



Pohde

Pohjois-Pohjanmaan
hyvinvointialue



Sparraajat kotikuntoutuksen sekä arviointi- ja kuntoutusyksikkötoiminnan jalkauttamisen tukena

Sparraaja –pilotti 6-12/2023

Sparraaja -pilotin lähtötilanne ja tavoitteet

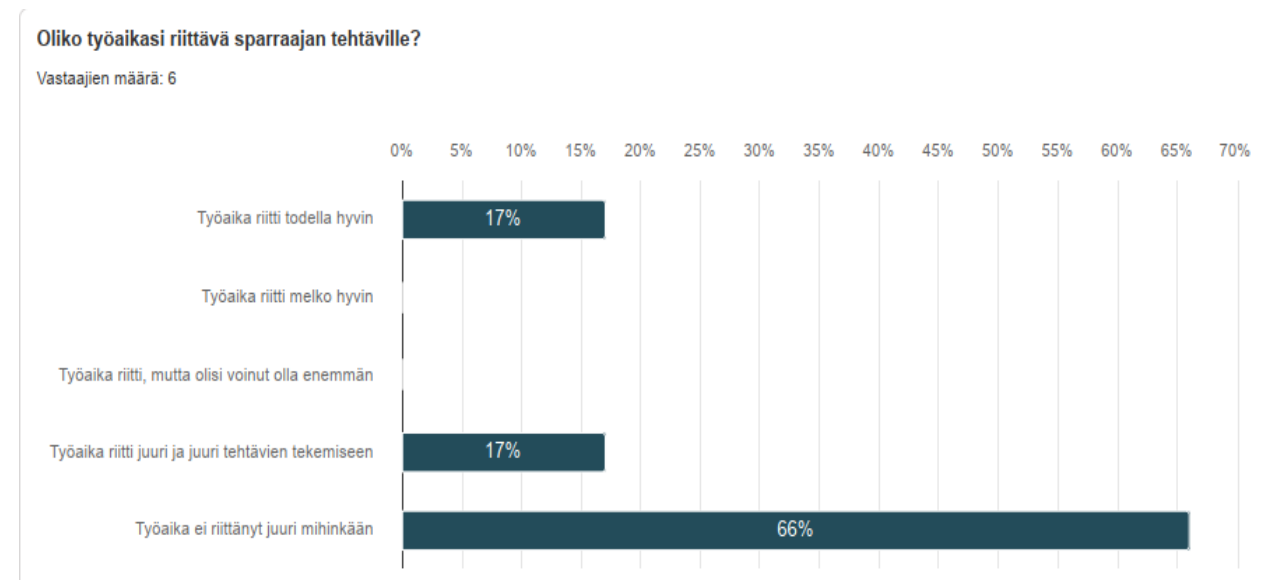
Tavoitteet:

1. Kotikuntoutuksen sekä arviointi- ja kuntoutusyksikön yhtenäisen toiminnan juurruttaminen Pohteen alueille
2. Henkilöstön ja esihenkilön tukeminen toiminnan ja/tai yksikkömuutoksessa

- Sparraajien tarve on noussut erityisesti alueilta, joissa kotikuntoutusta tai arviointi- ja kuntoutusyksikkötoimintaa ei aiemmin ole ollut tai toiminta organisoituu uudelleen
 - Kokemustieto toiminnan käynnistämisen vaiheesta
 - Toimintamallien kuvailu ja niiden hyödyntäminen käytännössä
 - Järkevät ja toimivat toiminnanohjausmenetelmät
 - Muu tuki
- Sparraaja eli henkilö, joka tukee kotikuntoutuksen toimintamallien käyttöön ottamisessa
 - Kotikuntoutuksesta innostunut ja motivoitunut Pohteen työntekijä, lähihoitajat
 - Työskentelee 25–100% työajalla oman alueensa kotikuntoutustiimien tukena
 - Tehtävät voivat vaihdella alueittain, alueen tarpeiden mukaan
 - Ikä on POP –hankkeen kautta vuoden 2023 loppuun
- Asenne ratkaisee!

Sparraajien työaika ja toiminta-alue pilotin aikana

- Työaika vaihteli 50 %–100 %
 - kokemus työajan riittämisestä vaihteli liittyen tehtäväkuvaan ja tukea tarvitsevan alueen laajuuteen liittyen
 - 80 % työajalla toiminut koki työaikansa riittävän todella hyvin, kun 100% työajalla toiminut koki työajan riittäneen juuri ja juuri tehtävien tekemiseen (Sparrattavan alueen ja tiimien määrän ero)
 - Sparraukseen hankkeen kanssa sovittu työaika ei aina toteutunut (1. Sovittu 80% työaika → toteutunut resurssipulan vuoksi 0–5 %, 2. Sovittu 75% työaika → toteutunut noin 20%)
- Sparraajat toimivat pääasiassa omalla alueellaan → tarvittaessa tuki muille alueille
 - Sparraajat: Koillismaa, Oulunkaari, Lakeus, Oulu, Oulun Rannikko (Eteläinen ja Pohjoinen)
 - Hybridi- ja lähitapaamisista tukea myös esimerkiksi Oulun Eteläiselle alueelle
- Sparraajien ja projektisuunnittelijan yhteisiä palavereita järjestettiin 10 elo–joulukuun 2023 välillä
 - Lisäksi yksi kehittämistyöpaja järjestettiin kuntoutuksen työnyrkin kanssa → yhteistä kotikuntoutuksen kehittämistä hyödyntäen Orchidea -kehittämialustaa



Sparraajien kuvaamat tehtävät

Henkilöstön tukeminen

- Kannustaminen muutokseen
- Henkilöstön tuen tarpeiden selvittely
- Vahvuuksien ja kehittämiskohtien selvittäminen tiimissä
- Henkilöstön oikea-aikainen tukeminen yksikössä, tiimissä ja asiakaskäynneillä
- Keskustelu yleisesti muutoksesta ja konkreettisista käytännön muutoksista
- RAI-arvioinnin tekemisen tuki ja hyötyjen kirkastaminen
- Käytännön ongelmatilanteiden ratkaiseminen yhteistyössä henkilöstön ja esihenkilön kanssa

Esihenkilön tukeminen

- Yhteistyökumppaneiden kanssa tehtävän yhteistyön selvittely
- Lääkärin/sairaanhoidajan työkuva selvittäminen
- Hankintojen ohjeistaminen
- Lääkehoidon prosessin muuttaminen
- Tiedotteet muutoksesta
- Toiminnanohjauksen muutoksen suunnittelu

Toimintamallien jalkauttaminen

- Asiakkaiden ohjautumiseen liittyvää yhteistyötä kotiuttavien yksiköiden kanssa (arvi-yksiköihin ja kotikuntoutukseen kotiutumisen)
- Asiakaskäynneillä mukana varmistamassa toiminnan asiakas- ja voimavaralähtöisyyttä
- Kinestetikan toimintamallin mukaisen toiminnan perehdyttämistä
- Kuvailevan ja arvioivan kirjaamisen opastaminen
- Yhteistyöstä sopiminen kuntoutuksen kanssa

Materiaalit Pohteen kotikuntoutuksen sekä arviointi- ja kuntoutusyksiköiden käyttöön

- Oppaan liitteiden tekeminen (mm. uuden kotikuntoutuksen tai arviointi- ja kuntoutusyksikön työntekijän perehdytysopas)
- Asiakastiedotteiden kehittäminen (tiedotteita asiakkaille ja läheisille, esitietolomakkeet/kuntoutuskortti)
- Oppaan hyödyntäminen sparraajan tehtävissä
- Kuntoutussuunnitelman ja RAI-arvioinnin ohjeistusta

Toiminnanohjauksen kehittäminen

- Kotikuntoutustiimin asiakaskäyntien jakamisen kehittäminen toiminnanohjausjärjestelmää hyödyntäen
- Työntekijöiden käyntilistat mobiiliin päivittyvästi
- Suurien asiakasmäärien hallitseminen ei ole mahdollista ilman toimivaa toiminnanohjausta
- ”- ei enää pärjätä ilman toiminnanohjausta, joka on koko toiminnan sydän.”

- Yksi tärkeimmistä tehtävistä kaikilla sparraajilla oli välittää tietoa henkilöstöltä esihenkilölle ja toisin päin
 - Sparraaja on lähellä käytäntöä ja lähellä johtoa
- Esihenkilöiden tehtävämäärä ylimitoitettu heidän työaikaansa nähden
 - Sparraajat kokivat jossain määrin tehneensä liikaa esihenkilön tehtäviä lähihoitajan koulutuksella
- Toiminnanohjauksen kehittämisessä tavoitteena saada järkevästi jaettua suuria asiakasmassoja päivittäin kotikuntoutustiimin henkilöstölle sähköisellä optimointijärjestelmällä
 - Tulevaisuudessa jokaiseen kotikuntoutustiimiin toiminnanohjausjärjestelmä
- Kaksi sparraajaa eivät päässeet tekemään sparraajan tehtäviä riittävästi
 - Työaika kului käytännöntyöhön vahvuudessa olemiseen (resurssipula)
 - Ei järjestetty riittävästi toimistoaikaa
 - Ei ehtinyt saada riittävästi perehdytystä/ymmärrystä sparraajan ydintehtävistä

Sparraajien kokemus: Henkilöstölle annettu tuki ja tuki, jota olisi vielä tarvinnut

Positiiviseen asenteeseen
kannustaminen muutoksessa

Kuunteleminen ja huoliin vastaaminen

Kirjallisen materiaalin etsiminen,
kehittäminen ja jakaminen

Etänä ja hybridinä tapahtuva
ohjaaminen

Asioiden selvittely ja ratkaiseminen
yhdessä henkilöstön kanssa →
henkilöstöltä nousseiden
kehitysideoiden välittämistä eteenpäin

Perehdyttäminen uuteen toimintaan

Toiminnanohjausjärjestelmän
opastaminen henkilöstölle

Kuvailevan RAI-arvioinnin ja
kirjaamisen ohjeistaminen

- Henkilöstö olisi tarvinnut enemmän aikaa tuelle muutoksessa
 - Riittävän ajan varaaminen olisi tullut tarpeeseen erityisesti uuden yksikön/tiimin perustamisen vaiheessa
 - Esihenkilöllä ei olisi ollut riittävää aikaa antaa henkilöstölle → sparraaja pystyi reagoimaan ja tukemaan tärkeimmissä asioissa
- Sparrauspilotin jälkeen jää paljon tuen tarpeita muun muassa kuntoutussuunnitelmien, RAI-arvioinnin, voimavaroja tukevan hoitotyön ja arjen organisoinnin varmistamisessa
- Yhtäkkinen toiminnan muutos hoito-osastosta arviointi- ja kuntoutusyksiköksi koettiin suurena ja kuormittavana haasteena → resurssipula myös vaikutti sparraajan mahdollisuuteen tehdä työtä toiminnan jalkauttamiseksi/perehdyttämiseksi
 - Ei etukäteen saatua perehdytystä tai ymmärrystä arviointi- ja kuntoutusyksiköiden toimintamalleista
- Olisi ollut tärkeää järjestää tiedotuspalaveri ennen uuden toiminnanohjausjärjestelmän käyttöönottoa

Millaista tukea olisi mielestäsi ollut hyvä tarjota enemmän, miksi?
Avoin vastaus:

- henkilöstön kuuntelemiseen, auttamiseen; henkilöstö erittäin kuormittuneita arjesta ja muutosten keskellä - RAI:n tekemiseen tukea tarvitsisivat paljon enemmän, myös RAI-kinestetiikka kirjaamiseen, suurimmalle osalle iso mörkö - enemmän arjessa mukana, koska aina kun sinne ehtinyt, tarve on suuri sille työn organisoinnille ja sujuvuudelle, samoin toimintamallin jalkauttamiselle - kirjaamiseen- ja varsinkin tulevaisuudessa kun potilastietojärjestelmä muuttuu, tarvivat paljon tukea siihen - kinestetiikka toimintamallin turvaamiseen arkeen, että sitä käytetään: on inhimillisempi asiakkaalle ja hoitajalle ja on voimavara lähtöinen ajattelu. - tukea pitäisi pystyä tarjoamaan myös yksikön henkilökunnan yhteen hiileen puhaltamiseen - lääkehoitoprosessiin puuttumisessa: lääkemutosten tekemisessä arjessa, nopeilla muutoksilla (seuranta-ajat lääkemutoksille pitäisi muistaa) - Arjen organisointiin: Ajan puutteeseen kun koetaan että esim. RAI:n tekemiseen ei ole aikaa Muutos vaiheessa ei ollut työntekijöillä riittävästi tukea esimieheltä, hän ei ehtinyt arkeen mukaan ja ajoissa selvittämään asioita. Muutosvalmennus oli hyvä tuki. Mutta muutostilanteessa kun akuuttiosasto muuttuu ARVI yksiköksi on erittäin isot prosessi muutokset arjessa, mitkä ei ole työntekijöille tuttuja ennestään. Varsinkin jos ei ole aiempaa kokemusta muusta työstä ni siihen tukemisen tarve on erittäin suuri.

Millaista tukea sparraajat saivat työhönsä?

Arvio asteikolla 1–5 sparraajan itse saamasta tuesta keskimäärin 3,1

- Vastuuyksikönpäälliköltä saatu tuen kokemus vaihteli
 - Pääosin riittävää
 - Enemminkin vuoropuhelua olisi voinut olla muutokseen liittyen → Välillä sparraajallakaan ei ollut tietoa tulevista muutoksista
- Materiaalien tekoon
- RAI:n ja kuntoutussuunnitelman opastamiseen tarvinnut tukea
- Kollegoiden kanssa yhdessä asioiden ratkaisemista
 - Kollegoilta saatu kiitos kannustanut
- Koulutuspäivän olisi tarvinnut arviointi- ja kuntoutusyksiköistä ja sparraajana olemisesta
 - Kesken pilotin mukaan hypänneenä
- Hankkeen materiaaleista ja työntekijältä saanut tukea

Vastuuyksikönpäälliköiden ja henkilöstön näkökulma sparraajien roolista

Vastuuyksikönpäälliköiden kuvaus sparraajan tehtävistä

- Kotikuntoutuksessa sekä arviointi- ja kuntoutusyksikössä henkilöstön ohjaaminen ja perehdyttäminen
 - Erityisesti palveluprosessin selkeyttäminen
 - Ohjeistusten laatimiset ja toimintamallien selkeyttämiset
 - Kirjaamisen tuki
 - Kuntoutussuunnitelmien ja RAI-arviointien ohjeistaminen
 - Kinestetiikan käyttöön
- Henkilöstön tukena muutostilanteessa
- Ongelmien ja haasteiden selvittelyyn, porautumiseen ja niiden ratkaisuun yhteistyössä esihenkilön ja henkilöstön kanssa

Henkilöstön kuvaus sparraajan tehtävistä

- Missä tilanteessa vain saanut apua
 - Ottanut asioista selvää ja tiedottanut
 - Antanut vinkkejä
 - ”Ilman ei olisi pärjätty”
- Asiakaskirjaukset asiakastietojärjestelmään
 - Tietotekninen tuki
- Käytännön asioissa
 - Yksikön asioiden ja käytäntöjen organisointia selkeämmäksi
 - Koordinoinut toimintaa, kun tiimivastaavaa ei ole ollut
 - Lähiyöskentelyssä ohjannut
 - Uusien toimintatapojen muodostamisessa ja kirjaamisessa jne.
- Tsempannut kovasti muutoksen keskellä → suuremman tuen saamisen kokemus kuin esihenkilöltä
 - Kuunnellut väsyneitä hoitajia
 - Luonut toivoa tilanteisiin, kun ei olisi muuten jaksanut jatkaa muutoksessa
 - Tukenut työssä jaksamista
- Eri muotoista apua: etänä, lähitukea ja kirjallista ohjeistusta
 - Tukea valintoihin
 - Kirjallinen ohjeistus
- Nähnyt haasteet sekä työntekijöiden että esihenkilön näkökulmasta
 - Ratkaissut haasteita yhdessä henkilöstön ja esihenkilön kanssa
- Joka paikassa kuitenkin tukea ei ole saatu
 - Resurssihaasteet

Tuen/sparraajien tarve tulevaisuudessa

Vastuuyksikönpäälliköiden näkemyksiä:

- Asiakastyöhön käytännön ohjausta
- Kuvailevaan kirjaamiseen
- Kuntoutussuunnitelman laatimiseen
- Muutostilanteissa sparraajien rooli tärkeä
- Sparraajien irrottaminen muusta työstä

Henkilöstön näkemyksiä:

- Tulevaisuudessa tarve tuelle uuden tehtäväkuvan sisäistämisessä
 - Kotikuntoutustiimissä uusi tehtävä
 - Muutostilanteessa tarve jatkuvalla kertaamiselle
- Tarve yhdyshenkilölle → hyväksi havaittujen käytäntöjen jakamiseen eri yksiköiden välillä
 - Yhtenäiset toimintatavat joka yksikköön
 - Yhtenäiset tehtäväkuvaukset
- Joku joka ohjaa työtä yhteisten pelisääntöjen mukaan
- Sparraajan tarve fyysisesti paikanpäällä
 - Hoitotyön käytäntöihin
 - Kirjaamisen käytäntöihin
 - Tilastointiin
- Toive, että sparraaja olisi toiminut myös sparrattavassa toimintaympäristössä
- Kirjaamiseen

Sparraajan roolin tarpeellisuus keskiarvot

Vastaajat	Keskiarvo Kuinka tarpeellinen oli? (1=ei lainkaan ja 5=todella)	Keskiarvo Kuinka tarpeellinen olisi tulevaisuudessa? 1=ei lainkaan ja 5=todella
Sparraajat (n=6)	5	5
Sparraajien VYP (n=4)	4,5	4,3
Sparratut henkilöstön jäsenet (n=15)	3,7	3,9
Keskimääräisesti (n=25)	4,4	4,4

Sparraajan rooli on nähty tärkeänä muutoksessa. Muutos jatkuu edelleen ja tarve sparraajalle koetaan edelleen todella tärkeänä.



Pohde

Pohjois-Pohjanmaan
hyvinvointialue