



Työsuojelurahasto  
Arbetarskyddsfonden  
The Finnish Work Environment Fund

Loppuraportti

Suoriteperusteiseen työhön lisää mielekkyyttä

Luonnosta voimaa 3.4.2017-31.1.2019

## Sisällysluettelo

<b>Lähtötilanne ja syyt käynnistämiseksi</b>	s. 3
Kaskimaan hoivakoti Villa Kivi Palvelukoti Vantaan Kerttuli	
<b>Hankkeen kuvaus, menetelmät ja mittarit</b>	s.3
<b>Tavoitteet ja niiden merkitys hakijalle ja soveltajalle</b>	s.4
<b>Hankkeen toteutuminen</b>	s.4
<b>Hankkeen eteneminen työpaikoittain</b>	s.6
Kaskimaan hoivakoti Villa Kivi Palvelukoti Vantaan Kerttuli	
<b>Hankkeen tulokset</b>	s.8
Kaskimaan hoivakoti Villa Kivi Palvelukoti Vantaan Kerttuli	
<b>Hankkeen arviointia</b>	s.14
Yleistä Luontomenetelmät Innovaatiojohtaminen Mittarit	
<b>Viestintä yrityksissä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä</b>	s. 16
<b>Hakijan ja asiantuntijan yhteystiedot</b>	s.17

## **Lähtötilanne ja syyt hankkeen käynnistämiseksi**

Hankkeessa oli mukana 3 hoiva-alan yritystä. Karjaalla toimiva Kaskimaan Hoivakoti, Järvenpäässä toimiva Villa Kivi ja Vantaalla toimiva Vantaan Kerttuli. Kaikki yritykset tuottavat hoito- ja hoivapalveluja. Kaikkien toimintaa säädellään yhteiskunnallisella tasolla laeilla ja säädöksillä. Kaikki yritykset osallistuvat kilpailutuksiin ja pärjätäkseen kilpailutuksissa toteuttavat säännönmukaisesti työilmapiirimittauksia sekä asukastyytyväisyyselvityksiä. Kaikilla yrityksillä on vähintään olemassa oleva piha-alue ja jo joitain olemassaolevia käytäntöjä koskien luontoa. Kaikissa 3 yrityksessä henkilökunta teki työtään hyvin suoriteperusteisesti ja tarvitsi itselleen työkaluja suunnitella ja tehdä työtä luovasti ja mielekkäästi.

### **Kaskimaan Hoivakodin lähtötilanne**

Kaskimaan hoivakoti tuottaa ympärivuorokautista tehostettua palveluasumista mielenterveyskuntoutujille. Kaskimaalla henkilökunta tarvitsi ohjaamisprosessissaan kehittämistä ja vahvistamista sekä niissä käytettävien keinojen ja luovuuden lisäämistä. Mielenterveystyö on haastavaa ja työyhteisö tarvitsi tukea ohjaamistaitoihin. Henkilökunta oli lähtötilanteessa nuori ja suorituskeskeinen. Hoivakoti sijaitsee luontoympäristössä ja osa ohjaamistilanteista sijoittuu luontoavusteiseen toimintaan. Yrityksessä oli lähtötilanteessa poneja, hevosia, kaneja, lintuja ja akvaario. Pihalla on hedelmäpuita, marjapensaita ja kasvimaamahdollisuus sekä oleskelupaikka kesäkalusteineen. Asukkaat osallistuivat halunsa, kuntonsa ja kykynsä mukaan erilaisiin toimintoihin. Henkilökunnasta tallitoiminnassa toteutettaville toiminnoille oli sovittu vastuuhenkilöt ja heidän tehtävänä oli ohjata asiakkaita toiminnoissa. Toimintoja olivat eläinten hoito, ruokinta ja juotto, tallin kunnossapito eli erilaiset siivoustehtävät ja eläinten hyvinvointi kokonaisuudessaan. Viriketoimintaa oli satunnaisesti iltapäivisin ja siihen oli varattu erillinen aika työntekijöiden työnjaossa.

### **Villa Kiven lähtötilanne**

Järvenpäässä toimivassa Villa Kivessä tarjotaan tehostettua palveluasumista ikääntyneille muistisairaille ja se avattiin 2015. Villa Kivi toimii kahdessa kerroksessa ja molemmissa kerroksissa on 2 erillistä osastoa. Raskaan käynnistysvaiheen jälkeen oli tarvetta kehittää, uudistaa ja samalla rikastaa työprosesseja. Villa Kivellä on käytössä oma aidattu piha-alue oleskelupaikkoineen ja pihalla on ollut kesäkanoja, jotka yksikön johtaja pääsääntöisesti hoiti. Piha-alueen käyttö oli melko vähäistä ja viriketoiminta asukkaille oli jäsentymätöntä, eikä sitä juurikaan osattu suunnitella etukäteen. Virikkeet jäivät pääsääntöisesti niiden työntekijöiden varaan, jotka jaksoivat ja uskalsivat toteuttaa itse suunnittelemaansa toimintoja sekä yksilöllisesti että ryhminä. Työhön hoivakodissa kuuluu asukkaiden fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen huomioiminen. Henkilökunta oli kuitenkin vahvasti toimenpideorientoitunutta ja he kokivat, ettei aikaresurssit ole riittäviä edes hoitotyöhön.

### **Palvelukoti Vantaan Kerttulin lähtötilanne**

Palvelukoti Vantaan Kerttuli Oy tuottaa ympärivuorokautista tehostettua palveluasumista kehitysvammaisille ja vammautuneille henkilöille. Kerttulissa on hyvin haastavia kehitysvammaisia asukkaita ja työntekijät ovat eri-ikäisiä ja eri kulttuuritaustaisia. Asukkaat ovat koko ajan huonompikuntoisia ja Kerttulissa tarvittiin työhön uusia luovia keinoja, jotta henkilökunta jaksaa. Vantaan Kerttulissa on oma aidattu piha-alue. Siellä on mm. kasvimaata, marjapensaita, hedelmäpuita ja oleskelutilat kesäkalusteineen. Asukkaat ulkoilivat pihalla pääosin omatoimisesti. Kasvimaan ja esim. kukkaistutukset hoitivat yrityksen johtajiin kuuluvat henkilöt.

## Hankkeen kuvaus, menetelmät ja mittarit

Hankkeen tavoitteena oli lisätä työn mielekkyyttä ja työhyvinvointia. Vakiintuneisiin toimintaprosesseihin haettiin uusia sosiaalisia innovaatioita kytkemällä luonto mukaan arjen toimintoihin. Tavoitteena oli saada luontoperusteinen toiminta jokapäiväiseksi toiminnoksi kaikille asukkaille, riippumatta siitä kuka työntekijöistä on työvuorossa, millä tuulella hän on tai kenen kanssa hän työskentelee.

Menetelminä hankkeessa toimi prosessijohtaminen, innovaatio johtaminen, työnohjausellisuus, työpajat, luontomenetelmät, kokemuksellinen oppiminen, myönteinen oppiminen, ratkaisukeskeisyys ja reflektointi. Tulokset tulivat käyttöön heti hankkeen aikana ja hankkeen jälkeen toimintamalli innovaatiojohtamisesta sekä luontomenetelmistä tuli olla yrityksiensä arjessa mukana. Mittareina hankkeessa oli työhyvinvointi sekä päivittäinen fiilis mittari, asukashyvinvointi, palautteet henkilökunnalta ja asukkailta. Palautteissa määrä ja laatu, innovaatioissa niiden määrä ja laatu. Yhtenä mittarina oli sairauslomien kehityskaari.

## Tavoitteet ja merkitys hakijalle ja soveltajalle

### Hankkeen merkitys hakijoille

Kaskimaan Hoivakodissa haluttiin kehittää ohjaamistaitoja ja luovuutta. Kaskimaalla haluttiin, että työntekijät kehittävät käyttöönsä erilaisia työkaluja ohjaamistilanteisiin, jolloin he voisivat olla varmoja työssä toimiessaan sekä kokea työnsä mielekkääksi ja sujuvaksi ja sitä kautta voida hyvin. Tavoitteena Kaskimaalla oli saada jo olemassa olevat luonto elementit osaksi myös kaikkien työntekijöiden luovuuden lähde ja tavoitteelliseksi ja suunnitelmalliseksi osaksi arkea.

Villa Kivessä haluttiin erityisesti lisätä työntekijöiden hyvinvointia ja kehittää työn sisältöä mielekkäämmäksi. Onnistuakseen kehittämään ja tehostamaan työprosesseja, motivoimaan henkilökuntaa, vahvistamaan sekä työhyvinvointia että yhteishenkeä koettiin tarvetta asiantuntijan käyttöön. Hankkeen tarkoituksena oli työhyvinvoinnin kehittäminen ja sitä kautta parempi stressinsietokyky ja stressinhallintakyky työntekijöille.

Vantaan Kerttulissa koettiin, että kehitysprosessi tuo lisää innovatiivisuutta ja uusia ohjausprosesseja työhön. Työssä jaksaminen ja pysyvyys Vantaan Kerttulissa koettiin tärkeiksi. Tavoitteena oli löytää luonnosta voimaa työssä jaksamiseen. Taustalla oli ajatus hyvinvoivasta asukkaasta, jonka takana on hyvinvoiva työntekijä.

### Merkitys soveltajalle

Soveltajalle, eli valmentajalle hankkeen toteuttaminen tuo täysin uutta osaamista luontomenetelmien käytöstä ja niiden vaikuttavuudesta hoiva-alalla. Prosessi antaa oman oppimiskokemuksen kautta referenssin innovaatioprosessin johtamisesta käytännössä.

## Hankkeen toteutuminen

Hanke alkoi toukokuussa 2017. Hanke käynnistettiin yritysten johtajien ja esimiesasemassa olevien henkilöiden kahdella valmennuspäivällä, jotka toteutettiin molemmat toukokuussa. Ensimmäisen päivän aikana perehdyttiin Green Care Finlandin internet sivuilla olevien materiaalien avulla erilaisiin luontomenetelmiin ja niiden vaikuttavuuteen sekä perehdyttiin luontohoivaan ja luontovoimaan. Pohdimme luovuuden käsitettä ja merkitystä hoiva-alan työssä sekä johtamisen merkitystä luovuuden esiintymisessä. Toisen päivän aikana saatiin omakohtainen kokemus luonnosta mielipaikan etsimisen avulla. Harjoitus itsereflektoitiin, jonka avulla päästiin alustavaan käsitykseen siitä, miten monin eri tavoin luonnossa oleminen voidaan kokea.

Johtajien ja esimiesten kanssa toteutettiin yhteisiä kehittämis- ja suunnittelupäiviä koko hankkeen aikana 8 kpl. noin 3 kuukauden välein. Päivien aikana suunniteltiin omaa johtamista siten että se tukee innovatiivisuutta. Rakennettiin yhteistyöfoorumia yrityksiin sisälle. Suunniteltiin esiin nousseiden käytäntöjen kautta, miten organisaation prosesseja viedään rakenteisiin ja innovatiivisen toiminnan suuntaan sekä mahdollistetaan käytännössä luontoperusteiset toiminnot. Reflekoitiin toimintoja yrityksissä ja omia toimintoja innovatiivisuuden lisäämisessä. Päivien aikana pohdittiin luovuuden käsitettä ja miten luovuus ja luonto voisi tai pitäisi näkyä käytännössä hoivatyössä. Johtamisen kehittäminen aloitettiin henkilökohtaisilla arvioinneilla, arvioimalla oman itsensä johtamisen elementtejä. Innovaatiojohtamisen suunnittelu aloitettiin hankkeen alussa laatimalla suunnitelma ideoinneille ja niiden käyttöönotolle. Suunnitelmia täydennettiin ja arvioitiin koko hankkeen ajan sekä muokattiin realistisiksi. Hankkeen päätöspäivissä innovaatiostrategia luontotoimintojen jatkuvuuden ylläpitämiseksi esiteltiin henkilökunnille.

Henkilökunnille toteutettiin hankkeen alussa työpaikkakohtaiset starttipäivät. Henkilökunnat viettivät metsässä aikaa mielipaikan etsimisessä ja kokemustaan arvioimassa. Omakohtainen kokemus kytkettiin omaan toimintaan työpaikalla. Työpaikkakohtaisten päivien aikana arvioitiin työhyvinvointia ja laadittiin kehittämissuunnitelmia työssä jaksamiseen. Henkilökunnat perehtyivät luontovoima menetelmiin ja niiden vaikuttavuuteen. Luovuuden merkitystä ja sen näkymistä työpaikalla haettiin omakohtaisten kokemuksien avulla. Starttipäivien aikana Kaskimaalla ja Vantaan Kerttulissa laadittiin ensimmäiset suunnitelmat luontomenetelmien käytöstä. Suunnitelmat laitettiin heti käyttöön.

Henkilökunnat kokoontuivat starttipäivien jälkeen noin kuukauden välein, 2 tuntia kerrallaan, yhteensä 10 kertaa. Työpajoissa ideoitiin luontotoimintoja, arvioitiin toimintoja käytännön toteuttamisen ja käytännön toteutumisen kautta sekä tehtiin tarvittavia muutoksia. Koko hankkeen ajan arvioitiin toimintojen vaikuttavuutta asukkaille ja henkilökunnille. Työpajoissa arvioitiin myös työssä jaksamista ja kehitettiin toimintaa paremman jaksamisen suuntaan.

Kaikissa työpaikoissa oli jo olemassa oleva viikkokalenteri, jossa oli asukkaille tarkoitettua toimintaa. Niihin oli merkattu mm. viriketoimintaa. Jokaisessa yrityksessä päädyttiin hankkeen alkuvaiheessa kytkemään luontoon liittyvät toiminnot noihin kalentereihin koska työpajoissa huomattiin, että sovitut luontotoiminnot jäivät usein toteutumatta ja ne koettiin ylimääräisiksi toiminnoiksi. Kalentereissa osa viriketoiminnoista muutettiin luontotoiminnoiksi. Hankkeen alussa luontotoimintoja suunniteltiin työpajoissa ja hankkeen edetessä suunnitelmien teko siirrettiin tiimipalaveriin. Villa Kivessä suunnitelman teki ryhmä, johon kuului jokaisesta neljästä osastosta 1 työntekijä ja jonkin osaston tiiminvastaava. Suunnitelmat laadittiin alussa viikko tasolle, siitä siirryttiin kuukausisuunnitelmiin ja Villa Kivessä kausisuunnitelmiin. Kaikissa yrityksissä suunnitelmat elivät sisällöllisesti. Alussa ideoitiin ja laitettiin alulle paljon retkiä ja suuria tapahtumia. Hankkeen edetessä suunnitelmat muuttuivat pienimuotoisiksi ja helposti toteutettaviksi sisällä, omalla pihalla tai lähiympäristössä. Hetkeen tarttumiset lisääntyivät. Ideointi ja suunnitelmien laadinta oli kaikissa yrityksissä helppoa. Suunnitelmien toteuttaminen oli haasteellista ja alussa hyvinkin puutteellista. Syyt toteuttamatta jäämiselle olivat moninaiset. Sää, kiire, sijaiset, asukkaiden tila, välineiden tai tarvikkeiden puute olivat julkituoduista yleisimmät.

Kuukausisuunnitelmien eli kalenterien seuraamiseen laadittiin kaikkiin yrityksiin matriisi, jonka täyttämistä henkilökunta vastasi. Matriisia täyttämällä henkilökunta pystyi seuraamaan, kuka asukkaista oli ollut osallisena jossakin toiminnossa ja kuka oli jäänyt paitsi. Matriisin avulla henkilökunta ohjasi omaa toimintaansa kalenterin mukaiseksi. Yrityksien johtajat ja esimiehet pystyivät matriisia seuraamalla pysymään ajan tasalla kalenterin toteuttamisen suhteen ja antamaan tarvittaessa palautetta. Useassa eri työpajassa työpaikoittain henkilökunnat arvioivat suunnitelmia ja niiden toteutumista. Työpaikoilla oli myös sovittu, että kiiretilanteissa voi kalenterin osalta käyttää luovuutta ja joustaa. Suunnitellun tekemisen voi vaihtaa tai tarvittaessa siirtää toiseen kellonaikaan tai toiseen päivään.

Hankkeen lopussa henkilökunnille toteutettiin työpaikoittain päätöspäivät. Päätöspäiviin toteutettiin työhyvinvointikartoitus, joka purettiin päivän aikana ja arvioitiin tuloksen merkitystä suhteessa tehtyihin toimintoihin. Päätöspäivissä arvioitiin hankkeen vaikuttavuutta työn mielekkyyteen, menetelmiä ja

prosessia ja laadittiin jatko suunnitelmat työpaikoittain luonnosta voimaa toiminnoille sekä työn mielekkyyden kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi

Koko hankkeen päätöspäivä pidettiin yritysten johtajilla ja esimiehille marraskuussa 2018. Päätöspäivänä arvioitiin tuloksia peilattuna lähtötilanteisiin, mittareihin ja tavoitteisiin.

## **Hankkeen eteneminen työpaikoittain**

Suunnittelut etenivät prosesseina, yksi asia tai idea johti toiseen, jota kokeiltiin ja kokeilujen kautta joko jatkettiin sellaisenaan, tehtiin tarvittavia muutoksia tai hylättiin kokonaan. Johtajat ja esimies asemassa olevat henkilöt olivat paikalla jokaisessa työpajassa. Siitä johtuen voitiin tarvittaessa tehdä päätöksiä hyvin nopeallakin aikataululla. Tällaisia olivat esimerkiksi tarvittavien välineiden hankkiminen ja työvuoroihin liittyvät muutostarpeet.

### **Kaskimaa**

Kaskimaalla starttipäivä toteutettiin heinäkuussa 2017 jolloin keskityttiin asukkaiden luontokokemusten lisäämiseen. Henkilökunta tutustui erilaisiin luontotoimintoihin ja niiden vaikuttavuuteen. Kaskimaalla oli jo ennestään paljon luontotoimintoja ja johtajan tavoitteena oli saada toiminnot osaksi hoito ja palvelusuunnitelmaa. Osa luontoon liittyvistä toiminnoista oli muutaman asukkaan ja hoitajan tehtävälisillä. Tavoitteena oli saada kaikki hoitajat ja asukkaat osallistumaan joihinkin luontotoimintoihin. Starttipäivän aikana laadittiin suunnitelmat asukkaille ja sovittiin matriisin teosta, jolla suunnitelman toteutumista seurattiin. Kaskimaalla oli käytössä vuosikalenteri, johon sovittiin samalla merkattavaksi joitakin esiin nousseita luontotoimintoja. Starttipäivänä käynnistettiin myös asukkaille toteutettava elämänkaarikysely. Kyselyyn sovittiin lisättäväksi asukkaan luontokokemukset historiasta ja toiveet luontotoiminnoista. Syksyllä henkilökunta arvioi luontotoimintoja olleen enemmän asukaskohtaisesti. Syksyllä suunnitelmat laadittiin asukaskohtaisesti siten että kaikille asukkaille sovittiin jokin tai useampi luontotoiminto arkitoiminnoksi. Suunnitelmissa huomioitiin asukkaan psyykinen ja fyysinen kunto. Työhyvinvointikysely toteutettiin marraskuulle 2017 Työhyvinvointi-indeksi oli 4,31 (asteikon ääripää 5). Kartoituksessa nousi esiin tiedon kulun kehittämisen tarve ja muutoksiin sopeutumisen vaikeus. Marraskuun työpajassa keskityttiin työhyvinvoinnin kehittämiseen.

2018 vuoden alkupuolella, Kaskimaalla tapahtui onnettomuus ja poneista ja hevosista jouduttiin luopumaan. Tallitoiminta jäi pois kokonaan ja se vaikutti asukkaiden fyysiseen ja psyykkiseen kuntoon. Hoitajat havainnoivat selkeästi, että asukkaat nukkuivat huonommin yönsä ja olivat levottomampia päivisin. Tallitoiminnan tilalle lisättiin retkipäiviä, asiointia kaupungilla, elokuva iltapäiviä, luonto videoiden ja rentoutusvideoiden katsomista videotyyliltä ruokasalissa sekä erilaisia askarteluryhmiä. Yrttiseinää valmisteltiin ja toteutettiin asukkaiden kanssa sekä asukkaat tekivät hoitajien ohjaamana erilaisia koristeita luonnon materiaaleista kuten havukransseja ja maalasivat pajunoksia. Keittiötoiminnan toimintoja tehostettiin ja käyttöön otettiin satunnaisia päiviä, jolloin asukkaat leipoivat keittiössä tai järjestivät kokkikerhoa. Hevoset palasivat Kaskimaalle toukokuussa 2018 ja tallitoiminta saatettiin käynnistää uudelleen.

Kaskimaalla osa henkilökunnasta vastusti suunnitelmien tekemistä, niiden toteuttamista ja toteutumien seuraamista. Muutosvastarinta näyttäytyi passiivisena osallistumisena työpajoissa ja toimintojen tekemättä jättämisenä ja välillä myös työpajoissa äänekkäänä vastustuksena. Sovittujen toimintojen peräänkuuluttaminen ja niihin liittyvät kysymykset johtivat myös näkyviin ärsyyntymisiin. Haasteena oli myös saada hanke toimimaan prosessina. Työpajoja jouduttiin siirtämään tai yhdistämään äkillisten tapahtumien tai henkilökunnan poissaolojen vuoksi ja niiden välillä saattoi mennä 2 kuukautta. Vaikeinta henkilökunnalle oli tavoitteellinen ja suunnitelmallinen toiminta ja sen tärkeyden ymmärtäminen suhteessa asiakkaisiin.

Maaliskuun 2018 työpajassa kerrattiin hankkeen tavoitteita ja luontotoimintojen seurauksia tutkimuksiin ja käytännön kokemuksiin pohjautuen. Maaliskuussa 2018 tapahtuneet muutokset asukkaissa johtivat henkilökunnan vähentämiseen. Johtajan ja valmentajan välillä käytiin useampia palaverieita ja puhelinkeskusteluja, joissa suunniteltiin ja sovittiin, miten haasteisiin vastataan. Huhtikuun 2018 työpajassa aloitettiin laatimaan luontotoimintoihin liittyvä suunnitelma asukkaista. Suunnitelmaan yhdistettiin asukkaiden haastatteluihin perustuvat tiedot sekä ohjaajien kokemukset asukkaista. Sinne kytkettiin odotukset luontotoiminnoilta, mistä toiminnosta asukas pitää ja asukkaan oma käsitys taidoista eri elämänalueilla ja tavoitteet. 3 viimeistä työpajaa keskityttiin asukaskohtaisten toimintojen ja vastuiden laatimiseen. Suunnitelma on yhteydessä hoito- ja palvelusuunnitelmaan. Työpajoissa haettiin samalla ratkaisuja eteen tulleisiin käytännön ongelmiin. Kesälomien jälkeen Kaskimaalla oli 5 työntekijää, joista 2 henkilöä oli uusia. Elokuun työpajassa keskityttiin työn mielekkyyteen ja työssä viihtyvyyteen. Työhyvinvointikartoitus tehtiin uudelleen syyskuussa 2018 ja hankkeen päätöspäivä henkilökunnalle toteutettiin 22.10.2018. Asukasmittarina kokeiltiin asukkaan mielipiteen merkkäamista matriisiin.

### **Villa Kivi**

Villa Kivessä henkilökunnan starttipäivänä, toukokuussa 2017 keskityttiin pääasiassa työhyvinvointiin. Työhyvinvointikysely oli nostanut esiin ongelmia mm. työilmapiirissa, oikeudenmukaisuuden kokemisessa, työnjaossa, motivaatiossa ja jaksamisessa. Metsässä haetun mielipaikkakokemuksen jälkeen keskityttiin pääasiassa yhteisöllisyyden kehittämiseen ratkaisukeskeisillä menetelmillä. Henkilökunta perehtyi päivän aikana myös erilaisiin luontotoimintoihin. Ryhmät saivat tehtäväkseen suunnitella seuraavassa tiimipalaverissa omaan yksikkönsä soveltuvia luontotoimintoja. Luontotoiminnoiksi sovittiin ulkona tapahtuvat toiminnot tai oleskelut ja sisällä tapahtuvat toiminnot, joissa luonto on osana toimintoa. Sisällä tapahtuviin toimintoihin kuului mm. askartelut luonnon materiaaleista, luontoäänet, luontokuvat, luontodokumentit, tuoksut ja maut, jotka kohdistuivat luonnontuotteisiin sekä eläinvierailut.

Henkilökunta suunnitteli kesän 2017 aikana ilmapiirimittarin jokaiseen yksikköön. Tiimivetoisten ja johtajan tuli seurata mittaria ja käydä ratkaisukeskeisiä keskusteluja tarvittaessa. Henkilökunnan ensimmäinen työpaja oli elokuussa 2017 ja siinä työntekijät arvioivat yksikkökohtaisesti ilmapiirin tilaa ja siihen kohdistuvien toimenpiteiden etenemistä. Osastoittain selvitettiin mitä luontotoimintoja oli tapahtunut kesän aikana. Työpajassa arvioitiin mitkä toimet olivat edistäneet niiden onnistumista ja mitkä hidastaneet.

Luontotoiminnot suunniteltiin alussa osastoittain kuukaudeksi kerrallaan. Myöhemmin todettiin, että suunnitelmat on hyvä laatia yhdessä ja sama suunnitelma koskemaan kaikki osastoja. Näin saatiin yhteistyötä kerroksiin ja kerroksien välille. Matriisit, joilla seurattiin luontotoimintojen toteutumista, toteutettiin osastoittain. Helmikuun 2018 työpajassa henkilökunta arvioi luontotoimintojen seurauksia positiivisiksi sekä asukkaille että henkilökunnalle. Keväällä 2018 suunnitelmat muutettiin kokeiluluontoisesti kuukausikalenterin teosta kausittaiseksi. Suunnitelmat tehtiin 3 kuukaudeksi kerrallaan. Kuukausia kestävä suunnitelma mahdollisti esim. kevään istutukset ja niiden huolenpidon huomioimisen samalle suunnitteluryhmälle. Asukasmittariksi sovittiin matriisiin merkittäväksi sydänmerkki, aina kun asukas piti toiminnosta. Merkkiä ei saatu toimimaan ja asukasmittarin kehittäminen jäi hankkeen jälkeiseen elämään toteutettavaksi.

Syyskuun työpajassa henkilökunta arvioi 3 kuukauden suunnitelmat toimiviksi ja sitä päätettiin jatkaa. Työhyvinvointikartoitus toteutettiin uudelleen syyskuussa 2018 ja hankkeen päätöspäivä toteutettiin 18.10.2018.

### **Vantaan Kerttuli**

Starttipäivä toteutettiin kesäkuussa 2017. Päivän aikana toteutettiin henkilökunnalle mielipaikkaharjoitus reflektointeineen. Harjoitus toi esiin henkilökohtaiset erilaisuudet luonnon kokemiselle ja se huomio

vaikutti käsityksiin asukkaiden yksilöllisten toiveiden ja tarpeiden huomioonottamiseen. Henkilökunta tutustui päivän aikana luontomenetelmiin ja niiden vaikuttavuuteen. Päivän aikana ideoitiin mitä luontomenetelmiä voi toteuttaa eri vuodenaikoina ja sovittiin miten asukkaat otetaan mukaan suunnitteluun. Päivän aikana laadittiin ensimmäiset suunnitelmat asukkaille ja sovittiin matriisin käyttöönotosta sekä luontoon liittyvän kyselyn toteuttamisesta asukkaille ja asukkaiden omaisille. Elokuun 2017 työpajassa arvioitiin mitkä asiat ovat edistäneet suunnitelmien toteutumista ja mitkä hidastaneet ja sovittiin käytännön ratkaisutoimenpiteitä asioiden sujumiselle. Henkilökunta suunnitteli päivittäiseen käyttöön työhyvinvointimittarin. Syksyn 2017 aikana työpajoissa sovittiin asukkaille tarkoitettujen toimintojen suunnitteluprosessi. Alkuun toteutettiin kuukausisuunnitelma, eli kuukausikalenteri, joka muuttui syksyn aikana kausiajatteluksi, pitäen kuitenkin sisällään kuukausittain tehtävän kalenterin. Asukkaat jaettiin fyysisen ja psyykkisen kuntonsa mukaan luontoryhmiin. Ryhmät olivat aistiryhmä, eläinryhmä, piha- ja ulkoiluryhmä sekä kestävä kehityksen ryhmä. Askartelu ryhmä toimi kestävä kehityksen ryhmän sisällä. Tavoitteena oli, että jokainen asukas pääsee osallistumaan joka viikko ainakin yhteen ryhmään. Asukkaat saivat halutessaan myös osallistua jokaiseen ryhmään. Hankkeen edetessä asukkaat saivat myös yksilöinä enenevässä määrin erilaista luontoon liittyviä asioita, toimintaa tai olemista.

Työhyvinvointikysely toteutettiin syyskuussa 2017 ja se purettiin auki lokakuussa. Kyselyn työhyvinvointi-indeksi oli 3,84 (asteikon maksimi 5). Vastauksista nousi esiin henkilökunnan kahtiajakautuneisuus, 80 % koki asioiden olevan hyvin ja 20 % koki asioissa olevan paljonkin kehittämisen varaa. Sieltä nousi esiin työpaikkakiusaamisen kokemuksia, epäoikeudenmukaisuuden tunnetta ja motivaation ja kiinnostuksen puutetta. Lokakuun ja marraskuun työpajoissa haettiin käytännön ratkaisuja keskustelujen pohjalta. Tammikuun 2018 työpajassa tehtiin havaintoja marras- ja joulukuun kalentereista. Matriisin merkintöjä peilattiin suunniteltuihin toimintoihin ja kehitettiin toimintoja. Kevään 2018 työpajoissa henkilökunta suunnitteli luontotoimintoja, teki vertailua suunniteltujen ja toteutuneiden toimien välillä, haki ratkaisuja työn sujuvuuteen ja arvioi toimintojen vaikutuksia asukkaisiin ja itseensä. Syksyllä 2018, sijaisten puute ja kuumen kesän vaikutukset nostivat työssä jaksamisen keskustelujen kohteeksi. Työhyvinvointikysely toteutettiin uudelleen syyskuussa 2018 ja hankkeen päätöspäivä henkilökunnalle oli 11.10.2018.

## **Hankkeen tulokset**

Kaikkiin yrityksiin luotiin luontotoimintojen innovaatiostrategia, joka pitää sisällään asukkaille tarkoitetun luontotoimintakalenterin säännöllisen suunnittelun, luovuuden sen suunnittelussa ja toteutuksessa sekä toiminnan reflektoinnin ja valvonnan. Henkilökunnat laativat kalenterin ja toteuttavat sen. Yritysten johtoon kuuluvat henkilöt vastaavat kalenterien tekemiseen ja toteuttamiseen vaadittavista resursseista sekä rakenteisiin viedyistä prosessien hallinnasta ja innovaatiostrategian päivittämisestä. Kaikissa yrityksissä luontokalenterin toteutumista seurataan päivittäin siihen tarkoitukseen kehitetyllä matriisilla.

Merkittävämmäksi muutokseksi kaikissa yrityksissä johtajat ja esimiehet arvioivat kulttuurillisen muutoksen. Viriketoiminnasta, johon luontotoiminnot kuuluvat on tullut merkityksellistä asukkaalle. Toiminnot tuovat asukkaan elämään sisältöä, asukas ei ole enää objekti vaan subjekti. Merkityksellinen toiminnan ja asenteen muutos vaikuttaa henkilökuntien antaman palautteen mukaan ohjaajiin positiivisesti, tuottaen mielihyvää. Virikkeet ja ulkoilu eivät tunnu työltä vaan yhdessä olemiselta. Työ ei ole enää niin suorituskeskeistä, tilalle on tullut mukavaa tekemistä. Luovuus arjessa on lisääntynyt luontotoimintojen myötä kaikkeen tekemiseen. Ulkoilu ei ole enää vain ulkoilua, sillä on merkitys ja tavoite. Eläinpäivää ei koettu enää työpäiväksi. Henkilöstön oma ajattelu luonnosta on hankkeen aikana muuttunut ja avartunut ja luonto on tietoisesti yksi työkaluista. Palautteiden mukaan hankkeen aikana on opeteltu rikkomaan rutiineja ja raameja ja siitä on tullut tapa toimia.



## Kaskimaa

Kaskimaalla luotiin toimintakalenteri, joka laaditaan 3 viikon välein siten, että henkilökunnan tulevat työvuorot ovat selvillä. Kalenteri huomioi kaikki asukkaat yksilöllisesti ja sen toteuttaminen on kaikkien vuorossa olevien työntekijöiden tehtävä. Asukkaiden vakiintuneet toiminnot on sisällytetty asukkaiden omiin viikko ohjelmiin. Talon yleiseen viikko ohjelmaan sisältyy vaihtuvat toiminnot ja se on kaikkien nähtävillä ruokasalin seinällä. Talon yhteinen viikko ohjelma päivitetään aina maanantaisin hoitajan toimesta. Viikko ohjelman vierelle on laadittu vuosikello, joka pitää sisällään kausiajattelun ja muistuttaa kaikista juhlapyhistä ja tapahtumista. Kalenterin suunnittelussa on mukana työvuorossa oleva henkilöstö. Kerran kuukaudessa koko henkilökunnan palaverissa jokainen työntekijä pääsee vaikuttamaan tulevaan 3 viikon suunnitelmaan sekä tuomaan esille uusia ideoita ja jo olemassa olevien ideoiden kehittämistarpeita.

Asukkaiden palautteet asiakastietojärjestelmästä ja sunnuntaisin pidettävästä tupakokouksesta esiin tulleet toiveet huomioidaan 3 viikon suunnitelmassa. Myös ex tempore toiminta on otettu osaksi toimintamallia, joka pitää sisällään hetkeen tarttumisen niin asukkaan tarpeista lähtöisin tai hoitajan ideasta hetkessä. Kalenterin suunnittelun taustalla on hoito- ja palvelusuunnitelma, eli se mitä asiakas on määritellyt omiksi toiminnoikseen ja hänen tavoitteet toiminnallensa sekä hoitajien näkökulma asiakaan tarpeista ja hyödyistä. Luontotoimintojen rinnalla kulkevat kodinhoidolliset tehtävät ja toiminnot osana asukkaiden arkea. 3 viikon suunnitelman tukena toimivat asiakastietojärjestelmän kalenteri sekä päivittäinen työnjakolista. Kaikkia kolmea suunnitelmaa on alettu kehittämään yhdeksi kokonaisuudeksi ja koko talon toimintamalliksi.

Työhyvinvointi-indeksi oli lähtötilanteessa 4,31 ja päätösvaiheessa 4,02. Vastaajia oli v. 2017, 8 henkilöä ja 2018, 5 henkilöä ja vastaajista 2 oli tuolloin uusia työntekijöitä. Työhyvinvointi-indeksit eivät ole suoraan verrannollisia toisiinsa johtuen henkilöstön määrän vaihtelusta ja uusista työntekijöistä. Indeksit ovat edelleen hyvällä tasolla, vaikka se on alempi kuin v. 2017.

Henkilökunnan päätöspäivänä antaman palautteen mukaan asukkaiden lisääntynyt toimintakyky ja positiivinen mieli mahdollistaa mielekkään hoitotyön. Henkilökunnan ja johtajan antaman palautteen mukaan Kaskimaan toimintakulttuurissa on tapahtunut muutos. Asukkaat ja hoitajat ovat lähentyneet, aktiviteetit ovat lisääntyneet ja monipuolistuneet. Henkilökunta kertoi kokevansa suunnatonta ylpeyttä Kaskimaan toiminnoista. Suunnittelemalla ja tekemällä käytännössä erilaisia toimintoja hankkeen aikana, henkilökunta sai käyttöönsä uusia työkaluja ohjaamistilanteisiin. Talossa jo aiemmin olemassa olleet luontoelementit ovat nyt mukana suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti.

### Toiminnot 2017 ja 2018

retket/matkat	eläinavusteinen toiminta	puutarha kasvimaavusteinen toiminta	luonto ja metsäavusteinen toiminta
eläin messut x1	poni ajelua 50x	yrttiseinän istutus 3x	jouluaiheiset askartelut luontomateriaaleista ja materiaalien hankinta 35x
sea life x1	ratsastus 1x	yrttiseinän valmistelu ja tarvikkeiden hankinta ja sen suunnittelu 30x	peikko metsä projekti 50x (2018)
tallikäynti talon ulkopuolella x2	tallikäynnit päivittäin huhtikuusta joulukuulle 2017 sekä toukokuusta joulukuulle sekä tallin joulukuulle x1 2018 (sisältää hevosten/ponien	viherkasvien hoito / kastelu 1x vk sekä multien vaihto viherkasveille 2x pistokkaiden istutus omiin huoneisiin 3x	luontoaiheiset rentoutus musiikit ja videot videotyökiltä aterioiden yhteydessä päivittäin.

	ruokinnat ja juotot, tallin puhtaanapidon ja tarhojen puhtaanapidon sekä pupujen hoidon)		
ravit Vermossa x4	kanit sisällä talossa 10x	kevät piha talkoot haravointi ja pihan kunnostus ja kukkapenkit x3	
eläinkauppa x2	lemmikkipäivä 20x (henkilökunnan koirat / kissat vierailmassa talossa.	syksy pihatakkoot x2	
green care tapahtuma mielenterveyskuntoutujien Green care palvelut (green care lab päivä kaskimaalla) x1	metsän siivous hevoslaitumilta 2pv	sadon kastelu kesä kausina 100x	ex tempore toiminta: ensilumi sisälle lumipallot x1 jäälyhdyt x2 mäenlasku x3 lumilyhdyt x2 puun halaus peikko metsässä x2 (2018)
kirpputori käynnit 1x vk	lintujenhoito päivittäin	kasvulaatikoiden kylvä x4	retkeily peikko metsässä x10 (2018 kesä)
	akvaariokalojen ruokinta päivittäin sekä akvaarioin siivous 1x vk	ex tempera toiminnot: auringonkukka viini lintujen bongaus	peikkometsän joulun perustaminen asukkaat ideovat toteuttivat tonttulakit peikoille joulukuusen koristelu.
	kanojen hoito päivittäin elokuu-joulukuu 2018	sadon korjaus x1 päivä	
	hevosaitausten korjaus ja pihaton parantaminen x20		
	hevoset kesälaitumelle laitumen perustaminen kunnostus ja huolenpito x2 kesäkausina		
	kissan hoito ja ruokinta päivittäin		
	tallin joulu jouluvalojen asennus ja joulukuusen laitto ja koristelu x1 päivä		

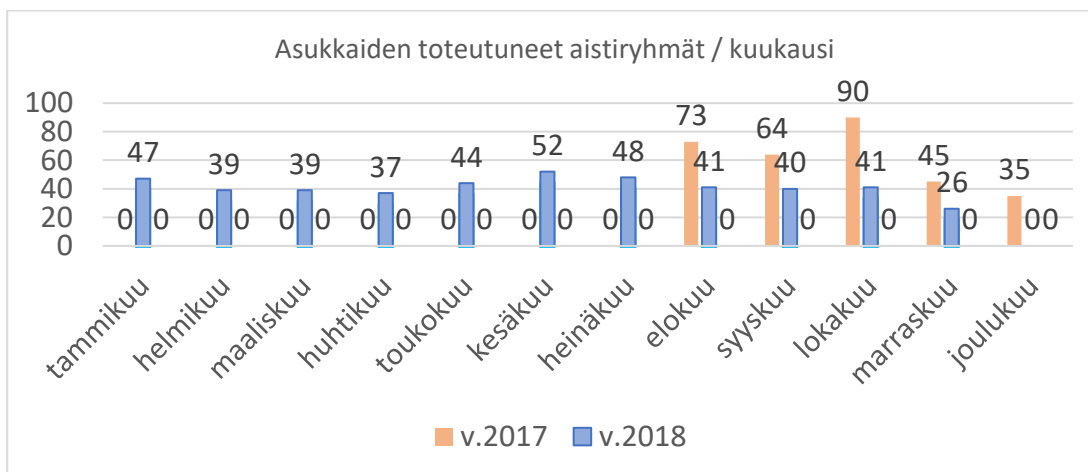
### Villa Kivi

Villa Kiveen luotiin asukkaille toimintakalenteri, joka pitää sisällään luontotoiminnot sekä muut viriketoiminnot. Kalenteri laaditaan kevät-, kesä-, syys- ja talvikausiksi kerrallaan. Kalenteri on esillä

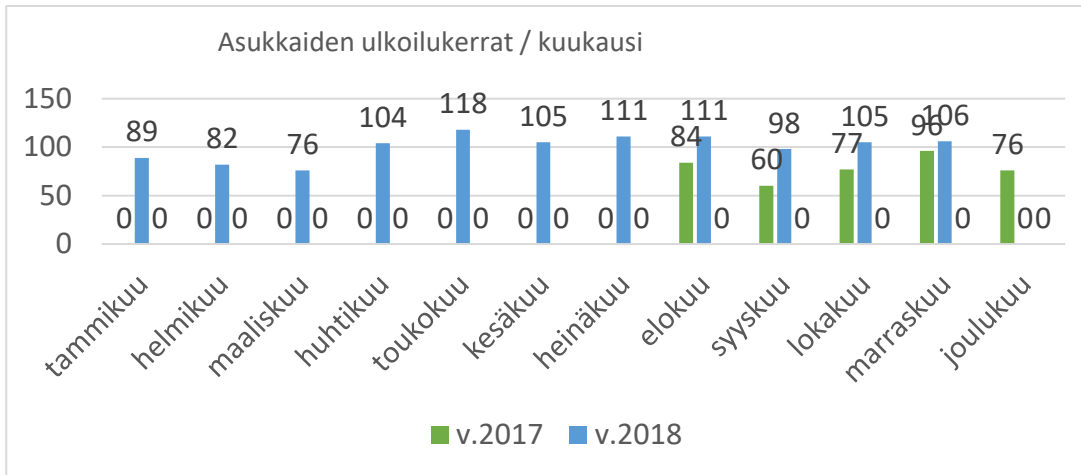
asukkaille kuukausi kerrallaan. Suunnitelmaa laatimassa on jokaisesta osastosta henkilökuntaa sekä 1 tiiminvetäjä ja sitä laadittaessa huomioidaan asukkaiden tupakokouksissa antamat toiveet ja palautteet sekä omaisten antamat toiveet ja palautteet. Luontotoiminnot on jaettu aisti- ja toimintoryhmäksi. Asukkaat saavat osallistua ryhmiin halunsa ja kuntonsa mukaan. Kalenteria toteuttaa vuorossa oleva henkilökunta.

Työntekijöiden kohdalla merkittävin tulos hankkeen vaikutuksista on se, että hanke mahdollisti työntekijöiden tutustumisen toisiinsa rakentavan yhteistyön kautta. Keskinäinen luottamus sekä esimieheen, työkaveriinkin että yhdessä tekemiseen vahvistui. Hanke on opettanut tekemään aidosti yhteistyötä ja lisäksi työn tavoitteet ovat selkiintyneet kaikille työntekijöille. On opittu myös uusia työtapoja, mm. ryhmien vetämistä (palaute yksikön esimieheltä).

Seurantamatriisit saatiin toimiviksi joulukuussa 2017. Verrattaessa seurantamatriiseja tammikuulta 2018 ja lokakuulta 2018 voidaan todeta, että aistiryhmät olivat alun alkaen helpompia käynnistää. Tammikuun 2018 kalenterissa aistiryhmiä on keskimäärin 8-10, mikä on sama määrä kuin lokakuun 2018 kalentereissa. Tekijäryhmät käynnistyivät hitaammin, tammikuussa 2018 niitä toteutettiin keskimäärin 1-4 kertaa kun lokakuussa 2018 tekijäryhmät ovat jo toteutuneet säännöllisesti joka osastolla 4 kertaa.



Syyskuussa -17 aisti- ja tekijäryhmät erotettiin toisistaan. Elokuussa -17 kaikki merkinnät on laitettu aistiryhmän sisälle. Aistitoimintoja oli paljon syksyllä -17, mutta se oli usein taustalla soivaa linnun laulua. 2018 aistitoimintoja on määrällisesti vähemmän, mutta ne ovat paremmin suunniteltuja ja laadukkaampia.



Suurin muutos on tapahtunut asukkaiden ulkoilussa. Tammikuussa 2018 seurantamatriisissa näkyy joitain asukkaiden kieltäytymisiä, mutta lokakuussa 2018 kaikki asukkaat on onnistuttu saamaan ulos. Lisäksi ulkoilu on saatu toimimaan säännönmukaisesti ja se on mukana kalentereissa jokaisena päivänä. Minimissään asukkaat ulkoilevat kerran viikossa. Sekä ulkoilun että muun toiminnan määrän lisääminen tuotti hankkeen alussa muutosvastarinta mutta jo keväällä 2018 että päätöspäivänä henkilökunta arvioi muutoksen positiiviseksi. ”Alussa kauhistutti aika ja resurssit, pikkuhiljaa asia sisäistynyt”, ”Mukava aloittaa päivä ulkoilulla”, ”Henkilökunnalle enemmän yhteistä tekemistä ja ulkoilua”.

Villa Kivessä toteutettiin työhyvinvointikysely huhtikuussa 2017 ja uudelleen syyskuussa 2018. Työhyvinvointi-indeksi oli lähtötilanteessa v. 2017, 3,75 ja vuonna 2018 se oli 3,83. Merkittävimmät nousut tapahtuivat työyhteisöön ja motivaatioon liittyvissä vastauksissa. Ilmapiiri, oma motivaatio ja jaksaminen koettiin hyväksi. 2018 kyselyssä 1 numerojen määrä oli vähentynyt kaiken kaikkiaan. Ilmapiiriä seurattiin myös päivittäisellä fiilismittarilla ja sen puitteissa käytiin keskusteluita tarvittaessa. Päätöspäivässä henkilökunnan palautteen mukaan, hoitajien ja asukkaiden vuorovaikutus on lisääntynyt ja hoitotyö helpottunut. Henkilökunnan antaman palautteen mukaan hanke on lisännyt yhteisöllisyyttä ja tuonut mielikuvitusta, tyydytystä ja hauskuutta työhön. Henkilökunta koki saaneensa positiivista virtaa itselleen. Positiiviseksi koettiin että, on saanut panna itsensä likoon.

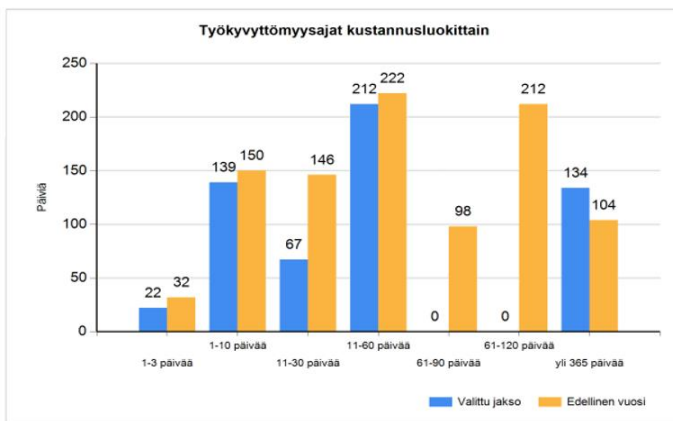
#### Sairauspoissaolot Villa Kivessä

2017 Sairauspäivät 1000/44 henkeä	2018 Sairauspäivät 689 / 31 henkeä
2017 Työterveysasemalla käynnit 315 /53 henkilöä	2018 Työterveysasemalla käynnit 232 / 41 henkilöä
2017 Kolmikantakeskustelut 12 henkilöä	2018 Kolmikantakeskustelut 5 henkilöä

Hankkeen vaikutusta sairauspoissaoloihin on vaikea mitata suoraan, koska 2017 kuusi työntekijää sairastui vakavasti ja työhönpaluuta tuettiin jokaisen kohdalla työtä keventämällä keskimäärin 2-4 viikkoa. Yksi työntekijä jäi 25 % osasairaseläkkeelle, yksi 50 % osasairaspäivärahalle ja yksi pitkään sairastanut työntekijä irtisanoutui. 2018 Yksi työntekijä jäi 50 % osasairaspäivärahalle ja kaksi äitiyslomalle. Muutoksia on nähtävissä sekä pitkäaikaisissa että lyhytaikaisissa sairauspoissaoloissa.

## Työkyvyttömyysjaksot kustannusluokittain

Ajalta 01.04.2018 - 31.10.2018  
Toimiala: Ikääntyneiden palveluasuminen  
Villa Kivi



Kustannusluokka	Valittu kausi		Ed. vuosi		Todistuksia	Jaksoja
	Päiviä	Eri henk.	Päiviä	Eri henk.		
1-3 päivää	22	14	32	14	15	15
1-10 päivää	139	22	150	28	47	45
11-30 päivää	67	5	146	7	6	5
11-60 päivää	212	7	222	9	12	8
61-90 päivää	0	0	98	2	0	0
61-120 päivää	0	0	212	3	0	0
yli 365 päivää	134	1	104	1	1	1

Tässä raportoidaan työkyvyttömyysjaksojen pituudet työkyvyttömyyskustannusten mukaan. Yksi jaksot voi koostua useista yksittäisistä työkyvyttömyystodistuksista. Kustannusluokkaan tulevat ne päivät, jotka osuvat raporttiin valitulle ajanjaksolle.

Kustannusluokka valikoituu kokonais työkyvyttömyysjakson pituuden mukaan, eli osa jaksot kuuluvista työkyvyttömyyspäivistä ei raportoidu tälle tarkastelujaksolle.

Jotkut näistä luokista sisältyvät toiseen luokkaan. Esim. 1-3 päivän työkyvyttömyyspäivät sisältyvät myös 1-10 päivän kustannusluokkaan.

## Vantaan Kerttuli

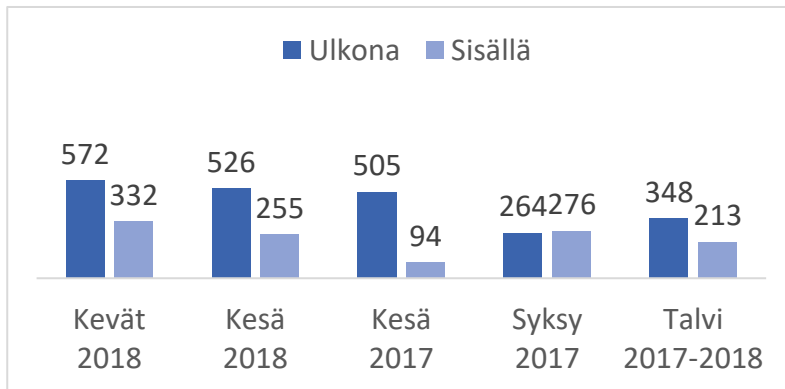
Kerttuliin luotiin kuukausittain vaihtuva toimintakalenteri asukkaille. Kalenterissa on kuukauden jokaiselle päivälle luontotoimintoja, johon asukkaat voivat kuntonsa ja halunsa mukaan osallistua. Toiminnot on jaettu eläntoiminto, aistitoiminto, piha- ja ulkoilu toimintoon ja kestävään kehitykseen, joka pitää sisällään sekä kierrätyksen että luonnon materiaaleista askartelun. Tavoitteena on että, jokainen asukas osallistuu vähintään yhteen toimintoon kerran viikossa. Ulkoilu ja kaikki ulkona tapahtuva toiminto on erityisen suuressa merkityksessä. Henkilökunta suunnittelee ja toteuttaa kalenterin sisällön ja miettii samalla tarvittavat menetelmät ja välineet. Vuosikello laadittiin myös hankkeen aikana. Se helpottaa kuukausi suunnitelman laadinnassa. Suunnittelussa henkilökunta huomioi asukkaiden tupakokouksissa esiin tuomat toiveet. Ryhmien vetäminen on tuonut uusia ohjausprosesseja työhön. Innovatiivisuus on tärkeässä roolissa ryhmien vetämisessä, asukkaiden ja tilanteiden vaihtuessa ryhmissä.

Toiminnoista laaditaan kevät-, kesä-, syksy- ja talvikausittain kooste. Koosteen sisällön suunnittelee ja toteuttaa henkilökunta yhdessä asukkaiden kanssa. Kooste voi olla linkki YouTube kanavaan jonne asukkaat itse kuvaavat esim. metsäkävelyä. Tuotos voi olla myös askartelua tai valokuvia seinälle, jossa ne ovat sekä asukkaiden, omaisten ja vieraiden nähtävillä.

Tärkeäksi koettu tavoite henkilökunnan pysyvyydestä joutui uudelleen arviointiin keväällä ja kesällä 2018. Kerttulista lähti tuolloin opiskelemaan ja paikkakunnalta muuton vuoksi 3 henkeä. Henkilökunnan pysyvyys on edelleen tärkeää, mutta normaaliin elämään kuuluvat myös opinnot ja paikkakunnan vaihdokset.

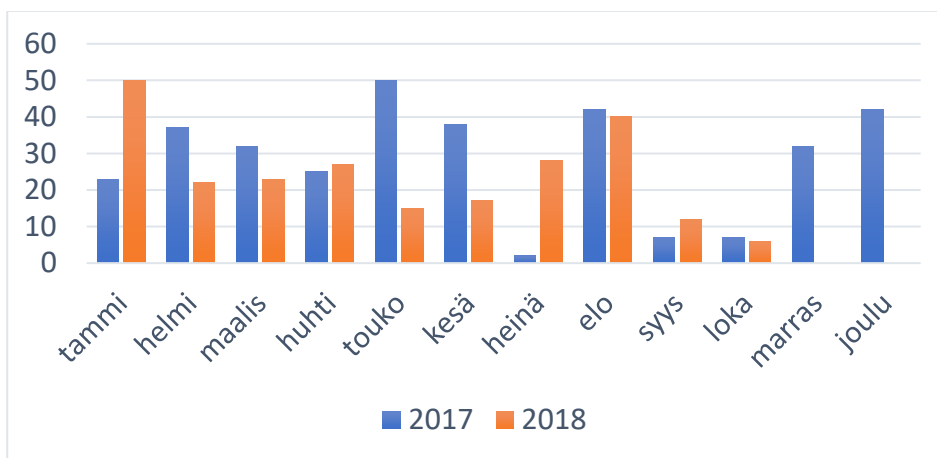
Työhyvinvointi-indeksi oli 3,84 (asteikon maksimi 5) vuonna 2017 ja vuonna 2018 indeksi oli 3,43. Vuonna 2018 kyselyssä oli paljon uusia työntekijöitä ja suora vertailu ei ole todenmukainen. Vastausten numero arvioinnissa ei ollut enää kahtia jakautuneisuutta. Vapaissa vastauksissa ja numeroarvioinneissa ei ollut enää merkkejä kiusaamisesta. Henkilökunnan käytössä olevan fiilismittarin merkintöjen pohjalta käydyissä keskusteluissa kiusaaminen ja epäoikeudenmukaisuuden kokemukset eivät olleet aiheina. Henkilökunnan palautteen mukaan työpäivään on tullut enemmän vaihtelua, "on päässyt tekemään mielipuhiaan" (palautte päätöspäivänä). Toimintojen koettiin antavan sisältöä työhön ja päivään. Suunnitelmallisuuden koettiin mahdollistavan luovuuden käyttämisen. Henkilökunta koki työhyvinvoinnin ja viihtyvyyden lisääntyneen. Toimintojen lisääntyminen on tuonut positiivista palautetta omailsilta sekä kuntien viranomaisilta.

Tilastot toteutuneista luontoiminnoista kertovat toimintojen lisääntyneen kalenterin vakiinnuttaessa paikkansa



Kuvan kaavio kertoo, kuinka monta kertaa toiminto on toteutunut ulkona tai sisällä.

Matriisin teko alkoi Kerttulissa 7. kesäkuuta 2017. Luontotoimintojen alettua voidaan huomata, että toiminnot ovat lisääntyneet myös talon sisälle.



Sairauspoissaolo-päivät 2017 (337pvä) & 2018 (240pvä)

Sairauslomat prosentteina

2017: 4,11 %

2018: 3,75%

## Hankkeen arviointia

### Luontomenetelmät

Kirsi Salonen määrittää Mielen luonto kirjassaan (2010) luontomenetelmän interventioksi, jossa luontoympäristö tai luontoelementti jossain muodossaan tuodaan tietoisesti ja tavoitteellisesti mukaan kuntoutus – terapia, - hoito – tai ohjausprosessiin. (sivu 76). Salosen mukaan luonnon vaaliminen lisää sekä ihmisen että ympäristön hyvinvointia. Ekopsykologi Kirsi Salonen kirjoittaa; Ekopsykologian tavoitteena on hallintaan perustuvan luontosuhteen sijasta vastavuoroisuuteen perustuva kumppanuus eläinten, ihmisten, rotujen ja perheenjäsenten välillä. Luontoympäristön kanssa nämä muodostavat kokonaisuuden, jota luonnoksi kutsutaan. Tämän kokonaisuuden vaaliminen lisää sekä ihmisen että ympäristön hyvinvointia

Hankkeen lähtötilanteessa pihojen ja lähiympäristöjen luonto oli vähäisessä käytössä Villa Kivessä ja Kerttulissa. Kaskimaalla asukkaat saivat luonto annoksensa aina liikkeessaan tallilla, käydessään pihasaunassa tai vaikka vain postinhakureisulla. Salosen määritelmän mukaiset luontomenetelmät eivät olleet käytössä yhdessäkään yrityksessä. Hankkeen alussa ja sen aikana kaikkien osallistujien perehtyminen tieteellisiin tutkimuksiin ja artikkeleihin vaikutti merkittävästi hankkeessa mukana olevien asenteisiin, motivaatioon ja toimintojen toteuttamisiin. Tietoisuus luonnon hyvinvointi vaikutuksista sai henkilöstön vaalimaan luontoa myös vapaa-ajalla ”Oma ajattelu luonnosta on muuttunut, avartunut, luonto työkaluna tietoisesti myös vapaa-ajalla” (14.11.2018 hankkeen päätöspäivänä).

Kaikki luontomenetelmät, askartelut, lintujen äänten kuuleminen, luontokuvien katsominen, kasvimaalla toimiminen, istutus, huolenpito ja sadon korjaaminen, eläinten vierailut ja niiden läsnäoloon liittyvä riemu

ja ilo vaikuttivat sekä asukkaisiin että ohjaajiin. Yhdessä tekeminen ja kokeminen synnyttää kumppanuutta ja sitä on tapahtunut merkittävässä määrin, kun ohjaajat kertovat asukkaista tulleen subjekteja objektin sijaan.

Sirpa Arvonen kirjoittaa Metsämieli (2015) kirjassaan; ”Luonto vaikuttaa meihin ihmisiin fysiologisesti. Jo kymmenessä minuutissa syke, verenpaine, hengitystiheys ja stressihormonitasot laskevat. Oleminen ja liikkuminen tuntuu rennolta ja luonnolliselta. Luonnossa oleskelu ja ulkoilu vaikuttavat myönteisesti myös psyykkiseen terveyteen; jo 20 minuutin luontoaltistuksen jälkeen mieliala kohenee”. Helmikuussa 2018 Villa Kivessä ulkoilu ja luontovirikkeet oli saatu hyvälle alulle ja palautteet osastoilta olivat hyvin positiivisia. *”Tiimin yhteisöllisyys on lisääntynyt ja siitä halutaan pitää kiinni. Asukkaat, jotka ovat ulkoilleet ovat virkeämpiä, hyväntuulisia ja nukkuvat paremmin”*. Ja useimmiten kun asukas oli ulkona, joku ohjaajista oli asukkaan mukana. Tammikuussa 2018, palautteita hyvästä hoidosta ja virikkeistä oli tullut joka yksikköön asukkailta ja omaisilta.

Maaliskuussa 2018 ulkona oleminen ja tekeminen oli saatu toimimaan Kerttulissa ja ohjaajat arvioivat vuorovaikutuksen lisääntyneen kaikkien kanssa, stressin vähentyneen ja mukavan tekemisen lisäävän fiilistä.

### **Innovaatiojohtaminen**

Sydänmaanlakka (Jatkuva uudistuminen 2009) kirjoittaa innovaatiojohtamisen olevan johtamisen osa-alue, jolla pyritään edistämään uusien ideoiden syntymistä sekä kehittämään niistä uusia tuotteita palveluja ja prosesseja. Innovaatiojohtamiseen kuuluu Sydänmaanlakan mukaan innovaatioihin vaadittavien resurssien, rakenteiden sekä prosessien luominen ja hallinta sekä innovaatiostrategian rakentaminen ja sen jatkuva päivittäminen. Sydänmaanlakan mukaan organisaation tulee kehittää käyttöönsä selkeä innovaatioprosessi uusien ideoiden systemaattiseen etsimiseen, arviointiin, kehittämiseen ja tuotteistamiseen.

Idearikkaat ja suunnitellut toiminnot saatiin käytännössä toimiviksi vasta kun olimme saaneet innovaatiojohtamisen toimimaan.

Sydänmaanlakka kirjoittaa myös että, vaikka organisaatio pyrkii luomaan selkeän ja lineaarisen innovaatioprosessin on sen hyvä kuitenkin huomioida, että innovaatio on monimutkainen prosessi, joka sisältää luovuutta, kaaosta, päällekkäisiä toimintoja, tiedonvaihtoa sekä epäonnistumisia. Hankkeen aikana nähtiin ja koettiin kaikki nuo edellä mainitut seikat. Huolimatta siitä, että organisaatioilla on nyt käytössään selkeä innovaatioprosessi niin silti nuo asiat ovat ja pysyvät mukana niin kauan, kun innovaatiot ovat osana organisaatioiden toimintaperiaatetta.

Yhteisten keskustelujen käyminen, kehittämistoiveiden muuttuminen käytännöiksi, esiin nostettujen käytännön ongelmien myöntäminen ja niihin aktiivisesti ratkaisujen hakeminen yhteistyössä, sekä henkilökunnan vastuuttaminen vaikuttivat innovaatioprosessin sujuvuuteen. Kuulluksi ja huomioonotetuksi tuleminen lisäsi luottamusta ja vaikutti positiivisesti ilmapiiriin ja vaikutti toimintojen toteutumiseen. Samat asiat vaikuttavat motivaatioon, työn mielekkyyteen ja työhyvinvointiin sekä tutkimuksien että valmentajan oman kokemuksen mukaan.

Villa Kivessä tammikuun 2018 työpajassa oli jo selkeästi nähtävissä yhteistoiminnan kehittyminen osastojen sisällä ja välillä. Kehittäminen ja arviointi lähtivät heti käyntiin ja suunniteltavat toiminnot ja parannukset keskittyivät henkilökunnan itsensä tehtäväksi, syiden ja selittelyjen sijaan. Helmikuun 2018 työpajassa ohjaajat antoivat palautetta; *”Hoitajat ylittäneet rajojaan, ajatus siitä että, minä en ikinä, ja että en osaa, on muuttunut ja nyt sitä vaan tehdään”*

Kerttulissa suunnitelmallisuus ja arviointi on lisääntynyt. *”Suunnitelmallisuus mahdollistaa sen että, pääsee käyttämään luovuutta, on annettu aika suunnittelulle” (palaute päätöspäivänä)*

Asukkaiden toimintakyvyn arviointi on helpottunut, uusien erilaisten toimintatapojen myötä, monipuoliset tarjonnat ovat lisänneet asukkaiden osallistumista. *”Arviointi helpottunut asukkaasta, kun on tehty erilaisia*

asioita. On ollut aikaa olla asukkaan kanssa, ei kiirettä”. Työssä on ollut kivaa (palaute hankkeen päätöspäivänä).

## Mittarit

Mittareiksi sovitut innovaatioiden määrä ja laatu eivät olleet relevantteja mittareita. Innovaatioita saatiin määrällisesti niin paljon, ettei niiden laskennalla ollut tulosten osalta mitään merkitystä. Innovaatioiden laatua tarkkailtiin ja arvioitiin koko ajan ja niihin tehtiin tarvittavia muutoksia. Työhyvinvointikyselyt autoivat ohjaamaan prosesseja työpaikkakohtaisten tarpeiden suuntaan. Päivittäin täytettävä työhyvinvointimittari ja mittariin liittyvät keskustelut autoivat johtajia ja valmentajaa pysymään ajan tasalla henkilökuntien jaksamisesta. Päivittäisen mittarin seuranta ja palautteet vaikuttivat henkilökuntien kuulluksi ja huomioduksi tulemisen kokemukseen positiivisesti. Päivittäin toimivaa asukashyvinvointimittaria emme saaneet toimimaan, johtuen osin asukasryhmien haasteellisuudesta. Palautteita asukkailta kirjattiin vaihtelevalla menestyksellä asukasjärjestelmiin ja asukkaiden tupakokousvihkoon. Palautetta toiminnoista saatiin välittömästi osallistujilta sekä säännöllisesti pidettävissä tupakokouksissa ja ne huomioitiin seuraavia kuukausisuunnitelmia tehdessä. Palautteita henkilökunnilta ei kirjattu erikseen. Työpajoissa henkilökunnat arvioivat toimintaa ja antoivat palautetta. Toimintaa muutettiin tarvittaessa heti käytyjen keskustelujen pohjalta.

Työilmapiirimittauksessa tulokset (indeksi) liikkuvat tavanomaisesti ylös ja alas pienellä asteikolla. Pienessä liikehdinnässä olennaista on valmentajan kokemuksen mukaan, miten yksittäiset vastaajat ovat kyselyn sisällä vastanneet. Minkälainen hajonta vastauksissa on vastaajalla ja vastaajien kesken. Kerttulin työhyvinvointi kyselyssä 2017, 20 % vastaajista koki työpaikalla kiusaamisen kokemuksia, epäoikeudenmukaisuutta ja huonoa ilmapiiriä. 80 % vastaajista koki asioiden olevan hyvin ja arvioi kaikkea toimintaa numeroilla 4 ja 5. Hankkeen lopussa jako oli hävinnyt. Vastauksissa oli enemmän 4 vastauksia kuin 2017 ja vastausten numerot 1 ja 2 olivat poistuneet. Kävimme 2 eri työpajassa v.2017 läpi ongelmakohtia ja haimme niihin ratkaisuja sekä yhdessä työpajassa 2018. Tulos, jossa kokonaisindeksi on laskenut, pysytellen edelleen hyvällä tasolla, on hyvä, kun sitä peilaa muutoksiin vastaajien välillä sekä suullisesti että kirjallisesti annettuun palautteeseen päätöspäivänä. Henkilökunnan fiilismittarilla, joka täytettiin joka päivä töistä lähtiessä, on kokemuksen mukaan myös merkitystä. Kuulluksi tuleminen ja huomioonottaminen vaikuttavat kokemukseen mielekkäästä työstä ja työssä jaksamisesta. Asia tuli esille myös hankkeen päätöspäivänä Vantaan Kerttulissa; *”Koettiin tärkeäksi, että joku on kiinnostunut mitä ”minulle” kuuluu. Antaa kokemuksen ja muistutuksen, että olemme ihmisiä omien tunteidemme kanssa”. ”Jos jollain oli ollut huono päivä, niin sai nopeasti keskustelua tarvittaessa”*. Kokemus mittarista oli hyvä ja sitä tahdottiin jatkaa myös hankkeen jälkeenkin.

Kaskimaan henkilökunta arvioi päätöspäivänä talossa tapahtuneen kulttuurin muutoksen. Luonto on osana asukkaiden ja henkilökunnan arkea. Hankkeen aikana rakennettiin Kaskimaaalle uusi toimintapa, joka luotiin olemassa olevasta käytännöstä ja uudesta tietoisuudesta luonnon vaikuttavuudesta. Hankkeen arvioitiin olleen hyvän kokemuksen siitä mitä kaikkea voi luonnossa tehdä. *”Kokemus oli avartava, odotukset mahdollisuuksista ylittyivät”* (henkilökunta päätöspäivänä Kaskimaalla). Asukkaiden aktiviteetit lisääntyivät ja monipuolistuivat kalenterin ansiosta. Asukkaita oli helpompi saada mukaan ja aktiivisuus oli kokemuksen mukaan myös lisännyt aktiivisuutta. Asukkaiden kanssa vietetty aika oli lisääntynyt ja asukkaan ja hoitajien koettiin lähentyneen. Henkilökunta ja johto arvioivat tavoitteiden ylittyneen ja yhteisen polun selkiytyneen. Henkilökunta arvioi suunnittelun, seurannan ja arvioimisen olleen ehdoton edellytys hankkeen onnistumiselle. Henkilökunta koki hankkeen olleen myös tunteiden vuoristorataa, mutta jälkikäteen arvioiden positiivisessa mielessä.

Hankesuunnitelma ja menetelmät toimivat. Monipuoliset menetelmät mahdollistivat muuttuneiden tilanteiden huomioonottamisen. Kuukauden välein tapahtuvat työpajat pitivät yllä prosessia. Päätöspäivänä palautteen mukaan; *”Johtajien ja esimiesten päivät antoivat vertaistukea, itselle lisää ideoita, synnyttivät uusia ideoita. Päivät antoivat lisää potkua”*. Johtajien antaman palautteen mukaan yhteisiä päiviä olisi



voinut olla pari lisääkin. Johtajat arvioivat että, useamman yrityksen mukana olo olisi saattanut mahdollistaa vielä enemmän ideoita.

## **Viestintä yrityksissä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä**

Kaikissa yrityksissä työpajoihin osallistuivat kaikki vuorossa olevat henkilöt. Valmentaja laati työpajoista muistiot ja ne lähetettiin työpaikoille esimiesten ja johtajien sähköposteihin. Muistiot tulostettiin kansioihin, jotka olivat henkilökuntien työpisteissä ja kaikkien luettavissa. Toimintokalenterit olivat kaikkien asukkaiden ja omaisten nähtävillä ilmoitustauluilla ja matriisit, joilla toimintaa seurattiin ja ohjattiin, olivat henkilökuntien työpisteissä. Uudet työntekijät ja sijaiset perehdytettiin toimintaan. Toimintakalenterit olivat nähtävissä myös yritysten Facebook sivuilla. Koosteet kausista olivat myös nähtävillä Kerttulin Facebookissa. Kaikki yritykset liittyvät hankkeen aikana Green Care Finlandiin jäseniksi ja saivat yrityksensä mainoksen heidän sivuilleen.

Villa Kivessä toteutuu oma lehti tammikuussa 2019 ja sen sisältö käsittelee luontotoimintoja, keinoja, vaikuttavuutta sekä merkitystä hoivakodin profiloitumiseen, eri ammattiryhmien näkökulmasta.

Kirsi Salonen määrittää Mielen luonto kirjassaan (2010) luontomenetelmän interventioksi, jossa luontoympäristö tai luontoelementti jossain muodossaan tuodaan tietoisesti ja tavoitteellisesti mukaan kuntoutus – terapia, - hoito – tai ohjausprosessiin. Tämän määritelmän mukaan luontomenetelmää voidaan käyttää vain edellä mainituissa prosesseissa. Toimintamalli, jossa henkilökunta suunnittelee yhdessä toiminta- tai luontokalenterin, huomioi suunnittelussa asukkaiden tai asiakkaiden kunnon, toiveet ja tarpeet on mahdollista toteuttaa edellä mainituissa prosesseissa. Toimintamallin tulee pitää sisällään suunnitelmallisuuden, tavoitteellisuuden, reflektoinnin ja seurannan. Toimintamalli on vietävä organisaation rakenteisiin. On sovittava milloin, miten ja ketkä osallistuvat suunnitteluun, mistä ja miten ideat suunnittelun pohjalle saadaan. On sovittava milloin, miten ja ketkä osallistuvat toiminnan reflektointiin ja sovittava miten toimintaa seurataan.

Tutkimustietoa luonnon merkittävästä vaikuttavuudesta hyvinvointiin löytyy sekä kirjallisuudesta että internetin ihmeellisestä maailmasta. Media tuottaa valtaisan määrän dokumentteja ja ajankohtaisohjelmia luonnon vaikuttavuudesta mielenterveyteen, jaksamiseen ja hyvinvointiin. Luontoa voidaan viedä lähes kaikkiin työpaikkoihin, mm. luontokuvien muodossa. Jos asiakastilat eivät sitä jostain syystä mahdollista, niin niitä voi sijoittaa työntekijöiden ruoka-, tauko tai pukutiloihin. Luontoäänien soittaminen on mahdollista toteuttaa lähes kaikissa työskentelytiloissa ja oleskelutiloissa. Työpaikoilla voidaan pyytää henkilökunnilta ideoita luonnon tuomiseksi osaksi työpäivää.

## **Hakijan ja asiantuntijan yhteystiedot**

Hankkeen hakija

Liisi Astala, Kaskimaan Hoivakoti

[liisi.astala@kaskimaanhoivakoti.fi](mailto:liisi.astala@kaskimaanhoivakoti.fi)

+358400 508825

Asiantuntija, soveltaja

Leila Kouvonen, T:mi Leila Kouvonen

[www.leilakouvonen.fi](http://www.leilakouvonen.fi)

+35850 5474626