



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

MYLLYKODIN KEHITTÄMISHANKE: HYVINVOIVA TYÖNTEKIJÄ, TYÖYHTEISÖ JA ASUKAS IKÄIHMISTEN HOIVAKODISSA

TSR LOPPURAPORTTI

21.4.2022

ULLA ELONIEMI-SULKAVA JA MARI JUOTE

AMIA MUISTIKESKUS, AMIA AKTEMIA

1. Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseksi	2
2. Hankkeen kuvaus, tavoitteet, merkitys organisaatiollesi ja soveltajalle / asiantuntijalle	4
3. Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija	7
4. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen	9
5. Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset	12
6. Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet	17
7. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä	21
8. Organisaatiosi ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot	22

1. Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen

Myllykoti Oy on Turun kaupungin (100 %) omistama osakeyhtiö, joka tarjoaa kodin 93 ikääntyneelle, jotka kaikki tarvitsevat ympärivuorokautista tukea ja huolenpitoa. Toiminnan missiona on ollut saada aikaan oikea koti ja yhteisö, jossa jokainen voi tuntea itsensä arvokkaaksi, tulla nähdyksi ja kuulluksi, elää oman näköistään elämää sekä osallistua voimavarojensa ja halunsa mukaan yhteiseen toimintaan. Myllykodilla on oma keittiö, jossa valmistetaan ruoka raaka-aineista lähtien, ja jossa myös henkilökunnalla on mahdollisuus syödä. Hoitajien henkilöstömitoitus oli hankkeen alussa 0,65. Hankkeen alkaessa ei ollut vielä lakia, jossa hoitajien ei pitä tehdä kuin välitöntä hoitotyötä. Henkilökuntaan kuuluivat myös kotipalvelun työntekijät, joita oli kolme. Heidän päätoimenkuvansa oli talon siivouksesta huolehtiminen ja asukkaiden vaatehuoltoon kuuluvat tehtävät. Lisäksi talossa oli yksi kokoaikainen fysioterapeutti, kulttuuriohjaaja sekä kuntoutusohjaaja.

Kotona asumisen tukeminen on ollut Suomessa yli 20 vuotta kasvava suuntaus iäkkäiden ihmisten hoito- ja palvelujärjestelmässä. Tämä on merkinnyt sitä, että tehostettuun palveluasumiseen muuttavat ihmiset ovat monisairaita ja paljon tukea tarvitsevia ihmisiä. Heistä 80–85 %:lla on etenevä muistisairaus. Näiden ihmisten laadukas hoito ja hyvän elämän tukeminen on vaativaa. Alalla työskentelevä henkilökunta tarvitsee ammatillista osaamista, joka tukee työn hallinnan kokemuksia, ja sen myötä varmistaa omaa työhyvinvointia. Sitä tukee myös kokemus oman työn merkityksellisyydestä.

Työskentely ikääntyneiden ihmisten parissa on ollut julkisuudessa esillä hyvin negatiivisessa sävyssä. Työtä on määritelty hyvin kiireiseksi ja tehtävien suorittamiseksi. Tehtävät koostuvat erilaisista iäkkäiden asukkaiden fyysisten perustarpeiden hoitamisesta. Henkilöstömitoituksen lisäämisessä on puhuttu käsiparien tarpeesta, jossa ammatillinen osaaminen ei ole saanut painoarvoa. Alalla on käsitys, että kaikki opiskelemaan hakevat pääsevät sisälle. Samoin on käsitys, että jokainen valmistunut hoitaja ei iäkkäiden parissa tarvitse juurikaan lisäkoulutusta. Iäkkäistä asukkaista puhutaan objekteina, joita syötetään, viedään päiväsaliiin, siirretään toiseen huoneeseen, ulkoilutetaan. On ymmärrettävää, että nämä esimerkit eivät lisää alan vetovoimaa. Ne eivät anna todenmukaista kuvaa työn

vaativuudesta. Nykyisessä ajattelussa on paljon piirteitä, jotka kertovat iäkkäiden ihmisten toiseuttamisesta eli siitä, ettei heihin suhtauduta, kuten muihin aikuisiin ihmisiin. Ammatillinen hoitaja voi pahimmillaan jatkuvasti törmätä erilaisiin eettisiin ristiriitatilanteisiin, jotka ovat vahva uhka työhyvinvoinnille.

Vastapainona vallitseville hoiva-asumisen ongelmille ikäihmisten hoidossa Myllykodin johto halusi panostaa henkilökunnan osaamiseen ja sen myötä työhyvinvointiin sekä näin tukea asukkaiden mahdollisimman hyvää elämää. Tavoitteellisen koulutus- ja kehittämistyön taustalla oli Myllykodin visio itsestään suomalaisen hoiva-asumisen kulttuurin suunnannäyttäjänä. Myllykoti on tavoitellut veto- ja pitovoimista yhteisöä jo ennen niin kutsutun hoivakriisin alkua ja nykyisen henkilöstöpulan syntymistä. Työsuojelurahaston rahoittamalla hankkeella haluttiin vauhdittaa ja varmistaa aloitetun kehittämistyön toteutuminen.

Myllykodin panos henkilöstön täydenniskoulutukseen ennen Työsuojelurahaston rahoittamaa hanketta

Myllykodin johto oli panostanut ainakin jo vuodesta 2017 alkaen henkilökunnan koulutukseen, jotta ikäihmisten parissa tarvittava monipuolinen osaaminen lisäänty ja sen myötä myös työhyvinvointia parani. Yhtenä osana henkilöstön systemaattista koulutusta oli hoitajien muistityössä tarvittavan tiedon ja osaamisen turvaaminen. Vuoteen 2021 mennessä noin 30 % hoitohenkilöstöstä sekä molemmat hoitohenkilöstön lähiesimiehet olivat käyneet 10 kuukautta kestäneen erityisosaamista tarjonneen koulutusohjelman. Koulutusohjelmien aikana tuettiin osallistujien kykyä viedä tieto käytäntöön sekä levittää osaamista kollegoille. Koulutusohjelmien antama osaaminen koettiin voimaannuttavana. Henkilökunta sai työkaluja työn haastaviin tilanteisiin. Myös kokemukset oman työn merkityksellisyydestä vahvistuivat.

Lisäksi henkilöstölle oli tarjottu monia muitakin koulutusmahdollisuuksia ammattitaidon kehittämiseksi. Tällaisia koulutuksia olivat vanhustyön erikoisammattitutkinto, geriatrisen kuntoutuksen erityisosaajakoulutus, tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto,

kohtaamistaideohjaajan koulutus sekä työpaikkaohjaajakoulutus. Ammatillinen, yksilöllinen urapolku onkin yksi tärkeä väylä, kun huolehditaan henkilökunnan motivaatiosta ja ammatti-identiteetistä sekä työhyvinvoinnista.

Henkilöstön systemaattinen koulutus näkyi lisääntyneenä osaamisena sekä positiivisena asennoitumisessa työhön. Samaan aikaan päämäärä kaikkien yhteisestä yhteisöstä tuli yhä ajankohtaisemmaksi henkilöstön käydessä erilaisia koulutuksia. Niillä oli oma paikkansa osaamisen ja työhyvinvoinnin kannalta, mutta ne jossain määrin lokeroivat henkilökuntaa tiedon ja osaamisen mukaan. Yhteistä hyvinvointia koettiin saman koulutuksen käyneiden keskuudessa. Samoin yksittäisissä yksiköissä oli vaihtelevasti yhteisöllisyyttä, mutta ei koko Myllykodin tasolla. Erillisyyttä koettiin ehkä eniten asumisyksiköiden ja keittiön välillä. Työsuojelurahaston rahoittamalla hankkeella tavoiteltiin kaikkien yhteistä ja hyvinvoivaa Myllykotiä.

2. Hankkeen kuvaus, tavoitteet, merkitys organisaatiollesi ja soveltajalle/ asiantuntijalle

Hankkeen päämääränä oli saada aikaan kaikkien osapuolten hyvinvointia tukeva yhteisöllinen Myllykoti, joka pohjasi ihmiskeskeisyyden toimintamalliin. Eri osapuolilla tarkoitettiin eri työntekijäryhmien lisäksi myös asukkaita ja heidän läheisiään. Ihmiskeskeisyyden toimintamallin mukaisesti haluttiin panostaa kaikkien Myllykodin ihmisten hyvinvointiin riippumatta siitä, mikä oli kunkin rooli, asema, toimenkuva tai koulutus. Asukkaiden hyvän elämän päämäärä oli valittu Myllykodin toiminnan päämääräksi jo ennen hanketta, mikä heijasti Myllykodin arvomaailmaa. Hanke voimisti tämän päämäärän mukaista toimintaa ja laajensi elämänlaadun päämäärän koskemaan myös henkilökuntaa.

Päämäärän saavuttaminen purettiin osatavoitteiksi:

1. Ihmiskeskeisen työyhteisön kulttuuri ja toimintatavat
2. Yhteisöllinen tapa elää arkea Myllykodissa
3. Hyvinvoiva, oppiva ja itseään kehittävä työyhteisö

4. Tutkittuun tietoon pohjautuvat käytännöt
5. Yhdessä määritellyt toimintakäytännöt vievät tavoitteisiin.

Päämäärän ja tavoitteiden saavuttamiseksi hankkeen toteutustavaksi valittiin yhteiset henkilöstöä osallistavat dialogiset työpajat sekä työpajojen välissä toteutetut kokeilut ja soveltaminen omassa työssä. Näin työpajoissa yhdessä, osallistavilla menetelmillä käsitelty tieto saattoi siirtyä käytännön tilanteisiin.

Tavoitteena oli vahvistaa ja auttaa osallistujia luomaan yhteistä ymmärrystä siitä, mitä hyvä arki ja kodikkuus ovat Myllykodin toimintatapoina sekä mitä käytännössä yksilöllisiin tarpeisiin vastaaminen tarkoittaa. Tässä tukena olivat työpajojen teemat ja tutkittuun tietoon nojautuneet käytännöt. Yhteinen tietopohja tuki ammatillista identiteettiä, tunnetta osaamisesta ja työn hallinnasta. Hyvä ammatillinen identiteetti auttoi luomaan vastavuoroista vuorovaikutusta kollegoiden sekä asukkaiden ja heidän läheistensä kanssa. Yhdessä voitiin käydä vastavuoroista, arvostavaa ja eri osapuolet huomioivaa, keskustelua ja miettiä asukkaan kannalta parhaita ratkaisuja esimerkiksi haasteellisten tilanteiden ratkaisuisissa. Näin voitiin välttää vastakkainasettelua.

Elämänlaadun optimaalinen tukeminen monisairaiden iäkkäiden ihmisten parissa vaati gerontologista tietoa ja osaamista. Se vaati holistiseen ihmiskäsitykseen pohjaavaa tietoa ikääntymisen moninaisista vaikutuksista ihmisen toimintakykyyn, sairastavuuteen ja psykososiaaliseen hyvinvointiin. Elämänlaadun päämäärään nivoutui vahvasti tarvelähtöisyyden käsite. Asukkaiden elämänlaadun tukeminen edellytti tiedon lisäksi kykyä kuulla, tunnistaa ja vastata heidän tarpeisiinsa eikä ulkoapäin määritettyihin hoidon ja palvelun tarpeisiin. Soveltamistehtävissä tuettiin ilmeiden, eleiden ja toiveiden kuulemista. Havainnoiva työtapa siirtyi paljon jokapäiväiseen työhön sekä osaltaan tukemaan ammatillista identiteettiä: työntekijä ei ole suorittaja, vaan kokonainen ihminen, joka työssään kohtaa asukkaat ja työkaverit ihmisinä.

Hankkeessa haluttiin tukea työyhteisöä oppivana ja itseään kehittävänä yhteisönä, jossa on tilaa vuoropuhelulle, erilaisille näkökulmille, hyväntahtoisille tulkinnoille ja sen ymmärtämiselle, että asioita voi ratkaista erilaisin keinoin. Tärkeintä oli, että lopputulosta ohjasi yhteinen päämäärä, ja että taustalla oli yhteinen tietopohja sekä ymmärrys.

Työpajojen osallistavat työmenetelmät avasivat työntekijöiden keskinäistä tuntemista ja myös ihmisinä kohtaamista. Hankkeen asiantuntijat korostivat, että ihmiskeskeisyyden toimintamalli korosti kaikkien ihmisten ihmisyyttä jokapäiväisessä työssä. Ihmiskeskeisessä toimintakulttuurissa arvostetaan työntekijöitä yksilöinä. Kaikilla on oikeus tulla kuulluiksi. Ihmiskeskeisyydestä tuli monien työntekijöiden tapa ajatella ja edelleen ohjata esimerkiksi uusia työntekijöitä tai sijaisia. He rohkenivat sanoa ”Näin Myllykodissa toimitaan”.

Hankkeen edetessä työpajojen avoimuus oli vaihtelevaa, mutta kokonaisuutena avoin ilmapiiri kasvoi. Vaikeitakin asioita alettiin uskaltaa sanoa ääneen. Loppua kohden syntyi toiveita vastaavanlaisten yhteisten kohtaamisen foorumien jatkumisesta, joissa voitaisiin käydä läpi jokapäiväiseen työhön liittyviä kysymyksiä.

Myllykodille hanke antoi tilaisuuden kehittää omaa toimintaansa. Myllykodin kehittämishankkeen tarkoituksena oli vahvistaa yhteistä työ kulttuuria ja toimintatapoja, jotka selkeyttävät työtä ja työntekijöiden ammatillista identiteettiä iäkkäiden asukkaiden elämänlaadun tukijoina. Tässä ammatti-identiteetissä he saattoivat ymmärtää työnsä syvemmän merkityksen ja vaativuuden sekä saivat työn hallinnan kokemuksia. Hankkeessa harjoiteltu yhteinen keskustelu lisäsi työyhteisön avointa vuorovaikutusta. Avoin, keskusteleva kulttuuri kasvatti osaltaan yhteenkuuluvaisuutta ja tarjosi työyhteisön jäsenille turvaa.

Myllykodissa työskentelee eri ammattiryhmiä ja eri kansallisuuksista tulleita työntekijöitä. Yhteisen kehittämisen kautta myös erilaisuuden hyväksyminen lisääntyi ja erilaisuus nähtiin vielä aiempaa enemmän Myllykodissa rikkautena.

Hanke lisäsi yhteisöllisyyttä ja sitä kautta kasvatti yrityksen sosiaalista pääomaa, jolla taas on merkitystä työntekijän haluun sitoutua sekä työpaikkansa tavoitteisiin että yhteiseen tavoitteelliseen tekemiseen.

Hankkeen asiantuntijakumppanina oli Amialife Oy:n Amia Akatemia. Amia Akatemia on osa Amia Muistikeskusta, joka on suomalaisten muistialan ammattilaisten perustama asiantuntijaorganisaatio ja ainoa laatuaan Suomessa (www.amia.fi). Amia Akatemia on muistialan ammattilaisten koulutus- ja kehittämissyhteisö. Amia Akatemian vahvuus on

monitieteiseen tietoon pohjaava koulutus- ja kehittämistyö ja taito saada tutkittu tieto jalkautumaan käytäntöihin.

Muistisairaiden ihmisten hoidon, kuntoutumisen ja elämänlaadun tukemisen osaaminen oli erittäin keskeistä Myllykodissa, kuten muissakin tehostetun palveluasumisen taloissa, joissa yli 80 %:lla on etenevä muistisairaus. Hanke tarjosi Amia Akatemialle mahdollisuuden saada tutkittu tieto jalkautumaan Myllykotiin. Henkilökunta löysi ratkaisuja haasteellisiin tilanteisiin ja oppi ymmärtämään asukkaiden tarpeita. Osaamisen lisääntyminen tuki henkilökunnan työhyvinvointia. Sitä rakensi myös työn yhteinen päämäärä ja siihen sitoutuminen sekä ammatti-identiteetin selkeytyminen. Työntekijöiden kokemukset työnsä arvosta ja merkityksellisyydestä ovat merkittäviä työn veto- ja pitovoimatekijöitä. Hanke vahvisti Amia Akatemian ymmärrystä henkilökunnan hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, joita se voi käyttää tuotekehitystyössään.

3. Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija

Kehittämistyön sisällöt pohjautuivat tutkimuskirjallisuuteen ja niistä nouseviin hyviin käytäntöihin. Amia Akademia toimi ulkopuolisena asiantuntijatahona sekä asukkaiden hyvinvoinnin että henkilökunnan työhyvinvoinnin näkökulmasta. Sen erityisenä vahvuutena hankkeessa oli tutkimustiedon ja käytännön yhdistäminen sekä pedagogiset taidot saada osallistujat hyödyntämään ja soveltamaan oppimaansa käytännössä. Hankkeen teoreettisen viitekehyksen muodostivat:

- (1) ihmiskeskeisyyden toimintamalli
- (2) ratkaisu- ja voimavarakeskeisyyteen pohjaavat ajattelu- ja työskentelytapa
- (3) mielen hyvinvointitaidot

Kansainvälisissä tutkimuksissa ihmiskeskeisyyden toimintamalli (person-centred care model) on osoitettu vaikuttavaksi sekä hoitoa tarvitsevien ihmisten että työntekijöiden kannalta. Toimintamallissa työn päämääränä on asukkaiden elämänlaatu. Elämänlaatuun tähtäävässä työtavassa kuunnellaan asukkaiden tarpeita ja vastataan niihin. Ihmiskeskeisyyden toimintamalli korostaa yleistä ihmisyyttä ja ihmisarvoa kaikkien, näin myös työntekijöiden

näkökulmasta. Kaikki myllykotilaiset – asukkaat, läheiset ja henkilöstö – nähdään ihmisinä tunteineen, tarpeineen ja kokemuksineen. Jokaisella ihmisellä on tarve tulla kuulluksi ja otetuksi huomioon. Jokaisen ihmisen tulee saada toteuttaa itseään voimavarojensa ja vahvuuksiensa mukaan. Ihmiskeskeisyyden toimintamallin toteutuminen ei ole merkittävää vain asukkaiden elämänlaadulle vaan myös työntekijöiden työhyvinvoinnille. Toimintamallin tausta on professori Tom Kitwoodin (”The person comes first”, 1997) tutkimustyössä, joka perustui Martin Buberin filosofiaan. Sen ydin on ihmisten välinen vastavuoroinen Minä–Sinä-suhde.

Ratkaisu- ja voimavarakeskeisyyteen perustuvat ajattelu- ja työtavat tukevat ihmiskeskeisyyden toimintamallia. Muutos syntyy työyhteisön omista lähtökohdista käsin. Sitä ohjaavat yhdessä jaetut pohdinnat ja tavoitteet sekä tavoitteita kohti vievä toiminta arjessa. Ne ovat myös tärkeä viitekehys arvostavan ja yhteistä jakamista synnyttävän vuorovaikutuksen luomisessa. Psykologinen turvallisuus ja luottamuksen rakentuminen syntyy usein pienistä ja johdonmukaisesti hyödynnetyistä menetelmistä ja tavasta kohdata toinen ihminen.

Tunnetaitojen, läsnäolon ja myötätuntotaitojen tunnistaminen ja käyttäminen ovat ihmisuhdetyössä merkittävä hyvinvointia rakentava resurssi. Ne ovat keskeisiä mielen hyvinvointitaitoja, jotka teemoina helposti ohitetaan ilman tietoista pohdintaa ja jakamista. Ne heijastuvat muun muassa kohtaamisten ja vuorovaikutuksen laatuun, kykyyn palautua kuormittavissa tilanteissa ja luovat keskinäistä välittämistä tukevaa kulttuuria (taustalla esim. Kristin Neffin tutkimukset ja Dutton and Worlinen tutkimukset myötätunnosta työelämässä). Keskustelut ja teemojen kytkeminen arjen toimintoihin luovat ymmärrystä siitä, mitä tämä tarkoittaa niin yksilön kuin työyhteisön taitona.

Hankkeeseen osallistuneet asiantuntijat ja heidän työmääränsä henkilötyöpäivinä (suluissa):

Ulla Eloniemi-Sulkava, gerontologian dosentti, FT, esh (17)

Mari Juote, FM, työnohjaaja, mindfulness-ohjaaja ja -koulutaja, opettajan pedagogiset opinnot (16)

Raimo Sulkava, professori, neurologian ja geriatrian erikoislääkäri (4)

Leena Rasanen, VTM, sosiaalipsykologi, psykoterapeutti, työnohjaaja, mindfulness-ohjaaja
(3)

Marjo Forder, fysioterapeutti (psykofyysinen fysioterapia) (1)

4. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

Hanke toteutui 6.1.2020–7.2.2022. Siinä oli mukana Myllykodin neljästä asumisyksiköstä kaksi (35 työntekijää), asumisyksiköiden esihenkilöt (kaksi) sekä keittiön ja kotipalvelun esihenkilö ja neljä työntekijää. Myllykodin koko henkilöstömäärä oli 85. Yksiköiden valinnan teki Myllykodin johto. Henkilökunnan tunnelmat olivat innostuneen odottavia, ja motivaatio hankkeeseen oli korkea.

Hanke konkreettisesti käynnistyi 19.2.2020, jolloin järjestettiin koko Myllykodin henkilökunnalle tiedotustilaisuus. Kaksituntisessa tilaisuudessa henkilökunnalle kerrottiin hankkeen tarkoitus ja tavoitteet sekä keskeiset toteutusmenetelmät.

Yhteisen tiedotustilaisuuden jälkeen pidettiin kaksi pienryhmätapaamista, joiden tarkoituksena oli saada tietoa osallistuvien yksiköiden tilanteesta ja hankkeeseen kohdistuvista toiveista. Yksiköt olivat valinneet pienryhmätapaamisiin edustajansa kertoamaan Amia Akatemian vastuuasiantuntijoille (1) lähityöryhmästään, (2) työhyvinvointia tukevista ja toisaalta kuormittavista asioista, (3) työn haasteista ja (4) hankkeeseen ja sen työpajoihin liittyvistä toiveista. Saatua tietoa ja ymmärrystä hyödynnettiin hankkeen tarkemmassa suunnittelussa ja hankeprosessissa. Keskustelut olivat myös tärkeä askel avoimen ja luottamuksellisen ilmapiirin rakentamiseen.

Alkuperäisen suunnitelman mukaan hankkeen ensimmäinen (aloituksen) kehittämisiltapäivä piti olla pian ryhmätapaamisten jälkeen. Koronapandemia keskeytti kuitenkin hankkeen noin puoleksi vuodeksi syksyyn 2020. Aloituksen kehittämisiltapäivät pidettiin vasta syyskuussa 2020 (kaksi samansisältöistä tilaisuutta henkilöstön osallistumisen optimoimiseksi).

Hankkeen toteutuksen keskiössä olivat työpajat ja niissä työstettyjen tietojen ja oivallusten sovellukset omaan työhön. Luonnollisesti korona toi uusia ja odottamattomia haasteita työhön ja työhyvinvointiin. Pandemia varjosti hankkeen toteutumista koko prosessin. Hankkeen viitekehys luonnollisesti tuki muuttuneen tilanteen maailman huomiointia, työntekijöiden kokemusten kuuntelua ja keskinäisen dialogin tukemista, jotta hanke saatettiin toteuttaa sisällöllisen suunnitelman mukaan aikataulujen muuttuessa.

Kaikki työpajat, kuten myös hankkeen alussa ja lopussa toteutetut kehittämisiltapäivät, järjestettiin samansisältöisinä kaksi kertaa. Näin optimoitiin hankkeessa mukana olevan henkilöstön mukaan pääsy tilaisuuksiin. Rinnakkaisiin tilaisuuksiin osallistui henkilökuntaa yli yksikkörajojen. Tällä vahvistettiin Myllykodin sisällä keskinäistä vuoropuhelua ja tutustumista.

Aloituksen kehittämisiltapäivässä syyskuussa 2020 luotiin yhteistä ymmärrystä hankkeen keskeisistä teemoista sen pohjalta a) minkälainen tilanne on nyt ja b) mitä se voisi tulevaisuudessa olla parhaimmillaan. Teemat olivat:

- Yhteisöllinen arki – tapa elää Myllykodissa
- Yhteistyö omaisten kanssa
- Ihmiskeskeinen työkuulttuuri ja toimintatavat
- Hyvinvoiva työntekijä sekä työyhteisö

Iltapäivän mittaisia työpajoja (klo 12.45–16.00) oli kahdelle ryhmälle 12 kertaa ajalla 09/2020–12/2021. Näin ollen työpajoja oli lähes kuukausittain. Työpajoilla oli teema-otsikot, jotka ohjasivat hankkeen etenemistä ja auttoivat vahvistamaan hankkeen tavoitteita. Työpajojen välissä oli joko asiantuntijoiden antamia soveltamistehtäviä tai esihenkilöiden ohjaamaa soveltamista. Työpajojen teemat olivat:

- Yhteyttä rakentava vastavuoroinen vuorovaikutus: osa 1 ja osa 2
- Ratkaisujen löytäminen haasteellisiin tilanteisiin: osa 1 ja osa 2
- Myllykodin henkilökunnan tarvitsema tieto ja osaaminen
- Tunnetaidot ja tunnesäätely
- Kokonaisvaltaisen toimintakyvyn tukeminen: osa 1 ja osa 2

- Yhteisön hyvinvoinnin tukeminen: osa 1 ja osa 2
- Eettinen pohdinta ja yhteisen matkan helmet
- Yhdessä katse eteenpäin

Työskentelyssä pysähdyttiin tiedon ja käytäntöjen äärelle. Osallistujat työstivät, jakoivat ja refleктоivat omaa sekä oman työyksikön toimintaa suhteessa käsiteltäviin teemoihin. Sisällöissä huomioitiin pitkin prosessia henkilöstön palaute ja Amia Akatemian vastuuasiantuntijoiden keskustelut esihenkilöiden kanssa. Esihenkilöiden kanssa käytiin työpajojen välissä arviointitapaamiset hankkeen etenemisestä neljä kertaa.

Esimerkiksi koronapandemian myötä henkilökunta kaipasi vielä enemmän yhteisöllisyyttä ja hyvinvointia vahvistavia teemoja ja työskentelyä. Toteutusta tarkennettiin toiveiden pohjalta.

Hanke päättyi helmikuussa 2022 pidettyyn kehittämisiltapäivään, jossa yhdessä arvioitiin hankkeen vaikutusta ja merkitystä omaan työhön ja Myllykotiin.

Koronapandemian vaikutuksia hankkeen etenemiseen

Työpajatyöskentely käynnistyi koronapandemian vuoksi puoli vuotta suunniteltua myöhemmin lokakuussa 2020. Syksyn työpajat toteutettiin paikan päällä Myllykodissa. Kasvokkain vuorovaikutus vahvisti työskentelyä ja oli hyvin merkittävää erityisesti hankkeen alussa.

Koronapandemian uuden aallon myötä neljä työpajaa siirtyi etäyhteydellä toteutettavaksi vuoden 2021 alussa (tammikuu–huhtikuu 2021 ajalla). Etätyöskentelyn tukena oli Howspace-oppimisympäristö ja sen tarjoama videoyhteys.

Vaikka Howspace on vahvasti oppimista tukeva ympäristö ja mahdollisti monipuolisen työskentelyn yhteisellä alustalla, vaikutti etäyhteys vuorovaikutuksen laatuun alkuvuoden 2021 työpajoissa. Kun valmentajat/ asiantuntijat olivat etänä ja ryhmät henkilömäärärajoitusten vuoksi useammassa pisteessä Myllykodissa, keskinäinen jakaminen

ja kytkeytyminen toisten keskusteluihin väheni. Silti työpajat toimivat yllättävän hyvin, ja pienryhmät tuottivat ja jakoivat keskustelua Howspacen keskustelualustalla myös työpajojen välillä. Yllättäen Howspace mahdollisti myös kevyen tavan viestiä työpajojen välillä ja tarjosi osallistujille alustan, jossa oli helppo matalalla kynnyksellä jakaa ajatuksia ja työhön soveltamisen kokemuksia. Vaikutti siltä, että ainakin osa henkilökunnasta olisi halunnut edelleen käyttää Howspacea hankkeen osana. Se ei ollut kuitenkaan mahdollista hankerahoituksen puitteissa.

5. Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset

On selvää, että koronapandemia vaikutti hankkeen tuloksiin, hyötyihin ja vaikutuksiin. Koronapandemian tuomat rajoitukset näkyivät monin tavoin Myllykodin arjessa ja heijastuivat hankkeen toteuttamiseen. Lisäksi Myllykodin johtaja vaihtui noin hankkeen toteutuksen puolivälissä. Syynä oli eläkkeelle jääminen. Toteutuksen kannalta merkittävä voimavara oli, että yksiköiden esihenkilöt osallistuivat työpajoihin ja yhteisiin keskusteluihin sekä olivat sitoutuneita kehittämiseen. Tämä suhtautuminen tuki työpajojen sisältöjen ja työskentelytapojen siirtymistä työn arkeen. Sitoutumisesta kertoi myös esihenkilöiden huolellinen työvuorosunnittelu, mikä mahdollisti henkilökunnan osallistumisen työpajoihin läpi prosessin.

Alla pyrimme kriittisesti tarkastelemaan hankkeen hakemusvaiheessa odotettuja hyötyjä ja niiden toteutumista. Asetetut tavoitteet ja niiden toteutuminen (hyödyt, vaikutukset) kytkeytyvät toisiinsa, joten käsittelyssä on osittain päällekkäisyyttä.

(1) Henkilökunnan työhyvinvointi paranee (ammatti-identiteetin selkeys, ammatillinen omanarvontunne, työn hallinnan lisääntyminen)

Ihmiskeskeisyyden toimintamallin ajattelu vahvistui hankkeen edetessä. Oman työn merkitys asukkaiden elämänlaadulle myös kirkastui. Keittiö- ja tukipalveluhenkilökunta saattoi kokea olevansa aiempaa enemmän osa Myllykotia ja rakentamassa yhteistä yhteisöä asukkaille. Yhteinen ammatti-identiteetti kehittyi: kaikki ovat asukkaille tärkeitä työnkuvasta riippumatta. Koronapandemia toi kuitenkin paljon haasteita ja osittain juuri ihmiskeskeisen

ajattelun lisääntymisen myötä. Kun henkilökunta hankkeessa sisäisti laadukkaan palveluasumisen toimintaideologiaa hanketavoitteiden mukaisesti, se tuotti henkilökunnalle ahdistusta ja taakkaakin koronapandemian aiheuttamien rajoitusten vuoksi. Asukkaiden elämänpiirin kaventuessa henkilökunta ymmärsi aiempaa tärkeämmäksi ja vaativammaksi oman roolinsa asukkaiden hyvinvoinnin kannalta. Omaisten käynnit olivat alussa kiellettyjä ja koko hankkeen ajan rajattuja. Henkilökuntaa mietitytti ja suorastaan ahdisti asukkaiden tilanne, koska nämä näkivät vain maskien takana olevia kasvoja. Hankkeen loppuvaiheisiin asti asukkaiden liikkuminen Myllykodin sisällä oli rajoitettu.

Monet Myllykodin asukkaat olivat sisään tullessa aiempaa huonokuntoisempia, koska liikkuminen kotona oli ollut vähäistä koronan vuoksi. Kun liikkuminen ja muut aktiviteetit rajoituivat, iäkkäiden asukkaiden toimintakyky rapistui nopeasti. Asukkaiden aiempaa huonompi toimintakyky kuormitti henkilökuntaa. Koronan monenlaisia vaikutuksia asukkaiden kokonaiselämään oli varmasti murheellista seurata samaan aikaan, kun asukkaista ihmisinä välittäminen hankkeessa vain vahvistui.

Työntekijät kuvasivat syksyllä 2020, miten arki oli muuttunut maskien ja visiirien myötä haasteelliseksi ja koronan tuomien sääntöjen myötä työssä tuntui korostuvan aiempaa enemmän suorittaminen. Monet arkeen normaaliutta ja iloa tuoneet kohtaamiset eivät olleet mahdollisia, kuten esimerkiksi kahvin juonti yhdessä asukkaan kanssa.

Pidemmällä tarkastelujaksolla korona-aika nosti esille ja vahvisti yksiköiden selviytymiskykyä ja joustavuutta. Se tuki henkilöstön ammatti-identiteettiä. Keskustelut siitä, millainen on hyvä työntekijä, avasivat ymmärrystä ihmisten erilaisuudesta ja sen hyväksymisestä. Yksittäiset ihmiset voivat kuormittua kokemuksesta, ettei tämä riitä. Yhteiset keskustelut ja niistä kehittynyt ymmärrys lavensivat vaatimuksia olla tietynlainen ollakseen niin kutsuttu hyvä työntekijä.

(2) Yhteisöllinen toimintakulttuuri ja vuoropuhelu eri työntekijäryhmien välillä vahvistuu

Hankkeen alun pienryhmätapaamisissa osallistujat toivoivat vahvempaa yhteisöllisyyttä, keskusteluyhteyttä yli yksikkörajojen ja toisten parempaa tuntemista. Tämän vahvistuminen kehittyi hankkeen edetessä. Sen konkretisoituminen näkyi työpajojen keskusteluissa

uskalluksena jakaa omia mielipiteitä, erilaisuuden sietämisenä ja haluna kunnioittaa jokaisen omaa tapaa hoitaa asukkaita.

Reilun ensimmäisen puolen vuoden aikana (syksyn 2020 alusta) oli paljon ristiriitaisen tuntuista keskustelua eri yksiköiden välisistä toimintatavoista. Vaadittiin yhteisiä käytäntöjä. Niiden sisältöjä ei osattu tai haluttu tarkasti kuvata. Myllykodin esihenkilöt kertoivat näitä työstettävän Myllykodin sisällä. Hankkeen loppua kohden näitä kysymyksiä ei enää nostettu esiin. Myllykodissa tilanteisiin tartuttiin, ja esihenkilöt veivät kehittämistä tavoitteellisesti eteenpäin sietäen ajoittaisen muutoksen hitauden.

Osa henkilökunnasta esitti mahdollisuutta sijaistaa muissa yksiköissä, ei vain hoitoyksiköiden välillä, vaan myös esimerkiksi hoitoyksiköiden ja keittiön välillä. Tämä ajattelu sai jonkin verran kannatusta eri työntekijäryhmissä. Korona aiheutti kuitenkin myös tähän kokeiluun rajoja, sillä ajoittain oli taudin leviämisen ehkäisemiseksi tarpeen rajoittaa henkilöstön liikkuvuutta. Jäi kuitenkin vaikutelma, että ehdotus jäi pohdittavaksi eikä sitä suinkaan kenenkään osapuolen kannalta täysin tyrmätty.

Paljon keskusteluja ja työstämistä tehtiin, kuinka osataan antaa palautetta ja nostaa vaikeitakin asioita yhteiseen keskusteluun. Näihin kysymyksiin palattiin koko hankkeen ajan. Hankkeen viimeisessä kehittämisiltapäivässä jotkut osallistujista totesivat, että ihmisyyteen kuuluvat ristiriidat. Ne täytyy tunnistaa ja kohdata. Kaikki tarvitsevat taitoa ja kehittymistä niissä tilanteissa. Parhaita mahdollisia ratkaisuja ohjaa myönteinen ihmiskäsityksemme.

Hankkeen työpajat, keskustelut ja palaute kertoivat siitä, että yhteisöllinen toimintakulttuuri ja vuorovaikutus vahvistuivat hankkeen aikana erityisesti keittiön, tukipalveluiden (kotipalveluiden) ja hoitohenkilökunnan välillä. Tämä näkyi esimerkiksi keittiön yhteyshenkilön osallistumisena hoitoyksiköiden tiimipalaveriin. Työpajoissa alettiin enenevässä määrin kuulla myös keittiöhenkilökunnan mielipiteitä. Helposti unohtuu, että yhteisen toimintakulttuurin synnyttämisessä jokaisen ammattiryhmän panos on tärkeä.

Hankkeen kannalta tärkeä hyöty ja myös tulos oli se, että osallistujat saivat tilaa pysähtyä ja pohtia omaa työtä ja käytäntöjä eri näkökulmista, jakaa ajatuksia sekä kasvattaa ymmärrystään muiden ajatuksista. Iäkkäiden ihmisten hoivakotien arkeen harvoin mahtuu

tämän kaltaista keskustelukulttuuria. Keskustelut ovat useimmiten hoidon ja hoitosuoritteiden ympärillä. Pohtiva, eri osapuolia kuunteleva ja arvostava keskustelukulttuuri ei ole tavallista. Oli merkittävää, että ajatuksia saattoi jakaa vapaasti ja etsiä vastauksia monelta suunnalta.

Hankkeen viimeisessä kehittämisiltapäivässä (teemana hankkeen arviointi) kiitettiin erityisesti yhteisten keskustelujen merkitystä ja tärkeyttä. He kokivat, että olivat oppineet tuntemaan toisiaan paremmin niin kahden asumisyksikön kuin keittiön ja koti-/tukipalvelun välillä. Oli syntynyt kykyä ja halua katsoa asioita eri näkökulmista. He olivat saaneet paljon keskustella rakentavasti erilaisista tavoista tehdä työtä ja todeta, ettei aina ole yhtä oikeaa tapaa. He, keiden äidinkieli ei ollut suomi, olivat kokeneet ajoittain vaativana ymmärtää kaikki pieniä keskustelujen sävyjä, muun muassa työpajojen yhteisissä työskentelyissä. Paljon käytiin keskusteluja sanoilla, joita ei hoidon arkikielessä joudu kohtaamaan. Kielikysymykset eivät vaikuttaneet millään lailla ongelmallisina. Kantasuomalaiset näyttivät hyvin tukevan heitä, joilla oli kielen kanssa vaikeuksia. Rohkeasti myös he, joille suomen kieli oli vaikeampaa, osallistuivat keskusteluihin.

Yleinen yhteisöllinen ajattelu yhdessä pohtimisen ja yhteisten näkökulmien jakamisen näkökulmista oli hankkeeseen osallistuneiden kesken lisääntynyt. Samaan aikaan koronan tuottama varjo heikensi kokemusta Myllykodista yhteisenä yhteisönä. Koronan vuoksi tapa elää Myllykodissa oli ottanut useita askelia taaksepäin. Enää ei voinut olla henkilökunnan yhteisiä aamukahveja tai asukkaiden yhteisiä lounas- ja kahvihetkiä ja muita aktiviteetteja. Osa näistä jonkin verran, mutta rajoitustusti palautui hankkeen lopussa. Luonnollisten yhteisten kohtaamisten foorumien puuttuminen vaikeutti työntekijöiden spontaaneja kohtaamisia sekä esimerkiksi uusiin työntekijöihin tutustumista ja heidän pääsyään mukaan Myllykodin yhteisöön.

(3) Henkilökunnan tietotaitojen lisääntyminen vähentää haasteellisten hoitotilanteiden kuormittavuutta. Oman työn merkityksen kirkastuminen Myllykodin toimintaideologian toteutumisessa parantaa kunkin työntekijäryhmän omanarvontuntoa.

Myllykodin toimintaideologia oli jo ennen hanketta pitkälti muodostunut vastaamaan ihmiskeskeisyyden toimintamallia, vaikka tätä käsitettä ei ollut virallisesti käytetty.

Hankkeen aikana toimintamallin käytännöt vahvistuivat. Työpajojen edetessä enenevässä määrin puhuttiin asukkaista tuntevina, kokevina ihmisinä. Osa henkilökunnasta puhui Myllykodin kulttuurista ja tavasta tehdä työtä, jonka mukaan myös haluttiin ohjata sijaisia ja opiskelijoita. Hankkeen alussa tai aikana Myllykodin uudet työntekijät osasivat peilata kokemuksiaan muihin vastaaviin työpaikkoihin ja antoivat positiivista palautetta Myllykodista.

Hankkeen riittävän pitkä kesto mahdollisti sen, että teemoihin pystyi palaamaan useamman kerran työpajoissa. Käytännönläheiset alustukset, eri teemojen pohdinta vaihtuvin menetelmin, osallistujien nostamiin kysymyksiin pysähtyminen ja esimerkkiasukkaiden läpikäynnit vahvistivat tietotaitoa.

On selvä, että noin 40 työntekijän joukkoon mahtuu monenlaisia ajatuksia ja osaamisen alueita. Näin ollen raportoimme valta-ajatuksia ja kommentteja emmekä voi sanoa, että koko henkilöstö oli omaksunut kaiken. Hanke tuki havainnoivaa työskentelytapaa ja omaa ajattelua työn voimavarana. Monet ammatillisen osaamisen osa-alueet vahvistuivat, kuten lääkeshoidon osaaminen, kyky miettiä asukasta kokonaisuutena ja ymmärtää hänen käyttäytymistään.

Työpajatyöskentelyissä tuli esille, kuinka asukkaiden itsemääräämisen kunnioittaminen oli pääosin hyvinkin selkeää. Rajoitteiden käyttö oli vähäistä. Asukkaiden oikeuksia ihmisinä haluttiin puolustaa. Esimerkki-ihmisten muuttuneen käyttäytymisen ratkaisuissa kehityttiin ymmärtämään oman yksikön yhteistyötaitojen hyödyntäminen. Kuormittaviin tilanteisiin tuntui löytyvän yhdessä ratkaisuja, ja ennen kaikkea niitä opittiin pohtimaan enemmän yhdessä ja tiimeissä.

Hoidollisten ristiriitojen käsittelyssä vaikutti tapahtuvan selvää kehitystä. Tästä hyvänä esimerkkinä oli noin hankkeen puolivälissä työpajassa syntynyt ristiriitainen ja paljon tunteita herättänyt kysymys, autetaanko asukkaita yksin vai tehdäänkö perinteistä sairaalamaista parityöskentelyä. Hankkeen lopussa kysymys ei noussut enää ristiriidan tasolla esiin. Ristiriitojen käsittely ei ollut vain työpajojen ansiota, vaan esimiehet työstivät niitä tiimien kanssa arjessa.

Kokonaisuutena voidaan arvioida, että henkilökunnan omanarvontunne lisääntyi. Työntekijät arvostivat omaa työskentelytapaansa, ja heillä oli hyvin realistinen käsitys hyvästä osaamistasostaan. Positiivisten kokemusten rinnalla luonnollisesti kulkivat koronan aiheuttamat hankaluudet ja moninaiset tunteet.

6. Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

Raportissa on kuvattu hankkeen ja sen tavoitteiden toteutumista. Tämän luvun loppuarvioinnissa nostetaan vain ydinkohdat raportin toteutuksen ja tavoitteiden osalta. Raportin arvioivassa kirjoitustavassa on hyödynnetty päiväkirjadokumentointeihin pohjaavaa analysointia. Dokumentoinnit tehtiin kunkin eri toteutusosa-alueen jälkeen. Nämä osa-alueet olivat (1) pienryhmätapaamiset, (2) aloituksen kehittämisiltapäivä, (3) työpajat, (4) työpajojen välin soveltamistehtävät, (5) esihenkilöiden kanssa käydyt keskustelut ja palautteet ja (6) hankkeen päättymisen kehittämisiltapäivä, joka oli yhteinen arviointitilaisuus.

Ensiksi, Myllykoti panosti hankkeeseen kiitettävästi. Suorien rahallisten panosten ohella työvuorosuunnittelu- ja sijaisjärjestelyt vaativat resursseja. Tämä kuvasi hyvin esihenkilöiden sitoutumista. Heidän vahva tukensa hankkeen aikana sekä käytännön vaiheiden varmistamisessa oli tärkeä ja välttämätön tekijä hankkeen onnistumisessa. Työpajoissa hankkeeseen osallistujat olivat pääosin läsnä, mikä myös oli yllättävää esimerkiksi koronatilanteen vuoksi. Esihenkilöt olivat työpajoissa läsnä yhtä kertaa lukuun ottamatta. He vahvistivat työpajoissa käsiteltyjen teemojen jatkotyöstämistä käytännöissä. Heidän toimintansa oli arvokasta hankkeen onnistumisessa. He näyttivät omalla toiminnallaan mallia muille työntekijöille.

Toiseksi, korona teki mahdottomaksi perinteiset yhteisöllisyyttä tukevat elementit. Henkilökunta ei voinut syödä asukkaiden kanssa. Asukkaatkaan eivät voineet syödä yhdessä kuin rajoitetusti aivan hankkeen viimeisinä kuukausina. Omaisten kanssa ei ollut yhteisiä tilaisuuksia. Koronan alkaessa omaisten käynnit olivat kiellettyjä ja senkin jälkeen rajoitettuja aivan hankkeen loppuun asti. Henkilökunnan yhteiset tapaamiset työpaikan

ulkopuolella olivat olleet vähintään vuosittainen Myllykodin toimesta järjestetty virkistyskeino. Sellaista ei tietenkään ollut voitu toteuttaa koko korona-aikana. Henkilökunta jopa nosti esiin, että ehkä paluuta vanhaan yhteisöllisyyden tapaan ei enää ole. Näissä olosuhteissa ja työpajojen myötä yhteisöllisyys alettiin ymmärtää uudella tavalla. Henkilökunta oivalsi, että yhteisöllisyys syntyy muun muassa yhteisestä päämäärästä ja tietotaidosta, eri osapuolia kuulevasta yhteistyöstä ja erilaisuuden sietämisestä. Sen vahvistuminen vaatii jatkuvaa vuoropuhelun ylläpitoa, myönteisyyteen virittäytymistä ja tietoista harjoittelua. Yhteisöllisyyden kokemusten ymmärrettiin syntyvän pienistä asioista, joiden toteutuminen vaatii vahvistamista, kun koronan aiheuttamat rajoitteet helpottavat. Oli merkille pantavaa, kuinka työpajoissa näkyi enenevässä määrin keittiö- ja koti-/tukipalvelun henkilökunnan ymmärtäminen tärkeänä, arvostettavana osana Myllykotiä. Vaikutti siltä, että tämä yhteisöllisyyden oivaltaminen oli molemminpuolista. Myös keittiö- ja koti-/tukipalvelun henkilökunta arvosti omaa tärkeää merkitystään asukkaiden ja koko Myllykodin elämässä.

Kolmanneksi, osallistujien taidot ottaa esiin ja käsitellä ristiriitoja selvästi kehittyi. Tähän nivoutui erilaisuuden sietäminen ja jopa hyväksyminen. Kehityttiin kuulemaan ja ottamaan vastaan eri näkökulmia hyvän tahtoisien tulkinnan kautta. Alettiin hyväksyä erilaisia toimintatapoja, kunhan ne ovat Myllykodin toimintaideologian mukaisia. Loppuarvioinnissa (kehittämisiltapäivä) yksi osallistuja kiteytti tämän seuraavasti: "Olen hankkeen aikana oppinut näkemään, että muiden ei tarvitse yltää samaan siisteystasoon kuin minä itse. Yritän sietää sitä enemmän ja olemaan vaatimatta samaa muilta. Valitsen tehdä itse, jos jokin asia on minulle niin tärkeä."

Neljänneksi, osallistujat kertoivat oppineensa tuntemaan toisiaan paremmin. Samoin keskinäinen vuorovaikutus oli kehittynyt, mikä koettiin tärkeäksi työhyvinvointia vahvistavaksi tekijäksi. Työpajoissa oli merkille pantavaa, kuinka myös suomea toisena kielenään puhuvat työntekijät osallistuivat aktiivisesti keskusteluihin ja kuinka kannustavasti kantasuomalaiset kollegat heitä tukivat. Kielikysymykset nostetaan jatkuvasti isoksi ongelmaksi muun muassa pääkaupunkiseudun hoivakodeissa. Myllykodissa tämä ei näyttäytynyt lainkaan ongelmana. Loppuarvioinnissa osallistujat, jälleen kerran, pohtivat myönteisen ja arvostavan palautteen tärkeyttä. He arvelivat, että tietoisuus sen

merkityksestä oli kasvanut, mutta käytäntöön vieminen vaatii edelleen siihen huomion kiinnittämistä, muistamista ja harjoittelua. Nämä kaikki kertovat yhteisöllisyydestä, ”me-hengestä”.

Viidenneksi, henkilökunnan ihmiskeskeinen ajattelutapa sekä gerontologinen osaaminen vahvistuivat. Merkittävää oli, että näin oli myös keittiö- ja koti-/tukipalvelun työntekijöiden kohdalla. Hankkeessa korostettiin, että kaikki Myllykodin työntekijät tarvitsevat gerontologista tietoa. Nähtiin tärkeänä tiedon kuuluminen kaikille, koska tiedon pantaamista voidaan käyttää henkilökuntaa eriarvoistavana. Iäkkäiden ihmisten parissa eri ammattiryhmien työn keskiössä on asukas ja hänen tilanteensa mahdollisimman kokonaisvaltainen ymmärtäminen tuo yhteenkuuluvuutta sekä tukee eri työntekijäryhmien ammatti-identiteettiä ja omanarvontunnetta. Kaikki yhdessä omassa työssään ovat tukemassa asukkaiden optimaalista elämänlaatua.

Kokemus työn merkityksellisyydestä ja kyvystä löytää ratkaisuja haasteellisiinkin tilanteisiin tukee työhyvinvointia. Yksiköiden sisällä osallistujien arvioinnissa näkyi yhteisen pohtimisen lisääntyminen ja haastavien tapausten ratkominen yhdessä. Näkökulmia haluttiin etsiä yhdessä toisia kuunnellen. Itsenäinen työskentely lisääntyi, eikä samassa määrin aina tukeuduttu esihenkilöön. Arvioimme, että yhteisöohjautuvuus ainakin jossain määrin kehittyi.

Omaiset jäivät koronan vuoksi ulkopuolelle yhteisöllisyyden ajattelun. Tämä on epäonnistuminen, jota ei voitane pitää hankkeen toteutuksen syynä.

Kokonaisuutena hanke onnistui tavoitteissaan hyvin, kun huomioidaan hyvin poikkeukselliset olosuhteet sen aikana. Korona vaikutti kaikkien ihmisten arkeen ja työhön. Myllykodin johtaja jäi kesken hankkeen eläkkeelle, ja uusi johtaja aloitti noin hankkeen puolivälissä. Myös yksittäisiä työntekijöiden vaihtumisia tapahtui, kuten kaikissa työpaikoissa. Aloituksen viivästyminen varmasti koetteli osallistujien motivaatiota koronan keskellä. Työpajojen toteutus etänä usean kuukauden ajan vaati sekin osaltaan henkilökunnalta poikkeuksellista joustavuutta. Ehkä onkin syytä nostaa vielä kuudenneksi arvioinnin elementiksi henkilökunnan positiivinen ja sitoutunut suhtautuminen hankkeeseen

ja työhönsä sekä resilienssikyky. Nämä on syytä mainita, kun huomioidaan vallinneet olosuhteet.

Hankkeen päättyessä helmikuussa 2022 Myllykodissa oli lain mukainen välittömässä hoitotyössä oleva henkilöstömitoitus 0,6.

Jatkotoimenpiteet

Hankkeessa oli mukana noin puolet Myllykodin toimintayksiköistä ja henkilökunnasta. Esihenkilöiden toiveesta hankkeen viimeiseen kolmeen tapaamiseen kutsuttiin mukaan edustajat yksiköistä, jotka eivät olleet mukana. Näin toivottiin joitain ajatuksia työpajojen avoimista keskusteluista leviävän myös muihin yksiköihin. Tämä ajatus muidenkin yksiköiden mukana kuljettamisesta olisi varmasti pitänyt toteuttaa jo viimeistään keväällä 2021, jotta toivottua vaikutusta olisi saavutettu. Yksiköiden esihenkilöt olivat täysillä mukana hankkeessa. Heidän avullaan voidaan vastaavia työpajoja toteuttaa myös heille, jotka eivät olleet hankkeessa mukana. Samaan aikaan on mietittävä, kuinka vahvistaa hankkeessa mukana olleita ja saada nämä kaksi ryhmää yhteiseksi Myllykodiksi. Hankkeen asiantuntijat ovat valmiita antamaan maksutta ehdotuksiaan, jos Myllykoti haluaa jatkaa hankkeen tulosten vahvistumista ja laajentumista.

Työpajojen kaltaisten kohtaamisten foorumeja olisi syytä jatkaa. Tämä oli hankkeeseen osallistujien vahva toive. Yhteiset ammatilliset, käytännön työskentelyn ympärille rakentuvat työpajat, joissa on osallistava ja avoin tunnelma, vahvistavat yhteisöllisyyttä, auttavat löytämään konkreettisia ratkaisuja työhön ja kaikkiaan toimivat hyvänä välineenä työhyvinvoinnin tukemiseen.

Hankkeen jättämä tahtotila oli sellainen, että Myllykoti on lähtenyt toteuttamaan niin sanottuja työpajoja jatkossakin. Tiimipalaverissa on keskusteltu, mitkä asiat ovat kehittämistä vaativia. Yhden ryhmäkodin kanssa on jo määritelty tavoiteltavat asiat. Näitä tavoitteita lähdettiin työstämään ns. kehittämisiltapäivässä ja tässä iltapäivässä sovittiin myös jatkotoimista. Samanlaisia iltapäiviä tullaan toteuttamaan kaikkien Myllykodin ryhmäkotien kanssa.

7. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Hankkeesta on tiedotettu Myllykodin sivustolla: <https://www.myllykoti.fi/ajankohtaista>. Muu tiedotus ja viestintä on ollut Myllykodin sisäistä viestintää henkilöstölle sekä omaisille. Omaisille ei voitu pitää hankkeeseen eikä sen etenemiseen liittyviä tiedotustilaisuuksia koronapandemian vuoksi. Keskusteluissa ja palveluneuvotteluissa omaisten kanssa hankkeesta keskusteltiin joidenkin kanssa. Korona oli niin hallitseva osa kaikkea kanssakäymistä, että oli varsin ymmärrettävää, että hankekeskustelut jäivät taka-alalle.

Asiantuntijatahon sivuilla Myllykodin kanssa tehdystä yhteistyöstä ja hankkeesta on vain lyhyesti: <https://www.amia.fi/referenssit>. Asiantuntijoiden koulutustilaisuuksissa ja verkostoissa on kerrottu hankkeesta. Kirjallista materiaalia ei ollut. Loppuraportin tiivistelmän lisäksi koko raportti laitetaan asiantuntijatahon sivustolle www.amia.fi, jos Myllykoti sen sallii. Hanke oli ainutlaatuinen iäkkäiden ihmisten tehostetussa palveluasumisessa toteutettu hanke. Ihmiskeskeinen, tutkimustietoon pohjaava työkuultuuri iäkkäiden ihmisten hoito- ja palvelujärjestelmässä on Suomessa vielä uutta, vaikka ihmiskeskeinen on sanana noussut viimeisen vuoden aikana esille myös muissa yhteyksissä. Hankkeen viesti on, että muutokset ovat mahdollisia, kun kehittämistä tehdään pitkäjänteisesti johdon ja esihenkilöiden tuella. Pelkkä henkilöstömitoitus ei riitä varmistamaan asukkaille hyvää elämää ja henkilöstölle työhyvinvointia. Ihmiskeskeisyyden toimintamallin jalkautuminen työn perustaksi tuottaa hyvinvointia kaikille osapuolille.

On oletettavaa, että hankkeen sisällöt ja toteutustapa kiinnostavat alan toimijoita. Koronapandemian aikana näinkin hyvin tavoitteisiinsa päässyt hanke pysäyttää miettimään, voiko muissakin ympärivuokautisen palveluasumisen paikoissa toteuttaa systemaattista kehittämistyötä. Henkilökunnan koulutus- ja työhyvinvoinnin kehittämistyö maksaa. Myllykodin valitsema linja, panostaminen henkilökunnan osaamiseen ja työhyvinvointiin, on kannustava esimerkki muille toimijoille. Hankkeen aikana henkilöstön vaihtuvuutta oli 10 % hankkeeseen osallistuneiden kohdalla. Henkilöstön saatavuuden osalta oli jonkin verran haasteita. Uusia työsuhteita saatiin kuitenkin tehtyä, mikä oletettavasti johtui Myllykodin hyvästä maineesta. Ilman henkilöstön veto- ja pitovoimaa syntyy huomattavia kustannuksia

sijaisten jatkuvasta käytöstä, mikä herkästi heikentää myös asukkaiden elämänlaatua. Lisäksi sijaisten runsas käyttö uuvuttaa vakituisen henkilökunnan eli on huomattava uhka työhyvinvoinnille.

8. Organisaatiosi ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot

Myllykoti: johtaja Tarja Laine, tarja.laine@myllykoti.fi, p. 050 311 0878

Amia Akatemia, Amialife Oy Ulla Eloniemi-Sulkava, gerontologian dosentti, FT, esh, ulla.eloniemi-sulkava@amia.fi, p. 050 518 0907