



# Voimavaroja tukeva hoitotyö - Kinestetiikka®

# Voimavaroja tukevan hoitotyön - Kinestetiikka® määritelmä

Kinestetiikan voimavaralähtöinen toimintamalli mahdollistaa asiakkaan, ammattihenkilöstön, omaishoitajien ja läheisten voimavarojen mahdollisimman hyvän hyödyntämisen päivittäisissä hoito- ja avustamistilanteissa. Samalla ylläpidetään ja edistetään toimintakykyä, kuntoutumista sekä henkilöstön, omaishoitajien ja läheisten fyysistä ja psyykkistä työhyvinvointia.

Kinestetiikka ei ole siirtomenetelmä tai -tekniikka, vaan asiakkaat, omaishoitajat, läheiset ja ammattihenkilöt saavat työhönsä kokonaisvaltaisen tavan tarkastella ja tunnistaa toimivaa vuorovaikutusta, ihmisen luonnollista liikkumista ja aistitoimintoja sekä niiden merkitystä yksilöllisessä tukemisessa.

Kinestetiikan avulla työskenneltäessä korostuvat tukea tarvitsevan henkilön jäljellä olevat voimavarat. (Hantikainen 2018)

Uudenlaiset hyväksi havaitut toimintamallit, kuten kinestetiikka, lisäävät asiakkaiden omaa liikkumista ja samalla tukevat henkilöstön työskentelyä. (STM 2020 Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi)

# Kehittämistyön alkutilanne

- Tarve kinestetiikan laajemmalle jalkauttamiselle on noussut tarpeesta parantaa työhyvinvointia, asiakastyytyvää sekä hoitoalan veto- ja pitovoimaa.
- Henkilöstön saatavuus
- Henkilöstön osaamisen kehittäminen
- Ylläpidetään ikäihmisten toimintakykyä, jolloin kotona asuminen on mahdollista pidempään. Ehkäistään ja siirretään raskaampiin palveluihin siirtymistä.
- Yhtenäistetään hyvinvointialueen käytäntöjä
- Pilotin tarkoituksena on järjestää Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen kotihoidon ja muiden ikääntyneiden palvelujen työntekijöille kinestetiikan perus- ja syventäviä koulutuksia.
- Tavoitteena on, että kinestetiikka koulutusten myötä edistetään voimavaroja tukevan hoitotyön toimintamallin jalkautumista kotihoidon yksiköihin ja vastataan käytännöstä heränneisiin tarpeisiin.
- Koulutuspilotin ja toimintamallin taustalla on tutkimustietoa sekä vierailut kinestetiikan laatuysiköissä.
- Työryhmätyöskentelyssä hankkeen alussa oli mukana tulevan hyvinvointialueen kinestetiikkaosaajia sekä Suomen Kinestetiikkayhdistyksen puheenjohtaja Virpi Hantikainen.

# Voimavaroja tukeva hoitotyö - Kinestetiikka® hankkeen tavoitteet

- Lisätä tietoisuutta kinestetiikasta ikäihmisten palveluissa työskenteleville esihenkilöille ja henkilöstölle
- Kouluttaa ikäihmisten palvelujen henkilöstöä käyttämään voimavaralähtöistä hoitotyön toimintamallia
  - Peruskurssit, syventävät kurssit, tutorkoulutus, esihenkilöiden koulutus
- Saada kinestetiikan avulla Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen arvot ja toiminnan periaatteet elämään ikäihmisten palvelujen yksiköiden toiminnassa
  - Asiakslähtöisyys
  - Asiakkaan osallistaminen
  - Kuntouttava hoitotyö
  - Itsemääräämisoikeus
  - Omaishoitajien jaksamisen tukeminen
  - Asiakkaan voimavarojen tukeminen
  - Henkilöstön osaamisen kehittäminen

# Toimintamallin kuvaus

Voimavaroja tukevan hoitotyön - Kinestetiiikan toimintamalliin on kuulunut koulutuspilotti sekä toimintamallin jalkauttamisen suunnittelu.

Koulutuspilotissa on järjestetty koulutuksia ikäihmisten palvelujen henkilöstölle, oppisopimusopiskelijoille, esihenkilöille sekä omais- ja perhehoitajille koko hyvinvointialueella. Koulutuksia varten on hankittu koulutusmateriaaleja, jotka jäävät kinestetiiikka-asiantuntijoiden käyttöön.

Toimintamallin jalkauttamiseen on kehitetty toimintasuunnitelma- ja vuosikellopohja, määritelty tehtävien ja vastuiden jakamista eri organisaatiotasolle sekä koulutuskuvaukset ja kinestetiiikkaosaajaksi kehittymisen prosessikuvaus.

Lisäksi kinestetiiikkaa ja sen merkitystä on tuotu esille koko hyvinvointialueen ikäihmisille mm. lattialta ylösnousuhaasteen merkeissä.

# Keskeiset hyödyt ja vaikutukset

---

## 1. Asiakkaiden näkökulmasta

Asiakslähtöisyys, yksilöllisyys, osallisuuden ja merkityksellisyyden kokemus oman elämän hallinnasta, toimintakyvyn säilyminen ja paraneminen, itsenäinen suoriutuminen, kotona asuminen on mahdollista pidempään. Tukee läheisten jaksamista, kun ymmärrys läheisen tarpeista lisääntyy ja löydetään keinoja ohjata ja avustaa kaikenlaisissa tilanteissa.

## 2. Henkilöstön näkökulmasta

Fyysinen ja psyykinen työhyvinvointi ja osaaminen lisääntyvät. Työn merkityksellisyyden lisääntyminen. Työnimu vahvistuu.

## 3. Hyvinvointialueen näkökulmasta

Hoitotyön laatu paranee. Yhtenäinen toimintamalli ikääntyneiden palveluissa, jossa tehtävät ja vastuunjako on kuvattu kaikille organisaation tasoille. Henkilöstön osaaminen vahvistuu.

## 4. Pidemmällä aikavälillä odotettavissa olevat

Terveystaloudelliset vaikutukset; voimavaralähtöisyys toimii ennaltaehkäisevänä toimintamallina. Investointitehokkuus; työ on vaikuttavampaa. Hoitotyön laatu paranee. Veto- ja pitovoima lisääntyy; henkilöstön riittävyys.

# Vaikuttavuuden arviointi

—

Toimintamallin vaikuttavuutta voidaan arvioida näillä mittareilla:

- **RAI laatuindikaattorit**; yksikötason tulokset suhteessa laatutavoitteisiin, voimavaralähtöinen kirjaaminen
- **Gattingerin – kinestetiikan itsearviointi** kinestetiikan peruskurssin käyneille henkilöille  
**ja havainnointi**; kinestetiikka osaamisen arviointi (kinestetiikkakouluttaja) yksiköihin, joissa yli puolet henkilökunnasta on käynyt kinestetiikan peruskurssin.
- **Kinestetiikka yhdistyksen laatuyksikön kriteerit ja auditointiprosessi -materiaalia** voi hyödyntää voimavaroja tukevan hoitotyön toiminnan kehittämiseen ja arviointiin.
- **Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen strategian mittareilla** mm.
  - Osaamiskartoitus henkilöstölle
  - Asiakastyytyväisyyskysely
  - Henkilöstön hyvinvointi
  - Palveluiden painopisteen siirtyminen ennaltaehkäisevään työhön
- **Koulutettujen määrän** seuranta
- **Koulutustarpeen arviointi** alueittain
- **Yksiköiden voimavaralähtöistä toimintaa** arvioidaan vuosittaisen toimintasuunnitelman kautta

# Toimintamallin arviointi

- Voimavaroja tukeva hoitotyö hanke on saavuttanut sille asetetut **tavoitteet**:
  - **Tietoisuus kinestetiikasta on lisääntynyt koko hyvinvointialueella.** Alueilta, joissa kinestetiikka ei ole vielä ollut käytössä, on hakeuduttu koulutuksiin. Koulutukset täyttyivät nopeasti ja henkilökunta on motivoitunut kouluttautumaan pidemmälle. Palautteiden perusteella noin puolet peruskurssin käyneistä haluaisi jatkokouluttautua. Kinestetiikka on läpileikkaavasti esillä muissa kehittämishankkeissa ja muussa toiminnan kehittämisessä. Kinestetiikkaa on tuotu esille kuntalaisille ja eri järjestöille. Johdon ymmärrys ja tahtotila kinestetiikan voimavaralähtöiseen toimintamalliin on vahva.
  - **Henkilökuntaa on koulutettu suunnitelman mukaisesti.** Kohderyhmänä on ollut koko ikääntyneiden palvelujen hoito- ja terapiahenkilöstö.
  - Asiakaslähtöisyys, kunnioittava kohtaaminen vuorovaikutustilanteissa, ihmisarvon kunnioittaminen ja itsemääräämisoikeus ovat keskeisiä asioita voimavaralähtöisessä toimintamallissa.
  - **Koulutusten myötä henkilökunta työskentelee Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen arvojen mukaisesti.**
    - Asiakaslähtöisyys
    - Asiakkaan osallistaminen
    - Kuntouttava hoitotyö
    - Itsemääräämisoikeus
    - Omaishoitajien jaksamisen tukeminen
    - Asiakkaan voimavarojen tukeminen
    - Henkilöstön osaamisen kehittäminen



# Jatkosuunnitelma ja juurtumisen varmistaminen

---

- Toimintamalli otetaan pysyvään käyttöön koko hyvinvointialueella ikäihmisten palveluissa.
- Hyvinvointialueella perustetaan kolme kinestetiikka-asiantuntijan tehtävää.
- Kinestetiikkavastaavien ja tutoreiden verkosto jatkaa toimintaa.
- Yksiköiden toimintasuunnitelmat ja vuosikellot ovat käytössä/tulossa käyttöön.
- Koulutukset, osaamisen kehittymisen arviointi ja auditoinnit jatkuvat.
- Esihenkilöverkoston toiminnan kehittäminen jatkuu.
- Kehittämisen yhteistyö jatkuu muiden toimialueiden kanssa.
- Kinestetiikka sisältyy omais- ja perhehoitajien valmennuspäivään.

# Yhteys muihin kehittämishankkeisiin

- **Ikäihmisen toimintakyvyn arviointi ja kotikuntoutus;** voimavaralähtöinen hoitotyö-kinestetikka® kotikuntoutustiimien ja arviointi- ja kuntoutusyksiköiden toimintamallina.
- **RAI;** laadun seuranta, voimavaralähtöinen kirjaaminen
- **Lähijohtamisen vahvistaminen;** RAI-tiedolla johtaminen, kinestetikan esihenkilökoulutukset
- **Asiakas- ja palveluohjaus;** tietoisuus kinestetikasta palvelutarpeen arvioinnissa ja asiakasohjauksessa.
- **Omaishoito;** omaishoitajien jaksamisen tukeminen ja valmennukset
- **Perhehoito;** perhehoitajien osaamisen kehittäminen
- **Tuettu oppisopimusopiskelu;** kinestetikan perehdytys opiskelujen alussa
- **Kokemustiedon hyödyntäminen;** Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen ikäihmisten osallisuustilaisuuksissa kinestetikkaa ja sen merkitystä on tuotu esille mm. lattialta ylösnousuhaasteen merkeissä.
- **Kuntoutumista edistävän hoitotyön** toimintasuunnitelmassa pohjana voimavaralähtöisen hoitotyön toimintamalli.

# Kehittämistyön viestintä

---

- Kinestetikan voimavaralähtöinen hoitotyö on ollut esillä:
  - Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen nettisivuilla, Ilonassa, sosiaalisessa mediassa, henkilökunnalle suunnatussa uutiskirjeessä ja kinestetikka tutuksi - infotilaisuuksissa.
  - Lattialta ylös nousu- haastekampanjassa
  - Ikäihmisten messuilla ja osallisuustapahtumissa
  - Valtakunnan tasolla Kinestetikkayhdistyksen julkaisuissa
  - Kehittämistyötä on esitelty kansainvälisessä 3. Symposium "Netzwerk Kinästhetik Forschung" , St.Gallen
  - Koulutuksista on tiedotettu koulutuskalenterin lisäksi sähköpostilla vastuuyksikköpäälliköille ja palvelualuejohtajille

# Tuotokset

---

- Voimavaroja tukeva hoitotyö -info
- Kinestetiikkaosaajaksi kehittymisen prosessikuvaus
- Toimintasuunnitelma
- Tehtävät ja vastuut
- Koulutus kuvaukset
- Vuosikello
- Kinestetiikan käsikirja
- Kinestetiikka tutuksi -perehdyttämismateriaali
- Lattialta ylös -diplomi
- Lattialta ylös -posteri

# Esihenkilöiden sitouttaminen Kinestetiikan® toimintamalliin

---

- Esihenkilökoulutukset ja infot johtoryhmissä
  - Ymmärrys siitä, mitä kinestetiikka on ja toimintamalliin sitoutuminen
- Esihenkilöiltä vaaditaan
  - Mahdollistetaan henkilöstön osallistuminen koulutuksiin
  - Avoin keskustelu ja harjoittelu yksikössä
  - Annetaan aikaa toimintamallin käyttöönottoon
- Esihenkilöiden tukeminen
  - Annetaan työkaluja tiedottamiseen ja toimintamallin hyötyihin; toimintasuunnitelma
  - Hyvissä ajoin tiedot koulutuksista
  - Yhteiset tapaamiset tutor-toiminnan merkityksen avaamisesta
  - Selkeä kuva esihenkilölle hänen roolistaan ja vastuistaan
  - Yhteys RAI ja omavalvonta -> helpottaa esihenkilön tehtävää
  - Henkilöstölle työhyvinvointia
- Kinestetiikan vuosikello; teemat ja koulutukset

# Henkilöstön sitouttaminen Kinestetikan® toimintamalliin

---

- Peruskurssit, syventävät kurssit, ylläpitokoulutuspäivät
- Sijaisten ja kesätyöntekijöiden kouluttaminen
- Yleinen tiedottaminen kinestetikan toimintamallista; Ilona, blogit, tapahtumat, nettisivut
- Kinestetikkavastaavien ja tutoreiden aktiivinen toiminta
- Henkilöstön vastuut toimintamallin jalkauttamisessa työyhteisössä
- Vastuuhenkilöiden nimeäminen yksiköihin
- Tempaukset, teemakuukaudet ym. hauskanpito yhdessä harjoitellen yksikössä
- Kirjaamisen kehittäminen (RAI) ja osaamisen kehittäminen (syventävä kurssi)
- Työhyvinvoinnin ja työn imun lisääntyminen

# Voimavaroja tukeva hoitotyö – Kinestetiikka® jalkauttamisprosessi



# Yhteisen vision kehittäminen

<p>SISÄLTÖ Mitä pitää sisällään?</p>	<p>ROOLIT Kuka?</p>	<p>KEINOT/TOIMINTATAVAT Miten tukee jalkauttamista?</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Työilmapiiri</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoimen ja oppimista tukevan ilmapiirin muodostaminen</li> <li>• Positiiviset kokemukset esille</li> </ul> </li> <li>• <b>Henkilöstön toiminta</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työyhteisön nykytilanteen hahmottaminen</li> <li>• Työyksikön arvojen ja toimintamallien tunteminen/toteutuminen</li> </ul> </li> <li>• <b>Potilaat, asiakkaat, asukkaat, omaiset</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keitä potilaat, asiakkaat, asukkaat ovat?</li> <li>• Mitkä heidän voimavaransa ja toiminnot ovat?</li> <li>• Ovatko aktiivisia osapuolia?</li> </ul> </li> <li>• <b>Organisaatio</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yhteinen päätös toiminnan muutoksesta kaikilla organisaation tasoilla</li> <li>• Mitä toimintamallin käyttöönotto tarkoittaa?</li> <li>• Vastuut ja velvollisuudet määritetty</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kaikkien vastuulla ja vastuut määritelty ikäihmisten toimialueella</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hyvinvointialueen johtajat, päätös kinestetiikan juurruttamisesta koko Pohteen alueelle</li> <li>• Vastuualuepäälliköt</li> <li>• Vastuuyksikköpäälliköt</li> <li>• Työyhteisö: yksikötasolla työntekijät ja päälliköt           <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoitohenkilöstö</li> <li>• Terapeutit</li> <li>• Kinestetiikan perus- ja syventävien kurssien käyneet</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>• <b>Kinestetiikka-asiantuntijat</b> strategisen tason asiantuntijoina</li> <li>• <b>Kinestetiikka tutorit</b></li> <li>• <b>Kinestetiikkavastaavat</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Jokainen yksikkö tekee vuosikellon ja toimintasuunnitelman oman työyhteisön tarpeiden mukaisesti</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Vastuuyksikköpäällikkö avain asemassa!</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tulee ymmärtää, mitä kinestetiikka on ja sitoutua siihen</li> <li>• Jaetaan vastuuta! Kinestetiikan edistäminen ja ylläpito ei ole vain tutoreiden ja kinestetiikkavastaavien vastuulla</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>• <b>Työyhteisön nykytilanteen hahmottamiseen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• SWOT-analyysi ja/tai itsearviointi</li> <li>• Keskustelu työyksikön arvoista ja siitä, miten ne näkyvät arjessa</li> <li>• Mikä on hyvää nyt, mitä voisi kehittää?</li> <li>• Tiimipalaverissa keskustelu</li> </ul> </li> <li>• <b>Systemaattinen prosessi toiminnan jalkauttamisessa</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toimintasuunnitelma vuosi tasolla ja viiden vuoden toiminta- ja koulutussuunnitelma</li> <li>• RAI-seuranta ja kirjaaminen</li> <li>• Koulutusten mahdollistaminen</li> <li>• Kinestetiikka omavalvontasuunnitelmaan</li> </ul> </li> <li>• <b>Jalkauttamissuunnitelma yhteisen vision saavuttamiseksi</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tavoitteellisuus</b></li> <li>• Hyvinvointialueelle ikäihmisten toimialueella</li> <li>• Yksikötasolle (laajempi jalkauttamissuunnitelma ja vuositasoinen toimintasuunnitelma)</li> </ul> </li> </ul>



# Oppimista edistävä organisaatiokulttuuri

SISÄLTÖ Mitä pitää sisällään?	ROOLIT Kuka?	KEINOT/TOIMINTATAVAT Miten tukee jalkauttamista?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Työilmapiiri</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tulee tukea kehittymistä ja avointa vuorovaikutusta</li> <li>• Positiivinen kehittämismyönteinen keskustelu ja johtaminen läpi organisaation</li> <li>• Avoin keskustelu kinestetiikasta tiimi- ja työyhteisöpalavereissa</li> <li>• Aktiivinen yhdessä harjoittelu</li> </ul> </li> <li>• <b>Henkilöstön toiminta</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sitoutuminen toimimaan kinestetiikan toimintamallin mukaisesti</b></li> <li>• Ratkaisukeskeisyys</li> <li>• Asiakaslähtöisyyden toteutuminen</li> </ul> </li> <li>• <b>Potilas, asiakas, asukas, omainen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Huomioidaan aktiivisena osallistujana toimintakykynsä ja voimavarojensa mukaan</li> <li>• Haastavien tilanteiden tunnistaminen ja ratkaisukeskeisyys</li> </ul> </li> <li>• <b>Organisaatio</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mahdollistetaan koulutuksiin osallistuminen</li> <li>• Osoitetaan kiinnostusta koulutus ja kehitymisprosessiin</li> <li>• Sitoutuminen</li> <li>• Kinestetiikkaosaajaksi kehittymisen prosessi</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Positiivisen organisaatiokulttuurin luominen lähtee johtajista, strategisesta tasosta</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Positiivisen kulttuurin luominen</li> <li>• Mahdollistetaan koulutuksia</li> </ul> </li> <li>• <b>Vastuuyksikköpäälliköt</b> mahdollistaa mm. suunnitelmien mukaisesti koulutuksiin osallistumisen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajan järjestäminen tiimi- ja työyhteisöpalaveriin</li> <li>• Käytännön harjoitteluun aikaa</li> </ul> </li> <li>• <b>Kaikki työntekijät eri tasoilta</b> sitoutuu kinestetiikan käyttämiseen omassa työssään ja työilmapiiriin <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoito- ja kuntoutushenkilöstö</li> </ul> </li> <li>• <b>Kinestetiikka-asiantuntijat</b> suunnittelee, koordinoi ja kouluttaa sekä havainnoi ja seuraa vaikuttavuutta</li> <li>• <b>Tutorit, kinestetiikkavastaavat ja kinestetiikkakoulutuksiin osallistuneet</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• esimerkkinä ja ohjaajina kinestetiikan käyttämisessä omassa työssä <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selkeästi määritellyt tehtävät ja vastuut</li> <li>• Tutoreiden ja/tai kinestetiikkavastaavien määrittäminen ja osaamisen hyödyntäminen yksiköittäin</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kollegiaalisuus ja kinestetiikan työpajatoiminnan mahdollistaminen yksikössä</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oppiminen yhdessä ja toisilta</li> <li>• Yhdessä harjoittelu suunnitellusti esimerkiksi 1-4 kertaa kuukaudessa</li> </ul> </li> <li>• <b>Kinestetiikka näkyväksi</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toimintasuunnitelmiin</li> <li>• Koulutussuunnitelma</li> <li>• Omavalvontasuunnitelma, miten kinestetiikka näkyy toiminnassa ja kirjauksissa ja miten toteutumista arvioidaan osana yksikön omavalvontaa</li> </ul> </li> <li>• <b>Kinestetiikan vuosikellot yksiköihin</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Esimerkiksi kinestetiikan käsite tai teema/kuukausi</li> <li>• Koulutukset vuosikelloon nähtäväksi</li> <li>• Viikkopalavereissa puheeksi</li> </ul> </li> <li>• <b>Viikoittaiset keskustelut yksiköissä kinestetiikan tilanteesta ja osaamisen tarpeista</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinestetiikka tietoisesti mukana keskustelussa kaikissa palavereissa, varsinkin alkuvaiheessa</li> </ul> </li> <li>• <b>Kinestetiikka mukana kehityskeskustelussa</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yksilön mahdollisuudet, vahvuudet ja sitoutuminen kinestetiikan toteuttamisessa sekä kehitymisessä</li> <li>• Yksilöllinen kinestetiikkaosaajaksi kehittymisen suunnitelma</li> <li>• Riittävästi aikaa osaamisen kehittämiseen</li> </ul> </li> </ul>

# Oppimista tukevat puitteet

SISÄLTÖ Mitä pitää sisällään?	ROOLIT Kuka?	KEINOT/TOIMINTATAVAT Miten tukee jalkauttamista?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Työilmapiiri</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sallii kokeilemisen ja etsii yhdessä ratkaisuja</li> <li>• Kollegiaalisuus vastuuyksikköpäälliköstä alkaen</li> <li>• Toisen työn ja oppimisprosessin arvostaminen</li> </ul> </li> <li>• <b>Henkilöstön toiminta</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Perehdytys mahdollisimman pian opiskelijoille ja uusille työntekijöille</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sisältyy perehdytysuunnitelmaan</li> <li>• Kinestetiikka tutuksi-perehdytys mallin mukaisesti</li> <li>• <b>Aktiivinen yhdessä harjoittelu ja ratkaisukeskeisyys</b></li> </ul> </li> </ul> </li> <li>• <b>Potilas, asiakas, asukas, omainen, omaishoitaja</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ohjeet sekä hoito- ja kuntoutussuunnitelmat ajantasaiset</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saavutettavat ohjeistukset erilaisiin tilanteisiin <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutoreiden ja kinestetiikkavastaavien hyödyntäminen</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> </li> <li>• <b>Organisaatio</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Resurssit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Tilat ja välineet harjoittelulle</i> mm. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Potilassängyt, pyörätuoli ja papupallot</li> </ul> </li> <li>• <i>Säännöllisyys ja suunnitelmallinen ajankäyttö sekä työvuorosuunnittelu</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työpajat työvuorosuunnitteluun</li> <li>• Koulutuksiin pääsy ja kertaumahdollisuudet</li> <li>• Tutoreiden ja kinestetiikkavastaavien verkosto</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Työyhteisön jäsenet</b> ilmapiiriin ja oppimiseen kannustavan ympäristön luomisessa</li> <li>• <b>Vastuuyksikköpäälliköillä ja strategisella tasolla</b> tärkeä vaikutus resurssien mahdollistamisessa <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutoreiden ja kinestetiikkavastaavien roolin tunteminen, tehtävien toteuttamisen mahdollistaminen ja osaamisen hyödyntäminen</li> </ul> </li> <li>• <b>Tutorin ja kinestetiikkavastaavan</b> tehtävänkuva ja vastuu oppimisen ja osaamisen kehittämisen tukijana</li> <li>• <b>Kinestetiikka-asiantuntijat</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Koulutussuunnitelman laatiminen ja toteuttaminen</li> <li>• Vuosittainen ja viiden vuoden toimintasuunnitelma</li> <li>• Tutoreiden ja kinestetiikkavastaavien verkoston vetäminen</li> <li>• Esihenkilöverkoston tukeminen</li> <li>• Auditoinnit ja vaikutusten seuranta</li> <li>• Asiantuntijana toimiminen</li> <li>• Yhteistyön koordinointi</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ilmapiirin muovaaminen/luominen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Uteliaisuus, luovuus ja kokeilunhaluisuus tukevat toiminnan muutoksessa sekä vakiintumisessa</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työnilo ja onnistumisen kokemukset</li> </ul> </li> <li>• <i>Kinestetiikan ylläpitoon/työpajoihin panostaminen</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tuetaan yhteisöllisyyttä ja ilmapiirin avoimuutta</li> </ul> </li> <li>• <i>Muutosvastarinnan kitkeminen, positiivisen kautta</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selvitä mistä muutosvastarinta johtuu</li> <li>• Vastuuyksikköpäällikön on puututtava asiaan</li> <li>• Keskustelu ja opastus</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>• <b>Voimavaroja tukeva hoitotyö tapa tehdä työtä</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinestetiikka pääsee juurtumaan</li> <li>• Osa jokapäiväistä työtä</li> <li>• Ylläpitäminen on tärkeässä roolissa</li> <li>• Potilas, asiakas, asukas, omainen, omaishoitaja mukaan toimintaan aktiivisesti</li> <li>• Hoito- ja kuntoutussuunnitelmien ajantasaisuus</li> <li>• Kinestetiikka näkyy kirjaamisessa</li> <li>• Kinestetiikka tutuksi-perehdytys materiaali</li> </ul> </li> <li>• <b>Kannustus kokeilemaan</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rohkeus kokeilla yhdessä ja löytää toimivia ratkaisuja</li> </ul> </li> </ul>

# Kinestetiikan osaaminen

SISÄLTÖ Mitä pitää sisällään?	ROOLIT Kuka?	KEINOT/TOIMINTATAVAT Miten tukee jalkauttamista?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Työilmapiiri</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työtyytyväisyys</li> <li>• Työssäjaksaminen</li> <li>• Työmotivaatio</li> <li>• Yhteisöllisyys</li> </ul> </li> <li>• <b>Henkilöstön toiminta</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pidetään kinestetiikan osaamista yllä</b></li> <li>• Tutoreiden ja kinestetiikkavastaavien rooli</li> <li>• Miten kinestetiikka näkyy toiminnassa?</li> <li>• Kirjaaminen ja toimintakyvyn arvioinnit</li> </ul> </li> <li>• <b>Potilas, asiakas, asukas, omainen, omaishoitaja</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Asiakas- ja läheistyytyväisyys kyselyt</b></li> <li>• Toimintakyvyn muutokset</li> </ul> </li> <li>• <b>Organisaatio</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seurataan kinestetiikan osaamisen kehittymistä ja toimintamallin juurtumista</li> <li>• Kinestetiikkaosaajaksi kehittymisen prosessi</li> <li>• Koulutuskuvaukset</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Työilmapiiri</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Työyhteisö</b></li> <li>• Kollegiaalisuus</li> <li>• Avoin ilmapiiri ja ratkaisukeskeisyys</li> </ul> </li> <li>• <b>Henkilöstön toiminta</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutorit ja kinestetiikkavastaavat oppimisen tukena</li> <li>• Työntekijä <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oman osaamisen ja kehittymisen tunnistaminen</li> <li>• Aktiivinen kokeilu ja havainnointi</li> <li>• Avun pyytäminen ja avoin vuorovaikutus</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>• <b>Organisaatio</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Strateginen taso ja vastuualuepäälliköt</b></li> <li>• Mihin koulutusrahoja käytetään, miten ne vaikuttavat/näkyvät yksiköissä</li> <li>• Aktiivinen osapuoli kinestetiikka osaamisen kehittymisen mahdollistajana ja osaamisen seuraajana</li> <li>• <b>Vastuuyksiköpäälliköt</b></li> <li>• Kehityskeskustelut</li> <li>• Koulutusten suunnittelu ja mahdollistaminen</li> <li>• Tutoreiden ja kinestetiikkavastaavien osaamisen hyödyntäminen arjen tukena</li> <li>• <b>Kinestetiikka-asiantuntijat</b></li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kyselyt</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• RAI</li> <li>• Työtyytyväisyys ja työhyvinvointi</li> <li>• Asiakas- ja omaispalautteet</li> <li>• Itsearvioinnit</li> </ul> </li> <li>• <b>Havainnointi</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sisäiset auditoinnit</li> <li>• Ilmapiirin tarkkailu</li> <li>• Käytännön sujuvuus</li> </ul> </li> <li>• <b>Kehityskeskustelut</b></li> <li>• <b>Omavalvonta</b></li> <li>• <b>Tarjotaan ylläpitokoulutuksia, syventäviä kursseja, tutor-koulutuksia</b></li> <li>• <b>Annetaan aikaa tutoreille ja kinestetiikkavastaaville</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Koulutussuunnitelmien ja vuosikellojen hyödyntäminen oppimisen tukemiseksi yhdessä vastuuyksiköpäällikön kanssa</li> <li>• Tutoreiden ja kinestetiikkavastaavien verkosto</li> <li>• Tutoreiden ja kinestetiikkavastaavien osaamisen hyödyntäminen</li> </ul> </li> </ul>

# Voimavaroja tukeva hoitotyö - Kinestetiikka® Vastuut prosessissa

## • Strateginen taso

- Toimialuejohtaja
- Palvelualuejohtajat

## • Vastuualuepäällikkö

- Suunnittelee toimintaa kinestetiikka-asiantuntijan kanssa
  - Seuraa kinestetiikan toteutumista RAI-indikaattorein ja auditoinnein

## • Vastuuyksikköpäällikkö

- Varmistaa kinestetiikan voimavaroja tukevan hoitotyön toimintamallin käyttöä yksikössä työnantajan edellyttämällä tavalla
  - Säännölliset tilannekatsaukset yksikön kinestetiikan nykytilasta kinestetiikkavastaavien kanssa
  - Uusien työntekijöiden perehdyttäminen
  - Vastaa ja mahdollistaa työntekijöiden kinestetiikka koulutuksiin
  - osallistumisen ja työpajojen järjestämisen
  - Laatii vuosittain yksikköön kinestetiikan toimintasuunnitelman ja seuraa sen toteutumista päivittäisen toiminnan, RAI laatutulosten ja auditoinnin kautta
  - kinestetiikan toteutumista yksikössä

## • Kinestetiikka-asiantuntijat

- Koulutussuunnitelman laatiminen ja toteuttaminen
- Vuosittainen ja viiden vuoden toimintasuunnitelma
- Tutoreiden ja kinestetiikkavastaavien verkoston vetäminen
- Esihenkilöverkoston tukeminen
- Auditoinnit ja vaikutusten seuranta
- Asiantuntijana toimiminen
- Yhteistyön koordinointi

## • Tutor ja kinestetiikkavastaava

- Ohjaa ja tukee käytännön tilanteissa kinestetiikan periaatteiden soveltamisessa
- Motivoi ja kehittää työyhteisöjä kinestetiikan käyttämisessä
- Uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdyttäminen kinestetiikkaan
- Yksikön työntekijöiden ohjaus ja tukeminen päivittäisessä kirjaamisessa ja RAI-arvioinnissa kinestetiikka huomioiden
- Tutoreiden ja kinestetiikkavastaavien verkosto tukee ja vahvistaa kinestetiikan toimintamallin käyttämistä

Johtaminen

Kinestetiikan  
osaajat

Asiakas ja  
läheiset

Työntekijät

## • Asiakas

- Kokonaisvaltaiseen hoito- ja kuntoutussuunnitelmaan (kuntoutus ja toimintakyky) sitoutuminen omien voimavarojen mukaan

## • Läheiset, omaiset, omaishoitajat

- Kouluttautuminen kinestetiikkakouluttajien järjestämissä omaishoitajakoulutuksissa
- Avun pyytäminen kotona tapahtuviin toimintoihin
- Asiakkaan toimintakyvyn tukeminen

## • Työntekijä

- Sitoutuu toimimaan voimavaroja tukevan hoitotyön toimintamallin mukaisesti
  - Mahdollistaa asiakkaan voimavarojen hyödyntämisen päivittäisissä hoito- ja avustustilanteissa
  - Asiakkaan hoito- ja kuntoutussuunnitelma ohjaa työntekijän toimintaa
  - Soveltaa ja käyttää kinestetiikkaa avustustilanteiden suunnittelussa, toteuttamisessa ja kirjaamisessa
  - Osallistuu säännöllisesti koulutussuunnitelman mukaisiin kinestetiikkakoulutuksiin ja työpajoihin
  - Pyytää ohjausta kinestetiikkavastaavilta, tutoreilta sekä kinestetiikka-asiantuntijoilta tarvittaessa
  - Perehdyttää uusia työntekijöitä ja opiskelijoita kinestetiikkaan

# Voimavaroja tukeva hoitotyö - Kinestetikka®

Kinestetikka® on voimavaralähtöinen toimintamalli, jossa korostuvat kohtaaminen ja vuorovaikutus sekä avustettavan tukeminen luonnollisen liikkeen avulla.

Kinestetikan avulla opitaan huomioimaan, miten ympäristö voi helpottaa ohjaamista ja avustamista.

Kinestetikka kehittää vuorovaikutus- ja kohtaamistaitoja. Lisäksi se antaa keinoja ohjata ja avustaa kaikenlaisissa tilanteissa.

## Kinestetikan perehdyttäminen osana perehdyttämissuunnitelmaa

- *Ymmärrys kinestetikan merkityksestä*
- Kaikille sijaisille ja uusille työntekijöille
- Tutorit ja kinestetikkavastaavat sekä vastuuyksikköpäällikkö vastaavat järjestämisestä

## Kinestetikan koulutus esihenkilöille (1pv)

- *Voimavaroja tukevan hoitotyön - Kinestetikan toimintamallin merkitys työyhteisölle*
- *Esihenkilön roolin selkeyttäminen toimintamallin jalkauttamisessa*
- Kaikille esihenkilöille
- Kinestetikkakouluttaja kouluttaa

Kinestetikka parantaa työhyvinvointia, koska se lisää työn merkityksellisyyttä, keventää työn henkistä ja fyysistä kuormitusta, tuo työniloa sekä vahvistaa yhteisöllisyyttä työyhteisössä.

## Kinestetikan peruskurssi (4pv)

- *Peruskurssi on alku kinestetikan oppimisprosessille*
- Kaikille yksikön työntekijöille
- Kinestetikkakouluttaja kouluttaa

## Kinestetikan ylläpitokoulutus (1pv)

- *Kinestetikan osaamisen ylläpitämiseksi ja vahvistamiseksi*
- Peruskurssin, ylläpitokoulutuksen tai syventävän kurssin käymisestä on kulunut vähintään vuosi
- 2-3 vuoden välein
- Kinestetikkakouluttaja kouluttaa

## Kinestetikan syventävä kurssi (3pv)

- *Työntekijöille, joilla halu syventää kinestetikan osaamista ja halu kehittää kinestetikkaa omassa työyhteisössä*
- Peruskurssista vähintään ½ vuotta
- Kinestetikkakouluttaja kouluttaa

## Kinestetikan tutor-koulutus

- Syventävän kurssin käyneet, ohjaukseen innostuneet työntekijät
- Kinestetikkayhdistyksen järjestämät tutor-koulutukset

## RAI-Kinestetikka kirjaamiskoulutus

- *Osallistajat saavat perustiedot kinestetikan voimavaralähtöisen toimintamallin kirjaamisesta, arviointitietojen hyödyntämisestä hoidon suunnittelussa ja vaikuttavuuden seurannassa*
- Koulutukseen osallistumiseen edellytys on kinestetikan peruskurssi ja RAI osajaksi kehittymisen prosessin mukainen koulutus ja perehdytys
- Koulutukseen osallistuminen mahdollisimman pian kinestetikan peruskurssin jälkeen

Kinestetikka lisää hoitotyön laatua, asiakkaan osallisuutta ja asiakaslähtöisyyttä hoitotyössä sekä avustamisessa.

Kinestetikkaosaajaksi kehittyminen

# Kinestetiikan toimintasuunnitelma vuodelle \_\_\_\_\_

**Yksikkö:** \_\_\_\_\_ **Vastuuyksikköpäällikkö:** \_\_\_\_\_ **Päivämäärä:** \_\_\_\_\_

- Vuoden \_\_\_\_\_ (edellinen vuosi) **toiminnan arviointi kinestetiikan tavoitteiden osalta yksikössäsi (tai kinestetiikan nykytilan arviointi)**

Yksiköstämme/tiimissämme on osallistunut kinestetiikan koulutuksiin ja työpajoihin...

Kinestetiikkavastaaksi yksikössämme/tiimissämme on nimetty....

Asenneilmapiiri/suhtautuminen kinestetiikkaan on...

- Miten **vuonna** \_\_\_\_\_ (meneillään oleva vuosi) **kinestetiikan toimintamallia jalkautetaan yksikössäsi (konkreettinen kuvaus)?**

Koulutussuunnitelma kinestetiikka koulutuksiin osallistumisista...

Vuosikello suunnitelman ja toteuttamisen työvälineenä....

Tutoreiden ja kinestetiikkavastaavien nimeäminen ja roolien kuvaus...

- Miten **kinestetiikan toteutumista seurataan ja arvioidaan yksikössäsi?**

Vuosikellon mukaisista työpajoista tehdään muistiot ja osallistujalistat...

Asiakaspalaverit... Päivittäinen kirjaaminen....

Osastokokoukset/tiimipalaverit... Kehityskeskustelut...

RAI laatuindikaattorit....

- Vuoden \_\_\_\_\_ (meneillään oleva vuosi) **tavoitteet yksikössäsi kinestetiikan alueella?**

Kinestetiikan 5-vuotissuunnitelman mukaiset tavoitteet....

Kinestetiikan perehdyttäminen...

Yksikön RAI laatuindikaattoreista nousevat kehittämiskohteet...

Kehityskeskusteluista nousevat kehittämiskohteet...

Asiakaspalavereista nousevat kehittämiskohteet...

- **Suunnitellut keinot tavoitteiden saavuttamiseksi (konkreettiset toimenpiteet):**

Kinestetiikan perehdytys....

Vuosikellon mukaiset teemat, työpajat ja koulutukset jne....

Kinestetiikkavastaavat nimetty ja osallistuvat kinestetiikkavastaavien verkoston toimintaan....

Kinestetiikka tutorin (jos nimetty tai oma tutor) toiminta sopimuksen mukaisesti....

