

PEREHDYTYSKANSIO KOTIHOITON

Jenni Haapamäki

Opinnäytetyö, syksy 2017

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Hoitotyön koulutusohjelma

Sairaanhoitaja (AMK)

TIIVISTELMÄ

Haapamäki, Jenni. Perehdytyskansio kotihoitoon. Pori, syksy 2017, 26 sivua, 2 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Hoitotyön koulutusohjelma, sairaanhoitaja (AMK).

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa päivitetty perehdytyskansio Porin perusturvan vanhuspalveluun Länsi-Porin kotihoidon tiimiin. Päivitetyn perehdytyskansion tavoitteena on olla tukena sekä työväliseinä perehdyttäjän ja perehdyttäjän välillä. Perehdytyskansio suunnattiin sijaisille, uusille työntekijöille ja opiskelijoille. Kansio palvelee myös vanhoja työntekijöitä. Kansiota voi tarvittaessa käyttää myös alueen muissa tiimeissä. Päivitetty perehdytyskansio on tehty vastaamaan koko työyhteisön tarvetta.

Opinnäytetyö toteutettiin produktiona. Se koostuu kirjallisesta raportista sekä tuotetusta produktista eli päivitetystä perehdytyskansiosta. Kirjalliseen raporttiin sisältyy teoriaa kotihoidosta, perehdytyksestä sekä kuvaus kansion tekoprosessista. Raporttiin kuuluu myös perehdytyskansion ja opinnäytetyön onnistumisen arviointi.

Kansiota koskeva palaute yhteistyötaholta oli positiivista. Palautteen perusteella kansion päivittäminen oli onnistunut. Yhteistyö kotihoidon esimiehen ja henkilökunnan kanssa sujui hyvin, osapuolet olivat tyytyväisiä lopputulokseen ja prosessin kulkuun.

Asiasanat: kotihoito, perehdytyskansio, perehdytys, toiminnallinen opinnäytetyö, produkti

ABSTRACT

Haapamäki, Jenni. An introduction folder for team of home care.

26 p., 2 appendixes. Language: Finnish. Autumn 2017. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Nursing, Option in Nursing. Degree: Nurse.

The purpose of this thesis was to create an updated introduction folder for team of Western Pori home care, which is a part of elderly services provided by Pori Social and Health Services (Porin Perusturvakeskus). The objective of the updated introduction folder is to function as a support and a tool between the mentee and the mentor. The introduction folder is aimed at substitutes, new employees and students. The folder also serves senior employees. The folder can be used by other teams in the area if needed. The updated introduction folder has been created to respond to a need of the entire work community.

The thesis is created as production. It consists of a written report and a produced product, the updated introduction folder. The written report contains theory on home care, introduction and the phases of the production of the folder. The report also contains an evaluation of the success of the introduction folder and the thesis.

The feedback on the folder from the collaboration partner was positive. Based on the feedback, the update of the folder is successful. Collaboration with the superior and the personnel of team of home care went well, both parties were pleased with the result and the flow of the process.

Keywords: home care, introduction folder, introduction, functional study, product

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TOIMINNALLISEN OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	6
3 PEREHDYTYS	7
3.1 Perehdytys lainsäädännössä	7
3.2 Hyvä perehdytys.....	8
4 OPINNÄYTETYÖPROSESSI	11
4.1 Toimintaympäristönä kotihoito	11
4.2 Suunnitteluvaihe.....	12
4.3 Toteutusvaihe	14
4.4 Arviointivaihe	15
5 POHDINTA	17
5.1 Opinnäytetyöprosessin kulku	17
5.2 Eettisyys ja luotettavuus.....	18
5.3 Ammatillinen kasvu	19
LIITE 1: PEREHDYTYSKANSION SISÄLLYSLUETTELO.....	23
LIITE 2: PEREHDYTYSKANSION PÄIVITYS	26

1 JOHDANTO

Hyvä perehdytys takaa kestävä pohjan työnteolle ja yhteistyölle. Perehdytyksen avulla jaetaan monenlaista tietoa sekä taitoa. Hyvin toteutettu perehdytys vaatii paljon aikaa, mutta onnistuessaan se kantaa hedelmää ja siihen käytetty aika tulee sittemmin monin verroin takaisin. (Kangas 2007, 4.)

Valitsin opinnäytetyökseni perehdytyskansion päivittämisen Porin Perusturvan vanhuspalveluun Länsi-Porin kotihoidon tiimiin. Opinnäytetyöprosessi lähti liikkeelle, kun kotihoidon tiimin sairaanhoitaja ehdotti heidän perehdytyskansionsa päivittämistä. Yhdessä kotihoidon esimiehen ja henkilökunnan kanssa suunnittelimme päivitetyn perehdytyskansion sisältöä.

Opinnäytetyö toteutetaan toiminnallisena, jossa tuotoksena on produkti eli päivitetty perehdytyskansio.

Päivitetty perehdytyskansio tehdään palvelemaan koko työyhteisöä. Se on suunnattu uusille työntekijöille, sijaisille, opiskelijoille, perehdyttäjälle ja vanhoille työntekijöille. Kansio toimii perehdytyksen apuvälineenä perehdyttäjän ja perehdytettävän välillä.

Opinnäytetyön raporttiosuus käsittelee perehdytystä ja sen merkitystä, perehdytyksen suunnittelua sekä sitä ohjaavaa lainsäädäntöä. Raportissa kerrotaan lyhyesti kotihoidosta toimintaympäristönä. Lopuksi kerrotaan opinnäytetyöprosessin vaiheista ja arvioidaan perehdytyskansion ja opinnäytetyön onnistumista.

2 TOIMINNALLISEN OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Kehittämispainotteinen työ voidaan toteuttaa tuotekehittelynä tai kehittämishankkeena. Kehittämispainotteisen työstä käytetään usein myös nimitystä toiminnallinen opinnäytetyö, ja sen tavoitteena on käytännön toiminnan ohjeistaminen, opastaminen, toiminnan järjestäminen tai järjeistämisen tai uusien tuotteiden ja palveluiden suunnittelu, mallintaminen ja toteutus. Olennaista on, että kehittämispainotteisessa opinnäytetyössä yhdistyvät käytännön toteutus ja sen raportointi tutkimusviestinnän keinoin. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 33.)

Opinnäytetyön tulisi olla toteutettu käytännön- sekä työelämälähtöisesti. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 23).

Toiminnallisessa opinnäytetyössä lopputuloksena on tuotekehittely eli produkti, joka on parhaimmillaan, jos se on heti hyödynnettävissä alalla. Produkti on tavallisesti yksittäinen ja lyhykestoinen prosessi, jonka tavoitteena on tehdä tuotos tai palvelu tietylle käyttäjäryhmälle sekä samalla tukea käytännön toiminnan työmenetelmien kehittämistä. Tuotekehittelyprosessiin sisältyy tuotteen tai palvelun suunnittelu, toteutus, kokeilu, arviointi sekä tilanteesta riippuen myös sen markkinointi. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 33–34.)

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa Porin perusturvan Länsi-Porin kotihoidon tiimille päivitetty perehdytyskansio. Kotihoidon tiimi kuuluu läntiseen alueeseen, Länsi-Porin kotihoitoon. Kotihoidon tiimi koostuu sairaanhoitajasta, lähihoitajista sekä esimiehestä.

Tavoitteena on myös, että perehdytyskansiosta tulee sellainen, että sitä voi käyttää myös muissa lähialueiden kotihoidon tiimeissä ja että kansio on selkeä, perehdytystä helpottava ja vaivattomasti päivitettävä. Porin perusturvassa on ollut paljon muutoksia kotihoitoon liittyen, esimerkiksi uusi aluejako sekä uusi toiminnanohjausjärjestelmä. Muutosten vuoksi helposti päivitettävä kansio on ensisijaisen tärkeä. Tällä tavalla kansio kehittäisi perehdytystä, työturvallisuutta ja työn laatua. Perehdytyskansio on suunnattu sijaisille, uusille työntekijöille ja opiskelijoille. Päivitetty perehdytyskansio palvelee myös vanhoja työntekijöitä sekä perehdyttäjää.

3 PEREHDYTYKSI

3.1 Perehdytys lainsäädännössä

Työturvallisuuslain (2002) mukaan vastuu perehdyttämisestä on työnantajalla. Hänen on huolehdittava perehdytettävälle riittävät tiedot työpaikan työturvallisuusohjeista, työolosuhteista ja työympäristöstä, huomioiden työntekijän osaaminen ja työkokemus.

Työntekijä tulee aina perehdyttää ennen uuden työn aloittamista, työtehtävän muuttuessa tai kun otetaan käyttöön uusia työvälineitä- ja menetelmiä.

Työturvallisuuslain mukaan perehdytettävän on saatava ohjausta työn vaarojen ja haittojen ehkäisemiseksi sekä työntekijän terveyttä tai turvallisuutta uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi.

Työntekijän on saatava tarvittaessa täydennettyä ohjausta ja opetusta. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 14§.)

Terveydenhuollon ammattihenkilön työnantajan tulee seurata terveydenhuollon ammattihenkilöiden ammatillista kehittymistä ja luoda edellytykset sille, että terveydenhuollon ammattihenkilö voi osallistumalla tarvittaessa ammatilliseen täydennyskoulutukseen ja muilla ammatillisen kehittymisen menetelmillä ylläpitää ja kehittää tietojansa ja taitojaan voidakseen harjoittaa ammattiaan turvallisesti ja asianmukaisesti. (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/559, 18§.)

Terveydenhuoltolain (2010) mukaan terveydenhuollon toimintayksikön on tehtävä suunnitelma laadunhallinnasta sekä potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta. Kyseisessä suunnitelmassa on huomioitava potilasturvallisuuden edistäminen yhteistyössä sosiaalihuollon kanssa. (Terveydenhuoltolaki 30.12.2010/1326, 8§)

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksen (2011) mukaan laadukkaan ja turvallisen toiminnan suunnitelmassa sovittuna on myös oltava muiden asioiden lisäksi henkilökun-

nan perehdytys sekä toimintayksikössä tapahtuva opiskelijoiden ohjaus ja kouluttaminen (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asetus laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta laadittavasta suunnitelmasta 6.4.2011/341, 1§).

3.2 Hyvä perehdytys

Perehdyttämisen tarkoitus on tutustuttaa perehdytettävä henkilö organisaation tapoihin ja sen yleisimpiin käytäntöihin, liike- ja palveluideaan, toiminta-ajatukseen, odotuksiin, työyhteisöön, asiakkaisiin ja työtehtäviin. Perehdyttämällä pyritään luomaan pohja työhyvinvoinnille, ehkäistä virheitä ja varmistaa, että perehdytettävällä on tarvittava tietous turvallisuudesta ja tietoturvallisuudesta. Nykypäivänä perehdytyksen osa on tullut entistä tärkeämmäksi, sillä organisaatiot ja työtehtävät ovat monimutkaistuneet ja työntekijän on yhä tärkeämpää tietää, kuinka organisaatio toimii. Perehdytys on laajentunut ja monipuolistunut. (Kupias 2009, 13, 17-20.)

Onnistuneesta perehdytyksestä hyötyvät työnantaja, työyhteisö ja uusi työntekijä. Hyvä perehdytys auttaa kaikkia edellä mainittuja tahoja onnistumaan (Kupias 2009, 19.) Hyvällä perehdytyksellä on iso merkitys työmotivaation, työhyvinvoinnin, osaamisen ja työn jatkuvan oppimisen kannalta. Se tukee työilmapiiriä ja sitoutumista työhön. Kesätyöntekijät, harjoittelijat, sijaiset, opiskelijat ja työssä tapahtuvat muutokset tarvitsevat perehdytystä. (Surakka 2008, 82)

Esimies on päävastuussa perehdyttämisestä. Perehdyttämiseen osallistuu yleensä koko työyhteisö. Perehdyttäminen ja perehdyttämisprosessin jatkuva kehittäminen kuuluvat kaikille. Perehtyjä osallistuu itse aktiivisemmin oman perehdytysohjelmansa laatimiseen sekä muokkaamiseen, eikä hän ole enää perehdyttämisessä pelkästään toimenpiteiden kohde. (Kupias 2009, 19, 47.)

Uudella työntekijällä on odotuksia ja toiveita omasta perehdytyksestään. Perehdytyksen avulla uutta työntekijää autetaan sopeutumaan uuteen työyhteisöön. Uudesta työntekijästä on tärkeää pitää huolta heti ensimmäisistä hetkistä asti, näin hän tuntee olonsa turvalliseksi. Ensimmäiset päivät ovat uudelle työntekijälle merkittävimpiä, hän muodos-

taa mielikuvan uudesta työyhteisöstä ja kertoo kokemuksistaan lähipiirille ja tuttaville. On tärkeää mahdollistaa uudelle työntekijälle mielikuva aidosti arvostavasta ja kunnioitavasta työyhteisöstä, sillä myöhemmin uuden työntekijän ensimmäisinä päivinä luomaa mielikuvaa voi olla vaikea muuttaa, sillä yleensä ikävät tilanteet jäävät helpommin mieleen, kuin hyvät asiat. Huomioitava on, että ensimmäiset päivät ovat uudelle työntekijälle raskaita. Ihmisellä on rajallinen kyky vastaanottaa ja ymmärtää uutta tietoa, joten uudelle työntekijälle ei saisi siirtää liikaa tietoa työsuhteen alussa. (Surakka 2009, 72.)

Usein työpaikoilla on varsinaisia perehdyttäjiä, jotka ottavat uudet työntekijät vastaan ja ottavat vastuun esimiehen ohella perehdyttämisestä. Perehdyttäjät ovat kokeneita työntekijöitä, heiltä löytyy kiinnostusta ja motivaatiota perehdyttämiseen. He kykenevät hyvään vuorovaikutukseen uusien työtovereiden kanssa. (Surakka 2009, 73.)

Uudelle työntekijälle on kannattavaa tehdä perehdyttämissuunnitelma, huomioiden hänen aikaisempi työkokemuksensa. (Kangas 2007, 10). Esimies on vastuussa siitä, että työyksikössä on kirjallinen perehdytysuunnitelma. (Surakka 2008, 83). Perehdyttäjä voi tiedustella uudelta työntekijältä mitä hän tietää asiasta ennestään. Perehdyttäjän tulee muistaa, että hänelle itsestään selvät asiat eivät ole selviä uudelle työntekijälle. (Kupias 2009, 119.)

Perehdyttämissuunnitelman tulisi sisältää työyksikön käyttämät arvot, ohjeet, toimintamallit ja periaatteet sekä selkeä kuvaus tehtävistä, joihin uusi työntekijä perehdytetään. Perehdyttämisohjelmassa olisi hyvä myös mainita terveydenhuollon ammattihenkilöstöä koskevasta laista ja asetuksesta, sillä tämä varmistaisi sen, että uusi työntekijä tietää miten mahdolliset ammattihenkilöltä toiselle siirrettävät työtehtävät työyhteisössä toteutetaan. (Surakka 2009, 73.)

Uudelle työntekijälle laadittava kirjallinen perehdyttämissuunnitelma on yksilöllinen. Sen tekemisen tulisi tapahtua perehtyjän ja ohjaajan yhteistyöllä. Perehdyttämissuunnitelmaan laitetaan aihealueittain organisaatioon ja työhön liittyvät osa-alueet. Kokeempien työntekijöiden tulisi vastata perehdyttämissuunnitelman päivytyksestä. Perehdytysuunnitelmaan liitetään aikataulu, jonka mukaan perehdytys etenee. Perehdyttämiseen varattu aika on työyksiköstä riippuen muutamasta viikosta muutama kuukauteen. Perehdytysvaihe saa kuitenkin kestää korkeintaan puoli vuotta. Vaiheen voidaan katsoa

päätyneeksi siinä vaiheessa, kun uusi työntekijä kokee omasta ja perehdyttäjän mielestä omaavansa työssään tarvitsemansa tiedot ja taidot. Uudelle työntekijälle tulee jatkuvasti uusia asioita vastaan, jolloin oppiminen jatkuu edelleen. Lisäkouluttautumalla uusi työntekijä voi syventää osaamistaan. Syventymisvaihe kestää puolesta vuodesta vuoteen.

Pätevän ja osaavan työntekijän mittarina voidaan pitää sitä, että hän tietää selviytyvänsä erilaisista haasteista. (Surakka 2009, 73-74.)

Perehdyttämisen tulisi olla osana muun henkilökunnan kehittämistä ja sen tulisi vastata nykypäivän edellytyksiin ja tulevaisuuden haasteisiin. Perehdytyksen kehittämisessä huomioidaan aiemmin käytössä olleet toimintamallit sekä osaamistaso. Niitä tulisi peilata siihen perehdytyskäytäntöön jota tavoitellaan. (Kupias 2009, 51.)

Vuonna 2016 Suomeen tuli noin 60 000 myönteisen oleskeluluvan saanutta maahanmuuttajaa. (Maahanmuuttovirasto 2017). Perehdytettävien joukossa on siis yhä useammin maahanmuuttajia, joiden suomen kielen taso on heikko. Tällaisissa tilanteissa perehdyttämisen apuna käytössä yhtenä keinona on selkokieli. (Kangas 2007, 3.) Selkokieltä tarvitsevia on Suomessa noin 43 000–65 000 henkilöä, mikä vastaa 8-12 % maanväestöstä. (Selkokeskus 2015. Selkokielen tarve). Selkokieli on sisällöltään mukautettua ja sanastollisesti ja rakenteellisesti yleiskieltä helpommin luettavaa ja ymmärrettävää. (Selkokeskus 2015. Määritelmä).

Erilaisesta toimintakulttuurista tullut työntekijä tarvitsee perehdytystä työskentelyta-voista, työsuojelu- ja luottamusmiestoiminnasta, vuorovaikutustavoista sekä esimies-alaissuhteeseen kuuluvista asioista. Perehdyttäjän on kerrottava perehdytettävälle mitä häneltä odotetaan, esimerkiksi oma-aloitteisuutta. On otettava huomioon, että itsestään selvä toimintatapa voi olla perehdytettävälle vieras. Avoin vuorovaikutus tukee koko työyhteisön kulttuurituntemusta ja tarjoaa mahdollisuuden nähdä rutiinit toisin silmin, kun toisesta kulttuurista tullut työntekijä kertoo omasta kulttuuristaan ja työskentelyta-voistaan. (Kupias 2009, 92, 99.)

4 OPINNÄYTETYÖPROSESSI

4.1 Toimintaympäristönä kotihoito

Kotihoito koostuu sosiaalihuoltolaissa (710/1982) säädetyistä kotipalveluista sekä terveydenhuoltolaissa (1326/2010) määritetystä kotisairaanhoidosta. Kotihoidolla pyritään tukemaan sitä, että asiakas voi asua turvallisesti kodissaan, esimerkiksi alentuneen toimintakyvyn tai sairauden vuoksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017.)

Laadukkaaseen kotihoitoon sisältyvät palvelumuodot kuten kodinhoito, hoitotyö, kuntoutus, ennakoiva toiminta, palveluohjaus, lääketieteellinen hoito, akuuttitilanteiden sairaanhoito ja saattohoito. (Juvonen, Lovén, Nordström, Nummelin, Nyholm, Polo, Roininen & Rautiainen 2013, 2).

Tukipalveluilla voidaan täydentää kotihoidon toteuttamaa henkilökohtaista huolenpitoa. (Porin perusturvakeskus i.a. Vanhuspalvelut), kuten esimerkiksi ateria-, turvapuhelin-, kauppa-, päivätoiminta-, pyykki- ja kylvetyspalvelu. Edellä mainittujen palveluiden pohjaksi tehdään hoito- ja palvelusuunnitelma. Hoito- ja palvelusuunnitelmassa määritetään asiakkaan hoidon tarve, tavoitteet, toteutus ja arviointi. (Porin Perusturvakeskus 2013, 3–4.)

Porin Perusturvan Länsi-Porin kotihoitoon kuuluvan kotihoidon tiimissä työskentelee 17 lähihoitajaa sekä sairaanhoitaja. Marraskuussa 2017 tiimillä oli 65 asiakasta, asiakasmäärä kuitenkin vaihtelee jatkuvasti. Yleisimmät sairausryhmät, joiden vuoksi asiakkaat tulevat kotihoidon piiriin, ovat sydän- ja verisuonisairaudet, muistisairaudet sekä päihde- ja mielenterveysairaudet.

Kotihoidon tulevaisuuden haasteet liittyvät väestörakenteen muutokseen. Ikääntyneiden määrä tulee kasvamaan tulevaisuudessa, jolloin moniammatillisia kotiin annettavia palveluja tulee kehittää. (Porin Perusturvakeskus 2013, 19.) Laadukas ja toimiva kotihoito ehkäisee luontaisesti kalliin sairaalahoidon tarvetta, mutta jos peruspalvelut, kuten kotihoito eivät toimi, ikääntyneiden kunto romahtaa paljon helpommin, joka johtaa saira-

lahoittoon – joka taas maksaa moninkertaisesti enemmän kuin hyvin toimivat perushoitopalvelut. (Porin Perusturvakeskus 2013, 4)

Kunnan taloustilanne sekä henkilökunnan saatavuus aiheuttavat myös omat haasteensa laadukkaan kotihoidon toteuttamiseksi. Vuosina 2017-2020 tavoitteena on lisätä kotihoidon henkilöstön määrää 10 työntekijällä vuodessa. (Porin Perusturvakeskus 2013, 19.)

Syyskuussa 2016 Porin Perusturvan kotihoidossa otettiin käyttöön kehittämistoimenpiteiden tueksi toiminnanohjausjärjestelmä, joka korvaa manuaalisen asiakaspaikkojen suunnittelun ja jaon. Tällä toiminnanohjausjärjestelmän uudistamisella varmistetaan, että henkilöstöä on oikea määrä oikeassa paikassa. Tämä mobiilisovellus on tarkoitettu kotihoidon henkilökunnan päivittäisen asiakaskäytön työvälineeksi. Muutos oli suuri Porin Perusturvan kotihoidossa ja sen omaksuminen ja käyttöönotto vaativat paljon kotihoidon esimiehiltä ja henkilökunnalta. (Porin Perusturvakeskus 2016, 14.)

Kotihoidon kehittämisen tavoitteena on uudistaa kotihoidon toimintaa vastaamaan nykyhetken ja tulevaisuuden haasteita sekä tarpeita. Kehittämistyön tarkoituksena on ollut tuottaa kotihoidon asiakkaille laadukasta ja yksilöllistä hoitoa asiakkaan omassa kodissa ja siellä olevilla resursseilla. Resurssit kohdistetaan kotihoidossa oikeisiin tehtäviin oikea-aikaisesti ja tämä johtaa asiakashyödyn kasvamiseen sekä välittömään asiakastyöajan lisääntymiseen. (Porin Perusturvakeskus 2016, 15.)

4.2 Suunnitteluvaihe

Kesällä 2016 ollessani kesätöissä kotihoidossa, tiimin sairaanhoitaja ehdottaa perehdytyskansion tekemistä opinnäytetyökseni. Halusin toteuttaa opinnäytetyöni ennemmin produktina kuin tutkimuksellisena opinnäytetyönä.

Opinnäytetyöprosessi lähti liikkeelle esimiehen tapaamisella 30.11.2016. Sovimme tapaamisen, jossa kartoitimme päivitetyn perehdytyskansion sisältöä ja tavoitteita. Sain tapaamisen yhteydessä mukaani myös materiaalia, jota voin hyödyntää kootessani kan-

siota. Päivittäminen tulee tarpeeseen, sillä kotihoidon edellistä kansiota ei ilmeisesti ole päivitetty vuoden 2007 jälkeen, ja sen hyödyntäminen vanhentuneen tiedon vuoksi jäänyt pois. Töissä ollessani minuakaan ei ohjattu lukemaan vanhaa perehdytyskansiota.

Tammikuun 2017 alussa soitan tiimin sairaanhoitajalle ja tiedustelen, mitä tiimi toivoo kansion sisältävän. Sairanhoitaja lupaa seuraavan päivän tiimipalaverissa kerätä yhdessä tiimin kanssa paperille asioita ja aiheita, joita he toivovat perehdytyskansion sisältävän.

13.1.2017 käyn kotihoidon tiimin toimistolla keskustelemassa sairaanhoitajan sekä tiiminvetäjän kanssa heidän tarpeistaan kansiota varten. Esiin nousee tarpeellisena kertoa apteekki- ja kauppapalvelusta, hoitotarvikejakelusta, mobiilitoiminnasta, optimoinnista, työvuoroista sekä vastuutyöntekijämallista. He toivovat, että kansion sisältö on selkeää ja siinä on Porin Perusturvassa tapahtuvien muutosten vuoksi myös mainittuna organisaatio ja sen toiminta. Ympäristönä kotihoito on niin erilainen laitoksiin, kuten sairaaloihin verraten, että he myös toivovat hygienia- ja varotoimenpideosiota, huomioiden kotiympäristö ja sen asettamat haasteet. Haluan esitellä liitännäispalvelut ja yhteistyökumppanit kansiossa. Saan mukaani paljon materiaalia tutustuttavaksi. Tarkastelen myös vanhaa perehdytyskansiota, jotta voin hahmotella runkoa uuden perehdytyskansion sisältöä varten.

Haluan kansion olevan selkeä ja sellainen, jota perehtyjä lukisi mielellään. Kansion tarkoituksena ei olisi se, että sitä luettaisiin heti ensimmäisenä päivänä kannesta kanteen vaan, että sieltä nostettaisiin pikkuhiljaa asioita ja käytäisi niitä perehdyttäjän kanssa rauhassa läpi. Monikulttuurisuuden huomioimiseksi haluan välttää kansiossa vaikeiden sanojen, kuten murre- ja lainasanojen käyttöä.

Tapaan kotihoidon esimiehen uudelleen 24.1.2017, kun hän on palannut lomalta. Keskustelen hänen kanssaan kansion sisällöstä ja käyn hänen kanssaan läpi sitä, mitä olen sopinut tiiminvetäjän ja tiimin sairaanhoitajan kanssa päivitetyn perehdytyskansion tulevasta sisällöstä. Esimies hyväksyy suunnitelmani ja pyytää lisäämään perehdytyskansi-oon turvapuhelinohjeet. Sovin esimiehen kanssa, että soitan hänelle, kun olen saanut kansion koottua.

Helmikuussa 2017 aloitan perehdytyskansion kokoamisen. Tammikuussa kirjoitan valmiiksi ne osiot, joihin minulla ei ole valmista materiaalia. Sovin kotihoidon esimiehen ja henkilökunnan kanssa, että kansion valmistuttua saan kansioista kirjallista palautetta, ja siitä kuinka se palvelee perehdytystä. Kirjallista palautetta on helpompi hyödyntää opinnäytetyön raportissa. Palaute annetaan anonyymisti, ranskalaisilla viivoilla kirjoitettuna A4-kokoiselle paperille.

Perehdytyskansion hyödyn maksimoimiseksi pyysin kotihoidon tiimiä valitsemaan kaksi työntekijää, jotka tulevaisuudessa vastaavat perehdytyskansion päivittämisestä tietyn väliajoin. Seuraavaksi päivitysajankohdaksi valitsimme alustavasti vuoden 2018 elokuun. Kansio päivitettäisiin aikaisemmin, mikäli tarve vaatii.

4.3 Toteutusvaihe

Kokosin kansion suunnitteluvaiheessa niin, että huomioin myös yhteistyökumppanini toiveet. Tein sisältöön myös esimiehen toivoman lisäyksen turvapuhelinohjeista ja liitin myös löytämäni turvapuhelinhakemuksen. Suurimman osan perehdytyskansioon tarvittavista materiaaleista sain esimieheltä ja kotihoidon henkilökunnalta. Hygieni- ja varotoimiohjeisiin löysin materiaalia Satakunnan keskussairaalan sivuilta, Porin kaupungin sivuilta ja hoito-ohjeet- sivulta. Hyväksytin valitsemani ohjeet kotihoidon sairaanhoitajalla ennen kansioon lisäämistä. Karsin päivitetystä kansioista turhia aiheita, joita vanhassa kansiossa oli, kuten vanhan aluejaon. Halusin kansioista mahdollisimman yksinkertaisen ilman ylimääräisiä kuvia tai värejä. Kokoamisen aikana kotihoidon työvuoroihin tuli muutoksia. Iltavuorossa työskentelisi tästä lähtien neljä työntekijää. Päivitin tiedon kansion työvuoroja käsittelevään kohtaan.

Kun olin saanut kansion koottua huhtikuun lopussa, soitin kotihoidon esimiehelle ja kerroin vieväni päivitetyn perehdytyskansion kotihoidon toimistolle ja pyysin, että myös esimies antaisi muiden työntekijöiden lisäksi palautetta kansion sisällöstä ja siitä, kuinka se palvelee perehdytyksen suhteen. Palautteen antoon annoin kolme viikkoa aikaa, jonka jälkeen keräsin palautteet itselleni. Palaute kirjoitettiin vapaamuotoisesti A4-kokoiselle paperille.

Liitteenä lopussa on päivitetyn perehdytyskansion sisällysluettelo (LIITE 1) ja ohje kansion päivittämisestä tulevaisuudessa (LIITE 2).

4.4 Arviointivaihe

Päivitetyn perehdytyskansion tekeminen sujui hyvin. Prosessia helpotti se, että työntekijöillä ja esimiehellä oli selkeä kuva siitä, mitä he halusivat kansion sisältävän. Tämä helpotti omaa työtäni, kun minulla oli paperilla valmiina yhdessä merkityt aiheet ja asiat, joita kansioon tulisi. Sain kansion tekoon muutoin vapaat kädet. Loppujen lopuksi kansioista tuli sellainen kuin olin toivonutkin. Käytin kokoamisvaiheessa hyödynni kotihoidon vanhaa perehdytyskansiota, esimerkiksi kansion sisällön järjestelemisen avuksi. Yhteistyö sujui hyvin kotihoidon esimiehen ja työntekijöiden kanssa. Kaikki osapuolet kuuntelivat toisiaan ja auttoivat tarpeen vaatiessa. Vuorovaikutus oli hyvää koko prosessin ajan.

Kansiosta tuli suunnitteluvaiheessa ajatellun kaltainen. Kansiosta ei tullut sisällöltään liian laajaa tai suppeaa, vaan kansiossa on kaikki oleellinen tieto ja se on helposti löydettävissä. Kansio ei sisällä tietoa, jota työntekijä ei tarvitse. Palautteenanto kohdistui kansion sisältöön ja ajoittui sopivasti kesäaikaan, jolloin kotihoidossa työskenteli paljon pitkä- ja lyhytaikaisia sijaisia. Kansio pääsi heti testiin ja käyttöön. Sijaisilta saatu palaute oli arvokasta. Heiltä saadun palautteen perusteella kykenin arvioimaan omaa lopputulostani. Palautteessa oltiin tyytyväisiä kansion selkeään sisältöön ja siihen, että koko kansio oli jaettu osa-alueisiin. Positiivista palautetta sai erityisesti hygienia- ja varoimiosio, jossa palautteen mukaan oli saatu kotioiloissa toteutettavan hoidon näkökulma esiin.

Kotihoidon henkilökunnalla ei ole toimistolla ylimääräistä aikaa. Sen vuoksi kansion sisällön tuli olla tiivistetyssä muodossa. Jos oli aiheita, joita kansiossa ei ollut pikkutarkasti käsitelty, niistä oli kansiossa maininta sekä ohjeistus siihen, mistä kyseisestä aiheesta löytyy lisää tietoa.

Kotihoidon esimieheltä tuli kehuja ja kiitosta tehdystä työstä. Palaute oli positiivista. Esimies oli tyytyväinen kansioon ja siihen, että sitä on tulevaisuudessa helppo päivittää tai muokata.

5 POHDINTA

5.1 Opinnäytetyöprosessin kulku

Syksyllä 2016 tuli aika käynnistää opinnäytetyöprosessi, valita aihe ja päättää tekisikö työn yksin vai yhdessä jonkun kanssa. Olin jo saman vuoden kesällä saanut aiheen sekä yhteistyökumppanin opinnäytetyölleni. Olisin halunnut tehdä työn yhdessä jonkun kanssa, mutta kun halukkaita ei ollut, päätin tehdä työn yksin, tiedostaen riskit joita yksin tehdessä on.

Prosessi lähti liikkeelle nopeasti. Opinnäytetyösuunnitelman teko oli yllättävän helppoa, kun minulla oli selvä näkemys minkälaisen työn teen. Olin etukäteen jo käynyt kirjastossa tutustumassa mahdollisesti käytettävään materiaaliin. Suunnitelma hyväksyttiin ja ohjaavat opettajat pitivät sitä selkeänä sekä sen aihetta tärkeänä. Tutkimuslupahakemuksen olin lähettänyt Porin Perusturvalle samaan aikaan kun työstin opinnäytetyösuunnitelmaa. Tutkimuslupa hyväksyttiin samoihin aikoihin kuin suunnitelmakin. Hyväksynnän jälkeen aloin kerätä materiaalia opinnäytetyön kirjallista osuutta varten. Halusin tehdä kansion valmiiksi ennen opinnäytetyön raporttiosuuden kirjoittamista.

Aloitin kirjallisen työn tekemisen tutustumalla muihin opinnäytetöihin, jotka oli tehty samasta aiheesta. Kiinnitin muiden tekemiä opinnäytetöitä lukiessa eniten huomiota sisältöihin ja otsikoihin. Pyrin näiden pohjalta myös löytämään omaan opinnäytetyöhöni lisää sopivaa lähdemateriaalia. Halusin rajata opinnäytetyön, jotta se olisi selkeä ja helposti luettava. Halusin painottaa työssäni perehdytyksen näkökulmaa. Perehdytys on aiheena tärkeä ja koin oppivani siitä prosessin aikana paljon.

Opinnäytetyötä yksin tehdessä hyvänä puolena on se, että saa itse tehdä aikataulun, jonka mukaan pyrkii opinnäytetyötä tekemään. Ajan löytyminen on helpompaa, kun ei tarvitse huolehtia toisen osapuolen aikataulusta tai mahdollisuuksista osallistua työn etenemiseksi. Riskinä yksin opinnäytetyötä tehdessä on mahdollisuus motivaation hiipumiseen ja työn etenemisen hidastumiseen. Kun toinen osapuoli puuttuu, ei ole auttajaa joka motivoisi jatkamaan.

Ongelmatilanteissa sain apua ohjaavilta opettajilta. Yhteistyö sujui hyvin myös kotihoidon esimiehen ja kotihoidon tiimin kanssa. Kaikki osapuolet pitivät kiinni sovituista aikatauluista ja asioista. Osapuolet myös osallistuivat kiireistään huolimatta perehdytyskansion sisällön kartoittamiseen ja sen muokkaamiseen. Olin huolissani, saanko tarpeeksi palautetta kansioistani yhteistyökumppanin kiireellisyyden vuoksi. Sain kuitenkin rakentavaa ja hyvää palautetta aikarajaksi asettamani kolmen viikon aikana.

5.2 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimus- ja kehittämistoiminnan eettisyydessä esiin nousevat tasa-arvoinen vuorovaikutus, oikeudenmukaisuus ja ihmisten kunnioitus. Eettisyyteen kuuluu myös hyvien ammattikäytäntöjen kehittäminen rakentavan kriittisyyden avulla, joka mahdollistaa myös ammattikäytäntöjen jatkuvan arvioinnin. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 11.)

Olennainen osa opinnäytetyössä ei ole siinä käytettyjen lähteiden määrä vaan niiden soveltuvuus ja laatu. Lähteiden tulee palvella tehtyä opinnäytetyötä. Käytetyt lähteet tulee merkitä asianmukaisella tavalla ja tarkasti. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 72, 78).

Tutkimuslupahakemukseni hyväksyttiin ilman lisäselvityksiä ja näin opinnäytetyön tarkoitus ja lähtökohdat todennettiin oikeiksi.

Ammattimainen ja kriittinen ajatteluni on kehittynyt ja parantunut koko opiskelun ja opinnäytetyöprosessin ajan. Valmistauduin opinnäytetyöprosessiin tutustumalla ennakkoon käytettävään lähdemateriaaliin. Aluksi materiaalia oli paljon, mutta määrä väheni niitä läpikäydessä ja valikoiden opinnäytetyöhön sopivimmat ja opinnäytetyön teoriaosuutta käsittelevät kirjat. Valitsin lähdemateriaalin niin, että se palvelisi mahdollisimman hyvin opinnäytetyöni aihetta ja tavoitteita. Pyrin löytämään tuoreimpia lähteitä, jotta lähteen luotettavuus olisi hyvä. Yhteistyökumppaniltani perehdytyskansiota varten saamani ylimääräiset ja käyttämättä jääneet materiaalit hävitettiin asianmukaisesti lukoliseen tietoturvajäte-astiaan. Myös perehdytyskansion arviointi tapahtui anonyymisti henkilöiden tietosuojasta huolehtien.

Kerroin yhteistyökumppanilleni työstäni ja sen tavoitteista. Molemmat osapuolet noudattivat tehtyjä sopimuksia ja aikatauluja ja osallistuivat opinnäytetyön produktin tekkoon sekä arviointiin.

5.3 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyöprosessi lähti liikkeelle nopeasti. Minulla oli onnea, kun minua pyydettiin tekemään päivitetty perehdytyskansio kotihoitoon. Minun ei tarvinnut kuluttaa aikaa aiheen valitsemiseen, kun aihetta tarjottiin minulle.

Työelämän kanssa tehty yhteistyö on kasvattanut minua sairaanhoitajana. Se on ollut monipuolista ja palkitsevaa. Prosessin myötä ammatillinen ymmärrykseni ja näkemykseni ovat kasvaneet. Perehdytyksen tärkeyden merkitys vahvistui vielä enemmän.

Kunnioittamalla yhteistyökumppanini toiveita ja tavoitteita olen saanut osakseni samanarvoista kohtelua. Minua on kuunneltu, ideoitani ja mielipiteitäni on otettu yhteistyön aikana huomioon ja perehdytyskansion eteen tekemääni työtä on arvostettu.

Prosessi on opettanut, kuinka tärkeää on aikataulujen teko. Näin laajassa tehtävässä kuin opinnäytetyö, täytyy osata tehdä aikataulu, asettaa tavoitteita ja haastaa itsensä pitkäjänteisen- ja kestoisen tehtävän työstämiseen ja siihen keskittymiseen. Minulla on pysynyt opinnäytetyön teko mielessä koko prosessin ajan. Välillä on tietenkin tullut hetkiä, jolloin omaa motivaatiotaan on tarvinnut etsiä. Sellaisina hetkinä olen keskustellut itseni kanssa ”miksi minä tätä teen ja kenelle”. Suunnitelmallisuus oli osa opinnäytetyötä ihan alusta saakka. Tein aikatauluista itselleni tarpeeksi joustavat huomioiden yhteistyökumppanini niiden suunnittelussa. Kollegiaalisuus oli vahvasti läsnä koko prosessin ajan. Tärkeäksi muodostunutta tukea sain yhteistyökumppaniltani, joka oli aina valmis auttamaan. Koululta saamani neuvot ja ohjeet prosessin eteenpäinviemiseksi ovat olleet kultaakin kalliimpia. Ilman kannustavaa tukijoukkoa prosessin läpivienti olisi ollut mahdotonta.

Työllistävintä prosessissa on ollut aiheeseen perehtyminen, tiedon ja materiaalin hankinta. Aiheena perehdytys on laaja, ja siitä on tehty paljon erilaisia opinnäytetöitä. Minun piti rajata aihetta, jotta se ei olisi liian laaja ja leviäisi käsiin. Liian laajaa aihetta on vaikea työstää, kun tekee opinnäytetyötä yksin. Tavoitteena perehdytyskansiolla oli, että siinä olisi kaikki tarvittava tieto, mitä uusi työntekijä tarvitsee. Tarkkaan oli mietittävä, mitkä olivat oleelliset asiat. Koin eduksi sen, että olin työskennellyt kaksi kesää sijaisena kyseisessä kotihoidon tiimissä ja kykenin prosessin aikana pohtimaan omia kokemuksiani niiltä ajoilta, mitä olisin perehdytyksessä silloin kaivannut.

LÄHTEET

- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. C, Katsauksia ja aineistoja 17. Verkkojulkaisuna:
<http://www.diak.fi/opiskelu/opinnaytetyo/Documents/Kohti%20tutkivaa%20ammattikäytänöö.pdf>.
- Juvonen, Taina; Lovén, Merja; Nordström, Eeva; Nummelin, Arja; Nyholm, Salla; Polo, Kirsi-Marja; Roininen, Irma & Rautainen, Eeva 2013. Satasoten kotihoito = Toimiva kotihoito ”Askeleen edellä asiakkaan kanssa” Ehdotus Satasoten kotihoidon toimintamallista, myöntämisperusteista ja sisällöstä. Viitattu 10.9. 2017. <https://drive.google.com/drive/folders/0B4i2TCNuV-JsOUxVNIBVQWRkU0E>
- Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Gaudeamus.
- Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä 28.6.1994. Viitattu 14.8.2017.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>
- Maahanmuuttovirasto 2017. Viitattu 14.8.2017.
<http://tilastot.migri.fi/#decisions?start=552&end=563>
- Selkokeskus 2015. Määritelmä. Viitattu 14.8.2017
<http://selkokeskus.fi/selkokieli/maaritelma/>
- Selkokeskus 2015. Selkokielen tarve. Viitattu 14.8.2017
<http://selkokeskus.fi/selkokieli/tarvearvio/>
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2017. Kotihoito- ja kotipalvelut. Viitattu 10.9.2017.
<http://stm.fi/kotihoito-kotipalvelut>
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta laadittavasta suunnitelmasta 6.4.2011/341. Viitattu 14.8.2017
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110341>
- Surakka, Tiina; Kiikkala, Irma; Lahti, Tuula; Laitinen, Heleena & Rantala, Tuula 2008. Osastonhoitaja ja johtaminen. Helsinki: Tammi.
- Surakka, Tuula 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi.

Terveysturvallisuuslaki 30.12.2010/1326. Viitattu 14.8.2017.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Viitattu 14.8.2017.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Kangas, Pirkko 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus
TTK, palveluryhmä

Porin Perusturvakeskus 2013. Porin yhteistoiminta-alueen vanhuspalveluiden suunnitelma vuoteen 2020. Viitattu 10.9.2017.

https://www.pori.fi/material/attachments/hallintokunnat/perusturva/8RWBDo2mF/Vanhuspalveluiden_suunnitelma.pdf

Porin Perusturvakeskus 2016. Toimintakertomus 2016 - Hyvinvoinnin kehittäjä. Viitattu 10.9.2017.

https://www.pori.fi/material/attachments/hallintokunnat/perusturva/boTCRaFhP/toimintakertomus2016_valmis.pdf

Vilka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki:
Tammi.

LIITE 1: PEREHDYTYSKANSION SISÄLLYSLUETTELO

SISÄLLYS

1 KOTIHOITO – YLEISTÄ TIETOA

- 1.1 Aluejako
- 1.2 Työvuorot
- 1.3 Kesälomat
- 1.4 Sairastapaukset
- 1.5 Varastotilat
- 1.6 Vastuutyöntekijä- malli
- 1.7 Apteekkipalvelu
- 1.8 Kauppapalvelu
- 1.9 Hoitotarvikejakelu & apuvälinelainaamo
- 1.10 Yöpartio / Kotiutustiimi
- 1.11 Mobiilitoiminta

2 LOMAKKEET/OHJEET

- 2.2 PORIN PERUSTURVAKESKUKSEN ORGANISAATIOKAAVIO
- 2.3 PORIN PERUSTURVAKESKUS – TOIMINTASÄÄNTÖ
- 2.4 PORIN PERUSTURVAKESKUS OMAVALVONTASUUNNITELMA – KOTIHOITO
- 2.5 SIJAISEN PEREHDYTTÄMINEN TYÖPAIKALLA – KAAVAKE
- 2.6 TYÖTERVEYSHUOLTO TIEDOTE
- 2.7 KOTIHOITOPALVELUN TIIMIEN TEHTÄVÄT JA VASTUUT
- 2.8 IKÄLAIN VELVOITTAMAN VASTUUTYÖNTEKIJÄN TYÖNKUVA
- 2.9 VANHUSPALVELUIDEN SAIRAANHOITAJIEN / TERVEYDENHOITAJIEN TEHTÄVIÄ KOTIHOIDOSSA
- 2.10 TAUKOTUVAT LÄNSI-PORIN ALUEELLA
- 2.11 OPTIMOINTIKESKUKSEN TEHTÄVÄT
- 2.12 OPTIMOINNIN PELISÄÄNNÖT
- 2.13 ASIAKKAAN LAHJOITUKSET YMS – OHJE KOTIHOIDON HENKILÖKUNNALLE
- 2.14 PORIN PERUSTURVAKESKUS – ARVIOKÄYNTILOMAKE

2.15 KANTA- SUOSTUMUSLOMAKE

2.16 OHJE PÄIHITYNEEN ASIAKKAAN LÄÄKEHOIDON TOTEUTTAMISEEN KOTIHOIDOSSA

2.17 YLI 65-VUOTIAIDEN ALKOHOLIMITTARI

2.18 KOTIHOITOPALVELUIDEN MAKSUT 1.6.2016 ALKAEN

2.19 HAKEMUS MAKSUVAPAUESTA TAI ALEMMASTA MAKSULUOKASTA

2.20 PORIN PERUSTURVAKESKUS – KOTIUTTAMISEN CHECK-LIST

2.21 PORIN PERUSTURVAKESKUS – MOBIILITOIMINTA

2.22 PORIN PERUSTURVAKESKUS – HOITOPAIKAN VAIHTAMINEN

2.23 PORIN PERUSTURVAKESKUS – YMPÄRIVUOROKAUTISEEN HOITOON HAKEUTUMINEN

2.24 TIEDOTE VANHUSPALVELUIDEN LYHYTAIKAISPAIKOISTA

2.25 PORIN PERUSTURVAKESKUS – HAKEMUS PÄIVÄTOIMINTAAN

2.26 PORIN PERUSTURVAKESKUS – HOITOTARVIKKEIDEN TARPEEN SELVITYS

2.27 PORI – APUVÄLINEET

2.28 PORIN PERUSTURVAKESKUS – SOPIMUS TURVAPUHELIN PALVELUISTA

2.29 PORIN PERUSTURVAKESKUS – TURVAPUHELINHAKEMUS

2.30 VIVAGO DOMI- TURVAPUHELIMEN KÄYTTÖOHJE

2.31 PORIN PERUSTURVA – RANNEKELLON AKUN LATAUS

2.32 VIVAGO DOMI- TURVAPUHELIMEN PIKAKÄYTTÖOHJE

2.33 PORIN PERUSTURVAKESKUS – DOMI KÄYTÖN OPASTUS ASIAKKAALLE/OMAISELLE

2.34 VIVAGO-KELLON PIKAKÄYTTÖOHJE

2.35 PORIN PERUSTURVAKESKUS – TIEDOTE KAUPPAPALVELUN ASIAKKAALLE

2.36 OSUUSPANKKI – VALTAKIRJA SUORAMAKSUTOIMEKSIANTOON

2.37 PORIN MAANTIENKADUN APTEEKKI – PALVELUSOPIMUS

2.38 PORIN MAANTIENKADUN APTEEKKI – LASKUTUSSOPIMUS

2.39 PORIN PERUSTURVAKESKUS – HOITOTAHTO

3 ASEPTIIKKA KOTIHOIDOSSA

3.1 PEREHDYTYKSESSÄ MUISTETTAVA INFEKTIOIDEN TORJUNTA

3.2 VARSINAIS-SUOMEN SAIRAANHOITOPiIRI – KÄSIEN DESINFEKTIO KÄSIHUUHTEELLA

3.3 VARSINAIS-SUOMEN SAIRAANHOITOPiIRI – KÄSIHYGIENIA

3.4 VARSINAIS-SUOMEN SAIRAANHOITOPiIRI – VAROTOIMET

3.5 VARSINAIS-SUOMEN SAIRAANHOITOPiIRI – VERI- JA ERITEALTISTUS TAPATURMAOHJE

3.6 PORIN PERUSTURVAN YHTEISTOIMINTA-ALUE – TYÖPERÄINEN VERIALTISTUS PORIN PERUSTURVAN TYÖNTEKIJÄLLÄ TAI OPISKELIJALLA

3.7 VARSINAIS-SUOMEN SAIRAANHOITOPiIRI – ERITETAHRAINFEKTIO

3.8 SATADIAG – INFLUENSAPOTILAAN HOITO JA LEVIÄMISEN EHKÄISY AVOHOIDOSSA

3.9 VARSINAIS-SUOMEN SAIRAANHOITOPiIRI – VATSATAUTIA TAI ANTIBIOOTTIRIPULIA SAIRASTAVAN KOTIHOITO-OHJE

3.10 SATADIAG – MRSA-KANTAJAN KOTIHOITO

3.11 VARSINAIS-SUOMEN SAIRAANHOITOPiIRI – ESBL- KOLIBAKTEERIN KANTAJA

4 YHTEISTYÖKUMPPANIT

4.1 PORIN PERUSTURVAKESKUS - KOTIHOIDON TIIMIEN FYSIOTERAPEUTIT / KUNTOHOITAJAT

4.2 PORI – YKSITYISET PALVELUNTUOTTAJAT 2016

4.3 PORI – TIETOA PALVELUISTA IKÄIHMISSILLE

4.4 VAPAAEHTOISTOIMINTAKESKUS LIISA – TOIMINTAKALENTERI 2017

LIITE 2: PEREHDYTYSKANSION PÄIVITYS

Perehdytyskansion päivitys on sovittu tehtäväksi vuoden 2018 elokuun aikana. Tehtävään nimetyt hoitajat (2kpl) hoitavat päivittämisen. Päivittämiseen optimoidaan tarvittaessa aikaa.

Päivittämisen ollessa ajankohtainen, mietitään myös perehdytyskansion saamista sähköiseen muotoon.

Kansiota päivittäessä pyritään säilyttämään mahdollisuuksien mukaan alkuperäinen sisällön järjestys.