

Työpaperi 25/2023

Vammaisten henkilöiden asumisyksiköt ja niiden johtaminen COVID-19-epidemian aikana

Yksikön johtajien kokemuksia korona-ajasta

Marika Korhonen, Maria Valtokari, Päivi Hömppi & Päivi Nurmi-Koikkalainen

Tässä työpaperissa raportoidaan haastattelututkimuksen tuloksia vammaisten henkilöiden asumisyksiköissä toimivien johtajien koronaepidemian aikaisista kokemuksista. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksella tehty tutkimus on toteutettu osana Vammaisten ja ulkomaalaistaustaisten ihmisten selviäminen poikkeus- ja kriisitilanteissa – Tulevaisuutta luomassa covid-19-kokemusten pohjalta -hanketta. Hanke on saanut rahoituksen Euroopan sosiaalirahastolta ja sitä on toteutettu Kehitysvammaliiton, Kuntaliiton sekä Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen yhteistyönä.



© Kirjoittaja(t) ja Terveyden ja hyvinvoinnin laitos Helsinki 2023

ISBN 978-952-408-124-5 (verkko), ISSN 2323-363X (verkko), <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-408-124-5>

Lukijalle

Tämän julkaisun tarkoituksena on kuvata vammaisten henkilöiden asumisyksiköiden selviytymistä COVID-19-epidemian ajalta yksikön johtajien kokemusten näkökulmasta. Julkaisun tulokset perustuvat asumisyksikön johtajille toteutettuihin haastatteluihin. Haastatteluaineisto kerättiin heinä-syyskuussa 2022 ja haastattelujen kokemukset perustuvat koronaepidemian alun ja haastatteluajankohdan väliseen ajanjaksoon.

Haastattelut kohdistettiin erilaisissa asumisyksiköissä sekä julkisella että yksityisellä puolella toimiville johtajille. Asumisyksiköillä tarkoitetaan tässä julkaisussa vammaisille henkilöille suunnattua asumista asumisyksikössä tai niiden läheisyydessä sijaitsevilla yksittäisissä asunnoissa, joissa tarjotaan yhteisöllistä toimintaa sekä tukea ja palveluja asukkaan yksilöllisen tarpeen mukaan. Yksikön johtajalla tarkoitetaan asumisyksikön toiminnan johtamisesta vastaavaa henkilöä.

Julkaisun tavoitteena on kuvata asumisyksiköihin kohdistuneita koronaepidemian aikaisia muutoksia ja haasteita. Lisäksi tavoitteena on tuoda esille epidemian aikaisia uusia toimintamalleja ja selviytymisen keinoja sekä epidemiasta opittuja asioita. Kiinnostuksen kohteina ovat erityisesti yksikön toiminta, johtaminen sekä asiakkaiden selviytymien korona-aikana.

Tämä julkaisu on toteutettu osana Euroopan sosiaalirahaston rahoittamaa Vammaisten ja ulkomaalaisestaustaisten ihmisten selviäminen poikkeus- ja kriisitilanteissa – Tulevaisuutta luomassa covid-19-kokemusten pohjalta -hanketta. Hankkeessa on kehitetty toimintamalleja, jotka tukevat vammaisten ja ulkomaalaisestaustaisten ihmisten huomioimista häiriö- ja poikkeustilanteissa sekä niihin varautumisessa. Hanke on toteutettu Kehitysvammaliiton, Kuntaliiton ja Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen yhteistyönä.

Tiivistelmä

Marika Korhonen, Maria Valtokari, Päivi Hömppi & Päivi Nurmi-Koikkalainen. Vammaisten henkilöiden asumisyksiköt ja niiden johtaminen COVID-19 epidemian aikana – Yksikön johtajien kokemuksia korona-ajasta. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpaperi 25/2023. 31 sivua. Helsinki 2023. ISBN 978-952-408-124-5 (verkkopainos)

Koronaepidemia sekä siihen liittyvät rajoitustoimenpiteet ovat koettelleet vammaisten henkilöiden asumisyksiköitä monella tavoin. Epidemian aikaisista kokemuksista asumisyksiköissä on kuitenkin saatavilla vain vähän tietoa. Tämän raportin tarkoituksena on kuvata korona-ajan kokemuksia vammaispalvelujen asumisyksiköissä yksikön johtajien haastattelujen perusteella. Haastattelujen tavoitteena oli selvittää minkälaisia haasteita ja muutoksia epidemia on tuonut asumisyksiköihin, miten näistä haasteista on selvitty ja mitä korona-ajasta voidaan oppia tulevia poikkeus- ja kriisitilanteita varten. Haastattelujen kiinnostuksen kohteena olivat erityisesti asumisyksiköiden johtaminen, toiminta sekä asiakkaiden selviytyminen korona-aikana. Haastattelut toteutettiin osana Euroopan sosiaalirahaston rahoittamaa Vammaisten ja ulkomaalaistaustaisten ihmisten selviytyminen poikkeus- ja kriisitilanteissa – Tulevaisuutta luomassa covid-19-kokemusten pohjalta –hanketta.

Haastatteluaineisto kerättiin teemahaastatteluilla etäyhteyksien välityksellä (Microsoft Teams) heinäsyyskuussa 2022. Sopivat haastateltavat valittiin harkinnanvaraista otantaa hyödyntäen ja mukaan otettiin haastateltavia erilaisista asumisyksiköistä sekä julkiselta että yksityiseltä puolelta. Haastatteluihin osallistui yhteensä kahdeksan (n=8) vammaispalvelujen asumisyksiköissä toimivaa johtajaa kahdelta Etelä-Suomessa sijaitsevalta alueelta. Tulokset analysoitiin temaattisella analyysillä.

Haastateltavien kokemusten perusteella korona-ajan haasteiksi asumisyksikön toiminnan ja sen johtamisen näkökulmasta muodostuivat etenkin valmiin toimintamallin puute, ohjeistusten sekavuus, henkilöstövaje sekä työn kuormittavuuden lisääntyminen. Asiakkaiden selviytymistä korona-aikana haastoivat erityisesti arjen kaventuminen ja hyvinvoinnin heikentyminen normaalin päivittäisen toiminnan ja sosiaalisen kanssakäymisen vähentymisen seurauksena. Yksikön selviytymistä tukivat puolestaan toiminnan uudelleen organisointi, tehtävien priorisointi, uusien toimintamallien luominen, esihenkilön tuki sekä säännöllinen ja avoin yhteistyö ja viestintä. Tulevaisuudessa koettiin tärkeäksi, että yksikköön soveltuvat toimintamallit erilaisia poikkeavia tilanteita varten olisivat etukäteen mietittynä.

Haastattelut tarjoavat arvokasta tietoa vammaisten henkilöiden asumisyksiköiden korona-ajan selviytymisestä yksikön johtajien kokemusten kautta. Tulosten perusteella asumisyksiköiden toiminnan, henkilöstön saatavuuden ja työhyvinvoinnin sekä asiakkaiden toimintamahdollisuuksien ja hyvinvoinnin turvaamiseen kriittisissä tilanteissa tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Tuloksia voidaan hyödyntää tuleviin kriisitilanteisiin varautumisessa ja niistä selviytymisessä.

Avainsanat: COVID-19, asumispalvelut, vammaiset henkilöt, johtaminen

Sammandrag

Marika Korhonen, Maria Valtokari, Päivi Hömppi & Päivi Nurmi-Koikkalainen. Vammaisten henkilöiden asumisyksiköt ja niiden johtaminen COVID-19 epidemian aikana [Boendeenheter för personer med funktionsnedsättning och ledningen av dem under covid-19-epidemin – Erfarenheter av coronatiden bland enhetschefer]. Institutet för hälsa och välfärd (THL). Diskussionsunderlag 25/2023. 31 sidor. Helsingfors 2023. ISBN 978-952-408-124-5 (nätpublikation)

Coronaepidemin och begränsningsåtgärderna i anslutning till den har på många sätt varit en prövning för boendeenheter för personer med funktionsnedsättning. Det finns dock endast lite information om erfarenheterna från epidemin på boendeenheterna. Syftet med denna rapport är att beskriva erfarenheter av coronatiden vid boendeenheter inom servicen för personer med funktionsnedsättning utifrån intervjuer med enhetscheferna. Målet med intervjuerna var att utreda vilka utmaningar och förändringar epidemin har medfört för boendeenheterna, hur man har klarat av dessa utmaningar och vad man kan lära sig av coronatiden för kommande undantags- och krissituationer. Intervjuerna gällde särskilt boendeenheternas ledning och verksamhet och hur klienterna klarade sig under coronatiden. Intervjuerna genomfördes som en del av projektet ”Framtiden skapas”, som finansieras av Europeiska socialfonden.

Intervjumaterialet samlades in genom temaintervjuer via distansförbindelser (Microsoft Teams) i juli–september 2022. Lämpliga personer att intervjua valdes med hjälp av ett urval enligt prövning och man tog med personer från olika typer av boendeenheter både på den offentliga och den privata sidan. I intervjuerna deltog sammanlagt åtta (n = 8) chefer från boendeenheter inom servicen för personer med funktionsnedsättning i två områden i södra Finland. Resultaten analyserades med en tematisk analys.

Utifrån de intervjuade personernas erfarenheter var utmaningarna under coronatiden med tanke på boendeenhetens verksamhet och ledningen av den i synnerhet avsaknaden av en färdig verksamhetsmodell, otydliga anvisningar, tillgången på personal och ökad arbetsbelastning. Klienternas förmåga att klara sig under coronatiden utmanades särskilt av att vardagen inskränktes och välbefinnandet försämrades i och med att den normala dagliga verksamheten och det sociala umgänget minskade. Omorganisation av verksamheten, prioritering av arbetsuppgifterna, utarbetandet av nya verksamhetsmodeller, chefsstöd samt regelbunden kommunikation och öppen diskussion hjälpte enheterna att klara sig. Det ansågs viktigt att det i framtiden finns i förväg planerade verksamhetsmodeller för olika avvikande situationer som lämpar sig för enheten.

Intervjuerna ger värdefull information om hur boendeenheterna för personer med funktionsnedsättning klarade sig under coronatiden genom enhetschefernas erfarenheter. Resultaten visar att särskild uppmärksamhet bör fästas vid att trygga boendeenheternas verksamhet, tillgången på personal och personalens arbetshälsa samt klienternas verksamhetsmöjligheter och välbefinnande i kritiska situationer. Man kan utnyttja resultaten för att förbereda sig för framtida krissituationer och för att klara av dem.

Nyckelord: COVID-19, boendeservice, personer med funktionsnedsättning, ledning

Abstract

Marika Korhonen, Maria Valtokari, Päivi Hömppi & Päivi Nurmi-Koikkalainen. Vammaisten henkilöiden asumisyksiköt ja niiden johtaminen COVID-19 epidemian aikana – Yksikön johtajien kokemuksia korona-ajasta [COVID-19 pandemic and its management in housing units for persons with disabilities– Unit managers' experiences from the pandemic time]. Finnish institute for health and welfare (THL). Discussion Paper 25/2023. 31 pages. Helsinki, Finland 2023. ISBN 978-952-408-124-5 (online publication)

The COVID-19 pandemic and the restrictive measures related to it have tested the housing units for persons with disabilities in many ways. However, limited information is available on the experiences of the housing units during the pandemic. The purpose of this report is to describe the experiences of the housing units of disability services during the pandemic on the basis of interviews conducted with managers of these units. The aim of the interviews was to determine what kind of challenges and changes the pandemic has brought to the housing units, how the units have overcome these challenges and what can be learnt from the pandemic for dealing with exceptional and crisis situations in the future. The points of interest in the interviews were particularly the management and operation of the housing units and the coping of the residents during the pandemic. The interviews were implemented as part of the “Building the Future” -project funded by the European Social Fund.

The interview data was collected through thematic interviews by using remote connections (Microsoft Teams) in July-September 2022. The suitable interviewees were selected using discretionary sampling, and interviewees from different housing units in both the public and the private sector were included. A total of eight (n=8) managers working in the housing units of disability services from two areas in the south of Finland participated in the interviews. The results were analysed by means of a thematic analysis.

Based on the interviewees' experiences, especially the lack of an existing operating model, unclear instructions, staff shortages, and the increasing workload were among the challenges faced during the pandemic from the point of view of the operation and management of the housing units. Clients' coping during the pandemic was challenged especially by the narrowing of everyday life and a decline in their well-being as a result of the decrease in the normal daily activities and social interaction. The coping of the unit, on the other hand, was supported by the reorganisation of the activities, the prioritisation of the tasks, the creation of new operating models, support from the manager, and open and regular collaboration and communication. As for the future, preparing suitable operating models for different exceptional situations in advance was considered important.

The interviews offer valuable information on how housing units for persons with disabilities coped during the COVID-19 pandemic through the experiences of the unit managers. Based on the results, more attention should be paid to securing the operation of the housing units, the availability and well-being at work of their personnel, and the residents' opportunities to participate in activities and their well-being in critical situations. The results can be used in preparing for crisis situations and in overcoming them.

Keywords: COVID-19, housing services, persons with disabilities, management

Sisällys

Lukijalle.....	2
Tiivistelmä.....	3
Sammandrag.....	4
Abstract.....	5
Sisällys.....	6
Johdanto.....	7
Asumispalvelut vammaisille henkilöille.....	7
Korona-aika asumisyksiköissä.....	9
Aineisto ja menetelmät.....	10
Haastattelujen tarkoitus ja tavoitteet.....	10
Aineiston kerääminen, käsittely ja analysointi.....	10
Aineiston kuvailu.....	11
Tulokset.....	12
Yksikön toiminnan johtaminen.....	12
Toimintamallit ja ohjeistukset.....	12
Toiminnan uudelleen organisointi.....	14
Henkilöstön riittävyys.....	15
Yksikön työ ja työympäristö.....	16
Yksikön työn kuormittavuus.....	16
Työn tukeminen.....	17
Yksikön johtajana toimiminen.....	17
Esihenkilötyön kuormittavuus.....	17
Johtamisen tukeminen.....	18
Asiakkaiden arki ja elämä.....	19
Arjen muutokset.....	19
Itsemääräämisoikeus ja palvelujen toteutuminen.....	20
Psykososiaalinen hyvinvointi.....	22
Asiakkaiden selviytymisen tukeminen.....	23
Tulevaisuus.....	24
Tuleviin kriiseihin varautuminen.....	24
Yhteenveto tuloksista.....	26
Korona-ajan haasteita asumisyksiköissä.....	26
Asumisyksiköiden korona-ajan selviytymistä tukivat.....	27
Tulevaisuudessa huomioitavia asioita.....	28
Johtopäätökset.....	29
Lähteet.....	30

Johdanto

Koronaepidemia ja siihen liittyvät rajoitustoimenpiteet ovat koetelleet osaltaan myös vammaisten henkilöiden asumisyksiköitä. Asumisyksiköissä otettiin epidemian alkuvaiheessa käyttöön useita tartuntojen leviämisen ehkäisemiseen tähtäviä toimenpiteitä ja yksiköihin kohdistui toimia, jotka rajoittivat asumisyksiköissä asuvien vammaisten ihmisten elämää (Nurmi- Koikkalainen, Hintsala & Voutilainen 2020). Myös asiakkaiden palveluja supistettiin ja etenkin työ- ja päivätoiminnan keskeytyminen toi ison muutoksen asiakkaiden arkeen. Epidemian tuomat muutokset asumisyksiköissä ovat vaatineet sopeutumista sekä yksikön työn, johtamisen että asiakkaiden näkökulmista.

Asumisyksiköiden koronaepidemian aikaisista kokemuksista ja korona-ajan selviytymisestä on toistaiseksi saatavilla vain vähän tietoa. Asiantuntijoiden mukaan epidemian tuomien muutosten on raportoitu aiheuttaneen muun muassa asiakkaiden haastavan käyttäytymisen, yksinäisyyden ja psyykkisen kuormituksen lisääntymistä (Nurmi- Koikkalainen, Hintsala & Voutilainen 2020) sekä haasteita yksikön henkilöstön riittävytydessä ja työntekijöiden jaksamisessa (Kehitysvamma-alan järjestöt 2021a).

Tässä raportissa keskitytään kuvaamaan vammaisten henkilöiden asumisyksiköiden korona-ajan tilannetta yksikön johtajille toteutettujen haastattelujen perusteella. Kiinnostuksen kohteena ovat erityisesti yksikön toiminta ja sen johtaminen sekä asiakkaiden selviytyminen korona-aikana. Korona-ajan haasteiden ja muutoksen lisäksi haastattelujen avulla pyritään selvittämään yksikön selviytymistä tukevia tekijöitä sekä epidemiasta opittuja asioita. Tietoa on tärkeää kerätä, jotta voidaan tunnistaa koronaepidemian tuomia haasteita ja tarpeita asumisyksiköissä sekä tukea asumisyksiköiden toimintaa ja asiakkaiden selviytymistä tulevissa kriisi- ja poikkeustilanteissa.

Asumispalvelut vammaisille henkilöille

Vammaisten henkilöiden asumisessa ja sitä mahdollistavissa palveluissa on viime kädessä kyse yksittäisen toimintarajoitteisen asiakkaan turvallisuudesta, yksityisyydestä, elämänlaadusta ja yhdenvertaisista mahdollisuuksista elää ja toimia yhteiskunnassa muiden kansalaisten tavoin. Asumispalvelujen toteutukseen vaikuttavat monet taustalla olevat tekijät, kuten lainsäädäntö, talous sekä yhteiskunnallinen päätöksenteko.

Vuosikymmenien kuluessa ja ihmisoikeuksien vahvistuessa, asumiseen liittyvät palvelut ovat kehittyneet laitospainotteisesta ja eristävästä asumisesta kohti yksilöllisempää ja tavanomaisempaa asumista (STM 2016). Nykyisin tavoitteena on oma asunto ja erilaisten elämään kuuluvien toimintojen toteuttamisen mahdollistaminen avun ja tuen avulla. Asunnon tulee tarjota mahdollisuus sekä yksityisyyteen että sosiaaliseen kanssakäymiseen. Palveluiden ja tuen ei tule olla itseisarvo, vaan mahdollistaja henkilön yksilölliselle elämälle. Kehitysvammalaitoksissa asui vuonna 2022 pysyvästi yhteensä 405 henkilöä (Mielikäinen & Kuronen 2023). Vuodesta 2010 vuoteen 2022 kehitysvammalaitosten asiakasmäärä ovat vähentyneet noin neljäsosaan.

Asumispalvelujen järjestäminen

Tällä hetkellä vammaisten henkilöiden asumista tukevia ja mahdollistavia palveluja voidaan järjestää vammaispalvelulain, kehitysvammalain ja sosiaalihuoltolain perusteella (Vammaispalvelujen Käsikirja – Asuminen). Vammaispalvelulakia ja kehitysvammalakia sovelletaan, mikäli sosiaalihuoltolain perusteella ei pystytä järjestämään riittäviä palveluja (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 380/987 4 §). Vammaispalvelulaki on ensisijainen laki kehitysvammalakiin nähden. Vammaispalvelulain uudistuksen myötä asumispalveluja järjestäminen tapahtuu ensisijaisesti sosiaalihuoltolain ja toissijaisesti vammaispalvelulain mukaisesti (Vammaispalvelulaki 675/2023 18 §).

Asiakasmäärät vammaisten henkilöiden asumispalveluissa ovat pysyneet melko samalla tasolla viime vuosien ajan. Vuonna 2022 kaikissa kehitysvammalain mukaisissa asumispalveluissa (autettu, ohjattu ja tuettu asuminen) oli vuoden viimeisenä päivänä yhteensä 12 763 asiakasta (Sotkanet 2023a). Vastaavat määrät vuoden 2021 lopussa olivat 12 898 ja vuoden 2020 lopussa 13 717 henkilöä. Vammaispalvelulain mukaisen palveluasumispäätöksen saaneita asiakkaita oli vuoden 2022 aikana yhteensä 7171, vuonna 2021 yhteensä 7 391 ja vuonna 2020 yhteensä 6 917 henkilöä (Sotkanet 2023b).

Vammaisten henkilöiden asumiseen liittyviä palveluja voidaan toteuttaa monella tavalla riippuen siitä, minkälaista tukea ja apua henkilö tarvitsee. Tuettu asuminen, yhteisöllinen asuminen ja ympärivuorokautinen palveluasuminen ovat sosiaalihuoltolain mukaisia asumispalveluja (Sosiaalihuoltolaki 1310/2014 21 §). Tuettulla asumisella tarkoitetaan sosiaaliohjauksella tuettua itsenäistä asumista, kun taas yhteisöllisessä asumisessa henkilö asuu asumisyksikössä henkilön tarpeita vastaavassa asunnossa, jossa asukkaille on tarjolla sosiaalista kanssakäymistä edistävää toimintaa. Ympärivuorokautisella palveluasumisella tarkoitetaan asumista hoivakodissa, palvelukodissa tai vastaavassa asumisyksikössä, jossa henkilöllä on hänen tarpeitaan vastaava asunto ja jossa tarjotaan yhteisöllistä toimintaa sekä hoitoa ja huolenpitoa myös äkilliseen tarpeeseen vuorokaudenajasta riippumatta.

Vammaispalvelulain mukaan vaikeavammaiselle henkilölle tulee järjestää palveluasuminen, mikäli henkilö vammansa tai sairautensa johdosta välttämättä tarvitsee palvelua suoriutuakseen tavanomaisista elämän toiminnoista (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 380/987 8 §). Vaikeavammaisena pidetään palveluasumista järjestettäessä henkilöä, joka vammansa tai sairautensa vuoksi tarvitsee toisen henkilön apua päivittäisistä toiminnoista suoriutumisessa jatkuvaluonteisesti, vuorokauden eri aikoina tai muutoin erityisen runsaasti (Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 759/1987 11 §). Palveluasumiseen kuuluvat asunto sekä asumiseen liittyvät asiakkaan tarvitsemat palvelut, kuten avustaminen liikkumisessa, pukeutumisessa, henkilökohtaisessa hygieniassa, ruokataloudessa ja asunnon siivouksessa. Palveluasuminen voidaan toteuttaa joko vaikeavammaisen henkilön omassa omistus-, vuokra- tai muussa vastaavassa asunnossa tai palvelutalossa, palveluasumisryhmässä tai muussa asumisyksikössä.

Viime vuosina vammaisten henkilöiden itsenäistä asumista on mahdollistettu erityisesti henkilökohtaisen avun avulla. Henkilökohtaisen avun päätöksiä annettiin vuonna 2020 28 000 henkilölle ja vuonna 2022 hieman yli 30 000 henkilölle (Sotkanet 2023c). Osa näistä henkilökohtaisen avun päätöksistä on myönnetty myös henkilöille, jotka asuvat ryhmämuotoisesti rakennetuissa asumis- ja palveluasumisyksiköissä. Tavoitteena on silloinkin tukea avustajapäätöksen avulla asukkaiden osallisuutta ja yksilöllistä toimintaa.

Asumispalveluja järjestettäessä hyvinvointialue tekee päätöksen sovellettavasta laista sekä asumisen käytännön toteutuksesta (Vammaispalvelujen Käsikirja – Asuminen). Asiakkaan toiveet, tarpeet ja etu on kuitenkin otettava huomioon ja asiakasta on kuultava asunnon ja palvelujen järjestämisessä.

Asumispalvelujen johtaminen

Sosiaalihuoltolain mukaan sosiaalihuollon tai sosiaali- ja terveydenhuollon pääasiassa hallinnollisissa johtotehtävissä voi toimia sosiaalityöntekijä tai henkilö, jolla on tehtävään soveltuva ylempi korkeakoulututkinto, alan tuntemus sekä niiden lisäksi riittävä johtamistaito (Sosiaalihuoltolaki 1310/2014 46a §). Muissa asiakastyön ohjausta sisältävissä sosiaalihuollon johtotehtävissä henkilöltä edellytetään tehtävään soveltuvaa korkeakoulututkintoa, alan tuntemusta sekä riittävää johtamistaitoa. Johtaja vastaa toimivaltansa rajoissa siitä, että hänen johtamassaan yksikössä on sosiaalihuoltolain 49 a §:n 3 momentin mukainen henkilöstö sekä siitä, että yksikön asiakastyössä noudatetaan laissa säädetyjä vaatimuksia ja yksikön päivittäisessä toiminnassa toteutetaan omavalvontaa sekä tuetaan henkilöstön työhyvinvointia.

Vammaispalvelujen organisaatiot ovat monimuotoisia, minkä vuoksi käytännöt sekä vastuut voivat järjestäytyä eri tavoin eri alueilla. Asumisyksiköissä yksikön lähijohtaja vastaa pääosin henkilöstöhallinnosta sekä yksikön käytännön arjen sujumisesta. Organisaatiossa voi olla myös palveluesimiehiä, jotka vastaavat laajemmista hallinnollisista kokonaisuuksista.

Organisaatiosta riippumatta vammaispalveluissa toimivan johtajan tulee huolehtia oikeudenmukaisuuden toteutumisesta, jonka tulee olla osa kaikkea organisaation toimintaa ja työskentelyä (Vammaispalvelujen Käsikirja – Vammaispalvelujen johtaminen). Tärkeää on, että organisaatiossa välittyy arvostava asenne asiakkaita ja heidän tarpeitaan kohtaan ja että organisaation arvot ovat lainsäädännön, oikeuskäytännön sekä eettisten periaatteiden kanssa yhdensuuntaisia. Vammaispalvelujen johtaminen edellyttää myös vammaisuuden laaja-alaista ymmärrystä sekä vammaisuuden merkitystä ihmisoikeuskysymyksenä. Lisäksi johtajan vastuulla on varmistaa työyhteisön riittävä osaaminen ja voimavarat tehtävän suorittamiseen.

Korona-aika asumisyksiköissä

Asiantuntijoiden laatimien raporttien perusteella vammaisten henkilöiden asumisyksiköiden tilanne korona-aikana on ollut haasteellinen. Kevään 2020 tilanteeseen perustuvan asiantuntija-arvion mukaan asumisyksiköissä otettiin epidemian alkaessa käyttöön rajoitustoimia, jotka hankaloittivat merkittävästi asumisyksiköiden asiakkaiden elämää (Nurmi-Koikkalainen, Hintsala & Voutilainen 2020). Vierailuja yksiköihin rajoitettiin ja asiakkaiden poistumista yksiköistä sekä liikkumista yksikön sisällä saatettiin rajoittaa ilman lainsäädännöllisiä perusteita. Lisäksi saatettiin rajoittaa asiakkaiden tarvitsemien palvelujen, kuten avustajien, terapeuttien ja tulkkien käyntejä yksikössä. Työ- ja päivätoiminnan sulkeutumisen epidemian alkaessa kuvattiin muuttaneen usean asumisyksikön asiakkaan arjen normaalia rakennetta ja päivärytmiä. Raportin mukaan epidemian tuomat muutokset ovat ilmenneet asiakkaissa muun muassa haastavan käyttäytymisen, yksinäisyyden sekä psyykkisen oireilun lisääntymisenä (Nurmi- Koikkalainen, Hintsala & Voutilainen 2020).

Kehitysvamma-alan järjestöjen tilannekuvaraporttien perusteella kevään 2021 osalta raportoitiin asiakkaiden hyvinvoinnin ja toimintakyvyn heikentymisestä virike- ja harrastustoiminnan sekä elämänpiirin rajoittumisen seurauksena (Kehitysvamma-alan järjestöt 2021b). Asiakkaisiin liittyvien haasteiden lisäksi epidemian on raportoitu vaikeuttaneen asumisyksiköiden henkilöstötilannetta sekä aiheuttaneen huolta työn kuormittavuudesta ja henkilöstön jaksamisesta (Kehitysvamma-alan järjestöt 2021a). Lisäksi epäselvät ohjeistukset vallitsevista koronarajoituksista on kuvattu aiheuttaneen haasteita asumisyksiköiden toiminnan kannalta (Kehitysvamma-alan järjestöt 2021a).

Asumisyksikön asiakkaiden hyvinvoinnin heikkeneminen sekä haasteet yksikön toiminnassa korona-aikana nousevat esille myös Moision (2020) opinäytetyössä, jossa selvitettiin asumisyksikössä asuvien vammaisten henkilöiden korona-ajan kokemuksia teemahaastattelujen avulla. Haastattelun tulosten mukaan asiakkaat kokivat korona-aikana haasteellisenä muun muassa sosiaalisten kontaktien sekä arjen mielekkyyden vähentymisen. Lisäksi arjen sujuvuuden kuvattiin heikentyneen, johon vaikutti muun muassa henkilökunnan työtehtävien lisääntyminen, sijaisten osaamisen puute, työn kuormitus ja kiire sekä yksikön toimintatapojen muutokset. Osallistujat kokivat tärkeänä, että vammaisten ihmisten oikeudet ja tarpeet otettaisiin paremmin huomioon valmiussuunnittelussa. Lisäksi riittävän henkilöstömäärän turvaaminen asumisyksiköissä koettiin tärkeäksi kehittämiskohteeksi (Moisio 2020).

Myös kansainvälisen tutkimustiedon perusteella vammaisten henkilöiden asumispalveluissa on esiintynyt haasteita koronaepidemian tuomista vaatimuksista selviytymisestä. Haasteita on kuvattu aiheuttaneen niin ikään päivätoiminnan sekä muun yhteisöllisen toiminnan ja sosiaalisten kontaktien vähentyminen (Desroches ym. 2022; Jesus ym. 2021). Lisäksi rajoitustoimien tuomat muutokset arkeen on tutkimuksissa raportoitu aiheuttaneen asiakkaissa muun muassa ymmärtämisen vaikeuksia, psykososiaalisen toiminnan alenemista, psyykkistä kuormittuneisuutta sekä haastavan käytöksen lisääntymistä (Desroches ym. 2021; Parchomiuk 2021). Yksikön toiminnan näkökulmasta korona-ajan haasteiksi on tutkimuksissa raportoitu muun muassa henkilöstön riittävyuden haasteet (Desroches ym. 2021; Sheering ym. 2022), työntekijöiden psyykkisen kuormittuneisuuden lisääntyminen (Embregts ym. 2021; Huska 2021; Sheering ym. 2023) sekä ohjeistuksiin ja tiedonkulkuun liittyvät ongelmat (Desroches ym. 2021; McAllister ym. 2023; Huska 2021).

Aineisto ja menetelmät

Haastattelujen tarkoitus ja tavoitteet

Osana Euroopan sosiaalirahaston rahoittamaa Vammaisten ja ulkomaalaistaustaisten ihmisten selviäminen poikkeus- ja kriisitilanteissa – Tulevaisuutta luomassa covid-19-kokemusten pohjalta -hanketta Terveyden ja hyvinvoinnin laitos selvitti vammaisten henkilöiden asumisyksiköiden korona-ajan selviytymistä haastatellaan asumisyksiköissä toimivia yksikön johtajia. Haastattelujen tavoitteena oli tuottaa tietoa siitä, minkälaisia haasteita ja muutoksia epidemia on tuonut asumisyksiköihin, miten näistä haasteista on selvitty ja mitä korona-ajasta voidaan oppia tulevia poikkeus- ja kriisitilanteita varten. Haastattelujen kiinnostuksen kohteena olivat erityisesti asumisyksiköiden johtaminen, toiminta sekä asiakkaiden selviytyminen korona-aikana.

Asumisyksiköiden johtajien kokemuksia pyrittiin kuvamaan seuraavien kysymysten avulla:

- 1) Minkälaisia kokemuksia asumisyksikön johtamiseen ja esihenkilötyöhön liittyi korona-aikana?
- 2) Minkälaisia kokemuksia asumisyksikön johtajilla on koronaepidemian vaikutuksista asumisyksiköissä yksikön toiminnan ja työn näkökulmista?
- 3) Minkälaisia kokemuksia asumisyksiköiden johtajilla on koronaepidemian vaikutuksista asumisyksiköissä yksikön asiakkaiden näkökulmasta?

Aineiston kerääminen, käsittely ja analysointi

Haastatteluaineisto kerättiin puolistrukturoidulla teemahaastattelulla heinä-syyskuussa 2022. Haastatteluihin osallistui yhteensä kahdeksan (n=8) vammaisten henkilöiden asumisyksiköissä toimivaa yksikön johtajaa kahdelta Etelä-Suomessa sijaitsevalta alueelta. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina etäyhteyksien välityksellä (Microsoft Teams).

Tutkimukseen sopivat haastateltavat valittiin harkinnanvaraista otantaa hyödyntäen etukäteen sovittujen alueiden sisältä. Aluevalintaan vaikuttivat alueiden toisistaan erilainen maantieteellinen sijainti sekä vammaispalvelujen järjestämistapa. Sopivia haastateltavia kartoitettiin muun muassa aluepäälliköiden kautta, jonka jälkeen haastateltavat valikoituivat tutkimukseen oman kiinnostuksensa myötä. Mukaan otettiin haastateltavia erilaisista asumisyksiköistä sekä julkiselta että yksityiseltä puolelta.

Haastattelujen teemojen ja kysymysten suunnittelussa hyödynnettiin hankkeessa aiemmin toteutetun vammaispalvelujen työntekijöille suunnatun kyselyn (Valtokari, Väre & Nurmi-Koikkalainen 2023) vastauksia. Haastatteluteemoja olivat: 1) yksikön johtaminen 2) yksikön toiminta 3) asiakkaiden arki- ja elämä sekä 4) tulevaisuus ja haastateltavien kokemuksia tarkasteltiin yleisesti koko koronaepidemian ajalta. Taustatietoina kerättiin tietoa yksiköstä sekä haastateltavan työtaustasta ja nykyisistä työtehtävistä. Haastattelulomake testattiin etukäteen pilottihaastattelulla.

Haastattelut toteutettiin hyvää tieteellistä käytäntöä (TENK 2021) ja tutkimuseettisiä ohjeistuksia noudattaen. Haastatteluihin osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen ja haastateltaville annettiin tarvittava tieto haastatteluista sekä suullisesti että kirjallisesti. Lisäksi haastateltavilta pyydettiin suostumus haastatteluihin osallistumiseen. Haastateltaville etukäteen lähetetty materiaali sisälsi tutkimustiedotteen, suostumuslomakkeen sekä tietosuojailmoituksen, johon oli kuvattu tietoa muun muassa haastattelujen tarkoituksesta, tavoitteista ja sisällöstä, aineiston käsittelystä sekä haastateltavan oikeuksista. Haastatteluaineistoa käsiteltiin luottamuksellisesti tietosuojajenvotteiden mukaisesti.

Haastatteluaineistoa kertyi yhteensä 7 tuntia ja 10 minuuttia. Haastattelut kestivät keskimäärin 54 minuuttia ja keskustelu tallennettiin ääntä tallentimelle. Tallennettu aineisto litteroitiin tekstimuotoon ulkoisen litterointipalvelun toimesta (Spoken Oy). Haastatteluaineisto analysoitiin temaattisella analyysillä laadullisen aineiston analysointiohjelmaa (Atlas.ti) hyödyntäen.

Aineiston kuvailu

Haastateltavien johtamiskokemus asumisyksiköissä vaihteli muutamasta vuodesta useamman vuoden kokeemukseen. Kaikki haastateltavat olivat työskennelleet vammaispalveluissa erilaisissa tehtävissä jo pidempään. Haastateltavien työtehtäviin kuuluivat muun muassa yksikön toiminnasta ja taloudesta vastaaminen, yksikön toiminnan kehittäminen sekä henkilöstöhallintoon liittyvät tehtävät.

Johdettavien yksiköiden määrä haastateltavilla vaihteli yhden ja viiden välillä. Yhteensä haastatteluissa oli mukana 18 erilaista yksikköä. Enemmistö haastateltavista toimi ympärivuorokautisen hoidon yksiköissä, joista suurin osa oli aikuisille kehitysvammaisille tai vaikeavammaisille asiakkaille suunnattuja palveluasumisen yksiköitä. Näiden lisäksi haastatteluissa oli mukana muutamia lasten ja/tai nuorten ympärivuorokautisen hoidon sekä eri ikäisten tuetun tai lyhytaikaisen hoidon yksikköä.

Tulokset

Aineistosta tunnistettiin temaattisen analyysin avulla yhteensä viisi teemaa ja 12 alateemaa (taulukko 1). Teemoiksi muodostuivat **(1) yksikön toiminnan johtaminen**, johon liittyi toimintamalleihin, ohjeistuksiin, toiminnan uudelleen organisointiin sekä henkilöstön riittävyyteen liittyviä kokemuksia; **(2) yksikön työ- ja työympäristö**, joka sisälsi kokemuksia työn kuormituksesta sekä työssä selviytymistä edistävästä tekijöistä; **(3) yksikön johtajana toimiminen**, joka keskittyi kokemuksiin yksikön johtajan omasta työstä sekä johtamiseen saadusta tuesta; **(4) asiakkaiden arki ja elämä**, johon liittyi kokemuksia asiakkaiden arjen muutoksesta, itsemääräämisoikeudesta ja palvelujen toteutumisesta, asiakkaiden psykososiaalisesta hyvinvoinnista sekä asiakkaiden selviytymistä edesauttavista tekijöistä; **(5) tulevaisuus**, joka koski tuleviin kriiseihin varautumista. Teemojen sisällöt kuvataan tarkemmin seuraavissa kappaleissa.

Taulukko 1. Koodien (yhteensä 292 kpl) jakautuminen teemoihin ja alateemoihin

Teema	Alateema	Koodien lukumäärä	Koodien mainintojen lukumäärä
Yksikön toiminnan johtaminen	toimintamallit ja ohjeistukset	28	66
	toiminnan uudelleen organisointi	16	41
	henkilöstön riittävyys	20	43
Yksikön työ ja työympäristö	yksikön työn kuormittavuus	37	88
	työn tukeminen	22	52
Yksikön johtajana toimiminen	esihenkilötyön kuormittavuus	32	74
	johtamisen tukeminen	24	50
Asiakkaiden arki ja elämä	arjen muutokset	27	62
	itsemääräämisoikeus ja palvelujen toteutuminen	28	58
	psykososiaalinen hyvinvointi	16	37
	asiakkaiden selviytymisen tukemien	16	46
Tulevaisuus	tuleviin kriiseihin varautuminen	26	49

Yksikön toiminnan johtaminen

Ensimmäinen teema yksikön toiminnan johtaminen muodostui kolmesta alateemasta, joita olivat toimintamallit ja ohjeistukset, toiminnan uudelleen organisointi sekä henkilöstön riittävyys.

Toimintamallit ja ohjeistukset

Koronaepidemia toi asumisyksiköihin täysin uudenlaisen tilanteen, johon ei haastateltavien kokemusten mukaan osattu varautua. Aineistosta nousi esille kokemuksia siitä, ettei koronaepidemian kaltaisen laajan epidemian hoitoon ollut asumisyksiköissä valmista toimintamallia hankaloittaen yksikön johtamista epidemian alkaessa. Valmiussuunnitelmien tai olemassa olevien ohjeiden ei myöskään koettu soveltuvan näin laajan

epidemian hoitoon ja toimintamallit tilanteen hoitamiseen piti luoda melko pitkälti tyhjästä epidemian alkaessa.

”No, siinä kohtaa kun korona alkoi ei ollut oikein niitä toimintamalleja vielä ollenkaan, että ne joutu luomaan aika tyhjästä. Aluksi me oltiin yksikönjohtajat aika yksinkin sen asian kanssa, et koska ei ollut myöskään organisaatiolla mitään valmista, niinkun vielä.”

Kun ohjeistuksia saatiin yksiköihin, haasteeksi koettiin ohjeistusten paljous, epäselvyys sekä jatkuva muuttuminen. Erityisesti epidemian alussa ohjeistus koettiin sekavaksi: ohjeita tuli paljon ja eri paikoista, ne saattoivat muuttua jopa useita kertoja päivässä, eikä aina tiedetty mitä ohjetta pitäisi milloinkin noudattaa.

”Ohjeiden määrä, mikä korona-aikana tuli, erilaisia ohjeistuksia, niin se oli ihan valtava se tulva, et ihan vaikka ne pelkästään koronaan liittyvät ohjeet, niin et kyl enää tienny, et mikä ohje on voimassa ja mitä noudatetaan ja kuka noudattaa mitään ja mihin soitan ja mistä kysyn ja miten toimin”

”Piti päivän aikana useampia kertoja opiskella näitä ohjeistuksia ja sääntöjä, koska ne muuttu parhaassa tapauksessa tunnin välein. Ja siitä sit tiedottaminen, että se mitä kuulin tunti sitten, niin se ei enää pidäkään paikkaansa, että nyt toimitaankin näin.”

Haastattelujen perustella iso osa yksikön johtajien työstä koronan alkaessa sisälsi ohjeiden läpikäymistä sekä yksikön ohjeistamista siitä, miten toimitaan. Yksikön ohjeistaminen liittyi muun muassa suojautumiseen, asiakastyöhön, rajoituksiin sekä toimintaan tartunta- ja altistustilanteissa. Etenkin epidemian alussa ohjeistuksia käytiin henkilöstön kanssa läpi useita kertoja päivässä.

”Esihenkilönähän se oli oikeestaan niitten ohjeitten suomentamista ja niitten viemistä käytännön arkeen, että kuinka me toimitaan näillä ohjeilla tässä arjessa nyt, mitä saa tehdä, ja mitä ei saa tehdä.”

” Ei oikeestaan itse omaa työtä pystynyt silleen tekemään, et se oli semmosta hyvin näiden ohjeiden seuraamista ja sen mukaan toimimista ja sit toki sitä henkilöstön ohjeistamista.”

Ohjeiden tulkinta sekä soveltuvuus käytäntöön koettiin aiheuttaneen haasteita johtamiseen ja ohjeiden kuvattiin usein olevan sellaisella tasolla, mikä ei kohdannut käytännön arkea asumisyksikössä. Yksikön työn näkökulmasta ohjeiden ja sääntöjen jatkuva muuttuminen kuvattiin sekä hidastaneen työtä että aiheuttaneen epävarmuutta työssä.

” Aika paljon niitä eri ohjeita aina siellä luki, niin siellä oli aika paljon tulkinnanvaraa, et se oli aina semmonen vähän dilemma mitä sitten multa tultiin välillä kysymään että hei, mitä tää nyt konkreettisesti tarkoittaa.”

”Nehän oli kirjoitettu jossain sellasella tasolla ne ohjeet, joka ei kohdattu sitä arkea, ja sit ku se ohje läpsähti siihen omaan sähköpostiin ja sitä kävi ajattelemaan sen arjen kannalta, niin siihen tuli 10 000 kysymystä, että niin, mut mitä tää oikeesti tarkoittaa nyt täällä meillä, että näinkö tehään vai näin, saaks näin tehdä vai eikö saa.”

Henkilöstön ohjeistamisen lisäksi myös omaisten ohjeistaminen koettiin korostuneen johtamisessa etenkin epidemian alkaessa. Haastateltavien kokemuksissa omaisten yhteydenotot lisääntyivät epidemian alussa ja omaisten kanssa keskustelu, omaisten tukeminen sekä ohjeiden tulkinta ja perustelu omaisille olivat oleellinen osa yksikön johtajan työtä.

Toiminnan uudelleen organisointi

Koronaepidemian alkaessa yksikön toiminta piti organisoida uudelleen. Käytännön asioiden koordinointi sekä uusien työskentely- ja toimintatapojen miettiminen olivat haastateltavien mukaan oleellinen osa yksikön toiminnan johtamista epidemian alussa.

”Toiminnan johtamiseen ja toiminnan sisältöön vaikutti varmasti kaikista eniten, kun piti miettiä uusia toimintamalleja, miten toimitaan ja miten asukkaitten kanssa toimitaan, ja asukkaitten arki meni aivan uudelleenlaiseksi, ja henkilöstö joutu toimimaan eri tavalla, kun aikasemmin asiakkaitten kanssa.”

Käytännön asioiden koordinointiin kuuluivat muun muassa suojaruustetilauksista ja varusteiden riittävydestä huolehtiminen sekä hygieniaan ja suojautumiseen liittyvien konkreettisten asioiden miettiminen. Suojainten saatavuus kuvattiin alkuvaiheessa hankalaksi, eikä niitä saatu tilattua yksikköön yksikön tarpeita vastaavasti. Suojainten riittämättömyyttä pyrittiin epidemian alussa korvaamaan esimerkiksi itsetehtyjen suojainten avulla.

”Ja sit kun niitä ei oikein ollut saatavillakaan siihen hetkeen, että niitä sai tilattua aina vaan vähäsen kerrallaan ja sit ne aina tuntu loppuvan kesken ja sit niitä haettiin kissojen ja koirien kanssa naapureista ja joka puolelta.”

Aineistosta esille nousseet uudet toimintatavat yksikön työssä liittyivät muun muassa suojaruusteiden käyttöön, tehostettuihin hygieniatoimiin, töiden, tilojen- ja ruokailujen uudelleenjärjestelyihin, turvavälien ylläpitoon, asiakkaiden karanteenien ja eristysten toteuttamiseen, koronatestien tilaamiseen sekä asiakkaiden arjen uudelleen luomiseen. Lisäksi osa haastateltavista mainitsi etäkäytäntöjen käyttöönoton yksiköissä esimerkiksi palavereihin ja koulutuksiin osallistumisessa uusina asioina yksikön työssä. Toimintatapojen muutokset edellyttivät työntekijöiltä nopeaa sopeutumista uuteen tapaan työskennellä.

”Työjärjestelyitä, vaikka asukastyössäkin joutui miettimään, et jos on ollu tartuntoja tai tartuntaepäilyjä, niin sitte, et missä järjestyksessä pitää hoitaa asukkaat ja niinku ehkä yhdistämään niitä käyntejä ja miettii silleen, et pystyy sit hoitaa turvallisesti kaikki asukkaat.”

”Yhteiset asiakastilat järjesteltiin uudestaan ja siellä mietittiin, että miten niitä pöytiä ja tuoleja sijoitellaan kun seinä ei voi siirtää. Ja miten voidaan porrastaa mikäkin ruokailu ja kahvitus ja miten voidaan yrittää huolehtia asiakasturvallisuudesta”

Koronaepidemian aikana yksiköissä jouduttiin usein keskittymään siihen, että tärkeimmät asiat tulivat hoidettua. Haastateltavien kokemusten mukaan alussa keskityttiin koronaan liittyviin asioihin ja muut yksikön tehtävät jäivät taka-alalle. Silloin kun henkilöstöä ei ollut riittävästi, priorisoitiin tärkeimmät tehtävät, kuten asiakkaiden perushoito, hygienia ja lääkkeet. Myös tartuntatilanteissa joistakin tehtävistä saatettiin joutua karsimaan, kun kaikkea ei lisääntyneen työmäärän vuoksi ehtinyt tekemään. Esimerkiksi asiakkaiden menoja, ulkoiluja ja saunavuoroja jouduttiin siirtämään kriittisissä tilanteissa.

”Se oli pelkkää koronaa, koronasta puhumista oikeestaan ensimmäinen vuosi. Kaikki muu työ jätettiin vähän niinkun taka-alalle ja keskityttiin tähän.”

”Taattiin se, että asukkaat saa ruoan, puhtauden ja lääkkeet. Se oli se mistä pidettiin huolta ja kaikki ylimääräinen pois, mitä vaan ei vaan pystynyt sitten tekemään.”

”Työtehtäviä järjestettiin uudestaan ja meni monia vuoroja niin, että silloin jouduttiin asiakkaille antamaan vain välttämätön hoito, koska käsiä ei ollut. Vaikka saunavuoroja jouduttiin peruuttamaan, suihkuja siirtämään. Kaikki kyllä pääsi pesulle ja vessaan, mutta asiat ei ehkä tapahtunut niin nopeasti kuin aikaisemmin. Jos asiakas vaikka hälytti että tarvii jotakin, niin hän ehkä joutu odottamaan normaalia kauemmin.”

Henkilöstön riittävyys

Haastattelujen perusteella henkilöstön riittävyys aiheutti haasteita asumisyksiköiden toimintaan ja johtamiseen epidemian aikana. Haastateltavien kokemuksista ilmeni työntekijöiden poissaolojen lisääntyminen sairastumisten ja pitkien karanteeniaikojen seurauksena sekä sijaisten saamisen vaikeus. Ongelmalliseksi koettiin etenkin yksikön ulkopuolisten sijaisten löytäminen, kun sijaisia ei ollut. Myös lääkehoitoluvallisen työntekijän saamisessa kuvattiin esiintyneen haasteita.

”Poissaolot, että näitä on ollut niin paljon ja sitten se sijaisten rekrytoiminen on ollut, on aika haasteellista ja hankalaa, kun ei niitä sijaisia ei ole.”

”Sijaisia ei saatu ja niiden saaminen on edelleen vaikeeta.”

”Ja sit kun näissä kaikissa yksiköissä jokaisessa vuorossa on pakko olla lääkehoitoluvallisia ihmisiä, niin sitten jo sen tarkistaminen, että jos siellä on viis keikkalaista, niin jostakin täytyy saada sinne työntekijä, jolla on lääkehoitoluvat, että asiakkaan välttämätön lääkehoito ei jää toteutumatta.”

Useimman haastateltavan mukaan resurssien miettiminen ja sijaisten hankkiminen vei ison osan yksikön johtajan työajasta korona-aikana. Lisäksi henkilöstön poissaolot ja sijaisten saatavuuden vaikeus aiheutti yksikössä resurssivajasta ja toi lisäkuormaa yksikön arkeen. Etenkin usean työntekijän samanaikaiset poissaolot koettiin haasteellisina.

”Lähiesimiehen työ niissä yksiköissä meni siihen, että he aamusta iltaan soitteli sijaisia ja keikkalaisia ja sorvas uudelleen työvuorolistoja ja koitti selviytyä siitä”

”Toi niinkun lisähaastetta koko ajan, aina joka päivä kyllä, ettei tiennyt että ketä on töissä ja miten me selvittää päivystä toiseen.”

”Täältä laitettiin muistaakseni ihan koko yksikön henkilökunta yhtä, kahta ohjaajaa lukuunottamatta karanteeniin, niin totta kai tällöinen tilanne on ollut aika shokeeraava, et sit tässä on naapuriyksiköistä tultu meille sitten töihin muutamaks päiväksi, niin onhan se että ihmiset jotka ei tunne meidän just meidän yksikön asiakkaita ja tarpeita, eikä heillä oo tarpeeks perehdyttäjiä kun kaikki on karanteenissa, niin nehän on ollut sit semmosia tosi tiukkoja tilanteita niinkun henkilöstölle ja asiakkaille”.

Osassa yksiköitä toimintakeskusten sulkeutuessa henkilökuntaa saatiin siirrettyä toimintakeskuksista asumisyksiköihin, mikä helpotti yksikön henkilöstöpulaa. Vaikka toimintakeskusten työntekijöillä ei usein ollut samanlaisia pätevyys- ja osaamista asumisyksiköissä tehtävään hoitotyöhön, pystyivät he tekemään asiakkaiden kanssa yhdessä asioita helpottaen hoitotyötä tekevän henkilöstön työkuormaa.

”Kaupungin noi päivätoiminnot suljettiin ja sieltä siirtyi henkilökuntaa näihin meidän ympärivuorokautisiin yksiköihin, niin saatiin sieltä useampi työntekijä, et se itse asia toi semmost tosi helpotusta just silloin koronan alkuun.”

Tiivistä yhteistyötä tehtiin usein myös alueen sisällä muiden yksiköiden kanssa, joista saatiin tarvittaessa resursseja. Muutamalla haastateltavalla oli kokemusta sijaisten hankkimisesta lisäksi hoivayrityksiltä ostopalveluna.

”Meillä on hyvin tiivistä myös muiden yksiköiden kanssa toimiminen, niin sit oltiin aina yhteydessä ja sit myös saatiin jossakin kohtaa apuja sitten myös toisista yksiköistä.”

Yksikön työ ja työympäristö

Haastattelujen toinen teema käsitteli yksikön työtä ja työympäristöä. Tähän teemaan sisältyy kaksi alateemaa: yksikön työn kuormittavuus sekä työn tukeminen.

Yksikön työn kuormittavuus

Työn kuormittavuuden koettiin haastattelujen perusteella lisääntyneen yksiköissä koronaepidemian aikana. Työn kuormitusta kuvattiin lisäävään henkilöstövaje, ylitöiden tekeminen, työmäärän lisääntyminen, suojavaarusteiden käyttö sekä työn henkinen paine.

Henkilöstövajeen vuoksi asumisyksikön työ korona-aikana koettiin raskaaksi. Työntekijät joutuivat usein venymään ja monet tekivät ylitöitä, kun yksikön ulkopuolisia sijaisia ei saatu. Henkilöstövaje vaati työntekijöiltä paljon joustamista ja aiheutti esihenkilöille huolta työntekijöiden jaksamisesta.

”Henkilökunta, joka oli töissä ja terveenä, niin se oikeesti teki silloin ylitöitä ja paino sen hetken siihen asti, kunnes itse sairastu --- se vaati työntekijöiltä kyllä ääretöntä joustavuutta, joustamista ja jaksamista, mutta näin se menttiin ja välillä menttiin sillä, et mikä on se minimi, että millä me pärjätään”

”Sit oli aina se huoli että tuleeko tän jälkeen kolmen viikon saikku kun sit on ihan loppu, että kyllä sit joutu jossain vaiheessa laittamaan vähän liinoja kiinni jo, että nyt sä oot tehnyt niin paljon, että nyt sä et voi tehdä enempää, et nyt tulee tunnit jo niin täyteen että nyt sun on pakko olla pois töistä.”

Yksikön johtajat kuvasivat yksikön työmäärän enimmäkseen lisääntyneen epidemian aikana. Esimerkiksi uuden arjen luominen koettiin vaatineen työntekijöiltä enemmän. Myös asukkaiden sairastuminen tai altistuminen koettiin työllistäneen työntekijöitä, sillä koronaan sairastuneiden asiakkaiden hoito ja hygieniatason ylläpitäminen vaati työltä enemmän. Työmäärää mainittiin lisänneen lisäksi se, että asukkaita oli normaalia enemmän yksiköissä ulkopuolisen toiminnan keskeytyessä.

”Erityisesti just sitten kun tuil näitä epäilyjä asiakkaista tai sitten työntekijöillä oli, niin kyllä silloin erityisesti sitten... Niin, se työmäärä lisäänty.”

Henkilöstön suojavaarusteiden käyttö työssä koettiin merkittävänä työn kuormitusta lisäävänä tekijänä. Etenkin maskien käyttö koko työpäivän ajan koettiin raskaaksi, mikä muodosti ison stressitekijän työntekijöille ja vaati heiltä paljon sopeutumista. Osa työntekijöistä koki maskien kanssa hengittämisen vaikeaksi ja osalle niistä aiheutui iho- ja hengitysoireita.

”Se on kyllä tuonu varmasti semmosta rasitusta siihen työhön, et kesäkuumalla, kun asunnot on muutenki kuumia ja sit puolet ne kaikki suojavaarusteet päälle ja hoitoajat on voinu olla pitkiä, et siel ollaan kaksiki tuntia putkeen ne suojavaarusteet päällä, et kyl se semmost rasitusta on tuonu.”

”Sellasta viestiä mä oon saanut, että kyllä se väsytti niitä työntekijöitäkin paljon että ollaan koko päivä niissä varusteissa. Ja sitten kun noi maskitkin on erilaisia, että kaikissa ei oo niin helppo hengittää niin sanotusti, niin kyllä ne sen koki silleen aluksi tosi raskaana.”

Työn henkistä painetta epidemian aikana lisäsivät haastattelujen perusteella useat tekijät. Korona puhututti paljon työyhteisössä ja aiheutti pelkoja esimerkiksi siitä, koska koronartuntoja tulee omaan yksikköön, miten silloin toimitaan ja miten se vaikuttaa työhön. Epätietoisuus työstä sekä jatkuvassa epävarmuudessa eläminen koettiin haasteellisena. Tilanne loi myös paineita ja moni työntekijä joutui esimerkiksi miettimään, mihin uskaltaa mennä omalla vapaa-ajallaan. Lisäksi asukkaiden haastava käytös, omaisten kritiikki, työn yksipuolistuminen sekä yhteisöllisyyden vähentyminen mainittiin lisänneen työn henkistä kuormitusta.

”Ja sit se et korona, jos se tulee, ja kun se tulee yksikköön, niin et miten me toimitaan, että se kyllä työntekijöissä aiheutti semmosta niinku pelkoa, et mitä sitten tapahtuu ja miten me selvitään, ja mitkä on ne ohjeet, miten me toimitaan.”

”Ei voida ruokailla tai pitää kahvitaukoi enää yhdessä, et niit on pitäny porrastaa. Et siit työstä on ehkä hävinny tavallaan kaikki semmonen yhteisö, yhteinen toiminta, mitä normaalisti ollaan voitu tehdä, niin nyt ei oo voinu sitte semmosta olla. Eikä myöskään oo voitu pitää esimerkiks tämmösii TYHY-päiviä tai muita, et siit on niinku hävinny paljo semmost, mikä on tuonu voimavaraa ja jaksamista siihen työhön, niin sitä on jouduttu koronan aikaan karsimaan.”

Työn tukeminen

Haastatteluista nousi esille tekijöitä, jotka tukivat työtä sekä työntekijöiden jaksamista ja selviytymistä korona-aikana. Etenkin esihenkilön tuki koettiin merkittäviksi ja haastateltavat kuvasivat, että esihenkilöllä oli korona-aikana tärkeä rooli henkilöstön hyvinvoinnin ja jaksamisen tukemisessa sekä työntekijöiden kannustamisessa ja rohkaisemisessa. Esihenkilön tukeen liittyivät myös säännöllisen ja ajantasaisen informaation jakaminen, avoin keskustelu työntekijöiden ja esihenkilön välillä sekä yhteisten pelisääntöjen luominen. Yksittäisinä tekijöinä mainittiin lisäksi esihenkilön joustaminen ja tavoitettavuus, sijaisten hankkiminen sekä pyrkimys siihen, että työntekijöiden työmäärä on vakio.

”Me keskusteltiin tosi paljon näistä asioista ja silleen niinkun, että mä ainakin omalla toiminnalla pyrin olemaan siinä koko aika tukena.”

Toisena merkittävänä työssä jaksamista edistävänä tekijänä haastateltavat toivat esille työyhteisön tuen. Työyhteisöön liittyvistä tekijöistä työntekijöiden jaksamista ja työstä selviytymistä kerrottiin edesauttaneen hyvä yhteishenki, yhteen hiileen puhaltaminen, yhteinen keskustelu ja tilanteiden purkaminen, yhteisen ajan viettäminen työn lomassa sekä työyhteisön sisäinen huumori.

”Vaikka työtä on ollu paljo, mut sit on myös opittu siihen semmoseen, et kyl me selviitään ja puhalletaan yhteen hiileen, ja sit lopussa, ku ollaan selvitty, niin siitä onki tullu semmonen positiivinen kokemus, et ne rankat ajat onneks sit kuitenkin pikku hiljaa alkaa unohtua, tai saamaan ainaki pienemmät mittasuhteet.”

”Se yhteishenki oli kuitenkin tosi hyvä ja meillä oli hyvähenkinen työyhteisö, niin se on auttanut sitten tässä jaksamaan”

Joissain yksiköissä työntekijöiden jaksamista tuki lisäksi työn tauottaminen siten, että työntekijät saivat vuorotellen ottaa hetken omaa rauhaa ja irtaantumista työstä esimerkiksi ulkona. Muutama haastateltava mainitsi työterveyshuollon tarjoaman tuen sekä työnohjauksen etenkin niissä tilanteissa, kun esihenkilön tuki ei ollut riittävää. Yksittäisinä työtä tukevia tekijöinä mainittiin lisäksi autonominen työvuorosunnittelu, esihenkilön varallaolo, ylimääräinen vapaapäivä, rahallinen korvaus, virkistyspäivät, työn mielekkyys, työntekijöiden ammattitaito, yhteistyö omaisten kanssa sekä nykyhetken keskittyminen.

Yksikön johtajana toimiminen

Kolmas teema yksikön johtajana toimiminen muodostui kahdesta alateemasta: kokemus omasta työstä sekä johtamisen tukeminen.

Esihenkilötyön kuormittavuus

Haastateltavat kokivat oman työnsä pääosin työllistävänä epidemian tuomien muutosten seurauksena. Haastateltavilla esiintyi usein kokemuksia siitä, ettei omaa työtä pystynyt korona-aikana tekemään yhtä hyvin kuin aikaisemmin. Koronaan liittyvät tehtävät veivät usein koko työajan, esimerkiksi tartuntaepäilyt

asiakkailta ja työntekijöillä sekä sijaisten hankkiminen olivat usein aikaa vieviä. Muiden töiden taustalle jääminen koettiin haasteellisena, sillä tekemättä jääneet työt koettiin heijastuvan työntekijöihin sekä asiakkaisiin. Osa haastateltavista koki, että oma työ korona-aikana lisääntyi myös määrällisesti, kun taas osa koki, ettei työmäärä lisääntynyt mutta työ korona-aikana oli kuormittavampaa. Osalla haastateltavista esiintyi kokemuksia lisäksi ylitöiden tekemisestä sekä lomien siirtymisestä epidemian vuoksi.

”Kyllähän se korona vei sillai aikaa, että ei pystynyt tekemään ehkä omaa työtä, niinkun hoitamaan kaikkia asioita niin hyvin kun ois halunnut ja aiemmin ois pystynyt tekemään.”

”Itse työ tavallaan jäi hyvin taustalle silleen, että mitä oli sitten sen esimerkiksi sen työn kehittäminen tai sen yksikön kehittäminen ja toiminnan kehittäminen, niin sitä ei pystynyt oikeastaan tekemään ollenkaan.”

Haastatteluista nousi selvästi esille yksikön johtajien epidemian aikainen työn kuormitus. Korona-aikaa kuvattiin sekavaksi, stressaavaksi ja raskaaksi ajaksi, joka vaati yksikön johtajalta paljon epävarmuuden sietämistä sekä sopeutumista. Työn kuormitusta kuvattiin lisännen muun muassa ohjeiden sekavuus, epävarmuus tilanteen kestosta sekä siitä, miten pitää toimia, jatkuva paine, henkilöstön poissaolot ja sijaisten saamisen vaikeus, kokemukset työn merkityksellisyyden vähentymisestä, työn muuttuminen yksinäisemmäksi, jatkuva varuillaan oleminen sekä pelko siitä, koska tulee seuraava tartuntarypäs. Raskaaksi koettiin myös se, että kaikki työssä ja vapaa-ajalla liittyivät tavalla tai toisella koronaan.

”Lähijohtaminen mihin tää kaikki nojaa sitten, että vaatii ihan älyttömästi näiltä yksikön vetäjiltä, niinkun tavallaan se että he jaksaa.”

”Nää poissaolot, että näitä on ollut niin paljon ja sitten se sijaisten rekrytoiminen on ollut, on aika haasteellista ja hankalaa, kun ei niitä sijaisia ei ole. --- sillä on ollut vaikutusta sitten myös tähän omaan työssä jaksamiseen.”

Ohjeistusten kyseenalaistaminen henkilöstön toimesta toistui usein haastateltavien kokemuksissa, mikä koettiin henkisesti kuormittavana. Koronatilanteen pitkittyessä esimerkiksi suojavarusteiden käyttö aiheutti henkilöstössä turhautumista sekä väsymistä ja yksikön johtajille saattoi tulla kyselyä ja palautetta maskien käytöstä lähes päivittäin. Yksikön johtajien mahdollisuus vaikuttaa henkilöstön työoloihin koettiin haastavaksi, sillä ohjeistukset tilanteessa toimimiseen saatiin ylempää. Yksikön johtajat kokivatkin usein olevansa korona-aikana niin sanotusti puun ja kuoren välissä.

”Ehkä tämmönen törmäyskohta mikä useimmiten oli, et henkilökunta kyseenalaisti meille annettuja ohjeita, että miten pitää toimia. Vaikka mä monessa kohtaa ehkä jopa olin samaa mieltä heidän kanssa, niin mun piti joka kerta yhtä vakuuttavasti puhua siitä et nää on ne ohjeet mitä meillä on ja näiden mukaan me toimitaan, koska tää on hyväksi meille ja tää on hyväksi asiakkaille ja tässä kohtaa myöskään meillä ei oo ehkä mitään muutakaan vaihtoehtoa toimia kun noudattaa näitä ohjeita.”

Johtamisen tukeminen

Haastatteluista ilmeni erilaisia tekijöitä, jotka tukivat johtamista koronaepidemian aikana. Etenkin omilta kollegoilta saatu tuki koettiin merkittävänä. Lähes kaikki haastateltavat kuvasivat, että säännöllinen yhteistyö toisten asumisyksiköiden johtajien kanssa oman alueen tai organisaation sisällä tiivistyi korona-aikana ja edesauttoi yksikön johtamista sekä omassa työssä selviytymistä. Yhteistyössä korostuivat etenkin tiedon jakaminen, yksikön tilanteesta viestiminen sekä vertaistuen saaminen. Yhteyttä pidettiin pääosin puhelimitse ja Teams-keskusteluina. Etäyhteydenpidon lisääntyminen korona-aikana koettiin pääsääntöisesti hyvänä asiana.

”Muiden esihenkilöiden tuki silleen että pysty jakamaan sitä taakkaa toisten esihenkilöiden kanssa. Pidettiin palaverreja, keskusteluja Teamsin välityksellä ja saatiin purkaa sitä omaa jaksamista myös heidän kanssaan, niin se oli tosi hyvä.”

”Meillä on tämmöset omat forumit ja Whatsapp-ryhmät ja muut, niinkun tuntuu, että sieltä sai semmosta tukea. Sitten just tekee ihan samaa työtä, kun itse teen, niin se on semmonen, että saa tämmöstä vertaistukea.”

Epidemian aikaista johtamista koettiin tukeneen useamman haastateltavan mukaan myös yhteistyö työyhteisön, oman esihenkilön sekä organisaation johdon kanssa. Työyhteisön näkökulmasta työtä edesauttaviksi tekijöiksi mainittiin henkilöstön joustavuus, hyvä yhteishenki sekä avoin keskustelu työyhteisön sisällä. Säännöllinen yhteistyö oman esihenkilön tai organisaation johdon kanssa antoivat puolestaan mahdollisuuden koronatilanteen ja ohjeistusten läpikäymiseen sekä tuen ja avun kysymiseen.

”Se mikä on tukenut tätä yksikön johtamista, niin oli just tää henkilökunnan joustavuus ja yhteistyö”

”Oma esimies, niin kyllä se, niinkun... Et heti vaan kun hänkin sai enemmän tietoa asioista, niin kyllä se oli, tai on ollut aina hyvänä tukena tässä.”

Osa haastateltavista mainitsi muiden tahojen kanssa lisääntyneen yhteistyön korona-aikana tukeneen johtamista epidemian aikana. Yhteistyötahoiksi mainittiin muun muassa tartuntatautiyksikkö sekä vammaispalvelujen sairaanhoitaja.

”Tartuntatautiyksikköjen kans tehtiin enemmän sitä yhteistyötä, ku normaalisti. Et onhan sinne aikasemminki voinu soittaa, mut just tän koronan aikaan on ollu paljo tiiviimpää se yhteistyö. Sielt on tullu paljon just niit ohjeita ja neuvoja ja muita.”

Asiakkaiden arki ja elämä

Neljänteen teemaan asiakkaiden arki ja elämä tunnistettiin neljä alateemaa: arjen muutokset, itsemääräämisoikeus ja palvelujen toteutuminen, psykososiaalinen hyvinvointi sekä asiakkaiden selviytymisen tukeminen.

Arjen muutokset

Haastateltavien kokemukset asiakkaiden arjen normaalien toimintojen vähentymisestä epidemian aikana olivat yleisiä. Etenkin yksikön ulkopuolisen toiminnan, kuten työ- ja päivätoiminnan sekä harrastusten poistaminen ja kotona olemisen lisääntyminen epidemian alkaessa korostuivat haastatteluissa.

”Kaikki ulkopuolinen toiminta jäi siinä alkuvaiheessa, ensimmäisen vuoden aikana pois. Eihän me pystytty tekemään, saatu liikkua oikein missään.”

”Korona-aikana enemmän meidän asiakkaat on joutunut jäämään myös tänne kotiin, et he ei oo saanut sitä heidän tarvittavaa päiväaikaista toimintaa ja aktiviteettia, mihin he on tottunut sitten.”

Asiakkaiden liikkumisen rajoitukset epidemian aikana vaihtelivat eri yksiköissä. Osalla haastateltavista oli kokemuksia siitä, etteivät asiakkaat saaneet esimerkiksi poistua yksiköstä kauppaan tai asioille. Osa puolestaan kuvasi, että asiakkaat saivat liikkua vapaasti mutta heille annettiin suositukset liikkumiseen voimassa olevien rajoitusten mukaisesti.

”Asukkaat tottunut käymään itse hoitamassa omia asioitaan ja kauppa-asioita ja tämmösiä näin ja sit ne jäi kanssa pois kun ei saanut liikkua.”

”En edes enään muista, montako kuukautta putkeen mentiin niin, että talo oli tupaten täynnä, ja kukaan ei lähteny mihinkään, ei edes kauppaan päässy lähtemään.”

”Heillä on kyllä ollu vapaus myös liikkuu kotona, et mehän sit annetaan täältä vaan tavallaan vahvat suositukset asukkaille.”

Asiakkaiden omaisten ja läheisten tapaamiset vähentyivät korona-aikana yksiköiden vierailurajoitusten seurauksena. Vierailuja asumisyksiköihin rajoitettiin epidemian aikana lähes kaikissa yksiköissä. Osassa yksiköitä oli pahimpina aikoina ollut käytössä täysi vierailukiello ja osassa puolestaan vahva suositus olla vierailematta. Pahimmillaan koko yksikkö piti laittaa sulkun koronatartuntojen takia. Rajoitusten toimeenpanossa noudatettiin oman organisaation ohjeistusta.

”2020 keväällä, kun meillä oli se vierailukiello, et asukkaille ei voinu sit tulla vieraita kotiin, niin se oli varmasti semmonen, mikä vaikutti. Et heillä oli tietysti aina mahdollisuus poistua sieltä omasta kodistaan ihan niinku vapaasti ja lähtee sitte pois, mut sinne omaan kotiin ei ois saanu tulla sitte vieraita.”

”Meillä oli puolitoista kuukautta tässä se epidemia, niin silloinhan tietenkin laitettiin tavallaan yksikkö sulkun, että ei ollut sitten vierailuita, eikä kotilomia sinä aikana.”

Kokemuksia esiintyi lisäksi asiakkaiden yksikön yhteisten tilojen käytön rajoituksista sekä yksikössä toteutettavan yhteisen toiminnan ja viriketoimintojen vähentymisestä epidemian alussa.

”Varmaan semmost yhteisöllisyyttä oli silloin alkuun vähemmän, koska ei tiedetty, että mikä on sit turvallista toimia. Sit oli suosituksena, et vähennettäis vähän sitä yhteistä toimintaa.”

”Omassa huoneessa joutu sit pahimmassa tapauksessa olemaan, kun ei voinut olla yleisissä tiloissa ja ei saanut ollakaan enää se asukasmäärä siellä asukasyksikössä yhdessä.”

”Ollaan totuttu käymään ravintolassa syömässä kans asiakkaiden kanssa, niin tällasia asioita vältettiin. Niin, kyllä se vaikutti. Heillä jäi näitä harrastuksia pois, kun meni kiinni. Uimahallit meni kiinni silloin, niin tavallaan se jäi aika semmoseks aktiiviköyhäks se arki oikeestaan.”

Asiakaslähtöisyys mainittiin haastatteluissa tärkeäksi toiminnan lähtökohdaksi ja asiakkaiden elämä yksikössä koettiin pääosin olleen turvallista ja laadukasta myös korona-aikana. Osalla haastateltavista esiintyi myös kokemuksia asiakkaiden arjen normaalista jatkumisesta koronasta huolimatta.

”Silloin kun pidetään kirkkaana että se työ on asiakaslähtöistä, niin mun mielestä tässä koronatilanteessakin asiakastarpeet edellä kuitenkin tehtiin sitä.”

”Tää on heidän koti täällä ja, ja heidän elämä on tässä yksikössä niin aika nopeasti he tavallaan sitten, että tää on nyt se, se et. Ettei minusta sillä ihan hirveitä vaikutuksia kyl ollut meidän asukkaiden arkeen, eikä elämään tässä meillä.”

Itsemääräämisoikeus ja palvelujen toteutuminen

Haastateltavien kokemusten mukaan asiakkaiden itsemääräämisoikeus sekä siihen liittyvät kysymykset olivat koronaepidemian aikana vahvasti läsnä. Eettisiä haasteita ja pohdintaa aiheuttivat rajoitustoimet, jotka koskivat asumisyksiköiden vierailuja sekä asiakkaiden liikkumista yksikössä tai sen ulkopuolelle. Etenkin epidemian alussa asiakkaiden itsemääräämisoikeuden toteutumisessa saattoi esiintyä haasteita ohjeistusten epäselvyyden sekä sen aiheuttaman epätietoisuuden johdosta. Yksiköissä toimitettiin organisaatiolta saatujen ohjeiden mukaisesti.

”Itsemääräämisoikeudesta varmaan keskusteltiin työntekijöiden kanssa paljon just siitä näkökulmasta, että voidaanko me rajoittaa asiakasta vai eikö me voida rajoittaa ja miten me voidaan auttaa asiakasta tekemään itselleen hyviä päätöksiä.”

”Siellä asumisyksikössä, ku ei sieltä vaan lähdetty, kun sanottiin, et nyt ei saa lähteä, et ei heillä ihan semmosta samanlaista valinnanvapautta asioiden suhteen kuitenkaan ollu, kun meillä, et jos ajatellaan jotain itsemääräämisoikeusasiaa, niin kyllä mä luulen, että sen asian kanssa ollaan kyllä painittu ja ihan varmasti tehty sellasia asioitakin, mitkä sit ei ehkä tue ihan itsemääräämisoikeutta, ja et he vois tehdä valintoja ja päätöksiä omista asioistaan, kun niitä on ohjannu ne säännöt, mitä siellä yksikössä on.”

”Vierailukiello, silloin keväällä oli varmaan semmonen, että niinku mikä asia heidän kyllä oikeuksiin ja asemaan vaikuttanu, et he ei oo voinu päättää, ketä sinne heidän omaan kotiin tulee kylään. Et siin on sitte semmonen, mikä ei oo tavallaan toteutunu se heidän itsemääräämisoikeus.”

Tilanteet, joissa asiakkaat saivat oireita tai olivat altistuneet koronalle, mainittiin haastatteluissa myös haasteellisina. Kaikilla asiakkailla ei aina ollut ymmärrystä tilanteesta, mikä aiheutti epäselvyyttä siihen, miten pitäisi toimia asiakkaan karanteenin asettamisessa. Osa haastateltavista kuvasi hankalaksi myös sen, ettei tartuntatautiyksikköön saatu aina tarvittaessa yhteyttä. Myös näytteenotossa on saattanut mennä useampia päiviä ennen kuin asiakas on saatu testattua.

”No, haasteet tuli erityisesti siinä, et kun tuli jollekin asiakkaalle oireita, niin sitten että miten me sitten toimitaan siinä tilanteessa. Kun meillä on tämä itsemääräämisoikeuslaki olemassa, niin sitä mietittiin että kun meidän asiakkaat ei myöskään pysy siellä omassa huoneessa, niin vaikka heidät ohjaa sinne niin ei he ymmärrä sitä tilannetta välttämättä, niin sen kanssa niinkun käytiin sitä että miten me pystytään suojaamaan kaikki muut asiakkaat sit samalla ja henkilöstö ja näin.”

Asiakkaiden palvelujen toteutumisessa koettiin osittain puutteita korona-aikana. Etenkin työ- ja päivätoiminnan keskeytyminen koettiin haasteellisena ja palvelun olisi haastateltavien mukaan pitänyt järjestyä epidemiasta huolimatta. Osa haastateltavista kuvasi myös esimerkiksi jalkahoito- ja kampaajapalvelujen jääneen koronan alkuvaiheessa kokonaan pois. Alussa saattoi olla lisäksi epäselvyyttä esimerkiksi henkilökohtaisten avustajien ja tukihenkilöiden pääsystä yksikköön.

”Eihän ne oikeudet oo niin hyvin toteutunut, esimerkiks oikeus päivätoimintaan, et kun sitä ei oo aina pystynyt järjestämään”

”Eihän kaikki varmaan saanu tarvitsemiaan palveluja, ja siitä käytiin ehkä vähän jälkikäteen sellasta keskustelua, että pistettiinkö meillä esimerkiks liian nopeesti kaikki päivä- ja työtömintayksiköt kiinni - - - sit vaikka tämmösiä palvelusuunnitelmapalaveria ja niitä jäi tekemättä sen takia, kun ei voinu tavata asiakkaita ja sitte käytiin sitä keskustelua, et voiko lääkinnällinen kuntoutus vaikka jatkua, että voiko terapeutti tulla taloon vai eikö voi.”

”Joo, sit oli ihan niinkun jalkahoitajat, parturit, kaikki tämmöset näin, niin nehän oli yhdessä vaiheessa täysin pois ja ei saanut yksikössä käydä”

Asiakkaiden terveydenhuollon kiireettömiä aikoja saatettiin joutua siirtämään tai perumaan ja aikoja terveydenhuollon palveluihin oli vaikeampi saada epidemian aikana. Myös rokotusten järjestäminen koettiin aluksi haasteellisena.

”Terveysasemilt on ollu tosi paljon hankalampi saada aikoja ja myös tämmöst kiirettöntä hoitoa on jouduttu myös siirtämään tai perumaan.”

”Se on ollut semmonen haaste kanssa, että kun meillä tosiaan suurin osa on pyörätuolissa ja se on meille aika iso ponnistus, että me kaikkien kanssa käydään tuolla vuorotellen käydään hakemassa ne rokotteet, niin että se taistelu mikä ollaan saatu käydä että me ollaan saatu ne rokottajat tänne yksikköön, niin ollut kans haastava.”

Osa haastateltavista koki, ettei asiakkaiden terveydelle ja hyvinvoinnille tärkeitä palveluja pääsääntöisesti jäänyt koronan takia pois. Esimerkiksi fysioterapia ja henkilökohtainen apu toteutuivat haastateltavien mukaan pääsääntöisesti hyvin.

”Mun mielestä korona ei oo niinku tähän asemaan, tai heidän oikeuksiinsa ni minä en ainakaan koe, että siinä olis ollut jotain muutosta ennen tai jälkeen koronan”

”Alkuun puhuttiin noista fyssareista ja tommosista jotka tulee yksikköön että voiko tulla ja tämmöstä keskustelua käytiin, mutta sitten just sitä mietittiin silloin, et kun se on sen asiakkaan oikeus siihen, niin mä kyllä mä ainakin muistan et silloin tuli. Et semmoset ei jäänyt kyllä pois, mitkä on tosi tärkeitä asiakkaan terveydelle ja hyvinvoinnille ja näin.”

Asiakkaiden terveydenhuollon käyntejä korvattiin haastattelujen mukaan jonkin verran etävastaanotoilla epidemian aikana. Osan asiakkaiden kohdalla niiden koettiin toimivan hyvin, kun taas kaikilla etäpalvelut eivät olleet soveltuvia. Oma nimetty ostopalvelulääkäri mainittiin toimivaksi käytännöksi mahdollistaen sen, että lääkäriin saatiin yhteys tarvittaessa. Lisäksi muutamissa yksikössä työ- ja päivätoiminnan jalkautuminen yksiköihin koettiin hyvänä toimintamallina.

”Et se on semmonen juttu mitä varmaan kehitysvammaisille vois jatkossa enemmänkin tehdä, että hyödyntää sitä etävastaanottoa, koska meilläkin on välillä asiakkaita jotka saattaa sanoa vaikka että en lähde lääkäriin, en halua - sit se lääkäriaika menee hukkaan. Mutta jos se ois etänä, se olis todennäköisempää että se lääkärikäynti esimerkiksi onnistuis.”

”Suurin osa ei pysty käyttämään mitään etäpalveluita, niin se oli sitten se iso työ saada selville että mitkä yhden asiakkaan asioista peruuntuu ja saadaanko niitä korvattua jollakin keinoilla.”

Psykososiaalinen hyvinvointi

Asiakkaiden arjen ja siihen liittyvien normaalien rutiinien muutokset epidemian rajoitustoimien seurauksena koettiin pääsääntöisesti haasteellisina. Haastateltavien kokemuksissa esimerkiksi yleinen levottomuus lisääntyi yksiköissä asiakkaiden jäädessä kotiin. Asiakkaiden oli usein vaikea myös ymmärtää, miksi ei saanut liikkua tai tavata omaisia normaalisti, mikä aiheutti ahdistusta ja pahaa mieltä. Joidenkin asiakkaiden kohdalla myös haastava käytös koettiin lisääntyneen korona-aikana.

”Meidän asukkaat on tottunut paljon liikkumaan ulkopuolella, niin sit se toi semmosta yleistä levottomuutta myös sit sinne yksikköön, kun aina oltiin sisällä ja kotona.”

”Tutut rutiinit jää pois, niin kyllä se hyvinvointiin vaikuttaa. Ihan selkeesti sellasta oli huomattavissa ja aluksi oli sitä haastavaa käytöstäkin tosi paljon.”

Haastatteluista kävi ilmi, että epidemiolla oli vaikutusta myös asiakkaiden hyvinvoinnin heikkenemiseen. Haastateltavat kuvasivat korona-ajan aiheuttaneen muun muassa kuormituksen lisääntymistä, pelkoa ja ahdistusta sekä psyykkistä oireilua. Lisäksi henkilökunnan suojavarusteiden käyttö saatettiin kokea ahdistavana.

”Psyykkistä oirehdintaa, et sitä tuli lisää ja jonkin asteista, vois ehkä miettiä, et jotain masennuksen tyyppistä tai tällasta, kun se elämä menee aika pieneen piiriin.”

”Heidän arki meni uusiks, niinkun kaikkien muidenkin ihmisten arki meni uusiks, mut heillä ei ollut sit ehkä sellasia voimavaroja käsitellä sitä omaa arkeaan kun taas niillä jotka ei tarvitse näitä palveluja.”

Osalla asiakkaista myös yksinäisyys ja syrjäytyminen koettiin lisääntyneen epidemian aikana. Lisäksi joidenkin asiakkaiden kohdalla epidemian kuvattiin vaikuttaneen eristäytyneisyyden/passiivisuuden lisääntymiseen.

”Että kyllä ne yksinäisyyden kokemukset ja sit syrjäytyminen ja tällaset, niin kyllähän korona on niitä valitettavasti huonompaan suuntaan vienyt.”

”Jollekin asiakkaalle sillai, että hänestä tuli enemmän sellanen että sinne omaan asuntoon jäi helpommin ja jotenkin silleen, että ei enää tullut niin helposti siihen muiden asiakkaiden ja ohjaajien seuraan yksikössä.”

Haastatteluissa mainittiin toisaalta myös asiakkaiden sopeutuminen epidemian tuomiin muutoksiin. Osa haastatelluista johtajista kertoi, että asiakkaat olivat joko lähtökohtaisesti sopeutuvaisia tai sopeutuminen muutoksiin oli havaittavissa epidemian jatkuessa. Koronaepidemian positiivisina asioina haastatteluissa mainittiin asiakkaiden itsenäistyminen sekä kuormituksen vähentyminen.

Asiakkaiden selviytymisen tukeminen

Asiakkaiden selviytymistä tukevana tekijänä haastateltavat toivat esille etenkin asiakkaiden kanssa keskustelun. Koronatilanteesta ja -ohjeistuksista keskusteltiin paljon asiakkaiden kanssa ja keskustelun apuna käytettiin tarvittaessa esimerkiksi kuvia tai sosiaalisia tarinoita. Jossain yksiköissä asiakasviestinnän tukena oli käytössä lisäksi selkokieliiset tiedotusmateriaalit asiakkaille. Toisaalta asiakkaita pyrittiin myös suojelemaan liialliselta tietotulvalta. Asiakkaiden kanssa keskusteluissa korostui viestinnän lisäksi myös psykososiaalisen tuen tarjoaminen.

”Kyllähän tietysti asiakkaitten kans yritettiin just keskustella, ku heillä vaan oli tarvetta, ja selittää niitä asioita niinkun sillä tasolla, minkä he pystyis ymmärtämään, toisaalta taas ehkä suojaamaan heitä siltä tietotulvalta, mitä uutiset tuuttas ja sosiaalinen media tuuttas tulemaan.”

”Mahdollisimman tarkasti yritettiin selittää ja kuvin, jos ei ymmärtänyt puhetta, niin kuvien kanssa sitten. Kaikki mahdolliset kommunikaatiokeinot varmaan käyttöön mitä vain keksittiin, että asukas jollakin lailla ymmärtäis”

Keskustelun ohella uusien viriketoimintojen luominen arkeen nousi aineistosta keskeisenä asiakkaiden selviytymistä tukevana tekijänä. Yksikköön alettiin luomaan korvaavaa toimintaa päivisin, kun asiakkaat eivät päässeet normaalisti käymään työ- ja päivätoiminnassa. Esimerkiksi ohjaajan kanssa yhdessä tekeminen, etäyhteyksien välityksellä toteutetut aktiviteetit ja ulkona toteutettavat toiminnot lisääntyivät korona-aikana.

”Yhteistoimintaa vähennettiin, niin sit pyrittiin enemmän tekeen niinku et hoitaja teki vaik yhdessä asiakkaan kans siellä asiakkaan kotona jotain, et kompensoitiin sitte sillä, et ei tarvis olla yksin siellä kotona.”

”Meillä on ollut kaikennäköstä tällasta talotoimintaa, et me järjestetään meidän yhteisissä tiloissa asiakkaille, niin kun ne oli kaikki tauolla niin olihan se aika iso, niinkun... Sitten etänä yritetty näitä järjestää, mutta nyt kun on pikkuhiljaa ulkona pystytty erinäisiä juttuja taas pitämään ja sisätiloissakin, niin onhan se ollut kauheen tärkeätä että tappaa muita ihmisiä ja muita.”

Korona-aikana otettiin käyttöön myös vaihtoehtoisia tapoja omaisten ja läheisten tapaamiseen. Esimerkiksi omaisten tapaaminen ulkona sekä ikkunan takaa tapaaminen mainittiin uusina keinoina tavata omaisia ja läheisiä etenkin epidemian alkuvaiheessa. Lisäksi joidenkin asiakkaiden kohdalla yhteyttä pidettiin puhelimitse tai videopuhelujen välityksellä. Kaikille etäyhteydenpidon käyttöönotto ei kuitenkaan soveltunut ja osalla yhteydenpito omaisten kanssa koettiin vähenevän korona-aikana.

”Vaihtoehtoisia yhteydenpitokeinoja omaisiin, et just pystyttiin vaiks laittaa Teamsist videopuhelu päälle ja muuta, et varmasti semmost niinku uuttaki hyvää, mitä he voi jatkossa sitte hyödyntää yhteydenpitoon.”

”Suurin osa meidän asiakkaista on semmosia et he ei oikein puhu ja on hyvin vaikeesti vammaisia, niin sit se yhteydenpito tai semmonen, niin se ei oikein, niinkun... Paras tapa on se, että oikeesti fyysisesti tulee siihen viereen.”

Tulevaisuus

Viides teema tulevaisuus muodostui alateemasta tuleviin kriiseihin varautuminen.

Tuleviin kriiseihin varautuminen

Kriisitilanteisiin varautumisen merkitys nousi aineistosta keskeisenä huomioon otettavana asiana tulevaisuudessa. Haastateltavat kokivat, että yksiköissä pitäisi olla valmiina käytännönläheiset toimintamallit sekä ennalta sovitut selkeät toimenpiteet ja ohjeet erilaisissa kriisitilanteissa toimimiseen.

”Se ennakointi, et mun mielestä olis hyvä miettiä ne toimintamallit jo etukäteen erilaisiin tilanteisiin. Et sitä ei ollut ainakaan siinä kohdassa kun korona alko, niin sellasta ei ollu.”

”Kaikista tärkeintähän olis se, että henkilöstö tietää heti miten tulee toimia. Et se ei voi lähteä siitä kun tilanne on päällä, niin johto miettii että ahaa, että mitäs nyt seuraavaks ja et kaikki odottaa että se joku tulee ja kertoo.”

Toimintamalleissa ja ohjeissa tulisi haastateltavien mukaan huomioida etenkin se, miten asiakkaiden palvelut, yksikön toiminta sekä resurssit turvataan erilaisissa kriisitilanteissa ja miten kriisitilanteesta viestitään. Lisäksi asiakkaiden yksilöllisten tarpeiden huomiointi mainittiin tärkeänä ohjeissa huomioitavana tekijänä.

”Selkeät toimintaohjeet ihan sinne yksikkötasollekin, et kuinka me toimitaan tietyissä tilanteissa --- ja tietysti toivois sitä riittävää henkilöstöresurssia, mikä tässä tilanteessa on ehkä vielä huonompi, kun silloin koronan alkuaikoina, että sit sitä henkilöstöä olis oikeesti riittävästi tekemään sitä työtä ja sitä asiakkaittenki näkökulmasta sitä, tuottamaan sitä sisältöä niihin päiviin, et jos mentäis takasi samanlaiseen kuplaan, missä silloin oltiin.”

”Huomioitais myös niinku esimerkiksi asiakaskuntia, asiakasryhmiä, myös yksilöllisemmin. Et kun sitten tulee jotain valtakunnallisia ohjeistuksia, niin sit esimerkiks, et nyt kaikkien vammaisten asumisyksiköissä täytyis toimii näin, et tavallaan kuitenkin näissäkin yksiköissä on aina yksilöitä ja erilaisia asiakasryhmiä.”

Hyväksi toimintatavaksi tulevaisuuden kriisien varalta ehdotettiin, että olisi nimetty henkilö hoitamaan pelkästään kriisiin liittyviä käytännön asioita, kuten tilauksia, ohjeiden kokoamista, tiivistämistä ja niistä eteenpäin tiedottamista. Lisäksi toivottiin myös epäpätevän henkilöstön hyödyntämisen mahdollisuutta kriisitilanteissa avustavissa tehtävissä, jolloin vakituinen henkilöstö voisi keskittyä asioiden selvittelyyn ja muihin tehtäviin.

”Joku ihminen hoitaa näitä käytännön, niinkun näitä tilauksia, tiedottamista jne. et se... Et se yksikön johtajan, vastuulle jää se, että se ottaa sen tiedon vastaan ja vie sen sinne yksikköön.”

”Se että tämmösissä kriisitilanteissa saatais käyttää myös epäpätevää henkilökuntaa, esimerkiksi hoiva-avustajia, koska heissäkin on paljon osaamista ja semmosta et mitä vois, niinkun... Mistä ois hyötyä sitten tämmösissä tilanteissa, et sit enemmänkin sitten vakkarit vois keskittyä sit semmosien asioiden selvittelyyn ja muunlaiseen tehtävään.”

Myös ylimmän johdon jalkautuminen, henkilöstön kuuleminen sekä henkilöstön resilienssin tukeminen mainittiin tulevaisuudessa huomioon otettaviksi asioiksi.

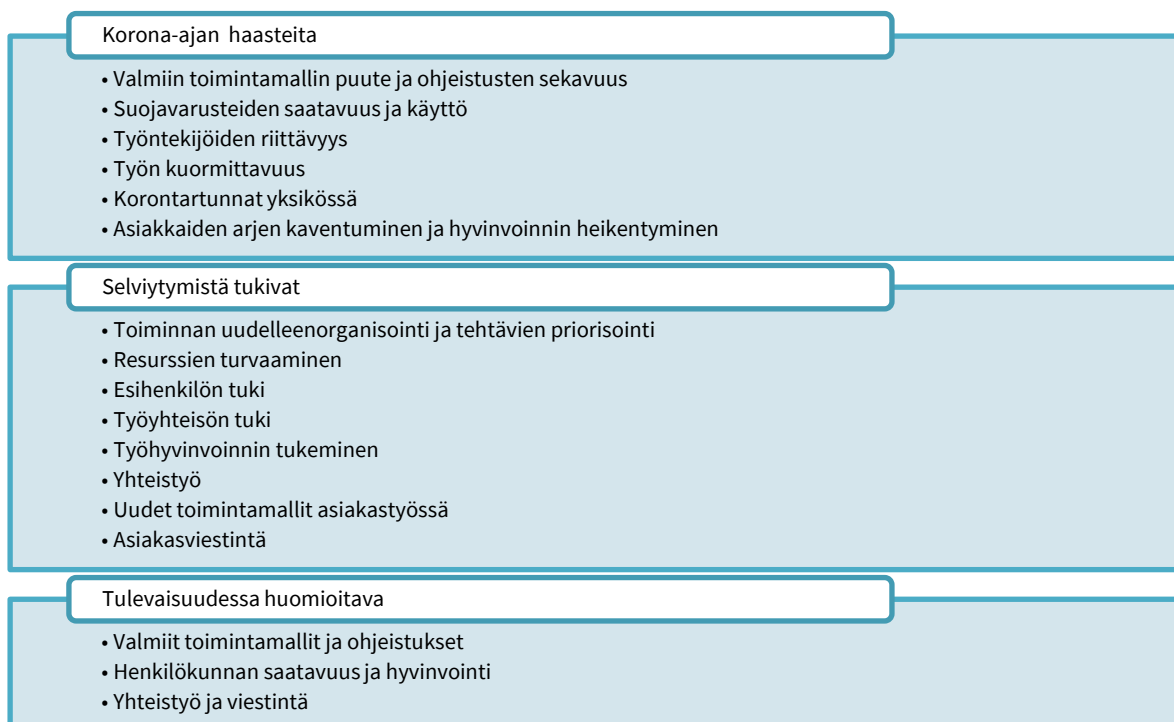
”Mä näkisin sen ylimmän johdon jalkautuminen sinne yksiköihin ja tavallaan sen henkilöstön kuuleminen on hirveen tärkeitä.”

”Henkilöstöresilienssinkin huomioiminen ja sen lisääminen ja miten sitä pystytään just tukemaan näissä tilanteissa, et saadaan myös sitä koordinoitua sellasta tukea henkilöstölle, koska nää on rankkoja aikoja ja näin.”

Yhteenveto tuloksista

Tässä raportissa on esitelty tuloksia vammaisten henkilöiden asumisyksiköissä toimivien johtajien haastattelusta, jotka toteutettiin osana Euroopan Sosiaalirahaston rahoittamaa Vammaisten ja ulkomaalaistaustaisten ihmisten selviäminen poikkeus- ja kriisitilanteissa – Tulevaisuutta luomassa covid-19-kokemusten pohjalta -hanketta. Haastattelut kuvaavat asumisyksikön johtajien kokemuksia koronaepidemian ajalta. Haastatteluihin osallistuneet yksikön johtajat toimivat pääosin ympärivuorokautisen hoidon yksiköissä.

Haastateltavien kokemuksista nousi esille yksiköissä esiintyneitä korona-ajan haasteita, selviytymiskeinoja sekä tulevaisuudessa huomioitavia asioita yksikön johtamisen ja toiminnan sekä asiakkaiden selviytymisen näkökulmista. Keskeisimmät tulokset ovat kuvattuna kuviossa 1. Tarkempi yhteenveto tuloksista käydään läpi seuraavissa kappaleissa.



Kuvio 1. Yhteenveto haastattelujen tuloksista: korona-ajan haasteet, selviytymistä tukevat tekijät sekä tulevaisuudessa huomioitavat asiat

Korona-ajan haasteita asumisyksiköissä

Valmiin toimintamallin puute sekä ohjeistusten sekavuus. Haastatteluaineiston perusteella valmiin toimintamallin puute sekä ohjeistusten sekavuus koettiin vaikeuttaneen yksikön toimintaa ja johtamista korona-aikana. Aineistosta nousi esille kokemuksia siitä, ettei koronaepidemiaan ollut suoraan valmiita toimintaohjeita, eivätkä valmiit toimintamallit soveltuneet tämän kaltaisen kriisin hoitamiseen. Ohjeiden haasteiksi koettiin muun muassa useat erilaiset ohjeet, ohjeiden jatkuva muuttuminen sekä niiden tulkinnanvaraisuus ja soveltuvuus käytäntöön. Ohjeistusten seuraaminen ja tulkinta, henkilöstön ohjeistaminen sekä tiedottaminen vei suuren osan yksikön johtajien ajasta epidemian alkuvaiheessa.

Työntekijöiden riittävyys. Työntekijöiden riittävyys nousi aineistosta esille yhtenä keskeisenä korona-ajan haasteena hankaloittaen yksikön toimintaa ja johtamista. Henkilöstön poissaolot lisääntyivät korona-aikana sairastumisten ja pitkien karanteeniaikojen johdosta ja sijaisia oli vaikea saada. Yksikön johtajalla

meni paljon aikaa resurssien miettimiseen ja yksiköissä jouduttiin usein työskentelemään vajaalla miehityksellä, mikä aiheutti haasteita yksikön selviytymisen kannalta ja toi lisäkuormaa yksikön työhön.

Työn kuormittavuus. Korona-ajan haasteeksi muodostui haastatteluaineiston perusteella työn kuormittavuuden lisääntyminen. Työntekijöiden työn kuormitusta lisäsivät etenkin suojarusteiden käyttö, työmäärän lisääntyminen, henkilöstövaje, henkilöstön jatkuva vaihtuminen, ylitöiden tekeminen sekä työn henkinen kuorma. Yksikön johtajan työ korona-aikana koettiin kuluttavana ja haasteellisena, mihin vaikutti muun muassa jatkuva paine, työn koronavaltaisuus, sijaisten saamisen vaikeus, tilanteen epävarmuus, epätietoisuus siitä, miten pitää toimia sekä omat mahdollisuudet vaikuttaa esimerkiksi työntekijöiden työoloihin.

Suojavarusteiden saatavuus ja käyttö. Suojavarusteiden saatavuus koettiin haasteellisena epidemian alussa ja haastatteluista nousi esille kokemuksia siitä, ettei tarvittavia suojaimeja saatu yksiköihin riittävästi epidemian alkaessa. Haasteeksi muodostui myös suojarusteiden käyttäminen työssä, mikä lisäsi työn kuormitusta ja epidemian pitkittyessä aiheutti myös turhautumista henkilökunnassa. Asiakkaiden näkökulmasta henkilökunnan suojarusteiden käyttö saatettiin puolestaan kokea ahdistavana.

Koronatartunnat yksikössä. Koronatartunnat yksikössä koettiin haasteellisina. Haasteiksi mainittiin esimerkiksi henkilöstön samaan aikaan sairastuminen, tartuntatautiyksikön hankala tavoitettavuus sekä näytteenoton ja rokotusten yksikköön saamisen viivästyminen. Yksikön koronatartuntojen koettiin lisänneen myös yksikön työmäärää. Altistusten kartoittaminen saattoi viedä ison osan yksikön johtajan työajasta, kun taas koronaa sairastuneiden hoito sekä eristysten ja karanteenien järjestäminen vaati työntekijöiltä enemmän.

Asiakkaiden arjen kaventuminen ja hyvinvoinnin heikentyminen. Asiakkaiden arjen kaventuminen sekä hyvinvoinnin heikkeneminen korona-aikana nähtiin haasteellisena. Arjen kaventumiseen kuvattiin vaikuttaneen yksikön ulkopuolisen toiminnan poisjääminen sekä yksikön vierailujen, yhteisten tilojen ja liikkumisen rajoitukset. Asiakkaiden rajoitukset aiheuttivat yksiköissä myös eettistä pohdintaa asiakkaiden itsemääräämisoikeuden toteutumisen näkökulmasta. Myös asiakkaiden palvelujen toteutumisessa korona-aikana kuvattiin esiintyneen jonkin verran haasteita. Koronan tuomat arjen muutokset mainittiin haastatteluissa ilmenevän osalla asiakkaista muun muassa levottomuuden, haastavan käytöksen, yksinäisyyden, psyykkisen oireilun sekä passivoitumisen lisääntymisenä.

Asumisyksiköiden korona-ajan selviytymistä tukivat

Toiminnan uudelleenorganisointi ja tehtävien priorisointi. Yksikön toiminnan uudelleen organisointi nousi haastatteluista esille yksikön selviytymistä tukevana tekijänä epidemian alkuvaiheessa. Toiminnan uudelleen organisointiin liittyi muun muassa suojaus, tehostettu hygienia, töiden ja tilojen uudelleen järjestelyt sekä uuden arjen luominen asiakkaille. Alkuvaiheessa keskityttiin myös vain koronaan liittyvien asioiden hoitoon ja muut tehtävät jäivät taka-alalle. Silloin kun yksikössä oli vajaa miehitys ja paljon tehtävää, huolehdittiin, että tärkeimmät tehtävät tulee hoidettua ja muusta karsittiin tarvittaessa.

Resurssien turvaaminen. Haastattelujen perusteella kriittistä henkilöstötilannetta saatiin helpotettua yksiköissä muun muassa siirtämällä henkilökuntaa toimintakeskuksista asumisyksiköihin, tekemällä tiivistä yhteistyötä alueen muiden yksiköiden kanssa sekä hankkimalla sijaisia hoivayrityksiltä ostopalveluna. Epidemian alkuvaiheen suojarustepulaa helpotettiin muun muassa itsetehtyjen suojausten avulla.

Esihenkilön tuki. Asumisyksikön johtajien kokemusten mukaan yksikön johtajalla oli oleellinen rooli henkilöstön tukemisessa korona-aikana. Tärkeäksi koettiin avoin keskustelu ja vuorovaikutus henkilöstön ja esihenkilön välillä, säännöllinen tiedotus, henkilöstön kannustaminen ja rohkaisu sekä esihenkilön joustavuus ja tavoitettavuus.

Työyhteisön tuki. Työyhteisön tuki koettiin tärkeänä sekä johtamista että työssä jaksamista edistävänä tekijänä. Esimerkiksi hyvä yhteishenki ja työilmapiiri, yhteinen keskustelu, yhdessä tekeminen sekä työntekijöiden joustavuus mainittiin tärkeinä korona-ajan voimavaroina.

Työhyvinvoinnin tukeminen. Työhyvinvoinnin tukemisen keinoiksi korona-aikana mainittiin muun muassa työn tauottaminen, työmäärän säätely ja riittävästä levosta huolehtiminen, autonominen työvuorosuunnittelu, virkistyspäivät, työterveyshuolto sekä työnohjaus.

Yhteistyö. Yhteistyö alueen muiden asumisyksiköiden johtajien kanssa koettiin haastatteluissa merkittävänä johtamista tukevana tekijänä. Yhteistyössä korostui muun muassa tiedon jakaminen sekä vertaistuen

saaminen. Tärkeiksi yhteistyötahoiksi korona-aikana mainittiin myös oma esihenkilö, organisaation johto, tartuntatautiyksikkö sekä vammaispalvelujen sairaanhoitaja.

Uudet toimintamallit asiakastyössä. Asiakkaiden selviytymistä korona-aikana tukivat uuden korvaavan toiminnan järjestäminen. Erilaisia etätoimintoja otettiin käyttöön ja esimerkiksi aktiviteetteja, omaisten ja läheisten tapaamisia sekä terveydenhuollon palveluja järjestettiin etäyhteyksien välityksellä. Ohjaajan kanssa yhdessä tekeminen sekä ulkona tapahtuvat toiminnot lisääntyivät myös korona-aikana. Lisäksi joissain yksiköissä työ- ja päivätoiminta jalkautui yksiköihin.

Asiakasviestintä. Koronatilanteesta viestiminen asiakkaille koettiin tärkeänä asiakkaiden selviytymistä tukevana tekijänä. Koronatilannetta käytiin asiakkaiden kanssa läpi pääosin säännöllisen keskustelun avulla, jonka tukena käytettiin tarvittaessa erilaisia kommunikaatiokeinoja, kuten kuvia tai sosiaalisia tarinoita. Keskusteluissa korostui myös psykososiaalisen tuen tarjoaminen. Osassa yksiköitä selkokiehisen informaation tarjoaminen asiakkaille koettiin myös hyväksi käytännöksi koronan aikana.

Tulevaisuudessa huomioitavia asioita

Valmiit toimintamallit ja ohjeistukset. Haastateltavien kokemuksista nousi esille, ettei varautuminen koronaepidemian alkaessa ollut riittävää asumisyksiköissä. Haastattelujen perusteella tarpeellisena koettiin, että tulevaisuudessa toimintamallit erilaisiin kriisitilanteisiin olisi yksiköissä jo valmiiksi mietittyinä. Haastateltavien näkemysten mukaan toimintamalleissa olisi tärkeä ottaa huomioon etenkin käytännönläheisyys, yksikkökohtaisuus sekä soveltuvuus erilaisten asiakasryhmien tarpeisiin.

Henkilökunnan saatavuus ja hyvinvointi. Haastateltavat kokivat tärkeänä, että tulevia kriisejä varten olisi olemassa valmis suunnitelma siihen, miten toimitaan kriittisissä henkilöstötilanteissa. Lisäksi ehdotettiin, että kriisitilanteissa voitaisiin hyödyntää myös epäpäteviä henkilöitä avustavissa tehtävissä. Henkilöstön resilienssin koordinoitu tukeminen mainittiin lisäksi tulevaisuudessa huomioon otettavaksi asiaksi.

Viestintä ja yhteistyö. Haastattelussa korostettiin avoimuuden, keskustelun ja tiedon jakamisen merkitystä myös tulevissa kriisitilanteissa. Tulevaisuudessa huomioitaviksi tekijöiksi mainittiin lisäksi ylimmän johdon jalkautuminen, henkilöstön kuuleminen ja mukaanottaminen sekä alueellisen yhteistyön lisääminen.

Johtopäätökset

Asumisyksiköiden johtajien haastattelujen avulla saatiin arvokasta tietoa vammaisille henkilöille suunnattujen asumisyksiköiden tilanteesta koronaepidemian ajalta. Tuloksista nousivat esille yksiköissä ilmenneitä epidemian aikaisia haasteita yksikön johtamisen, toiminnan sekä asiakkaiden selviytymisen näkökulmista. Lisäksi tulokset osoittivat tärkeitä korona-ajan selviytymiskeinoja ja oppeja.

Asumisyksikön asiakkaiden selviytymistä hankaloittivat haastattelujen mukaan asumisyksiköihin kohdistuvat tiukat rajoitustoimet ja niiden seurauksena asiakkaiden arjen kaventuminen ja hyvinvoinnin heikentyminen. Yksikön toiminnan näkökulmasta haasteiksi nousivat etenkin henkilöstöpula, sijaisten saatavuuden ongelmat sekä työn kuormittavuuden lisääntyminen. Haastattelujen tulokset tukevat aikaisempia asumisyksiköiden tilanteesta raportoituja havaintoja (Nurmi- Koikkalainen, Hintsala & Voutilainen 2020; Kehitysvamma-alan järjestöt 2021a-b) ja ovat linjassa myös kansainvälisten tutkimustiedon kanssa (Desroches ym. 2021; Embregts ym. 2021; Huska 202; Parchomiuk 2021; Sheering ym. 2022).

Tulosten perusteella asumisyksikön asiakkaiden toimintamahdollisuuksien ja hyvinvoinnin sekä henkilöstön saatavuuden ja jaksamisen turvaamiseen tulisi kriittisissä tilanteissa kiinnittää erityistä huomiota. Haastatteluissa esille nousseet korona-aikana luodut uudet toiminnot ja palvelut asiakkaille sekä toimintamallit henkilöstöresurssien ja työhyvinvoinnin näkökulmista toimivat hyvänä pohjana tuleviin kriisitilanteisiin varautumiseen.

Syventävän tiedon lisäksi asumisyksikön johtajien haastattelut tuovat myös uutta tarkastelunäkökulmaa etenkin yksikön korona-ajan johtamiseen liittyvistä tekijöistä. Tulosten mukaan yksikön johtamista haastottivat epidemian alkaessa erityisesti valmiin toimintamallin puute ja epäselvät ohjeistukset korostaen ajantasaisen valmiussuunnitelman ja ohjeistusten tarpeellisuutta asumisyksiköissä erilaisten häiriötilanteiden varalle. Yksikköä on joutunut johtamaan usein puutteellisilla tiedoilla, mikä on osaltaan lisännyt yksikön johtajan työn kuormittavuutta. Yksikön johtajat on joutuneet myös ristiriitaiseen asemaan, sillä heiltä on odotettu selkeitä ohjeita ja tietoa siitä, miten toimitaan. Tarvittavaa tietoa ei ole ollut aina kuitenkaan saatavilla, eikä siihen ole usein itse pystynyt vaikuttamaan.

Haastattelujen perusteella yksikön johtajalla oli epidemian aikana tärkeä rooli yksikön selviytymisen sekä henkilöstön ja omaisten tukemisessa. Säännöllinen viestintä, avoin keskustelu, yhteistyö työyhteisön sisällä sekä työntekijöiden, omaisten ja asiakkaiden tarpeiden huomiointi olivat tärkeitä yksikön selviytymistä tukevia voimavaroja korona-aikana. Omat kollegat sekä ylemmän johdon tuki olivat puolestaan oleellisia epidemian aikaista johtamista tukevia tekijöitä. Yhteistyön, viestinnän ja hyvän johtamisen merkitys olisi tärkeä huomioida myös tulevilla kriiseillä. Lisäksi yksikön johtajan työn ja hyvinvoinnin tukemiseen tulisi kiinnittää huomiota, sillä johtamisella ja esihenkilön jaksamisella on merkitystä koko työyhteisön sekä asiakkaiden kannalta.

Asumisyksikön johtajien haastattelut osoittivat korona-ajan haastaneen vammaispalvelujen asumisyksiköitä monella eri tavoin. Epidemiasta selviytyminen vaati yksikössä paljon joustamista, epävarmuuden ja epätietoisuuden sietämistä, uusien toimintatapojen luomista sekä uuden oppimista. Haasteista huolimatta haastateltavien yksiköissä yksikön toimintaa pystyttiin muokkaamaan melko nopeasti epidemian tuomien uusien vaatimusten mukaisesti. Haastatteluista ilmeni myös monia asumisyksiköiden korona-ajan selviytymistä tukevia uusia toimintamalleja ja käytäntöjä sekä korona-ajasta opittuja asioita, joita voidaan hyödyntää tuleviin kriiseihin varautumisessa sekä niistä selviytymisessä.

Lähteet

- Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 759/1987 11 §). Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870759>
- Desroches M, Ailey S, Fisher K & Stych J (2021). Impact of COVID-19: Nursing challenges to meeting the care needs of people with developmental disabilities. *Disability and Health Journal*, 14 (1). <https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2020.101015>
- Desroches M L, Fisher K, Ailey S, Stych J, McMillan S, Horan P, Marsden D, Trip H & Wilson N (2022). Supporting the needs of people with intellectual and developmental disabilities 1 year into the COVID-19 pandemic: An international, mixed methods study of nurses' perspectives. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 19 (1), 48– 63. <https://doi.org/10.1111/jppi.12411>
- Embregts P J, Tournier T & Frielink N (2021). Experiences and needs of direct support staff working with people with intellectual disabilities during the COVID-19 pandemic: A thematic analysis. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 34(2), 480-490
- Huska M, Dickinson H, Devine A, Dimov S & Kavanagh A (2021). Managing outbreaks of COVID-19 in residential disability settings: Lessons from Victoria's second wave - Research Report. Melbourne: The University of Melbourne. <https://doi.org/10.26188/14669568>
- Jesus TS, Bhattacharjya S, Papadimitriou C, Bogdanova Y, Bentley J, Arango-Lasprilla JC, Kamalakannan S, The Refugee Empowerment Task Force, International Networking Group of the American Congress of Rehabilitation Medicine. Lockdown-Related Disparities Experienced by People with Disabilities during the First Wave of the COVID-19 Pandemic: Scoping Review with Thematic Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021; 18(12):6178. <https://doi.org/10.3390/ijerph18126178>
- Kehitysvamma-alan järjestöt (2021a). Covid-19-tilannekatsaus valtioneuvostolle 1.4.2021. Kehitysvammaliitto, Kehitysvammaisten Tukiliitto, FDUV ja Autismiliitto. Saatavilla: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/2021/04/covid-19-tilannekatsaus-valtioneuvostolle-01-04-2021.pdf>
- Kehitysvamma-alan järjestöt (2021b). Covid-19-tilannekatsaus valtioneuvostolle 24.2.2021. Kehitysvammaliitto, Kehitysvammaisten Tukiliitto, FDUV ja Autismiliitto. Saatavilla: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/2021/02/covid-19-tilannekatsaus-valtioneuvostolle-24-02-2021.pdf>
- Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 380/987 4 §. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380#P8c>
- Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 380/987 8 §. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380#P8c>
- McAllister A, Dickinson H, Huska M, Devine A, Dimov S & Kavanagh A (2023). 'That was all over the shop': Exploring the COVID-19 response in disability residential settings. *Australian Journal of Public Administration*, 00, 1– 17. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12574>
- Mielikäinen & Kuronen (2023). Sosiaalihuollon laitos- ja asumispalvelut 2022 - Sosiaalihuollon ympärivuorokautisten laitos- ja asumispalveluiden asiakasmäärä edellisen vuoden tasolla. THL - Tilastoraportti 29/2023. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023053049489>
- Moisio (2020). Vammaisten kokemuksia palveluasumisesta koronapandemian aikana. Opinnäytetyö, ylempi AMK. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Saatavilla: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/754370/Opinn%C3%A4ytety%C3%B6_Moisio_Susanna%281%29.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Nurmi-Koikkalainen P, Hintsala S & Voutilainen M (2020). Vammaisten henkilöiden hyvinvointi ja palvelut. Teoksessa Kestilä Laura, Härmä Vuokko & Rissanen Pekka (toim.) Covid-19- epidemian vaikutukset hyvinvointiin, palvelujärjestelmään ja kansantalouteen: Asiantuntija-arvio, syksy 2020. THL Raportti 2020; 14/2020, 125–129. Tampere: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-578-0>
- Parchomiuk M (2022). Care and rehabilitation institutions for people with intellectual disabilities during the COVID-19 pandemic: Polish experiences. *International Social Work*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/00208728211060471>
- Sheerin F, Allen A. P, Fallon M, McCallion P, McCarron M, Mulryan N & Chen Y. (2023). Staff mental health while providing care to people with intellectual disability during the COVID-19 pandemic. *British Journal of Learning Disabilities*, 51, 80– 90. <https://doi.org/10.1111/bld.12458>
- Sosiaalihuoltolaki 1310/2014 21 §s. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>
- Sosiaalihuoltolaki 1310/2014 46a §. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>
- Sotkanet (2023a). Tilasto- ja indikaattoripankki Sotkanet.fi ind. ind. 2933-2936 ja 2938-2939. Kehitysvammaisten tuetun, ohjatun ja autetun asumisen asiakkaat 31.12. Saatavilla: www.sotkanet.fi.
- Sotkanet (2023b). Tilasto- ja indikaattoripankki Sotkanet.fi ind. 1247. Vaikeavammaisten palveluasumisen asiakkaita vuoden aikana, kunnan kustantamat palvelut. Saatavilla: www.sotkanet.fi
- Sotkanet (2023c). Tilasto- ja indikaattoripankki Sotkanet.fi ind. 385. Henkilökohtaisen avun asiakkaita vuoden aikana / 100 000 asukasta. Saatavilla: www.sotkanet.fi
- STM (2016). Laitoksesta yksilölliseen asumiseen. Kehitysvammaisten asumisen ohjelman toimeenpanon arviointi ja tehostettavat toimet vuosille 2016–2020. Seurantaryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2016:17. Saatavilla: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74818/Rap_ja_muistioita_2016_17.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- TENK (2012). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Tutkimuseettinen neuvottelukunta, Helsinki. ISBN 978-952-5995-07-7

- Valtokari, Väre & Nurmi-Koikkalainen (2023). Vammaispalvelujen työntekijöiden kokemuksia COVID-19-epidemian ajalta. THL Työpaperi 9/2023. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-408-041-5>
- Vammaispalvelulaki 675/2023 18 §. Saatavilla: <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2023/20230675#Pidm45843170622896>
- Vammaispalvelujen käsikirja - Asuminen. Luettu 26.5.2023. Saatavilla: <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/asuminen>
- Vammaispalvelujen Käsikirja – Vammaispalvelujen johtaminen. Luettu 26.5.2023. Saatavilla: <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/johtaminen-valvonta-ja-tilastot/vammaispalvelujen-johtaminen>