

Saimaan ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta  
Hoitotyön koulutusohjelma

Ellu Lärm, Jenni Uronen

**Perehdytyskansio Taipalsaaren kotihoitoon  
- Avain toimivaan työskentelyyn**

Opinnäytetyö 2013

## Tiivistelmä

Lärm, Ellu ja Uronen, Jenni

Perehdytyskansio Taipalsaaren kotihoitoon - Avain toimivaan työskentelyyn, 37 sivua, 3 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu

Hoitotyön koulutusohjelma Lappeenranta

Opinnäytetyö 2013

Ohjaaja: yliopettaja Löfman Päivi, Saimaan ammattikorkeakoulu

Laki velvoittaa työnantajan perehdyttämään uutta työntekijää. Perehtyjällä ja perehdytettävällä on omat vastuunsa ja myös velvollisuutensa. Perehdytyksen suorittaa usein kollega. Hyvä perehdytys tukee uuden työntekijän työhön sitoutumista ja siitä suoriutumista. Kotihoidon tehtäväalueella hoitajien tarve on kasvanut ja tulevaisuudessa kasvaa entisestään suurten ikäluokkien tarvitessa apua päivittäisissä toiminnoissaan. Kotihoidossa työskentely tapahtuu pääsääntöisesti yksin, jolloin hoitajalta vaaditaan itsenäistä päätöksentekokykyä. Hyvä perehdytys luo pohjaa turvalliselle ja laadukkaalle hoidolle. Hyvän perehdytyksen tukena toimii ajan tasalla oleva perehdytyskansio.

Tämän laadullisen opinnäytetyön tarkoituksena oli opinnäytetyöraportin lisäksi tuottaa selkeä, helppokäyttöinen kotihoidon tarpeet kattava perehdytyskansio tukemaan uuden tai pitkiltä vapailta palaavan työntekijän perehdytystä. Haluttiin selvittää hoitotyöntekijöille suunnatulla avoimella kyselyllä perehdytyskansioon liittyviä kehitystarpeita käyttäen työntekijöiden omakohtaisia kokemuksia perehtymis- ja perehdyttämistilanteista. Työssä kuvailtiin miten hoitotyöntekijät ovat itse kokeneet perehdytyksen kyseisessä yksikössä sekä selvitettiin, mitä he kokivat tarvitsevansa perehdytyskansioon toimiessaan itse perehdyttäjänä. Opinnäytetyö on toiminnallinen: kyselyn tulosten pohjalta tuotettiin uusi perehdytyskansio Taipalsaaren kotihoitoon.

Opinnäytetyön tekeminen lähti liikkeelle työelämän tarpeesta. Aiheen valinnan jälkeen laadittiin työsuunnitelma, anottiin lupa eettiseltä lautakunnalta sekä etsittiin tutkittua tietoa työn teoreettiseen osuuteen. Perehdytyskansiota alettiin työstää teoriaosuuden valmistuttua. Kansio sisältää tietoa Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden, yleisiä asioita kotihoidosta ja vielä tarkempaa tietoa työskentelystä Taipalsaaren kotihoitoon.

Palautetta perehdytyskansion sisällöstä saatiin koko prosessin aikana, se oli pääsääntöisesti positiivista ja kansio koettiin tarpeelliseksi apuvälineeksi koko henkilökunnalle. Kansioista saatava hyöty näkyy kuitenkin vasta myöhemmin uusien työntekijöiden perehdytysprosessissa. Jatkossa voisi tutkia, kuinka perehdytyskansio on palvellut työelämän tarpeita.

Asiasanat: perehdyttäminen, kotihoito

## **Abstract**

Ellu Lärm, Jenni Uronen

Guidebook for Taipalsaari homecare - the key to successful working

37 pages, 3 appendices

Saimaa University of Applied Sciences, Lappeenranta

Bachelor's Thesis 2013

Instructor: Principal Lecturer Dr. Päivi Löfman

The law obligates employers to take care of orientation for new employees. Workmates tell new employees how everything should be done, but the team leader is responsible for orientation. Homecare needs new employees because the number of old people is growing. The key to reliable work is a good and properly organized orientation. This guidebook is one way to help.

Thesis was started because of a need from working life. When a portion of the thesis report was completed, the guidebook was begun. The guidebook needed to be clear and easy to use. Employees in homecare were surveyed, and the guidebook was based on these results. It includes information about the South Karelia District of Social and Health Services, overall information of homecare services, and detailed information about the Taipalsaari homecare service.

Benefits of this guidebook will be seen in future. We hope that homecare workers use this guidebook, when they are training new employees and when they need information about these subjects. In further studies, the usage of this guidebook in working life might be explored.

Keywords: orientation, homecare, guidebook

## Sisältö

|   |    |
|---|----|
| 1 Johdanto.....   | 5  |
| 2 Perehdytys kotihoidossa .....                         | 6  |
| 2.1 Työhön perehdyttäminen .....                        | 6  |
| 2.1.1. Perehdyttäjä .....                               | 8  |
| 2.1.2 Perehtyjä .....                                   | 9  |
| 2.2 Kotihoito .....                                     | 9  |
| 2.2.1 Kotipalvelu .....                                 | 11 |
| 2.2.2 Kotisairaanhoido .....                            | 11 |
| 2.2.3 Tukipalvelut.....                                 | 12 |
| 3 Opinnäytetyö tarkoitus ja tutkimustehtävät.....       | 12 |
| 4 Opinnäytetyön toteutus .....                          | 13 |
| 4.1 Toiminnallinen opinnäytetyö .....                   | 13 |
| 4.2 Osallistujat .....                                  | 13 |
| 4.3 Menetelmät ja aineistonkeruu.....                   | 14 |
| 4.4 Sisällönanalyysi analyysimenetelmänä.....           | 15 |
| 5 Tulokset .....  | 18 |
| 5.1 Hoitohenkilökunnan kokemukset perehdytyksestä ..... | 18 |
| 5.2 Perehdytyskansion tarpeellisuus .....               | 19 |
| 5.3 Perehdytyskansion tekeminen ja sisältö .....        | 20 |
| 6 Luotettavuus ja etiikka .....                         | 21 |
| 7 Pohdinta .....  | 23 |
| Lähteet .....   | 28 |
| Liite 1. Saatekirje.....                                | 29 |
| Liite 2. Kyselylomake .....                             | 29 |
| Liite 3. Perehdytyskansion sisällysluettelo.....        | 35 |

# 1 Johdanto

Suuret ikäluokat tulevat saavuttavat vuoden 2025 jälkeen kahdeksankymmenen ikävuoden, jolloin ne tarvitsevat enemmän terveys- ja pitkäaikaishoivaan. ( Einiö & Martikainen 2012, 14). On jouduttu miettimään, kuinka saadaan tuotetut palvelut vastamaan väestön tarpeisiin. Kotihoidon järjestäminen on kuntien vastuulla, joten kuntien on pystyttävä vastaamaan kasvavaan palvelutarpeeseen tehokkailla toimintatavoilla. Lainsäädännöt ja suositukset ohjaavat kuntien resursseja. Iäkkäiden kotona asumisen tukeminen vaatii käytäntöjen kehittämistä ja yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa. Ehkäiseviä ja toimintakykyä tukevia palveluita tarvitaan tulevaisuudessa enemmän, jotta ikäihmisten kotona asuminen mahdollistuisi. (Välikangas 2006, 7-8.)

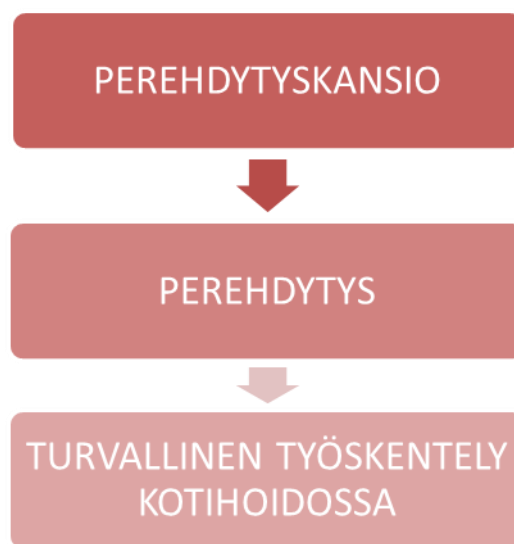
Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa perehdytyskansio Taipalsaaren kotihoitoon. Idean aiheeseen saimme Taipalsaaren kotihoidon osastonhoitajalta, sillä työyksiköllä oli tarve uudistetulle perehdytyskansiolle. Opinnäytetyön teoriaosuudessa selvennämme työhön perehdytystä ja kotihoidon käsitteitä.

Työmme aihe on ajankohtainen, koska iäkkäiden ja apua tarvitsevien henkilöiden määrä tulee lisääntymään. Sosiaali- ja terveystieteet haluavat korvata laitospaikkaa hoitoa kotiin tuotavilla palveluilla. Tämä tulee lisäämään hoitohenkilökunnan tarvetta kotihoidossa. Avain hyvälle ja ammattitaitoiselle työskentelylle on hyvä ja oikein tehty perehdytys. Perehdytyksen tukena toimii ajan tasalla oleva perehdytyskansio.

Perehdytyskansion tulee olla nopeasti ja selkeästi luettavissa sekä samalla helposti päivitettävissä. Sitä pitää löytyä työpaikkakohtaiset tarvittavat ohjeet, materiaalit sekä tietoa, jota tarvitaan mahdollisesti päivittäin. Perehdytyskansio auttaa ja nopeuttaa uuden työntekijän ja opiskelijan perehdyttämistä työyksikköön.

## 2 Perehdytys kotihoidossa

Avaimena toimivaan työskentelyyn on hyvä perehdytys tulevaan työhön. Paras mahdollinen tulos saavutetaan hyvällä ja kattavalla perehdytyksellä työhön sekä työpaikkaan. Työpaikalta tulee löytyä ajantasainen perehdytysmateriaali/perehdytyskansio työtä aloittavan työntekijän ja opiskelijan tueksi. (Kuvio 1). Tässä työssä käytämme perehdytyksestä termiä perehdyttäminen, perehdyttäjän sekä perehtyjän näkökulmasta.



Kuvio 1. Perehdytyskansio perehdyttämisen tukena kotihoidossa

### 2.1 Työhön perehdyttäminen

Perehdyttämisprosessissa pelkkä asioista kertominen ja näyttäminen, ei ole riittävää. Perehdyttämisen ytimenä on aina työtehtävä. Perehdytysprosessi luo yrityskuvaa. Tämä kuva välittyy eteenpäin nopeasti vaihtuvien työntekijäryhmien kuten opiskelijoiden ja vuokratyövoiman tullessa työyhteisöön. (Ketola 2010, 53 – 54.) Hyvän perehdyttämisen tunnusmerkit ovat tarkoituksenmukainen organisaatio, hyvä suunnittelu ja laadukas toteutus. Perehdyttäminen nähdään kuitenkin yhä useammin yleisterminä, joka sisältää myös työhönopastuksen. (Kupias & Peltola 2009, 18- 20.) Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla perehdytettävä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen

toimintaa, palveluidean, tavat, työtoverit ja asiakkaat sekä omaan työhönsä liittyvät odotukset ja työtehtävät. Perehdyttäminen on toimenpiteitä, joiden avulla uusi tai uutta työtä tekevä työntekijä pääsee mahdollisimman hyvin alkuun uudessa työssään, työyhteisössään ja organisaatiossaan sekä oppii toimimaan niissä itsenäisesti. Perehdyttämisellä tuetaan työntekijää ja annetaan hänelle parhaat edellytykset onnistua ja menestyä työssään. (Kupias & Peltola 2009, 18- 20.)

Perehdyttäminen on prosessi, joka alkaa ensimmäisistä kontakteista tulokkaan ja organisaation välillä. Perehdyttämisen avulla henkilö siirtyy ulkopuolisuudesta ja irrallisuudesta omaan rooliinsa organisaation jäseneksi. Tavoitteena on, että uusi työntekijä omaksuu organisaation toimintatavat ja kulttuurin mahdollisimman hyvin, niin että organisaation yhteiset käytännöt ja toiminnan selkeys säilyvät. (Kjelin & Kuusisto 2003, 14, 15.) Perehdyttäminen on aina tarpeen, kun kyseessä on henkilö, joka on tullut uuteen yritykseen, tai kun henkilö vaihtaa työtehtäviään yrityksen sisällä. Perusteellisesti suunniteltu ja hyvin toteutettu perehdyttäminen vaikuttaa positiivisesti perehtyvän mielialaan sekä sitouttaa hänet nopeammin yritykseen ja työyhteisöön tulosta tekeväksi jäseneksi. (Österberg 2009, 101, 102.) Perehdyttämisestä tulee huolehtia myös silloin, kun työntekijä palaa töihin esimerkiksi pitkän sairausloman tai vanhempainvapaan jälkeen (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009, 48).

Niin perehtyjällä kuin perehdyttäjälläkin on vastuunsa, ja siihen on lakisäänteinen velvollisuus. Lain mukaisesti työnantajan on erityisesti huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin, tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaan ja tiedottamista sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin. (Työturvallisuuslaki. 2002/738, 3 §.) Kupiaksen ja Peltolan (2009) mukaan perehdytyksen vastuu on esimiehellä, vaikka itse työhön perehdyttämisen suorittaa kollega eli työtoveri. Perehdyttäminen on työnopastusta uuteen tai muuttuneeseen työtehtävään. Hyvä perehdyttäminen sisältää perehdyttäjän ja perehtyjän välisen hyvän vuorovaikutuksen, työturvallisuuden ja palautteen. Hyvin tehty perehdytys vähentää ympärivuotista perehdyttämistyötä. Tänä päivänä uusi työntekijä haluaa tietää opastuksen ohella myös omista

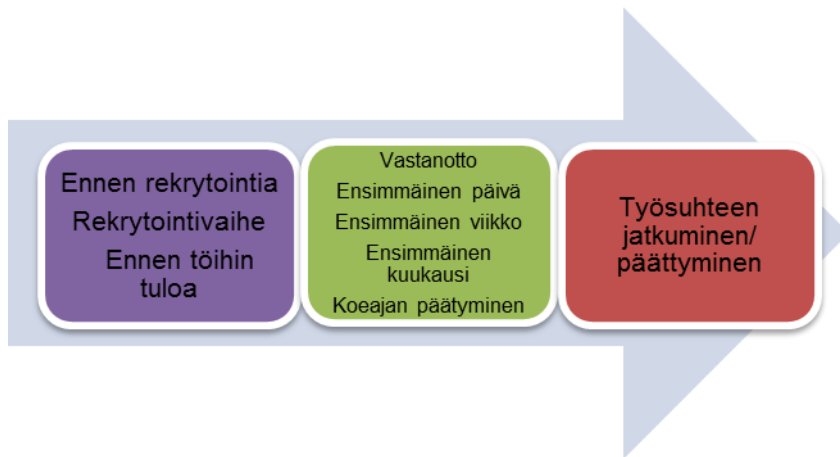
etuuksistaan. Samalla annetaan tietopaketti työsuhdeasioista ja työterveyshuollosta. Hyvästä perehdyttämisestä hyötyvät kaikki: yritys, esimies, tulokas, työyhteisö ja asiakkaat. (Kupias & Peltola 2009, 62- 71.)

### **2.1.1. Perehdyttäjä**

Perehdyttäjä on tukihenkilö, yleensä esimies tai työtoveri, joka huolehtii uuden työntekijän opastuksesta työtehtäviin (Ketola 2010, 73). Hyvältä perehdyttäjältä odotetaan viitseliäisyyttä, taitoa ja jaksamista paneutua jokaiseen perehdyttämistilanteeseen alusta loppuun asti ja yksilöllisesti. Häneltä vaaditaan ammattitaitoa ja motivaatiota takaamaan onnistunutta perehdyttämistä. Perehdyttäjä käy läpi asian kerrallaan rauhallisesti sekä varmistaa oppijalta, että tämä ymmärtää asian ennen uuteen aiheeseen siirtymistä. Hyvin perusteltu ohjaus helpottaa ohjattavan ymmärtämistä. (Kjelin 2003, 115.)

Perehdyttäjä voi käyttää ja suunnitella erilaisia perehdyttämiskonsepteja eli toimintakonsepteja, esimerkiksi vierihoitoperehdyttämistä, jossa tulokas oppii asioita seuraamalla kokeneemman työntekijän toimintaa. Dialogisessa perehdyttämisessä puolestaan molemmat osapuolet oppivat ja kehittyvät koko prosessin ajan. Perehdyttäjän tulee antaa selviä ja ymmärrettäviä ohjeita sekä ohjata tekemään työtä laadukkaasti. Hänen tulee ohjata käyttämään oikeita ja turvallisia työnmenetelmiä sekä kannustaa perehtyjää itsenäiseen tiedonhakuun ja ongelmanratkaisuun. (Kupias & Peltola 2009, 36- 41.)

Perehdyttäjä voi käyttää perehdyttämisprosessin etenemisessä apuna perehtymisopasta. Tämä sisältää kolme vaihetta: rekrytoinnin, suunnittelun perehdytyksen ja/tai työsuhteen jatkumisen/päättymisen (Kuvio 2). Prosessi jatkuu suunnitelman tai tarpeen mukaan. Perehdyttäjä huomioi kuitenkin tulokkaan aikaisemman osaamiseen ja samalla arvioi perehdytystarpeen. (Kupias & Peltola 2009, 88.)



Kuvio 2. Perehdyttämisen eteneminen Kupiaksen ja Peltolan (2009) mukaan

### 2.1.2 Perehtyjä

Perehtyvällä työntekijällä on vastuu siitä, että hän oppii työnsä ja paneutuu uusien työtehtävien sekä asioiden oppimiseen. Työntekijän kannatta myös ottaa selvää työpaikan työehtosopimuksesta ja selvittää, kuka on työsuojeluvaltuutettu. Perehtyjällä on oikeus tasapuoliseen ja oikeudenmukaiseen kohteluun sekä työskentelyyn turvallisessa työympäristössä. (TJS Opintokeskus 2009.)

Perehtyjä saa perehdyttämällä parhaat edellytykset onnistua ja menestyä työssään. Työntekijä hyötyy hyvästä perehdyttämisestä, koska hänen epävarmuutensa ja jännityksensä vähentyvät sekä sopeutuminen työyhteisöön helpottuu. Hänen tieto-taitonsa tulevat paremmin esille sekä mielenkiinto ja vastuuntunto työtä kohtaan kasvavat. Oppijana hän käy läpi henkilökohtaisen oppimissyklin seuraavat vaiheet: omakohtaisen kokemuksen, kokemusten pohdinnan eli reflektoinnin, käsitteellistämisen tai yleistämisen ja aktiivisen kokeilevan toiminnan. Oppimiseen vaikuttavat oppijan olemassa olevat tiedot ja taidot. (Kupias & Peltola 2009, 64, 122.)

### 2.2 Kotihoito

Sosiaali- ja terveyspalveluilla tuetaan kotona asumista. Kotihoidon palvelut tukevat kotona asuvaa asiakasta niissä päivittäisissä toiminnoissa, joista

asiakas ei itse suoriudu. Kotihoidon tehtävänä on järjestää iäkkäiden, yli 18-vuotiaiden vammaisten, toipilaiden sekä pitkäaikaissairaiden hoito ja palvelut niin, että eläminen kotona on turvallista myös toimintakyvyn heikentyessä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012.a.) Tavoitteena on mahdollistaa hyvä ja turvallinen elämä asiakkaan omassa ympäristössä. Tämän seurauksena pitkäaikaishoitolaitoksen tarve pienenee. Suurin asiakasryhmä ovat ikääntyneet. (Ikonen & Julkunen 2007, 14,16.)

Kotihoidon sisällöstä on säädetty sosiaalihuoltolaissa, kansanterveyslaissa ja sosiaalihuoltoasetuksessa. Kotihoito muodostuu sosiaalihuoltolain ja -asetuksen mukaisista kotipalveluista ja kansanterveyslakiin sisältyvästä kotisairaanhoidosta. Edellä mainitut lait ohjaavat kotihoidon järjestämistä kunnissa. (Heinola 2007, 12.)

Kotipalvelu ja kotisairaanhoido on usein yhdistetty kotihoidoksi. Kunta voi järjestää kotihoidon tehtävät itse tai toimia yhteistyössä muiden kuntien kanssa. Palveluita voidaan myös ostaa kolmannen sektorin palvelun tuottajilta. Kunnilla on tärkeä tehtävä kotihoidon palveluiden, laadun, kehityksen ja taloudellisuuden parantamisessa. Kotihoidon tehtävänä on löytää asiakkaan yksilöllisille tarpeille oikeanlainen palvelu tukemaan asiakkaan voimavaroja. Kunnissa kotihoitoa tullaan vahvistamaan sekä tukipalveluita kehittämään. (Ikonen & Julkunen 2007, 14, 208, 214.)

Kotihoidon asiakkaan kanssa tehdään hoito- ja palvelusuunnitelma. Suunnitelmalla turvataan tavoitteellisuus ja yhdenmukaisuus, myös työntekijöiden vaihtuessa. Asiakkaalle laadittavassa yksilöllisessä, kirjallisessa hoito- ja palvelusuunnitelmassa otetaan huomioon asiakkaan omat voimavarat sekä omaisten ja läheisten että yhteistyötahojen auttamismahdollisuudet. Hoito- ja palvelusuunnitelmaa päivitetään tarvittaessa, kuitenkin vähintään puolen vuoden välein. On tärkeää kirjata asiakkaasta tietoja, jotka kertovat hoidon ja hoivan toteutuksesta. Näin voidaan seurata suunnitelman tavoitteiden saavuttamista ja sen vaikutusta asiakkaaseen. Tätä arviota on tärkeää tehdä yhdessä asiakkaan ja omaisen kanssa. (Heinola 2007,11, 26 – 27.) Eloranta, Arve, Isoaho ja Routasalo (2009) totesivat tutkimuksensa johtopäätöksissä, että on selkeä tarve kehittää eri metodeja kotihoidon työnteolle. Laadukkaalle

hoidolle on tärkeää, että arvostetaan myös hoidettavien omia näkökulmia sekä tietoutta, koska he itse tietävät, mikä heille on parasta. On myös hyvin tärkeää kouluttaa henkilökuntaa enemmän mm. siihen, kuinka hoitotyölle asetettuja/haluttuja tavoitteita ja suoritteita käytäisiin läpi myös yhdessä, jotta tehdyt toimenpiteet palvelisivat asiakasta parhaiten sekä yksilöllisesti.

Jos terveydentila heikkenee tilapäisesti akuutin sairauden tai sairaalasta kotiutumisen yhteydessä, asiakas saa kotiin tehostettua kotihoitoa. Tällä avulla mahdollistetaan esimerkiksi suonensisäisesti annettavien lääkehoitojen toteuttaminen, myös saattohoitoa voidaan antaa kotioloissa. (Ikonen & Julkunen 2007,62.)

### **2.2.1 Kotipalvelu**

Kotipalvelun tarkoituksena on tukea ja auttaa asiakasta sairauden tai alentuneen toimintakyvyn aiheuttamista selviytymisongelmista. Apu on asiakkaan kotiin vietävää palvelua, jotta hän selviytyisi arkipäivän askareista ja henkilökohtaisista toiminnoista kuten hygieniasta huolehtimisesta. Työntekijät seuraavat asiakkaan vointia sekä neuvovat asiakasta ja omaisia palveluihin liittyvissä asioissa. Kotipalvelun työntekijät ovat lähi- ja kodinhoitajia sekä kotiaavustajia. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012 b.)

### **2.2.2 Kotisairaanhoito**

Kotisairaanhoidon tarkoituksena on edistää, tukea ja auttaa pitkäaikaissairaiden selviytymismahdollisuuksia kotona, vähentää laitoshoidon tarvetta, helpottaa kotiutumista laitoksesta ja mahdollistaa pitkä kotihoito. Kotisairaanhoito huolehtii asiakkaan kotona lääkärin määräämistä sairaanhoidollisista toimenpiteistä, kuten näytteiden ostoista, mittauksista, lääkityksen seurannasta ja kivun helpottamisesta. Samalla tarvittaessa huolehditaan hoitovälinejakelusta ja yhteydenpidosta lääkärin kanssa. Omaisten kanssa toimitaan yhteistyössä, myös heidän tukemisensa on osa kotisairaanhoidollista työtä. Kotisairaanhoidon työntekijät ovat pääasiassa sairaanhoitajia. Kotisairaanhoidon palvelut toteutetaan yhteistyössä kotipalvelun kanssa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012 b.)

### **2.2.3 Tukipalvelut**

Tukipalveluilla täydennetään kotipalvelun antamaa henkilökohtaista huolenpitoa ja ne ovat monesti ensimmäisiä palveluita, joita asiakas tarvitsee itsenäisen asumisen tueksi. Tukipalvelut on tarkoitettu yleensä kotipalvelun ja kotihoidon asiakkaille mutta tukipalveluita voivat saada myös henkilöt, jotka eivät tarvitse muuta kotipalvelun tai kotihoidon palvelua. Tukipalveluiden tarkoituksena on täydentää kotiin vietäviä palveluita. Tukipalveluilla tarkoitetaan aterioiden tuomista kotiin, siivousta sekä kylvetys- ja kuljetuspalveluita. Näitä palveluita antavat yleensä kunnan tai yksityisten palveluyritysten työntekijät. ( Sosiaali- ja terveysministeriö 2012 b.)

## **3 Opinnäytetyö tarkoitus ja tutkimustehtävät**

Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa toimiva perehdytyskansio Taipalsaaren kotihoitoon. Perehdytyskansion tavoitteena on tukea työntekijöitä sekä olla apuna uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdytystilanteissa.

Haluamme selvittää, millaisia kokemuksia työntekijöillä on ollut perehdyttämisestä, minkälaista perehdytyskansiota he tarvitsisivat perehdyttämisen tueksi. Kyselyllämme haemme kokemuksellista tietoa perehdyttämisestä ja perehdytyskansion sisällöstä. Kyselyn tulosten pohjalta tuotamme perehdytyskansion Taipalsaaren kotihoitoon. Opinnäytetyömme on kaksiosainen sisältäen raportin sekä perehdytyskansion.

Tutkimustehtävät ovat seuraavat:

1. Kuvata kuinka hoitotyöntekijät itse ovat kokeneet perehdytyksen kyseisessä yksikössä.
2. Selvittää mitä hoitotyöntekijät kokevat tarvitsevansa perehdytyskansioon, toimiessaan perehdyttäjänä.
3. Tuottaa perehdytyskansio hoitotyöntekijöiltä saadun kokemuksellisen tiedon perusteella sekä kuvata perehdytyskansion tekemistä ja sisältöä.

## **4 Opinnäytetyön toteutus**

Toiminnallisessa opinnäytetyössä pyrimme perehtymään teoriapohjaiseen raporttiosuuteen sekä tuotamme käytännönläheisen perehdytyskansion. Näin saamme tehtyä käytännönläheisen opinnäytetyön. Avoimilla kysymyksillä kartoitamme, millaisia kokemuksia työntekijöillä on ollut perehdytyksestä ja minkälaista perehdytyskansiota he tarvitsisivat perehdytyksen tueksi. Näin saamme kokemuksellista tietoa perehdyttämisestä sekä tietoa siitä, mikä on työntekijän mielestä oleellista tietoa perehdytyskansioon tukemaan perehdyttämisprosessia. Tulosten pohjalta tuotamme perehdytyskansion Taipalsaaren kotihoidolle.

### **4.1 Toiminnallinen opinnäytetyö**

Toiminnallinen opinnäytetyö on eräänlainen tutkimus- ja kehittämistyö, joka tavoittelee käytännön toiminnan oheistamista tai järjestämistä. Toteutustapana voi olla kohderyhmän mukaan, esimerkiksi opaskirja tai jokin muu projekti. Toiminnallinen opinnäytetyö on kaksiosainen kokonaisuus, joka sisältää toiminnallisen osuuden eli produktion sekä opinnäytetyöraportin. Tulosten tulisi pohjautua ammattiteorialle. Tutkimus on toiminnallisessa opinnäytetyössä lähinnä selvityksen tekemistä ja selvitys tiedonhankinnan apuväline. Opinnäytetyön raportilta vaaditaan erilaisia tekstillisiä ominaisuuksia kuin itse tuotokselta eli perehdytyskansiolta. Raportissa kuvataan prosessia ja henkilön omaa oppimista. Raportista tulee selvittää mitä, miksi ja miten on tehty, millainen työprosessi on ollut sekä millaisiin tuloksiin ja johtopäätöksiin on päädytty. Perehdytyskansio on ohje- tai opaskirja yrityksen henkilöstölle, sen tekstin pitää olla erityylistä kuin tutkimusviestinnän avuin kirjoitetun raportin. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9, 65 -66.)

### **4.2 Osallistujat**

Taipalsaari liittyi Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiriin vuonna 2010. Taipalsaaren kotihoidon asiakaskunta koostuu omassa kodissaan asuvista sekä 19:sta kotihoidon tuetun asumisyksikön asiakkaasta. Kotihoidon henkilökuntaan kuuluu kaksi sairaanhoitajaa, 11 lähihoitajaa, pesulatyöntekijä, osastonhoitaja ja

palveluohjaaja. Kyselyyn osallistujiksi valittiin hoitotyöntekijät. Vastauksia kyselyyn saimme kolmelta.

### **4.3 Menetelmät ja aineistonkeruu**

Laadullisessa tutkimuksessa käytetyimmät aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. Näitä menetelmiä voi käyttää joko vaihtoehtoisesti, rinnan tai yhdisteltyinä eri tavoin. Kyselyn ja haastattelun ero on tiedonantajan toiminnassa tiedonkeruuvaiheessa, kyselyssä tiedonantajat täyttävät itse heille annetun kyselylomakkeen joko valvotussa ryhmätilanteessa tai kotonaan, kun taas haastattelussa haastattelijalla esittää kysymykset suullisesti ja merkitsee tiedonantajan vastaukset muistiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71- 73.)

Laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan merkitysten maailmaa ja tutkimuksen tavoitteena ovat ihmisten omat kuvaukset koetusta todellisuudesta. Merkitykset liittyvät joko kokemuksiin tai käsityksiin. Kokemus on aina omakohtainen kun taas käsitys kertoo yhteisön tyypillisistä ajattelutavoista. Tällä tutkimusmenetelmällä on myös mahdollista tavoittaa ihmisen merkitykselliseksi koettuja tapahtumaketjuja. Erityispiirteinä laadullisessa tutkimusmenetelmässä on se että, tutkimuksen tavoite ei ole totuuden löytäminen tutkittavasta asiasta vaan tutkimuksen aikana muodostuneita tulkintoja apuna käyttäen tuoda esille ihmisen toiminnasta jotain sellaista, mikä on välittömän havainnon tavoittamattomissa. Välittömän havainnon tavoittamattomissa olevia asioita voi verrata arvoituksiin, ja tutkimuksessa ratkaistaan näitä arvoituksia. (Vilka 2005, 97- 98.) Kyseisellä tutkimustavalla saadaan tuotua esille tutkittavien havaintoja tilanteista ja tätä kautta antamaan mahdollisuuden kehitykselle menneisyyden tapahtumiin perustuen. (Hirsijärvi & Hurme 2008, 27).

Omassa tutkimuksessa käytettiin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Teimme avoimen kyselyn. Valitsimme kyseisen menetelmän, koska koimme sen olevan käytännöllisempi verrattuna haastatteluun. Tutkimukseen osallistujat voivat esimerkiksi vastata kyselyyn heille parhaimpana ajankohtana. Avoimeen kyselyyn päädyimme, koska se Hirsijärvi ym.(2012.) mukaan mahdollis-

taa vastaajan ilmaista itseään omin sanoin ja vastaaja saa kertoa kaiken, mitä hänellä on mielessään.

Kysymyksiä miettiessämme pidimme lähtökohtana tutkimustehtäviä, jotta kysymykset vastaisivat tehtäviin. Tarkoituksenamme oli laatia mahdollisimman lyhyet mutta kattavat kysymykset, joihin olisi helppo vastata eikä vastaamiseen menisi liikaa aikaa. Kysymyksillä kartoitimme työpaikan perehdytystä ja sen tarpeellisuutta sekä sitä mitä työntekijät kokevat tärkeäksi sisällöksi perehdytyskansi-oon. Työntekijöiltä saatua tietoa hyödynsimme tuotoksen ideoinnissa ja toteutuksessa.

Saatekirjeen (liite 1), avoimet kyselylomakkeet (liite 2) ja palautuslaatikon veimme kotihoidon hoitajien toimistolle henkilökohtaisesti helmikuussa 2013. Samalla motivoimme työntekijöitä vastaamaan kyselyymme. Kyselyt haimme pois maaliskuussa, vastausaikaa oli neljä viikkoa. Hakiessamme vastauksia pois, keskustelimme samalla töissä olevien lähihoitajien kanssa työyksikön toimintatavoista ja työyksikköön liittyvistä asioista.

#### **4.4 Sisällönanalyysi analyysimenetelmänä**

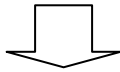
Hirsijärvi, Remes ja Sajavaara (2007, 219) jakavat analyysitavat kahteen eri tapaan: selittämiseen pyrkivään ja ymmärtämiseen pyrkivään lähestymistapaan. Työssämme pyrimme ymmärtämisen lähestymistapaan. Tämä tapa palvelee parhaiten tutkimustamme ja tulostemme analysointia.

Laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä on sisällönanalyysimenetelmä, joka voi olla aineisto- tai teorialähtöistä tai teoriaohjaavaa. Sisällönanalyysin avulla voidaan analysoida dokumentteja, esimerkiksi kirjoja, artikkeleita, kirjeitä sekä haastatteluja järjestelmällisesti ja objektiivisesti. Kyseisellä menetelmällä on tarkoitus saada tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91, 103.)

Tässä tutkimuksessa käytettiin sisällönanalyysimenetelmistä aineistolähtöistä eli induktiivista analyysimenetelmää. Induktiiviseen analyysiin kuuluu kolme prosessivaihetta (Kuvio 3). Ensimmäinen vaihe on aineiston redusointi eli pelkistäminen, jossa analysoitava informaatio pelkistetään sillä tavalla, että

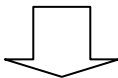
aineistosta karsitaan pois tutkimukselle epäolennaiset asiat. Toisessa vaiheessa, aineiston litteroinnissa eli ryhmittelyssä aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa asiaa tarkoittavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään. Kolmas vaihe on abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Siinä erotetaan tutkimukselle olennainen tieto, ja tiedon perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tutkimustehtävän vastaus saadaan yhdistelemällä käsitteitä. Sisällönanalyysi pohjautuu tulkintaan ja päättelyyn, johtopäätösten tekemisessä tutkija pyrkii ymmärtämään tutkittavia heidän omasta näkökulmastaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108- 113.)

### 1. Pelkistäminen



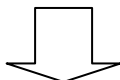
Aineistosta koodattiin ilmaisuja, jotka liittyivät tutkimustehtävään.

### 2. Ryhmittely



Pelkistetyistä ilmaisuista yhdistettiin samankaltaiset ilmaisut.

### 3. Abstrahointi



Saatiin kuvaava vastaus tutkimuskysymykselle.

Kuvio 3. Induktiivisen sisällönanalyysin vaiheet

Tutkimustulosten työstäminen aloitettiin keväällä 2013. Ensin jokainen vastauslomake käytiin läpi yksitellen ja sieltä poimittiin erilliselle paperille asiat, jotka vastasivat tutkimustehtäviä. Aineiston analyysi on aikaa vievää ja siihen kuuluu monta eri vaihetta. Analyysiyksikkönä työssämme ovat samaa tarkoittavat ilmaisut. Litterointitapoja on useita, työssämme päädyimme litteroimaan aineiston kokonaan niin, että aloitimme ensimmäisestä kysymyksestä ja kirjoitimme vastausten ilmaisut erikseen paperille. Näin tehtiin jokaisen kysymyksen kohdalla.

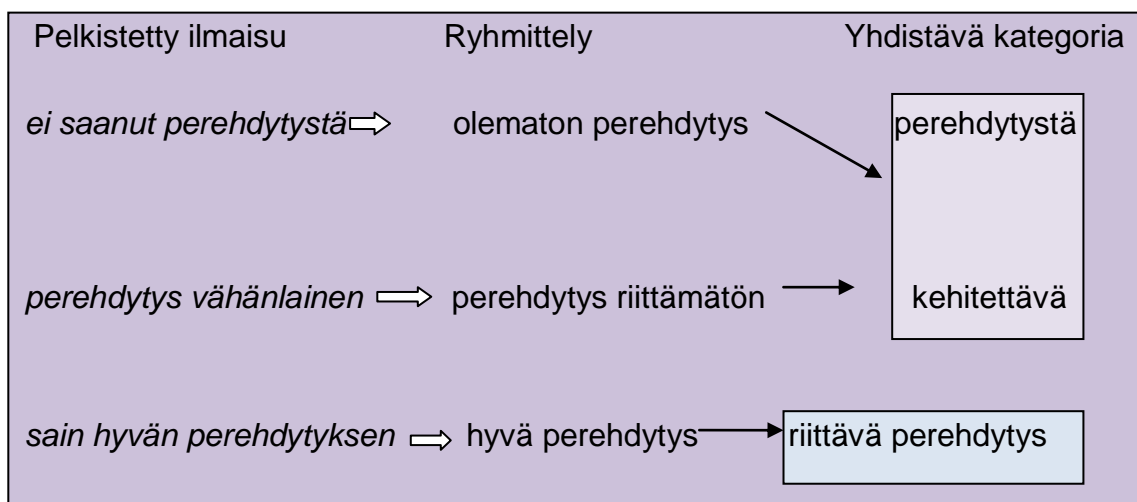
Ilmaisut pelkisteltiin ja ryhmiteltiin, eli etsittiin ilmaisujen erilaisuuksia ja yhtäläisyyksiä. Pelkistämistä ohjaa tutkimuskysymys (Kuvio 4). Aineisto pelkistetään kysymällä aineistolta esimerkiksi tutkimustehtävän mukaista kysymystä. Ilmaisut kirjoitetaan mahdollisemman samoilla termeillä kuin teksti on aineistossa. Viimeisenä vaiheena ryhmitetyt ilmaisut yhdisteltiin yleiskäsitteiksi ja näin saimme vastaukset tutkimuskysymyksiimme.

Tutkimuskysymys: Oletko mielestäsi saanut riittävän perehdytyksen?

| Alkuperäinen ilmaisu                          |   | Pelkistetty       |
|---|---|-------------------|
| " <i>en saanut perehdytystä...</i> "          | ⇒ | Ei perehdytystä   |
| " <i>perehdytys jäi vähänlaiseksi...</i> "    | ⇒ | Niukka perehdytys |
| " <i>sain todella hyvä perehdytyksen...</i> " | ⇒ | Hyvä perehdytys   |

Kuvio 4. Esimerkki aineiston pelkistyksestä

Aineiston ryhmittely tehtiin etsimällä pelkistetyistä ilmaisuista erilaisuuksia ja yhtäläisyyksiä (Kuvio 5). Samaa tarkoittavat ilmaisut yhdisteltiin samaan kategorioksi ja annettiin tälle sisältöä kuvaava nimi. Tähän vaiheeseen liittyy aineiston abstrahointia eli käsitteellistämistä.



Kuvio 5. Esimerkki aineiston abstrahoinnista

## 5 Tulokset

Halusimme saada kuvailevaa tietoa omakohtaisista kokemuksista hoitotyöntekijöiden tullessa kyseiseen työyksikköön sekä selvittää mitä hoitotyöntekijät kokevat tarvitsevansa perehdytyskansioon toimiessaan itse perehdyttäjänä. Näin saamme tuotettua toimivan perehdytyskansion, joka on lähtöisin työntekijöiden omista kokemuksista. Vastauslomakkeita saimme kolmetoista, monessa lomakkeessa oli jokin kysymys jätetty vastaamatta. Alustavana kysymyksenä oli työuran pituus Taipalsaaren kotihoidossa. Kysymyksellä halusimme selvittää, vaikuttaako työkokemus saatuihin vastauksiin. Vastauksista selvisi, että kauemmin yksikössä työskenneillä hoitajilla perehdytys oli ollut riittämätöntä ja paljon oli jouduttu itse kysymään.

### 5.1 Hoitohenkilökunnan kokemukset perehdytyksestä

Kysyimme hoitohenkilökunnan kokemuksia omakohtaisen perehdytyksen riittävydestä ja toimivuudesta. Kuusi vastaajaa oli saanut toimivan perehdytyksen. Kolme vastaajaa oli saanut kohtalaisen perehdytyksen ja neljä vastaajista oli saanut riittämättömän perehdytyksen. Vastannet kuvasivat perehdytystä näin:

*Perehdytys jäi vähänlaiseksi. Sain nopean perehdytyksen tärkeimmistä tavoista täällä. Olen itse joutunut paljon kyselemään ja selvittämään.*

*Perehdytys on tullut työn lomassa, myös silloin alkuvaiheessa. Kaikkea uutta ei kuitenkaan pysty muistamaan/oppimaan kerralla, joten asioihin on palattava aina myöhemmin. Toisaalta myös tilanteet ja asiakkaat muuttuvat ”koko” ajan, kaikkea ei voi etukäteen opetella.*

*No se 1. päivän perehdytys oli yhtä tyhjä kanssa.*

Kysyimme nimetystä perehdyttäjistä ja sen tarpeellisuudesta työyksikössä. Nimetty perehdyttäjä oli ollut viidellä vastaajalla. Kuudella vastaajalla ei ollut nimettyä perehdyttäjää ja kaksi vastaajista ei osannut sanoa oliko ollut vai ei. Suurin osa vastaajista kokisi nimetyn perehdyttäjän hyväksi, vain yhden perehdytystä oli seurattu perehdytysohjelmalla. Vastaus lomakkeissa luki näin:

*Ei ollut. Nimetty perehdyttäjä olisi hyvä.*

*Kyllä ja ei. Toiminnanalueesta riippuen, toiset perehdyttävät paremmin kun toiset.*

Kysyttäessä työyksikön toimintatavoista ja siihen opastuksesta, vastauksia saimme kymmeneltä työntekijältä. Suurin osa vastaajista oli saanut opastusta työn ohessa. Yksi vastaaja ei kokenut opastusta tarpeelliseksi.

*Perustehtävät ja toimintatavat olla sovittu yhdessä.*

*Perehdyttäjän olisi osattava selittää asiat selkeästi.*

*Toimintatavat saattavat olla monenlaisia, pitäisi olla yksi linja jota kaikki noudattavat.*

*Osittain ja toiset kertoivat aivan toista kun toiset.*

## **5.2 Perehdytyskansion tarpeellisuus**

Kyselyssä ilmeni että työsuhteen alussa olisi ollut tärkeää saada lisää tietoa työvuorolistoista sekä työajoista, vastuualueista, tarvikkeiden sijainnista, kirjauksesta, akuutti- ja ongelmatilanteissa toimimisesta, työskentelytavoista, työterveyteen liittyvistä asioista, palkkauksesta, tehtävänkuvista (lähihoitaja/sairaanhoitaja) sekä asukkaiden sijainnista ja heidän avuntarpeistaan.

Perehdytyskansioon haluttiin myös edellä lueteltuja asioita sekä kotihoidon historiaa, työyksikön eri osa-alueista tietoa (vanhustentalot, palvelukäytävä, Pienkoti, Ukkokoti, Myllyrinne). Kansion sisällön nähtiin tarpeellisena myös tärkeimmät yhteystiedot, kotihoidon pääperiaatteet, kotihoidon asiakkaaksi tulemiskriteerit, miten toimia sairastapauksissa, miten toimia MRSA :ta kantavan asiakkaan kanssa, yleistä käytännön asioista, toimitiloista, asiakkaan kuoleman tapauksessa toimimisesta, lupalappujen kirjoitusoikeudesta, auton käyttöön liittyvistä asioista, yleisestä turvallisuudesta sekä palo/pelastustietoa. Yksi vastaajasta toivoi näin:

*Lyhyt, selkeä ja napakka perehdytyskansio.*

Yksi vastaajista oli käyttänyt perehdytyskansiota perehdyttäessään uutta työntekijää tai opiskelijaa. Suurin osa vastaajista oli nähnyt tai vilkaissut kansiota mutta ei itse käyttänyt perehdyttäessään uutta työntekijää tai opiskelijaa. Yksi vastaus oli tyhjä. Kansion vähäistä käyttöä perusteltiin sillä että siinä oli vanhentunutta tietoa, asiat ovat muuttuneet paljon.

*En ole nähnyt perehdytyskansiota.*

*En ole kun on niin vanhentunut.*

*En todellakaan. Koen, että se on heikkolaatuinen käytettäväksi tähän tarkoitukseen.*

Lyhytaikaisen sijaisen perehdytykseen vastaajien mielestä riittävät perustiedot työyksikön toiminnasta ja vuoroista, mitä tehdään ja kenelle sekä keneltä voi kysyä neuvoa ongelmatilanteissa.

*Perustiedot ja kirjaamiseen ohjeistusta.*

*Selkeä perehdytyskansio jonka sijaiset myös pystyvät ”omaksumaan”.*

*Perehdytyskansio, mistä löydy puhelnummerot ja yhteystiedot.*

### **5.3 Perehdytyskansion tekeminen ja sisältö**

Perehdytyskansion sisällön lähtökohtana ovat Taipalsaaren kotihoidon tarpeet ja toiveet. Työn alussa tehtiin kansion sisällön runko, joka oli meidän näkemyksenä kansion sisällöstä. Tulosten valmistuttua runkoon lisättiin

toivottua materiaalia ja tarvittavia tietoja.

Asumme eri paikkakunnilla, joten sovimme aina etukäteen päivät jolloin nidoimme työtämme yhteen. Yhdessä sovimme työnjaosta ja sitten tarvittaessa täydensimme toistemme tekstejä. Työyksikössä kävimme aina yhdessä keskustelemassa käytännön asioista työntekijöiden kanssa ja samalla motivoimme heitä käyttämään perehdytystilanteissa perehdytyskansiota. Veimme perehdytyskansioon alustavan version katsottavaksi Taipalsaaren kotihoidon osastonhoitajalle. Hänellä oli aikaa tutustua perehdytyskansioon kaksi viikkoa. Kävimme hakemassa kansioon takaisin viimeistelyä varten ja samalla saimme hyvää palautetta kansioon sisällöstä. Osastonhoitaja toivoi omahoitajuudesta osiota perehdytyskansioon.

Omahoitajuus tuo turvallisuutta ja jatkuvuutta hoitoon. Se edistää asiakkaan ja työntekijän luottamuksellisen suhteen syntymistä ja korvaa hoitajien suuren vaihtuvuuden aiheuttamia hoidon laadullisia ongelmia. (Paljajärvi 2012, 2.) Teimme perehdytyskansioon sähköiseen muotoon, mikä mahdollistaa sen nopean ja helpon päivittämisen. Olemme maksaneet kaikki materiaalikulut itse.

Perehdytyskansiossa esittelemme Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden, kotihoidon perustan eli perustehtävän, tärkeimmät yhteistiedot sekä työsuhteasiat. Perehdytyskansio sisältää työnantajan ja työntekijän yleiset oikeudet ja velvollisuudet. Lisäksi kansiossa on omahoitajuudesta osio sekä sähköisistä järjestelmistä pieni pikaopastus. Emme nähneet tarpeellisena liittää perehdytyskansiota opinnäytetyöhömmme. Tekemämme perehdytyskansio on työpaikkakohtainen ja sisältää salassa pidettäviä asioita. Tähän työhömmme liitimme kansioon sisällysluettelon (liite 3).

## **6 Luotettavuus ja etiikka**

Perehdytystä hoitotieteen alalla on tutkittu vähän (Lahti 2007, 2). Kyselyn lupa haettiin Etelä- Karjalan sosiaali- ja terveystieteiltä sekä yhteistyösopimus tehtiin Taipalsaaren kotihoidon osastonhoitajan kanssa.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa ei ole olemassa

yksiselitteisiä ohjeita. Tutkimuksesta tulisi selvittää tutkimuksen kohde ja tarkoitus, mitä on tutkittu ja miksi sekä tutkijan omat sitoumukset tutkimuksessa, miksi tämä tutkimus on ollut tutkijalle tärkeä. Tutkijan pitää pystyä kertomaan, millä tavoin aineiston hankinta on tapahtunut: mitä menetelmiä ja tekniikkaa tutkija on käyttänyt. Myös tutkimuksen tiedonantajasta tulee löytyä tietoja: millä tavoin heidät valittiin, montako heitä oli. Tutkijan on osattava arvioida, miksi tutkimusraportti on luotettava. Hänen tulee antaa lukijoille tarpeeksi tietoa siitä, miten tutkimus on tehty, jotta he voivat arvioida tuloksia. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkija pystyy vastaamaan siitä, että edellä mainitut kohdat löytyvät työstä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140- 141.) Tässä työssä käytimme teoreettisen osuuden lähdemateriaalina mahdollisimman uutta tietoa.

Kysely ja raportti on tehty täysin luottamuksellisesti ja nimettömästi. Emme kyselleet työntekijöiden virkanimikkeitä, ikää tai sukupuolta. Näin takasimme vastaajien anonymiteetin. Lupaus anonymiteetistä rohkaisee ihmisiä toimimaan rehellisesti ja suoraan sekä helpottaa näin tutkimuksen kannalta olennaisten tietojen keräämistä (Mäkinen 2006, 114). Kukaan ei joudu hankalaan tai kiusalliseen asemaan. Tutkittaville suotiin mahdollisuus kieltäytyä tutkimuksesta sekä keskeyttää se milloin tahansa. Tutkijan on ehdottomasti huolehdittava, ettei tiedonantajien henkilöllisyys paljastu. (Leino, Kilpi & Välimäki 2009, 367.) Näin toimiessamme saimme mahdollisimman rehelliset vastaukset. Tutkimuksen tekijällä on eettisesti laaja- alainen vastuu, koska tutkimuksella voi olla kauaskantoisia vaikutuksia tai se voi koskettaa monia ihmisiä. Jo tutkimuksen alkuvaiheessa on syytä miettiä tutkimuksen seurauksia. Haasteita tuo esimerkiksi se, että millaisia vaikutuksia tutkimuksella voi olla siihen osallistuneiden henkilöiden elämään. Tutkijan on myös ilmoitettava tutkimukseen osallistujalle esimerkiksi seuraavia asioita; tutkimuksen osallistujan on oltava tietoinen siitä, että kyseessä on tutkimus, osallistujalle tulee kertoa tutkimuksen tarkoitus, tutkimuksen kesto, tutkimuksen menettelytavat ja mihin tutkimuksella tuotettuja tietoa aiotaan käyttää. Osallistujalle tulee myös selvittää, kuka on tutkimuksen vastuuhenkilö. (Kylmä & Juvakka 2007, 137- 149.) Kyselyyn osallistuvien työntekijöiden itsemääräämisoikeutta kunnioitettiin antamalla heille mahdollisuus päättää osallistumisestaan tutkimukseen. Tämä merkitsi, että heidän henkilökohtaisista

arvoistaan ja käsityksistään lähteviä valintoja kunnioitettiin. (Hirsjärvi ym. 2012, 25.) Hoitotyöntekijöillä on kyselyn kohteena ollessaan samat tutkittavien oikeudet kun potilaillakin, ja heiltä on samalla tavalla pyydettävä suostumus kyselyn osallistumiseen. Hoitotyöntekijän tutkimuksesta kieltäytymiseen vaikuttaa erityisesti se, minkälaisena hän pitää omaa ammatillista velvollisuuttaan. (Leino, Kilpi & Välimäki 2009, 367- 368.)

Otimme huomioon tutkittavien oikeuden esittää selventäviä kysymyksiä koko aineistokeruun ajan sekä oikeuden saada tietoa kyselytuloksista. Kyselylomakkeet hävitettiin asiallisesti tulosten valmistuttua. Raportoinnissa otimme huomioon tutkimustulosten käytäntöä palvelevan luonteen ja pyrimme kirjoittamaan raportin käytännönläheisesti. Tutkimusta tehdessämme meitä sitoi ja tulee sitomaan normaali vaitiolovelvollisuus. Lisäksi toimimme sairaanhoitajan eettisten ohjeiden mukaisesti.

Etiikka ja moraalit ovat mukana tilanteissa, joissa ihminen pohtii suhtautumistaan omiin ja toisten tekemisiin. Siinä mitä voidaan sallia ja mitä ei ja miksi. (Kuula 2006, 20.) Etiikalla tarkoitetaan ihmisten moraalista käyttäytymistä ja sen perusteita koskevaa tutkimusta. Moraali pitää sisällään yksilöiden sekä yhteisöjen kulttuurisidonnaiset käsitykset hyvästä ja pahasta, oikeasta ja väärästä. (Mäkinen 2006, 11.)

## **7 Pohdinta**

Halusimme tehdä opinnäytetyönä käytännönläheisen tuotoksen. Kysyimme Taipalsaaren kotihoidon osastonhoitajalta, olisiko hänellä ideaa opinnäytetyöllemme. Osastonhoitaja ehdotti, että tekisimme perehdytyskansion kotihoidolle. Hetken mietittyämme ja ideoituamme asiaa innostuimme tuotoksen teosta. Aihe oli kiinnostava, koska me molemmat tiesimme työelämän käytännöstä, kuinka tärkeää on saada hyvin ja huolella tehty perehdytys.

Kotihoidossa on tapahtunut suuria muutoksia viime vuosien aikana, ja kotihoidon tarve kasvaa tulevaisuudessa suuresti. Ikäihmisille tarjotaan kotiin tuotavia palveluita ja pitkäaikaishoitolaitoksia suljetaan. Kotihoito on ikäihmisten toiveiden mukaista, sillä heistä suurin osa haluaa asua kodissaan

mahdollisimman pitkään. (Tepponen 2009, 13). Näin on alkanut tapahtua myös Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteissä, johon Taipalsaaren kotihoito kuuluu. Työskentely kotihoidossa on itsenäistä, ja työntekijällä pitää olla kyky itsenäisiin ratkaisuihin. Näitä ratkaisuja helpottavat perehdytyksessä opitut toimintatavat ja asiat.

Perehdytyksen laatuun on alettu kiinnittää huomiota viime aikoina runsaasti. Työntekijöiden vaihtuvuus tulee kasvaa suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle, mutta hyvä ja turvallinen hoito ei saa katketa missään vaiheessa. Tämä pystytään takaamaan hyvällä perehdytyksellä. ( Välikangas 2006, 7-8.) Perehdytystä hoitotieteen alalla on tutkittu vähän (Lahti 2007, 2). Tavoitteenamme oli, että kansioista tulisi perehdytykseen liittyvien materiaalien osalta mahdollisimman kattava ja toimiva kokonaisuus. Siihen olisi koottu perehdytyksen kannalta kaikki tärkeä ja oleellinen tieto samoihin kansioon. Kaikista parhaiten perehdytyksen tarpeet tietävät työntekijät itse, ja niinpä teimme heille suunnatun kyselyn. Halusimme perehdytyskansioon vastaavan työelämän tarpeita. Jos uusi työntekijä kokee, että hänet otetaan hyvin vastaan, hänen työtään arvostetaan ja häntä ohjataan työhön, kasvaa työntekijöiden viihtyvyys sekä sitoutuminen työhön lisääntyvät (Kupias & Peltola 2009 64).

Vastauksista kävi ilmi suuri tarve päivittää perehdytyskansio. Vanha perehdytyskansio oli tehty vuonna 2006, ja siinä oli paljon vanhentunutta tietoa. Näin ollen emme voineet hyödyntää sitä työssämme. Vastauksista nousi suurimpana kehittämistarpeena vastuualuejako ja tieto keneltä voisi mistäkin asioista kysyä lisää tietoa. Kyselyssä oli myös havaittavissa vastausten erilaisuus perehdytyksen laajuudesta. Joillekin tuntui riittävän niin sanottu perusperehdytys ja toiset taas tuntuivat kaipaavan perehdytykseltä laajempaa kokonaisuutta ja sitä kautta ymmärrystä työhön. Hiljaisen tiedon siirtyminen työntekijältä toiselle on tärkeä osa perehdytysprosessia. Opinnäytetyö suunnitelmassa olimme ideoineet perehdytyskansioon kaksiosaiseksi, pikaperehdytys lyhytaikaiselle sijaiselle ja laajempi perehdytys pidempiaikaiselle sijaiselle. Työntekijöiden vastauksista selvisi, että tälle ei olisi tarvetta, joten teimme yhden laajemman perehdytyskansion.

Perehdytyskansion laatiminen on ollut vaativaa ja työllistävää, koska emme

työskentele kyseisessä työyksikössä. Yhteistyö työyksikön kanssa on ollut heikkoa. Syyksi tähän mietimme työntekijöiden kiirettä, kiinnostuksen puutetta sekä tietämättömyyttä perehdytyksen tärkeydestä. Toivomme, että perehdytyskansiota päivitetään ja lisätään tarvittavat tiedot. Toivottavasti se otetaan käyttöön perehdytystilanteissa. Kehitysehdotuksena työyksikölle voisi olla nimetty perehdyttävä tai perehdyttäjät, heidän vastuualueina olisivat perehdytys, sen seuranta ja perehdytyskansion päivitys. Tämä helpottaisi uuden työntekijän työhön oppimista ja tekisi perehdytyksestä selkeämpää. Perehdytyskansiota tehdessämme jouduimme hakemaan useaa tietoa uudelleen, koska organisaatiossa oli tullut muutoksia, myös Taipalsaaren osastonhoitaja vaihtui prosessin aikana.

On tärkeää huomata, että perehdytys on lakisääteistä. Vaikka perehdytys on lakisääteistä, tuntuu, että sitä toteutetaan mahdollisuuksien rajoissa. Perehdytyskansio ei tätä ongelmaa poista, mutta toimii osana kokonaisvaltaista ja tärkeää työhön perehtymistä. Itse oivalsimme prosessin aikana syvemmin perehdyttämisen laajuuden ja merkityksen. Se vaikuttaa työntekijöiden työiihtyvyyteen ja työn laatuun. Panostamalla alusta asti uuden työntekijän osaamiseen ja kehittämiseen voidaan vaikuttaa samalla koko työyhteisön yhteishenkeen ja työn sujuvuuteen, mikä näkyy työn jatkuvuutena ja turvallisuutena. Tähän raporttiin emme halunneet liittää koko perehdytyskansiota, vain sisällysluettelon. Kansiossa on paljon salassa pidettäviä asioita, jotka koskevat vain kyseistä työyksikköä. Kotihoidon toimistolta löytyvät palo- ja pelastussuunnitelma sekä hygieniakansio, joten nämä osa-alueet jätimme perehdytyskansioista pois, vaikka niitä oli siihen toivottu.

Ammatillisen kehittymisen kannalta perehdytyskansion tekeminen ja raportin kirjoittaminen ovat antaneet valmiuksia löytää ja koota oleellinen tieto. Avoimien kysymyksien miettiminen, oli haasteellista. Olisi ollut hyvä esitastata lomake kysymykset, mutta siihen ei aika riittänyt. Jos meillä olisi ollut aikaa esitastata kyselylomake, olisimme muuttaneet hiukan kysymyksiä. Tämä olisi helpottanut analysointivaihetta, sillä haastateltavat olivat vastanneet kysymäämme asiaan jo edellisissä kysymyksissä. Analysointi on taas antanut valmiuksia tutkimuksen

suorittamiseen ja luotettavuuden arviointiin. Lomakkeita pois hakiessamme kohtasimme kyseenalaistavia sekä kannustavia kommentteja. Nämä kommentit toivat työhömmme haasteita, ja jouduimme itsekin kyseenalaistamaan joidenkin asioiden tärkeyttä sekä pohtimaan asioita kriittisesti.

Kysely tehtiin nimettömästi, ja kysymykset muotoilimme niin, että emme tunnista vastaajia. Näin saimme rehellisiä ja kattavia vastauksia. Saimmekin yllättävän paljon vastauksia kyselyymme. Pohdittuamme hetken asiaa tulimme siihen tulokseen, että tunnistamattomuus antoi rohkeutta kertoa rehellisesti erilaisista perehdytyksen kehittämistarpeista ja ehkä negatiivisistakin omakohtaisista kokemuksista. Tutkimustulokset perustuvat luottamukseen vastaajien rehellisyydestä. Kaikki vastaukset olivat asiallisia ja uskottavia. Kuitenkin on mahdollista, että joku vastaajista on saattanut antaa epärehellistä tietoa. Tutkimustulosten analysointi on syntynyt meidän omien tulkintojen kautta, ja onkin myös mahdollista, että vastausten tulkitseminen on tapahtunut eri tavalla, kuin vastaaja on tarkoittanut.

Opinnäytetyömme pysyi suunnitelmavaiheessa hyvin aikataulussa. Onnistuimme rajaamaan teoreettiseen viitekehykseen työmme kannalta oleelliset asiat. Suunnitelmavaiheen jälkeen keväällä 2013 jäimme kahdestaan tekemään opinnäytetyötämme, kun yksi opiskelija keskeytti opiskelut. Tämä toi haasteita työlle koska se oli mitoitettu kolmelle tekijälle ja jouduimme toteuttamaan työn kahdestaan. Samaan aikaan ohjaava opettajamme vaihtui väliaikaisesti. Loppukesästä 2013 oli tarkoituksemme tehdä opinnäytetyömme valmiiksi ja luovuttaa perehdytyskansio työyksikölle. Suunniteltu aikataulu ei pitänyt paikkaansa, koska toiselle meistä tuli este opinnäytetyön tekemiselle henkilökohtaisista syistä. Pystyimme jatkamaan opinnäytetyöprosessia vasta myöhemmin syksyllä.

Opinnäytetyöprosessi on ollut meille tärkeä, koska tulevaisuudessa pystymme antamaan oman panoksemme hyvälle ja oikein tehdylle perehdytykselle ja ymmärrämme sen tarpeellisuuden. Nyt jos lähtisimme tekemään työtä uudestaan, haluaisimme yhden työntekijän yhteistyövastaavaksi. Hän voisi kertoa meille työskentelystä Taipalsaaren kotihoidosta, jolloin meidän olisi ollut helpompaa saada työpaikka kohteista materiaali. On ollut haasteellista saada

käytännön tietoa ja tapoja kun ei itse työskentele kyseisessä työpaikassa. Työn määrä on ollut suuri, koska emme täydentäneet/päivittäneet vanhaa perehdytyskansiota vaan teimme täysin uuden kansion.

Olemme iloisia, että olemme saaneet olla mukana kehittämässä uutta työvälinettä perehdyttämiseen ja toivottavasti sen toimivuuden parantamiseen. Haluamme kuitenkin painottaa, että perehdytyskansio on vain yksi työväline eikä korvaa perehdytyksen kokonaisprosessia.

Jatkotutkimusaiheita voisivat olla seuraavat: Miten perehdytyskansio on palvellut työelämän tarpeita? Onko perehdytyskansio tuonut muutosta perehdyttämiseen?

#### Kuviot

Kuvio 1. Perehdytyskansio perehdyttämisen tukena kotihoidossa s.6

Kuvio 2. Kupias & Peltolan (2009) mukaan, perehdyttämisprossin eteneminen s.9

Kuvio 3. Induktiivisen sisällön analyysin vaiheet s.16

Kuvio 4. Esimerkki aineiston pelkistyksestä s. 17

Kuvio 5. Esimerkki ryhmittelystä s.18

## Lähteet

Einiö, E. & Martikainen, P. 2012. Kohti parempaa vanhuutta.  
[www.terveysportti.fi](http://www.terveysportti.fi). Luettu 11.11.2012

Eloranta, S. Arve, S. Isoaho, H. Routasalo, P. 2009. Archives of gerontology and geriatrics 51 <http://doria17-kk.lib.helsinki.fi> Luettu 20.10.2012

Heinola, R. 2007. Asiakaslähtöinen kotihoito. Vaajakoski: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008 Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Gaudeamus Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15-16. uudistettu painos. Helsinki. Tammi.

Hirsjärvi, S. Remes, P. & Saajavaara, P. 2007. 12.-13., osin uudistettu painos. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi

Hirsjärvi, S. Remes, P. & Saajavaara, P. 2012. Tutki ja kirjoita 15 -17 painos. Helsinki. Tammi.

Ikonen, E-R. Julkunen, S. 2007. Kehittyvä kotihoito. Helsinki: Edita Prima.

Ketola, H., 2010. Tulokkaasta tuttavaksi asiantuntijaksi – Perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja. <http://jyx.jyu.fi>. Luettu 22.11.2012

Kjelin, E. & Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Talentum Media Oy.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Kylmä & Juvakka, 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.

Lahti, T. 2007. Sairaanhoidtajien työhön perehdyttäminen. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu-tutkielma. <http://www.tutkielma.uta.fi>. Luettu 19.12.2012

Leino-Kilpi, H. & Välimäki, M. 2009. 5. uudistettu painos. Etiikka hoitotyössä. WSOY Oppimateriaalit Oy.

Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan abc. Vaajakoski. Gummerus Kirjapaino Oy

Paljajärvi, S. 2012. Muuttuva kotihoito. Joensuu. Kopijyvä Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009. Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle. Luettu 18.12.2012

Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaalipalvelut. Kotihoito. <http://www.stm.fi>.  
Luettu 14.11.2012a

Sosiaali- ja terveysministeriö. Terveyspalvelut.  
Kotisairaanhoido. <http://www.stm.fi>. Luettu 14.11.2012b

Tepponen, M. 2009. Kotihoidon integrointi ja laatu. Kuopion yliopisto.  
Väitöskirja.

TJS Opintokeskus 2009. perehdyttämisen monet osapuolet. <http://www.tjs-opintokeskus.fi>. Luettu 16.11.2012

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki:  
Tammi.

Vilka, Hanna 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö.  
Kustannusosakeyhtiö Tammi Oppimateriaalit.

Välikangas, K. 2006. Suomen ympäristö 21/2006. Kuntien toiminta  
ikäntyneiden kotona asumisen ja palveluiden kehittämisessä.  
Ympäristöministeriö. Helsinki: Edita Prima Oy.

Österberg, M. 2009. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 3. painos. Helsinki:  
Helsingin seudun kauppakamari/Helsingin Kamari Oy.

#### Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Liite 2. Kyselylomake

Liite 3. Perehdytyskansion sisällysluettelo

## Saatekirje

Hyvä kotihoidon hoitotyöntekijä

Olemme sairaanhoitajaopiskelijoita Saimaan ammattikorkeakoulusta. Pyydämme sinua osallistumaan perehdytykseen liittyvään kyselyymme. Tulemme tekemään kyselyn Taipalsaaren kotihoidon hoitohenkilökunnalle helmikuun 2013 aikana.

Tavoitteenamme olisi tuottaa työelämän tarpeista lähtevä ja helposti luettavissa oleva perehdytyskansio. Tuotoksen tarkoituksena on palvella kaikkia Taipalsaaren kotihoidon työntekijöitä. Hyvä ja selkeä perehdytys tukee uuden työntekijän ja opiskelijan motivoitumista työyksikköön. Työntekijä pääsee nopeasti sisälle työhön sekä organisaatioon, samalla vähentäen ympärivuotista perehdyttämistyötä.

Osallistuminen kyselyyn on vapaaehtoista. Tiedot kyselyyn kerätään nimettömästi sekä käsitellään luottamuksellisesti. Kerätty aineisto hävitetään asianmukaisesti tuhoamalla.

Hyödynnämme kyselyn tuloksia tehdessämme perehdytyskansiota.

Kysely toimitetaan työyksikköönne 1 päivä helmikuuta 2013. Siihen vastaaminen vie aikaa noin kymmenen minuuttia. Palautelaatikko jätetään työyksikköönne kahvitilaan, jonne kysely on helppo palauttaa. Vastausaikaa on helmikuun 22 päivään.

Kiitos yhteistyöstä.

Ystävällisin terveisin

Päivi Kangasmuukko

Ellu Lärm

Jenni Uronen.

Heräsikö kysyttävää kyselyyn liittyen? Otathan yhteyttä, Jenni 040 503 3444 tai [jenni.uronen@suomi24.fi](mailto:jenni.uronen@suomi24.fi)

Nyt on aika päivittää Taipalsaaren kotihoidon perehdytyskansio. Usein sana perehdytyskansio liitetään vain uusien työntekijöiden työhön oppimisen. Nyt tarkoituksena on laatia työväline, jota myös vakituiset työntekijät voivat käyttää oman työnsä tukena.

Toivomme, että vastaisitte kyselyymme. Kyselyllä saamme kartoitettua mielipiteitänne ja työyksikön tarpeita perehdytykselle sekä perehdytyskansion sisällölle. Näin pääsemme yhteistyössämme alkuun 😊

**1. Oletko työskennellyt Taipalsaaren kotihoidossa?**

- a) 0 -5 vuotta                      b) 6 - 10 vuotta                      c) 11 --> vuotta

**2. Oletko saanut mielestäsi riittävän perehdytyksen tullessasi töihin Taipalsaaren kotihoitoon. Mikä meni hyvin, mitä jäit kaipaamaan?**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**3. Oliko sinulla nimettyä perehdyttäjää? Kokisitko nimetyn perehdyttäjän hyväksi?**

---

---

---

---

**4. Seurattiinko perehdytyksesi etenemistä? Esimerkiksi perehdytysohjelmalla?**

---

---

---

---

---

**5. Tuotiinko perehdytyksessä esille käytännön toimitapoja? Mitä olisit kaivannut lisää?**

---

---

---

---

---

**6. Mitä tietoa olisit itse toivonut saavasi työsuhteen alussa?**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**7. Oletko tutustunut/ käyttänyt työyksikkösi perehdytyskansiota?  
Esimerkiksi perehdyttäessäsi uutta työntekijää/ opiskelijaa.**

---

---

**8. Löytyvätkö perehdytyskansiosta mielestäsi olennaiset asiat työntekijän perehdyttämiseen?**

---

---

---



**Sana on vapaa! Mitä haluaisit sanoa perehdytyskansioon  
liittyen?**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**KIITOS VASTAUKSESTASI**

**1 ETELÄ- KARJALAN SOSIAALI- JA TERVEYSPIIRI (EKSOTE)**

- 1.1 ORGANISAATIO
- 1.2 STRATEGISET TAVOITTEET
- 1.3 ARVOT
- 1.4 EKSOTEN YLEISIÄ KÄYTÄNTÖJÄ
  - 1.4.1 Perekäytys
  - 1.4.2 Palkanlaskenta
  - 1.4.3 Työsopimus ja palkkaus
  - 1.4.4 Työaika ja työlistat
  - 1.4.5 Hälytysraha
  - 1.4.6 Vuosilomat
  - 1.4.7 ESS
  - 1.4.8 Tietosuojä ja salassapito
  - 1.4.9 Toimialakortti
  - 1.4.10 Sähköposti, internet ja Nestori
  - 1.4.10 Terveys ja Turvallisuus
  - 1.4.11 Työterveysshuolto
  - 1.4.12 Sairaslomakäytännöt
  - 1.4.13 Työnantajan vakuutukset
  - 1.4.14 Tupakointi ja päihteiden käyttö
  - 1.4.15 Työhyvinvointi
  - 1.4.16 Työsuojelu ja työturvallisuus
  - 1.4.16 Haiopro
  - 1.4.17 Turvallinen kotikäynti-ohjeistus

**2 KOTIIN ANNETTAVAT PALVELUT, KOTIHOITO**

- 2.1 KOTIHOIDON ASIAKKAAKSI TULEMINEN
- 2.2 KOTIHOIDON PALVELUSISÄLTÖ JA MYÖNTÄMISPERUSTEET 2012
- 2.3 KOTIHOIDON MAKSUJEN MÄÄRÄYTYMINEN
- 2.4 KOTIHOIDON TUKIPALVELUT
  - 2.4.1 Ateriäpalvelu, ateriätuki
  - 2.4.2 Turvapalvelu
  - 2.4.3 Kuljetuspalvelu, kuljetustuki
  - 2.4.4 TeHoSa ja kotiutushoitaja
  - 2.4.5 Hyvinvointia edistävät kotikäynnit
  - 2.4.6 Päivätoiminta
  - 2.4.7 SAS-toiminta ja lyhytaikaishoito
  - 2.4.8 Omaishoitajuus
  - 2.4.9 IsoApu
  - 2.4.10. Apuvälinelainaamo
  - 2.4.12 Sosiaaliset etuudet
- 2.5 KIRJAAMINEN JA ASIAKKAIDEN TOIMINTAKYVYN ARVIOINTI
  - 2.5.1 Potilasasiakirjat
  - 2.5.2 Effica ja Whoike
  - 2.5.3 Rava- ja Rai-toimintakykymittarit
  - 2.5.4 Fyysisen suorituskyvyn testaus (SPPB)

## 2.6 KOTIHOIDOSSA TAPAHTUVA HOITOTYÖ

2.6.1 Haavanhoitotuotteiden käyttö

2.6.2 Vaippojen ja katetreiden käyttö

2.6.3 Avannetuotteiden käyttö

2.6.4 Diabetustuotteiden käyttö

2.6.5 Happihoito

2.6.6 Toimenpiteet kuoleman jälkeen

## 2.7 LÄÄKEHOITO KOTIHOIDOSSA

2.7.1 E-resepti

2.7.2 Lupakäytännöt: i.m. ja i.v. -luvat ja Marevanin määrittäminen

2.7.3 LOVE

2.7.4 Lääkeinjektion antaminen

2.7.5 Lääkejäte

## 2.8 KOULUTUKSET

## 2.9 OPISKELIJAT KOTIHOIDOSSA

## 3 TAIPALSAARI

3.1 KOTIHOITO

3.2 YKSIKÖN SIJAINTI

3.3 KOTIHOIDON ASIAKKAAT

3.4 KOTIHOIDON HOITOHENKILÖKUNTA

3.5 TAIPALSAAREN KOTIHOIDON HENKILÖKUNTA

3.6 LÄHIHOITAJAN TOIMENKUVA

3.7 SAIRAAHOITAJAN TOIMENKUVA

3.8 KOTIHOIDON PALVELUJEN SISÄLTÖ

3.8.1 Henkilökohtainen hygienia

3.8.2 Ravitsemus

3.8.3 Siistiminen

3.8.4 Asiointi

3.8.5 Pankkiasiointi

3.8.6 Apteekkiasiat

3.8.7 Muut tehtävät

3.8.4 Sairaanhoidolliset tehtävät

3.9 AUTON KÄYTTÖ

3.10 OMAHOITAJA

3.11 VASTUUALUEET

3.12. NUMEROITA JA NIMIÄ

## LIITTEET JA LOMAKEET

Perehdyttämiskortti

Kotihoidon ottamisen kriteerit

Sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksut 2013

Ikääntyvien palveluopas 2013

Opas omaishoidosta (omaishoidon tuen hakemus)

Veritartuntavaarailmoitus

Sisäinen tapaturmailmoitus "if"

Sairauslomakäytäntöohje

Tietosuojaja- ja tietoturvasitoumus

Potilasasiamies  
SAITAN palkanlaskenta  
Sähkölukot  
MALLU- auto  
Iso Apu- palveluneuvontapiste  
MARSA- käytännön ohje  
Asiakaan tulohaastattelulomake  
MMSE- testilomake  
RAVA- lomake