

Moilanen Aija, ARvire Ky ja Laine Maarit Terveyskunto Oy

Kannattavaa kumppanuutta ja kuntouttavan työotteen hyviä käytäntöjä

Kannattavaa kumppanuutta kuntouttavalla työotteella –hankkeessa kuntouttavalla työotteella on ymmärretty sekä asiakkaiden että työntekijöiden hyvinvointia. Jokaisella tulee olla mahdollisuus hyödyntää voimavarojaan ja vahvuuksiaan. Potilaita ei hoideta toimeettomiksi, eivätkä työntekijät ole yksin hoidon suorittajia. Työ on rinnakkain elämistä, yhdessä oppimista ja tekemistä. Yhteisöllisyys ja osallisuus tukevat kumppanuuden toteutumista eri tasoilla.

Osallistuvissa yrityksissä tavoitteena oli tukea kuntouttavan työotteen toteutumista koko palveluketjussa. Työtapojen muutos kuntouttavan työotteen suuntaan lisää eri osapuolten hyvinvointia, tukee hoidettavien/asukkaiden toimintakyvyn sekä itsenäisen toiminnan säilymistä.

Tähän kirjoitukseen on koottu yritysten toimintatapoja ja kokemuksia sekä hankkeen aikana yhteistyöseminaareissa ja kuntouttavan työotteen työpajoissa kertynyttä tietoa, tehtyjä tehtäviä sekä käytyjen keskustelujen sisältöjä.

Kuntouttavan työotteen määrittelyä

Kuntouttavaa työotetta, toimintakykyä tukevaa hoitoa, kuntoutumista edistävää hoitotyötä on määritelty monin eri tavoin:

Kuntouttava työote on kaikkien ikääntyneiden parissa työtään tekevien yhteinen haaste. Se on tapa tehdä arjen työtä. Kuntouttavan työotteen perusta on ikäihmisen ja työntekijän yhdessä toimiminen arjessa. Asiakas käyttää omia voimavarojaan työntekijän avustaessa häntä vain tarvittaessa. Lähtökohtana on asiakkaan oma kokemus voimavarojensa ja kykyjensä riittävydestä sekä avun tarpeestaan. (Voutilainen, Vaarama, Backman, Paasivaara, Eloniemi-Sulkava, Finne-Soveri 2002)

Kuntouttava työote on kuntouttavan hoitotyön ilmenemismuoto käytännön hoitotilanteissa. Sen tavoitteena on tukea vanhuksen mahdollisimman normaalia elämää sairauksista huolimatta, mikä tarkoittaa jäljellä olevien toimintakyvyn osa-alueiden tunnistamista ja hoidon rakentamista niiden varaan. (Lundgren 1998)

Kuntoutumista edistävän hoitotyön tavoitteena on tukea hoitotyön keinoin vanhuksen itsenäistä toimintaa, jotta vanhus voisi selviytyä omassa asuin- ja elinympäristössään. Kuntoutumista edistävässä hoitotyössä korostuvat tavoitteellisuus, moniammatillinen yhteistyö, terveyslähtöisyys ja kuntoutumista edistävä työote. Terveyslähtöisyydellä tarkoitetaan sitä, että vanhuksen toimintakyky määritellään omien kokemusten pohjalta ja jäljellä olevien voimavarojen perusteella. Näiden lisäksi tarvitaan objektiivisia toimintakyvyn mittareita. (Turja – Routasalo – Arve 2006)

Kuntouttavan työotteen tavoitteena voidaan nähdä olevan asiakkaiden toimijuuden edistämisen ja tukemisen sekä elämänlaadun kohentamisen ohella myös hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistäminen ja työn mielen parempi mahdollistuminen. Kuntouttava työote

näkyvät hoitajien arkityöskentelyssä yhteisinä sopimuksina ja toimintalinjoina. Kuntouttavan työotteeseen suunnitelmallinen toteuttaminen sekä lähikehityksen tavoitteiden asettaminen ja arvioiminen edellyttävät jatkuvaa, säännöllistä ja järjestelmällistä kirjaamista, dokumentointia. Edistymistä ja muutoksia arvioidaan yhdessä koko tiiminä asiakkaan ja hänen omaistensa kanssa. (Hyviä käytäntöjä hoiva-alalle, Verve, 2010)

Vanhuksen toimintakyvyn heikentyneiden tai menetettyjen osa-alueiden tilalla hyödynnetään toimintakyvyn vahvoja osa-alueita ja voimavaroja. Tällä lisätään vanhuksen itsenäisyyttä ja kunnioitetaan yksilöllisyyttä sekä huomioidaan vielä olemassa olevat voimavarat. Kuntouttavassa työotteessa tuetaan vanhuksen toimintakykyä niin, että vanhuksella on mahdollisuudet täysipainoiseen elämään ja toimintaan toimintakyvyn vajauksista huolimatta. Työntekijä antaa vanhukselle tilan ja mahdollisuuden onnistua arjen toimissa itse, vaikka se veisikin aikaa enemmän kuin vanhuksen puolesta tekeminen. Jotta vanhukset saisivat mielihyvää ja mahdollisuuksia vuorovaikutteiseen osallistumiseen, tulisi päivien sisällössä olla vanhuksen minäkuvaa tukevaa ja monimuotoista toimintaa. (Heimonen & Qvick 2002)

Kuntouttava työote näkyväksi

Kuntouttava työote on tapa toimia työn arjessa. Se ei ole erillisiä toimenpiteitä vaan osa laadukasta hoitotyötä. Toimintatavan näkyväksi tekeminen auttaa hyödyntämään sen tuomaa arvostusta ja markkina-arvoa vuorovaikutuksessa sekä palvelujen ostajiin että käyttäjiin.

Tätä kuntouttavan työote on arjessa:

- Asukkaan yksilölliset voimavarat ja mieltymykset selvitetään sekä huomioidaan
- Asukas osallistuu arjen askareisiin, omatoimisuutta tuetaan
- Järjestetään ja tuetaan yhteisöllistä toimintaa: ryhmät, ohjelma
- Avustetaan vain tarvittaessa, annetaan asukkaalle tehdä itse ja annetaan hänelle siihen aikaa
- Riittävän laajat ja kattavat palvelut asukkaille
- Ympäristöstä luodaan toimintakykyä ylläpitävä
- Riittävät ja tarkoituksenmukaiset henkilöstöresurssit
- Hoitohenkilöstön työhyvinvoinnista huolehditaan

Vanhusten pienryhmäkoti Käkikellossa kuntouttava työote tarkoittaa asiakkaan omien voimavarojen, tarpeiden ja valintojen huomioimista hänen arjessa sekä kodissa toimimisessa. Käytännössä tämä tarkoittaa, että esim. asiakas pukee itsensä itse, ohjattuna tai avustettuna. Puolesta ei tehdä. Samoin kodissa on jokaiselle asiakkaalle paljon pieniä toimia, joihin hän halutessaan voi osallistua esim. serviettien viikkaus, perunoiden kuoriminen, pöydän kattaminen, lakanoiden vetäminen, kesällä kasvimaan hoito ym.

Jokaisen asiakkaan hoitosuunnitelmaan on kirjattu ne tehtävät yhdessä omaisen kanssa, joista asiakas itse pitää ja haluaa tehdä. Kodin arjessa hoitajat pitävät huolen, että ne toteutuvat.

Yritykset kuvaavat kuntouttavan työotteen toteutumisen eri osapuolille tuomia hyötyjä seuraavasti:

Asiakas: toimintakyvyn paraneminen tai säilyminen, sairauksien ennaltaehkäisy, itsetunnon ja omanarvontunteen säilyminen, merkityksellisyys, elämänilo, itsenäisyys, yhteisöllisyys
Työntekijä saa työhön sisältöä, onnistumisen kokemuksia, motivaatiota, työn kuormittavuus laskee, asiakkaasta tulee yhteistyökumppani, aikaa vapautuu rutiineista esim. viriketoimintaan
Työyhteisö: yhteisesti sovitut toimintatavat luovat hyvää ilmapiiriä, työssä jaksetaan paremmin
Yritys saa positiivista imagoa hyvästä palvelusta
Kunta: kustannukset pysyvät kurissa, pitkäaikainen kumppanuus palveluntuottajien kanssa

Kuntouttavaa työtettä tuodaan esille yritysten toiminta-ajatuksissa ja sloganeissa

Työpaikoilla tehdään paljon hyviä asioita, joista ei aina olla tietoisia ja joista ei osata kertoa ulkopuolisille. Monet hyvinkin arkiset asiat ja toimintatavat voivat olla merkityksellisiä palvelua tarjottaessa/ esiteltäessä, uuden asiakkaan tai työntekijän tullessa tai hoidon aikana tilanteiden muuttuessa. Hankkeessa pohdittiin, miten kukin yritys voisi tuoda esiin omia vahvuuksiaan, kuntouttavan työotteen toteutustapoja, erilaisuuttaan ja yritykselle tärkeitä tekijöitä. Yrityksissä ideointiin toiminta-ajatuksia sekä lyhyitä sloganeita ja yhteisessä työpajassa saatiin arvokkaita kommentteja toisilta yrityksiltä. Tekstit alkoivat elää ja kehittyä.

Suomen Fysiogeriatría Oy

Käytetään aivoja liikutaan luovasti yhdessä.

Aleksi-koti sijaitsee Nurmijärvellä kauniissa Palojoen maalaismiljöössä, maisemassa, joka tuottaa iloa ja rauhaa asukkailleen.

TULE KÄKIKELLOON – JÄSENEKSI PERHEESEEN

Aktiivista ja täysipainoista elämää, onnistumisen elämyksiä turvallisessa yhteisössä.

Lauttasaaren vanhustentalo

Nauti elämän arjesta omassa turvallisessa kodissa meren rannalla.

Mahdollisuus sekä omaan rauhaan että toisten seuraan tuovat iloa elämään.

Mikä mahdollistaa kuntouttavan työotteen toteutumisen?

Hoitolaitoksessa toteutettavasta kuntouttavasta työotteesta, *tavoitteista ja toimintatavoista on oltava yhteneväinen näkemys* asiakkailla/omaisilla, henkilökunnalla ja muulla verkostolla. Kunkin asiakkaan toimintakyky ja palvelujen tarve arvioidaan yhdessä asiakkaan ja omaisten kanssa hyödyntämällä moniammatillisuutta ja tarvittaessa laaditaan kuntoutussuunnitelmat. Tehtyjen mittausten ja asiakkaan tarpeiden pohjalta sovitaan tavoitteista yhdessä asiakkaan, henkilökunnan sekä omaisten kesken ja asiat kirjataan.

- Asukas huomioidaan palveluasumisen alusta alkaen omista asioistaan päättävänä henkilönä (arvot).
- Asukkaalle tehdään hoito- ja palvelusuunnitelma ja siinä yhteydessä kartoitetaan toimintakykyä, palvelujen ja kuntoutuksen tarvetta. Samoin toimitaan hoito- ja palvelusuunnitelman päivityksen yhteydessä.
- Uuden asukkaan perehdytysohjelma helpottaa kotiutumista.

Yhteiset kaikkien tiedossa olevat tavoitteet sekä yhteiset työkäytännöt syntyvät avoimen keskustelun ja sopimisen kautta. Tavoitteiden suuntainen työskentely edellyttää tehdyistä *sopimuksista kiinni pitämistä, sitoutumista ja asiakaslähtöisyyttä*. Tämä voi vaatia esim. työjärjestelyjen muuttamista tai henkilöstön *resursoinnin* tarkentamista. Sitoutumista ja motivaatiota lisää se, että henkilöstö on laajasti mukana toiminnan suunnittelussa.

Työvuorosuunnittelu ja henkilöstöresurssien kohdentaminen SWOT-analyysin pohjalta havaittuihin heikkouksiin

Syksyllä 2009 havaittiin, että vähäinen henkilökuntamäärä iltaisin (2) kuormittaa sekä henkilöstöä että heijastuu asiakkaisiin (20). Tämä vaikutti mm. asukkaiden halukkuuteen osallistua järjestettyyn toimintaan ja näkyi asukkaiden levottomuutena, henkilökunnan ajoittaisena kiireenä, taukoja ei ehditty pitää, koettiin eettistä ristiriitaa hoidon tarve – laatu.

Näihin vastattiin siten, että aamuvuorosta (4) siirrettiin yksi hoitaja iltavuoroon, jolloin vahvuudeksi saatiin kolmas työntekijä. Tällä oli merkittävä vaikutus sekä henkilöstön työssä jaksamiseen että asukkaiden osallistumishalukkuuteen talon toiminnoissa ja levottomuuksien vähenemiseen. Myös hoitotyön laatu parani, koska esim. päiväkahvin jälkeen tuli tilaa virikkeellisen toiminnan järjestämiseen ja iltatoimet on mahdollista aloittaa päivällisen jälkeen.

Toteutunutta toimintaa, työn tuloksia ja asiakkaiden toimintakykyä tulee myös *seurata*. Työn tulosten ja *vaikutuksen näkeminen innostaa* kaikkia osapuolia. Joitakin asioita on hyvä toteuttaa projekteina, joilla on *selkeä kohde*.

Kehittämisprojektin lähtökohtana oli keittiöhenkilökunnan kokema työssä kuormittuminen. Ruokailussa autettavien määrä on kasvanut, eikä resursseja ole lisätty. Kun listattiin ruokailussa apua tarvitsevat asukkaat, selvisi, että osa heistä voisi käydä itse valitsemassa ruuan linjastosta. Osa ei tarvitse apua välttämättä ollenkaan.

Kehittämisprojektin tavoitteena on, että mahdollisimman moni tulee linjaston viereen valitsemaan itse, mitä ja paljonko haluaa syödä. Ruokailuhetki on päivän kohokohta.

Ruuan valitseminen linjastosta on tärkeää siksi, että:

- asukas näkee mitä on tarjolla ja voi valita haluamansa ruuan
- avun tarve ja riippuvuus henkilökunnasta vähenevät
- asukkaan omatoimisuus ja aktiivisuus lisääntyvät
- henkilökunnan turhat askeleet vähenevät, kun tuotu annos ei ole halutunlainen ja sitä joutuu täydentämään
- ruokaa menee vähemmän hukkaan, mikä on taloudellista ja ympäristöystävällistä.

Projektin etenemissuunnitelma

- Listattu autettavat asukkaat 23.2.11
- Selvitetään todellinen avun tarve
- Tarja puhuu asukaskokouksissa 2. ja 3.3.11 kuntouttavasta työotteesta ja talon tavoitteista sekä uudesta käytännöstä, johon tullaan siirtymään ja miksi
- Maarit Laine tulee seuraamaan ruokailutilannetta ja pitää asukkaille koulutuksen kuntouttavan työotteen merkityksestä asukkaan toimintakyvyn tukemisessa
- omahoitaja keskustelee niiden asukkaiden kanssa, joiden toivotaan tulevan linjastoon valitsemaan annoksensa
- henkilökunta on mukana avustamassa niitä, jotka tarvitsevat tukea

Arviointi 5.5.11:

- Kannustuksen jälkeen yhdeksän (9) asukasta 19 kannustettavasta tulee nykyisin linjastoon, vielä jää 10 suoraan pöytään menijää
- Tavoitteena on, että 6 asukasta kannustetaan vielä linjastoon.
- Projektin tulos tällä hetkellä: Linjastoon ruokansa valitsemaan tulijoiden määrä on lisääntynyt 28,6 % eli noin kolmasosa.
- Tilanne elää koko ajan ja riippuu asukkaiden päivittäisen kunnon vaihteluista, sairaalassa olosta ym.

Hoitokodin sijainnilla ja ympäristöllä on suuri merkitys hyvinvoinnin ylläpitäjänä. Mielenrauhaa, yhteisöllisyyttä ja sosiaalisuutta sekä aktiivisuutta voivat tuoda mm. ympäröivä maisema, kodinomaisuus ja asiakkaan ”mieleinen” huone, kodin yhteinen tupa ja linnunlaulu.

Muutokset ja tulokset eivät synny itsestään, vaan niiden eteen on tehtävä *pitkäjänteistä ja tavoitteellista* työtä. Liikkeelle on hyvä lähteä pienin askelin.

Asukkaasta oli vuodeosastolla tehty jo pitkäaikaispäätös. Hän oli lähes vuodepotilas, pyörätuolilla työnnettiin ja katetrikin oli. Meille tultuaan hänelle alettiin pitää ”rakkokoulua”, aloitettiin kävelyharjoitukset muutamasta metristä, hän sai yrittää pukea ylävartaloa itse selkänokollisessa tuolissa istuen. Lopputuloksena (en muista menikö 2 vai 4 kk) oli, että asukas pysyi kuivana, kun käytettiin säännöllisesti vessassa. Hän liikkui ”henkisen tuen” kanssa rollaattorilla vessaan, ruokailemaan, suihkuun. Hän oli virkeä ja katseli tv:tä ja kommentoi asioita. Ruokaili itsenäisesti pöydän ääressä. Tässä vaikutti pienet tavoitteet askel kerrallaan, hoitajien aktiivinen ote ja asukkaan motivointi/kannustus sekä omaisen toiveet ja kiinnostus läheisen liikkumisen ja toimintakyvyn oleelliseen parantumiseen.

Keskeistä kuntouttavassa työotteessa on voimavara-*lähtöinen* työskentely, jossa unohdetaan tee puolesta tekeminen. *Ohjaus* usein riittää ja puheella voi *kannustavaa*. Lopputulos voi olla aivan erilainen riippuen asian esittämistavasta:

| | | |
|-----------------------------------|---|-----------------------------------|
| Siirry tähän pöydän ääreen! | ↔ | Jaksatko siirtyä pöydän ääreen? |
| Muistatko, miltä viimeksi tuntui? | ↔ | Oliko kipua viime kerran jälkeen? |

Kuntouttavan työotteen juurtuminen työyhteisön yhteiseksi toimintatavaksi edellyttää jokaiselta työntekijältä *omien toimintatapojensa kriittistä pohdintaa* ja toimintatavan merkityksen ymmärrystä. Tämän lisäksi tarvitaan työyhteisen yhteisiä keskusteluja ja yhteistä kehittämistä. Haasteet tulee oppia näkemään *mahdollisuuksina* ja tekemiseen kaivataan lisää *rohkeutta* vaikkapa kokeilla uusia toimintatapoja. Kuntouttava työote on opittava tekemään näkyväksi kirjallisesti ja sanoin, mutta erityisesti teoin.

Palaverit:

Keskustelemme, miten parannamme työtämme. Puhumme mahdollisista ongelmatilanteista ja ratkaisemme ne yhdessä. Tuomme huolet ja askarruttavat asiat esille keskustelussa. Tärkeää on toisten työntekijöiden kunnioittaminen ja huomioon ottaminen. Palaute ja kannustus.

Lisäkouluttautumismahdollisuus:

Ylläpitää omaa ammattitaitoa ja osaamista.

Vuosi sitten kirjasimme kuntouttavan työtteen yhdeksi toimintamme painopistealueeksi vuodelle 2010–2011. Olemme tehneet siitä NÄKYVÄN työkalun, jonka jokainen TIEDOSTAA toiminnassaan koko ajan. Samalla käymme jatkuvaa keskustelua ja vuoropuhelua asiakkaan toimintakyvyn muutoksista juuri kuntouttavan työtteen näkökulmasta.

Asian nostaminen jatkuvaan tietoisuuteen, on parantanut asiakkaan omatoimisuutta entisestään. Samalla työntekijä säästää itseään. Koko työyhteisö panee itsensä peliin olemalla avoin ja jakamalla tietoa, tieto työyhteisönä kasvaa ja ammatillisuus sekä osaaminen lisääntyvät. Mitä enemmän meillä on jaettavaa, myös sitä paremmin me voimme yksilöinä ja yhteisönä. Kollegiaalisuus lisää toisen työskentelytavan arvostamista ja suvaitsevaisuutta, kannustamme toinen toisiamme.

Työyhteisössä on erilaisia ihmisiä ja erilaisuus olisi nähtävä rikkautena ja voimavarana, erilaiset mielipiteet ja toimintatavat sallitaan. Samoin on asiakkaidenkin kohdalla.

Asukkainamme on myös muistihäiriöisiä vanhuksia, ja sopeutuminen erilaisista taustoista huolimatta on sujunut hyvin. Hoitajina koemme asukkaiden erilaisuuden ”rikkautena”, sillä asukkaamme selvästikin tukevat toistensa jaksamista. Tämä tuo myös mielekkyyttä hoitotyöhön.

Kuntoutumisen onnistuminen näkyy asukkaan käyttäytymisessä:

- hän kokee yhteenkuuluvuutta - yhteisöllisyys
- saa kontaktin toisiin
- on kiinnostunut talon yhteisistä tapahtumista ja tekemisistä, yksinäisyys vähenee
- turvallisuus ja ennakointi

Matkan varrella syntyneitä oivalluksia kuntouttavasta työotteesta

- Oletamme liikaa asioita asiakkaan puolesta
- Asukkaat osaavat yllättää voimavaroillaan
- Aidosti kuntouttava työote tekee työpaikasta vetovoimaisen
- Kaikkien elämänlaatu paranee: asukkaat, hoitajat, omaiset
- Hoitoisuus kevenee
- Ohjaamisen suuri merkitys

Työntekijöiden hyvinvoinnilla on suuri merkitys

Työntekijöiden oma hyvinvointi on edellytys sille, että he voivat auttaa muita. Mitkä ovat työntekijöiden yksilölliset voimavarat, vahvuudet ja mielenkiinnon kohteet? Miten varmistetaan se, että he voivat näitä toteuttaa työssään? Auttamisen halu pelkkänä työn perustana ja motiivina ei ehkä pitkän päälle yksinään riitä, vaan voi johtaa "uhrautumiseen" oman hyvinvoinnin kustannuksella. Lopulta myös asiakas kärsii, jos hoitaja ei jaksaa.

Työntekijöiden kertomaa:

- Tunne, että tekee oikein, on tärkeää.
- Epävarmuus uuvuttaa ja heijastuu myös asiakkaisiin.
- Kiire, väsymys – ei enää jaksaa huolehtia itsestään, syntyy itseään ruokkiva noidankehä.
- Kiire, väsyminen - tulee virheitä ja huono omatunto, jos asukkaiden hoito kärsii.

Työhyvinvointiohjelmasta poimittua:

- Omista voimavaroista ja hyvinvoinnista huolehtiminen on edellytys sille, että pystyy olemaan empaattinen ja hoitamaan muita asianmukaisesti ja turvallisesti.

Yhteenvedon voidaan todeta, että vaikka työn kehittämisestä ja työhyvinvointiin satsaamisesta tuli yrityksille kustannuksia, se maksoi itsensä takaisin poissaolojen, vaihtuvuuden ja etenkin työn tuottavuudessa tapahtuneiden muutosten kautta. Hankkeessa laadittiin mukana olleille yrityksille Potentiaali-laskelmat. Laskelmien tekeminen toi yrityksille näkyväksi sen, mistä kustannuksia syntyy ja kuinka suuri vaikutus niillä voi olla yrityksen tuottavuuden kannalta.

Kannattavaa kumppanuutta kuntouttavalla työotteella- hankkeen koosteen työstivät:

Aija Moilanen
ARvire Ky
gsm +358 40 720 5232
aija.moilanen@arvire.fi

Maarit Laine
Terveyskunto Oy
gsm +358 50 66248
maarit.laine@terveyskunto.fi

