

Perehdytyskansio tehostettuun palveluasumiseen



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Sairaanhoitaja

kevät 2023

Niina Saloranta ja Satu Tieaho

Sairaanhoitaja

Tekijä Niina Saloranta, Satu Tieaho

Työn nimi Perehdytyskansio tehostettuun palveluasumiseen

Ohjaajat Kaisa Seppälä, Henna Tyni

Tiivistelmä

Vuosi 2023

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli luoda ajantasainen ja monipuolinen perehdytyskansio yhteistyössä Tampereen kaupungin Pispan tehostetun palveluasumisen kanssa.

Perehdytyskansion tarkoitus oli auttaa uutta työntekijää sisäistämään työnkuvaansa sekä toimimaan osana työntekijän perehdytyksessä.

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä ja sen tarve oli työelämälähtöinen. Opinnäytetyö koostui kirjallisesta raportista sekä työelämän tarpeisiin suunnatusta perehdytyskansioista. Kirjalliseen raporttiin on koottu tietoa perehdyttämisestä, perehdyttämisestä prosessina ja tietoa onnistuneen perehdytyksen edellytyksistä.

Opinnäytetyönä valmistui perehdytyskansio, johon koottiin työpaikkaan, ryhmäkotiin sekä työkuvaan liittyvät ydinasiat selkeästi ja helposti sisäistettäväksi. Perehdytyskansio sisältää perustietoa yksiköstä, hoito- ja palvelusuunnitelmasta sekä tietoa työntekijälle työpaikan käytänteistä, tavoista ja työhön liittyvistä tärkeistä asioista. Perehdytyskansio esitettiin tilaajataholle Pispan ryhmäkotipalaverissa. Perehdytyskansion esityksestä kerättiin palautetta, jota arvioitiin työn lopuksi.

Avainsanat Perehdytys, perehdytyskansio, hoitotyö

Sivut 17 sivua ja liitteitä 6 sivua

Degree Programme in Nursing

Abstract

Authors Niina Saloranta, Satu Tieaho

Year 2023

Subject Orientation Folder for Sheltered Housing Unit

Supervisors Kaisa Seppälä, Henna Tyni

The goal of this thesis was to create an up-to-date and versatile orientation folder in cooperation with Pispä's sheltered housing unit in the city of Tampere. The purpose of the orientation folder is to serve as part of the employee's orientation and to help the new employee assimilate their job description.

The thesis was implemented as a practice-based and its need was work-life oriented. The thesis consists of a written report and an orientation folder aimed at the needs of working life. The written report contains information related to orientation, the orientation process, and the prerequisites for a successful orientation.

The result of this thesis work is a completed orientation folder in which the core issues related to the workplace, the group home, and the job description, are presented in a clear and comprehensible way. The orientation folder contains basic information about the unit, about the care and service plan and information for the employee about workplace practices, customs and important work-related issues. The orientation folder was presented to the subscriber at Pispä's group home meeting. The feedback collected on the presentation of the orientation folder is evaluated at the end of the work.

Keywords Orientation, orientation folder, nursing

Pages 17 pages and appendices 6 pages

Johdanto	1
1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet.....	2
2 Uuden työntekijän perehdytys.....	2
2.1 Perehdytys prosessina	3
2.2 Perehdytyksen eettiset lähtökohdat.....	5
2.3 Perehdytystä ohjaavat lait ja säädökset	6
3 Perehdytyskansio työntekijän välineenä.....	7
4 Hoitotiivistelmä sijaiselle.....	8
5 Opinnäytetyö prosessina.....	9
5.1 Opinnäytetyön tiedonhaku	9
5.2 Opinnäytetyön suunnittelu ja tilaajan esittely	10
5.3 Opinnäytetyön toteutus.....	11
5.4 Opinnäytetyön arviointi	14
6 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	14
7 Pohdinta	14
Lähteet.....	15

Liitteet

Liite 1 Hoitotiivistelmäkaavake

Liite 2 Perehdytyskansio

Johdanto

Hoitoala elää jatkuvassa muutoksessa ja alan työntekijäpula aiheuttaa lyhytaikaisten sijaisten käyttöä ja siten perehdytys nousee tärkeään rooliin. Suomen sairaanhoitajat ry teki vuonna 2020 tutkimuksen työoloista, josta ilmeni, etteivät nuoret, alle 36-vuotiaat sairaanhoitajat saaneet riittävää perehdytystä työhön eikä perehdyttäminen ollut suunnitelmallista. (Hotus-hoitosuositus, 15/2021) Hoitajia poistuu jatkuvasti hoitoalan työpaikoista, eikä ala houkuttele. Perehdytyksellä voitaisiin vaikuttaa uusiin työntekijöihin, jotta he sitoutuisivat uuteen työyhteisöön paremmin. (Seppänen, 2022, s. 66)

Opinnäytetyön tarkoituksena on käsitellä työntekijän perehdytystä ja sen merkitystä uuden työntekijän näkökulmasta. Opinnäytetyönä on laadittu perehdytyskansio tukemaan uuden työntekijän perehdytystä. Opinnäytetyö tehdään yhteistyössä Tampereen kaupungin Pispan tehostetun palveluasumisen kanssa. Pispan tehostettu palveluasuminen koostuu kahdesta talosta, A- ja B-talot, joissa asuu tehostetun tuentarpeen omaavia ikäihmisiä. (Tampereen kaupunki, n.d.)

Pispan tehostetun palveluasumisen A-talon perehdytyskansion on havaittu työtä tehdessä olevan puutteellinen ja sen sisältö tarvitsi päivittämisen vastaamaan nykyisiä käytäntöjä. Ryhmäkodilta puuttuu myös lyhytaikaissijaisille suunnattu hoitotiivistelmä hoidettavasta asukkaasta, joten perehdytyskansioon tullaan lisäämään liitteeksi kaavakepohja, johon kerätään asukkaasta sijaiselle hoitoa koskevat ydinasiat. Hoitotiivistelmän avulla uusi hoitaja saa nopeasti tietoonsa asukkaan hoitoon liittyvät ja hoidossa huomioitavat ydinasiat. Käytännön hoitotyö on osoittanut ydinasiat, joilla on merkitystä asukkaan turvallisessa hoidossa. Hoitotiivistelmän avulla lyhytaikaissijaiset saavat asukkaista tärkeimmät hoitoa koskevat tiedot turvaamaan laadukkaan ja turvallisen hoidon toteutuksen sekä kaavakkeen avulla helpottuu uuden ja lyhytaikaissijaisen työnkuva. Hoitotiivistelmäkaavake on laitettu liitteeksi perehdytyskansioon. (henkilökohtainen tiedonanto, Sipola-Mäkinen, 1.6.2022)

1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoitus on päivittää ja laatia ajantasainen sekä toimiva perehdytyskansio Pispan tehostetun palveluasumisen yksikköön. Perehdytyskansion laatimisen ohessa tutustumme uuden työntekijän perehdyttämisprosessiin ja onnistuneen perehdyttämisen raameihin. Toimivalla ja onnistuneella perehdytyksellä lisätään työhyvinvointia, työturvallisuutta ja toivotetaan uusia työntekijä tervetulleeksi uuteen työpaikkaan (Tampere, 2018).

Opinnäytetyön tavoitteena on auttaa uutta työntekijää ja lyhytaikaisjaisia perehtymään ja sisäistämään yksikön toimintatavat, arvot ja työnkuvan. Monipuolisen ja kattavan perehdytyskansion avulla työntekijä perehtyy nopeammin ja sisäistää työnkuvansa Pispan tehostetussa palveluasumisessa. Perehdytyskansioita tehdessä olemme olleet aktiivisessa yhteydessä tilaajatahoon, jotta pääsemme tavoitteeseemme toimivasta ja ajanmukaisesta perehdytyskansiosta.

Opinnäytetyötämme ohjaavat tutkimuskysymykset:

1. Millainen on hyvä perehdytys?
2. Mikä on toimivan perehdytyskansion sisältö?

2 Uuden työntekijän perehdytys

Perehdytyksen ensisijainen tarkoitus on, että uusi työntekijä oppii tehtävänsä, tutustuu asemaansa ja pystyy mahdollisimman nopeasti työskentelemään itsenäisesti (Lahti, 2007, s. 6). Perehdytyksellä pyritään tutustuttamaan uusi työntekijä uuden työpaikan työyhteisöön, työympäristöön, toimintatapoihin ja työnkuvaan. Työnantajaa velvoittavat lait ja säädökset, jotka määrittelevät työntekijän perehdyttämisen. Työturvallisuuslaissa työnantajalla on velvollisuus perehdyttää työntekijää riittävästi työhön, sen olosuhteisiin, menetelmiin, työssä käytettäviin välineisiin sekä niiden turvalliseen käyttötapaan. Opastus koskee uusien töiden tai uuden työntekijän aloittaessa työtään uuden tehtävän parissa. Perehdytys on

tehtävä myös ennen uusien toimintatapojen tai työvälineiden käyttämistä.

(Työturvallisuuslaki 738/2002 § 14)

Laadukas ja onnistunut perehdyttäminen alkaa yleensä jo ennen työhön tuloa. Uuden työntekijän perehdytykseen varataan työvuorosuunnittelussa riittävästi työaikaa, jolloin uusi työntekijä työskentelee kokeneen työntekijän opissa. Perehdyttämisen kesto on riippuvainen työntekijän työkokemuksesta, osaamisesta sekä työnkuvan vaativuudesta. (Tampereen kaupunki, 2018, s. 3) Liian lyhyellä perehdyttämisellä uusi hoitaja kohtaa nopeasti työssään hankalia tilanteita. Perehdytyksen laadulla tai puutteellisella perehdytyksellä on myös vaikutus työnkuvan kokonaisuuden hallitsemiseen. (Seppänen 2022, s. 68)

Tampereen yliopiston interventiotutkimuksessa oli mukana kaksi vertailuryhmää, yhteensä 174 juuri valmistunutta sairaanhoitajaa, jossa toinen ryhmä sai pitkän perehdyttämisen ja toinen kestoltaan lyhyemmän. Interventiotutkimuksen mukaan perehdytyksen kestolla ja koko työyhteisön motivaatiolla jakaa hiljaista tietoa on merkitystä uuden työntekijän kokemukseen työn alussa. On parempi, että tiedonsaanti on laajempaa ja perehdyttäminen tapahtuu koko työyhteisön toimesta. Tutkimuksessa havaittiin myös, että vastavalmistuneen puutteet taidoissa aiheuttavat negatiivisia tunteita ja alemmuudentunnetta. Vanhempien kollegoiden kunnioittava ja kannustava palaute auttaa uutta työntekijää parempiin tuloksiin ja lisää luottamusta omiin taitoihinsa. Palautteen tulee olla säännöllistä, rakentavaa ja kunnioittavaa. (Huhtala ym., 2022, s. 2)

2.1 Perehdytys prosessina

Perehdyttäminen alkaa esihenkilön laatimalla perehdytysuunnitelmalla, josta selviää perehdyttämisen pituus sekä laajuus. Suunnitelmaan vaikuttaa perehdytettävän työkokemus, koulutus sekä työsuhteen pituus. (Seppänen, 2022, s. 64)

Perehdyttäjän valinnassa on hyvä miettiä, kuka on hyvä ja sopiva henkilö perehdyttäjän rooliin. Onnistunut perehdyttäminen on aitoa kiinnostusta uuteen työntekijään sekä hänen

osaamiseensa. (Österberg, 2015, s. 125) Perehdyttäjäksi kannattaa valita henkilö, joka on motivoitunut, kiinnostunut omasta työtehtävästään ja halukas jakamaan omaa osaamistaan. Perehdyttäjän mielenkiinnolla on merkitys perehdytyksen onnistumiseen sekä näin ollen uusi työntekijä tuntee itsensä tervetulleeksi. (Österberg, 2015, s. 119) Perehdyttävän hoitajan tulee olla selvillä perehdyttämisen vaatimuksista ja tiedostaa sitoutumisensa työnantajaan välittäen sen perehdytettävälle (Voutilainen, 2019, s. 12).

Kokeneemman kollegan kautta siirtyvä hiljainen tieto on erittäin tärkeää uuden työntekijän perehdytyksessä. Kollegan työn seuraaminen mahdollistaa hiljaisen tiedon siirtymistä vapaan keskustelun ohessa. Hiljaista tietoa voi olla myös sellaista, jota ei pysty pelkästään sanallisesti kertomaan, vaan se välittyy työtä yhdessä tekemällä. (Kilponen, 2017, s. 54) Hyvä perehdyttäjä pystyy myös vastaanottamaan uusia toimintatapoja perehdytettävältään. Uudelle työntekijälle on hyvä antaa tilaisuus kyseenalaistaa vakiintuneita työtapoja ja käytänteitä, ja tuoda uusia tapoja toimia. (Österberg, 2015, s. 117) Parhaimmillaan perehdyttäminen koetaan mukavaksi yhdessä oppimiseksi (Mertanen, 2015, s. 63).

Työntekijän perehdytyksestä vastaa työntekijän esimies, joko itse tai valitsemansa perehdyttäjän toimesta. Työntekijän tultua valituksi tehtävään, hänellä kerrotaan työn alkavan perehdytysjaksolla, joka usein lisää uuden työntekijän turvallisuuden tunnetta työssä selviämiseen. Hyvin hoidettu perehdytys vaikuttaa positiivisesti perehdytettävän mielialaan ja täten hän pääsee nopeammin osaksi työyhteisöä. (Österberg, 2015, s. 115) Esimiehen tehtävänä on huolehtia perehdyttäjän työssäjaksamisesta perehdytysjakson aikana ja hankkia työntekijöilleen tarvittavaa perehdytyskoulutusta (Voutilainen, 2019, s. 12).

Perehdyttäjän tulee myös itse huolehtia omasta perehtymisestään, tiedostaa oma aktiivinen rooli tiedonkerääjänä, sekä hahmottaa oma-ammattillinen osaaminen. Pitkän työkokemuksen omaava työntekijä ei välttämättä vaadi yhtä pitkää perehdytystä, kuin nuori uransa alkutaipaleella oleva. (Österberg, 2015, s. 117) Perehdytyksessä on hyvä huomioida, että perehdytettävä saa sopivasti haasteita omaan ammattitaitoonsa nähden sekä huomioida yksilöllinen aika, jota tarvitaan työstä palautumiseen (Eklund, 2018, s. 207).

Kuvassa yksi käsitellään perehdytysprosessin vaihteita ja perehdytyksessä huomioon otettavia käytänteitä. Listaus kuvaan on koottu mukailleen Komonen & Vepsäläinen 2021 laatimaa kuvaa perehdytysmallista. (mukailleen Komonen & Vepsäläinen 2021; Seppänen, 2022, s. 70)

Kuva 1. Perehdytysmalli (mukailleen Komonen & Vepsäläinen, 2021; Seppänen, 2022, s. 70)

TYÖSUHDETTA ENNEN	ENSIKÄYNTI	1. TYÖPÄIVÄ	1. VIIKKO	1. KUUKAUSI
<ul style="list-style-type: none"> *Uudesta työntekijästä kertominen *Perehdytys materiaalin koonti ja perehdyttäjän valinta *Käytännön asioiden valmistelu; avaimet, tunnukset, vaatteet 	<ul style="list-style-type: none"> *Tutustuminen työyhteisöön ja ympäristöön *Perehdyttämisen eteneminen *Työpaikan yhteystiedot *perehdyttäjään tutustuminen 	<ul style="list-style-type: none"> *Osaston ja työtilojen esittely *Henkilöstön esittely *Avaimien, kulkulupien luovutus ja käytännöt *Sopimusten allekirjoitus *Päiväohjelma 	<ul style="list-style-type: none"> *Työtiloihin ja käytäntöihin tutustuminen sekä niihin perehtyminen *Työnkuvaan tutustuminen ja sen sisäistäminen *Sähköisiin järjestelmiin tutustuminen 	<ul style="list-style-type: none"> *Itsenäinen työskentely, jos kokee sisäistäneen työnkuvan *Kehityskeskustelu *Perehdyttäjän palautteesta oppiminen *Perehdytyksestä palautteen antaminen

2.2 Perehdytyksen eettiset lähtökohdat

Työelämäasiantuntija Tuula Haavasoja kuvaa hyvin blogissaan perehdytyksen eettistä näkökulmaa seuraavanlaisesti: "Ensimmäisten työpäivien ja -viikkojen aikana luodaan psykologisen sopimuksen perusta. Psykologinen sopimus on työntekijän ja työnantajan välinen henkinen sitoumus työskentelyyn, josta molemmat hyötyvät. Hyvä perehdyttäminen ja työhön opastus ovat sen kivijalka". (Haavasoja, 2017)

Hoitajan tulee ylläpitää ja kehittää osaamistaan ammatillisesti ja työpaikalla tulee olla sellaiset työolosuhteet, joissa sekä ammatillinen että hoitotyön kehittäminen on mahdollista. Hoitaja edistää työpaikan ilmapiiriä ja toimii työssään eettisesti. Hoitajan tulee puuttua epäeettisen toimintaan kohdatessaan sitä. (Suomen sairaanhoitajat ry, 2021)

Epäonnistunut perehdytys vaikuttaa työntekijän omanarvontuntoon sekä työ motivaatioon, jolloin työssä jatkaminen on epätodennäköistä. Epäonnistunut perehdytysprosessi näkyy toistuvina rekrytointeina ja työntekijä vaihdoksina. (Haavasoja, 2017)

Eettisyyden näkökulmasta on perehdytystä ajateltava prosessina, jossa yhteistyö osapuolien välillä on avointa ja opettavaista. Tällöin perehdytyksen pituus on toissijainen asia. Lyhyempikin perehdytys voi riittää, jos yhteistyö on sujuvaa ja keskitytään tärkeisiin asioihin ja työpaikalla on lämmin sekä vastaanottavainen ilmapiiri. (Oksanen, 2017)

Hoitajan työssä kollegiaalisuus, toisten tukeminen ja arvostaminen ammatillisesti on osa hoitoalan työtä. Hoitajat työskentelevät moniammatillisesti, joten kaikkien osaamisen kunnioittaminen on ammatin arvoja ja yhteiseen päämäärään pyrkimistä. Yhteinen tavoite asiakkaan tai potilaan saama hyvä hoito. (Suomen sairaanhoitajat ry, 2021)

2.3 Perehdytystä ohjaavat lait ja säädökset

Perehdyttämistä ohjaavia lakeja ovat työturvallisuuslaki, työsopimuslaki ja laki potilaan asemasta ja oikeuksista. Työturvallisuuslaissa kerrotaan selkeästi työntekijän oikeudet työhön perehdyttämiseen. Työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälleen riittävästi tietoa työpaikalla olevista haitallisista ja vaarallisista tekijöistä, sekä työnantajan on pidettävä huolta, että työntekijä on perehdytetty riittävästi työhönsä, työvälineisiin sekä työympäristöön. Perehdytys on suoritettava ennen työn aloittamista, tehtävien muuttuessa tai uusien menetelmien tullessa käyttöön. (Työturvallisuuslaki 738/2002 § 14)

Työturvallisuuslain (738/2002) pykälässä 14 kerrotaan myös työntekijän oikeudesta saada täydentävää perehdytystä sitä tarvitessaan. Näitä tilanteita ovat esimerkiksi pitkän poissaolon jälkeen työhön paluu tai tehtävänkuvan muuttuessa. Jo vuodessa saattaa tapahtua merkittäviä muutoksia, jotka eivät ole selviä työstä poissaolevalle työntekijälle, tällöin perehdyttäminen on tarpeellista. (Österberg, 2015, s. 116)

Työsopimuslaissa työnantaja on velvoitettu perehdytykseen ja myös kouluttamaan työntekijöitään. Työnantajan on huolehdittava työpaikan henkilöstön välisten suhteiden

ylläpitämisestä ja niiden edistämisestä sekä huolehtia, että työntekijöiden keskinäiset suhteet pysyvät hyvinä. Työnantajana on huolehdittava, että työntekijä osaa työnsä ja suoriutuu tehtävistään, vaikka toiminta, työtehtävä tai työmenetelmät muuttuisivat. Työnantajan on myös edistettävä työntekijöiden kouluttautumismahdollisuuksia, mikä työntekijä haluaa edetä tai kehittyä. (Työsopimuslaki 55/2201 § 2)

Perehdytys on tärkeä myös hoidettavan potilaan näkökulmasta, jotta häntä hoitava henkilökunta on osaavaa ja hänen yksilölliset sekä kulttuuriset tarpeet tulevat huomioiduksi hänen hoidossaan. Laki potilaan asemasta ja oikeuksista kertoo, että potilaan on saatava laadukasta ja hyvää terveyden- ja sairaanhoitoa. Potilaalle on järjestettävä hoito siten, että hänen ihmisarvoansa ei tulla loukkaamaan ja hänen vakaumustaan ja yksityisyyttään arvostetaan. Hoidossa ja kohtelussa on otettava huomioon potilaan kielelliset, yksilölliset sekä kulttuurilliset tarpeet. (Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992 § 3)

3 Perehdytyskansio työntekijän välineenä

Perehdytyskansion sisällöllä on merkitystä, kansion sisällön tulisi olla monipuolinen, selkeä ja helposti käytettävissä. Perehdytyskansion sisällön olisi hyvä olla työyksikkökohtainen, jossa selviää yksikön toimintatavat, säännöt ja käytänteet. (Juurakko, s. 43). Siihen voi sisällyttää myös toimintakertomuksen, erilaisia työskentelyohjeita, tärkeitä yhteystietoja ja perehdytys suunnitelman. Uuden työntekijän olisi hyvä saada konkreettinen perehdytys suunnitelma, jolloin työntekijä tuntee olonsa tervetulleeksi. (Österberg, 2015, s. 122)

Perehdytyskansion on hyvä olla joko paperisena tai sähköisenä versiona työpaikalla. Kansio tulisi olla helposti saatavilla, jotta työntekijä voi palata sen pariin tarkistamaan tietoja työnsä tueksi. Kansiossa tulisi olla selkeästi ja ytimekkäästi työnkuvat ja sisällöt, josta on hyötyä uuden työntekijän työssä. Helposti saatavilla oleva tieto lisää työntekijän ja työnantajan välistä luottamusta sekä lisää työntekijän työturvallisuuden tunnetta. (Österberg, 2015, s. 124)

4 Hoitotiivistelmä sijaiselle

Perehdytyskansion liitteeksi on laadittu hoitotiivistelmä-kaavake, jonka tarkoituksena on tiivistää asukkaan hoitoon vaikuttavat perustiedot, jotta turvallinen hoitotyö toteutuisi. Tiivistelmää laadittaessa on käytetty apuna Tampereen kaupungin Tepan minimi-perehdytyslistaa, joka on kuvassa 2. Tampereen kaupunki on koonnut tehostettuun palveluasumiseen liittyvät ydinasiat Tepasivustoiksi. Aineistoa on koottu moniammatillisesti sivustoille vuosien ajan ja siellä on ikääntyvien asukkaiden hoitoon liittyvät asiat tiivistettynä. (TepaTampere, 2017)

Hoitotiivistelmän (kuva 2.) avulla edistetään potilasturvallisuutta vähentämällä haitta- ja vaaratapahtumia sekä epäkohtia hoidossa. Haitta- ja vaaratapahtumat vaikuttavat sekä asukkaaseen, hänen läheisiinsä ja häntä hoitaneeseen ammattilaiseen kokonaisvaltaisesti. Haittatapahtumat voivat vaikuttaa ammattilaisen työhyvinvointiin ja pahimmassa tapauksessa ne voivat aiheuttaa työkyvyn heikentymistä. Kaikki työ mitä teemme edistääksemme asiakas- ja potilasturvallisuutta on kaikkien yhteinen etu. (STM, 2022, s. 13)

Kuva 2. Tampereen kaupungin Minimi perehdytyksen tarkistuslista, joka on koottu hoitotyönkehittämis- eli HOTKE-kokouksissa. Listan tarkoituksena on varmistaa, että sijainen on saanut tarvittavat tiedot työvuoroa koskien. (TepaTampere, 2017)



TPA Tampere Minimi Perehdytyksen tarkistuslista 22.9.2016		
	päivämäärä	perehdyttäjä
Asukkaiden hoidossa tarvittavat oleelliset tiedot		
Asukaslista, jossa perustiedot: liikkuminen, apuvälineet, ravitsemus, dg:t, erityishuomiot, DNAR		
Yhteystiedot		
Vuoron työtehtävät		
Pegasos ja kirjaus		
Kirjautuminen		
Mistä asiakkaat löytyvät (voimassa/vireillä)		
Rakenteinen kirjaus		
Tepatampere /www.tepatampere.fi		
Oppimateriaalin salasana		
Mitä asioita sivuilta löytyy		
Työvuorot		
Tärkeimmät työvuorojärjestelyt		

5 Opinnäytetyö prosessina

Opinnäytetyö on tehty toiminnallisena opinnäytetyönä, jossa valmistuu konkreettisesti tuotos, joka palvelee tilaajan tarpeita (Airaksinen ym., 2022, s. 24). Toiminnallisen opinnäytetyön valmiin tuotoksen lisäksi opinnäytetyön tekijä kehittyy aiheensa ammattilaiseksi (Airaksinen ym., 2022, s. 30). Toiminnallinen opinnäytetyö mahdollistaa ammattitaidon kehittämistä molemmille osapuolille. Opinnäytetyön tilaaja saa samalla itselleen ajankohtaista uutta tietoa kehittämiskohteesta ja mahdollisuuden saada kohdennetun konkreettisen kehittämistuotteen omaan käyttöönsä. (Airaksinen ym., 2022, s. 44)

5.1 Opinnäytetyön tiedonhaku

Opinnäytetyöhön tulevaa aineistoa on kerätty kesän 2022 kuluessa ja tilaajaan on oltu aktiivisesti yhteydessä. Opinnäytetyössä on käytetty näyttöön perustuvaa hoitotyön materiaalia, HAMKin Finna-tiedonhakupalvelua, Google Scholaria, Medic-tietokantaa, Cinahl-tietokantaa ja erilaisia kirjallisuuslähteitä. Opinnäytetyössä on käytetty alle 10 vuotta vanhaa lähdemateriaalia. Olemme kokeneet tärkeäksi, että lähteet ovat luotettavia, monipuolisia ja ajankohtaisia.

Tiedonhaussa hakusanoina on käytetty sanoja perehdytys, perehdyttäminen, perehdytyskansio, sairaanhoitaja ja eettisyys. Kansainvälisessä tiedonhaussa hakusanoina on käytetty orientation folder and nurse, nursing, new job.

Tiedonhaulla on löydetty monipuolista tietoa ja sitä oli tarjolla runsaasti. Ongelmaksi koitui kuitenkin tiedon yksipuolisuus ja samat aihealueet esiintyivät monessa lähteessä.

Opinnäytetyn tiedonhaun tuloksena tuli myös runsaasti opinnäytetöitä, joita on hankala jatko käyttää opinnäytetyössä.

5.2 Opinnäytetyön suunnittelu ja tilaajan esittely

Opinnäytetyöprosessi alkoi aiheen valinnalla keväällä 2022. Työskentelimme kumpikin silloin Pispan tehostetussa palveluasumisessa ja työelämästämme nousseen tarpeen mukaan valitsimme aiheeksi perehdyttämisen ja jo olemassa olevan perehdytyskansion päivittämisen vastaamaan nykypäivän tarpeita. Opinnäytetyön tilaajana on Tampereen kaupungin Pispan tehostetun palveluasumisen A-talo. Tilaajan kanssa laadittiin opinnäytetyösopimus sekä aikataulu työlle. Työlle ei tarvita tutkimuslupaa. Tilaajan kanssa neuvoteltiin myös perehdytyskansion sisällöstä ja ulkoasusta. Opinnäytetyön suunnitteluvaihe saatiin valmiiksi elokuussa, jonka jälkeen se esitettiin suunnitteluseminaarissa.

Pispan tehostettu palveluasuminen sijaitsee Tampereen Hyhkysssä Pyhäjärven kauniissa rantamaisemissa. Tehostetun palveluasumisen ydintehtävänä on tarjota asukkaalle turvallista hoitoa ja hoivaa hänen tarpeistaan lähtien ja hänen yksilöllisyyttään kunnioittaen. Keskeisin päämäärä on tarjota asukkaille kodinomainen ympäristö, missä elää loppuelämänsä. (Pispa-opas, n.d.)

Pispassa henkilöstömitoituksessa noudatetaan valvovan viranomaisen ohjeistuksia. Vanhuspalvelulaissa hoitajamitoituksen tehostetussa palveluasumisessa tulee olla vähintään 0,6 työntekijää asiakasta kohden. (Vanhuspalvelulaki 980/2012 § 3a) A-talossa on 6 sairaanhoitajaa, 19 lähihoitajaa, 5 mielenterveyshoitajaa, 4 kotipalvelutyöntekijää, 1 virikeohjaaja ja 1 fysioterapeutti. Vanhuspalvelulain mukaista hoitajamitoitusta seurataan Pispassa säännöllisesti ja mitoitukset ovat toteutuneet kuukausitasolla hyvin, kertoi Pispan lähiesimies Johanna Sipola-Mäkinen (henkilökohtainen tiedonanto, 17.1.2023) opinnäytetyöpalaverissamme. Pispan tehostetun palveluasumisen A- talossa asuu 45 asukasta sekä A1- ryhmäkodin yhteydessä on 6 palveluasukasta. A- talon asukkaat koostuvat pääasiassa päihde- ja mielenterveystaustaisista asukkaista. (Pispa-opas, n.d.)

Kaikille Pispan asukkaille laaditaan palvelu- ja hoitosuunnitelma, jossa määritellään yksityiskohtaisesti, millaista hoitoa, apua ja tukea he tarvitsevat vuorokauden eri aikoina. Pispan koulutettu henkilökunta toteuttaa asukkaiden ympärivuorokautisen hoidon ja avustamisen palvelu- ja hoitosuunnitelman mukaisesti. Asukkaat saavat ryhmäkodeissa myös

tarvitsevansa lääkäri- ja laboratoriopalvelut. Asukkaiden henkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu Pispassa annettavaan hoitoon ja huolenpitoon. Asukkailla on mahdollisuus ulkoilla ympäri vuoden ja heille tarjotaan mahdollisuuksia osallistua erilaisiin virike- ja kulttuuritoimintoihin sekä seurakunnan toimintaan. (Pispa-opas, n.d.)

Tampereen kaupungin sosiaali- ja terveystalvveluita ohjaavia arvoja ovat palvelusuunnitelman mukaisesti on oikeudenmukaisuus, ihmisarvon kunnioittaminen, vastuullisuus sekä asiakaslähtöisyys. Työssä toimintaa ohjaavia arvoja ovat toiminnan yhteisöllisyys, inhimillisyyt, yksilön huomioiminen sekä työn innovatiivisuus. Arvot mukautuvat asiakkaan elämän erilaisissa vaiheissa ja ovat tukemassa asukkaan tarpeita. (Pispan tehostettu palveluasuminen, 2021, ss. 7–8)

Tehostettu palveluasuminen sisältää omahoitajuuden, omahoitaja on asukkaan tukena huomioiden asukkaan voimavarat. Omahoitaja toimii yhteistyössä omaisten kanssa ja on asukkaan tukena viestinnässä tai toimii asukkaan puolesta, mikäli hän ei enää itse ole kykeneväinen toimittamaan omia asioitaan. (Pispan tehostettu palveluasuminen, 2021, s. 8)

Pispan ryhmäkodeissa jokaisella vakituiseissa työsuhteessa olevalla työntekijällä on vastuu uuden työntekijän perehdyttämisestä työhön. Ensimmäisten päivien aikana uusi työntekijä työskentelee parimallissa kokeneemman kollegan kanssa. Pispassa olevan perehdytysuunnitelmaavakkeen avulla seurataan perehdyttämisen etenemistä ja asioitten sisäistämistä. Perehtyjä kuittaa kaavakkeeseen saamansa perehdytyksen aiheen tehdyksi, jolloin voidaan varmistaa asioiden läpikäynti perehtyjän kanssa. (Pispa-opas, n.d.)

5.3 Opinnäytetyön toteutus

Teimme perehdytyskansiota (Liite 2.) ja opinnäytetyön teoreettista osuutta rinnakkain. Keräsimme lähteitä ja kirjallisuutta aiheesta netistä ja kirjastosta. Tapasimme opinnäytetyön kirjoittamisen parissa viikoittain, sillä koimme tämän tavan työssä käymisen ohessa parhaimmaksi. Opinnäytetyö eteni hiljalleen ja saimme perehdytyskansion luonnoksen luotua melko nopeasti. Lähetimme luonnoksen yhteistyökumppanille aina välillä

arvioitavaksi ja jatkoimme heidän kommenttien pohjalta työtä. Perehdytyskansion visuaalinen ilme rakentui kirjallisen osuuden valmistuttua.

Perehdytyskansion sisällön ideoiminen ja kokoaminen aloitettiin syyskuun alussa.

Perehdytyskansiota muokattiin tilaajan toiveiden mukaisesti. Tilaajan toiveena oli saada selkeä ja ulkoasultaan helppolukuinen kansio, josta ydinasiat löytyvät nopeasti.

Perehdytyskansio kirjoitetaan Tampereen kaupungin käytössä olevien typografiaohjeiden mukaisesti. Tampereen kaupunki käyttää Montserrat- ja Open Sans -fontteja. Otsikoissa ja korostuksissa on usein käytössä Montserrat- fontti ja Open Sans -fontti on käytössä laajemmissa kirjoituksissa (Tampereen kaupunki, 2022). Joulukuussa kävimme Pispassa kuvaamassa perehdytysoppaaseen visuaalista ilmettä. Otimme valokuvia oppaaseen sopivista kohdista esimerkiksi itse rakennuksesta, ryhmäkodin sisätiloista sekä asukashuoneesta.

Laadimme opinnäytetyön perehdytyskansion sisällysluettelon, joka etenee talon esittelystä arjen käytänteisiin uudelle työntekijälle loogisessa järjestyksessä Tampereen kaupungin perehdytys suunnitelman mukaisesti. Sisällysluettelosta on tavallisesti hyvä selvittää sisällön pääotsikot, jotka johdattelevat lukijan näkemään keskeisemmät asiat perehdytyskansion sisällöstä. Sisällysluettelo laadittaessa on luotava otsikot selkeiksi ja yhdenmukaisiksi, jotta lukijalle tulee selkeä kuva sisällöstä. (Kotus, 2015)

Perehdytyskansioon tulevaa asiasisältöä jouduimme muokkaamaan vuodenvaihteessa uudelleen, koska vuoden alusta tulleen Pirkanmaan hyvinvointialue muutti jo tekemäämme opasta. Asia tarkastimme kansioon tulevien tietojen yhteensopivuuden hyvinvointialueen mukaiseksi ja lähetimme kansion tilaaja taholle tarkastettavaksi.

5.4 Opinnäytetyön arviointi

Tilaaajan kanssa sovimme perehdytyskansion esittelystä Pispassa 17.1.2023. Esittelimme valmiin tuotoksen palveluesihenkilö Johanna Sipola-Mäkiselle. Tilaajataholta pyytämämme kirjallisen palautteen perusteella onnistuimme työssämme ja pääsimme tavoitteeseen onnistuneen perehdytyskansion tekemisessä. Valmistunutta kansiota voidaan hyödyntää uuden työntekijän perehdytyksessä sekä perehdytystä suunniteltaessa. Kansiota on helposti saatavilla ryhmäkodin työhön liittyvät perustiedot. Kansio on yleisilmeeltään selkeä ja kuvat visualisoivat asiatekstiä.

Opinnäytetyötä tehdessä on opittu paljon uuden työntekijän perehtymisestä ja sen kokonaisvaltaisesta kuvasta, vaikutuksista työntekijän oikeuksiin ja työssä viihtymiseen. Kansion kokonaiskuva vastaa opinnäytetyön alussa laadittuja tavoitteita ja ne toteutuvat kansiossa hyvin.

6 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyöprosessin alussa olemme tutustuneet ammattikorkeakoulujen eettisiin ohjeisiin. Opinnäytetyössä toteutamme tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) ohjeita, joiden mukaan opinnäytetöitä yhtenäistetään TENKin tavoitteiden pohjalta. Tavoitteet lisäävät hyvää tieteellistä käytäntöä, vähentävät epärehellistä tieteellistä tietoa ja joiden pohjalta opinnäytetöiden laatu kasvaa. (Arene ry, 2020, s. 4)

Olemme selvittäneet yhteistyökumppanimme kautta, että työmme ei tarvinnut tutkimuslupaa. Opinnäytetyöprosessin alussa olemme laatineet molemminpuoliset tarvittavat sopimukset. Opinnäytetyösopimus sitouttaa tilaajatahon, työn tekijän ja ammattikorkeakoulun yhteisiin sääntöihin, joilla vähennetään ristiriitojen syntymistä osapuolten välillä. (Arene ry, 2020, s. 6)

Olemme selvittäneet ja sopineet yhteistyössä tilaaajan kanssa opinnäytetyömme prosessina syntyneen oppaan tekijän- sekä käyttöoikeuksista. Julkiseen opinnäytetyöhön emme tule

sisällyttämään toimeksiantajaa koskevia salassa pidettäviä tietoja, vaan liitämme liitetiedostona kohdennettuja tiivistelmiä opinnäytetyöhömmе.

Opinnäytetyö prosessin aikana olemme keränneet työhömmе luotettavien lähteiden pohjalta kirjallista tietoja ja rakentaneet sen pohjalta työelämälähtöisen oppaan kohdennettuna palvelemaan tilaajaan tarpeita.

7 Pohdinta

Toiminnallinen opinnäytetyö oli meille luontevin valinta. Työmmе aihe lähti työelämän tarpeesta ja tavoitteena on valmistaa konkreettinen opas palvelemaan työelämää.

Opinnäytetyön aihe valinta oli selkeä ja meille ominainen. Työn suunnitteluvaiheessa työskentelimme kummatkin Pispän yksikössä ja käytännöntyö osoitti meille, että paikkaan tarvitaan toimiva ja laadukas perehdytysopas. Otimme asian puheeksi yksikkömmе esihenkilön kanssa ja saimme aiheellemme hyväksynnän.

Opinnäytetyön aloittaminen oli aluksi haasteellista, mutta aloitettuamme tiedonhaun aloimme edetä työssä. Loimme perehdytyskansiolle aluksi sisällysluettelon tilaajan toiveiden mukaisesti ja tämän jälkeen aloitimme perehdytyskansion sisällön kokoamisen.

Kirjallisessa osuudessa on perehdytty enemmän aiheeseen ja täten on saatu konkreettinen tuote vastaamaan parhaiten työelämän tarvetta. Yhteistyökumppanimme kanssa on työstetty opasta tilaajan toiveiden ja tarpeiden mukaiseksi.

Vuoden alusta voimaantullut Pirha Hyvinvointialue toi mukanaan perehdytyskansioon muutoksia, jotka kävimme tilaajatahon kanssa läpi. Päivitimme kansion vastaamaan Pirhan ajankohtaisia tietoja sekä päivitimme yhteystiedot ajan tasalle. Päivitettävä kansio helpottaa tärkeän tiedon ajan tasalla pitämisen, jotta kansio palvelee jatkossakin monipuolisesti. Työelämäasiantuntija Tuula Haavasoja toteaaakin blogissaan, ettei hyväksi todettuja käytänteitä tai toimintamalleja tarvitse keksiä uudestaan vaan niitä kuuluu hyödyntää ja niiden tuoma hyöty tulee moninkertaisena takaisin. (Haavasoja, 2017)

Lähteet

Airaksinen, T., Vilkkä, H. & Kostamo, P. (2022). Kirjoita itsesti asiantuntijaksi. Art House

Arene ry. (2020). Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset.

[AMMATTIKORKEAKOULUJEN OPINNAYTETÖIDEN EETTISET SUOSITUKSET 2020.pdf](https://www.arene.fi/AMMATTIKORKEAKOULUJEN_OPINNAYTETOIDEN_EETTISET_SUOSITUKSET_2020.pdf)
(arene.fi)

Eklund A. (2018). Tervetuloa Meille! Uuden työntekijän perehdytys. Grano Oy

Haavasoja, T. (2017). Perehdytys-selitys, syy ja seuraus. <https://www.jhl.fi/blogi/perehdytys-selitys-syy-ja-seuraus/>

Hotus-hoitosuositus. 2021. *Miten vastavalmistuneiden sairaanhoitajien siirtymävaihetta työelämään voidaan tukea? Hoitotyön tutkimussäätiön asettama työryhmä, Hoitotyön tutkimussäätiö.* Haettu 1.8.2022. Saatavilla <https://www.hotus.fi/wp-content/uploads/2021/12/navttovinkki-15-2021.pdf>

Juurakko, L. (2015). *Perehdytyskansio perehdyttämisen välineenä* [opinnäytetyö, Seinäjoen ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2015060512546>

Kilponen, K. (2017). *Perehdytysohjelma mentoroinnin ja hiljaisen tiedon siirtämisen näkökulmasta* [opinnäytetyö, Lahden Amk]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201704034057>

Kotimaisten kielten keskus. (2015). *Sisällysluettelo.*

<http://www.kielitoimistonohjepankki.fi/ohje/57>

Lahti T. (2007). *Sairaanhoitajien työhön perehdyttäminen* [pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto]. <https://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-16968>

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1992/19920785>

Lindfors, K., Kaunonen, M., Huhtala, H., Paavilainen, E., University, T., Sciences, H., . . . VA, S. k. (2022). *Newly graduated nurses' evaluation of the received orientation and their perceptions of the clinical environment: An intervention study*. Haettu 6.9.2022 osoitteesta: [10.1111/scs.12963](https://doi.org/10.1111/scs.12963)

Mertanen V. (2015). *Työturvallisuuden perusteet*. Helsinki: Työterveyslaitos

Seppänen M. (2022). *Näin selviät tiimin jäsenenä*. Jyväskylä: PS- kustannus

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2022). *Asiakas- ja potilasturvallisuus. Asiakas- ja potilasturvallisuusstrategia ja toimeenpanosuunnitelma 2022–2026*
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8464-6>

Suomen sairaanhoitajat ry. (2021). *Ammattietiikka ja kollegiaalisuus*.
<https://sairaanhoitajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/kollegiaalisuus-ja-ammattietiikka/>

Pispan tehostettu palveluasuminen. (2021). *Oma- ja avustajien palveluasuminen Pispan tehostettu palveluasuminen ja palveluasuminen*. Haettu 16.11.2022
https://www.tampere.fi/sites/default/files/2022-04/omavalvontasuunnitelma_pispa_2021_1.pdf

Tampere.fi. (2022). *Materiaalit kaupungin käyttöön*. Haettu 21.9.2022 osoitteesta <https://www.tampereenbrandi.fi/materiaalit-kaupungille.html>

Tampereen kaupunki. (2018). *Perehdyttämishoje*. kaupungin sisäiset sivut. Haettu 2.9.2022 osoitteesta <https://tretasku.fi/henkilostoasiat/perehdyttaminen>

Tampereen kaupunki. (n.d.) *Pispa-opas*.

Tampereen kaupunki. (2017). *Tervetuloa Tapa Tampere – sivuille. Sijaisen perehdytyksen tarkistuslista*. <https://tepatampere.fi/sijaisen-perehdytyksen-tarkistuslista/>

Tampereen kaupunki. (2017). *Tervetuloa Tapa Tampere – sivuille. Sijaisen perehdytyksen tarkistuslista*. [kuva] <https://tepatampere.fi/sijaisen-perehdytyksen-tarkistuslista/>

Tehy. (2017). *Hyvä perehdytys vaatii aikaa ja halua*. Työelämä, Oksanen Emmi. <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/hyva-perehdytys-vaatii-aikaa-ja-halua>

Työturvallisuuslaki 738/2002. [Työturvallisuuslaki 738/2002 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#)

Työsopimuslaki 55/2001. [Työsopimuslaki 55/2001 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#)

Vanhuspalvelulaki 980/2012 [Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn... 980/2012 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX®](#)

Voutilainen, N., Haapa, T. & Jokiniemi, K. (2019). *Sairaanhoitajien perehdyttämisaaminen ja sen mittaaminen – integratiivinen kirjallisuuskatsaus*. *Tutkiva Hoitotyö* 17(4), 3–13. <https://sairaanhoitajat.fi/etu/tutkiva-hoitotyö/>

Österberg M. (2015). *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari/ Helsingin Kamari Oy

Nimi	
huone	DNR-päätös
Keskeiset diagnoosit	
Riskitiedot	
Hoitotyön tavoitteet	
Päivittäistoimet	Huomioitavaa
Erityisruokavalio	
Asukkaan tavat ja erityispiirteet	Huomioitavaa / sovitut asiat
	Kanttiinipäivä
Asioista huolehtii	

PISPAN TEHOSTETTU PALVELUASUMINEN



Perehdytyskansio

PISPA A-TALO

Simolankatu 4 D

33270 TAMPERE

SISÄLLYSLUETTELO:

- Pispan tehostettu palveluasuminen
- perustietoa yksiköstä
- hoito- ja palvelusuunnitelma
- henkilöstö
- yksikön päivittäiset toiminnot/työvuorojen runko
- terveydenhuolto ja lääkehoito: lääkäri- ja sairaanhoidolliset palvelut, lääkeluvat, apteekkiasiat, kiireelliset tilanteet, kuolema
- yhteistyötahot / yhteystiedot

TYÖNTEKIJÄLLE:

- työsopimus
- salassapito- ja vaitiolovelvollisuus
- palkanmaksu
- Pegasos- potilastietojärjestelmä
- windows- ja pegasostunnukset
- työavaimet/timecon
- toimikortti
- työvaatteet
- työterveys
- sairauspoissaolot
- työpaikkaruokailu
- pysäköinti

TYÖSSÄ KÄYTETTÄVÄT SOVELLUKSET:

- MonetTurva
- HaiPro
- Personec F ESS, Essi

Pispan tehostettu palveluasuminen

Tehostetun palveluasumisen ydintehtävänä on tarjota asukkaalle turvallista hoitoa ja hoivaa hänen tarpeistaan lähtien ja hänen yksilöllisyyttään kunnioittaen. Keskeisin päämäärä on tarjota asukkaille kodinomainen ympäristö, missä elää loppuelämänsä.

Tehostetun palveluasumisen arvoja ovat oikeudenmukaisuus, ihmisarvon kunnioittaminen, vastuullisuus ja asiakaslähtöisyys. Toimintaamme ohjaavia keskeisiä arvoja ovat myös yksilöllisyys, yhteisöllisyys, inhimillisyys ja innovatiivisuus. Tehostetun palveluasumisen toimintafilosofia ja arvot ohjaavat työssämme tukemaan asukasta elämään omaa elämäänsä sen asiantuntijana.

Palvelu sisältää omahoitajamallin ja tukee asukasta voimavaralähtöisesti. Omahoitajat ovat asukkaan puolestapuhujia ja tiedon eteenpäin viejiä. He toimivat asukkaan hoidon asiantuntijoina, asukas on aina oman elämänsä asiantuntija. Omaisten kanssa tehtävä yhteistyö on yksi tärkeimpiä omahoitajuuteen liittyviä asioita. Toiminnassamme otamme huomioon lain vaatimukset, hoitosuosituksen sekä eettiset periaatteet. Laatu on koko henkilöstön yhteinen asia, joka syntyy yhteistyöllä.

Perustietoa yksiköistä

Pispan tehostetun palveluasumisen A- talossa asuu 45 asukasta sekä A1-ryhmäkodin yhteydessä on 6 palveluasukasta. Palveluasunnot löytyvät Mattilankadun puoleisten ryhmäkotien ensimmäisestä kerroksesta. Palveluasukkaat asuvat omissa kerrostaloasunnoissa ja saavat palvelua palvelu- ja hoitosuunnitelman mukaisesti kotiinsa. A- talon asukkaat koostuvat pääasiassa päihde- ja mielenterveystaustaisista asukkaista.

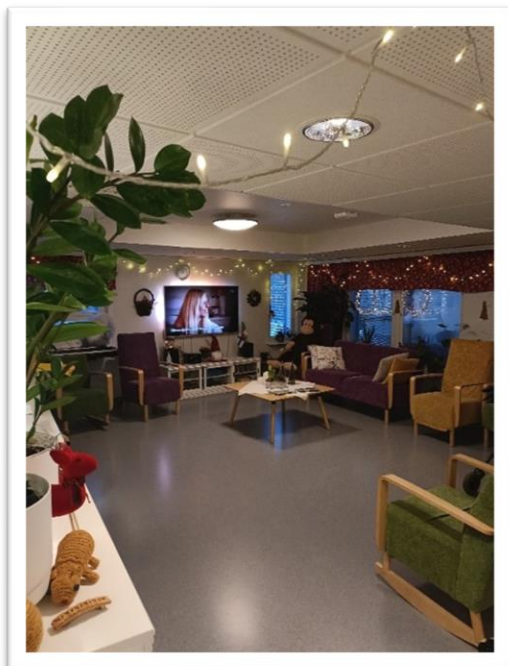
Pispassa asukkaat asuvat yhden hengen huoneessa, joihin kuuluu omat WC- ja kylpyhuoneetilat. Jokaisessa ryhmäkodissa on yksi 2- hengen huone. Ryhmäkodeissa on kaikkien asukkaiden käytössä yhteinen ruokailutila, päiväsalin sekä pesu- ja saunatilat. Asukkaat kalustavat huoneensa itse tai omaisten ja henkilökunnan avustuksella. Asukkaat käyttävät omia vaatteita sekä halutessaan omia liinavaatteita. Hoitajat huolehtivat asukkaiden henkilökohtaisten vaatteiden sekä liinavaatteiden pyykkihuollosta ja ryhmäkodin laitoshuoltajat huolehtivat

asuinympäristön päivittäisestä ja viikoittaisesta siisteydestä. Kaikille Pispan asukkaille laaditaan palvelu- ja hoitosuunnitelma, jossa määritellään yksityiskohtaisesti, millaista hoitoa, apua ja tukea he tarvitsevat vuoden vuorokauden eri aikoina.

Pispan koulutettu henkilökunta toteuttaa asukkaiden ympärivuorokautisen hoidon ja avustamisen palvelu- ja hoitosuunnitelman mukaisesti. Asukkaat saavat ryhmäkodeissa myös tarvitsevansa lääkäri- ja laboratoriopalvelut. Asukkaiden henkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu Pispassa annettavaan hoitoon ja huolenpitoon. Asukkailla on mahdollisuus ulkoilla ympäri vuoden ja heille tarjotaan mahdollisuuksia osallistua erilaisiin virike- ja kulttuuritoimintoihin sekä seurakunnan toimintaan.

Pispan asukkaille tarjottavan ruoan valmistaa Tampereen Voimia. Asukkaille tarjotaan aamiainen, lounas, välipala/päiväkahvi, päivällinen ja iltapala. Aterioiden suunnittelussa huomioidaan asukkaiden mieltymykset ja yksilölliset tarpeet esim. erityisvaliot.

Ryhmäkodin asukkaiden omaiset ja läheiset voivat halutessaan vierailla ryhmäkodilla ja hakea heitä esim. kotilomille. Ryhmäkodilla ei ole ns. vierailuaikoja. Ryhmäkodeille on esteetön kulku ja pihapiiristä löytyy INVA-pysäköintipaikkoja.





Henkilöstö

Ryhmäkodeissa työskentelee ammatillisen tutkinnon suorittaneita lähi- ja perushoitajia, mielenterveyshoitajia sekä sairaanhoitajia. Kummassakin talossa työskentelee kuntoutuksen ja viriketoiminnan ammattihenkilöitä. Asukkaalla on käytettävissään sosiaaliohjaajan palvelut sekä lääkäripalvelut.

Avustavissa tehtävissä toimivat kotipalvelutyöntekijät osallistuvat kodinhoidolliseen työhön sekä asukkaiden päivittäisissä toimissa avustamiseen. Laitoshuoltajat huolehtivat asukashuoneiden ja yleisten tilojen puhtaudesta. Ryhmäkotien lähiesimiehenä toimii palveluesimies. Henkilöstömitoitukseen noudatetaan valvojan viranomaisen ohjeistuksia. A- talossa on 6 sairaanhoitajaa, 19 lähihoitajaa, 5 mielenterveyshoitajaa, 4 kotipalvelutyöntekijää, 1 virikeohjaaja ja 1 fysioterapeutti.