

Sosiokulttuurisen työntekijän ja toiminnan merkitys hoivakodin vanhusten hyvinvointiin

LAB-ammattikorkeakoulu

Sosionomi (YAMK)

2025

Jaana Häggman

Tiivistelmä

Tekijä(t) Jaana Häggman	Julkaisun laji	Valmistumisaika
	Opinnäytetyö, YAMK	2 / 2025
	Sivumäärä 85 + 3	
Työn nimi Sosiokulttuurisen työntekijän ja toiminnan merkitys hoivakodin vanhusten hyvinvointiin		
Tutkinto ja koulutusala Sosionomi (YAMK) Tulevaisuuden johtaja sosiaali- ja terveysalalla		
Toimeksiantajaorganisaatio (jos opinnäytetyöllä on toimeksiantaja) Attendo Oy		
Tiivistelmä Vanhusten määrä ja osuus väestöstä kasvaa. Tulevaisuuden hoivapalveluiden laatua ja rakenteita on tarpeen kehittää. Attendo Oy:ssä on nähty mahdollisuus kehittää palvelua sosiokulttuuristen työntekijöiden avulla. Opinnäytetyö kohdistui Attendo Kaarlaaksokodin sosiokulttuurisen työntekijän työhön ja sosiokulttuuriseen toimintaan, kun toimintaa oli kehitetty viisi-kuusi kuukautta. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää sosiokulttuurista toimintaa ja selvittää sosiokulttuurisen työntekijän ja toiminnan merkitystä vanhusten hyvinvoinnille. Opinnäytetyö toteutettiin soveltavana laadullisena tutkimuksena ja tutkimusmenetelmänä oli haastattelut ja havainnointi. Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelujen avulla. Analyysimenetelmänä oli sisällönanalyysi. Sosiokulttuurisessa toiminnassa on kyse asukkaiden ja koko yhteisön sisältä nousevasta ja rakentuvasta toiminnasta, joka vaikuttaa vanhusten omaan elämään, sen sisältöön sekä elämän merkityksellisyyden tunteeseen ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Toiminnassa on olennaista sosiokulttuurisen työntekijän lämmin suhde asukkaisiin, empaattisuus ja monipuoliset vuorovaikutustaidot. Henkilökunnan osallisuuden lisääminen, asukkaiden toimijuuden näkemisen vahvistuminen ja rutiineissa joustaminen vahvistaa sosiokulttuurisuuden kiinnittymistä koko talon toimintamalliksi. Toimintakulttuurin muutos vaatii johtamista. Toiminnan arvon ymmärtäminen vaatii tietoisuuden lisäämistä organisaation sisällä, läheisille ja koko yhteiskunnassa. Sosiokulttuurinen toiminta on vaikuttanut asukkaisiin, koko talon positiiviseen ilmapiiriin ja hyvinvoinnin kehittymiseen sekä kehittänyt Attendo Kaarlaaksokodin vanhusten hoivapalvelun laatua.		
Asiasanat sosiokulttuurinen vanhustyö, aito kohtaaminen, yksilöllisyys, itsemääräämisoikeus, osallisuus, toimijuus, hyvinvointi		

Abstract

Author(s)	Type of Publication	Published
Jaana Häggman	Thesis, UAS	2 / 2025
	Number of Pages	
	85 + 3	
Title of Publication		
The importance of sociocultural workers and activities for the well-being of elderly people in nursing homes		
Degree, Field of Study		
Master of Social Sciences (YAMK) Future leader in the social and health sector		
Organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party)		
Attendo Ltd.		
Abstract		
The number and proportion of the elderly population is increasing. The quality of future care services and structures must be developed. Attendo Ltd has seen an opportunity to develop the care service with the help of socio-cultural workers. The thesis focused on the work of the socio-cultural worker and socio-cultural activities at Attendo Kaarlaaksokoti, after the activities had been developed for 5-6 months. The aim of the thesis was to develop socio-cultural activities and to investigate the significance of the socio-cultural worker and activities for the well-being of the elderly. The thesis was conducted as an applied qualitative research and the research method was interviews and observation. The research material was collected through thematic interviews and observation of a reminiscence group. The analysis method was content analysis. The sociocultural activity is about the actions that arise and develop from the residents and the entire community, which impact the elderly's own lives, the content of those lives, as well as their sense of meaningfulness and overall well-being. A warm relationship between the sociocultural worker and the residents, empathy, and diverse interaction skills are essential in this work. Increasing staff participation, strengthening the recognition of residents' agency, and being flexible in routines enhance the integration of sociocultural practices as the operating model for the entire facility. The change in organizational culture requires leadership. Understanding the value of this activity requires raising awareness within the organization, among relatives, and throughout society as a whole. Sociocultural activities have positively influenced the residents, contributed to the development of a positive atmosphere and well-being within the entire facility, and improved the quality of elder care services at Attendo Kaarlaaksokoti.		
Keywords		
sociocultural work with the elderly, genuine encounters, individuality, self-determination, participation, agency, well-being		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Soveltavan tutkimuksen lähtökohdat.....	3
2.1	Nykytilan ja tarpeen kuvaus.....	3
2.2	Yhteistyökumppani	5
2.3	Tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset	7
3	Tietoperusta.....	8
3.1	Vanhusten hoivakodin henkilöstö	8
3.2	Vanhusten ympärivuorokautisen hoivan henkilöstömitoitus	8
3.3	Vanhusten hoidon laatu	9
3.4	Kulttuurihyvinvointi	10
3.5	Taiteellisen toiminnan vaikutuksia hoivatyössä.....	12
3.6	Sosiokulttuurinen innostaminen	14
3.7	Sosiokulttuurinen vanhustyö.....	17
4	Toteutus	28
4.1	Soveltava laadullinen tutkimus	28
4.2	Tiedonkeruumenetelmä	29
4.3	Tiedonkeruun toteuttaminen	30
4.4	Aineiston analyysi.....	32
5	Tulokset.....	36
5.1	Sosiokulttuurinen vanhustyö Attendo Oy:n hoivayksikössä	36
5.2	Sosiokulttuurisen työntekijän merkitys ikääntyneiden palvelussa.....	44
5.3	Sosiokulttuurisen toiminnan kehittäminen.....	50
5.4	Sosiokulttuurisen työntekijän merkitys johtamisen näkökulmasta	54
6	Pohdinta	58
6.1	Tulosten tarkastelu	58
6.2	Eettisyys ja luotettavuus	66
6.3	Johtopäätökset ja kehittämis ehdotukset	71
6.4	Jatkotutkimusaiheet.....	75
	Lähteet	76

Liite 1. Haastattelurunko

Liite 2. Saatekirje

1 Johdanto

lökkäiden ihmisten osuus tulee kasvamaan Suomessa tulevien vuosikymmenten aikana. Vuonna 2022 oli 75 vuotta täyttäneitä n. 600 000 ja ennusteen mukaan vuonna 2040 heitä on noin 900 000. Tämä haastaa miettimään vanhusten hoidon tulevaisuutta ja laatua. Ikään-tyneitä koskevassa laatusuosituksessa on painotettu aktiivista ja toimintakykyistä ikäänty-mistä, osallisuutta, äänen kuulemista ja kulttuurisia oikeuksia. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024, 11.)

Opinnäytetyön aihe nousi työelämän tarpeesta, kun Attendo Oy:n vanhusten ympärivuoro-kautiseen hoivaan haluttiin sosiokulttuurinen työntekijä, jonka toimenkuvaan kuuluu taiteel-lisen ja kulttuurisen toiminnan järjestäminen. Sosiokulttuurinen vanhustyö näkee ikäihmisen olemassa olevat voimavarat ja vahvistaa sosiaalisia ja kulttuurisia ominaisuuksia (Nuutinen ym. 2023, 14) sekä korostaa ihmistä fyysisenä, psyykkisenä, sosiaalisena ja henkisenä ko-konaisuutena, jolloin hyvinvoinnin kokonaisvaltaisuus tulee tueksi. (Huhtinen-Hilden ym. 2017, 17, 91). Sosiokulttuurisen toiminnan avulla tuetaan aloitteellisuutta ja vahvistetaan henkilöiden piilossa olevia kykyjä (Kurki 2000a, 47). Sosiokulttuurisuudessa on merkityk-sellistä omaan arkipäivään vaikuttaminen ja osallistuminen (Nuutinen ym. 2023, 15).

Opinnäytetyö toteutettiin soveltavana laadullisena tutkimuksena ja tutkimusmenetelmänä oli haastattelut. Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelujen avulla. Analyysimenetel-mänä oli sisällönanalyysi.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää sosiokulttuurista toimintaa ja selvittää sosiokulttuuri-sen sisällön ja toiminnan merkitystä vanhusten hyvinvoinnille. Tarkoituksena on selvittää sosiokulttuurisen työntekijän ja toiminnan merkitystä Attendo Oy:lle. Opinnäytetyössä etsit-tiin vastauksia siihen, mitä arvoa uudenlainen työnkuva (ei sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilainen) tuo vanhusten ympärivuorokautiseen palveluasumiseen eri henkilöiden nä-kökulmista katsottuna. Samalla selvitettiin, mitä uudenlaisen moniammatillisen työyhteisön johtamisessa on huomioitava. Sosiokulttuuriselle työntekijälle toivottiin löytyvän henkilöstö-mitoitukseen laskettava, vanhusten hyvinvointia palveleva ja perusteltu rooli ja auttaa sen myötä organisaatiota tuottamaan työntekijälle sopiva tehtäväkuva.

Vanhusten hoivassa työskentelee pääasiassa sosiaali- ja terveydenhuollon koulutettuja ammattilaisia, joiden tehtäviin on kuulunut perushoivan ja huolenpidon lisäksi myös virkis-tystoiminnan järjestäminen. Hoivakodin arkea rytmittää perushoidolliset rutiinit. Asukkailla on hyvän fyysisen hoivan lisäksi oikeus arvokkaaseen, omien tarpeiden ja toiveiden mukai-seen toimintaan. Ne yhdessä mahdollistavat kokonaisvaltaista hyvinvointia ja elämänlaa-tua.

Attendon syksyllä 2024 päivitetty strategia tukee sosiokulttuurisen toiminnan ideologiaa ja kehittämistä. Strategiassa sanoitetaan asukkaiden oikeutta elää oman näköistä täyttä elämää, jokaisen vapautta olla sellainen, kuin on ja tehdä asioita, joista nauttii. Strategiassa huomioidaan myös toimijuuden vahvistaminen ja muistutetaan keskittymään mahdollisuuksiin rajoitteiden sijaan sekä asukkaiden, läheisten ja henkilöstön rinnalla kulkeminen, uusien toimintatapojen kehittäminen ja tulevaisuuden hoiva. (Borg 2025.)

2 Soveltavan tutkimuksen lähtökohdat

2.1 Nykytilan ja tarpeen kuvaus

lääkkäiden ihmisten osuus tulee kasvamaan Suomessa tulevien vuosikymmenten aikana. Vuonna 2022 oli 75 vuotta täyttäneitä n. 600 000 ja ennusteen mukaan vuonna 2040 heitä tulee olemaan noin 900 000. Ikääntyneitä koskevassa laatusuosituksessa painotetaan aktiivista ja toimintakykyistä ikääntymistä huomioimalla osallisuus, äänen kuuleminen ja kulttuuriset oikeudet. Ikääntyneillä on oikeus oppia, osallistua kulttuuritoimintaan, ilmaista itseään, virkistyä luonnossa ja harrastaa liikuntaa. Kulttuurinen toiminta tukee toimintakykyä, positiivista mielenterveyttä, hyvinvointia ja mielekästä elämää. Fyysisellä aktiivisuudella voidaan edistää toimintakykyä, vaikuttaa monien sairauksien puhkeamiseen ja vähentää niiden haittoja, parantaa elämänlaatua, vaikuttaa uneen, ruokahaluun, ravitsemustilaan ja mielen hyvinvointiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024, 10–14, 28, 31, 34.)

Sosiaali- ja terveysministeriön valtakunnallisen sosiaali- ja terveysalan eettisen neuvottelukunta ETENE:n toiminta perustuu potilaslakiin ja lakiin sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista. Toiminnan tarkoituksena on potilaan ja asiakkaan perusoikeuksien, ihmisarvon, itsemääräämisen, yhdenvertaisuuden, oikeudenmukaisuuden sekä hyvän hoidon, hoidon, palvelun ja kohtelun edistäminen sosiaali- ja terveysalalla. ETENE on laatinut suositukset esimerkiksi vanhusten hyvään hoitoon. Vanhusten hoidossa korostuvat ihmisarvon kunnioitus ja oikeudenmukaisuuden periaate. (ETENE.)

Yksilöllisyyden huomioiminen hoivatyössä on jokaisen eettinen ja juridinen oikeus ja Suhosen ym (2019) mukaan myös kokonaisvaltaista hoitotyötä (Suhonen & Vaartio 2021). Kun yksilöllisiä toiveita ja tarpeita lähdetään toteuttamaan, vahvistuu ihmisarvo ja elämän merkityksellisyys (Lohne ym 2017). Terveysongelmiin ja sairauksiin keskittymisen lisäksi tulee huomioida taitoja, vahvuuksia ja tyytyväisyyttä tuottavia toimintoja (Vaartio-Rajalin ym. 2021, 103). Kokonaisvaltainen, persoonakeskeinen hoiva vaatii asiakkaan elämäntarinan, kokemusten ja toiveiden selvittämistä yhdessä asiakkaan kanssa. Näiden tietojen pohjalta tulee rakentaa asiakkaan hoito- ja palvelusuunnitelma. Hansson ja Fröding (2021) tuovat esiin, että nykyinen palvelujärjestelmä ei mahdollista yksilöllisyyttä tunnistavaa vuorovaikutusta. (Suhonen & Vaartio 2021.)

Kulttuurinen osaaminen eli jokaisen yksilöllisen elämäntavan, käyttäytymisen, arvojen, ajatusten ja toimintojen moninaisuuden ymmärtäminen kuuluu yksilölliseen hoitotyöhön (Myllykangas & Saarnio 2022). Lehikoinen ja Rautiainen (2016) muistuttavat, että ihmisen kulttuurisia perusoikeuksia on oikeus taiteisiin ja kulttuuriin, itsensä ja yhteisönsä kehittäminen

niiden avulla ja itsensä ilmaisu. Tasa-arvon näkökulmasta erityistä huomiota vaatii tilanne, jossa henkilö tarvitsee muiden tukea toimintakyvyn heikkenemisen vuoksi

Riekkinen-Tuovinen (2018, 7–8, 84, 94–96, 135–137, 156) on tutkinut sosiaalityön väitöskirjassaan vanhustyötä. Tutkimuksessa haastateltiin henkilökuntaa ja havainnointiin vanhusen arkea ja vanhustyötä. Henkilökunta kuvasi tehtävikseen pääsääntöisesti fyysisiin tarpeisiin liittyviä perushoidollisia toimia, niiden hallintaa ja kulttuurisuudesta puhuttiin toissijaisena asiana ja ylimääräisenä lisänä työssä tai se mainittiin vasta kysyttäessä. Perushoito ja kehollisuus kuvasi vanhustyön sisältöä ja rytmitti sen arkea. Kulttuurisuus ilmeni usein ulkoisten tahojen tuottamina hetkinä tai yksittäisen hoitajan toteuttamana. Henkilökunta toi puheessaan esille sosiokulttuurisuuteen liittyviä sisältöjä, mutta niiden ilmeneminen oli käytännön arjessa vähäisempää. Hoito- ja palvelusuunnitelmissa huomioitiin suunniteltujen toimintojen kohdalla laajasti ja tarkasti fyysinen ulottuvuus, kuten peseytymiseen, liikkumiseen, pukeutumiseen, lääkkeiden ottamiseen liittyvät asiat. Sosiaalisen ja kulttuuriseen ulottuvuuteen liittyvät asiat kirjattiin pääsääntöisesti niukasti ja epätarkasti. Riekkinen-Tuovinen (2018, 157) suosittelee vanhusen asumisympäristöihin elävää sosiokulttuurispedagogista työorientaatiota, jossa sosiokulttuurisuus kuuluu tiiviisti perushoitoon. Tällöin esimerkiksi luovuuden käyttäminen voidaan linkittää mukaan päivittäiseen toimintaan asukkaiden arjessa.

Kariuki (2019, 26–32) tutki hoivakodeissa asuvien vanhuksien elämänlaadun parantamiseen vaikuttavia tekijöitä. Hänen mukaansa kokemus elämän tarkoituksellisuudesta ja merkityksellisyydestä kuuluvat henkiseen hyvinvointiin. Valintojen tekemisen mahdollisuus sekä hyödylliseksi ja arvokkaaksi itsensä tuntemisen kokemukset vaikuttavat mielen hyvinvointiin. Samoin mielekkäät aktiviteetit ja kodinomaisuus. Hoivakotiin muuttaessa oma henkilökohtainen tila, yksilöllisten tarpeiden ja toiveiden huomioiminen sekä itsenäisyyden ja itsemääräämisoikeuden säilyminen koetaan tärkeäksi. Fyysiseen hyvinvointiin vaikuttaa turvallisuus, perushoito ja fyysinen toiminta. Tutkimuksen mukaan asukkaille on tärkeää, että henkilökunta ei hoida rutiineja suorittaen, vaan toimii joustavasti ja kohtaamaan pysähtyen. Sosiaaliseen hyvinvointiin vaikuttaa läheiset, toiset asukkaat ja henkilökunta. Henkilökunnan ja asukkaan päivittäisellä vuorovaikutuksella on todettu olevan ratkaiseva merkitys asukkaiden hyvinvointiin. Molemmien puolinen asioiden jakaminen tuottaa asukkaalle kokemuksen siitä, että häntä arvostetaan. Ystävien saaminen hoivakodin muista asukkaista vähentää yksinäisyyden, surun ja masennuksen tuntemuksia. Tutkimuksessa oli haastateltu iäkkäitä ihmisiä ja heidän suurin huolenaiheensa oli mahdollisuus yksilöllisyyden menettämisestä eli heillä oli huoli siitä, että heitä ei nähtäisi yksilöinä, joilla on erityisiä tarpeita, toiveita ja myös niitä asioita, joista he eivät pidä.

Unesco hyväksyi Arts in Hospitals -hankkeen vuonna 1990 YK:n hankkeeksi. Suomessa hanke on toiminut vuodesta 1992 Terveyttä kulttuurista -hankkeena. Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia -toimintaohjelma on vaikuttanut vuodesta 2010 lähtien osaltaan taiteen ja kulttuurin tuomiseen sosiaali- ja terveydenhuoltoon. Hankkeiden tarkoitus oli sisällyttää taide- ja kulttuuritoimintaa sosiaali- ja terveysalalle ja lisätä laitosten viihtyisyyttä. Näiden hankkeiden jälkeen toiminta on laajennut, kehittynyt monimuotoiseksi ja tietoisuus niiden hyvinvointivaikutuksista on lisääntynyt. (Huhtinen-Hilden ym. 2017, 20.) Myös lainsäädäntö on tukenut kulttuuri- ja taidetoiminnan kehittämistä ikääntyneiden elämän mielekkyyden tukemiseksi (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 980/2012). Hankkeista, lainsäädännöstä, toimintaohjelmista ja tutkimuksista huolimatta taide ja kulttuuri eivät ole läheskään vielä osa kokonaisvaltaista vanhusten hoivaa (Huhtinen-Hilden ym. 2017, 20).

Kaikilla on oikeus arvokkaaseen, omien tarpeiden ja arvojen mukaiseen hoitoon. Vanhusten hoivatyö ympärivuorokautisessa palveluasumisessa keskittyy vahvasti hoidollisten tarpeiden ja toimenpiteiden ympärille. Ikääntyneiden arvojen ja toiveiden kunnioittaminen ja toteutus sekä hyvinvoinnin ja mielekkäiden toimintojen turvaaminen on perustapeiden tyydyttämisen lisäksi arvolähtöistä ja eettistä hoivaa. Laadukkaan vanhustenhoidon tueksi Attendo Oy palkkasi kevään 2024 aikana yksiköihinsä sosiokulttuurisia työntekijöitä, joiden työ keskittyy vanhuksille hyvinvointia tuottaviin toiminnallisiin menetelmiin esimerkiksi musiikkiin, taiteeseen ja liikuntaan (Borg 2024).

2.2 Yhteistyökumppani

Attendo Oy tuottaa palveluja vanhuksille, kehitysvammaisille ja vammautuneille henkilöille, mielenterveys- ja päihdekuntoutujille, lastensuojelun ja perhehoidon asiakkaille sekä terapia- ja ateriapalveluja. Vanhusten hoivapalvelut tarjoavat Attendo-kodeissa ympärivuorokautista hoivaa, yhteisöllistä asumista, lyhytaikaista hoivaa, senioriasumista ja näiden lisäksi kotihoitoa omassa kodissa asumisen tueksi. Ympärivuorokautinen hoiva on palveluasumista, jossa henkilökunta on asukkaita varten vuorokauden ympäri. Palveluasuminen on uudelta nimeltään yhteisöllistä asumista, jossa asukkailla on oma asunto ja yhteistiloja, jossa voi viettää aikaa toisten seurassa. Henkilökunta työskentelee kahdessa vuorossa. Lyhytaikainen eli intervallihoiva sovitaan Attendo-kotiin yksilöllisen tarpeen mukaan. Senioriasuminen tapahtuu omassa vuokra-asunnossa, johon kukin voi ostaa tarvitsemiaan palveluja. Senioritaloissa on myös yhteisöllisiä tiloja. Kotihoito sovitaan kunkin vanhuksen yksilöllisen tarpeen mukaan. (Attendo.)

Yhteistyökumppanina opinnäytetyössä on Attendo Oy:n 60 paikkainen ympärivuorokautista palveluasumista vanhuksille tarjoava Kaarlaaksokoti. Jokaisella vanhuksella on oma asunto

ohjaa asukkaiden tarpeet ja toiveet. Toiminta voi olla esimerkiksi keskusteluhetkiä, kulttuurista nauttimista, yhdessä tekemistä ja erilaisia tapahtumia. Sosiokulttuurisella työntekijällä tulee olla riittävä osaaminen asiakkaiden laaja-alaisen hyvinvoinnin tukemisessa, esimerkiksi ryhmien ja yksilöiden ohjaamisessa, sekä jokin menetelmäosaaminen esimerkiksi taitteen, musiikin tai liikunnan parissa. (Borg 2024.)

2.3 Tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää sosiokulttuurista toimintaa. Tavoitteena on selvittää sosiokulttuurisen sisällön ja toiminnan merkitystä vanhusten hyvinvoinnille, koska vanhuksetilla on oikeus nauttia elämänsä loppuun asti heille merkityksellisistä asioista.

Tarkoituksena on selvittää sosiokulttuurisen työntekijän ja toiminnan merkitystä Attendo Oy:lle. Opinnäytetyössä etsitään vastauksia siihen, mitä arvoa uudenlainen työnkuva (ei sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilainen) tuo vanhusten ympärivuorokautiseen palveluasumiseen eri henkilöiden näkökulmista katsottuna. Samalla selvitetään, mitä uudenlaisen moniammatillisen työyhteisön johtamisessa on huomioitava. Sosiokulttuuriselle työntekijälle toivotaan löytyvän henkilöstömitoitukseen laskettava, vanhusten hyvinvointia palveleva ja perusteltu rooli ja auttaa sen myötä organisaatiota tuottamaan työntekijälle sopiva tehtäväkuva.

Tutkimuskysymyksiksi muotoutuivat:

1. Mitä on sosiokulttuurinen vanhustyö Attendo Oy:n hoivayksikössä?
2. Mikä on sosiokulttuurisen työntekijän merkitys ikääntyneiden palvelussa?
3. Miten sosiokulttuurista toimintaa voisi kehittää?
4. Mitä sosiokulttuurinen työntekijä työyhteisössä tarkoittaa johtamisen näkökulmasta?

3 Tietoperusta

3.1 Vanhusten hoivakodin henkilöstö

Lakia ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista (980/2012) kutsutaan myös vanhuspalvelulaiksi. Laissa säädetään esimerkiksi iäkkäiden palvelujen tarpeista niihin vastaamisesta, henkilöstön ammattipätevyydestä ja niihin kytkeytyvistä tehtävistä ja palveluiden laadun varmistamisesta (Valvira & Aluehallintovirasto 2020).

Vanhusten ympärivuorokautisen palveluasumisen ja laitoshoidon yksikössä välitöntä asiakastyötä tekeviä henkilöitä voivat olla sairaan- ja terveydenhoitajat, lähi- ja perushoitajat, geronomit, kodinhoitajat, sosiaalialan ohjaajat ja kasvattajat, sosionomi AMK-tutkinnon suorittaneet, soveltuvan ammatti- tai erikoisammattitutkinnon suorittaneet, soveltuvan opistoasteisen tutkinnon suorittaneet, fysio- ja toimintaterapeutit, kuntoutuksen ohjaajat, hoivaavustajat, viriketoiminnan ohjaajat ja muut vastaavat asiakkaan sosiaalisen toimintakyvyn ylläpitoon osallistuvat työntekijät sekä toimintayksiköiden johtajat ja vastuhenkilöt. Välitöntä asiakastyötä tekevä henkilöstö otetaan mukaan henkilöstömitoitukseen. (Valvira & Aluehallintovirasto 2020; Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 980/2012.)

Kotihoidon ja ympärivuorokautisen hoidon henkilökunnasta on lähihoitajia 68 %, sairaanhoitajia 9 % ja hoiva-avustajia 6 %. Ympärivuorokautisessa hoivassa lähihoitajien työstä kohdistuu 96 % välittömään hoitotyöhön. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024, 85.)

3.2 Vanhusten ympärivuorokautisen hoivan henkilöstömitoitus

Vanhuspalvelulain muutosten myötä vanhusten ympärivuorokautisen hoivan henkilöstömitoitus on noussut asteittain vuodesta 2020. Tällöin mitoitus oli 0,5 työntekijää asiakasta kohti. (THL.) Mitoitus oli säädetty viimeisemmässä laissa 0,7 työntekijäksi asiakasta kohti, mutta hallitus esitti mitoituksen lykkäämistä vuodelle 2028. Tälle siirtymäajalle mitoitus asetui 0,65 työntekijään, mutta hallituksen säästötoimien myötä keväällä 2024 esitettiin mitoituksen vähentämistä 0,6 työntekijään asiakasta kohden. (Yle.)

Eduskunnan hyväksymä lakimuutos muutettiin 1.1.2025 alkaen. Kyse on henkilöstön vähimmäismitoituksesta eli henkilöstömitoituksen on oltava korkeampi, jos asiakkaiden palvelutarpeet sitä vaativat. Ympärivuorokautisen hoidon sisällön, laadun ja turvallisuuden vaatimukset säilyivät muuttumattomina. Työvuoroissa tulee olla palvelutarpeen mukainen määrä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöitä ja lisäksi esimerkiksi

tukipalvelutyöntekijöitä. Välittömään asiakastyöhön osallistuvilla ja henkilöstömitoitukseen laskettavien työntekijöiden riittävän osaamisen ja kielitaidon varmistaa työnantaja. (Valvira.)

Välillisen työn tehtävät mahdollistavat ikäihmisten hoivan. Hoivaa ja huolenpitoa tukevia tehtäviä on esimerkiksi siivous, pyykinhuolto, ruoan valmistus ja lämmitys, yksikön johtajan ja vastuuhenkilön esimies- ja hallinnolliset työt. Välillinen työ ei kuulu mitoitukseen, vaan siihen on varattava erillinen resurssinsa. (Valvira & Aluehallintovirasto 2020; Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 980/2012.)

3.3 Vanhusten hoidon laatu

Vanhuspalvelulain päätavoitteena on turvata ikäihmisille turvalliset ja laadukkaat palvelut. Näiden lisäksi hoivakodin asukkaille turvataan laissa arvokas ja mielekäs elämä, jolloin heillä on oikeus osallistua heille itselleen mielekkääseen, kokonaisvaltaista hyvinvointia ja toimintakykyä edistävään ja ylläpitävään toimintaan. (Valvira & Aluehallintovirasto 2020; Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 980/2012.) Valtioneuvoston (2021, 7–8) periaatepäätöksessä on tarkoitus turvata suomalaisten hyvinvointi kaikissa väestö- ja ikäryhmissä ja kaikissa elämänvaiheissa ja -tilanteissa ja sen mukaan kaikilla tulee olla mahdollisuus osallisuuteen.

Vuonna 2018 oli 75-vuotta täyttäneistä 8,5 % ympärivuorokautisessa hoidossa ja 85 vuotta täyttäneistä 18,2 %. Ympärivuorokautisessa hoidossa asiakkaat tarvitsivat huomattavan paljon apua päivittäisissä toiminnoissa, kuten hygienian hoidossa, syömisessä ja siirtymisissä paikasta toiseen. Heillä oli myös kognitiivisia ongelmia. (Sosiaali- ja terveysministeriö & Kuntaliitto 2020, 19.) Päijät-Hämeen hyvinvointialueella oli vuonna 2023 ympärivuorokautisessa hoidossa 2234 henkilöä ja perusennuste vuodelle 2027 on 2671 henkilöä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024, 104).

Ikääntyneitä koskevassa laatusuosituksessa on painotettu aktiivista ja toimintakykyistä ikääntymistä ja kestäviä palveluja. Suosituksessa muistutetaan iäkkäiden ihmisten osallisuutta, äänen kuulemistä ja kulttuurisia oikeuksia. Heillä on oikeus oppia, osallistua kulttuuriin, ilmaista itseään, liikkua ja viettää aikaa luonnossa ja harrastaa liikuntaa. Kulttuurinen toiminta tukee toimintakykyä, positiivista mielenterveyttä, hyvinvointia ja mielekästä elämää. Fyysisellä aktiivisuudella voidaan edistää toimintakykyä, vaikuttaa monien sairauksien puhkeamiseen ja vähentää niiden haittoja, parantaa elämänlaatua, vaikuttaa uneen, ruokahuluun, ravitsemustilaan ja mielen hyvinvointiin. Laatusuosituksessa suositellaan myös henkilöstön riittävyyden lisäksi huomioimaan henkilöstörakenteeseen ja osaamiseen

monipuolisuutta esimerkiksi kulttuurihyvinvoinnin ammattilaisia lisäämällä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024, 10, 11–14, 20, 28, 31, 34.)

Myös elämän loppupuolella ihmiset nauttivat kulttuuri-toiminnasta. Omien toiveiden mukaiseen toimintaan osallistuminen vaikuttaa kokemukseen omasta elämänlaadusta enemmän kuin kroonisten sairauksien määrä. Tämän vuoksi hoitosuunnitelmaan tulee sisällyttää myös jokaisen vanhuksen toiveet ja mielenkiinnonkohteet kulttuurisesta toiminnasta. (Koponen ym. 2023.)

Hoivakodin asukkaiden elämän merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttaa hyvinvointi, henkilöstön ja omaisten arvostus asukasta kohtaan, henkinen läheisyys ja hengellisyys sekä joukkoon kuulumisen ja osallistuminen itselle tärkeisiin toimintoihin. Näin ollen hoivakodissa tulee huomioida kehon lisäksi persoona. Arjessa tulee olla etusijalla asukkaille yksilöllisesti merkittävien toimintojen tarjoaminen, koska elämän merkityksellisyyden kokemus on elintärkeä vanhusten hyvinvoinnille ja terveydelle. Tämän näkemyksen huomioiminen vaatii henkilökunnalta empatiaa ja vuorovaikutustaitoja. (Drageset ym. 2017.) Hauganin (2014) mukaan hoitajan ja asukkaan laadukas vuorovaikutus ja hoivakodilla tarjottava toiminta liittyvät psyykkisen ja fyysisen terveyden, hyvinvoinnin ja elämän tarkoituksen kokemukseen.

Yksikön johtajan tehtävänä on varmistaa vanhusasiakkaiden oikeuksien, kunnioittavan ilmapiirin ja toiminnan sekä kuntoutumista edistävän tai ylläpitävän toiminnan toteutuminen. Johtajan tulee varmistaa henkilökunnan ammattitaito, riittävyys ja osaamisen kehittäminen. Johtajan tulee myös turvata henkilökunnan työhyvinvointi esimerkiksi työn kuormittavuuden vuoksi ja mahdollistamaa heille vaikutusmahdollisuuksia oman työn kehittämiseen. Hoivapalvelu edellyttää moniammatillista henkilökuntaa ja yhteistyötä. Kuntoutustyössä tarvittava erityisosaaminen tukee asiakkaiden toimintakykyä ja koko henkilökunnan hoivatyötä. (Sosiaali- ja terveysministeriö & Suomen Kuntaliitto 2020, 55–56.)

3.4 Kulttuurihyvinvointi

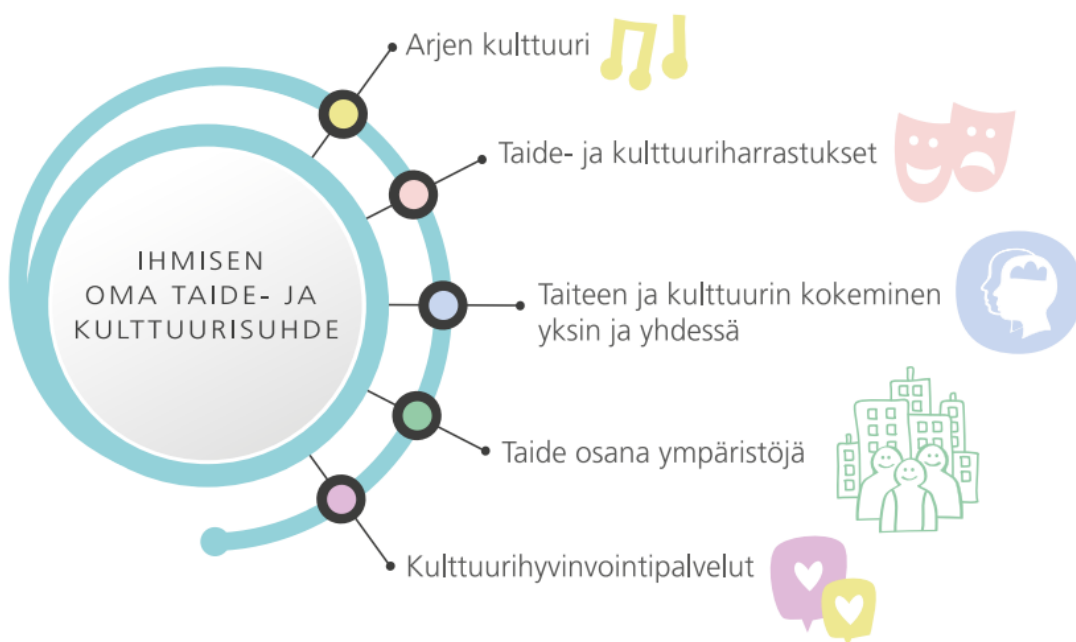
Kulttuuria voi määritellä monin tavoin: laajasti ja suppeasti. Laajasti ajatellen on kyse kaikesta inhimillisestä toiminnasta ja silloin siihen kuuluvat arvot, merkitykset, perinteet ja elämäntavat. Jos ajatellaan suppeammin, voidaan puhua taiteesta ja esimerkiksi korkeakulttuurista ammattimaisen toimintana, harrastuksina ja vapaamuotoisina toimintoina. Keskeistä on vaikutukset henkilökohtaiseen kokemukseen ja elämykseen ja lisäksi niiden mahdollistama vuorovaikutus. (Honkala & Laitinen 2017.)

Taide- ja kulttuurilähtöistä toimintaa sosiaalialalla kutsutaan erilaisin termein ja painotuksin. Voidaan puhua esimerkiksi kulttuurihyvinvoinnista, soveltavasta taiteesta, osallistavasta

taiteesta, yhteisötaiteesta, taide- ja kulttuurilähtöisestä toiminnasta tai kulttuurisesta vanhustyöstä. Kulttuurihyvinvointi on Lilja-Viherlammen ja Rosenlöfin (2019, 20–30) määrittelyyn mukaan yksilöllistä tai yhteisöllistä kokemusta taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutuksista. Käsite viittaa myös kulttuurihyvinvointialaan. Samalla käsite viittaa myös jokaisen oikeudesta kulttuuriin ja taiteeseen. (Vapalahti ym. 2022, 43; Nuutinen 2024, 11–12).

Lilja-Viherlampi ja Rosenlöf (2019, 20) ilmaisevat kulttuurihyvinvoinnin olevan ihmisen omaa kokemusta ja toimintaa taiteen ja kulttuurin parissa ja tähän toimintaa kuuluu myös jokapäiväinen, arkinen kulttuurisuus. Arjen kulttuurisuus on arkielämän merkityksellisyyttä, jota tarvitaan henkisen, fyysisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin kokemukseen. Arjen kulttuurisuus on kunkin ihmisen omaa merkityksellistä arkea, tapoja ja elämän sisältöä, kuten ystävän tapaaminen, iltauutisten katsominen ja puutarhan hoitaminen. Alla on Lilja-Viherlammen ja Rosenlöfin (2019, 22) kuvio kulttuurihyvinvoinnin ulottuvuuksista (Kuvio 2).

KULTTUURIHYVINVOINNIN ULOTTUVUUKSIA



Kuvio 2. Kulttuurihyvinvoinnin ulottuvuudet (Lilja-Viherlampi & Rosenlöf 2019, 20)

Kulttuurihyvinvointi pitää sisällään ajatuksen terveyden ja hyvinvoinnin mahdollistumisesta siitäkin huolimatta, että henkilön olosuhteet, erilaiset rajoitukset, sairaudet tai rajoitteet ajateltaisiin olevan esteenä. (Lilja-Viherlampi 2021, 74–75). Kulttuuri- ja taidetoiminnan tutkimuksissa on käytössä hyvinvoinnin, voimaantumisen ja elämälaadun käsitteitä. Näistä

elämänlaatu muodostuu Maailman terveysjärjestön mukaan fyysisestä terveydestä, psyykkisestä voinnista ja sosiaalisista suhteista. Koposen ym. (2017) mukaan sosiaaliset verkostot ja kulttuuritoimintaan osallistuminen vaikuttavat tyytyväisyyteen, pitkäikäisyyteen ja parantaa elämänlaatua. (Koponen ym. 2023, 453, 459.)

Kulttuurinen vanhustyö on Huhtinen-Hildén ym. (2017) mukaan luovuuden sekä taiteellisen ja kulttuurisen toiminnan tuomista vanhusten itseilmaisun välineeksi ja koko toiminnan kehittämiseksi. Kulttuurisessa vanhustyössä eri alojen asiantuntijat toimivat yhdessä moniammatillisuutta hyödyntäen. (Huhtinen-Hildén ym. 2017, 20–21, 24–25.) Kulttuurihyvinvoinnissa ja kulttuurisessa vanhustyössä ymmärretään vanhuksen olevan luova ja itseään ilmaiseva (Nuutinen 2024, 11).

Aktiivisen ja toimintakykyisen ikääntymisen turvaamiseksi (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024, 33) suositellaan kulttuurihyvinvointitoimintaa ikääntyneille todettujen hyvinvointivaikutusten vuoksi. Toiminta mahdollistaa ikääntyneelle laadukasta ja merkityksellistä elämää ja varmistaa kulttuuristen oikeuksien toteutumista. Nuutinen (2024, 15) näkee kulttuurialan ammattilaisten merkityksen hoivakodeissa paitsi kulttuurisen hyvinvoinnin ja -osallisuuden edistämisessä, niin myös toimintakulttuurin ja työkäytäntöjen muuttamisessa. Hän näkee tarpeelliseksi muuttaa toimintaa luovemmaksi ja vahvistaa aitoa kohtaamista ja vuorovaikutusta.

3.5 Taiteellisen toiminnan vaikutuksia hoivatyössä

Hoiva- ja hoitotyössä on tutkittu ja todettu taiteellisen toiminnan parantavan hoidollisia tuloksia, vähentävän psyykkisiä ja fyysisiä oireita sekä psyyke-, kipu- ja unilääkkeiden tarvetta ja käyttöä. Myös hoitotoimenpiteiden tuottamaa stressiä sekä kivun ja hoitojen sivuvaikutusten kokemusta on voitu vähentää. Positiivisia vaikutuksia on saatu tanssista Parkinsonia sairastavilla, taiteen katsomisella, kokemisella ja tekemisellä dementiapotilailla ja laulamisella hengityssairauksia sairastavilla. Iso-Britanniassa on havaittu onnellisuudella ja koettulla terveydellä olevan yhteyttä taiteisiin osallistumiseen ja kokemiseen. Norjassa toteutetuissa tutkimuksissa esimerkiksi teattereissa, konserteissa tai esimerkiksi laulamisella on yhteyttä koettuun terveyteen, vähäiseen ahdistuneisuuteen ja masentuneisuuteen. Mielen-terveyteen ja mielen hyvinvoinnin positiivisiin vaikutuksiin on vahvaa näyttöä ja viitteitä myös vaikutuksien pitkäaikaisuudesta. (Laitinen 2017.)

Mental health foundation (2011) on koonnut kirjallisuuskatsauksen 31 kansainvälisen tutkimuksen aineistosta ja tuloksista, joissa on selvitetty osallistuvien taidemuotojen vaikutuksia 60–96-vuotiaille. Näistä kuusi tutkimusta koski pääasiassa asumispalveluissa asuvia dementiaa sairastavia vanhuksia. Heidän osaltaan yksilötason vaikutuksia nähtiin fyysisessä

ja psyykkisessä hyvinvoinnissa, kognitiivisissa taidoissa, viestinnässä, mielialassa, elämästä nauttimisessa, muistissa ja luovassa ajattelussa. Esimerkiksi musiikki lisäsi ja rikastutti yleisesti hyvinvointia, lisäsi kommunikatiivisuutta ja virkisti muistoja. Draamapajat auttoivat potilaita kommunikoimaan ja muistamaan asioita sekä potilaiden ja hoitajien välinen kommunikointi koheni. Tarinan kerronnassa potilailla lisääntyivät mielihyvän ilmaiset, viestintä ja ilon tunteet. Selvää näyttöä oli siitä, että taiteellisen toimintaan osallistuminen tarjosi merkityksellisyyttä, yhteyttä ja yhteenkuuluvuutta hoitokodissa asuvien kesken sekä toimi välittäjänä ikääntymisen kielteisiä vaikutuksia vastaan. Oli myös nähtävissä, että toiminnan päätyttyä vaikutukset himmenivät, erityisesti dementikoilla. (Mental health foundation 2011, 2, 10, 31, 33, 37.)

Boersma ym. (2021) selvittivät tutkimuksessaan taidetoiminnan vaikutuksia dementiaa sairastaville ja iäkkäille kroonisista psykiatrisista häiriöistä kärsiville. Taidetoimintaan osallistuminen vaikutti positiivisesti heidän mielialaansa, elämänlaatuunsa, itsetuntoonsa ja lisäsi vuorovaikutusta. Taiteilija ja hoitaja oppivat toisiltaan ja saivat aikaan esteettisiä ja emotionaalisia kokemuksia. Eri alojen ammattilaisten välisellä yhteistyöllä koettiin olevan suurta arvoa. Tutkijaryhmä suosittelee yhteiskehittämistä toimintamallien kehittämiseksi ja näkevät sääntöihin ja ohjeisiin perustuvaa toimintakulttuuria vähemmän säädellyksi.

Maailman terveysjärjestö kokosi vuonna 2019 raportin, jossa on tiivistettynä 3 000 tutkimuksen tulokset kulttuurin merkityksestä esimerkiksi terveyden edistämisessä ja sairauksien ehkäisemisessä (esimerkiksi ikääntymiseen liittyvässä rappeutumisessa) eliniän ajan. Kulttuurin ja taiteen myönteinen vaikutus terveyteen on kansallisesti ja kansainvälisesti todennettu. (Fancourt & Finn 2019, 7, 57.) WHO on tuottanut videoita, Arts and health stories, jotka perustuvat tutkittuun tietoon taiteen hyvinvointivaikutuksista (Lilja-Viherlampi 2021, 80; WHO).

Sitra (2017) on fasilitoinut ja koonnut kansainvälisten tutkimusten näkökulmia taiteen ja kulttuurin hyvinvoinnin vaikutuksista. Taiteen ja kulttuurin vaikutukset on aineistossa jaettu 6 alueeseen: sosiaalinen hyvinvointi, terveys, oppiminen ja talous, ympäristö ja kulttuurinen kestävyys. Taiteellisen ja kulttuurisen toiminnan vaikutukset ilmenevät voimavaroina yksilöissä, organisaatioissa ja yhteisöissä ja myös koko yhteiskunnassa. (Honkala & Laitinen 2017.) Seuraavassa kuviossa on Honkalan ja Laitisen (2017) tunnistamia taiteen ja kulttuurin vaikutuksia (Kuvio 3).



Sosiaalinen hyvinvointi	Terveys	Oppiminen	Talous	Ympäristö	Kulttuurinen kestävyys
- Sosiaalinen osallistuminen ja osallisuus - Sosiaaliset taidot ja vuorovaikutustaidot - Sosiaalinen pääoma - Syrjäytymisen ehkäisy - Kulttuurinen ja sosiaalinen moninaisuus - Kriittinen ajattelu - Aktiivinen kansalaisuus - Elin- ja asuin-ympäristöjen kehitys	- Terveyttä edistävät ja hoitavat vaikutukset - Kansanterveys - Koettu terveys ja elämänlaatu - Mielenterveys ja mielen hyvinvointi - Hoitoympäristöt ja hoidon laatu - Lääketieteen koulutus - Työhyvinvointi	- Älylliset kyvyt ja akateeminen suoriutuminen - Itsetuntemus, tunnetaidot ja sosiaaliset taidot - Opetuksen ja koulutuksen tukeminen - Elinikäinen oppiminen - Organisaatioiden kehittyminen	- Kulttuuri toimialana ja työllistäjänä - Kerrannais- ja läikkymisvaikutukset - Kulttuuriturismi - Alueiden ja kaupunkien kehitys - Luovan talouden kehitys - Säästöt julkisissa kustannuksissa	- Tiedon ja ymmärryksen lisääminen - Esikuvan tarjoaminen - Vaihtoehto kestävään kulutukseen	- Kulttuurin roolit kestävässä kehityksessä - Kulttuuri-perintö ja kulttuuri-identiteetti - Kulttuurien moninaisuus ja ymmärrys

Kuvio 3. Taiteen ja kulttuurin vaikutuksia (Honkala & Laitinen 2017)

Tutkimuksissa on löydetty taiteellisen toiminnan positiivisia vaikutuksia myös asiakkaiden ja henkilökunnan väliseen kommunikaatioon, valtasuhteisiin ja potilaslähtöisen hoidon edistämiseen. Nähtävissä on ollut vaikutuksia myös koko yhteisön (mukaan lukien potilaat, henkilökunta ja vierailijat) mielialan kohenemiseen, potilaiden käyttäytymisen ymmärtämiseen ja henkilökunnan työhyvinvointiin ja -tyytyväisyyteen. (Laitinen 2017; Räsänen 2018, 142–143.) Sosiokulttuurisen vanhustyön on todettu parantaneen myös hoidon laatuun ja henkilöstön kokemukseen hoitotyössä onnistumiseen (Räsänen 2018, 142–143). Boycen ym. (2017) mukaan taiteellisen toiminnan positiivisia vaikutuksia hyvinvointiin ja terveyteen on tunnustettu yhä enemmän ja sen vuoksi toiminnan arvo tunnustetaan. Samaan tulokseen on päästy myös osallistavaa taidetta koskevissa tutkimuksissa. (Poulos ym. 2019.)

Taru Tähti (2022, 5) on tutkinut väitöskirjassaan kulttuurista vanhustyötä ja hän mainitsee, että erilaiset kulttuuriset menetelmät voivat auttaa ikääntyneiden palvelujen tuottamisessa. Koivisto & Lilja-Viherlampi (2019) mainitsevat, että kun taidelähtöistä toimintaa tuodaan hyvinvoinnin tueksi, voidaan vaikuttaa monen ihmisryhmän tarpeisiin: asiakkaat saavat merkitystä ja sisältöä elämäänsä, taide- ja kulttuurialojen ammattilaisille löytyy uusia työskentely-ympäristöjä ja sosiaali- ja terveysalojen ammattilaiset saavat tukea asiakkaiden kokonaisvaltaisen hoivan toteuttamiseen (Tähti 2022, 7).

3.6 Sosiokulttuurinen innostaminen

Innostamisen käsite, animation, tulee latinalaisesta sanasta anima, joka tarkoittaa sielua ja sanasta animo, joka tarkoittaa elävöittämistä. Myös sanapareilla salus anaimarum (sieujen pelastus ja souffle vital (elämän henkäys) on sama merkitys. (Nycz 2018, 18–19.) Rantala

(2020) kuvaa innostamista elämän herättämiseksi henkiin paikassa, missä ei ole elämäniloa.

Sosiokulttuurinen innostaminen on laaja-alaista sosiaalista toimintaa, jota määritellään erilaisista näkökulmista. Siitä voidaan puhua esimerkiksi toimintana, käytäntönä, menetelmänä, prosessina, työkaluna tai sosiaalisena tehtävänä. (Ćwikła ym. 2020, 4.) Innostaminen on sosiaalipedagogiikkaan perustuvaa ammatillista ja käytännöllistä toimintaa (Kavilo 2010, 15). Sosiaalipedagogisen työotteen piirteitä on Nivalan ja Ryynäsen mukaan (2019, 185–234) vastavuoroinen kohtaaminen, toimijuuden ja osallisuuden tukeminen, yhteisöllisyys ja luovuus. Toiminnassa näkyy muutos yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan tasoilla. (Nuutinen ym. 2023, 17.)

Innostamisen käsite on syntynyt Ranskassa toisen maailmansodan jälkeen yhteisökehittämisen mallina (Pira & Lisiecka 2022, 20), kun maahan oli tarpeellista palauttaa demokraattiset arvot ja luoda kansallisille toiveikkaampaa ilmapiiriä (Kurki 2000a, 48; Rantala 2020). Innostaminen ammattina syntyi vapaaehtoistyön muodossa 1960-luvulla. Unesco alkoi käyttää käsitettä ja malli alkoi levitä Euroopassa 1980-luvulta lähtien. Saman tyyppistä toimintaa syntyi eri nimillä, esimerkiksi Saksassa toimintaa kutsutaan sosiaalipedagogiikaksi. Latinalaisessa Amerikassa toiminta oli radikaalimpaa ja sen avulla pyrittiin vapautumaan sorrosta ja tukahduttavista rakenteista. Innostajina voidaan pitää esimerkiksi Platonia, poliittisia agitaattoreita, teatteriseurueita ja suomalaista nuorisoseura-aatetta. (Kurki 2000a, 48–50; Riekkinen-Tuovinen 2018, 50–51.)

Sosiokulttuurinen innostaminen perustuu demokratiaan ja vapauteen ja näitä arvoja pyritään innostamisella myös vahvistamaan. Innostamista kuvataan toiminnaksi, jonka avulla parannetaan yhteiskuntaa tai yhteisöä. (Pira & Lisiecka 2022, 20, 28.) Ćwikła ym. (2020, 2) ja Pira & Lisiecka (2022, 20–21) esittävät innostamisen toimintana, jota yksilöt, ryhmät tai instituutiot toteuttavat omissa yhteisöissään tai tietyllä alueella. Sosiokulttuurinen innostaminen käsitetään prosessiksi, jossa kenellä tahansa on mahdollista toimia organisoidusti ja jossa yhteisö voi vahvistua jäsentensä avulla. Sosiokulttuurinen innostaminen auttaa ihmisiä tunnistamaan omia mahdollisuuksia ja kykyjä oman kulttuurin rakentamiseen sekä tekee tilaa sosiaaliselle kehitykselle. (Arjona Vinajera ym. 2019, 4, 14–15.) Myös Ćwikła ym. (2020, 2) mukaan toiminnan tarkoituksena on edistää aktiivista osallistumista omaan sosiaaliseen ja kulttuuriseen kehittymisen prosessiin. Innostamisen toimintaa toteuttaa julkinen sektori, kolmas sektori sekä epäviralliset ryhmät.

Sosiokulttuurisessa työotteessa on kolme pääaluetta: sosiaalinen, kulttuurinen ja pedagoginen. Voidaan puhua elämän lisäämisestä näiden kolmen työotteen avulla (Morata & Pallasi 2012, 73). Marrengulan (2010, 66) mukaan sosiokulttuurisessa innostamisessa

yhdistyy tasa-arvoisesti näiden kolmen alueen toteutuminen. Sosiaalisuus on monimuotoinen käsite ja se voi tarkoittaa esimerkiksi yhteyttä toisen kanssa, kykyä toimia ja olla vuorovaikutuksessa, sosiaalista toimintakykyä, ihmisen elämää yhteiskunnassa ja yhdessä toimimista (Riekkinen-Tuovinen 2018, 47). Sosiaalisuudessa on läsnä ryhmät ja yhteisöt, joihin ihminen kuuluu ja osallistuu (Hongisto 2011, 13–14). Kulttuurista voi määritellä myös ilmiöksi, jota ihminen tuottaa tai ilmaisee tai se voi olla esimerkiksi yhteisön elämäntapa. Sosiaalinen ja kulttuurinen ovat sidoksissa toisiinsa, sillä onhan sosiaalinen osa kulttuuria ja kulttuuri sisältää sosiaalisuutta. (Riekkinen-Tuovinen 2018, 48–49, 131.) Kulttuurisuus on kaikkien oikeus ja saavutettavissa, jolloin on läsnä ihmisen oma aloitteellisuus ja luova prosessi. Pedagogisuudessa korostuu persoonan kehittyminen. (Hongisto 2011, 13–14.) Sosiokulttuurisuudessa pedagogisuuteen voidaan liittää pedagoginen hyvinvointi ja taidepedagogiikka (Riekkinen-Tuovinen 2018, 49). Sosiokulttuurisen innostamisen tavoite ei ole kulttuurinen ja sosiaalinen elämä, vaan ihmisen toiminta tässä sosiokulttuurisessa elämässä (Nycz 2018, 27).

Innostamisen avulla ja luovuutta käyttämällä, rohkaistaan yksilöitä ja yhteisöjä etsimään ratkaisuja itse oman elämän ja yhteisön kehittämiseen (Nycz 2018, 21). Sitä kuvataan asenteeksi ja välineeksi arkipäiväiselle toiminnalle ja muutokselle. Ajatellaan, että ihmisten oma osallistuminen vaikuttaa yhteisvastuullisuuden ja yhteenkuuluvuuden tunteen syntymiseen. Innostamisella tavoitellaan ihmisten välistä kunnioitusta ja edistetään ihmisten välistä kommunikaatiota ja elämänlaatua. (Kurki 2000a, 47–48.) Pira ja Lisieckan (2022, 21) mukaan sosiokulttuurisen innostamisen päätavoitteena on yksilön asennemuutos, herkkyyden ja uteliaisuuden herättely sekä uuden tarkoituksen löytäminen elämään.

Kurki (2000a, 14, 51, 58–60) esittää innostamisen syntyvän aina yhteiskunnan tai yhteisön kriiseistä, jolloin muutos nähdään tarpeellisenä. Onnistuneen innostamisen toiminnassa ja koulutuksessa on kyse käytännön ja teorian vuorovaikutuksesta. Esimerkkinä innostamisesta on vapaaehtoistyö, joka ilmenee haluna auttaa muita. Tulee kuitenkin huomioida, että innostaminen on ideologia, jonka avulla ihmisiä tuetaan ottamaan vastuuta omasta elämästään sekä kehittämään arkeaan ja yhteisöään. Näin ollen kaikessa vapaaehtoistyössä ei ole kyse innostamisesta. Toiminnassa tulee huomioida tunteiden, rationaalisuuden, ihmisten välisten suhteiden ja toimintojen arvioinnin näkökulmat. Innostamista sovelletaan Suomessa monissa hankkeissa (Kurki 2007, 212), työpajatoiminnassa, vapaapalokunnassa, yhteisöteatterissa (Kurki 2000b, 116–117) sekä myös esimerkiksi lähiöiden ja kylien kehittämisessä (Hongisto 2011, 12).

Innostajaa voi kuvata kannustajana, yllyttäjänä ja herättelijänä. Innostaja elävöittää sosiaalista ympäristöä, mahdollistaa kiinnostuksen kohteiden löytämistä, herättää tiedonhalua ja

ymmärtää ihmisen elämänhistorian arvon. (Nycz 2018, 21, 29.) Innostaja on liikkeelle paiseva voima, joka luo ja kehittää toimintaa kiinnittäen erityistä huomiota ilmapiiriin (Trindade ym. 2022, 568). Hän toimii taustalla tukien elämänlaadullisen muutoksen mahdollistumista. Toimintaan rohkaistumisen ja motivoitumisen yhtenä tekijänä on sosiokulttuurisen innostajan suhde toimintaan osallistujien kanssa. Kun suhteessa on välittämistä ja aitoa kohtaamista, niin yhdessä toimimisen matka onnistuu. (Taipale 2007, 234.) Innostajan perusominaisuuksia on empatia ja aktiivinen kuuntelu, mikä käsittää myös ei verbaalisen viestinnän (Nycz 2018, 30). Dyczewski (1993) esitti sosiokulttuurisen innostajan määritelmässään innostajan näkevän selkeästi mahdollisuuksia ihmisten paremmasta elämästä, mutta hänelle kuitenkin itse ihmiset sellaisenaan ovat kaikkein tärkeimpiä. Hänen työnsä arvo on ennen kaikkea siinä, mitä hän saa omalla työllään esiin muista ihmisistä. (Pira ja Lisieckan 2022, 22.)

Sosiokulttuurinen toiminta on sovellettavissa monen ikäisten ja eri ihmisryhmien toimintaan. Yhteenvetona voi todeta, että toiminnalla on a) kaksi päätavoitetta: elämän herättäminen henkiin ja olemassa olevan tukeminen ja vahvistaminen ja b) Merinon (2000, 34–36) mukaan kolme avainkäsitettä: innostaa eli antaa elämää, välittää eli tukea ihmisten osallistumista ja muuttaa laadullisesti. Näistä laadullinen muutos tavoittelee tasavertaisuutta, vähäisempää byrokratiaa, aktiivisuutta passiivisuuden sijaan, luovuutta ja solidaarisuutta. (Hongisto 2011, 12–13.) Sosiokulttuurisen innostamisen suunnittelussa käytetään osallistavia menetelmiä ja ylläpidetään tutkimuksellista otetta. Tämä ilmenee toiminnan havainnointina ja arviointina. (Rantala. 2020.)

3.7 Sosiokulttuurinen vanhustyö

Kulttuurihyvinvoinnilla, kulttuurisella vanhustyöllä ja sosiokulttuurisella vanhustyöllä on samoja piirteitä, vaikka ovatkin eri käsitteitä. Sosiokulttuurinen vanhustyö keskittyy näkemään ikäihmisen arkisia voimavaroja ja vahvistamaan sosiaalisia ja kulttuurisia ominaisuuksia. (Nuutinen ym. (2023, 14–15.) Sosiokulttuurinen vanhuskäsitys korostaa ihmisen voimavaroja ja kohtaamista fyysisenä, psyykkisenä, sosiaalisena ja henkisenä kokonaisuutena, jolloin hyvinvoinnin tukeminen on kokonaisvaltaista (Huhtinen-Hilden ym. 2017, 17, 91). Koskinen (2005, 15), Karjalainen (2013, 18) ja Nuutinen (2013, 12) ilmaisevat sosiokulttuurisen vanhuskäsityksen näkevän vanhenemisessä liitoksen historian, elämänkulun, kulttuurin ja yhteiskunnan välillä. Elämänkulkua voidaan Vaattovaaran (2015, 39–40) mukaan kuvata ajassa eteneväksi, polveilevaksi tieksi, jonka varrella kunkin elämässä on erilaisia tapahtumia ja vaihteita.

Sosiokulttuurisuus näkee vanhuuden mahdollisuutena kasvuun ja kehitykseen painottaen ikääntyneen vahvuuksia ja voimavaroja. Sosiokulttuurinen vanhuskäsitys on vastakohta

medikalisoituneelle vanhuskäsitykselle, jossa lääketieteellistetään ihmisen elämään kuuluva normaali elämänvaihe. Medikalisoituminen on vaikuttanut kielteisiin näkemyksiin vanhuudesta niin, että vanhuutta on alettu pitämään sairauskeskeisenä ja vanhuksia avuttomina. (Koskinen 2005, 15; Karjalainen 2013, 17–18.)

Sosiokulttuurinen toiminta hoivapalveluissa tarkoittaa asukkaiden kokonaisvaltaista arkipäivää perustarpeista huolehtien sekä sosiaalista ja yhteisöllisistä elämää tukien (Kurki 2007, 214). Sosiokulttuurisessa toiminnassa korostuu ihmisten sosiaalinen osallistuminen, yhteisöllisyys (Nuutinen 2014, 92) ja arjen tukeminen (Kurki 2007, 214). Toiminnan tavoitteena on herättää toimintaa esimerkiksi tukemalla aloitteellisuutta ja toimintaan ryhtymistä. Tavoitteena on myös tukea, motivoida ja vahvistaa piilossa olevia, ehkä tiedostamattomiakin kykyjä. (Kurki 2000a, 47; Taipale 2007, 233.) Ikääntyneille toteutetussa sosiokulttuurisuudessa on tavoitteina myös kulttuurinen tasa-arvo sekä ikääntyneiden ja heidän tarinoidensa näkyväksi tekeminen sekä hyvinvoinnin ja luovuuden edistäminen. Toiminnalla tavoitellaan myös monisukupolvisia kohtaamisia sekä vähemmistöjen, esimerkiksi maanahanmuuttajien saamista mukaan toimintaan. (Taipale 2007, 232.)

Sosiokulttuurisessa toiminnassa on keskeistä yksilön ainutkertaisuus (Nuutinen 2014, 93). Sosiokulttuurisen vanhustyön avulla voidaan edistää hyvää ja mielekästä vanhuutta, tukea kuulluksi tulemistä ja luoda tilaa osaamisen ja onnistumisen tunteille. Vanhuksille annetaan mahdollisuuksia, keinoja, välineitä ja tukea siihen toimintaan, mitä he itse kaipaavat tai ovat valmiita kokeilemaan. Toiminta on voimavaralähtöistä ja osallistavaa ja sitä voidaan toteuttaa esimerkiksi musiikin, taiteen, kirjallisuuden, muistelun, kädentaitojen ja liikunnan avulla. (Stenberg 2015, 15.) Sosiokulttuurinen vanhustyö voi olla myös arkisia ja kauniita kohtaamisen hetkiä, ilman rajallisten resurssien pohdintaa (Tähti 2022, 163–164). Sosiokulttuurisessa vanhustyössä ikä, toimintakyky tai elämäntilanne eivät rajoita ihmisissä kulttuurin, taiteen ja luovuuden esille tulemistä ja syntymistä (Nuutinen 2014, 92).

Ikääntyneiden kanssa on tärkeää kiireettömyys ja aito välittäminen. On uskallettava pysähtyä moninaisten muistojen ja elämäntarinoiden pariin. (Nuutinen 2014, 93.) Kaiken kuntoisten vanhusten kanssa toimiessa tulee muistaa heitä kunnioittavat toimintatavat ja vuorovaikutus. Kyse on aikuisista ihmisistä. Toiminnassa ei voi puuhastella ja askarrella lapsenomaisesti, vaan tulee kunnioittaa ikääntyneen elämäkokemusta, tietoja ja taitoja sekä mielenkiinnonkohteita. Toiminta ei ole myöskään terapiaa, vaikka sillä on hyvinvointia lisääviä vaikutuksia. Sosiokulttuurisuudessa ei keskitytä oikein tekemiseen ja lopputulokseen vaan vuorovaikutukselliseen prosessiin. Vuorovaikutus ja yhdessä tekeminen on läsnä suunnittelussa ja toteutuksessa. Tavoitteena on aina muutoksen aikaansaaminen osallistujissa ja heidän yhteisössään. Sosiokulttuurisella toiminnalla voidaan vaikuttaa näkemykseen

kykenevästä vanhuudesta. (Taipale 2007, 232–234.) Sosiokulttuurisen innostaminen on osoittanut vanhusten olevan aktiivisia toimijoita ja sen avulla voi vanhuksille tarjota uusia yhteistyötapoja ja toimintamahdollisuuksia (Morata & Palassi 2012, 51).

Pedagogisuudessa painotetaan itsetoteutusta, jolloin ikääntyneet voidaan nähdä humaanisti (Kurki 2007). Tällöin vanhukset nähdään pystyvinä ja kehittyvinä ja henkilökunnan tehtävänä on tukea heitä eri tavoin. Vanhusten omaa persoonaa ja oman elämän ja arjen osallisuutta tuetaan dialogisin keinoin. Sosiokulttuurisuus vanhustyössä kiinnittää huomioita vanhuksissa oleviin voimavaroihin ja sosiaalisen ja kulttuurisen kyvykkyyden vahvistamiseen. Sosiokulttuurisuuden toteutuminen hoivakodissa mahdollistuu, kun rutiineja vähennetään, tiloja hyödynnetään monipuolisesti ja perushoito integroidaan muuhun työhön. (Riekkinen-Tuovinen 2018, 8, 50, 52, 137–138.)

Vanhusten pitkäaikaishoidossa hoidetaan tärkeimmät fyysiset tarpeet ja psykologiset, sosiaaliset ja emotionaaliset tarpeet jäävät usein vähemmälle huomiolle (Šinkūnienė 2022, 91). Sosiokulttuurinen innostaminen on ammatillista toimintaa, jonka avulla täydennetään kokonaisvaltaista vanhusten hoivaa (Trindade ym. 2022, 568). Sosiokulttuurisissa yhteisöissä on perustarpeiden ja sosiaalisten tarpeiden huomioimisen lisäksi asukkaiden keskinäistä vuorovaikutusta sekä yhteisten arvojen esimerkiksi kunnioituksen ja luottamuksen jakamista. Taiteellinen toiminta ja kulttuuritapahtumat mahdollistavat itsensä ilmaisua. Työntekijöiden rooli on tärkeä asukkaiden motivoimisessa mukaan yhteisön elämään. Erityisesti on kiinnitettävä huomiota niihin vanhuksiin, joiden on vaikea osallistua toimintoihin erilaisten toimintarajoitteiden vuoksi, jotta kaikilla asukkailla on yhtäläiset mahdollisuudet täyteen elämään sekä laadukkaaseen ja arvokkaaseen vanhuuteen. (Šinkūnienė 2022, 91.)

Alla olevassa kuviossa (Kuvio 4) on Limònin (1997, 324–325) ja Elizasun (2000, 78–85) esittämät innostamisen tavoitteet ikääntyneiden hoivakoteihin, joita Kurki (2007, 215–216) on muokannut. Tavoitteita on ollut kyseisissä lähteissä alun pitäen 16 kappaletta. Opinnäytetyön tekijä muokkasi ja tiivistä tavoitteita ja niiden sisältöjä niin, että kuviossa on jäljellä 15 tavoitetta. Tavoitteet ovat sidottuja arjen toimintoihin ja siten koko henkilökunnan toteutettavissa.

15 tavoitetta ikääntyneiden hoivakodissa toteutettavaan innostamiseen

1. Ylläpidetään itsenäisyyttä ja riippumattomuutta	Toteutetaan arkipäivän askareiden avulla.
Käydään retkillä, osallistutaan kulttuurikokemuksiin, vierailtaan muissa yksiköissä ja tavataan ystäviä.	2. Ylläpidetään yhteyttä ulkomaailmaan
3. Tuetaan kulinaristisia tottumuksia ja toiveita	Poiketaan ajoittain arkiaterioista järjestämällä teema- ja juhla-aterioita. Valmistetaan ruokaa yhdessä. Muistetaan ravitsemuksellisuuden lisäksi sosiaalinen merkitys.
Sosiaalinen rooli antaa ihmiselle omanarvon ja hyödyllisyyden tuntoa.	4. Ylläpidetään sosiaalisia rooleja
5. Tuetaan integroitumista ryhmään ja omaan kulttuuriin	Omien tapojen ylläpitäminen vahvistaa johonkin kuulumisen tunnetta.
Edellä mainitut asiat tukevat psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia. Myös fyysisen toiminnan ja terveyskasvatuksen ylläpitäminen on tärkeää.	6. Tuetaan terveyttä sekä psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia
7. Autetaan ikääntyneitä kohtaamaan juurensa ja vahvistamaan identiteettiä	Identiteetin jatkuvuuden kokemus on tärkeää.
Elämän mittainen oppiminen on välttämätöntä. Se lisää arvostusta omaa itseä kohtaan.	8. Tuetaan uuden oppimista ja henkilökohtaisen sekä ryhmän kulttuurin kehittämistä
9. Taistellaan eristymistä ja itseensä sulkeutumista vastaan	Ylläpidetään vuorovaikutusta. Kuunnellaan, jaetaan ja kuullaan. Pidetään huolta vierailijoista. Virkistetään muistia. Harjoitetaan aisteja.
Tuetaan esteettisiä ja monipuolisia elämyksiä. Pelataan ja leikitellään.	10. Tyydytetään viihtymisen ja iloitsemisen tarpeita
11. Luodaan positiivista kuvaa omasta itsestä	Aktivisuuden ylläpitäminen lisää itsearvostusta. Huomioidaan jokaisen oma tyyli ja sen mukainen vaatetus ja kampa.
Ikääntyneillä henkiset tarpeet liittyvät usein uskontoon. Järjestetään mahdollisuuksia uskonnon harjoittamiseen.	12. Mahdollistetaan henkisten tarpeiden tyydyttäminen
13. Pidetään yllä ajan ja paikan tajua	Ylläpidetään päivärytmiä ja rajataan tiloja esimerkiksi värjeä, opasteita tai maamerkkejä käyttämällä
Hoivakodeissa on vaarana asukkaan muuntuminen subjektista objektiksi. Läheisten ja henkilökunnan on kiinnitettävä asiaan huomiota.	14. Valetaan uskoa persoonan mahdollisuuksiin
15. Tuetaan ikäihmistä unohtamaan tilanteensa ikävät puolet	Tuetaan asukasta suuntautumaan eteenpäin, jos hoivakotiin muutosta on aiheutunut aiheutuneen mielipahaa

Kuvio 4. Ikääntyneiden innostamiseen tavoitteita hoivakodissa (mukailtu Limòn 1997, 324–325; Elizasu 2000, 78–85; Kurki 2007, 215)

Sosiokulttuurisessa toiminnassa suunnitellaan ja toteutetaan toimintaa yhdessä huomioiden vanhusten toimintakyky ja voimavarat. Toiminta suunnitellaan säännölliseksi osaksi hoivakodin arkea, sillä asukkaiden sosiaaliset ja kulttuuriset tarpeet tulee täyttää yhtä lailla kuin fyysiset ja psyykkiset tarpeet. (Nuutinen, 2014, 94.)

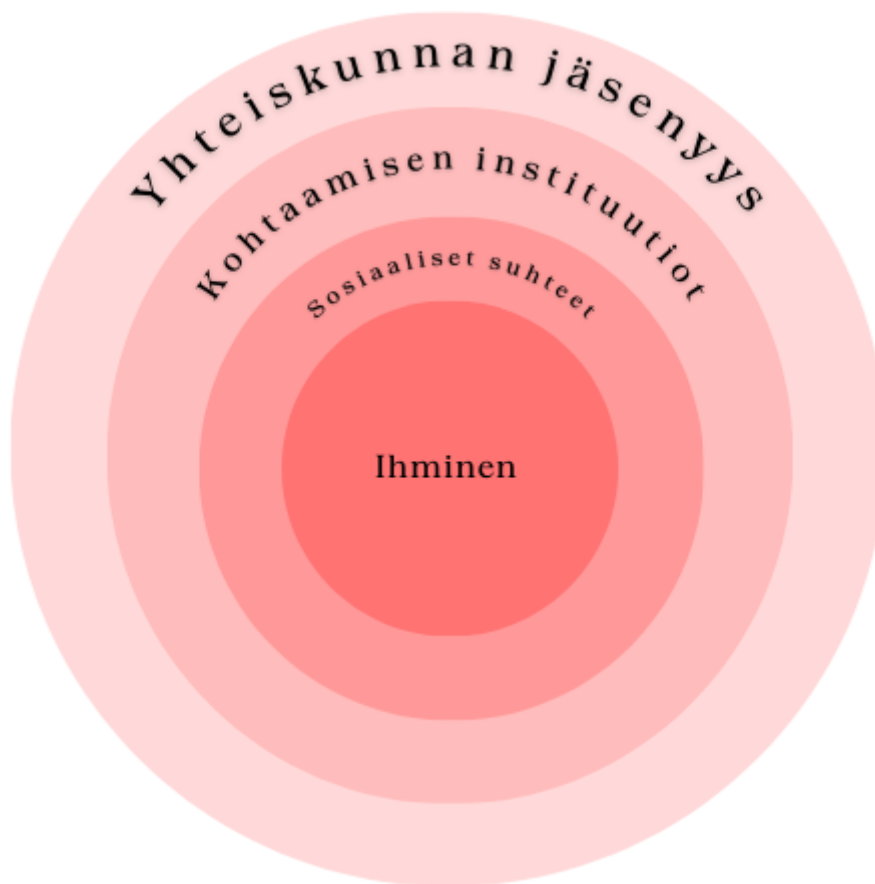
Systemaattinen sosiokulttuurinen toiminta on vielä vähäistä, vaikka sen vaikuttavuus on todettu sairauksien hoidossa, pitkäaikaishoidossa ja kuntoutuksen tukena. Jos toiminta jää satunnaiseksi ja irralliseksi on sen vaikuttavuutta vaikea mitata. Puuttuvat mittaustulokset estävät näkemästä toiminnan arvoa. (Räsänen 2018, 142–143.)

Vanhusten osallisuus

Osallisuus on ollut niin Suomessa kuin kansainvälisestikin tärkeä elementti sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämisessä. Yksilöiden vaikutusmahdollisuuksia tuodaan esiin esimerkiksi perustuslaissa, sosiaalihuoltolaissa ja laissa potilaan asemasta (Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992; Perustuslaki 731/1999, 2§; Sosiaalihuoltolaki 1301/2014). Osallisuus omaan elämään ja oman näköisen elämän eläminen ovat tärkeitä asioita kaikille ihmisille. Ikääntymisen ja toimintakyvyn heikkenemisen ei pitäisi vaikuttaa itsemääräämisoikeuteen ja oman elämän hallintaan. (Vornanen 2023, 2.)

Osallisuus on käsitteenä laaja kokonaisuus. Se on tavoiteltava arvo ja nähdään keinona välttää syrjäytymistä ja osattomuutta. Osallisuus on osallistumista, mukaan ottamista ja vaikuttamista. Ikääntyneiden kohdalla voidaan puhua saavutettavuudesta, koska ikääntymisen, toimintakyvyn heikkenemisen ja sairastavuuden lisääntyessä, heikkenee osallisuuden mahdollisuudet. Keskustelua on herättänyt ikään perustuva syrjintä, joka ilmenee holhoavana kielenkäyttönä, ikääntyneiden vertaamisena lapsiin ja tahattomana rajoittamisena, kuten korona-aikaiset tapaamisten rajoitukset. Yksi tapa edistää ikäihmisten osallisuutta on ottaa heidät mukaan palvelujen suunnitteluun ja toteutukseen. (Tamminen & Pirhonen 2021, 385.)

Nivalan ja Ryytäsen (2019, 138) mukaan osallisuuden toteutuminen vaatii johonkin kuulumisen, osallistumisen ja osallisuuden tunteen (Leinonen 2025). Salmisen ym. (2021, 85–87) kehittämässä osallisuuden kehät -mallissa (Kuvio 5) kuvataan osallisuuden muodostumista. Mallissa yksilöä ympäröi sosiaaliset suhteet, kohtaamisen instituutiot ja yhteiskunnan jäsenyys. Sosiaaliset suhteet ovat arjessa mukana olevien henkilöiden joukkoon kuulumisen mahdollistajia. Kohtaamisten instituutiot muodostuvat arkisista palveluista ja elinympäristöstä, joiden avulla syntyy yhteyksiä ja turvaa. Yhteiskunnan jäsenyys kuvaa hoivakodin asukkaan näkökulmasta mahdollisuutta osallistua hoivakodin toiminnan kehittämiseen.



Kuvio 5. Osallisuuden kehät -malli (mukailtu Salminen ym. 2021, 85–87)

Osallisuus liittyy sosiokulttuuriseen työhön vahvasti. Kavilon (2010, 19) mukaan toiminnassa on olennaista innostajan oma kiinnostus ja todellinen läsnäolo, joiden avulla ja välityksellä läsnäolijoiden osallisuus aktivoituu. Kun ihminen voi kokea olevansa yhteisönsä tärkeä ja merkityksellinen jäsen, joka voi vaikuttaa asioihin ja omaan elämäänsä, tapahtuu yhteisöllistä ja kulttuurista aktivoitumista. On tärkeää, että yhteisön jäsenet ymmärtävät kaikkien muidenkin yhteisön jäsenten olevan yhtä lailla tärkeitä ja ainutlaatuisia.

Vanhusten toimijuus

Toimijuutta on määritelty eri tieteenaloilla erityisesti 1990-luvulta lähtien ja käsitteeseen liitetään keskeisesti valta ja vapaus. Toimijuus voi vahvistua, jos henkilöllä on valtaa ja vapautta toimia tai olla toimimatta. Toimijuus kytkeytyy usein sukupuoleen, kun yhteiskunnissa ja yhteisöissä on ollut vallalla erilaisia normeja ja sääntöjä, koskien esimerkiksi naisten ja miesten tehtäviä, ammatteja ja käyttäytymistä. (Vaattovaara 2015, 76–83.)

Toimijuus on tavoiteltava ja positiivinen tunne. Sen saavuttamiseksi henkilö vaikuttuu omasta toiminnastaan niin, että hän kokee joko asioiden sisäistä tai ulkoista positiivista muutosta. Näistä sisäinen toimijuus kiinnittyy omiin kokemuksiin ja tunteisiin, joten sitä ei ole nähtävissä ulospäin. (Tähti 2022, 34, 37–38, 159.) Toimijuus on ihmisen tavoitteellista ja valintoja tekevää toimintaa ja siinä on kyse ihmisen pystyvyydestä ja uskosta omiin mahdollisuuksiin. Toimijuus muuntuu arjen kulussa ja sosiaalisissa tilanteissa (THL 2023, 4.) Myös Tähden (2022, 35–36) mukaan toimijuus muuntuu eri tilanteissa ja elämänkulun aikana ja hän mainitsee sen olevan myös valintojen tekemistä.

Kuukasjärvi (2011, 2) ja Paananen (2018, 114) tutkivat ikääntyneiden toimijuutta hoivaympäristöissä ja molempien tutkielmissa nähtiin hoitohenkilökunnalla olevan merkittävä rooli toimijuuden toteuttamisessa. Toimintakyvyn heikentyessä, kasvaa ympäristön merkitys asukkaiden toimijuuden tukemisessa. Näin ollen vuodeasukkaiden toimijuuteen ja sen tukemiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota (Paananen 2018, 2).

On tärkeää, että asukkaat voivat esittää omia toiveitaan, koska tunne siitä, että voi esittää toiveita vaikuttaa elämänlaatuun. Ikääntyneiden toimijuuden on havaittu toteutuvan pääasiassa hoitajien ja ikääntyneiden välisen vuorovaikutuksen kautta: luonnollinen vuorovaikutus, aito läsnäolo ja kohtaaminen rohkaisee toiveiden esittämiseen ja mahdollistaa tunnetta siitä, että ikääntynyt voi vaikuttaa omaan elämäänsä. Toimijuuden tukeminen vaatii henkilökunnalta aktiivisuutta, jotta tunne oman elämän hallinnasta säilyy hoivaympäristössä. Toimijuuteen liitetään Jyrkämän (2008) käsitteet osata, kyetä, täytyä, voida, haluta ja tuntea. (Kuukasjärvi 2011, 2, 13–14, 57–58, 59.)

Yksilön toimijuus nähdään osana ihmisten elämänskulkua. Toimijuutta on mahdollista tukea tasa-arvoisessa kohtaamisessa, jossa yksilön ääni ja elämänskulku huomioidaan. Tällöin ei tarjolla valmista, asiantuntijoiden suuressa viisaudessaan rakentamaa palvelupakettia, vaan vastataan yksilön tarpeisiin ja toiveisiin. (Paloniemi ym. 2024, 262–263.) Eteläpelto ym. (2014, 22) mukaan toimijuus vaikuttaa hyvinvoinnin kokemukseen (Lilja-Viherlampi 2021, 77).

Hoivakodin asukkaille tarjotaan helposti mukaan tulemistä ja osana olemista eli enemmänkin kuntoutujan roolia. Heidät nähdään usein ihmisinä, jotka nauttivat kulttuurin vastaanottamisesta, esimerkiksi musiikin kuuntelemisesta ja tällöin saatetaan unohtaa, että he ovat edelleen osaavia ja oppivia ihmisiä. Heillä voi olla halua ja kykyä kehittää omia taitojaan ja myös hoivakodin toimintaa. Toimijuuden monimuotoisuuden tunnistaminen on tärkeää, jotta niin ulospäin kuin sisäänpäin suuntautunut toimijuus ja kyvykkyys tulevat huomioiduiksi. Taide- ja kulttuuritoimintaan osallistujat toteuttavat ja vahvistavat omaa toimijuuttaan ja samalla sosiaalisen tilanteen myötä myös muiden osallistujien toimijuutta. (Tähti 2022, 159–

161, 163.) Huhtinen-Hilden (2017, 17–19) mukaan luova ja taiteellinen toiminta voi myös tukea toimijuuden säilymistä.

Toimintakulttuuri, jossa tuetaan toimijuutta, kohtelee asukkaita arvokkaasti ja huomioi jokaisen yksilöllistä osaamista. Asukkaan oman näköisen arjen rakentuminen voi edellyttää yksilöllisten kohtaamisten lisäksi läheisyhteistyötä. Läheisten kanssa tuleekin tehdä säännöllistä läheistyötä esimerkiksi kokouksien, kuukausittaisten postien ja läheisten iltojen merkeissä. Onkin tärkeää, että henkilöstöllä on läheistyön osaamista. Kokeilukulttuurin ylläpitäminen edistää uusien toimintatapojen löytämistä ja kehittymistä. Organisaation johdon esimerkki ja hyväksyntä on merkityksellistä uusien käytäntöjen kokeilemisen ja jalkauttamisen. (THL 2023, 9–10.)

Toimijuus on osaamista, oppimista ja muutoksen tekemistä ja siten se voi vaikuttaa henkilökunnan ja asukkaiden rooleihin ja valta-asetelmiin. Valta-asetelmalla tarkoitetaan vanhukseen ja henkilökunnan välillä olevaa asetelmaa, jossa toinen on auttaja toinen autettava. Toimijuuden vahvistaminen on asiakaslähtöisyyttä ja tasa-arvoa. Tasa-arvoisempi toimintakulttuuri voi kuitenkin aiheuttaa hoivayhteisössä pelkoa, epämukavuutta ja tarvetta roolien uudelleen hakemiselle. (Tähti 2022, 163.)

Vanhusten itsemääräämisoikeus

Itsemääräämisoikeus on yksilön perusoikeus (Perustuslaki 731/1999). Se on myös moraalinen oikeus (Ylinen ym. 2023, 186). Sosiaalihuollon toiminnassa on huomioitava asiakkaan itsemääräämisoikeus sekä omien palveluiden suunnitteluun ja toteuttamiseen osallistuminen ja niihin vaikuttaminen (Talentia 2022, 7, 12, 15, 16–18; Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000, 8§). Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut perustuvat asukkaan suostumuksellisuuteen (Ylinen ym. 2023, 187).

Skogbergin (2024, 13) mukaan ikääntyneiden osallisuutta ja sosiaalista kanssakäymistä koskevan tutkimuksen tulokset painottuvat hoivakodin asukkaiden vapauteen ja itsemääräämisoikeuteen. Myös Kariukin (2019, 32) ikääntyneiden elämänlaatua hoivakodissa koskeva tutkimus nosti esiin asukkaiden halun tulla nähdyksi yksilöinä, joiden valinnanvapautta ja omaa päätäntävaltaa kunnioitetaan. Asukkaille oli merkityksellistä vapaus valita ja päättää kenen kanssa ovat tekemisissä ja mihin toimintoihin osallistuvat. Kuulluksi tuleminen ja itsemääräämisoikeuden tukeminen auttaa ikääntyneen toimijuuden säilymistä (Huhtinen-Hilden 2017, 17–19). Räsäsen (2018, 143) mukaan itsemääräämisoikeuden tukeminen mahdollistaa ja turvaa asukkaille omannäköisen elämän ylläpitämisen.

Itsemääräämisoikeutta on kyky tehdä tietoisia valintoja ja toimintakyvyn heikentyessä tämä vapaus voi rajoittua (Ylinen ym. 2023, 186; Skogberg 2024, 36). Ikääntyneen

itsemääräämistä voi edistää aktiivisella toiminnalla, asukkaan omilla tavoitteilla, luottamuksellisen suhteen avulla, valinnanvapaudella ja -mahdollisuudella sekä osallisuudella. Vaihtoehtojen tarjoaminen tukee valintojen tekemistä. Jos ikääntynyt on kykenemätön tekemään itseään koskevia valintoja ja päätöksiä voi omaisten kuuleminen edistää itsemääräämistä. (Skogberg 2024, 34–35.) Tällöin puhutaan avustetusta itsemääräämisestä ja tuestusta päätöksenteosta (Ylinen ym. 2023, 189).

Hoivakodissa asuva vanhus on haavoittuvassa asemassa ja riippuvuussuhteessa henkilöstöön. On erityisen tärkeää tiedostaa tämä valta-asema. (Ylinen ym. 2023, 191, 206; Skogberg 2024, 40.) Työskentely vaatii vallan ja vastuun tasapainoilua. Vallankäyttöä on esimerkiksi asukkaan uhkailu tai hänen esittämänsä toiveen ohittaminen. Vastuuttomuutta on itsemääräämisoikeuden liiallinen korostaminen niin, että asukkaan avun tarve jätetään huomiotta. Myös liiallinen hoivaaminen voi ohittaa itsemääräämisoikeutta. (Skogberg 2024, 41.)

Vanhuksella on oikeus päättää, minkälainen elämän on juuri hänelle hyvää elämää. Hänellä on myös oikeus huonojen valintojen tekemiseen. (Ylinen ym. 2023, 190.) Itsemääräämisoikeus on vahva ja henkilön itsemääräämisoikeutta voidaan rajoittaa vain ja ainoastaan ihmisen itsensä tai muiden ihmisten suojelemisen perusteella (Ylinen ym. 2023, 187; Skogberg 2024, 44). Tämä perustuu etiikkaan ja lainsäädäntöön. Tällöin kyseessä on ikääntyneen tai muiden henkilöiden itsensä suojeleminen, mikä on myös ihmisoikeus. Itsemääräämisoikeutta voidaan rajoittaa vain tietyin osin ja erityisen tarkan harkinnan perusteella. (Ylinen ym. 2023, 191–192; Skogberg 2024, 44–45.)

Henkilöstö uuden äärellä

Hoivahenkilöstö on tottunut huolehtimaan asukkaista ja uudenlaisen aktivoivan arjen ylläpitäminen voi vaatia opettelua ja kehittymistä. Taiteellisen ja kulttuurisen toiminnan merkitys hoitotyössä voi jäädä irralliseksi asiaksi ja siksi tiedon lisääminen on olennaista. Arvostava ja salliva työyhteisö tukee toisiaan uuden edessä, vaikka luova työote nostattaisikin pelkoja ja riittämättömyyden tunteita. Toiminnan arvon voi ymmärtää vasta sitten, kun sen merkityksellisyyden kokee omakohtaisesti. Kokemusten jakaminen on tiedon kulkua ja sen avulla edistetään oppimista, toimintakäytäntöjen kehittymistä ja toiminnan jalkautumista työyhteisöön. Kirjaamisella on myös arvoa tiedonkulun välineenä. Kirjaamiskäytäntöjä on hyvä tarkastella, jotta kirjauksissa rohkaistuttaisiin tuottamaan perushoitoa laajempaa sisältöä. Henkilöstön asenne, aktiivisuus, kokemusten jakaminen ja osallistuminen eri tavoin toimintaan vaikuttavat merkittävästi toiminnan kehittymiseen. (Räsänen 2018, 143–144, 146, 148.)

Hoivakodissa tulee huomioida kehon lisäksi persoona. Elämän merkityksellisyyden kokemus on elintärkeä vanhusten hyvinvoinnille ja terveydelle. Tämän vuoksi arjessa tulee olla

etusijalla asukkaille yksilöllisesti merkittävien toimintojen tarjoaminen. Tämän näkemyksen huomioiminen vaatii henkilökunnalta empatiaa ja vuorovaikutustaitoja. (Drageset ym. 2017.) Myös Hauganin (2014) mukaan hoitajan ja asukkaan laadukas vuorovaikutus ja hoivakodilla tarjottava toiminta liittyvät psyykkisen ja fyysisen terveyden, hyvinvoinnin ja elämän tarkoituksen kokemukseen. Asukkaiden ja henkilökunnan välinen vuorovaikutus ilmentää ikääntyneen yksilöllistä hoitoa ja kunnioitusta (Kariuki 2019, 34).

Henkilöstö voi tarvita osaamista toiminnan vaikutuksiin suhtautumisessa, sillä elämyksiä tuottava toiminta voi aiheuttaa asukkaille vahvoja reaktioita ja tunnekokemuksia. Nämä reagoinnit voidaan tulkita haasteellisena käyttäytymisenä. Tunnekokemukset voivat kuitenkin olla asukkaille itselleen tarkoituksenmukaisia ja voimannuttavia. (Räsänen 2018, 143–144.)

Toiminnan kehittäminen ja järjestäminen vaatii vahvaa motivaatiota. Sosiokulttuurista vanhustyötä ohjaavaa työntekijää saatetaan työyhteisössä vähätellä ja työtä ei aina nähdä oikeasti ja tärkeäksi vanhustyöksi. (Nuutinen 2014, 94.) Sosiokulttuurisen toiminnan toteuttaminen jää helposti pienen joukon käsiin. Lainsäädäntö on jäänyt jälkeen toiminnan tärkeyden ja osaamisen huomioimisessa. Tämän vuoksi organisaatioiden omista strategioista ja toimintamalleista on olennaista huomioida toiminnan kehittyminen, osaamisen vahvistuminen ja asiantuntijoiden palkitseminen. (Tähti 2022, 163.)

Johtaminen ja esihenkilötyö

Johtaja mahdollistaa toiminnan käyttämällä resursseja ja vaatimalla resurssien tarkoituksenmukaista käyttämistä niin, että organisaation tavoitteet toteutuvat. Hän palvelee organisaatiota ja sitä yhteisöä, jonka jäsen hän on. Hän toimii esimerkkinä, osoittaa arvostusta asukkaita ja omaisia kohtaan, toimivaa vuorovaikutusta, hyvää kohtelua ja asukkaiden omanarvontunteen säilyttämistä kohtaan. Hän linjaa käytänteitä, kuten esimerkiksi turvallisen ja järkevän kirjaamisen. Hän on mukana ja lähellä arjen toiminnassa. (Räsänen 2018, 128–129.)

Sosiokulttuurisen toiminnan saaminen toimivaksi kokonaisuudeksi perushoidon kanssa tai perushoidon sisälle vaatii johtamista. Johtaja tekee työssään valintoja ja päätöksiä. Asukkaiden aktiviteettitoimintojen kehittämisen esteeksi esitetään usein resurssipulaa. Luovat menetelmät eivät kuitenkaan vaadi välttämättä lisäresursseja tai aikaa, sillä ne voivat sisältyä jokaisen työntekijän arkiseen työskentelyyn. Kehittäminen vaatii ymmärrystä, rohkeutta ja halua eli johtajan on oltava muutoksessa mukana. Johtajan tuki ja toiminnan linjaus ovat merkityksellisiä uusia toimintatapoja uudistaessa. (Räsänen 2018, 142–143, 145.) Johtaja huomioi henkilökunnan perehdyttämisen ja kouluttamisen tarpeet ja vastaa niiden toteuttamisesta (Tähti 2022, 171).

Johtaminen ja esimiestyö luovat edellytykset yksikön toimintakulttuurille ja yhteisten arvojen muotoutumiselle (Huhtinen-Hilden 2017, 99). Johtajan osoittaessa kiinnostusta ja arvostusta luoville työotteille sekä myös edellyttäessä niiden käyttöä, on niiden mahdollista imeytyä osaksi työrutiineja. Tilojen käyttöä, aika- ja osaamisresurssia, rakenteita ja käytäntöjä tulee organisoida, jotta mahdollistuu yhteinen toiminnan suunnittelu ja toteutus. (Räsänen 2018, 143, 147.)

Ikääntyneiden palvelun tärkein tavoite on hyvän elämänlaadun toteutuminen. Ikäihmisten tarpeet ovat yksilöllisiä ja laadukas hoiva perustuu yksilöllisiin tarpeisiin. Aasukkaat, henkilöstö ja johtaja miettivät yhdessä, kuinka tämä saadaan toteutumaan. Johtaja tukee myönteisen kehittämisilmapiirin syntymistä ja varmistaa asukkaiden mukana olemisen toiminnan kehittämisessä. Vanhusten hoivatyöhön on tehty suosituksia ja ohjelmia, johon on määritetty taiteellisen ja kulttuurisen toiminnan tärkeys. Toimintamalliksi jalkautuminen vaatii keskustelua organisaatioissa ja työyhteisössä, jotta se saadaan toteutumaan käytännön arjessa. (Räsänen 2018, 129, 148.)

4 Toteutus

4.1 Soveltava laadullinen tutkimus

Tutkimus ja kehittäminen tavoittelee uutta tietoa, on luovaa, onnistumisen suhteen epävarmaa, systemaattista, tuloksiltaan siirrettävää ja toistettavaa. Perustutkimuksen tavoitteena on esimerkiksi uusien teorioiden ja lainalaisuuksien muodostaminen. (Tilastokeskus 2001.) Soveltavan tutkimuksen avulla voidaan hankkia uutta tietoa, kehittää palveluja, kuvata ja tulkita ilmiöitä tai laajentaa ymmärrystä (Puusa & Juuti 2020).

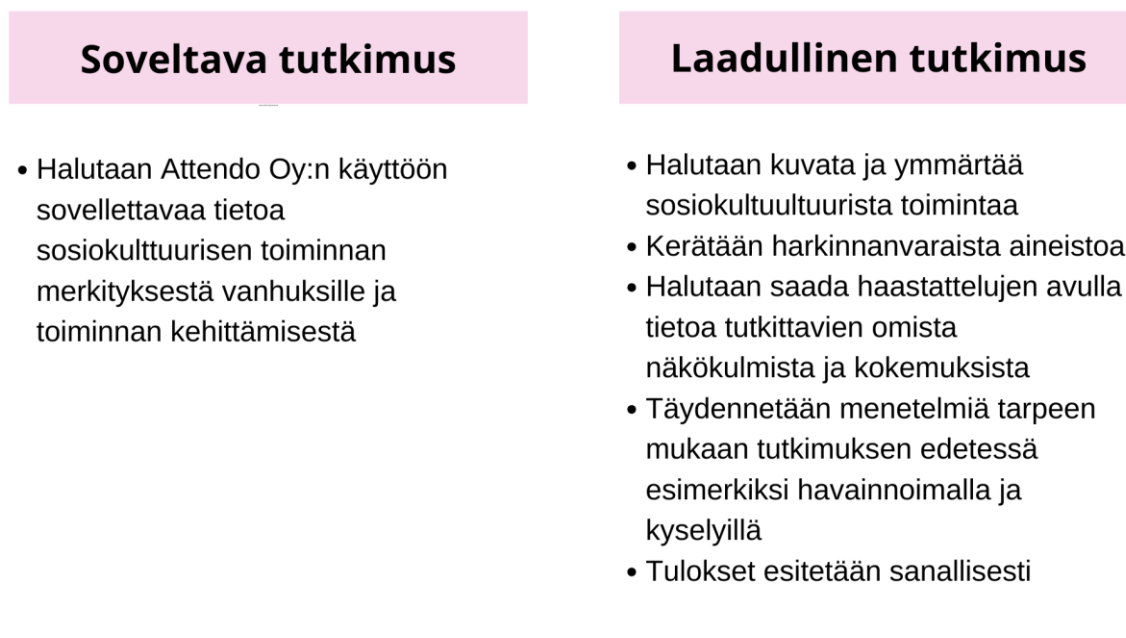
Laadullisessa tutkimuksessa on usein tavoitteena jonkin tietyn ilmiön tai tapahtuman kuvaaminen ja ymmärtäminen (Kallinen & Kinnunen 2021). Laadullisessa tutkimuksessa pidetään teorian osuutta välttämättömänä, sillä sen avulla esitellään viitekehystä ja metodeja, hahmotetaan tutkimuksen etiikkaa ja luotettavuutta sekä tutkimuksen kokonaisuutta. Viitekehyksen avulla selviää, mitä tietoa tutkittavasta asiasta on jo entuudestaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Laadullisessa tutkimuksessa on tyypillistä teorian ja aineiston vuoropuhelu aineiston hankintaa suunnitellessa, analysoitaessa ja tulkittaessa. Aineistoa kerätään tutkittavien näkökulmasta huomioiden heidän tunteensa, ajatuksensa ja kokemuksensa. (Puusa & Juuti 2020.)

Laadullisen tutkimuksen aineiston keruu on päämäärähakuista ja vuorovaikutuksellista toimintaa tutkimuksen kohteiden kanssa. Tutkimusasetelman tulee olla joustava ja sen vuoksi alkuperäisiin tutkimuskysymyksiin ja teoriaan voidaan palata ja tarkentaa niitä tutkimuksen edetessä. (Puusa & Juuti 2020.) Aineistoa hankittaessa on pohjana tutkimusongelma, tutkimuksen tavoitteet, tarkoitus ja tutkimuskysymykset. Menetelmän valintaan vaikuttaa se, millaista tietoa etsitään ja millaisesta aineistosta tutkimusongelman ratkaisussa on merkitystä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Laadullisessa tutkimuksessa käytetään monipuolisesti menetelmiä empiiristen aineistojen keräämiseksi. Käytettyjä menetelmiä ovat keskustelut, haastattelut tai valmiit aineistot esimerkiksi päiväkirjat ja kuvat (Pitkäranta 2014, 27; Puusa & Juuti 2020; Kallinen & Kinnunen 2021; Vilkkä 2021.) Niitä voidaan käyttää vaihtoehtoisina tai rinnakkain (Pitkäranta 2014, 90; Puusa & Juuti 2020). Aineiston hankinnassa moniäänisen materiaalin saaminen palvelee tarkastelu- ja analyysivaihetta (Puusa & Juuti 2020). Laadullisen tutkimuksen aineiston kerääminen ja analyysi ovat kietoutuneita toisiinsa. (Tuomi & Sarajärvi 2018; Puusa & Juuti 2020.)

Opinnäytetyö toteutettiin soveltavana laadullisena tutkimuksena. Soveltavan laadullisen tutkimuksen avulla saatiin tuotettua tietoa sosiokulttuurisen toiminnan merkityksestä vanhuk- sille sekä sosiokulttuurisen toiminnan kehittämisestä. Laadullisessa tutkimuksessa

käytettiin haastattelua, minkä avulla tutkittavilta voitiin kerätä tietoa heidän omasta näkökulmastaan ja kokemuksistaan. Tutkimusmenetelmien valintaperusteluita esitetään kuviossa 6.



Kuvio 6. Tutkimusmenetelmien valintaperusteet

4.2 Tiedonkeruumenetelmä

Opinnäytetyö eteni tutkimussuunnitelman hyväksymisen ja tutkimusluvan saamisen jälkeen aineiston keruun vaiheeseen. Aineistoa kerättiin haastattelujen avulla. Haastattelukysymykset rakentuivat niin, että asetettuihin tutkimuskysymyksiin saataisiin vastauksia. Tutkimusasetelma esitetään kuviossa 7.



Kuvio 7. Tutkimusasetelma

Haastattelu on yleinen tekniikka laadullisen aineiston keruussa (Pitkäranta 2014, 89; Puusa & Juuti 2020). Eskola ja Suoranta (1998, 63) sekä Puusa ja Juuti (2020) määrittelevät haastattelun tutkijan aloitteesta käytäväksi joustavaksi keskusteluksi, jonka suuntaa tutkija myös johdattelee. Tapahtumassa on tarkoitus selvittää tutkittavan ajatuksia ja kokemuksia (Pitkäranta 2014, 89; Puusa & Juuti 2020).

Haastattelut toteutettiin 8.8.-24.9.2024 välisenä aikana yksilöllisinä ja kasvokkain toteutettuina teemahaastatteluina. Haastattelun teemoina oli sosiokulttuurisen toiminnan sisältö, toiminnan vaikutukset vanhuksiin, toiminnan merkitys vanhuksille, sosiokulttuurisen työntekijän merkitys, toiminnan kehittäminen, sosiokulttuurisen toiminnan vaikutus työyhteisöön ja yksikön toimintaan, sosiokulttuurisen työntekijän roolin vaikutus työyhteisöön ja yksikön toimintaan johtamisen näkökulmasta. Näiden teemojen lisäksi saattoi tuoda esiin haluamiaan asioita tai esittää kysymyksiä tutkijalle. Teemahaastattelurunko apukysymyksineen (Liite 1) ja saatekirje (Liite 2) löytyvät opinnäytetyön lopusta.

Haastattelun teemat muodostuivat siten, että saadun aineiston avulla olisi mahdollista kehittää sosiokulttuurista toimintaa, selvittää toiminnan ja sen sisällön merkitystä asukkaiden hyvinvoinnille sekä sosiokulttuurisen työntekijän ja toiminnan merkitystä Attendo Oy:lle. Teemojen avulla haluttiin etsiä vastauksia uudenlaisen työnkuvan arvosta, kun työntekijä ei ole sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilainen, vanhusten ympärivuorokautisessa palveluasumisessa eri henkilöiden näkökulmista katsottuna. Samalla haluttiin selvittää, mitä uudenlaisen moniammatillisen työyhteisön johtamisessa on huomioitava. Sosiokulttuuriselle työntekijälle toivottiin löytyvän opinnäytetyön avulla henkilöstömitoitukseen laskettava, vanhusten hyvinvointia palveleva ja perusteltu rooli sekä auttaa sen myötä organisaatiota tuottamaan työntekijälle sopiva tehtäväkuva.

4.3 Tiedonkeruun toteuttaminen

Laadullisessa tutkimuksessa on usein pieni määrä tutkittavia ja he valikoituvat harkinnanvaraisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkimukseen tulee valita henkilöitä, joilla on tietoa ja kokemusta asiasta. (Eskola & Suoranta 1998, 14.) Tutkittavia kohdellaan subjekteina eikä tutkimuksen kohteina. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on kuvata ilmiötä tutkittavien itsensä ja heidän keskinäisen toimintansa näkökulmasta eikä selittää heitä ja heidän toimintaansa ulkopuolisin silmin ja asentein. Tutkijan tulee tunnistaa myös oma subjektisuus eli hänen ei tarvitse asettaa itseään ulkopuoliseksi ilmiöstä. Suorat kontaktit tutkittaviin edesauttavat aidon suhteen ja kontaktin luomiseksi. Tätä voi edesauttaa menemällä mukaan tutkittavaan toimintaan. (Kallinen & Kinnunen 2021.)

Tutkimukseen osallistui suunnitelman mukaisesti kahdeksan haastateltavaa: kaksi sosiokulttuuriseen toimintaan osallistunutta Attendo Oy:n ympärivuorokautisen hoivayksikön asukasta, kaksi läheistä, sosiokulttuurinen työntekijä, sairaanhoitaja, yksikön johtaja ja ikäihmisten palveluiden aluepäällikkö. Oli tarkoituksenmukaista, että henkilökunta valikoi harkinnanvaraisesti sellaiset sosiokulttuuriseen toimintaan osallistuneet asukkaat, jotka pystyvät tuottamaan puhetta ja vastaamaan haastattelukysymyksiin. Haastattelut sovittiin sellaisiin ajankohtiin, jotka sopivat vanhusten päiväjärjestykseen parhaiten. Haastattelut toteutettiin asukkaiden omissa huoneissa.

Sosiokulttuurinen työntekijä selvitti kahden läheisen halukkuutta osallistua haastatteluihin, sillä aineison monipuolisuuden kannalta oli perusteltua saada mukaan myös heidän näkökulmaansa. Läheishaastatteluihin valikoitui sellaiset henkilöt, jotka vierailevat säännöllisesti hoivakodilla. Heillä ei ollut läheisyhteyttä haastatteluihin asukkaisiin. Sosiokulttuurinen työntekijä järjesti haastatteluja varten käyttöön rauhalliset tilat Attendo Kaarlaaksokodilta. Asiakkaiden ja läheisten haastattelukutsut, tietosuojailmoitukset, saatekirjeet, suostumuslomakkeet ja haastattelurunko käsiteltiin ennen kasvokkain tehtyjen haastattelujen alkamista. He myös allekirjoittivat suostumuslomakkeet tässä yhteydessä.

Henkilökunnasta haastatteluihin valikoitui jo etukäteen ne hoivayksikön henkilöstön jäsenet, joilla on kokemusta yksikön sosiokulttuurisesta toiminnasta tai tietoa sen toteutuksesta ja merkityksestä vanhuksille. Sosiokulttuurinen työntekijä toteuttaa tutkittavaa toimintaa, joten hänen näkemyksensä ja kokemuksensa esiin saaminen on tutkimuksen kannalta tärkeää. Sairaanhoitajilla on keskeinen rooli vanhusten hoivayksikössä vanhusten hoidon toteuttamisen ja arvioinnin osalta. Yksikön johtajalla on johtamistyön näkökulmasta kokonaisvaltaista kokemusta ja näkemystä uuden työntekijän työskentelyn vaikutuksista vanhuksiin, kokonaistoimintaan ja työyhteisöön. Aluepäälliköllä on kokonaisnäkemys strategisista tavoitteista ja päämääristä, talouden ja yksiköiden johtamisesta, vanhusten palvelujen tuottamisesta ja laadusta.

Teemahaastattelun avulla tutkittavilla oli mahdollisuus tuottaa omin sanoin kokemuksiaan ja ajatuksiaan tutkittavasta aiheesta. Haastattelurungon eri teemat käytiin läpi kaikkien kanssa vaihdellen niiden järjestystä joustavasti sen mukaan, mistä aiheista haastateltava kulloinkin tuotti puhetta. Haastatteluihin käytettiin Teamsin tallennusta ja transkriptiota litte-roinnin apuvälineenä.

Jo ennen haastatteluja opinnäytetyön tekijällä oli mahdollista tutustua Kaarlaaksokotiin, kesäjuhliin ja yhteen sosiokulttuuriseen ryhmään. Asukkaiden toimintaan mukaan meneminen oli läheinen ja aito tapa tutkia asiaa. Yksikön kesäjuhlissa oli mukana myös asukkaiden läheisiä. Opinnäytetyön tekijä esittäytyi juhlassa ja kertoi tulevasta opinnäytetyön aiheesta

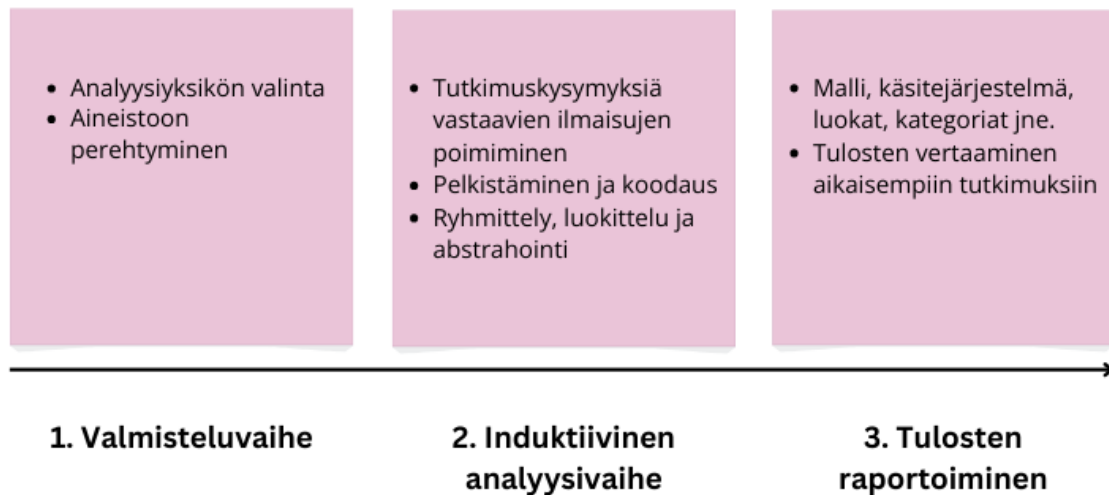
ja tulevista haastatteluista. Tilaisuuden aikana opinnäytetyön tekijällä oli mahdollista havainnoida vapaasti tunnelmaa, asukkaita, läheisiä ja henkilökuntaa sekä osallistua asukkaiden auttamiseen ja vapaamuotoiseen keskusteluun heidän kanssaan. Ulkopuolisena osallistujana muisteluryhmässä oleminen antoi tilaisuuden seurata ryhmän kulkua, vuorovaikutusta ja asukkaiden reaktioita.

4.4 Aineiston analyysi

Haastattelujen aineisto analysointiin laadullisella sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, joten se sopii monenlaiseen laadulliseen tutkimukseen (Tuomi & Sarajärvi 2018; Puusa & Juuti 2020). Tavoitteena on tiiviin ja pelkistetyn muodon järjestäminen, jotta hajanaisesta aineistosta saadaan selkeä kokonaisuus ja jotta siitä saadaan tehtyä tulkintoja ja johtopäätöksiä (Eskola & Suoranta 1998, 100; Elo & Kyngäs 2008, 108; Kallinen & Kinnunen 2021). Sisällönanalyysin avulla on mahdollista tuoda näkyväksi näkökulmia, jotka auttavat toiminnan kehittämisessä (Elo ym. 2022, 216–217, 223).

Sisällönanalyysissä on käytössä aineistolähtöisiä sekä teorialähtöisiä piirteitä (Tuomi & Sarajärvi 2018). Aineistolähtöisessä eli induktiivisessa analyysissä luodaan teoriaa kerätyn aineiston lähtökohdista (Tuomi & Sarajärvi 2018; Kallinen & Kinnunen 2021; Vilkkä 2021). Vilkan (2021) mukaan aineistolähtöinen kuvaa tutkittavien merkity maailmaa. Tässä opinnäytetyössä toteutettiin laadullinen sisällönanalyysi aineistolähtöisellä lähestymistavalla, jotta haastateltavien ajatukset ja kokemukset pääsevät esiin. Sisällönanalyysin etenemisen vaiheet on kuvattu kuviossa 8.

SISÄLLÖNANALYYysin VAIHEET



Kuvio 8. Sisällönanalyysin etenemisen vaiheet (Elo ym. 2022, 217, 219).

Sisällönanalyysin päävaiheet ovat valmistelu-, analysointi- ja raportointivaihe. Valmisteluvaiheessa valitaan analyysiyksikkö ja perehdytään aineistoon. Analyysiyksikkö voi olla esimerkiksi lause. Ennen analyysivaihetta tulee päättää, analysoidaanko aineistosta ilmeinen vai myös piilossa oleva sisältö eli ilmeet, tauotukset ja asennot. (Elo & Kyngäs 2008, 109; Elo ym. 2022, 217–219.) Tallennettu aineisto tulee kirjoittaa tekstimuotoon eli litteroida, jotta sen saa hallittavaan muotoon (Kallinen & Kinnunen 2021) ja jotta sen kokonaisuus hahmotuu ja luotettava analyysi onnistuu. Myös aineiston lukeminen auttaa kokonaisuuden hahmottamiseen ja analyysin käynnistämiseen. (Elo ym. 2022, 219.) Polit ja Beck (2017) muistuttavat, että aineistoa analysoitaessa on keskiössä aina tutkimuskysymykset (Elo ym. 2022, 217). Tämän opinnäytetyön tekijä käytti aineistosta vain ilmeisen sisällön. Valmisteluvaiheessa hän kuunteli tallennetut haastattelut ja litteroi ne tekstimuotoon Word-asiakirjaksi. Opinnäytetyön tekijä luki litteroidun aineiston läpi ja etsi aineistoista sellaisia sosio-kulttuurista työntekijää ja toimintaa koskevia sisältöjä, joilla oli arvoa tutkimuskysymyksiin.

Aineistolähtöinen analyysivaihe jakautuu kolmeen vaiheeseen: aineiston redusointiin eli pelkistämiseen, aineiston klusterisointiin eli ryhmittelyyn ja abstrahointiin eli teoreettisten käsitteiden luomiseen eli luokitteluun (Tuomi & Sarajärvi 2018; Elmansy 2023). Kun valitut ilmaukset on poimittu litteroiduista teksteistä, ne pelkistetään eli poistetaan täytesanat ja ilmaukset muokataan kirjakieliseksi. Tällöin on oltava tarkka, ettei muuta tai tulkitse haastateltavan ilmaisun sisältöä. Seuraavassa vaiheessa saadaan hallittua kokonaisuutta erilaisten koodien esimerkiksi värien ja alleviivausten avulla. Ryhmittely ja luokittelu auttaa

vertailemaan ilmaisia keskenään ja löytämään niistä samankaltaisuuksia ja eroja. (Elo ym. 2022, 219–220.) Ennen koodausta tulee päättää, haluaako päättää koodit teorian pohjalta, päättää koodit itse saadun aineiston perusteella, vai käyttääkö molempia tapoja yhdessä (Elo ym. 2022, 218; Delve 2024).

Tuomi & Sarajärvi (2018, 122–127) esittävät aineistolähtöisen sisällön analyysin vaiheiksi pelkistettyjen ilmauksien ryhmittelyn ja alaluokkien muodostamisen jälkeen alaluokkien yhdistämisen, yläluokkien muodostamisen, yläluokkien muodostamisen pääluokiksi ja niistä yhdistäväksi luokaksi ja vielä kokoavan käsitteen muodostamisen. Luokittelun muodostuksessa ja nimeämisessä tutkija voi käyttää esimerkiksi aineiston sisällön mukaista ominaisuutta, käsitystä tai käsitettä. Kyseisen prosessin aikana aineisto tiivistyy ja tutkija pääsee rakentamaan kuvauksen tutkimuksen kohteesta. Sisällönanalyysin vaiheet ja tulokset raportoidaan tarkasti (Tuomi & Sarajärvi 2018). Laadullinen tieto – joka on saatu esimerkiksi haastatteluista tai kuvista – ilmaistaan sanoin (Bengtsson 2015).

Opinnäytetyön analyysivaiheessa tekijä pelkisti aineistoa kahteen kertaan saadakseen aineistosta mahdollisimman rikasta sisältöä ja tarkastaakseen, että pelkistäminen ei ole muuttanut alkuperäisen ilmaisun sisältöä. Aineiston pelkistäminen ja koodaus teksti- ja värikoodien avulla auttoivat aineiston ryhmittelyssä. Koodaus tehtiin aineiston perusteella. Koodauksien avulla aineisto oli mahdollista ryhmitellä ja ryhmittelyn avulla aineiston luokittelu alkoi hiljalleen muodostumaan. Luokittelu tehtiin Excel-asiakirjaan aineiston liikuttelun helpottamiseksi. Alaluokkien nimeäminen alkoi hahmottumaan muutaman yrittämisen jälkeen. Alaluokkien ryhmittely auttoi hahmottamaan ja nimeämään yläluokkia. Kun yläluokkien ryhmittely oli tehty, alkoi niistä tiivistymään ja hahmottumaan myös pääluokkia. Analyysivaihe muodostui monessa eri osassa ja vaiheessa. Koko luokitteluprosessin ajan opinnäytetyön tekijä pyrki ymmärtämään ja pitämään mielessään haastateltavien äänen ja heidän kertomiansa asioiden sisällön. Ajoittain hän palasi tarkastelemaan vastasiko analysoitu aineisto tutkimuskysymyksiin.

Seuraavassa taulukossa on ote sisällön analyysin etenemisestä aineiston pelkistämisestä kohti pääluokkaa ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä. (Taulukko 1.)



Taulukko 1. Analyysiesimerkki pelkistämisestä pääluokan muodostukseen

Tulokset raportoitiin tutkimuskysymysten mukaan. Numeroimattomat alaotsikot on muodostettu ja muotoiltu aineistolähtöisten pääluokkien mukaan. Pääluokista muodostuneiden alaotsikoiden alla kuvataan yläluokkia ja alaluokkia niin, että ne vastaavat tutkimuskysymyseen. Raportointiin on liitetty lainauksia haastateltavien alkuperäisistä ilmauksista.

5 Tulokset

5.1 Sosiokulttuurinen vanhustyö Attendo Oy:n hoivayksikössä

Toiminta on viranomais määräysten mukaista

Sosiokulttuurisen toiminnan käynnistäminen vaati Valviran myönteisen lupapäätöksen. Valvira arvioi tarkasti sosiaali- ja terveysalan ammattihenkilöiden riittävyyttä eri työvuoroissa, kun sosiokulttuurinen työntekijä lasketaan välittömään henkilöstömitoitukseen.

Toiminnan käynnistymisen aikaan, keväällä 2024, hallitus ilmoitti tekemästään yllätyksellisestä päätöksestä, joka koski ikäihmisten ympärivuorokautisen palveluasumisen mitoituksen pienentämistä 1.1.2025 alkaen. Valviran lupapäätöksen myötä ja mitoituksen ollessa 0,65 oli ollut laskennallisesti mahdollista lisätä useampi sosiokulttuurinen työntekijä Attendon hoivakoteihin. Mitoituksen pienentyessä 0,6 työntekijään asukasta kohti, pienenee oletettavasti myös palkattavien sosiokulttuuristen työntekijöiden määrä.

Sosiokulttuurinen toiminta todentaa vanhuspalvelulakia sekä moniammatillista ja rakenteista henkilöstöä. Toiminnan avulla organisaation on mahdollista kehittää palvelun laatua ja työyhteisöjen toimivuutta.

Aloitusvaihe

Sosiokulttuurinen toiminta oli useimmille haastateltaville uutta. Termistö ja toimintamalli koettiin alkuvaiheessa pääosin kokonaan vieraaksi tai osittain tutuksi.

Silloin kun kerrottiin että sosiokulttuurinen työntekijä, että tänne haetaan sellaista, niin olin ihan, että mikä ja, ja tuota niin, sitten kun vielä hän tulikin meille töihin, niin siinäkin kohtaa mistä niinku mikä tää on. Mutta sitten se on sen työn kautta auennut.

Ei, ei, aivan vieras. Niin, niin, niin tota ei tällaisia nimikkeitä ole minulla tullut aikaisemmin vastaan.

Työntekijöille kerrottiin uuden työntekijän aloittamisesta. Tämä alkuvaiheen tiedottaminen jätti vielä aukkoja henkilökunnan käsityksiin ja työnkuvaa ja työntekijän merkitystä

hämmästeltiin. Vastauksissa nousi esiin henkilökunnan pettymyksien liittyneen uuden työntekijän työskentelyn suuntautumisesta muuhun kuin perushoitoon.

Sairaanhoitaja ja fysioterapeutti perehdyttivät sosiokulttuurista työntekijää tehtäviinsä. Hän tutustui heidän työhönsä ja osallistui erilaisiin tapahtumiin havainnoiden samalla talon toimintaa. Vastauksissa oli eroja siinä, oliko työntekijälle olemassa tehtävän- tai toimenkuva. Mainintojen mukaan oli ollut olemassa versio, jossa työtehtävien katsottiin painottuvan liiaksi tukipalveluihin, joten sosiokulttuurisen työntekijän annettiin kehittää ja rakentaa omaa työtään painopisteenä sosiokulttuurisuus.

Aloitusvaiheen hämmennyksestä selviytymisen nähtiin johtuneen johtajan ennakkoluulottomasta asenteesta ja sosiokulttuurisen työntekijän rakentavasta otteesta. Esitettiin poikkeavia näkemyksiä siitä, oliko toiminnan käynnistyminen johtajalle haastavaa vai ei ja vaatiiko vaihe niin paljon tekemistä, mitä ajateltiin. Perusteluna näille ajatukselle oli sosiokulttuurisen työntekijän persoona, nöyrä asenne, hyvät vuorovaikutustaidot ja vahva visio, jota hän lähti toteuttamaan.

Ylipäättään se kyky tavallaan niinku mennä sitten omaa polkuaan. Että ihan sama, mitä niinku muut ajattelee siinä ympärillä, että sä tiedät, että mikä se sun niinku perustehtävä on ja sitten se fokus on niinku siinä, että pystyy niille asukkaille antaa niin kun niitä hyviä hetkiä.

Asukaslähtöinen suunnittelu

Sosiokulttuurinen työntekijä käyttää työssään palvelumuotoilun menetelmäosaamista ja toimintamallia. Alkuvaiheessa hän tutustui asukkaisiin esimerkiksi yksilöllisten teemahaastatteluiden ja lyhyiden, rentojen keskusteluiden keinoin.

Ja hän lähti mun mielestä oikein siihen liikkeelle, että hän lähti tutustumaan joka ikiseen asukkaaseen henkilökohtaisesti ja ottamaan selvää, että mitkä on tän asukkaan kiinnostuksen kohteet ja sieltä on noussut se toiminta mitä, mitä täällä järjestetään. Se lähti niinku siitä. Minusta se lähti nyt todella hyvin ja se näkyy päivittäin.

Toiminnan suunnittelu ja ideointi on asukas- ja käyttäjälähtöistä. Asukkaiden kanssa pidetään suunnittelupalavereita, joissa ideoidaan lähitulevaisuutta sopivien menetelmien avulla.

Suunnittelussa on keskeistä löytää asukkaiden tarpeiden, toiveiden ja mielenkiinnon mukaista toimintaa ja myös toimintaan osallistumisen tapoja. Suunnittelupalavereita ajatellaan pidettäväksi vähintään neljä kertaa vuodessa. Sosiokulttuurinen työntekijä keskustelee yksilöllisesti niiden asukkaiden kanssa, jotka eivät ole osallistuneet suunnittelupalaveriin. Myös spontaaneja, toiminnan lomassa käydään keskusteluja toiveista. Sosiokulttuurinen työntekijä etsii tietoja asukkaiden mielenkiinnon kohteista myös asukaskirjauksista, havainnoimalla, kokeiluja tekemällä sekä työyhteisöltä ja läheisiltä saatavien näkemysten avulla. Asukassuunnittelussa ja toiminnan toteutuksessa on noussut esiin kuuntelijan, arjen kotoisuuden ja välittömän kohtaamisen tarve.

Työyhteisösuunnittelu

Työyhteisö ideoi ja suunnittelee toimintaa kuukausittain moniammatillisessa työryhmässä. Asukkaiden hyvinvointi on koko henkilökunnan yhteinen asia ja on nähty tärkeäksi säilyttää hoitajavetoinen, asukkaita aktivoivan toiminnan suunnittelu ja toteutus. Tällöin hoitajat voivat suunnitella itselleen sopivia toimintoja ja toteuttaa niitä, niin kuin itse näkevät pystyvänsä, oman perustyönsä ohella. Apuvälineinä käytetään toiminnan suunnittelun listaa, vuosikelloa ja ideaseinää.

Sosiokulttuurisen työntekijän suunnittelukäytännöt

Sosiokulttuurinen työntekijä ottaa mielellään suunnitteluun mukaan muuta henkilökuntaa. Sosiokulttuurinen työntekijä ja fysioterapeutti tekevät paljon yhteistyötä ja uutena työparina mainittiin geronomi. Sosiokulttuurinen työntekijä suunnittelee ohjelmaa viikko- ja kuukausitasolla ja tekee suunnitelmille aina myös varasuunnitelmat. Hän huomioi suunnittelussa vuoden kiertoa, ajankohtaisia tapahtumia teemapäiviä, kampanjoita, internetin tarjoamia materiaaleja ja benchmarkkaa myös muiden toimintaa.

Yhteissuunnittelu

Toiminnassa on tärkeää asukkaiden, heidän läheistensä ja koko työyhteisön osallistuminen toiminnan rakentamiseen. Yhteissuunnittelu kumpuaa yhteisön sisältä ja toiminnan vaikutukset nähdään hyödyntävän vahvasti koko yhteisön hyvinvointia. Suunnittelua mahdollistavan ilmapiirin merkitystä korostettiin ja toivottiin yhteissuunnittelun vahvistuiksi ajan kuluessa. Asukkaat kertoivat vastauksissaan toiveiden esittämisen mahdollisuudesta. Läheisten näkökulmasta toiminnan suunnittelukäytännöt ovat vieraita ja niistä toivottaisiin lisää tietoa.

Mä en oikein tiedä, mun täytyy sanoa. Ei ole vielä kovin selvinnyt... Totta kai joo, kyllä se on ilman muuta, että kun omaisia tänne on tullut, niin kyllähän se on tuota tiedettävää.

Toiminnan toteutus

Sosiokulttuurinen toiminta on monipuolista. Toiminnan toteutuksessa huomioidaan aina asukkaan toimintakyky, yksilölliset tarpeet sekä monimuotoisia ja sovellettavia menetelmiä, jotta toiminta mahdollistuu mahdollisimman monelle asukkaalle. Päivittäin toteutuu monenlaisia asioita ryhmissä ja yksilöllisesti. Yksilöllinen toiminta suuntautuu esimerkiksi vuodeasukkaille, saattohoidossa oleville tai muuten omissa huoneissaan pysyville asukkaille. Toiminnan toteutuksessa huomioidaan joustavasti asukkaiden sen hetkinen toimintakyky, koko talon tilanne ja käytössä olevat tilat. Toimintaa myös kokeillaan rohkeasti ja tarvittaessa otetaan varasuunnitelma käyttöön. Asukkaiden näkeminen osallistuvina, osaavina ja kyvykkäinä toimijoina on keskeistä.

Asukkaita arvostavaan toimintaan kiinnitetään huomiota. Tästä esimerkkinä asukkaiden taidenäyttely, josta hoivakoti sai palautetta esimerkiksi läheisiltä ja tilaajalta. Vastakkaisena esimerkkinä mainittiin virike- ja askartelutoiminta, josta puuttuu asukas-, käyttäjä- ja yhteisölähtöisten menetelmien käyttäminen, jolloin asukkaiden tarpeet ja toiveet jäävät taka-alalle. Viriketoimintaa koetaan asukkaille näkymättömäksi ja merkityksettömäksi toiminnaksi, jonka avulla voidaan näyttää ulospäin, että virikettä järjestetään.

Mut mä koen, sen virike sanana sellaisena... ehkä se on jotenkin semmoinen ylhäältä ehkä annettu mun näkökulman mukaan tai semmoinen, että annetaan virikettä jostain ulkopuolelta, että mun mielestä sosiokulttuurisuus lähtee sieltä yhteisöstä sisältäpäin enemmän ja se on ehkä myös laajempi, että ehkä virikeohjaaja voi toteuttaa työtään silleen just, että käy ohjaamassa jonkun tietyn hetken.

Siitä tulee mieleen virikekanala...

Kaikki on tosiaankin vapaaehtoista ja lähdetään aina niistä asukkaiden tarpeista ja toiveista. Mutta eihän kaikki kaikesta tykkää ja sitä ei välttämättä aina tiedä tykkääkö ennen kuin kokeilee, että sitten voi innostaa siihen, mutta ettei tulisi semmoista, että nyt askartelemaan kaikki tänne.

Toiminnassa huomioidaan elämyksien tuottaminen ja hengen ravinto. Useissa vastauksissa pidettiin tärkeänä siitä, että on havahduttu asukkaiden tarvitsevan muutakin kuin perushoitoa. Elämykset ja hygieniat ovat yhtä tärkeitä asioita asukkaiden hyvinvoinnin ja elämän mielekkyyden kannalta.

Toiminnan sosiaalisuus, kulttuurisuus ja pedagogisuus

Sosiaalisen kanssakäymisen tukeminen ulottuu asukkaisiin, läheisiin ja koko työyhteisöön. Asukkaiden kanssa keskustellaan avoimesti kaikista aiheista, jos aiheet heitä itseään puhuttavat. Vuorovaikutuksen molemminpuolisuus on tärkeää eli aidon yhteyden saaminen edellyttää myös työntekijän jakamista itsestään.

Vuorovaikutuksellisen ja yhdessä tekemisen ilmapiirin ylläpitäminen on merkityksellistä. Nämä vaikuttavat asukkaiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin huomioimiseen ja tukemiseen sekä työyhteisön me-hengen luomiseen. Sosiokulttuurisen toiminnan myötä mahdollistuu myös uudenlaisia keskustelualustoja, kun hoitajat pysähtyvät ohi mennessään juttelemaan asukkaille tai osallistuvat toimintaan.

Teemahetket ja tekemiset luo henkilökunnan ja asukkaiden välille siis paljon uusia yhteyksiä ja vuorovaikutusta ja herättää keskustelua ihan semmoisesta aiheesta, mitkä ei ehkä muuten tulisi heillä puheeksi. Ja on saattanut valmistua vaikka yhteisiä teoksia, kun joku hoitaja avustaa asukasta tekemään vaikka maalausta, että ihan sellaista uudenlaista yhteistä tekemistä ja semmoista niinku, että siinä varmasti sitten tulee semmoista tutustumista ja ehkä turvan tunnetta myös asukkaalle, ettei aina olla vaan niissä hoitotoimenpiteissä.

Läheisten monimuotoinen osallisuus on myös osa sosiaalista toimintaa. Sosiokulttuurinen työntekijä pitää yhteyttä läheisiin ja he saavat halutessaan osallistua kaikkeen toimintaan. Työntekijän yhteydenpidon yksi muoto on valokuvien lähettäminen asukkaista heidän osallistuessaan erilaisiin toimintoihin.

Kulttuurisuuden selkäranka on ohjattu toiminta, erilaiset kulttuurimahdollisuudet, tapahtumat ja asukashetket. Kaikissa vastauksissa tuotiin esiin myös arjen kulttuurisuus. Arjen kulttuurisuutta kuvattiin tavallisella arkisella tekemisellä ja esimerkkinä mainittiin asukkaiden kanssa yhdessä tehtävät siistimiset, pöytien pyyhkimiset tai kuivuneiden kukkien nyppimiset.

Pedagogisuus on vieraampaa osa-aluetta. Pedagogisuutta ei ensin pidetty olennaisena ja mainittiin, että asukkaita ei tarvitse enää opettaa. Haastattelujen edetessä pedagogisuuteen yhdistettiin innostaminen, osallistumisen tukeminen, mahdollistaminen sekä oman toimijuuden ja identiteetin tukeminen. Pedagogisuudessa ei ole kyse oikein tekemisen opettamisesta vaan ennemminkin mahdollisuuksien tarjoamisesta, tukemisesta ja asukkaiden omista taidoista voimaantumisen. Asukkailla voi olla halua kokeilla uutta ja siihen voi myös innostaa. Muistisairauden kohdalla pedagogisuus ilmenee aiemmin osattujen taitojen mieleen palautumisena.

Siis kyllähän se siis, se verestää niitä vanhoja muistoja. Joo... just niinku mun mielestä tää oli hirveän hyvä, nyttten tää meidän... kesäperunoiden viljely, että miten niinku asukkailta rupesi tulemaan, että no kaihan me nyt sitten mullataan ne perunat. Että kyllähän se niinku siis sillä lailla, niinku siellä näkyy kyllä.

Pedagogisuutta on myös työyhteisön kouluttaminen ja sosiokulttuurisuuteen perehdyttäminen. Pedagogisuuteen ja sosiaalisuuteen kuuluu myös vastavuoroisuus ja palautekäytännöt. Vastavuoroisuutta on molemminpuolinen jakaminen ja myös asukkailta oppiminen. Palautekäytännöt ovat palautteen keräämistä ja hyödyntämistä.

Itsemääräämisoikeus

Asukkaiden valinnanvapaus, vapaaehtoinen osallistuminen ja itsemääräämisoikeus näytettyivät asukkaiden ja henkilöstön vastauksissa. Asukkaat voivat valita mihin toimintaan osallistuvat, osallistua toimintaan halutessaan tai olla mukana osallistumatta itse toimintaan. Vetäytymistä kunnioitetaan. Mukaan pyytämisen merkitys on yksilöllistä huomioimista. Itsemääräämisoikeus on vahva ja kaikessa toiminnassa tulee muistaa, että oikeutta ei oteta eikä anneta toiselle henkilölle -ei edes tärkeimmille yhteistyökumppaneille eli läheisille.

Ja sellaisetkin henkilöt, jotka vetäytyvät, asukkaat vetäytyy omiin oloihin, niin he tulee läsnä, vaikka eivät osallistu sitten, he tulee kuitenkin osallistumaan niinku läsnäololla ja kuuntelulla ja just silläkin on iso merkitys.

Toiminnan sisältöä

Sosiokulttuurisen toiminnan keskiössä on keskustelu. Keskustelu ja muistelu ovat arjen työvälineitä. Toiminta on ohjattua ja joustaa tilanteen mukaan. Kanssakäyminen, yhdessä oleminen, vuorovaikutus ja kohtaaminen voivat olla strukturoitua toimintaa tai spontaaneja hetkiä. Aasukkaat osallistuvat mielihalujensa, tarpeidensa ja toiveidensa mukaiseen toimintaan ryhmissä tai yksilöllisesti esimerkiksi omissa huoneissaan. Toiminnasta saa jokapäiväisiä elämyksiä, kokemuksia ja tunteita. Toiminnan avulla ylläpidetään toimintakykyä, seurataan ajankulua sekä maailmanmenoa.

Luontoa tuodaan, tuodaan mustikoita, pajukori missä on mustikan varvut ja sitten mustikkaretki asukkaiden kanssa. Elikkä asukkaat saa poimia ja tuoksutella. Erilaisia puun lehtiä, kun oli sitä luontoviikkoa, niin sai pohtia, että mikä puu itse olisin ja on, on ollut käpyjä ja kiviä ja sammalta ja mitä kaikkea... pajunkissoista koivun lehtiin.

Se näkyy semmoisena kauneutena, tapahtumina, yhteisenä tekemisenä. Kauhean vaikea kuvailla sitä, mutta että niinku se näkyy semmoisena yhteisöllisyytenä. Ja ihmisten hyvinvointina.

Alla olevaan taulukkoon on koottu Attendo Kaarlaaksokodin sosiokulttuurisen toiminnan sisältöjä maaliskuusta 2024 syyskuulle 2024 (Taulukko 2).

Sosiokulttuurisen toiminnan sisältöä

Arjen kulttuurisuus	Jokapäiväinen, arkinen toiminta esim. lukeminen, musiikin kuuntelu, kuvien ja esineiden katselu, omalla murteella puhuminen, kotiseutukeskustelut, kukkienhoito, siivoustyöt ja erilaiset askareet. Ruuanlaitto, grillaaminen ja leipominen. Syntymäpäivät ja hiljaiset hetket.
Ajankulku	Ajankulun ja vuoden kierron seuraaminen
Aktiviteetit	Pelit ja leikkimielinen tekeminen esim. leikin laskeminen, lapsuuden ajan lorujen ja leikkien muistelu.
Esiintyjät ja vierailijat	Muusikot ja päiväkotilapset Green care-/ eläinavusteinen toiminta.
Kirjallisuus	Lukeminen, kirjallisuus ja äänikirjojen kuuntelu. Runojen tekeminen.
Luova toiminta	Estetiikka, taiteen tekeminen, taidenäyttely ja musiikkihetket.
Maanläheinen toiminta	Puutarhaprojektit: perunoiden, kukkien ja vihannesten kasvatus. Luontoelementtien tuominen taloon esim. saunavihtojen tekeminen.
Muistelu	Aiemman elämän, viime viikon esiintyjän ja tämän päivän tapahtumien muistelu. Apuvälineinä esim. musiikki, vanhat valokuvat, vanhat esineet ja asusteet.
Ulkoilu, liikunta, retket, luonto	Kävelylenkit, jumpat ja tanssiminen. Luonto- ja uimarantaretket.
Tapahtumat	Juhlat ja teemapäivät.
Teemat	Teemapäivien ja -viikkojen viettäminen.
Yhteiskunnan jäsenyys	Uutisten seuraaminen, lehtien lukeminen ja ajankohtaisista asioista keskustelua ja tulevaisuuden suunnittelua. Yksikön ulkopuolella liikkuminen.

Taulukko 2. Attendo Kaarlaaksokodin sosiokulttuurisen toiminnan sisältöä v. 2024

5.2 Sosiokulttuurisen työntekijän merkitys ikääntyneiden palvelussa

Arvostuksen näkökulmia

Sosiokulttuurisen työntekijän ja toiminnan arvo on nähty ensimmäisen puolen vuoden aikana. Työntekijän alkuvaihe oli haastavaa, olihan hän uranuurtaja uudessa työtehtävässä ja uudessa työyhteisössä, jossa ei ollut vielä käsitystä uudesta toimintamallista. Kaikkien haastateltavien vastauksista ilmeni, että uuden työntekijän toiminta oli tarpeellista ja merkityksellistä. Hän oli lunastanut paikkansa, oli oikeassa tehtävässä ja paljon vartijana. Perusteluna tälle löytyy työntekijän persoonasta: hän on nöyrä, ystävällinen ja positiivinen. Lisäksi hän on helposti lähestyttävä ja sopivasti ulospäin suuntautunut.

Työntekijän arvostuksesta puhuttaessa henkilöstö tuotti ajatuksia sosiokulttuurista työntekijöistä monikossa eli puheissa viitattiin myös toisessa yksikössä työskentelevään sosiokulttuuriseen työntekijään. Heidän ominaisuuksiansa, kykyjään ja taitojaan arvostetaan. Heillä on erinomaiset vuorovaikutustaidot, intohimo työtä kohtaan, he saavat temmattua mukaansa ja ovat vetovoimaisia. Heillä on erilainen maailmankatsomus, he ovat eri rotua ja näkevät asukkaat erilaisissa elämäntilanteissa olevina. Sosiokulttuurisia työntekijöitä verrattiin hoitajiin, jotka näkevät asukkaat hoidon tarpeessa olevina vajavaisine toimintakykyineen. Sosiokulttuuristen työntekijöiden monipuolista ja korkeaa koulutusta arvostetaan ja nähdään sen merkitys toiminnan käynnistämisessä ja jokapäiväisessä toiminnassa.

Kaarlaaksokodin sosiokulttuurisen työntekijän palvelumuotoilu ja artenomi -koulutukset ja kulttuuriharrastuneisuus ovat tuoneet toimintaan monipuolisuutta, empaattista suhtautumista, uudenlaista näkökulmaa ja erilaisia menetelmiä. Osaamisen sovittaminen asiakastyöhön on ollut huikeaa.

Asukkaat osaavat odottaa sosiokulttuurisen työntekijän saapumista ja sitä, että sen jälkeen alkaa jotain tapahtumaan. Myös henkilökunta seuraa kiinnostuneena yllätyksellisen ja heittäytyvän työtoverin toiminnallisia ja luovia ratkaisuja. Läheiset ovat antaneet hyvää palautetta työntekijästä ja myös osallistuvat mielellään toimintaan. Myös sosiaalisen median kautta on annettu palautetta toiminnasta.

Ulkopuolinen henkilö, jolla on omia ikääntyneitä, ei meidän hoivakodissa, mutta oli katsonut niinku meidän näitä eri somekanavia, niin sanoi, että kyllä tuntuu niinku omaisestakin kauhean kivalle, kun näkee tällöistä, että siellä ihan oikeasti niin kun äitini jatkaa sitä elämää ja siinä on muutakin kuin ruoka, pesu ja pisu... karrikoiden.

Sosiokulttuurisen työntekijän työn sisältöä

Sosiokulttuurisen työntekijän työtehtävistä ja toimenkuvasta on ollut aloitusvaiheessa ristiriitainen näkemys organisaation eri tasoilla. Sosiokulttuurisuus oli vaikea käsite ja työn painopistettä ei ollut ymmärretty organisaatiossa. Kaikki haastateltavat kertoivat sosiokulttuurisen työntekijän työtehtävien eroavan muista työntekijöistä ja että työntehtäviin ei tule kuu-lua perushoitoa.

Työn painopisteenä pidetään sosiokulttuurista näkökulmaa. Sosiokulttuurisen toiminnan ytimenä on asukkaiden näköisen ja heille mielekkään elämän mahdollistaminen, aktiivisen arjen suunnittelu ja toteutus heidän kanssaan ja nimenomaan heidän tarpeistaan.

Hän on, hän on ollut hyvin kiinnostunut myös niistä ja opetellut, esimerkiksi semmoisen, että, että opettakaa minut ajamaan parta, miesten parta. Et jos joku neuvoo niin hän voi sitten tehdä semmoista ja samalla seurustella ja antaa semmoista kahdenkeskistä aikaa hyvin tämmöisellä arkisella asialla, kun jokapäiväinen parranajo. Niin että, niinku mä lähden siitä asiakkaan arjesta, mutta sitten hän tuo sitten siihen sitä glamouria, niin luksusta.

Sosiokulttuurisen työntekijän tehtävinä on toiminnan kehittäminen, koordinoiminen ja toiminnan toteuttaminen. Hän on toiminnan moottori, ylläpitäjä ja välittäjä. Sosiokulttuurinen työntekijä selvittää ja toteuttaa asukkaiden toiveita ja mielenkiinnonkohteita yhteisölähtöisesti eli yhdessä asukkaiden, henkilökunnan ja läheisten kanssa. Työntekijä rakentaa toimintaa päivä-, viikko- ja kuukausitasolla. Hän ohjaa ryhmiä ja kohtaa asukkaita kahden kesken. Hän on mukana asukkaiden arjessa ja tekee päivittäiskirjauksia.

Sosiokulttuurinen työntekijä pitää yllä innostavaa ja kehittävää ilmapiiriä. Hän tukee ja perehdyttää henkilökuntaa sosiokulttuuriseen toimintaan ja toiminnan toteuttamisen tapoihin. Sosiokulttuurinen työntekijä auttaa ja tukee muuta henkilökuntaa myös arjen sujuvuudessa ja tukipalvelutehtävissä.

Hän voi kantaa astioita pois, mutta samalla seurustellen, eli hänen on aina se eri, eri näkökulma ja eri ajatus siinä tekemisessä.

Kyllä tässä pitää olla siellei valmis kaikkeen, eikä saa just pelätä tässä silleen, että kyllä jos mä nä tuolla sotkua mä siivoan sen, niin mä en ajattele, että se on muiden ongelma, että sitten jos mä en osaa niin mä pyydän siihen apua, että täytyy tässä silleen, mutta että, että ei ne voi olla niinku päätehtäviä välttämättä, että laittaa tiskejä tai pyyhkii pöytiä.

Työntekijä ideoi, soveltavaa, improvisoi ja ilmaisee itseään. Hän pyytää palautetta ja käyttää sitä toiminnan kehittämiseen. Hän analysoi ja reflektoi omaa tekemistään ja koko sosiokulttuurista toimintaa.

Sosiokulttuurisen työntekijän vastuulla on läheisyhteistyö. Hän pitää yhteyttä läheisiin, ottaa heitä mukaan toiminnan suunnitteluun ja mahdollistaa heille toimintaan osallistumisen.

Sosiokulttuurinen työntekijä ylläpitää viestintää talon sisällä, läheisten ja verkostojen kanssa, kirjoittaa uutiskirjettä ja päivittää sosiaalista mediaa. Hän tekee verkostotyötä talon ulkopuolelle ja hankkii esiintyjä. Hän suunnittelee ja organisoi tapahtumien kokonaisuuden ja hyväksyttää kokonaisuuden johtajalla.

Sosiokulttuurinen työntekijä hankkii toiminnassa tarvittavia materiaaleja ja välineitä. Hän myös huolehtii toimintaympäristön estetiikasta, viihtyisyydestä, kodinomaisuudesta, tunnelmasta ja kotoisasta ilmapiiristä. Hän voi olla omia erityisiä vastuualueita, kuten pihan ja puutarhan hoitaminen. Sosiokulttuurisen työntekijän työtehtäviä on kuvattu alla olevaan taulukkoon (Taulukko 3).

Sosiokulttuurisen työntekijän työtehtäviä

TOIMINNAN KEHITTÄMINEN	TOIMINNAN SUUNNITTELU	ASUKASTYÖ	TYÖYHTEISTYÖ	LÄHEISTYÖ	VERKOSTOTYÖ	YHTEISTYÖ JOHTAJAN KANSSA
Toiminnan moottori Toiminnan välittäjä Toiminnan ylläpitäjä Toiminnan koordinointi Toiminnan ideointi	Asiakas-, käyttäjä- ja yhteisölähtöinen suunnittelu Päivä-, viikko- ja kuukausitaso suunnittelu	Innostaminen Toimijuuden tukeminen Osallisuuden tukeminen Toiminnan toteutus Ryhmän ohjaus Yksilöllinen ohjaus Ilmapiirin ylläpitäminen Toiminnan soveltaminen Päivittäiskirjaukset	Vuorovaikutus Yhteinen suunnittelu ja toteutus Ilmapiirin ylläpitäminen Arjen sujuvuudessa auttaminen Tukipalveluissa auttaminen Sosiokulttuurisuuteen perehdyttäminen	Yhteydenpito Tiedottaminen Valokuvien lähettäminen Toimintaan osallistumisen tukeminen	Esiintyjävalinnat Suunnitelmien hyväksyttäminen	Esiintyjien ja vierailijoiden valinta ja hankinta
TAPAHTUMIEN JÄRJESTÄMINEN	HANKINTOJEN TEKEMINEN	TOIMINTAYMPÄRISTÖSTÄ HUOLEHTIMINEN	VIESTINTÄ	ERIKSEEN SOVITUT VASTUUALUEET	ARVIOINTI	
Esiintyjien valinta ja hankinta Organisointi Ohjelma Kutsut	Materiaalit Välineet	Kodinomaisuus Viihtyisyys Estetiikka Tunnelma Ilmapiiri	Suullinen ilmaisu Kirjallinen ilmaisu Sanaton ilmaisu Tiedottaminen Uutiskirjeen kirjoittaminen Sosiaalinen media	Omien vahvuuksien ja mielenkiinnon mukaiset tehtävät, esimerkiksi puutarhanhoito	Havainnointi Reflektointi Palautekäytännöt Analysointi	

Taulukko 3. Sosiokulttuurisen työntekijän työtehtäviä

Sosiokulttuuriselta työntekijältä vaadittavia taitoja, osaamisia, ominaisuuksia ja kykyjä

Sosiokulttuurisilta työntekijöiltä vaaditaan erilaisia taitoja, osaamista ja ominaisuuksia. Tehtävään hakiessa oli vaadittu kokemusta vanhuksista, kulttuuri-, liikunta- tai taidealan koulutusta ja alan harrastuneisuutta.

Sosiokulttuurisen työntekijän tulee hallita erityisiä taitoja, koska hänen tulee luoda kokonaan uutta toimintakulttuuria. Tehtävässä tulee olla vahvat vuorovaikutustaidot, kuten kohtaamis-, neuvottelu, viestintä-, esiintymis- ja ilmaisutaidot. Asukkaisiin ja asiakkaisiin liitettäviä taitoja on ohjausosaaminen, osallistamisen osaaminen, toimintakyvyn huomiointi, tarpeisiin vastaamisen kyky ja läheistyön hallinta. Työyhteisöön mukaan pääsemiseksi vaaditaan lujaa luonnetta. Muusta työyhteisöstä poikkeavan ammattialan edustajalla tulee olla vahva ammatti-identiteetti ja usko omaan tekemisen tärkeydestä.

Kehittämisessä tarvittavia osaamisia ovat yhteiskehittäminen, projektiosaaminen, organisointikyky, itsensä johtaminen ja kehittäminen, havainnointi, reflektointi ja palautekäytäntöjen hallinta. Menetelmäosaamista on tekniikkojen hallinta, kirjalliset ja visuaaliset taidot, kulttuurin ja historian tuntemus. Verkostotyön osaaminen vaatii vuorovaikutus-, viestintä ja menetelmäosaamista.

Sosiokulttuurisen työntekijän osaamisvaatimuksia on kuvattu alla olevaan taulukkoon (Taulukko 4)

Sosiokulttuurisen työntekijän osaamisvaatimuksia

TOIMINNAN KEHITTÄMINEN	TOIMINNAN SUUNNITTELU	ASUKASTYÖ	TYÖYHTEISÖTYÖ	LÄHEISTYÖ	YHTEISTYÖ JOHTAJAN KANSSA	VERKOSTOTYÖ
Sosiokulttuurisuus Palvelumuotoilu Yhteiskehittäminen Projektiosaaminen Organisointikyky Itsensä johtaminen Itsensä kehittäminen Havainnointikyky Reflektointikyky Palautekäytännöt	Sosiokulttuurisuus Palvelumuotoilu Ammatti-identiteetti Asukas-, käyttäjä- ja yhteisölähtöisyys Menetelmäosaaminen Yhteiskehittäminen Talousosaaminen	Sosiokulttuurisuus Palvelumuotoilu Vanhustyön kokemus Osallistamisaosaaminen Kohtaamistaidot Ohjaustaidot Menetelmäosaaminen Toimintakyvyn huomiointi Tarpeisiin vastaaminen Historian tuntemus Kulttuurin tuntemus	Sosiokulttuurisuus Palvelumuotoilu Vuorovaikutustaidot Ammatti-identiteetti Itseluottamus Usko omaan tekemiseen	Sosiokulttuurisuus Palvelumuotoilu Vuorovaikutustaidot Kohtaamistaidot Viestintätaidot	Sosiokulttuurisuus Palvelumuotoilu Vuorovaikutustaidot Kohtaamistaidot Viestintätaidot	Vuorovaikutustaidot Viestintätaidot Menetelmäosaaminen
TAPAHTUMIEN JÄRJESTÄMINEN	HANKINTOJEN TEKEMINEN	TOIMINTAYMPÄRISTÖSTÄ HUOLEHTIMINEN	VIESTINTÄ	ERIKSEEN SOVITUT VASTUUALUEET	ARVIOINTI	
Vuorovaikutustaidot Kohtaamistaidot Viestintätaidot	Suunnitteluosaaminen Organisointiosaaminen Talousosaaminen	Visuaaliset taidot Estetiikka Luovuus	Kohtaamistaidot Viestintätaidot Neuvottelutaidot Esiintymistaidot Ilmaisutaidot Kirjalliset taidot	Osaamisalueet Mielenkiinto	Havainnointi Reflektointi Palautekäytännöt Analysointi	

Taulukko 4. Sosiokulttuurisen työntekijän osaamisvaatimuksia

Sosiokulttuuriselta työntekijältä vaadittavia ominaisuuksia ovat itseluottamus, rohkeus ja kokeilunhalu, humanit ominaisuudet (sydämellisyys, ihmissläheisyys, luonnollisuus), luovuuteen liittyvät ominaisuudet (kekseliäisyys, ideointi, soveltaminen ja improvisointi), joustavuus, pitkäjänteisyys ja tasapainoisuus, tilannetaju ja empatiakyky sekä toimeliaisuus. Lisäksi nähtiin tärkeänä halua työskennellä vanhusten kanssa, toimeen tarttumista, kykyä luoda viihtyisyyttä ja positiivista ilmapiiriä. Sosiokulttuurisen työntekijän ominaisuuksia ja kykyjä on kuvattu alla olevassa taulukossa (Taulukko 5).

Sosiokulttuurisen työntekijän ominaisuuksia ja kykyjä

Riskinotto, itsetunne	Ihmissuhdetaidot	Luovuus	Sopeutumiskyky	Työskentelyasenne
Itseluottamus Rohkeus Kokeilunhalu	Empatia Sydämellisyys Ihmissläheisyys Luonnollisuus	Kekseliäisyys Ideointi Soveltaminen Improvisointi	Joustavuus Pitkäjänteisyys Tasapainoisuus Tilannetaju	Halu ja kyky vanhusten kanssa työskentelyyn. Toimeen tarttuva. Viihtyisyyden luominen. Positiivisen ilmapiirin luominen.

Taulukko 5. Sosiokulttuurisen työntekijän ominaisuuksia ja kykyjä

Sosiokulttuurisen toiminnan vaikutuksia

Sosiokulttuurinen toiminta on vaikuttanut asukkaiden viihtyvyyteen, mielialaan, viireyteen, elämän mielekkyyteen, osallisuuden kokemukseen, toimijuuteen, voimaantumiseen ja toimintakyvyn ylläpitämiseen. Asukkailla on aiempaa enemmän läsnäoloa, vuorovaikutusta ja tilaisuuksia olla yhteydessä toisiin ihmisiin. Toiminta tukee asukkaiden aktiivisuutta ja vaikuttaa joukkoon kuulumisen ja tarpeellisuuden tunteen kokemukseen sekä oman näköisen elämän ylläpitämiseen. Näiden nähtiin täydentävän asukkaiden hyvinvointia. Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin saavuttamiseen tarvitaan koko työyhteisöä, koska siihen kokonaisuuteen kuvattiin kuuluvaksi sekä perushoito että hengen ravinto.

Se hetken merkityksellisyys, se ilo, se osallistuminen ja se yhdessä tekeminen, että kun muistisairas saattaa helposti vetäytyä omiin oloihin, niin he tulee, ovat niinku läsnä. Ja mielellään osallistuvat. Harvoin sanovat en tule. Musta se näkyy

semmoisena hetken merkityksellisenä ja niinku mä aikaisemmin käytin sitä henkistä hyvinvointia ja se on hyvin paljon sitä, että sä saat siihen päivään hyvän hetken.

Muistisairauteen liittyy vahvasti hetkessä eläminen. Muistisairautta on paljon ja toiminnan välittömällä vaikutuksella on merkitystä. Hetkien arvo voi olla mielialan parantumisessa, omasta maailmasta mukaan pääsemisessä, rauhoittumisessa, positiivisen kokemuksen tai tunteen saamisessa.

Se on uskomatonta. Esimerkiksi tääkin oli, kun työntekijä toi karttapallon ja sitten tossa asukkaat pyöritti ja sitten kun sormi osuu, mitä mielikuvia, niin sitten sieltä rupesikin tulemaan. Jo ihan siis sellainen, olenhan minä käynyt Kiinassa silloin ja että sen niinku ja sitten sen näki, niinku sen se palon, mikä tuli asukkaitten silmiin. Joo, että ne jotenkin sitten, vaikka sitten muistisairautta, niin miten niinku sieltä kaivoi niitä..., mut sä et ehkä muista, mutta se jättää sun ehkä semmoisen hyvän olon.

Toiminta on tuottanut hyvinvointia asukkaiden lisäksi koko talolle. Sosiaalisen kanssakäymisen, yhteisöllisyyden ja osallisuuden lisääntymisen myötä yhteenkuuluvuuden tunne ja positiivinen ajattelu on lisääntynyt. Erilaisten näkemyksien ja ideoiden myötä toiminta on rikastunut. Työyhteisön moniammatillisuuden myötä henkilöstölle mahdollistuu paremmin oman työn hallinnan tunne, koska tällöin työtehtävät vastaavat paremmin osaamista. Toiminnalla nähtiin olevan vaikutuksia työhyvinvointiin.

Sosiokulttuurisen toiminnan vaikutuksena on henkilökunnan yhteistyö kehittynyt. Suunnitteluun ja toimintaan lähdetään paremmin mukaan. Mainittiin, että toiminnan aikainen lähelle jääminen oli jo edistystä. Toimintojen ja tilojen yhteensovittaminen sekä asukkaiden kulloisenkin hetken toimintakyvyn huomioiminen vaatii aktiivista viestintää työyhteisössä. Sosiokulttuurinen työntekijä auttaa ja tukee muuta henkilöstöä toiminnan suunnittelussa, toteutuksessa, tavaroiden ja välineiden etsimisessä ja hankkimisessa.

Läheistyöllä on vahva rooli ja merkitys hyvinvoinnin tuottamisessa: läheisten kokemus ja luottamus asukkaiden hyvinvoinnista tuottaa hyvinvointia läheisille itselleen ja tämä taas heijastuu takaisin asukkaaseen ja koko hoivakodin henkilöstöön. Läheiset ilahtuvat, kun työntekijä lähettää heille valokuvia asukkaasta erilaisten toimintojen ääreltä.

Toiminta on muuttunut sosiokulttuurisen toiminnan myötä. Se on laadukkaampaa, systemaattisempaa, ryhdikkäämpää, monipuolisempaa ja asukkaita kunnioittavampaa.

Täähän tuo sen, että nää on aikuisia ihmisiä ja he harrastaa, he elää niinku kaikki aikuiset ihmiset. Että niin kun pidetään se semmoisena aikuisten hommana loppuun asti.

Sosiokulttuurinen työntekijä ja toiminta tuovat positiivista leimaa ja hyvää mainetta Kaar-laaksokodille ja koko organisaatiolle. Sosiokulttuurinen toiminta on Attendolle erottautumistehtijä hoivakotia valitessa ja toisaalta myös yhtenä mahdollisena vastauksena henkilökuntapulaan.

Sosiokulttuurinen toiminta voi olla Attendolle imagokysymys, koska kun vanhuksella on hyvä olla, on kaikilla hyvä olla.

Sosiokulttuurisen työntekijän ja toiminnan myötä on alettu miettimään järjestettävän toiminnan merkitystä. Asukkaiden hyvinvointi, viihtyisyys ja palautteet toiminnasta lisäävät arvostusta ja tuovat positiivista mainetta koko talolle ja organisaatiolle. Sosiokulttuurisen toiminnan kehittäminen kehittää vanhuspalveluiden laatua ja vaikuttavaa myös tulevaisuuden hoivapalveluihin. Sosiokulttuurisen työntekijän ja toiminnan myötä on mahdollista puhdistaa vanhuspalveluiden negatiivista mainetta.

Se näkyy semmoisena kauneutena, tapahtumina, yhteisenä tekemisenä. Kauhean vaikea kuvailla sitä, mutta että niinku se näkyy semmoisena yhteisöllisyytenä. Ja ihmisten hyvinvointina.

5.3 Sosiokulttuurisen toiminnan kehittäminen

Tiedottaminen ja perehdyttäminen

Sosiokulttuurisesta toiminnasta tiedottamiseen ja henkilöstön perehdyttämistä tulee kehittää. Organisaation joka tasolta puuttui tietämystä sosiokulttuurisuudesta ja tämä puute on vaikuttanut toiminnan arvostukseen. Organisaation sisälle ja läheisille tarvitaan informatiivista materiaalia. Sosiokulttuurisille työntekijöille tulee tuottaa omaa perehdytysmateriaalia, koska olemassa oleva materiaali on suunnattu yksiköissä työskenteleville hoitajille.

Sosiokulttuurisen työntekijän työhön liittyvä kehittäminen

Sosiokulttuurisen työntekijän vastuita on mahdollista kasvattaa. Työntekijän roolia voi kehittää koko asukkaiden palvelupolun ajalle ja esimerkkinä mainittiin asukkaan muuttovaihe. Myös läheistystä voi vahvistaa asukkaan palvelupolun aikana.

Koen et asukkaaksi tulemisen vaihe on tärkeä. Miten voi olla siinä läsnä? Voidaanko siinä jo tiedottaa läheisille, asukkaille, että meillä on täällä tällainen toimintatapa ja malli ja meillä on tällainen henkilö täällä töissä. Ja mitä, mitä... sieltä sellaista tietoa saada silloin... mikä hyödyttäisi sitten koko tätä taloa ja sitä koko hoitamisen kokonaisuutta, koko hoivaa.

Sosiokulttuurisen työntekijän vastuuta voi lisätä myös suhteessa työyhteisöön ja laajempaan suunnitteluun. Henkilökunnan osallisuuden vahvistaminen toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa on keskeistä. Pedagogisuuden vahvistaminen työyhteisössä sisältää esimerkiksi perehdyttämistä sosiokulttuurisuuteen ja siihen, kuinka kukin voi omalta osaltaan toimintaa toteuttaa.

Sosiokulttuurisen työntekijän budjettitietoisuus helpottaisi hänen suunnittelutyötään, jos hän tietäisi toiminnalle varattua taloudellista resurssia, esimerkiksi esiintyjiin ja vierailuihin varattua vuositason budjettia. Viikko-ohjelman suunnittelussa on alkuvaiheen kokeilujen jälkeen mahdollista vakiinnuttaa toimivia käytänteitä tietyille ajoille viikossa.

Talon sisäistä ja läheisille suunnattua viestintä voi kehittää. Talon sisäisellä viestinnällä tiedotetaan asukkaille ja henkilökunnalle kyseisen päivän toiminnoista. Erilaiset tiedottamisen tavat ovat olleet kokeilussa ja on nähty, että tiukoissa kellonajoissa on mahdotonta pitäytyä, koska päivissä on paljon muuttuvia tekijöitä ja tällöin aikatauluja ja toimintoja tulee soveltaa. Läheisille suunnattua viestintää tulee lisätä. Viestinnällinen kehittäminen auttaa myös työn näkyväksi tekemisessä.

Läheisyhteistyö esimerkiksi olisi semmoinen, niinku sitä olisi sosiokulttuurisessa viitekehityksessä, että voisi niinku sitä kehittää paljonkin, että vielä saataisiin niinku läheiset mukaan enemmän toimintaan ja he, heidän ääntään kanssa kuuluviin ja heille myös tietoa mitä täällä talossa tapahtuu, että myös semmoinen viestinnän aspekti on tässä oleellinen mielestäni.

Sosiokulttuurisen työntekijän osaamisen kehittämisessä tulee huomioida Valviran näemyksen mukaiset ikääntymiseen ja muistisairaiden kohtaamiseen liittyvät sekä työntekijät omat täydennyskoulutustarpeet. Sosiokulttuuristen työntekijöiden keskinäistä yhteistyötä ja kollegiaalista tukea on tarpeellista vahvistaa. Organisaatiossa työskentelevien työntekijöiden kesken tulee olla tiimipalavereita ja kehittämispäiviä ja heillä mahdollisuus verkostoitua valtakunnan laajuisesti sosiokulttuurisen työntekijöiden kesken. Olennaista on työntekijöiden keskinäinen jakaminen koskien onnistumisia, haasteita, tietoja ja taitoja.

Sosiokulttuuristen työntekijöiden tulevaisuuden työtehtäviä on toimintakyvyn arvioinneissa mukana oleminen sekä vapaehtoistyön kehittäminen. Sosiokulttuurisilla työntekijöillä on annettavaa vapaehtoistyöhön. Perusteluksi ilmaistiin sosiokulttuuristen työntekijöiden roolia, vuorovaikutus- ja ryhmänohjaustaitoja. Vapaaehtoistyötä kehitetään sen jälkeen, kun organisaatiossa on enemmän sosiokulttuurisia työntekijöitä.

Työyhteisön toiminnan kehittäminen

Henkilökunta on kehittynyt toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen osallistumisessa. Tiedetään, että henkilökunnalle toiminnan keksiminen ja toimintaan osallistuminen voi tuntua haasteelliselta ja aktiviteettitoiminta jätettäisiin mielellään sosiokulttuurisen työntekijän vastuulle. Sallivan ja yhdessä tekemisen ilmapiiriin ylläpitäminen on tärkeää, jotta sekä henkilökunnan keskinäinen että yhteissuunnittelu voivat toteutua.

Mutta ja siis tärkeintä on mun mielestä se ilmapiiri ja semmoinen vuorovaikutus, että se on niinku tosi tärkeätä, että mitään pystyy kehittämään, niin täytyy olla semmoinen avoin ja keskusteleva ilmapiiri ja viestintätaitoja ja sellaista mahdollisuutta tässä tehdä, että mitäänhän ei oikein yksin kannata kehitellä.

Asukkaiden näkemiseen kyvykkäinä ja aktiivisina toimijoina on vielä matkaa. Sosiokulttuurisen työntekijän roolia yhteisön vahvistamisessa sekä henkilöstön perehdyttämisessä ja kouluttamisessa tulee kehittää, jotta sosiokulttuurinen toiminta tulee koko yksikön ja organisaation läpileikkaavaksi toimintamalliksi.

Kyllähän se väistämättä jollain tasolla jää irtonaiseksi, jos niinku kukaan muu ei kantaisi kortensa tähän kekkoon, että, että kyllähän se on koko yhteisön asia tää sosiokulttuurisuus.

Asukkaiden toiveiden ja mielenkiinnon kohteiden selvittämisessä auttaa asukkaan tulovaiheen tietojen kirjaaminen. On tärkeää, että jokaiselle asukkaalle kirjataan Elämänkulkulomake. Lomakkeeseen kirjataan toiveet sosiaaliselle ja kulttuuriselle elämälle, joiden merkitys korostuu viimeistään siinä vaiheessa, kun asukkaan kommunikointikyky heikentyy.

Vaikutuksien seuraaminen

Sosiokulttuurisen toiminnan vaikutuksista on tehty havaintoja ja niistä on jonkin verran keskusteltu. Niitä ei ole vielä järjestelmällisesti seurattu. Osa vaikutuksista on ollut näkyvissä jo ensimmäisten kuukausien aikana, mutta pitkän ajan seurantavaikutukset ovat vielä näkemättä.

Nähtyjä ja koettuja vaikutuksia asukkaisiin, läheisiin ja työyhteisöön toivotaan jaettavan työyhteisössä. Jatkossa tulee seurata toiminnan vaikutuksia esimerkiksi asukastyytyväisyyteen, asukkaiden toimintakyvyn mittauksiin, hoitotyöhön, työilmapiiriin ja työhyvinvointiin. Vaikutusten seuraaminen vaatii jatkotutkimuksen.

Organisaatiotason kehittäminen

Organisaation johdon toivotaan ymmärtävän sosiokulttuurista toimintaa ja lisäävän tietoisuutta toiminnasta organisaation joka tasolle. Ratkaisuna on sosiokulttuurisuuteen perehtyminen ja aiemmin mainittujen info- ja perehdytysmateriaalien tuottaminen.

Sosiokulttuuristen työntekijöiden toimenkuva, työtehtävät ja painopisteet vaativat selkeyttämistä. Toimintatavat ja resurssit vaativat linjaamista. Tulevien sosiokulttuuristen työntekijöiden kannalta personoidun perehdytysmateriaalin saaminen on tärkeää.

On tärkeää lisätä organisaation ja myös ympäristön tietoisuutta sosiokulttuurisesta toiminnasta. Koko organisaation, työyhteisöjen ja sosiokulttuuristen työntekijöiden tueksi on tarpeen tuottaa Attendolle oma, yhteneväinen sosiokulttuurinen toimintamalli.

Sosiokulttuurisen toiminnan vaikutuksien, merkityksen ja arvon ymmärtämistä toivottiin. Toiminnan näytettyä merkityksellisyytensä, tulee sosiokulttuurisia työntekijöitä palkata kaikkiin yksiköihin ja yksiköiden eri kerroksiin. Työntekijät voivat kiertää yksiköissä tarjoten eri osaamisalueidensa mukaista toimintaa, jotta toiminnan monipuolistuminen varmistuu. Uusia työntekijöitä hakiessa on tarpeellista ylläpitää pätevyysvaatimuksena kulttuuri-, liikunta- ja taidealan koulutuksia ja harrastuneisuutta. Sosiokulttuuristen työntekijöiden lisääminen on myös vastaus työvoimapulaan.

Organisaatiossa tulee huomioida sosiokulttuuristen työntekijöiden arvo, työtehtävien laajuus, vaativan kehittämistyön tekeminen ja asiantuntijarooli. Kyseessä on erityistyöntekijä,

jolta vaaditaan tehtävään soveltuvaa koulutusta. Työn vaatimukset ja työntekijöiden korkeat koulutukset edellyttävät asianmukaisen palkan linjaamista.

Valtakunnallinen kehittäminen

Valvira hyväksyi lupapäätöksessään, että Attendon Päijät-Hämeessä sijaitseviin vanhusten hoivakoteihin voi palkata sosiokulttuurisia työntekijöitä, jotka lasketaan henkilöstömitoitukseen. Myös valtakunnalliset Toiminnalle on hyväksyntä, mutta valtakunnallinen sosiokulttuurisen toiminnan toimintamalli puuttuu. Toimintamallin luominen on tarpeellinen, jotta jokaisen organisaation ja toimintayksikön ei tarvitse rakentaa ja linjata toimintaa erikseen.

Että tulisi se ymmärrys nytten, että mitä tää, tää on ihan valtakunnan tasolla ja tietysti Attendon, mutta olisihan tämä niinku se malli, että olisi kaikissa, kaikissa ja sitten toimijat niin kun tekisi sitä samalla tavalla, että ei tule sitten semmoista, että no se on se ja se viriketoiminnan ohjaaja. Vähän ettei mennä niinku entiseen, vaan ihan oikeasti, että tää on se, tätä henkilöstörakennetta niin ihan niinku ihan valtakunnan tasolla.

Yleisesti kehittämiseen vaikuttavia tekijöitä

Kehittämiseen vaikuttaa valtakunnantasolla määritellyt mitoitukset, lupa-asiat ja toimintamallit. Organisaatiotasolla ylimmän johdon ymmärrys toiminnasta sekä yksikön johtajan ja aluepäällikön tuki. Yksikkötasolla olennaista on asukkaiden, läheisten ja koko työyhteisön yhteistä ideointia ja toiminnan rakentamista.

Muutokset ovat hitaita prosesseja ja kehittämistä pidettiin vaativana, osaamista vaativana tehtävänä. Sosiokulttuurisen toiminnan kehittämisessä on tärkeää salliva ilmapiiri, avoimuus, rohkeus ja kokeilukulttuuri, vuorovaikutus- ja viestintätaidot sekä palautekulttuuri. Kokeilukulttuurin merkitys on suuri, koska kaikki asukkaat eivät pysty ilmaisemaan itseään. Palautekulttuurin kehittäminen nähtiin edellytyksenä toiminnan jatkuvalle arvioinnille ja kehittämislle. Kokemusten jakaminen ja ehdotusten tekeminen vahvistavaa osaltaan osallisuuden kokemusta ja sallivaa ilmapiiriä.

5.4 Sosiokulttuurisen työntekijän merkitys johtamisen näkökulmasta

Johtajan perehtyminen toimintaan

Johtajan työhön kuuluu kaikki yksikön asiat. Työntekijän aloittamista edelsi Valviran lupapäätös, johtajille esitelty sosiokulttuurisen toiminnan malli sekä työntekijän hakuprosessi. Sosiokulttuurisen työntekijän tullessa työyhteisöön, on sosiaali- ja terveydenhuollon alan

koulutuksella olevan johtajan tullut ymmärtää uuden ammattialan edustajan työn painopiste ja hallita moniammatillisen kokonaisuuden johtaminen. Toiminnan käynnistyessä yksikön johtajalta on vaadittu ennakkoluulottomuutta, myönteistä suhtautumista ja sosiokulttuurisuuden ymmärrystä. Johtaja on isossa roolissa uuteen työtehtävään tulevan työntekijän alustamisessa työyhteisöön.

Sosiokulttuurisen työntekijän tukeminen

Sosiokulttuurisen työntekijän tukeminen käynnistyi jo haastatteluvaiheessa, kun työntekijälle kerrottiin mahdollisuudesta tulla kyseenalaistetuksi työyhteisössä. Tällä tarkoitettiin uuden ammattikunnan ja toimenkuvan kyseenalaistamista. Johtaja oli työntekijän aisapari ja kehittämisen päivittäinen tuki ja mahdollistaja. Johtajan tukena oli sosiokulttuurisuutta ymmärtävä ja arvostava aluepäällikkö. Heillä molemmilla oli omat roolinsa esimerkiksi toiminnassa tarvittavien työvälineiden saamiseksi työntekijälle.

Sosiokulttuurisen työntekijän työtehtäviä ja painopisteitä tulee selkeyttää, jotta tulevien sosiokulttuuristen työntekijöiden ei tarvitse hakea roolia ja perustella olemassaoloaan uudelleen. Jokainen sosiokulttuurinen työntekijä tekee työstä oman näköistään, mutta työn käynnistymisen kannalta on tärkeää ymmärtää työn raamit ja odotukset.

Työntekijän jaksamisesta ja työtehtävien rajaamisesta huolehtiminen on tärkeää. Sosiokulttuurinen työntekijä on innostunut ja erityisesti asukkaiden ja läheisten vastauksissa nousi esiin työntekijän puuhakkuus, näkyminen kaikkialla missä tapahtuu ja kaiken osaaminen. Innostuksen ylläpitäminen vaatii myös sen ruokkimista eli koko organisaatiotason innostavaa otetta ja tukea.

Työn rakentamisessa ja jäsentämisessä tulee huomioida joustavuutta. Työ on vaativaa kehittämistä ja aivoja ei voi sammuttaa, kun työoven sulkee. Materiaalien hankintakanavat ovat moninaiset ja olemassa olevat eivät palvele välttämättä sosiokulttuurisen toiminnan tarpeita. Saunaillan pitäminen aamulla olisi nurinkurista. Joustavuus sosiokulttuurisen työntekijän työajoissa ja työpäivien sisällössä on asukaslähtöisyyttä.

Sosiokulttuurisen työn näkyväksi tekemistä, sosiokulttuurisuuden esille tuomista, yhteistä suunnittelua ja toteuttamista tulee tukea ja vahvistaa. Sosiokulttuurisen työntekijän työnkuva voi syventää ja vastuita lisätä. Vastuita voi kasvattaa budjettitietoisuudessa, työyhteisön kouluttamisessa ja laajemmassa suunnittelussa. Lisäksi työntekijän roolia voi vahvistaa asukkaan hoivapolun kokonaisuudessa.

Sosiokulttuurisen työntekijän osaamisen vahvistamisessa tulee huomioida Valviran edellyttämät ikääntymiseen ja muistisairaiden kohtaamiseen liittyvät koulutukset ja lisäksi työntekijän omaan asiantuntijuuteen liittyvät täydennyskoulutustarpeet. Sosiokulttuuristen

työntekijöiden kollegiaalista tukea tulee vahvistaa. Työntekijöiden tapaamiset, kehittämissäivät ja verkostojen luominen on tärkeää työn kehittämisen, jakamisen ja jaksamisen tukena.

Työyhteisön tukeminen

Johtajan tehtävänä on uuden ammattialan edustajan ja uuden työnkuvan jalkauttaminen työyhteisöön. Mitoituksien kasvamisen yhteydessä ajatellaan helposti hoitotyöntekijöiden lisääntymistä. Johtajan tehtävänä on avata moniammatillisuuden ja laajemman ammattiryhmän merkitystä asukkaiden kokonaisvaltaisten tarpeiden huomioimisessa ja täyttämisessä.

Sosiokulttuurisen työntekijän työtehtävien selkeytykselle on tarvetta myös työyhteisön kannalta. Työyhteisön on helpompi ottaa vastaan uusi työntekijä, kun työn painopiste, tehtävät ja roolit ovat tiedossa. Sosiokulttuurinen toiminta, hoitajavetoinen ja henkilökunnan yhteistyössä toteutettava toiminta jakaa vastuuta asukkaiden hyvinvoinnin tukemisesta koko työyhteisölle. Näiden yhteensovittaminen ja ylläpitäminen on tärkeää.

Kirjaamisen vahvistaminen on tärkeää. Erityisesti tulovaiheessa on tärkeää kirjata asukkaan toiveet sosiaaliselle ja kulttuuriselle elämälle, koska kommunikoinnin heikentyessä, näitä vastauksia ei ehkä ole enää saatavissa. Kirjaamisessa tulee tuoda esiin perushoidon lisäksi myös sosiaalisia, kulttuurisia ja pedagogisia näkökulmia.

Toimijuuden näkemisen vahvistumiseksi on tarpeellista suunnata katse jäljellä olevaan toimintakykyyn ja soveltaa toimintaa ja tekemisiä niin, että siihen pystytään osallistumaan. Asukkaat kykenevät, osaavat ja haluavat, vaikka toimijuuden näkeminen voi tyypistyä arjen kiireessä.

Niin just se, että että nimenomaan nähtäisiin toimijoina, että ne on omia yksilöitään. Jokaisella oma elämäntarina, kokemukset, kiinnostukset ja he haluavat tietysti vaikuttaa ja osallistua omaan elämäänsä mahdollisimman paljon.

Sosiokulttuurisen työntekijän vaikutukset johtajan työhön

Ajatukset sosiokulttuurisen työntekijän ja toiminnan aloitusvaiheen vaikutuksista johtajan työhön vaihtelivat. Vaikutukset olivat pienempiä kuin oletettiin. Sosiokulttuurisen työntekijän olemassaolo on helpottanut johtajan työtä, koska johtaja on voinut delegoida työtehtäviään hänelle. Delegoinnista on esimerkkinä tapahtumien ja esiintyjien järjestämisen ja organisoinnin kokonaisuus, joka on luonnollinen osa sosiokulttuurisen työntekijän tehtäväkuvaa. Delegointi on mahdollistanut johtajan osallistumisen tapahtumiin eri tavoin kuin aiemmin:

nyt hän saattaa tulla paikalle osallistujana, koska järjestelyiden vastuu on siirtynyt sosio-kulttuuriselle työntekijälle.

Sosiokulttuurisen työntekijän ja johtajan yhteistyötä kuvattiin säännölliseksi. Työntekijä hyväksyttää tekemiensä suunnitelmien kokonaisuudet budjetteineen johtajalla. Työntekijä ja johtaja valitsevat ajoittain myös yhdessä tarjolla olevista esiintyjäehdokkaista sopivia.

6 Pohdinta

6.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää sosiokulttuurista toimintaa ja selvittää sosiokulttuurisen sisällön ja toiminnan merkitystä vanhusten hyvinvoinnille. Tarkoituksena oli selvittää sosiokulttuurisen työntekijän ja toiminnan merkitystä Attendo Oy:lle neljän tutkimuskysymyksen avulla. Pohdinta etenee tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä.

Sosiokulttuurinen vanhustyö Attendo Oy:n hoivayksikössä

Yksilöllisyyden huomioiminen hoivatyössä on jokaisen eettinen ja juridinen oikeus ja kuuluu olennaisesti myös kokonaisvaltaiseen hoitotyöhön (Suhonen & Vaartio-Rajalin 2021). Yksilön ainutkertaisuuden ja yksilöllisyyden huomioiminen vaatii pysähtymistä moninaisten muistojen ja elämäntarinoiden pariin (Nuutinen 2014, 93). Yksilöllisyyden huomioimista ilmentää työntekijän vahva näkemys siitä, että jokaiseen asukkaaseen tulee tutustua henkilökohtaisesti ja että on tärkeää huomioida jokaisen asukkaan elämäntarina, toiveet, mielenkiinnonkohteet ja tarpeet toimintaa suunniteltaessa ja toteuttaessa. On tärkeää löytää ja tarjota asukkaille mieleistä toimintaa ja myös monipuolisia osallisuuden ja osallistumisen tapoja, joten kaikille asukkaille ei tarjota yhtä ja samaa toimintaa. Osalle asukkaista sopii ryhmämuotoinen suunnittelu ja toimintaan osallistuminen. Osan kanssa suunnitellaan ja toteutetaan toimintaa kahden kesken. Kun yksilöllisiä toiveita ja tarpeita lähdetään toteuttamaan, vahvistuu ihmisarvo ja elämän merkityksellisyys (Lohne ym. 2017).

Ikääntyneitä koskevassa laatusuosituksessa muistutetaan iäkkäiden ihmisten osallisuuden, vaikuttamisen ja kulttuurisuuden oikeuksista (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024, 28, 33–34, 41–42, 66, 70–71). Sosiokulttuurinen työntekijä käyttää toiminnan eri vaiheessa palvelumuotoilun menetelmiä, jotka tukevat hyvin sosiokulttuurista ideologiaa. Tästä on esimerkkinä monipuoliset tavat suunnitella toimintaa yhdessä asukkaiden, henkilökunnan ja läheisten kanssa. Palvelumuotoilussa huomioidaan asukkaiden, käyttäjien ja yhteisön osallisuus toimintaa kehittäessä ja toteuttaessa (Poutiainen & Rajaniemi 2024, 20, 22).

Sosiokulttuurisessa toiminnassa korostuu ihmisten sosiaalinen osallistuminen, yhteisöllisyys (Nuutinen 2014, 92) ja arjen tukeminen (Kurki 2007, 214). Sosiokulttuurisesta toiminnasta on tullut merkityksellistä koko talolle, koska sitä on rakennettu sisältäpäin, lähtökohdista asukkaiden ja yhteisön tarpeet. Kulttuurisuus nähdään Kaarlaaksokodin toiminnassa erilaisina kulttuurisina ja sosiaalisina asiakashetkinä, toimintoina, tapahtumina ja vahvasti myös arjen kulttuurisuutena. Tähti (2022, 163–164) näkee sosiokulttuurisen vanhustyön myös arkisina ja kauniina kohtaamisen hetkinä, jolloin kenenkään ei tarvitse pohtia rajallisia resursseja.

Šinkünien (2022, 91) mukaan toiminnan tasa-arvoinen saatavuus ja saavutettavuus on turvattava myös toimintakyvyn heikentyessä, koska kaikilla asukkailla on yhtäläiset mahdollisuudet täyteen elämään sekä laadukkaaseen ja arvokkaaseen vanhuuteen ja Lehtikosken ja Rautiaisen (2016) mukaan myös oman toimijuutensa ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Kaarlaaksokodissa asukkaiden oikeus ja mahdollisuus osallisuuteen on turvattu huomioimalla yksilöllisyys, käyttämällä luovuutta, soveltamalla toimintatapoja ja ottamalla käyttöön olemassa olevat varasuunnitelmat. Näin toimintakyky ei lähtökohtaisesti rajoita osallistumista ja osallisuutta. Kokeilukulttuurin ja aktiivisen havainnoinnin avulla haetaan asukkailla kiinnostavia toimintoja, erityisesti silloin, kun puheen tuottaminen ei enää ole mahdollista.

Sosiokulttuurinen toiminta avaa näkemystä kykenevästä vanhuudesta (Taipale 2007, 232–234). Toimijuuden näkemisen voisi ajatella liittyvän osaksi asukkaiden arvostamiseen ja kunnioittamiseen, mutta se saattaa liittyä ennen kaikkea ammatin tuomaan näkökulmaan. Hoitajien työ on aikojen alusta kohdistunut avun tarpeessa olevien auttamiseen ja sosiokulttuurisen työntekijän työ kohdistuu osaamisen, pystymisen ja haluamisen tukemiseen ja vahvistamiseen.

Sosiokulttuurisuuden sosiaalisesta, kulttuurisesta ja pedagogisesta työotteesta, oli pedagogisuuden tunnistaminen vierainta. Pedagogisuudessa korostuu persoonan kehittyminen (Hongisto 2011, 13–14) ja sen tavoitteena on myös tukea, motivoida ja vahvistaa piilossa olevia, ehkä tiedostamattomiakin kykyjä (Kurki 2000a, 47; Taipale 2007, 233). Pedagogisuus näyttäytyi kuitenkin monellakin tavalla vanhusten arjessa. Asukkaiden innostaminen, rohkaisu oman elämän sisällöllisten toiveiden esittämiseen sekä vastavuoroisen jakamisen ja palautekulttuurin tuottamat oppimisen ja kehittymisen mahdollisuudet ovat näistä esimerkkejä. Muistisairaiden kohdalla pedagogisuus näyttäytyi ennen kaikkea vanhojen asioiden mieleen palautumisena ja sosiaalisen ja kulttuurisen toiminnan avulla hyvän hetken saamisena kyseiseen päivään.

Itsemääräämisoikeus on vahvassa roolissa ja sitä tulee myös kunnioittaa, vaikka mielipiteen esille saaminen olisi vaikeaa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024, 41). Asukkailla on mahdollisuus esittää toiveita, valita vaihtoehtoista haluamaansa toimintaa, kieltäytyä toiminnasta, olla mukana toiminnassa osallistumatta siihen aktiivisesti tai seurata sitä sivusta. Vanhuksella on oikeus päättää, minkälainen elämän on juuri hänelle hyvää elämää ja myös oikeus huonojen valintojen tekemiseen (Ylinen ym. 2023, 190). Itsemääräämisoikeus vaikuttaa olevan hoivatyön arjessa haasteellinen asia. Esimerkkinä mainittiin, että sellaiselta asukkaalta, joka ei yleisesti ottaen halua osallistua toimintaan, jätetään helposti kysymättä,

haluaako hän osallistua toimintaan tällä kertaa. Ulkopuolisin silmin kyseinen toimintatapa estää asukasta päättämästä, haluaako hän osallistua toimintaan juuri tällä kertaa.

Itsemääräämisoikeus liittyy myös asukkaan kunnioittamiseen ja kunnioittamista on asukkaan kohtaaminen aikuisena ihmisenä sekä aikuisen ihmisen tarpeita ja toiveita vastaavan toiminnan tarjoaminen. Asiakkaita arvostavan toiminnan toteuttaminen nähdään tärkeänä. Sosiokulttuurinen toiminta voi olla leikkimielistä, mutta kyse ei ole kuitenkaan lasten leikeistä. Toiminta rakentuu yhteisön sisältä eli yhteissuunnittelun tuloksena, ja tämän vuoksi se ei ole myöskään viriketoimintaa, jota tarjoillaan asukkaille ulkopäin tuotuna ja annettuna. Viriketoiminta näyttäytyykin sosiokulttuuriseen toimintaan verrattuna pintapuoliselta. Taipale (2007, 232–234) sanoittaa asian asukkaan eli aikuisen ihmisen elämäkokemuksen, tietojen ja taitojen kunnioittamisena, jolloin toiminnassa ei puuhastella.

Ikääntyneiden kanssa on tärkeää kiireettömyys ja aito välittäminen. (Taipale (2007, 232; Nuutinen 2014, 93.) Kun suhteessa on välittämistä ja aitoa kohtaamista, niin asukkaat voi saada motivoitumaan ja toimimaan yhdessä (Taipale 2007, 234). Kaarlaaksokodin sosiokulttuurisen toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa on noussut esiin kuuntelijan, arjen kotoisuuden ja välittömän kohtaamisen tarve. Aito kohtaaminen rohkaisee asukkaita esittämään omia toiveitaan. Mitä enemmän toiveita ja tarpeita esitetään, sitä moninaisempaa toimintaa rakentuu. Tällöin lisääntyy myös vaihtoehdot, joista valita itselleen mieluisaa sisältöä.

Taide- ja kulttuurilähtöisten toimintojen on todettu vaikuttavan mielenterveyteen ja mielen hyvinvointiin ja on viitteitä myös vaikutuksien pitkäaikaisuudesta (Laitinen 2017). Kaarlaaksokodin asukkailla on aiempaa enemmän tilaisuuksia olla yhteydessä toisiin ihmisiin, kokea kuuluvansa joukkoon ja olevansa tarpeellisia. Toiminta on aiempaa laadukkaampaa ja monipuolisempaa. Sosiokulttuurisuus täydentää hyvinvointia ja vaikuttaa elämän mielekkyyteen. Yksi vahvimmin mieleen jääneistä kommentteista oli, että sosiokulttuurisen toiminnan myötä Kaarlaaksokodissa on alettu miettimään järjestettävän toiminnan merkitystä. Tämä kertoo osaltaan sosiokulttuurisen toiminnan arvosta palvelun laadun kehittäjänä.

Sosiokulttuurinen vanhustyö keskittyy näkemään ikäihmisen arkisia voimavaroja ja vahvistamaan sosiaalisia ja kulttuurisia ominaisuuksia (Nuutinen ym. (2023, 14–15) ja korostaa ihmistä fyysisenä, psyykkisenä, sosiaalisena ja henkisenä kokonaisuutena, jolloin hyvinvointia tuetaan kokonaisvaltaisesti (Huhtinen-Hilden ym. 2017, 17, 91). Sosiokulttuurisessa vanhustyössä voi olla mukana kulttuurihyvinvointi ja kulttuurinen vanhustyö, mutta ennen kaikkea se on yhteisön jäsenten osallisuutta omaan elämään, yhteisön ja ympäristön kehittämisessä. Kaarlaaksokodissa näyttää auenneen näkemys siitä, että asukkaiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tuottamiseksi tarvitaan koko moniammatillista työyhteisöä. Eli että

fyysisten tarpeiden lisäksi tulee tarjoilla vanhusten oman elämän tarkoituksellisuuden ja hallinnan tunteeseen vaikuttavia elementtejä. Vaartio-Rajalin ym. (2021, 103) näkevätkin, että terveysongelmien ja sairauksien lisäksi tulee huomioida taitoja, vahvuuksia ja tyytyväisyyttä tuottavia toimintoja.

Sosiokulttuurinen toiminta hoivapalveluissa tarkoittaa asukkaiden kokonaisvaltaista arkipäivää perustarpeista huolehtien sekä sosiaalista ja yhteisöllistä elämää tukien (Kurki 2007, 214). Attendon syksyllä 2024 päivitetty strategia mahdollistaa sosiokulttuurisen toiminnan ideologian ja toiminnan kehittämisen. Strategia kunnioittaa jokaisen asukkaan oikeutta elää oman näköistä ja täyttää elämää, vapautta olla oma itsensä ja tehdä asioita, joista nauttii. Strategiassa tuodaan esiin myös mahdollisuuksien huomioiminen esteiden sijaan ja ihmisten vahvistaminen, asukkaiden, läheisten ja henkilöstön rinnakkain kulkeminen, uusien toimintatapojen kehittäminen ja tulevaisuuden hoiva. Strategia näyttää ilmentävän sosiokulttuurisen toiminnan kahta päätavoitetta eli elämän herättämistä henkiin ja olemassa olevan tukemista ja vahvistamista sekä kolmea avainkäsitettä: innostaa eli antaa elämää, välittää eli tukea ihmisten osallistumista ja muuttaa laadullisesti (Hongisto 2011, 12–13). Nämä kaikki voidaan liittää sosiokulttuurisuuteen, osallisuuden ja toimijuuden vahvistamiseen, toiminnan kehittämiseen ja sen myötä tulevaisuuden hoivan kehittymiseen. Ajatus kykenevästä vanhuudesta voidaan nähdä lohduttavana ja suuntaa toiveikkaita ajatuksia kohti tulevaisuuden vanhusten hoivaa.

Sosiokulttuurisen työntekijän merkitys ikääntyneiden palveluissa

Sosiokulttuurinen innostaja elävöittää Nyczin (2018, 21, 29) mukaan sosiaalista ympäristöä, mahdollistaa kiinnostuksen kohteiden löytämistä, herättää tiedonhalua ja ymmärtää ihmisen elämänhistorian arvon. Attendon sosiokulttuuristen työntekijöiden ominaisuuksia, kykyjä ja taitoja arvostetaan. Heillä on erilaiset koulutustaustat ja erilainen maailmankatsomus kuin hoitajilla ja voidaankin sanoa, että erilaisuuden vuoksi hoivakotien toiminta on rikastunut. Sosiokulttuuristen työntekijöiden kokeilevuus ja yllätyksellisyys herättää kiinnostusta niin asukkaissa kuin henkilökunnassakin. Joka päivä voi nähdä jotain uutta toimintaa, uudenlaisten luovien menetelmien ja materiaalien avulla toteutettuna. Kulttuurihistorian tuntemus on hyödyksi asukkaiden elämäntarinoiden ja elämänhistorian huomioimisessa. Maalla asunut asukas pitää ehkä maanläheisestä toiminnasta ja muistaa, että perunat pitää myös mullata. Monelle on tuttua saunavihtojen tekeminen. Sosiokulttuurisessa toiminnassa korostuu ihmisten sosiaalinen osallistuminen, yhteisöllisyys (Nuutinen 2014, 92) ja arjen tukeminen (Kurki 2007, 214).

Innostajan perusominaisuuksia on empatia ja aktiivinen kuuntelu, mikä käsittää myös ei-verbaalisen viestinnän (Nycz 2018, 30). Sosiokulttuurisen toiminnan kehittäminen ja

toteuttaminen vaatii työntekijältä inhimillisiä ominaisuuksia, laajaa osaamista ja asiantuntijuutta. Erityisen tärkeää on monipuoliset vuorovaikutustaidot, sydämellisyys, ihmisläheisyys, luonnollisuus ja empaattinen suhtautuminen kaikkiin ihmisiin. Näiden ominaisuuksien avulla kohtaaminen on aitoa, molemminpuolista jakamista ja innostaminen ei jää houkuttelun tasolle.

Attendon sosiokulttuurisilla työntekijöillä on vetovoimaa, jota voidaan kutsua innostamiseksi. He ovat saaneet asukkaita ja myös henkilökuntaa aiempaa aktiivisempaan osallistumiseen. Attendon sosiokulttuuriset työntekijät osaavat virittää arkiseenkin toimintaan mukaan hyppysellisen luksusta -jopa glamouria. Haastatteluissa kerrottiin elävästi, kuinka asukkaat ja henkilökunta pääsivät hurmioituneeseen tilaan flamencon tahtiin taputtaessa tai kuinka muistisairaani silmät paloivat, kun hän kertoi ulkomaan matkoistaan.

Innostaja on liikkeelle paneva voima, joka luo ja kehittää toimintaa kiinnittäen erityistä huomiota ilmapiiiriin (Trindade ym. 2022, 568). Kaarlaaksokodissa sosiokulttuurisen työntekijän merkitys nähdään arvonn tuottajana. Sosiokulttuurista työntekijää, toimintaa ja sen vaikutuksia kuvataan positiivisiksi. Sosiokulttuurisuuden kokonaisuus vaikuttaa asukkaiden, heidän läheistensä ja henkilökunnan hyvinvointiin. Toiminnan kehittäminen näyttää vaikuttaneen jo hoivapalvelun laatuun Kaarlaaksokodissa. Sosiokulttuuristen työntekijöiden lisääminen Attendon hoivakoteihin tulee olemaan panos vanhusten hoivapalvelujen laajempaan kehittämiseen. Toiminta nähdään myös vanhusten hoidon huonon maineen korjaajana ja vastaus henkilökuntapulaan. Sosiokulttuurisuutta kuvataankin toiminnaksi, jonka avulla parannetaan yhteiskuntaa tai yhteisöä (Kurki 2000a, 47).

Sosiokulttuurisen vanhustyön avulla voidaan edistää hyvää ja mielekästä vanhuutta, tukea kuulluksi tulemistä ja luoda tilaa osaamisen ja onnistumisen tunteille (Stenberg 2015, 15). Sosiokulttuurisille työntekijöille on löytynyt vanhusten hyvinvointia palveleva ja perusteltu rooli. Vaikuttaa siltä, että haastateltavien näkemykset sosiokulttuuristen työntekijöiden osaamistarpeista ja työtehtävistä voivat toimia apuna työn painopisteiden, työtehtävien ja työnkuvan laatimisessa. Kaarlaaksokodissa on tiedostettu selkeästi, että sosiokulttuurisen työntekijän työtehtävät poikkeavat ja tuleekin poiketa muusta henkilökunnasta. Nähdään, että painopiste tulee olla sosiokulttuurisuudessa eli asukkaiden sosiaalisen elämän, osallisuuden ja arjen tukemisessa.

Sosiokulttuurisen toiminnan kehittäminen

Sosiokulttuurisen työntekijän aloittaessa työskentelyn oli hämmennystä niin työyhteisössä kuin organisaation johdossakin, sillä toimintamalli oli entuudestaan vieras. Organisaatiosta puuttui kokonaiskäsitys sosiokulttuurisesta toiminnasta, työntekijän roolista tai toimintaan tarvittavista resursseista. Räsänen (2018, 146, 148) mukaan uudenlaisen arjen

ylläpitäminen vaatii henkilökunnalta opettelua ja kehittymistä. Taiteellinen ja kulttuurinen toiminta jää irralliseksi, jos toiminnan merkitystä ymmärretä. Attendon sosiokulttuurinen toiminta kaipa vahvistuakseen ja kehittyäkseen vähintäänkin organisaatiotason tiedottamista. Henkilökunnan tietoisuutta voidaan lisätä myös sosiokulttuurisen työntekijän tuen ja kouluttamisen avulla. On myös tärkeää ylläpitää sellaista ilmapiiriä, jossa on turvallista ja mahdollista esittää kysymyksiä ja jakaa kokemuksia. Räsänen (2018, 143–144, 146, 148) näkee yhteisen keskustelun ja asioiden jakamisen edistävän oppimista, toimintakäytäntöjen kehittymistä ja toiminnan jalkautumista työyhteisöön.

Henkilökunnan osallisuutta toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa voi olla mahdollista lisätä. Haasteeksi yhdessä toimimisen kehittymiselle voi nousta perustelut hoitotyön kiireellisyydestä, resursseista tai työtavan erilaisuus (Räsänen 2018, 146). Kiire ja resurssipula lienee alati läsnä hoitotyön keskusteluissa. Työtavan erilaisuus on tässä kohtaa kiinnostava näkökulma, sillä onhan hoitotyön tehtävät konkreettisuudessaan aivan toisenlaista kuin esimerkiksi ideointi, luova ajattelu ja vaikkapa taiteelliset toimintatavat. Sosiokulttuurisen työntekijän persoona, ihmisslähteiset ominaisuudet ja ihmissuhdetaidot auttavat mitä luultavammin henkilökuntaa motivoitumaan yhteisen kehittämisen äärelle. Henkilökunnan pysähtyminen ja aito asukkaiden kohtaaminen rohkaisee asukkaita esittämään omia toiveitaan, jolloin toimijuuden ja oman elämän hallinta pääsee vahvistumaan. Asukkaiden toimijuuden, kyvykkyyden, osaamisen ja toimintamahdollisuuksien näkeminen vie varmasti aikansa ja vaatii vielä prosessointia. Kuukasjärven (2011, 2) ja Paanasen (2018, 114) tutkimisissa nähdään hoitohenkilökunnalla olevan suuri merkitys toimijuuden näkemisessä. Työntekijöiden rooli on tärkeä myös asukkaiden motivoimisessa mukaan yhteisön elämään (Šinkünienė 2022, 91).

Kirjaamiskäytäntöjä on hyvä tarkastella, jotta kirjauksiin sisältyisi perushoidon kuvauksien lisäksi muutakin. Henkilöstön asenne, aktiivisuus, kokemusten jakaminen ja osallistuminen eri tavoin toimintaan vaikuttavat merkittävästi toiminnan kehittymiseen. (Räsänen 2018, 146.) Konkreettisena ja keskeisenä kirjaamiseen liittyvänä korjaustoimena näyttää olevan Elämänkululomakkeen täyttäminen asukkaan muuttaessa hoivakotiin. Näin asukkaan toiveet sosiaaliselle ja kulttuuriselle elämälle tulee kirjattua oikea-aikaisesti. Kirjaamisen keskittyminen perushoittoon lienee tavallista hoivayksiköissä, sillä joskus vielä kuulee toistettavan mantraa: sitä mitä ei ole kirjattu, ei ole tehty. Jos vain tätä ajatusta edelleen seurattaisiin, jäisi kirjaamisesta puuttumaan esimerkiksi asukkaiden sosiaaliset ja kulttuuriset toiveet sekä vältettävät asiat, kokemukset, kehittyminen ja toiminnan vaikutukset.

Sosiokulttuurisen työntekijän laaja-alainen koulutus, asiantuntijuus ja näkemykset työtehtävien laajentamisen mahdollisuuksista olisi hyvä ottaa vakavasti organisaation johdossa.

Sosiokulttuurinen työntekijän vastuita voi lisätä asukkaiden ja heidän läheisten parissa sekä henkilökunnan kouluttamisessa ja osallisuuden vahvistamisessa. Työntekijä on palvelumuotoilun asiantuntija, joten monipuolista osaamista on hyvä hyödyntää laaja-alaisemminkin organisaatiossa. Alkuvaiheen kokeilujen jälkeen joitakin toimivia käytänteitä voi jo vakiinnuttaa ja viestinnän kehittäminen on perusteltua paitsi tiedottamisen niin myös työn näkyväksi tekemisen vuoksi. Kollegiaalisen yhteistyön lisäämisen tarve on ilmeinen sosiaalkulttuuristen työntekijöiden keskinäisen jakamisen, työssä kehittymisen ja jaksamisen vuoksi. Näyttäisi olevan tarpeen myös linjata palkkaus työn vaativuuteen ja ammattitaitoon. Tähden (2022, 163) mukaan organisaatioissa onkin olennaista huomioida toiminnan kehittyminen, osaamisen vahvistuminen ja asiantuntijoiden palkitseminen.

Opinnäytetyön toivottiin tuovan apua sosiokulttuurisille työntekijöille sopivan tehtävänkuvan tuottamiseksi. Tämä näyttäisi mahdolliselta, koska sosiokulttuurisen työntekijän työtehtäviä kuvattiin monipuolisesti ja selkeästi. Työtehtävät jakautuivat konkreettisiin tehtäviin: toiminnan suunnittelu ja toteutus, tapahtumien järjestäminen, hankintojen tekeminen, toimintaympäristöstä huolehtiminen, viestintä, erikseen sovitut vastuualueet ja toiminnan arviointi. Näiden lisäksi työtehtävät jakautuivat asukas-, työyhteisö-, verkosto- ja johtajan kanssa tehtävään työhön. Tuloksissa on nähtävissä myös sosiokulttuurisen työntekijän työssä tarvittavaa osaamista, taitoja ja ominaisuuksia, joita voi käyttää hyödyksi esimerkiksi tulevien sosiokulttuuristen työntekijöiden työnhakuprosessissa.

Lähdemateriaalia etsiessä ja tutkiessa tuli vastaan artikkeleita ja tutkimuksia, joissa käsiteltiin taide- ja kulttuuritoiminnan, kulttuurihyvinvoinnin, kulttuurisen vanhustyön ja sosiokulttuurisen vanhustyön merkittäviä vaikutuksia terveyteen ja hyvinvointiin. Ikääntyneitä koskevassa laatusuosituksessa suositellaan huomioimaan henkilöstörakenteeseen ja osaamiseen monipuolisuutta esimerkiksi kulttuurihyvinvoinnin ammattilaisia (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024, 10, 11–14, 20, 28, 31, 34). Asiaa on tutkittu ja sen merkityksellisyys nähty, mutta valtakunnan tasolla konkreettiset korjaukset ovat tekemättä, jotta vaatimuksiin vastaaminen mahdollistuisi. Valtakunnallinen toimintamalli puuttuu, vaikka toiminnalle on luvat myönnetty ja STM suosittelee palkkaamaan alan ammattilaisia. Laatuvaatimukset ja tavoitteet ovat hyvin pitkälti sosiokulttuurisia, mutta arjen käytäntö hoivakodeissa keskittyy edelleen pitkälti perushoittoon. Tähden (2022, 163) mukaan lainsäädäntö onkin jäänyt jälkeen toiminnan tärkeyden ja osaamisen huomioimisessa.

Räsänen (2018, 142–143) ilmaisee, että systemaattinen sosiokulttuurinen toiminta on vielä vähäistä, vaikka sen vaikuttavuus on todettu sairauksien hoidossa, pitkäaikaishoidossa ja kuntoutuksen tukena. Jos toiminta jää satunnaiseksi sen vaikuttavuutta on vaikea mitata. Attendolle toiminnan vaikutuksien seuraaminen on olennaista sosiokulttuuristen

työntekijöiden, työyhteisön ja organisaation kannalta, jotta toiminnan arvo tulee näkyväksi. Kiinnostus asukastyytyväisyyteen, asukkaiden toimintakyvyn mittauksiin, hoitotyöhön, työilmapiiriin ja työhyvinvointiin on jo herännyt organisaatiossa ja näiden osalta on varmastikin jatkotutkimus paikallaan.

Sosiokulttuurinen työntekijä työyhteisössä johtamisen näkökulmasta

Johtaminen ja esimiestyö luovat edellytykset yksikön toimintakulttuurille ja yhteisten arvojen muotoutumiselle (Huhtinen-Hilden 2017, 99). Uuden ammattialan edustajan tulo työyhteisöön tuo tullessaan mahdollisuuksia ja haasteita, sillä tarjoileehan hän luonnollisesti uusia näkökulmia, toimintatapoja ja käytäntöjä. Nämä voidaan kokea työyhteisössä pelkona ja uhkina, joten johtajan on hallittava tapahtuvaa muutosta. Tällöin on tärkeää, että johtaja on läsnä työyhteisössä ja antaa aikaa puhumiselle, kuuntelemiselle, tiedottamiselle, kokemusten jakamiselle ja viestii asioita itse niin, että työyhteisö ymmärtää muutoksen tarpeellisuuden.

Toiminnan kehittäminen ja järjestäminen vaatii sosiokulttuuriselta työntekijältä vahvaa motivaatiota. Työntekijää saatetaan työyhteisössä vähätellä ja työtä ei aina nähdä oikeaksi ja tärkeäksi vanhustyöksi. (Nuutinen 2014, 94.) Uusi työntekijä tarvitsee johtajan tukea astuessaan uuteen työyhteisöön uudisraivaajan roolissa. Hänen työtehtävänsä ja työn painopisteet tulee olla selkeät, jotta työntekijä tietää, mitä hänen tulee tehdä ja mihin keskittyä. Työyhteisö tarvitsee myös tukea ja tietoa siitä, mitä työntekijä tulee tekemään ja mitä häneltä voi odottaa.

Tilojen käyttöä, aika- ja osaamisresurssia, rakenteita ja käytäntöjä tulee organisoida, jotta mahdollistuu yhteinen toiminnan suunnittelu ja toteutus (Räsänen 2018, 143, 147). Uuden työntekijän aloittaessa työskentelyn, on johtajan luotava koko henkilöstön kesken erilaisia vuorovaikutuksen alustoja ja rakenteita, jotta tutustuminen ja turvallinen ilmapiiri, ja näiden myötä yhteistyö ja me-henki pääsevät rakentumaan. Kaarlaaksokodin sosiokulttuurisella toiminnalla ei ole erikseen omia tiloja, ja tämä on vaatinutkin toiminnan alusta asti päivittäistä yhteistyötä ja sopimista, jotta niin hoitotyö kuin sosiokulttuurinenkin työ on saatu soviteltua tiloihin ja myös talon aikatauluihin.

Sosiokulttuurinen työorientaatio kuuluisi Riekkinen-Tuovisen (2018, 157) mukaan vanhus-ten hoivapalveluissa tiiviisti perushoitoon. Kaksi eri toimintakulttuuria, vanha ja uusi, tulee integroida toisiinsa, jotta toiminnasta tulee yhteistä. Sosiokulttuurisuutta ei ole hyvä jättää irralliseksi toiminnaksi, vaan esimerkiksi luovuuden käyttäminen voitaisiin linkittää mukaan päivittäiseen, arkiseen toimintaan. Toimintatavan muutos vaatii johtajan kiinnostusta, arvostusta ja luovien työmenetelmien käyttämisen edellyttämistä (Räsänen 2018, 143). Hoivavayksikön toiminta on vahvasti kiinni rutiineissa, säännöissä ja ohjeissa. Kulttuuria tulisikin

muuttaa vähemmän säädellyksi (Boersma ym, 2021). Rutiinien säikäyttäminen edellyttää johtajalta tukea, kannustusta ja toimintojen linjausta. On myös hyvä muistaa, että palautteen kerääminen auttaa arvioinnissa ja kokonaisuuden kehittämisessä ja tuottaa tunteen, että kaikkien osapuolten ääntä kuunnellaan. Räsänen (2018, 142–143, 145) näkee, että sosio-kulttuurisen toiminnan saaminen toimivaksi kokonaisuudeksi perushoidon kanssa tai perushoidon sisälle vaatii johtamista. Kehittäminen vaatii ymmärrystä, rohkeutta ja halua ja johtajan on oltava muutoksessa mukana. Organisaation johdon esimerkki ja hyväksyntä on merkityksellistä uusien käytäntöjen kokeilemisen ja jalkauttamisen (THL 2023, 9–10).

6.2 Eettisyys ja luotettavuus

Eettisyys

Tutkimuksen tekemisessä tulee noudattaa tutkimusetiikkaa eli hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimusetiikkaa tulee noudattaa koko prosessin ajan eli ideointivaiheesta tiedottamiseen (Vilka 2021.) Opinnäytetyössä noudatetaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2023) ohjeistusta hyvästä tieteellisestä käytännöstä, jonka perusperiaatteita on luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. Luotettavuus ja laatu varmistetaan opinnäytetyön suunnittelussa, menetelmissä, analyysissä ja voimavarojen käytössä. Avoimuutta, oikeudenmukaisuutta, puolueettomuutta ja rehellisyyttä tulee noudattaa suunnittelussa, toteutuksessa, arvioinnissa, raportoinnissa ja viestinnässä. Kollegoita, tieteellisen toiminnan osapuolia, yhteiskuntaa, ekosysteemejä, ympäristöä ja kulttuuriperintöä kohtaan osoitetaan arvostusta. Koko tieteellisen toiminnan prosessista kannetaan vastuu. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 11–12).

Tutkija käyttää käyttävä kriteerien mukaisia menetelmiä ja analyysitapoja ja pyrkii saamaan tutkimuksellaan aikaan hyviä asioita tutkittaville ihmisille ja tahoille (Puusa & Juuti 2020). Vilka (2021) määrittelee tutkimusetiikan olevan sovittuja pelisääntöjä, jotka koskevat kollegoita, tutkimuskohdetta, rahoittajia, toimeksiantajia ja yleisöä. Tutkijoiden tulee käyttää eettisesti kestäviä eli tiedeyhteisön hyväksymiä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä, jotta voidaan puhua hyvästä tieteellisestä käytännöstä.

Opinnäytetyö käynnistyi Attendo Oy:n toimeksiantona. Opinnäytetyön suunnittelussa noudatettiin rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. Työn suunnittelu tehtiin yksityiskohtaisesti ja vaatimusten mukaisesti. Suunnitteluvaiheessa huomioitiin toimeksiantajan tarpeet ja toiveet opinnäytetyölle. Samalla sovittiin opinnäytetyön menetelmät ja haastateltavat henkilöt. Tutkimuslupaa haettiin opinnäytetyön suunnitelman hyväksymisen jälkeen ja tutkittavan organisaation käytännön mukaisesti heidän omaa sähköistä lupahakumenettelyään noudattaen. Lupahakemukseen liitettiin tutkimussuunnitelma ja täytetty tietosuojailmoitus.

Tutkimusluvan saamisen jälkeen solmittiin opinnäytetyötä koskeva yhteistyösopimus tutkijan ja tutkittavan organisaation edustajan kanssa. Sopimuksessa määritellään molempien osapuolten oikeudet, vastuut ja velvollisuudet. Tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset on esitetty ja tutkimusmenetelmä, aineistonkeruu ja -analyysi perusteltu.

Opinnäytetyön suunnittelussa ja toteutuksessa tuli huomioida erityisesti huomioon haastateltavien asukkaiden voimavarat, päivärytmi ja itsemääräämisoikeus. Asukkaiden haastatteluihin osallistuminen edellytti heidän omaa haluaan. Asukkaiden haastattelut sovittiin sosiokulttuurisen työntekijän välityksellä. Hän myös tiedotti asukkaiden läheisiä haastatteluista. Opinnäytetyön tekijä lähetti asukkaiden läheisille tietosuojalomakkeen, saatekirjeen (Liite 2), suostumuslomakkeen ja haastattelurungon, jotta he tulivat tietoisiksi opinnäytetyöstä ja sen tarkoituksesta. Haastatteluja ennen asukkaiden kanssa käytiin läpi lomakkeet ja he allekirjoittivat suostumuslomakkeet. Asukkaille kerrottiin, että he voivat esittää missä vaiheessa vain kysymyksiä tai lopettaa haastattelun, jos niin haluavat. Haastattelut tehtiin asukkaiden suostumuksella heidän omissa huoneissaan.

Sosiokulttuurinen työntekijä selvitti läheisten halukkuutta osallistua haastatteluihin ja myöntävän vastauksen saatuaan, hän sai läheisiltä luvan välittää heidän puhelinnumerosa opinnäytetyön tekijälle. Opinnäytetyön tekijä sopi läheisten haastattelut heidän kanssaan puhelimitse ja tekstiviestien välityksellä. Haastattelut pidettiin Kaarlaaksokodin tiloissa. Ennen haastattelua heidän kanssaan käytiin läpi tietosuojalomake, saatekirje, suostumuslomake ja haastattelurunko. He allekirjoittivat suostumuksen ja saivat itselleen haastattelurungon haastattelun tueksi.

Haastateltavat henkilöstön edustajat valikoituvat jo suunnitteluvaiheessa. Heidän haastatteluaikansa sovittiin opinnäytetyön tekijän tutustuessa Kaarlaaksokotiin. Opinnäytetyön tekijä lähetti heille tarvittavat lomakkeet sähköpostitse ja he lähettivät suostumuksen allekirjoitettuna takaisin opinnäytetyön tekijälle. Henkilöstön haastattelut pidettiin Attendon kahdessa eri hoivakodissa, rauhallisissa huoneissa.

Tietoja kerättiin kirjallisella suostumuksella ja tietoja on kerätty vain heiltä itseltään. Kaikki haastattelut tallennettiin Teamsin välityksellä. Tallennukset muodostivat henkilötietorekisterin. Tietoja kerättiin seuraavilla tunnistetiedoilla: asukas 1, asukas 2, läheinen 1, läheinen 2, sosiokulttuurinen työntekijä, sairaanhoitaja, yksikön johtaja ja aluepäällikkö. Opinnäytetyötä tehdessä on saatu tietoon henkilöiden nimet. Muita henkilötietoja ei ole kerätty (hetu, osoitetiedot) missään vaiheessa. Laadullisen aineiston keruuta eli haastattelujen, havainnoinnin ja kyselyjen sopimista varten on henkilöstön edustajien kanssa pidetty yhteyttä sähköpostitse. Tiedonhankintamenetelmät olivat kriteerien mukaiset.

Aineiston analyysi tehtiin huolellisesti. Opinnäytetyön tekijä varmisti useaan kertaan haasteltavien alkuperäisistä ilmauksista puheenvuoron merkityksen, jotta virhetulkintoja ei pääsisi syntymään. Tutkimusmenetelmät olivat kriteerien mukaiset.

Raportoinnissa on huomioitu, että haastateltavia asukkaita ja läheisiä ei voi tunnistaa. Atendon edustaja antoi luvan käyttää organisaation ja yksikön nimeä. Opinnäytetyö laadittiin Lab -ammattikorkeakoulun opinnäytetyön raportoinnin ohjeen (2024) mukaisesti. Opinnäytetyön lähteinä käytettyjä artikkeleita, teoksia ja tutkimusten tuloksia lainattiin niitä arvoستاen. Lähteiden käyttö toteutettiin Lab -ammattikorkeakoulun opinnäytetyön (2023) raportin kirjoitusohjeen mukaisesti. Opinnäytetyön toteutus, raportointi ja arviointi tehtiin vaatimusten mukaisesti.

Opinnäytetyössä käytettiin tekoälyä joidenkin käsitteiden ymmärtämiseksi, kahden toisiaan muistuttavan käsitteen erottamiseksi toisistaan ja tiivistelmän kääntämisessä englanniksi. Opinnäytetyön suunnittelussa, lähdemateriaalin hankinnassa ja käyttämisessä, aineiston analyysissä ja raportoinnissa ei käytetty tekoälyä.

Tutkimusprosessin aikana saatuja tietoja ei ole luovutettu muille osapuolille. Tietoja on säilytetty korkeakoulun tietoturvallisilla palvelimilla salasanalla suojattuna. Sinne on päässyt vain opinnäytetyön tekijä. Aineiston anonymisointi on tapahtunut haastattelujen toteuttamisen jälkeen. Paperisia suostumusasiakirjoja on säilytetty lukollisessa kaapissa ja sähköisiä lomakkeita korkeakoulun tietoturvallisilla palvelimilla salasanalla suojattuna. Anonymisoitu tutkimusaineisto hävitetään heti opinnäytetyön hyväksymisen jälkeen. Suostumusasiakirjat hävitetään asianmukaisesti heti opinnäytetyön hyväksymisen jälkeen. Opinnäytetyön tekijän tietokoneelle ei ole muilla pääsyä, sillä kone avautuu vain kasvojen ja sormenjäljen tunnistuksella.

Opinnäytetyön tekijä ja tutkimuksen yhteistyöorganisaatio ovat entuudestaan vieraita toisilleen. Opinnäytetyön tekijä tutustui organisaatioon ja sen yksikön toimintaan opinnäytetyön suunnitelman hyväksymisen ja tutkimusluvan saamisen jälkeen. Opinnäytetyön tekijä allekirjoitti salassapitosopimuksen tutustumiskäynnin aikana.

Tekijällä on vastuu tutkimusaineiston hallinnasta koko prosessin ajan. Valmiin opinnäytetyön samankaltaisuuden tarkastamiseen käytetään Turnitin-ohjelmaa (Lab). Ohjelma vertaa ja raportoi yhtäläisyydet opinnäytetyön ja lähteiden välillä. Opinnäytetyö julkaistaan ja arkistoidaan Theseuksessa. Tutkimuksen raportissa ja julkaisussa noudatetaan avoimuuden periaatetta.

Luotettavuus

Opinnäytetyön toimeksiantaja esitti aiheita ja kohdetta opinnäytetyön tekijälle. Aihe nähtiin eettisesti ja strategisesti tärkeäksi, jotta sosiokulttuurisuuden merkitys osana vanhusten kokonaisvaltaista hyvinvointia saatiin näkyväksi. Opinnäytetyön tekijän oma kulttuuri- ja sosiaalialan tausta vaikutti opinnäytetyön aiheesta kiinnostumiseen ja siihen sitoutumiseen.

Haastattelut ja litteroinnit toteutuivat elo- ja syyskuussa 2024. Analyysi käynnistyi ja eteni joulukuussa ja raportointi toteutui tammikuun 2025 ajan. Näinä aikoina opinnäytetyön tekijällä ei ollut muita opintojaksoja samaan aikaan, joten intensiivinen keskittyminen opinnäytetööhön oli mahdollista.

Kahdeksan haastattelua antoi monipuolisen aineiston. Haastateltavien näkökulmat ja kokemukset olivat osin moniäänisiä ja osin samankaltaisia. Aukkaiden haastatteluissa haastattelija sopeutti kysymyksiä saadakseen niihin vastauksia. Heidän kohdallaan tuli esiin muistamisen ja voimavarojen haasteet ja ne myös vaikuttivat jossain määrin vastauksiin. Henkilöstön edustajilla oli ymmärrettävästi eniten tietoa toiminnasta ja käytännöistä. Opinnäytetyön tekijälle tuli analyysiä tehdessä mieleen, olisiko haastatteluissa ollut hyvä olla mukana myös sellaisen työntekijän näkemyksiä ja kokemuksia toiminnasta, jolle toiminta oli vieraampaa. Tällöin henkilökunnan vastauksissa olisi mahdollisesti tullut esiin poikkeavia kokemuksia. Suhde haastateltaviin muodostui välittömäksi ja ajoittain annettujen vastauksien vuoksi jopa tunteita herättäväksi.

Haastattelutekniikan haasteellisuus nousi esiin aineistoa kuunnellessa ja litteroidessa: epäsuorat kysymykset muuntuivat ajoittain suoriksi, lauseet pullistuivat täytesanoista ja tarkentavia kysymyksiä jäi epähuomiossa esittämättä. Litteroidessa pyrittiin sanatarkkaan kirjoittamiseen. Joissakin kohtaa tallenteesta oli vaikea saada selvää yksittäisistä sanoista ja nämä kohdat opinnäytetyön tekijä jätti huomioimatta.

Opinnäytetyön analysoinnissa tai raportoinnissa voi olla satunnaisvirheitä. Opinnäytetyön tekijä voi ymmärtää näkemänsä ja kuulemansa eri tavoin kuin haasteltava vastauksissaan tarkoittaa. Vanhuksilla on ikääntymisen myötä tulleita sairauksia esimerkiksi dementiaa, ja kysymyksen ja vastauksien ymmärtämiseen ja tulkintaan voi tämän myötä syntyä myös virheen mahdollisuuksia. Analyysivaiheen koodaamisessa, luokittelussa ja luokittelun uudelleen ryhmittelyssä on voinut sattua satunnaisvirheitä. Tällöin esimerkiksi uudelleen ryhmittelyssä voi yksittäinen luokka siirtyä virheelliseen ryhmään. Aineistolähtöinen luokittelu oli ajoittain haastavaa. Luokittelussa pitikin välillä palata taaksepäin ja nimetä luokka uudelleen, jotta seuraava luokka alkoi hahmottumaan.

Toistettavuutta ajatellessa haasteena olisi kahden eri henkilön tekemät koodaukset ja luokittelut. Niistä tulisi mitä todennäköisemmin erilaiset. Tästä huolimatta aineiston raportoinnissa nousisi esiin samat tulokset, koska asiasisällöt ovat peräisin haastateltavista henkilöistä. Siirrettävyyden näkökulmasta opinnäytetyön tulokset ovat mahdollisia, sillä ne vastasivat hyvin sosiokulttuurisuuden teorialietoa. Vanhustyön sosiokulttuurisuutta on tutkittu ja esimerkiksi sosiokulttuurisen työntekijän persoonan ja ominaisuuksien sekä toiminnan merkitys yhteisön kehittymiseksi vastasivat hyvin toisiaan.

Opinnäytetyön prosessin arviointi

Toimeksiantaja Attendo Oy sai opinnäytetyön tekijän näkökulmasta mitä tilasi. Kaarlaakso kodin sosiokulttuurinen toiminta, työntekijän tehtävät ja vaaditut taidot ja ominaisuudet, toiminnan merkitys vanhuksille, toiminnan kehittämisen näkökulmia ja johtajan tehtävät uuden toimintamuodon käynnistyttyä on koottu yhteen ja paketoitu käyttövalmiiksi kokonaisuuksiksi. Materiaali on organisaation hyödynnettävissä esimerkiksi tiedotteiden, perehdytysmateriaalin ja tehtäväkuvan laadinnassa. Sosiokulttuurisen työntekijän ja toiminnan merkitys vanhusten hoivapalveluissa on saatu todennettua ja nähty niiden arvo vanhusten hyvinvointia palvelevana sekä koko vanhusten hoivapalvelun laatua kehittäväksi tekijänä.

Opinnäytetyön tekijän näkökulmasta opinnäytetyö oli mielenkiintoinen, haastava ja innostava kokemus. Haasteellisuutta prosessiin toi koko opinnäytetyön kokonaisuuden hallinta. Ilman laadullisen tutkimuksen opintojaksoa ja aiemman opistotasaisen opinnäytetyön tekemisen kokemuksella, vaati analyysimenetelmän ja raportoinnin haltuun ottaminen kahden kuukauden ajan intensiivisiä 10–12 tunnin päiviä materiaalien ja tietokoneen äärellä. Kun ajoittain tuskaisen ja mahdollottoman tuntuinen sisällönanalyysi valmistui, olikin yllättävän kätevää raportoida luokittelujen avulla saadut tulokset. Opinnäytetyön mielenkiintoisuus johtui ennen kaikkea sen aiheesta. Haasteiden selvittäminen palkitsi ja itse sisällönanalyysin avautuminen toi merkittävän oppimiskokemuksen.

Työn valmistumisvaiheessa saattoi nähdä etua opinnäytetyön jakautumisesta pitkälle aikavälille. Suunnitteluvaiheessa hankittu teorialietto ei ollut enää tuoreessa muistissa, joten tämä auttoi suhtautumaan haastatteluihin, kerättyyn aineistoon, analyysivaiheeseen ja raportointiin avoimin mielin. Opinnäytetyön tekemisen loppuvaiheessa oli aika täydentää tiedollista aineistoa ja pohtia tuottiko opinnäytetyö sitä, mitä sillä tavoiteltiin. Lähdemateriaalien äärelle palaaminen ja tiedollisen osuuden täydentäminen sävähdyttivät, sillä siinä vaiheessa saattoi havaita teorian ja käytännön kietoutuvan toisiinsa.

6.3 Johtopäätökset ja kehittämis ehdotukset

Kaarlaaksokodin sosiokulttuurinen toiminta noudattaa sosiokulttuurisen innostamisen ja sosiokulttuurisen vanhustyön ideologiaa. Toimintamallin keskeisinä periaatteina on asukkaiden aito kohtaaminen, yksilöllisyyden huomioiminen, osallisuus, toimijuus, kunnioittaminen ja itsemääräämisoikeus. Mallissa on kyse asukkaiden ja koko yhteisön sisältä nousevasta ja rakentuvasta toiminnasta, joka vaikuttaa yksilön omaan elämään ja sen sisältöön sekä kokemukseen elämän merkityksellisyydestä.

Sosiokulttuurinen toiminta rakentuu innostamisen ideologian mukaisesti asukkaiden ja koko yhteisön yhteiskehittämisenä. Osallisuuden ja toimijuuden voi nähdä vahvistuvan paitsi asukkaissa niin koko yhteisössä. Hoivakodin asukkaiden itsemääräämisoikeutta tuetaan valinnanvapauden avulla ja heidän päätöksiään kunnioittamalla. Toiveiden ja tarpeiden huomiointi ja elämäkokemuksen kunnioittaminen mahdollistaa asukkaille oman näköisen elämän sekä itsenäisyyden säilyttämisen ja ylläpitää sitä kautta tyytyväisyyttä. Kun asukkaiden toimintakykyä ja sen rajoitteita ei tuijotella, vaan keskitytään miettimään keinoja, joiden avulla toiminnot ovat tasa-arvoisesti savutettavissa, aletaan heidät nähdä kykenevinä, osaavina ja haluavina yksilöinä. On tärkeää ymmärtää, että asukkaat kykenevät osallistumaan, tekemään ja nauttimaan asioista elämän loppuvaiheessakin.

Alla olevaan kuvioon on koottu sosiokulttuurisen vanhustyön ydin (Kuvio 9).

SOSIOKULTTUURINEN VANHUSTYÖ



KESKEISET PERIAATTEET

Aito kohtaaminen
Yksilöllisyys
Osallisuus ja toimijuus
Kunnioittaminen
Itsemääräämisoikeus



TOIMINTAMALLI

- Asukkaan elämäntarinan ja historian tuntemus.
- Toiminta rakentuu asukkaiden toiveista, tarpeista ja mielenkiinnonkohteista.
- Yhteiskehittäminen ja yhdessä tekeminen.
- Vuorovaikutus.
- Aktiivisen arjen suunnittelu ja toteutus.
- Toiminta taidetta, kulttuuria, liikuntaa ja arjen kulttuurisuutta.
- Palautteiden ja kokemusten kerääminen.
- Analysointi, arviointi ja kehittäminen.

Toiminnan kehittämisen vaatimuksia

Aito kiinnostus ihmisiä kohtaan.
Aito kiinnostus toiminnasta.
Monipuoliset vuorovaikutustaidot.
Suunnittelu ja kehittämistaidot.
Asiakkaan äärelle pysähtyminen
rutiinien suorittamisen sijaan.
Luovuutta mukaan perushoitoon.
Sosiokulttuurisuuden ja perushoidon
kiinnittyminen yhtenäiseksi
toimintamalliksi.
Toimintakulttuurin muutoksen
johtaminen.

VAIKUTUKSIA

Osallisuuden ja vaikuttamisen mahdollisuudet.
Toimijuuden vahvistuminen koko yhteisössä.
Tyytyväisyys.
Positiivinen ilmapiiri.
Oman näköinen elämä.
Elämän merkityksellisyys.
Itsenäisyyden säilyttäminen.
Vuorovaikutus lisääntyy.
Kokonaisvaltainen hyvinvointi mahdollistuu.
Toiminta monipuolistuu ja lisääntyy.
Toiminnan merkityksellisyyden miettiminen.
Palvelun laadun kehittyminen.
Vanhusten hoivan maine paranee.



Olen arvokas ja tarpeellinen!
Osaan, kykenen ja haluan!

Kuvio 9. Sosiokulttuurisen vanhustyön ydin

Sosiokulttuurisen innostajan aito kiinnostus yksilöiden elämänhistoriaa kohtaan, kohtaamistaidot, ihmissläheisyys ja empaattisuus auttavat asukkaita esittämään omia toiveitaan ja tarpeitaan. Nämä ovat lähtökohtia toiminnan suunnittelulle. Sosiokulttuurisen työntekijän osaamisalueena on monimuotoiset suunnittelukäytännöt ja ne varmistavat sen, että asukkaiden, henkilökunnan ja läheisten ääni tulee kuulluksi.

Sosiokulttuurisessa toiminnassa on vahvasti läsnä vuorovaikutus ja yhdessä tekeminen. Sosiokulttuurinen työntekijä on merkittävässä asemassa positiivisen ja turvallisen ilmapiirin ylläpitäjänä, vaikka jokaisen yhteisön jäsenen asenne vaikuttaakin asiaan. Sosiokulttuurinen työntekijä kannustaa myös henkilökuntaa puhumaan, kysymään ja kyseenalaistamaan asioita, joiden avulla toimintaa voidaan arvioida ja kehittää yhdessä.

Kaarlaaksokodin sosiokulttuurisen työntekijän valttikortteja on persoonan lisäksi palvelumuotoilu ja kulttuurialan harrastuneisuus. Palvelumuotoilun menetelmien hallinta on

osaltaan tukenut sosiokulttuurisuuden kehittymistä. Erilainen koulutustausta ja maailmankatsomus on rikastuttanut ja monipuolistanut vanhuksille suunnattua toimintaa.

Sosiokulttuurisen työntekijän toiminnalla on ollut vaikutusta palvelun laadun kehittymiseen Kaarlaaksokodissa. Sosiokulttuuristen työntekijöiden lisääminen hoivakoteihin tulee kehittämään Attendon hoivapalveluja laajemminkin. Toiminnalla nähdään merkitystä myös vanhusten hoivapalvelujen maineen parantamiseen ja mahdollisesti myös henkilökuntapulaan.

Sosiokulttuuriseen toimintaan perehdyttämistä ja kouluttamista organisaatiossa tulisi vahvistaa, jotta toiminnasta ja sen merkityksestä syntyisi yhteinen ymmärrys. Sosiokulttuurinen työntekijä on sosiokulttuurisuuden paras perehdyttäjä ja toimintakäytänteiden tukija.

Sosiokulttuurisen toiminnan käsitteistö on herättänyt ristiriitaisia ajatuksia ja organisaatiossa on hyvä miettiä, mitä nimitystä työntekijöistä ja toiminnasta käytetään. Jos käytetään sosiokulttuurisuutta, tulee henkilöstön ja uusienkin työntekijöiden olla perillä sen ideologiasta ja työssä toteutettavista käytännöistä. Jos kyseistä osaamista ei työssä vaadita, tulisi käsitteitä ja nimikkeitä arvioida uudestaan.

Organisaatiossa tulee laatia sosiokulttuurisille työntekijöille toimintamalli, perehdytysmateriaalia ja tehtävänkuvaus. Opinnäytetyön tulokset auttavat organisaatiota näiden rakentamisessa. Myös työtehtävien ja vastuiden laajentaminen, henkilökunnan kouluttaminen, kollegiaalisen tuen lisääminen ja palkkauksen suhteuttaminen ammattitaitoon ja työn vaativuuteen vaativat tarkastelua.

Toiminnan tulisi kiinnittyä osaksi perushoitoa ja koko talon toimintaa. Toimintakulttuurin muutos vaatii organisaation johdon ja yksikön johtajan tukea ja rakenteiden luomista. Hoivayksikön toiminta on vahvasti kiinni rutiineissa ja näiden merkityksellisyydestä on hyvä keskustella yhdessä. Henkilökunnan osallisuuden lisääminen, asukkaiden toimijuuden näkemisen vahvistuminen ja rutiineissa joustaminen vahvistaa sosiokulttuurisuuden linkittymistä koko talon toimintamalliksi. Kirjaamiskäytäntöjä on hyvä pohtia yhdessä ja erityistä huomiota vaatii asukkaiden sosiaalisten ja kulttuuristen toiveiden kirjaaminen asukkaaksi tulovaiheessa.

Uusi työntekijä ja toimintamalli haastaa työyhteisöä. Johtajan tulee viestiä selkeästi ja riittävästi muutoksen tärkeydestä ja järjestää aikaa työyhteisön yhteiselle jakamiselle ja toisiinsa tutustumiselle. Uusi työntekijä tarvitsee tukea ja selkeät raamit työtehtäville ja työn painopisteille. Myös henkilökuntaa tulee tukea ja antaa heille tietoa uuden työntekijän tehtävistä. Uuden toimintamallin kiinnittyminen osaksi koko talon toimintaa vaatii johtamiselta rohkeutta, linjaamista ja kannustusta.

Alla olevaan kuvioon (Kuvio 10) on koottu sosiokulttuurisuutta tukevia ja kehittäviä näkökulmia huomioituna sosiokulttuurinen työntekijä, muu henkilöstö, johtaja, organisaation johto ja valtakunnan tason johtaminen.



Kuvio 10. Sosiokulttuurisuutta tukevia ja kehittäviä näkökulmia

6.4 Jatkotutkimusaiheet

Opinnäytetyön prosessin aikana ja erityisesti pohdintaa ja johtopäätöksiä kirjoittaessa nousi esiin muutama jatkotutkimuksen aihe. Näistä keskeisin on sosiokulttuurisen toiminnan vaikutuksien seuraaminen. Tähän voisi saada aineistoa haastattelujen ja asukaskirjauksien avulla sekä asukastyytyväisyyden, asukkaiden toimintakyvyn, työilmapiiriin ja työhyvinvoinnin mittauksista.

Myös sosiokulttuurisen toiminnan vaikutukset hoitohenkilökuntaan kiinnostavat. Tässä kiinnostaa esimerkiksi onko sosiokulttuurisuus vaikuttanut heidän ajatuksiinsa vanhusten hoidosta, perushoidon toteuttamisesta, asukkaiden toimijuudesta ja työyhteisön toiminnasta. Näkökulma voisi olla myös miten sosiokulttuurinen toimintamalli on vaikuttanut hoitohenkilökuntaan ja heidän työskentelyynsä ilman spesifimpiä määrittelyjä. Perushoidon ja sosiokulttuurisen toiminnan saamiseksi yhteiseksi toimintakäytännöksi vaatii vielä kehittämistä. Tässä voisi olla myös yksi jatkotutkimuksen aihe eli henkilökunnan perehdyttäminen, kouluttaminen ja yhteisten sosiokulttuuristen käytäntöjen luominen niin, että siitä saisi luotua nyt puuttuvan toimintamallin.

Opinnäytetyön tekeminen herätti kiinnostuksen myös läheistyöstä. Sitä kuvattiin hyväksi ja merkitykselliseksi ja nähtiin, että sitä voi vielä kehittää. Opinnäytetyön avulla voisi kehittää läheistyötä ja luoda työtä vahvistavan toimintamallin.

Lähteet

- Arjona Vinajera, R.M., Pérez Ramos, J. & Fernández Martínez, E. 2019. La animación sociocultural en función de la transformación de la comunidad. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. Viitattu 1.2.2025. Saatavissa <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/12/transformacion-comunidad.html>
- Attendo. Palvelut ikäihmisille. Viitattu 17.4.2024. Saatavissa <https://www.attendo.fi/palvelumme/palvelut-ikaihmisille/>
- Bengtsson, M. 2015. How to plan and perform a qualitative study using content analysis. Viitattu 20.11.2024. Saatavissa <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352900816000029?via%3Dihub>
- Boersma, P., van der Ploeg, T. & Gobbens, R. 2021. The Added Value of Art for the Well-Being of Older People with Chronic Psychiatric Illnesses and Dementia Living in Long-Term Care Facilities, and on the Collaboration between Their Caregivers and Artists. *Healthcare*. 9 (11), 1489. Viitattu 28.1.2025. Saatavissa <https://doi.org/10.3390/healthcare9111489>
- Borg, M. 2024. Aluepäällikkö. Attendo Oy. Sähköposti.
- Borg, M. 2025. Aluepäällikkö. Attendo Oy. Sähköposti.
- Ćwikła, M., Góral, A., Bogacz-Wojtanowska, E. & Dudkiewicz, M. 2020. Project-Based Work and Sustainable Development—A Comparative Case Study of Cultural Animation Projects. *Sustainability*. Vol. 12, 6519. Viitattu 3.2.2025. Saatavissa <https://doi.org/10.3390/su12166519>
- Delve. 2024. The Essential Guide to Coding Qualitative Data. Viitattu 20.11.2024. Saatavissa <https://delvetool.com/guide>
- Drageset, J., Haugan, G. & Tranvåg, O. 2017. Crucial aspects promoting meaning and purpose in life: perceptions of nursing home residents. *BMC Geriatr*. Vol 17, 254. Viitattu 28.1.2025. Saatavissa <https://doi.org/10.1186/s12877-017-0650-x>
- Elmansy, R. 2023. What is Thematic Analysis? And How to Apply in Design Thinking. Viitattu 20.11.2024. Saatavissa <https://www.designorate.com/what-is-thematic-analysis-and-how-to-apply-in-design-thinking/>
- Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A. & Kääriäinen, M. 2022. Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede*. Nro. 34 (4), 215–225. Viitattu 8.5.2024. Saatavissa [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/789349/Laadullisen sisallönanalyysin vaiheet ja eteneminen.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/789349/Laadullisen_sisallönanalyysin_vaiheet_ja_eteneminen.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Elo, S. & Kyngäs, H. 2008. The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*. Vol. 62 (1), 107–115. Viitattu 20.11.2024. Saatavissa https://elearning.unimib.it/pluginfile.php/1491989/mod_resource/content/1/EloKyngas2008.pdf
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino. Viitattu 17.4.2024. Saatavissa rajoitetusti <https://www.elibrary.com/book/9789517685047>
- ETENE, Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta. Viitattu 17.4.2024. Saatavissa <https://etene.fi/elamanloppu>
- Fancourt, D. & Finn, S. 2019. Health Evidence Network Synthesis report 67. What is the evidence on the role of the arts in improving health and well-being? A scoping review. World Health Organization. Regional Office for Europe. Viitattu 17.4.2024. Saatavissa <https://iris.who.int/handle/10665/329834>
- Hakala, J. 2024. *Laadullisen tutkimuksen a, b, c. Menetelmäpäs opinnäytteen tekijälle*. Tallinna: Gaudeamus Oy.
- Haugan, G. 2014. The relationship between nurse-patient interaction and meaning-in-life in cognitively intact nursing home patients. *Journal of Advanced Nursing*. Vol. 70 (1), 107-20. Viitattu 28.1.2025. Saatavissa <https://doi.org/10.1111/jan.12173>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. *Tutki ja kirjoita*. 13.–14. osin uusittu painos. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Hongisto, J. 2011. *Innostamista arjessa. Ammatillisten oppilaitosten kuraattorien työn tarkastelua sosiokulttuurisena innostamisena*. Tampereen yliopisto. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 5.2.2025. Saatavissa <https://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-21460>
- Honkala, N. & Laitinen, L. 2017. *Näkökulmia taiteen ja kulttuurin tutkituista vaikutuksista*. Sitra. Viitattu 19.4.2024. Saatavissa <https://www.sitra.fi/artikkelit/nakokulmia-taiteen-ja-kulttuurin-vaikutuksiin/>
- Huhtinen-Hilden, L., Puustelli-Pitkänen, A., Strandman, P. & Ala-Nikkola, E. 2017. *Kohti luovaa arkea: kulttuurinen vanhustyö asiakaslähtöisyyden edistäjänä*. Tutkimusraportti. Metropolia ammattikorkeakoulu. Viitattu 29.1.2025. Saatavissa <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-012-0>
- Kallinen, T. & Kinnunen, T. 2021. *Etnografia*. Teoksessa Vuori, J. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 20.4.2024 ja 28.12.2024. Saatavissa <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>

Kariuki, J. 2019. Quality of Life among the Elderly in Nursing Homes. A Literature Review. Viitattu 16.1.2025. Saatavissa <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019053013522>

Karjalainen, M-L. 2013. Vanhuskäsityksiä julkisissa ja yksityisissä organisaatioissa. Tehostetun palveluasumisen yksiköiden vertailu henkilöstön näkökulmasta. Itä-Suomen yliopisto. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 30.1.2025. Saatavissa <https://erepo.uef.fi/server/api/core/bitstreams/c4b502c8-ea63-47a5-8b9a-87efb47613d2/content>

Kavilo, S. 2010. Voiko innostamalla kasvattaa? – Näkökulmia sosiokulttuurisen innostamisen soveltamiseen koulukasvatuksessa. Sosiaalipedagoginen aikakauskirja, vuosikirja. Vol. 11. Viitattu 3.2.2025. Saatavissa <https://journal.fi/sosiaalipedagogiikka/article/download/121536/72207/245505>

Koponen, T., Löyttyniemi, E., Arve, S., Honkasalo, M-L. & Rautava, P. 2023. Experienced Quality of Life and Cultural Activities in Elderly Care. Ageing International. Vol. 48, 452–464. Viitattu 16.1.2025. Saatavissa <https://doi.org/10.1007/s12126-022-09483-9>

Koskinen, S. 2005. Ikääntyneiden voimavarat. Viitattu 30.1.2025. Saatavissa <https://www.ulapland.fi/loader.aspx?id=c327b72d-5e57-4c3b-92c2-7d9aa9d031c0>

Kurki, L. 2000a. Sosiokulttuurinen innostaminen 2000-luvun Suomessa. Sosiaalipedagogiikka Nro. 1 (1), 46–61. Viitattu 20.4.2024. Saatavissa <https://doi.org/10.30675/sa.113793>

Kurki, L. 2000b. Sosiaalipedagogiikka ja sen uudet sovellukset. Aikuiskasvatus. Nro. 20 (2), 109–118. Viitattu 7.2.2025. Saatavissa rajoitetusti <https://libkey.io/libraries/2417/articles/520361782/full-text-file>

Kurki, L. 2007. Sosiaalipedagogiikka ikäihmisten parissa. Viitattu 1.2.2025. Saatavissa <https://journal.fi/sosiaalipedagogiikka/article/view/120131/71476>

Kuukasjärvi, E. 2011. ”Se on täällä tämmöstä ja... kotona on erilaista” – Hoivaympäristössä asuvan ikääntyneen toimijuus elämänlaadun ulottuvuuksissa. Lapin yliopisto. Pro Gradu -tutkielma. Viitattu 13.1.2025. Saatavissa <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61415/Kuukasj%c3%a4rviEija.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lab. Viitattu 4.5.2024. Saatavissa <https://elab.lab.fi/fi/it-ohjeet-ja-opiskelun-tyokalut/opiskelun-jarjestelmat/turnitin>

Lab. Opinnäytetyön ohje 1.9.2023. YAMK. Viitattu 4.5.2024. Saatavissa https://elab.lab.fi/sites/default/files/category-page/2023-09/LAB_opinn%C3%A4ytety%C3%B6_ohje_YAMK_030923_P%C3%84IVITETTY.pdf

Laitinen, L. 2017. Näkökulmia taiteen ja kulttuurin tutkituista vaikutuksista. Sitra. Viitattu 19.4.2024. Saatavissa <https://www.sitra.fi/artikkelit/nakokulmia-taiteen-ja-kulttuurin-terveysvaikutuksiin/>

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista (Vanhuspalvelulaki) 980/2012. Saatavissa <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20120980>

Laki potilaan asemasta ja oikeudesta 785/1992. Viitattu 20.1.2025. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920785>

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000, 8§. Viitattu 31.1.2025. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812>

Lehikoinen, K. & Rautiainen, P. 2016. Kulttuuristen oikeuksien toteuttaminen osaksi sote-palveluja. Policy brief. Nro 1. Viitattu 17.4.2024. Saatavissa https://www.researchgate.net/profile/Kai-Lehikoinen/publication/318015458_Kulttuuristen_oikeuksien_toteuttaminen_osaksi_sote-palveluja/links/5955143ca6fdcc16978cbef1/Kulttuuristen-oikeuksien-toteuttaminen-osaksi-sote-palveluja.pdf

Leinonen, J. 2025. Globaali sosiaalityö, sosiaalipedagogiikan hyödyntäminen naisten osallisuuden vahvistamisessa sukupuolisesti eriarvoistavissa yhteiskunnissa. Itä-Suomen yliopisto. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 10.2.2025. Saatavissa <https://erepo.uef.fi/server/api/core/bitstreams/d1f5c630-8ffd-4a92-9ff6-c6396ef70fc4/content>

Lilja-Viherlampi, L.-M. 2021. Mitä on kulttuurihyvinvointi? Journal. Nro. 4. Viitattu 29.1.2025. Saatavissa <https://musiikki.journal.fi/article/view/113252>

Lilja-Viherlampi, L.-M. & Rosenlöf, A.-M. 2019. Moninäkökulmainen kulttuurihyvinvointi. Teoksessa Tanskanen, I. (toim.) Taide töissä – Näkökulmia taiteen opetukseen sekä taiteilijan rooliin yhteisöissä. Turun ammattikorkeakoulun raportteja. Nro. 256, 20–39. Viitattu 31.2025. Saatavissa <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-216-717-0>

Lohne, V., Høy, B., Lillestø, B., Sæteren, B., Heggestad, A.K.T., Aasgaard, T., Caspari, S., Rehnsfeldt, A., Råholm, M.-B., Slettebø, Å., Lindwall, L. & Nåden, D. 2017. Fostering dignity in the care of nursing home residents through slow caring. Nursing Ethics. Vol. 24 (7), 778-788. Viitattu 4.2.2025. Saatavissa rajoitetusti DOI: 10.1177/0969733015627297

Marrengula, M. 2010. Addressing Socio-cultural Animation as Community Based Social Work with Street Children in Maputo, Mozambique. Tampereen yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 5.2.2025. Saatavissa <https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8269-4>

Mental health foundation. 2011. An Evidence Review of the Impact of Participatory Arts on Older People. Viitattu 19.4.2024. Saatavissa <https://baringfoundation.org.uk/wp-content/uploads/2011/04/EvidenceReview.pdf>

Morata, T. & Palassi, E. 2012. Oci i participació social de la gent gran. Avaluació d'un programa d'Animació Sociocultural i Desenvolupament Comunitari a la ciutat de Granollers. Educació social. Revista d'intervenció socioeducativa. Vol. 51, 67–90. Viitattu 1.2.2025. Saatavissa <http://hdl.handle.net/20.500.14342/948>

Myllykangas, K. & Saarnio, R. 2022. Kulttuurisesti taitava hoitaja huomioi ikääntyneen yksinäisyyden. Oamk Journal. Nro. 157. Viitattu 4.2.2025. Saatavissa <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022101862315>

Nuutinen, T. 2013. Vanhu(u)skäsitykset – medikaalisesta sosiokulttuuriseen. Viitattu 30.1.2025. Saatavissa <https://leenacalveley.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/05/vanhuusk3a4sitykset-e28093-medikaalisesta-sosiokulttuuri-seen.pdf>

Nuutinen, T. 2014. Sosiokulttuurisen vanhustyön idea ja käytäntö. Teoksessa Jämsen, A & Kukkonen, T. (toim.) Ikä! Moninainen ikäosaaminen. Karelia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 30.1.2025. Saatavissa https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/791977/B24_Moninainen-ikaosaaminen.pdf?sequence=2#page=93

Nuutinen, T. 2024. Taiteilijoiden ammatillinen toimijuus ja työote ikääntyneiden hoivayhteisöissä. Itä-Suomen yliopisto. Väitöskirja. No 317. Viitattu 30.1.2025. Saatavissa <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-5126-7>

Nuutinen, T., Laulainen, S. & Salonen, A.O. 2023. Taiteilijoiden työote ja ammatillisten identiteettien neuvottelut ikääntyneiden hoivayhteisöissä. Sosiaalipedagogiikka. Nro. 24, 13–44. Viitattu 30.1.2025. Saatavissa <https://doi.org/10.30675/sp.126203>

Nycz, E. 2018. Sociocultural Animation in Action: Reflections of a Practitioner From the Perspective of a Quarter of a Century. Articles and Dissertations. SPI. Vol. 21 (3). Viitattu 1.2.2025. Saatavissa rajoitetusti DOI: 10.12775/SPI.2018.3.001

Paananen, S. 2018. Toimijuuden tukeminen ikääntyneiden pitkäaikaishoidossa. Viitattu 13.1.2025. Jyväskylän yliopisto. Pro Gradu -tutkielma. Saatavissa <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57408/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201803241826.pdf>

Paloniemi, S., Ristolainen, L., & Hurri, H. 2024. Toimijuus kuntoutuksessa: yksilökeskeinen sosiokulttuurinen näkökulma lyhytkasvuisten aikuisten kuntoutuskokemuksiin. Janus:

sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti. Nro. 32 (3), 250–266. Viitattu 10.2.2025. Saatavissa <https://doi.org/10.30668/janus.131456>

Perustuslaki 731/1999. Viitattu 31.1.2025. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Pira, F. & Lisiecka, A. 2022. Socio-cultural animation and media education in the face of digital information misuse. *Lubelski rocznik pedagogiczny*. Vol. 41 (3). Viitattu 1.2.2025. Saatavissa DOI: 10.17951/lrp.2022.41.3.19-33

Pitkäranta, A. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Työkirja ammattikorkeakouluun. Viitattu 23.4.2024. Saatavissa rajoitettusti https://lut.primo.exlibrisgroup.com/permalink/358FIN_LUT/b5aq28/alma991599453906254

Poulos, R., Marwood, S., Harkin, D., Opher, S., Clift, S., Cole, A., Rhee, J., Beilharz, K. & Poulos, C. 2019. Arts on prescription for community-dwelling older people with a range of health and wellness needs. *Health Soc Care Community*. Vol. 27 (2), 483-492. Viitattu 1.2.2025. Saatavissa <https://doi.org/10.1111/hsc.12669>

Poutiainen, T. & Rajaniemi, K. 2024. Kokemuksen fasilitaattorina – palvelumuotoilijoiden kokemuksia psykologisesta turvallisuudesta palvelumuotoiluprosessin aikana. Lapin yliopisto. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 7.2.2025. Saatavissa https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/65940/Poutiainen_Rajaniemi.pdf?sequence=1

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. *Gaudeamus*. Viitattu 29.4.2024. Saatavissa rajoitettusti https://lut.primo.exlibrisgroup.com/permalink/358FIN_LUT/b5aq28/alma991964873806254

Rantala, J. 2020. Toivo paremmasta elämästä. Kansalaisyhteiskunta. Tietopankki. Viitattu 5.2.2025. Saatavissa <https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/toivo-paremmasta-elamasta/>

Riekkinen-Tuovinen, S. 2018. Sosiokulttuurista vanhustyötä paikantamassa. Tutkimus erilaisissa vanhusten asumisympäristöissä. Itä-Suomen yliopisto. Väitöskirja. Nro 164. Viitattu 11.5.2024. Saatavissa https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/18866/urn_isbn_978-952-61-2703-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Räsänen, R. 2018. Hyvää elämänlaatua ikääntyneille. Käytännönläheistä tietoa vanhusten hoito- ja palvelutyöhön. Keuruu. Printek.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 24.4.2024. Saatavissa <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>

Salminen, J., Lehtonen, P., Rikala, S., Kuusisto, A.-K., Luoma-Halkola, H., Puumala, E., Sointu, L., Wallin, A., & Häikiö, L. 2021. Osallisuuden kehät: Näkökulmia hyvinvoinnin muotoutumiseen. Focus Localis. Nro. 49 (3), 80-98. Viitattu 40.2.2025. Saatavissa <https://journal.fi/focuslocalis/issue/view/7929/1264>

Šinkūnienė, J. R. 2022. A socio-cultural approach to the importance of community spirit for the elderly in Lithuania. Family Upbringing. Vo. 26 (1), 91–104. Viitattu 28.1.2025. Saatavissa DOI: 10.34616/www.2022.1.091.104

Skogberg, A-M. 2024. Ikääntyneiden itsemääräämisoikeuden ja heitteillejätön rajapinta: kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Jyväskylän yliopisto. Maisteritutkielma. Viitattu 31.1.2025. Saatavissa <http://urn.fi/URN:NBN:fi:juu-202406114498>

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Viitattu 11.2.2025. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2024. Laatusuositus aktiivisen ja toimintakykyisen ikääntymisen ja kestävien palvelujen turvaamiseksi 2024–2027. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2024:4. Helsinki. Viitattu 25.4.2024. Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165460/STM_2024_4_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sosiaali- ja terveysministeriö & Suomen Kuntaliitto. 2020. Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2020–2023. Tavoitteena ikäystävällinen Suomi. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2020:29. Helsinki. Viitattu 19.4.2024. Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162455/STM_2020_29_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Stenberg, T. 2015. Muistelu vuorovaikutusmenetelmänä. Ikäinstituutti. Viitattu 11.5.2024. Saatavissa <https://www.ikainstituutti.fi/content/uploads/2016/08/muistelu-vuorovaikutusmenetelm%C3%A4n%C3%A4.pdf>

Suhonen, R., & Vaartio-Rajalin, H. 2021. Ikääntyneen ihmisen yksilöllisyyden huomioiminen hoitotyössä – osa toteutumatta jäänyttä hoitotyötä? Tutkiva Hoitotyö. Nro 19 (3), 40-42. Viitattu 5.2.2025. Saatavissa [https://research.abo.fi/files/32897268/Ik%C3%A4ntyneen ihmisen yksilöllisyyden huomioiminen hoitotyössä .pdf](https://research.abo.fi/files/32897268/Ik%C3%A4ntyneen%20ihmisen%20yksil%C3%B6llisyyden%20huomioiminen%20hoitoty%C3%B6ss%C3%A4.pdf)

Taipale, M. 2007. Ikääntyneiden innostamisen sosiokulttuurisia käytäntöjä. Sosiaalipedagoginen aikakauskirja. Vuosikirja Nro. 8, 231–245. Viitattu 13.1.2025. Saatavissa <https://journal.fi/sosiaalipedagogiikka/article/view/120132/71477>

Talentia 2022. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. 3. painos. Punamusta Oy. Viitattu 31.1.2025. Saatavissa <https://talentia.lukusali.fi/#/reader/4fb08bf6-d9e1-11ed-bdad-00155d64030a>

Tamminen & Pirhonen 2021. Puheita ja tekoja – osallisuuden haasteet vanhuudessa. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti. Nro. 58 (4), 384–395. Viitattu 10.2.2025. Saatavissa DOI: <https://doi.org/10.23990/sa.95177>

THL. 2023. Hoivakodin hyvä arki -asukkaiden toimijuus ja mielen hyvinvointi. Webinaari. Viitattu 29.1.2025. Saatavissa <https://thl.fi/documents/155392151/190160008/Hoivakodin+hyv%C3%A4+arki+%E2%80%93+asukkaiden+mielen+hyvinvointi+ja+toimijuus.pdf/7173ffbd-fbaf-b48f-ffe5-8c8a1f5e2dd0/Hoivakodin+hyv%C3%A4+arki+%E2%80%93+asukkaiden+mielen+hyvinvointi+ja+toimijuus.pdf?t=1683197496602>

THL. Viitattu 11.5.2024. Saatavissa <https://thl.fi/-/vanhusten-ymparivuorokautisen-hoidon-yksikoista-valtaosassa-lakisaateinen-henkilostomitoitus-loppuvuonna-kuusi-prosenttia-jaille-minimin>

Tilastokeskus. 2001. Viitattu 11.5.2024. Saatavissa https://stat.fi/fi/luokitukset/julkisyht_teht/julkisyht_teht_1_20010101/code/0140

Trindade, B., Pocinho, R., Carrana, P., Santos, G. & Serrano, J. 2022. A importância da animação sociocultural no combate ao envelhecimento das instituições. Retos. Vol. 43, 567–571. Viitattu 3.2.2025. Saatavissa <http://hdl.handle.net/10400.11/8185>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 23.4.2024. Saatavissa rajoitettusti https://lut.primo.exlibrisgroup.com/permalink/358FIN_LUT/b5aq28/alma991693523906254

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Viitattu 4.5.2024. Saatavissa https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Tähti, T. 2022. Pienet teot, suuri hurma. Toimijuus kulttuurisessa vanhustyössä Taideyliopiston Sibelius-Akatemia. Helsinki: Hansaprint Oy. Viitattu 17.4.2024. Saatavissa <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-329-271-0>

Vaartio-Rajalin, H., Santamäki-Fischer, R., Jokisalo, P. & Fagerström, L. 2021. International Journal of Nursing Sciences. Vol. 8 (1), 102–119. Viitattu 5.2.2025. Saatavissa <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2020.09.01>

Vaattovaara, V. 2015. Elämänkulku ja toimijuus. Lapin maaseudun nuorista aikuisiksi 1990–2011. Lapin yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 30.1.2025. Saatavissa <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-484-823-7>

Valtioneuvosto. 2021. Hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden edistäminen 2030. Valtioneuvoston periaatepäätös. Valtioneuvoston julkaisuja 2021:14. Viitattu 19.4.2024. Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162913/VN_2021_14.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valvira. Viitattu 19.1.2025. Saatavissa <https://valvira.fi/sosiaali-ja-terveydenhuolto/henkilostomitoitus-ymparivuorokautisessa-palveluasumisessa>

Valvira & Aluehallintovirasto. 2020. Ohje. Välittömän ja välillisen asiakastyön määrittely vanhusten tehostetun palveluasumisen ja laitoshoidon toimintayksiköissä. Viitattu 16.4.2024. Saatavissa <https://valvira.fi/documents/152634019/171676878/Valittoman-ja-valillisen-asiakastyon-maarittely.pdf/64573bd7-06f5-ba9b-6a3e-4163c822e456/Valittoman-ja-valillisen-asiakastyon-maarittely.pdf?t=1692352504305>

Vapalahti, K., Hokkanen, L., & Juhola, J. 2022. Erilaiset taide- ja luontotoimijat innostamassa ja tukemassa osallisuutta. Sosiaalipedagogiikka. Nro. 23 (2), 41–70. Viitattu 29.1.2025. Saatavissa <https://doi.org/10.30675/sa.122200>

Vilkka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS kustannus. Viitattu 4.5.2024. Saatavissa rajoitetusti https://lut.primo.exlibrisgroup.com/permalink/358FIN_LUT/b5aq28/alma991992773406254

Vornanen, S. 2023. Ikääntyneiden kokema osallisuus omaan elämään ja oman näköinen arki. Jyväskylän yliopisto. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 10.2.2025. Saatavissa <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-202402081783>

Yle. Viitattu 11.5.2024. Saatavissa <https://yle.fi/a/74-20059020>

Ylinen, T., Ylinen, V., Ylinen, S. & Kalliomaa-Puha, L. 2023. Itsemääräämisoikeuden ja suojelun välinen jännite gerontologisessa sosiaalityössä koronapandemian aikana. Teoksessa Raitakari, S., Harrikari, T., Hekkala, M. & Kivipelto, M. (toim.) Sosiaalityön tutkimuksen vuosikirja. Sosiaalityö kriiseissä ja poikkeuksellisissa olosuhteissa. Viitattu 31.1.2025. Saatavissa https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/147118/SoPhi_151_Itsemaaraamisoikeuden_ja_suojelun_valinen_.pdf?sequence=1&isAllowed=y

WHO. Arts and health stories Viitattu 29.1.2025. Saatavissa https://www.youtube.com/playlist?list=PLL4_zLP7J_mhCFfa0DV14vgEUqNm2kV5

Liitteet

Liite 1. Haastattelurunko

Liite 2. Saatekirje

Liite 1. Haastattelurunko

Aihe: sosiokulttuurinen toiminta hoivayksikössä

Kerro omia havaintojasi, näkemyksissäsi ja kokemuksiasi toiminnasta

1. Toiminta /toiminnan sisältö

Apukysymyksiä:

Mitä/Minkälaista toimintaa/sisältöä on ollut?

Millä tavoin käynnistynyt/toteutunut?

Miten sisältö rakentuu?

Miten toimintaa ideoidaan?

Miten vanhusten toimintakyky, tarpeet ja toiveet huomioidaan?

2. Vaikutukset vanhuksiin

Apukysymyksiä:

Miten/mihin asioihin on vaikuttanut (mieliala, liikkuminen, kommunikaatio, vuorovaikutus, yhteistyökyky, aktiivisuus, vireys ym)?

Miten on vaikuttanut henkilökunnan ja vanhusten yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen?

Miten on vaikuttanut vanhusten hoitotoimenpiteiden toteutumiseen?

3. Toiminnan merkitys vanhuksille

Apukysymyksiä:

Mitä/ minkälaista merkitystä toiminnalla vanhuksille?

Minkälainen tarve on sosiokulttuurisen toiminnan järjestämiselle?

Mitä tapahtuu, jos toimintaa ei olisi?

4. Sosiokulttuurisen työntekijän merkitys

Apukysymyksiä:

Mitä toiminta oli ennen sosiokulttuurista työntekijää?

Miten kulttuurialan koulutus ja ammattitaito vaikuttavat/näkyvät?

Mitä/minkälaista osaamista on hyvä olla?

Arvostus työyhteisössä ja vanhusten parissa?

Mitä työtehtäviin kuuluu?

Mitä on hyvä kuulua? Mikä ei sovi työnkuvaan?

Miten työote painottuu? Näkykö sosiaalinen, kulttuurinen ja pedagoginen ote?

5. Toiminnan kehittäminen

Apukysymyksiä:

Miten kehittäisit?

Mitä palautetta antaisit toiminnasta?

Mitä/minkälaista palautetta toiminnasta on annettu?

Minkälaiset asiat vaikuttavat kehittämisen mahdollisuuksiin?

6. Sosiokulttuurisen toiminnan vaikutus työyhteisöön ja yksikön toimintaan

Apukysymyksiä:

Miten toiminnan käynnistyminen ja sosiokulttuurinen toiminta on vaikuttanut henkilökuntaan?

Miten on vaikuttanut henkilökunnan työskentelyyn?
Miten on vaikuttanut henkilökunnan välisiin suhteisiin?
Miten on vaikuttanut koko talon toimintaan? Entä ilmapiiriin?
Minkälaisina toimijoina vanhukset nähdään?

7. Sosiokulttuurisen työntekijän roolin vaikutus työyhteisöön ja yksikön toimintaan johtamisen näkökulmasta?

Omat havainnot, näkemykset ja kokemukset vaikutuksista

8. Mitä muuta haluat sanoa toiminnasta tai aihepiiristä tai kysyä tutkimuksesta?

Kiitos!

Liite 2. Saatekirje

Hei,

Opiskelen Lab ammattikorkeakoulussa YAMK-tutkintoa: Tulevaisuuden johtaja sosiaali- ja terveysalalla. Opinnäytetyöni aiheena on Sosiokulttuurisen työntekijän ja toiminnan merkitys hoivakodin vanhusten hyvinvointiin.

Opinnäytetyö toteutetaan soveltavana laadullisena tutkimuksena ja sen tavoitteena on kehittää sosiokulttuurista toimintaa ja selvittää sosiokulttuurisen sisällön ja toiminnan merkitystä vanhus-ten hyvinvoinnille. Opinnäytetyössä etsitään vastauksia siihen, mitä arvoa uudenlainen työnkuva (ei sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilainen) tuo vanhus-ten ympärivuorokautisessa palvelu- asumiseen eri henkilöiden näkökulmista katsottuna.

Toivoisin teidän osallistuvan haastatteluun, mikä voidaan toteuttaa kasvokkain tai Teamsin väli-tyksellä. Kyseessä on teemahaastattelu eli voitte vastata vapaasti annettuihin aihealueisiin. Haas- tattelu tallennetaan litterointia ja analysointia varten. Vastauksenne auttavat jäsentämään ja te- kemään näkyväksi sosiokulttuurista toimintaa ja sen merkitystä vanhuksille.

Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista. Haastattelua ennen saatte tietosuojailmoituksen ja allekirjoitettavan suostumuslomakkeen tutkimukseen osallistumisesta. Haastatteluun on hyvä varata 90–120 minuuttia rauhallista aikaa. Haastattelussa ei kerätä henkilötietoja, joten vastaami- nen on anonyymiä. Opinnäytetyön valmistuttua tutkimukseen liittyvät haastattelut ja aineistot hävitetään asianmukaisesti.

Kiitos ajastasi!

Ystävällisin terveisin

Jaana Häggman