

VANHUSPALVELULAIN TOIMEENPANO KOLARISSA

Raportti Ikäihminen toimijana -hankkeen työskentelyjaksosta
2013–2014

Tekijä Erja Hurskainen
Päivämäärä 12.5.2015



Sisällysluettelo

1. Johdanto
2. Kehittämistavoite ja -tehtävä
3. Resurssit
4. Toteutus ja tulokset
5. Pohdinta
6. Liitteet ja lähteet

1. Johdanto

Ikäihminen toimijana – vanhuspalvelulain toimeenpanoa Pohjois-Suomessa -hankkeen toiminta-aika oli 1.7.2013–31.10.2014. Hankkeen hallinnoijana toimi Kolpeneen palvelukeskuksen kuntayhtymä ja toteuttajana Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. Sosiaali- ja terveysministeriö myönsi Kolpeneen palvelukeskuksen kuntayhtymälle valtionavustusta 750 000 euroa. Hankkeen kokonaiskustannukset olivat 1 000 000 €. Hankkeessa mukana olevien kuntien osuudeksi tuli 250 000 €.

Hankkeessa keskityttiin vastaamaan 1.7.2013 vanhuspalvelulain (laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn turvaamisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 980/2012) velvoittamiin haasteisiin Kolarissa. Yhdessä muiden Lapin kuntien kanssa käytiin keskustelua kehittämisen mahdollisuuksista ja otettiin oppia muilta kunnilta silloin, kun se sopii omalla alueella toteuttamiseen.

Kolarissa on perinteisesti ja pitkään kehitetty sosiaali- ja terveydenhuoltoa. Ensimmäisten kuntien joukossa on otettu vanhus- ja vammaistyö tarkasteluun sekä toimittu terveyttä edistäviä toimintatapoja käyttäen kaikilla kunnan sektoreilla. Lisäksi lähes kaikkien hallintoalojen esimiehet ovat osallistuneet vuosina 2010–2012 aikana JET-johtamisen ja kehittämisen koulutuksiin ja se on edesauttanut kehittämistyötä.

Nyt toimintatapoja tarkastellaan uusien lakien valossa ja kehitetään työ- ja toimintamalleja edelleen vastaamaan seuraavien vuosien tarvetta.

2. Kehittämistavoite ja -tehtävät

Hankkeen kehittämisen ydin muodostuu Kolarissa kolmesta kehittämistavoitteesta:

- 1) Ikääntyvän kuntalaisen omatoimisuuden ja arjessa selviytymisen tukeminen;
 - vanhusneuvoston perustaminen
- 2) Kiireen kesytys toiminnan ohjauksella, palveluohjauksella ja työhyvinvoinnin lisäämisellä kotiin annettavissa palveluissa;
 - ikäihmisten asioissa eri prosessien selventäminen
- 3) Strateginen johtaminen ja alueellinen suunnittelu
 - vanhus- ja vammaissuunnitelman arviointi, omavalvontaan liittyvät asiat, arviointilomakkeiden suunnittelu asiakaskyselyissä
 - palveluiden myöntämisen perusteet ja kriteerit

Tarkensimme projektijohtajan Leila Mikkalan ensimmäisen käynnin jälkeen marraskuussa tavoitteita, koska niitä oli otettu liian monta. Jätimme tietoisesti joitakin tavoitteita kokonaan pois ja siirsimme

osan toisen tavoitteen alle. Näin vähimmälle jäi kiireen kesytys toiminnan ohjauksella, palveluohjauksella ja työ hyvinvoinnin lisäämisellä kotiin annettavissa palveluissa. Voi todeta, että muihin tavoitteisiin keskittymällä on voitu kuitenkin jossain määrin vaikuttaa kohdan kaksi tavoitteeseen, sillä ne olisi pitänyt vanhuslain mukaisesti hoitaa ilman hanketta perustyön ohella.

Useiden hanketehtävien joukosta ei aluksi osattu jäsentää, mitkä tulevat olemaan tärkeimpiä ja oleellisia. Ensin oli perehdyttävä lain sisältöön ja asioista keskusteluun. Vanhus- ja vammaistyön suunnitelma ja omavalvontasuunnitelmien laadinta sekä asiakaskyselyt osoittautuivat selkeästi kuuluvan strategiseen johtamiseen ja alueelliseen suunnitteluun.

Hankkeen muista tavoitteista kaikki muut paitsi ”palvelujen myöntämisen perusteet ja kriteerit” täsmenytivät kuntakohtaiseksi. Palvelujen myöntämisen ja kriteerit luodaan yhteisesti hankkeessa ja sen jälkeen käydään keskustelu, kuinka ne voidaan toteuttaa kunnallisesti Kolarissa. Se vaihe jää hankkeen ulkopuolelle.

Hankkeen toteuttaminen ja vanhuspalvelulain mukaiset tehtävät tulevat käytäntöön heti, kun kehittäjätyöntekijä saa ne organisoitua kunnassa. Kehittämistehtävän suunnittelusta vastaavat kuntien vanhustyön vastaavat ja esimiehet yhteistyössä kehittäjätyöntekijän kanssa.

Ensimmäinen tavoite: ”Ikääntyvän kuntalaisen omatoimisuuden ja arjessa selviytymisen tukeminen”; Hankkeen kehittämisen ydin muodostuu tässä tavoitteessa. Tavoitteena oli perustaa vanhusneuvosto. Vanhusneuvostolle valmisteltiin tietä syyskaudella. Kevätkaudella vanhusneuvosto perustettiin. (lisää kohdassa 4. toteutus)

Toisen tavoitteen ”Kiireen kesytys toiminnan ohjauksella” – tavoitteen mukaiseen valintaamme otimme muutamien prosessien selventämisen. (Asiasta lisää kohdassa 4. toteutus)

Omavalvontaan ja asiakaskyselyyn liittyvät asiat kuuluvat myös osin tähän kiireen kesyttämisen ja työhyvinvoinnin lisäämisen kohtaan. Kaikki selkeät ohjeet helpottavat työntekijää varsinaisessa työssä ja tuovat myös siten hyvinvointia. Tietämättömät ja ne asiat, joista ei ole sovittu, aiheuttavat stressiä. Kaikki em. asiat jätettiin kuitenkin kohtaan johtaminen ja kehittäminen. Lisäksi johtamisessa ja kehittämisessä tarkasteltiin vanhuspalvelusuunnitelmaa. kriteeristön laatiminen jäi myös hankkeen ulkopuolelle.

Näitä tavoitteita veimme läpi koko hankeajan 1.10.2013–31.5.2014 hanketyöntekijän ja osittain myös muun sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijoiden resurssien avulla. Koulutusten järjestäminen luokituu myös tähän tavoitteeseen. Tiedon saaminen ja hankkiminen on tärkeä osa hoitajan työssä jaksamista. Koulutusluettelo on liitteenä nro 4 ja siitä näkee, kuinka paljon koulutuksia järjestettiin ja miten niiden organisoiminen, tilojen varaaminen, palautteiden pyytäminen ja eteenpäin toimittaminen aiheutti työtä runsaasti hanketyöntekijälle. Koska koulutukset tulivat lyhyellä tiedotusajalla järjestettäväksi, niitä ei voitu yksiköissä toteuttaa, siten kuin olisi haluttu. Siksi ne uusitaan syksyn aikana kaikissa yksiköissä ja järjestetään niille sopivat päivät ja suunnitellaan henkilöstöä sopivasti osallistumaan koulutuksiin.

3. Resurssit

Hankkeen tavoitteet on toteutettu resurssin mukaisesti. Alussa kehittäjätyöntekijä toimii osa-aikaisena Posken eli Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen tarjoamalla mahdollisuudella. Tätä palkkausta rahoittaa Sosiaali- ja terveysministeriö. Kunta itse tarjoaa työtilat ja välineet sekä koulutusmahdollisuudet videovälitteisesti. Näitä videokoulutuksia on hankkeen aikana useita kymmeniä. Joten kunnan omat resurssit hankkeessa ovat myös huomattavat.

Osa-aikainen kuntatyöntekijä on ympärivuorokautisen palvelukodin esimies. Hän ei ollut muussa työssä toisella puoli-ajallaan, koska oli saanut osa-aikakuntoutustuen ja myöhemmin hankkeen aikana osa-aikaisen eläkkeen. Hän toteutti työn enimmäkseen 5 työtuntia tekemällä arkipäivisin. Hän teki itsenäisesti vanhuspalvelulain mukaista työtä ja osallistui Posken koordinoijan järjestämiin koulutustilaisuuksiin. Koska osa-aikainen työ on noin 3h 40 min päivässä ja 18h 08min (18,13h/vk) viikossa, osoittautui tämä työ varsinaiseksi haasteeksi. Jokaiselle viikolle kertyneet ylityöt tasoitettiin pois aikajoin ja työntekijä saattoi olla useita viikkoja tauolla välillä. Töihin palattua muut hankkeen kannalta tärkeät avainhenkilöt saattoivat olla lomalla. Poissaolojaksoihin sisältyi suurelta osin myös vuosilomat, jotka hankkeessa syntyivät (24 pv).

Vanhustyössä mm. toiminnan järjestäminen vanhuspalvelulain mukaisesti vaatii resurssien kartoittamista. Se edellyttää virkamiesvalmistelua ja vuosittaisten toimintamäärärahojen saamista talousarvioon koko kuntatalouden puitteissa. Tällaisia taloudellisia edellytyksiä on ilman hanketta varattu jo aiemmin ja painopisteitä siirretty. Vuonna 2014 alussa laitospaikkoja purettiin terveyskeskuksesta. Yksi tavoite on koko ajan tarkastella kotipalvelussa ja ympärivuorokautisessa hoitoyksikössä hoitohenkilöstön määrää ja paikkojen täyttymistä/ tarvetta.

Tarpeet kasvavat myös vanhuspalvelulain vuoksi. Siihen ei ole voitu varautua vielä tämän vuoden talousarviossa, koska raamit vuodelle 2014 oli jo laadittu ennen hankkeen alkamista. Hankkeessa määriteltiin kriteerejä ja hankittiin uutta koulutusta, jota ei haetuissa resursseissa huomioitu. Ohjelmistojakin olisi pitänyt kyetä ottamaan ilman niille varattuja määrärahoja käyttöön. Samoin rahoitusta vaaditaan vanhusneuvoston jäsenten kuten kunnanhallituksen edustajan, sosiaali- ja terveystoimen edustajien ja kuntalaisedustajien kokouspalkkioiden – matkojen-, tilojen käytön-, laitteiden ja tarjoilujen varamiseen ja kokousten järjestämiseen. Myös asiasta tiedottaminen vaatii oman panostuksen määrärahoihin. Kaikessa tarvitaan resursseja, joita haetaan syksyllä 2014 vuodelle 2015 ja mahdollisesti jotain työvoimaresurssien hankintaa joudutaan jättämään vielä seuraaville vuosillekin. ne eivät kuulu myöskään valtuustokauden 5 vuoden toimintaohjelmaan.

Osa-aikainen kuntatyöntekijä huolehti vanhusneuvoston alkuun saattamisesta. Hänen ohjausryhmän työpanos oli tärkeä ja siihen varatut resurssit maksaa kunta. Jokainen ohjausryhmän jäsen on toiminnallaan tukenut kuntakehittäjän työtä. Heidän kehittämisresurssit tulisi laskea myös hankkeen sisään.

Resursseja on myös tarkasteltu vanhustyötä tekevien henkilöiden osalta yhteistyössä toimintaa johtavien esimiesten kanssa. Kaikki vanhuspalvelulain mukaiset tehtävät vaativat resurssien lisäämistä. Jotta ikäihmisten asioihin paneutuu kokonaisvaltaisesti joku, kuntaan tarvitaan vanhuspalvelujohtaja. Hän voi ottaa kantaa moniin asioihin alansa asiantuntijana lyhyelläkin tähtäimellä ja aloittaa pikaisesti suunnittelun silloin, kun tarvitaan nopeaa reagointia tai kokouksen järjestämistä. Kunkin yksikön esimiehet ovat liian työllistettyjä vastaamaan nopeaan reagointiin ja pikaisten asioiden suunnitteluun ja toteuttamiseen.

4. Toteutus ja tulokset

Vanhusneuvoston perustaminen

Vanhuspalvelulaki edellyttää 2 luvussa ja 11§:ssä kunnan asukkaiden ja palveluiden käyttäjien osallistumis- ja toimintaedellytysten turvaamista. Vanhusneuvostot tulivat vanhuspalvelulain myötä lakisääteisiksi. Vanhusneuvosto piti lain mukaan perustaa ja toimintavalmiudet taata. Vanhusneuvoston perustaminen tuli valmistella, asiasta oli tiedotettava kansalaisille ja järjestöille. Lisäksi ehdokkaiden valintaprosessi oli käynnistettävä ja etukäteen valmisteltavat asiat tuli viedä kunnanhallituksen päätettäväksi. Vanhusneuvoston perustaminen ja toiminnan jalkauttaminen osoittautui kohtuullisen isoksi

kehittämistavoitteeksi ja meillä Kolarissa se vei paljon aikaa syyskaudella. Kevätkaudella kokousten pyörittäminen ja jäsenten aktivoiminen työllisti myös hanketyöntekijää.

Historiallisesti vanhusneuvosto toimi Kolarissa 2000-luvun alussa, mutta se lopetti työnsä heti alkuun, koska se koki toiminnan hoituvan muulla tavoin. Nyt vanhusneuvosto on perustettu kuntaan vuoden 2014 alusta alkaen uudelleen. Kehittämistehtäväksi asia sopii siksi, että kunnan lukuisten muiden tehtävien lisäksi toiminnan alkuun saattaminen on hyvä hanketehtävä etenkin, kun siihen on palkattu erillinen osa-aikainen työntekijä. Vanhusneuvoston perustaminen täyttää osan vanhuspalvelulain edellytyksistä ja vastaa siihen omalla toiminnallaan kunnanhallituksen varaamin edellytyksin. Lisäksi se valvoo tulevaisuudessa vanhusten asioihin vaikuttavia päätöksiä ja kehittää heidän parissa tehtävää työtä. Siksi sen toiminta liittyy myös useisiin muihin tavoitteiden mukaisiin tehtäviin.

Tavoitteena vanhusneuvoston perustaminen voidaan myös liittää sekä ikääntyvän väestön omatoimisuuden kehittämiseen ja sillä on myös hallinnollisissa tehtävissä eli johtamisessa ja kehittämisessä oma roolinsa. Vanhusneuvosto voi tavallaan olla auttamassa työntekijöitä yhteistyön koordinointi tehtävissä. Vanhustyöntekijät hoitavat pienessä kunnassa monenlaisia tehtävääalueita ja vanhusneuvosto voi toimia yhteisten toimintojen kehittäjänä. Parhaimmillaan aktiivisella yhteistyön koordinoimilla voidaan vähentää myös kiirettä ja lisätä vanhustyöntekijöiden työhyvinvointia, joka oli tässäkin hankkeessa yhtenä tavoitteena.

Vanhusneuvoston toiminta on saatu hankkeen aikana jalkeille. Kokouksia on kevään -2014 aikana ollut 3 ja toiminta on lähtenyt hyvin liikkeelle. Vanhusneuvosto on saanut toimintasäännöt, ohjauksen toiminnalle ja se on jo käsitellyt aktiivisesti kunnassa vanhusten toimintaan liittyviä asioita. Vanhusneuvosto on saanut esimerkiksi työkseen selvittää, miksi karttapohjat eivät anna oikeita tietoja ambulansseille, sairastakseille ja muille palvelun käyttäjille. Asiaa selvitetään vanhusneuvoston toimesta. Vanhusneuvosto on myös ottanut kantaa kuntakyselyn tuloksiin ja kehittämishaasteisiin. Lisäksi se on vaihtanut mielipiteitä kulttuuri- ja kirjasto- ja kansalaisopiston kanssa. He ovat tutustuneet vanhuspalvelulakiin ja laatusuositukseen. Lisäksi he päättivät osallistua vanhusneuvostopäiville Rovaniemellä 15.5.2014 (järjestäjä Eläkeläisten edunvalvontajärjestö EETU ry ja Sitra). Toimivaan vanhusneuvostoon satsattiin ja yritettiin järjestää kaikille tämä mahdollisuus osallistua kunnan kustannuksin. Mukana oli 3 jäsentä. Toiminta on siis alkanut neljä- viisi kuukautta sitten ja on aktiivisesti käynnissä, mutta vaatii myös työntekijältä aktiivista panostusta osallistamisessa.

Tiedottaminen on tärkeällä sijalla ja osa-aikainen työntekijä on hoitanut tiedottamista myös yhteistyössä kansalaisopiston, kirjasto- ja kulttuuritoimen sekä Luoteis-Lapin välityksellä. Kansalaisopisto ja kirjasto/kulttuuritoimi ovat auttaneet lähinnä asioiden selvittelyssä ja vanhusneuvosto on tutustunut ko. toimijoiden toimintaan. Luoteis-Lappi julkaisi kirjoituksen toiminnan aloittamisesta ja huhtikuussa 2014 haastateltuaan maaliskuussa vanhusneuvoston jäseniä. Vanhusneuvoston perustaminen ja toiminnan käynnistäminen on vaatinut yhteistyötä eri organisaatiotoimijoiden kanssa. Hallintojohtaja on auttanut asian kunnanhallituksen käsittelyvaihetta ja työntekijänimityksiä tehtävään.

Suurimmat eläkejärjestöt saivat ensin informaation asiasta. Sen jälkeen heille järjestettiin tiedotustilaisuus, johon varmennettiin perusturvajohtaja ja hallintojohtaja myös mukaan. Vanhusneuvosto sai toimintasäännön ja asia vietiin hallintojohtajankautta kunnanhallitukselle vahvistettavaksi. Sen jälkeen tiedotettiin asiasta ja avattiin järjestöille ehdokkaiden asettelu tiedoksi. Kun järjestöt olivat valinneet ehdokkaansa, heistä tehtiin lista yhteystietoineen. Listassa esitettiin, mistä järjestöstä kyseiset ehdokkaat tulevat. Tämä lista vietiin kunnanhallitukselle käsittelyyn. Kunnanhallitus valitsi jäsenet kunnan toimijajäsenet ja puheenjohtajan. Mukaan tulivat sosiaali- ja terveyslautakunnan puheenjohtaja, kunnanhallituksen edustaja ja perusturvajohtajalle annettiin lupa nimetä edustaja, joka toimii sihteerinä. Puheenjohtaja valittiin järjestöstä ja lisäksi hän on aktiivinen luottamusmies teknisen toimen alueella. Vanhusneuvosto sai toimeenpanoluvan ja sille turvattiin toiminta ja toimintaedellytykset, niin kuin laki edellyttää.

Vanhusneuvosto piti järjestäytymiskokouksen tammikuussa 2014 ja kokoontui kevään aikana maalissa ja toukokuussa. Perusturvajohtaja valitsi sihteeriksi hanketyöntekijän. Hän siirtää tiedon omalle sijaiselleen, sillä perusturvajohtaja nimesi sijaisen jatkamaan työtä, kun hanke päättyy ja sen työntekijä siirtyy muihin tehtäviin ja työsuhde päättyy 31.8.2014. Hanketyöntekijä on esittelijä ja asioiden valmistelija kokouksessa.

Vanhusneuvoston aktivoiminen on tärkeää, sillä sen toiminta tulee vakiintuvaksi käytännöksi Kolarissa. Myös muiden kunnan toimijoiden ja lautakuntien tulee informoida vanhusneuvostoa kaikissa ikäihmisiä koskevissa asioissa. Yksi tärkeä kehittämiskohde on kolmannen sektorin, muiden toimijoiden ja kunnan palvelujen koordinointi. Koska koordinointi ei kuulu yleensä kenellekään, niin hankkeen päätöskeskustelussa Lapin kuntien kanssa todettiin, että se voisi olla yksi vanhusneuvoston tehtävistä. Lisäksi sen on hyvä arvioida palvelujen toteutumista ja tutustua hyvin vanhuspäalvelulakiin. Siitä syystä on tärkeää että, esittelijänä ja sihteerinä toimii vanhusten asioihin perehtynyt toimihenkilö. Vanhusneuvosto valitsi puheenjohtajan toimimaan vanhus- ja vammaistyöryhmässä.

2. Kiireen kesytys toiminnan ohjauksella, palveluohjauksella ja työhyvinvoinnin lisäämisellä kotiin annettavissa palveluissa;

Tavoitteenamme oli ikäihmisten asioissa tarkastella ainakin palveluiden myöntämisen perusteet ja kriteerit, eri prosessien selventäminen, omavalvontaan liittyvät asiat ja arviointilomakkeiden suunnittelu. Kuitenkin palveluohjauksen kehittäminen, palveluiden myöntämisen perusteet ja kriteerit jätettiin tietoisesti hankkeen ulkopuolelle ja myöhemmin kehitettäväksi asiaksi. Tälle kuluvalle toimintavuodelle ei ole varattu määrärahoja koulutukseen eikä mittareiden hankintaan. Kolarin kunnassa on noin 4 000 asukasta ja kaikki tuntevat suurin piirtein toisensa. Kuntaan on kehittynyt vuosien saatossa hyvä asiantuntijaverkosto, joka viikoittain kokoontuu ja pohtii asukkaiden asioita milloin terveyden- ja milloin sosiaalisten näkökulmien valossa. Varsinaista erillistä palveluohjausta ei katsottu vielä tarpeelliseksi. Sitä annetaan jokaisessa yksikössä erikseen ja lisäksi sosiaaliohjaajat palvelevat asioissa kuntalaisia.

Omavalvonta edellyttää myös erilaisten prosessien selvittämistä. Asiaa pohdittuamme viimeisessä hankekokouksessa Rovaniemellä, päätimme siirtää omavalvontaan liittyvät asiat ja asiakaspalautteen keräämiseen johtamisen ja kehittämisen tavoitteeseen.

Prosesseja selvitettäessä avattiin kiireen kesyttämisen ja toiminnanohjauksen tavoitetta. Tärkeimmäksi muodostui lääkehuollon suunnitelman ja annosjakelun prosessi. Päivitimme suunnitelmat ja selvitimme annosjakelun tilan. Kyselimme myös miten asiaa toteutetaan Lapin muissa kunnissa. Tämän tavoitteen aikana ohjattiin yksiköiden työntekijöitä lääkehuollon suunnitelmien päivitykseen. Sovittiin, että jokaisena vuonna päivitys tehdään vuoden loppuun mennessä. Lääkkeenantoluvat hoitajille päivitettiin ympärivuorokautisessa palvelukodissa ja ohjeistettiin kotisairaanhoidajaa näin toimimaan kotihoidossa niiden työntekijöiden osalta, jotka jakavat ja antavat lääkkeitä. Esimiestä on informoitu lääkkeiden jakamisen ja antamisen lupien hankkimisesta kotihoitoon. Ohjeistettiin lääkkeiden jakamista niin, että toinen tarkastaa toisen jakamat lääkkeet. Annosjakeluohje laadittiin koskemaan kaikkia kunnan palvelujen piirissä olevia asiakkaita. Vuoden vaihtuessa 1.1.2014 Kolarin kunta otti maksuvelvoitteiden piiriin kaikkien kunnallisten palvelujen piirissä olevien asiakkaiden lääkkeiden annosjakelun, joilla oli yli viisi annosjakeluun sopivaa lääkettä käytössä. Asia käsiteltiin Sosiaali- ja terveyslautakunnassa perusturvajohtajan toimesta.

Hoido- ja palvelusuunnitelmien päivitykset ohjattiin myös tekemään tämän kevään aikana ympärivuorokautisessa hoidossa. Tämä on tärkeää siksi, että ikäihmisen sopimusasioissa tulee olla asianmukaiset tiedot. Ne taas auttavat hoitoyksikköä ja siten myös hoitajaa hänen oikeusturvassaan. Sopi-

muksen tulee olla ajantasainen. Sopimukset käsitteli johtava lääkäri, joka vastaa lääkärinä palvelukoti Tannan asukkaiden lääketieteellisestä hoidosta.

Prosessien selvittämiseen kuuluvat tavallaan myös asiakaskyselyt, mutta ne päätettiin ottaa johtamisen tavoitteeksi. Yleensä prosessien selventäminen auttaa kiireen kesytyksessä. Työhyvinvointia päätettiin lisätä ainakin niissä asioissa, joissa prosesseja voidaan selkeyttää. Kun annosjakeluprosessia, omavalvonnan prosessia ja asiakaskyselyjä toteutettiin ja palautteet analysoitiin, oletettiin, että työntekijöiden työhyvinvointia voidaan myös näin lisätä. Asiasta ei ole tutkimustuloksia. Työntekijöille on tehty kysely vuonna 2013 ja uusi päätettiin siirtää vuodelle 2015. Se tehdään joka toinen vuosi.

3. Strateginen johtaminen ja alueellinen suunnitteluun pitää sisällään koko hanketyön ja kaikkien tehtävät.

Tavoitekäsittelyssä sen alle on kuitenkin sisällytetty vanhus- ja vammaissuunnitelman arviointi, omavalvontaan liittyvät asiat, arviointilomakkeiden suunnittelu asiakaskyselyissä ja palveluiden myöntämisen perusteet ja kriteerit.

Vanhus- ja vammaissuunnitelman arviointi

Kolarissa on vanhuspalvelusuunnitelma tehty jo vuodesta 2000 alkaen. Tämä vanhuspalvelusuunnitelma päivitetään hankkeessa, jotta se voi toimia tämän valtuustokauden 2016 loppuun. Suunnitelma päivitettiin huhti- ja toukokuun aikana. Suunnitelma tullaan uusimaan lähitulevaisuudessa kokonaan ja sille kartoitetaan aikaa ja työresurssia toukokuussa 2014. Päivitystä ei siis lanseerata vielä julkiseksi.

Suunnitelma liittyy tässä hankkeessa useampaan tavoitteeseen, mutta lähinnä se on strategista johtamista ja alueellista kehittämistä. Se liittyy myös ikääntyvän väestön omatoimisuuden kehittämiseen, koska väestö voi käyttää tätä suunnitelmaa oman hyvinvoinnin tukemiseen siitä syystä, että mukana on vanhuksia aktivoivia asioita. Vanhus- ja vammaistyöryhmä koostuu kaikista vanhusten kanssa työtä tekevästä esimiesasemassa toimivista virka- ja toimihenkilöistä, lautakunnan jäsenestä, järjestön omistamasta palvelutaloedustajasta ja mukana on myös seurakunnan työntekijä. Yhdessä mietitään, miten järjestötoimintaa voidaan aktivoida.

Kolarissa on toimittu läheisessä yhteistyössä perinteisesti seurakunnan, useiden kylä- ja eläkeläisyhdistysten sekä vapaaehtoisjärjestöjen kanssa. On perustettu hoitotyöntekijöiden toimesta Kolarin Viireät ry ja SPR on ollut aktiivinen yhteistoimija. Lisäksi eläkeläisyhdistykset ovat toimineet omaloitteisesti kunnan eri organisaatioihin päin yhteydenottajana. He ovat tukeneet vanhusten virkistystoimintaa kunnassa.

Tulevaisuudessa vanhusneuvosto voi toimia vanhussuunnitelman arvioinnissa ja olla mukana kehittämistyössä, koska hankkeen aikaansaamana edustaja tulee mukaan tähän työryhmään. Järjestöjen toiminnot voidaan tuoda mukaan vanhuspalvelusuunnitelmaan. Mukaan työryhmään otettiin myös vanhusneuvoston jäsen.

Työntekijä on ollut hankkeen aikana sihteerin ominaisuudessa mukana kolmessa eri vanhustyöryhmän kokouksessa esittelemässä hanketta ja suunnittelemassa päivitysprosessia. Suunniteltua vanhustyön johtamista ja kehittämistä tarkastellaan Kolarissa vanhus- ja vammaispalvelutyöryhmän kanssa yhdessä valtuustokausittain. Osa-aikainen työntekijä oli mukana vanhustyöryhmässä ja toimii

selvityksissä, kokousjärjestelyissä sekä suunnitelman päivityksessä työryhmän avustamana. Kaikki toimintaa kehittävät asiat kuvataan suunnitelmassa ja se raportoidaan vanhusneuvostolle

Omaevalvonta

Vanhuspalvelulaki edellyttää myös omaevalvontasuunnitelmien laatimista. Ympäri vuorokautisessa hoitoyksikössä omaevalvontasuunnitelma saatiin tehtyä ja kotihoidossa se tehdään myöhemmin tämän vuoden aikana kotihoidon omana työnä yhdessä palvelutalon toiminnanjohtajan kanssa.

Tämä lainmukainen omaevalvonnan toiminta on nyt käynnistynyt Kolarissa ja se on koettu tärkeäksi. Omaevalvontasuunnitelma ympärivuorokautisessa palvelukodissa on laadittu yhteistyössä esimiesten ja työntekijöiden kanssa.

Omaevalvontaan liittyy myös palo- ja pelastussuunnitelmien päivitykset, suunnitelmat toiminnan toteuttamisesta. Lisäksi palvelujen tarkastelussa tarvitaan hoito- ja palvelusuunnitelmia. Ne tulee päivittää aina, kun muutoksia tapahtuu ja niissä on tehtävä joka vuosi lähempi tarkastelu. Vanha lomake uusittiin hieman tarkemmaksi. Hoito- ja palvelusuunnitelmia on tarkasteltu ja tehty niihin korjauksia myös palvelukodissa yhteistyönä henkilöstön ja esimiehen kanssa. Omahaoitajat päivittävät vuonna 2014 huhtikuun aikana palvelusuunnitelmat yhdessä asiakkaiden edunvalvojen kanssa. Jokainen yksikkö lisää kehittämissuunnitelman ja sen tehtävät ja jatkosuunnitelman liitettynä omaevalvontasuunnitelmaan ja se tehdään vuosittain aina vuoden loppuun mennessä. Asia lisätään myös yksikön omaan vuosikelloon. Kotihoidossa tehdään omaevalvontasuunnitelma tämän vuoden aikana yhdessä palvelutalon toiminnanjohtajan ja kotipalvelun henkilöstön kanssa. Kotihoidon henkilöstöä on kehoitettu ottamaan omanhoitajan roolissa suunnitelman päivitys työn alle ja puhuttu suunnitelman merkityksestä asiakaspalautteiden yhteydessä.

Toimintamalli otetaan käyttöön, kun saadaan lisäohjeita Valviralta ja sosiaali- ja terveyslautakunnan vahvistus asialle. Kunkin yksikön on huolehdittava itse omaevalvonnan toimivuudesta ja kehittää sitä. Siitä syystä on tärkeää, että vanhustyötä johtavat esimiehet osallistuvat kaikkiin jatkopalaveriiniin, kun hanke päättyy.

Asiakaskysely ja palautteet

Asiakaskyselyjen laatiminen ja palautteiden hyödyntäminen on johtamista ja kehittämistä. Asiakaskysely tehtiin yhdessä esimiesten kanssa. Työn helpottamiseksi hankittiin koulutus jo aiemmin hankittu Tak-ohjelman käyttöön. Aineisto voidaan suunnitella ja kerätä TAK -ohjelmassa. Tämä koulutus hankittiin yhdessä Kittilän kanssa. Yhdessä esimiesten kanssa laadittiin kysely Tak-ohjelmassa ja esimiehet toteuttivat aineiston keruun työpaikoilla. Hanketyöntekijä kokosi vastaukset ja kertoi työyhteisöille tulokset toukokuussa.

Yhteenvedot on esitelty perusturvajohtajalle, esimiehille ja suunnittelempa yhdessä, mitä asian esittelyn yhteydessä huomioidaan. Myöhemmin asiaa tuodaan esille kehittämisasiana mm. asukaspalaveriissa/ asiakaskirjeessä tms. Vanhusneuvoston sihteeri esittää ne syksyllä vanhusneuvostolle ja vanhustyöryhmälle.

Kyselyt tehdään kerran vuodessa vuoden viimeiseen päivään mennessä ja asia on kirjattu omaevalvontasuunnitelmaan. Työyksiköissä esimiehet vastaavat kehittämisasioista. Työntekijöistä on ollut mukana TAK koulutuksessa esimiehen lisäksi 1 henkilö ja tarkoitus on heidän kanssa yhdessä tehdä nämä kyselyt. Toimintasuunnitelman mukaiset tehtävät merkitään vuosikelloon, kalenteriin tms. ja se tulee tehtyä vuosittain ajallaan. Asia on ohjeistettu yksiköissä.

Palveluiden myöntämisen kriteerit jätettiin hankkeen ulkopuolelle, koska Kolarissa on tarkasteltava mitkä ensin mittarit otetaan käyttöön ja miten kriteerit määritellään. Vanhustyön johtajat jatkavat yhdessä hankkeen projektipäällikön ja asiantuntijoiden kanssa tätä keskustelua. Kolarissa on käytössä Rava-mittari. Sen käyttöä jatketaan toistaiseksi, koska Rai-soft järjestelmään pitää budjetoida enemmän rahaa koulutus- ja työvoiman suunnittelulle ja sijaisvoimalle resursseja.

3. Pohdinta

Kehittämistehtävissä on ollut mukana useita vanhustalouden edellyttämiä toimenpiteitä, joita on tarkasteltu oman kunnan työtä varten. Pienessä kunnassa toimijaresurssit ovat niukat, yhteistyö toimijoiden kanssa tiivistä ja kaikki tuntevat toisensa ja kuntalaisensa hyvin. Vanhustalouden laki koetaan osittain entisen jo tehdyn työn päällekkäisyytenä. Pienessä kunnassa useat tehtävät hoituvat monin yhteistyössä tehtävin toimenpitein. Työn aikana työntekijä on kuitenkin huomannut, että kehittämissuhteille on resurssit esimiestyössä liian vähän aikaa ja uusia tehtäviä tulee lain perusteella lisää.

Esimerkiksi ennakoivat kotikäynnit ovat tehtäviä, jotka hoidetaan meillä Kolarissa Seniorisyysneinä. Jokainen tulee 65 vuotta täytettyään viiden vuoden välein syyniin. Silloin hänen fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia tarkastellaan suurennuslasin kanssa. Syynissä voi tulla myös naapurista huolestuminen esille ja asiaan tiedetään kiinnittää huomiota. Tulevaisuudessa tulee kiinnittää huomiota niihin henkilöihin, jotka eivät ole kutsun saamisen jälkeen varanneet aikaa tai eivät tule paikalle. Näin voidaan ajatella ennaltaehkäisevän työn toteutuvan kaikkien 65,- 75,-80 ja 90 -vuotta vuorollaan täyttävien ikäryhmien kohdalla. Kolarissa tehdään vain tarvittaessa ennaltaehkäisevä kotikäynti (esimerkiksi fysioterapeutin kotikäynti kun asiakas kotiutuu sairaalasta tai sosiaaliohjaajan käynti palvelujen myöntämisen yhteydessä tai asiakkaan, omaisen tai muun sellaisen pyytäessä kotikäyntiä)

Kun Kolarilaisille tehtiin Taloustutkimus Oy:n tekemä laajempi kysely (470 vastausta kotitalouksista), saatiin sosiaali- ja terveyspalvelujen osalta myönteistä palautetta. Yli 50 -vuotiaat olivat kaikkein tyytyväisimpiä palveluihin. Hammashoidosta löytyi kehittämiskohteita, sillä 70 % kaikista 70 vuotta täytäneistä sai hammashoidon palveluja. Vanhusneuvostolle on tullut palautetta myös palvelujen toteuttamisesta ja ne selvitetään erikseen.

Hankkeessa tehdyissä palveluja saavien asiakaskyselyissä palautteet olivat hyviä. Hankkeessa onnistuttiin saamaan siis palveluista palautetta. Kotihoidon työtä arvostettiin ja se sai vain enimmäkseen kiitosta. Lisäksi palaute kaikille kuntalaisille tehdyssä vuodenvaihteen 2013 -2014 kyselystä tuki myös sosiaali- ja terveyspalvelujen osalta vanhustyön toimintaa.

Vanhusneuvosto on päässyt juuri jalkautumaan. Kehitettäväksi jää se, miten toiminta saadaan pidettyä aktiivisena. Jäsenillä on jo useita yhteistyön kuvioita kunnan eri organisaatioihin. Yleensä kokouskäytännöt eivät ole ainoita yhteistyön ja valvonnan muotoja. Yhteistyö ja yhteisöllisyys ovat vahvoja tekijöitä perinteisesti alueellamme ja nyt vanhusneuvostolla on tilaa näyttää se toteen.

Kehittämishankkeessa tehty toimintatyö ja haasteet vietiin vanhusneuvostolle tiedoksi. Vanhusneuvostolle on annettu jatkotoimenpiteinä toivomus toimia järjestöjen, muiden toimijoiden ja kuntatyöntekijöiden välillä ja laatia vanhustyön toimintakalenteri, jonka kokoamista ja alueella myymistä vapaaehtoiset toimijat voivat koordinoita ja kehittää. Näin myös vanhusten virkistykseen saadaan lisää varoja yhdistysten organisoimalla avulla. Vanhusneuvosto voi etsiä aktiiviset toteuttajat.

Muita jatkotoimenpiteitä ovat: vanhusneuvoston aktiivinen toimiminen, yhteistyö vapaaehtoisten järjestöjen kanssa, kunnan omat vanhustalouden kriteerien luominen yhteisten ohjeiden pohjalta, jotka tehtiin tässä hankkeessa Lapin läänin kuntien kanssa.

Hankkeessa oli koulutusta ja videoneuvottelukokouksia paljon (Liite 4). Erityisesti geriatrin koulutukset ovat olleet hyviä. Niitä ei voitu ohjelmoida yksiköissä koulutuskalentereihin lyhyen 10 kuukauden aikana. Talousarviota laadittaessa on tiedettävä hyvät koulutukset, jotta voidaan arvioida henkilöstömäärät, sijaiset työpaikalta poissaoleville ja siksi koulutuskalenterin suunnittelu on tehtävä ajoissa jo edellisenä syksynä seuraavalle keväälle. Se on haaste, jos ei silloin tiedetä, mitä on edes tarjolla. Koulutuksen suunnittelu vaatii myös resursseja ja pitempijaksoista suunnittelua. Palaute on ollut positiivista koulutussisällöistä ja uusintavideot halutaan saada kuntaan vielä syksyn aikana ennen hankkeen päättymistä, mutta tieto uusintapäivistä tai videoiden jakelutekniikasta tulee saada jo alkukesään mennessä, jotta koulutuspäivä voidaan suunnitella.

Ennen hanketta ei koulutuksen annistakaan voitu tietää; ei tiedetty myöskään, miten tärkeitä asioita ne sisältävät. Itse katsoin mahdollisimman moneen osallistumisen tärkeäksi. Kuitenkin koulutukset ja kokoukset veivät paljon aikaa osa-aikaisen työstä eikä niistä aina pystynyt tuomaan kuntakentälle varsinaisia palautteita. Monet asiat vievät aikansa ja moniin tarvitaan resursseja enemmän. Kytkökset muihin koulutuksiin eivät olleet osallistumisen esteenä muutoin kuin siten, että muutakin koulutusta tulee paljon ja joudutaan katsomaan tarkkaan, mihin voidaan osallistua. Jokainen koulutus ei toteutunut myöskään siksi, ettei videoyhteyttä saatu tilojen puutteen vuoksi. Ilmoittautumiset koulutuksiin ja työajan varaamiset yksiköissä eikä tilavaraukset aina onnistuneet.

Olemme pohtineet myös henkilöstön riittävyttä ja lisäsimme vanhus- ja vammaissuunnitelmaan tavoitteellisesti tulevaisuuden kehittämistarpeet, jotta lain edellytykset saadaan kaikilla alueilla toteutettua. Kotihoitoa on vahvistettava suunnitelmallisesti samoin myös ympärivuorokautista hoitoa. Tähän työhön tarvitaan resursseja lisää ja niiden lisääminen tulee kuulua lähivuosien tavoitteisiin myös Kolarin kunnassa. Lisäksi seniorisyyni on levittämisen arvoinen tapa tehdä ennaltaehkäisevää työtä. Sen kehittäminen ennakoivien kotikäyntien tilalle sopii paremmin pieniin kuntiin, joissa useimpien asuinolot tunnetaan jo entuudestaan. Lain asetuksissa olisi voitu antaa mahdollisuuksia tämänkin asian kohdalla tehtävän erilaisten toimintatapojen toteuttamiseen. Kolarissa jatketaan tämän mallin kehittämistä, sillä se säästää työntekijöiden kotikäyntien sijasta aikaa ja matkakustannusten pois jäämisen vuoksi myös rahaa. Kotikäynti tehdään aina kuitenkin tarvittaessa.

Hanke on tarjonnut yhden puoliaikaisen työntekijän resurssit tarkastella vanhustyön tilaa Kolarissa 8 kk ajan. Hankkeessa on tullut esille monia mielenkiintoisia asioita, mutta useiden tavoitteiden läpi vieminen on antanut raamit ja kaikkeen ei ole voinut lähteä mukaan. Voi sanoa, että laki ei voi toteutua kunnassa täydellisesti heti, koska kaikkiin sen kohtiin ei ole ollut edellytyksiä paneutua. Osa tavoitteiden mukaisista asioista olisi ollut tärkeää toteuttaa hankkeen aikana ja koska hankeaika oli lyhyt, ei kaikkiin lain mukaisiin asioihin riittänyt aikaa. Parannettavia ja kehitettäviä asioita on paljon, mutta resurssit ovat kuntatyönantajalla niukat. Mielenkiinnolla voi odottaa, mitä uusi ERVA -alueiden sosiaali- ja terveystoimen työ saa kehittämisasioissa aikaan. Tulevaisuuden haasteita ovat palveluohjauksen ja päivätoiminnan kehittäminen. Molemmista asioista Kolarin kunnassa valmistaudutaan kehittämään asiaa resurssien mukaisesti. Jatkuvuus taataan siten, että esimiehet perehtyvät vanhuslakiin ja sen edellyttämiin kehittämistehtäviin. Näin saadaan aikaan parannuksia. Toivon, että esimiehet voivat paneutua vanhuslain edellyttämiin asioihin ja järjestää myös vastuuhenkilöasian tämän vuoden aikana.

Henkilökohtaisena työnä tehtävä oli mielenkiintoinen, mutta erittäin raskas. Tavoitteiden asettelu oli pystystä metsästä syksyllä haastavaa etenkin kun kaikki asiat hankkeessa tuntuivat sekavilta. Kunnassa odotettiin hankkeelta enemmän käytännön konkreettisia tekoja, joissa hanke voi auttaa ja laatia erilaisista lain osa-alueista yhteenvetoja toimistolta Rovaniemeltä päin. Näihin ei luvattu syksyllä apua ja ristiriitaa ilmeni asiassa. Se ehkä vaikutti koko suhtautumiseen hankkeen asioihin. Hankepäällikkö lähetti runsaasti selvityspyyntöjä, jotka usein edellyttivät pikaista käsittelyä. En voinut varau-

tua asiaan paljota etukäteen eikä kunnassa voitu myöskään vastata näihin pyyntöihin nopealla aikataululla.

Usein ajattelin, että asioiden saattaminen eteenpäin on ”kivireen vetoa”. Kaikilla on omat työnsä ja kiireiset aikataulut. Kokouksia ja neuvonpitoja oli vaikea sijoittaa pikaisesti, silloin kun niitä olisi pitänyt tehdä. Kaikista palavereista piti sopia hyvissä ajoin eikä se onnistunut aina. Tehtävänannot olivat usein siis hektisiä ja tarvittiin joihinkin asioihin pikainen vastaus. Piti selvittää nopeasti tiettyjä asioita, vaikka ne vaativat pitkän tähtäimen suunnitelmia. Jos oli sovittu kokouksessa jotain päivämääriä deadline asioista, ne eivät aina käytännön työssä minulta tekijänä onnistuneet. Usein ajattelin itse, että olen ihan väärä henkilö toimimaan tässä projektissa. Toinen puoli työajasta kehittämistehtävässä olisi hyvä olla kentällä ja juuri ko. vastuualueesta vastaavan työssä.

Runsaasta hankekokemuksesta riippumatta en onnistunut tehtävässä toivotulla tavalla. Asetin itse itselleni tavoitteet, mutta en voinut pysyä niissä. Hanke oli lyhytaikainen ja tuli liian nopealla rytmillä eteen. Sen tavoitteet olisi pitänyt saada kunnassa pohdintaan jo vuotta aiemmin ja näin olisi voitu varautua kaikkiin koulutuksiin ajoissa. Hankkeessa pitäisi olla selkeä alku ja suunnitteluvaihe. Välillä olisi hyvä olla taukoja toimia kentällä ja lopuksi tehtävän antojen sulattelu, rytmittäminen, suunnittelu uudelleen ja tiedottaminen. Sitten hanke II vaihe eli toiminnan vaihe ja lopuksi III eli yhteenvetojen laatimisen vaihe ja hankkeen päättämisen vaihe. Tätä ei kunnan osuudessa ole mahdollisuus 8 kuukaudessa (vuosilomat pois= 7kk) etenäkään osa-aikaisena toteuttaa. Selkeästi koko isolle sateenvarjolle päähankkeelle oli varattu hankkeen koordinoinnissa eri tavoin aikaa Pohjois-Suomen osaamiskeskuksessa Poskessa Rovaniemellä vaikka sielläkin asiat tulivat suhteellisen nopeasti esille. Koko hanke olisi tarvinnut vähintäänkin puolta pitemmän toteuttamisajan.

Kolari on pieni kunta, jossa on ratkaistu perinteisesti asioita hyvällä etukäteissuunnittelulla. Esimerkiksi ennalta ehkäisevä työ on ollut valtakunnallisestikin tunnustettua. Suunnitelmissa on pysytty ja asioita on viety vähitellen eteenpäin yhteistyön avulla. Pienen kunnan ongelmat ja hyödyt ovat eritasolla kuin suuressa kunnassa tai kaupungissa. Mielestäni samat mallit eivät sovellu molempiin. Suuressa kunnassa elinkeinorakenne on mittavampaa ja veronmaksukykykin parempaa. Resursseja on mahdollisuus saada käyttöön myös paremmin. Pienen kunnan taloudessa kamppaillaan rahavirtojen riittävydestä. Siksi kaikki kehittämistyö vaatii myös enemmän aikaa. Toivon, että kunkin vastuualueen esimies paneutuu lakiin ja sen asettamiin kehittämishaasteisiin ja edellytyksenä on vanhus- ja vammaissuunnitelman tavoitteisiin pyrkiminen. Itse olen hanketyöntekijänä parhaani yrittänyt ja lopetan työni Kolarissa sekä siirryn kesän jälkeen toiseen maakuntaan.

4. Liitteet ja lähteet

liitteet:

liite 1 vanhusneuvoston perustaminen

liite 2 Hanketyöt 1.10.2013–31.5.2014, sisältää 4 eri tiedostoa

liite 3 vanhusneuvoston kunnanhallituksen hyväksymä toimintasääntö

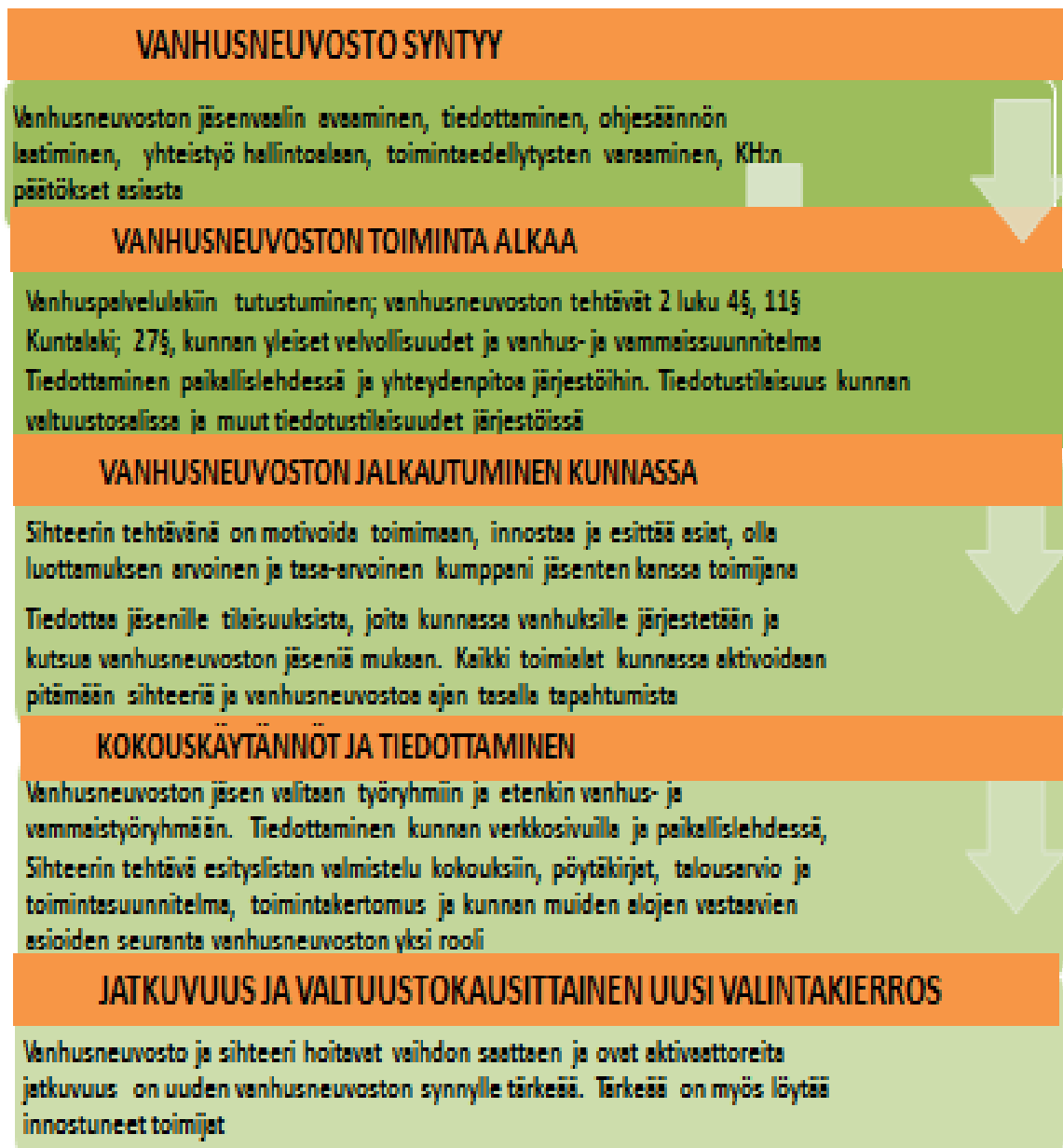
liite 4 koulutus ja kokouskalenteri, johon on osallistuttu.

Lähdeluettelo

Kuntalaki

Vanhuspalvelulaki sosiaali- ja terveysministeriö Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palveluiden parantamiseksi, Kuntaliitto ja Sosiaali- ja terveysministeriö Helsinki 2013

Vanhuspalvelut, Valvira



Liitteet 2.1 Hanketyöt Kolarissa



**Yhteistyötä
Palvelukotiin ja
kotihoitoon
Mitoituksia
Tannan
henkilöstöön ja
siivoustyöhön**

**Hoito- ja palvelusuunnitelman
uudistaminen Tannassa
Lääkkeiden
annosjakeluasioiden
selvittäminen- 1.1.2014 alken
kunta maksaa kotipalvelun ja
palvelukotien asiakkaille
Ohje lääkkeen jakamisesta
maaliskuu**

**Omavalvonta-
suunnitelmien
alustava laadinta ja
yhteistyö asiassa
muiden kanssa
Laatukyselyjen
suunnittelu Tak-
ohjelmassa ja
aineiston käsittely**

MAHDOLLISUUDET

Vanhustyön tuki ulkopuolisten hankkeiden, kehittäjien ja tutkimustyön vuoksi mahdollistaa, syventää ja laajentaa työtä ikäihmisten parissa

Monet vanhuspalvelulain sisällöt ovat jalkautuneet jo aiemmin kunnassa

Yhteistyö järjestöjen muiden yhteistyötahojen (srk:t, työvoimatoimisto ja muiden vapaaehtoisesti toimivien ei järjestöläisten ja järjestöihin kuuluvien vapaaehtoisten kanssa on kohtuullisen hyvää

Koulutusta alueella lisätty ja saatavissa nykyisellään hyvin koulutettua työvoimaa

UHKATEKIJÄT

Hankkeet ja lain säätämät vaatimukset lisäävät työn laajenemisen kautta työtä - se johtaa kasvaviin tarpeisiin, taloudellisiin satsauksiin ja tulee lisäämään työntekijätarvetta

Jalkautuneet tavat häviävät taloudellisen uhkakuvaan jaloissa ellei saavutetuista asioista pidetä tiukasti kiinni

Vapaaehtoiset toimijat muuttuvat tämän vaativan ajan kanssa itsekeskeisiksi eivätkä jaksa tehdä yhteistyötä. Elävät omille tarpeille
Ammattitaitoisten vakinaisten ja sijaisten työntekijöiden saaminen heikkenee jatkossakin kuntaan.

Teknologia: Sähkökatkokset ja yhteyssillat eivät toimi tai ei ymmärrä, mitä muut odottavat kehittämiseltä

Vanhusmäärä kasvaa ja palvelutarpeisiin ei kyetä vastaamaan tai päinvastoin, että ihmiset eivät halua käyttää palveluita ja asuvat mielellään kotona ilman kotihoitoa. Terveysten uhkat vain lisääntyvät

Ikäihmisten kotihoidossa vaaditaan enemmän kuin sinne voidaan ammattitaitoista henkilöstöä satsata

Useisiin ughiin vaikuttaa kuntatalouden heikkenemisen uhka ja valtionosuuksien, verotulojen yms. pieneneminen tulevaisuudessa

KOLARI: väliarviointi 3/2014

HANKETYÖNÄ ON PERUSTETTU VANHUSNEUVOSTO (11§) JOKA TOIMII SEKÄ VAMMAIS- ETTÄ VANHUSNEUVOSTONA, LAADITTU OMAVALVONTASUUNNITELMA PALVELUKOTIIN (23§), TEHTY ASIAKASPALAUTEKYSELY (6§,19§) JA ANALYSOITU KYSELYT SEKÄ LAADITTU TOIMINTASUUNNITELMA PALAUTTEIDEN KERÄÄMISEEN JATKOSSA TYÖN ALLA VIELÄ OMAVALTASUUNNITELMAN KÄYNTIIN SAATTAMINEN 2-VUORON PALVELUTALOLLE SEKÄ VANHUSSUUNNITELMAN (5§) PÄIVITYS TOIMINTAMALLIT VALMIIT 5/2014

STRATEGINEN JOHTAMINEN

Vanhussuunnitelman päivitys

Osallisuuden vahvistaminen:

Vanhusneuvosto perustettu ja toimintaedellytykset luotu, toimintarooli laadittu

STRATEGINEN JOHTAMINEN LINJAA KOLARIN KUNNAN VANHUSTYÖN JOHTAMISTA VUOTEEN 2017 SAAKKA. VANHUSNEUVOSTO ON PERUSTETTU JA TOIMINTAEDELLYTYKSET ON TURVATTU MM. VANHUSSUUNNITELMAN PÄIVITTÄMISESSÄ JA JATKOSSA SEN ARVIOINNISSA. PALVELUIDEN LAADUN ARVIOINTIJÄRJESTELMÄÄ ON KEHITETTY JA SELVITETTY LAATUA KOTIHOIDOSSA SEKÄ PALVELUTALOSSA JA OMAVALVONTASUUNNITELMIEN LAADINTA ON KÄYNNISTETTY

Laadun
arviointijärjestelmä:
kytketty osaksi omavalvontasuunnitelmia

Asiakaspalautekysely
TAK- järjestelmällä

Kotihoito

Palvelutalo

Oma-
valvontasuunnitelmat
kahteen yksikköön

Liitteet 2.4

IKÄIHMINEN TOIMIJANA – VANHUSPALVELULAIN TOIMEENPANO -HANKE

PILOTOINTISUUNNITELMA

Kunta: Kolari	Aloituspvm: 1.10.2013	Lopetuspvm: 31.5.2014
Kunnan kehittämistavoite:		
<input checked="" type="checkbox"/> Ikääntyvän kuntalaisen omatoimisuuden ja arjessa selviytymisen tukeminen, <ul style="list-style-type: none">- vanhusneuvoston perustaminen- vanhus- ja vammaissuunnitelman arviointi		
<input checked="" type="checkbox"/> Kiireen kesytys toiminnan ohjauksella, palveluohjauksella ja työhyvinvoinnin lisäämisellä kotiin annettavissa palveluissa <ul style="list-style-type: none">- Palveluiden myöntämisen perusteet ja kriteerit- ikäihmisten asioissa eri prosessien selventäminen- Omavalvontaan liittyvät asiat , arviointilomakkeiden suunnittelu		
Kunnan kehittämistehtävä sivuaa kaikkia kolmea edellistä		
1)Vanhusneuvoston perustaminen ja toiminnan alkuun saattaminen.		
2) Vanhus-ja vammaissuunnitelman päivittämisen valmistelu joulukuussa- tammikuussa 2014		
3)Palautteen keruu 7/2014 ikälain toteutumisesta ja vastausten analysointi sekä esittely työyhteisössä toukokuussa		
4) Laadunvarmistusasioita, lääketurvallisuus avohoidossa		
Perustelut millä tavalla kehittämistavoite edistää vanhushpalvelulain toimeenpanoa kunnassa		
(4§ ja 11§):5§ yhteistyö, Ikääntyvän väestön hyvinvoinnin ja tarjottavien palvelujen lisääminen. Tarkastellaan ovatko kunnan ikäihmisille tarjottavat palvelut riittävät. Vanhus- ja vammaistyön suunnitelma ja vanhushpalvelulaki pohjana		
6, 12 ja 19 § laadun ja palvelujen riittävydenarviointi, palautteiden kerääminen ja analysoiminen ja ikääntyvän väestön hyvinvoinnin arvioiminen		
16§ palvelusuunnitelman päivittäminen		
18§ Palvelujen myöntämisen kriteerien kehittäminen		

Liite 3. Kolarin kunnan vanhusneuvoston toimintasääntö

Vanhuspalvelulain 11§ mukaan vanhusneuvosto on otettava mukaan lain 5 § (suunnitelma ikääntyneen väestön tukemiseksi) tarkoitetun suunnitelman valmisteluun ja 6§ (Palvelujen riittävyys ja laadun arviointi) tarkoitettuun arviointiin. Lisäksi vanhusneuvostolle on muutoinkin annettava mahdollisuus vaikuttaa kunnan eri toimialojen toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja seurantaan asioissa, joilla on merkitystä ikääntyneen väestön hyvinvoinnin, terveyden, osallisuuden, elinympäristön, asumisen, liikkumisen ja päivittäisistä toiminnoista suoriutumisen taikka ikääntyneen väestön tarvitsemien palvelujen kannalta.

1. Kolarin kunnan vanhusneuvosto ”Ikivihreät” toimii kolarilaisten ikäihmisten puolestapuhujana. Sen tehtävänä on edesauttaa ikäihmisten osallisuutta kunnallisessa päätöksenteossa ja edistää viranomaisten, ikääntyneiden sekä eläkeläis- ja vanhusjärjestöjen yhteistoimintaa Kolarissa.
2. Kunnanhallituksen valtuustokaudeksi valitsemaan vanhusneuvostoon kuuluu seitsemän jäsentä. Eläkeläis- ja vanhusjärjestöt esittävät neljä jäsentä. Lisäksi neuvostoon valitaan yksi kunnanhallituksen sekä yksi sosiaali- ja terveyslautakunnan edustaja. Kunnanhallitus valitsee puheenjohtajan järjestöjen edustajista. Vanhusneuvosto valitsee keskuudestaan varapuheenjohtajan. Lisäksi vanhusneuvostoon kuuluu sosiaali- ja terveysosastolta yksi (1) osastonpäällikön nimeämä viran/toimenhaltijaedustaja, joka toimii myös vanhusneuvoston kokousten sihteerinä.
3. Tehtävät
 - edistää viranomaisten, ikääntyneiden sekä eläkeläis- ja vanhustyöjärjestöjen yhteistoimintaa
 - seuraa vanhusten tarpeiden kehitystä kunnan alueella
 - osallistuu osaltaan vanhusten ja ikääntyneen väestön palvelujen suunnittelutyöhön ja palvelujen arviointiin kunnan alueella
 - edistää ikääntyneen väestön selviytymistä eri toiminnoissa, kuten asumisessa, sosiaali- ja terveyspalveluiden saamisessa, ennaltaehkäisevässä toiminnassa ja kulttuuri- ja vapaa-ajan toiminnoissa
 - seuraa ikäihmisten näkökulmasta kunnan päätöksentekoa erityisesti heille tarkoitettujen palvelujen, tukitoimien ja muiden etuuksien järjestämiseksi sekä niiden saatavuuden parantamiseksi
 - vaikuttaa ympäristön suunnitteluun ja toteutukseen siten, että julkiset tilat ja liikennejärjestelyt soveltuvat ikäihmisten, vammaisten ja sairaiden tarpeisiin

Liite 4.

TAULUKKO KEHITTÄJÄTYÖNTEKIJÄN PALAVEREISTA, KOULUTUKSISTA YM SEKÄ MUISTA OSALLISTUMISISTA HANKKEEN SEMINAARIT

PVM JA PAIKKA	AIHE	OSALLISTUJAT
3.10.2013 Rovaniemi	Ikäihminen toimijana-hankkeen aloitusseminaari	Erja Hurskainen hankkeen kehittäjätyöntekijä ja muut hanketyöntekijät sekä Posken työntekijöitä
22.1.2014 Rovaniemi	Ikäihminen toimijana-hankkeen väliseminaari	Erja Hurskainen hankkeen kehittäjätyöntekijä ja muut hanketyöntekijät sekä Posken työntekijöitä
14.5.2014 Rovaniemi	Ikäihminen toimijana-hankkeen loppuseminaari	Erja Hurskainen hankkeen kehittäjätyöntekijä ja muut hanketyöntekijät sekä Posken työntekijöitä

KUNTAKIERROKSET

PVM JA PAIKKA	AIHE	OSALLISTUJAT
Vanhus- ja vammaistyöryhmä ja hankkeen aloituspalaveri 4.11.2013	hankkeen aloitus	Kolarin vanhustyöryhmän jäsenet, Erja Hurskainen, hanketyöntekijä ja Leila Mukkala, projektipäällikkö

HANKKEEN VIDEOPALAVERIT ja HANKKEEN KOULUTUKSET

KEHITTÄJÄTIIMIN KOKOUKSET

PVM JA PAIKKA	AIHE	OSALLISTUJAT
4.10.13 Terveyskeskus	Hankkeen tavoitteet, vanhuspalvelulain tavoitteet, kehittämissuhteiden priorisointi	kehittäjätyöntekijä Erja Hurskainen, perusturvajohtaja Lahja Harju, johtava lääkäri Ulla Ylläsjarvi, sosiaalihoaja Anri Marjamaa, vastaava hoitaja Lea Huttunen, sairaanhoitaja Ira Pääkkölä ja osastonhoitaja Seija Jaako
4.11.2013 Terveyskeskuksen videoneuvottelutila	hankkeen esittelyä ja taustaa, pilotointilomake, lain läpikäymistä ja keskustelua hankkeesta, swot analyysi	kehittäjätyöntekijä Erja Hurskainen, projektipäällikkö Leila Mukkala, perusturvajohtaja Lahja Harju, johtava lääkäri Ulla Ylläsjarvi, sosiaalihoaja Anri Marjamaa, vastaava hoitaja Lea Huttunen, sairaanhoitaja Arja Hietanen, osastonhoitaja Seija Jaako

<p>Vanhus- ja vammaistyöryhmä ja hankkeen ohjausryhmä 10.2.klo 14.00 -16.00</p>	<p>Vanhustyön suunnitelma, aikataulu ja hankkeen päätavoitteista. lääkehoito asiat, sosiaalihuollon asiakaskirjausasiat, Tak-ohjelmassa laaditut asiakaskyselyt. Tak-koulutus Kittilässä, resurssit ennakoivien kotikäyntien tekemiseen ja seniorisyynien jatkaminen niitä korjaamaan, Palvelutarpeiden tarkentaminen ja iltaja viikonloppukäyntien kehittäminen, seniorikalenterin laatiminen, hoidonpöytäkirjat omavalvontasuunnitelmat</p>	<p>hanketyöntekijä Erja Hurskainen, Anri Marjamaa, Taru Vaarala, Arja Hietanen , Taina Pudas, Olavi Vaattovaara, Marjatta Pakola, Seija Jaako, Tiina Piirilä-Laiho, Leena Palo-vaara-Peltari, Lea Huttunen</p>
<p>Ohjausryhmän kokous 4.3.2014 kello 14.00 Palvelukoti Tanna</p>	<p>Hankkeen väliarviointi ja siihen liittyvät asiat, hankkeen aikataulu kevään aikana, loppuraportti ja vanhusneuvoston käynnistyminen</p>	<p>Hanketyöntekijä Erja Hurskainen, perusturvajohtajan sijainen Tiina Piirilä-Laiho, vastaava hoitaja Lea Huttunen ja johtava lääkäri Ulla Ylläsjärvi</p>
<p>Vanhusneuvoston kokous 5.3.2014</p>	<p>Kirjastotoimen esittely ja asiat Lehtihaastattelu</p>	<p>Hanketyöntekijä Erja Hurskainen ja vanhusneuvoston jäsenet, kirjastotoimenjohtaja Kyösti Satokangas</p>
<p>Vanhus- ja vammaistyöryhmä ja lopuksi ohjausryhmän loppuarviointi palvelutalolla ke 7.5.2014</p>	<p>Työryhmän asiat ja Hankkeen loppuarviointi</p>	<p>Hanketyöntekijä Erja Hurskainen, perusturvajohtajan sijainen Tiina Piirilä - Laiho, johtava lääkäri Ulla Ylläsjärvi, sosiaaliohjaaja Anri Marjamaa, vantaava hoitaja Lea Huttunen</p>
<p>Videokokouspäivä 1.11.2013</p>	<p>Hankkeen tavoitteet</p>	<p>Mukana hanketyöntekijä Erja Hurskainen, hankekuntien muut työntekijät ja Posken toimiston työntekijät sekä geriatri Pirkko Jäntti</p>
<p>Videokokouspäivä 8.11.2013</p>	<p>Vertaistukitoiminnan kehittäminen, vanhusneuvoston työn kehittäminen,, toiminnan ohjauksen kehittäminen</p>	<p>Mukana hanketyöntekijä Erja Hurskainen, hankekuntien muut työntekijät ja Posken toimiston työntekijät</p>
<p>Videokokouspäivä 14.11.2013</p>	<p>Tavoitteiden mukaiset keskustelut</p> <p>Palvelutarpeen kehittäminen</p>	<p>Mukana hanketyöntekijä Erja Hurskainen, hankekuntien muut työntekijät ja Posken toimiston työntekijät</p>
<p>Videokokouspäivä 14.11.2013</p>	<p>Vanhusneuvostotyön kehittäminen, II-sektori ja toimijat, toiminnanohjaus ja kiireen kesyttämisen ja strateginen johtaminen</p>	<p>Mukana hanketyöntekijä Erja Hurskainen, hankekuntien muut työntekijät ja Posken toimiston työntekijät</p>

Videokoulutuspäivä Kuntoutus ja kuntouttava työote 5.12.2014	Ikääntyneiden palvelujen tunnistaminen	Kolarissa mukana hanketyöntekijä Erja Hurskainen ja sosiaaliohjaaja Anri Marjamaa osa-ajan.
Videokokouspäivä 10.12.2013	Tavoitteiden mukaiset keskustelut: Kiireen kesyttäminen ja strateginen johtaminen, kuntouttava lähihoitaja Inarissa	Mukana hanketyöntekijä Erja Hurskainen , hankekuntien muut työntekijät ja Posken toimiston työntekijät
Videokoulutuspäivä 16.12.2013 Toimintakyky	Sosiaalinen, fuusinen, psyykinen ja kognitiivinen toimintakyky, miten sairaudet vaivaavat- miten säilyttää toimintakyky	Kolarissa mukana hanketyöntekijä Erja Hurskainen ja Kirsti Satta palvelukoti Tanna
Palaveri sosiaaliohjaajan kanssa 14.1.2014	Palautteen kerääminen Kolarissa	Mukana hanketyöntekijä Erja Hurskainen ja sosiaaliohjaaja Anri Marjamaa
Koulutus 16.1.2014 Palveluohjaus	Gerontologinen sosiaalityö Geriatría	Mukana hanketyöntekijä Erja Hurskainen
Koulutus 3.2.2014 Kuntouttava työote laitoksessa ja kotihoidossa	Pirkko Jäntti ja M. Seppänen	Mukana Palvelukoti Tanna: Mia Niemelä, Anne Pulli, Mari Regina-Niva, Maiju Viitanen, SirpaÖrn, Päivi Hovi
Videokokouspäivä 13.2.2014	Muistisairaahan oikeudet, Muonion kehittämistyö	Mukana hanketyöntekijä Erja Hurskainen , hankekuntien muut työntekijät ja Posken toimiston työntekijät
Videokokouspäivä 12.2.2014	Tavoitteiden mukaiset keskustelut, Mobiililaitteen käyttöön ottaminen, Rovaniemen, Kainuun kokoemukset	Mukana hanketyöntekijä Erja Hurskainen , hankekuntien muut työntekijät ja Posken toimiston työntekijät
Koulutus 17.2.2014 Ikääntyneiden lääkehoidon erityiskysymykset	Pirkko Jäntti	Mukana hanketyöntekijä Erja Hurskainen , Tanja Hietanen, Anna-Maria Pasma, Anita Liikamaa, Päivi Mäki, Kristiina Kivilompolo, Lea Huttunen. Kotihoito: Sinikka Koivumaa, Titta Liikamaa
Esimiesten kokousneuvottelu 25.2.2014	Poske	Mukana Anri Marjamaa ja Lea Huttunen
Videokokouspäivä 10.3.2014	Palvelujen tuottamisen kehittäminen: Rai soft esittely, mobiililaitteet	Mukana hanketyöntekijä Erja Hurskainen , hankekuntien muut työntekijät ja Posken toimiston työntekijät
Videokoulutus 25.3.2014 Ikäihmisen sosiaaliturva	Asiakaslähtöinen Palveluohjaus, Omaishoidontuki, perhehoito ja toimeentulotuki	Mukana hanketyöntekijä Erja Hurskainen , hankekuntien muut työntekijät ja Posken toimiston työntekijät
Hyvinvointia edistävä neuvonta ja ohjaus 1.4.2014	Oiva-keskus Jyväskylä	Kolarissa mukana hanketyöntekijä Erja Hurskainen ja Lea Huttunen
Kuntouttava työote laitoksessa ja kotihoidossa 28.4.2014	Pirkko Jäntti	Kolarissa 4 osallistujaa

Videokoulutus Asiakasosallisuus palveluohjauksessa 8.4.2014	Saul Suominen	Mukana hanketyöntekijä Erja Hurskainen , hankekuntien muut työntekijät ja Posken toimiston työntekijät
Videokoulutus Kuntouttava työote laitoksessa ja kotihoidossa 29.4	Pirkko Jäntti, geriatri	Kolarissa mukana Anita Liikamaa, Sirpa Örn, Päivi Mäki ja kotihoidosta Tuula Mantovaara ja opiskelija hankekuntien muut työntekijät ja Posken toimiston työntekijät
Videokoulutus 113.5.2014	Omaishoitajat Pirkko Jäntin videokonsultaatioissa	Mukana omaishoitaja 4, yksi muistisairas ja Lea Huttunen sekä hanketyöntekijä Erja Hurskainen
Videokoulutus 20.5	Toimintatapojen ja kulttuurin muutos, Poske	Koulutus vielä pitämättä ??
Videokoulutus 27.5.2014	Kuntoutuksen osaamisen kehittäminen koko palvelurakenteessa	Koulutus vielä pitämättä???
Videokoulutus 4.6.2014	Muutoksen johtaminen prosessina	Koulutus vielä pitämättä???

HANKKEEN ESITTELYT

PVM JA PAIKKA	AIHE	OSALLISTUJAT
1.10.2013 Etäjumpparyhmä Sieppijärvellä	Vanhuspalvelulaki ja hanke-esittely	Jumpparyhmäläiset 8 henkeä ja fysioterapeutti Leena Palovaara-Peltari
9.10.2013 Kurtakko vanhusryhmä	Vanhuspalvelulaki ja hanke-esittely	Vanhusryhmä Kurtakossa 22 henkeä
7.11.2013 Sieppijärven srk talo	Vanhuspalvelulaki ja hanke-esittely	Järvikylien eläkeläisyhdistys 52 osallistujaa
11.10.2013 Palvelutalo, vanhusviikko, lehtihaastattelu Luoteis-Lappiin	Vanhuspalvelulaki ja hanke-esittely	Vanhuksia noin 20
27.11.2013 Tiedotustilaisuus, valtuustosalin	Vanhuspalvelulaki ja hanke-esittely	3 henkeä
14-16.10 Palvelutalo, esittely hankkeesta	Vanhuspalvelulaki ja hanke-esittely	Kotipalvelun työntekijöitä 6-15 työhön tutustumisjaksolla.
20.1.2014 Vanhusneuvosto	Vanhuspalvelulaki ja hanke-esittely ja vanhusneuvoston tavoitteet	Vanhusneuvoston jäseniä 3
21.5.2014 Vanhusneuvosto	Hankkeen loppuselitys	Vanhusneuvoston jäseniä