



Osaamisella hyvinvointia ikääntyvien palveluihin

Osaamisella hyvinvointia ikääntyvien palveluihin

Tässä julkaisussa esitellään Laatuhoiva-hankkeen tuloksia, havaintoja ja suosituksia henkilöstön osaamisen, työhyvinvoinnin sekä palveluiden laadun ja tuloksellisuuden kehittämiseksi.

Julkaisussa käytetyille kuville ja videoille on julkaisulupa.

TEKIJÄT:

Päivi Vuokila-Oikkonen & Pasi Tauriainen (toim.)

TYÖRYHMÄ:

Ulla Lahtela, Matti Länden, Mervi Kaikkonen, Kirsi Myllykangas,
Gitta Palomäki, Timo Partanen, Tiina Pesonen & Reetta Saarnio



Johdanto

IKÄÄNTYVIEN PALVELUISSA tyytymättömyys työoloihin kasvaa ja työhyvinvointia tukeva toiminta ei ole riittävän suunnitelmallista. Työssä esiin nouseviin ongelmiin ei puututa riittävästi ja työhön perehdytys kärsii. Hoivapalveluissa voi myös henkilöstön määrän ja ammattirakenteen osalta olla ristiriitaa suhteessa työn vaativuuteen. Työoloja heikentää myös pula ammattitaitoisesta ja tehtävään sopivasta, sitoutuneesta henkilökunnasta. Hoidon laatu kärsii, jos henkilöstö tekee työtään väsyneenä tai sairaana.

LAATUHOIVA-HANKKEESSA tuotettiin edellä esitettyihin ongelmiin ratkaisuja tukemalla henkilöstön osaamista ja osallisuutta sekä työyhteisöjen voimavaroja yhteiskehittämisen menetelmin. Hankkeessa vahvistettiin esihenkilöiden johtamisosaamista, hoitotyön asiantuntijuutta ja henkilöstön osaamista asiakkaan osallisuuden edistämiseksi. Hankkeessa vahvistettiin henkilöstön keinoja hallita työnsä kuormitusta ja ylläpitää omaa työkykyään. Hankkeen tehtävänä oli vahvistaa työyhteisöjen veto- ja pitovoimaosaamista digitaalisuutta hyödyntäen. Tavoitteena oli myös hankkeeseen osallistuvien organisaatioiden toiminnan laadun ja tuloksellisuuden paraneminen osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittymisen myötä.



Yhdessä tekemällä maaliin

YHTEIS-KEHITTÄMISEN TAUSTALLA	OLENNAISTA	PROSESSI	MENETELMIÄ	MUUTOKSEN MAHDOLLISTAA
▶ Asiakaslähtöisyys, asiakkaan näkökulman painottaminen ja tarvelähtöisyys ▶ Ongelmien nimeäminen tavoitteiksi ▶ Osallistujien voimavarojen ja hyvien ominaisuuksien löytäminen ▶ Yhteiseen tavoitteeseen pyrkiminen pienin askelin ▶ Asennoituminen siihen, että muutos on väistämätön ▶ Ihmisten / työyhteisöjen osallisuus ja voimavarat keskiöön kehittämisessä	▶ Älä korjaa sitä mikä ei ole rikki ▶ Tee lisää sitä mikä toimii ▶ Jos jokin ei toimi, tee jotain toisin ▶ Avoin keskustelu ▶ Dialogi ja sen mahdollistavat kysymykset: mitä? kuka? missä? kuinka? kerro lisää? ▶ Me-tunteen saavuttaminen ja syntyminen on ihmisten kuulemista ja kuulluksi tulemisen kokemusta ▶ Tavoitteellisuus ja tuloksellisuus kehittämistyössä	▶ Ratkaisujen tuottamiseksi tarvitaan keskimäärin neljästä kuuteen ohjattua työpajaa, kestoaltaan noin 4 tuntia ▶ Muutoksen toteutumista arvioidaan noin puolen vuoden päästä	▶ Learning cafe, erilaiset kortit, legot, eläinhahmot ja muut toiminnalliset menetelmät ▶ Oman kokemuksen kautta oppiminen ▶ Tärkeää on kirjaaminen ja dokumentointi siten, että kaikki näkevät sen reaaliajassa	▶ Luodaan visio. Olennaisin kysymys on: "Millainen on tilanne sen jälkeen, kun kehittämisen kohteena oleva asia tai tavoite on saavutettu?" Visio työstetään, kirjataan ja muotoillaan siten, että muutosta tekevät kokevat sen omakseen. ▶ Nimetään ongelmat tavoitteiksi, joiden toteutuminen johtaa vision toteutumiseen. ▶ Sovitaan mitä tehdään, jotta visio toteutuisi. ▶ Arvioidaan mitä kaikkea on olemassa, jotta visio saavutetaan. ▶ Määritellään voimavarat ja vahvuudet, jotka ovat käytössä muutoksen aikaansaamisessa. ▶ Nimetään vastuuhenkilöt muutoksen johtamiseen. ▶ Tarkastellaan hyötyjä, joita muutos tuottaa. ▶ Kartoitetaan mitä edistymistä on tapahtunut, mistä voidaan päätellä, että muutos on ehkä jo alkanut. Kartoitetaan myös tekijät, jotka voivat vaikeuttaa muutosta (riskianalyysi). ▶ Määritellään ensimmäinen askel kohti muutosta ja edetään pienin askelin. ▶ Sovitaan dokumentoinnista.

KYSY, älä tiedä toisen puolesta, luottamus, reflektiivisyys, kollektiivisuus, jaettu vastuu ja ymmärrys tarkoituksesta, prosessin elävyys, joustavuus ja muuttaminen tarvittaessa, tulosten syntyminen ja mahdollistaminen



**Osallistavalla
johtamisella osaamista
ja työhyvinvointia**

Työhyvinvoinnin johtaminen on tiedolla johtamista, osallistavaa johtajuutta ja itsensä johtamista

	TIEDOLLA JOHTAMINEN	OSALLISTAVA JOHTAJUUS	ITSENSÄ JOHTAMINEN
Mitä johtajuuden näkökulmasta tarkoittaa?	Hyödynnetään tiedolla johtamisen menetelmiä ja tutkittua tietoa, esimerkiksi • Hotus-hoitosuositukset • Käypähoito-suositukset • tieteelliset artikkelit • organisaation omat selvitykset ja tilastot	Annetaan työntekijälle mahdollisuus vaikuttaa ratkaisuihin. Työntekijöiden osaaminen käyttöön. Työntekijöiden motivointi ja sitouttaminen. Dialoginen johtaminen osallistavan johtamisen työkaluna: moniäänisyyteen kannustaminen, psykologisen turvallisuuden luominen, yhteisen ymmärryksen muodostaminen ja osaamisen jakaminen.	Itseään johtava henkilö suunnittelee omaa työtään päivä-, viikko-, kuukausikohtaisesti kiinnittäen huomiota tavoitteiden kohtuullisuuteen, kiireen ennakointiin ja omaan palautumiseen.
Mitä vaikutuksia syntyy henkilöstölle?	Käytetään näyttöön perustuvia menetelmiä työssä. Tiedon jakaminen työyhteisössä tehostuu, esimerkiksi Whatsapp-sovelluksen käyttö tiedon jaon välineenä työyhteisössä. Henkilöstön osaaminen ja asiantuntijuus vahvistuvat.	Autonomian mahdollistuminen työntekijän osaamisen rajoissa; pätevyyden kokemuksia ja yhteisöllisyyttä. Vastuualueiden nimeäminen, vastuut ja roolit ovat selkeitä. Tiimin ideoita, vahvuuksia ja toiveita jaetaan arvioidaan ja otetaan käyttöön. Työntekijöiden motivoituminen ja sitoutuminen.	Itsensä johtaminen on valintojen tekemistä ja tehtävien priorisointia, omien ajatusten ja tunteiden tunnistamista ja omasta hyvinvoinnista huolehtimista. Mahdollisuus 1. päättää työn tekemisen tavoista 2. päättää työn päämääristä ja prioriteeteista 3. osallistua organisaation rakenteiden ja käytänteiden jalostamiseen
◀ DIGITALISAATION HYÖDYNTÄMINEN, DIGITAITOJEN VAHVISTAMINEN JOHTAJUUDEN TUEKSI ▶			

Osallistavan johtamisen toteutumisen arviointi -menetelmä

KUURNE JA VIRTÄ (2021) KEHITTIVÄT osallistavan johtamisen toteutumiseksi arviointimenetelmän, jonka tarkoitus on auttaa esihenkilöitä ottamaan käyttöön osallistavan johtajuuden menetelmiä.

Malli on kehitetty hoiva-alan yritykselle, mutta sitä voidaan käyttää myös muilla aloilla. Esihenkilö voi käyttää sitä itsenäisesti oman johtajuuden kehittämisen työkaluna tai osallistaa työntekijöitä yhteiseen kehittämiseen.

Osallistava johtajuus hoiva-alalla – tapaustutkimus hoiva-alan yrityksessä – Theseus ►

OSALLISTAVAN JOHTAJUUDEN MENETELMÄ	KONKREETTISET TEOT ESIHENKILÖILTÄ JA TYÖYHTEISÖLTÄ, JOITA VAADITAAN OSALLISTAVAN JOHTAJUUDEN TOTEUTUMISELLE
Yhteinen päätöksenteko	
Luottamuksen rakentaminen	
Tiedon jakaminen	
Vallan ja vastuun jakaminen	
Itseohjautuvuuteen kannustaminen	
Ammatillisen kehittymisen tukeminen	

Osallistavalla johtamisella ja voimavaravalmennuksella työhyvinvointia

Alla on kuvattu menetelmä voimavaravalmennukseen, työkultuurin ja ilmapiirin kehittämiseen

Voimavaravalmennuksen, työkultuurin ja työilmapiirin kehittäminen on prosessi

1.

ENSIMMÄISESSÄ työpajassa tärkeää on havahtuminen kaikkeen hyvää ja onnistumisiin, mitä hoivatyössä tapahtuu. Kuvataan mikä on laadukasta hoivatyötä yhteisön arjessa. Asiaa konkretisoidaan seuraavan instruktioin avulla: "Työyhteisö on voittanut jo kolmannen kerran Euroopan parhaan tittelin tehostetun palveluasumisen laatukilpailussa." Kuvatkaa asiat, joilla sen palkinnon saitte?"

2.

SEURAAVASSA työpajassa prosessoidaan työntekijöiden valitsemia kehityskohteista seuraavan kuvitellun tuloksen seurauksena: "Yksi työyhteisön jäsen on keksinyt, että osallistutaan kilpailuun maailman parhaan tehostetun palveluasumisen voitosta." Tarkoituksena on löytää konkreettisia arkeen siirtyviä toimintoja. Sovitaan, mitä tehdään, kuka tekee ja milloin tehdään.

3.

NIMETÄÄN TOIMINNOT, joita kehittämällä palkinto saavutetaan. Nimetään, mitä kehittäminen saa aikaan:
1. Omassa osaamisessa tapahtunut muutos. **2.** Miten muutos näkyy hoivatyössä ja asiakkaalla?
3. Työntekijät kuvaavat, miten menestys näkyy ulospäin ja mitä tarinaa työyhteisöstä aletaan kertoa.



**Osaamisella laatua
ja tuloksellisuutta**

Muistisairaankokkääntyneen asiakaslähtöinen kohtaaminen on taitolaji



Toimiminen muistisairaan ikääntyneen kanssa

MUISTISAIRAAN HENKILÖN tulee aina olla keskiössä kaikissa hoitoon liittyvissä vuorovaikutus-, ohjaus- ja avustamistilanteissa. Hoitavalla henkilöllä on vastuu vuorovaikutuksen onnistumisesta, ilmapiiristä ja toiminnan seurauksista.

Vuorovaikutuksen periaatteita ovat:

KUNNIOITUS

- ▶ Asetu rinnalle, kuuntele ja hyväksy, ota huomioon hoidossa elämänhistoria ja -kokemus.
- ▶ Hyväksy muistisairas ikääntynyt henkilö omana itsenään.
- ▶ Huolehdi muistisairaan ikääntyneen oman reviirin loukkaamattomuudesta: fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen/henkinen reviiri.

ARVOSTAMINEN

- ▶ Näe ihmisarvo ja kunnioita sitä.
 - Arvosta ja tue olemassa olevia voimavaroja.
 - Kohtaa aikuisena.
- ▶ Kysy toiveita ja mielipiteitä sekä ota ne huomioon.
- ▶ Arvosta erilaisia tunteita ja hyväksy ne.
- ▶ Arvokas kohtaaminen sisältää taitoja, jotka liittyvät yksilölliseen kohtaamiseen, huomioimiseen ja kommunikointiin.

LUOTTAMUKSEN SAAVUTTAMINEN

- ▶ Luottamusta rakentavat ja tukevat empatia, mukautuminen muistisairaan henkilön muuttuvaan tilanteeseen ja turvallisuuden tunteen luominen.
- ▶ Muistisairaan henkilön aikaisemmat kokemukset ja persoonallisuus vaikuttavat siihen, kuinka luottamussuhde rakentuu.
- ▶ Luottamus joudutaan saavuttamaan uudelleen ja uudelleen, jopa useita kertoja päivässä.
- ▶ Myös läheisten ja hoitavien henkilöiden välinen luottamus on tärkeää muistisairaan henkilön hyvinvoinnin kannalta.

Näiden periaatteiden huomiointi myös haasteellisiksi koetuissa tilanteissa on olennainen osa kanssakäymistä ja hoitoa.

"KUKA
MINÄ
OLEN?"

"KUKA
MINUA
HOITAA?"

KLIKKAA JA
KATSO VIDEOT!

Ihmisten ja ikäpolvien monimuotoisuus

KULTTUURI ON KOKONAISUUS, joka koostuu erilaisista perheen, yhteisön ja yhteiskunnan sosiaalisesti välitetyistä käyttäytymismalleista, uskomuksista, arvoista, tavoista, elämäntyyleistä ja muista ihmisen toiminnan tuloksista sekä ajatuksista.

Ikääntyneellä ja työntekijöillä on oma kulttuurinsa ja siihen liittyvät kokemuksensa, jotka tuottavat monimuotoisuutta ikääntyvien palveluihin.

Oheinen kuva mukailee Purnellin & Fenkl:n (2021) kulttuurisen kompetenssin mallia, joka havainnollistaa ympäristön vaikutuksia yksilöllisiin näkemyksiin elämän eri osa-alueista. Mallia voidaan käyttää ikääntyneiden palveluissa.

Jokaisen henkilökohtaisia tarpeita arvioidaan kunkin yksilölliset näkemykset, tavat, tottumukset ja elämänhistoria huomioiden.



Kulttuurisensiitiivisyys taitona

► **KULTTUURISESTI TAITAVA** työntekijä tunnistaa ja tunnustaa erilaisia tapoja, tottumuksia ja ajatusmalleja.

► **KULTTUURISESTI TAITAVA** työntekijä kunnioittaa toisen yksilön loukkaamattomuutta ja koskemattomuutta.

► **KULTTUURISESTI TAITAVA** työntekijä on avoin omista kokemuksistaan poikkeaville tavoille ja hän osaa kommunikoida toisen kulttuurin omaavien henkilöiden kanssa.

” Kohtelee toisia, kuten he haluaisivat itseään kohdeltavan.

” Voin säilyttää työntekijänä omat näkemykseni, ja silti toimia tavalla, joka toimii paremmin asiakkaalle.

Asiakkaan näkökulmasta huomioitavaa

Millainen elämänhistoria asiakkaallasi on?

Millaiset terveyteen ja sairauteen liittyvät näkemykset ovat merkityksellisiä asiakkaallesi?

Millaisista asioista asiakkaasi keskustele mieluiten?

KLIKKAA JA
KATSO VIDEO!

”KO
MINEN
OIKEIN
KUULE”

Työkulttuurissa huomioitavaa

Millaisia keinoja työyhteisöllänne on tukea ikääntyneen ja tämän perheen yhteistä aikaa ja toimintaa?

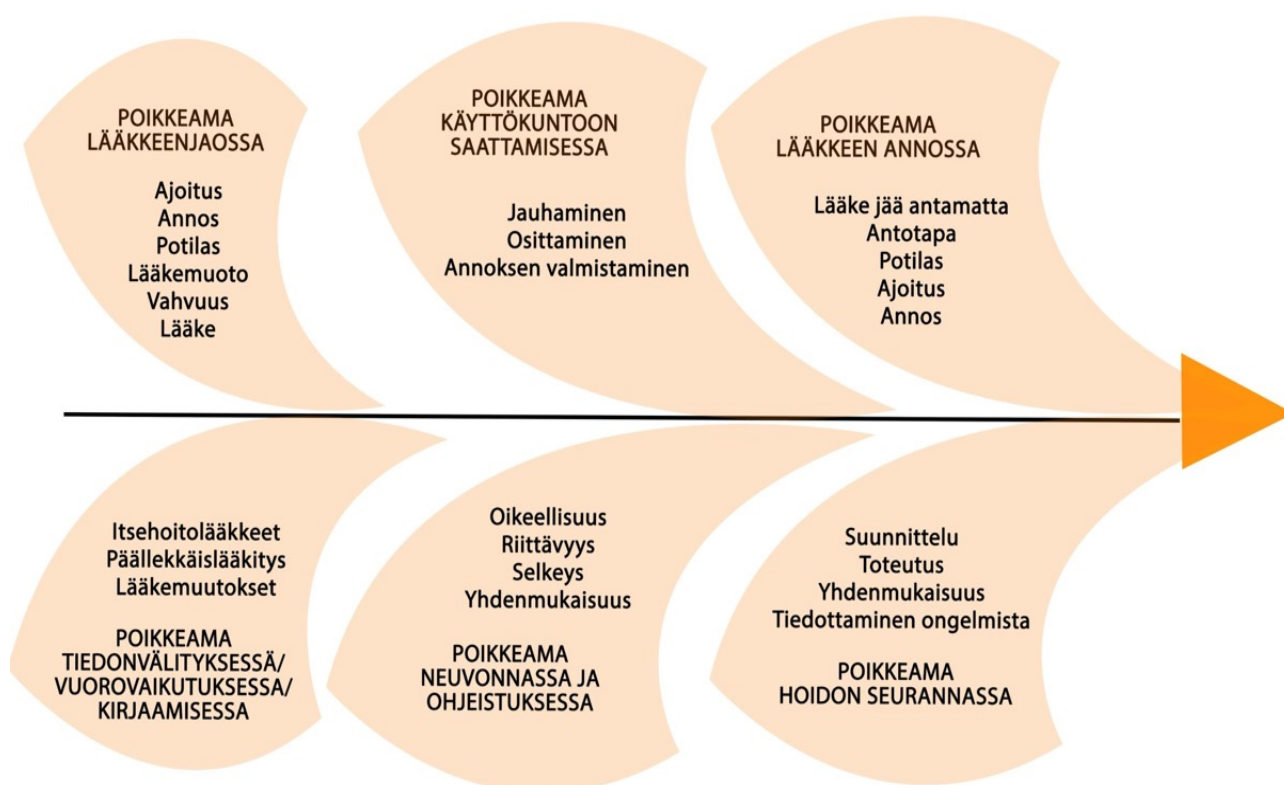
Moni ikääntynyt kertoo työntöön tuovan merkityksellisyyden tunnetta elämään; kuinka sitä voidaan tukea?

Kuinka ikääntyneen itsenäisyyden tunnetta voidaan tukea?

Turvallinen ja oikein toteutettu lääkehoito ikääntyneen hyvinvoinnin turvaajana

- **LÄÄKEHOITO ON YKSI OSA** ikääntyneen hyvää ja turvallista hoitoa
- **TURVALLINEN LÄÄKEHOIDON** toteutuminen perustuu ajantasaiseen ja laadukkaaseen osaamiseen
- **LÄÄKEHOIDON PROSESSIN** vaiheiden tunnistaminen auttaa riskikohtien havaitsemisessa

Lääkehoidon riskikohdat kotisairaanhoidon, hoitokotien ja palvelutalojen näkökulmasta



Lähde; STM. 2021 Turvallinen lääkehoito. Opas lääkehoitosuunnitelman laatimiseen
Kuvio muokattu; STM 2006. Turvallinen lääkehoito -opas

Osaava lääkehoidon toteuttaja

OSAAVA LÄÄKEHOIDON TOTEUTTAJA TIETÄÄ:

- ▶ ikääntymismuutokset
- ▶ ikääntyneellä käytössä olevat lääkkeet
- ▶ lääkkeiden haittavaikutukset
- ▶ 5 O:n säännön

OSAAVA LÄÄKEHOIDON TOTEUTTAJA OSAA:

- ▶ toteuttaa lääkehoidon turvallisesti
- ▶ arvioida lääkkeiden vaikutuksia
- ▶ arvioida lääkkeiden yhteisvaikutuksia

Mikähän lääke tämä on?

Tuntuuko kipua?
Missä kipu tuntuu?

Asukasta huimaa
– mistä johtuu?

5 O =
Oikea asukas, oikea
lääke, oikea annos,
oikeaan aikaan,
oikea antotapa

Kun asukas sylkee
tai puree lääkkeen,
onko kyseessä
nielemisvaikeus?

Onko lääke
muokkaus-
kelpoinen?

KLIKKAA JA
KATSO VIDEO!

"PILLEREITÄ
PITKIN
LATTIAA"

Kinestetiikka tukee asiakkaan osallisuutta ja toimijuutta

” KINESTETIIKKA® ON VOIMAVARALÄHTÖINEN toimintamalli, joka perustuu ihmisen luonnollisten liikemallien ja aistitoimintojen ymmärtämiseen, ihmisen kunnioittavaan kohtaamiseen sekä näiden merkitykseen oppimiselle ja itsehallinnalle. Se tukee ihmistä hänen perustoiminnoissaan siten, että tämä kokee toimintansa mielekkäänä ja kykenee aktiivisesti osallistumaan toimintoihinsa huolimatta sairaudestaan tai vammaisuudestaan. Kinestetiikka® on innovatiivinen ja käytännössä toimiva lähestymistapa, jonka avulla sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset, omaiset ja omaishoitajat voivat edistää tuen tarpeessa olevan henkilön omien voimavarojen ylläpitämistä ja edistämistä sekä oman tuki- ja liikuntaelämänsä terveyttä. ”

Lähde: www.kinestetiikka.fi

Kinestetiikan hyödyntäminen edellyttää käytännön harjoittelua ja oppimista oman kehon kautta.

Ikääntyneen voimavarojen hyödyntäminen kinestetiikan keinoin

► KAIKKI LÄHTEE VUOROVAIKUTUKSESTA

– ikääntyneelle on tärkeä tietää, mitä hänelle ja hänessä tapahtuu.

► TUE IKÄÄNTYNEEN KEHON HAHMOTTAMISTA – kosketus palauttaa omaan kehoon.

► OHJAA LAAJOILLA OTTEILLA kehon luisilta alueilta – kosketus on osa vuorovaikutusta.

► HUOMIOI OMA TYÖASENTOSI – käyntiasennossa on helppo liikkua asiakkaan liikkeen suuntaan.

► OHJAA LIKETTÄ LUONNOLLISTEN LIIKEMALLIEN mukaisesti, hyödynnä painonsiirtoja ja tukipintoja.

► AKTIVOI JA ANNA AIKAA

ikääntyneelle ehtiä mukaan liikkeeseen ja toimintaan – löydätkö ja hyödynnätkö ikääntyneen voimavarat?

► ETSI KEINOJA AVUSTAA

luovasti ja yksilöllisesti.

**LAATUHOIVA-
HANKKEESSA
TUOTETTIIN
24 VIDEOTA
ASIAKKAAN
LIKKUMISEN
AVUSTAMISEEN!**

**KLIKKA
JA KATSO
VIDEOT!**

Suosituksia ikääntyneen fyysisen toimintakyvyn edistämiseksi

► **MUISTA IKÄÄNTYNEEN** kehon hahmottaminen ja rentouttaminen ennen liikkeelle lähtöä.

► **HARJOITA IKÄÄNTYNEEN** nivelten liikkeitä päivittäisten toimintojen yhteydessä.

► **OHJAA TAI AVUSTA** ikääntynyt tasapainoiseen ja aktivoivaan ruokailuasentoon.

► **OHJAA TAI AVUSTA** ikääntyvä kylkimakuun kautta istumaan.

► **KORJAA IKÄÄNTYVÄN** istuma-asentoa ohjaamalla pakarakävelyä.

► **ETSI IKÄÄNTYVÄN** istumatasapaino ennen seisomaannousua.

► **HYÖDYNÄ SIIRTYMISEN** ja liikkumisen apuvälineitä, esimerkiksi liukas materiaali keventää monessa tilanteessa.

► **KOKEILE PAPUPALLOA:**

- ennen vuoteesta ylösnousua
- tukena istuma-asennossa
- lattialta ylös noustessa
- lisäämään tukipintaa matalissa siirroissa

► **HARJOITA IKÄÄNTYNEEN** alaraajojen lihasvoimaa, asennon hallintaa ja tasapainoa monipuolisilla harjoituksilla – vartalon ojennuksia, kiertoja ja myötäliikkeitä.

Menetelmäpankista löydät vinkkejä ikääntyneen fyysisen toimintakyvyn edistämiseen ►

Esimerkkejä harjoituksista ikääntyneen fyysisen toimintakyvyn edistämiseksi. Videon ovat tehneet yhteistyössä Laatuhoiva-hanke ja Taitoc ►

Osallisuutta ja yhteisöllisyyttä

MENETELMÄPANKKI OSALLISUUDEN EDISTÄMISEKSI sisältää toiminnallisia menetelmiä ikääntyneen arkeen, vinkkejä ikääntyneen fyysisen toimintakyvyn edistämiseen ja materiaalia ikääntyneen hyvinvointia tukevaan ympäristöön. Menetelmäpankissa on myös muistisairaahan kohtaamiseen ja multisensoriseen toimintaa liittyvää materiaalia sekä Hotus -näyttövinkkejä ja ajankohtaista kirjallisuutta.

Menetelmäpankki ►

Katso myös video osallisuuden toteutumisesta Mattilan palvelutalossa ►

Kokeile ja
testaa mitkä
vinkit sopivat
teidän työ-
yhteisöönne!



Digitaitojen vahvistaminen

TÄRKEITÄ DIGITAITOJA	DIGITAITOJEN KEHITTÄMINEN	DIGITAITOJEN KEHITTÄMISEN HYÖDYT
Valokuvaaminen ja videoiden kuvaaminen ja kuvien käsittely	Digitaitojen kehittämisen roadmapin rakentaminen	Työntekijöille varmuutta toimia digitaalisessa ympäristössä
Viestintäsuunnitelman tekeminen; ulkoinen ja sisäinen viestintä	Roadmap sisältää muun muassa: prosessin, aikataulun, käytettävät sosiaalisen median kanavat, käytettävät digitaaliset välineet	Työyhteisö saa näkyvyyttä ja organisaation saavutettavuus lisääntyy sosiaalisessa mediassa
Rekrytointi somessa Kuvien jakaminen somessa		Lisää pito- ja vetovoimaa
Uusien digitaalisten ratkaisujen testaaminen; robotiikka ja lisätyn todellisuuden ratkaisut		Digitaalisten palvelukonseptien kehittäminen ja käyttöön otto



**Henkilöstö oman
työhyvinvointinsa
kehittäjänä**

Hyvinvointiklinikat hoitajan työkyvyn herättelijänä

PYSÄHDY SÄÄNNÖLLISESTI OMAN PALAUTUMISEN JA LIIKKUMISEN ÄÄRELLE.

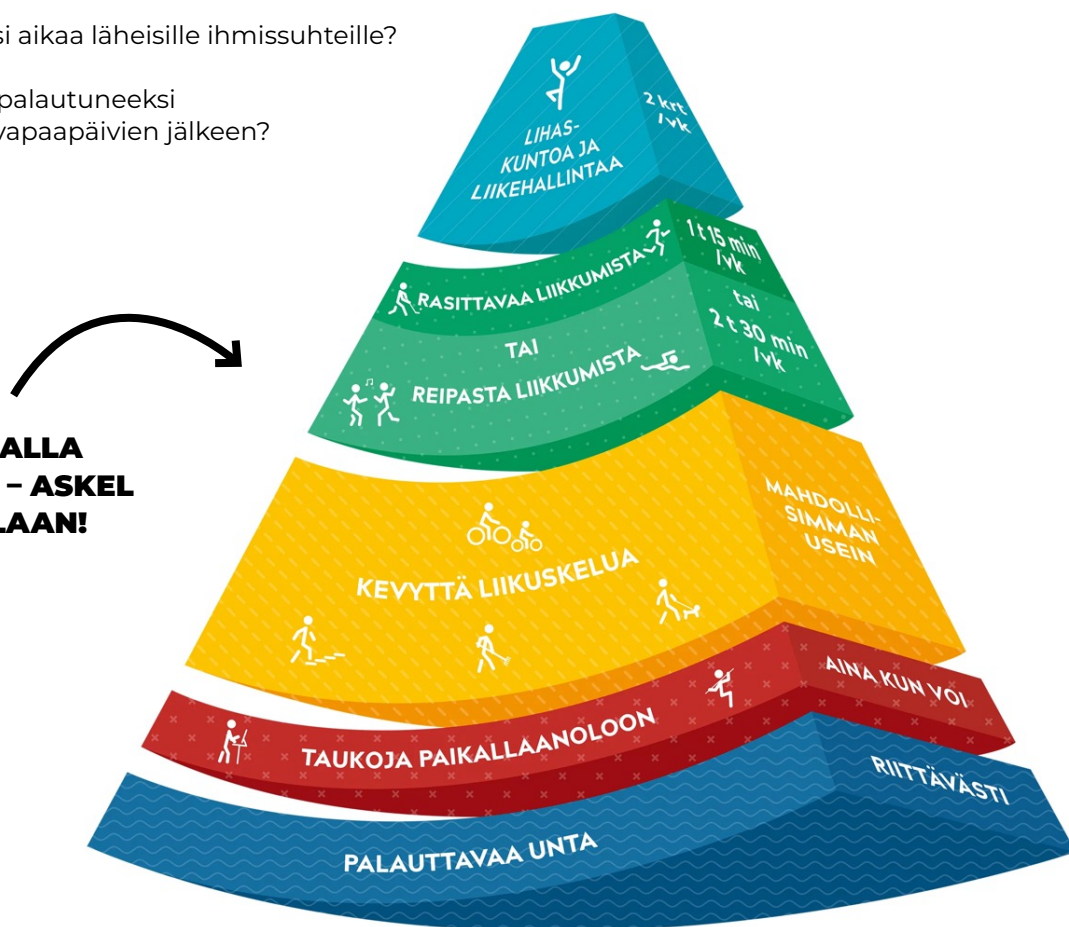
- ▶ Saatko riittävästi lepoa? Nukutko tarpeeksi?
- ▶ Mitkä keinot irrottavat sinut työasioistasi?
- ▶ Mitkä ovat sinulle sopivia rentoutumisen keinoja?
- ▶ Onko sinulla jokaisena päivänä aikaa omaehtoiselle hetkelle, jolloin voit tehdä täysin mitä itse haluat?
- ▶ Teetkö asioita, jotka ovat sinulle tärkeitä ja merkityksellisiä?
- ▶ Onko arjessasi aikaa läheisille ihmissuhteille?
- ▶ Koetko itsesi palautuneeksi viikonlopun tai vapaapäivien jälkeen?

TUNNETKO LIIKKUMISEN SUOSITUKSET?

- ▶ Liikutko viikossa 2 h 30 min reippaasti tai 1 h 15 min rasittavasti?
- ▶ Harjoitatko lihasvoimaa, liikkuvuutta ja motorisia taitojasi vähintään 2 kertaa viikossa?

FYYSISEN KUNNON TULISI OLLA NIIN HYVÄ, ETTEI TYÖPÄIVÄ KUORMITA HOITAJAA KOHTUUTTOMASTI.

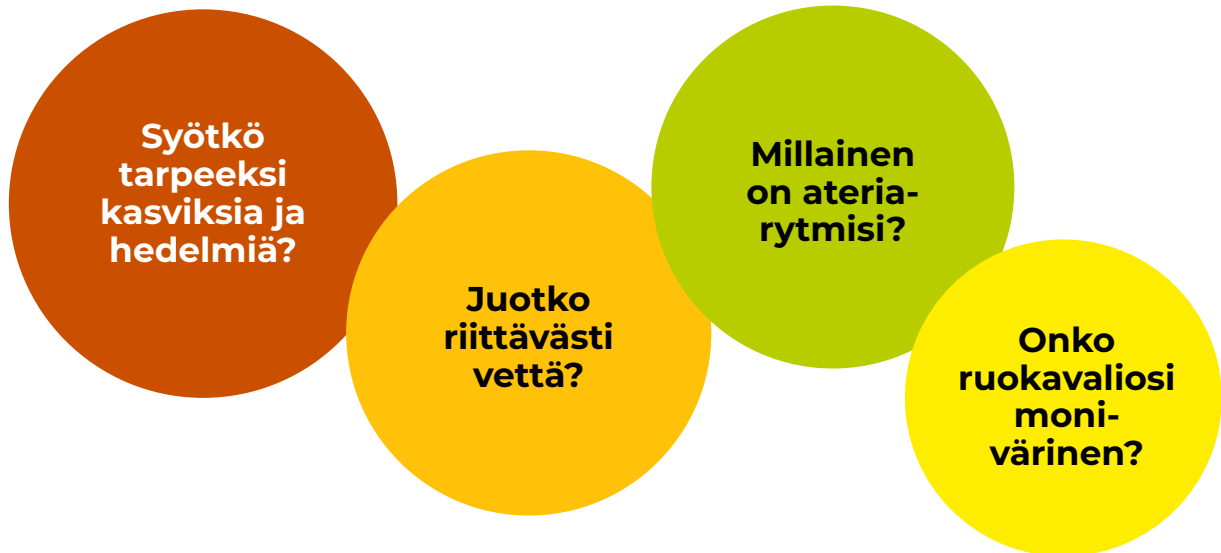
**LIKKUMALLA
TERVEYTTÄ – ASKEL
KERRALLAAN!**



Viikoittainen liikkumisen suositus 18–64-vuotiaille

UKK-instituutti

Pysähdy pohtimaan ruokailuasi!



Harjoitusohjelmia hoitajan työkyvyn tueksi

Laatuhoiva-hankkeessa kehitettiin harjoitusohjelma
hoitajan fyysisen työkyvyn tukemiseen.

VIDEOIDEN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS:

Liikunnan ja valmennuksen ammattitutkinto, Liikunnan
osaamisala, Liikuntaneuvoja (AT) -opiskelijat:
Lilli Antinmäki, Johanna Räihä, Kimmo Nousiainen, OSAO,
Kontinkankaan yksikkö / Virpiniemen liikuntaopisto
Kouluttaja Matti Ländenin ohjauksessa.

Alkulämmittely – YouTube ▶
Keppijumppa – YouTube ▶
Liikkuvuustreeni – YouTube ▶
Treeni I Patteriharjoitus – YouTube ▶
Treeni II Patteriharjoitus – YouTube ▶
Loppuverryttely – YouTube ▶

Menetelmäpankista löydät vinkkejä
hoitajan työkyvyn edistämiseen ▶

**KLIKKAA
JA KATSO
VIDEOT!**

Kirjallisuutta

Bennett, M. & Bennett, J. 2001. Developing intercultural sensitivity: an integrative approach to global and domestic diversity. Teoksessa D. Landis, J. Bennett, M. Bennett (toim.) The handbook of intercultural training, Third Edition. Thousand Oaks, CA: Sage. https://www.researchgate.net/publication/344750735_Developing_Intercultural_Sensitivity_An_Intercultural_Approach_to_Global_and_Domestic_Diversity

Hallikainen ym. 2019. Muistisairaahan hoito. Duodecim.

Kinestetiikka@ <https://www.kinestetiikka.fi/>

Kuurne S. & Virta A. 2021. Osallistava johtajuus hoiva-alalla. Tapaustutkimus hoiva-alan yrityksessä. Opinnäytetyö, syksy 2021. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan koulutusohjelma, Johtamisen ja yhteiskunnallisesti vaikuttavan palvelutuotannon kehittäminen, Ylempi ammattikorkeakoulututkinto. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021111820616>

Laihonen H. & Saranto K. 2021. Tiedä ensin, johda sitten. Sote-tietojohdattamisen osaamistarpeet sekä kansallisen koulutuksen ja tutkimuksen nykytila. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2021:33.

Martela F., Hakanen J., Hoang N. & Vuori J. 2021. Itseohjautuvuus ja työn imu Suomessa. Onko itseohjautuvuus työhyvinvoinnin vai -pahoinvoinnin lähde? Aalto University publication series. Business + Economy 3/2021.

Purnell, L. & Fenkl, E. (toim.) 2021. Textbook for Transcultural Health Care: A Population Approach. Cultural Competence Concepts in Nursing Care. 5th Edition. Springer. ISBN 978-3-030-51399-3.

Ravitsemus- ja ruokasuositukset, <https://www.ruokavirasto.fi/teemat/terveytta-edistava-ruokavalio/ravitsemus-ja-ruokasuositukset/>

STM. 2021. Turvallinen lääkehoito. Opas lääkehoitosuunnitelman laatimiseen. <https://stm.fi/-/uusittu-turvallinen-laakehoito-opas-ohjaa-laakitysturvallisuuteen-kaikissa-laakehoitoa-toteuttavissa-yksikoissa>

Tohmola, A. 2021. Gerontologisen hoitotyön osaamisalueet ja valmistumisvaiheessa olevien sairaanhoitajaopiskelijoiden itsearviointi gerontologisen hoitotyön osaaminen. Väitöskirja. Oulun yliopisto. <http://jultika.oulu.fi/Record/isbn978-952-62-3091-7>

Vuokila-Oikkonen, P. 2022. Ratkaisuja tuottava yhteiskehittäminen lähestymistapana ja menetelmänä. Teoksessa E. Keskitalo & P. Vuokila-Oikkonen. Ratkaisuja tuottava yhteiskehittäminen. Diak ja työelämä 25. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-392-6>, 23-32.

Kuva Aikuisten liikkumisen suositus – UKK instituutti, <https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumisen-suositukset/aikuisten-liikkumisen-suositus/>