



Hyvää työtä! Tiekartta tulevaan



Vantaan ja Keravan hyvinvointialue
Vanda och Kervo välfärdsområde



Samora
tavattoman hyvää konsultointia

Sisältö

Johdanto	4
Tavoitteet	5
Hoivakodin uudet roolit	6
Ihmislähtöinen toimintakulttuuri	7
Uusi ammattiosaaminen hoivassa – kulttuuriohjaajat	9
Monitiimimalli	11
Monimuotoisuusohjelma	12
Monimuotoinen viikko-ohjelma & Kaunis saatto – toimintamalli	13
Asukastarpeen mukainen työvuorosuunnittelu	14
Pilotin opit ja oivallukset	15
Yhteenveto – Minkälainen on VAKEn malli?	18



“Olemme isojen asioiden ja haasteiden edessä. Pakottamalla emme haasteita ratkaise. Sen vuoksi ratkaisut on löydettävä yhdessä työntekijöiden, asukkaiden ja läheisten kanssa.”

Minna Lahnalampi-Lahtinen,
Vanhusten palvelujen toimialajohtaja

Johdanto

Vantaan ja Keravan vanhuspalvelujen keskeinen tavoite on tukea vanhusten toimintakykyä ja parantaa elämänlaatua järjestämällä yksilöllisiä, ennakoivia ja ennaltaehkäiseviä palveluja sekä ehkäistä yksinäisyyttä esimerkiksi etsivällä- ja löytävällä vanhustyöllä. Samalla on mahdollistettava vanhuksen oman näköinen kotona asuminen tai asuminen kodinomaisessa asumisympäristössä elämän loppuun asti.

Väestön ikääntyminen tuo mukanaan merkittäviä haasteita sekä valtakunnallisella että paikallisella tasolla. Väestön vanhetessa yhä suurempi osa väestöstä tarvitsee monipuolisia ja hyvin kohdennettuja vanhuspalveluja. Tämä edellyttää palveluiden ja toimintamallien jatkuvaa kehittämistä vastaamaan muuttuvia tarpeita.

Vantaan ja Keravan alueella ikääntymisen haasteet korostuvat, koska väestörakenne on monimuotoinen ja kasvaa nopeasti, mikä lisää paineita paikallisille palveluille. Valtakunnallisen tason haasteena on korostetusti näkynyt riittävän ammattitaitoisen hoito- ja hoivahenkilöstön saatavuus.

Kyse on pitkälti veto- ja pitovoimasta sekä kyvystä löytää uudenlaisia ratkaisuja haastavaan tilanteeseen. **Henkilöstörakennetta on uudistettava sekä asiakastarpeet että henkilöstön saatavuushaasteet huomioiden. On muotoiltava työtä, toimintakulttuuria ja työn teon tapoja entistä monipuolisemmaksi yhdessä eri ammattiryhmien kanssa ja nähtävä, että vanhuspalveluissa tarvitsemme ja hyödyimme myös muunlaisesta osaamisesta hoivan lisäksi.**

Tässä *Hyvää työtä! Tiekartta tulevaan -julkaisussa* vedetään yhteen pilotin toimenpiteitä, havaintoja ja aikaansaannoksia. Havaintoja on kerätty haastatteluina kahdelta kulttuuriohjaajalta, jotka työskentelivät VAKEn vanhuspalveluissa noin puolen ajan, hoiva-asumisen johdolta sekä pilottiin valittujen yksikköjen esihenkilöiltä ja työntekijöiltä.



Kuva. Vantaan ja Keravan vanhuspalvelujen toimialajohtaja Minna Lahnalampi-Lahtinen.

Tavoitteet

Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen vanhusten palvelujen toimialan perustehtävä on vastata hyvinvointialueen vanhusväestön lakisääteisistä ja tarpeen mukaisista palveluista. **Tavoitteena on mahdollistaa vanhuksen oman näköinen elämä asumismuodosta riippumatta elämän loppuun asti.** Koska Vantaan ja Keravan alue ikääntyy nopeimmin, on tehtävä haastava ja vaatii jatkuvaa uudistumista paitsi palveluiden ja toimintamallien, myös työnteon tapojen osalta.

Koska Vantaan ja Keravan alue vanhenee kaikista nopeiten, on tehtävä haastava ja vaatii jatkuvaa uudistumista paitsi palveluiden ja toimintamallien, myös työnteon tapojen osalta. Pääministeri Orpon hallitus on tunnistanut sote-haasteet ja haluaa hallitusohjelman mukaisesti ratkaista hyvinvointiyhteiskunnan palveluiden saatavuutta uhkaavan henkilöstövajeen, mikä vaatii sekä lyhyen että pitkän aikavälin toimia. Sen vuoksi Sosiaali- ja terveysministeriö on käynnistänyt *Hyvän työn ohjelman*, joka tähtää sote-alan veto- ja pitovoiman lisäämiseen.

Vanhuspalveluissa tarvitaan siis paitsi lisää asiakaslähtöisyyttä, myös tekoja veto- ja pitovoiman lisäämiseen henkilöstövajeen ja alueen vanhenemisen vuoksi. Vantaan ja Keravan vanhusten palvelujen toimialajohtaja Minna Lahnalampi-Lahtinen on sanonut, että *”tehtävänä on saada meidän ihmiset tykkäämään työstä, saamaan aikaan työhyvinvointia, löytää uusia keinoja innostua ja olla työkykyisiä ja hyvinvoivia työssä.”*

Haasteeseen tartuttiin Hyvää työtä! -pilotilla, joka käynnistyi vuoden 2024 maaliskuussa. Pilotissa haluttiin ottaa rohkeita askeleita kohti aivan uudenlaisia moniammatillisia tiimejä integroimalla kulttuuriohjaajat osaksi hoivakotien monimuotoisuutta ja vastata näin kahteen tavoitteeseen: 1) vahvistaa vanhuksen oman näköistä, hyvää elämää ja 2) tuoda ratkaisuja sote-alaa piinaavaan osaajapulaan. Pilotti ja sen myötä syntyvä toimintamalli on moderni ja kauaskantoinen tapa rikastuttaa niin työyhteisöjä kuin asiakkaiden arkea hoivakodeissa.

Pilotti rikastuttaa asukkaiden arjen kokemusta ja lisää sekä henkilökunnan että johdon tietoisuutta ja positiivista suhtautumista monimuotoisen työnjaon tarjoamiin mahdollisuuksiin. Monimuotoinen työnjako mahdollistaa eri alojen ammattilaisten osaamisen yhdistämisen, mikä vaikuttaa vanhuksen kokemukseen arjesta ja hoidon laatuun. Asukkaiden mahdollisuudet nauttia kulttuurista ja osallistua mielekkäisiin ja yhteisöllisiin aktiviteetteihin lisääntyy, mikä rikastaa arkea ja vaikuttaa henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin.

Pilotin päättyessä hyväksi havaitut toimintamallit ja käytänteet juurrutetaan kaikkiin hoiva-asumisen yksiköihin hyvinvointialueella. Tämä varmistaa, että koko Hoiva-asumisen palvelut hyötyvät pilotin aikana kehitetystä osaamisesta ja käytännöistä.



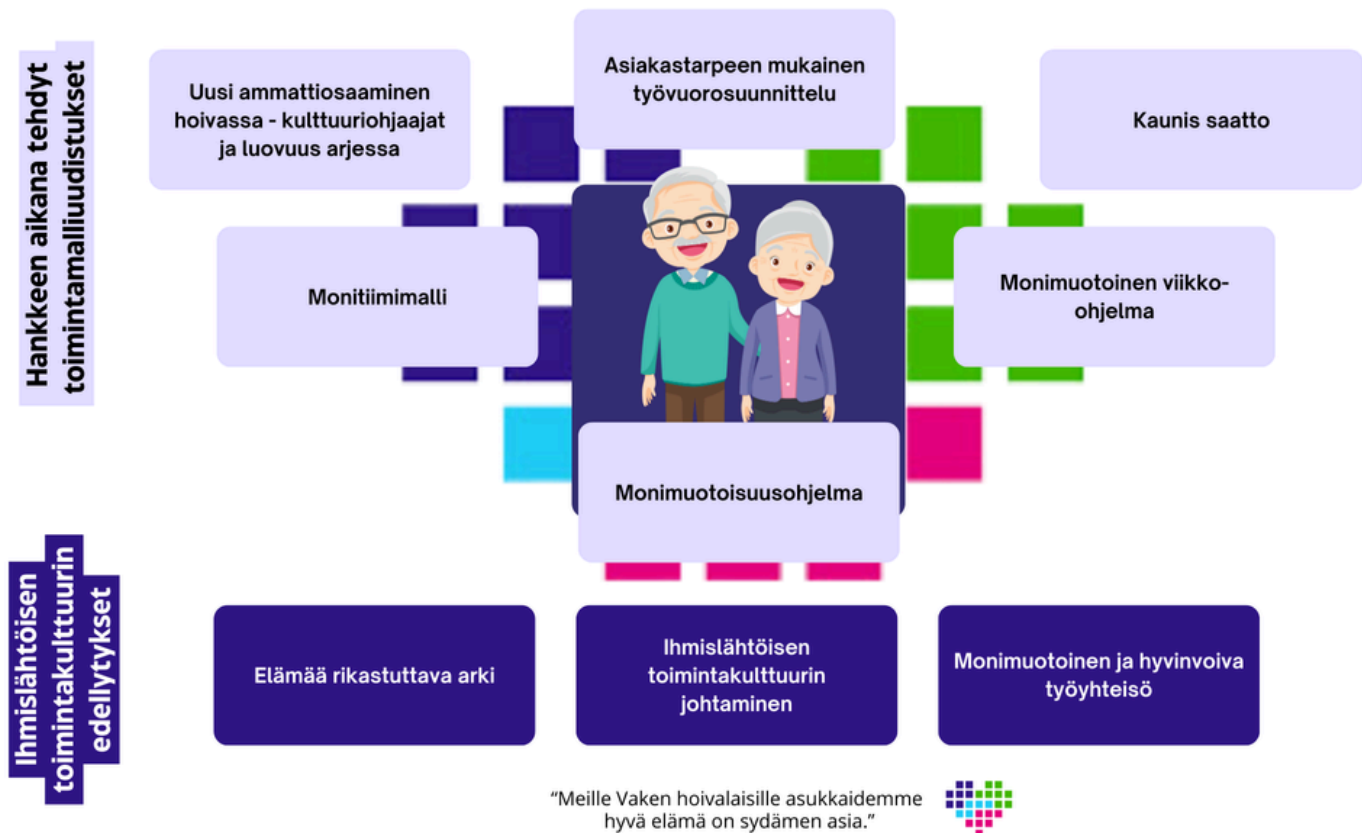
Ihmislähtöinen toimintakulttuuri

Mitä ihmislähtöinen toimintakulttuuri merkitsee VAKEssa? Projektipäällikkö Silja Gröndahl kuvaa sitä seuraavasti: "Ihmislähtöinen toimintakulttuuri VAKella tarkoittaa, että työskentelemme monimuotoisissa tiimeissä edistääksemme asukkaiden rikasta ja merkityksellistä elämää."

Ihmislähtöinen toimintakulttuuri VAKella on hoivakodin arjen suunnittelua ihmislähtöisesti. Lähestymistapa korostaa asukkaiden hyvää hoivaa ja huolenpitoa. Sen keskeisiä piirteitä ovat mm. asukkaan elämänrikas arki, ihmislähtöisen toimintakulttuurin johtaminen ja monimuotoinen ja hyvinvoiva työyhteisö.

Asukkaan elämänrikas arki hoivakodissa tarkoittaa, että asukkaiden hyvinvointi huomioidaan kokonaisvaltaisesti. Hyvä elämä on paljon muutakin kuin pelkkää hoitamista; se on myös yhteisöllisyyttä ja kulttuurielämyksiä. Tavoitteena on luoda ympäristö, jossa asukkaat voivat elää onnellista elämää, nauttien arjen pienistä iloista. Hoivakoti tarjoaa siis muutakin kuin hoitoa – se on paikka, jossa asukkaat voivat kokea elämänsä rikastuvan monin eri tavoin. Läheisten merkitys asukkaiden arjessa on myös keskeinen osa hyvää elämää.

Meillä asiakas voi elää omannäköistä elämää, joka on muutakin kuin hoivaa. Se koostuu samoista asioista kuin kaikilla muillakin: yhdessäolosta muiden kanssa, hyvästä ruoasta, luonnosta, liikkumisesta ja kulttuurista. Monimuotoinen tiimi mahdollistaa ja tekee sen todeksi.



Kuva. Ihmislähtöisen toimintakulttuurin edellytykset ja pilotin aikana toteutetut toimintamalliuudistukset.



Läheisten tuki ja läsnäolo tuovat turvaa, iloa ja merkityksellisyyttä asukkaiden elämään. Hoivakoti kannustaa läheisiä osallistumaan asukkaiden arkeen.

Hoiva-asumisen johtaminen mahdollistaa ihmislähtöisen toimintakulttuurin. Esihenkilö ja henkilöstö tunnistavat yhteiset tavoitteet toimintakulttuurin edistämiseksi ja työskentelevät niiden eteen. Esihenkilö huolehtii toimintamallien toteutuksesta yksikössä. Yhteistyö ja selkeä, mahdollistava johtaminen luovat perustan ihmislähtöiselle toimintakulttuurille, monimuotoisen työyhteisön johtamista unohtamatta.

Monimuotoinen työyhteisö tukee ihmislähtöistä toimintakulttuuria. Erilaisten taustojen, taitojen ja kokemusten arvostaminen ja hyödyntäminen mahdollistaa sen, että asukkaiden tarpeet ja toiveet voidaan huomioida entistä paremmin. Esimerkiksi eri koulutustaustaiset työntekijät voivat tuoda mukanaan osaamista ja näkökulmia, jotka rikastuttavat ja parantavat asukkaiden saamaa hoitoa ja huolenpitoa. Monimuotoisuus auttaa vastaamaan asukkaiden yksilöllisiin tarpeisiin entistä kokonaisvaltaisemmin.

“Vanhukset ansaitsevat sen, että heidän kanssaan vietetään aikaa ja tehdään erilaisia arjen asioita.”

Lähihoitaja Koivukylän hoivakodista

Uusi ammattiosaaminen hoivassa – kulttuuriohjaajat



Tarve kulttuurille ja elämän rikkaudelle ei pääty hoivakotiin muuttaessa.

Hoivakotien asukkaiden arjen rikastaminen ja yksilöllisen elämän tukeminen ovat ihmislähtöisen toimintakulttuurin kantavia teemoja. Pilotin myötä on haluttu tarkastella, kuinka uudenlainen osaaminen voi rikastuttaa hoivakodin arkea ja rakentaa ihmislähtöistä toimintakulttuuria.

Kulttuuri ja kulttuurihyvinvointi nähdään keskeisinä osina asukkaan elämää. Tarve kulttuurille ja elämän rikkaudelle ei pääty hoivakotiin muuttaessa. Asukkaat voivat nauttia teatteriesityksistä, konserteista, kirjallisuudesta ja muista kulttuuritapahtumista, jotka rikastuttavat heidän arkeaan ja tuovat uusia elämyksiä.

Kulttuuriohjaajat ovat hankkeen ajan tuoneet hoivakoteihin uusia näkökulmia, jotka täydentävät hoitotyön ammattilaisten osaamista.

Tavoitteena on ollut vahvistaa hoivakodeissa hyvää, elämänrikasta arkea, jota kulttuuripainotteiset kokemukset ja elämykset tukevat. Kulttuuriohjaajien rooli on osoittautunut merkittäväksi hoivakodeissa. He ovat pystyneet tuomaan lisäarvoa asukkaiden päivittäiseen elämään järjestämällä mm. laulu- ja taidehetkiä ja auttamalla asukkaita muistamaan ja kertomaan omia elämäntarinoitaan.

Kulttuuriohjaajien työssä on korostunut asukkaiden elämänhistorian kunnioittaminen ja heidän toiveidensa kuuleminen. Se on tuonut läsnäolon tunnetta ja auttanut ehkäisemään muun muassa tylsistymisen ja levottomuuden aiheuttamaa käytöstä. Asukkaiden kuunteleminen kiireettömästi on ollut vanhuksille erityisen tärkeää.

Miksi kulttuuriohjaajat?

Kaikilla asukkailla on halu elää hyvää arkea, joka koostuu pienistä, normaaleiltakin tuntuvista asioista. Hoitotyön kiireessä ne saattavat jäädä, jolloin arki on koostunut pääasiallisesti ruokailuhetkien odottamisesta. Jos asukkailla ei ole tekemistä, heijastuu tylsistyminen esimerkiksi aggressivisena käytöksenä muita asukkaita ja hoitajia kohtaan. Kulttuuriohjaajat ovat pystyneet tuomaan asukkaiden arkeen aktivoivaa tekemistä, jolloin elämään tulee sisältöä seinään tuijottamisen ja odottamisen sijaan. On koettu, että yksilö- ja ryhmäkohtaamiset ovat olleet asukkaille valtavan tärkeitä. Niillä on pystytty vaikuttamaan yksinäisyyden kokemukseen.

Kulttuuria on syytä ajatella hyvin laajasti: se ei ole ainoastaan taidetta ja musiikkia. Se on toimintaa, joka tuo elämään makua ja maustetta. Kulttuuri luo yhteyden menneeseen ja musiikki on ollut keino matkustaa sinne. Kulttuuri on syvä osa ihmisyyttä. Se on kaikkea muuta kuin askartelua - se ravitsee sielua ja mieltä ja tuo sisältöä elämään.

Hankkeen aikana kulttuuriohjaajat ovat työskennelleet tiiviissä yhteistyössä fysioterapeuttien ja toimintaterapeuttien kanssa. Liikunta on myös tärkeä osa asukkaan elämää, tarjoten fyysistä hyvinvointia ja iloa. Jumbattuokiot ja muut liikunta-aktiviteetit pitävät kehon toimintakykyisenä ja mielen virkeänä. Ulkoilu on erityisen merkityksellistä, sillä se tarjoaa mahdollisuuden nauttia raikkaasta ilmasta ja luonnon kauneudesta.

”Tuntuu, että on liian vähän aikaa järjestää toimintaa asukkaille. Kulttuuriohjaajat ovat mahdollistaneet paremmin läsnäoloa. On ollut tosi hieno homma, että on joku, joka voi antaa yksilöllistä aikaa. Tekeminen on lähtenyt sujumaan entistä paremmin koko ajan.”

Malmiiniityn hoivakodin ammattilainen

Tunnistetut haasteet

Suhtautuminen kulttuuriohjaajiin on ollut pilotin aikana vaihtelevaa. Pääasiallisesti kulttuuriohjaajat on otettu ilolla vastaan, mutta myös vähättelevää käytöstä on koettu. Sote-alasta poikkeava osaaminen työyhteisössä on vielä varsin uutta, eikä toisenlaisen ammattiosaamisen hyödyntämistä nähdä välttämättä suoraan lisäarvona.

Samoin keskustelua on herättänyt mitoituskysymykset. Pilotin aikana kulttuuriohjaajia ei ole laskettu mitoitukseen. Pilotin jälkeen, kun yksi kulttuuriohjaaja jatkaa toimintaa lokakuusta 2024 eteenpäin, mitoituskysymykset nousevat uudelleen keskusteluun. Yksiköissä koettiin ideaalitalanteeksi se, että kulttuuriohjaajilla olisi jo jonkin verran sote-ymmärrystä/-kokemusta hoivakotimaailmaan tullessaan. Sen koettaisiin auttavan puolin ja toisin yksikköihin ja tiimeihin integroitua, jolloin fokus kohdistuisi heti alusta lähtien asukkaan hyvän arjen mahdollistamiseen.

Toimintakulttuurin ja perehdyttämisen rooli nousee keskiöön uutta ammattiosaamista hoivakotimaailmaan tuodessa. Kuinka valmiita olemme ottamaan uutta osaamista vastaan? Olemmeko työyhteisönä valmiita tarkastelemaan työn teon tapoja ja työn kehittämistä ihmislähtöisyys edellä? Toimintatapamuutos edellyttää paljon toimintakulttuurilta ja johtamiselta. Kyseessä on asennemuutos, joka vaatii valtavasti yhteistä ymmärrystä, keskinäistä arvostusta ja uudenlaista yhdessä tekemistä eri ammattiryhmien välillä.

Yksiköissä on tunnistettu, että nyt pilotin myötä on kokemus siitä, kuinka aivan muulta alalta tulleita ammattilaisia on pystytty integroimaan osaksi sote-yhteisöä. Haasteita ja ehdottomia hyötyjä on tunnistettu ja niihin on puolen vuoden prosessissa pystytty tarttumaan.



Monitiimimalli



Monitiimimalli on uudenlainen toimintamalli Vantaan ja Keravan hoivassa. Mallin ideana on huomioida asukkaan hoidossa monimuotoisen tiimin vahvuudet entistä vaikuttavammin. Monitiimi kerätään asukkaan ympärille. Se koostuu eri ammattilaisista, joista jokainen tuo oman panoksensa asiakkaan hyvän hoidon ja elämän edistämiseksi.

Monitiimi huolehtii yhdessä omien asukkaiden asiat. Omia asioita ovat mm: hoitosuunnitelman teko sekä säännöllinen päivittäminen, RAI:n tekeminen ja päivittäminen, postit sekä yhteydenpito läheisiin.

Monitiimit kokoontuvat säännöllisesti ja huolehtivat yhteisvastuullisesti asiakkaan hyvästä hoivasta. Esimerkiksi pilotoitu uusi tehtäväkuva, kulttuuriohjaaja, tuo uudenlaisen panoksensa monitiimiin ja asukkaan hyväksi omalla osaamisellaan. Se tarkoittaa, että he ovat mukana esimerkiksi avustajana hoitosuunnitelman täyttämässä, avustajana RAI-arvioinneissa ja hoitoneuvotteluissa. Kulttuuriohjaajan avustuksella tiimi ja läheiset saavat entistä vaikuttavamman tiedon asukkaan tilanteesta ja tarpeista.

Monitiimimallia on pilotoitu sekä Koivukylän että Malminiityn yksiköissä. Läheisiltä saatu palaute on ollut erittäin kannustavaa. Niissä on nostettu esiin erityisesti se, että nyt yksiköissä on paikalla useammin joku, joka todella tietää, mitä omalle läheiselle kuuluu.

Mallit poikkeavat hivenen toisistaan Koivukylän ja Malminiityn välillä. Koivukylässä on otettu käyttöön Team Leader -käytäntö, joka tarkoittaa, että yksi hoitaja ottaa vastuuta tiimin vetämisestä ja raportoi säännöllisesti kuinka tiimillä sujuu, sekä huolehtii siitä, että hoitosuunnitelmat ja RAI:t ovat ajan tasalla.

Koivukylässä monitiimimalli on pitänyt sisällään kaikkiaan kuusi tiimiä, joissa jokaisessa on Team Leader sekä 2-3 muuta hoitajaa.

“Asukkaat ovat erilaisia, siksi meillä on hyvä olla erilaista osaamista asiakkaan ympärillä.”

Esihenkilö, VAKEn vanhusten palvelut

Monimuotoisuusohjelma



Vantaan ja Keravan hyvinvointialue on ensimmäinen hyvinvointialue, joka tuottaa oman monimuotoisuusohjelman. Ohjelma toimii osana Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen Uudistusohjelmaa 2024–2027. Ohjelman tarkoituksena on tukea toimialan johtamista, henkilöstöä, rekrytointia ja arjen tilanteita. Monimuotoisuuden huomioimisella on suorat vaikutukset henkilöstön hyvinvointiin ja asiakkaiden saamaan hoitoon.

Monimuotoisuus tarkoittaa, että työntekijät ja asukkaat ovat keskenään erilaisia muun muassa iän, sukupuolen, etnisen taustan, kielen, uskonnon ja koulutustaustan osalta.

Monimuotoisuusohjelma vaikuttaa keskeisesti vanhuspalvelujen ihmislähtöiseen toimintakulttuuriin tuomalla tietoa ja laajentamalla ymmärrystä henkilöstön ja asiakkaiden monimuotoisuudesta. Samalla tarve henkilöstön monimuotoisuuden ymmärtämiselle ja kokemuksen kehittämiseksi tukee hyvinvointialueen strategiaa henkilöstökokemuksen parantamisesta.

Monimuotoisuusohjelmaa on valmisteltu osallistavien menetelmien pilotin yhteydessä. Ohjelmalle on laadittu neljä päätavoitetta, jotka on esitelty alla olevassa kuvassa:

Kuva. Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen monimuotoisuusohjelman neljä päätavoitetta.



Monimuotoinen viikko- ohjelma & Kaunis saatto -toimintamalli



Monimuotoinen viikko-ohjelma

Monimuotoisen viikko-ohjelman tarkoituksena on tuoda monipuolisesti arjen elämyksiä asukkaiden elämään ja toimia arjen työn apuvälineenä. Samalla viikko-ohjelma edistää viestintää eri ammattiryhmien välillä ja toimii viestintävälineenä asukkaille ja heidän läheisilleen hoivakodin toiminnasta..

Viikko-ohjelma havainnollistaa värikoodien avulla eri ammattiryhmien järjestämät aktiviteetit seitsemänä päivänä viikossa. Värikoodit selkeyttävät tarjottavaa ohjelmaa koko päivän ajalta. Viikko-ohjelma suunnitellaan työvuorolistojen mukaisesti kolmelle viikolle. Tämä helpottaa ohjelmien ja elämysten suunnittelua pidemmälle aikavälille ja vahvistaa niiden toteutumista.

Kaunis saatto -toimintamalli

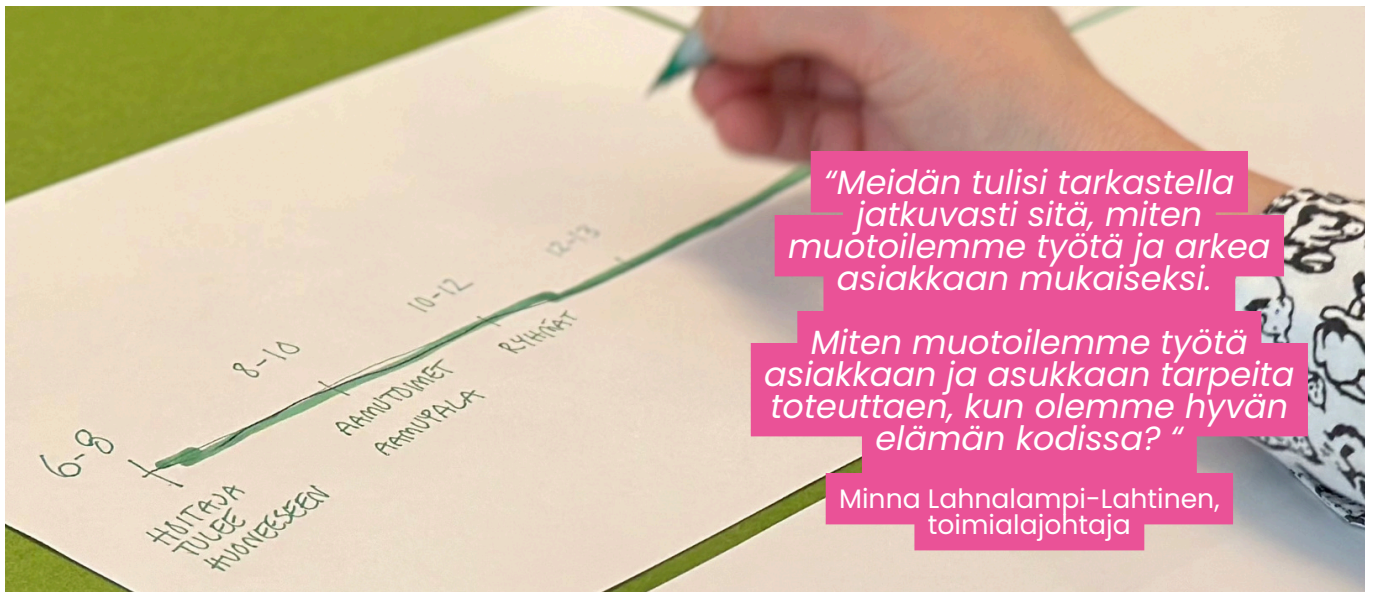
Kaunis saatto -hanke tekee saattohoidosta yksilöllisen ja kauniin ajanjakson, kunnioittaen asiakkaiden toiveita ja tarjoten rauhallisen elämän viimeisen luvun.

Mallissa hyödynnetään monimuotoisen tiimin osaamista, kuten kulttuuriohjaajan roolia saattohoidossa. Tiimiin voi kuulua esimerkiksi sairaanhoitaja, kaksi lähihoitajaa ja kulttuuriohjaaja.

Monimuotoisen tiimin merkitys korostuu, sillä eri ammattiryhmät tuovat oman osaamisensa ja näkökulmansa hoitotyöhön, tarjoten kokonaisvaltaista tukea. Tiimin kokoonpanoa tarkastellaan säännöllisesti ja sitä voidaan muuttaa tarpeen mukaan. Tiimit kokoontuvat kuukausittain muiden hoivakotien saattohoitotiimien kanssa, mikä mahdollistaa jatkuvan oppimisen ja kehittämisen. Tietoa jaetaan yhteisessä Teams-ryhmässä ja jatkossa intrassa omalla *Saattohoito*-sivulla.

Yksikkökohtaisten saattohoitotiimien kokoaminen ja säännölliset tapaamiset mahdollistavat tiimien keskinäisen tuen ja tiedonvaihdon. Lähihoitajien ja asiakasvastaavien rooli on merkittävä, vaikka vetovastuu on saattohoitovastaavilla. Tämä varmistaa laadukkaan, yksilöllisen ja asiakkaan toiveita kunnioittavan saattohoidon.

Asukastarpeen mukainen työvuorosuunnittelu



Asukastarpeen mukainen työvuorosuunnittelu tähtää nimensä mukaisesti asiakkaan ympärille rakennettuun vuorokausirytmiiin. Toimintamallia on kokeiltu Koivukylän yksikössä pilotin aikana. Henkilöstön näkökulmasta se on tarkoittanut, että työntekijät voivat aloittaa ja lopettaa työpäivänsä eri aikoina. Koivukylässä on tavoitettu kiirehuiput ja sen kautta muodostettu porrastettuja työaikoja. Se on vähentänyt kiireen tunnetta ja parantanut samalla työ- ja vapaa-ajan tasapainoa.

Työvuoroporrastus mahdollistaa myös resurssien tehokkaamman käytön. Esimerkiksi kiirehuippuina voidaan lisätä henkilöstöä ja hiljaisempina aikoina vähentää, mikä optimoi hoivakodin toiminnan ja varmistaa, että asukkaat saavat tarvitsemansa hoidon oikeaan aikaan. Työvuorojen porrastus turvaa siis henkilöstömitoituksen toteutumisen ja varmistaa, että asukkaiden hyvä hoito ja huolenpito toteutuvat koko vuorokauden aikana.

Henkilöstöä kannustetaan suunnittelemaan työvuorot monipuolisimmilla porrastuksilla klo 6:00-22:00 välillä asiakastarpeiden mukaisesti, esimerkiksi 6:15, 6:45, 8:00 tai 14:30. Porrastetut työvuorot voivat lisäksi vähentää työntekijöiden stressiä ja parantaa heidän jaksamistaan. Lisäksi porrastetut työvuorot voivat helpottaa työn, opiskeluiden ja perhe-elämän yhteensovittamista, sillä joustavat työajat mahdollistavat paremmin osallistumisen perheen arkeen tai mahdollisiin opintoihin.

Aamun kiireen tunning väheneminen on koettu erittäin merkitykselliseksi asukkaille. Kyse on myös veto- ja pitovoimasta. Nyt on ollut tarjota erilaisia, joustavia malleja myös työaikoihin, joka on mahdollistanut työn sovittamisen erilaisiin elämäntilanteisiin.

Pilotin opit ja oivallukset

Kulttuuri osaksi arkea. Hankkeessa pilotoitiin uudenlaista ammattiosaamista hoiva-asumisessa ja toteutettiin samalla useita ihmislähtöiseen toimintakulttuuriin vaikuttavia kokeiluita eri hoivayksiköissä. Kulttuuriohjaajat ovat tuoneet sisältöä asukkaiden elämään ja tukeneet hoitajia, jolloin arki on muodostunut rikkaammaksi ja siirtänyt samalla fokusta pois hoitokeskeisyydestä. Kulttuuriohjaajien työ sai positiivista vastakaikua sekä työntekijöiltä, asukkailta että heidän läheisiltään. Samalla on tunnistettu moniammatillisen tiimin merkitys siinä, että kulttuurisisällöt juurtuvat osaksi arkea.

Yhteisön asenteet ja tuki. Asenteet kulttuuriohjaajien työtä kohtaan vaikuttivat ratkaisevasti siihen, kuinka heidät otettiin osaksi työyhteisöä. Pilotissa havaittiin, että erityisesti esihenkilöiden tuki ja kommunikaatio yksiköiden sisällä ovat olennaisia tavoitteiden ja kulttuuriohjaajien työn ymmärtämisessä ja arvostamisessa. Toimintakulttuurin muutos edelleen pitkäjänteistä, systemaattista työtä. Sen rakentamiseen vaikuttaa mm. sote-alan kohtuullisen suuri vaihtuvuus.

Perehdytys sote-alaan. Kulttuuriohjaajien perehdytyksen rooli sote-alan perusasioihin, kuten muistisairauksien tuntemukseen ja arjen rutiineihin, korostui ja vaikutti puolin ja toisin merkittävästi ensimmäisiin viikkoihin ja kuukausiin. Sote-alan ulkopuolelta tulleille perehdytyksen merkitystä tuskin voi liikaa korostaa. Se auttaa kulttuuriohjaajia mukautumaan sujuvammin hoivakodin arkeen ja helpottaa heidän osallistumistaan asukkaiden päivittäisiin toimiin. Näin he pystyvät tukemaan hoitajia paremmin ja vahvistamaan omaa rooliaan osana tiimiä.

Yksilöllisyys, kohtaaminen ja läsnäolon voima. Kulttuuriohjaajien päivittäinen työ fokusoi asukkaiden yksilölliseen arkeen ja kohtaamiseen. He huomioivat työssään asukkaiden omaa elämänhistoriaa ja kiinnostuksen kohteita, ja suunnittelivat aktiviteetteja sen mukaan. Erityisesti yksilöidyt tapaamiset ja pienryhmät toivat arkeen uusia elämyksiä ja yhteisöllisyyttä. Yksinkertaisimmillaan asukkaiden toivomukset saattoivat liittyä kuuntelemiseen ja keskusteluihin - tarpeeseen tulla nähdyksi ja kuulluksi. Se on läsnäoloa arjessa ja tuo turvallisuuden tunnetta asukkaille.



Monimuotoinen viikko-ohjelma. Viikko-ohjelma osoittautui tärkeäksi työkaluksi, jonka avulla katsetta saatiin suunnattua perinteisten hoitotoimien ulkopuolelle, arjen aktiviteetteihin. Sen avulla oli mahdollista jäsentää työtehtäviä niin, että asukkaille voitiin tarjota monipuolisia aktiviteetteja myös viikonloppuisin ja iltaisin. Ohjelma toi selkeyttä ja ennustettavuutta arkeen rikastuttaen asukkaiden viikkoa.

Monitiimimalli. Monitiimi osoittautui toimivaksi tavaksi jakaa vastuuta ja vahvistaa monimuotoista yhteistyötä. Malli toi mukanaan mahdollisuuden räätälöidä tiimit asukkaiden tarpeiden mukaan ja hyödyntää tiimien jäsenten erityisosaamista. Parhaimmillaan toimintamalli lisää työyhteisön yhteishenkeä, parantaa hoidon laatua, ja tuo uudenlaista turvan tunnetta sekä asukkaalle että läheisille. Mallia olisi mahdollista kehittää edelleen niin, että eri tiimit voisivat profiloitua esimerkiksi muistisairauksien tai ravitsemuksen erityiskysymyksiin.

Yhteistyö vapaaehtoisten ja läheisten kanssa. Pilotti toi esiin myös tarpeen vahvistaa yhdessä tekemistä vapaaehtoisten ja asukkaiden läheisten kanssa, jotta hoivakotien arkeen saadaan enemmän henkilökohtaisia kohtauksia.

“Monimuotoista viikko-ohjelmaa suunniteltaessa huomasimme kuinka paljon tyhjää tilaa vailla mitään tekemistä jää esimerkiksi iltaan. Me pystymme kyllä järjestämään toimintaa työvuorosunnittelulla.”

Fysioterapeutti, Malminiitty

Kulttuuriohjaajien roolin merkitys ja tarve jatkossa.

Pilotissa havaittiin, että kulttuuriohjaajat täydentävät hoivakotien työyhteisöä ja heidän läsnäolonsa tuo tukea asukkaille ja keventää samalla hoitajien työtaakkaa. Heidän roolinsa nähtiin merkityksellisenä asukkaiden arjen rikastuttajana.

Samoin tunnistettiin kulttuurin merkitys asukkaiden hyvinvoinnille ja merkityksellisenä osana arkea. Kysymys kuuluu: kuinka saamme johdettua kulttuurin erilaisine aktiviteetteineen pysyväksi osaksi päivittäisiä rutiineja?



Miksi juuri kulttuuriohjaaja sote-alalle?

Kulttuuriohjaajien näkemyksiä hankkeen loppupuolella:

- *Kulttuuriohjaajien ja toiminnanohjaajien roolit ovat tärkeitä, koska hoitajilla ei aina ole aikaa järjestää aktiviteetteja ja elämää arkeen.*
- *Asukkaiden tunne kohdatuksi tulemisesta on yhtä tärkeää kuin muut tarpeet.*
- *Asukkaiden hyvä mieli on kaikkien etu ja tekee myös hoitajien työstä helpompaa.*
- *Kulttuuriohjaaja tuo asukkaiden arkeen kiinnostavaa ja mielekästä tekemistä sekä parantaa heidän elämänlaatuaan.*
- *Tekeminen, sosiaalinen kanssakäyminen ja kulttuuri ovat elämän suola, joka tekee elämästä elämisen makuista ja arvoista.*
- *Kaipuu läheisyyteen säilyy samana läpi elämän ja vain korostuu iän myötä.*
- *Vanhuksia on helppo lähestyä ja he ovat avoimia esimerkiksi spontaanille keskustelulle ja lämpimälle kosketukselle ja halauksille.*

Ymmärrys siitä, että kulttuuri on niin syvä osa ihmisyyttä – se ei muutu pysyväksi, jos ajattelemme, että se on askartelua. Se on kuitenkin kaikkea muuta. Se ravitsee meidän sielua ja mieliä ja tuo sisältöä elämään.

Kulttuuriohjaaja

Yhteenveto – minkälainen on VAKEn malli?

Mikä VAKEn hoivan tahtotila on ja miksi?

VAKEn hoivan keskeinen tavoite on tukea vanhusten toimintakykyä ja parantaa elämänlaatua tarjoamalla elämänrikasta arkea hoivakotiympäristössä. Tämä tahtotila on tärkeä, koska väestön ikääntyessä yhä suurempi osa tarvitsee monipuolisia ja hyvin kohdennettuja vanhuspalveluja. Vantaan ja Keravan alueella ikääntymisen haasteet korostuvat, koska väestörakenne on monimuotoinen ja kasvaa nopeasti, mikä lisää paineita paikallisille palveluille. Lisäksi ihmislähtöisen toimintakulttuurin kehittäminen ja monimuotoisen työyhteisön toimivuuden parantaminen ovat keskeisiä asioita asukkaiden elämänriikkaan arjen tukemiseksi.

Monimuotoiset työyhteisöt ovat jo tätä päivää, mutta vielä vahvemmin tulevaisuutta. Tahtotilana on kehittää myös onnistunutta henkilöstökokemusta, joka vaikuttaa paitsi henkilöstön sitoutumiseen, myös asukkaiden saamaan hoitoon.

Miten se tehdään todeksi?

Tulevaisuudessa edistämme tätä tavoitetta kehittämällä ihmislähtöistä toimintakulttuuria vastaamaan asukkaiden ja henkilöstön muuttuvia tarpeita. Tahtotila ja tulevaisuus tarvitsevat uudenlaisia tehtävänkuvia ja rooleja. Seuraavaksi jatkamme kulttuuriohjaajan tehtävänkuvan pilotointia yksiköissä kiertävällä mallilla. Tulevassa mallissa kulttuuriohjaaja lasketaan henkilöstömitoitukseen. Työnkuva on koordinoiva: kulttuuriohjaaja koordinoi hoivakotien kulttuuriohjelmia ja

tarjoaa monipuolisemmin kulttuuritoimintaa useassa yksikössä asukkaillemme. Kulttuuriohjaajat tuovat mukanaan uusia näkökulmia ja osaamista, jotka rikastuttavat yhteisön toimintaa.

Lisäksi panostamme henkilöstön tietoisuuteen monimuotoisuudesta ja sen merkityksestä työyhteisöihin. Tämä lisää työyhteisöjen valmiutta omaksua uutta ammattiosaamista. Monimuotoiset tiimit tarvitsevat avoimuutta ja halua kehittyä, jotta voimme vastata muuttuvan toimintakulttuurin ja yhteiskunnan tarpeisiin. VAKEn Hoiva-asumisen malli keskittyy resurssien järkevään käyttöön asukkaiden ja henkilöstön hyvinvointia korostavalla tavalla.

Tulevaisuudessa henkilöstömme koostuu monimuotoisesta tiimistä, jossa eri ammattilaiset tarjoavat asukkaille hyvän elämän tueksi tarvittavia palveluja. Näihin palveluihin kuuluvat hoito, kuntoutus, elämyksellinen arki ja sosiaalinen tuki.

Helena Soilas, tehtäväaluepäällikkö

Hyvään elämään osallistuvat lähihoitajat, hoiva-avustajat ja sairaanhoitajat keskittyen asukkaan hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen. Kuntoutuksesta vastaavat fysioterapeutit yhdessä muun tiimin kanssa. Jotta asukkaan elämänrikas arki toteutuu, vastaa monimuotoinen työyhteisö myös asukkaiden elämää rikastuttavan toiminnan järjestämisestä. Edellä mainittujen lisäksi tarvitsemme myös sosiaaliohjaajan osaamista ja tukea asiakkaiden asioiden järjestämiseksi.

Mitä pilotista ja kulttuuriohjaajien tekemisestä on opittu?

Pilotin aikana olemme oppineet, että uuden toimintakulttuurin luominen vaatii aikaa ja sitoutumista. Kulttuuriohjaajien rooli on osoittautunut arvokkaaksi, sillä he ovat tuoneet uusia näkökulmia ja rikastuttaneet yhteisön toimintaa. Kulttuuriohjaajat ovat tuoneet sisältöä asukkaiden elämään ja tukeneet hoitajia, jolloin arki on muodostunut rikkaammaksi ja siirtänyt samalla fokusta pois hoitokeskeisyydestä. Kulttuuriohjaajien työ on saanut positiivista vastakaikua sekä työntekijöiltä, asukkailta että heidän läheisiltään. Samalla on tunnistettu, että monimuotoiset tiimit ovat tärkeitä kulttuurisisältöjen juurruttamisessa osaksi arkea.

Pilotin aikana on huomattu, että työyhteisön valmius ottaa vastaan uusia ammattitaitoja on ratkaisevan tärkeää. Pehdytys sote-alan perusasioihin, kuten muistisairauksien tuntemukseen ja arjen rutiineihin, on ollut merkittävässä roolissa. Kehittämistyön aikana on kohdattu myös haasteita. Esimerkiksi suhtautuminen kulttuuriohjaajien työhön on ollut vaihtelevaa. Sote-alasta poikkeava osaaminen on työyhteisössä vielä melko uutta, eikä erilaista ammattiosaamista nähdä aina välittömänä lisäarvona.

Palvelulupaus:

Meille VAKEn hoivalaisille
asukkaidemme hyvä
elämä on sydämen asia.

Ymmärrys asukkaista ja heidän tarpeistaan auttaa kulttuuriohjaajia mukautumaan sujuvammin hoivakodin arkeen sekä helpottaa heidän osallistumistaan asukkaiden päivittäisiin toimiin. Yksilöllisyys, kohtaaminen ja läsnäolon voima ovat olleet keskeisiä tekijöitä kulttuuriohjaajien työssä, mikä on rikastuttanut asukkaiden arkea ja lisännyt yhteisöllisyyttä.

Tämä kehitystyö on tarjonnut uudenlaisen tavan rikastuttaa hoitotyötä ja toimintakulttuuria kokonaisuudessaan. Pilotti on ravistellut vakiintuneita käytäntöjä ja avannut uusia mahdollisuuksia. Tulevaisuudessa meidän on tehtävä rohkeita päätöksiä ja uudenlaisia kokeiluja - jarruttelulle ei ole aikaa toimintaympäristön nopeissa muutoksissa. Nyt on aika edetä kohti tulevaisuutta, jossa uudet tehtäväkuvat ja toimintamallit ovat uusi normaali.





Vantaan ja Keravan hyvinvointialue
Vanda och Kervo välfärdsområde

Samora
tavattoman hyvää konsultointia