pyrimme siis olemaan vaikuttamatta osallistujien vastauksiin objektiivisten vastausten toivossa. Osallistujat osallistuivat ja refleктоivat toivotulla tavalla avoimesti ja aktiivisesti koko työpajan ajan.

Työpajan ensimmäisestä tehtävästä, siirtymäkartasta muodostui kerronnallista aineistoa, tarinan muodossa tulkittavaksi. Keräsimme valmiiksi teemoiteltujen aiheiden mukaisesti osallistujien kokemuksia strukturoidusti, eli tiesimme mitä tietoa tarvitsemme saadaksemme vastauksia tutkimuskysymyksiimme. Koko kolmen tunnin työpajaistuntoa ei kuitenkaan litteroitu, koska toteutetut tehtävät dokumentoitiin suoraan Miron virtuaaliselle etätyöpöydälle, josta aineistoa teemoittelemalla koostettiin tutkimuskysymyksiä peilaavia vastausryhmiä. Myös sähköpostista saadut aiheiltaan samankaltaiset vastaukset vietiin Miro etätyöpöydälle vastaavien teemojen alle.

Muotoiluajattelun tyyppinen siirtymäkartta (liite 6) sopii opinnäytetyön aineiston hankintaan kuvaamaan RAI-arviointiprosessin etenemistä, koska se on sidottu tiettyyn työväliseen ja toimintaan ja se etenee kronologisesti. Työpajassa suoritettu tehtävä heijastaa käyttäjien näkökulmaa. Tehtävän tarkoituksena oli visualisoida, ymmärtää ja käsitteellistää työntekijöiden kokemusten mukaisesti heidän ongelmiaan ja onnistumisiaan RAI-arviointiprosessissa. Osallistajat kertoivat oman kokemuksensa mukaisesti huomioitaan prosessin viidessä eri vaiheessa ja ne kirjoitettiin postit -lapuille, jotka sijoitettiin arviointiprosessin oikeisiin kohtiin. Tehtävämme erosi muutosajattelun asiakkaan siirtymäkartasta siten, että siinä kuvattiin työntekijöiden näkökulma työväliseen käyttöön ja RAI-arviointiprosessin eri vaiheisiin (Stevens 2021).

Työpajan 2. tehtävässä (liite 7) käytettiin muotoiluajattelun käännteistä aivoriihimenetelmää (brainstorming). Tehtävässä mietittiin ensin, mitä kaikkea voisi mennä pieleen ja mitä ongelmia tunnistettiin RAI-arviointiprosessin aikana. Näihin nostoihin lähdettiin etsimään ratkaisuja ja näkökulmia huomioiden myös ennalta arvaamattomat ongelmat, jolloin saadaan entistä selkeämpi käsitys RAI-arviointiprosessin eri vaiheista ja niiden kehittämiskohdista sekä niiden ratkaisuista. Tätä tietoa voidaan hyödyntää koko Lapin hyvinvointialueen RAI-koordinoinnin tukena. Tehtävässä esille nousseet asiat eli onnistumiset ja ongelmakohdat teemoiteltiin analyysivaiheessa. Näistä teemoista tehtiin nostoja kehittämistyöhön eli RAI-koordinoinnin oppaan tekemiseen.

Päädyimme käyttämään siirtymäkarttaa ja käännteistä aivoriihitehtävää siinä toivossa, että saamme osallistujien inhimillisten kokemusten kautta valoa mahdollisten ongelmien ratkaisuun. Tiedon saanti ongelmakohdista kokemusten kautta on RAI-toiminnan kannalta tärkeää tietoa, johon organisaatioissa muutoin harvemmin kiinnitetään huomiota.

Motivaatiokarttaan osallistajat vastaavat henkilökohtaisten kokemuksiansa valossa. (Goto 2021.) Opinnäytetyössämme on ollut tärkeää kuvata henkilöstön motivaatiota uuden RAI-arviointivälineen käyttöönotossa, joten kolmannessa tehtävässä osallistajat pääsivät kuvaamaan omaa asennettaan RAI-arviointien tekemiseen ennen ja jälkeen käyttöönoton aikana järjestettyjen perehdytyksien ja koulutuksien (liite 8). Motivaatiokarttatehtävässä tiedettiin jo alusta lähtien, mitä tehtävällä tavoitellaan, ketä vastaajat ovat, mikä heidän asemansa työyhteisössä on sekä mitkä RAI-koulutuksien tavoitteet ovat olleet.

Aineistoa käytettiin RAI-arviointivälineen implementointihankkeen vaikutusten kuvaamiseen. Koko työpajaistunto tallennettiin opinnäytetyön käyttöön, ja se tuhottiin opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Havaintojen aikana reflektoidessa osallistujien kanssa voitiin päätellä, että tulemme tarvitsemaan lisää materiaalia aineiston kattavuuden varmistamiseksi.

6.3 Aineiston hankinta toisella kyselyllä

Koska työpajaan osallistui suppealta alueelta työntekijöitä, toteutettiin lisäksi vielä samoja teemoja käsittelevä sähköpostikysely, joka lähetettiin RAI-koordinaattoreille. Saimme vastauksen kahdelta henkilöltä, jotka jäivät pois työpaja työskentelystä. He edustivat eri aluetta, kuin työpajan osallistujat, joten saimme näkemyksiä yhteensä kolmen organisaation RAI-toiminnasta. Samaa aihetta jatko käsiteltiin hieman myöhemmin Lapin tulevaisuuden sote-keskushankkeen ylläpitämässä RAI-verkoston työpajoissa. Näin saatiin tietoa muiden käyttöönottohankkeeseen osallistuneiden kuntien toiminnasta ja onnistumisista RAI-käyttöönotossa.

On tärkeää kuulla työntekijöiden omia mielipiteitä ja kokemuksia, jotta he pääsevät vaikuttamaan omaan työhönsä ja sen kehittämiseen, sillä silloin syntyy motivaatiota, joka puolestaan vaikuttaa osaamisen ja uuden tiedon syntymiseen (Blair, Brunton & Rook 1999, 54–56). Sekä työpajassa että sähköpostikyselyssä kartoitettiin kokonaisuudessaan vastaajien mielipiteitä ja kokemuksia RAI-arviointien tekemisen prosessista sekä laadukkuudesta. Saimme luotua selkeän kuvan siitä, kuinka RAI-prosessi etenee vastaajien alueella. Kuultu tilannekuvaus antoi uskoa RAI-oppimisen etenemisestä, ja vaikka myös heillä oli haasteita, tuntemukset olivat hyvinkin positiivisia ja kehittämismyönteisiä.

6.4 Aineiston analyysi

Aineistoa lähdettiin analysoimaan sisällönanalyysillä, teemoittelemalla ja pelkistämällä saatuja tietoja segmentteihin asiasisällön mukaan tutkimuskysymyksiin peilaten. Tutkimusongelmat ja tutkimuskysymykset ovat keskeistä pitää laadullisessa tutkimuksessa analysoinnin keskiössä, koska ne voivat tuottaa yllättäviäkin löydöksiä, jotka voivat muuttaa tutkimuksen tavoitteiden suuntaa (Tuomi & Sarajärvi 2018).

6.4.1 RAI-arviointivälineen käyttöönottomallin mukaisen implementoinnin vaikutus RAI-osaamisen kehittymiseen

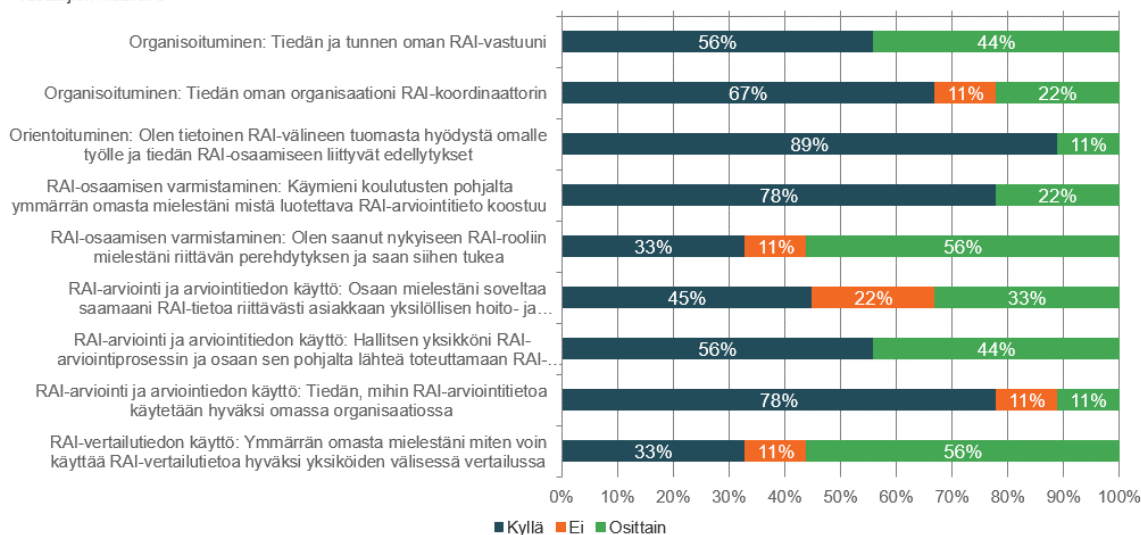
RAI-osaamisen kehittymisellä viitataan tässä sekä koko RAI-käyttöönoton ymmärtämiseen, että erityisesti RAI-arviointiosaamisen kehittymiseen ja RAI-tiedon hyödyntämisen oppimiseen RAI-käyttöönottohankkeen eri koulutusvaiheissa.

Kyselyssä selvitettiin, miten vastaajat (n=9) arvioivat hallitsevansa RAI:n (kuvio 7). Implementointi hankkeen koulutusten jälkeen suurin osa vastaajista ymmärtää mistä luotettava RAI-arviointitieto koostuu. Yhtä vastaajaa lukuun

ottamatta, vastaajat kokivat saaneensa nykyiseen RAI-rooliin mielestään osittain tai riittävän perehdytyksen ja saa siihen tukea.

Mitkä seuraavista osa-alueista koet osaavasi/hallitsevasi RAI-käyttöönoton eri vaiheiden jälkeen?

Vastaajien määrä: 9



Kuvio 7. Osa-alueet, jotka vastaajat kokivat hallitsevansa RAI-käyttöönoton eri vaiheiden jälkeen.

Vastaajista neljä yhdeksästä osaa mielestään soveltaa saamaansa RAI-tietoa riittävästi asiakkaan yksilöllisen hoito- ja palvelusuunnitelman laatimisessa.

Epävarmojakin kuitenkin löytyi. Vastaajista yli puolet kokee hallitsevansa yksikkönsä RAI-arviointiprosessin ja loput kokevat osittain epävarmuutta.

Vastaajista suurin osa tietää mihin RAI-arviointitietoa käytetään hyväksi omassa organisaatiossa.

Webropolissa kysyttiin avoimena kysymyksenä vastaajien omia henkilökohtaisia kokemuksia RAI-järjestelmän käyttöönoton motivaatiosta sekä siitä, mikä siihen heidän mielestään vaikuttaa.

Käyttöönotto vaiheessa oli hieman sekavaa se, mihin kaikkeen sitä voi hyödyntää. Nyt huomaa, että se on todella hyvä arviointiväline. Raportointi onnistuu, yhteenveto oman alueen kotihoidosta. (RAI-vastaava)

RAI-järjestelmän käyttö lisännyt omaisten kanssa keskustelua ja heidän näkemystään omaisestaan.

Laajensi näkökulmaa entisestään mitkä kaikki vaikuttaa ihmisen toimintakykyyn. Järjestelmä havainnollistaa onko toimintakyky pysynyt ennallaan vai muuttunut puolessa vuodessa, jos on niin millä osa-alueilla.

Tietotekniset taidot koen olevan hyvät, uudet järjestelmät ei tuo haasteita. (omahoitaja)

Osaamisen kehittymisessä ymmärrys siitä, miten tuloksia hyödynnettäisiin koko organisaatiossa sekä asiakastyössä kasvoi ja lisäsi motivaatiota. Työpajoissa käydyn keskustelun pohjalta voitiin myös todeta, että kun RAI-osaamisessa oli tunnistettu ennen koulutuksia ja perehdytyksiä vajetta, se aiheutti pelkoa ja epävarmuutta omasta osaamisesta. Koulutuksien ja käyttöönoton aikana toteutettujen perehdytyksien jälkeen ymmärryksen kasvaessa asenne ja tunteet muuttuivat positiivisemmiksi ja toiveikkaammiksi. Tunne oman osaamisen vahvistumisesta kasvoi. Osa vastaajista koki RAI-arviointivälineen käyttöönoton alkuvaiheessa oman tilanteensa hyväksi olemassa olevien vahvuuksiensa vuoksi. Lisäksi ilmeni tyytymättömyyttä pitkiin odotusaikoihin koulutuksen ja asiakkaan arvioinnin välillä, johtuen ohjelmistojen käyttöönottoajoista. Osalta tuli hyviä kehittämissivinkkejä koulutuksiin osallistumisen suhteen.

Koulutus ja asiakkaille arviointi jaksojen välissä oli liian pitkä aika, joten piti aloittaa melkein nollista ensimmäinen arviointi.

Työn hektisyydestä johtuen RAI koulutuksiin ei aina ole voinut osallistua. Pitäisi löytyä nauhoitukset, jotta voisi katsoa ne myöhemmin.

6.4.2 Osaamisen vahvistamisen keinoja implementointi hankkeessa

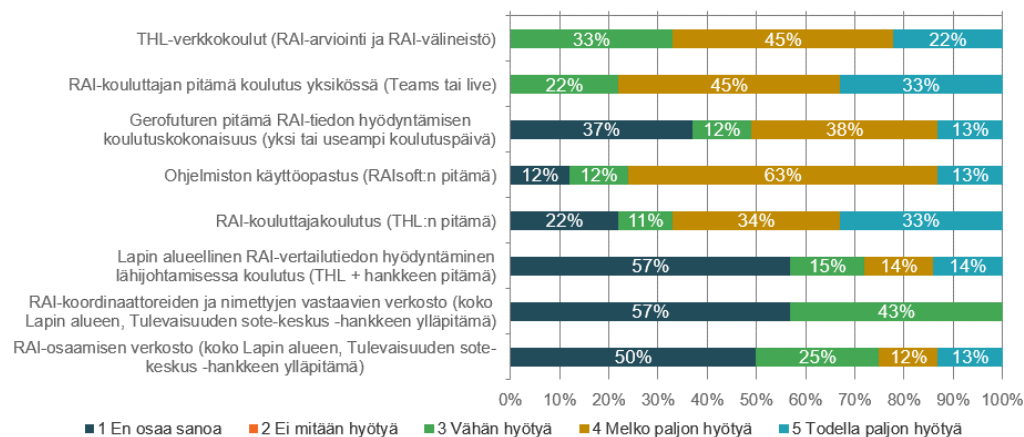
Osaamisen vahvistamisen keinoilla viitataan koulutus- ja perehdytys sisältöön, mitä Lapin RAI-käyttöönoton aikana toteutettiin. Lisäksi osaamisen vahvistamisen keinoja ovat erilaiset toimintatavat, kuten verkostotoiminta.

Osallistujat arvioivat oppimisensa tasoa. THL:n verkkokoulutuksista ja RAI-kouluttajien pitämästä koulutuksesta vastaajat kokivat oppineensa paljon tai melko paljon. Vastauksista käy ilmi, että koulutus- ja perehdytys sisältöt

kokonaisuudessaan arvioitiin hyödyllisiksi RAI osaamisen kehittymisen kannalta (kuvio 8).

Arvioi hyöty oppimiseesi asteikolla 1-5 (Missä seuraavista RAI-koulutuskokonaisuuksista tai verkostoista olet ollut mukana tai suorittanut? Arvioi kaikkien niiden koulutusten osalta joihin olet osallistunut. Mikäli et ole osallistunut kyseiseen koulutukseen jätä se kohta vastaamatta. Arvioi kyseisten koulutusten hyödyt omalle RAI-osaamiselle asteikolla 1-5. Mikäli olit itse kouluttamassa, jätä se kokonaisuus vastaamatta)

Vastaajien määrä: 9

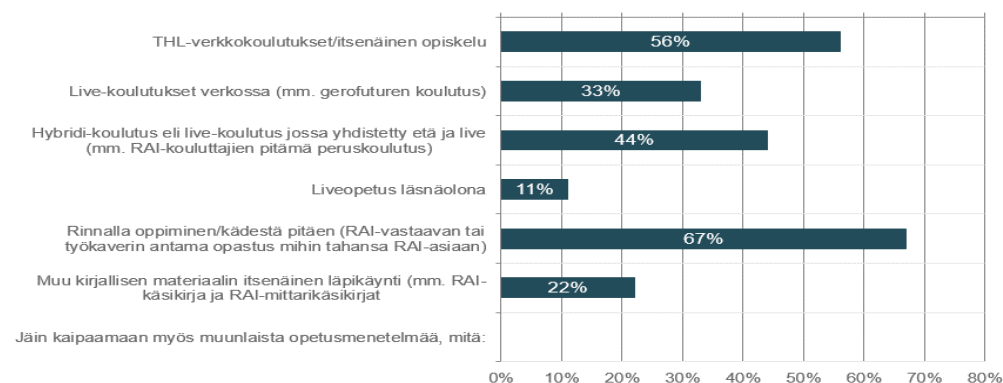


Kuvio 8. Osallistujat arvioivat RAI-koulutuskokonaisuuksista tai verkostoista saatua hyötyä oppimiseen asteikolla 1–5.

THL:n teoriapohjaisten verkkokoulutusten, ohjelmiston teknistä käyttöopastusten sekä RAI-kouluttajan pitämää käytännön ja teorian yhdistävää koulusta ja niiden hyötyjä RAI-osaamiselle pidettiin melko tai todella hyödyllisinä. Kaksikolmasosa piti itsenäistä opiskelua hyvänä oppimiskeinona rinnalla oppimisen lisäksi (kuvio 9).

Mikä oli mielestäsi sinulle paras oppimismenetelmä. Voit valita useamman.

Vastaajien määrä: 9, valittujen vastausten lukumäärä: 21



Kuvio 9. Vastaajat arvioivat itse parhaaksi kokemansa oppimismenetelmät hankkeen aikana.

Yhdessä kysymyksessä lisäksi pyydettiin tarkentamaan, autoiko jokin tietty koulutuskokonaisuus parhaiten sisäistämään RAI-arvioinnin logiikan ja arviointikysymysten tarkoituksen asiakkaan hoidon suunnittelussa. Nämä ovat keskeisiä arviointien laatuun ja luotettavuuteen liittyviä osaamisalueita. Lähes puolet (4/9) koki, että jokin sisältö auttoi ja heistä kolme (3) mainitse sen olleen GeroFuturen koulutuskokonaisuus ja yksi (1) koki rinnalla oppimisen vastaavasti lisäämään ymmärrystä RAI-arvioinnin merkityksellisyyteen ja luotettavuuteen.

Avoimissa vastauksissa webropol-kyselyssä todettiin, että koulutusta pidettiin hyvänä RAI-kouluttajille ja että koulutus antoi hyvän pohjan RAI:n tekemiseen. Lisäksi pidettiin tärkeänä, että käytännön ohjeita olisi enemmän.

6.4.3 RAI-osaamisen toteutumisen koordinointi ja laadukkuuden taso

Laadukkaalla RAI-osaamisella tutkimuskysymyksessä viitataan sekä arviointien laatuun eli siihen onko arvioinnit tehty oikein ja siihen vastaavatko ne asiakkaan toimintakykyä. Lisäksi laadukkuudella on tässä yhteydessä haluttu selvittää ymmärrystä ja osaamista yhteneväisistä RAI-arviointikäytännöistä, kuten RAI-arviointiprosessista. RAI-arviointiprosessi on osa käyttöönoton perehdytystä.

Webropol-kyselyssä sekä muun aineiston keruussa tiedusteltiin vastaajilta RAI-käyttöönoton valmiuksia ja motivaatiota omasta näkökulmasta. Koordinoinnissa on keskeistä huomioida edellä mainitut ominaisuudet, jotta ymmärretään käyttäjiä ja erilaisia oppijoita paremmin. Vastauksissa ilmeni sekä motivaatiota lisääviä, että heikentäviä seikkoja. Vastauksista kuvastui osittain muutosvastarinta, johtuen RAI-ymmärryksen vajavaisuudesta ja resurssipulasta.

Tietokoneteknilliset osaamiset ovat hyvät. Itse koin motivaatioksi esihenkilön antama valtuutus lähteä RAI kouluttaja koulutukseen. Myös työn ja hoidonlaadun kehittäminen ovat olleet motivoimassa. (RAI-kouluttaja)

Kiinnostunut mitä RAI:n käyttöönotosta seuraisi asiakkaille, henkilöstölle, johdolle (RAI-koordinaattori)

Todella vaikea motivoida itseä ja työyhteisöä RAI:hin, koska asukkaat ovat n.90-vuotiaita ja kuntoutuminen ei ole enää heidän kohdalla realistista. (RAI-vastaava)

En ollut kovin kiinnostunut, töitä kentällä, niin paljon, että mietin miten tähän riittää aikaa

Arviointi nähdään vain "pakkona" ja sen hyötyä ei osata nähdä.

RAI-arviointiprosessi ja sen läpikäynti on ollut yksi käyttöönoton keskeinen koulutuksen sisältö. Työpajassa nousi hyvää keskustelua arviointien laatuun ja luotettavuuteen liittyen. Osallistujien näkemys arviointien laadusta eli siitä kuinka hyvin arviointi kuvastaa asiakkaan toimintakykyä oli pääosin positiivinen, kuitenkin myös kehitettävää löydettiin. RAI-arviointiprosessi on monivaiheinen ja toisinaan aikataulut suunnitellusta voi venyä, mikä vaikuttaa käytettävän arviointiedon laadukkuuteen. Esimerkiksi on tehty havainnoiteja asiakkaasta eri aikaisesti suhteessa arvioinnintekopäivään.

RAI-arviointi saattaa laahata jäljessä, tai arviointi on jostain syystä epäonnistunut.

Päivittäiskirjaamisesta havainnoinnin aikana sekä itse RAI-arvioinnin kirjaamisesta ja sen sisällön laadukkuudesta nousi haasteita ja ratkaisuja etsiessä hyviä havainnoita. Esimerkiksi päivittäiskirjauksien sisältö ei osallistujien mielestä aina vastaa RAI-arviointiin tarvittavia tietoja huolimatta siitä, että havainnointijakson tueksi on laadittu yhteisesti muistilista. Kuitenkin osa mainitsi, että tästä oli ollut hyötyä arviointien laadukkuuden parantamisessa. Vastauksista voi päätellä, että alueella edetään RAI-ymmärryksen kehittymisen ja RAI-laadun suhteen eri tahtiin.

Asiakkaan luona käydään ja tehdään tarkat kirjaukset. Asiakkaalla käy useita hoitajia, tietokatkoksia voi tulla

Arvioinneissa usein puutteita ja "väärin" vastattu.

Osittain. Varmasti kirjauksiin asiakkaan toimintakyvystä vaikuttavat monet asiat, mutta uskoisin kuitenkin pääsääntöisesti niiden olevan todenmukaisia.

RAIt päivitetään myös tarpeen vaatiessa, kuitenkin aina noin puolen vuoden välein.

Raisoft netin kysymykset kankeita ja jotkin vaikeasti tulkittavia – helposti vastaaja vastaa väärin!

Palvelujen järjestämisen näkökulmasta arviointien tulisi olla oikeaan aikaan ja todenmukaisesti toteutettuja, jotta asiakas saa tarpeenmukaiset palvelut. RAI-arviointiprosessin loppuvaiheessa on tarkoituksena hyödyntää RAI-arvioinneista saatua tietoa nimenomaan asiakkaan hoidon suunnittelussa niin, että asiakkaan tarpeet ja tavoitteet sekä sovitut toimenpiteet on oikeanmukaisesti kuvattu. Parhailaan laadukkaiden RAI-arviointien tuottama tieto hyödyttää asiakasta kokonaisvaltaisesti, kun se näkyy asiakkaan hoito- ja palvelusuunnitelmissa sekä hoidon toteuttamisessa tarkoituksenmukaisesti. Osittain koettiin, että toteutettava hoito ei aina vastannut asiakkaan todenmukaista tarvetta eikä tätä ollut tavoitteellisesti kirjattu hoitosuunnitelmiin. Vastauksista voitiin kuitenkin havaita myös pyrkimystä kehittää RAI-toimintaa edelleen vahvistamalla hoitosuunnitelmien tekemisen käytäntöä.

Tiedon analysoinnissa ja tulkinnassa on varmaan vielä haasteita.

Hoitosuunnitelman tekoa RAI:n pohjalta on useaan kertaan käyty RAI-vastaavien kanssa läpi, mutta se on "uusi" asia ja se koetaan hankalaksi.

Ei saa; se, että hoitaja edes katsoisi arviointituloksia, takkuua kovastikin.

Arviointien läpi käyminen yhdessä esimerkiksi tiimipalavereissa ei juurikaan vielä toteudu.

Tavoite on, että hoitosuunnitelman teossa käytettäisiin RAI:ta hyödyksi. Näin ei kuitenkaan vielä tehdä. Nyt aloitettu siitä ajatuksesta, että lisätään asiakkaan tavoitteet ja suunnitelmaa siitä, miten yhdessä tavoitteeseen päästään.

Kysymysten auki kirjaaminen on hyvin puutteellista, vaikuttaa siihen, että ei ole tietoa mistä asioista esim. mittareiden tulokset koostuvat.

Myös Brunton & Rook (1999) tutkimuksen mukaan mittaritietojen käytön epävarmuus korostui RAI-arviointivälineen käyttöönotossa Kanadassa jo 1999, mikä osoittaa, että käyttöönotoissa on ollut samankaltaisia ongelmia jo kauan (Brunton & Rook 1999, 48–50).

Asiakkaan tavoitteet esimerkiksi jäävät usein "ei osaa sanoa" vastaukseksi eli sieltäkään ei nouse hoitosuunnitelmaan tavoitteita, joita kohti asiakas ja hoitaja työskentelisivät.

Se, että arvioinnin tuloksista katsottaisiin edes jotain asioita, olisi realistinen tavoite.

Aina ei hoidon toteutus kohtaa asiakkaan tarpeita, asiakkaan toimintakyky on voinut äkisti muuttua ja ei ole pysytty mukana.

Tavallaan kun päivitetään Pahosut ja Hosut siinä jo joudutaan käyttämään saatuja tietoja asiakkaan voimavaroista ja tarpeista.

Kyllä pääsääntöisesti mielestäni saa oikea aikaista ja RAIhin perustuvaa palvelua.

Jo aikaisemmissa RAI-arviointitiedon käyttöä koskevissa tutkimuksissa on havaittu, että vaikka ymmärretään RAI-arvioinnin tarkoitus ja hyöty, silti arviointitiedon käyttö on jäänyt vähäiseksi. (Haavisto 2019, 44). Palvelu- ja hoitosuunnitelman tekemiseen tarvitaankin Lapin alueella RAI-koordinaatioverkoston osallistujien mielestä vielä lisää koulutusta, opastusta ja kokemusta, jotta RAI-arviointitiedosta osattaisiin muodostaa tärkeitä nostoja palvelu- ja hoitosuunnitelmaan. RAI-arviointivälineen käytössä on kuitenkin jo huomattavasti edistytty koko Lapin alueella. Arviointivälineen hyötyjä asiakkaan yksilöllisessä tilanteessa on jo pystytty todentamaan ja nostamaan toimintakyvyn kehittämiskohteita enemmän RAI-kokemusta omaavilla alueilla hoitosuunnitelmaan saakka

Hoito kohdentuu entistä paremmin, toimintakyvyn parantumista näkyvässä, kun tuetaan enemmän asiakasta tekemään asioita itse omien voimavarojen mukaan.

Yksittäisiä asioita, missä nousee asiakkaan tilanteet uudessa valossa.

Arvioinnin jälkeen tietyt mittarit merkitään hoitosuunnitelmalehdelle ja hoitosuunnitelmaan laitetaan merkintä tehdystä arvioinnista.

Koordinointiin ja rooleihin sekä vastuisiin liittyvää keskustelua ja nostoja nousi niin ikään webropol-kyselystä sekä työpajasta ja sähköposteista. Webropol-kyselyn avoimessa kysymyksessä toivottiin palvelualuekohtaista koordinaattoria yhteiseksi pieniin kuntiin, joka pitäisi ”RAI-langat” käsissä. Työpajaan osallistuvat kuvasivat omaa perehdytysprosessia, jossa korostui työpari - työskentely hyvänä käytäntönä. Webropol-kyselyyn, sähköpostiin ja työpajaan osallistuneet ja vastanneet olivat joko RAI-vastaavia, RAI-koordinaattoreita, RAI-kouluttajia, omahoitajia tai yksikön esihenkilöitä, joilla saattoi olla useampi rooli RAI-toiminnassa omalla alueella. Kaikki tiesivät ja tunnistivat oman RAI-vastuunsa käyttöönoton jälkeen ja lähes kaikki tiesi, kuka toimii omalla alueella RAI-koordinaattorina.

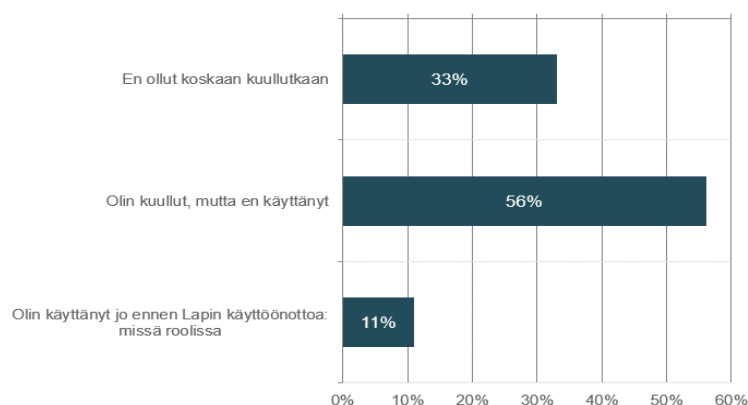
Koordinoiva työ ja konkreettinen apu ollut välttämätön käyttöönottovaiheessa.

6.4.4 Käyttöönoton edellytykset ja lähtötilanne

Tutkimuskysymyksellä käyttöönoton edellytyksistä ja työntekijöiden lähtötilanteesta (kuvio 10) haluttiin kartoittaa työntekijöiden omaa näkemystä suhtautumisessa RAI-toimintaan sekä osaamisen tasosta ennen RAI-käyttöönottoa. Toivottiin myös, että työntekijät itse kuvaisivat sitä, mitä ominaisuuksia he kokevat hyviksi uuden oppimisen osalta. Webropol-aineistosta ilmeni, että suurimmalle osalle (8/9) käyttöönoton alun koulutuksiin osallistuneista vastaajista RAI-arviointiväline oli täysin uusi tuttavuus.

Arvioi omaa RAI-osaamista/-tietämystä ennen RAI käyttöönottoa

Vastaajien määrä: 9

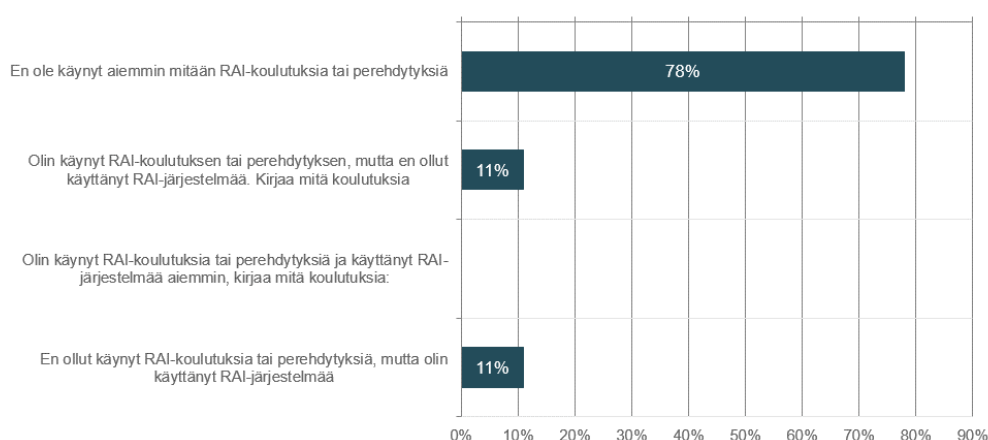


Kuvio 10. Osallistujat kuvasivat omaa RAI-osaamistaan ennen RAI-käyttöönottoa.

Vastauksista ilmenee, että suurin osa ei ollut aiemmin osallistunut minkäänlaisiin RAI-perehdytyksiin tai koulutuksiin ennen käyttöönottoa (kuvio 11). Yksi puolestaan kertoi jo aiemmin käyttäneensä RAI-arviointivälinettä ilman varsinaista perehdytystä. Webropol-kyselyyn vastanneista suurin osa (6/9) oli osallistunut RAI-käyttöönoton perehdytyksiin ja RAI-roolin toteuttamiseen esihenkilön määräyksestä. Lopuilta vastaajista oli kysytty halukkuutta ja osallistuivat omasta tahdostaan.

Aiemmat (mitkä tahansa) RAI-koulutukset tai perehdytykset ennen RAI-käyttöönottoa

Vastaajien määrä: 9, valittujen vastausten lukumäärä: 9



Kuvio 11. Vastaajat valitsivat vaihtoehdoista RAI-koulutukset ja perehdytykset, joihin olivat osallistuneet ennen RAI-käyttöönottoa.

Lähtötilanteessa vastaajia mietitytti käytössä olevat resurssit, kuinka aika riittäisi arviointikäytäntöihin perehtymiseen. Osa olisi kaivannut selkeämpää ohjeistusta alussa siitä, mihin kaikkeen arviointia voisi käyttää omassa työssään hyväksi, esimerkiksi hoivakodissa. Motivaatiota kasvatti ymmärrys, miten tuloksista hyödyttäisiin koko organisaatiossa sekä asiakastyössä. Esimiesten osoittama vastuun antaminen RAI-kouluttautumisessa motivoi myös osallistumaan koulutukseen.

Motivaatio oli aika huono. Asia tuli niin äkkiä ja yllättäen kohdalleni. Työpäivinä aikaa oli aina hyvin vähän keskittyä rai asioihin perehtymiseen. (RAI-vastaava)

Työpajassa pyysimme osallistujia lopuksi kuvaamaan motivaatio karttaan erivärisillä tähdillä RAI-arviointivälineen käyttöönottoon liittyvä tunne tai motivaatiotila ennen ja jälkeen järjestettyjen koulutuksien. Vastauksien mukaan tuntemukset ennen koulutuksia ja perehdytyksiä olivat liikkuneet epävarmuudesta, innokkuudesta ja jännittämisestä koulutusten jälkeisiin paljon positiivisempiin tuntemuksiin, joita olivat uuteen työvälineeseen tutustumisen jälkeinen tyytyväisyys, innostus ja luottamus omaan osaamisen syntymiseen. Eli ainakin näiden vastaajien kohdalla koulutuksella oli osaamista ja ammatillista kehittymistä vahvistava vaikutus.

6.4.5 Arviointiosaamisen vahvistamisen tarpeita ja elementtejä

Arviointiosaaminen näkyy konkreettisesti ja erityisesti RAI-arviointiprosessin hallinnassa ja ymmärryksessä. Jokaisen on myös tärkeä tietää oma rooli RAI-toiminnassa. RAI-verkoston osallistuneet kertoivat pääsääntöisesti ymmärtävänsä oman roolinsa, RAI-prosessin sekä osaavansa käyttää RAI-arviointivälinettä ja opettaa muille sen laadukasta käyttöä (Lapin Tulevaisuuden sote-keskus -hanke 2023). Myös tekemässämme webropol-kyselyssä ilmeni, että työntekijä tunnisti ja tiesi oma RAI-roolinsa.

Työpajaan ja sähköpostikyselyyn osallistuneet työntekijät kuvasivat RAI-arviointiprosessin etenemisen vaiheet heidän omien kokemusten mukaisesti.

Prosessikuvauksella pystymme kehittämään olemassa olevaa RAI-arviointiprosessia koko Lapin hyvinvointialueen RAI-koordinaation käyttöön sekä selkeyttämään työntekijän arviointiprosessin ymmärrystä oppimisen näkökulmasta laadukkaiden arviointitulosten saamiseksi. Siinä missä arviointiprosessi ymmärretään ja hallitaan niin koulutus- ja perehdytyskokonaisuudet ja niiden sisältö tulee olla kuvattu ja määritelty, jotta varmistetaan yhdenmukainen RAI-toiminta.

RAI-arviointiprosessi kuvausta tehdessään vastaajat kertoivat omista kokemuksistaan ja siitä, miten arviointikokonaisuus konkreettisesti yksikössä tehdään ja mitä haasteita he ovat kokeneet arvioinnin tekemisessä. Saimme poimittua tehtävästä paljon tietoa, kuten prosessin onnistuneita kohtia ja vielä kehittämistä vaativia kipupisteitä.

Arviointiprosessin ensimmäiseen vaiheeseen liittyvässä havainnoinnin ja tiedonkeruun vaiheessa osallistujat kertoivat, että havainnointijaksosta tiedotettiin työpaikan muistitaululla sekä mobiililaitteella, koska muistamisen ajateltiin olevan joskus ongelmallista. Siitäkin huolimatta välillä havainnointijakson kirjaamiset koettiin puutteellisiksi. Esihenkilön suorittama työnjako ja arviointiaikataulujen suunnittelu koettiin kuitenkin onnistuneeksi käytännöksi. Myös työparityöskentely / -omahoitajuus parityönä koettiin hyväksi arviointikäytännöksi luotettavien arviointitulosten valossa.

Arviointiprosessin toisessa vaiheessa, joka on itse RAI-arvioinnin tekeminen, nousi esiin, että arvioinnin aikataulutus oli monessakin tapaa toisinaan haasteellista. Aikataulut voivat riippua asiakkaan omasta tahdosta, asiakkaan omaisen mahdollisuudesta olla paikalla tai asiakkaan toimintakyvystä, joka ei mahdollista arvioinnin tekemistä sovittuna aikana. Jos asiakas ja omainen ovat vastentahtoisia osallistumaan RAI-arviointiin, korostettiin toiminnassa sitä, että RAI-arviointien hyödyt tulisi paremmin tuoda esille asiakkaalle sekä omaiselle. Arviointikäynneillä voitaisiin käyttää keskustelijoiden mukaan puhelinyhteyttä apuna sekä THL:n tietoiskuja toimintakyvyn arvioinnin tärkeydestä. Mikäli arviointia ei sovittuna aikana saada tehtyä, olisi työpajatoimintaan osallistuneiden mukaan hyvä varata uusi aika mahdollisimman nopeasti tai

ehdottaa osittaisarvioinnin tekemistä. Muuna ongelmana todettiin asiakkaaseen liian tuttu tai läheinen hoitosuhde, jolloin ajateltiin esimiehen tai toisen työntekijän tekemän arvioinnin tarkastuksen olevan paikallaan. Ristiriita asiakkaan omaisen mielipiteen ja saatujen arviointitietojen ja toimintatapojen kesken koettiin myös haasteena. Tässä päädyttiin menetelmään, jossa omaiselle kerrotaan tarkemmin toimintakyvyn mittaamisen syistä sekä siitä, että ei haluta tehdä asiakkaan puolesta liikaa, koska halutaan toimintakyvyn säilyvän tai kohenevan. Tärkeänä huomiona haluttiin keskittyä asiakaslähtöisyyteen: "Tavoite ei vielä selkeästi esillä, merkityksellisyys" kommenttina korostaa arviointien tärkeyden ymmärtämistä asiakastyössä.

Arviointiprosessin kolmannessa ja neljännessä vaiheessa on tarkoitus lähteä tulkitsemaan saatua RAI-tietoa ja tekemään sen pohjalta asiakkaalle hoito- ja palvelusuunnitelmaa. Hoitosuunnitelman läpikäynti asiakkaan ja omaisen kanssa katsottiin hyväksi yhteistyömenetelmäksi, millä arviointikäytännöt saataisiin sujumaan paremmin yhteistä ymmärrystä luoden.

Pahosut päivitetään, kun RAI on tehty, asiakkaan tarpeiden mukaisiksi niin käyntiaikojen kuin myös asiakkaan luona tarvittu aika.

Hosuille kirjataan kuhunkin käyntiin liittyvät asiat lääkehoidosta perushoittoon kokonaisvaltaisesti asiakkaan tarpeet huomioiden.

Tiedon analysoinnissa ja tulkinnessa on varmaan vielä haasteita. Tavallaan kun päivitetään Pahosut ja Hosut siinä jo joudutaan käyttämään saatuja tietoja asiakkaan voimavaroista ja tarpeista.

Arviointiprosessin viimeiseen vaiheeseen kuuluu toteutettavan hoidon seuranta ja arviointi. Tämä osuus selkeästi nousi kaikilla vastaajilla sellaiseksi, johon on vielä ollut vaikea tarttua ja konkreettisesti kuvata sitä, miten se yksikössä toteutuu. Joissakin yksiköissä kuitenkin oli jo vuosikello käytössä, mutta se on vain arviointien jaksottamisen apuväline. Äkilliset muutokset toimintakyvyssä kyllä usein tunnistetaan ja niiden pohjalta voidaan tehdä päivityksiä asiakkaan hoitosuunnitelmaan sisällön osalta, mutta sovittujen tavoitteiden seurantaa ei

tehdä. Mahdolliset toimintakyvyn muutokset suhteessa edelliseen RAI-arviointiin huomioidaan vielä toistaiseksi huonosti uutta arviointia tehdessä, jolloin myöskään toteutetun hoidon vaikutusta on vaikea seurata.

RAI-järjestelmän käyttöönoton suunnitelmaan kirjattiin heti aluksi sovitusti koulutussuunnitelma RAI-perehdytyksen ja koulutusten toteuttamisen osalta. Aiemmin jo RAI-välinettä käyttäneiden organisaatioiden RAI-perehdytys on ollut moninaista ja sitä on toteutettu alueilla eri tavalla. Erään vastaajan mukaan uuden työntekijän RAI-perehdytys tapahtuu tiimin RAI-vastaavien taholta. He kertovat uudelle työntekijälle ketkä ovat tiimin RAI-vastaavia ja mistä RAI-ohjekansio löytyy. Samalla he kartoittavat, millaista RAI-osaamista henkilöllä on jo olemassa. Seuraavaksi työntekijä pyritään saamaan mahdollisimman pian RAI-koordinaattorin RAI-koulutukseen. Kun työntekijä on saanut RAI-koulutuksen, hän tekee ensimmäisen arviointinsa toisen työntekijän kanssa.

Esihenkilöt ohjeistetaan kartoittamaan RAI-osaamista jo työhaastatteluiden aikana. He myös kertovat RAI-arvioinnista, kun työntekijä aloittaa työt. Edellä mainittu kuvaus perehdytyksen toteuttamisesta on organisaatiosta, joka oli käyttänyt RAI-arviointivälinettä jo aiemmin, mutta on osallistunut myös käyttöönoton aikana toteutettuihin koulutuskokonaisuuksiin, ja sitä kautta kehittäneet ja yhdenmukaistaneet jo RAI-käytänteitä. Perehdytyksen toteutuksesta yksiköissä kuvastuu työyhteisön osallisuus RAI-arviointiosaamisen syntymisessä:

Perehdytyksessä rinnalla kulkua (RAI-vastaavat) - THL verkkokurssit käytössä, THL kouluttajakoulutuksen käyneitä, jotka pitää koulutuksia.

Työntekijä ohjataan tekemään RAI koulutus THLn sivuilla. RAI:n tekoon saa apua työkavereilta.

Hyväksi tavoitteeksi koettiin myös RAI-arviointien tekemisen merkityksen korostaminen työyhteisössä, keskusteluissa ja arkityössä, jotta toimintatapa tulisi tutummaksi ja osaksi arkipäivän työtä, juurtuisi käytännöksi (Pirinen 2023, 107).

6.4.6 RAI-kehittämistarpeiden selvittäminen muutosjohtamisen elinkaarella

Tutkimuskysymykset toimivat aineiston analysoinnin teemoittelun pohjana. Lopuksi havainnoimme saamiemme tietojen pohjalta aineistoa muutosjohtamisen näkökulmasta, koska myös RAI-arviointivälineen käyttöönotto on ollut uuden asian hyväksymistä, jonka toteuttamisessa ja läpiviemisessä tarvitaan aina johtamista (Pirinen 2023, 89).

RAI-arviointivälineen käyttöönottohankkeessa sekä muissakin RAI-arviointivälinettä koskevissa tutkimuksissa, esimerkiksi Jylhä & Karne(2023), on todettu samankaltaisia haasteita muutosprosessin etenemisessä.

Muutosjohtamisen elinkaari (Kubler-Ross 1969) ja sen ohjeet ovat hyvä tapa nostaa esille ja havaita tärkeimpiä henkilöstön kokemuksia RAI-käyttöönoton aikana ja pyrkiä löytämään muutoksen haasteiden ongelmat sekä mahdolliset kehittämiskeinot (Pirinen 2023, 87). Käytimme kuvaamiseen Kubler-Rossin (1969) muutoksen elinkaarta sekä Pirisen (2023) kirjaa, joiden avulla saimme kerättyä tietoa kehittämiskohteista ja ratkaisuista lopulliseen opinnäytetyömme tuotokseen (liite 9).

Keräämämme aineiston ja kirjallisuuden pohjalta tehtiin kehittämistyössämme jäsentelyä ratkaisujen löytämiseksi (taulukko 3). RAI-arvioinnin tärkeyttä on korostettava uusien työntekijöiden perehdyttämisessä alusta alkaen, jotta sitä ei pidettäisi vain pakollisesti suoritettavana lisätyönä. Perehdytyksessä tulee selvittää, miksi arviointivälinettä käytetään, eli kerrotaan velvoittavista lakipykälästä, työntekijälle itselleen ja asiakkaalle muodostuvasta arvosta ja hyödystä. On löydettävä ja luotava henkilökohtainen motivaatio osaamisen kehittämiseen. Esihenkilön tai koordinaattorin tulee huomioida työntekijöiden kuulluksi tulemisen tunne koko prosessin aikana kuuntelemalla ja luomalla sitä myöten merkityksellisyyden, arvostuksen tunne työntekijälle. On korostettava RAI-arviointivälineen arvoa yhteistyövälineenä asiakastyössä, palvelujen kehittämisessä ja oman työn näkyväksi tekemisessä. Jotta muutosvastarintaa ei olisi, tulee huolehtia työntekijöiden RAI-ymmärryksestä myös jatkuvalla kouluttamisella ja seurannalla. (Brunton & Rook 1999, 49–53; Akbaba &

Akbaba 2022, 39; Pirinen 2023, 94.) Viestintästrategian on tuettava RAI-osaamisen syntymistä, pidettävä henkilökunta ajan tasalla muutoksen eri vaiheissa (Brunton & Rook 1999, 49–53).

Taulukko 3: Kerätyn aineiston ja kirjallisuuden pohjalta tehtyä jäsentelyä ratkaisujen löytämiseksi.

Havaittu kehittämiskohde	Toimenpiteet
RAI-ymmärryksen luominen	Esihenkilö kertoo RAI-toiminnasta ja RAI-rooleista sekä nimeää sparrausparin
	Esihenkilö käy läpi perehdytyspolun ja antaa perehdytyskortin
	Esihenkilö varmistaa työntekijän velvollisuudet RAI-toimintaan liittyen
	Esihenkilö varmistaa, että työtilat ja aika on varattu perehdytyksen aloittamiseen
Erilaisten oppijoiden huomioiminen	Esihenkilö tunnistaa ja huomioi erilaiset oppijat
Haasteiden huomioiminen yksikön RAI-arviointiprosessissa	Esihenkilö perehtyy oman yksikön RAI-arviointiprosessiin
	Esihenkilö huomioi mahdolliset toimintakäytänteiden muutokset ja niiden suunnittelu myös RAI-arviointitoiminnassa
	Esihenkilö huolehtii "RAI-ajasta" ja tiedottamisesta
	Esihenkilö varmistaa, että asiakkaan/asukkaan osallisuus tulee huomioiduksi
RAI-arviointitoiminnan laadun varmistaminen	Esihenkilö huolehtii asiakkaan/asukkaan oikeuksien ja velvollisuuksien toteutumisesta
	Esihenkilö vahvistaa yhteisten toimintatapojen toteutumista
	Esihenkilö varmistaa, että hoito- ja palvelusuunnitelma vastaa asiakkaan tarpeita
Muutosjohtamisen keinoin muutosvastarinnan murtaminen	

Muutoksen tai käyttöönottojen alussa, uudistusten tiedottamisessa tulee huomioida mahdollinen muutosvastarinta. Silloin ehkä keskitytään vielä menneeseen ja mielletään se paremmaksi ajaksi, mietitään miksi kaiken pitää muuttua. Muutosta saatetaan vähätellä, ettei se tule onnistumaan. Työntekijä voi jättää uudistuksen huomiotta, toimia vanhan kaavan mukaan ja olla haluton muuttamaan asennettaan. Tällöin henkilön pitää saada ilmaista tunteitaan. Esihenkilön tulisikin kertoa ymmärtävänsä, mutta ei lähteä mukaan provosoitumalla. Esimiehen tulee ohjata uudistuksessa työntekijöitä kannustaen. Uutta arviointikäytäntöä opetellessa tulee huomioida erilaiset uudistukseen kohdistuvat asenteet. Osa henkilökunnasta voi helpostikin siirtyä positiivisesti ajatellen uuden opetteluun eikä mikään tuota ongelmia. He yleensä auttavat esihenkilöä muiden siirtymisessä muutoksessa positiivisesti eteenpäin ns. muutosagenttien rooleissa. Uusille työntekijöille voi turvaa tuoda jo muutoksen kokeneet henkilöt, sillä he tietävät, että myös tästä uudistuksesta

tullaan selviämään ja heillä on yleensä runsaasti hiljaista tietoa jaettavaksi. (Pirinen 2023, 91–92.)

Muutoskaaren mukaisesti johdettua osaamista havainnoimalla voimme todeta, että kun muutosvastarinta hiipuu ja työntekijä hyväksyy uuden toiminnan tai uudistuksen välttämättömyyden, tuntee työntekijä luottamuksen vahvistumista ja hyväksyntää. Se vaikuttaa osaamisen tasoon ja työntekijä näkee uudistuksen mahdollisuudet, jotka nousevat muutoksessa esille. Kaiken uuden opettelu vaatii muutoksen hyväksyntää, myös uuden RAI-arviointivälineen opettelu. (Pirinen 2023, 106.)

RAI-koulutukset on järjestettävä niin, että pääsee tekemään heti arviointeja työparin kanssa ja työvälineet ovat ohjelmineen kunnossa. Tämän saman havaitsivat myös Jylhä ja Karne (2023) omassa opinnäytetyössään. Kokemuksen ja hiljaisen tiedon jakamisessa voidaan käyttää kokeneempia arviointiosaajia motivaattoreina ja rinnalla kulkijoina apuna vahvistamassa työntekijän osaamista (Jylhä & Karne 2023, 30–31; Pirinen 2023, 90). Koulutuksen on avattava RAI-arviointivälineen mittaristoa käytännön tasolle, eli mitä toimintakykyä milloinkin mitataan -ymmärrys on luotava ja saatava kokemusta, jotta arviointiosaaminen voi kehittyä. Arviointikäytännön tulee olla osa normaalia arkipäivää ja se tulee hyväksyä työkaluksi osallistavaan asiakastyöhön. Tätä auttaa moniammatillisten RAI-arviointien käsittelyä normaalina käytäntönä ennen palvelu- ja hoitosuunnitelman tekemistä. Arviointitiedosta ja -käytännöistä puhuminen juurruttaa toiminnan jatkuvaan käyttöön. Jatkuva arviointitaidon ylläpito kuuluu osaksi muutosjohtamista. Koulutus kannattaa toteuttaa pienin askelin, ja osaamisen syntymistä tulee seurata (Jylhä & Karne 2023, 30). RAI-arviointiprosessin ymmärrys kasvaa, mikäli työntekijän kanssa käydään asiaa läpi prosessin mukaisesti alusta loppuun, mitä työntekijältä odotetaan missäkin vaiheessa ja annetaan aikaa oppia pois vanhoista menetelmistä. (Pirinen 2023, 98, 105, 108.)

7 Tulokset

Lapin Tulevaisuuden sote-keskus -hankkeen hyötytavoitteena on ollut palveluiden yhdenvertaisen saatavuuden, oikea-aikaisuuden ja jatkuvuuden parantaminen. Ikääntyneiden palveluiden osalta tavoitteena on, että ikäihmisten pärjäämistä turvataan ja tuetaan arjessa monikanavaisesti sekä ikäihmisten palvelutarpeet tunnistetaan monialaisesti ja yhtenäisin kriteerein. Konkreettisena toimenpiteenä on ollut suunnitella ja toteuttaa RAI-arviointijärjestelmän käyttöönotto, käytön harmonisointi ja hyödyntäminen palvelutarpeen arvioinnissa koko Lapin hyvinvointialueen laajuisesti. Toimeenpanon tueksi tavoitteena on ollut luoda alueelliset verkostot. (Lapin Tulevaisuuden sote-keskus -hanke 2023.) Voidaan todeta, että RAI-käyttöönoton implementointi sekä hankkeen tavoitteet, ovat pääpiirteittäin toteutuneet tavoitteiden mukaisesti. RAI-käyttöönoton vaikuttavuus suhteessa tavoitteisiin Lapin alueella voidaan kuvata vaikuttavuusketjun avulla (Liite 10)

Hankkeen resurssien ja sen tuella koordinoitujen alueellisten verkostojen avulla saatiin syntymään osaava joukko RAI-koordinaattoreita ja –vastaavia Lapin RAI-arviointivälineen käyttöönoton varmistamiseksi. Koulutus- ja perehdytyskokonaisuudet olivat laajoja ja käyttöönoton tavoitteita vastaavia ja niiden avulla saatiin aikaiseksi toiminnan muutoksia. Lapin alueella otettiin käyttöön uusi InterRAI-väline niin kotihoidossa kuin ympärivuorokautisen asumisen palveluissa. Muutos vaikutti asenteisiin ja työn motivaatioon niin positiivisesti kuin negatiivisestikin ja nämä tunnistettiin. Uuden työkalun myötä muutosta tapahtui myös työskentelytavoissa. Toiminnan merkityksellisyys kasvoi. Vaikutus näkyy myös yhdenmukaisen palveluiden toteuttamisessa sekä palveluiden tarpeiden tunnistamisessa. RAI-arviointivälineen käyttöönotto on mahdollistanut vanhuspalvelulain toteuttamisen.

7.1 Käyttöönoton alkuvaiheen keskeiset nostot

Käyttöönoton (kuvio 13) alkuvaihe, jonka kulmakivinä oli koordinoinnin järjestäminen, RAI-roolien kuvaaminen ja jakaminen sekä käyttöönoton suunnitelman laatiminen ja alkutoteutus onnistuivat hankkeessa tavoitteiden mukaisesti. Koordinaatioverkoston toiminnalla on ollut käyttöönoton edistämässä ja loppuun viemisessä keskeinen rooli. Yhtenä haasteena kuitenkin tässä vaiheessa ilmenivät henkilöstömuutokset ja -vaihdokset, mutta hyvällä koordinoinnilla pystyttiin nopeasti reagoimaan tähän ja uusia henkilöitä saatiin nimettyä tilalle. Käyttöönottavien organisaatioiden lähtötaso oli erilainen sekä työkäytänteiden, hallinnon että työvälineiden osalta. Juuri näitä syitä Heikkinen & Kakko (2021, 90) ovat myös käyttöönoton implementointia kuvaavassa raportissaan nostaneet mahdollisten organisoitumisen haasteiksi.



Kuvio 13. RAI- järjestelmän käyttöönotto (Innokylä 2023).

Opinnäytetyössämme tehdyssä kyselyssä kommentoitiin, että orientoitumisen vaiheen aikana olisi osittain kaivattu selkeämpää viestintään ja selvitystä mistä muutoksessa on kyse. Hankkeen aikana Lapissa toteutettiin etäyhteyksin kaikille käyttöönottaville organisaatioille kohdennettu Kick off -tilaisuus käyttöönoton käynnistämisen tiedottamiseksi ja lisäksi kuntakohtaisia infotilaisuuksia. Nämä info- ja kick off -tilaisuudet eivät kuitenkaan tavoittaneet

koko henkilöstöä ja voi olla yksi syy siihen, miksi viestinnällisesti koettiin vajetta. Blair, Brunton & Rook (1999) tutkivat viestinnän vaikutusta RAI-koordinoinnin tukemisessa tarkoituksenaan kehittää verkosto- ja strategia keskeisten sidosryhmien välisen viestintää RAI:n toteutuksessa. Luodun viestintästrategian tehtävänä on pitää sidosryhmät ajan tasalla RAI:hin liittyvistä tapahtumista, kuten uusista aloituksista ja aikatauluista sekä yksikön henkilöstön kohtaamista haasteista ja muutoksista itse instrumenttiin. Viestintästrategialla pyrittiin vähentämään sidosryhmien viestintätarpeiden eroavaisuuksia, lisätä ymmärrystä arviointivälineen tarpeeseen erityisesti asiakas arvioinnissa ja hoidon suunnittelussa. (Blair ym. 1999, 54–56.)

Koska RAI-arviointivälineistön käyttöönotto on ollut lakisäateistä, henkilöstöä nimettiin erilaisiin RAI-rooleihin, eikä motivaatiota ja halukkuutta tehtävään aina huomioitu, mikä aiheutti alkuvaiheessa muutosvastarintaa. Ei kuitenkaan voitu osoittaa, että se olisi ollut osaamisen syntymisen ongelma, koska esimiehen luottamusta pidettiin tästä huolimatta ainakin osin motivaatiota lisäävänä seikkana. Esihenkilön osoittama vastuun (ulkoinen motivaatio) antaminen motivoi myös osallistumaan RAI-perehdytyksiin ja -koulutuksiin. Aineiston perusteella voidaan todeta, että ainakin opinnäytetyönprosessiin osallistuneiden henkilöiden ymmärrys RAI-osaamisesta ja RAI-prosessista on kasvanut käyttöönoton aikana. Esimerkiksi Haavisto (2019, 43) tulkitse omassa opinnäytetyössään hoitajien motivaatiota RAI-arviointien tekemiseen ja näiden vastauksien mukaan hoitajat kokivat RAI-arviointivälineen kuormittavaksi aikaa vieväksi ylimääräiseksi ja pakolliseksi työksi, jonka ei ajateltu olevan osa asiakastyötä. Opinnäytetyössämme nousi samankaltaisia ongelmia esille. Voimme todeta, että muutoksiin tulee valmistautua hyvin, selkeyttää tavoitteita ja kertoa, millainen uudistuksesta koitua hyöty on eri osapuolille, luoda siis motivaatio muutoksen hyväksyntään. Myös Riekkola (2018, 43) toteaa, että hyvällä valmistautumisella ja oikea-aikaisella tiedon jakamisella voidaan päästä parempaan lopputulokseen uudistuksissa ja niiden hyväksynnässä.

Koska tietoa on osattava yhdistää ja soveltaa olemassa olevaan tietoon ja kokemukseen eri tilanteissa, on tärkeää, että osaamisen kehittymiseen

annetaan aikaa (Keskitalo 2021). RAI-osaamisen tason kehittyminen ja RAI-tiedon hyödyntämisen taidot vaihtelivat myös Haaviston (2019, 55) toteuttaman opinnäytetyön vastaajien kesken, joista osa koki, että kokemus tuo tullessaan osaamista. Opinnäytetyössämme tuotetun tiedon pohjalta voimme todeta, että koulutusten ja perehdytysten suunnitteluvaiheessa olisi voitu tarkemmin huomioida osaamisen vahvistumisen sekä oppimiskyvyn realiteetit jaksottamalla ja pilkkomalla osaamisen kehittämisen jaksot pidemmälle aikavälille.

7.2 Koulutusten ja perehdytysten rooli osaamisen vahvistumisessa käyttöönoton aikana

Käyttöönotto sisälsi hankkeen tukemia erilaisia koulutus- ja perehdytystapoja, eli oppimismenetelmät olivat moninaiset. RAI-käyttöönoton tukena THL järjesti aluksi ensisijaisesti vain käyttöönettävien kuntien henkilöstölle kouluttajakoulutusta, jonka tavoitteena oli kouluttaa organisaatioihin RAI-kouluttajia, jotka toteuttavat yhdenmukaisesti henkilöstön RAI-osaamisen koulutuksia (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2023h). Kouluttajakoulutuksiin nimettiin jokaisesta kunnasta 1–2 henkilöä, joko omasta tahdosta tai esihenkilön määräämänä. Koulutuksen käyneiden motivaation ja oman osaamisen tason vaikutusta RAI-kouluttamiseen voidaan pohtia, mutta emme voi osoittaa suoraan sen vaikutuksia koulutettujen osaamisen tasoon. Voi miettiä, pitäisikö kouluttajien olla kokeneempia RAI-osaajia, ennen kuin aloittavat muiden kouluttamisen. Käyttöönoton aikana hankkeen verkostoissa osalla kouluttajista nousi huoli omasta epävarmuudesta kouluttamiseen juuri siitä syystä, että olivat itsekin vasta RAI-osaamisen alkuvaiheessa. Heikkilä & Kakko (2021, 92) raportissa RAI-kouluttajakoulutuksen käyneiden kommentoissa ilmenee myös samoja uuden tiedon sisäistämisen haasteita.

Perehdytyksillä ja koulutuksilla pyrittiin vastaamaan eri tavoitteisiin ja RAI-osaamisen osa-alueisiin. Koska vastaajamäärä jäi suppeaksi ei voida yleistää sitä, mikä oppimismenetelmä sopii parhaiten tietyn RAI-osaamisen osa-alueen

syntymiseen. Vastaajien mukaan osaamisen kasvuun ja motivaation syntymiseen vaikutti parhaiten RAI-tiedon hyödyntämistä asiakkaan hoidon suunnittelussa koskeva koulutuskokonaisuus, joka toteutettiin Teamsin kautta. Rinnalla oppiminen ja esimerkkien kautta oppiminen koettiin yleisesti parhaalla tavalla oppimista edistäväksi. Aiemmissä tutkimuksissa Jylhä & Karne (2023, 55) totesivat, että RAI-osaamisen taso ja hoitosuunnitelman tekeminen eivät aina korreloi suhteessa RAI-arviointivälineen käytössä olo aikaan. Osaaminen syntyy todellisuudessa työntekijöiden erilaisista oppimisen taidoista ja motivaatiosta sekä esihenkilön oleellisesta roolista taitojen kehittymisen mahdollistajana ja motivaation kehittäjänä (Garvin 1993; Kiviranta 2010, 34–37). Työmme aineistosta ilmeni myös, että kaikki eivät päässeet osallistumaan sovittuihin koulutuksiin tai osa koulutuksista jäi välistä, jolloin kokonaisymmärrys ja osaaminen jäivät vajaaksi. Yhdessä aineistomme kommentissa nousi esille se, että koulutuksen ja käytännön tekemisen välillä oli liian pitkä väli ja viive haastoi koulutuksessa saadun tiedon hyödyntämistä. Saman on todennut Jylhä & Karne (2023, 51).

Aineistossamme nousi esille erilaisia oppimisessa parhaiksi menetelmiksi koettuja tapoja, kuten rinnalla kulkeminen sekä mittaritietojen avaaminen käytännön tasolle. Joillekin luonnollisinta on oppia itsenäisesti opiskellen. Kaikille on kuitenkin tärkeää kertoa, mitä heiltä uudistuksessa tai perehdytyksessä odotetaan missäkin sen vaiheista. Tämän huomioimme myös koordinointioppaamme sisällössä. On hyödyllistä jakaa perehdyttämistoiminta sopiviin osiin ja yhdessä sovittuihin tavoitteisiin oppimisen edistämiseksi (Pirinen 2023, 98). Tutkimustulokset osoittivat, että käyttöönottomallissa on vahvistettu RAI-arviointiosaamista eri oppimismenetelmin ja sisällöin: esimerkiksi GeroFuturen RAI-tiedon hyödyntämisen koulutuskokonaisuudella, RAI-kouluttajan rinnalla kulkemisen mallilla sekä THL:n verkkokoulutuksilla. Näillä menetelmillä ja sisällöillä ovat vastaajat saaneet vahvistettua omaa osaamistaan sekä motivaatiota ja RAI-ymmärrys on kehittynyt. GeroFuturen koulutuskokonaisuudesta saadun palautteen pohjalta erityisesti esimerkkien avulla opettaminen ja asian konkretisointi esimerkkiasiakkaalla koettiin oppimisen kannalta hyväksi tavaksi. Muutenkin etäyhteydellä toteutetun

koulutuskokonaisuuden sisältö koettiin lisäävän RAI-tiedon hyödyntämisen osaamista suurimmalla osalla. Koulutuskokonaisuus sisälsi myös harjoitustyön, jossa edelleen nähtiin asiakkaan tavoitteiden asettamisen olevan se haasteellisin osuus. Koulutukseen osallistuneista yhteensä 69 työntekijää antoi palautetta. (Lapin Tulevaisuuden sote-keskus -hanke 2023.)

7.3 RAI-arviointiprosessi keskiössä toimintakäytänteiden muutoksessa

Opinnäytetyössä ja aiempien käyttöönottotutkimuksien pohjalta ymmärsimme, että RAI-arviointiprosessin ymmärtäminen ja oikeanlainen toteuttaminen ovat luotettavien RAI-arviointitulosten mahdollistajia. Tästä syystä tutkimme RAI-arviointiprosessia ja sen toteutusta toimintayksiköissä osana asiakkaan toimintakyvyn arviointia ja koko RAI-käytön kokonaisuutta. RAI-tiedon luotettavuudella tässä opinnäytetyössä tarkoitetaan tehtyjen RAI-arviointien luotettavuutta. Eli kuvaako RAI-arviointi asiakkaan todellista toimintakykyä ja onko RAI-arviointikysymyksiin vastattu arviointilogiikan mukaisesti. Asiakkaan osallistuminen arviointiin on niin ikään luotettavuuden näkökulmasta keskeinen piirre, koska asiakkaan tulee olla lähtökohtaisesti tiedon lähde (havainnoinnin ja haastattelun muodossa). (Morris ym. 2009.)

RAI-arviointiprosessi on tarkoitus olla yhteneväinen jokaisessa yksikössä, jotta voidaan varmistaa niin RAI-arviointitoiminnan sujuvuus kuin asiakkaiden yhdenvertaisuus. Arviointiprosessin sujuvuutta ja käytännön hyödyntämistä koko Lapin hyvinvointialueella ei opinnäytetyön tulosten pohjalta voida todentaa, koska keräämämme aineisto koostui vain muutaman yksikön työntekijöiden vastauksista. Opinnäytetyöhömmme osallistuneiden työntekijöiden osalta arviointiprosessin ymmärtämisen taso ja varsinainen toteutus olivat kuitenkin jo juurtumassa käytäntöihin. Käyttökokemuksen ja työntekijöiden tekemän arviointiprosessin kuvauksien perusteella tunnistettiin yksittäisiä puutteita työ- ja arviointiprosessin vaiheiden sisällössä ja niihin etsittiin ratkaisuja. Hankkeen järjestämisen tiedolla johtamisen valmennuksen osana toteutettiin RAI-arviointia jo pidempään käyttäneiden Lapin alueen

organisaatioiden esihenkilöille (n=18) ennakkokysely keväällä 2021. Tulosten perusteella ilmeni, että RAI-osaaminen nähtiin yleisesti heikoksi ja RAI-perehdyttämisessä olevan kehittämistä siitäkin huolimatta, että käyttöönotosta oli jo pidempi aika. (Lapin Tulevaisuuden sote-keskus -hanke 2023.) Myös Luosmalan (2021) tutkimuksessa on todettu, että pelkkä RAI-arviointivälineen käyttöönotto ei taannut vankkaa osaamista vaan tarvitaan innostunut esihenkilö viemään muutosta eteenpäin (Luosmala 2021, 56). Syytä voi olla useita, esimerkiksi perehdytyksen vähäisyys tai osaamisen tason seurannan puute aikaisemmissa käyttöönotoissa. Tieto kuvanee sitä, että osaamista syntyy eri syistä ja lähtökohdista, esimerkiksi henkilökohtaisen motivaation puuttumisesta. Aineiston keruussa tunnistettiin kuitenkin selkeästi nämä haasteet sekä syyt niiden taustalla. Tätä tietoa pystyimme hyödyntämään tuottamassamme koordinaatio-oppaassa (liite 11).

Jotta pystytään opinnäytetyössä arvioimaan käyttöönoton vaikuttavuutta, niin sen pitäisi näkyä sisäistettynä arviointiprosessina. Keräämästämme opinnäytetyön aineistosta saamamme tiedon mukaan henkilöstö ymmärtää jo arviointiprosessin ja RAI-tiedon merkityksellisyyden ja tarkoituksen, mutta käyttökokemus on vähäistä. Se voi näkyä vielä epävarmuudessa RAI-tiedon luotettavuudesta. Yhtenä haasteena arviointiprosessin toteuttamisessa tunnistettiin RAI-tiedon hyödyntäminen ja kuvaaminen asiakkaan palvelu- ja hoitosuunnitelmiin siitä huolimatta, että osa koki kehittyneensä ja vahvistaneensa ymmärrystä RAI-tiedon hyödyntämisestä. Esihenkilöille suunnatussa kyselyssä lisäksi ilmeni, että RAI:n hyödyntäminen hoito- ja kuntoutussuunnitelmissa koettiin olevan välttävää. Yli 60 prosenttia vastaajista koki, että asiakkaiden tavoitteita ei ole kirjattu suunnitelmiin mitattavassa muodossa, ja yli 80 prosenttia vastanneista koki, että kahden RAI-arvioinnin vertailutietoa ei hyödynnetä hoito- ja kuntoutussuunnitelmien arvioinneissa. RAI-mittareiden tuottamien tulosten tulkinta hoitajien keskuudessa on puutteellista ja RAI- mittareiden "auki kirjoittamiseen" hoito- ja kuntoutussuunnitelmiin tulee kiinnittää huomiota. (Lapin Tulevaisuuden sote-keskus -hanke 2023.) Toimintakyvyn mukaisten tavoitteiden asettamisen asiakkaan kanssa yhdessä sekä tavoitteiden saavuttamisen seuranta tulee olla

arviointiosaamiseen liittyvä taito, jota tulee myös korostaa koulutuksissa (Luosmala 2021, 55–56; Akbaba & Akbaba 2022, 39).

7.4 Arviointien laadun ja luotettavuuden kehittyminen käyttöönoton aikana

Asiakastyön laadukkuutta ja RAI-arviointien tuoman tiedon vaikuttavuutta asiakkaan toimintakykyyn ei kovin selkeästi ja yhdenmukaisesti vielä voida laajemmin opinnäytetyömme tulosten pohjalta Lapin alueella todentaa. Vaikka osassa yksiköissä on tunnistettu kehittymistä RAI-tiedon hyödyntämisen osaamisessa, RAI-arviointitiedon käyttäminen systemaattisesti palvelu- ja hoitosuunnitelman laatimisessa ja hoidon seurannassa vaatii vielä osaamisen vahvistumista. RAI-osaamisen kehittymisen onkin kuvattu olevan prosessi, jossa edetään aloittelijasta asiantuntijaksi (Pellosniemi 2022).

Asiakkaalle tehdyn RAI-arvioinnin tulee olla luotettava ja laadukas, jotta sitä voidaan käyttää johdonmukaisemmin myös johtamisen tukena. Jo RAI-arviointeja aiemmin käyttäneiden organisaatioiden esihenkilöille tehdyssä kyselyssä ilmeni, että vaikka käytössä on erilaisia laadunseurannan työkaluja, niin niiden tuottamaa RAI-tietoa ei hyödynnetä yksikön kehittämisessä kuin 6 prosentissa yksiköistä. Toki kaikissa yksiköissä kyseinen laadunseurannan työkalu ei ole ollut edes käytettävissä. (Lapin Tulevaisuuden sote-keskus -hanke 2023.) RAI-arviointitietoa tulee hyödyntää tavoitteiden saavuttamisen seurannassa. Opinnäytetyössämme saatuun aineistoon peilaten voimme siis todeta, että vaikka RAI-osaamista onkin prosessina viety kuntien sote-organisaatioihin koko Lapin hyvinvointialueella eteenpäin, niin toteutus on tapahtunut eri tahtiin ja -tasoisesti.

Oppimisessa saatujen taitojen kehittyminen tapahtuu kuitenkin vasta kokemuksen kautta (Keskitalo 2021). Kokemuksen avulla työntekijät arvioidessaan asiakkaan toimintakykyä pystyvät kohdistamaan huomionsa oleellisiin seikkoihin ja hyödyntämään näin myös saatuja arviointitietoja

tavoitteiden asettamiseen selkeämmin yhdessä asiakkaan kanssa. Tämä peilautuu myös luotettavuuteen ja laatuun palvelu- ja hoitosuunnitelmissa. Kaiken tämän pohjalla on ymmärrys RAI-arvioinnin tarkoituksesta asiakkaalle.

7.5 Esihenkilö toiminnan muutoksen johtajana ja mahdollistajana

Esihenkilöt ovat eri organisaatioissa olleet eri RAI-rooleissa. Lähtökohtaisesti oli tavoitteena, että juuri esihenkilötasolta nimetään koordinaatiohenkilö, joka vastaa käyttöönoton etenemisestä ja ajateltiin, että siinä roolissa pystyy parhaiten edesauttamaan yksikkötasolla RAI-käyttöönottoa. Käyttöönoton aikana todettiin, että esihenkilö on osaamisen ja motivaation lisäämisen kannalta oleellinen tukihenkilö erityisesti, koska hän pystyy mahdollistamaan toiminnan muutokset konkreettisesti. Myös aineistosta voitiin päätellä, että esihenkilöltä vaaditaan erityisesti muutosjohtamisen taitoja. RAI-toiminnan laatu rakentuu osaamisesta, resursseista, arvoista ja toimintaperiaatteista, joita johdon tuki vahvistaa ja mahdollistaa (Kakko 2023, 65). Esihenkilön tulee mahdollistaa koulutuksiin osallistuminen ja sitä kautta motivaation kasvu, kun opitaan ymmärtämään RAI-arviointien merkitys ja tarkoitus omalle työlle, asiakastyölle sekä koko organisaatiolle. Hänen tulee uudistusten keskellä kyetä huolehtimaan myös henkilökunnan kyvystä suoriutua olemassa olevista töistään, jotta työilmapiiri ei tulehdu ja vaikuta koko tiimin työn teon laatuun. (Pirinen 2023, 103.) Opinnäytetyössä todettiin esihenkilön roolin tärkeys muutoksen johtamisessa ja tätä havaintoa hyödynsimme koordinaatiooppaassa tukemaan esihenkilön johtamistyötä RAI-toiminnan näkökulmasta.

Muutosjohtamisessa vaaditaan esihenkilöiltä osaamista ja kärsivällisyyttä, mutta ennen kaikkea innokkuutta RAI-osaamisen kehittämiseen. Onkin todettu, että koko perehdyttämisen aikana on oleellista osoittaa kiinnostusta työntekijän edistymiseen, mikä kasvattaa motivaatiota (Pirinen 2023, 90). Esihenkilöille suunnatussa ennakkokyselyssä ilmeni myös, että vain hieman alle 6 prosentissa vastanneista yksiköistä RAI-arviointien tuloksia käsitellään tiimipalavereissa ja RAI-arviointien toteuttaminen ja hyödyntäminen on kuvattu

yksikön toimintaohjeissa (Lapin Tulevaisuuden sote-keskus -hanke 2023). Tämä osoitti sen, että koko Lapin alue mukaan lukien jo käyttävät organisaatiot, hyötyvät käyttöönoton prosesseista ja toiminnan yhtenäistämisestä, koulutuksista ja perehdytyksistä osaamisen vahvistamiseksi eri osa-alueilla.

Opinnäytetyömme tuloksissa esihenkilön roolin vaikutusta RAI-osaamisen kehittämiseen emme juurikaan voi todentaa tai kuvata, vaikka yleisesti tulosten perusteella voidaan todeta sillä olevan merkitystä motivoitumisen ja sitoutumisen kannalta. Muutoksen edetessä työntekijälle tulisikin vahvistaa uudistuksen -, eli tässä tapauksessa RAI-arviointiosaamisen tarpeellisuutta työyhteisössä. Muutosta voidaan käydä läpi RAI-arviointiosaamisessa pienin opeteltavien tavoitteiden kautta ja tämä huomioitiin myös koordinaatiooppaassa. Yhteisesti asetettu tavoite kannattaa asettaa konkreettiseksi ja selkeäksi, silloin ne ovat helpommin saavutettavissa (Pirinen 2023, 98). Esihenkilöt tarvitsevat myös itse tukea ja koulutusta oman osaamisensa vahvistamiseen omilta esihenkilöiltään työyhteisön RAI-osaamisen johtamisessa. Strehlin (2006) mukaan esihenkilöiltä edellytetään kuitenkin kykyä hankkia osaamistaan tukevaa verkostoa johtamisensa tueksi (Niiranen, Seppänen-Järvelä, Sinkkonen & Vartiainen 2010, 107). Esihenkilö voi johtaa uudistuksessa koko tiimin yhteishenkeä samaan suuntaan (Akbaba & Akbaba 2022, 38, 43). Hänellä tulee olla selkeät osaamisen kehittämisen raamit, joihin nojautua henkilöstön ohjaamisessa sekä saatavilla apua omaan RAI-arviointiosaamiseensa.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyneeseen koordinointioppaaseen on kuvattu tiettyjä korostettuja esihenkilön toimintatapojen nostoja RAI-osaamisen vahvistamiseksi. Yhteishengen, sitouttamisen sekä RAI-toiminnan vuorovaikutteisen juurruttamisen toiminnat olivat tärkeimpiä esihenkilön osaamisen johtamisen tehtäviä, joihin pystyimme antamaan ohjeita esimerkiksi Pirisen (2023) uuden kirjan Esihenkilö muutoksen johtajana, perusteella. Tutkimustuloksista ja kirjallisuudestakin on käynyt selväksi, että työntekijät tarvitsevat aikaa oppia pois vanhoista menetelmistä ja hyväksyä uusi. Esihenkilön lisäksi tässä tulisi auttaa myös työntekijöiden toisilleen antama positiivinen palaute ja yhdessä luotu tiimityön henki. RAI-toiminnan sisään

ajaminen vaatii yhteistyötä ja positiivisen asenteen yleistämistä työyhteisössä. (Pirinen 2023,105.)

Opinnäytetyömme osoittaa, että muutosta on jo tapahtunut RAI-osaamisen suhteen. Olemme muutoksen kaarella nousuvaiheessa missä hyväksyntä RAI-käyttöönoton suhteen on yleistynyt ja muutosvastarinta puolestaan vähentynyt. Nyt onkin tärkeää kannustaa henkilöstöä eteenpäin RAI-polulla, vaikka osalla olisikin käyttöönoton suhteen vielä epäilyjä tai ongelmia. Toiminnan juurruttaminen vaatii henkilöstöltä sinnikkyyttä ja halua oppia sekä ymmärtää RAI-arviointivälineen hyödyt. Olisikin hyvä käydä henkilöstönä läpi muutoksen onnistuminen ja tämänhetkinen tilanne RAI-osaamisessa sekä pohtia yhdessä, miten jatketaan eteenpäin yhteisten tavoitteiden mukaan, jotta osaamisen seuranta toteutuu ja ongelmiin voitaisiin puuttua ajoissa (Pirinen 2023, 109–110).

7.6 Opas RAI-koordinaation tueksi

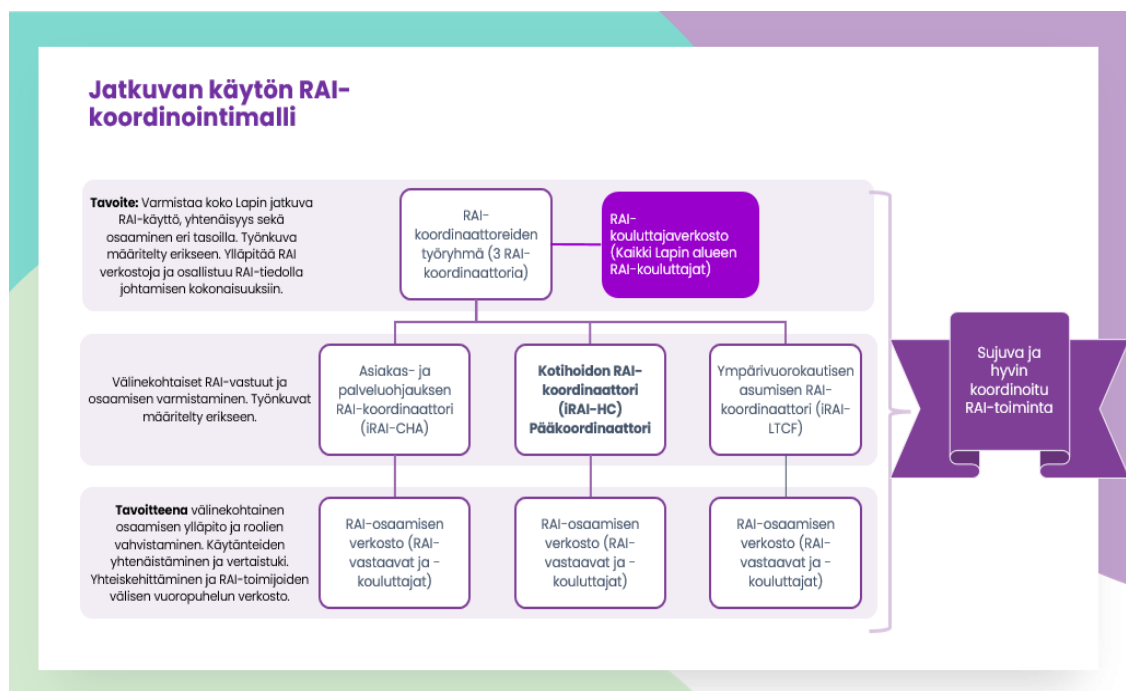
Tuotimme opinnäytetyössämme oppaan RAI-koordinoinnin tueksi. Oppaan sisältö perustuu niin hankkeen aikana saatuihin tuloksiin ja tuotoksiin kuin opinnäytetyössämme nousseisiin huomioihin RAI-toiminnassa, erityisesti osaamisen vahvistamisessa sekä RAI-koordinoinnissa ja esihenkilön roolissa. Oppaassa on kuvattu RAI-perehdytyspolku, perehdytyksen sisällöt sekä vinkkejä esihenkilöille RAI-toiminnan johtamisesta. Perehdytyspolku on tuotettu jo hankkeen aikana, mutta oppaan versioon lisättiin oppimismenetelmien huomioiminen, aineistomme perusteella. Tuotoksessa on kuvattu esihenkilön tueksi tiekartta, jossa huomioidaan muutosjohtamisen etenemisen ohjeet (Pirinen 2023). Tiekartan avulla luodaan ymmärrystä osaamisen johtamiseen ja sen eri vaiheisiin peilaten RAI-osaamisen syntyminen. Tiekartan avulla havainnoimme RAI-perehdytyksen eri vaiheet ja muita osaamista edesauttavia seikkoja. Lisäksi annamme vinkkejä esihenkilölle sujuvamman ja tehokkaamman RAI-oppimisen tueksi. Kokonaisuudessa huomioidaan muutosjohtamisen näkökulmaa laajasti, kuten muutosvastarinnan tunnistamiseen ja sen murtamiseen liittyvät seikat. Useissa aikaisemmissa RAI-

käyttöä ja käyttöönottoa kuvaavissa tutkimuksissa on havaittu muutosvastarintaa uuden työvälineen hyväksymisessä, minkä havainnoivat myös Brunton ja Rook tutkimuksessaan jo 1999. (Brunton & Rook 1999, 49–53.)

Opas on suunniteltu ja tarkoitettu RAI-koordinoinnin vastuuhenkilöiden käyttöön, RAI-koordinaattoreille, perehdyttämisen ja jatkuvan RAI-käytön onnistumisen sekä yksiköiden toiminnan tueksi Lapin Hyvinvointialueen ikäihmisten palveluissa. Käyttöönoton aikana on mallinnettu ja kuvattu erilaisia diasarjoja ja materiaaleja RAI-osaamisen tueksi RAI-vastaaville sekä RAI-kouluttajille ja tämän oppaan tarkoitus on ohjata myös niiden hyödyntämiseen.

Opas on toteutettu Canvalla. Oppaasta tuli värikäs ja mielenkiintoa herättävä ja siitä voi osan tulostaa huoneentauluksi. Opas tallennetaan sähköisessä muodossa Tulevaisuuden sote-keskus Lapissa -hankkeen sivuille (eKollega.fi), josta tarpeen mukaan linkitetään Lapin hyvinvointialueen intraan, Kaltioon. Opasta on helppo päivittää ja siitä vastaa jatkossa RAI-koordinaattoreiden työryhmä.

Hankkeen aikana kuvattiin lopullinen jatkuvan käytön RAI-koordinaatiomalli, joka esiteltiin hyvinvointialueen johdolle (kuvio 14). Tätä kuvausta hyödynnettiin myös osana tämän opinnäytetyön tuotoksena toteutettua RAI-koordinointiopasta.



Kuvio 14. Jatkuvan käytön RAI-koordinaatiomalli Lapin hyvinvointialueella (Lapin Tulevaisuuden sote-keskus -hanke 2023).

Koordinointioppaan (liite 11) on tarkoitus jalkautua osaksi jatkuvan käytön RAI-koordinointimallia ja osaksi RAI-koordinaattoreiden työkalua toiminnan tukemisessa eri tasoilla. RAI-koordinaatiotyö on tärkeää osaamisen kehittymisessä. Oppijan henkilökohtainen motivaatio ja ympäristötekijät huomioidaan oppaassa kuvatussa tiekartassa, joka perustuu muutosjohtamisen elementteihin. Opas nostaa esiin sellaiset keskeiset osatekijät ja vaiheet, joiden mukaan RAI-käyttöä tuetaan onnistumaan paremmin ohjetta seuraamalla missä tahansa työympäristössä. Opas on siis hyvin sovellettavissa kaikille RAI-toiminnasta kiinnostuneille ja siinä osallisena oleville. Toivomme, että ohjeistuksesta saadaan yhteiskäyttöön soveltuva RAI-arviointiosaamista tukeva koordinointiopas, jotta myös arviointituloksien laadukkuus ja vertailtavuustieto vahvistuisi osaamisen vahvistumisena ja olisi jatkossa hyödynnettävissä paremmin johtamisen apuna.

8 Johtopäätökset ja pohdinta

Kansallisesti lakisääteinen arviointivälineen käyttöönottovelvoite on valjastanut laajan joukon eri toimijoita yhteisen asian äärelle. Sen lisäksi, että Terveyden ja hyvinvoinnin laitos on velvoitettu huolehtimaan siitä, että välineistö on maksutta käytössä kaikilla hyvinvointialueilla, niin heihin on vanhuspalvelulaissa kohdistunut myös RAI-arviointivälineistön koulutuksellinen velvoite. (980/2012). Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksella on ollut myös merkittävässä roolissa kootessaan kansallista RAI-asiantuntijoiden ja RAI-kehittäjien verkostoja ja tätä kautta yhteiskehittäminen ja toisilta oppiminen on tullut yhdeksi osaksi koko RAI-toiminnan ydintä eri alueilla. Tässä kehittämistyössä tarkastelussa ollut RAI-käyttöänoton implementointihanke on niin ikään ollut osa Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen kansallista käyttöänoton toimeenpanontuen hanketta ja siinä käytännön tasolla Lapin hyvinvointialue on päässyt hienosti todistamaan

tätä yhteiskehittämisen vaikuttavuutta. RAI on tullut toistaiseksi jäädäkseen, jonka vuoksi käyttöönoton jälkeen on keskityttävä jatkuvaan käyttöön ja ylläpitoon. Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu (mm. Boorsma,ym. 2013), että niin käyttöönotossa kuin käytön alkuvaiheessa sekä ylläpitovaiheessa käyttöä haittaavat ja edistävät tekijät olivat paljolti samanlaisia. RAI-käyttöönottomallissa on mielestämme hyvin otettu huomioon myös nämä elementit, jotta jatkuvuus ja juurruttaminen ovat sujuvaa varsinaisen käyttöönoton jälkeenkin. Erityisesti organisoitumisen ja orientoitumisen sekä perehdytys- ja koulutuspolkujen kuvaamiset osaamisen varmistamisen vaiheessa ovat tällaisia elementtejä.

Osaaminen ei ole asia, joka alkaa ja loppuu, vaan sitä tapahtuu jatkuvasti. Myös jatkuvassa RAI-toiminnassa sen kehittämisen tarve on tunnistettu. RAI-käyttöönoton alkuvaiheessa toteutettu organisoituminen on luonut vahvan pohjan eri RAI-roolien kuvausten ja nimeämisten avulla jatkuvalla RAI-osaamisen vahvistamiselle. THL:n RAI-kouluttajakoulutus tuo yhdenmukaisuutta ja luotettavuutta RAI-osaamisen vahvistamisen kentällä. Opinnäytetyöprosessissa sekä aiempien tutkimusten pohjalta oli havaittavissa, että oppimisprosessi käyttöönoton aikana tapahtui nopealla aikataululla, eikä tiedon sisäistämistä välttämättä ehtinyt kaikilla osa-alueilla tapahtua. Tunnistettiin, että erityisesti RAI-tiedon hyödyntäminen ja käyttö asiakkaan hoito- ja palvelusuunnitelmassa on teema, jossa osaamisen vahvistamiseen tulee jatkossakin entistä enemmän kiinnittää huomiota. Toimintakyvyn mukaisten tavoitteiden asettaminen asiakkaan kanssa yhdessä sekä tavoitteiden saavuttamisen seuranta tulisi olla arviointiosaamiseen liittyvä taito, jota tulee myös korostaa koulutuksissa (Luosmala 2021, 55–56; Akbaba & Akbaba 2022, 39). Asiakkaan tavoitteellisen hoito- ja palvelusuunnitelman laatiminen yhdenmukaisesti, mutta yksilöllisesti ei Lapin alueella toteudu yhteisten struktuurien puutteiden vuoksi. Tämä on myös käyttöönoton aikana haastanut RAI-tiedon hyödyntämisen kouluttamista ja perehdyttämistä. RAI-osaaminen on prosessi, joka etenee vaiheittain. Oppimista RAI-käyttöönoton aikana on kuitenkin tapahtunut ja mikä tärkeintä osaamisen osa-alueiden tarpeet ja oppimistavat on tunnistettu.

Asiakkaan näkökulmasta RAI-käyttöönoton vaikutuksia on vielä vaikea todeta. Lisäksi arviointien luotettavuuden todentaminen käyttöön otossa jäi epäselväksi, onko osittain tavoitteellisemmat hoito- ja palvelusuunnitelmat tuottaneet asiakkaalle toivottua toimintakyvyn paranemista tai vastaavasti onko tavoitteita tukevalla hoitotyöllä saatu ylläpidettyä asiakkaan toimintakykyä. Työpajoissa ja kyselyssä olisimme voineet tarkastella ja kysyä henkilöstöltä tarkemmin, miten he tällä hetkellä varmistavat arviointien luotettavuutta tai miten he kokevat, että sitä parhaiten pystyy tekemään.

RAI-arviointivälineen käyttöönoton tarkoitus on nimenomaan ollut a) yhdenmukaistaa palveluiden tarpeiden arviointia sekä b) sitä kautta tunnistaa entistä paremmin yksilölliset tavoitteet ja tarpeet asiakkaan hoidossa. Tällä toiminnalla tavoitellaan myös hoidon ja toiminnan tarkoituksellisuutta ja merkityksellisyyttä niin asiakas- kuin palvelutuotannon tasolla. Näin ollen myös RAI-tiedon hyödyntämisestä voidaan puhua eri tasoilla: asiakastyössä ja toiminnan seurannan ja kehittämisen näkökulmasta. Orientoitumisella tavoiteltiin RAI-käyttöön sitouttamista infoilla ja tiedottamisella. Esihenkilön rooli on jo aiemmissa RAI-toimintaa tai käyttöönottoja koskevissa tutkimuksissa todettu poikkeuksetta vaikuttavan siihen, miten henkilöstö motivoituu, osallistuu ja innostuu RAI-välineen käytöstä. Osittain tässä onnistuttiinkin. Vaikea kuitenkin sanoa, mikä paikallisesti on voinut vaikuttaa siihen, ettei RAI-käyttöönotto ole kaikesta huolimatta jalkautunut niin vahvaksi osaksi toimintakäytänteitä, mihin sillä pyrittiin. Koska samoja haasteita muun muassa sitoutumiseen, motivoitumiseen sekä RAI-ymmärryksen luomiseen liittyen on tunnistettu jo vuosia useissa eri käyttöönotoissa, päädyimme kohdistamaan oman opinnäytetyömme tuotoksessa huomion erityisesti esihenkilön tukemiseen muutoksessa.

Koska opinnäytetyössämme saatua tietoa ei voida yleistää vähäisen osallistujamäärän vuoksi, jää pohdittavaksi, kuinka moni Lapin hyvinvointialueella ymmärtää oman henkilökohtaisen arviointiosaamisensa tärkeyden, eli sen mihin saatua tietoa käytetään. Jotta työntekijä motivoituu

käyttämään RAI-arviointia työvälineenään, tulee hänen ymmärtää henkilökohtainen hyöty oman työnsä näkyväksi tekemisessä, asiakas- ja omaisyhteistyön välineenä sekä hyöty asiakkaan toimintakyvyn arvioinnissa ja edistämisessä. Teorian ja tutkimustulosten pohjalta tulimme siihen johtopäätökseen, että osaamisen ja muutoksen johtamisen keinot ja erityisesti esihenkilön innostava tuki ovat keskeisiä asioita RAI-arviointivälineen käyttöönotossa ja RAI-tiedon ymmärtämisen edistämisessä.

8.1 Toimintatutkimuksellisen kehittämistyön prosessi

Laadullisen tutkimuksen eteneminen ei tapahdu Vilkan (2021) mukaan suoraviivaisesti vaihe vaiheelta, vaan siinä edetään syklisesti jatkuvan kriittisen havainnoinnin, reflektoinnin ja uudelleen suunnittelun kautta ymmärtäen jo saatua tietoa. Hermeneuttisessa prosessissa ymmärtämistä tapahtuu kehämäisesti lisääntyvänä ymmärtämisenä, kuten opinnäytetyössämme koordinoitihankkeen tutkimisen ja tutkimusaineiston keräämisen hankinta prosesseissa on tapahtunut. Analysoimme kriittisesti omia ennakkokäsityksiä tutkimuskohteesta lisätäksemme tutkimuksen rehabiliteettia. (Vilka 2021, 174, 177.)

Opinnäytetyössämme keskityimme RAI-käyttöönoton implementointihankkeen vaikutuksiin RAI-osaamisen kehittymisessä sekä RAI-arviointitiedon laadukkuuden varmistamiseen käyttöönottoon osallistuneissa kunnissa. Vaikka aineiston hankinnassa oli paljon haasteita, saimme kuitenkin arvokasta tietoa alueellisesta tilanteesta RAI-arvioinnin osaamisen suhteen mahdollisia jatkotyöstöä varten. Laadukkuuden näkökulma jäi kuitenkin suppeaksi. Opinnäytetyömme rakentui kolmesta eri kehittämisspiraalista (Kuvio 15)



Kuvio 15. Kehittämistyön mukailtu spiraalimalli (Toikko & Rantanen 2009, 67.)

Ensimmäisessä spiraalissa kuvasimme RAI-käyttöönotton implementoinnin vaiheet ja niiden toteutus vuosien 2021–2023 aikana havainnoiteineen, miten suunniteltu käyttöönotto oli käytännössä edennyt, mitä tietoja jo käyttöönoton aikana oli saatu sen toimimisesta ja käytännön haasteista sekä onnistumisesta. Toinen kehittäjästä on ollut toteuttamassa käyttöönottoa hanketyöntekijän roolissa ja ollut näin ollen jo käyttöönoton aikana havainnoimassa sekä pystynyt refleктоimaan ja arvioimaan implementoinnin vaikutuksia yhdessä verkostojen kanssa. Opinnäytetyön aloittamisen aikana käyttöönotto oli jo edennyt loppuun ja näin ollen pystyttiin lähtemään kuvaamaan jo toteutetun käyttöönoton onnistumista. Hankkeen aikana luotujen verkostojen kautta saatu arvokas palaute ja toiminnan edistymisen seuranta on pystytty huomioimaan tässä kokonaisuudessa hyvin, koska toinen opinnäytetyöntekijöistä oli mukana myös käyttöönotossa hanketyöntekijän roolissa. Kokonaisuudessaan saimme kattavan näkemyksen käyttöönoton aikana toteutuneista toimista sekä arviointia siitä, miten siinä on yleisesti onnistuttu suhteessa implementoinnin tavoitteisiin.

Toisessa kehittämistyön spiraalissa kuvasimme aineistonhankintamenetelmiä ja niiden tuloksia. Suunnittelimme ja toteutimme aineiston hankinnan Webropol-kyselyllä, työpajatoiminnalla sekä sähköpostikyselyllä. Kysymykset ja tehtävät pyrittiin rakentamaan niin, että saimme vastauksia tutkimuskysymyksiin, esimerkiksi siihen, mitä osaamista vahvistavia menetelmiä käyttöönoton implementoinnin aikana oli käytetty ja mikä niistä oli osallistujien kokemuksen mukaan parhaiten RAI-ymmärrystä lisäävä. Lisäksi selvitimme muun muassa, mikä hankkeeseen osallistuneiden henkilöiden motivaation taso oli ennen ja

jälkeen käyttöönoton perehdytyksien ja koulutusten, jotta saisimme vertailtua lähtötilannetta saavutettuun tilanteeseen. Tulokset eivät kuitenkaan ole yleistettävissä, koska vastauksia saatiin vähän suhteessa hankkeen kokonaisuuteen osallistuneiden määrään. Kaiken kaikkiaan saimme kuitenkin muista toteutetuista RAI-käyttöönotto tutkimustuloksista tukea omiin tulkintoihimme RAI-arviointivälineen käyttöönotto hankkeen positiivisista vaikutuksista osaamisen syntymiseen.

Aikaisempien RAI-käyttöönottojen tutkimusten ja muun taustateorian keruun lisäksi käytimme aineiston hankinnassa alun perin käyttöönottavien organisaatioiden työntekijöille suunnattua kyselyä. Testasimme kyselyn luottavuutta ja ymmärrettävyyttä yhdellä työntekijällä, jotta kysymyksien tai termien mahdollinen epäselvyys saataisiin oikaistua. Odotukset vastausmääristä olivat korkealla, koska käyttöönotossa on ollut mukana kahdeksan kunnan työntekijöitä ikääntyneiden palveluista ja verkostot olivat laajat. Vastauksia oli kuitenkin vaikea saada useista yhteydenotoista huolimatta, joten jouduimme laajentamaan vastaajaryhmää myös niille alueille, joilla arviointiväline oli ollut jo käytössä, mutta olivat osallistuneet käyttöönoton aikana toteutettuihin koulutuksiin ja verkostoihin. Tuloksienkin osalta pystyimme tarkastelemaan RAI-osaamista ja sen kehittymistä kokonaisuutena Lapin hyvinvointialueella, emmekä niin tarkasti pystyneet rajaamaan vastauksia ja tulkintoja pelkästään käyttöönottaviin organisaatioihin.

Monta eri aineistonkeruutapaa sisältävä aineistotriangulaatiomme eteni vaihe vaiheelta ja etenemiseen vaikutti saadun aineiston koko ja laatu. Koska Webropol-kyselyyn saimme vain yhdeksän vastaajaa, suunnittelimme työpajan toteutettavaksi niin, että lisäisimme mukaan keskusteluun samoja aiheita kuin kyselyssä oli ollut. Näin saimme laajennettua ja toisaalta tarkennettua ymmärrystä myös kyselyiden sisällöstä. Henkilökunnalle annettiin mahdollisuus vaikuttaa RAI-arviointiprosessin ja koulutusmenetelmien kehittämiseen työpajatoiminnassa, missä heidän kokemuksiaan kerättiin kehittämistyön tarpeisiin. Työpajassa toteutimme kolme eri tehtävää, jotka olivat RAI-arviointiprosessin siirtymäkartta ja käänteinen aivoriihi tehtävä sekä motivaatio -

tilanne kuvaus. Näiden tehtävien avulla ymmärsimme, millä tasolla RAI-arviointiprosessin ymmärtäminen ja toteuttaminen ovat osallistuneissa organisaatioissa suhteessa käyttöönoton aikana annettuihin ohjeisiin ja perehdytykseen.

Saimme kerättyä myös tietoa RAI-arviointikäytännön ongelmien syistä ja niihin sopivista ratkaisuksista sekä tietoa käyttöönoton aikana toteutettujen perehdytysten ja koulutusten vaikutuksesta RAI-motivaation muutokseen sekä osaamiseen. Emme kuitenkaan saaneet selville perimmäisiä juurisyitä ongelmien taustalla, koska niiden selville saamiseksi meidän olisi pitänyt käydä jokainen ongelma läpi erikseen lähtöpisteeseen saakka viiden “miksi”-kysymyksen kautta (Lean Enterprise Institute 2023). Koska työpajaan osallistui vain yhden alueen RAI-osaajia, päätimme toteuttaa lisäksi sähköpostikyselyn niille henkilöille, jotka olivat jääneet pois työpajasta ja tätä kautta edelleen laajentaa katsantokantaa. Näin saimme kattavamman aineiston, johon kuului myös jo pitempään RAI-arviointivälinettä käyttäviä organisaatioita. Kaiken kaikkiaan vastaaja- ja osallistujamäärät aineistonkeruussa jäi odotettua pienemmäksi ja jää pohdittavaksi, miksi ei vastattu. Toinen opinnäytetyöntekijöistä on tehnyt töitä käyttöönoton koordinoinnissa ja se voi vaikuttaa, ettei henkilöstö ole uskaltanut anonyymistikään tuoda asioita esille.

Kolmannessa kehittämisspiraalissa kuvataan koko opinnäytetyötämme: hankkeessa toteutetun RAI-käyttöönoton vaiheet, aineiston kerääminen ja analysointi ja RAI-koordinointioppaan tekeminen sekä opinnäytetyön kirjoittaminen.

Kokosimme henkilökunnan tuntemuksien ja aineistosta saadun tiedon pohjalta havaintoja muutosjohtamisen elinkaarta mukailevalle käyrälle. Vertailimme aineistoa muutosjohtamisen esihenkilön ohjeisiin, joissa kuvaillaan myös muutoksen mahdollisesti henkilökunnalle aiheuttamia tuntemuksia ja erilaisia muutoksen läpiviemisen tyylejä. Opinnäytetyömme tuloksena syntyneessä koordinointioppaassa käytimme hyväksi muutoksen johtamisen etenemisen kaarta, jotta esihenkilötasolla saataisiin huomioitua muutokseen ennakoivan

valmistautumisen tärkeys sekä siihen myönteinen asennoituminen koko työyhteisössä motivaatio ja erilaiset oppimistavat huomioiden. Kohdistimme opinnäytetyössämme realistisen arvioinnin avulla huomiomme RAI-käyttöönotton implementoinnin aikana todettuihin haasteisiin ja käytännön prosesseihin, jotta saimme aineistoa koordinointioppaan sisältöön.

Oli positiivista huomata, että osaamista ja RAI-ymmärrystä oli syntynyt ja että motivaatio tuntui olevan vastaajilla hyvällä tasolla. Tosin vastauksista kävi myös ilmi, että eri yksiköissä tarvittaisiin edelleen motivaatiota ja osaamista kehittävää tukea, jatkuvaa koulutusta sekä lisää kokemusta arviointivälineen käytöstä. Käyttöönotton aikana verkostoilta sekä opinnäytetyön tuloksiin peilaten kokonaisuudessaan käyttöönottoprosessin eri vaiheet synnyttivät siis toivottuja osaamisen vahvistamisen keinoja ja motivaatiota sekä tunnistettiin haasteet ja kehittämisen kohteet yhtenäisessä RAI-toiminnassa. Näitä tietoja hyödyntäen pystyimme kokoamaan koordinoinnin oppaaseen jatkuvaa RAI-toimintaa tukevaa sisältöä.

8.2 Jatkotutkimus ehdotus

Opinnäytetyössämme RAI-käyttöönotton vaikuttavuutta asiakkaiden hoidon toteutukseen tai sen seurantaan emme saaneet todennettua. Tämä siksin, että käyttöönotosta on vielä vähän aikaa ja kuten todettu, RAI-osaamisen kehittyminen on vielä kesken. Erityisesti korostuivat RAI-tiedon hyödyntämisen osaaminen ja sen näkyminen konkreettisesti asiakkaiden hoidossa.

Jatkotutkimusehdotuksena jäimme pohtimaan, olisiko seuraavaksi hyvä tutkia jatkuvan RAI-arviointitoiminnan vaikutuksia asiakasnäkökulmasta tarkemmin. Eli miten RAI-arviointitiedon hyödyntäminen osaamisen kehittämisen myötä näkyy asiakkaan palvelu- ja hoitosuunnitelmissa ja asiakkaan osallisuuden toteutumisessa sekä mitä vaikutuksia tai hyötyä asiakkaat ovat itselleen havainneet olevan arvioinnin tekemisestä? Tulisi tutkia toteutuuko vanhuspalvelulain sana eli ikäihmisten osallisuus sekä se tehdäänkö palvelu- ja

hoitosuunnitelmat toimintakykyä vastaavan tiedon perusteella. Jatkossa voisi selvittää palveluja hakevan tai saavan ikäihmisen katsantokanta, eli kuinka RAI-arviointi on näyttäytynyt heidän näkökulmastaan.

Kun jatkuvan RAI-käytön koordinointi vahvistuu ja juurtuu käytäntöön, myös esihenkilöiden kokemukset RAI-toiminnan johtamisesta yksikössä olisi mielenkiintoista selvittää. Erityisesti siinä vaiheessa, kun koko hyvinvointialueen organisoituminen on selkiytynyt ja esihenkilöiden rooli RAI-toiminnan mahdollistajana juurtunut käytäntöön.

8.3 Eettinen näkökulma ja luotettavuus

Tutkimusprosessi muistuttaa hermeneuttista kehää, jossa vähä vähältä siirrytään kohti totuutta (Kananen 2015, 139). Toimintatutkimuksellinen kehittämistoiminta näkyy opinnäytetyössämme, kun kuvaamme RAI-arviointivälineen käyttöönotto prosessia kokonaisuutena, sen koordinointia viiden spiraalivaiheen kautta. Voimme arvioida hankkeessa toteutettujen toimintojen mahdollisia vaikutuksia käyttöönottavissa kunnissa peilaten niitä omaan tutkimusaineistoon sekä olemassa olevaan teoriaan. Kuvasimme lisäksi aineiston hankintaprosessin omana spiraalimuotoisena etenemisenä tuotokseen saakka. Kehittämistoiminnan tutkiminen ja aineiston hankinnan toteuttaminen rintarinnan toteutuivat mielestämme hienosti. Opinnäytetyön lopussa kuvasimme hankkeen myös aineiston käsittely vaiheen. Tällä menetelmällä saimme asetettuihin tutkimuskysymyksiin vastauksia vaihe vaiheelta, joskin RAI-arviointien laadun ja -luotettavuuden osalta olisimme voineet tarkentaa joitakin kysymyksiä.

Koko prosessin ajan teimme itsereflektiota ja prosessin arviointia laadullisesti. Lopullisessa tutkimussuunnitelmassa kuvattiin selkeästi prosessin vaiheet ja niissä käytetyt eri menetelmät, jotta varmistuimme siitä, että menetelmiin liittyvät eettisyyteen ja luotettavuuteen liittyvät tekijät tuli spesifisti huomioitua.

Osallistujilta kerätty palaute tai erilaiset arviointimittarit lisäävät myös objektiivista arviointia ja näin myös tutkimustiedon luotettavuutta. Käytimme lähteenämme esimerkiksi käyttöönottohankkeen koordinoinnin verkostojen palauteaineistoa.

Molemmat hankkeen arvioijat tulevat tutkittavan organisaation sisältä ja näin ollen heillä on vahva rooli toiminnassa. Opinnäytetyössä on runsaasti omaa kokemuksellista tietoa. Tutkija voi kuitenkin toimia eri rooleissa tutkimuksen eri vaiheissa ja voi ratkaista ongelmia yhdessä tutkittavien kanssa riippuen myös aineiston analysoinnista ja siihen suhtautumisesta (Herr & Anderson 2005). Tutkimukseen osallistui sosiaali- ja terveydenhuollon alalta sekä esihenkilöitä että hoitajia.

Olemme perehtyneet opinnäytetyömme aiheesta aikaisemmin toteutettuihin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen. Omien tulkintojen tueksi kerätty dokumenttiaineistot ja havainnot vahvistavat tulkintojen luotettavuutta. Mitä useampi lähde tukee omaa näkemystä, sen luotettavampaa tulkintatieto on (Kananen 2015, 132).

Koska oma aineistomme oli suppea, peilasimme sitä olemassa olevaan teoriaan. Pyrimme opinnäytetyössämme siirtämään teoreettiset käsitteet empiiriselle tasolle, jolloin löysimme paljon vastaavuuksia omiin näkemyksiimme sekä tutkimusaineistoomme. Näin saimme nostettua aineistomme validiteettia. Ennen kuin aloitimme arviointien vertailut, tutustuimme tutkimuskohteeseen tarkasti. Meillä on jo aikaisempaa kokemusta tutkimusaiheesta, työkokemusta ja koulutusta RAI-arvioinneista. Huolehdimme kuitenkin, ettei oma mahdollinen asenteemme tutkimusaihetta kohtaan peilaudu tuloksiin.

Webropol-kyselyn luki etukäteen yksi osallistuja jja siihen tehtiin pari korjausta ymmärrettävyyden vuoksi. Sen jälkeen toivoimme, että vastaajamäärä kasvaisi yhtä hyväksi kuin osallistujamäärät olivat olleet verkostotapaamisissa. Koska vastaajamäärät jäivät vähäisiksi, päätimme toistaa kyselyn laajemmin, vaikka se

tarkoittaisi sitä, että vastaajina voisi olla muitakin kuin vasta hankkeen aikana RAI-arviointivälineen käyttöönottaneita henkilöitä. Emme pystyneet täysin vastaamaan siihen, miten pelkät käyttöönottavat organisaatiot ovat käyttöönoton kokeneet ja miten heidän osaamisensa on vahvistunut käyttöönoton myötä. Kuitenkin voimme todeta, että vaikka opinnäytetyömme kyselyihin ja työpajoihin osallistuneet olivat eri taustoista ja se osoittautui arvokkaaksi vertaiskehittämisen näkökulmasta. Lisäksi aiemmin jo RAI-arviointivälinettä käyttäneet organisaatiot osallistuivat käyttöönotonvaiheessa toteutettuihin koulutuksiin ja perehdytyksiin yhtä lailla käyttöönottavien kanssa. Heidän osallistumisensa kyselyyn oli myös siltä osin perusteltua. Kyselyyn ja työpajan sekä sähköpostikyselyn teemoihin saatiin vastauksia lopulta eri puolilta Lappia, joten saimme parannettua vastausten kattavuutta.

Käytimme tässä toimintatutkimukselliseen kehittämistyöhön soveltuvia aineistonhankintamenetelmiä. Työpajan toiminta oli symmetristä vuoropuhelua, kuuntelemista, yhdessä ajattelua ja ajatusten vaihtoa kaikkien kolmen tehtävän osalta. Osallistimme kaikkia osallistujia, jotta he saivat kertoa kokemuksensa käsiteltävästä asiasta. Koska tiedämme kuinka RAI-prosessin tulisi edetä, kysyimme välillä, kuinka jokin tietty vaihe heillä toteutetaan. Kaikki vastaukset kirjattiin Miro-etätyöpöydälle oikeaan etenemisvaiheeseen. Osallistujien ei tarvinnut pyytää puheenvuoroa, vaan he pystyivät kertomaan spontaanisti oman näkemyksensä. Yhdenvertaisuus tiedon tuotannossa nousi esille mielestämme selkeästi, vaikka paikalla oli eri asemassa olevia työntekijöitä. Mitään asiaa ei pidetty vääränä, vaan asiat kirjoitettiin ylös kerrotun mukaisesti. Toiminta oli vapautunutta ja helppoa, se koostui ilman paineita. Aineisto tallennettiin, mutta tallennetta ei lopulta tarvittu, koska kaikki tarpeellinen saatiin kirjattua Miro-etätyöpöydälle talteen teemoittelua varten.

Toteuttamamme sähköpostikysely jäi kertaluonteiseksi, eikä siihen tullut vastavuoroisuutta kuten työpajassa. Sähköpostikyselyn toteutuksen tekstuaalinen vuorovaikutustilanne ei toteutunut. Tieteellisen aineistonkeruumenetelmän kannalta on tärkeää luoda face-to-face tyyppinen haastattelutilanne myös sähköpostitse (Kananen 2015, 133). Vastaajien kanssa

on kuitenkin keskusteltu RAI-arviointia koskevista samoista asioista muissa yhteyksissä. Sähköpostikyselyn toteutuksen tekstuaalinen vuorovaikutustilanne ei toteutunut aivan niin kuin oli ajateltu. Suoria lainauksia tehtiin aineistosta nostoina sitaatteihin merkiten.

Aineiston tulkintojen kautta olemme päätyneet tuottamaan RAI-koordinoinnin oppaan, jossa nostetaan esille erilaisia oppimista edistäviä seikkoja koulutuksen eri vaiheissa tutkimustietoon perustuen. Oppaan pohjana toimii olemassa oleva RAI-perehdytyspolku, joka on tuotettu jo hankkeen aikana. Perehdytyspolkua on mukailtu saadun aineiston pohjalta. Opinnäytetyön tuotos RAI-koordinointiopas on mielestämme käyttökelpoinen muuallakin RAI-koulutuksen yhteydessä. Se tosin jää nähtäväksi, katsotaanko sen olevan yleishyödyllinen opas koko Lapin hyvinvointialueella.

Tutkimuksellisessa kehittämistyössä noudatimme hyvää tieteellistä käytäntöä Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2023) ohjeistusten mukaisesti. Avoimuus ja totuudenmukaisuus koko prosessin ajan tutkimukseen osallistuvien henkilöiden osalta ja heidän informoinnissaan varmistettiin ja dokumentoitiin. Tutkimukseen osallistujilta pyydettiin suostumus ja informoitiin myös tuotetun tiedon dokumentoinnista ja tietojen hävittämisestä. Eli aineisto hävitettiin tarpeettomana opinnäytetyön valmistuttua.

Opinnäytetyön yhteistyösopimuksella pyrimme estämään ristiriidat meitä sitovien tieteen pelisääntöjen ja toimeksiantajan toiveiden välillä. Tässä sopimuksessa sovimme pelisäännöistä toimeksiantajan kanssa, kuten aiheesta, kustannuksista, ohjauksesta, aineistosta ja sen käyttöoikeuksista, luottamuksellisesta tai salassa pidettävästä aineistosta, vastuista, kerätyn datan omistusoikeudesta ja säilytyksestä sekä henkilötietojen käsittelystä. Toteutimme opinnäytetyön niin, että pidimme tutkittavan luottamuksen yllä sekä tutkimusta, että opinnäytetyön tekijöinä meitä itseämme kohtaan. Noudatimme hyvän tieteellisen käytännön ohjeita.

Lähteet

- Akbaba, A., Akbaba, N. 2022. RAI-tiedon hyödyntäminen kotihoidon lähijohdossa. Lapin ammattikorkeakoulu. Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala Terveysalan johtaminen ja kehittäminen. Opinnäytetyö <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022053013140>. 25.11.2023.
- Anttila, P. 2007. Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö. Tampere: Juvanes Print.
- Blair, A., Brunton, B., Rook, M. 1999. Communication: Implementation of the Resident Assessment Instrument. The benefits of a structured communication plan. The SAGE Publications ISSN 0840-4704 Canadian College of Health Leaders. Healthcare Management Forum Volume 12, Issue 2, 54-56 [https://doi.org/10.1016/S0840-4704\(10\)60026-9](https://doi.org/10.1016/S0840-4704(10)60026-9). 10.11.2023.
- Boorsma, M., Langedijk, E., Frijters, D., Nijpels, G., Elfring, T. & van Hout, H. 2013. Implementation of geriatric assessment and decision support in residential care homes: facilitating and impeding factors during initial and maintenance phase. BMC Health Services Research 13(8) 1-9 <https://dx.doi.org/10.1186%2F1472-6963-13-8>.
- Brunton, B., Rook, M. 1999. Implementation of the Resident Assessment Instrument: Canadian Experience. SAGE Publications. ISSN0840-4704 The Canadian College of Health Leaders. Healthcare Management Forum Volume 12, Issue 2. 49-53 [https://doi.org/10.1016/S0840-4704\(10\)60025-7](https://doi.org/10.1016/S0840-4704(10)60025-7). 10.11.2023.
- Dahler-Larsen, P. 2005. Vaikuttavuuden arviointi, hyvät käytännöt. Menetelmä käsikirja. Stakes. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201204194271>. 30.4.2023.
- Dalbom, L., Tuominen, M. & Rautava, P. 2022. Implementointitutkimus sairaanhoitopiirin roolista kansallisen terveyden edistämisen ohjelman toimeen panijana: – maakunnan tasolla korostui toimenpiteiden käyttöönotto, ylläpitovaiheeseen asti ei päästy. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti, 59/3. 279–293. <https://journal.fi/sla/article/view/103114>. 25.4.2023.
- eKollega. 2023a. Tulevaisuuden sote-keskus -hanke. <https://ekollega.fi/tulevaisuuden-sote-keskus>. 5.10.2023.
- eKollega. 2023b. Posken esittely. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. <https://ekollega.fi/esittely> 6.5.2023.
- Elevator. 2022. Fasilitoinnin rautaisannos -valmennus. Elevator. Vain sisäiseen käyttöön. 5.9.2023.
- Garvin, D. 1993. Building a learning organization. Beyond high philosophy and grand themes lie the gritty details of practice. Harvard Business

- Review (July- August). <https://hbr.org/1993/07/building-a-learning-organization>. 14.10.2023.
- Goto, S. 2021. Motivation Mapping. Understanding the motivation. <https://openpracticelibrary.com/practice/motivation-mapping/>. 30.11.2023.
- Haavisto, M. 2019. RAI-arvioinnin hyödyntäminen sairaanhoitajan työssä kotihoidossa. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Vanhustyön YAMK koulutusohjelma. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201902031884>. 24.11.2023.
- Heikkilä, R. & Kakko, K. 2021. RAI-välineistön kansallistamisen toimeenpanon tuki. Teoksessa R. Heikkilä, M. Mäkelä, S. Havunlinna, P. Hietaharju, M. Lind, A. Noro (toim.). Valoisa tulevaisuus. RAI-vertailukehittäminen 20 vuotta Suomessa. THL-raportti 9/2021. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus, 88–100.
- Heliskoski, J., Humala, H., Kopola, R., Tonteri, A., Tykkyläinen, S. 2018. Vaikuttavuuden askelmerkit. Työkaluja ja esimerkkejä palveluntuottajille. Sitran selvityksiä 130. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2018/03/vaikuttavuuden-askelmerkit.pdf>. 18.2.2023.
- Herr, K. & Anderson, G. L. 2005. The Action Research Dissertation. A Guide for Students and Faculty. London: Sage <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/download/989/2150/0>. 7.5.2023.
- Innokylä. 2023. THL:n RAI-järjestelmän käyttöönottomalli palvelunjärjestäjälle tai palveluntuottajalle. <https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/thln-rai-jarjestelman-kayttoonottomalli-palvelunjarjestajalle-tai-palveluntuottajalle>. 15.4.2023.
- InterRAI. 2023. About us. Interrai. <https://interrai.org/about-interrai/>. 20.3.2023.
- Jylhä, T., Karne, J. 2023. RAI-käyttöönotto työntekijän näkökulmasta. Lapin ammattikorkeakoulu. Digiajan sosiaalipalveluiden kehittäminen. Opinnäytetyö. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202302092230>. 30.6.2023.
- Kakko, K. 2023. RAI-arviointitiedon laadun johtaminen. Toimintamalli lähijohtamisen tueksi. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Monialainen ja yhteensovittava johtaminen. Opinnäytetyö. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023052012293>. 3.12.2023
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitat opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja. Jyväskylä: Juvenes Print.
- Kaplan, K. 2016. Nilsen Norman –konserni. World Leaders in Research-Based User Experience. When and How to Create Customer Journey Maps. <https://www.nngroup.com/articles/customer-journey-mapping/>. 4.11.2023.

- Keskitalo, T. 2021. Osaamisen johtaminen videoluento esitys. YouTube-kanava. https://youtu.be/B11Rj_2zNsl?feature=shared. 12.11.2023.
- Kiviranta, R. 2010. Onnistu eri-ikäisten johtamisessa. Juva: Bookwell Oy.
- Kolb, D. 1984. *Experiential Learning. Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, N.J.: PrenticeHall.
- Kuntaliitto. 2020. Lain ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista (980/2012) muutokset 1.10.2020 alkaen. Yleiskirje 8/2020. <https://www.kuntaliitto.fi/yleiskirjeet/2020/lain-ikaantyneen-vaeston-toimintakyvyn-tukemisesta-seka-iakkaiden-sosiaali-ja>. 19.4.2023.
- Kuusela, J. 2015. Diplomityö, Projektiehdotusten vaikuttavuuden arvioinnin kehittäminen. Tampereen teknillinen yliopisto. Tietotekniikan diplomi-insinöörin tutkinto-ohjelma. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tty-201510011635>. 1.4.2023.
- Laakkonen, S. 2021. RAI-tiedon haltuun otto kotihoidossa. Teoksessa Heikkilä, R., Mäkelä, M., Havulinna, S., Hietaharju, P., Lind, M. & Noro, A. (toim) *Valoisa tulevaisuus RAI-vertailukehittäminen 20 vuotta Suomessa, Asiakaslähtöisyyden toteutuminen*, 65. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-737-1>. 25.11.2023.
- Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 980/2012.
- Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000.
- Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 612/2021.
- Laki sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta 741/2023.
- Lapin hyvinvointialue 2023. Tietoa meistä. <https://lapha.fi/tietoameista/hallinto>. 25.4.2023.
- Lapin luotsi. 2023. Lappi nyt – tilastoja ja tietoa Lapista. Väestön kehitys. <https://lapinluotsi.fi/lappi-nyt/vaesto/vaeston-kehitys/>. 1.12.2023.
- Lapin Tulevaisuuden sote-keskus -hanke. 2023. Hankkeen oma-arvioinnit ja verkostomateriaalit. Vain sisäiseen käyttöön. 2.9.2023.
- Lean Enterprise Institute. 2020–2023. 5 Whys. <https://www.lean.org/lexicon-terms/5-whys/>. 23.10.2023.
- Lewin, K. 1948. *Resolving Social Conflicts*. New York: Herper & Brothers.
- Luosmala, M. 2021. Tiedolla johtaminen RAI:n avulla kotihoidon ja asiakasohjauksen lähiesimiesten näkökulmasta. Tampereen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen. Opinnäytetyö. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021112521763>. 23.11.2023.
- Lukkarinen, H., Vaissi, E., Konttinen, L. 2017. Sote- tietopakettien laatu-, vaikuttavuus- ja uudistumiskyky mittarit- ehdotus.

<https://www.sitra.fi/julkaisut/ehdotus-sote-tietopakettien-laatu-vaikuttavuus-ja-uudistumiskyymittareista/>. 16.4.2023.

- Malmivaara, A. 2022. Vaikuttavuus sosiaali- ja terveydenhuollossa. Tallinna: Kustannus Oy.
- Mäkelä, M. 2021. Miten hyötyä RAI-tiedosta. Teoksessa Heikkilä, R., Mäkelä, M., Havunlinna, S., Hietaharju, P., Lind, M. & Noro, A. (toim.). Valoisa tulevaisuus. RAI-vertailukehittäminen 20 vuotta Suomessa. THL-raportti 9/2021. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 18. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-737-1>. 12.12.2023.
- Niiranen, V., Seppänen-Järvelä, R., Sinkkonen, M., Vartiainen, P. 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Hakapaino.
- Oikeusministeriö. 2023. Laatusuositus aktiivisen ja toimintakykyisen ikääntymisen ja kestävien palvelujen turvaamiseksi 2024–2027. <https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/Participation?proposalId=7858b727-c618-4231-885b-09a51801443c>. 3.12.2023.
- Pellosniemi, N. 2022. Kansallisen RAI-osaamisen varmistaminen. Tulevaisuuden sotekeskusohjelman iäkkäiden palveluiden kehittämisen aloitustilaisuus 15.6.2022. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. https://innokyla.fi/sites/default/files/2022-06/RAI-osaamisen%20varmistaminen_tulevaisuuden%20sote%2015.6.22.pdf. 3.12.2023.
- Pirinen, H. 2023. Esihenkilö muutoksen johtajana. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Morris, JN., Fries, B., Bernabei, R., Steel, K., Ikegami, N., Carpenter, I., Gilgen, R., DuPasquier, JN., Frijters, D., Henrard, JC., Hirdes, J., Belleville-Taylor, P., Berg, K., Björkgren, M., Gray, L., Hawes, C., Ljunggren, G., Nonemaker, S., Phillips, CD. & Zimmerman, D. Kotihoidon RAI (interRAI-HC) –arviointijärjestelmän arviointilomake ja käsikirja. Versio 9.1. Washington, DC: interRAI, 2009. Päivitetty 2021.
- Riekkola, M. 2018. RAI työväliseksi käyttöönottoprojekti kotihoidossa. Hämeen Ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutus. YAMK opinnäytetyö. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202002072139> 28.8.2023.
- Salminen, L., Suhonen, R., 2008. Oppiminen ja oppimismenetelmät ja niiden hyödyntäminen ammatillisen kehittymisen tukena – raportti täydennyskoulutuksesta ja sen mahdollisuuksista. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-784-469-7>. 23.4.2023.
- Seppänen-Järvelä, R. 2017. Monimuotoinen implementaatiotutkimus. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 2017/54. <https://doi.org/10.23990/sa.63655>. 14.4.2023.
- Sipilä, R., Mäntyranta, T., Mäkelä, M., Komulainen, J., Kaila, M. 2016. Implementointia suomeksi. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim 2016/132 (9) 850–855.

- Softia 2023. Mikä Miro on? <https://softia.fi/arvostelut/miro/#mika-miro-on>. 10.11.2023.
- Steves, E., 2021. CF. Career Foundry. What is empathy in desing thinking? A comprehensive guide. <https://careerfoundry.com/en/blog/ux-design/what-is-empathy-in-design-thinking/>. 5.11.2023.
- Stickdorn, M., Hormess, M., Lawrence, A., Schneider, J. 2023. This is service design doing. 05/ Research. Challenge your assumptions; understand people and context. Online companion. <https://www.thisisservicedesigndoing.com>. 2.4.2023.
- Sosiaali – ja terveystieteiden ministeriö. 2023. Iäkkäiden henkilöiden palveluiden laatu ja kehittäminen. <https://stm.fi/ikaantyneiden-palvelut/laatu-kehittaminen>. 7.5.2023.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2023a. Avo Hilmo: Säännöllisen kotihoidon asiakkaat https://sampo.thl.fi/pivot/prod/fi/avo/perus11/summary_kotih1101. 1.12.2023.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2023b. Ikäntyneiden tehostetun palveluasumisen asiakkaat 2022/12. Sotkanet.fi tilasto ja indikaattoripankki. <https://sotkanet.fi/sotkanet/fi/taulukko/?indicator=s3bPBQA=®ion=szYPAwA=&year=sy5ztjbS0zUEAA==&gender=t&abs=f&color=f&buildVersion=3.1.1&buildTimestamp=202309010633>. 15.11.2023.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2023c. Iäkkäiden säännöllisten palvelujen RAI-tietokanta. https://sampo.thl.fi/pivot/prod/fi/rai/first/fact_rai_first?row=area-670140&row=servicetype-81509&row=serviceprovider-198038&column=measure-81469&column=time-581093&fo=1. 15.11.2023.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2023d. Tietoa RAI-järjestelmästä. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://thl.fi/fi/web/ikaantyminen/palvelutarpeiden-arviointi-rai-jarjestelmalla/tietoa-rai-jarjestelmasta#RAI-jarjestelma-hyodyttaa>. 30.4.2023.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2023e. Palveluntarpeiden arviointi RAI-järjestelmällä. RAI-osaamisen tuki. <https://thl.fi/fi/web/ikaantyminen/palvelutarpeiden-arviointi-rai-jarjestelmalla> Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 1.5.2023.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2023f. RAI-välineistö. <https://thl.fi/fi/web/ikaantyminen/palvelutarpeiden-arviointi-rai-jarjestelmalla/tietoa-rai-jarjestelmasta/rai-valineisto>. 2.5.2023.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2023g. RAI-arviointijärjestelmän kansallisen käytön toimeenpanon tuki. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/rai-arviointivalineiston-kansallisen-kayton-toimeenpanon-tuki>. 2.12.2023.

- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023h. THL:n RAI-kouluttajakoulutus.
<https://thl.fi/fi/web/ikaantyminen/palvelutarpeiden-arviointi-rai-jarjestelmalla/rai-osaamisen-tuki/thl-n-rai-kouluttajakoulutus>.
2.12.2023.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023i. RAI-arviointi asiakastyössä. Viisi arviointiprosessin vaihetta. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
<https://thl.fi/fi/web/ikaantyminen/palvelutarpeiden-arviointi-rai-jarjestelmalla/rai-arviointi-asiakastyossa>. 19.11.2023.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämissprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Yliopistopaino Oy.
- Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus Lapissa. 2020. Kehittämisen tarpeet Lapissa. Työpaja 29.1.2020. Hankevalmistelu 2020.
<https://ekollega.fi/hankkeiden-valmistelu-2020>. 5.11.2023.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf. 20.11.2023.
- Työterveyslaitos 2023. Palvelujen koordinointi.
<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyokyvyn-tuki/palvelujen-koordinointi>.
29.4.2023.
- Vasalampi, K. 2022. Näin motivoit oppimaan.
- Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Unkari-Virtanen, L. Vyyhti 2023. Vyyhdin vaikuttavuustutkimus. Metropolia Ammattikorkeakoulun, Helka ry:n ja HUB Helsingin yhteistyöllä.
<http://vaikuttavuus.vyyhti.metropolia.fi/vyyhdin-vaikuttavuustutkimus/mika-on-vaikuttavuustutkimus/>. 3.5.2023.
- Ågren, J. 2013 RAI-järjestelmän käyttöönotto Länsi-Pohjan alueella. Julkaisussa Jumisko, E., Jänkälä, R., Piekkari, J. & M. Turulin (toim.) Hyviä vuosia Lapissa. Toimintamalleja ja työkaluja ikäihmisten elämänhallinnan ja hyvinvoinnin tukemiseen. Lapin yliopiston taiteiden tiedekunnan julkaisuja C 40–42.
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-5897-67-8>. 25.7.2023.



TIEDOTE OPINNÄYTETYÖN KYSELYSTÄ JA TYÖPAJASTA/HAASTATTELUSTA

RAI-OSAAMISEN JA TIEDON LUOTETTAVUUDEN VARMISTAMINEN

RAI-KÄYTTÖÖNOTTOMALLIN IMPLEMENTOINNIN VAIKUTTAVUUS LAPIN HYVINVOINTIALUEEN RAI-OSAAMISEEN.

Pyyntö osallistua sähköisesti toteutettavaan kyselyyn ja työpajaan

Sinua pyydetään mukaan opinnäytetyössä toteutettavaan webropol-kyselyyn sekä työpajaan/haastatteluun, jossa tutkitaan RAI-arviointivälineen käyttöönoton implementointihankkeen merkitystä ja vaikutusta RAI-osaamiseesi. Pyrimme arvioimaan, mitkä elementit käyttöönotossa vahvistivat RAI-osaamista ja mitä elementtejä olisi hyvä vielä kehittää. Käytämme hyväksemme aiempia RAI tutkimuksia ja keräämme tietoja sekä aiemmista käyttöönotoista, että Lapin hyvinvointialueen RAI-käyttöönoton implementointiin osallistuneiden kokemuksia käyttöönoton vaiheista ja niiden onnistumisesta. Toteutamme kyselyn sekä työpajoja/haastattelun tutkimuskysymysten selvittämiseksi. RAI-arviointiosaamisen arvioinnin yksi keskeinen mittari on myös arviointien laadun tarkastelu. Keräämme työntekijöiltä koko käyttöönoton vaiheita koskevia kokemustietoja sekä RAI-arviointiprosessia kuvaavia kokemuksia kyselylomakkeella ja verkossa tapahtuvassa työpajassa, joka tallennetaan.

Kyselyyn ja työpajaan/haastatteluun pyydetään osallistumaan ensisijaisesti kotihoidon ja asumispalvelun työntekijöitä, jotka ovat olleet mukana implementointihankkeen koordinoinnissa ja oman alueen RAI-käyttöönoton järjestelyissä sekä työntekijöitä, jotka ovat ottaneet RAI-arviointivälineen käyttöön implementointia toteuttaneissa kunnissa.

Tämän tiedotteen mukana tulee suostumusilmoitus, jonka allekirjoittaessasi suostut osallistumaan opinnäytetyötä koskevaan kyselyyn ja työpajaan/haastatteluun.

Tämä tiedote kuvaa opinnäytetyötä ja sinun osuuttasi siinä. Voit halutessasi esittää opinnäytetyön tekijöille kysymyksiä osallistumisestasi.

Vapaaehtoisuus

Kyselyyn ja työpajaan osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytymisellä ei ole mitään seuraamuksia sinulle. Voit keskeyttää kyselyn tai työpajan niin halutessasi syytä ilmoittamatta missä vaiheessa vain. Mikäli keskeytät, sinun antamaasi tietoa osallistumisesi keskeyttämiseen mennessä voidaan kuitenkin käyttää osana tutkimusaineistoa.

Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten RAI-käyttöönoton implementointi on vaikuttanut RAI-osaamiseen Lapin hyvinvointialueella. Tavoitteena on tuottaa tietoa - RAI-osaamisen vahvistamisen osalta RAI-koordinoinnin tueksi jatkuvassa käytössä. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää kehittäessä RAI-osaamista ja RAI-prosesseja sekä arviointien laadukkuutta.

Opinnäytetyön toteuttaja

Tämän opinnäytetyön tekijät ovat

Ringa Härkönen, sairaanhoitaja, terveydenhoitaja, ikäihmisten palveluiden suunnittelija (Karelia ammattikorkeakoulu) ja Virpi Sipola geronomi, ikäihmisten palveluohjaaja (Lapin ammattikorkeakoulu)

Liite 1

Opinnäytetyö tehdään sisäisenä Implementointihankkeen arviointitutkimuksena. Opinnäytetyön tekijät työskentelevät molemmat Lapin hyvinvointialueella. Tekijät ovat toimineet sekä RAI-kouluttajina että RAI-koordinaattorina.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Osallistujille lähetetään Webropol-kysely, jonka tarkoituksena on selvittää osallistuneiden henkilöiden osaaminen, roolit ja motivaatio ennen implementoinnin aloitusta sekä sen jälkeen. Vastausaikaa webropol-kyselyyn annetaan syyskuun 2023 loppuun saakka.

Työpajoissa selvitetään osallistujien kokemuksia ja havaintoja RAI-käyttöön otosta sekä RAI-osaamisen näkökulmasta selvitetään osallistujien ymmärrys RAI-arviointiprosessin vaikutuksesta käytännön työhön sekä asiakkaan hoidon suunnittelun kokonaisuuteen. RAI-arviointiprosessin hallinta on keskeinen osa RAI-osaamisen kokonaisuutta.

Teamsin välityksellä toteutettavassa pienryhmämuotoisessa työpajassa käytetään sähköisiä työskentelyalustoja ja työpajat fasilitoidaan opinnäytetyön tekijöiden toimesta. Työpaja on suunniteltu toteutettavaksi syys-lokakuun 2023 aikana. Työpaja toiminta tallennetaan. Kerätty aineisto tuhoetaan, kun materiaalia ei enää tarvita.

Kustannukset ja niiden korvaaminen

Haastatteluun osallistuminen ei maksa sinulle mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

Opinnäytetyön tuloksista tiedottaminen

Kysymyksessä on YAMK opinnäytetyö ja se julkaistaan Theseus-tietokannassa. Opinnäytetyön tekijät ovat valmiita kertomaan työn tuloksista myöhemmin toimeksiantajan kanssa sovittavana aikana, sovitussa foorumissa.

Lisätiedot

Pyydämme sinua tarvittaessa esittämään opinnäytetyön toteutukseen liittyviä kysymyksiä haastattelusta vastaavalle henkilölle.

Tutkijoiden yhteystiedot

Ringa Härkönen xxxxx

Virpi Sipola xxxx

Tutkimuksen toimeksiantaja: Tulevaisuuden sote-keskus -hanke, xxxxxxxx

Opinnäytetyön ohjaajat:

xxxxx

xxxxx

Opinnäytetyön tietosuojaseloste: Henkilötietojen käsittely tutkimuksessa

Tässä tutkimuksessa käsitellään Sinua koskevia henkilötietoja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön (EU:n yleinen tietosuoja-astus, 679/2016, ja voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö) mukaisesti. Seuraavassa kuvataan henkilötietojen käsittelyyn liittyvät asiat.

Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan tahoa, joka yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot.

Liite 1

Tässä tutkimuksessa henkilötietojen rekisterinpitäjä on Virpi Sipola sekä Ringa Härkönen

Voitte kysyä lisätietoja henkilötietojenne käsittelystä rekisteripitäjän yhteyshenkilöltä

Yhteyshenkilöt

Virpi Sipola xxxx

Ringa Härkönen xxxx

Tutkimuksessa teistä kerätään seuraavia henkilötietoja

Henkilötietojen käsittely on oikeutettua ainoastaan silloin, kun se on tutkimukselle välttämätöntä. Kerättävät henkilötiedot on minimoitava, niitä ei saa kerätä tarpeettomasti tai varmuuden vuoksi. Opinnäytetyön tekijöillä on osallistujien nimet ja sähköposti tiedossa, mutta heti kun opinnäytetyö on valmis, nimet sisältävä tiedosto tuhoetaan.

Sinulla ei ole sopimukseen tai lakisääteiseen tehtävään perustuvaa velvollisuutta toimittaa henkilötietoja. Osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietoja muista lähteistä.

Henkilötietojesi suojausperiaatteet

Suostumuslomake tallennetaan haastattelijan omaan tiedostoon ja opinnäytetyön valmistuttua tiedosto tuhoetaan. Opinnäytetyön tekijöiden lisäksi ei muilla henkilöllä ole pääsyä suostumuslomakkeen sisältävään tiedostoon. Tiedosto on suojattu käyttäjätunnuksella ja salasanalla. Tietokoneita, joissa suostumuslomakkeet sisältävät tiedostot sijaitsevat, säilytetään opinnäytetyön tekijöiden omilla koneilla ja eikä niihin ole kenelläkään toisella pääsyä. Valmis tallenne tiedosto siirretään kansioon, johon ei ole muilla kuin opinnäytetyön tekijöillä pääsyä. Tallenne tuhoetaan heti, kun sitä ei enää tarvita.

Henkilötietojesi käsittelyn tarkoitus

Henkilötietojesi käsittelyn tarkoitus on pitää nimilistaa työpajaan osallistuneista. Webropol-kyselyssä ei henkilötietoja käsitellä eikä kysytä.

Henkilötietojesi käsittelyperuste

Opinnäytetyössä henkilötietojen käsittelyperuste on suostumus. Opinnäytetyön valmistumisaika on viimeistään joulukuu 2023.

Mitä henkilötiedoillenne tapahtuu tutkimuksen päätyttyä?

Opinnäytetyön valmistuttua tiedosto, jossa nimilista sijaitsee, tuhoetaan. Se poistetaan pysyvästi opinnäytetyöntekijän tietokoneelta. Nimilistaa ei arkistoida eikä sitä säilytetä sen jälkeen.

Tietojen luovuttaminen tutkimusrekisteristä

Tietoja ei luovuteta kenellekään toiselle henkilölle tai taholle.

Rekisteröitynä sinulla on oikeus

Koska henkilötietojasi käsitellään tässä tutkimuksessa, niin olet rekisteröity tutkimuksen aikana muodostuvassa henkilörekisterissä. Rekisteröitynä sinulla on oikeus:

- saada informaatiota henkilötietojen käsittelystä
- tarkastaa itseäsi koskevat tiedot ja oikaista tietojasi
- poistaa tietosi (esim. jos perut antamasi suostumuksen)
- peruuttaa antamasi henkilötietojen käsittelyä koskeva suostumus

Liite 1

- rajoittaa tietojesi käsittelyä
- rekisterinpitäjän ilmoitusvelvollisuus henkilötietojen oikaisusta, poistosta tai käsittelyn rajoittamisesta
- siirtää tietosi järjestelmästä toiseen
- sallia automaattinen päätöksenteko nimenomaisella suostumuksellasi
- tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, jos katsot, että henkilötietojasi on käsitelty tietosuojalainsäädännön vastaisesti

Jos henkilötietojen käsittely tutkimuksessa ei edellytä rekisteröidyn tunnistamista ilman lisätietoja eikä rekisterinpitäjä pysty tunnistamaan rekisteröityä, niin oikeutta tietojen tarkastamiseen, oikaisuun, poistoon, käsittelyn rajoittamiseen, ilmoitusvelvollisuuteen ja siirtämiseen ei sovelleta.

Voit käyttää oikeuksiasi ottamalla yhteyttä rekisterinpitäjään. Tutkimuksessa kerättyjä henkilötietoja ei käytetä profilointiin tai automaattiseen päätöksentekoon.

Henkilötietojen käsittely aineistoa analysoitaessa ja tutkimuksen tuloksia raportoitaessa

Kyselyssä ja työpajassa saatua tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Opinnäytetyöhön kirjattavat mahdolliset suorat lainaukset raportoidaan niin, että niistä ei ole mahdollista tunnistaa yksittäistä osallistujaa. Työpaja toteutetaan teamsilla ja siinä opinnäytetyön tekijä voi seurata, kuka puhuu. Opinnäytetyön teon aikana tekijällä tiedossa ei ole muita henkilötietoja kuin nimi. Kyselyssä ja työpajassa saatua aineistoa säilytetään siihen saakka, kunnes opinnäytetyö on valmis. Sen jälkeen aineisto tuhotaan. Myös aineiston analyysivaiheesta syntynyt tiedosto tuhotaan. Tietokoneen roskakori tyhjennetään pysyvästi. Aineistoa ei käytetä myöhemmin missään muussa opinnäytetyössä.



Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Tutkimuksen nimi: RAI-osaamisen ja tiedon luotettavuuden varmistaminen – implementoinnin vaikuttavuus Lapin hyvinvointialueen RAI-osaamiseen

Tutkimuksen toteuttajat: Lapin ammattikorkeakoulu, Virpi Sipola, Karelia ammattikorkeakoulu, Ringa Härkönen, xxxxx

Minua (kirjoita nimesi tähän) _____ on pyydetty osallistumaan yllämainittuun tutkimukseen, jonka tarkoituksena on selvittää, miten RAI-käyttöönoton implementointi on vaikuttanut RAI-osaamiseen Lapin hyvinvointialueella. Tavoitteena on tuottaa tietoa RAI-osaamisen vahvistamisen osalta RAI-koordinoinnin tueksi jatkuvassa käytössä.

Olen saanut tutkimustiedotteen ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimuksen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot tutkimukseen mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua tutkimukseen liittyvään tietosuojaselosteeseen.

Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan suostumukseni, minusta keskeyttämiseen ja suostumukseni peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.

Jos tutkimukseen liittyvien henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus, vahvistan allekirjoituksellani suostumukseni myös henkilötietojeni käsittelyyn. Minulla on oikeus peruuttaa suostumukseni tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.

Allekirjoitus: _____

Nimenselvennys: _____

Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus lähetetään haastateltavan esihenkilön kautta suojatulla sähköpostilla opinnäytetyön tekijälle. Opinnäytetyön tekijä tallentaa sähköiset suostumuslomakkeet omaan tiedostoon ja tuhoaa tiedoston opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Tutkimustiedotelomake jää haastateltavalle itselleen.



**Tämä on opinnäytetyökysely koskien RAI-käyttöönoton implementointihanketta Lapin hyvinvointialueella. Kysely on suunnattu niiden toimintayksiköiden henkilöstölle, jotka ovat olleet mukana THL:n ja Tulevaisuuden sote-keskus -hankkeen koordinoimassa RAI-arviointivälineen käyttöönotossa.
Vastaathan viimeistään 10.10.2023**

1. Tämä kysely toteutetaan osana YAMK opinnäytetyötä. Olen saanut tutkimustiedotteen ja ymmärtänyt sen. Olen saanut tiedot tutkimukseen mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua tutkimukseen liittyvään tietosuojaselosteeseen.

Suostun kyselyn vastausten käyttämisen osana YAMK opinnäytetyötä

2. Millä palvelualueella työskentelet?

- Pohjoinen (Utsjoki, Inari, Enontekiö, Muonio, Kittilä, Kolari ja Pello)
- Itäinen (Sodankylä, Savukoski, Pelkosenniemi, Kemijärvi ja Salla)
- Kaakkoinen (Rovaniemi, Ranua ja Posio)
- Lounainen (Ylitornio, Tornio, Tervola, Keminmaa, Kemi ja Simo)

Lähtötilanne ennen Lapin RAI-käyttöönottoa

3. Mikä oli työnkuvasi ennen RAI-järjestelmän käyttöönottoa (valitse eniten omaa työnkuvaa kuvaava vaihtoehto)

- Lähihoitaja
- Perushoitaja
- Sairaanhoidtaja/Terveystenhoitaja
- Fysioterapeutti
- Lähiesihenkilö/palveluvastaava
- Joku muu, mikä

4. Arvioi omaa RAI-osaamista/-tietämystä ennen RAI käyttöönottoa

- En ollut koskaan kuullutkaan
- Olin kuullut, mutta en käyttänyt
- Olin käyttänyt jo ennen Lapin käyttöönottoa: missä roolissa

5. Aiemmat (mitkä tahansa) RAI-koulutukset tai perehdytykset ennen RAI-käyttöönottoa

- En ole käynyt aiemmin mitään RAI-koulutuksia tai perehdytyksiä

Olin käynyt RAI-koulutuksen tai perehdytyksen, mutta en ollut käyttänyt RAI-järjestelmää. Kirjaa mitä koulutuksia

- Olin käynyt RAI-koulutuksia tai perehdytyksiä ja käyttänyt RAI-järjestelmää aiemmin, kirjaa mitä koulutuksia:

- En ollut käynyt RAI-koulutuksia tai perehdytyksiä, mutta olin käyttänyt RAI-järjestelmää

6. Millaiseksi koit omat henkilökohtaiset RAI-järjestelmän käyttöönoton motivaatiosi? Kuvaa vapaasti omaa motivaatiota ja sitä, mikä siihen mielestäsi vaikuttaa? Esimerkiksi: onko ollut halu kehittää omaa työnkuva, minkälainen on suhtautumisesi uusien toimintatapojen kehittämiseen, minkälaiset ovat tietotekniset taitosi jne.

RAI-käyttöönoton aikana

6. Millaiseksi koit omat henkilökohtaiset RAI-järjestelmän käyttöönoton motivaatiosi? Kuvaa vapaasti omaa motivaatiota ja sitä, mikä siihen mielestäsi vaikuttaa? Esimerkiksi: onko ollut halu kehittää omaa työnkuvaa, minkälainen on suhtautumisesi uusien toimintatapojen kehittämiseen, minkälaiset ovat tietotekniset taitosi jne.

RAI-käyttöönoton aikana

7. Miksi osallistuit RAI-käyttöönottoon?

- Minut määrättiin
- Minulta kysyttiin ja ilmoittauduin omasta toiveesta
- Muu, mikä:

8. Mikä on sinun roolisi suhteessa RAI:hin tällä hetkellä? Voit valita useamman vaihtoehdon

- RAI-koordinaattori
- RAI-vastaava
- Omahoitaja
- RAI-kouluttaja
- Muu, mikä:

Liite 3

9. Missä seuraavista RAI-koulutuskokonaisuuksista tai verkostoista olet ollut mukana tai suorittanut? Arvioi kaikkien niiden koulutusten osalta joihin olet osallistunut. Mikäli et ole osallistunut kyseiseen koulutukseen jätä se kohta vastaamatta. Arvioi kyseisten koulutusten hyödyt omalle RAI-osaamiselle asteikolla 1-5. Mikäli olit itse kouluttamassa, jätä se kokonaisuus vastaamatta

	Arvioi hyöty oppimiseesi asteikolla 1-5				
	1 En osaa sanoa	2 Ei mitään hyötyä	3 Vähän hyötyä	4 Melko paljon hyötyä	5 Todella paljon hyötyä
THL-verkkokoulut (RAI-arviointi ja RAI-välineistö)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RAI-kouluttajan pitämä koulutus yksikössä (Teams tai live)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gerofuturen pitämä RAI-tiedon hyödyntämisen koulutuskokonaisuus (yksi tai useampi koulutuspäivä)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ohjelmiston käyttöopastus (RAIsoft:n pitämä)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RAI-kouluttajakoulutus (THL:n pitämä)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lapin alueellinen RAI-vertaillutiedon hyödyntäminen lähijohtamisessa koulutus (THL + hankkeen pitämä)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RAI-koordinaattoreiden ja nimettyjen vastaavien verkosto (koko Lapin alueen, Tulevaisuuden sote-keskus - hankkeen ylläpitämä)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RAI-osaamisen verkosto (koko Lapin alueen, Tulevaisuuden sote-keskus - hankkeen ylläpitämä)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Mikä oli mielestäsi sinulle paras oppimismenetelmä. Voit valita useamman.

- THL-verkkokoulutukset/itsenäinen opiskelu
- Live-koulutukset verkossa (mm. gerofuturen koulutus)
- Hybridi-koulutus eli live-koulutus jossa yhdistetty etä ja live (mm. RAI-kouluttajien pitämä peruskoulutus)
- Liveopetus läsnäolona
- Rinnalla oppiminen/kädestä pitäen (RAI-vastaavan tai työkaverin antama opastus mihin tahansa RAI-asiaan)
- Muu kirjallisen materiaalin itsenäinen läpikäynti (mm. RAI-käsikirja ja RAI-mittarikäsikirjat)
- Jään kalpaamaan myös muunlaista opetusmenetelmää, mitä:

11. Auttoiko joku tietty koulutus, koulutuksen osa tai materiaali parhaiten sisäistämään RAI-arvioinnin logiikan ja arviointikysymysten tarkoituksen asiakkaan hoidon suunnittelussa?

- Kyllä: mikä
- Ei

Liite 3

12. Mitkä seuraavista osa-alueista koet osaavasi/hallitsevasi RAI-käyttöönoton eri vaiheiden jälkeen?

	Kyllä	Ei	Osittain
Organisoituminen: Tiedän ja tunnen oman RAI-vastuuni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisoituminen: Tiedän oman organisaationi RAI-koordinaattorin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Orientoituminen: Olen tietoinen RAI-välineen tuomasta hyödystä omalle työlle ja tiedän RAI-osaamiseen liittyvät edellytykset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RAI-osaamisen varmistaminen: Käymieni koulutusten pohjalta ymmärrän omasta mielestäni mistä luotettava RAI-arviointitieto koostuu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RAI-osaamisen varmistaminen: Olen saanut nykyiseen RAI-rooliin mielestäni riittävän perehdytyksen ja saan siihen tukea	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RAI-arviointi ja arviointitiedon käyttö: Osaan mielestäni soveltaa saamaani RAI-tietoa riittävästi asiakkaan yksilöllisen hoito- ja palvelusuunnitelman laatimisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RAI-arviointi ja arviointitiedon käyttö: Hallitsen yksikköni RAI-arviointiprosessin ja osaan sen pohjalta lähteä toteuttamaan RAI-arviointia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RAI-arviointi ja arviointitiedon käyttö: Tiedän, mihin RAI-arviointitietoa käytetään hyväksi omassa organisaatiossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RAI-vertailutiedon käyttö: Ymmärrän omasta mielestäni miten voin käyttää RAI-vertailutietoa hyväksi yksiköiden välisessä vertailussa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Yleinen palaute RAI-käyttöönoton vaiheista ja kokonaisuuden järjestämisestä

14. Olen halukas osallistumaan myöhemmin järjestettävään opinnäytetyötä koskevaan työpajaan (aika ilmoitetaan myöhemmin)

- Kyllä
 En
 Riippuu ajasta

15. Yhteystiedot työpajaan osallistuvilta

Lähetä

Liite 4

Sähköposti kysymykset:

1. Kun RAI-arviointi on tehty ja RAI-tulokset ovat saatavilla, niin saako asiakas tällä hetkellä mielestäsi RAI-arviointitulosten pohjalta suunniteltua hoitoa (eli oikea-aikaista ja asiakkaan voimavarat huomioivaa)
 - Kyllä/ei/En osaa sanoa.
 - Kirjaa myös vapaamuotoisesti miten se näkyy hoitosuunnitelmissa
2. Mikä näkemys sinulla on tällä hetkellä arviointien laadusta eli siitä kuinka todenmukaisia arvioinnit ovat (kuvaavatko arvioinnit sinun mielestäsi asiakkaan todellista toimintakykyä)?
 - Kyllä/Ei/Osittain
 - Kirjaa myös vapaamuotoisesti
3. Kuvaa lyhyesti miten uuden työntekijän RAI-perehdytys tapahtuu tällä hetkellä yksikössäsi
 - Vapaa teksti
4. Kuvaa lyhyesti yksikkösi RAI-polku/RAI-arviointiprosessi
 - Kuvaa vapaasti ja lyhyesti alla olevien arviointiprosessin vaiheiden kautta mahdolliset haasteet ja onnistumiset (mikä toimii/mikä ei toimi)
 - a. Arviointia ennen tapahtuva toiminta
 - b. Arvioinnin aikana
 - c. Arvioinnin jälkeen: tiedon analysointi ja tulkinta
 - d. Asiakassuunnitelman/hoito- ja palvelusuunnitelman teko
 - e. Hoidon toteutus ja seuranta ajanjakso ennen seuraavaa arviointia

Liite 5

Työpajan RUNKO ja AIKATAULU

Aika 11.10.2023 klo 13–16

Paikka Teams

Työpajan TAVOITTEET:

1. Tavoitteena luoda kuva työntekijöiden kokemuksista RAI-arviointiprosessista omassa yksikössä
2. Tavoitteena tunnistaa haasteet ja löytää ratkaisut prosessin sujuvoittamiseksi
3. Tavoitteena kuulla RAI-käyttöönottomallista nousseet oppimiskokemukset

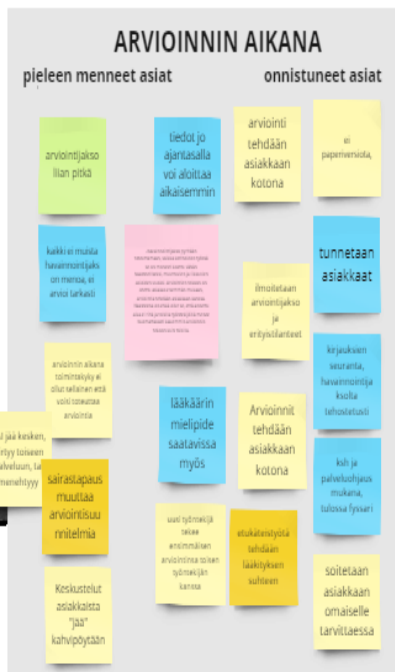
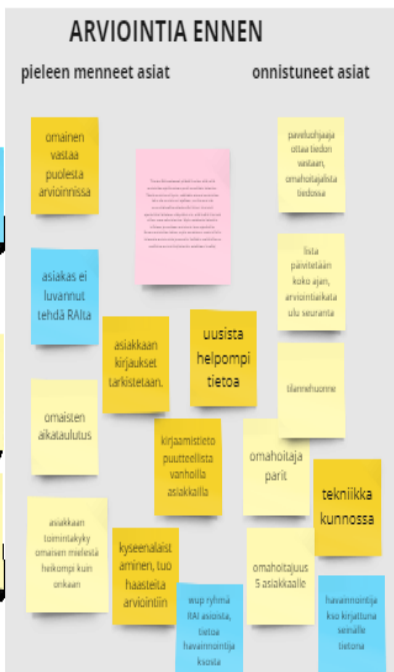
	Suunnitelma
13:00	<u>Aloittaminen</u>
13-13:10	Työpajan tavoitteet ja läpikäynti sekä säännöt
13:10-13:20	<u>Ymmärryksen luominen:</u> <ul style="list-style-type: none">• RAI-arviointiprosessin kuvaus, ohjeistetaan toiminta.• Käydään lyhyesti läpi kaikki 3 eri osiota
13:20-14:30	<u>Vaihtoehtojen tarkastelu:</u> Tehtävä 1, menetelmänä asiakassiirtymäkarta (mukailtu): Kuvaa RAI-arviointiprosessi omasta näkökulmasta yksikössäsi <ul style="list-style-type: none">• RAI-arviointiprosessin viisi vaihetta, jokainen kuvaa post-it lapuille jokaisesta kohdasta onnistuneet ja pieleen menneet asiat <u>Sopiminen:</u> <ul style="list-style-type: none">• Äänestetään, mikä tai mitkä haaste on omasta mielestäsi sellainen, minkä ratkaiseminen auttaa toteuttamaan arviointiprosessin vaihetta paremmin ja tehokkaammin? (Tehtävään 2. siirtyminen)
14:30–14:45	Tauko
14:45-15:20	<u>Vaihtoehtojen tarkastelu:</u> Tehtävä 2, menetelmänä käänteinen aivoriihi: kuvaa ja tunnista haasteet ja mahdolliset ongelmat, mitkä voi mennä pieleen ja etsitään niihin ratkaisut ja miten vältetään niitä menemästä pieleen <ul style="list-style-type: none">• Jokainen kertoo tehtävässä 1. valittuihin haasteisiin tai ongelmiin ratkaisuja sekä pohtii, mitä muuta voi vielä mennä pieleen ja miten ne estetään <u>Sopiminen:</u> <ul style="list-style-type: none">• Kootaan yhdessä kuvatut ja todetut havainnot, jotka huomioidaan RAI-koordinoinnissa ja perehdytyksessä jatkuvassa RAI-käytössä.
15:20–15:35	<u>Arviointi:</u> Tehtävä 3, menetelmänä empatia/motivaatiokartta: kuvaa omia tunteita ja motivaatio ennen RAI-käyttöönoton aikana toteutettuja perehdytyksiä ja osaamisen vahvistamisen koulutuksia ja kuvaa tunteita ja motivaatiota käyttöönoton jälkeen <ul style="list-style-type: none">• Jokainen kuvaa hymiöillä valmiiseen fiilispohjaan, mitkä fiilikset olivat ennen ja jälkeen. Voi kirjata myös oman fiiliksen, jos sopivaa ei ole
15:35-16:00	<u>Päätös ja avointa keskustelua</u> <ul style="list-style-type: none">• Vetäjät esittävät tarvittaessa vielä lisäkysymyksiä aiemman kyselyn ja työpajan aikana nousseiden pohdintojen pohjalta, jotta saadaan avoimen keskustelun ja havainnoinnin kautta vielä lisätietoja

RAI ARVIOINTI PROSESSI SINUN KOKEMUKSESI MUKAAN OMASSA ORGANISAATIOSSASI

TIEDON KERUU JA HARVAINNOINTI

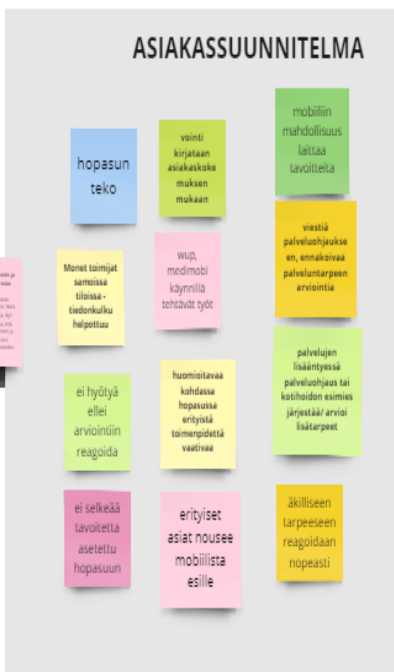
ARVIOINNIN TOTEUTUS JA KIRJAAMINEN

TARPEIDEN TUNNISTAMINEN



ARVIOINTITIEDONKÄYTTÖ

HOIDON TOTEUTUS JA SEURANTA



Hoidon toteutus ja seuranta ajanjako ennen seuraavaa arviointia
Oletus on, että tässä ei RAI:ta hyödynnetä mitenkään.

HAASTE JOHON TOIVOTAAN RATKAISUA

TYÖPAJAN TUOTTAMA RATKAISU



Mikä kuvaa parhaiten asennettasi RAI arviointien tekemiseen?

Ennen RAI-käyttöönotto koulutuksia?



Tällä hetkellä?



innokas, positiivinen	  
ihastunut työn kehittämiseen	  
pitää tästä työvälineestä	 
tuntee osaavansa	 
luottavainen, hyvä tästä tulee	  
neutraali, ei mitään odotuksia	
ei tee mielellään	
jännittää koko tehtävä	 
epävarma	  
arka, pelokas	
arviointi ei onnistu vielä	

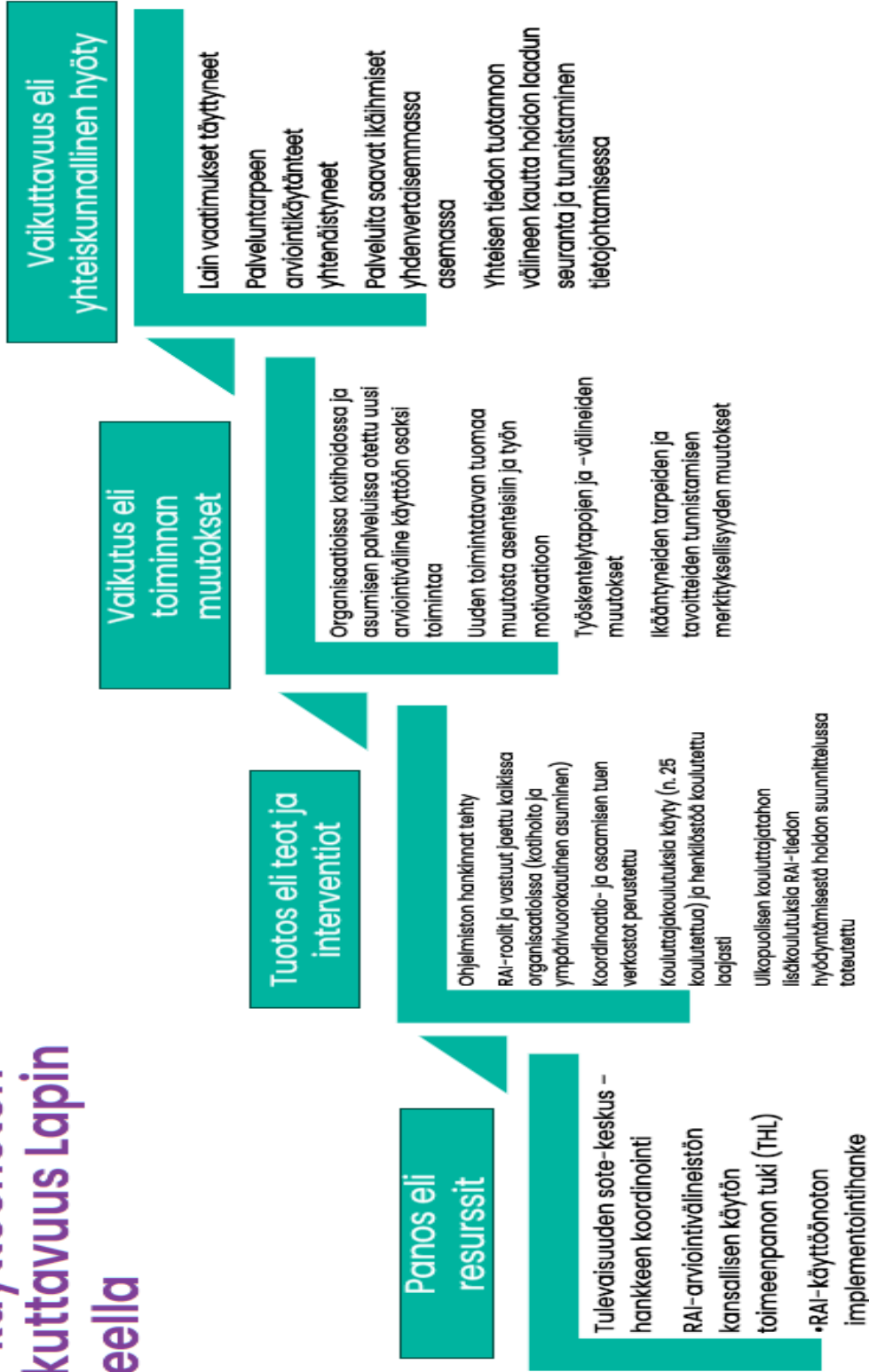
Työpajaan osallistuneet vastaajat kertoivat omasta alku asennoitumisestaan RAI arviointivälineen käyttöönottoon: innostunut/positiivinen, ihastunut työn kehittämiseen, jännitti koko tehtävää, oli epävarma.

Samat vastaajat kertoivat nykyisestä asennoitumisestaan koulutuksien jälkeen: innokas positiivinen, ihastunut työn kehittämiseen, pitää uudesta työvälineestä, tuntee osaavansa, luottavainen "hyvä tästä tulee"

Jotain muuta?

miro

RAI-käyttöönoton vaikuttavuus Lapin alueella



Kuva: RAI-käyttöönoton vaikuttavuusketju mukailtu IOOI-menetelmästä, eli Sitran vaikuttavuusketjusta

OPAS RAI- KOORDINOINNIN TUEKSI

Tämä opas on tarkoitettu RAI-koordinaattoreille ja heidän kanssa yhteistyössä toimiville ikääntyneiden palveluiden organisaatioiden esihenkilöille jatkuvan RAI-toiminnan tukemiseksi ja ylläpitämiseksi Lapin hyvinvointialueella

Opaskokonaisuus on tuotettu osana YAMK opinnäytetyötä ja oppaassa on myös sisältöä, joka on tuotettu Lapin tulevaisuuden sote-keskus -hankkeen aikana laadittuja toimintamalleja mukaillen

Oppaan sisällön tavoitteena on RAI-käyttöönoton jälkeisen RAI-toiminnan ylläpito ja juurruttaminen sekä RAI-osaamisen vahvistamisen tuki. Tavoitteena on yhdenmukaisen RAI-toiminnan varmistaminen koko Lapin hyvinvointialueella

TIEKARTTA ESIHENKILÖLLE YKSIKÖN RAI-TOIMINNAN TUKEMISEKSI



WELCOME



1 UUDEN TYÖNTEKIJÄ VASTAANOTTAMINEN YKSIKÖSSÄ

- Kerro RAI-toiminnasta ja RAI-rooleista, nimeä sparrauspari
- Käy läpi perehdytyspolku ja anna perehdytyskortti
- Varmista työntekijän velvollisuus RAI-toimintaan liittyen
- Varmista, että työtilat ja -aika on varattu perehdytyksen aloittamiseksi (itsenäinen materiaali)

Rinnalla oppiminen

You are doing GREAT!



Yhteinen ymmärrys RAI-toiminnasta

Itsenäinen opiskelu



2 ERILAISTEN OPPIJOIDEN HUOMIOIMINEN

- Tunnista ja huomioi erilaiset oppijat
 - Epävarmat
 - Vastarannan kiiskit
 - Kieltäytyvät
 - Positiiviset
 - Novisiit



Verkko-koulut

Lähiopetus



RAI-työkalut haltuun

Koulutusten yhdenmukaisuus

Palautteen tärkeys

3 HAASTEIDEN HUOMIOIMINEN YKSIKÖN RAI-ARVIOINTIPROSESSISSA

- Perehdy oman yksikön RAI-arviointiprosessiin
- Huomioi mahdolliset toimintakäytänteiden muutokset ja niiden suunnittelu myös RAI-arviointitoiminnassa
- Huolehdi RAI-ajasta
- Vahvista ymmärrystä, että asiakkaan/asukkaan osallisuus tulee huomioida

It Gets Better

RAI tieto käyttöön



Jatkuva osaamisen seuranta

Osaamisen tukeminen



4 RAI-ARVIOINTITOIMINNAN LAADUN VARMISTAMINEN

- Huolehdi asiakkaan oikeuksien ja velvollisuuksien toteutumisesta
- Vahvista yhteisten toimintatapojen toteutumista
- Varmista, että hoito- ja palvelusuunnitelma vastaa asiakkaan tarpeita

TARKEMMAT OHJEET

1

UUDEN TYÖNTEKIJÄ VASTAANOTTAMINEN YKSIKÖSSÄ

Eri RAI-roolit kuvataan, jos yksikössä omahoitajuus -malli, niin kerrotaan myös omahoitajan RAI-rooli. Nimitetään RAI-sparrauspari, joka on jo kokeneempi RAI-käyttäjä (yleensä RAI-vastaava)(liite: RAI-roolit ja vastuut Lapin hyvinvointialueella)

Käy läpi perehdytyspolun ja antaa perehdytyskortin. Kertoo, että perehtyminen tapahtuu vaiheittain, yksi asia kerrallaan. Varmistaa työntekijän omat valmiudet ja motivaation sekä odotukset.

Varmistaa, että työntekijä on tietoinen velvollisuuksista osallistua lakisääteisiin tehtäviin ja niiden toteuttamiseen. RAI on kaikkien työntekijöiden asia.

Kertoo ja varmistaa, että työntekijä ymmärtää RAI-toiminnan hyödyt omalle työlleen sekä asiakkaalle

Esihenkilö varaa mahdollisimman pian työntekijälle ajan ja varmistaa rauhalliset työtilat itsenäisen RAI-materiaalin opiskeluun perehdytyspolun mukaisesti

2

ERILAISTEN OPPIJOIDEN HUOMIOIMINEN

Turvallisuus ja rakennehaluinen sekä epävarma henkilö

haluaa keskustelua aiheesta ja varmistusta siitä, onko oppinut oikein - jämäptiä ohjeistusta tarvitsevat, pientenkin onnistumisten huomioiminen itseluottamuksen vahvistamiseksi, arvostuksen tunteen luominen

Vastarannan kiiskit - katkaistaan negatiivinen kierre luomalla turvallinen ja tiedostava ilmapiiri.

Poistetaan väärä tieto ja luodaan yhteinen ymmärrys RAI-toiminnasta keskustelun kautta. Palataa tarvittaessa taaksepäin ja kirkastetaan tavoitteita - Miksi RAI-arviointeja tehdään meillä.

Kieltäytyjät - "näin on tehty aina" - Esihenkilön valmentava ote, avoimuus ja kuulluksi tulemisen tunteen vahvistaminen

Positiivinen henkilö - esihenkilö vahvistaa positiivista asennetta ja hyödyntää motivaattorina luomassa positiivista RAI-ilmapiiriä yksikössä

Noviisi - uudessa mukana, työelämän alussa olevat. Tarvii apua kokeneilta konkareilta - tuen ja rinnallakulun varmistaminen

3

HAASTEIDEN HUOMIOIMINEN YKSIKÖN RAI-ARVIOINTIPROSESSISSA

Tunnistetaan, että RAI-arviointiprosessi on osa toimintaa ja toimintakäytänteitä - sovittujen toimintatapojen tulee tukea RAI-arviointiprosessin toteuttamista ja esihenkilön varmistaa, että niitä noudatetaan

Esihenkilö varmistaa AINA viimekädessä sen, että RAI-arvioinnit tulee tehtyä yksikössä ajantasaisesti - varmistaa RAI-arvioinnin tekemiselle suunnitellun ajan ja resurssin. (Huomioi havainnointijakson merkitys arvioinnin ajankohdalle)

Osallisuuden merkityksen korostaminen RAI-arviointiprosessissa - varmistetaan, että arviointi toteutetaan yhdessä asiakasta/asukasta kuunnellen ja havainnoiden ja että omaiset on huomioitu (työvälineet ja yhteydenpitovälineet kunnossa ja tiedossa)

4

RAI-ARVIOINTITOIMINNAN LAADUN VARMISTAMINEN

Asiakkaan/asukkaan oikeudet ja velvollisuudet - esihenkilön tehtävän on varmistaa, että asiakkaan osallistuminen oman hoidon suunnitteluun toteutuu parhaalla mahdollisella tavalla - lähtökohta on, että asiakas/asukas osallistuu aina RAI-arviointiinsa ja oman hoidon suunnitteluun

Yhteiset toimintatavat ja -periaatteet - kaikki sitoutuu. RAI-arviointiprosessi kokonaisuudessaan on koko työyhteisön vastuu. Esihenkilö tukee ja varmistaa, että sovitusta toimintatavoista ja -periaatteista pidetään kiinni

RAI-tiedon hyödyntämisen merkityksen korostaminen asiakkaan hoidon suunnittelussa - RAI ei ole vain lomake, jota täytetään, vaan tietoa tulee käyttää hoidon tarpeiden määrittelyssä. Hoito- ja palvelusuunnitelmien sisältö tulee kuvata asiakkaan/asukkaan **hoidon tarpeita ja tavoitteita** oikea-aikaisesti ja todenmukaisesti - esihenkilön tulee ohjata tarvittaessa lisäperehdytyksen pariin. Asiakkaalla/asukkaalla tulee olla AINA määritelty hoidolle tavoitteet. Hoidon toteutuksesta tulee olla kaikille selvät sävelet - pyritään pois "hyvä hoitaja" ja "huono hoitaja" -puheesta.

Varmista, että RAI-tiedon hyödyntäminen on suunniteltu yksikössä loogisesti ja strukturoidusta - tukeeko sinun yksikön hoito- ja palvelusuunnitelma RAI-tiedon hyödyntämistä niiden sisällössä ja miten RAI-tietoa tulkitaan mittareiden, herätteiden ja tehtyjen lisämerkintöjen kautta sekä milloin hyödynnetään moniammatillista toimintaa?

VINKKEJÄ RAI-OSAAMISEN VAHVISTAMISEEN

Käytä THL:n Tiedä & toimi kortteja apuna omais- ja asiakasyhteistyössä RAI-tiedon lisäämisessä.
"Kokonaisvaltainen palvelutarpeen arviointi RAI-välineen avulla - tiedote"

"Varmista ajoitus - perehdytyksen jälkeen pääsee heti toteuttamaan omaa osaamistaan asiakasarviointiin"

"Muista vahvistaa RAI-osaamista antamalla palautetta ja ylläpidä positiivista RAI-pöhinää"

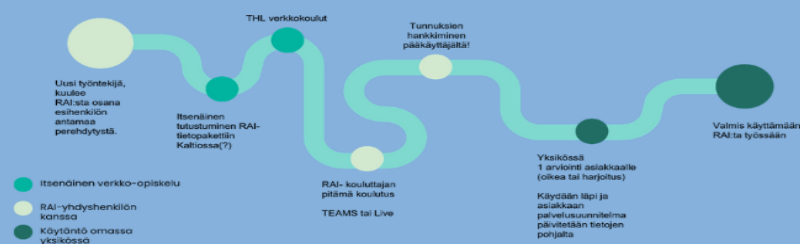
"Suorita RAI-arviointi ja RAI-välineistö -verkkokoulut sekä RAI-vertailukehittämisen verkkokoulu oman osaamisen vahvistamiseksi"

"Käytä positiivisia RAI-osaajia apuna RAI-käytännön juurruttamisessa."

"Reagoi virheellisiin RAI-ymmärryksiin korjaamalla tietoa"

"Huolehdi RAI-osaamisen vahvistamisesta ja omasta verkostotuesta."

RAI-PEREHDYTYSPOJKU



PEREHDYTYSKORTTI

Nimi	Yksikkö	
Tehtävä	PVM	Osaamisen vastaanottaja
Info		
THL verkkokoulut		
Raisoft verkkokoulu tai RAI-kouluttajan perehdytys		
Harjoitustehtävän tekeminen ja läpikäynti		
RAI-tiedon hyödyntäminen asiakkaan hoito- ja palvelusuunnitelman laatimisessa		

PEREHDYTYKSEN SISÄLTÖ

Info (Kalliossa itseopiskeltava materiaali)

- Mikä on RAI - laki ja työntekijän velvoitteet
- Miksi RAI-arviointeja tehdään? Asiakkaan ja työntekijän näkökulma ja merkityksellisyys
- RAI-toimintamalli Lapin hyvinvointialueella
- RAI-arviointivälineet
- Miten RAI näkyy käytännössä yksikön toiminnassa - RAI-arviointiprosessi

THL verkkokoulut (itsenäinen opiskelu THL:n verkkokouluympäristössä)

- RAI-arviointi -verkkokoulu
 - Ymmärrät miten ja miksi RAI-järjestelmää käytetään palvelutarpeiden arvioinnissa. Tiedät miten toteutat asiakkaan RAI-arvioinnit oikeaoppisesti ja miten hyödynnät arviointitietoa asiakkaan palvelu- hoito- tai kuntoutussuunnitelman laatimisessa
- RAI-välineistö -verkkokoulu
 - Hallitse perusteet RAI-välineiden rakenteesta ja käytöstä sekä tiedät mitä hyötyä RAI-järjestelmästä on palvelutarpeen arvioinnissa

RAI-kouluttajan koulutus (4h live tai etä)

- Kertausta edellisistä itseopiskelukokonaisuuksista
- RAI-arviointiprosessin läpikäynti yksikössä
- RAI-mittarit ja herätteet osana RAI-tietoa
- RAI-tiedon hyödyntäminen hoito- kuntoutus- ja palvelusuunnitelmassa
- Hyvien käytänteiden jakaminen esimerkkien kautta
- harjoitusarvioinneista sopiminen

Harjoitusarvioinnin tekeminen oikealle asiakkaalle (osana RAI-kouluttajan koulutusta)

- Ensimmäinen arviointi tehdään AINA yhdessä tai ohjatusti AINA RAI-vastaavan tai RAI-kouluttajan kanssa
- Ohjelmiston perustoimintojen perehdytys
- Arviointi käydään myös yhdessä RAI-vastaavan tai RAI-kouluttajan kanssa läpi
 - Onko oikein arvioitu
 - Nousiko kysymyksiä/haasteita arviointilogiikkaan liittyen (arviointien laadun ja luotettavuuden tarkastelu) sekä RAI-arviointikäsiokirjan tulkinnan opastus ja tarkeys!
- Ensimmäisen arvioinnin tekemisessä voi hyödyntää myös koulutuslappi.raisoft.net -ohjelmiston testiasiakkaita huomioiden käytännön järjestelyt
- Korostetaan tiedon hyödyntämistä asiakkaan hoidon suunnittelussa ja suunnitelman laatimisessa - korostetaan toimintakyvyn avaamista kysymysten lisämerkinnöissä

RAI-tiedon hyödyntäminen asiakkaan hoito- ja palvelusuunnitelman laatimisessa

- Päivitetään yhdessä RAI-vastaavan kanssa asiakkaan hoito- ja palvelusuunnitelma saatujen RAI-tietojen avulla.
- Päivittämisessä hyödynnetään **hoitotyön suunnittelun prosessia**: määritellään tarpeet, tavoitteet sekä toimenpiteet ja seuranta/arviointi (hoito- ja palvelusuunnitelman rakenteen läpikäynti)
- Huomioidaan minimikirjaamisen taso

raisoft.net -ohjelmisto käyttöympäristönä - Raisoftin omat verkkokurssit ja tietokanta

- Tarvittaessa lisäperehdytyksenä ja jatkuvan osaamisen ylläpitona mahdollisuus käyttää Raisoft -ohjelmiston verkkokursseja
- Myös ohjelmiston peruskäytön opastus ja itseopiskelumahdollisuus Raisoft.net -tietokannassa