

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Hoitotyön koulutusohjelma

Anna Kettunen

**TYÖSUOJELU TYÖHYVINVOINNIN TUKENA**  
– Työsuojelukansio Hoitokoti Helmen työntekijöille

Opinnäytetyö  
Tammikuu 2016



**OPINNÄYTETYÖ**  
**Helmikuu 2016**  
**Hoitotyön koulutusohjelma**

Tikkarinne 9  
80200 JOENSUU  
p. 050 405 4816

Tekijä  
Kettunen Anna

Nimeke  
Työsuojelu työhyvinvoinnin tukena – Työsuojelukansio Hoitokoti Helmen työntekijöille

Toimeksiantaja  
Asennusliike J. Mononen / Hoitokoti Helmi

**Tiivistelmä**

Tulevaisuudessa koetaan suuria muutoksia sosiaali- ja terveydenhuollossa. Väestö ikään-tyy ja suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle. Työikäistä väestöä on vähemmän kuin työelämän ulkopuolella olevaa väestöä, joka aiheuttaa työvoiman kilpailua erialoilla ja syntyy työntekijöiden markkinat. Erityisesti työvoimaa tarvitaan vanhustenhoidossa.

Riittävän työvoiman takaamiseksi onkin kehitettävä yksittäisten työntekijöiden ja työyhteisöjen työhyvinvointia. Työhyvinvointi on kokonaisuus, jossa yhdistyvät terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointi koskettaa yksittäistä työntekijää ja työyhteisöä. Tavoitteena on, että työnantaja ja työntekijät yhteistoiminnalla ylläpitävät ja parantavat työpaikan työhyvinvointia. Työsuojelulainsäädäntö antavat tähän vähimmäisvaatimukset.

Tämä toiminnallinen opinnäytetyö on tehty toimeksiantona Hoitokoti Helmelle. Opinnäytetyön tarkoituksena oli parantaa uusien työntekijöiden perehtymistä Hoitokoti Helmen työsuojelutoimintaan työsuhteen alkuvaiheessa. Toiminnallisen opinnäytetyön tehtävänä oli suunnitella ja päivittää Hoitokoti Helmen työsuojelukansio. Työsuojelukansio antaa uudelle työntekijälle kokonaiskuvan Hoitokoti Helmen työsuojelun vaadittavasta osaamisesta ja parantaa työhyvinvointia. Valmistunut kansio tallennettiin IMS (Integrated Management System) sähköiseen laatukäsikirjaan. Jatkossa opinnäytetyötä voisi jatko kehittää ja arvioida IMS-toimintajärjestelmän käyttöönoton onnistumista työyhteisössä ja sähköisen järjestelmän liittämistä osaksi hoitotyötä. Opinnäytetyön pääpainoksi voisi ottaa ikäjohtamista, jolla voitaisiin arvioida ikääntyvien työntekijöiden sopeutumista.

Kieli  
suomi

Sivuja 34

Liitteet 3

Asiasanat  
Työsuojelu, työhyvinvointi, työsuojelukansio



**THESIS**  
**February 2016**  
**Degree Programme in Nursing**  
Tikkarinne 9  
FIN 80200 JOENSUU  
FINLAND  
Tel. +358 50 405 4816

Author  
Kettunen Anna

Title  
Work safety supports workplace well-being  
- Occupational Safety and Health Folder for Nursing home Helmi employees.

Commissioned by : Asennusliike J. Mononen / Hoitokoti Helmi

Abstract

The future is experienced major changes in the social and health care. The population is aging and baby boom generation retires. There is less working-age population than non-working population, which causes competition in the labour market in different branches of trade and this leads to employees 'market. In particular, labour force is needed in the care of older people.

In order to ensure a sufficient workforce is to develop the Occupational well-being of individual employees and work communities. Occupational well-being is package that combines the health, safety and well-being. Occupational well-being concerns an individual employee and the work community. The goal is that the employer and employees together want to take care of and improve workplace Occupational well-being. Occupational Safety and Health Legislation provide minimum.

This practice-based thesis has been commissioned by Nursing Home Helmi. The purpose of this thesis was improve employee's familiarization beginning of the job in Nursing Helmi. The task of this thesis was to plan and update the Occupational Safety and Health Folder for Nursing Home Helmi. Occupational Safety and Health Folder give the employee a complete picture of Occupational health and safety skills and improve Occupational well-being. The induction manual which was produced is part of the IMS (Integrated Management System) electronic quality manual. A further development idea for a practice-based thesis would be develop and evaluate The IMS-operating system. The main focus of the thesis could take on age management, which could assess the adaption of older workers.

Language  
Finnish

Pages 34

Appendices 3

Keywords  
Occupational health and safety, occupational well-being, folder

# Sisältö

Tiivistelmä

Abstract

1	Johdanto .....	5
2	Työelämä muutoksessa .....	6
3	Työhyvinvointi .....	8
3.1	Työkyky talo-malli .....	9
3.2	Työhyvinvoinnin portaat-malli .....	10
4	Työsuojelutoiminta .....	13
4.1	Työsuojelutoiminta työpaikalla .....	13
4.2	Työhyvinvointitoiminta .....	14
4.3	Työsuojeluvalvonta .....	14
5	Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävät .....	15
6	Opinnäytetyön menetelmien valinta .....	15
6.1	Toiminnallinen opinnäytetyö .....	15
6.2	Lähtötilanteen kartoitus ja kuvaus .....	16
6.3	Opinnäytetyön suunnittelu .....	17
6.4	Opinnäytetyön toteuttaminen .....	20
6.5	Tuotoksen arviointi .....	23
7	Luotettavuus ja eettisyys .....	24
8	Pohdinta .....	26
	Lähteet .....	29

Liitteet

Liite 1 Työsuojelukansion sisällysluettelo

Liite 2 Palautelomake

Liite 3 Toimeksiantosopimus

## 1 Johdanto

Sosiaali- ja terveysministeriö (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011b, 4-5.) julkaisussaan Työympäristön ja Työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020 määrittelee, että terveys, turvallisuus ja hyvinvointi ovat tärkeitä yhteisiä arvoja, joita toteutetaan jokaisella työpaikalla ja jokaisen työntekijän kohdalla. Toimintaa ohjaa yhteinen käsitys hyvästä työstä ja hyvästä työpaikasta. Hyvä työ sisältää työntekijöiden oikeudenmukaisen kohtelun, työpaikan yhteisten arvojen noudattamisen, työpaikalla vallitsevan luottamuksen ja aidon yhteistoiminnan sekä tasa-arvon. Hyvän työpaikan merkkejä ovat tuottavuus ja kannattavuus, jossa työ on terveellistä, turvallista ja viihtyisää. Julkaisussa painotetaan riittävää taitoa ja osaamista, jotka painottuvat työsuojelullisiin tekijöihin. Tältä osin työsuojelutoiminnalla on keskeinen rooli yrityksen työturvallisuuden ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Sen tavoitteena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitautia ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia terveyshaittoja (Rauramo 2008, 118.)

Työsuojelu on yhteistyötä ja koskee kaikkia työpaikalla työskenteleviä. Jokaisen on tunnettava oman työnsä ja työympäristönsä vaarat ja tiedettävä, miten niiltä suojaudutaan. Jokainen on velvollinen noudattamaan työpaikalla laadittuja turvallisuusohjeita, ottamaan huomioon vaaratekijät ja ilmoittamaan työympäristössään havaitsemistaan puutteista esimiehelleen tai työsuojeluvaltuutetulle. Työsuojelullisten näkökohtien ottaminen osoittaa hyvää ammattitaitoa. Esimiesten on huolehdittava siitä, että työntekijät saavat riittävän ajoissa työtehtäviensä ja työpaikkaansa koskevat muutokset tietoon. Työnopastuksessa työsuojeluasioissa on keskeinen merkitys (Harjanne 2012, 1.)

Työnopastus kuuluu työntekijän perehdyttämiseen. Penttinen & Mäntynen (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.) tuovat teoksessaan esille, että hyvä perehdyttäminen ja opastus edellyttävät suunnitelmallisuutta. Suunnitelmallisuutta voidaan tukea erilaisilla dokumenteilla, arvioinneilla ja seurannalla, joiden laadintaa osallistuvat

esimiehet, henkilöstöryhmien ja henkilöstöhallinnon edustajia sekä työterveys-  
huollon ja työsuojelun asiantuntijoita, jotka huolehtivat omasta osa-alueestaan.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksen on parantaa työntekijöiden pe-  
rehtymistä Hoitokoti Helmen työsuojelutoimintaan työsuhteen alkuvaiheissa.  
Opinnäytetyön tehtävänä on suunnitella ja päivittää Hoitokoti Helmen työsuojelu-  
kansio. Työsuojelukansio antaa uudelle työntekijälle kokonaiskuvan Hoitokoti  
Helmen työsuojelun vaadittavasta osaamisesta ja parantaa työhyvinvointia. Val-  
mistunut kansio tallennettiin IMS (Integrated Management System) sähköiseen  
laatukäsikirjaan.

## **2 Työelämä muutoksessa**

Suomalainen yhteiskunta ja työelämä ovat muuttuneet voimakkaasti viime vuosi-  
kymmeninä. Muutoshaasteita on tullut monelta suunnalta. Teollisesta yhteiskun-  
nasta ja massatuotannosta on siirrytty palvelu- ja tietoyhteiskuntaan. Tietotek-  
niikka on viime vuosina lisääntynyt ja se on muuttanut työtä ja työolosuhteita.  
Teollisen tuotannon perinteisiä riskitekijöitä esiintyy edelleen, ja lisäksi kokonais-  
kuormittavuus, kiire ja organisatoriset ongelmat ovat lisääntyneet. Suomen liitty-  
minen EU:hun ja kansainvälistyminen ovat heijastuneet lähes kaikkeen työhön ja  
suomalaiseen yhteiskuntaan. Muun muassa edellä mainitut tekijät ovat vaikutta-  
neet työelämän uudistumisen tarpeisiin (Koivisto, Muurinen, Peipponen, Rajalahti  
2003, 42.)

Yhteiskunnan muutoksen seurauksena hoitotyöntekijöiltä odotettava osaaminen  
on muuttunut jatkuvasti. Muutokset heijastuvat yleisiin osaamistarpeisiin, hoito-  
työnsisältöihin ja menetelmiin sekä asiantuntijuustasoon. Muutoksia aiheuttavat  
muun muassa väestön sairastavuuden muutokset, asiakkaiden lisääntyvät tie-  
dontarpeet, teknologian kehittyminen, tiimityö ja verkostoituva asiantuntijuus. Li-  
säksi osaamis- ja koulutustarpeisiin vaikuttavat julkisentalouden kehitys, väestön  
ja työmarkkinoilla olevien ikääntyminen sekä palvelurakenteen muutokset (Met-  
sämuuronen 1998, 10-11.).

Palvelurakenteeseen vaikuttaa erityisesti yhteiskunnan ikääntyminen. Suomalainen yhteiskunnan ikääntymisessä kyse ei ole vain iäkkäiden määrän kasvusta, vaan koko väestörakenteen muutoksesta. Väestön ikääntymisen taustalla vaikuttavat suurten ikäluokkien eläköityminen sekä syntyvyyden ja kuolevaisuuden aleneminen. Ennusteiden mukaan iäkkäiden määrä erityisesti vanhemmissa ikäluokissa kasvaa voimakkaimmin, samalla vähenee lasten ja työikäisen väestön määrä (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2011a, 13.)

Yhteiskunnan toimintojen kannalta työelämän osallistuvan ja sen ulkopuolella olevan väestön suhteella on suuri merkitys, sillä sosiaaliturvajärjestelmä on pitkälle palkkaperusteinen. Mitä enemmän on työssäkäyviä, sitä helpompi on turvata rahoituspohjaa (Nivalinen & Volk 2002, 8). Työikä on toimintakykyisten aikaa. Työikää pidetään ”aktiiviväestönä”, jonka työ- ja toimintakyvyn varassa yhteiskunnantalous, tuottavuus ja myös hyvinvoinninpalvelut toimivat (Lahti & Karhula 2001, 67). Työikäiseen väestöön kuuluvat 15-74 vuotiaat henkilöt (Tilastokeskus 2015).

Kaikki työikäiset eivät kuitenkaan osallistu aktiivisesti työelämään. varsinkin vuorista ikäluokista moni jatkaa koulunkäyntiään ja opintojaan vielä useita vuosia 15 vuotta täytettyään, eivätkä kaikki myöskään siirry koulutuksen päätyttyä heti työelämään vaan saattavat jäädä viettämään välivuotia. Osa työikäisistä ei halua tai katso olevansa kykeneviä osallistumaan aktiiviseen työelämään, vaikka he olisivat terveystensä puolesta työkykyisiä. Varttuneemmista puolestaan melko monet jäävät eläkkeelle jo ennen 65-vuoden ikää (Työterveyslaitos 2009, 20-21.) Eläköitymiseen vaikuttavat keskeisesti ihmisten käsitykset ja kokemukset työelämästä (Ilmarinen 2005, 30). Työntekijänkyky tehdä tuottavaa työtä kehittyy ja säilyy, jos hän kokee työnsä merkitykselliseksi, osaamistaan vastaavaksi ja riittävän haasteelliseksi. Työntekijällä on omaroolinsa työyhteisön jäsenenä, hän saa asianmukaista palautetta työstään, oppii uusia asioita asiakkaiden tarpeen mukaisesti ja jakaa organisaatio kanssa saman arvomaailman. Työhön mennään tyytyväisinä ja työssä pysytään pitkään, mikä puolestaan varmistaa työntekijän työiän toimeentuloa ja lisää eläkeiän eläketurvaa. Työntekijä kokee, että häntä arvostetaan ja hän voi kehittyä kykyjensä mukaisesti lopputuloksena elämän tasapainoisuus (Työvoimafoorumi 2011, 13.) Kuormittuminen työssä haastaa näitä

tekijöitä. Kuormittuminen voi olla sekä fyysistä että psyykkistä aiheuttaen yli- tai alikuormittumista. Itse työn lisäksi työstressin ja kuormittumisen kokemukseen vaikuttavat oma terveydentila, sekä tasapaino työn ja yksityiselämän välillä. Työperäistä stressiä tai haitallista kuormitusta voi ilmetä missä tahansa työpaikassa ja se voi vaikuttaa kehen tahansa työntekijään. Oireet voivat näkyä yksilössä, työyhteisössä tai koko organisaatiossa (Valtionvarainministeriö 2012 4-5.)

Edellä mainitut tekijät liittyvät työhyvinvointiin. Yksilö on vastuussa omasta hyvinvoinnistaan, mutta työnantajan on mahdollistettava hyvinvointi työpaikalla.

### **3 Työhyvinvointi**

Työhyvinvointia on historian aikana tutkittu lukuisilla eri käsitteillä ja teoreettisilla malleilla. Työhyvinvoinnin tutkimuksen juuret ovat 1900-luvun alun lääketieteen fysiologisesta stressitutkimuksesta, jolloin tutkimuksen kohteena olivat yksilön reaktiot ulkoisiin kuormitustekijöihin, kuten meluun tai fyysiseen rasittavuuteen. Myöhemmin siirryttiin puhtaasti fysiologisesta tutkimuksesta hiljalleen psykologisempaan suuntaan ja tutkimuksissa huomioitiin psykologisia ja käyttäytymiseen vaikuttavia reaktioita (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 11).

Työhyvinvointi on moniulotteinen ja sen määritelmä riippuu tarkastelijasta ja tarkasteltavan kulmasta. (Tilander 2010, 9). Lähestymistavat eroavat toisistaan esimerkiksi sen suhteen, painotetaanko työhyvinvoinnin rakentumisessa ensisijaisesti työtä, yksilön ominaisuuksia vai yksilön elämän kokonaisuutta ja nähdäänkö yksilö keskiössä suhteessa yhteisöön vai yksilön teot osana yhteisön toimintaan (Utriainen & Kyngäs 2003, 4-8). Lähestymistavoille on yhteistä se, että työhyvinvointi on syntynyt tarpeesta kuvata työssä jaksamisen hyviä ja huonoja puolia. Työhyvinvointiin vaikuttavat yksilön terveydentila, toimintakyky, osaaminen ja motivaatio yhdessä yrityksen työilmapiirin ja johtamisen kanssa (Varma-Sampo 1999). Se on työn hallinnan tunnetta, johon mahtuu myös stressiä, kunhan se ei kuormita niin paljon, että terveys vaarantuu (Suutarinen & Vesterinen 2010, 24).



### 3.1 Työkyky talo-malli

Työhyvinvoinnin määrittelyä voi lähestyä työkyky-käsitteen kautta. Työkyky-käsitettä on käytetty 80- ja 90-luvulla kuvattaessa työntekijöiden vointia työssä, mutta tultaessa 2000-luvulle työhyvinvointi käsitteenä on korvannut työkyvyn (Ilmarinen, Gould, Järvikoski & Järvisalo 2006, 81).

Työkykyä on kuvattu monikerroksisena talona, jossa ihmisen voimavarat ja työn välinen tasapaino ovat kunnossa (Kuva 1). Terveys sekä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky muodostavat työkyvyn pohjakerroksen. Koko muun rakennelman paino kohdistuu aina pohjakerrokseen. Rakennelman toinen kerros kuvaa ammattitaitoa ja osaamista. Kolmas kerros on arvojen, asenteiden ja motivaation kerros. Se käsittelee sekä työn ja omien voimavarojen tasapainoa että työn ja muun elämän välisiä suhteita. Neljäs kerros kuvaa työtä ja siihen liittyviä tekijöitä. Se on rakennelman suurin ja painavin kerros, joka kuvainnollisesti painaa alempia kerroksia. Työn vaatimukset, organisaatio, työyhteisön toimivuus ja johtaminen tekevät työkerroksesta moniulotteisen Työkyky-mallissa korostetaan yksilön vastuuta oman työkyvyn talon huoltamisessa. Jokaisessa kerroksessa olisi hyvä pysähtyä arvioimaan kunkin kerroksen kuntoa ja sitä, mitä itse voi tehdä työkyvyn ylläpitämisen eteen (Ilmarinen ym. 2006, 79–80.)



Kuva 1. Työkyky ja siihen vaikuttavat tekijät (Ilmarinen 2006, 81).

Keskimääräinen ihmisen työikä on kymmeniä vuosia. Jo työssäoloajan pituus on hyvä syy odottaa, että se on henkisesti rikastuttava, sisältöä ja iloa antava jakso elämää. Sekä ihmisten kuvaukset että tutkimustieto antavat yhteneväistä tietoa siitä, mikä tekee työpaikasta hyvän tai huonon (Klemelä 2006, 6).

### 3.2 Työhyvinvoinnin portaatt-malli

Työkyky talo-mallia on hyödynnetty työhyvinvoinnin mallintamiseen, kuten Abraham Maslow'n tarvehierarkian pohjalta kehitettyyn työhyvinvoinnin portaatt-malliin Päivi Rauramon toimesta (Kuva 2). Työhyvinvoinnin portaatt -mallin kehittämisen tavoitteena on ollut löytää työhyvinvoinnin taustalla olevia keskeisiä tekijöitä ja toimintamalleja pitkäjänteisen, suunnitelmallisen kehittämistoiminnan tueksi. (Työturvallisuuskeskus 2014.)

Hyvä työ on tuottavaa ja tuloksellista, mutta samalla henkilöstön hyvinvointia tukevaa. Työhyvinvoinnin portaatt-malli tarjoaa työhyvinvoinnin kestävään kehittämiseen soveltuvan käytännönläheisen toimintamallin. Malli on kehitetty aiempien työkykyä ylläpitävän toiminnan ja työhyvinvoinnin määritelmien pohjalta, yhdistämällä niiden sisältöjä tarvehierarkiateorian mukaisesti. Korkein porras on mahdollista saavuttaa, mikäli alempien portaiden tarpeet on riittävän hyvin tyydytetty. Sekä yksilö että organisaatio pääsevät hyödyntämään kyvykkyyttään täysipainoisesti ja aidon hyvinvoinnin lähteille. Jokaiselle työhyvinvoinnin portaalle on koottu hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä niin organisaation kuin yksilönkin näkökulmasta, sekä arviointimenetelmiä (Rauramo 2012, 4.)

Työhyvinvoinnin portaatt-malli tähtää työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen, kestävään kehittämiseen. Perustana ovat ihmisen perustarpeet: psykofysiologiset, turvallisuuden, yhteenkuuluvuuden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Hyvinvoinnin edellytyksenä on, että nämä tarpeet tyydyttyvät työssä ja elämässä. Myönteiset vaikutukset heijastuvat koko organisaatioon (Rauramo 2009, 3.)



KUVA 2. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2004, 40).

Ensimmäisellä portaalla ovat fysiologiset tarpeet. Rauramo (2008, 39.) kuvailee että pysyäksään terveenä ihmisen elimistö tarvitsee kuormitusta ja haasteita. Työntekijän kannalta sopivaa kuormitusta vastaa ihmisen ominaisuuksia mahdollisimman hyvin tukevat haasteet. Työ ei saa olla tekijälleen liian raskasta, yksipuolista tai vaikeaa, muttei liian kevyttä tai helppoakaan ja se on tasapainossa vapaa-ajan kanssa. Välttämättömiä ovat ravitsemustekijät, liikunta sekä sairauksien ehkäisy ja hoito. Työterveyshuolto osallistuu rooliltaan tämän tekijän tukemiseen ja arviointiin.

Toisella portaalla on turvallisuuden tarpeet. Rauramo toteaa (2009, 4.) että turvallisuuden tarpeet tyydyttyvät, kun työntekijällä on turvallinen työympäristö ja turvalliset toimintatavat, sekä työntekijä saa toimeentuloon mahdollistavaa palkkaa pysyvässä työsuhteessa. Työn tulee olla oikeudenmukaista ja tasa-arvoista. Työpaikalla työnantaja vastaa näistä tekijöistä. Työnantaja vastaa työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä sekä työsuojelutoiminnasta ja työympäristön parantamisesta aiheutuvista kustannuksista.

Kolmannella portaalla on liittymisen tarve. Liittymisen tarpeen Rauramo (2008,35) kuvailee täyttyvän työntekijällä, kun työpaikan yhteishenki on me henkeä tukevaa, tuloksellista ja henkilöstöstä huolehtivaa. Työyhteisössä avoimuus ja luottamus, sekä oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen työyhteisö ovat merkityksellisiä. Järjestelmällisellä riskienhallinnalla ja työsuojelutoimilla pyritään tukemaan näitä tekijöitä. Kartoituksen suunnittelu ja valmistelu tulee tehdä yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa ja tulokset pitää käsitellä yhdessä. Tulosten pohjalta tehdään tarvittavat toimet. Kun kehittämistoimia toteutetaan, tuloksia pitää seurata ja arvioida ennen kuin tehdään uusia kartoituksia. Tämä tukee työyhteisön ilmapiiriä. Työyhteisön ilmapiiri syntyy osana jokapäiväistä toimintaa. Ihmisten välinen yhteistyö ja vuorovaikutus vaikuttavat ratkaisevasti ilmapiiriin. Työyhteisön sisäinen toimivuus ja hyvä ilmapiiri tukevat niin työorganisaation menestymistä kuin sen jäsenten hyvinvointia. Jos työyhteisö voi sisäisesti huonosti, se ei pysty ulkoiseenkaan tehokkuuteen, koska sisäiset kitkatekijät kuluttavat voimavaroja sekä vähentävät työmotivaatiota ja – hyvinvointia (Työturvallisuuskeskus 2014.)

Neljännellä portaalla on arvostetuksi tulemisen tarve. Arvostetuksi tuleminen on jokaisen ihmisen ja työtä tekevän inhimillinen perustarve. Arvostaminen tulee esiin kaikessa inhimillisessä toiminnoissa, esimerkiksi tekoina ja puheena. Käytännössä se, mistä puhutaan ja minkä parissa askaroidaan, ilmaisee henkilöstön ja työyhteisön arvostuksen kohteet (Paasivaara 2009, 14). Arvostuksen tarvetta tukevat hyvinvointia ja tuottavuutta edistävä missio, visio, strategia sekä eettisesti kestävä arvot, jotka näkyvät käytännön toiminnoissa. Oikeudenmukainen palaute, palkkio ja palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen ovat osa jokapäiväistä arkea ja toimintaa (Rauramo 2008, 35.)

Viidennellä viimeisellä portaalla on itsensä toteuttamisen tarve. Itsensä toteuttamiseen liittyy oleellisesti halu oppia uutta ja kehittyä ihmisenä (Maslow 1987, 20). Rauramo (2008, 35.) määrittelee edistävänä tekijänä yksilön ja yhteisön oppimisen osaamisen tukemisen. Tavoitteena on itseään aktiivisesti kehittävä henkilöstö, joka ymmärtää elinikäisen oppimisen merkityksen. Edellytykset tähän ovat hyvät, kun työpaikalla pidetään huolta ympäristön ja työolojen viihtyvyydestä.

## 4 Työsuojelutoiminta

Työsuojelutoiminnan tarkoituksena on varmistaa terveellinen ja turvallinen työympäristö. Mielekäs työ, jossa ihmisen fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen terveys ja turvallisuus on varmistettu, on keskeistä elämänlaadulle, hyvinvoinnille ja niiden seurauksena tuottavuudelle ja työurien pidentämiselle. Suomessa työsuojelu kattaa turvallisuuden ja terveyden lisäksi palvelussuhteen ehdot, henkisen hyvinvoinnin, johtamisen ja organisaation toimivuuden sekä tuottavuuden ja yhteistoiminnan työnantajien ja työntekijöiden kanssa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 4.)

### 4.1 Työsuojelutoiminta työpaikalla

Suomalainen työ- ja toimintakyky on melko hyvää, mitä voidaan osaltaan pitää monipuolisen työsuojelutoiminnan ansiona (Työterveyslaitos 2006, 8). Työnantaja vastaa kaikesta työpaikan työsuojelusta. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Lisäksi työympäristön vaaroja ja haittoja on jatkuvasti tarkkailtava ja tarvittaessa on ryhdyttävä toimiin tapaturmien, terveysvaarojen ja muiden vaaratilanteiden selvittämiseksi ja torjumiseksi. Työntekijä nimittää työpaikan työsuojelun yhteistoimintaa varten työsuojelupäällikön, ellei hän itse toimi tässä tehtävässä. Työntekijät valitsevat työsuojeluvaltuutetun ja kaksi varavaltuutettua edustajikseen. Vähintään 20 työntekijän työpaikoilla valitaan työnantajan, työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajista työsuojelutoimikunta, jonka tehtävänä on työn terveellisyyden ja turvallisuuden edistäminen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2004, 7.)

Työsuojelu yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta sekä mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeviin asioihin. Yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantajan ja palveluksessaan olevat työntekijät. Työsuojelun yhteistoiminta työpaikalla perustuu lainsäädäntöön ja työmarkkinajärjestöjen sopimukseen (Harjanne 2012, 1-2.)

## 4.2 Työhyvinvointitoiminta

Työpaikoilla työhyvinvointiin pyritään vaikuttamaan työhyvinvointitoiminnan avulla. Työpaikan työhyvinvointitoiminnalla tarkoitetaan kokonaisvaltaisia toimenpiteitä terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin parantamiseksi siten, että samanaikaisesti edistetään tuottavuutta ja yrityksen menestymistä. Työhyvinvointia määritellessä on otettava huomioon työnantajan tarve tukea työhyvinvoinnin avulla liiketoimintaa tai organisaation tavoitteita. Esimerkiksi valvontaa, turvallisuusjohtamiseen tai työkyvyn ja terveyden edistämiseen verrattuna työhyvinvointi on siis käsitteenä vaativampi, kokonaisvaltaisempi ja sitten myös hyödyllisempi yrityksille (Kauppinen, Mattila-Holoppa, Perkiö-Mäkelä, Salo, Tuomivaara, Uuksalainen, Viluksela & Virtanen 2013, 68).

Työhyvinvointi vaikuttaa monella tavalla työpaikkojen toimintaan. Se vaikuttaa erityisesti sairauspoissaolojen, työkyvyttömyyseläkkeiden, työtaturmien, presentismin ja sairaanhoitokustannusten määrään (Työterveyslaitos 2013, 12). Siksi työpaikoilla pitää pystyä ratkaisemaan fyysisen työympäristön puutteita, työolojen epäkohtia sekä löytämään vastauksia työssä jaksamisen ja henkisen kuormituksen kysymyksiin. Työoloja koskevia vähimmäisvaatimuksia säännellään työehtosopimuksilla ja kattavalla lainsäädännöllä. Työpaikan turvallisuuden hallinnan keskeiset sisällöt ja suuntaviivat työsuojelun yhteistoiminnalle annetaan lainsäädännöllä, joista työturvallisuuslain (738/2002) ja työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) velvoitteet ovat keskeisimpiä. Työpaikkojen näkökulmasta laajan ja monipuolisen työterveys- ja työturvallisuuslainsäädännön toteutuminen käytännössä on haasteellista: työpaikoilta edellytetään tietoisuutta, vastuuta, motivaatiota sekä osaamista, jotta työsuojelun tavoitteet toteutuvat käytännössä. Ratkaisevaa onkin, mitä työpaikoilla tiedetään lain velvoitteista ja miten työsuojelu onnistutaan yhdistämään osaksi jokapäiväistä toimintaa työn arjessa eli miten työsuojeluasioita ratkaistaan ja kehitetään yhteistyössä (Uusitalo, Ruotsala & Niskasen 2011, 13).

## 4.3 Työsuojeluvalvonta

Työsuojeluviranomaisen valvonnan keskeisenä tavoitteena on, että työpaikat toimivat oma-aloitteisesti kehittääkseen työolot turvallisiksi ja terveellisiksi. Työsuojelutarkastuksissa valvotaan, että työpaikoilla on toimivat käytännöt ehkäistä työhyvinvointia haittaavien epäkohtien syntymistä ja huolehtia itse työpaikalla ilmeneistä ongelmista. Tämä edellyttää muun muassa, että työpaikalla on sovitut menettelytavat ilmenneiden ongelmien käsittelemiseksi, esimiehillä on riittävä osaaminen ja työyhteisön tilaa arvioidaan ja seurataan järjestelmällisesti myös työterveyshuollon asiantuntemusta hyödyntäen (Aluehallintovirasto 2012).

## **5 Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävät**

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on parantaa työntekijöiden perehtymistä Hoitokoti Helmen työsuojelutoimintaan työsuhteen alkuvaiheessa. Opinnäytetyön tehtävänä on suunnitella ja päivittää Hoitokoti Helmen työsuojelukansio. Työsuojelukansio antaa uudelle työntekijälle kokonaiskuvan Hoitokoti Helmen työsuojeluun vaadittavasta osaamisesta ja parantaa työhyvinvointia. Valmistunut kansio tallennetaan IMS (Integrated Management System) sähköiseen laatukäsikirjaan.

## **6 Opinnäytetyön menetelmien valinta**

Ammattikorkeakouluopintoihin kuuluu tutkimuksellinen tai toiminnallinen opinnäytetyö. Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on, että se on työelämään ja käytäntöön liittyvää. Samalla sen pitää osoittaa tulevan ammattialansa tietojen ja taitojen riittävää osaamista ja tutkimusotetta (Vilkkä & Airaksinen 2003, 10).

### **6.1 Toiminnallinen opinnäytetyö**

Toiminnallinen opinnäytetyö tavoittelee ammatillisessa kentässä käytännön toiminnan ohjeistamista, opastamista, toiminnan järjestämistä tai järjeistämistä. Se

voi olla alasta riippuen esimerkiksi ammatilliseen käytäntöön suunnattu ohje, ohjeistus, tai opastus, kuten perehdyttämisopas, ympäristöohjelma tai turvallisuusohjeistus. Opinnäytetyön tulisi olla työelämälähtöinen käytännönläheinen, tutkimuksellisella asenteella toteutettu ja riittävällä tasolla alan tietoja ja taitojen hallintaa osoittava (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9-1.).

Toiminnallisessa opinnäytetyössä olennaista on kokonaisuus ja yhtenevyys kahden osion kesken. Nämä osiot ovat raportti ja itse produktio eli tuotos. Kumpaankin osioon on paneuduttava, eikä toista osiota saa laiminlyödä. Tuotoksen tekstin on puhuteltava kohderyhmää ja otettava huomioon kohderyhmän taustatekijät sekä palveltava tuotoksen käyttötarkoitusta (Vilkkä & Airaksinen 2003, 129.).

Toiminnallisen opinnäytetyön yhteiskumppanina on hyvä olla toimeksiantaja, esimerkiksi käytännön työelämästä. Tämä muun muassa motivoi ottamaan vastuuta omasta työstä ja kehittää projektityöskentelytaitoja. Myös omat voimavarat ja osaaminen on hyvä tiedostaa, sillä toteutus on lopulta kompromissi. Siihen vaikuttavat lisäksi toimeksiantajan toiveet, oppilaitoksen ehdot ja kohderyhmän tarpeet (Vilkkä & Airaksinen 2003, 56-57.). Tässä opinnäytetyössä tuotetaan selkeä produktio eli tuotos toimeksiantajalle, joten toiminnallinen opinnäytetyö ja sen malli ovat luonnollisia tekijöitä osana opinnäytetyötä ja sen muotoutumista.

## **6.2 Lähtötilanteen kartoitus ja kuvaus**

Hoitokoti Helmi on yksityinen hoivapalveluyritys, joka tarjoaa hoito- ja asumispalveluita ikääntyville ja sitä tarvitseville henkilöille. Yrityksenä se on kehittyvä paikallinen hoivapalveluyritys, joka on aloittanut toimintansa vuonna 2004 ja toimii nyt 49-asukaspaikkaisena yksikkönä Kiihtelysvaarassa ja 58-asukaspaikkaisena yksikkönä Rantakylässä. Laajentumisen myötä hoitokodeissa perustettiin työsuojelutoimikunta ja katsottiin ajankohtaiseksi yhteistyötoiminnan kautta kehittää yhtenäistä työsuojelutoimintaa- ja mallia vanhojen käytänteiden pohjalta (Hoitokoti Helmi 2013). Kehittämiskohteena päätettiin päivittää Työsuojelun perehdyttämiskansio, joka tallennettiin sähköiseen laatukäsikirjaan.



Organisaatiot tarvitsevat aina toimintoihinsa jonkinlaista laadunhallintaa. Laadunhallinta on suorituskyvyn ja prosessien jatkuvaa ylläpitoa ja parantamista sidosryhmien vaatimukset huomion ottaen (Finanssialan Keskusliitto 2008, 4). Laadua kuvataan laatukäsikirjan avulla. Laatukäsikirja on organisaation laatupolitiikkaan nojautuva laatujärjestelmän yleinen kirjallinen kuvaus. Siinä kuvataan organisaatio, sen vastuut ja valtuudet sekä resurssit samoin kuin laatujärjestelmämenettelyt eli ne menettelytavat, joilla organisaatio toteuttaa laatupolitiikkaa ja laatujärjestelmää. Laatukäsikirjaan liittyy yhteisiä ja toimintakohtaisia toimintaohjeita (yleisiä kuvauksia menettelyistä), työohjeita (työpaikalla tarvittavia ohjeita) sekä laatu-tiedostoja (järjestelmään kuuluvat rekisterit, tilastot ja muut asiakirjat). Nämä erilaiset ohjeet ja tiedostot voidaan kuvata joko laatukäsikirjassa tai erilaisina dokumentteina, joihin viitataan laatukäsikirjassa (Outinen, Lempinen, Holma, Haverrinen 1999, 137–138.)

Hoitokoti Helmessä on käytössä sähköinen laatukäsikirja IMS-käyttäjärjestelmä, joka koostuu sanosta Integrated Management System. IMS-käyttäjärjestelmä on kehittämisalusta, jossa toimintaa suunnitellaan, toimintaa mitataan, tapahtumasta jää jälki ja yllätyksistä opitaan. Se on myös paikka, josta löytää sovitut käytännöt ja se levittää ne koko organisaation käyttöön. Sekä päivittää ne tarvittaessa (Integrated Management System 2013.)

### **6.3 Opinnäytetyön suunnittelu**

Opinnäytetyön suunnittelu lähti käyntiin kevään 2013 aikana, jolloin lopullinen opinnäytetyön suunta ja aihe varmistuivat. Selkeinä tavoitteinen oli muuntaa toimintaohjeita ja malleja perehdyttämiskansioksi, jotka soveltuivat Hoitokoti Helmen eri yksiköiden käyttöön. Perehdyttäminen on yksi tärkeimmistä koulutuksista työpaikalla. Sillä on suuri vaikutus työmotivaatioon, työn tuloksiin, työturvallisuuteen sekä työhyvinvointiin. Perehdytyksessä pyritään ymmärtämään työn tavoitteet, organisaation toiminta, omat velvollisuudet sekä vastuut. Perehdyttämisen tarkoituksena on auttaa työntekijää selviytymään omista työtehtävistään parhaalla mahdollisella tavalla. Perehdyttämisestä on hyötyä sekä työnantajalle että itse työntekijälle. Työntekijä hyötyy, koska epävarmuus ja jännitys vähenevät, sopeutuminen helpottuu, työ on alusta sujuvampaa, perehdyttäminen tuo kyyt

esille ja mielenkiinto sekä vastuuntunto työtehtävää kohtaan kasvavat. Työnantaja puolestaan hyötyy, kun työn tulos ja laatu paranevat, asenne työpaikkaa ja työtä kohtaan muodostuvat myönteiseksi, poissaolot vähenevät ja hyvin hoidettu perehdyttäminen parantaa yrityskuvaa (Lepistö 2004, 56–57.)

Keväällä 2013 opinnäytetyön aihetta käsiteltiin kahdessa yhteispalaverissa, joissa sovittiin, että valmistunut opinnäytetyösuunnitelma hyväksytettäisiin hoitokodin johtajalla, sen valmistuttua tehtäisiin korjaavat toimenpiteet, ennen toiminnallisen osuuden aloittamista. Toiminnallisen osuuden rungoksi päädyttiin hyödyntämään entisen työsuojelusuunnitelmaa ja kansioon koottuja ohjeita.

Toiminnallisen osuuden koonti sovittiin aloitettavaksi IMS-käyttöjärjestelmän käyttökoulutuksen jälkeen. Koulutus toteutettiin kesäkuussa 2013. Koulutuksessa sovittiin, että prosessit ja mallit kirjattaisiin suoraan ohjelmaan, ja ne ohjautuisivat hoitokodin johtajalla, joka toimi käyttöjärjestelmän pääkäyttäjänä ja julkaistavien dokumenttien hyväksyjänä.

Koulutuksen jälkeen sovittiin, että toiminnallinen vaihe opinnäytetyössä voisi käynnistyä ja työsuojelun perehdyttämisoppaan suunnittelu saattoi alkaa. Hyvän kokonaisuuden varmentamiseksi perehdyin eri palveluyksiköiden erilaisiin perehdyttämiskansioihin ja työturvallisuusoppaisiin aihekokonaisuuden rajaamiseksi. Vertailllessani perehdyttämisoppaita havaitsin, että sisällöt olivat hyvin vaihtelevia, ja usein työyhteisössä tuli sanallisesti esille, että turvallisuuskäytänteistä, ohjeista tai toimintamalleista ei oltu perillä tai vaaditusta asiasta ei ollut kirjallista toimintamallia.

Aiheen rajaamiseksi kokosin aikaisemmat Hoitokodin työsuojelun materiaalit ja hoitokodin johtajalta saadut toimintamallit pohjaksi. Aiheen rajaamiseksi käytin internetin kautta Googlen hakupalvelimella erilaisia hakusanoja, kuten turvallisuusopas, turvallisuusohje, palo- ja pelastautumisopas, työsuojelukansio ja työsuojelunperehdyttäminen. Saaduilla hakuvastauksilla vertailin erilaisia kirjallisia tuotoksia, joissa käsiteltiin työntekijöiden perehdyttämistä aiheeseen liittyen. Lopullinen opinnäytetyön toiminnallisen osuuden rajaaminen tapahtui sisällyslusetelön rajaamisella ja suunnittelulla (Liite 3).

Työsuojeluoppaan suunnitellussa hyödynsin työkokemustani Hoitokodissa ja haastattelin työntekijöitä työnlomassa hyvän perehdyttämiskansion kriteereistä. Haastattelussa nousivat esille toimintaohjeiden ja mallien selkeys, helppolukuisuus ja yksikkökohtaisuus. Opinnäytetyön edetessä havaitsin, että perehdyttämiskansiolle oli luontaista suuntautua Kiihtelysvaaran yksikköön painottuvaksi ja tuotettujen materiaalien olevan helposti muunnettavia Hoitokoti Helmen alla olevin yksiköiden tarpeiden mukaisesti tarpeen tullen.

Joulukuussa 2013 aloitin IMS-laaturjestelmän testaamisen yhdessä Rantakylän vastaavan sairaanhoitajan kanssa. IMS-laaturjestelmään laadittiin prosessipolku johtamiselle, jonne laadittiin oma prosessipuu työsuojelulle. Prosessipuu koostui työsuojelutoimikunnan kuvantamisesta, jonka alussa on hoitokodin toiminnanjohtaja, työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut, työntekijät edustajat ja henkilökunta. Henkilökunnan prosesseihin liitin perehdyttämisen omaksi prosessipuuksi, jonka alle tuli työsuojeluun liittyviä asiakirjoja, kuten palo- ja pelastautumisopas, turvallisuusohjeet ja vaaratilanteidenohjeet, ensiapuohjeet, työhyvinvoinnin hallintamalleja, riskien ja vaarojen hallinnan asiakirjoja ja toiminnassa hyödynnettäviä ilmoituslomakkeita.

Työsuojelun perehdyttämisopasta laatiessa havaitsin, että kokonaisuus oli vaativa ja vaati aikaa työstää. Aikataulu selkeästi muuttui. Tuotettavien materiaalien oli tärkeää olla lyhyitä ja selkeitä. Työsuojelun perehdyttämisoppaan valmistuttua edellä mainittuun viitaten havaitsin kokonaisuuden olevan laajan, ja kattava. Valmistunut perehdyttämisopas laajuudeltaan vastasi käsikirjaa, joten perehdyttämisoppaan sisällysluettelon merkitys sen helppolukuisuuteen korostui. Sisällysluettelosta lukija saa nopeasti käsityksen koko tekstistä. Jos otsikot ovat tekstin kokonaisuuden kannalta oikeassa suhteessa toisiinsa, sisällysluettelosta näkee tekstin keskeisimpien asioiden väliset suhteet (Helsingin yliopiston Kielikeskuksen äidinkielen viestintäopetuksen palveluyksikkö 2014.)

Perehdyttämiskansiossa päädyin käyttämään Karelia-ammattikorkeakoulun laatimia opinnäytetyön tekstinkäsittelyn ohjeita ja asetuksia. Fontiksi päädyin valitsemaan Ariel-fontin, ja tekstin fonttikoko vaihtelu 12–14 välillä. Tekstinkäsittely

asetuksellisesti näytti selkeältä ja viralliselta. Asiakirjoissa yhtenäisyyden luomiseksi liitin työnantajan toiveesta Hoitokoti Helmen logon ylätunnisteeseen. Muutoin sisällysluettelossa hyödynsin logoon sopivaa väritystä ja mallia. Kokonaisuudesta tuli mielestäni yhtenäinen ja kokonainen. Kokonaisuuden kokosin viininpunaiseen kansioon. Punaisen värin sovittiin liittyvän työsuojelumateriaalien käyttöön, jolloin työntekijän on helppo löytää kansio tarpeen tullen.

#### **6.4 Opinnäytetyön toteuttaminen**

Perehdyttämisoppaan liitteeksi laadin perehdyttämislomakkeen, jonka avulla lähiesimiehen ja työsuojeluhenkilöiden on helppo seurata työntekijän perehtymistä. Lomakkeella huolehditaan, että työntekijät ovat perehtyneet Hoitokodin työsuojelun perehdyttämismateriaaliin ja ovat saaneet käytännön perehdytyksen turvakävelyn ja turvavälineidenkäyttönoton ohjauksen muodossa.

Perehdyttämiskansio on jaettu asiakokonaisuuksiin sisällysluettelon numeroinnin alle. Ensimmäisen numeroinnin alta löytyy Työsuojelutoimintaohjelma. Työnantajalla tulee olla työpaikan turvallisuuden, terveellisyys edistämistä ja työkykyä ylläpitämistä varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ha työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Toimintaohjelman laadinta on lakisääteinen velvollisuus, joka koskee kaikenkokoisia yrityksiä (Työturvallisuuskeskus 2015.) Työsuojelutoimintaohjelma on suunnitella Työsuojelutoimintaohjelma-mallilomakkeelle, jonka hoitokodin johtaja, työsuojelupäällikön ominaisuudessa on suunnitellut yhdessä työsuojelutoimikunnan kanssa. Työsuojelutoimintaohjelma tulee tarkastaa ja arvioida vuosittain.

Toisen numeroinnin alta löytyy Työterveyshuolto. Työterveyshuollon alle keräsin Työterveyshuollon toimintasuunnitelman ja sopimuksen. Hoitokoti Helmessä työterveyshuollonpalvelut tulevat Terveystalolta. Työterveyshuollon konkreettinen toimintasuunnitelma sisältää Työterveyshuollon osuuden työpaikkakohtaisessa työsuojelutoiminnassa. Tämän johdosta se on myös osa työpaikan työsuojelutoimintaohjelmaa.

Kolmannen numeroinnin alta löytyy Pelastussuunnitelma. Pelastussuunnitelma on laadittava Pelastuslain 379/2011 14§ ja 15§ mukaan muun muassa yrityksiin ja laitoksiin sekä taloyhtiöihin. Sen tarkoituksen on luoda turvallinen työskentely- ja asumisympäristö. Pelastussuunnittelun avulla turvallisuudesta on tarkoitus tulla osa kiinteistön jokapäiväistä toimintaa. Vaaratilanteita ja onnettomuuksia pyritään mahdollisimman pitkälle ennaltaehkäisemään, mutta tarvittaessa tulee kuitenkin olla valmiudet toimia myös mahdollisessa tulipalo- ja onnettomuustilanteessa (Pelastuslaitos 2015.) Hoitokodin suunnitelma oli päivitetty 2008. Hoitokodilla oli käytössä Pelastuslaitoksen lomakepohja: Pelastussuunnitelma Normaaliolojen ja poikkeusolojen onnettomuuksia sekä uhkatilanteita varten. Pelastussuunnitelmasta päivitin ensiapuohjeet vuoden 2014 ensiapuohjeita vastaaviksi. Valmistunut pelastussuunnitelma tulee tarkastuttaa kunnan palopäälliköllä, joka hyväksyi suunnitelman kesällä 2014 palotarkastuksen yhteydessä.

Neljännän numeroinnin alta löytyy: Palo- ja pelastautumistilanteiden toimintaohjeita, jotka olivat täydentäviä ohjeita Pelastussuunnitelman sisältöön. Ensimmäisenä ohjeena on toimintaohje paloilmoitin häälyttäessä. Toimintaohjeessa on hyödynnetty laitevalmistajan kirjallista ohjetta, joka on tiivistetty. Toinen toimintaohje on Tulipalon sattuessa ohje, jossa pohjana on käytetty Pelastussuunnitelman pohjaa laajennettuna. Kolmantena on Sisäisen hälytystoiminnan ohje ja tiedottaminen. Neljäntenä on Toiminta evakuointitilanteessa. Edellä mainituissa ohjeissa on hyödynnetty Etelä-Karjalan Pelastuslaitoksen Yrityksen ja laitoksen pelastussuunnitelmaa, joka on julkiseen käyttöön tarkoitettua materiaalia.

Viidennen numeroinnin alta löytyy Turvalisuus- ja vaaratilanteiden toimintaohjeet. Ensimmäisenä on Toiminta varkaus- ja ryöstötilanteissa, jossa on hyödynnetty Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen yleisohjetta. Toisena on toimintaohje Vesivahinkotilanteissa, jossa on hyödynnetty Vesilaitoksen toimintaohjeita ja ilmoitettu vianilmoitus numero. Kolmantena toimintaohjeena on Toimintaohje sähkökatkotilanteissa jossa on hyödynnetty Pohjois-Karjalan sähkön antamaa mallia. Neljäntenä on toimintaohje Henkilön katoamistilanne, jossa on hyödynnetty Hoitokoti Helmen vanhaa toimintamallia, ja sisäistä järjestäytymistä. Ohjeessa on ohjeistettu sisäinen toiminta ja ulkoinen toiminta virka-apupyynnön osalta. Viidentenä

on toimintaohje Asiakkaan väkivalta tai uhkaavan käytöksen tilanteista. toimintaohjeissa on hyödynnetty Työsuojeluhallinnon antamaan työsuojeluopasta Väkivallanuhka työssä. Väkivallan uhkaan on kuvattu väkivallan ja uhkatilanteeseen prosessin kasvu kiristymisestä-väkivaltaiseen purkaantumiseen, sekä tehty vaiheittainen työohje, kuinka edetään väkivaltatilanteen etenemisestä, ehkäisyssä, jälkitilanteessa ja jälkihoidossa.

Kuudennen numeroinnon alta löytyvät ensiapuohjeet. Ensimmäisenä on luettelo Hoitokodin ensiapuvälineistöstä ja sijainnista, jolla sijainen saa kokonaiskuvan Hoitokodin toimintavalmiuksista. Toisena on hätäkeskuksen yleisohje hätäilmoituksen soittamisesta ja yksikön osoitetiedoista. Kolmantena ja neljäntenä on käypähoitosuositteet prosessiohjeina tajuttoman ja elottoman ensihoidosta. Viidentenä on punaisenriskin pohjalta tehty ohje verenvuodon ensihoidosta. Kuudentena on myrkytyksen ensihoito, joka on prosessikaaviona kuvattu myrkytystiekeskuksen antamien ohjeiden mukaisesti. Seitsemänä ja kahdeksikkona on käypähoitosuositteiden mukaisesti vierasesine hengitysteissä ja silmässä. Yhdeksikkö ja kohta kymmenen koskevat toiminta veritapaturma tapauksessa ja pistotapaturman ilmoittamislomake, jossa on hyödynnetty Työterveyshuollon antamia toimintaohjeita. Edeltävät ohjeet ovat muotoiltu prosessimalleihin täydentämään pelastussuunnitelman kuvailuja. Opinnäytetyön ulkopuolelle ohjelmoin joulukuulle 2014 hoitokodin henkilökunnalle ensiapukoulutuksen, jossa edellä mainittuja toimintaohjeita ja malleja päästiin testaamaan.

Seitsemännän numeroinnin alta löytyvät työhyvinvoinnin turvaohjeet. Hoitokoti Helmellä oli valmiiksi muotoiltuna Varhaisenpuuttumisen malli ja häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinta Hoitokoti Helmessä työohjeet. Näiden työohjeiden lisäksi suunnittelin lomakkeen: Ilmoitus työnantajalle häirinnän ja epäasiallisen kohteluun liittyen.

Kahdeksannen numeroinnin alta löytyy kemiakaalien riskienhallinta, josta löytyy kemikaaliluettelo. Kemikaaliluettelon lomake pohjana on käytetty Työsuojeluhallinnon antamaa valmista lomaketta. Hoitokodissa kilpailutuksen myötä kemikaalien toimittaja vaihtui, sekä toimitettava kemikaalit. Kemikaali luetteloon kerätään

kaikki työpaikan käytössä olevat kemikaalit, sekä samalla tunnistetaan työpaikalla esiintyvät prosessiperäiset kemialliset altisteet (Työterveyslaitos 2013a). Hoitokoti tasolla tällaisia kemikaaleja ovat esimerkiksi erilaiset desinfiointi ja yleispesuaineet.

Yhdeksännen numeroinnin alta löytyvät yrityksen eläkevakuutustiedot, johon sain valmiin ilmoituksen esimieheltä.

Kymmenennen numeroinnin alta löytyy yrityksen tapaturma vakuutustiedot. Ensimmäisen kohdan alta löytyvät vakuutusyhtiön oma vaaratilanne ilmoitus vakuutusyhtiölle. Toisen kohdan alta löytyy: Ilmoitus tapahtumasta/läheltä piti-tilanteesta. Lomake on suunniteltu hoitokodin yleisimpiä tapahtumista/läheltä piti-tilanteista. Lomake on suunniteltu helposti esitetyttäväksi, joka palautetaan lähiesimiehelle tai työsuojeluhenkilöille. Tapahtuma/läheltä piti-tilanteilla on tarkoitus arvioida yksittäinen tilanne välittömästi ja korjata mahdolliset vaaratilanteet mahdollisimman nopeasti, että vaaranaltistuminen ei jatku. Tapahtumat käsitellään vuodentalussa työsuojelu palaverissa.

## **6.5 Tuotoksen arviointi**

Opinnäytetyön toiminnallisen osuuden valmistuttua esittelin kansion työsuojelutiimin palaverissa, jossa käsiteltiin riskien ja vaarojen arviointia. Työsuojelutiimin palaverissa jäsenistöä oli läsnä 8 henkilöä, jotka koostuivat yksikön lähiesimiehestä, työsuojeluvaltuutetusta ja työntekijäedustajista. Palaverissa esittelin kansion sisällön aihealueittain. Palaverin jälkeen jätin kansion työntekijöiden arvioitavaksi toimistoon. Arviointia varten laadin erillisen palaute-lomakkeen (Liite 2). Lomakkeessa oli esitetty valmiita kysymyksiä, joihin sai vapaasti vastata. Palaute-lomake palautettiin nimettömänä. Palautteenlisäksi kyselin palautetta sanallisesti työntekijöiltä.

Perehdyttämisoppaan tekeminen edellytti tutustumista toimeksiantajan työohjeisiin, oppaisiin, organisaatio toimenkuvaan ja henkilöstön tarpeeseen. Oleellista oli hahmottaa kokonaiskuva työnantajan ja työntekijän välillä. Toiminnallisen opinnäytetyön näkökulmasta olen pystynyt hyödyntämään omaa ammatillista

osaamistani, ammattikorkeakouluopintojani, aiheeseen liittyvää tietotaustaa ja tutkimusaineistoa. Paras aiheenrajaus kuitenkin tapahtui kenttätöissä, joista tuloksena on työsuojeluoppaan aihe otsikoinnit, joiden tarve perehdytyksessä on ilmeinen osallistuessani uuden työntekijän perehdyttämiseen.

Lopullinen perehdyttämiskansio vaatii aikaa perehtyä, mutta tarvittava materiaali löytyy nopeasti sisällysluettelon avulla ja ei vaadi yhtenäistä aikaa lukea kokonaisuutta läpi. Perehdyttämisoppaassa kokonaisuudet on jaettu osa-alueittain, joihin on helppo myöhemmin palata. Lopullinen perehdyttämisopas on lopulliselta kokonaisuudeltaan laaja ja vastaa tiedoltaan käsikirjaa. Kansiosta muodostuu ajan kanssa yksiköiden yhteinen työkalu perehdyttämisen tueksi. Perehdyttämiskansiota laatiessani olen huomionnut, että perehdyttämisen tarve ja työtavat muuttuvat ajan kanssa ja jotta tieto pysyy käyttökelpoisena, vaatii se jatkuvaa kehittämistä, tietojen päivittämistä ja lisäämistä. Valmiit työohjeet on suunniteltu helposti muokattavaksi, yksiköiden toimenkuvaa vastaaviksi.

Välitöntä palautetta pyrin saamaan Kiihtelysvaaran yksiköstä. Työsuojeluntiimin palaverissa välitön palaute oli myönteistä, tuotosta kuvattiin laajaksi. Palaverin jälkeen odotin kaksi viikkoa kirjallista palautetta työntekijöiltä, jolloin tuotosta testattiin. Lopullisia palautteita saapui yksi kappale, jossa tuotosta kerrottiin laajaksi ja osassa aihealueissa olevan kirjoitusvirheitä, jonka ohjeistamana oikoluin työn kertaalleen ja palautin ohjaavalle opettajalle arvioitavaksi.

Opinnäytetyö esiteltiin vielä kertaalleen Työsuojelu toimikunnan palaverissa, jossa hoitokodin johtaja toi esille myönteistä palautetta ja käsikirjan käyttökelpoisuuden Hoitokodin eri yksiköiden välillä. Työsuojelun perehdyttämiskansio otettiin käyttöön Hoitokoti Helmen uuden yksikön perustamistarkastukseen, jossa se osoitti käyttökelpoisuuttaan työsuojelu tarkastuksessa.

## **7 Luotettavuus ja eettisyys**



Opinnäytetyön tekeminen on vahvasti vaiheittaista toimintaa, jossa työvälineenä on kirjoittaminen. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää ja osoittaa opiskelijan valmiuksia soveltaa tietojaan ja taitojaan ammattiopintoihin liittyvissä käytännön asiantuntijatehtävissä sekä kehittää opiskelijan analysointi- ja perusteluvaikeuksia, kriittistä ajattelua ja eettistä harkintaa. Eettistä harkintaa tulee noudattaa lähdemateriaalin valinnassa ja arvioinnissa. Lähteiden valinnassa tulee olla kriittinen ja vastuullinen. Huomioita tulee kiinnittää kirjoittajan arvovaltaisuuteen sekä tunnettavuuteen. Lähteiden luotettavuuden lisäksi tulee arvioida teoreettista viitekehystä kirjoittaessa lähdemateriaalien tuoreus ja ikä. Lähdemateriaalista on pyrittävä käyttämään mahdollisimman tuoretta painosta. Tämä siksi, koska aiemman tiedon katsotaan kumuloituvan uuteen tutkimustietoon. Lähteenä tulisi pyrkiä käyttämään aina alkuperäistä lähdettä toissijaisen (esimerkiksi käsikirja) sijaan. (Hirsjärvi ym. 2009, 113–114.)

Alkuperäisen lähteen valinnassa ennaltaehkäistään sortuminen plagiointiin ja siirretään tieto mahdollisimman muuttumattomana. Plagiointi eli luvaton lainaaminen määritellään esimerkiksi Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeissa (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitleminen) seuraavasta: ”Luvatonta lainaamista (plagiarism) on jonkun toisen julkituoman tutkimussuunnitelman, käsikirjoituksen, artikkelin tai muun tekstin tai sen osan esittäminen omanaan” (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2009).

Toiminnallista opinnäytetyötä toteuttaessa tulee huomioida myös toimeksiantajan antamat ehdot ja tarpeet. Tässä opinnäytetyössä toteutettiin toiminnallisena produktiona Hoitokoti Helmen perehdyttämisen työsuojelukansio, joka sisällöllisesti sisältää yritykselle arkaluontoista sisäistä tietoa, joka voidaan luokitella yrityssalaisuudeksi. Yrityssalaisuudella tarkoitetaan liikesalaisuuksia. Yrityksillä on hallussaan tietoja, jotka yritykset haluavat pitää salassa. Yrityssalaisuudella tarkoitetaan tietoja, jotka yritys haluaa ja tosiasiallisesti myös pitää salassa. Tietoja käsittelevien ihmisten tulee myös mieltää tiedot salassa pidettäväksi. Jotta tieto voi olla yrityssalaisuus, ei tietoa ole voitu julkistaa, eikä tieto muutoinkaan luonnollisesti voi olla yleisesti tunnettua. Salassa pidettävä tieto on usein luonteeltaan yritykselle tärkeää teknistä tai taloudellista tietoa (Finsta Oy 2014).

Tässä tapauksessa toiminnallinen opinnäytetyön materia sisältää yrityksen turvallisuuteen ja turvallisuuden hallintaan liittyvää materiaalia. Valmis opinnäyte työ julkaistaan sähköisesti Theseus-tietokannassa, joten Hoitokoti Helmen työryhmässä päätettiin, että julkiseen käyttöön voidaan julkaista sisällysluettelo ja muu materiaali voidaan esittää seminaarilaisuudessa julkisesti aiheuttamatta vaaraa Hoitokoti Helmen sisäiselle turvallisuudelle. Hoitokoti Helmessä, jokaista työntekijää koskee salassapito ja vaitiolovelvollisuus. Valvira määrittelee (Valvira 2014) vaitiolovelvollisuuden kieltona ilmaista asiakirja salaisuuksia. Ilmaiseminen merkitsee paitsi tiedon antamista suullisesti, myös muulla tavalla tapahtuvaa tiedon paljastamista ulkopuolisille.

Toimeksiannon valmistuttua toimeksiantajalla on oikeus muuttaa laatimiani toimintaohjeita ja materiaaleja toiminnan muuttuessa. Näin varmennetaan toimintaohjeiden ja materiaalien ajantasaisuus ja käyttökelpoisuus kohderyhmälleen eli Hoitokoti Helmen työntekijöille ennakoivassa työsuojelussa.

## 8 Pohdinta

Ihminen käyttää noin puolet valveillaoloakastaan työhön. Työssä saadut kokemukset ja tunteet vaikuttavat koko elämään. Elämän sisällön ja koetun elämän laadun kannalta työllä on tärkeä merkitys (Viitala 2004, 130). Jokaisella ihmisellä on oikeus hyvään työhön ja työpaikkaan. Työnteon sujuminen on tärkeitä niin työntekijän kuin työnantajan näkökulmista. Toimiva työyhteisö on tavoitteellinen, joustava rakenteiltaan ja oppiva. Siellä puhutaan avoimesta, ollaan yhteisöllisiä ja kyetään käsittelemään ristiriitoja. Mahdollisimman monella työyhteisön jäsenellä on vaikuttamismahdollisuus oman työnsä pelisääntöihin. Johtamisessa korostuvat vuorovaikutteisuus ja oikeudenmukaisuus (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 9.)

Näitä tekijöitä tukevat työhyvinvoinnin osa-alueet. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat olleet ajankohtaisia keskustelun ja tutkimuksen aiheita 1990-luvulta

lähtien. Työhyvinvointi on keskeinen organisaation voimavara, vaikka se on vaikea määritellä. 2000-luvulle saavuttaessa keskustelu työhyvinvoinnin käsitteestä ja se sen tekijöistä on kiihtynyt. Erityisesti sosiaalisessa mediassa puhutaan työhyvinvoinnista ja sen tekijöistä eri muodoissa paljon. Erityisesti media tuo esille työelämää koskevia negatiivisia uutisia, esimerkiksi lama, työttömyys, irtisanomiset tai eläkeiän nosto. Vastaavasti kansainvälisessä työelämävertailussa Suomi sijoittuu näissä kärkisijoille (Hyppänen 2010, 245–247.)

Suomen työhyvinvointi politiikkaa ohjataan sosiaali- ja terveysministeriön sekä muiden yhteiskunnan instituutioiden ja vaikutustahojen kautta. Keskeisimpiä niistä ovat Työterveyslaitos, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, työmarkkinajärjestöt, ammatilliset oppilaitokset ja korkeakoulut (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011a, 4.) Opinnäytetyön teoreettista viitekehystä suunnitellessa perehdyin näiden instituutioiden ja vaikutustahojen julkaisemiin kirjallisiin tuotoksiin ja tutkimuksiin. Opinnäytetyöhön hyödynnettävää laadullista materiaalia löytyi kattavasti ja tarkoituksella rajasin aihetta pois jättämällä työhyvinvointiin oleellisesti liittyviä tekijöitä, kuten ”työn imu, ikäjohtaminen ja työuupuminen”. Tässä opinnäytetyössä on keskitytty työhyvinvointiin yleisellä tasolla aiheen selkeän rajaamisen takia, painottuen työsuojeluun.

Koen opinnäytetyön olevan ajankohtainen, koska opinnäytetyön loppu vaiheessa julkaistiin hoitotyön vuosikirja: ”TYÖHYVINVOINNIN KEINOT- Hoitotyön vuosikirja 2014”. Hoitotyön vuosikirja julkaistaan kerran vuodessa. Kirjat on tarkoitettu tietolähteeksi ja käytännön työvälineiksi johtajille, esimiehille ja kaikille Sosiaali- ja terveysalan työntekijöille sekä oppikirjaksi alan opiskelijoille. Teoksen kirjoittajat ovat oman alansa monipuolisia asiantuntijoita ja kehittäjiä, joten teoksessa on näyttöön pohjautuvaa näkökantaa, joka on sosiaali- ja terveydenhuollon kehityksen kannalta ajankohtaista tietoa. Kirjassa käsitellään työhyvinvoinnin hallinta keinoja ja tilannetta, joka painottuu Sosiaali- ja terveydenhuollon muutokseen televaisuudessa, jolla koetaan olevan painoarvoa. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristön nopea muutos haastaa jokaisen työpaikan tarkastelemaan nykyisiä toimintatapojaan. Hoitajapula on edessä, ja uudet sukupolvet ovat tulleet työelämään. Kehittämisessä on kiinnitettävä huomiota työn tuloksellisuuteen:

tuottavuuteen ja vaikuttavuuteen sekä palvelun laatuun, toimintaprosessien sujuvuuteen ja henkilöstön aikaansaamiskykyyn. Vain hyvinvoiva työtään kehittävä työntekijä ja työyhteisö voivat tarjota laadukasta ja tuottavaa hoitoa (Sairaanhoitajaliitto 2014, 4.)

Opinnäytetyön prosessin edetessä koen kokeneeni ammatillista kasvua ja opinnäytetyö on kasvattanut ammatillisia valmiuksia toimia tulevana hoitotyön ammattilaisena ja asiantuntijana. Vain hyvinvoiva työtään kehittävä työntekijä ja työyhteisö voivat tarjota laadukasta ja tuottavaa hoitotyötä” osoittaa, että yksittäinen työntekijä on vastuussaan alaistaidoista. Alaistaidot ovat monen tekijän summa. Niiden kehittämiseen vaikuttavat sekä yksilölliset tekijät, kuten persoonallisuus, kyvyt ja motivaatio että myös yhteisölliset tekijät, kuten ilmapiiri ja esimies. Alais- taitojen kehittäminen aiheuttaa veloitteen sekä esimiehille että työntekijöille. (Työturvallisuuskeskus 2014.) Näitä velvollisuuksia on huolehtia työpaikan viihtyvyydestä, resurssien järkevästä käytöstä, yhteistyöstä työtovereiden ja esimiehen kanssa, mielipiteen ilmaisemisesta ja aktiivisesta osallistumisesta (Paasi- vaara 2009, 95).

Koen opinnäytetyön olevan hyödyllinen Hoitokoti Helmen ennakoivassa työsuojelussa osana työntekijöiden perehdyttämistä. Jatkossa opinnäytetyötä voisi jatkokehittää ja arvioida IMS-laatukäsikirjan käyttöönoton onnistumista työyhteisössä ja sähköisen järjestelmän liittämistä osaksi hoitotyötä. Opinnäytetyön pääpainoksi voisi ottaa ikäjohtamista, jolla voitaisiin arvioida ikääntyvien työntekijöiden sopeutumista sosiaali- ja terveydenhuollon muutoksiin.

## Lähteet

- Aluehallintovirasto. 2012. Työsuojelun vastuualue-raportti. Työhyvinvointiryhmä [http://www.tyosuojelu.fi/upload/Raportti\\_TYHY\\_valvonta\\_2011.pdf](http://www.tyosuojelu.fi/upload/Raportti_TYHY_valvonta_2011.pdf). 18.02.2013.
- Finanssialan Keskusliitto. 2008. Laatukäsikirjan laatimismalli. ISO 9001:2008 [http://www.fkl.fi/materiaalipankki/hakemukset/Dokumentit/ISO\\_9001\\_2008\\_Laatukasikirjan\\_laatimismalli\\_FK2009](http://www.fkl.fi/materiaalipankki/hakemukset/Dokumentit/ISO_9001_2008_Laatukasikirjan_laatimismalli_FK2009) 1.1.2014.
- Finsta 2012. Yrityssalaisuusrikokset. <http://www.talousrikos.fi/tietoa/yrityssalaisuusrikokset/> 30.8.2014.
- Harjanne, K. 2012. Työsuojelu toiminta työpaikalla. Työterveyskeskuksen julkaisuja. [http://www.tyoturva.fi/files/1264/Tyosuojelutoiminta\\_20012012.pdf](http://www.tyoturva.fi/files/1264/Tyosuojelutoiminta_20012012.pdf). 12.12.2013
- Helsingin yliopiston Kielikeskuksen äidinkielen viestintäopetuksen palveluyksikkö. 2014. Sisällysluettelo ja tutkielma järjestys. <http://www.kielijelppi.fi/kirjoitusviestinta/sisallysluettelo-ja-tutkielman-jarjestys> 14.2.201.
- Hoitokoti Helmi. 2013. Omavalvontasuunnitelma.
- Hirsijärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannos-osakeyhtiö Tammi.
- Hyppänen R. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta. 2010. Helsinki: Talentum.
- Ilmarinen, J. 2005. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A., Järvisalo, J. 2006. Työkyvyn moninaisuus. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Integrated Management System. 2013. IMS ohjelmisto. <http://www.ims.fi/ims-ohjelmisto> 1.1.2014.
- Kauppinen, T., Mattila-Holoppa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, s., Uuksulainen, S., Viluksela, M., Virtanen, S. 2013. Työ ja Terveys suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_Terveys\\_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf) 5.2.2016.
- Klemelä, R. 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla. Yhteinen etu. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Koivisto, T., Muurinen, S., Peipponen, A., Rajalahti, E. 2003. Terveiden edistäminen. Hoitotyön vuosikirja 2003. Tammer-Paino Oy: Helsinki.
- Lahti, J., Karhula A-L. 2001. Sosiaali- ja terveydenhuolto- Porvoo: Werner Söder Ström Osakeyhtiö.
- Lepistö, I. 2004 Työpaikkakouluttajan käsikirja – Työturvallisuuskeskuksen opas. 2. uudistettu painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus
- Manka, M-L- Kaikkonen, M-L. Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön Eväitä kehittämistyön avuksi. [http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvin\\_vointi/tyhy-opas.pdf](http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvin_vointi/tyhy-opas.pdf). 11.11.2013.
- Maslow, H.A. 1987. Motivation and personality. Libraby of congress. Catalogin- in Publication Data.R.R. Donnelley 6 Sonc Company.

- Metsämuuronen, J. 1998. Maailma muuttuu – miten muuttuu sosiaali- ja terveysala? ESR-julkaisut 39/98. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Nivalainen, S. Volk, R. 2002. Väestön ikääntyminen ja hyvinvointipalvelut: Alueellinen tarkastelu. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja n:o 181.  
[http://ptt.fi/dokumentit/rap181\\_26060615.pdf](http://ptt.fi/dokumentit/rap181_26060615.pdf). 13.04.2014.
- Outinen, M., Lempinen, K., Holma, T., Haverinen, T. 1999, Seitsemän laatupolku. Vaihtoehtoja laadunhallintaan sosiaali- ja terveydenhuollossa. Helsinki: Suomen kuntaliitto.
- Paasivaara, Leena. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Pelastuslaitos. 2015. Pelastussuunnitelmat.  
<http://www.pkpelastuslaitos.fi/pelastussuunnitelmat> 12.12.2015.
- Penttinen, A., Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoiva työsuojelu. Painojussit Oy.  
[http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon\\_perehdyttaminen2009.pdf](http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf)  
 12.02.2014.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat-työkirja. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Uudistettu painos. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Sairaanhoitajaliitto. 2014. Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Fioca Oy.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2004. Työsuojelu Suomessa. Työsuojelu osasto. Helsinki: Julkaisutoimisto Oy.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2006. Työsuojelu Suomessa. Työsuojeluosasto. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2006:16.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2011a. Hoitoa ja huolenpitoa ympäri vuorokauden. Ikähoiva –työryhmän muistio. Helsinki. [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=2872962&name=DLFE-14929.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=2872962&name=DLFE-14929.pdf).  
 12.12.2012.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2011b. Työympäristön työhyvinvoinnin linjauksen vuoteen 2020- Julkaisuja 2011:13. Helsinki: Sosiaali ja terveysministeriö.
- Tilander, E. 2010. Hoitotyön johtajien työhyvinvointia tukevat tekijät. Jyväskylän yliopisto. Terveystieteiden laitos. Terveyskasvatuksen pro gradu – tutkielma.
- Tilastokeskus. 2015. Työvoima. Määritelmä 1. <http://www.stat.fi/meta/kas/tyovoima.html>. 19.02.2015.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2009. Hyvän tieteellisen käytännön loukkaaminen: Plagointi. 8.4.2014.
- Työturvallisuuskeskus. 2014. Työhyvinvoinnin portaat -malli.  
[http://www.tyoturva.fi/tyoelaman\\_kehittaminen/tyohyvinvoinnin\\_portaat/tyohyvinvoinnin\\_portaat\\_-malli](http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat/tyohyvinvoinnin_portaat_-malli) 17.11.2014.
- Työturvallisuuskeskus. 2015. Työsuojelun toimintaohjelma. [http://www.ttk.fi/tyosuojelu/tyosuojelun\\_toimintaohjelma](http://www.ttk.fi/tyosuojelu/tyosuojelun_toimintaohjelma). 12.12.2014.
- Työterveyslaitos. 2006. Työsuojelun perusteet. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Työterveyslaitos. 2009. Työterveystarkastukset työterveyshuollossa. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Työterveyslaitos. 2013a. Kemikaaliluettelo. [http://www.ttl.fi/fi/kemikaaliturvallisuus /tyopaikan\\_kemialliset\\_altisteet/vaaraominaisuudet/kemikaaliluettelo/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/kemikaaliturvallisuus/tyopaikan_kemialliset_altisteet/vaaraominaisuudet/kemikaaliluettelo/Sivut/default.aspx).
- Työterveyslaitos. 2013b. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy.
- Työvoimafoorumi. 2011. Työvoiman saatavuuden turvaaminen kehittyvälle ja kasvavalle sosiaali- ja terveysalalle. Työvoimafoorumin näkemyksiä ja toimenpide- ehdotuksia. [https://www.tem.fi/files/29536 /Tyovoiman\\_saatavuuden\\_turvaaminen\\_SOTE\\_2015\\_web.pdf](https://www.tem.fi/files/29536 /Tyovoiman_saatavuuden_turvaaminen_SOTE_2015_web.pdf). 12.12.2014
- Utriainen, K. Kyngäs, H. 2003. Työhyvinvointi. Ylihoitajalehti 31.
- Uusitalo, H, Ruotsala, R & Niskasen. T. 2011: Asioita saatiin kuntoon – Työsuojelun valvontalain vaikutus työpaikkojen työsuojelutoimintaan. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2011:18. Tampere: Tampereen Yliopistopaino.
- Valtiovarainministeriö. 2012. Keveyttä työhön. Työstressi ja kuormitus haltuun. [http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/01\\_julkaisut/06\\_valtion\\_tyomarkkinalaitos/Keveytt\\_tyhn\\_esite\\_finaali\\_netti.pdf](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/06_valtion_tyomarkkinalaitos/Keveytt_tyhn_esite_finaali_netti.pdf). 12.12.2014.
- Valvira. 2014. Salassapito- ja vaitiolovelvollisuus. [http://www.valvira.fi/ohjaus\\_ja\\_valvonta/terveydenhuolto/salassapito/salassapito-\\_ja\\_vaitiolovelvollisuus](http://www.valvira.fi/ohjaus_ja_valvonta/terveydenhuolto/salassapito/salassapito-_ja_vaitiolovelvollisuus). 02.04.2014.
- Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita Prima Oy,
- Vilka, H & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustannusyhtiö Tammi.

# HOITOKOTI HELMI

## SISÄLLYS:

1. **Työsuojelun toimintaohjelma**
2. **Työterveyshuolto**
3. **Pelastussuunnitelma**
4. **Palo- ja pelastautumis-toimintaohjeet**
  - ❖ Toimintaohje paloilmoittimen hälyttyessä
  - ❖ Toimintaohje tulipalon sattuessa
  - ❖ Sisäinen hälytystoiminta ja tiedottaminen
  - ❖ Toiminta evakuointitilanteessa
5. **Turvallisuus- ja vaaratilanteiden toimintaohjeet**
  - ❖ Toiminta varkaus- ja ryöstötilanteessa
  - ❖ Toimintaohje vesivahinko tilanteessa
  - ❖ Toimintaohje sähkökatko tilanteessa
  - ❖ Toimintaohje henkilön katoamistilanteessa
  - ❖ Toimintaohje asiakkaan väkivalta tai uhkaavan käytöksen tilanteessa
  - ❖ Asiakas väkivallan ilmenemismuodot
  - ❖ Asiakas väkivallan hallinnan toimintamalli
6. **Ensiapuohjeet**
  - ❖ Ensiapuvälineistö
  - ❖ Hätäilmoituksen soittaminen
  - ❖ Tajuttoman ensiapu
  - ❖ Elottoman ensiapu
  - ❖ Verenvuodon ensiapu
  - ❖ Myrkytyksen ensiapu
  - ❖ Vierasesine hengitysteissä
  - ❖ Vierasesine silmäteissä
  - ❖ Myrkytyspotilaan ensiapu
  - ❖ Toiminta veritapaturman tapahtuessa
  - ❖ Pistotapaturman ilmoittamislomake
7. **Työhyvinvointia turvaavat ohjeet**
  - ❖ Varhaisenpuuttumisen malli
  - ❖ Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinta Hoitokoti Helmessä
  - ❖ Ilmoitus työnantajalle häirintään ja epäasialliseen kohteluun liittyen
8. **Kemikaalien riskienhallinta**
  - ❖ Kemikaaliluettelo
9. **Yrityksen eläkevakuutustiedot**
10. **Yrityksen tapaturma vaakutustiedot**
  - ❖ Vaaratilanne ilmoitus vakuutusyhtiölle
  - ❖ Ilmoitus tapahtumasta / läheltä piti-tilanteesta
11. **Pohjapiirros**



## PALAUTELOMAKE

Käsissäsi on Hoitokoti Helmen työsuojelun perehdyttämiskansio, jonka materiaali on suunnattu Hoitokoti Helmessä työskenteleville työntekijöille.

Oppaan on tarkoitus olla laaja ja kaiken kattava, mutta tarvittaessa helppo lukea, josta tarvittava toimintaohjeistus on helppo löytää. Sen pää tavoite on edistää työntekijöiden työn turvallisuutta, terveellisyttä ja ennaltaehkäisevyyttä.

Työsuojeluopas on osa Karelia-ammattikorkeakoulun toiminnallista opinnäytetyötä ”Työsuojelu työhyvinvoinnin tukena”. Opinnäytetyön laadunarvioimiseksi ja työn kehittämiseksi ohessa on kysymyksiä, jotka liitetään opinnäytetyön arviointiin:

Vastasiko perehdyttämiskansio odotuksia: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Oliko perehdyttämiskansion ulkoasu selkeä: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Oliko perehdyttämiskansio vaikealukuinen: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Mitä kehitysideoita tai parannettavaa näkisit perehdyttämiskansiossa: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Lisäksi: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*Kiitos palautteestasi!*



## OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTOSOPIMUS

**Toimeksiantaja**

Organisaation nimi	Asennusliike J. Mononen / Hoitokoti Helmi
Toimeksiantajan edustaja	Kati Poutanen
Osoite	Vesikkotie 6, 80160 Joensuu
Puhelinnumero	050 343 2088
Sähköposti	kati.poutanen@hoitokotihelmi.fi

**Opiskelijan/opiskelijoiden tiedot**

Koulutusohjelma	Hoitotyön koulutusohjelma
Opiskelijanumero(ty ja nimi(et)	1300162 Anna Kaisa Maria Kettunen
Puhelinnumero	040-5785018
Sähköposti	kettunen.anna@suomi24.fi

**Toimeksiannon kuvaus**

Aihe	TYÖSUOJELU TYÖHYVINVOINNIN TUkena - Työsuojelukon-perohtyttämisoppaan laatiminen osaksi Hoitokoti Helmen sähköistä laatuasiakirjaa - Työsuojelukonssia
Toteutusmuoto	Tominnallinen opinnäytetyö <i>Hoitokoti Helmen</i>
Aikataulu	Kevät 2013-Syky 2014 (2014) <i>työsuojelulle</i>
Kustannusarvio ja kustannusvastuu	-

**Toimeksiantajan sitoumukset****Opiskelijan sitoumukset****Opinnäytetyön ohjaus Karelia-amk:ssa**

Ohjaaja(t)	Minna Rökkilä
Merja Nuutinen	

**Opinnäytetyön julkisuus**

Opinnäytetyö on julkinen asiakirja ja se voidaan julkaista Theseus-verkkokirjastossa.

**Allekirjoitukset**

Päiväys	Opiskelijan allekirjoitus ja nimenselvennys
12.11.2014	<i>Anna Kettunen</i> , Anna Kettunen
Päiväys	Toimeksiantajan edustajan allekirjoitus ja nimenselvennys
18.11.2014	<i>Kati Poutanen</i> , KATI POUTANEN
Päiväys	Opinnäytetyön ohjaajan allekirjoitus ja nimenselvennys
10.12.2014	<i>Merja Nuutinen</i> , MERJA NUUTINEN <i>Minna Rökkilä</i> , MINNA RÖKKILÄ