

Vivago-järjestelmä osaamisen kehittäminen palvelutalossa

Pirkko-Liisa Pylvänäinen

Opinnäytetyö

Tammikuu 2016

Terveystieteiden koulutusohjelma, ylempi AMK
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala



Tekijä(t) Pylvänäinen, Pirkko-Liisa	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 2.1.2016
	Sivumäärä 47	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty (x)
Työn nimi Vivago-järjestelmä osaamisen kehittäminen palvelutalossa.		
Koulutusohjelma Terveiden edistämisen koulutusohjelma, ylempi AMK		
Työn ohjaaja(t) Tiina Kuukkanen		
Toimeksiantaja(t) Yksityinen palvelutalo, Mikkeli		
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli toteuttaa palvelutalotyöntekijöille viisi työpajaa ekspansiivisen oppimisen syklin ohjaamana. Opinnäytetyön tavoitteena oli, että työpajoista saatua ”peiliaineistoa” käytetään palvelutalotyöntekijöiden Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämiseen. Palvelutalossa käytäntö on osoittanut, että puutteet Vivago-järjestelmän eri osien (Vivago-kellon, tukiaseman, tietokoneen, jossa on Vista-ohjelma ja DECT-puhelimen) hallinnassa johtuvat osittain siitä, että järjestelmään perehtyminen tapahtuu ensisijaisesti muun työn ohessa. Tämä on johtanut hyvin pinnallisen tiedon omaksumiseen.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimusotteena oli kehittävä työntutkimus. Aineistoa kerättiin ja analysoitiin työpajojen aikana, sekä niiden välissä työntekijöiden tekemien tehtävien pohjalta. Työpajojen perusjoukon muodostivat palvelutalossa työskentelevät neljätoista lähihoitajaa, yksi sairaanhoitaja ja palvelutalojohtaja. Yksittäisten työpajojen ryhmäkoko vaihteli viidestä kolmeentoista ja kesto kahdestakymmenestä minuutista yhteen tuntiin. Työpajojen viisi kokonaisuutta olivat: osaamisen nykytila, osaamisen syntyminen ja osaamisen kehittämisen haasteet, osaamisen kehittämisen suunnitelma, osaamisen kehittämisen reflektointi sekä osaamisen kehittämisen arviointi ja vakiinnuttaminen.</p> <p>Tulosten mukaan Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämiseksi oli osoitettavissa selvä tarve. Osaamisen kehittämistä voidaan edistää sekä osaamisen syntymistä, että osaamisen kehittämisen haasteita tarkastelemalla, sillä ne kietoutuvat hyvin läheisesti toisiinsa. Tuotoksena Vivago-järjestelmä osaamista kehitettiin yhdessä rakennetun toimintamallin pohjalta. Tärkeimmiksi kehittämiskohteiksi nousi Vivago-kellon ohjelmointi uudelle asukkaalle, kellon lataaminen, ajan säätö ja puhdistus. Näiden lisäksi merkittävänä pidettiin perehdytyskansion käyttöä, DECT-puhelimeen tulevien hälytysten- ja Vista-ohjelman aktiviteettikäyrrältä unijaksojen tulkintaa. Jokaisella osa-alueella nähtiin osaamisen parantuneen, joskin tulevaisuuteen jäi vielä kehitettävää.</p> <p>Opinnäytetyön tulosten pohjalta voidaan todeta, että työpajatyöskentely osoittautui hyväksi menetelmäksi Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämiseen. Toisaalta työpajojen merkitys voidaan nähdä vasta, kun ne vakiinnutetaan osaksi yhteistä toimintaa. Opinnäytetyön tuloksia voi vastaisuudessa hyödyntää osana palvelutalon strategista suunnittelua ja toimintaa.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Vivago-järjestelmä, osaamisen kehittäminen, palvelutalotyöntekijä, ekspansiivinen oppiminen		
Muut tiedot		



Author(s) Pylvänäinen, Pirkko-Liisa	Type of publication Master's thesis	Date 2.1.2016
		Language Finnish
	Number of pages 47	Permission for web publication (x)
Title Vivago-system advancing the know-how in a sheltered house.		
Degree Programme Master's Degree Programme in Health Promotion		
Tutor(s) Tiina Kuukkanen		
Assigned by Private service house in Mikkeli		
Abstract <p>The purpose of this study was to implement a sheltered house employees five workshops guided by the expansive learning cycle. The aim of this study was that the obtained "mirror data" is used in the development of the sheltered house workers Vivago-system know-how. In The sheltered house the practice has shown that the shortcomings in the use of the components of the Vivago-system (Vivago-clock, base station, a computer that has Vista-software and DECT-phone) are partly due to the fact that the system familiarization primarily takes place along other work. This has led to the adoption of a very superficial knowledge.</p> <p>The framework of the thesis was the developmental work research. The material was collected and analysed during the workshops and also based on the tasks made by employees between the workshops. The workshops base population consisted of fourteen practical nurses, one nurse and a senior manager employed in the sheltered house. Individual workshops group size varied from five to thirteen, and the duration from twenty minutes to one hour. The five categories of the workshops were: the current state of knowledge, the creation of knowledge and the challenges of skills development, skills development plan, reflecting of skills development and evaluation and consolidation of skills development.</p> <p>According to the results there was a clear need for the development of Vivago-system know-how. Knowledge development can be contributed by the challenges of creation of knowledge and skills development, because they are intertwined very closely. As a result the Vivago-system knowhow was developed by using a operation model that was built together. As the most important development areas rose the programming of Vivago-clock to a new tenant, downloading the clock, time adjustment and cleaning. In addition to these it was important to use the familiarization folder, the interpretation of incoming DECT-phone alarms and the sleep periods from the Vista-Program Activity graph. In every field the know-how has gotten better, although there is still room for development in the future.</p> <p>The thesis concluded that the workshop environment turned out to be a good method for development of Vivago-system know-how. On the other hand the influence of the workshops can be seen only when they are established as a part of the joint action. In the future the results of the thesis can be used as part of the strategic planning and operations of the service house.</p>		
Keywords/tags (<u>subjects</u>) Vivago-system, skills development, service house worker, expansive learning		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	3
2 VIVAGO-JÄRJESTELMÄ	6
3 PALVELUTALOTYÖNTEKIJÖIDEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	12
4 EKSPANSIIVINEN OPPIMINEN	14
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	18
6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	19
6.1 Opinnäytetyön menetelmä.....	20
6.2 Opinnäytetyön eteneminen.....	23
6.3 Peiliaineiston keruu.	25
7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	31
7.1 Vivago-järjestelmä osaamisen nykytila.....	31
7.2 Osaamisen syntyminen ja haasteet osaamisen kehittämisessä.....	32
7.3 Uusi toimintamalli	33
7.4 Palvelutalotyöntekijöiden palautteet uudesta toimintamallista	34
7.5 Kokeilusta jatkuvaan osaamisen kehittämiseen	36
8 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	37
LÄHTEET	42
Liite 1. Infokirje.	46
Liite 2. Vivago-järjestelmä perusosaamisen seuranta- ja arviointilomake.	47

KUVIOT

KUVIO 1. Uni-valverytmi ominaisuudet	6
KUVIO 2. Vivago-järjestelmä.....	9
KUVIO 3. Ekspansiivisen oppimisen sykli	16
KUVIO 4. Työpajat ja ”peiliaineistot”	22
KUVIO 5. Osaamisen tasot	26

TAULUKOT

TAULUKKO 1. Työpajojen eteneminen.....	24
TAULUKKO 2. Kolmannen työpajan peiliaineisto.....	28
TAULUKKO 3. Osaamisen kehittämisen suunnitelma, toimintamalli.....	33

1 JOHDANTO

Toimintaympäristömme muuttuu jatkuvasti, siksi osaamisen kehittäminen on otettava tärkeäksi osaksi organisaation toimintaa (Tikkanen 2008, 9). Osaamisen kehittämisessä on kyse tiedon ja taidon hankkimisesta jokapäiväisessä työssä tai koulutuksen avulla. Toisaalta se tarkoittaa myös taitoa yhdistää uusi osaaminen vanhan rinnalle. (Eklund, Tyyskä & Ropo, 2007, 8.) Tavoitteena on, että osaamisen kehittäminen on organisaation johdon ja työntekijöiden yhteinen asia, jolloin sen toteuttaminen päivittäisen työn rinnalla onnistuu paremmin. Organisaation johdon rooli osaamisen kehittämisessä on merkittävä, sillä se liittyy oleellisesti tulevaisuuden kehityssuuntien aktiiviseen havainnointiin. Yrjö Engeströmin ajatuksia lainaten ” *hyvä oppiminen kulkee kehityksen edellä ja raivaa tietä uusille kehitystasoille*” (Engeström 2004, 19). On mietittävä, minkälaista osaamista työyhteisössä tarvitaan ja miten sitä hankitaan. Vastaavasti työntekijöiden tehtävänä on olla aktiivisesti mukana muutoksissa ja samalla arvioida osaamisen kehittämisen tarpeitaan. Tämän pohjalta on helppo esittää toiveita organisaation johdolle. (Tikkanen 2008, 9, 21–22.)

Merkittävästi toimintaympäristömme muuttumiseen vaikuttaa väestön ikääntyminen. Euroopan lisäksi varsinkin Suomelle ikääntyminen on huomattava kansantaloudellinen haaste. Tilastokeskuksen vuoden 2007 mukaan Suomessa 65+ vuotiaiden määrä lisääntyy 26 prosentista 46 prosenttiin vuonna 2030. (Ikääntymisraportti 2009, 11.) Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisemassa, hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi laatusuosituksessa (2013, 15) korostetaan, että yhteiskunnan on voitava vastata ikääntyneen väestön tarpeisiin. Kyse on hyvinvoinnista ja toimivan elämän luomisesta iäkkäille. Käsite hyvinvointi on nähtävissä iäkkään tyytyväisyyden kokemuksena omaan päivittäiseen toimintaan liittyen. Alakärpän (2014, 38–39) mukaan ikääntyminen on ymmärrettävä kokonaisuutena, johon sisältyy muutokset aivoalueiden, kehon toimintojen ja tiedon käsittelyn alueilla. Sanalla ikääntyminen tarkoitetaan myös lähellä eläkeikää olevia ja eläkkeelle siirtyneitä ihmisiä.

*”Väestön ikääntyessä on otettava teknologia apuun”**– Romu 2007,13*

Käsite teknologia on kreikan kieltä ja se tulee sanoista tekhnē ja logos. Tekhnē viittaa sanaan taito ja logos tarkoittaa oppia. Nykyisin teknologiaa on kaikkialla ja se liittyy kiinteästi jokaisen ihmisen päivittäiseen toimintaan. Yhteiskunnassa teknologia välineenä ja työkaluna viestii merkityksiä, joiden vuoksi se joko otetaan tai jätetään ottamatta avuksi. (Alakärppä 2014, 11,16.) Vaikka teknologiaa on käytetty läikkäiden hoidossa jo pitkään, vieroksutaan sitä edelleen. Turva- ja älypuhelimilla sekä muilla teknologisilla ratkaisuilla on kuitenkin mahdollista edistää iäkkäiden päivittäistä hyvinvointia ja sosiaalista osallistumista niin kotona, kuin laitoksissa. Työympäristöissä teknologiaa hyödynnetään siksi, että se helpottaa työntekijöiden työtä. Teknologian käytön on todettu parantavan myös yhteiskunnan palveluiden esimerkiksi terveyden- ja sosiaalihuollon laatua. (Kivinen 2003, 5.) Lisäksi teknologia palvelee perinteisiä, kokemukseen ja havainnointiin pohjautuvia hoitotyön menetelmiä (Teknologia ja etiikka sosiaali- ja terveysalan hoidossa ja hoivassa 2010, 1).

Teknologian suunnitteluun ja käyttöön on oleellisesti liitetty hyvän tekeminen. Sen merkitys yhteiskunnassa tulee jatkuvasti korostumaan varsinkin iäkkäiden määrän ja tarpeiden lisääntymisen myötä. Myös nähtävissä oleva työvoimapuula hoitotyöalalla lisää teknologian arvoa. Koska teknologia tulee pysymään merkittävässä roolissa elämässämme, on tärkeää tarkastella muun ohella sen vaikutuksiin ja seurauksiin liittyviä kysymyksiä niin käyttäjien, työntekijöiden kuin yhteiskunnan näkökulmasta. Varsinkin palvelutaloissa, joissa hoidetaan herkästi haavoittuvia henkilöitä kuten muistisairaita, on eettisiä näkökulmia välttämätöntä tarkastella. (Teknologia ja etiikka sosiaali- ja terveysalan hoidossa ja hoivassa 2010, 1–4.) Näiden ihmisten kohdalla on muistettava, että heidän kykynsä ilmaista oma tahto ja vakaumus ovat alentuneet. Se kuinka muistisairaiden itsemääräämisoikeutta ja elämänarvoja voidaan kunnioittaa teknologian käyttöönotossa, on haaste heidän parissa työskenteleville sekä teknologiaa kehittäväälle taholle. (Alzheimer Europe Report 2008, 9, 51.)

Todettakoon vielä, että useissa palvelutaloissa teknologian hallinta on haaste työntekijöille ja sen koetaankin enemmän häiritsevänä kuin helpottavana päivittäistä työtä. Toisaalta osaamisen tasolla ja asenteella on suora yhteys siihen, kuinka teknologiaan turvaudutaan. Teknologian käyttöä leimaa myös yhteistyö loppukäyttäjien ja kehittäjien välillä, jonka nähdään olevan edellytys teknologian hyödynnettävyydelle päivittäisessä elämässä. (Kivinen 2003, 27–28, 84.) On huomattu, että teknologian hyväksyminen käytäntöön onnistuu parhaiten, kun eri osapuolet saavat riittävän koulutuksen ja opastuksen teknologisten sovellusten käyttöön. Pelkkä koulutus ei kuitenkaan riitä, vaan ihmiset, toiminta, ympäristö ja teknologia on ymmärrettävä yhteen sulautuneena toiminnallisena kokonaisuutena arjessa. (Alakärppä 2014, 39–40.)

Tässä opinnäytetyössä teknologialla tarkoitetaan Vivago-järjestelmää, joka on tarkoitettu iäkkäiden 65+ uni-valverytmin ja turvallisuuden seurantaan. Turvallisuutta on esimerkiksi se, että iäkäs uskaltaa liikkua vapaasti palvelutalon sisällä ja ongelmien tullessa saa nopean avun. Opinnäytetyössä paneudutaan Vivago-järjestelmä osaamisen tarkasteluun palvelutalossa, jossa mielenkiinnon kohteena on varsinkin työntekijöiden opastaminen oman osaamisen kehittämiseen. Yksi tärkeä osaamisen kehittämisen lähtökohdista on osallistava kehittäminen, johon työpajat ja ekspansiivisen oppimisen sykli tarjoavat hyvän ohjausvälineen. Osaamisen kehittäminen palvelutalossa on tarpeen, sillä työntekijöiden keskuudessa esiintyy paljon puutteita Vivago-järjestelmä osaamisessa. Opinnäytetyön integroituminen osaksi organisaation strategista toimintaa mahdollistaa tiedon hyödyntämisen työyhteisössä myös tulevaisuudessa.

Vivago-järjestelmä on sisällytetty palvelutalotyöntekijöiden päivittäiseen työhön vuodesta 2006, ja se kattaa jokaisen palvelutalon kolmekymmentä asuntoa. Kyseessä on useista eri osista Vivago-kellosta, tukiasemasta ja tietokoneesta, jossa on Vista-ohjelma ja DECT-puhelimesta rakentuva järjestelmä. Käytäntö on osoittanut, että puutteet Vivago-järjestelmän eri osien hallinnassa johtuvat osittain siitä, että järjestelmään perehtyminen tapahtuu ensisijaisesti muun työn ohessa. Tämä on johtanut hyvin pinnallisen tiedon omaksumiseen (Engström 2004, 18).

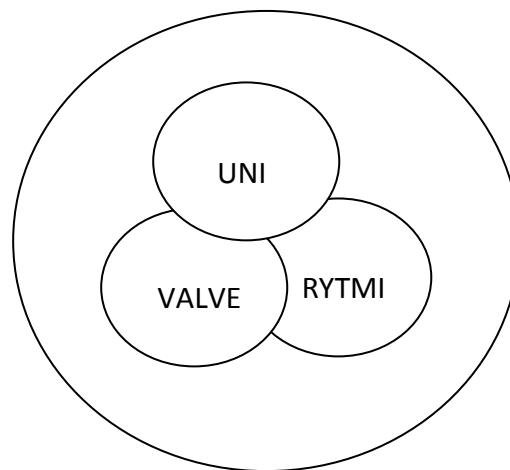
2 VIVAGO-JÄRJESTELMÄ

”Avainsana on ennaltaehkäisy”

- Romu 2007, 13

Uni on ollut tutkijoiden mielenkiinnon kohteena jo useiden vuosikymmenten ajan ja riittävän unen tiedetään olevan välttämätön ihmisen fyysiselle ja psyykkiselle hyvinvoinnille. Uni vaikuttaa monin tavoin elimistön toimintoihin esimerkiksi aivojen- ja kehon palautumiseen, lämmönsäätelymekanismiin sekä tunne- ja muistitoimintoihin. Yöunen riittävyttä voidaan päätellä sen mukaan, kuinka uupuneita tai energisiä valveilla ollessa olemme. Uni-valverytmiominaisuudet (kuvio 1) vaikuttavat siis monin tavoin hyvinvointiimme liikunnan ja terveellisen ravinnon rinnalla. (Jaakonaho 2015, 1–3, 43.) Tämän vuoksi uni-valverytmiä on syytä hahmottaa hieman laajemmin.

HYVINVOINTI



KUVIO 1. Uni-, valve- ja rytmioinaisuudet (Mikkola 2004, 6)

UNI-ominaisuutta kuvaa heräämiset, uniajan pituus, säännöllisyys, unen laatu ja ajoittuminen vuorokauteen. VALVE-ominaisuudella ymmärretään päivä aikalaisen aktiviteetin tasoa. RYTMI-ominaisuus tarkoittaa päivän ja yön aikaisen aktiviteetin suhdetta. UNI, VALVETILA ja niiden vaihtelu, eli RYTMI on nähtävissä erillisinä, mutta ne kietoutuvat hyvin läheisesti toisiinsa ja hyvinvointiin. (Mikkola, 2004, 2, 29.) Uni-valverytmiä voi muuttaa monet sisäiset ja ulkoiset syyt, joista sisäisiä ovat esimerkiksi kivut ja ulkoisia väärät elämäntavat (Hintsala 2012, 4; Mikkola 2004, 5).

Unen mekanismeista säätelee elimistön vuorokausirytmisi sekä sen sisäinen tasapaino. Vuorokausirytmisissä tärkeänä tekijänä toimii aivojen hypotalamuksessa sijaitseva sisäsyntyinen keskuskello, joka on unesta ja valveillaolosta riippumaton. Normaaleilla aikuisilla sisäsyntyisen keskuskellon pituus on 24 tuntia ja 11 minuuttia \pm 16 minuuttia. Elimistön sisäinen tasapaino on vastaavasti riippuvainen hereillä ollessa lisääntyvästä ja unen aikana vähentyvästä unen tarpeen määrästä. Näistä kahdesta tapahtumasarjasta rakentuu yhdessä ihmisen uni-valve-rytmi. (Jaakonaho 2015, 1–9.)

Uni on jaoteltavissa viiteen eri vaiheeseen, joista jokaisella on oma erityinen tehtävänsä. Unen vaiheista ensimmäinen ja toinen vaihe on kevyttä unta ja kolmas ja neljäs luokitellaan syväksi uneksi. Viides vaihe on REM eli vilkeuni-vaihe, jolle on ominaista nopeat silmän liikkeet ja sydämen ja hengityksen vaihtelut. (Jaakonaho 2015, 4–5.) On tutkittu, että 70-vuotiaiden yöunesta vain 5 prosenttia eli kahdestakymmenestä kolmeenkymmeneen minuuttiin seitsemän ja puolen tunnin yöunesta on syvää unta. Kun, se vastaavasti terveillä aikuisilla on noin puolitoista tuntia. (Hintsala 2012, 3–5.)

Käytännössä normaaliin seitsemän tunnin yöuneen rinnastettuna vähäinenkin univaje alle viisi tuntia vuorokaudessa kohottaa kuolleisuuden riskiä 15 prosentilla (Jaakonaho 2015, 3). Pitkään jatkuessaan riittämätön uni voi johtaa masennukseen (Talaslahti, Alanen & Leinonen 2012, 151), sekä se voi altistaa infektio-taudille, verenpainetaudille ja sydän- ja suolistosairauksille (Hintsala 2012, 3,7). On esitetty, että univaje lisää kaikissa ikäryhmissä kaatumis- ja onnettomuusriskiä sekä kroonisen unilääkityksen tarvetta. Osaltaan univaje

ylläpitää kaksinkertaista sairauspäivien määrää ja tarvetta muihin terveystal-veluihin. Pysyvä univaje muokkaa ihmisen toimintaa, mikä puolestaan aiheut-
taa herkästi ylipainon kehittymisen ja sokeriaineenvaihdunnan muutoksia.
(Mikkola, 2004, 4, 29.) Uni-valverytmin yhteyden tiedostaminen terveystal-
veluihin on johtanut sen mittaamiseen tarkoitettujen teknologisten välineiden, kuten
Vivago-järjestelmän kehittämisprosessiin.

Vivago-järjestelmän (kuviot 2) kehittäjä on suomalainen vuonna 1994 perustet-
tu Vivago Oy. Vivago Oy on laatusertifioitu ISO 9001:2008 ja ISO 13485:2003
-laatusertifikaattien mukaan ja sen ratkaisulla on tänä päivänä yli 60 000 käyt-
täjää 600 palvelutalossa ympäri Eurooppaa. (Vivago Oy.) Käyttäjällä tässä
yhteydessä tarkoitetaan ihmistä eli toimijaa, joka hyödyntää tietyssä tilantees-
sa järjestelmää, jonkin päämäärän saavuttamiseksi (Alakärppä 2014, 10). Eri-
tyisesti Vivago-järjestelmän hyötynä pidetään sitä, että se mahdollistaa ajan-
tasaisen ja ympärivuorokautisen sekä etäältä tapahtuvan käyttäjän liikkumisen
ja uni-valverytmin seurannan. Kun, käyttäjä on kaukaa nähtävissä säästää se
työntekijöiden aikaa. Nykyisin usea iäkäs on yksinäinen ja kokee turvattomuut-
ta. Vivago-järjestelmän avulla voidaan tiivistää yhteydenpitoa esimerkiksi pal-
velutalotyöntekijään. Tämä puolestaan lisää molemminpuolista turvallisuuden
tunnetta. (Mikkola 2004, 17.)

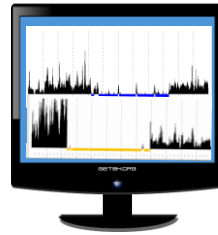
Moni toimintayksikkö on kiinnostunut kehittämään toimintaprosessejaan. Vi-
vago-järjestelmä on väline, jota hyödyntämällä esimerkiksi palvelutaloissa hoi-
va on toteutettavissa nopeasti ja yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Aikaisia
aamutoimia on siirrettävissä, kun järjestelmän kautta nähdään, että käyttäjä
miehellään nukkuu pitkään. Vivago-järjestelmä toimii myös tiedonvälittäjänä
toimintayksikön työntekijöiden lisäksi käyttäjälle itselle, lähisukulaisille ja tarvit-
taessa esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon viranomaisille. (Mikkola 2004,
17–19.) Hyvinvoinnin ja uni-valverytmin seurannan ohessa aktiviteettikäyrän
avulla on mahdollista seurata lääkityksen ja kuntoutuksen niin haitallisia, kuin
hyviä vaikutuksia käyttäjän päivittäiseen toimintaan (Kivinen 2003, 30).



Vivago-kello



Tukiasema



Tietokone ja Vista-ohjelma

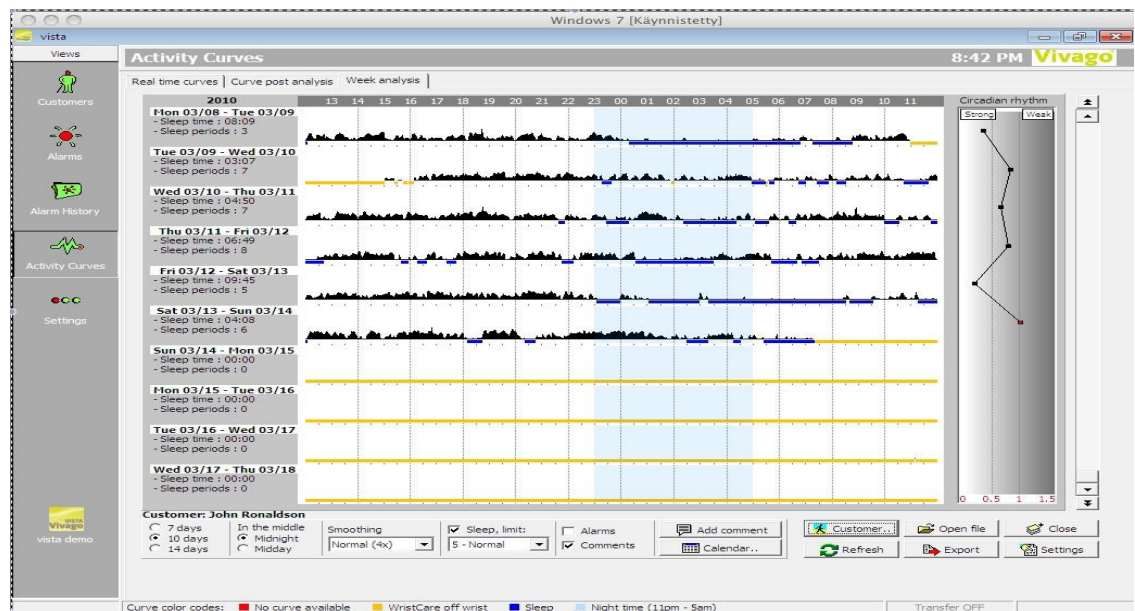


DECT-puhelin

Hyvinvointiyhteenveto

	Viim 6kk	Viim 3kk	Viim 7pv	Muutos
Unen määrä	6:59 (6 jaksoa)	7:01 (6 jaksoa)	9:54 (6 jaksoa)	Lisääntynyt
Vuorokausirytmii	Hyvä (0,33)	Hyvä (0,31)	Erittäin hyvä (0,12)	Vahvistunut
Päiväajan aktiiviteetti	16,2	15,3	12,2	
Käyttöaste (ranteessa)	75 %	86 %	80 %	
Kantaman ulkopuolella	1:53	1:13	0 min	
Häilytyksien määrä	Akuutit 0,4; Muut 0,6	Akuutit 0,5; Muut 0,9	Akuutit 0,0; Muut 1,9	
Hoitaja paikalla	3,0 kertaa (45 min / pv)	2,7 kertaa (37 min / pv)	2,6 kertaa (33 min / pv)	

Yhden viikon aktiiviteettikäyrä



Ei käytätietoja Kello irti ranteesta Unta

KUVIO 2. Vivago-järjestelmä (Vivago Oy)

Vivago-kello on suunniteltu tavalliseksi rannekelloksi sekä turvarannekkeeksi painikehälytyksineen. Kello on täysin vesitiivis ja siinä on ladattava akku. Vivago-kello on tarkoitettu mittaamaan vuorokauden ympäri herkän liikeanturin avulla käyttäjän liikeaktiiviteettia, makroliikkeitä, eli käden ja kehon liikkeitä sekä mikroliikkeitä, jotka ovat ranteen ja lihasten ja jänteiden aiheuttamia rannekkeen pohjaan kohdistuvia voimia. Vivago-kellon mittaama signaali on summa makro- ja mikroliikkeistä. Mittaustulokseen vaikuttaa sekä liikkeiden määrä ja niiden voimakkuus (Mikkola 2004, 3), sekä ihon kosketus, kosteus, lämpötila ja sydämen syke (Kivinen 2003, 29).

Vivago-kello laskee jokaiselle minuutille liikeaktiiviteettia kuvaavan arvon, joka voi olla välillä 0-100. Arvo kertoo kuinka paljon käyttäjällä on liikeaktiiviteettia yhden minuutin aikana. Jos aktiiviteetti saa arvon nolla, ei Vivago-kello ole rekisteröinyt yhtään liikettä eli käyttäjä on ollut liikkumaton. Arvo 100 kuvaa suurinta aktiiviteettia, jonka ranneke pystyy mittaamaan. Tällainen arvo vaatii käyttäjältä rajuja liikkeitä esimerkiksi fyysisesti raskas työ tai urheilu. Vivago-kellosta tiedot siirtyvät tukiasemaan ja siitä edelleen tietokoneelle, jossa on Vista-ohjelma. Vista-ohjelma näyttää hyvinvointiyhteenvedon ja aktiiviteettikäyrän eli graafisen tilaston avulla miten uni-valverytmi muuttuu lyhyenä ja pidempänä ajanjaksona (Jaakonaho 2015, 25). Käyttäjän painikehälytykset näkyvät tietokoneen ruudulla ja työntekijän DECT-puhelimessa. Hälytyksen tullessa puheyhteys käyttäjän ja työntekijän välille avautuu välittömästi. Hälytyksistä akuuteiksi katsotaan kuuluvan painike-, poikkeava vireystila-, alilämpö- ja poistumisilmoitus hälytys. (Mikkola 2004, 3.)

Vivago-kello on suunniteltu valvomaan käyttäjänsä myös muutoin kuin uni-valverytmin suhteen. Kun Vivago-kello on riisuttu ranteesta ja takaisin käyttäjällä tulee näistä hälytys tietokoneelle ja DECT-puhelimeen. Tällä taataan se, että Vivago-kello on käytössä ja käyttäjä seurannan piirissä. Vivago-kello valvoo myös omaa toimintakuntoaan ja antaa pariston loppumisesta hälytyksen hyvissä ajoin tietokoneen Vista-ohjelmaan ja DECT-puhelimeen. (Kivinen 2003, 30.)

Hyvinvointiyhteenvedosta (kts. kuvio 2) on nähtävissä viimeisen kuuden ja kolmen kuukauden sekä seitsemän päivän keskiarvot unen määrästä ja jak-

sosta. Näiden lisäksi voidaan seurata käyttäjän vuorokausirytmiiä, päiväajan aktiviteettia, kellon käyttöastetta, iäkkään ulkoiluun käyttämää aikaa, erikseen akuuttien ja vähemmän kiireellisten hälytysten määrää sekä työntekijän käyntiaikaa per päivä ja muutoksia näissä. Kaikki taulukon numerot ovat päiväkohtaisia keskiarvoja, jotka kuvaavat uni-valverytmin laatua. Kun rytmi on vahva, on yöaikainen aktiivisuus pieni ja päiväaikainen aktiivisuus suuri. Jos arvon on yli yhden, rytmi on käänteinen eli käyttäjä on aktiivisempi yöaikaan. Viimeisen seitsemän päivän keskiarvo ilmestyy, kun käyrää on tallentunut vähintään neljän päivän ajan; kolmen kuukauden keskiarvo ilmestyy kun käyrää on tallentunut puolitoista kuukautta ja kuusi kuukautta kun käyrää on vähintään kolmelta kuukaudelta. (Vivago Vista käyttäjän opas 2013.)

Aktiviteettikäyrästä (kts. kuvio 2) on mahdollista seurata syvän unen riittävyttä, joka on päivittäisen suoriutumisen kannalta tärkeää. Aktiviteettikäyrän nousu yöaikana on merkki heräilystä. Jos iäkkäällä on lisääntyntä päiväaikaista väsymystä, voidaan käyrän perusteella arvioida yönunen laatua ja yrittää löytää unta häiritseviä tekijöitä. Muutokset huonompaan suuntaan näkyvät siten, että vuorokausirytmii-indeksiä kuvaava käyrä siirtyy kohti asteikon oikeaa laitaa. Vastaavasti, kun käyttäjän yöuni paranee, näkyy se käyrän siirtymisenä kohti asteikon vasenta laitaa. Seuranta on hyvä tehdä tarkkailemalla paria peräkkäistä yötä, sillä yksittäinen yö voi sisältää häiriöitä esimerkiksi Vivago-kello on liian löysästi ranteessa, jonka vuoksi aktiviteettikäyrä ei välttämättä anna oikeaa kuvaa unesta. Syvää unta arvioidaan olevan tarpeeksi, jos varsinkin iltayöstä on erotettavissa hyvin matalaa sinistä, lähes nolla tason käyrää yhteensä kahdesta kolmeen tuntiin. (Mikkola 2004, 14, 20.)

Aktiviteettikäyrässä ne kohdat, joissa ei ole saatavissa tietoa, esimerkiksi Vivago-järjestelmä on poissa käytöstä teknisen vian takia, näkyy punaisena värinä ja ne kohdat, joissa Vivago-kello on poissa ranteesta, tai huonosti kiinnitettynä on havaittavissa keltaisena värinä. (Vivago Vista käyttäjän opas 2013.) On kuitenkin hyvä mainita, että uni-valverytmin analyysi on arvio, jonka tarkkuus riippuu voimakkaasti käyttäjästä ja Vista-ohjelmaan säädetyistä asetuksista, jotka on mahdollista säätää jokaiselle käyttäjälle erikseen. (Vivago Vista käyttäjän opas 2013.)

Uni-valverytmi analyysin tarkkuus on noin kahdeksankymmentä prosenttia. Tyypillistä on, että analyysi näyttää 30–70 minuuttia todellista uniaikaa pidempiä aikoja vuorokaudessa. Monesti tilanteessa, joissa käyttäjä on valveilla mutta ei jostain syystä liiku, katsotaan olevan myös unta. Erityisesti käyttäjät, joilla on vähäinen aktiviteetti, voi olla erittäin matala käyräanalyysi. Tällöin analyysi tulkitsee valveilla olon, mutta alhaisen aktiviteetin uneksi. On myös huomioitava, että moniin sairauksiin liittyy normaalista poikkeavaa liikehdintää. Tällöin analyysi voi tuottaa todellisuutta lyhyempiä uniaikoja, koska käyttäjä saattaa liikkua rauhottomasti nukkuessaan, mikä on tulkittavaksi hereillä oloksi. (Mikkola 2004, 16.)

3 PALVELUTALOTYÖNTEKIJÖIDEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Palvelutaloasuminen on yhteiskunnan tukimuoto, jota tarjoaa monet kunnalliset ja yksityiset organisaatiot lähinnä iäkkäille tai vaikeasti vammautuneille ihmisille. Palvelutaloasumiseen siirrytään, kun kotona asuminen vaikeutuu. (Finne-Sorvari 2014, 23.) Organisaatiossa osaamisen kehittämisen merkitys korostuu, koska on nähtävissä, että yhteiskunnan suuntaus yhä ennaltaehkäisevämpää, turvallisempaa ja laadukkaampaa hoitoa sekä korkeatasoisempaa osaamista kohtaan lisääntyvät. (ESNO European Specialist Nurses Organizations, 2009, 4). Näiden lisäksi itse työ yhä enenevässä määrin monimutkaistuu, arki- ja kokemuksellisen tiedon rinnalle tulleen tutkitun tiedon ja teknologian edistyksen sekä kasvun myötä. Totuus on myös se, että jatkuvasti lisääntyvä eri kansakuntien välinen yhteistyö, eläkkeelle siirtyvien määrän nousu ja tarve selviytyä samasta työstä pienemmillä resursseilla johtavat siihen, ettei yksittäisen työntekijä ole mahdollista selvitä omassa ammatissaan koko työssäoloaika kerran hankitulla koulutuksella. (Eloranta & Virkki 2012, 6, 20, 39.)

Osaamista kehittämällä on mahdollista uudistaa organisaation toimintakulttuuria, tapoja ja arvoja sekä lisätä työn mielekkyyttä. Tästä seuraa luonnollisesti se, että töihin on hyvä tulla ja tehdä työtä. Tämän myötä työn laatu paranee ja asiakastyytyväisyys sekä tuloksellisuus lisääntyvät. (Eloranta ym. 2012, 49.)

Osaamisen kehittäminen muuttaa siis yksittäisen työntekijän ja organisaation sisäistä toimintakulttuuria, että muovaa näkemystä ulkoisesta maailmasta. Avain osaamisen kehittämiseen lähtee esimerkiksi seuraavien kysymysten asettelulla. (Engeström 2004, 19.) Onko organisaatiolla ja työntekijöillä tällä hetkellä oikeanlaista osaamista? Minkälaisilla osaamisen kehittämisen menetelmillä osaamista on mahdollista tehdä paremmaksi? Miten muuttuva ulkoinen maailma vaikuttaa osaamisen kehittämiseen ja tarpeeseen uudistua? (Sillanpää 2014, 37.)

Osaamisen kehittämiseen sisältyy aina ponnistelu kohti parempaa (Engeström 2004, 12). Parhaimmat tulokset on saavutettavissa, kun kehittäminen suunnataan yksittäisen työntekijän sijasta koko työyhteisöön. Organisaatiossa osaamisen kehittäminen on nähtävissä käytäntönä, joka on toteuttavissa sen sisällä tai perinteisesti ulkopuolisena koulutuksena. Oma työpaikka tarjoaa itsessään osaamisen kehittämisen ympäristön, jolloin on hyödynnettävissä toistensa kanssa työskentelevien työntekijöiden tietoa ja taitoa. Tämän lisäksi organisaation sisällä toteutettava osaamisen kehittäminen antaa tilaisuuden huomioida työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, joilla on merkitystä uuden tiedon omaksumiseen. Sisäinen kehittäminen mahdollistaa edellä mainittujen ohessa organisaation erityispiirteiden huomioimisen ja, että uusi osaaminen on heti käytettävissä. Organisaation näkökulmasta sisäinen kehittäminen on myös edullisempi järjestämismuoto. (Tikkanen 2008, 30–31.) Etenkin yhdessä toteutettu kehittäminen vaikuttaa myönteisesti työntekijöiden itsetuntemustaitoihin (Nikkola, 2011, 1), ja kokonaisvaltaisesti uuden tiedon omaksumiseen (Hämäläinen 2008, 28).

Käytännössä osaamisen kehittämistä edistää reflektiivinen työote, joka tarkoittaa kykyä tietoisesti oppia omista kokemuksista ja ympäristöstä. Joskin päivittäinen työkiire ja lisääntyvät työn vaatimukset aiheuttavat sen, ettei aikaa tahdo jäädä oman toiminnan reflektoinnille. Toisaalta työntekijä, joka on kiinnostunut osaamisensa kehittämisestä, on myös valmis päivittämään tietojaan ja taitojaan. Kiinnostuksen rinnalla osaamisen kehittämiseen tarvitaan itsetuntemusta eli omien heikkouksien ja vahvuuksien tunnistamiskykyä. Näiden ohessa osaamisen kehittämiseen vaikuttaa suuresti elämäntilanne ja siinä tapahtuvat muutokset. (Eloranta ym. 2012, 17–18, 48–49.)

Nykyään osaamisen kehittämiseen on keksitty useita erilaisia menetelmiä, jotka tukevat toisiaan. Osaamisen kehittämisen menetelmä on valittavissa sen mukaan onko tarve kehittää yksittäistä työntekijää vai koko työyhteisöä, uutta työntekijää tai jo pitkän kokemuksen omaavaa henkilöä. Menetelmän valintaan vaikuttavat myös organisaation strateginen toiminta ja resurssit. Esimerkiksi perehdytys, ryhmä- ja yksilötehtävät ja keskustelut kollegan kanssa sekä luennot ja koulutukset tukevat toisiaan osaamisen kehittämisessä. Myös ongelmia ja ristiriitatilanteita on mahdollista käyttää osaamisen kehittämisen apuna, sillä niiden ratkaiseminen tarjoaa uutta näkökulmaa yksittäiselle työntekijälle ja koko työyhteisölle. (Tikkanen 2008, 32.)

4 EKSPANSIIVINEN OPPIMINEN

Kehittävä työntutkimus on suomalainen 1980-luvun alussa liikkeelle lähtenyt tutkimusote, joka pohjautuu venäläisten psykologien Vygotskin ja hänen oppilaidensa Leontjevin ja Lurijan 1920-luvulla alulle panemaan kulttuurihistorialliseen toiminnan teoriaan. Kehittävä työntutkimus paneutuu ensisijaisesti organisaatioiden, työyhteisöiden ja työtoimintojen, joita myös toimintajärjestelmiksi kutsutaan yhteisöllisen toiminnan ja siinä esiintyvien ristiriitojen tutkimiseen. (Engeström 2004, 9,14.) Käsite organisaatio tarkoittaa monimutkaisesti muodostunutta sosiaalista kehystä, jossa ihmiset työskentelevät. Keskeisesti tähän liittyy eri ihmisten arvot, uskomukset ja teoriat eli ajatussuunnat. (ACENDIO The Association for Common European Nursing Diagnoses, Interventions and Outcomes 2007, 33, 222.)

On tyypillistä, että siellä missä on jatkuvassa liikkeessä olevaa yhteisöllistä toimintaa, on myös häiriöitä, jotka edellyttävät tietoista väliintuloa. Kehittävässä työntutkimuksessa on luotu välineitä tällaisten muutosinterventioiden toteuttamiseen, joista tärkein on ekspansiivisen oppimisen malli (kuvio 3). Muutosprosessin toteuttamisessa ekspansiivinen oppiminen toimii eräänlaisena ohjausvälineenä siirryttäessä vanhasta toimintamallista uuteen toimintamalliin. Ekspansiivinen oppiminen on pitkäkestoinen ja edestakaisin vaiheesta toiseen etenevä yhteisöllisesti muovautuva prosessi. Keskeistä on uuden toimintamal-

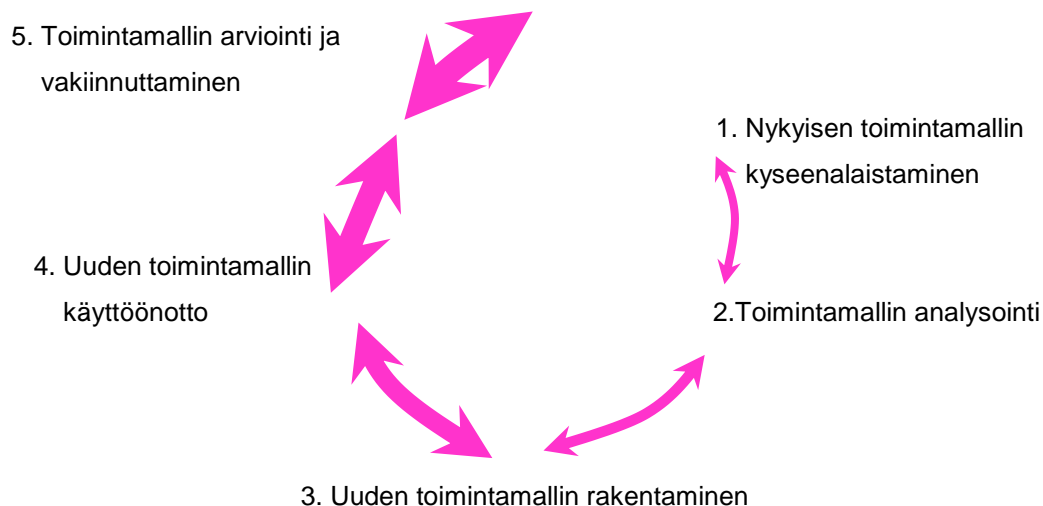
lin rakentaminen ja käyttöönotto. Mallin rakentaminen käynnistyy yksittäisen ihmisen sanoista ja toimista, jotka vaihtuvat yhteisölliseen toimintaan. (Engeström 2004, 9–14, 23.)

Ekspansiivinen oppiminen on vaativa työn kehittämisen menetelmä, sillä se eroaa perinteisistä teoreettisista malleista, joissa tieto on valmiina hankittavissa oppikirjoista tai kokeneemmilta työntekijöiltä siten, että siinä opitaan jotain, mitä vielä ei ole olemassa. (Rantavuori 2009, 17; Engeström 2004, 14.) Muutosprosessin alkuvaiheessa tätä tietoa, jota ei vielä ole olemassa on ilmaista vissa ”*loikkana tuntemattomaan*” (Koivuniemi 2006, 18). Eräs ekspansiivisen oppimisen lähtökohta on tuottaa uutta tietoa yhteisöllisesti ja muuttaa käytännön toimintaa sisäisten jännitteiden ohjaamana (Keto & Roos 2006, 9–11; Pikkarainen 2011, 7).

Ekspansiivinen oppimisen teoriaan on vaikuttanut merkittävästi englantilaisen Gregory Batesonin (1972) kehittämä oppimisen tasojen teoria. Tästä teoriasta, varsinkin sen kolmannesta oppimisen tasosta suomalainen professori Yrjö Engeström sai voimakkaita virikkeitä ja näin syntyi ekspansiivisen oppimisen malli (Engeström 2004, 17). Batesonin mukaan oppiminen on aina vuorovaikutusta yksilön ja ympäristön välillä. Batesonin mallissa oppimisen ensimmäiseen tasoon sisältyy tiedon tasolla tapahtuva oppiminen eli opitaan jotain mitä jo tiedetään. Toisen tason oppimisen yksilö saavuttaa toimintaa ohjaavia kirjattuja sääntöjä noudattamalla ja toisten toimintatapoja seuraamalla. Tämä saattaa johtaa yksilön toiminnan ja yhteisten tapojen kyseenalaistamiseen. Kolmannessa tasossa yksilön näkökulma laajenee, kun hän oppii ymmärtämään minäkeskeinen toiminnan ja yhteisen toiminnan merkityksen ja, että toimintaa on mahdollista muuttaa yhteisesti. (Rantavuori 2009, 15.)

Suomessa ekspansiivisen oppimisen tutkimusta on järjestelmällisemmin ylläpitänyt Helsingin yliopiston Toiminnan kehityksen ja oppimisen tutkimuskeskus, jossa sitä on tutkittu yli kahdenkymmenen vuoden ajan. Tutkimuskeskuksesta on ilmestynyt ainakin kaksikymmentäviisi väitöskirjaa, joissa on hyödynnetty ekspansiivisen oppimisen mallia. Koulutus- ja työsektorilla ekspansiivista oppimista on tutkittu laajasti Suomen lisäksi myös kansainvälisesti. Tässä oppinäytetyössä on hyödynnetty lähinnä aineistoja, joissa ekspansiivista op-

pimista on lähestytty oppimistekojen syklisenä tapahtumasarjana. (Rantavuori 2006, 24.)



KUVIO 3. Ekspansiivisen oppimisen sykli (mukaillen Hartikainen 2008, 23)

Ekspansiivisen syklin ensimmäinen vaihe on vielä selkiintymätön tarvetila, joka ilmenee tyytymättömyytenä nykyiseen toimintamalliin. Tämä vaihe sisältää ehdotuksia tilanteen korjaamiseksi ja erilaisia näkemyksiä toimijoiden välillä. (Engeström 2004, 20–21.)

Toinen vaihe on toiminnan historiallinen analyysi, joka on syntyneiden tärkeiden muutosten ja niihin johtaneiden ristiriitojen erittelyä. Tässä siis uusi toimintamalli tunkeutuu vanhaan käytössä olevaan kehykseen. Kun vanha toimintamalli torjuu uutta toimintamallia ja toimijoiden erilaiset näkemykset kohtaavat, aiheuttaa tämä ristiriitaan. Toisaalta ei myöskään ole itsestään selvää mikä vaihtoehto valitaan. (Engeström 2004,21.)

Kolmannessa vaiheessa vanhan ja uuden toimintamallin yhteentörmäys johtaa siihen, että toimijoiden on rakennettava omien tekojen ja ristiriitojen kautta

itselleen malli uudesta toiminnasta voidakseen sisäistää sen (Engeström 2004, 20).

Neljännessä vaiheessa toimijat päättävät tehdä toiminnasta entistä paremman ja opettelevat yhteisöllisesti sulauttamaan uuden edellisessä vaiheessa rakennetun toimintamallin käytäntöön (Engeström 2004, 22).

Viides vaihe ei ole ainoastaan muodollista uuden toimintamallin arviointia ja vakiinnuttamista. Samaan aikaan, kun toimijat pyrkivät sopeutumaan uuteen toimintamalliin, tuottavat he täysin uusia ennalta arvaamattomia tulevaisuuteen kurkottavia kehityksen alkuja. Ristiriitojen avulla toimijat oppivat ymmärtämään, että uuden oppiminen on samalla väline yhteisen toiminnan ymmärtämiseen ja hallintaan. Kun oppiminen vakiintuu osaksi yhteisöllistä toimintaa, ovat vaikutukset aivan toisenlaiset kuin, jos oppiminen nähdään erillisenä itsetarkoituksena. (Engeström 2004, 20.)

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena oli toteuttaa palvelutalotyöntekijöille viisi työpajaa ekspansiivisen oppimisen syklin ohjaamana. Opinnäytetyön tavoitteena oli, että työpajoista saatua ”peiliaineistoa” käytetään palvelutalotyöntekijöiden Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämiseen.

Kysymykset:

1. Millaiseksi työntekijät arvioivat oman Vivago-järjestelmä osaamisen?
2. Miten työntekijät näkevät oman osaamisensa syntyneen ja minkälaisia osaamisen kehittämisen haasteita työntekijät työssään kokevat?
3. Minkälaisia osaamisvaatimuksia Vivago-järjestelmä asettaa työntekijöille?
4. Minkälaista tietoa tarvitaan, jotta Vivago-järjestelmä osaamista voidaan suunnitella ja kehittää?

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyö toteutettiin syksyn 2014 ja kesän 2015 välisenä aikana yksityisessä palvelutalossa. Palvelutalo on tarjonnut vuodesta 1997 lähtien ympärivuorokautista sosiaalihuoltolain mukaista tehostettua kotihoitoa 32 iäkkäälle muistisairaalle ja vaikeasti vammautuneelle naiselle ja miehelle. Palvelutalossa myös pariskunnille on tehty mahdolliseksi asua yhdessä. Palvelutalon asunnot ovat tilavia keittiöillä ja makuuhuoneilla varustettuja huoneistoja. Näissä huoneistoissa iäkkäät asuvat omien tuttujen tavaroiden ja huonekalujen keskellä. Asumisessa korostuu kodinomaisuus, turvallisuus ja yksilöllinen huolenpito.

Vanhuspalvelulaki (L980/2012) ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta painottaa 65+ vuotiaiden kotona asumista ja sinne saatavien palvelujen turvaamista. Palvelutalossa työskentelee neljätoista lähihoitajaa, joista yksi on mies, kaksi sairaanhoitajaa ja palvelutalon johtaja sekä huolto henkilökuntaa. Iältään työntekijät ovat kahdestakymmenestä vuodesta kuuteenkymmeneen vuoteen. Oman ammattialan osaamista heille on kertynyt vaihtelevasti: jotkut ovat työskennelleet iäkkäiden parissa yli kaksikymmentä vuotta ja osalle työkokemusta on kertynyt vasta vuodesta kahteen vuoteen tai vähemmän. Tämä työntekijöiden määrä toteuttaa palvelutalossa iäkkäiden päivittäistä hoivaa ja tukee heidän hyvinvointia sekä itsenäistä suoriutumista.

Työntekijöiden antama päivittäinen hoiva sisältää palvelut, joita iäkäs tarvitsee terveyden- ja toimintakykynsä ylläpitämiseen. Työntekijät auttavat iäkkäitä ruoka- ja vaatehuollossa, ulkoilussa, siivouksessa, henkilökohtaisessa hygieniassa, lääkehoidossa ja tarvittavissa sairaanhoidollisissa toimenpiteissä. Päivittäiseen hoivaan sisältyy myös terveydentilan tarkkailu ja arviointi. Kiireen tai kiireellinen hoito toteutetaan hoidon tarpeesta riippuen, joko talon oman sairaan- ja lähihoitajien toimesta tai kunnan perus- tai erikoissairaanhoidossa. Iäkkään huolenpitoa ohjaavan hoito- ja palvelusuunnitelman, jota päivitetään säännöllisesti, tekee omahoitaja yhteistyössä, hoitotiimin, omaisen ja lääkärin kanssa.

Palvelutalossa työntekijät toimivat yhteistyössä kaupungin sosiaali- ja terveyspalveluiden yksiköiden kanssa. Esimerkiksi iäkkäiden toimintakyvyn ylläpitämiseen ja hoitotyön toimintoihin työntekijät käyttävät keskussairaalan apuväline- ja materiaaliyksikön palveluita. Iäkkään hoidon tarpeen vaatiessa myös kaupungin kotisairaanhoidtoa voidaan pyytää kertakäyntinä tekemään sairaanhoidollisia toimenpiteitä. Fysioterapiaa iäkkäille antaa kolme kertaa viikossa palvelutalon oma fysioterapeutti sekä sovitusti lääkärin läheteellä yksityisen sektorin fysioterapeutit. Kaupungin kotihoidon lääkäripalvelut ovat iäkkään käytettävissä palvelutalossa kahden viikon välein ja kaupungin toimistolääkärinä työntekijät voivat konsultoida tarvittaessa puhelimitse virka-aikana. Keskussairaalan päivystävää lääkäriä on tavoitettavissa myös puhelimitse aina virka-ajan ulkopuolella.

6.1 Opinnäytetyön menetelmä

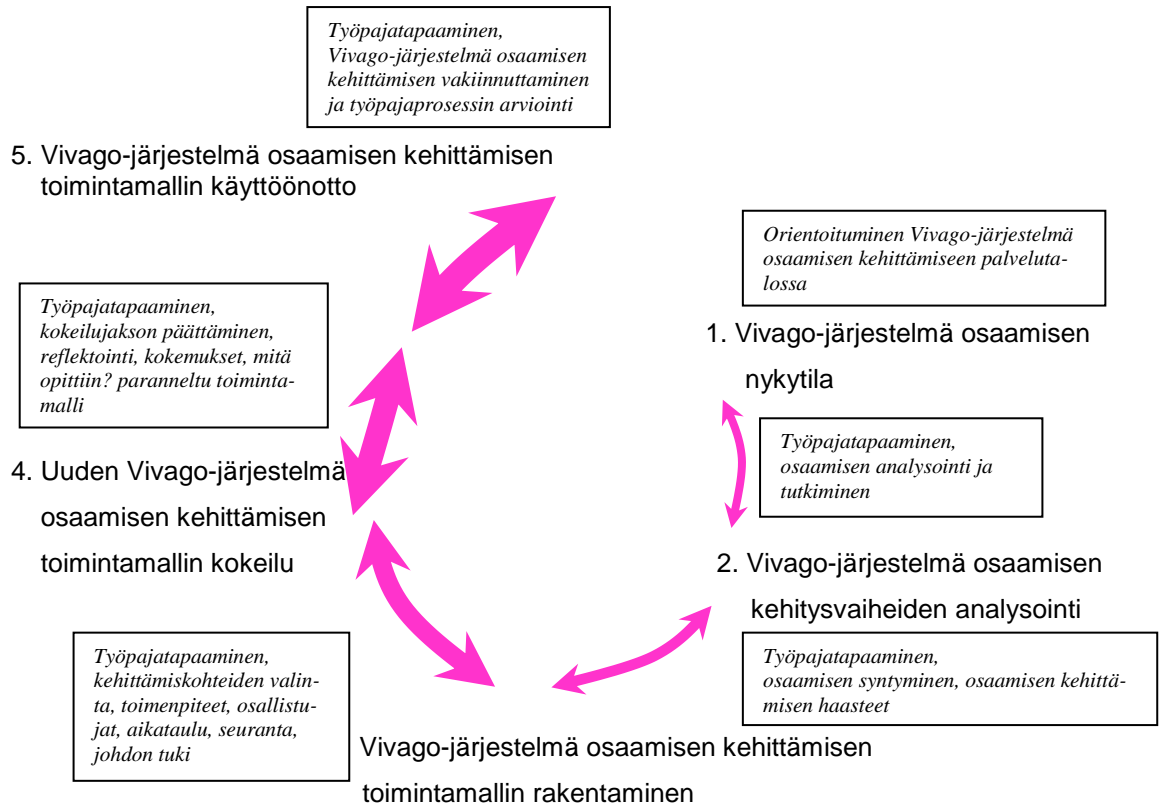
Opinnäytetyö toteutettiin kehittävänä työntutkimuksena, jossa merkittävänä käsitteenä pidetään ekspansiivisen oppimisen sykliä. Tämä tarjoaa hyvän välineen työpajojen suunnitteluun ja toteuttamiseen. Työpajalla tarkoitetaan lähelle arkityötä varattua tilaa tai huonetta, jossa on seinätaulu ja muut työn kehittämiseen tarvittavat välineet, kuten esimerkiksi kynät, tussit, fläppipaperi ja teippi. (Kananen 20019, 52.) Työpajan tavoitteena on auttaa työntekijöitä hallitsemaan paremmin toimintaansa arjessa. Lähtökohtana on osallistaa ja tukea työntekijöitä työn kehittämisessä koko organisaation tasolla. Tämä on tärkeää, sillä työn hallinnalla on todettu olevan suora yhteys työhyvinvointiin ja työn mielekkääksi kokemiseen. (Launis, Schaupp, Koli & Rauas-Huuhtanen 2010, 1.) Tässä opinnäytetyössä työpajat suunniteltiin ja toteutettiin sen tekijän toimesta palvelutalotyöntekijöiden Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämistä varten (kuvio 4).

Työpajassa erityisen tärkeään osaan nousee ”peiliaineisto”, joka voi koostua esimerkiksi pari- ja ryhmätyöskentelyistä tai videoimalla tallennetuista työtilanteista. Aineisto voi pohjautua myös työstä tehtyihin raportteihin tai valmiina olemassa olevaan materiaaliin (Alasuutari 2014). Lähtökohtana on, että ”peiliaineiston” avulla lähestytään työtä ja siinä ilmeneviä tilanteita ja haasteita mahdollisimman todellisessa muodossa (Launis ym. 2010, 14, 26), ja niiden

tuottamisen kontekstissa (Alasuutari 2014). Tämän opinnäytetyön ”peiliaineisto” (kts. kuvio 4), ja sen analyysi pohjautuu palvelutalotyöntekijöiden työpajoissa ja niiden välissä tekemiin tehtäviin.

Työpajaohjaajalla on merkittävä rooli työpajassa, sillä hänen tehtävänä on pajojen käynnistäminen ja työskentelyn ohjaaminen ekspansiivisen syklin mukaan. Tämä edellyttää ihmisten kohtaamisen- ja ryhmän johtamistaitoja. Näiden ohessa on tärkeää olla perillä käytettävästä menetelmästä ja kehitettävästä kohteesta. Ryhmän johtamistaitoihin ei sisälly ainoastaan muiden johtaminen, vaan tämän rinnalla siihen liittyy kiinteästi vetäjän itsensä johtamisen taito. Tähän sisältyy esimerkiksi suunnitellussa aikataulussa pysyminen ja sovitusta asioista kiinnipitäminen. Toisaalta tärkeässä asemassa ovat myös keskinäisen kunnioituksen, kuuntelemisen ja havainnoinnin taidot. (Kananen 2009, 50–52.)

Koska työpajaan osallistuu hyvin vaihteleva joukko toimijoita, on näkökulmien välinen kiistely keskeinen osa työskentelyä. Parhaimmillaan työpaja tarjoaa siinä työskenteleville työntekijöille tilaisuuden esittää työssä esiintyviin haasteisiin uusia omaperäisiä ratkaisumalleja. Tämä vuoropuhelu voi johtaa näkemykseen siitä, mihin suuntaan työtä on määrätietoisesti tarve lähteä kehittämään. (Virkkunen, Ahonen, & Lintula, 2008, 8, 22.)



KUVIO 4. Työpajat ja ”peiliaineistot” (mukaillen Engeström 2004, 61)

Työpajat rakennettiin viidestä eri vaiheesta. Ensimmäisessä työpajassa selvitettiin palvelutalotyöntekijöiden Vivago-järjestelmä osaamisen nykytilaa ja analysoitiin sitä. Toisessa työpajassa tutkittiin osaamisen syntymistä ja osaamisen kehittämisen haasteita. Kolmannen työpajan päämääräksi otettiin Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen toimintamallin rakentaminen. Neljännessä työpajassa reflektointiin käytännön toteutumista eli miten Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisessä onnistuttiin. Tämän pohjalta toimintamallia paranneltiin. Viidennessä työpajassa osaamisen kehittämisen toimintamallin käyttöönottoa vakiinnutettiin ja arvioitiin koko työpajaprosessia.

6.2 Opinnäytetyön eteneminen

Luvan työpajojen toteuttamiselle myönsi huhtikuussa 2015 palvelutalon toimitusjohtaja, joka myös allekirjoitti yhteistyösopimuksen. Työpajat suunniteltiin käynnistettäväksi palvelutalossa toukokuussa 7.5.2015 järjestettävässä työyhteisön isossa tiimipalaverissa, joka pidetään perinteisesti kaksi kertaa vuodessa keväällä ja syksyllä. Työpajojen käynnistämisestä opinnäytetyön tekijä informoi työyhteisöä sähköpostitse 5.5.2015 (liite 1) sekä myös työntekijöiden yhteisessä kalenterissa, joka on tarkoitettu palvelutalon sisäisten asioiden tiedottamiseen. 7.5.2015 pidetyssä infotilaisuudessa opinnäytetyön tekijä kertoi palvelutalotyöntekijöille fläppitaululta opinnäytetyön tarkoituksen ja tavoitteen sekä esitteli työpajat ja ekspansiivisen oppimisen mallin. Lisäksi infotilaisuudessa päätettiin työpajojen aloituspäivästä ja kokoontumispaikasta. Tähän tarkoitukseen palvelutalosta valittiin tila, jossa Vivago-järjestelmä sijaitsee.

Edelleen tiedotustilaisuudessa keskusteltiin työpajojen toteuttamisajasta ja työntekijöiden osallistumisen mahdollistamisesta kehittämistyöhön. Keskustelun tuloksena sovittiin, että työpajat toteutettaisiin iltapäivisin vuorojen vaihtuessa puolen tunnin istuntoina. Näin mahdollistettiin sekä aamu- ja iltavuoroissa työskentelevien työntekijöiden osallistuminen työpajoihin. Palvelutalon toimitusjohtajan toimesta työpajaprosessi kytkettiin organisaation strategiseen toimintaan, jonka vuoksi jokainen neljätoista lähihoitajaa ja yksi sairaanhoitaja sekä palvelutalojohtaja osallistutettiin Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämiseen.

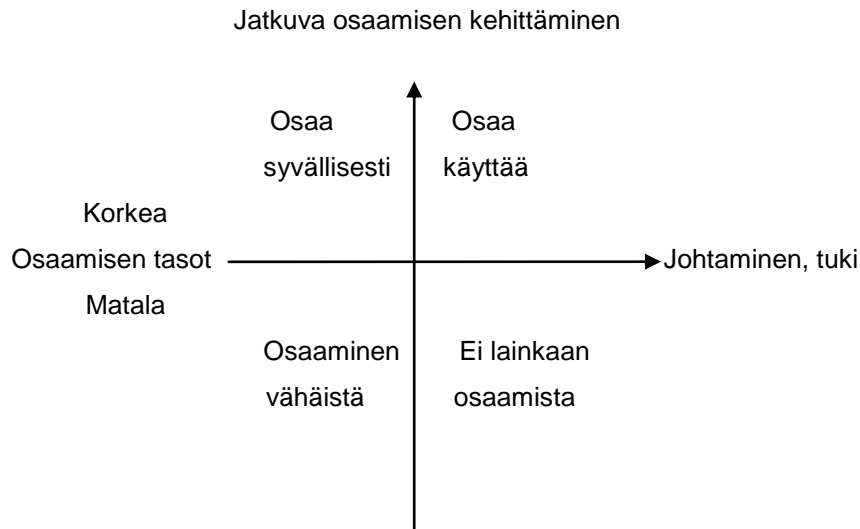
TAULUKKO 1. Työpajojen eteneminen (mukailen Launis ym. 2010, 65)

Työpajat	Menetelmä	Työpajojen sisältö	Tulos
Infotilaisuus 7.5.2015 klo.15.15–15.30 13 työntekijää	Ekspansiivisen oppimisen sykli Fläppitaulu Ryhmäkeskustelu	Työpajat Välitehtävä	
Välitehtävä "peiliaineisto" 8.5.–16.5.2015, Vivago-järjestelmä osaamisen nykytila, fläppitaulu, A4-paperi, yksilötehtävä			
Suunnittelupaja "peiliaineiston" rajaaminen 17.5.–18.5.2015			
1. Työpaja 19.5.2015 klo.14.30–15.15 9 työntekijää	Ekspansiivinen oppimisen sykli Fläppitaulu Nelikenttä Ryhmäkeskustelu	Osaamisen nykytilan analysointi Välitehtävä	Osaamisen tasot
Välitehtävä "peiliaineisto" 20.5.–26.5.2015, Vivago-järjestelmä osaamisen syntyminen, osaamisen kehittämissen haasteet, fläppitaulu, yksilö- ja ryhmätyö			
Suunnittelupaja "peiliaineiston" rajaaminen 27.5.–28.5.2015			
2. Työpaja 29.5.2015 klo.14.30–15.00 7 työntekijää	Ekspansiivinen oppimisen sykli Fläppitaulu Ryhmäkeskustelu	Osaamisen syntymisen analyysi Osaamisen kehittämisen haasteiden analyysi Välitehtävä	Osaamisen kehittämisen historia Osaamisen kehittämistä estävät tekijät
Välitehtävä 12.6.–13.6.2015, Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen toimenpiteiden ideointi, aivoriihi, yksilötehtävä			
Suunnittelupaja "peiliaineiston" rajaaminen 14.6.–15.6.2015			
3. Työpaja 16.6.2015 klo.14.30–15.30 5 työntekijää	Ekspansiivisen oppimisen sykli Fläppitaulu Taulukko Ryhmäkeskustelu	Osaamisen kehittämisen suunnitelma, toimintamallin rakentaminen Välitehtävä	Uusi toimintamalli
Välitehtävä "peiliaineisto" 4.7.–8.8.2015, Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen toimintamallin kokeilu			
Suunnittelupaja "peiliaineiston" rajaaminen 16.8.–17.8.2015			
4. Työpaja 18.8.2015 klo.14.30–14.50 9 työntekijää	Ekspansiivisen oppimisen sykli Fläppitaulu Ryhmäkeskustelu	Osaamisen kehittämisen toimintamalli kokeilun päättäminen, reflektointi. onnistumiset ja epäonnistumiset, mitä opittiin? Välitehtävä	Paranneltu toimintamalli
Välitehtävä 19.8.–28.8.2015, Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen toimintamallin käyttöönotto			
Suunnittelupaja "peiliaineiston" suunnittelu 29.8.–30.8.2015 Vivago-järjestelmä seuranta- ja arviointilomake, kooste työpajoista			
5. Työpaja 1.9.2015 klo.14.30–15.10 13 työntekijää	Ekspansiivisen oppimisen sykli Fläppitaulu Lomake Ryhmäkeskustelu	Osaamisen kehittämisen vakiinnuttaminen ja työpaja-prosessin arviointi	Kokeilusta jatkuvan osaamisen kehittämiseen

6.3 Peiliaineiston keruu

Tämän opinnäytetyön aineisto muodostuu sen tekijän työntekijöille antamista välitehtävistä. Nämä opinnäytetyön tekijä rajasi suunnittelupajoissa aina työpajojen välissä seuraava vaihetta varten ”peiliaineistoksi”. Ensimmäiseen välitehtävään kolmelletoista palvelutalotyöntekijää ohjeistettiin infotilaisuuden yhteydessä. Välitehtävässä työntekijöitä pyydettiin kuvaamaan omin sanoin nykyinen Vivago-järjestelmä osaaminen fläppitaululle, joka sijaitsee Vivago-järjestelmä tilassa tai A4-paperille. Välitehtävä sovittiin palautettavaksi opinnäytetyön tekijälle viikon kaksikymmentä loppuun mennessä. Tuotoksena saatiin fläppitauluun yksitoista kuvausta ja A4-paperille kolme.

Seuraava vaiheessa opinnäytetyön tekijä syventyi suunnittelupajassa työntekijöiltä saadun aineiston läpikäymiseen. Aineisto rajattiin kysymyksen, minkälaista on nykyinen Vivago-järjestelmä osaaminen palvelutalossa pohjalta? Materiaalista pyrittiin löytämään osaamista ilmaisevia sanoja ja lauseita. Vastaukset ryhmiteltiin sen mukaan, miten kukin työntekijä kertoi osaavansa käyttää Vivago-järjestelmän eri osia, Vivago-kelloa, tietokonetta, jossa on Vista-ohjelma ja DECT-puhelinta. Kuvauksista löydettiin neljä osaamisen tasoa, jota hahmoteltiin fläppitauluun nelikentäksi (kuvio 5) ensimmäisen työpajan ”peiliaineistoksi”.



KUVIO 5. Osaamisen tasot (mukaillen Launis ym. 2010; Helakorpi 2009)

Osaamisen tasoihin paneuduttiin toukokuun puolessa välissä. Tämä työpaja kesti neljäkymmentäviisi minuuttia ja opinnäytetyön tekijän lisäksi työpajaan osallistui yhdeksän hoitajaa. Yhdessä tarkasteltiin opinnäytetyön tekijän ohjauksessa fläppitaululta Vivago-järjestelmä osaamisen tasoja. Työskentelyä havainnollistettiin Vivago-järjestelmä kuvin, jotka auttoivat varsinkin uusia työntekijöitä ja opiskelijoita ymmärtämään paremmin mistä puhuttiin. Keskustelussa nostettiin esiin myös järjestelmän käyttöön liittyviä arjen tilanteita. Työpajan lopussa päätettiin seuraavan työpajan aikataulu ja virittäydettiin uuteen välitehtävään. Tässä tehtävässä työntekijöitä pyydettiin kirjoittamaan fläppitauluun oma Vivago-järjestelmä osaamisen syntyminen ja Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen haasteet palvelutalossa. Tämä johti vielä keskusteluun aiheesta, vaikka työpaja oli jo loppumassa. Käyty keskustelu kirjattiin opinnäytetyön tekijän toimesta fläppitauluun. Työntekijöiden kanssa sovittiin, että syntyneeseen ”peiliaineistoon” paneuduttaisiin lähemmin toisessa työpajassa.

Suunnittelupajan toisella osuudella opinnäytetyön tekijä paneutui edellisen työpajan lopussa fläppitauluun tuotettuun aineistoon. Tämä aineisto jaettiin edelleen fläppitauluun ”peiliaineistoksi” teemojen Vivago-järjestelmä osaamisen syntyminen ja osaamisen kehittämisen haasteet ympärille.

Vivago-järjestelmä osaamisen syntymistä ja Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen haasteita tarkasteltiin toukokuun lopussa. Työpaja kesti puoli tuntia ja siihen osallistui opinnäytetyön tekijän lisäksi eri kokoonpanolla seitsemän työntekijää, joista kaksi oli määräaikaista sijaista. Näiden työntekijöiden läsnäolosta johtuen opinnäytetyön tekijä joutui kertaamaan työpajojen tarkoituksen ja tavoitteen ja esittelemään ensimmäisen työpajan ”peiliaineiston” eli osaamisen tasot. Uusien työntekijöiden läsnäolo vilkastutti keskustelua ja toi samalla erilaista näkökulmaa tarkasteltaviin teemoihin. Edelleen pyydettiin työntekijöitä, jotka eivät olleet osallistuneet välitehtävään kertomaan erikseen tarkastelun kohteena olevista teemoista. Yhteensä fläppitauluun saatiin yhdeksän Vivago-järjestelmä osaamisen syntymistä ja neljätoista Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen haasteita kuvaavaa näkökulmaa.

Työpajan lähestyessä loppuaan jokaisella työntekijällä tuntui oleva kiire, joko hoitotyöhön tai he tekivät kotiin lähtöä. Tästä seurasi, että kesken jääneeseen välitehtävään, joka käsitteli Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen käytännön toimenpiteitä, päätettiin työntekijöiden kanssa paneutua vasta lähempänä kolmatta työpajaa kesäkuun puolessa välissä. Tähän liittyen opinnäytetyön tekijä suunnitteli kaksi aivoriihipajaa, joista työntekijöitä tiedotettiin työyhteisön yhteisessä kalenterissa. Aivoriihipajojen tavoitteena oli saada työntekijöiltä useita Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen toimenpideideoita ja karsia niitä vasta jälkepäin (Eklund ym. 2007, 29).

Ensimmäinen aivoriihipaja toteutettiin kahta päivää ennen kolmatta työpajaa iltapäivällä vuorojen vaihtuessa. Työskentelyyn opinnäytetyön tekijä varasi kyniä ja pieniä paperilappusia. Aivoriiheen osallistui seitsemän työntekijää ja se kesti viisitoista minuuttia. Aivan ensimmäiseksi opinnäytetyön tekijä jakoi työntekijöille kolme pientä paperilappua ja kynät. Tämän jälkeen heitä pyydettiin miettimään itsekseen hetki ja sitten kirjoittamaan paperilappusiin jokaiseen yksi Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen toimenpideidea. Ideoinnissa korostettiin, että niiden tulee olla omassa työympäristössä toteuttamiskelpoisia, mutta toisaalta ideoiden monipuolisuutta toivottiin. Sitten opinnäytetyön tekijä keräsi ideat yhteen, muttei paneutunut niihin vielä tarkemmin. (Eklund 2007, 29.) Toinen aivoriihi ei toteutunut suunnitellusti opinnäytetyön tekijän työkiireiden johdosta, jonka vuoksi työntekijöiltä pyydettiin ideoita pieniin pape-

rilappusiin seuraavana päivänä työn lomassa. Yhteensä ideoita opinnäytetyön tekijälle palautettiin neljäkymmentäkaksi.

Seuraavaksi ennen tulevaa työpajaa opinnäytetyön tekijä uppoutui suunnittelupajassa työntekijöiltä saatuihin toimenpideideoihin. Ideat jaettiin teemoittain pienempiin ryhmiin käytettäväksi taulukkoon, joka suunniteltiin ”peiliaineistoksi” Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen toimintamallin rakentamista varten. Kokonaisuutena taulukko koottiin teemojen osaamisen kehittämisen kohteet, toimenpiteet osallistujat, aikataulu, seuranta ja johdon tuki ympärille. Toimenpidelohkon rakentamisessa hyödynnettiin työntekijöiden tuottamia ideoita. Yhteensä tähän lohkoon saatiin muodostettua viisi ryhmää, jotka olivat itseopiskelu, perehdytys, pienryhmä- ja parityöskentely, vastuuhenkilö opastaa ja koulutus (taulukko 2).

TAULUKKO 2. Kolmannen työpajan peiliaineisto (mukaillen Eklund ym. 2007, 26)

Osaamisen kehittämisen kohteet	Toimenpiteet	Osallistujat	Aikataulu	Seuranta	Johdon tuki
	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px; width: fit-content;">Itseopiskelu</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px; width: fit-content; transform: rotate(-5deg);">Perehdytys</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px; width: fit-content; transform: rotate(-10deg);">Pienryhmä- ja parityöskentely</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px; width: fit-content; transform: rotate(-15deg);">Vastuuhenkilö opastaa</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px; width: fit-content; transform: rotate(-20deg);">Koulutus</div>				

Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen toimintamallin rakentamiseen paneuduttiin kesäkuun puolessa välissä. Tähän kolmanteen työpajaan osallistui opinnäytetyön tekijän lisäksi viisi työntekijää. Työpajan päämääräksi asetettiin taulukon käsittely teemoittain. Työskentelyyn alkuunpääsyä vaikeuttivat hoitotyön vaatima liikehdintä, jatkuvat Vivago-hälytykset sekä työntekijöiden työpajan päättymisen kesken työpajan. Näiden vuoksi työpaja jouduttiin venyttämään suunnitellusta puolesta tunnista tuntiin.

Ennen yhteistyön aloittamista opinnäytetyön tekijä antoi palvelutalojohtajalle ja työntekijöille, jotka eivät olleet osallistuneet aivorihipajoihin kolme pientä paperilappua ja kynät. Tämän jälkeen heitä pyydettiin kirjoittamaan paperilappuihin, yksi jokaiseen Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen toimenpiteidea. Nämä lisättiin vielä taulukkoon. Seuraavaksi opinnäytetyön tekijä esitteli taulukon teemat kokonaisuutena lyhyesti, samalla viriteltiin keskustelua. Tämän jälkeen paneuduttiin ensimmäiseen taulukon teemaan, Vivago-järjestelmä kehittämiskohteiden valintaan. Aluksi puheenvuoron sai palvelutalojohtaja, koska hän vastaa vaadittavasta Vivago-järjestelmä osaamisen tasosta työyhteisössä. Seuraavaksi kysyttiin työntekijöiden mielipiteitä. Kun kehittämiskohteet saatiin päätettyä, edettiin keskustellen toimenpiteiden ja osallistujien valintaan, aikataulun suunnitteluun, Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen seurantaan ja johdon tukeen. Lopulta pala palalta Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen toimintamalli saatiin rakennettua. Työpajan lopussa työntekijöille annettiin seuraava välitehtävä eli Vivago-järjestelmä osaamisen kehittäminen syntyneen toimintamallin pohjalta. Tästä vaiheesta sen päätyttyä, elokuun alussa opinnäytetyön tekijä pyysi työntekijöiltä palautetta A4-paperille. Työntekijöiltä kysyttiin, miten Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisessä onnistuttiin? ja missä epäonnistuttiin? mitä opittiin?

Palautteita Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen vaiheesta opinnäytetyön tekijä keräsi suunnittelupajaan neljältätoista työntekijältä. Vastaanotetuista palautteista rajattiin kysymysten ohjaamana fläppitauluun ”peiliaineisto” tulevaan työpajaan. Saaduilla palautteilla vahvistettiin myös osallistuminen vaihteeseen, joka kesti koko heinäkuun aina elokuun kahdeksanteen päivään saakka.

Palautteita refleктоimaan kokoonnuttiin elokuun puolessa välissä. Opinnäytetyön tekijän lisäksi työpajaan osallistui yhdeksän hoitajaa. Palautteiden käsittelyn jälkeen keskusteltiin vielä Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen käytännön jatkamista. Tätä varten päätettiin suunnitella lomake, joka annettiin opinnäytetyön tekijän tehtäväksi. Poikkeuksellisesti työpaja kesti kaksikymmentä minuuttia eli vähemmän aikaa, kuin alun perin suunniteltiin. Tämä siksi, että iltapäivän aikatauluun jouduttiin mahduttamaan vielä työyhteisön tiimipalaveriasioiden käsittely.

Vivago-järjestelmä seuranta- ja arviointilomakkeen rakentamiseen opinnäytetyön tekijä paneutui suunnittelupajassa elokuun lopussa. Lomakkeen suunnittelun pohjana käytettiin Vivago-yritykseltä sähköpostitse saatua ja heillä käytössä olevaa Vivago-järjestelmä perusosaamisen seuranta- ja arviointilomaketta. Tähän liitettiin vielä Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen toimintamalliin valitut kehittämiskohteet. Tämän ohessa luotiin fläppitauluun kooste koko työpajaprosessista. Näistä kahdesta teemasta muodostettiin viidennen työpajan ”peiliaineisto”

Työpaja pidettiin syyskuun ensimmäisenä päivänä ja siihen osallistui opinnäytetyöntekijän lisäksi kolmesta työntekijää. Työpaja kesti neljäkymmentä minuuttia. Aivan aluksi opinnäytetyön tekijä esitteli suunnittelemansa Vivago-järjestelmä seuranta- ja arviointilomakkeen. Tämän jälkeen luotiin katsaus koko työpajaprosessiin. Edelleen pohdittiin Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen vakiinnuttamista pysyväksi käytännöksi. Näiden lisäksi vielä keskusteltiin Vivago-järjestelmä perusosaamisen tason ja erityisosaamisen tason eriyttämisestä sekä vastuualueiden jakamisesta.

7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Työpajoihin osallistui palvelutalosta viidestä kolmeentoista työntekijää, joista suurin osa oli vakituisia lähihoitajia. Yhdellä osallistujista oli sairaanhoitajan koulutus. Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen työpajoihin otti osaa myös palvelutalojohtaja. Näiden ohella työpajat tarjosivat määräaikaisten työskenteleville lähi- ja sairaanhoitajille ja lähihoitajaopiskelijoille mahdollisuuden Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämiseen.

7.1 Vivago-järjestelmä osaamisen nykytila

Palvelutalotyöntekijöiden nykyistä Vivago-järjestelmä osaamista tarkasteltaessa löydettiin neljä osaamisen tasoa, osaa syvällisesti, osaa käyttää, osaaminen vähäistä sekä ei lainkaan osaamista. Tästä pystyttiin osoittamaan Vivago-järjestelmä osaamisen vaihtelevuus ja irrallisuus palvelutalossa.

Eri tasoja lähemmin tarkasteltaessa kahden työntekijän osaaminen voitiin nähdä syvällisenä. Näiden työntekijöiden kuvauksissa hoitajارانnekkeen, iäkkäillä olevien Vivago-kellojen ja aulapainikkeen testaus sekä Vista-ohjelmasta käyrä-, hälytys- ja hyvinvointitietojen tarkistaminen nostettiin merkittävästi esiin. Toisaalta viitattiin myös pienempiin toimenpiteisiin, kuten pattereiden vaihtaminen tukiasemaan ja laajempaan osaamiseen, joka liitettiin toimintaan, kun asukas vaihtuu ja Vivago-järjestelmään tulee ongelmia. Niiden palvelutalotyöntekijöiden, joiden osaaminen luokiteltiin osaa käyttää tasolle, Vivago-kelloa, tietokonetta, jossa on Vista-ohjelma ja DECT-puhelinta osattiin käyttää, mutta järjestelmän kokonaisuuden hallinnassa esiintyi puutteita. Epävarmuutta koettiin etenkin Vivago-kellon ohjelmoinnissa, uni- ja valverytmikäyrien tulkin- nassa sekä toiminnassa kun Vivago-järjestelmään tulee vika. Osaaminen vähäistä tasossa havaittiin selkeästi monet vajavuudet Vivago-järjestelmän eri osien välillä. Tällä tasolla osattiin käsitellä pääasiassa DECT-puhelinta, vastata hälytyksiin tai avata ulko-ovi puhelimen avulla. Yhdellä työntekijällä ei ollut minkäänlaista osaamista.

”1xkk yöllä hoitajارانnekkeen testaus vartijan kanssa. 1xkk testaan rannekkeet ja AULA-painikkeen. 1xvko tarkistan koneelta tarkemmin joka asukkaalta käyriä, hälytyksiä, hyvinvointia jne. Koneelle tulleet laiteliittimen patteri loppu >vaihdan patterit. Keräilen vihkoon pieniä asioita, joita sitten samalla kertaa kyselen BLC:ltä sähköpostilla tai soittamalla. Lääkärikäyntiä varten tulostan asukkaan hyvinvointitiedot ja käyräanalyysin tarvittaessa. Kun asukas vaihtuu, puhdistan rannekkeen ja poistan asukkaan tiedot. Uudelle asukkaalle ohjelmoin rannekkeen ja tarkistan kotoa huonepuhelimien ja testaan ranneketta + laitan kellon oikeaan aikaan. Vian ilmetessä esim. dekti rikki, laitan BLC:lle sähköpostia. Päivitän ohjeita muulle henkilökunnalle”.

”Osaan puhdistaa kellonrannekkeen, tulkita kännykän näytölle tulevat hälytykset, avata ulko-oven kännykällä. Katsoa tietokoneelta hälytykset, asukaskohtaisen käyrän aktiviteetistä, toimia, kun tietokone menee jumiin”.

7.2 Osaamisen syntyminen ja haasteet osaamisen kehittämisessä

Palvelutalotyöntekijöiden Vivago-järjestelmä osaamisen syntymistä tarkasteltaessa, merkittävämmiksi tekijöiksi nostettiin työn ohessa itsenäinen ja kollegan avustuksella tapahtuva osaamisen kehittäminen ja perehdytyskansion käyttö. Toisaalta perehdytyskansioon tutustuminen koettiin vaikeaksi työntäyteisten työvuorojen vuoksi. Vakituksille työntekijöille annetun peruskäyttäjäkoulutuksen arvioitiin vain vähäisessä määrin vaikuttaneen osaamisen syntymiseen. Osaamisen syntymiseen nähtiin yhden työntekijän kohdalla vaikuttaneen tutustumiskäynti toiseen palvelutaloon, jossa käytettiin Vivago-järjestelmää ja toisen kohdalla yhteistyö laitetta huoltavan BLC-yrityksen kanssa. Kokonaisuutena saatiin yhteinen näkemys siitä, että tyypillisesti palvelutalossa osaaminen syntyy käytännön kautta, ilman minkäänlaista opastusta järjestelmän käyttöön.

Palvelutalotyöntekijöiden Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen haasteita arvioitaessa, tärkeimmiksi nostettiin hälyä, työrauhan- ja yhteisen ajanpuute, yöllinen yksinolo ja selkeiden huolto-ohjeiden tarve, joka liitettiin lähinnä Vivago-järjestelmä häiriöihin. Suuria vaikeuksia koettiin myös aktiviteettikäyrissä esiintyvien poikkeamien tulkinnassa. Näitä aiheuttivat lähinnä iäkkäiden sairaudet, kuten parkinsonin taudin voimakas liikehdintä tai halvaantuneen raajan verenkiertohäiriöt.

”Aikaa paneutua Vivagon sisältöön”

7.3 Uusi toimintamalli

Kolmannessa työpajassa, jossa rakennettiin Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen toimintamalli (taulukko 3), nähtiin konkreettisesti yhteisen kehittämisen tulos.

TAULUKKO 3. Osaamisen kehittämisen suunnitelma, toimintamalli (mukaillen Eklund ym. 2007, 26)

Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen kohteet	Toimenpiteet	Osallistujat	Aikataulu	Seuranta	Johdon tuki
Vivago-kellon ohjelmointi, lataus, puhdistus ja kellonajan säätö Perehdytys- ja ohjekansion käyttö Toiminta, kun järjestelmä jumiutuu ja iäkäs siirtyy toisen hoitolaitokseen DECT-puhelimeen tulevien hälytysten tulkinta Vista-ohjelmasta unikäyrien tulkinta	Pienryhmä- ja parityöskentely Vastuuhenkilö opastaa Koulutus	Vastuuhenkilö Vakituiset lähihoitajat ja sairaanhoitaja Määräaikaisena ja sijaisena työskentelevät lähi- ja sairaanhoitajat Palvelutalojohtaja	Heinäkuu ja elokuun kaksi ensimmäistä viikkoa Puoli tuntia kerran viikossa Aamu- tai ilta-vuoro	Kuittaus	Aika Osaamisen kehittämistä tukeva kulttuuri

Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämiskohteita tarkasteltaessa tärkeimmiksi nostettiin Vivago-kellon ohjelmointi, lataus, puhdistus ja kellonajan säätö sekä perehdytys- ja ohjekansion käyttö. Edelleen keskeisenä koettiin toiminta, kun järjestelmä jumiutuu ja iäkäs siirtyy väliaikaisesti toiseen hoitolaitokseen. Näiden lisäksi tärkeinä pidettiin DECT-puhelimeen tulevien hälytysten- ja Vista-ohjelmasta unikäyrien tulkintaa.

Toimenpidealueen rakentamisessa tärkeänä nähtiin hakea käytäntöön toteuttamiskelpoisia ideoita. Ehdotetuista viidestä ideasta kolmea pienryhmä- ja parityöskentely, vastuuhenkilö opastaa ja koulutus pidettiin merkittävimpinä. Toisaalta työntekijöiden yksittäisiä toimenpidevalintoja kartoitettaessa, suunnitel-

mallinen pienryhmä- ja parityöskentely koettiin tärkeänä, koska sen nähtiin auttavan harjoittelemaan Vivago-järjestelmää oman tason mukaan pitkäjänteisesti. Vastuuhenkilö koettiin myös merkittävänä, sillä hänen odotettiin tietävän mitä Vivago-järjestelmästä täytyy katsella ja keneen ottaa yhteys, jos tulee ongelmia. Oleellisena seikkana nähtiin myös, että opittua pystyttäisiin kertaamaan. Tämän vuoksi kehiteltiin malli, jossa vuorollaan toimittiin opastajan, että opastettavan rooleissa. Toisaalta kerran vuodessa tapahtuva ulkopuolinen koulutus koettiin muun ohessa tärkeänä.

”Pieniä ryhmiä, jotka suunnitellusti harjoittelevat Vivagon käyttöä tasonsa mukaisesti niin kauan kunnes osaavat ohjelmaa käyttää”

”Vastuuhenkilö tai henkilöt huolehtii opastuksesta”

”Koulutusta kerran vuodessa ja kertausta säännöllisin väliajoin

Osallistujia tarkasteltaessa lähtökohtana pidettiin mahdollisimman monen pääsemistä mukaan Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämiseen. Tämän vuoksi koettiin tärkeänä osallistaa Vivago-vastaavan lisäksi vakituisena ja määräaikaaisena työskentelevät lähi- ja sairaanhoitajat sekä palvelukodin johtaja. Aikataulun suunnittelussa tärkeimpänä pidettiin sen pituutta, jonka vuoksi osaamista päätettiin kehittää koko heinäkuu ja elokuun kaksi ensimmäistä viikkoa. Ongelmallisena nähtiin osaamisen kehittämisen sovittaminen arkityöhön. Tämän vuoksi kerran viikossa, aamu- tai iltavuorossa puoli tuntia keralla nähtiin riittävän. Osaamisen kehittämisen seuranta tarkasteltaessa päädyttiin, että työntekijät kuittaavat opastajan ja opastettavan rooleihin osallistumisen. Johdon tukea käsiteltäessä nähtiin sen oleellisesti liittyvän osaamisen kehittämistä tukevan kulttuurin luomiseen.

7.4 Palvelutalotyöntekijöiden palautteet uudesta toimintamallista

Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen vaiheesta saatuja palautteita refleктоitaessa voitiin nähdä sekä onnistumisia, että epäonnistumisia. Opastajan roolia tarkasteltaessa, jossa pääsi olemaan kuusi työntekijää, koettiin se vaikeana, mutta samalla opettavaisena. Eräs työntekijä piti tärkeänä, että kun joutui opastamaan muita, avautui itselle ne asiat, jotka olivat vielä epäselviä.

Opastajan valmistautumattomuus rooliin koettiin merkittävästi haittaavan asioiden omaksumista. Tähän voitiin liittää vielä lisäksi opastajan rohkeuden puute, asioista toiseen pomppiminen, opastustilanteiden lyhyys ja kiire.

Toisaalta työntekijöiden kokemuksia edelleen arvioitaessa tärkeänä pidettiin, että opittiin ohjelmoimaan, joskin haparoiden Vivago-kello uudelle asukkaalle ja tulkitsemaan Vista-ohjelmasta tarkemmin uni- ja aktiviteettikäyriä. Lisäksi opittiin arvioimaan DECT-puhelimeen tulevia hälytyksiä, käyttämään perehdytyskansiota sekä uutena kohteena vaihtamaan tukiasemaan paristo. Näiden ohessa teoriassa harjaannuttiin toimimaan, kun järjestelmään tulee vika tai iäkäs siirtyy väliaikaisesti toiseen hoitolaitokseen. Kokonaisuutena Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen vaihe koettiin mielenkiintoisena ja tarpeellisenä. Vivago-järjestelmän nähtiin monen työntekijän kohdalla tulleen tutummaksi ja sen käytön helpottuneen.

”Prosessi on ollut mielenkiintoinen ja opettavainen. Nyt Vivago on tullut paljon enemmän tutuksi”.

”Olin tarvinnut enemmän aikaa valmistautumiseen, vaikeaa en tiennyt täysin mistä kertoa”.

”Osaan tulkita esim. yökäyriä paremmin, ja tuli varmuutta esim. kellon ohjelmointi”.

Palautteita vielä tarkasteltaessa koettiin erittäin tärkeänä parityöskentely tai pienet osaamisen kehittämisen ryhmät sekä uusien työntekijöiden perehdyttäminen. Näiden lisäksi ensiarvoisena nähtiin, että osaamisen kehittämiseen järjestetään aikaa ja rauhallinen tila. Palautteissa korostettiin myös omaa aktiivisuutta ja erilaisten oppijoiden huomioista. Keskeisenä nähtiin vielä, että opastajana toimisi aina sama työntekijä, joka hallitsee asiat. Merkittävänä koettiin, että näillä saaduilla palautteilla voitiin parannella Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen toimintamallia.

”Oli mukava, kun Vivago vastaava kertoi minulle ja työkaverille pelkästään. Siinä pääsi hyvin näkemään ja kuulemaan kaikki vaiheet. Tiimipalaverin yhteydessä olevassa opastuksessa oli välillä liian paljon porukkaa”.

”Sama ihminen, joka tekee koulutukset kaikille”.

7.5 Kokeilusta jatkuvaan osaamisen kehittämiseen

Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämistä vakiinnutettaessa merkittävänä pidettiin sitä varten suunniteltua seuranta- ja arviointilomaketta (liite 2). Tämä koettiin tärkeäksi välineeksi, sillä sen avulla voitaisiin seurata ja arvioida Vivago-järjestelmä osaamisen tasoa ja osaamisen kehittämisen tarvetta palvelutalossa. Keskeisenä nähtiin myös, että lomakkeeseen sisältyvien kysymysten, kuinka paljon työntekijä kokee tarvitsevan opastusta ja minkälaista opastusta työntekijä toivoo järjestettävän, avulla kyettäisiin toteuttamaan osaamisen kehittäminen yksilöllisesti. Tärkeäksi koettiin myös lomakkeiden jakaminen, käsittely ja tarvittavan opastuksen järjestäminen. Vivago-vastaavan ja palvelutalojohtajan valintaa näihin tehtäviin voitiin perustella heidän molempien pitkäaikaisella Vivago-järjestelmä kokemuksella.

Vivago-järjestelmä perus- ja erityisosaamisen erittelyä käsiteltäessä päädyttiin perusosaamisen tasossa pysyä entisessä käytännössä eli se mainittiin kuuluvan jokaiselle työntekijälle mukaan lukien sijaiset ja opiskelijat. Erityisosaamisen taso katsottiin kuuluvan edelleen neljälle lähihoitajalle. Erityisosaamisen tasoon nähtiin sisältyvän erityisesti vaikeissa teknisissä vioissa yhteydenpito järjestelmää huoltavaan BLC-firmaan tai Vivago-yritykseen. Lisäksi tähän lueteltiin kuuluvaksi asiakastietojen päivittäminen Vista-ohjelmaan ja hälytystyyppien muuttaminen iäkkäiden henkilökohtaisia tarpeita vastaaviksi.

Työpajoja kokonaisuutena arvioitaessa kartoitettiin sitä varten viittä osa-aluetta osaamisen nykytilaa, osaamisen syntymistä ja osaamisen kehittämisen haasteita. Edelleen näiden lisäksi Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen toimintamallin rakentamista ja sen käyttöönottoa sekä vakiinnuttamista. Osaamisen nykytilaa arvioitaessa nostettiin esiin selkeä osaamisen kehittämisen tarve. Osaamisen syntymiseen nähtiin tarvittavan osaamisen kehittämisen eri menetelmien hallintaa. Osaamisen kehittämisen haasteita arvioitaessa tärkeänä koettiin osaamisen kehittämisen mahdollistaminen. Toimintamallin rakentamiseen liitettiin tiiviisti yhteistyö ja toimintamallin vakiinnuttamista arvioitaessa pidettiin oleellisena sen sisäistämistä ja ulkoistamista. (Engeström 2004, 17–24.)

8 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli toteuttaa palvelutalotyöntekijöille viisi työpajaa ekspansiivisen oppimisen syklin ohjaamana. Opinnäytetyön tavoitteena oli, että työpajoista saatua ”peiliaineistoa” käytetään palvelutalotyöntekijöiden Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämiseen. Työpajaprosessi oli suunnitelmallinen tapa viedä työyhteisössä läpi ekspansiivisen oppimisen vaiheet. Samalla se on osallistava työn kehittämismenetelmä (Hämäläinen 2008, 30). Lisäksi työpajaprosessin tarkoituksena on edistää työntekijöiden yhteistyö- ja itsensä-tuntemistaitoja (Nikkola 2011, 1). Vaiheittainen etenevät työpajat edellyttivät onnistuakseen tilaa, johon kokoonnuttiin ja osaamisen kehittämisen välineitä (Engeström 2004, 50), sekä kykyä liittää ne päivittäisen hoitotyön rinnalle.

Opinnäytetyön kohderyhmää tarkasteltaessa työpajojen lähtötilanteessa toukokuussa 2015 työskentelyryhmä muodostettiin neljästätoista palvelutalon vakituisesta lähihoitajasta, yhdestä sairaanhoitajasta ja palvelutalon johtajasta. Lisäksi työpajoihin osallistutettiin vaihtelevasti kesälomasijaisena työskenteleviä lähi- ja sairaanhoitajia sekä opiskelijoita. Yksittäisiin työpajoihin palvelutalosta nähtiin osallistuneen viidestä kolmeentoista työntekijää. Työpajojen edetessä kesän aikana iäkkäiden määrän ja hoivan tarpeen lisääntyessä osallistujien lukumäärään lisättiin vielä yksi lähihoitaja. Työpajoihin osallistutettiin jokainen hoivatyötä tekevä työntekijä, sillä Vivago-järjestelmä osaamisen kehittäminen liitettiin kiinteästi palvelutalon strategiseen toimintaan. Opinnäytetyön aineisto, joka pohjautuu yksinomaan palvelutalotyöntekijöiden työpajoissa tuottamaan peiliaineistoon, pyydettiin nimettömänä.

Tässä opinnäytetyössä työpajaksi otettiin palvelutalosta tila, jossa Vivago-järjestelmä sijaitsee. Työpajojen sijoittamista iltapäivään pidettiin ensisijaisena, koska sillä voitiin mahdollistaa sekä aamu- ja iltavuorojen työntekijöiden osallistaminen. Tämä tarjosi monien eri näkökulmien esiintuomisen. Toisaalta osaamista kehitettiin tilassa, joka aiheutti jatkuvia katkoksia työskentelyyn ja vaikeutti keskittymistä. Tästä johtuen alun perin puoleksi tunniksi suunniteltujen työpajojen aikataulut jouduttiin muokkaamaan kahdestakymmenestä minuutista yhteen tuntiin, riippuen häiriöistä tai käsiteltävästä aiheesta. Muuten työpajoissa edettiin toukokuusta syyskuuhun 2015 suunnitellusti ekspansiivi-

sen oppimisen syklin ohjaamana. Merkittävään sijaan työpajoissa nostettiin fläppitaulu, johon työntekijöiden tuottamat välitehtävät eli ”peiliaineisto” heijastettiin analysoitavaksi ja reflektoitavaksi. Hoitotyön paineista johtuen välitehtävien keräämiseen tarvittiin työntekijöiden joustavuutta. Tämä näkyi toiminnassa työntekijöiden aktiivisena osallistumisena tehtävien tekemiseen oman päivittäisen työn ohessa.

Opinnäytetyön tekijälle työpajaprosessi voitiin nähdä toukokuusta syyskuuhun kestävästä ylimääräisenä työsarkana oman sairaanhoitajan työn ohessa. Tämän vaiheen kuvailuun voidaan liittää perehtyminen ekspansiivisen oppimisen teoriaan, työpajojen suunnittelu ja toteuttaminen sekä työntekijöiden työskentelyn ja keskustelun ohjaaminen työpajoissa (Kananen 2009, 52). Edelleen valmisteluun sisältyi työntekijöiden välitehtävien suunnittelu ja niiden rajaaminen ”peiliaineistoksi” työpajoihin. Yhteen tärkeään rooliin nousi kenttämuistiinpanojen kirjoittaminen. Tämä tarkoittaa säännöllistä työpajaprosessiin sisältyvien omien havaintojen ja ”peiliaineiston” rajaamista sekä raportointia. (Alasuutari 2011, 281.)

Kaikkein haastavin vaihe työpajaprosessissa koettiin heinäkuusta elokuuhun, jolloin Vivago-järjestelmä osaamista kehitettiin valittujen kehittämiskohteiden parissa. Varsinkin viikoittaisiin opastajan rooliin valmistautumiseen ja opastettavien ryhmien muodostamiseen tarvittiin työntekijöiden keskuudessa jatkuvaa opinnäytetyön tekijän tai Vivago-vastaavan apua ja läsnäoloa. Osaltaan tämän oletettiin johtuvan siitä, ettei osalle työntekijöistä täysin auennut työpajojen ja Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen toimintamallin idea. Toisaalta tästä voitiin nähdä, miten tärkeään asemaan nousee työpajojen suunnittelu ja pohjustaminen.

Onnistuakseen opinnäytetyö edellyttää eettisesti ammatillista toimintaa ja yhteisesti hyväksytyjen tutkimuskäytäntöjen noudattamista. Keskeiseen eettiseen rooliin tässä työssä nousee viestintä ja ihmisten kohtaamistaidot. Ensimmäinen askel kohti työpajoja otettiin toukokuussa 2015 sähköpostitse, jonka kautta palvelutalotyöntekijöitä tiedotettiin prosessin alkamisesta. Toinen askel otettiin työyhteisön yhteisessä tiimipalaverissa, jossa käytiin yksityiskohdaisemmin läpi opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite, työpajat sekä ekspansiivisen

oppimisen sykli. (Engeström 2004, 21.) Näiden lisäksi työpajoista työntekijöitä informoitiin kalenterisessa, jota käytetään palvelutalossa päivittäisten tapahtumien tiedottamiseen. Tärkeimmiksi ihmissuhdetaidoiksi työpajaprosessissa voitiin nostaa toisten kunnioitus, vahingon välttäminen, yhteisesti sovittujen sääntöjen noudattaminen, kiitollisuus, rehellisyys ja avoimuus. Unohtamatta omaa roolia työn kehittäjänä, rohkeutta ottaa kantaa, mutta samalla muistaen, että opinnäytetyön aihe on itsessään tutkimuseettinen kysymys ja tästä syntyvä tuotos on opinnäytetyön tekijän itsensä vastuulla. (Tuomi & Sarajärvi 125–131.)

Opinnäytetyön luotettavuutta tarkasteltaessa voidaan se liittää opinnäytetyön tekijän tulkintoihin ja tarkkaan raportointiin vain ja ainoastaan palvelutalotyöntekijöiden tuottamasta ”peiliaineistosta”. Tällä tarkoitetaan palvelutalotyöntekijöiden näkökulmia, ajatuksia ja kokemuksia omasta Vivago-järjestelmä osaamisestaan. Toisaalta opinnäytetyö ja osaamisen kehittäminen on vain yksi pieni pala palvelutalon koko maailmasta, sen kielestä ja toimintavoista (Alasuutari 2011, 88). Erilaisuutta voidaan pitää rikkautena, sillä se tekee aineistosta värikkään ja ainutlaatuisen sekä tekijänsä näköisen. Ainutlaatuisuutensa vuoksi työpajaprosessista syntyneet raportit annettiin opinnäytetyön ohjaajalle ja työntekijöille sekä palvelutalon toimitusjohtajalle luettavaksi. Näiden ulkopuolisten silmien ohjaamana opinnäytetyön tekijä vaihtoi suuntaa moneen otteeseen. Suunnan vaihtamisella pyrittiin auttaa lukijaa saamaan opinnäytetyön tekijän ajatuksen juoksusta kiinni. (Kananen 2009, 87–98).

Viiden toteutuneen työpajan pohjalta voidaan nostaa esiin seuraavia ajatuksia. Osaamisen tasoja tarkasteltaessa saatiin vastaus kysymykseen, minkälaista Vivago-järjestelmä osaamisen palvelutalossa on? (Sillanpää 2014, 37). Tällä voitiin osoittaa selkeä Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen tarve palvelutalossa. Tuloksista voitiin nostaa esiin Vivago-järjestelmän, johon liittyy Vivago-kello, tukiasema, tietokone, jossa on Vista-ohjelma ja DECT-puhelin eri osien osaamisen irrallisuus ja vaihtelevuus.

Vivago-järjestelmä osaamisen syntymistä ja osaamisen kehittämisen haasteita tutkittaessa saatettiin huomata, että ne kietoutuvat hyvin läheisesti toisiinsa. Tämä tieto on merkittävä, sillä uutta osaamista ei voida lähteä kehittämään,

ellei historiallisesti eritellä sitä, kuinka osaaminen on muodostunut tämän hetkiseen tilanteeseen. Toisaalta tähän yhteyteen tulee liittää haasteiden tarkastelu, sillä niiden on todettu merkittävästi vaikeuttavan osaamisen kehittämistä. (Hämäläinen 2008, 9–12, 49.)

Uutta toimintamallia rakennettaessa pystyttiin todentamaan, että Vivago-järjestelmä osaamisen kehittäminen koskettaa koko työyhteisöä, myös niitä jotka eivät olleet toimintamallin rakentamisessa mukana. Sillä on osoitettavissa, ettei yksilö voi yksin muuttaa toimintaympäristöään (Engeström 2004, 19). Kolmas vaihe koettiin merkittävänä, sillä siinä määriteltiin vaadittava Vivago-järjestelmä osaamisen taso ja osaamisen kehittämisen kohteet palvelutalossa. Tämä vaihe edelleen vahvisti näkemystä osaamisen kehittämisen tarpeesta työyhteisössä. Sillä vaadittavaa osaamista päätettäessä voitiin huomata, että se käsitti koko Vivago-järjestelmän eri osa-alueiden lisäksi toiminnan, kun Vivago-järjestelmään tulee vika ja iäkäs siirtyy väliaikaisesti toiseen hoitolaitokseen.

Prosessin aikana voitiin huomata, että Vivago-järjestelmä osaamisen kehittäminen hoitotyön rinnalla ei ollut itsestään selvyys. Jatkuvat Vivago-hälytykset työpajoissa osoittivat, että osaamisen kehittämisen ohessa tulee samanaikaisesti vastata myös iäkkäiden tarpeisiin. Varsinkin palvelutaloissa, joissa hoidetaan herkästi haavoittuvia henkilöitä kuten muistisairaita (Teknologia ja etiikka sosiaali- ja terveysalan hoidossa ja hoivassa 2010, 1–4).

Edelleen Vivago-järjestelmä seuranta- ja arviointilomakkeen käyttöönotosta päätettäessä, perus- ja erityisosaamisen tasoja määriteltäessä sekä vastuualueita jaettaessa, voitiin nähdä, että samalla kun niitä vakiinnutettiin, kehitettiin myös työkäytäntöjä. Tämä edistää työnhallintaa ja työhyvinvointia (Launis ym. 2010, 1).

Työpajojen tulosten pohjalta voidaan esittää, että palvelutalotyöntekijöiden Vivago-järjestelmä osaamisen kehittäminen tulee edelleen nostaa suunnitelmallisemmin ja näkyvämmiin esiin työyhteisössä. Tämä edellyttää Vivago-järjestelmä osaamisen kehittämisen tarkoituksen määrittelemistä ja säännöllisiä yhteisiä työpajoja. Onnistuneeseen osaamisen kehittämiseen sisältyy Vi-

vago-järjestelmä osaamisen tason, osaamisen syntymisen ja osaamisen kehittämisen haasteiden tarkastelu. Huomio tulee kiinnittää myös uusien toimintamallien rakentamiseen ja niiden käyttöönottoon arjessa. Kun Vivago-järjestelmä osaamisen kehittäminen vakiintuu palaksi yhteistä toimintaa, johtaa se sen yhteiskunnallisen merkityksen ymmärtämiseen (Engeström 2004, 23–24).

Opinnäytetyön päätyttyä pidetään palvelutalossa vielä yhteinen kokoontuminen, jossa luodaan puitteet jatkotoimenpiteille yhteisesti. Tässä vaiheessa tarvitaan Vivago-yrityksen edustajan läsnäoloa mietittäessä aloitus-, peruskäyttäjä- ja pääkäyttäjäkoulutusta sekä mahdollista hyvinvointitietojen hyödyntäminen hoitotyössä koulutusta? Myös työpajoissa syntyneen aineiston salassapidosta ja säilytyksestä opinnäytetyön valmistumisen jälkeen sovitaan erikseen palvelutalon toimitusjohtajan kanssa (Launis ym. 2010, 21).

Jatkossa voitaisiin tehdä kyselytutkimus palvelutalon johdolle, jossa kartoitettaisiin, miten Vivago-järjestelmä osaamisen kehittäminen on jatkunut yksikössä? Tulevaisuudessa olisi myös tärkeää liittää Vivago-järjestelmätiedot osaksi Hiikka-asiakastietojärjestelmää kirjaamista ja suullista raportointia.

LÄHTEET

ACENDIO The Association for Common European Nursing Diagnoses, Interventions and Outcomes. 2007. Viitattu 5.12.2015 [Http://www.acendio.net/](http://www.acendio.net/).

Alzheimer Europe Report. 2/2008. End-of-life care for people with dementia. Viitattu 2.12.2015. www.alzheimer-europe.org/.../AE_Report_02-08.pdf

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus. 4. uud. p. Tampere. Vastapaino.

Alasuutari, P. & Alasuutari, M. 2014. Eettiset kysymykset tutkimustyössä. P. Alasuutari ja M. Alasuutari laadullisen tutkimuksen opintojakso 23.10.2014–14.11.2014 Jyväskylän ammattikorkeakoulussa. Järjestäjänä Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Alakärppä, I. 2014. Teknologiasta käytäntöihin. Käytäntöteoreettinen malli hyvinvointiteknologian hyväksyttävyyden arviointiin. Rovaniemi. Lapin yliopisto. Väitöskirja. University of Lapland. Acta Universitatis Lapponiensis 270.

Eklund, R., Tyyskä, R. & Ropo, R. 2007. Kehitä osaamista -työkirja. Helsinki. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto. Oppaita ja työkirjoja 2007:1. Viitattu 25.6.2015.

http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/60efc2804a1563bd9518f5b546fc4d01/kehita_osaamista.pdf?MOD=AJPERES

Eloranta, T. & Virkki, S. 2012. Tulevaisuuden sairaanhoitajan taitoprofiili. Pro gradu -tutkielma. Tampere. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Viitattu 30.9.2015.

<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/83557/gradu05902.pdf?sequence=1>

Engeström, Y. 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittäminen työssä. Tampere. Vastapaino.

ESNO European Specialist Nurses Organizations. 2009. Viitattu 3.12.2015. [Http://www.esno.org/index.html](http://www.esno.org/index.html).

Finne-Sorvari, H. 2014. Kohti parempaa vanhuutta osaavan hoitohenkilökunnan turvin. Helsinki. Finlandia-talo. Vanhustyön vastuunkantajat. II kansallinen moniammatillinen kongressi 15.–16.5.2014. Viitattu 10.11.2015.

http://vanhustyonvastuunkantajat-fi-bin.directo.fi/@Bin/6c1ee4f24e6ac2334c012af9051a1f4f/1441046585/application/pdf/189342/Vanhusty%C3%B6n_vastuunkantajat_2014_Kongressikirja.pdf

Hartikainen, T. 2008. Sairaanhoitajien kokemuksia sähköisen potilaskertomuksen tuomista muutoksista työtoimintaan. Pro gradu -tutkielma. Kuopio. Kuopion yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Terveystieteiden ja -talouden laitos. Sosiaali- ja terveydenhuollon tietohallinto. Viitattu 16.10.2015. http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20090023/urn_nbn_fi_uef-20090023.pdf

Helakorpi, S. 2009. Osaaminen ja sen tunnistaminen työelämän ja koulutuksen yhteisenä haasteena. Ammattikorkeakoulujen verkkojulkaisu. Viitattu 11.5.2015. www.osaaja.net

Hintsala, A. 2012. Fyysisen aktiivisuuden ja unen yhteys ikääntyneillä henkilöillä. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylä. Jyväskylän yliopisto. Gerontologia ja kansanterveys. Kansanterveystieteen laitos. Viitattu 30.8.2015.
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/38182/URN%3ANBN%3Afi%3Aaju-201207102046.pdf?sequence=1>

Hämäläinen, A. 2008. Työhyvinvointipaja oppimisen ja muutoksen välineenä esimiestyössä. Pro gradu -tutkielma. Kuopio. Kuopion yliopisto. Biolääketieteen laitos. viitattu 15.10.2015.
<https://www2.uef.fi/documents/1299922/1299939/Annikki+Hamalainen+2008.pdf/632d9fbd-ed2d-4b42-88e8-66ccef1e3baf>

Ikääntymisraportti. 2009. Kokonaisarvio ikääntymisen vaikutuksista ja varautumisen riittävydestä. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1/2009. Viitattu 2.12.2015.
http://vnk.fi/documents/10616/622958/J0109_Ik%C3%A4%C3%A4ntymisraportti.pdf/a316a9d5-9fbc-46b8-8ad2-496477b9624a?version=1.0

Jaakonaho, E. 2015. Aktiivisuusrannekkeet unen seurannassa. Pro gradu -tutkielma. Tampere. Tampereen yliopisto. Informaatiotieteiden yksikkö. Vuorovaikutteinen teknologia. Viitattu 27.9.2015.
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/97530/GRADU-1435300464.pdf?sequence=1>

Kananen, J. 2009. Toimintatutkimus yritysten kehittämisessä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja. Tampere. Tampereen yliopistopaino Oy. Juvenus Print.

Keto, A. & Roos, M. 2006. Suuhygienistikoulutuksen kehittäminen ekspansivisen oppimisen ohjaamana. Pro gradu -tutkielma. Tampere. Tampereen Yliopisto. Hoitotieteen laitos. Lääketieteellinen tiedekunta. Viitattu 1.3.2015.
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/93465/gradu01134.pdf?sequence=1>

Kivinen, M. 2003. Vanhustyöntekijän osaaminen. Turvapuhelinteknologia osaamisen haasteena palvelutalossa. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylä. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustiede. Viitattu 6.7.2015.
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/8898/G0000462.pdf?sequence=1>

Koivuniemi, M. 2006. Kiire, liikaa töitä ja ammatillinen yksinäisyys. Tapaustutkimus kuntoutustoiminnan ammatillisen toteutuksen häiriöistä. Pro gradu -tutkielma. Tampere. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Viitattu 13.9.2015.
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/93221/gradu00913.pdf?sequence=1>

Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2013. Kuntaliitto. Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2013:11 Viitattu 30.8.2015.

http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110355/ISBN_978-952-00-3415-3.pdf?sequence=1

Launis, K., Schaupp, M., Koli, A. & Rauas-Huuhtanen, S. 2010. Muutospaja-ohjaajan opas. Helsinki. Tykes. Raportteja 71. Viitattu 24.5.2015. www.tykes.fi.

L 980/2012. Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalouksista. Finlex. Viitattu 17.10.2015 <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20120980>, ajantasainen lainsäädäntö.

Mikkola, A. 2004. Aktiivisuuskäyrät ja niiden hyötykäyttö. Vivago Oy. Monisteita.

Nikkola, T. 2011. Oppimisen esteet ja mahdollisuudet ryhmässä. Syyllisyyden kehittyminen syntipukki-ilmiöksi opiskeluryhmässä ohjaajan tulkitsemana. Jyväskylä. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja. Psykologian ja sosiaalialan koulutus. Viitattu. 20.9.2015.

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/36994/9789513945053.pdf?sequence=1>

Pikkarainen, E. & Hannonen, K. 2011. Matkalla tuntemattomaan. Toimintateoreettinen katsaus avoimeen oppimiseen. Proseminaari. Oulu. Oulun yliopisto, avoin yliopisto. Kasvatustieteen aineopinnot MOMU. Viitattu 10.11.2015.

<https://karihanse.files.wordpress.com/2011/09/hannonen-uudistava-oppiminen-ver1-14.pdf>

Rantavuori, J. 2009. Suhteessa kohteeseen ja suhteessa toisiin.

Oppiminen ja vuorovaikutus opettajaopiskelijoiden suunnittelutapaamisessa. Pro gradu -tutkielma. Helsinki. Helsingin yliopisto. Soveltavan kasvatustieteen laitos. Viitattu 26.9.2015.

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/20107/suhteess.pdf?sequence=1>

Romu, A. 2007. Teknologiasta ja sen mahdollisuuksista. Henkivartija kulkee ranteessa. Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy. Impulssi 2007:1. Viitattu 22.9.2015. http://www.vtt.fi/files/publications/impulssi/Impulssi_1_07.pdf

Talasilahti, T., Alanen, H - M. & Leinonen, E. 2012. Miten hoidan vanhusten unettomuutta? Lääkärilehti 3/2012 vsk 67.

Teknologia ja etiikka sosiaali- ja terveydenhuollon hoidossa ja hoivassa. 2010. Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE. Sosiaali- ja terveysministeriö. ETENE- julkaisuja 30. Viitattu 18.10.2015.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104491/URN_ISBN_978-952-00-3081-0.pdf?sequence=1

Tikkanen, T. 2008. Osaamisen kehittäminen apteekissa. Henkilöstön kehityssuunnitelman laadinta ja toteutus Lapinlahden apteekissa. Projektityö. Kuopio. Kuopion yliopisto. Apteekkifarmasian erikoistumisopinnot proviisoreille. Koulutus- ja kehittämiskeskus. Viitattu 12.7.2015.
<https://www2.uef.fi/documents/1052478/1052491/TikkanenTarja.pdf/0a12fced-2322-449f-b290-42a72dbeea48>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Virkkunen, J., Ahonen, H. & Lintula, L. 2008. Uuden toimintakonseptin kehittäminen ammattikorkeakouluun. Muutoslaboratorio yhteisen kehittämisen välineenä. Stadian julkaisuja. Helsinki. Helsingin ammattikorkeakoulu. Sarja A: Tutkimukset ja raportit 13.
http://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/Julkaisutoiminta/Julkaisusarjat/A_SARJA/PDF/STADIA_SARJA_A_T_R13_korjattu.pdf

Vivago artikkelit Vivago Oy:n sivustoilla. Viitattu 24.5.2015. www.vivago.fi

Vivago-Vista käyttäjän opas 2013. Vivago Oy:n monisteita.

LIITTEET

Liite 1. Infokirje

Hyvä palvelutalon työyhteisö

Tulevaisuuden yhteiskunnalliset suuret muutokset ikääntyminen ja hyvinvointiteknologian lisääntyminen, asettavat jatkuvasti uusia osaamisen vaatimuksia organisaatioille. Parhaimmillaan hyvinvointiteknologia tarjoaa vaihtoehdon perinteisille hoitotyönmenetelmille. Oikein toteutettuna, hyvinvointiteknologia auttaa näkemään kokonaisvaltaisesti ikääntyneen tarpeita sekä se edistää organisaation sisäistä toimintaa.

Opintoihini Jyväskylän ammattikorkeakoulussa terveyden edistämisen koulutusohjelmassa (ylempi AMK) liittyen toteutan palvelutalossa opinnäytetyön, jonka tarkoituksena on tuottaa työntekijöille ”peiliksi” havaintoaineistoa hyvinvointiteknologiaan kuuluvasta Vivago-järjestelmästä. Opinnäytetyön tavoitteena on saada työyhteisöltä tietoa, jonka avulla Vivago-järjestelmä osaamista voidaan tulevaisuudessa suunnitella ja kehittää.

Opinnäytetyön toteutan kevään ja kesän 2015 aikana viitenä työpajatyöskentelynä. Työpajatyöskentely on palvelutalossa toteutettava yhteinen kehittämisspionnistus. Kyseessä on yhteisöllinen ja pitkäaikainen osaamisen kehittämisen prosessi. ”Työpajan ja siellä olevan välineistön tarkoituksena on virittää tavanomaisesta hoitotyöstä erottuva tutkiva ja refleктоiva ilmapiiri”. Työpajassa tuotettava ”peiliaineisto” tullaan säilyttämään luottamuksellisena ja nimettömänä. Opinnäytetyön päätyttyä aineisto hävitetään asianmukaisesti. Osallistumisenne työpajaan on tärkeää, sillä lähtökohtana on, että työyhteisö on oman osaamisensa paras asiantuntija ja kehittäjä. Pyydänkin teitä hyvä työyhteisö ystävällisesti osallistumaan aktiivisesti työpajatyöskentelyyn, johon virittäydytään 7.5.2015 tiimipalaverissa.

Yhteistyöstänne kiittäen

Pirkko-Liisa Pylvänäinen

ylempi AMK opiskelija

Sairaanhoitaja (AMK)

pirkko-liisa.pylvanainen@hotmail.fi

LIITE 2. VIVAGO-JÄRJESTELMÄN PERUSOSAAMISEN SEURANTA- JA ARVIOINTILOMAKE (mukaillen Vivago Vista-järjestelmän ja Vivago-kellon käytön osamiskartoitus lista, Vivago Oy)

Nimi _____

Muuta kohtaan voit laittaa tietoa, esimerkiksi kuinka paljon koet tarvitsevan opastusta ja minikälaista opastusta haluat; ryhmäopastusta, pienryhmäopastusta, yksityisopastusta, itsenäistä harjoittelua, luentoja, kirjallisia ohjeita, koulutusta.

Vivago - järjestelmä	Kyllä	En	Muuta
Osaan ohjelmoida Vivago-kellon			
Osaan ladata Vivago-kellon			
Osaan puhdistaa Vivago-kellon			
Osaan säätää Vivago-kelloon ajan			
Osaan käyttää Vivago-järjestelmä pe-rehdytys- ja ohjekansiota			
Osaan tulkita DECT-puhelimeen tulevia hälytyksiä			
Osaan tulkita Vista-ohjelman aktiviteettikäyrältä unijaksoja			
Osaan toimia, kun järjestelmä jumittuu			
Osaan toimia tilanteissa, kun iäkäs siirtyy väliaikaisesti toiseen hoitolaitokseen			

Millaista osaamista vielä tarvitsisi olla?
