

Uotila Saara

SASTAMALAN SEUDUN SOSIAALI- JA
TERVEYSPALVELUIDEN TEHOSTETUN PALVELUASUMISEN
YKSIKÖIDEN SÄHKÖINEN PEREHDYTYSSIVUSTO

Vanhustyön koulutusohjelma

Geronomi AMK

2019

SASTAMALAN SEUDUN SOSIAALI- JA TERVEYSPALVELUIDEN
TEHOSTETUN PALVELUASUMISEN YKISKÖIDEN SÄHKÖINEN
PEREHDYTYSSIVUSTO

Uotila, Saara
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Vanhustyön koulutusohjelma
Toukokuu 2019
Sivumäärä: 30
Liitteitä: 2

Asiasanat: perehdytys, työturvallisuus, tehostettu palveluasuminen

Opinnäytetyön tarkoituksena oli suunnitella ja luoda sähköinen perehdytys sivusto Sastamalan seudun sosiaali- ja terveystalveluiden tehostetun palveluasumisen yksiköiden työntekijöille Sotesin intranettiin. Sotesin tehostetun palveluasumisen yksiköitä on yhteensä 4, joiden perehdytysmenetelmää nykyaikaistettiin sähköiseen muotoon. Tavoitteena oli saada kaikkiin yksiköihin käyttöön ajantasainen ja saman sisältöinen perehdytysmateriaali. Perehdytys sivusto tulee toimimaan kotien omavalvontasuunnitelmien rinnalla hyvänä arjen työkaluna. Perehdytys sivusto sisältää tietoa ja ohjeistuksia, jotka koskevat kaikkia yksiköitä. Sivustolta löytyy asumispalveluiden yhteiset arvot, toimintatavat ja työnkuvaan liittyviä asioita. Paloturvallisuuteen liittyvät turvallisuuskävelyt videoitiin yksiköittäin ja ne lisättiin perehdytysmateriaaliin.

Projektiryhmään kuului asumispalveluiden esimiehet ja apua turvallisuuskävelyvideointiin saatiin terveydenhuollon sihteeripiskelijalta. Jatkossa perehdytys sivuston päivityksestä huolehtii asumispalveluiden johtoryhmä.

Opinnäytetyössä selvitettiin perehdytyksen vaikutuksista työntekijään sekä työyhteisöön. Hyvällä perehdytyksellä voidaan vaikuttaa uuden työntekijän asenteisiin, työmotivaatioon ja sitoutumiseen. Perehdytys parantaa myös työturvallisuutta, kun tiedon puutteesta johtuvat työtaturmat tai virheet vähenevät.

Perehdytys sivusto otettiin käyttöön asteittain sen valmistumisen edetessä. Turvallisuuskävelyvideot otettiin yksiköiden käyttöön maaliskuussa 2019. Kokonaisuudessaan perehdytys sivusto otettiin käyttöön toukokuussa 2019.

THE INTRODUCTION INTRANET SITE OF THE SOCIAL AND HEALTH SERVICES OF SASTAMALA INTENSIFIED ASSISTED-LIVING ACCOMMODATION UNITS

Uotila, Saara
Satakunta University of Applied Sciences
Degree Programme in Elderly Care
May 2019
Number of pages: 30
Appendices: 2

Keywords: orientation, safety at work, Intensified assisted-living

The aim of the thesis was to design and implement an introduction intranet site for the employees of the social and health services of Sastamala intensified assisted-living accommodation units. The target was to modernize the process of introduction for the four intensified assisted-living accommodation units, by creating up-to-date and unified introduction material. The introduction intranet site will function alongside in-house control plans as good tool for everyday life. The site contains information and guidelines for all the units. The information includes common values and methods of the housing services and job description. The introduction material also includes videos of safety walks regarding fire safety.

The project team comprised of supervisor of the housing services and Medical Secretary student helped with the producing of the fire safety walk video. From now on the housing services management team will maintain the introduction intranet site.

The thesis explored the effect of the introduction process to employee and work community. The good introduction process may affect for the attitude, motivation and commitment of new employee. The introduction process also improves work safety, by reducing the mistakes and work related accidents caused by lack of information.

The introduction intranet site was taken into use gradually. The fire safety walk videos were taken into use in March 2019 and the introduction intranet site in its entirety in May 2019.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 KESKEISET KÄSITTEET.....	6
2.1 Perehdytys.....	6
2.2 Ikäihmisten tehostettu palveluasuminen.....	10
2.3 Työturvallisuus	11
3 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS.....	12
3.1 Sastamalan sosiaali- ja terveyspalvelut	12
3.2 Sotesin tehostetun palveluasumisen yksiköt.....	13
4 PROJEKTI OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄNÄ.....	14
4.1 Projektin vaiheet ja tyypit.....	14
4.1.1 Vaihe 1. Tarpeen tunnistaminen	17
4.1.2 Vaihe 2. Suunnittelu ja määrittely.....	17
4.1.3 Vaihe 3 ja 4. Toteutus ja projektin päättäminen	18
4.2 Tarkoitus ja tavoitteet.....	19
4.3 Perehdyttämisen lainsäädäntö.....	20
5 PROJEKTIN TOTEUTUS	21
6 PEREHDYTYSSIVUSTO	23
7 POHDINTA	27
LÄHTEET	29
LIITTEET.....	31
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aiheena on uusien työntekijöiden sekä opiskelijoiden perehdyttäminen työhön Sastamalan seudun sosiaali- ja terveysalan tehostetun palveluasumisen yksiköissä. Työssä selvitetään hyvän perehdytyksen tärkeys ja mitä perehdytykseen kuuluu. Opinnäytetyöni tuotos on sähköinen perehdytys sivusto Sotesin sisäisen viestinnän sivustolle, eli intranettiin.

Perehdytysmateriaalin päivittäminen ja sen muuttaminen sähköiseen muotoon oli ajankohtainen aihe opinnäytetyölleni. Perinteisistä perehdytyskansioista tullaan luopumaan ja siirrytään käyttämään sähköisessä muodossa olevaa perehdytysmateriaalia, joka näyttyy jokaiselle yksikölle samanlaisena ja ajantasaisena.

Hyvällä ja ajantasaisella perehdytyksellä lisätään työntekijöiden osaamista sekä viihtyvyyttä työpaikalla. Hoitoalan henkilökunnalla on vastuu asukkaiden hyvinvoinnista ja turvallisuudesta, joka vaatii ammatillista osaamista ja vankan osaamisen työpaikan toimintatavoista. Laadukas perehdytys luo perustan asukasturvallisuudelle ja hyvinvoinnille. Tämän vuoksi koen hyvin palvelevan perehdytys sivuston luomisen tärkeänä ja kehittävänä aiheena opinnäytetyölleni. Aihe oli myös ajankohtainen, ja lähti työnantajan toiveista ja tarpeista.

Lisäksi terveydenhuoltoalalla tarvitaan ammattitaitoista henkilöstöä, eikä sitä pystytä korvaamaan tekniikalla tai koneilla. Osaavasta ja sitoutuneesta henkilöstöstä tulee olemaan pula ja siitä tullaan kilpailemaan. (Surakka 2009,10-11.) Yksi keino sitouttaa ja saada jäämään hyvä työntekijä työpaikalle on järjestää hänelle suunniteltu ja laadukas perehdytys (Österberg 2007,10). Hyvä ja ystävällinen vastaanotto sekä suunniteltu perehdytys viestittävät uudelle työntekijälle työnantajan sekä työyhteisön halusta saada juuri hänet töihin (Kupias & Peltola 2009, 103-104).

2 KESKEISET KÄSITTEET

Opinnäytetyöni teoreettiset lähtökohdat ovat perehdytys, ikäihmisten tehostettu palveluasuminen ja työturvallisuus. Avaan käsitteet erikseen omissa luvuissaan. Perehdytysosiossa kerrotaan mitä perehdytys on ja mitä se käytännössä sisältää. Ikäihmisten tehostetussa palveluasumisen osuudessa selvitetään tehostetun palveluasumisen tarkoitus ja millaista palvelua se on. Työturvallisuus luvussa tarkennetaan työturvallisuuden hallintaa ja kehittämistä.



Kuva 1. Keskeiset käsitteet

2.1 Perehdytys

Työntekijän tulee saada riittävä perehdytys työpaikastaan, työtehtävästään sekä käyttämistään työvälineistä. Samalla työntekijä perehdytetään turvallisiin työtapoihin sekä käytäntöihin. Työntekijälle järjestettävä perehdytys määritellään työturvallisuuslaissa. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 14§.)

Käsitteenä perehdytys vaikuttaa melko yksiselitteiseltä, mutta oikeasti se merkitsee hyvinkin monia erialaisia asioita. Perehdytyksen sisältö elää työtehtävien mukaan ja peilaa organisaation strategioita. Siksi perehdytystä tulee toteuttaa henkilöstölle muulloinkin, kuin vain työsuhteen alussa. (Kupias & Peltola 2009, 17-18.)

Riittävän perehdytyksen antaminen uudelle tai pitkältä poissaololta palaavalle työntekijälle on työnantajan vastuulla. Lähiesimies huolehtii ja on vastuussa perehdytyksen ja opastuksen suunnittelusta sekä toteutuksesta. Perehdytyksen osia esimies voi delegoida työntekijöilleen, mutta vastuu perehdytyksestä pysyy silti esimiehellä. Perehdytys tulee suorittaa aina myös silloin, kun työnkuva työntekijällä jollakin tavalla muuttuu. (Hyvä perehdytys -opas 2017, 12; Tehyn www-sivut 2018.) Perehdytyksen tarkoitus on opastaa työntekijä organisaatioon sekä toiminta-ajatukseen, omiin tehtäviinsä, työpaikan toimintaan ja sääntöihin, työtovereihin, työvälineisiin, koneisiin sekä tiloihin. Näiden lisäksi työntekijän kanssa käydään läpi työsuhteeseen liittyvät asiat, esimerkiksi työaika, koeaika, palkka-asiat ja työterveyshuolto. (Hyvä perehdytys-opas 2017, 10; Kangas & Hämäläinen 2007, 2; Surakka & Laine 2011, 152-153.) Perehdytyksen ainoana tavoitteena ei ole pelkkä tiedon välittäminen, vaan istuttaa työntekijälle halu ja hyvä tunnelma työntekoon ja antaa oikeanlainen, laaja kuva organisaation tarkoituksesta (Psycon www-sivut, 2019). Perehdytyksen toteutumista pystytään seuraamaan erilaisten perehdytyslomakkeiden avulla. Lomakkeesta selviää ajankohta mm. koska perehdytys eri aihealueisiin on toteutettu.

Perehdyttäjän tulee antaa selviä ja ymmärrettäviä ohjeita työtehtävistä ja samalla ohjeistaa perehtyjää toteuttamaan työtään oikeita ja turvallisia työmenetelmiä käyttäen. Perehdyttäjän tulee kannustaa laadukkaaseen ja tuottavaan työn tekoon sekä itsenäiseen tiedonhankintaan ja ongelmanratkaisuun. Perehdyttäjän ehdottomia vahvuuksia ovat hyvät vuorovaikutustaidot. (Hyvä perehdytys-opas 2017, 12; Kupias & Peltola 2009, 166.) Perehdyttäjällä olisi hyvä olla käytynä työpaikkaohjaajakoulutus, joka antaa valmiuksia käytäntöjen kehittämiseen, eikä vain opiskelijoiden ohjaukseen (Hyvä perehdytys-opas 2017, 13). Hyötyä on myös työturvallisuuskorttikoulutuksesta, josta saa perustiedot ja taidot työturvallisuuteen liittyen, esimerkiksi työpaikan vastuista, riskienhallinnasta ja vaarojen tunnistamisesta, työtehtäviin perehdyttämisestä sekä toiminnasta onnettomuustilanteissa (Suomen ensiapukoulutus www-sivut 2018). Näiden perustietojen hallitseminen helpottaa perehdyttäjää perehdyttämään uutta työntekijää

työpaikan turvallisuuteen. Koko työyhteisön tulisi hallita työturvallisuuteen liittyvät asiat.

Jotta perehdyttäminen onnistuisi, on perehdytettävän itse oltava myös aktiivinen ja valmis oppimaan uutta. Pelko ja jännitys hankaloittavat uuden oppimista ja asioiden sisäistämistä, joten asioista kannattaa keskustella avoimesti. Perehdytettävä joutuu sisäistämään paljon uusia tai erilaisia toimintatapoja, jotka vaativat hyvän perehdytyksen sekä avointa keskustelua työyhteisössä. Oppimisessa olennaista on riittävät toistot ja muistisäännöt. Perehdytettävän on tärkeä tietää, mitä häneltä odotetaan työssään. (Hyvä perehdytys-opas 2017, 13; Kupias & Peltola 2009, 115.)

Perehdyttäminen on ajankohtaista aina, oli kyseessä sitten pitkään poissa ollut työntekijä tai viikon mittaista sijaisuutta tekevä työntekijä. Perehdytystä saatetaan muokata tarkoituksenmukaiseksi riippuen esimerkiksi työsuhteen kestosta. Lyhyessä työsuhteessa, kuten vaikka alle viikon pituisissa, perehdytykseen sisällytetään kaikki välttämättömät asiat, kuten työskentely tilat, työaika, poissaolokäytännöt, työturvallisuus sekä työmenetelmät. Lyhyissä työsuhteissa on aina hyvä nimetä työntekijälle joku vakituinen työntekijä tueksi, jolta voi tarvittaessa kysyä neuvoa. Pidemmässä työsuhteissa, kuten kuukauden mittaisissa, perehdytykseen kannattaa sisällyttää vähän yritystietoutta ja käsitellä työtehtäviä vähän laajemmin, osana kokonaisuutta. (Hyvä perehdytys-opas 2017, 15-16.)

Kun työntekijän tehtävänkuvaa muuttuu, voidaan perehdytyksestä jättää ulkopuolelle kaikki yritykseen liittyvät asiat, jos ne pysyvät samana kuin vanhassakin tehtävänkuvassa. Tällöin työntekijän perehdytetään vain uuteen työtehtävään ja sen sijoittuminen kokonaisuuteen. (Hyvä perehdytys-opas 2017, 16.)

Opiskelijoiden perehdytyksessä on hyvä ottaa aina huomioon, että yrityksen selvältäkin tuntuvat asiat eivät välttämättä ole itsestään selvyyksiä opiskelijalle. Perehdytyksen tulee olla tarkkaa ja yksityiskohtaista. Huomiota kannattaa kiinnittää erityisesti työturvallisuuteen sekä työsuojeluohjeisiin. Työyhteisölle kannattaa tiedottaa opiskelijasta perustietoja, kuten kuinka kauan hän viipyy ja mikä on hänen työkuvasa opiskelukajon ajan. (Hyvä perehdytys-opas 2017, 17.)

Ulkomaalaisen työntekijän perehdyttämisessä suurin huomioitava asia on mahdollinen kielimuuri sekä kulttuurierot, jotka voivat olla suuriakin ja vaikeita sisäistää ulkomaalaisen henkilön. Ulkomaalaisen työntekijän perehdytykseen sisällytetään jonkinlainen Suomi -osio, jossa hänen kanssaan käydään läpi perusasioita suomalaisesta työelämästä. (Hyvä perehdytys-opas 2017, 18.)

Perehdytyksessä keskeisenä arjen työkaluna on yksikön omavalvontasuunnitelma. Sosiaalihuoltolain mukaan kaikilla sosiaalihuollon toimintayksiköillä on laadittuna ajan tasainen omavalvontasuunnitelma (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 5 luku 47§). Omavalvontasuunnitelmalla todennetaan sosiaalihuollon laatu, asianmukaisuus sekä turvallisuus yksiköissä. Nämä suunnitelmat ovat julkisesti näkyvillä yksikössä ja mahdollisesti myös sähköisessä muodossa. Omavalvontasuunnitelman toteutumista tulee seurata ja päivittää säännöllisesti ja toimintaa tulee kehittää henkilökunnalle sekä asiakkaille tehtyjen tyytyväisyyskyselyjen pohjalta. Omavalvonnan keskeisiä asiakokonaisuuksia ovat asiakasturvallisuus, asiakkaan kohtelu, osallisuus ja oikeusturva. (Arki, arvot ja etiikka sosiaalialan ammattihenkilöstön eettiset ohjeet. 2017, 43-44.)

Käytännön perehdytysprosessissa on useampia eri vaiheita. Ennen uuden työntekijän työn aloittamista, työyhteisölle informoidaan uuden työntekijän aloittamisesta. Työyhteisölle on hyvä kertoa uuden työntekijän nimi, työnkuva ja perustelut sille, miksi juuri hänet on työtehtävään valittu. (Kupias & Peltola 2009, 76-77.) Ennen työntekijän saapumista sovitaan uuden työntekijän perehdytyksestä. Kun uusi työntekijä saapuu työpaikalle, kannatta hänen vastaanottoonsa panostaa. Ensivaikutelma työyhteisöstä syntyy jo ensitapaamisesta ja hyvä alku luo hyvän pohjan yhteistyölle. Epäonnistunut ensivaikutelmaa on vaikea korjata jälkikäteen. (Kupias & Peltola 2009, 103-104.) Todellisuudessa uuden työntekijän vastaanottamisessa esiintyy kuitenkin paljon eroavaisuuksia. Pahimmassa tapauksessa on voitu unohtaa uuden työntekijän ensimmäinen työpäivä, jolloin hänen saapumisensa työpaikkaan tulee yllätyksenä, eikä hyvään vastaanottoon ole ehditty panostaa. Tämä luo negatiivisen kuvan uudelle työntekijälle. Uusi työntekijä tarvitsee kannustavan vastaanoton. (Arthur 2006, 302.) Ensimmäisten päivien aikana käydään uuden työntekijän kanssa käytännön asiat läpi, kuten työyhteisön pelisäännöt, tutustuminen työyhteisöön ja organisaatioon. Liian paljon tietoa ei kannata heti uudelle työntekijälle syöttää, valtavaa tietomäärää on mahdoton sisäistää kerralla. Tärkeimpinä asioina alussa ovat työtilat, asiakkaat ja tarvittavien

työvälineiden esittely. Tärkeää on muistaa kertoa, mistä asioita voi tarvittaessa tarkistaa, esim. perehdytysmateriaalista. (Kupias & Peltola 2009, 105.) Ensimmäisen työviikon lopussa olisi hyvä pitää uuden työntekijän kanssa palautekeskustelu, jossa keskustellaan perehdytyksen onnistumisesta, jotta perehdytystä voidaan kehittää. Ensimmäisen työviikon jälkeen päävastuu perehdytyksestä siirtyy työntekijälle itselleen. (Kupias & Peltola 2009, 109.) Perehdytys on aina ajankohtaista, jos työntekijän työkuva muuttuu jollakin tavalla (Hyvä perehdytys-opas 2017, 12). Työsuhteen päättyessä pyydetään työntekijältä palautetta työyhteisön toiminnasta. Pitkässä työsuhteessa olleet työntekijät omaavat paljon tietoa työyhteisön toiminnasta, joka kannattaa käyttää hyväksi. (Kupias & Peltola 2009, 102.)

2.2 Ikäihmisten tehostettu palveluasuminen

Tehostetun palveluasumisen käsite syntyi, kun ikääntyneiden pitkäaikaiseen laitoshoidon tehtiin rakennemuutoksia. Aiemmin vanhainkoti-nimikkeellä tunnetut yksiköt tuottavat nykyään tehostettua palveluasumista ja ne korvaavat osaltaan vanhainkodin tuottamat palvelut. Kotihoidon lisääminen mahdollistaa ikäihmisten asumisen pidempään omassa kodissa ja tehostettu palveluasuminen tukee kotona pärjäämistä mahdollistamalla esimerkiksi lyhytaikaista hoitoa. (Voutilainen 2004, 51-52.)

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista määrää kunnan toteutettavan iäkkäiden ihmisten pitkäaikainen hoito ja huolenpito ensisijaisesti ikäihmisen omaan kotiin annettavilla palveluilla. Palveluiden tulee vastata iäkkään ihmisen palveluntarvetta ja että iäkäs ihminen kokee olonsa turvalliseksi, merkitykselliseksi ja arvokkaaksi. Hänen tulee pystyä osallistumaan terveyttä ja hyvinvointia tukevaan tai ylläpitävään toimintaan. Laki edellyttää, että avio- ja avopuolisille on mahdollistettava yhdessä asuminen. Kunta voi myöntää ikäihmiselle pitkäaikaisen laitoshoitopaikan, jos ikäihmisellä on siihen lääketieteelliset perusteet, tai potilasturvallisuus on uhattuna. (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 14§, 2012.)

Tehostettua palveluasumista voidaan järjestää asiakkaille lyhytaikaisena jaksoina tai vastaavasti pitkäaikaisjaksona. Suurin osa tehostetun palveluasumisen asiakkaista ovat ikäihmisiä, joilla huolenpidon ja hoidon tarve on ympärivuorokautista. (Kuntaliitto www-sivut 2018.)

Tehostettu palveluasuminen sisältää asiakkaan ympärivuorokautisen hoivan ja tuen sekä tarvittavat tukipalvelut, joita ovat esimerkiksi siivous-, pyykki- ja ateriapalvelut. Asiakkaalla tulee olla käytössään oma huone sekä wc ja peseytymistilat ja mahdollisuus osallistua yhteisön elämään. Asiakkaan tulee saada yksilöllistä palvelua ja hänen hoitosuunnitelmansa mukaista, ympärivuorokautista hoivaa sekä ohjausta hänen arjessaan. Tehostetun palveluasumisen yksikössä mahdollistetaan asuminen kuolemaan asti, paitsi jos ilmenee hoidontarve siirtyä sairaalahoitoon. Ympärivuorokautista ikäihmisten asumispalvelua tuottavassa yksikössä työskentelevien ammattihenkilöiden tulee täyttää työn ammatilliset ja lakisääteiset vaatimukset. Kelpoisuusvaatimukset on säännelty laissa, terveydenhuollon ammattihenkilöstä 559/1994. (Tehostetun palveluasumisen sääntökirja 2011.)

Tehostettu palveluasuminen tarjoaa hyvää elämänlaatua asukkailleen. Elämänlaatu sisältää monta elämän osa-aluetta ja kaiken niiden lisäksi myös asukkaan persoonan, elämäntilanteen ja esimerkiksi sairaudet. Elämänlaadun ulottuvuuksia ovat mm: terveys ja hyvinvointi, sosiaaliset suhteet, elintaso, elämän mielekkyys, tyytyväisyys sekä viihtyisä elinympäristö. Näihin kaikkiin liittyy myös asukkaan oma suhtautuminen omaan terveydentilaan ja esimerkiksi toimintakykyyn. Hoidon laatu ja elämän laatu eivät ole samoja asioita. Hoidon sekä palvelun laatu tulee hyvästä ammattitaidosta sekä aidosta kohtaamisesta. Aito kohtaaminen on hyvän elämänlaadun yksi tukemiskeino. Kun ihminen on kovin riippuvainen ulkopuolisten avusta ja kun elinpiiri pienenee mahdollisesti yhteen rakennukseen tai jopa huoneeseen, korostuvat silloin aina hoidon ja palvelun laatu elämänlaatua ylläpitävänä keinona. (Voutilainen ym. 2002, 11-13.)

2.3 Työturvallisuus

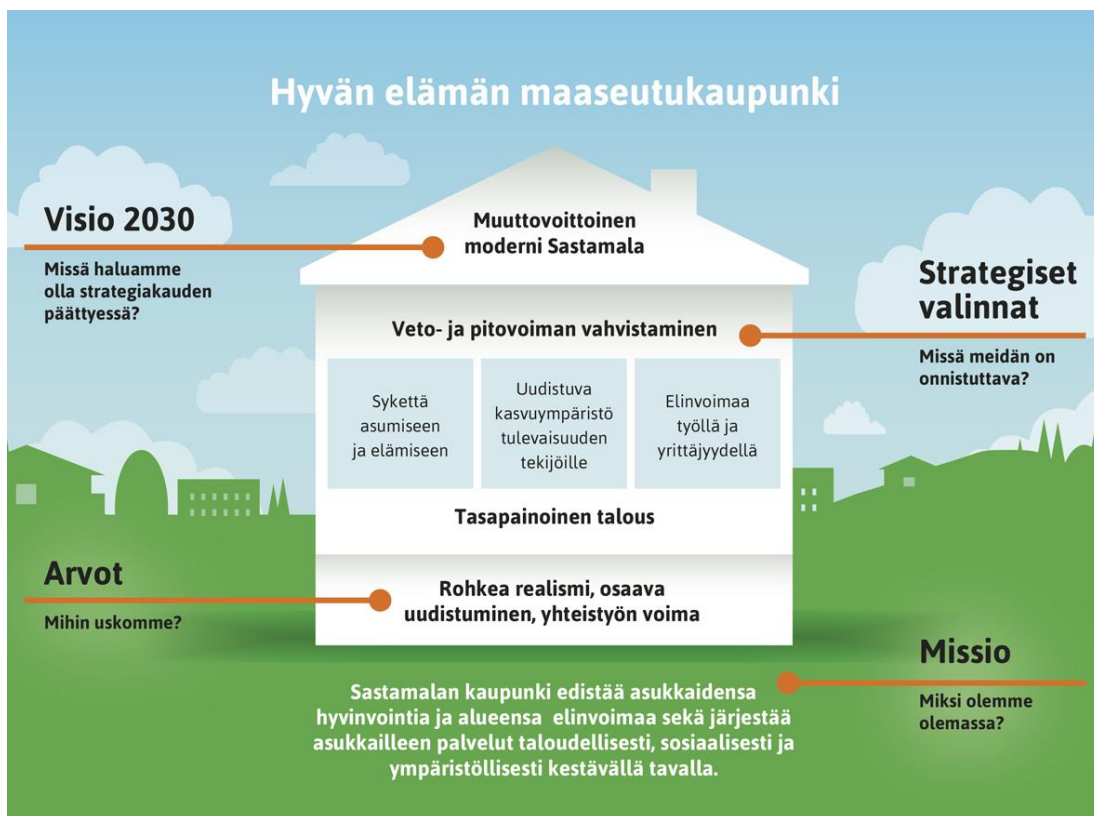
“Työturvallisuuden tavoitteena on taata turvallinen työ, edistää työntekijöiden hyvinvointia ja sen myötä muodostaa vastuullinen yrityskuva” (Työturvallisuuskeskus

www-sivut 2019). Työturvallisuuden kehittämisen lähtökohtana on työympäristön ja riskien arvioiminen. Jos vaaratilanteita on ollut tai tapaturmia on sattunut, niiden syyt tulee tutkia ja selvittää ja niihin tulee aina myös puuttua. Työnantajan velvollisuus puuttua ja arvioida työpaikan vaaratilanteita tulee työturvallisuuslaista. Vahingoista oppimalla pystyy edistämään työturvallisuutta. Tapaturmien ennaltaehkäisy luo hyvän ja tuottavan työpaikan. (Työterveyslaitos www-sivut 2019.)

3 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS

3.1 Sastamalan sosiaali- ja terveystyöpalvelut

Sastamala syntyi aikoinaan useamman pienemmän kunnan yhdistyessä (Sastamalan kaupungin www-sivut 2018). Sastamalassa asukkaita on yhteensä 24 820 (Sotkanet www-sivut 2018). Sastamalan sosiaali- ja terveystyöpalvelut Sotesi, tuottaa Sastamalan ja Punkalaitumen asukkaille sosiaali- ja terveystyöpalveluita sekä ympäristöterveydenhuoltopalvelut laajemmalle alueelle (Sastamalan kaupungin www-sivut 2018). ”Sotesin toiminnan lähtökohtana on väestön terveyden ja toimintakyvyn edistäminen, kannustaminen vastuullisiin elämäntapoihin sekä terveelliseen ja viihtyisään elinympäristön turvaaminen” (Tervetuloa työhön opas 2018, 3). Vakituksia työntekijöitä Sotesissa on 630 (Tervetuloa työhön opas 2018, 3).



Kuva 2. Sastamalan kaupungin hyvän elämän maaseutukaupunki (Sastamalan kaupungin www-sivut 2018)

3.2 Sotesin tehostetun palveluasumisen yksiköt

Sotesilla on tehostetun palveluasumisen yksiköitä yhteensä 4. Kolme kotia sijaitsevat Sastamalan keskustassa, Hopun palvelukeskuksessa. Hopun palvelukeskuksessa sijaitsevat kodit ovat Anninpirtti, Taimintupa ja Jussinkoti. Neljäs tehostetun palveluasumisen yksikkö on satelliittiyksikkö Rauhankoti, joka sijaitsee Sastamalan Mouhijärvellä. Anninpirtti on 28 asukaspaikkainen koti, Taimintuvalla on 19 asukaspaikkaa ja Jussinkodilla asukaspaikkoja on yhteensä 31. Kolme Jussinkodin huoneista on isompia, 2 hengen huoneita. Mouhijärvellä sijaitseva Rauhankoti on 23 asukaspaikkainen yksikkö. Sotesilla on ollut vielä vuoden 2019 alussa kaksi pientä 8 paikkaista tehostetun palveluasumisen yksikköä, jotka sijaitsivat entisen Äetsän alueella. Vuoden 2019 huhtikuuhun mennessä nämä pienet yksiköt siirtyvät kotihoidon alaisuuteen ja tarjoavat jatkossa palveluasumista ikäihmisille ja toimivat alueiden kotihoitokeskuksina. Asumispalveluihin kuuluu myös Hopun Iltarusko, joka tarjoaa palveluasumista.

4 PROJEKTI OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄNÄ

4.1 Projektin vaiheet ja tyypit

Projektityöllä on aina tavoite, joka pyritään saavuttamaan hyvällä yhteistyöllä sekä selkeällä ja suunnitelmallisella johtamisella. Jotta toiminta on suunnitelmallista, tarvitaan projektille projektisuunnitelma, jonka mukaan edetään. Projektityöhön kootaan ihmisjoukko, ja heidän kesken jaetaan projektiin kuuluvat eri vastualueet. Projektille laaditaan aikataulu, jonka mukaan yhteistyössä edetään. Projekti työskentely vaatii hyviä yhteistyötaitoja. (Kettunen 2009, 15; Vilka & Airaksinen 2003, 16-23.)

Projekteja toteutetaan saman aikaisesti oman työn ohella, koska usein projektit ovat omaan työhön liittyviä kehitystehtäviä. Työtehtäviä sekä projektiin liittyviä tehtäviä pystyy työstämään ja toteuttamaan samanaikaisesti. Voi olla, että tämä luo haasteita järkevään ajankäyttöön ja siksi projektityön suurimpia haasteita ovatkin juuri ajankäyttöön liittyvät ongelmat. Projektityössä jaetaan vastualueita ja nimetään projektin vetäjä, jonka tehtävänä on pitää projektityö aikataulussa ja mahdollistaa projektityön jäsenille aikaa projektin toteuttamiseen. Projektin vetäjän selkeä nimeäminen on tärkeää myös siksi, että hänellä on vastuu projektista. Vastuuta ei voi jakaa projektityöryhmän kesken, koska se saattaa johtaa tilanteeseen, ettei vastuuta ole kenelläkään. (Kettunen 2009, 16.)

Projektityyppejä on useampia ja niillä kaikilla on erityispiirteensä. Tyyppejä on mm. yritysten sisäiset kehitysprojektit, jotka lähtevät liikkeelle yleensä kehitysideasta tai johdon toimeksiannosta. Tavoitteena on yleensä kehittää yrityksen toimintaa ja usein nämä ovat niitä projekteja, joissa ihmiset tekevät projektia oman työnsä ohella ja käyttävät siihen työaikaansa. (Kettunen 2009, 17-18.)

Toimitusprojektit ovat yritysten tuotteiden sekä palveluiden myymistä ja on usein yritysten normaalia toimintaa. Nämä ovat tällöin toistuvia toimenpiteitä, jotka toteutetaan projektitoimintamallina. Toimitusprojektit ovat esimerkiksi jonkinlaisen asennettavan ohjelmiston käyttöönotto ja sen asennus. Toimitusprojektit tehdään pääsääntöisesti ul-

kopuolisille asiakkaille ja ne voivat olla hyvin pitkiäkin, koska toimintaprojektiin kuuluu usein myös toimitus, asennus, käyttöönotto, mahdolliset koulutukset ja testaukset. (Kettunen 2009, 20.)

Tutkimusprojektille tyypillistä on, että ideointi sekä suunnittelu toteutetaan etukäteen ja varsinainen projekti käynnistyy vasta sitten, kun rahoitus on kunnossa. Rahoituksen saamiseksi on oltava valmis suunnitelma. Tutkimusprojektin tavoitteena on saada aikaan tieteellisiä tutkimustuloksia, joita voidaan käyttää hyödyksi yritysten tuoteideoihin. (Kettunen 2009, 21.)

Toteutusprojektissa tavoite on ennalta määritelty ja projektissa noudatetaan tiettyjä toimintatapoja. Toteutusprojektilla toteutetaan yleensä jokin tapahtuma, tilaisuus, näytelmä tai koulutus ja yleensä ne eivät ole kertaluontoisia vaan useammin toistuvia, jokinainen kuitenkin aina oma projektinsa. Tämän projektityypin haasteena on yleensä aikataulutus, koska usein tässä on mukana paljon ulkoisia tekijöitä. Kaikille sopivat aikataulut, joista myös pidetään kiinni, voi olla hankala luoda. Haasteen toteutusprojektiin tuo se, että usein toteutukselle on tarkka ajankohta, jolloin projektin kaikki osa-alueet tulee olla valmiina. Projektiryhmän tulee olla joustava ja yhteistyökykyinen. Ulkoiset tekijät voivat olla myös riski projektin onnistumiselle. (Kettunen 2009, 24.)

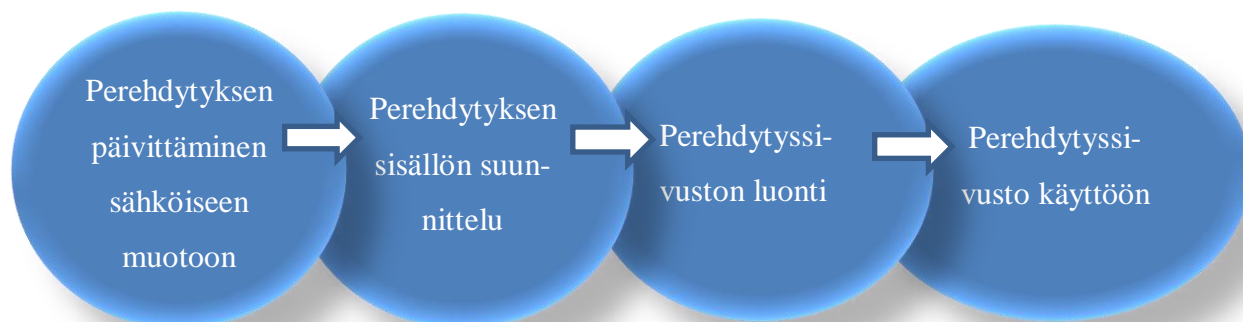
Rakennusprojektin tarkoituksena ja tavoitteena on saada aikaan konkreettinen lopputulos, kuten vaikka rakennus. Rakennusprojekteilla on omat ominaispiirteensä mutta noudattavat silti usein samaa toimintatapaa. Rakennusprojekti on myös aina monien eri ihmisten tai yritysten yhteistoimintaa. Projektin johdolla on tärkeä tehtävä koordinaida eri työalueita ja vaiheita sekä huolehtia työn jäljestä. Myös aikataulutus on projektijohtajan yksi tärkeä osaamisalue, koska myös rakennusprojekteilla on usein tiukka aikataulu. (Kettunen 2009, 26.)

Tuotekehitysprojektilla kehitetään uusia tuotteita ja sillä on täsmällinen tavoite, johon tähdätään. Suurin osa tämän projektityypin ajasta menee uuden tuotteen ideoimiseen. Projektiryhmän tulee olla kekseliäs ja yrityksillä onkin käytössä erilaisia menetelmiä uusien tuotteiden keksimiseen. Koska tuotekehitysprojektissa kehitetään jokin uusi tuote, on projektin lähtökohdat usein epämääräiset. (Kettunen 2009, 27.)

Projektissa on eri vaiheita ja vaiheet voivat olla osittain päällekkäin. Aloitus ja päätöspisteet ovat selkeät ja niiden välissä ovat suunnittelu- ja aloitusvaihe, toteuttamisvaihe, päättämisen- ja arviointivaihe sekä projektin käyttöönottovaihe. (Paasivaara, Suhonen & Virtanen 2011, 83-94.) Vaiheet seuraavat yleensä toisiaan, mutta vaiheissa voidaan palata taaksepäinkin, jos esimerkiksi tulokset sitä vaativat (Kettunen 2009, 43). Projekti alkaa aina jostain ideasta tai tarpeesta, joka on projektin ensimmäinen vaihe. Kun idea tai tarve on olemassa, siirrytään määrittely ja suunnittelu vaiheeseen, jossa mietitään, onko idea tai tarve tarpeeksi kannattava toteutettavaksi. Jos päädytään idean toteutukseen, siirrytään varsinaiseen suunnitteluvaiheeseen. Suunnitteluvaiheessa tarkennetaan tavoitteet ja luodaan projektisuunnitelma. Suunnitelmassa tuodaan selkeästi esille keinot, miten tavoitteet toteutetaan ja millä resursseilla, aikataululla ja budjetilla. Hyvästä projektisuunnitelmasta löytyy myös riskianalyysi, projektiorganisaatio, työsuunnitelma ja dokumentointisuunnitelma. Suunnitteluvaihetta toteutetaan niin kauan, ettei epävarmuuksia tavoitteiden saavuttamiseen tai toiminnan toteutukseen ole. Tämä on tärkeää, koska suunnitteluvaiheessa projektin voi vielä keskeyttää, mutta toteutusvaiheessa se tulee kalliiksi. Toteutusvaihe aloitetaan vasta, kun suunnitelma on täysin valmis ja toteutuksen aloittamisesta tehdään päätös. Projektin tulisi edetä suunnitelman mukaisesti, mutta usein projektit kuitenkin elävät, kun sitä toteutetaan. Tällaisessa tilanteessa muistetaan päivittää suunnitelma ajantasaiseksi. Jos esimerkiksi projektin toteutuksessa ilmenee suuria muutoksia rahoituksessa, on projektityöskentely hyvä palauttaa hetkeksi takaisin suunnittelu vaiheeseen, projektin perustan varmistamiseksi. Projektin valmistuessa siirrymme projektin kulussa viimeiseen vaiheeseen, eli projektin päättämiseen sekä käyttöönottovaiheeseen. Se sisältää loppuraportin, projektiorganisaation purkamisen sekä mahdollisten jatko ideoiden esiintuomisen. (Kettunen, 43-45.)

Projektin rinnalla kirjoitetaan opinnäytetyön raporttia, jossa tulee selvittää mitä, miksi ja miten projektia on viety eteenpäin. Tärkeä asia raportissa on myös kertoa, millainen projekti on ollut ja millaisiin tuloksiin on päästy. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 65.)

Alle olen havainnollistanut oman projektini kulun. (Kuva 3.)



Kuva 3. Projektini kulku

4.1.1 Vaihe 1. Tarpeen tunnistaminen

Sotesin tehostetun palveluasumisen yksiköillä oli kaikilla aikaisemmin käytössä perinteiset perehdytyskansiot, kaikilla kodeilla omansa. Kansioita oli siis yhteensä 4 ja kaikissa kansioiden sisällös omanlaisensa. Kaikkien kansioiden ajan tasalla pitäminen oli haastavaa ja niiden sisältämän materiaalin yhteneväisyydestä ei aina ollut varmuutta. Oli siis tunnistettavissa riski perehdytyksen sisällön erilaisuudesta. Tähän haettiin muutos ja kaikille kodeille käyttöön sama perehdytysmateriaali ja samalla uudistaa perehdytys sähköiseen muotoon. Perehdytyskansiota on myös mahdollistaa keventää omavalvontasuunnitelmien roolien korostuessa.

4.1.2 Vaihe 2. Suunnittelu ja määrittely

Yhteistyössä asumispalveluiden esimiesten kanssa mietimme perehdytyksen sisältöä. Aluksi ajatuksena oli luoda pdf-muotoinen perehdytystiedosto, mutta melko alkuvaiheessa ehdotettiin perehdytysmateriaalin sijoittamista Sotesin intranettiin. Mietimme yhdessä, että yhteiseen perehdyttämissivustoon kootaan kaikki yhteiset asiat, jotka

koskevat ja toteutuvat kaikissa kodeissa. Kotien omavalvontasuunnitelmat ovat kodeilla työn alla saada ne käytännön työkaluiksi vuoden 2019 aikana, ja niissä tulee perusteellisesti esiin kotien toimintaperiaatteet. Perehdytys sivustolle suunniteltiin liitettäväksi turvallisuuskävelyiden videointi. Perehdytykseen otettaisiin käyttöön perehdytyslomakkeet, joita täytetään perehdytyksen edetessä. Lomake varmistaa sen, että kaikki perehdytyksen alueet käydään läpi.

4.1.3 Vaihe 3 ja 4. Toteutus ja projektin päättäminen

Sotesin intraan tarvitsin käyttäjätunnuksilleni oikeudet muokata intran sisältöä, jotta pystyin rakentamaan perehdytys sivuston pohjaa. Perehdytys sivustolla käytetään paljon linkitystä Sotesin ja Sastamalan kaupungin sisäisen viestinnän sivustojen välillä, jotta materiaali pystyy ajantasaisena.

Yhteistyössä terveydenhuollon sihteeripiskelijan kanssa videoimme kotien turvallisuuskävelyt. Terveydenhuollon sihteeripiskelija on aikaisemmalta ammatiltaan datanomi, joten hänen avustuksellaan muokkasimme videot. Ennen videointeja järjestin kodeille turvallisuuskävelyharjoitukset sekä poistumisharjoitukset Pirkanmaan pelastuslaitoksen toteuttamana. Harjoitusten jälkeen sovin kotien esimiesten kanssa päivät, jolloin videointi toteutetaan kussakin kodissa. Videossa esimies käveli oman yksikönsä turvallisuuskävelyn, osoittaen poistumistiet, paloilmotuspainikkeet, ovien häätäuspainikkeet ja palosammuttimet ja palopostit. Videot muokattiin, sitten että niistä poistettiin äänet ja taustalle lisättiin musiikki. Kun videot olivat valmiit, ne liitettiin perehdytys sivustolle ja turvallisuuskävely avattiin nähtäväksi ja kodit ottivat ne käyttöön.

Perehdytyslomakkeen pohjana käytin yhdessä kodissa käytössä ollutta perehdytys lomakkeen pohjaa. Muokkasin sitä, jotta sain siitä toimivan kaikkiin koteihin.

Projektini päättyy, kun olen saanut rakennettua kokonaisuudessaan perehdytys materiaalin Sotesin intraan ja materiaali otetaan käyttöön.

4.2 Tarkoitus ja tavoitteet

Sähköisen perehdyttämistiedoston tarkoitus on palvella kaikkia Sotesin asumispalveluyksiköitä, tarjoten kaikille tasalaatuisen ja ajan tasalla olevan perehdytysmateriaalin, joka lisää samalla asukasturvallisuutta. Perehdytyssivustolla oleva materiaali on selkeää, joka on kaikissa kodeissa samanlaista, kuten työsopimus, työterveydenhuolto palvelut jne. Kaikilla kodeilla on omavalvontasuunnitelma, joka on enemmän kotien näköinen ja syventyy tarkemmin kotien omiin käytäntöihin ja arkeen. Omavalvontasuunnitelma toimii hyvin yhteisen perehdyttämistiedoston rinnalla ja ne toimivat yhdessä hyvänä käytännön työvälineenä.

Sähköisellä perehdytyssivustolla pyritään auttamaan uutta työntekijää, opiskelijaa tai pitkään poissa ollutta työntekijää perehtymään Sotesin asumispalveluiden yhteisiin toimintaohjeisiin. Perehdyttämissivuston palvellessa koko Sotesin asumispalveluita, kiertävien sijaisten on helpompi liikkua kotien välillä. Yhteinen perehdytyssivusto vähentää myös päällekkäistä työtä kansioiden päivityksissä.

Opinnäytetyöni tuloksena on siis perehdytysmateriaali Sotesin sisäisen viestinnän sivustolle, intraan. Tavoitteenani on suunnitella ja luoda kattava, kaikkia Sotesin koteja palveleva perehdyttämissivusto, joka toimisi hyvin kotien omavalvontasuunnitelmien rinnalla. Tavoitteena on myös luopua paperisista perehdyttämisaineistoista ja uudistaa perehdyttämismenetelmää. Sähköisen perehdytystiedoston päivittäminen näkyy samanaikaisesti kaikissa yksiköissä ja päivittäminen on helppoa ja nopeaa. (Surakka 2009, 74.)

Toteutan sähköisen perehdytyssivuston teon yhteistyössä Sotesin asumispalveluiden esimiesten kanssa sekä terveydenhuollonsihteerin opiskelijan kanssa. Aineistona käytän Sastamalan kaupungin strategiaa, Sotesin sekä muiden palveluiden tuottajien aineistoa ja myös aiheeseen liittyvää kirjallisuutta, sekä Sotesin internet aineistoa.

4.3 Perehdyttämisen lainsäädäntö

Perehdyttäminen on lakisääteistä. Perehdytystä käsittelevät useammatkin lait, erityisesti työturvallisuuslaki, työsopimuslaki ja laki yhteistoiminnasta. Työpaikoilla lainsäädännön noudattamista valvovat johto sekä myös henkilöstöammattilaiset. Esimiehet ovat vastuussa työntekijöistään ja työntekijöiden kanssa valvontaa seuraavat luottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutetut. Työlainsäädännön lait tulee tuntea ja niitä myös noudatetaan, se tulee olla itsestään selvää yrityksille. Lakien huolellinen noudattaminen lisää luottamusta kaikin puolin, erityisesti työntekijöiden luottamusta työnantajaan. (Kupias & Peltola 2009, 20-27.)

Työturvallisuuslakia (738/2002, 14§) noudattaen työnantajalla on velvollisuus järjestää työntekijöilleen perehdytys, antamalla riittävästi tietoa työpaikan työmenetelmistä, työolosuhteista ja työvälineistä sekä ohjata turvallisiin työtapoihin. Työntekijän työ turvallisuudesta vastaa työnantaja, huolehtimalla että työtehtävät suoritetaan oikein ja turvallisesti niin, ettei työntekijän terveydentila vaarannu. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Laki yhteistoiminnasta (334/2007, 1§) pyrkii edesauttamaan työntekijän ja työnantajan välistä viestintää, ja velvoittaa työntekijää ja työnantajaa neuvottelemaan erinäisistä asioista. Laissa määritellään myös perehdyttämisen järjestäminen. (Laki yhteistoiminnan yrityksissä 334/2007.)

Työsopimuslaki (55/2001) määrää, että työnantajan on huolehdittava työntekijän työsuoriutumisesta, jos työntekijän työnkuva muuttuu. Lain mukaan työntekijällä on myös oikeus kehittää omaa ammattitaitoaan ja kehittyä näin työurallaan. (Työsopimuslaki 55/2001.)

5 PROJEKTIN TOTEUTUS

Etsin opinnäytetyöni aihetta loppuvuonna 2017. Pyysin työnantajaani ehdottelemaan työpaikkalähtöistä aihetta opinnäytetyölleni ja pian sopiva aihe löytyi. Sotesin tehostetun palveluasumisen yksiköillä oli tarve päivittää perehdyttämiskansiot ja samalla toivottiin niiden nykyaikaistamista sähköiseen muotoon.

Opinnäytetyön suunnitelmaa kirjoitin vuoden 2018, yhteistyössä työnantajani kanssa. Suunnitelman muokkaaminen ja hyväksyminen venyivät monista eri syistä vuoden loppuun. Sotesin tehostetun palveluasumisen yksiköissä tapahtui loppuvuodesta paljon muutoksia, jotka työllistivät työnantajaani ja samalla itselläni oli haasteita saada suunnitelma ajantasaiseksi. Ohessa hankin teoriatietoa työni teoreettiseen osioon ja luin useita jo valmistuneita opinnäytetöitä, jotka käsittelivät perehdytystä. Sopimukset allekirjoitin työpaikkani kanssa joulukuussa 2018.

Perehdyttämissivuston sisältöön halusin neuvoja esimiehiltä, koska sivusto palvelee heitä ja heidän yksiköiden henkilökuntaa. Huhtikuussa 2018 esimieskokouksessa kerroin ja varmistin opinnäytetyöni aiheen heille ja olin listannut asioita, mitä perehdytys sivusto tulisi sisältämään. Yhdessä lisäsimme tärkeitä asioita listaan ja myös hiioimme turhia pois.

Marraskuussa 2018 opinnäytetyösuunnitelmaa päivitettiin toteutuksen osalta. Alkuperäinen suunnitelma oli kirjoittaja perehdytysmateriaali pdf-tiedostona, joka löytyisi tietokoneelta kaikille koodille yhteiseltä H-aseimalta. Toteutusta päätettiin muuttaa nykypäiväisempään muotoon ja kokoan perehdytysmateriaalin Sotesin intra nettiin. Työnantajani hankki minulle tunnukset, joilla pystyn muokkaamaan Sotesin intranetin sisältöä ja luomaan sinne sähköisen perehdytysmateriaalin. Intranetin muokkausta harjoittelin yhdessä terveydenhuollon sihteeriopiskelijan kanssa. Yhdessä saimme koottua perehdytysmateriaalin rungon. Sivustossa käytin paljon linkitystä Sotesin intranetin ja Sastamalan kaupungin intranetin välillä. Linkittäminen takaa sen, että perehdytysmateriaalin linkitetyt asiat pysyvät aina ajan tasalla, jos alkuperäistä linkitettyä sivustoa päivitetään, päivittyvät ne myös perehdytys sivuston linkkien alla. Perehdytys sivustoa olen koonnut pikkuhiljaa kasaan töiden ohella.

Joulukuussa 2018 järjestin yksiköille turvallisuuskävelyharjoitukset palotarkastajan johdolla, joihin osallistui esimiehet sekä työvuorossa oleva henkilökunta. Myös poistumisharjoitukset toteutettiin joka kotiin. Turvallisuuskävelyt kävellään aina uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden kanssa esimiehen toimesta. Käytännössä turvallisuuskävelyjen suorittaminen on tärkeää työntekijöiden kanssa, jotta oikean vaaratilanteen sattuessa osataan toimia oikein ja löydetään nopeasti sammutuskalusto, paloilmaisin painikkeet ja poistumisteiden avausmekanismit (Suomen pelastusalan järjestö www-sivut 2019).

Perehdytys sivuston materiaaleihin liitin videoitut turvallisuuskävelyt, jotka videoin yhteistyössä terveydenhuollon sihteeriohjaajan kanssa tammi ja helmikuun aikana. Videoilla esiintyivät esimiehet, jokainen käveli oman yksikkönsä turvallisuuskävelyn. Helmikuun lopussa liitimme videot Sotesin intranettiin perehdytys sivustolle ja kodit ottivat ne käyttöönsä.

Sotesin tehostetun palveluasumisen yksiköissä työskentelytapana on Kinestetiikka. ”Kinestetiikka on voimavara lähtöinen toimintamalli, joka perustuu ihmisen luonnollisten liikemallien ja aistitoimintojen ymmärtämiseen, ihmisen kunnioittavaan kohtaamiseen sekä näiden merkitykseen oppimiselle ja itsehallinnalle” (Suomen kinestetiikka yhdistyksen www-sivut 2019). Joka kodissa on kinestetiikka tutor, joka on vastuussa oman yksikkönsä kinestetiikan käytöstä ja sen kehittämisestä. Käytössämme on myös lähihoitaja, joka on koulutautunut kinestetiikan kouluttajaksi. Häneltä pyysin avustusta perehdytys sivuston kinestetiikka osion kirjoittamiseen, koska hän on aiheen asiantuntia.

Maaliskuun loppupuolella esittelin esimiesten kokouksessa intranettiin kokoamani perehdytys materiaalin. Materiaali oli puutteellinen vielä parista eri aihealueesta, mutta sain apua niiden eteenpäin viemiseen. Julkaisimme perehdytys materiaalista paloturvallisuus-osuuden, jossa näkyvillä on kotien turvallisuuskävelyvideot. Huhti-toukokuun aikana perehdytys sivuston osia avattiin käyttöön aina niiden valmistuessa.

6 PEREHDYTYSSIVUSTO

Sotesin asumispalveluiden yhteinen perehdytys sivuston sisältö laadittiin yhdessä asumispalveluiden esimiesten kanssa. Apunani oli myös terveydenhuollon sihteeriohjaaja, hän osasi ohjeistaa Sotesin intran nettisivujen muokkaamisessa sekä oli suurena apuna turvallisuusvideoiden muokkaamisessa.

Perehdytys sivusto kokosimme Sotesin intranettiin, josta se on kaikkien työntekijöiden luettavissa, joilla on tietokonetunnukset työtietokoneille. Liitteenä on perehdytys materiaalin sisällysluettelo. (Liite 1.) Intran oikeassa laidassa on valikkoluettelo, jossa yhtenä aihealueena on asumispalvelut. Asumispalvelua klikkaamalla aukeaa tietokoneen ruudulle näkymä, jossa havainnollistetaan Sotesin asumispalvelu yksiköt. Tästä näkymästä päästään myös asumispalveluiden perehdytys materiaaliin. Perehdytys materiaalia klikkaamalla aukeaa perehdytyksen sisällysluettelo. (Kuva 4.) Sisällysluettelon pääotsikoita klikkaamalla pystyy selaamaan perehdytys materiaalin alaotsikoineen läpi. (Kuvat 5, 6 ja 7.) Ohjeistuksen mukaan olen käyttänyt paljon linkitystä perehdytys materiaalia kootessani, joten sivusto ohjaa linkkien kautta eri sivustoille, kuten esimerkiksi palkkausasioissa Sastamalan kaupungin sisäisen viestinnän sivustolle.

YKSIKÖT
Asumispalvelut
Asumispalveluiden perehdytysmateriaali
Hoito ja palvelusuunnitelma
Henkilöstö ja työsuhte
Työturvallisuus
Paloturvallisuus
Hoitotarvikejakelu
Kotihoitopalvelut
Toimisto
SIVUKARTTA

Kuva 4. Sisällysluettelon pääotsikot (Sastamalan seudun sosiaali- ja terveystalouden sisäisen viestinnän sivut. 2019)

YKSIKÖT
Asumispalvelut
Asumispalveluiden perehdytysmateriaali
Hoito ja palvelusuunnitelma
Yksilövastuinen hoitotyö ja omahoitajuus
Lääkehoito
Henkilöstö ja työsuhde
Työturvallisuus
Paloturvallisuus

Kuva 5. Hoito- ja palvelusuunnitelman alaotsikot (Sastamalan seudun sosiaali- ja terveystieteiden sisäisen viestinnän sivut. 2019)

YKSIKÖT
Asumispalvelut
Asumispalveluiden perehdytysmateriaali
Hoito ja palvelusuunnitelma
Henkilöstö ja työsuhde
Lainsäädäntö
Palvelussuhde ja palkka
Salassapito- ja vaitiolovelvollisuus
Tietoturva ja Arjen tietosuojatesti
Sosiaalinen media
Työterveyshuolto
Sairastuminen
Avaimet, kulkulätkät ja työvaatetus
Savuton Sastamala
Opiskelija
Työhyvinvointi
Työaikapankki
Eläkeasiat
Ohjelmat
Läkeluvat
Työturvallisuus
Paloturvallisuus

Kuva 6. Henkilöstö ja työsuhde alaotsikot (Sastamalan seudun sosiaali- ja terveystieteiden sisäisen viestinnän sivut. 2019)

YKSIKÖT
Asumispalvelut
Asumispalveluiden perehdytysmateriaali
Hoito ja palvelusuunnitelma
Henkilöstö ja työsuhde
Työturvallisuus
Vakuutukset
Hygieniaohjeet
Pelastus- ja turvallisuussuunnitelma
HaiPro
RiskiArvi
Paloturvallisuus

Kuva 7. Työturvallisuus alaotsikot (Sastamalan seudun sosiaali- ja terveystalveluiden sisäisen viestinnän sivut. 2019)

Perehdytysmateriaalin alussa esitellään kotien omavalvontasuunnitelmat, asumispalveluiden yhteiset arvot sekä heti alusta löytyy perehdytyksen seurantalomake, joka on helposti tulostettavissa. Perehdytysmateriaalissa esitellään omahoitajan toimenkuva sekä kerrotaan kinestetikan käytöstä. Henkilöstö ja työsuhde otsikon alle linkitin aihealueittain otsikkoon liittyvät asiat, kuten salassa- ja vaitiolovelvollisuus ohjeistuksen, sairaspöissaoloihin liittyvät ohjeet, vakuutusasiat ja käytännön asiat kuten työvaatetus, avaimet ja hygienia ohjeet jne. Työturvallisuuteen liittyviä asioita ovat riskien arviointi ja potilasturvallisuus.

Paloturvallisuusosiossa osioon linkitin turvallisuuskävely videot. Videoiden ei ole tarkoitus korvata käytännössä esimiesten toteuttamaan turvallisuuskävelyä, vaan videot ovat tarkastamista varten nähtävissä perehdytysivustolla.

Perehdytysivuston luominen Sotesin tehostetun palveluasumisen yksiköille oli ajoittain haastavaa mutta samalla myös mielenkiintoista. Yhteistyö esimiesten ja apunani olevan terveydenhuollon sihteeripiskelijän kanssa sujui jouhevasti. Projektini eteneminen ei ollut kovin nopeaa ja etenemistä tapahtui aaltomaisesti, välillä etenin siinä reippaasti ja sitten tuli taas hiljaisempi kausi. Teoriaosuuden kirjoittaminen, varsinkin

sen aloittaminen tuntui aluksi vaikealta. Kirjoittamisen ohessa kokosin Sotesin intraan perehdytys sivustoa.

Perehdytys sivuston luominen ja teoriaosuuden kirjoittaminen on kehittänyt omaa ammattitaitoani ja yleistä tietämystä tiedonhankintaan liittyen sekä perehdytyksen tärkeydestä työyhteisön sekä työntekijän kannalta.

Tulevaisuudessa Sotesin tehostetun palveluasumisen yksiköissä tehostetaan perehdytystä ja sitä seurataan perehdytyslomakkeen avulla. Perehdytyslomake löytyy työn lopusta liitteenä. (Liite 2.) Käytännön työssä perehdytyksellä on suuri merkitys työn laatuun. Käytännön työ opitaan konkreettisesti tekemällä, jolloin alan ammattilaiset ja toimiva perehdytys nousevat arvoonsa. Laadukkaaseen perehdytykseen tulisi siis panostaa ja sitä tulisi aina kehittää. Hyvä ja laadukas perehdytys voi olla myös sijoitus. Sillä voidaan lisätä osaamista, vähentää sairaspotilaita ja työtapa-urmia. Hyvän perehdytyksen seurauksia voivat olla työn laadun paraneminen ja työssä jaksaminen. (Työturvallisuuskeskus www-sivut 2019.)

Yhteisen perehdytys sivuston avulla uusi työntekijä tai opiskelija pystyy lähes itsenäisesti opiskelemaan suurimman osan perehdytykseen liittyvät asiat, jotka palvelevat Sotesin kaikkia tehostetun palveluasumisen yksiköitä. Kotien omavalvontasuunnitelmat ovat arjen työkaluina apuna syventämään tarkemmin kotikohtaisia käytäntöjä.

Sotesin sähköiseen perehdytys sivustoon tullaan sisällyttämään jälkepäin perehdytysopas saattohoitoon. Saattohoidon perehdytysoppaan toteuttaa projektityönä lähihoitaja, joka suorittaa saattohoidon koulutusohjelman. Yhteinen perehdytysopas saattohoitoon lisää kotien saattohoidon tasavertaisuutta ja varmistaa laadukkaan saattohoidon toteutumisen. Sivustolle tullaan lisäämään myös Hopun palvelukeskuksen palotaulun tulkintavideo. Perehdytys sivuston ajantasaisena pitäminen vaatii säännöllistä päivitystä. Päivityksestä tulee jatkossa huolehtimaan asumispalveluiden johtoryhmä.

7 POHDINTA

Opinnäytetyötäni tehdessä olen oppinut suunnitelmallisen perehdyttämisen tärkeyden merkityksestä uuden työntekijän sekä työyhteisön kannalta. Suunniteltu perehdytys motivoi ja sitouttaa uutta työntekijää työhönsä ja tämä lisää merkittävästi asukas turvallisuutta. Kun työntekijällä on selvästi tiedossa mikä on hänen perustehtävänsä ja mitä häneltä siinä odotetaan ja hän on saanut kattavan perehdytyksen työhön, heijastuu se positiivisesti koko työyhteisöön positiivisin vaikutuksin. Perehdytys luo pohjaa osaamiselle joka lisää työmotivaatiota ja sitoutumista alaa kohtaan, joka näkyy palvelun laatuun. Työhön motivoitunut ja sitoutunut henkilökunta voi luoda toimivan ja itseohjautuvan työtiimin, joka on suuri vahvuus myös esimiestyön kannalta. Itseohjautuva työskentelytiimi pystyy tekemään itsenäisiä päätöksiä, eikä tarvitse jatkuvasti esimiehen tukea asioiden hoitamiseen. Näin johtamisen työpanosta jää esimerkiksi kehittämistehtäviin. Hyvällä perehdytyksellä pyritään saamaan uusi työntekijä mahdollisimman nopeasti osaksi työyhteisöä ja oppimaan omat työtehtävänsä. Onnistuneella ja suunnitellulla perehdytyksellä pystytään vaikuttamaan positiivisesti organisaatiosta syntyvään mielikuvaan hyvästä työpaikasta. Motivoitunut ja hyvällä yhteishengellä toimiva työyhteisö on myös etu rekrytointiin. Hoiva-alan työvoimapula näkyy jo myös Sastamalan alueella ja onnistunut perehdytys on tärkeä vetovoimatekijä rekrytointissa.

Asukkaiden näkökulmasta perehdytyksen tärkeimpiä osioita on asukasturvallisuuteen liittyvät asiat. Perehtyminen ja osaaminen hätätilanteissa toimimiseen lisää asukasturvallisuutta. Esimerkiksi turvallisuuskävelyvideoiden säännöllinen katseleminen tai turvallisuuskävelyn käveleminen pitää hätäpoistumistiet ja palohälytyspainikkeiden sijainnit hoitohenkilökunnan mielessä, jolloin henkilökunta löytää oikeassa hätätilanteessa lähimmät poistumistiet ja paloilmoinpainikkeet. Tärkeä osa perehdytystä asukasturvallisuuden näkökulmasta on myös turvallisen lääkehoidon osaaminen. Hyvän perehdytyksen saanut työntekijä vahvistaa asukkaan ja omaisen luottamusta hoidon laatuun asumisyksikössä.

Perehdytysmateriaalin ollessa sähköisessä muodossa se näyttäytyy kaikissa kodeissa samanlaisena ja aina ajantasaisena, jolloin voidaan taata kaikissa kodeissa toteutuvan

tasalaatuinen perehdytys henkilökunnalle. Henkilökunnalla tulee olemaan sama tietotaito, riippumatta siitä, missä yksikössä perehdytyksen on saanut.

Opinnäytetyötä tehdessäni pääsin kiertämään kaikkien Sotesin tehostetun palveluasumisen yksiköiden turvallisuuskävelyt. Opin paljon lisää yksiköiden paloturvallisuudesta järjestäessäni turvallisuuskävelyt sekä poistumisharjoitukset koteihin.

LÄHTEET

Arki, arvot ja etiikka sosiaalialan ammattihenkilöstön eettiset ohjeet. 2017. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Viitattu 23.1.2019. <http://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/>

Arthur, D. 2006. Recruiting, interviewing, selecting & orienting new employees. New York: Amacon.

Hyvä perehdytys-opas. 2007. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Viitattu 5.11.2018. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133008/LAMK_2007_B_4.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Kettunen, S. 2009. Onnistu projektissa. Helsinki: WSOYpro.

Kuntaliiton www-sivut. 2018. Viitattu 15.11.2018. <https://www.kuntaliitto.fi>

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 28.12.2012/980 muutoksineen.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334 muutoksineen.

Paasivaara, L., Suhonen, M. & Virtanen, P. 2011. Projektijohtaminen hyvinvointipalveluissa. Helsinki: Tietosanomat Oy.

Psycon www-sivut. 2019. Viitattu 14.2.2019. <https://www.psycon.fi/blogi/ajattele-perehdytys-uudelleen>

Sastamalan kaupungin www-sivut. 2018. Viitattu 20.10.2018. <https://www.sastamala.fi/>

Sastamalan sosiaali- ja terveyspalvelut. Sotesin intranet. Viitattu 14.5.2019. <https://sotesi.fi>

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301 muutoksineen.

Sotkanet www-sivut. 2018. Viitattu 24.4.2018. <https://sotkanet.fi>

Suomen ensiapukoulutus www-sivut. 2018. Viitattu 5.11.2018. <https://www.suomenensiapukoulutus.fi>

Suomen kinestetiikka yhdistyksen www-sivut. 2019. Viitattu 9.4.2019. <https://www.kinestetiikka.fi/>

Suomen pelastusala järjestön www-sivut. 2019. Viitattu 19.2.2019. <http://www.spek.fi/Suomeksi/Turvatietao/Paloturvallisuus/Tyopaikalla/Turvallisuuskavely>

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla-näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi.

Surakka, T. & Laine, N. 2011. Käsikirja ammattimaiseen esimiestyöhön. Tallinna: Uni-print.

Tehostetun palveluasumisen sääntökirja. 2011. Sitra. Viitattu 15.11.2018. https://media.sitra.fi/2017/02/23070332/Tehostetun_palveluasumisen_saantokirja-5.pdf

Tehyn www-sivut. 2018. Viitattu 21.10.2018. <https://www.tehy.fi>

Tervetuloa työhön opas. 2018. Sotesin sisäisen viestinnän sivut. Viitattu 25.4.2018. https://intra.sotesi.fi/sotesi_intra/liitetiedostot/editori_materiaali/30877.pdf?name=Tervetuloa_toihin_opas_26.3.2018

Työsopimuslaki 26.1.2001/55 muutoksineen.

Työterveyslaitos www-sivut. 2019. Viitattu 14.2.2019. <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyoturvallisuus/>

Työturvallisuuskeskus www-sivut. 2019. Viitattu 27.2.2019. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 muutoksineen.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Voutilainen, P. 2004. Hoitotyön laatu ikääntyneiden pitkäaikaisessa laitoshoidossa. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy.

Voutilainen, P., Vaarama, M., Backman, K., Paasivaara, L., Eloniemi-Sulkava, U. & Finne-Soveri, U. H. 2002. Ikäihmisten hyvä hoito ja palvelu. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Saarijärvi: Gummerus.

Österberg, M. 2007. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja, 2. painos, Edita Publishing Oy.

LIITTEET

Liite 1. Perehdytysivuston sisällysluettelo.

Asumispalvelut

Asumispalveluiden perehdytysmateriaali

- Omavalvontasuunnitelmat
- Arvot
- Perehdytyksen seurantalomake

Hoito ja palvelusuunnitelma

- Yksilövastuinen hoitotyö ja omahoitajuus
- Saattohoito
- Kinestetiikka
- Lääkehoito

Henkilöstö ja työsuhde

- Lainsäädäntö
- Palvelussuhde ja palkka
- Salassapito- ja vaitiolovelvollisuus
- Tietoturva ja Arjen tietosuojatesti
- Sosiaalinen media
- Työterveyshuolto
- Sairastuminen
- Avaimet, kulkulätkät ja työvaatetus
- Savuton Sastamala
- Opiskelija
- Työhyvinvointi
- Työaikapankki
- Eläkeasiat
- Ohjelmat
- Lääkeluvat

Työturvallisuus

- Vakuutukset

- Hygieniaohjeet
- Pelastus ja turvallisuussuunnitelma
- HaiPro
- Riski Arvi

Paloturvallisuus

- Turvallisuuskävely videot

Liite 2. Perehdytyslomake

UUDEN TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTYKSEN SEURANTALOMAKE

Perehdytettävä _____

PEREHDYTYS	PVM	PEREHDYTTÄJÄ	PEREHDYTETTÄVÄ
Työsopimus ja työsuhteen ehdot ja niihin liittyväasiat <ul style="list-style-type: none"> • palkka, palkan maksu, verokortti • henkilötietolomake, työaika, tauot, poissaolot • savuttomuus • puhelimen käyttö • vaitiolovelvollisuus 			
Töihin tuleminen (ensimmäisenä työpäivänä) <ul style="list-style-type: none"> • työvaatteet, puku-kaappi, kululätkä/avaimet, autopaikat • Työ ympäristön esittely, ulko-varastot. 			
Asukaslista ja tiimit <ul style="list-style-type: none"> • Asukkaat • omahoitajuus • työntekijöiden vastuualueet 			

Päivä-/ viikko-ohjelma – mielekkään arjen toteuttaminen <ul style="list-style-type: none"> • myös kotikokoukset ja asukaskokoukset yms. 			
Toiminta-ajatus, arvot ja yhteiset pelisäännöt (toisena työpäivänä) <ul style="list-style-type: none"> • Löytyvät intrasta perehdytysivustolta • Asukkaan toimintakykyä edistävä työote • Yksilövastuinen hoitotyö • Kinestetiikka 			
Pelastussuunnitelman esittely, asukkaan turvallisuus (ensimmäisenä työpäivänä) <ul style="list-style-type: none"> • löytyy intrasta perehdytysivustolta • Palotauluun tutustuminen • Turvallisuuskävely käytännössä. Videot löytyvät sotesin intrasta perehdytysivustolta. 			
Tietokoneella: <ul style="list-style-type: none"> • Pegasos • 3e palvelu • Haipro • Ess • Sähköposti • Intra 			
PEREHDYTYS	PVM	PEREHDYTTÄJÄ	PEREHDYTETTÄVÄ
Ateriapalvelu <ul style="list-style-type: none"> • ruuan hakeminen ja ruokatilaus • tiski Deko Eritetahrapakki			
Lääkehoito ja lääkehuone <ul style="list-style-type: none"> • lääkeluvat 			
Vaatehuolto ja siivous			

<p>Turvapuhelinjärjestelmä, puhelinkulttuuri (asukkaat, henkilökunta)</p> <ul style="list-style-type: none"> • tarvittavat puhelinnumerot 			
<p>Asukkaan muuttaminen palvelutaloon (muuttoon liittyvät käytännön asiat)</p> <ul style="list-style-type: none"> • huom. asukkaan raha-asioista ei vastata 			
<p>Hoitosuunnitelman ja palvelusopimuksen laadinta ja tarkastus</p>			
<p>Saattohoito ja kuolemantapauksissa toimiminen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Saattohoidon perehdytysmateriaali sote-sin intrasta perehdytysivustolla. 			
<p>Poikkeamakäytännöt</p>			
<p>Yksityiset palveluntuottajat (kuntoutus, parturi-kampaaja yms.)</p>			
<p>Työterveyshuolto, TYKY -toiminta (toisena työpäivänä)</p>			
<p>Työturvallisuus, työsuojelutoiminta, ergonomia, luottamushenkilöt</p>			
<p>Laboratoriopalvelut, lääkäripalvelut, muut sairaanhoidolliset palvelut /kotisairaanhoido, hoitovälinejakelu, apuvälinepalvelut</p>			
<p>Kiinteistöhuolto, jätehuolto</p>			

Vapaaehtoistyöntekijät, yhteistyökumppanit			
--	--	--	--

