

Perehdytyskansio

Oljamikodin Ukonrinteen yksikkö

LAB-ammattikorkeakoulu

Sairaanhoidaja AMK

2024

Hilja Ruippo, Pauliina Pesu

Tiivistelmä

| | | |
|---|--|-------------------------|
| Tekijä(t) Hilja Ruippo Pauliina Pesu | Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 21 sivua, 3 liitettä | Valmistumisaika 2024 |
| Työn nimi Perehdytyskansio Oljamikodin Ukonrinteen yksikkö | | |
| Tutkinto ja koulutusala Sairaanhoidtaja AMK, Sosiaali- ja terveysala | | |
| Toimeksiantajaorganisaatio (jos opinnäytetyöllä on toimeksiantaja) Oljamikoti Oy | | |
| <p>Toiminnallinen opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Oljamikoti Oy:n kanssa, joka tarjoaa hoiva- ja kuntoutuspalveluita kehitysvammaisille, mielenterveys- ja päihdekuntoutujille sekä autistisille henkilöille. Yhteistyökumppanimme toiveesta laadimme perehdytyskansion Oljamikodin lokakuussa 2022 valmistuneeseen kehitysvammaisille suunnattuun asumisyksikköön. Opinnäytetyössä käsiteltiin perehdyttämisen merkitystä työelämässä ja erityisesti työskennellessä kehitysvammaisten ihmisten parissa heille suunnatussa asumisyksikössä.</p> <p>Opinnäytetyön toiminnallinen osuus toteutettiin työpajamenetelmää käyttäen työyhteisön sisällä. Tavoite oli kerätä mahdollisimman paljon tietoa siitä, millainen perehdytyskansio palvelisi juuri tätä työyhteisöä. Toiminnallinen osuus piti sisällään keskustelua osallistujien kesken. Työryhmässä mietittiin, mitä asioita perehdyttämisessä pitäisi kehittää, mikä on hyvin, millaisia haasteita perehdyttämisessä oli ja mitä toiveita nousi esille. Näitä ideoita ja pohdintoja käytettiin pohjana lopullisen kansion toteutuksessa.</p> <p>Laadukas perehdyttäminen on avainasemassa työyhteisön toimivuuden kannalta ja se mahdollistaa uuden työntekijän tehdä työtään tehokkaasti ja turvallisesti. Perehdytyskansion tarkoitus oli palvella työntekijän lisäksi sekä perehdyttäjää että koko organisaatiota. Tavoitteena perehdytyksessä on antaa uusille työntekijöille tietoa yrityksestä, yksiköstä ja sen toimintatavoista. Vanhoille työntekijöille perehdytyskansio toimii perehdytyksen apuvälineenä.</p> <p>Opinnäytetyönä toteuttamaamme perehdytyskansiota on mahdollista hyödyntää pohjana myös muissa Oljamikodin yksiköissä. Tarkoituksena oli, että perehdytyskansiota voi jatkossakin muokata yksikössä muuttuvien tilanteiden ja käytänteiden mukaisesti. Halusimme tehdä selkeän ja kattavan kansion työelämälähtöisesti, jotta perehdytyksen tavoite ja siitä saatava hyöty palvelisivat työyhteisöä mahdollisimman hyvin.</p> | | |
| Asiasanat perehdyttäminen, palveluasuminen, kehitysvammatyö | | |

Abstract

| | | |
|--|------------------------|-----------|
| Author(s) | Type of Publication | Published |
| Hilja Ruippo Pauliina Pesu | Thesis, UAS | 2024 |
| | Number of Pages | |
| | 21 pages, 3 appendices | |
| Title of Publication | | |
| Orientation folder for Oljamikoti's Ukonrinne unit | | |
| Degree, Field of Study | | |
| Nursing (UAS), Bachelor of Health Care | | |
| Organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party) | | |
| Oljamikoti Oy | | |
| <p>The functional thesis was made in collaboration with Oljamikoti Oy which provides care and rehabilitation services for individuals with developmental disabilities, mental health, and substance abuse rehabilitees and autistic individuals. At the request of our partner, we created an orientation folder for the residential unit for individuals with developmental disabilities that was completed in October 2022. The thesis addressed the importance of orientation in the workplace, especially when working with individuals with developmental disabilities in a residential unit.</p> <p>The functional part of the thesis was implemented using workshop methods within work community. The goal was to gather as much information as possible on how the orientation folder could serve this specific workplace. The functional part involved discussions among participants. On workgroup they reflect what aspects of orientation needed improvement, what is effective, what challenges exist and what suggestions emerged. These ideas and reflections were used as a basis for the final of the final implementation of the orientation folder.</p> <p>High quality orientation is important for the functioning of a workplace, and it enables new employees to perform their tasks efficiently and safely. The purpose of the orientation folder was to serve not only employee but also the trainer and the entire organization. The aim of orientation is to provide new employees information about the company, the unit, and its operating procedures. For existing employees, the orientation folder serves as a tool for ongoing orientation.</p> <p>The orientation folder that we developed as part of the thesis can also be used as a basis in other units of Oljamikoti. The intention for the orientation folder was to be adaptable to changing situations and practices within the unit. We aimed to create a clear and comprehensive folder so that the orientation would serve the work community as effectively as possible.</p> | | |
| Keywords | | |
| orientation, initiation, sheltered accommodation, intellectual disability work | | |

Sisällys

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | Johdanto..... | 1 |
| 2 | Perehdyttäminen..... | 2 |
| 2.1 | Perehdyttäminen käsitteenä | 2 |
| 2.2 | Perehdyttämistä koskevat lait ja asetukset | 2 |
| 3 | Kehitysvammatyö | 4 |
| 3.1 | Kehitysvammaisuuden määritelmä | 4 |
| 3.2 | Kehitysvammatyön erityispiirteet | 4 |
| 3.3 | Yhdenvertaisuus..... | 7 |
| 3.4 | Itsemääräämisoikeus..... | 8 |
| 3.5 | Sosiaalinen kestävyys | 8 |
| 4 | Palveluasuminen ja tehostettu palveluasuminen..... | 9 |
| 4.1 | Oljamikoti Oy | 9 |
| 4.2 | Palveluasuminen | 10 |
| 5 | Toiminnallinen opinnäytetyö..... | 11 |
| 5.1 | Ideointivaihe | 11 |
| 5.2 | Suunnittelu | 11 |
| 5.3 | Tiedonkeruu ja toteutus | 12 |
| 5.4 | Analysointi | 13 |
| 5.5 | Raportointi | 13 |
| 6 | Perehdytyskansio | 14 |
| 6.1 | Sisältö | 14 |
| 6.2 | Lääkehoito..... | 14 |
| 6.3 | Käytännön asiat..... | 15 |
| 6.4 | Salassapito, turvallisuus, työsuojelu ja työterveyshuolto | 16 |
| 7 | Pohdinta | 17 |
| 7.1 | Eettinen näkökulma | 18 |

Liite 1. Saatekirje työpajaan

Liite 2. Perehdytyslomake

Liite 3. Perehdytyskansion sisältö

1 Johdanto

Idea ja toive opinnäytetyöhön ja uuden yksikön perehdytyskansion laatimiseen tuli Oljamikodilta työskennellessämme siellä. Oljamikoti avasi loppuvuodesta 2022 uuden kehitysvammaisten palveluasumisen yksikön Lappeenrannan Hiessiltaan, jossa on yhteensä kahdeksan asuntoa. Ukonrinteen nimeä kantavassa rivitalomaisessa yksikössä on yksi tehostetun palveluasumisen paikka, johon kuuluu ympärivuorokautinen hoito sekä seitsemän palveluasumisen paikkaa, joiden asukkaat tarvitsevat apua, tukea ja ohjausta pääsääntöisesti vain päiväsaikaan. Uuden yksikön ja uusien työntekijöiden myötä perehdytyskansion merkitys korostui ja kansiota haluttiin lähteä toteuttamaan työelämälähtöisesti.

Perehdytyksen tavoitteena on varmistaa jokaisen työntekijän riittävä osaaminen, jotta työtä voidaan toteuttaa turvallisesti. Työntekijän itsensä on otettava vastuu noudattaa työnantajan antamia ohjeita. Vastaavasti työnantajan tulee puuttua tilanteisiin ja antaa tarvittavaa perehdytystä lisää, jos huomaa puutteita työntekijän toimintatavoissa. (Työsuojelu, 2022.) Perehdytys on osa työturvallisuutta ja työntekijälle annettavasta ohjauksesta ja opetuksesta on määritelty myös työturvallisuuslain (738/2002) 14.§: a. Hyvän perehdytyksen vaikutukset kantavat pitkälle. Työntekijän turvallisuuden tunne lisääntyy sekä työhön sitoutuminen ja motivaatio työtä kohtaan kasvaa (Työterveyslaitos, 2022). Tavoitteenamme on luoda uusi kattava, mutta selkeä ja helppolukuinen perehdytyskansio, joka palvelee niin vanhoja kuin uusia työntekijöitä sekä kausityöntekijöitä ja sijaisia muun perehdyttämisen tukivälineenä.

Tässä työssä käsittelemme perehdyttämisen merkitystä työelämässä ja erityisesti työskennellessä kehitysvammaisten ihmisten parissa heille suunnatussa asumisyksikössä. Perehdyttämisen merkityksen lisäksi haluamme tuoda esille kehitysvammaisen erityispiirteitä ja kertoa, miksi perehdyttäminen on merkittävässä roolissa kyseisessä yksikössä. Laadukkaana perehdytyksen merkitys korostuu kyseessä olevassa uudessa yksikössä, jossa on paljon uusia työntekijöitä. Perehdytyksen tarkoituksena on saada riittävästi tietoa omista tehtävistään, työvälineistä, työturvallisuudesta sekä tutustua työyhteisön ja yrityksen toimintaan (Tehy).

Haluamme toteuttaa perehdytyskansion mahdollisimman työelämälähtöisesti ja tarkoituksenamme on järjestää työpaja henkilökunnalle, jossa keskustelun ja yhteisen ideoinnin pohjalta saamme koottua perehdytyskansioon oleellimmat asiat. Perehdytyskansion tarkoitus on palvella sekä perehdyttäjää, että työntekijää. Lisäksi koko organisaatio hyötyy hyvästä perehdytyksestä, jossa jo perehdytysprosessin aikana on otettu huomioon perehdytettävän osaaminen ja pyritty hyödyntämään tätä mahdollisimman paljon (Kupias & Peltola 2009, 18).

2 Perehdyttäminen

2.1 Perehdyttäminen käsitteenä

Perehdyttäminen nähdään usein yleisterminä, joka pitää sisällään työhönopastuksen. Perehdyttämällä tarkoitetaan työpaikalla tapahtuvaa ohjausta ja vastaanottoa, jonka keskeisimpänä tavoitteena on saada työntekijä osaksi uutta työyhteisöä. Työhönopastuksella tarkoitetaan toimintaa, jonka tavoitteena on saada uusi työntekijä omaksumaan ja hallitsemaan työtehtävänsä. (Kupias & Peltola 2009, 18.) Perehdytys on uusien asioiden oppimista ja tietojen soveltamista. Perehdyttäjän lisäksi myös organisaation täytyy ottaa vastaan uutta tietoa (Eklund 2018, 25). Perehdyttämisen tavoitteena on siis antaa uudelle työntekijälle mahdollisimman kattavat tiedot ja taidot uuteen tai muuttuneeseen työtehtävään tai paikkaan. Ensisijainen tavoite perehdytykselle on, että uusi työntekijä kykenee mahdollisimman nopeasti itsenäiseen työskentelyyn ja oppii tehtävänsä. Riittävä perehdytys vähentää virheitä ja epäonnistumisia. (Lahti 2007, 6.)

Hyvä perehdyttäminen sisältää erilaiset käytännön toimet, jotka helpottavat työn aloittamista, uuden työntekijän osaamisen kehittämistä sekä varsinaisen opastuksen koko työnkuvaan, tehtäviin, työyhteisöön sekä koko organisaatioon (Kupias & Peltola 2009, 19). Perehdytyksellä on suuri vaikutus työssä suoriutumiseen, työyhteisöön sitoutumiseen ja työhyvinvointiin (Eklund 2018, 31).

Työnantajan vastuulla on järjestää riittävä perehdytys uudelle työntekijälle, joka siirtyy uuteen työtehtävään tai hänen tehtäväkuvansa muuttuu (Tehy). Perehdyttämisestä viimekädessä vastuussa on aina esimies. Esimies voi kuitenkin jakaa vastuuta organisaatiossa mahdollisesti nimetyille perehdyttäjille tai koko työyhteisölle (Kupias & Peltola 2009, 47). Perehdyttämisen tulisi olla jatkuvaa, vaikka se usein mielletään vain uusille työntekijöille tarkoitetuksi. Laajimmillaan perehdyttämisen avulla voidaan kehittää koko työyhteisöä ja organisaatiota (Kupias & Peltola 2009, 19). Perehdytysprosessi on myös johtamisen väline, sen tulisi olla osa muuta organisaation toimintaa (Eklund 2018, 27).

2.2 Perehdyttämistä koskevat lait ja asetukset

Perehdyttämistä koskevat erilaiset lait ja asetukset. Perehdyttämistä käsittelevät erityisesti työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Laeissa on monia suoria viittauksia sekä määräyksiä perehdyttämiseen. (Kupias & Peltola 2009, 20.)

Työturvallisuuslain (738/2002) 14.§ velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijän työhön, työolosuhteisiin sekä työvälineiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Perehdyttäminen ja työhönopastus auttaa työntekijää sopeutumaan sekä ehkäisee haitallista

työssä kuormittumista. Työntekijää on opastettava ja hänelle täytyy antaa riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. (Kupias & Peltola 2009, 23.) Hoitotyössä myös asiakkaat voivat kuulua vaaratekijöihin, erilaisten terveydellisten syiden ja haittojen vuoksi.

Työsopimuslain (55/2001) luvun 2 1.§:a veloitetaan työnantajaa huolehtimaan siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään yrityksen toimintaa, tehtävää tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työsopimuslain yleisvelvoite ei koske vain uusia työntekijöitä. Työsopimuslaissa on myös työnantajalle asetettu vaatimus työntekijän mahdollisuuksien edistämistä työuralla etenemiseksi. (Kupias & Peltola 2009, 21.)

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994) 1.§ säätelee kuka ja millaisella koulutuksella terveydenhuollossa saa toimia. Lain tarkoitus on edistää potilasturvallisuutta sekä terveydenhuollon palvelujen laatua. Laissa tarkoitetaan terveydenhuollon ammattihenkilöllä henkilöä, jolla on ammattitoiminnan edellyttämä koulutus, muu ammatillinen pätevyys ja muut ammattitoiminnan edellyttämät valmiudet.

3 Kehitysvammatyö

3.1 Kehitysvammaisuuden määritelmä

Kehitysvammaisuutta ei voi määritellä yksiselitteisesti, koska sama määritelmä voi tarkoittaa eri asioita eri ihmisten kohdalla. Siinä missä toinen tarvitsee henkistä tukea ja ohjausta suoriutuakseen arkipäiväisestä elämästä, koulusta tai työssäkäynnistä, tarvitsee toinen ympärivuorokautista hoivaa ja apua. (Seppälä 2017, 36.) WHO:n ICD-10 luokituksen mukaan kehitysvammaisuus on tila, jossa henkisen toiminnan kehitys on estynyt tai häiriintynyt sairauden, vian tai vamman vuoksi synnynnäisenä tai kehitysiässä. Lisäksi vaikeutta on arjen hallinnassa ja käytännön taidoissa, ympäristöön sopeutumisessa, kommunikaatiossa, ihmissuhteiden muodostamisessa sekä tilanteen vaatimalla tavalla käyttäytymisessä (Åberg 2021.)

Kehitysvammaisuus jaetaan neljään luokkaan: lievä, keskivaikea, vaikea ja syvä kehitysvammaisuus. Kehitysvamman tuomien haasteiden määrä ja aste riippuu kehitysvammaisuuden tasosta. Lievästi kehitysvammainen henkilö voi oppia lukemaan, kirjoittamaan ja selvittää joistain arjen asioista itse, kun taas syvästi kehitysvammainen tarvitsee apua kaikissa päivittäisissä toiminnoissa. Kehitysvammaisuus johtuu yleensä kasvuiässä saatuun vammaan tai sairauteen, raskauteen tai synnytykseen liittyvistä komplikaatioista, geneettisistä oireyhtymistä tai sairauksista. Kehitysvammaisella voi olla usein muitakin vammoja tai sairauksia. Mitä vaikeampi kehitysvamman aste on, sitä todennäköisempiä ovat myös liitännäissairaudet. Kehitysvammaisilla todetaan myös muuta väestöä useammin psykiatrisia häiriöitä, epilepsiaa sekä autismikirjon häiriöitä. (Åberg 2021.)

3.2 Kehitysvammatyön erityispiirteet

Kehitysvammaisen aikuistumisen valmiuksia omavaraiseen elämään voidaan tukea ja lisätä yksilöllisesti ohjaamalla ja järjestämällä mahdollisuuksia lapsuudenkodista irtaantumiseen. Opiskelu, päivätoiminta, työ tai muu toiminta asunnon hankkimisen ohella ovat osa irtaantumista. Tärkeänä osana itsenäistä elämää ovat kodin- ja asioidenhoito, ja vapaa ajan käytön opettelu. Näiden harjoittelu ja askareisiin osallistuminen toimintavajauksien sallimissa rajoissa ovat tärkeä osa itsenäistä elämää. (Kaski, Manninen & Pihko 2012, 157.)

Kehitysvammatyön tärkeä osa on tukea kehitysvammaista henkilöä hänen elinympäristönsään ja antaa mahdollisuuksia sen hyödyntämiseen. Elinympäristöllä on suuri merkitys. Hyvä elinympäristö luo edellytyksiä tavalliseen elämään mahdollisimman vähin rajoituksin ja luo mahdollisuuden omaksua normaaleja käyttäytymismalleja. Elinympäristö ei kiellä henkilön kehitysvammaisuutta ja mahdollisia rajoitteita vaan ottaa nämä mahdollisuuksien

mukaan huomioon. Erityistarpeet huomioidaan ja ympäristö yritetään mukauttaa niin, että henkilölle syntyy mahdollisuus tehdä valintoja ja käyttää jo olemassa olevia kykyjä ja taitoja. Kehitysvammaisen henkilön elinympäristöön kuuluu usein lapsuudenkoti, oma asunto tai huone mm. palvelukodissa, henkilön kanssa arkea elävät ihmiset kuten perheenjäsenet ja muut ihmiset, pihapiiri sekä lähiympäristö. (Kaski ym. 2012, 156.)

Kehitysvammaisen henkilön hoidossa tulee huomioida yksilöllisyys ja kehitysvamman aste. Kehityksen ja toimintakyvyn edistäminen elämän eri vaiheissa tukee kehitystä ja mahdollistaa hyvän elämänlaadun. Kuntoutustoimet arjessa tulisi aloittaa jo lapsena. Eri toimintojen ja kykyjen tukeminen läpi elämän mahdollistaa hyvän elämänlaadun lisäksi mahdollisimman normaalin arjen. Aistitoimintojen, kommunikaatiotaitojen, motoriikan ja liikunnan kehityksen tukeminen tarpeen vaatiessa apuvälineiden avulla on tärkeää. Kehitysvammaisen henkilön kommunikaatiotaidot vaihtelevat heidän tasonsa ja harjaantumisensa mukaan. Aikuisen kehitysvammaisen henkilön kanssa tasa-arvoinen keskustelusuhde on tärkeä osa ajatusten ja toiveiden ilmaisun opettelussa. (Kaski ym. 2012, 174–180.)

Omatoimisuuden tukemisella tarkoitetaan taitojen opettamista, jotka lisäävät elämänhallintaa ja itsenäisyyttä päivittäisissä toiminnoissa. Opetuksen periaatteita ovat mahdollisimman varhainen, yksilölliset piirteet huomioon ottava aloittaminen, johdonmukaisuus, selkeä toimintajärjestys ja strukturoitu opetus, toistuvuus sekä yksilöllisesti valitut opetusmenetelmät. (Kaski ym. 2012, 188.)

Toiminnallista kehitystä tukevia menetelmiä niin tavallisilla kuin kehitysvammaisillakin lapsilla on leikki. Luova toiminta antaa keinon ilmaista itseään niin kaikkien fyysisten kuin aistitoimintojenkin kautta. Itsensä ilmaisu luovan toiminnan avulla auttaa henkilöä löytämään persoonallisuutensa, kokemaan asioita, keskittymään ja tunnistamaan erilaisia tunteita. (Kaski ym. 2012, 197–200.) Elämänhallinnan taitojen opettelussa tärkeää on saada osallistua tavallisiin arjen askareisiin, saada opetusta ja kohdata erilaisia ja uusia ihmisiä. (Kaski ym. 2012, 173–174.)

Aikuisuuden tukemiseen sisältyy monia asioita. Normaalisuuden periaatteiden mukaisesti jokaisen kehitysvammaisenkin tulisi irtaantua lapsuudenkodistaan omaan asuntoon tai tukitoimin kodin ulkopuolelle. Päivittäisten toimien opettaminen ja tukeminen luovat puitteet elinikäiselle oppimiselle, näihin osallistuminen lisää myös elämänhallintaa. Itsenäisyys tarkoittaa sisäistä itsenäisyyttä kuin mahdollisuutta selviytyä jokapäiväisen elämän vaatimuksista. Itsenäisyys koostuu valinnan ja mahdollisuuksien mahdollisuudesta, uusien ihmissuhteiden luomisesta ja omaan ympäristöönsä sekä elämäänsä vaikuttamisesta. (Kaski ym. 2012, 202.)

Elämänhallinta ja -laatu, yhteisöelämän taidot, asuinympäristöstä huolehtiminen, rahan käyttö ja asioiminen sekä toiminnallisuus näkyvät jokapäiväisessä kehitysvammaisen henkilön hoitajan, ohjaajan tai avustajan työssä. Elämänlaatuun vaikuttavia tekijöitä ovat yhteisössä toimiminen, asuminen, arjessa toimiminen, päivä- tai työtoiminta, harrastukset sekä muu vapaa-ajan vietto (Kaski ym. 2012, 202). Tuetussa ja palveluasumisessa näiden mahdollistaminen ja tukeminen yksilöllisesti korostuu. Yksilöllisesti henkilön kanssa yhdessä suunniteltu päivä- ja viikkorytmi tukevat itsenäisyyttä ja tuovat turvaa henkilölle. Voimavarojen huomioiminen arkea suunnitellessa tulee ottaa huomioon. Tarkoituksena on tukea ja ohjata oman näköiseen tasapainoiseen arkeen kuitenkin niin, että se sisältäisi myös perustaitojen opettelua ja toteuttamista. Itsenäinen yhteisöön ja yhteiskuntaan liittyminen edellyttää riittävästi elämänhallintaa. (Kaski ym. 2012, 203.)

Seksuaalisuus ja perhe-elämä ovat vähän puhuttuja aiheita kehitysvamma-alalla. Jokaisella ihmisellä kuitenkin on tarve löytää itselleen kumppani, joka voi täyttää läheisyyden ja liittymisen tarpeen ja jonka kanssa elää parisuhteen niin hyvät kuin huonotkin puolet. Kehitysvammaisuus ei poista näitä tarpeita. Vaikeasti kehitysvammaiselle henkilölle läsnäolo ja läheisyys ilman näkyvää seksuaalisuutta voi olla riittävä näiden tarpeiden tyydyttämiseen. Lievästi kehitysvammaiset voivat löytää itselleen kumppanin, jonka kanssa yhdessä tyydyttää nämä sekä seksuaaliset tarpeet. Seksuaalisuus voi esiintyä myös epäsovivana käytöksenä kuten masturboimisena muiden ihmisten ollessa läsnä. Nämä ongelmat voidaan lievittää ohjauksella ja huomion kiinnittämisellä muualle. (Kaski ym. 2012, 211–212.)

Kehitysvammaisen henkilön monialainen arviointi ja kuntoutus on tärkeää. Kehitysvammaisen henkilön kohdalla kuntoutukseen vaikuttavat monet psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset tekijät, kehitysvammaisuuden syy ja aste, ikä sekä liitännäissairauksien ja vammojen määrä ja laatu. Kokonaisuudessa tulee huomioida yksilölliset kyvyt ja mahdollisuudet. Kuntoutuksen arvioinnin kohteena on henkilön elinympäristön mahdollisuudet ja yksilöllinen tilanne. Kuntoutuksen tavoitteet tulee laatia henkilön edellytysten mukaisiksi. (Kaski ym. 2012, 230.)

Kehitysvamma-alan työntekijöiden tulee toimia niin että kehitysvammaisen henkilö ja vanhempansa saisivat kaiken sen hetkisen tarpeellisen avun ja tuen. Yhteistyön perheen kanssa tulisi olla mahdollisimman saumatonta. (Kaski ym. 2012, 252.)

Kehitysvammaisen ihmisen tulisi saada vaikuttaa mahdollisimman paljon oman elämänsä valintoihin. Työntekijöiden tulee antaa mahdollisuus uusille kokemuksille, valinnoille ja antaa myös mahdollisuus vastustamiselle. Työntekijän tulee hyväksyä käyttäytymisen seuraukset, turvalliseen rajaan saakka. Eteen voi tulla tilanteita, joissa joutuu pohtimaan missä kohtaa on oikeus ja velvollisuus puuttua kehitysvammaisen henkilön elämän päätöksiin, huolehtia hoidosta ja elämään liittyvistä asioista. (Kaski ym. 2012, 253–254.)

Työntekijät joutuvat työssä kohtaamaan ja käsittelemään myös omat tunteensa ja rajansa. Työssä on kyettävä läheisyyteen erilaisten ihmisten kanssa. Työssä voi joutua olemaan valppaana koko ajan henkilöiden mahdollisen yllättävän käyttäytymisen vuoksi. Työ voi olla myös fyysisesti raskasta. Valppautta ja huolellisuutta tarvitaan arvioidessa ilmaisukyvyttömien henkilöiden hyvinvointia. (Kaski ym. 2012, 254.)

Kehitysvamma-alalla ja vammaistyössä sisältö määräytyy pitkälti asiakkaan tarpeiden ja toiveiden mukaan. Kehitysvamma-alaa ja vammaisalaa ohjaavat arvoperusta, lait ja säädökset sekä toimintaperiaatteet. Keskeisimpiä kehitysvammaisia henkilöitä koskevia lakeja ovat muun muassa vammaispalvelulaki, kehitysvammalaki, sosiaalihuoltolaki, yhdenvertaisuuslaki sekä potilaslaki (Kehitysvammaisten tukiliitto 2017).

3.3 Yhdenvertaisuus

Perusoikeudet ja ihmisoikeudet kuuluvat kaikille ikään, sukupuoleen, kulttuuriin, uskontoon, vammaan, taustaan, mielipiteeseen, terveydentilaan, seksuaalisuuteen tai mihinkään muuhun henkilökohtaiseen syyhyn katsomatta (Työsuojelu 2022). Vaikka kehitysvammaisuus tuo omat rajoitteensa on jokaisella vastuu huolehtia siitä, että samat perusoikeudet kuuluvat kaikille. Suomen perustuslain (731/1999) 6.§:a on määritelty periaate yhdenvertaisuuteen, joka viittaa myös syrjinnän kieltoon lain nojalla. Kun puhutaan kehitysvammaisista voi syrjintä näkyä esimerkiksi niin, että kehitysvammainen henkilö nähdään heikompana huolehtimaan omista asioistaan tai liikuntarajoitteiselle henkilölle osallistuminen johonkin on mahdotonta, koska kulkee esimerkiksi pyörätuolilla. (Yhdenvertaisuus.)

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 9.§:a on määritelty vielä erikseen seikka positiivisesta erityiskohtelusta, jonka tarkoituksena on oikeasuhdanteisella erityisellä kohtelulla pyrkiä yhdenvertaisuuden edistämiseen tai ehkäistä ja poistaa syrjinnästä johtuvia haittoja. Kehitysvammainen henkilö ei välttämättä pysty pitämään huolta kaikista omista oikeuksistaan tai kykene itse selvittämään asioita. Heitä tulee pyrkiä auttamaan ja ohjaamaan oikeiden palveluiden, tukien ja toimien piiriin heidän toiveensa ja itsemääräämisoikeutensa huomioiden. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) myös velvoittaa lisäämään yhdenvertaisuutta ja sen edistämistä. Esimerkkinä positiivisesta erityiskohtelusta voi olla esimerkiksi se, että henkilö saa palveluita omalla äidinkielellään, kehitysvammaiselle henkilölle voidaan tarjota apuvälineitä asioiden ymmärtämiseen tai tekemiseen ja liikuntavammaiselle henkilölle järjestetään tarvittavat muutostyöt, joka mahdollistavat osallistumisen toimintaan tai ylipäätään asumisen ja pärjäämisen kodissaan.

3.4 Itsemääräämisoikeus

Itsemääräämisoikeus on jokaisen ihmisen oikeus ja sitä tulee kunnioittaa. Vammaisen henkilön kohdalla se tarkoittaa oikeutta yhdenvertaisuuteen, henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen. Vammaisella henkilöllä on oikeus päättää omasta elämästään ja tehdä itseään koskevia päätöksiä. (Valvira.) Sosiaalihuollon palveluja toteutettaessa täytyy ottaa huomioon henkilön toivomukset, etu ja mielipide ja antaa aidosti mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua oman palvelukokonaisuutensa suunnitteluun ja toteuttamiseen. Asiakkaan suunnitelmassa tulee olla kirjattuna ylös yksilölliset mukautukset ja keinot, joilla itsemääräämisoikeus toteutuu. (Valvira.)

Vammaisten henkilöiden itsemääräämisoikeutta voidaan rajoittaa vain, mikäli laissa kehitysvammaisten erityishuollosta mukaiset edellytykset täyttyvät (Valvira). Laissa kehitysvammaisten erityishuollosta (20.5.2016/381) 42 a § avataan toimenpiteet itsenäisen suoriutumisen ja itsemääräämisoikeuden tukemiseksi. Erityishuoltoa annettaessa on huolehdittava henkilökunnan perehdyttämisestä keinoihin, joilla näitä tuetaan ja edistetään ja henkilökunnan riittävästä osaamisesta rajoitustoimenpiteiden ehkäisystä, käytöstä ja vaihtoehtoisten keinojen käyttämisestä. Laissa tuodaan selkeästi ilmi edellytykset ja vaatimukset rajoitustoimenpiteiden toteuttamiselle.

Vammaisella henkilöllä voi olla erilaisia toimintarajoitteita, jotka voivat vaikuttaa mahdollisuuteen käyttää itsemääräämisoikeutta. Toimintarajoitteita voi olla esimerkiksi häiriöt kommunikaatiossa, aistivammat ja hahmottamishäiriöt. Palveluntuottajien, viranomaisten ja avustavien henkilöiden tulee huomioida henkilön yksilölliset tarpeet, kohtuulliset mukautukset ja niiden toteutuminen. Kohtuullisilla mukautuksilla tarkoitetaan vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuuden toteutumista ja mahdollistetaan vammaisille henkilöille osallisuus heitä koskevissa asioissa. Mukautukset ovat keinoja, joilla itsemääräämisoikeuden toteutumista voidaan turvata. (Valvira.)

3.5 Sosiaalinen kestävyys

Sosiaaliseen kestävyteen lukeutuu niin fyysinen, psyykinen kuin sosiaalinen hyvinvointi. Nämä yhdessä tekevät elämästä merkityksellistä. Sosiaalinen kestävä kehitys tarkoittaa, että ihmisellä on oikeus tuoda esille huolenaiheensa, vaikuttaa tulevaisuuteen ja vaatia oikeuksiaan. Näin ollen yhteisölliset toimintamallit voivat kehittyä ja ihmisen oma elämänhallinta vahvistua. (Kuntaliitto, 2022.) Jos voidaan tukea ihmisen omia voimavaroja arjessa, se parantaa hänen elämänlaatuaan huomattavasti. Tärkeää on jatkuva hoidontarpeen arviointi sekä terveyden ja hyvinvoinnin parantaminen ja ylläpito. On selvää, että jokaisen ihmisen tulee saada toimia oman elämänsä vaikuttajana.

4 Palveluasuminen ja tehostettu palveluasuminen

4.1 Oljamikoti Oy

Oljamikoti Oy on vuonna 1992 perustettu yksityinen hoiva- ja kuntoutuspalveluita sekä ympärivuorokautista tehostettua palveluasumista tuottava yritys. Yritys on laajentunut vuosikymmenien aikana ja nykyään tarjoaa asumispalveluiden rinnalla myös ensiapukoulutuksia yrityksille, ryhmille sekä yksityishenkilöille. Oljamikoti tarjoaa myös päivätoimintaa. Asumisyksiköiden henkilökunta koostuu sosiaali- ja terveydenhoitoalan ammattilaisista. Oljamikodissa työskennellään palvelukodin ohjaajan nimikkeellä. Asumisyksiköitä Oljamikodilla on kahdeksan, neljä Hiessillä, kaksi Lemillä, yksi Taavetissa ja yksi Hyvinkäällä. Oljamikodilla on myös Kanervalaaoksen valmistuskeittiö, joka valmistaa ateriat kaikkiin yksiköihin Hyvinkäätä lukuun ottamatta. Jokaisella yksiköllä on omat erityispiirteensä, kaikissa yksiköissä yhteistä kuitenkin on tuottaa ensiluokkaisia asumispalveluita henkilöille, jotka tarvitsevat tukea jokapäiväisessä elämässään. Kaksi yksiköistä on suunnattu mielenterveys- ja päihdekuntoutujille ja loput kuusi kehitysvammaisille. Oljamikodin keskeiset periaatteet ja arvot ovat yksilöllisyys, yhteisöllisyys, kodinomaisuus, toisen ihmisen ja itsensä kunnioittaminen ja itsemääräämisoikeus. Oljamikodissa käytetään työssä kuntouttavaa työtettä ja motivoidaan asukkaita toimimaan myös itse ohjattuna ja tuettuna päivittäisissä askareissaan sekä ottamaan omien voimavarojensa mukaan vastuuta elämästään. Tavoitteena Oljamikodissa on jokaisen yksilön fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn edistäminen ja ylläpitäminen. (Oljamikoti Oy.)

Jokaisella Ukonrinteen yksikön asukkaalla on oma asunto, joissa on erillinen makuuhuone, keittiö/olohuone ja wc sekä suihkutila. Asuntoihin kuuluu myös terassi. (Oljamikoti Oy.) Yhteisöllisyyttä pyritään luomaan talon yhteistä tilaa apuna käyttäen, jossa on viihtyisiä olohuone ja ruokailutilat. Yhteisissä tiloissa järjestetään erilaisia teemailtoja. Asukkaiden ravitsemussuositusten mukainen ruoka tulee Kanervalaaoksen laitoskeittiöstä. Asukkailla on mahdollisuus myös valmistaa kykyjensä mukaan ruoka omassa asunnossaan. Viikonloppuisin ruoka tehdään yhdessä henkilökunnan ja asukkaiden kesken. Ukonrinteessä pohjana toiminnalle on asukkaiden kanssa yhdessä suunniteltu viikko- ja päiväohjelma, johon toiminta pohjautuu ja se tuo perusrytmin ukonrinteen arkeen ja elämään. Asukkaat osallistuvat kukin kykyjensä mukaan kodinaskareisiin sekä päivä- ja virkistystoimintaan. Ukonrinteessä tehdään paljon erilaisia retkiä ja teemapäiviä asukkaiden mieltymysten mukaisesti. (Oljamikoti Oy.)

Oljamikodissa käytetään työssä kuntouttavaa työtettä ja motivoidaan asukkaita toimimaan myös itse ohjattuna ja tuettuna päivittäisissä askareissaan sekä ottamaan omien

voimavarojensa mukaan vastuuta elämästään. Tavoitteena Oljamikodissa on jokaisen yksilön fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn edistäminen ja ylläpitäminen. (Oljamikoti Oy.)

4.2 Palveluasuminen

Palveluasumisella tarkoitetaan henkilölle palveluasunnossa järjestettävää asumista ja siihen liittyviä palveluita. Palveluita ovat muun muassa ateria-, vaate-, peseytymis-, ja siivouspalvelut, tarpeen mukainen huolenpito ja hoito sekä toimintakykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta. Palveluasuminen poikkeaa tehostetusta palveluasumisesta niin, että tehostettu palveluasuminen on tarpeen mukaisesti ympärivuorokautista. Palveluasuminen lasketaan avohoidoksi. Palvelutalossa asiakas maksaa asunnostaan vuokran tai vastikkeen sekä tarvitsemistaan palveluista. Palveluasumisen ja tehostetun palveluasumisen raja voi olla häilyvä, mutta nämä tulee erottaa toisistaan taloudellisen- ja sosiaaliturvan kannalta. (Kilpailu- ja kuluttajavirasto.) Asumispalveluiden valinnassa huomioidaan yksilölliset tarpeet, määrittelyssä käytetään yleisesti luokitusta tuettu asuminen, ohjattu asuminen ja autettu asuminen. Tuetussa asumisessa henkilö selviytyy itsenäisesti omassa kodissaan, mutta tarvitsee ongelmatilanteissa tukea ja ohjausta. Ohjatussa asumisessa palveluyksikössä henkilö tarvitsee tukea ja apua päivittäistoiminoissa ja autetussa asumisessa henkilö tarvitsee ympärivuorokautisesti henkilökunnan apua. (Kaski ym. 2012, 158.)

Asumispalveluita vammaisille henkilöille voidaan järjestää sosiaalihuoltolain, kehitysvammalain tai vammaispalvelulain perusteella. Asumispalveluista säädetään kehitysvammaisissa sekä vammaispalvelulaissa. Lakeja sovelletaan, mikäli henkilö ei saa riittäviä hänelle soveltuvia ja etunsa mukaisia palveluja sosiaalihuoltolain perusteella. (THL 2023.)

5 Toiminnallinen opinnäytetyö

5.1 Ideointivaihe

Idea opinnäytetyöhön tuli suoraan toimeksiantajalta, Oljamikodilta, työskennellessämme siellä. Työelämästä tullut aihe tukee ammatillista kasvua ja toiminnallisen opinnäytetyön avulla pääsee ratkaisemaan työelämälähtöistä ongelmaa sekä vastaamaan työelämän senhetkisiin tarpeisiin (Vilkkä & Airaksinen 2003, 17). Pehdytyskansion suunnittelu lähti organisaation tarpeesta ja toiveesta. Uudessa Ukonrinteen yksikössä oli organisaatiossa muualla käytettäviä pehdytysmateriaaleja käytössä ja tarkoituksenamme oli selkeyttää jo olemassa olevia toimintamalleja sekä päivittää jo käytössä olevia, pehdytykseen liittyviä lomakkeita juuri tähän yksikköön sopivaksi. Tarkoituksena oli myös, että päivitetty toimintamallit palvelevat Ukonrinteen yksikön lisäksi koko Oljamikodin henkilökuntaa työyksiköstä riippumatta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä uuteen yksikköön selkeä, mutta kattava pehdytyskansio sähköisenä ja paperisena versiona.

5.2 Suunnittelu

Ensin lähdimme tekemään toimintasuunnitelmaa, jotta pehdytyskansio voitaisiin toteuttaa mahdollisimman työelämälähtöisesti. Toimintasuunnitelma toiminnallisen opinnäytetyön pohjalla on tärkeä, jotta opinnäytetyön idea ja tavoitteet ovat perusteltuja, harkittuja ja tiedostettuja. On tärkeää jäsentää mitä ollaan tekemässä, miksi ja miten. Lähtötilanteen kartoittaminen, kohderyhmä ja kyseisen idean tarpeellisuus on hyvä selvittää. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 26–27.) Toimintasuunnitelmana teimme opinnäytetyösuunnitelman, johon keräsimme tietoa oleellisimmista asioista, joihin kiinnittää huomiota varsinaisen pehdytyskansion teossa. Suunnitelmaan kuului oleellisena osana työpajan järjestäminen henkilökunnalle, jotta saisimme rajattua aihetta ja tehtyä mahdollisimman laadukkaasti ja työntekijöitä parhaalla mahdollisella tavalla palvelevan pehdytyskansion juuri kyseiseen Ukonrinteen yksikköön.

Aluksi pohdimme, millä keinoin saisimme koottua tärkeimmät asiat pehdytyskansioon ilman, että siitä tulisi liian laaja ja että pehdytyskansio olisi helppolukuinen, mutta kattava. Otimme huomioon työntekijöiden toiveita ja mielipiteitä suunnitellessamme pehdytyskansion sisältöä. Oljamikodin työntekijöiden toiveena ja kehitysideoina oli, että mm. seuraaviin asioihin kiinnitettäisiin pehdyttämässä enemmän huomiota: potilastietojärjestelmän käyttö ja kirjaamisen painottaminen, parempi viestiminen työyhteisössä ja asioiden delegointi tarvittaessa, koulutuksia ja toimintaohjeita haastavien asukkaiden kohtaamiseen, huomioiden asukasturvallisuus sekä oma turvallisuus ja valmius lähteä auttamaan työkaaveria tilanteen vaatiessa. Työntekijät toivoivat, että pehdytyskansiot olisivat jokaisessa

Oljamikodin yksikössä samankaltaiset ja yksiköissä olisi yhtenäiset perehdyttämisen keinot ja tavat. Tämä helpottaisi mm. yksiköiden työntekijöiden sijaistamista muissa yksiköissä. Työntekijöiden kiinnostuksen ja osallistumisen kautta oli mielekästä lähteä työstämään kattavaa perehdytyskansiota työväliseksi ja perehdyttämisen tueksi työntekijöille ja etenkin kyseiselle Ukonrinteen yksikölle.

5.3 Tiedonkeruu ja toteutus

Toteutus lähti käyntiin yhteistyösopimuksen tekemisellä toimeksiantajan kanssa. Samalla varmistimme, saako organisaation ja yksikön nimi näkyä valmiissa raportissa. Keräsimme tietoa työtä varten kirjoista, järjestöjen nettisivuilta ja tieteellisistä artikkeleista.

Toiminnallista opinnäytetyötä tehdessä on pyrittävä yhdistämään oma ammatillinen teoreettinen tieto ammatilliseen käytäntöön. Alaan liittyvien teorioiden ja käsitteiden pohjalta voidaan pohtia käytännön ratkaisuja kriittisesti ja kehittää kyseisen alan ammattikulttuuria tulevaisuudessa. (Vilka & Airaksinen 2003, 41–42.) Jotta perehdyttämistä voisi kehittää työpaikalla ja työyhteisössä, oli selvitettävä perehdyttämiseen liittyviä haasteita ja kehittämisen kohteita tai mahdollisia ongelmia organisaatiossa. Perehdyttämisen tulee olla laadukasta sekä asukkaita ja työyhteisöä palvelevaa. Järjestimme opinnäytetyömme tueksi työyksikössä työpajan, johon osallistui sekä vanhoja työntekijöitä muista yksiköistä, että uusia työntekijöitä Ukonrinteen yksiköstä tuomaan omia näkökulmiaan esille. Osallistujia oli yhteensä seitsemän, jotka valikoituivat työvuorossa olevista henkilöistä. Vakituista henkilökuntaa paikalla oli kuusi, yksi heistä oli pidempään talossa ollut oppisopimusopiskelija. Kaikki työntekijät toimivat ohjaajina Oljamikodin yksiköissä. Koska perehdytyskansio toimii perehdyttämisen runkona, sen sisältö on merkittävässä roolissa uusien työntekijöiden perehdyttämisessä. Keskustelun ja yhteisen ideoinnin pohjalta lähdimme rakentamaan kokonaisuutta uudelle ja kattavalle perehdytyskansiolle.

Työpajassa kävimme läpi mieltä askarruttavia asioita, mihin toivottaisiin jatkossa entistä selkeämpää ohjeistusta. Näitä asioita olivat esimerkiksi turvallisuuskäytänteet (väkivalta, hätätilanteet, paloturvallisuus), perehdytys yleisesti: mitä tehtäviä työvuorot pitävät sisällään, millaiset arvot toimintaa ohjaa ja miten ne näkyvät käytännössä, miten tiedonkulkua voisi parantaa, millaisia koulutusmahdollisuuksia on tarjolla, mitä tehdä, kun sairastuu esim. työvuorossa yksin ollessaan, kuka perehdyttää ja onko siihen nimetty joku tietty henkilö, mitä perehdyttämisestä on puuttunut tähän mennessä ja millaisia haasteita on koettu perehdyttämiseen liittyen niin työntekijän kuin perehdyttäjän näkökulmasta.

5.4 Analysointi

Aiheanalyysiä pohdittaessa on syytä miettiä idean tarpeellisuutta ja toimivuutta. Aihetta valittaessa kannattaa miettiä, voiko omaa asiantuntijuutta hyödyntää työssä, onko aihe ajan-kohtainen ja miten se voi palvella toimeksiantajaa tulevaisuudessa. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 23–24.) Meidän oli helppo oman kokemuksemme pohjalta lähteä rakentamaan tätä ideaa, koska sekä työnantajan (toimeksiantajan) että meidän ajatuksenamme Oljamikodin työntekijöinä oli, että uuteen yksikköön oli saatava perehdytyskansio ja yleisellä tasolla jatkossa panostaa perehdyttämiseen ja sen laatuun vieläkin enemmän.

Henkilökunnalle suunniteltu työpaja oli merkittävässä roolissa perehdytyskansion sisällön suunnittelussa. Työntekijöiden vankka kokemus perehdyttämisestä ja sen tuloksista sekä aito kiinnostus työyhteisön toiminnan parantamiseksi edesauttoi työpajan onnistumisessa. Yhteinen ideointi ja koko työyhteisöä motivoiva aihe edesauttoi tiedonkeruuta perehdytyskansiota varten.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä on tarkoituksena turvata kerätyn tiedon laatu ja sen oikeellisuus. Tutkimuskäytännöt eroavat toiminallisessa ja tutkimuksellisessa opinnäytetyössä, vaikka keinot kerätä tietoa ovatkin samat. Siksi on tärkeää selvittää toiminnallisessa opinnäytetyössä, miten ja miksi tietoa on kerätty ja hyödynnetty. Toiminnallisessa opinnäytetyössä perusteellisen tarkka ja järjestelmällinen aineiston analysointi ei ole niin välttämätöntä kuin tutkimuksellisissa opinnäytetöissä. Kuitenkin esimerkiksi konsultaatioina käydyt haastattelut tai keskustelut ilmoitetaan opinnäytetyön raportointiosuudessa. Faktat on aina tarkistettava, kun tietoa kerätään henkilöiltä. Konsultaatio-aineistot kuitenkin lisäävät toiminnallisen opinnäytetyön luotettavuutta siinä missä huolellisesti tehty lähdeluettelokin. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 57–58.)

5.5 Raportointi

Toiminnallisessa opinnäytetyössä pohditaan omia näkemyksiä suhteessa toisten näkemyksiin. Toiminnallisen opinnäytetyön rakenne on kuin jatkuva tarina, jossa käydään keskustelua muiden tekstien, työn laatijoiden sekä työn lukijan välillä. On hyvä osata tarkastella omia näkemyksiä opinnäytetyössä ja peilata niitä tutkimuksiin ja lähteisiin. Toiminnallisessa opinnäytetyössä perustellaan, miksi on päädytty tiettyihin valintoihin tai menetelmiin ja miten etsittyä tietoa on tarkasteltu kriittisesti. Opinnäytetyöraportissa perustellaan, miksi ja miten tiettyihin tuloksiin on päädytty ja mikä tekee niistä ja opinnäytetyöntekijästä luotettavan. Toiminnallisen opinnäytetyön raportointi on samalla koko opinnäytetyön dokumentointia, argumentointia sekä käsitteiden ja termien määrittelyä. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 79–81.)

6 Perehdytyskansio

6.1 Sisältö

Perehdytyskansion ensimmäiset osat esittelevät Oljamikodin yrityksenä, sen toiminta-ajatuksen ja arvot, yksikön johon kansio on suunnattu ja henkilökunnan yleisesti. Perehdytyskansion henkilökuntaosiossa käsitellään myös työntekijän vastuita ja velvollisuuksia asukkaiden jokapäiväisen elämän ja arjen tukemisessa, yksilöllisyyden mahdollistamisessa ja oman työnkuvan toteuttamisessa.

Perehdytysosiossa tuodaan esille perehdytyksen tarkoitus ja tavoite Oljamikodissa. Perehdytyksestä on aina vastuussa yksikön vastaava hoitaja tai esimies, mutta samalla koko henkilökunta toimii perehdytyksen tukena, jokaisella työntekijällä on hallussaan tarvittavat tiedot ja taidot.

6.2 Lääkehoito

Perehdytyskansion liitteenä on yksikön vastaavan sairaanhoitajan päivittämä lääkehoitosuunnitelma. Laadukkaalla ja oikein toteutetulla lääkehoidolla tuetaan palveluasumisen piirissä olevia asukkaita. Lääkehoidon tavoitteena on ehkäistä sairauksia ja hidastaa niiden etenemistä sekä lievittää sairauksien aiheuttamia oireita, parantaa toimintakykyä ja ylläpitää sitä.

Asukkaalle tulee antaa tietoa hänen lääkehoidostaan ja tämä korostuu etenkin silloin, jos lääkitykseen tehdään muutoksia. Ukonrinteen yksikössä myös kannustetaan ja ohjataan asukkaita oman lääkehoidon toteutukseen ohjaajan tukemana, esimerkiksi lääkkeenjaon muodossa. Näin asukas on myös itse tietoinen käyttämistään lääkkeitä ja niiden tarkoituksesta osana hänen hoitoaan ja toimintakykyään. Jos asukkaan voinnissa tapahtuu muutoksia, ne kirjataan käytössä olevaan Domacare- potilastietojärjestelmään. Etenkin uuden lääkkeen aloituksen jälkeen on tärkeää seurata asukkaan vointia, lääkkeen vastetta sekä mahdollisia lääkkeestä aiheutuvia haittavaikutuksia, jotka pitää aina kirjata ja tiedottaa muulle henkilökunnalle tarpeen vaatiessa. Yksikölle on nimetty omalääkäri, jota informoidaan myös tarvittaessa tilanteen korjaamiseksi.

Myös lääkepoikkeamat, kuten ottamatta jääneet lääkkeet esimerkiksi asukkaan kieltäytyessä niistä, tulee kirjata. Lääkepoikkeamat ja niiden syyt sekä mahdollinen suunnitelma jatkotoimiin ja lääkepoikkeamien ennaltaehkäisyyn käydään läpi kuukausittain työryhmän kesken henkilökuntapalavereissa. Vahinkotapahtuman sattuessa on tärkeää informoida asukasta, muuta henkilökuntaa, lääkäriä tai koordinaattoria tarvittaessa, seurata asukkaan vointia ja toimia annettujen ohjeiden mukaisesti.

Domacare- potilastietojärjestelmästä tulee löytyä myös kunkin asukkaan kohdalta tämänhetkinen lääkelista, lääkehistoria ja tarvittaessa annettavien lääkkeiden lista.

Lääkehoitoa yksikössä toteuttaa henkilökunnasta kaikki, joilla on laillistettu ja nimikesuojattu sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattikoulutus ja voimassa olevat lääkeluvat. Luvat täytyy uusida neljän vuoden välein LOVE-koulutuksen kautta. LOVE on lääkehoidon osaamisen koulutus, joka tapahtuu verkossa. Se on koulutuskokonaisuus, joka pääsääntöisesti tarkoitettu lääkehoidon koulutuksen saaneille, laillistetuille ja nimikesuojatuille terveydenhuollon ammattilaisille. LOVE-koulutus on rakennettu sosiaali- ja terveysministeriön turvallisen lääkehoito-oppaan pohjalta ja se perustuu ammatilliseen osaamisen ylläpitämiseen. LOVE-koulutuksen sisältämiä kursseja ovat mm. lääkehoidon osaamisen perusteet, lääke- ja nestehoito laskimoon, kivun lääkehoito, iäkkäiden lääkehoito, mielenterveyden häiriöiden ja päihderiippuvuuksien lääkehoito, lasten lääkehoito ja lääkehoito suun terveydenhuollossa (LOVe- Lääkehoidon osaaminen verkossa 2024). On tärkeää, että uudet työntekijät, sijaiset ja opiskelijat saavat työpaikalla hyvän perehdytyksen lääkehoitoon ja varmistetaan, että he osaavat toteuttaa lääkehoitoa turvallisesti ja laadukkaasti. Opiskelija ei saa toteuttaa lääkehoitoa ilman valvontaa, vaan aina vastuussa on työyksikössä työskentelevä, voimassa olevat lääkeluvat omaava työntekijä.

Lääkehoito-osiossa kerrotaan myös lääkkeiden jakoon ja lääkkeiden antoon liittyvistä käytännöistä sekä lääkehoitoon liittyvistä riskitekijöistä. Osana lääkehoitosuunnitelmaa tulee olla päivitettyinä myös lista yksikössä käytössä olevista riskilääkkeistä.

6.3 Käytännön asiat

Käytännön asiat koostu talon perustöiden ja käytäntöjen esittelystä. Kuten käytännöt avaimien kanssa, ruokailu, työvaatteet, talon autojen käyttö, uuden asukkaan vastaanottaminen, puhelimen ja tietokoneen käyttö. Aiheet on eritelty omiin osioihinsa selkeyttämään kokonaisuutta. Avaimet osio kertoo kenen vastuulla avaimet ovat, henkilökunnan yleisavaimet ovat aina kunkin vuoron vastuuhoidajan vastuulla. Ukonrinteessä asukkaat vastaavat jokainen oman asuntonsa avaimista.

Ukonrinteessä ohjaajilla ei ole erillisiä työvaatteita, vaan jokainen työskentelee omissa vaatteissaan. Tässä tulee huomioida siisteys ja asiallisuus. Puhelimen ja tietokoneen käytön perusasiat esitellään, kuka vastuussa ja milloin.

Uusi asukas- osiossa tulee ilmi perusasiat, jotka tulee ottaa huomioon uuden asukkaan muuttaessa Ukonrinteeseen ja Oljamikotiin yleisesti. Läheiset ovat aina tervetulleita käymään läheisensä luona ja Oljamikodissa tehdään tiivistä yhteistyötä läheisten kanssa asukkaan antaessa luvan tietojen luovutukselle ja mikäli asukas näin haluaa.

Parkkipaikat ja auton käyttö osio esittelee käytännöt pysäköinnistä ja talon autojen käytöstä. Kansiossa on erilliset ohjeet kuolemantapauksen tapahtuessa Oljamikodissa.

6.4 Salassapito, turvallisuus, työsuojelu ja työterveyshuolto

Salassapito osiossa kerrotaan laissakin määritelty salassapitovelvollisuus, osiossa selkeytetään mitä se tarkoittaa käytännössä. Jokainen uusi työntekijä Oljamikodissa täyttää salassapitokaavakkeen. Turvallisuus ja työsuojelu osioon kuuluu turvallisuusohjeiden esittely, alkusammutus ohjeet, hätäpuhelun soittaminen ja aggressiivisen asiakkaan kohtaaminen ja raportointi. Jokaisella Oljamikodin yksiköllä on yksilöllinen pelastussuunnitelma, jota päivitetään vuosittain. Tämän olinpaikka ja pääasiat esitellään myös tässä osiossa. Pelastussuunnitelma on jokaisen yksikön omavalvontasuunnitelman liitteenä. Nopeasti aloitetun elvytyksen merkitys tuodaan myös ilmi tässä osiossa. Työsuojelusta esitellään työsuojeluvalluutettu ja tämän toimenkuva.

Työterveyshuolto osiossa kerrotaan kuinka toimia sairastapauksessa. Siinä myös esitellään työntekijöille kuuluva työterveyshuolto sekä sen sisältämät palvelut. Omana osionaan kansiossa löytyy toimintaa ohjaavat lait ja asetukset.

7 Pohdinta

Yhteistyö opinnäytetyötä tehdessä Oljamikoti Oy:n kanssa sujui hyvin. Kommunikointi molemminpuolisesti toimi ja saimme vastauksia kysymyksiimme. Toiminnallisen opinnäytetyön raporttia tehdessämme, oli isossa roolissa teoretiedon lisäksi omat näkemyksemme. Meillä molemmilla tämän opinnäytetyön laatijoilla on useamman vuoden työkokemus toimeksiantajamme organisaatiossa ja olemme myös itse toimineet perehdyttäjän roolissa. Organisaation arvot ja käytänteet meillä oli tiedossa.

Oljamikodissa oli valmiiksi perehdytyskansioita. Nämä olivat kuitenkin puutteellisia ja päivitystä vailla. Uudesta Ukonrinteen yksiköstä kansio puuttui vielä kokonaan. Perehdytyskansio luotiin vanhojen perehdytysmateriaalien pohjalta ja samalla yhtenäistettiin jokaiseen yksikköön käytettävä pohja. Haasteita perehdytyskansion tekoon toivat monet muutokset, joita sitä tehdessä organisaatiossa tapahtui. Teimme kansion niillä tiedoilla, joita sen teko hetkellä meillä oli. Valmiissa raportissa olemme käyttäneet lähteisiin perustuvaa tietoa. Perehdytyskansio on tehty yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Jokainen halukas sai osallistua työpajaan ja yhteistyö sujui hyvin. Työpajaa järjestäessämme emme halunneet niinkään tuoda omia näkemyksiämme esille, vaan antaa työpajaan osallistuneiden työntekijöiden kertoa omia ideoitaan ja mielipiteitään. Jälkeenpäin peilasimme heidän ajatuksiaan meidän omiimme. Halusimme valmiin tuotoksen, perehdytyskansion, olevan käyttäjilleen sopiva. Kehitysvammatyön erityispiirteistä löytyi lähteisiin perustuvaa teoretietoa, jota olisimme voineet juuri tähän työhön hyödyntää melko niukasti.

Usein uuteen työhön mennessä käteen annetaan suuri määrä materiaalia joka työntekijän pitäisi lukea läpi ja näin perehdytys on suoritettu. Halusimme perehdytyskansion avulla painottaa laadukkaasti perehdyttämisen merkitystä työyhteisössä, jossa kansio toimii oivana apuvälineenä perehdyttämiseen, mutta itse käytännön perehdytys tapahtuu kentällä työn ohessa. Hyvä perehdytys voi vähentää sairauspoissaoloja työstä sekä ennaltaehkäistä mahdollisia työtapaturmia. Uskomme, että hyvällä perehdytyksellä on myös merkittävä rooli työntekijän työssäjaksamisessa.

Perehdyttäjän on hyvä olla paneutunut perehdyttämiseen, jotta osaa ohjata uutta työntekijää oikein. Täytyy muistaa, että jokainen työntekijä ja perehdyttäjä on erilainen, ja perehdyttämiseen on hyvä löytää kultainen keskitie. Työpajaan osallistuneessa työntekijöiden ryhmässä pohdittiin, että perehdyttäminen olisi hyvä aloittaa perustoimista ja organisaation yleisistä käytänteistä. Olisi myös hyvä, että työyhteisössä olisi nimetty ihminen, joka vastaisi perehdytyskansion säännöllisestä päivittämisestä. Perehdytyskansion tulisi olla ajan tasalla ja siellä ei saisi olla vanhaa tietoa. Tämä helpottaa työntekijän aloitusta työssään ja lisää työmotivaatiota. Myös perehdyttäjän on hyvä olla ajan tasalla, jos joku tieto kansiossa ei

enää olekaan paikkansapitävää. Toimivana ehdotuksena työryhmässä pidettiin myös sitä, että perehdyttäjäksi uudelle työntekijälle tai opiskelijalle olisi valmiiksi jo nimetty henkilö työyhteisöstä, jolloin perehdyttäminen saataisiin nopeasti ja vaivattomasti täytäntöön.

Perehdytyskansioon toivottiin myös tietoa asioinnista omaisten kanssa, käytännön asioiden hoitamisesta, moniammatillisesta verkostosta, jonka kanssa Oljamikoti tekee yhteistyötä päivittäin ja omahoitajuudesta. Nämä tiedot tulisi löytyä myös käytössä olevasta Domacare-asukastietojärjestelmästä ajantasaisina. Haasteena perehdyttämiseen koettiin ajankäytön ongelmat. Jos perehdyttäjää ei ole ns. ylimääräisenä työvuorossa, voi olla haastavaa hoitaa omat työtehtävät perehdyttämisen ohella. Työnantajan vastuulla on järjestää riittävä ja laadukas perehdytys ilman kiirettä ja hutilointia.

Perehdyttäminen on prosessi, jota tulisi kehittää koko ajan. Tällä hetkellä sopivimmaksi koettiin organisaatiossa kansion muotoon kerätty tieto perehdytystä varten. Koko ajan digitalisoituva maailma kuitenkin voi tuoda ja varmastikin tuokin muutoksia tulevina vuosina myös perehdyttämisen materiaaleihin. Tänä päivänä jo monessa organisaatiossa käytetään yhä enemmän digitaalista aineistoa perehdytykseen. Perehdytyskansio sisältää tietoa, jota joka päivä voi tarvita ja joskus nopeallakin aikataululla. Tällöin selkeä, kattava ja tulostettu versio voi palvella paremmin, ainakin pienissä työyhteisöissä. Mikäli kaikki tieto olisi vain sähköisenä, voisi esimerkiksi sähkökatkoksen aikana tai laitteiden mennessä rikki olla hyvin hankala saada tarvittavaa tietoa mistään, mikäli kaikki olisi kerätty vain tietokoneelle.

7.1 Eettinen näkökulma

Prosessi on toteutettu yhteistyössä Oljamikoti Oy:n kanssa, hyvien eettisten käytäntöjen mukaisesti. Olemme perehtyneet Arene ry:n opinnäytetyön eettisiin ohjeisiin. Anonymiteetti on tärkeässä osassa koko prosessia. Anonymiteetti tarkoittaa, ettei tutkimustietoja luovuteta kenellekään tutkimusprosessin ulkopuoliselle. Anonymiteetti voi olla myös organisaatiotasosta. On syytä selvittää, saako organisaation nimen tai esimerkiksi osastojen nimiä mainita tutkimusraportissa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 221.) Yhteistyösopimusta Oljamikoti Oy:n kanssa tehtäessä saimme luvan käyttää organisaation nimeä raportissa. Arene ry:n (2019, 21) laatimien opinnäytetyön eettisten suositusten mukaan hyvän tutkimustavan mukaista on pyytää tutkimuslupaa kohteena olevalta organisaatiolta. Yhteistyösopimusta tehtäessä selvitimme organisaatiolta, ettei tarvetta erilliseen tutkimuslupaan ole.

Opinnäytetyötä tehdessä pohdimme, mikä tieto on eettisesti järkevää olla osa perehdytyskansiota, miten käsittelemme ja tutkimme tietoja sekä valittuja keinoja toteuttaa laadukasta perehdytyskansiota, mikä tieto on julkista ja mikä ei. Päädyimme siihen tulokseen, ettei

valmista perehdytyskansiota julkaista kokonaisuudessaan tämän opinnäytetyön liitteenä, vaan kokoamme pääkohdat perehdytyskansion sisällöstä opinnäytetyöraporttiimme henkilökunnan ja asukkaiden henkilötietosuoja sekä organisaation tietosuoja kunnioittaen. Perehdytyskansion työelämäohjaajana toimi yksikön vastaava sairaanhoitaja. On sovittu, että jatkossa perehdytyskansion päivittämisestä vastaa yksikön vastaava esimies tai hänen valtuuttamansa muu henkilö.

Tavoitteenamme oli ennen kaikkea tehdä työelämä- ja työntekijälähtöinen perehdytyskansionio, jotta se palvelisi työyhteisöä mahdollisimman hyvin. Ennen työpajaan osallistumista jokainen kohdehenkilö sai saatekirjeen (liite 1), jossa kuvattiin työpajan sisältö ja tarkoitus. Saatekirjeestä tuli selkeästi ilmi osallistumisen olevan vapaaehtoista, anonymia ja siinä oli tieto siitä, mihin ja miksi aineistoa kerätään. Tässä korostui anonymiteetin tärkeys ja työelämälähtöisyys. Työpajaan osallistuvilla on oikeus osallistua vapaaehtoisesti ja mahdollisuus myös kieltäytyä osallistumasta. Pääasiana on, ettei osallistujille tule tunnetta osallistumisen pakollisuudesta. Osallistunut saa keskeyttää osallistumisensa missä vaiheessa prosessia tahansa ja saada tietoa aineiston käytöstä, sisällöstä ja käsittelystä. (Tutkimustieteellinen neuvottelukunta 2019.)

Työpajassa kuuntelimme ja kirjasimme ylös anonymisti ja puolueettomasti kaikki esille tulleet näkökulmat ja työstimme niitä ryhmässä keskustelemalla asia kerrallaan. Huomioimme perehdytyskansiota tehdessämme erityisesti henkilötietojen käsittelyä koskevia eettisiä periaatteita. Perehdytyskansion tarkoitus on soveltaa koko organisaation perehdytyksen tueksi, joten mitään yksilöityjä henkilötietoja asukkaista ei siihen myöskään kerätty. Valmista tuotosta ei voi suoraan käyttää muissa organisaation yksiköissä, mutta sitä voi käyttää pohjana ja tukiaineistona.

Koemme, että sairaanhoitajalla on hyvä olla valmiuksia tutkimus- ja kehittämistyöhön osana ammattinsa asiantuntijuutta. Sairaanhoitajan vastuualueeseen kuuluu vastata hoitotyön laadusta ja sen kehittämisestä näyttöön perustuvan tiedon pohjalta yhteistyössä moniammatillisen tiimin kanssa. Hoitotyössä korostuu eettisyys, terveyden edistäminen ja hoitotyön päätöksentekovastuu.

Lähteet

- Arene ry. 2019. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 8.1.2024. Saatavissa <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULLU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf? t=1578480382>
- Eklund A. 2018. Tervetuloa meille. Helsinki. Impact.
- Kankkunen A., Vehviläinen-Julkunen K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki. Sanomapro Oy.
- Kaski T., Manninen A., Pihko H. 2012. Kehitysvammaisuus. Helsinki. Sanomapro Oy.
- Kehitysvammaisten tukiliitto, 2017. Muu lainsäädäntö. Tukiliitto.fi. Viitattu 5.7.2023. Saatavissa <https://www.tukiliitto.fi/tuki-ja-neuvot/perus-ja-ihmisoikeudet/muu-lainsaadanto/>
- KKV. Kilpailu-, ja kuluttajavirasto. Palveluasuminen. Viitattu 20.9.2023. Saatavissa <https://www.kkv.fi/kuluttaja-asiat/asuminen/palveluasuminen/>
- Kuntaliitto.fi. 2022. Sosiaalinen kestävyys. Viitattu 20.9.2023. Saatavissa <https://www.kuntaliitto.fi/hyvinvointi-ja-sivistys/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistaminen/sosiaalinen-kestavyys>
- Kupias P., Peltola R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki. Palmenia-sarja. Gaudemus.
- Lahti, T. 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Pro Gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto, hoitotieteen laitos. Tampere. Viitattu 5.12.2023. Saatavissa <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/77984/gradu01898.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 23.6.1977/519 42 a §. Viitattu 12.3.2024.
- Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994 §1. Viitattu 26.10.2023.
- Love – lääkeshoidon osaaminen verkossa. 2024. Viitattu 24.1.2024. Saatavissa <https://laakeosaaminen.fi/>
- Oljamikoti.fi. Oljamikoti Oy. Viitattu 23.11.2023. Saatavissa <https://www.oljamikoti.fi/>
- Seppälä, H. 2017. Erilaiset eväät. Kirja kehitysvammaisuudesta. Kouvola: PackageMedia Oy.
- Suomen perustuslaki 731/1999. Viitattu 18.2.2024.
- Tehy. Työelämäopas. Työsuhteen alkaminen. Perehdytys. Viitattu 7.12.2023. Saatavissa <https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/tyosuhteen-alkaminen/perehdytys>
- THL. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2023. Asuminen. Vammaispalvelujen käsikirja. Terveiden ja Hyvinvoinninlaitos. Viitattu 7.12.2023. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/asuminen>
- TTL.fi. Työterveyslaitos, 2022. Hyvä perehdytys maksaa itsensä moninkertaisesti takaisin. Viitattu 3.11.2023. Saatavissa <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/onnistunut-perehdytys-palvelualoilla/yritystarinat-kokemuksia-perehdytyksesta/hyva-perehdytys-maksaa-itsensa-moninkertaisesti-takaisin>

Tutkimustieteellinen neuvottelukunta, 2019. Ihmiseen kohdistuneen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019, 8. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3. Viitattu 4.12.2023. Saatavissa https://tenk.fi/sites/default/files/202101/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf

Työsopimuslaki 55/2001. Viitattu 26.10.2023.

Työsuojelu.fi. 2022. Yhdenvertaisuus. Viitattu 6.8.2023. Saatavissa <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 18.2.2024.

Valvira.fi. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto. Vammaisten henkilöiden itsemääräämisoikeus sosiaalihuollon palveluissa. Viitattu 12.3.2024. Saatavissa <https://valvira.fi/sosiaali-ja-terveydenhuolto/vammaisten-henkiloiden-itsemaaraamisoikeus>

Vilkkä H., Airaksinen T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Yhdenvertaisuus.fi. Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan? Viitattu 5.7.2023. Saatavissa <https://yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Viitattu 5.7.2023.

Åberg, L. 2021. Kehitysvammaisuus. Duodecim Terveyskirjasto. Viitattu 5.7.2023. Saatavissa <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00556#s5>

Oljamikoti Oy/ Ukonrinne Saatekirje

Liite 1

Hei!

Ystävällisesti pyydämme sinua osallistumaan opinnäytetyömme työpajaan. Mielenpitemme olisi meille tärkeä perehdytyskansion sisällön kehittämistä varten.

Työpajan tarkoituksena on tuoda tietoa sairaanhoitajaopiskelijoiden opinnäytetyöhön. Tavoitteenamme on työpajan pohjalta koota kattava perehdytyskansion Ukonrinteen yksikön työntekijöiden, uusien työntekijöiden sekä opiskelijoiden käyttöön. Perehdytyskansion on tarkoitus olla työelämälähtöinen, osallistujat työpajaan valikoituivat siis yksikön työntekijöiksi, jotta työelämälähtöisyys toteutuisi. Osallistujiksi valikoitui Oljamikoti Oy:n Ukonmäen sekä uuden Ukonrinteen yksikön työntekijöitä, jotta saamme laajempaa näkökulmaa perehdyttämisen kehittämiseksi ja perehdytyksen yhtenäistämiseksi koko Oljamikodin sisällä.

Työpajaan osallistuminen on vapaaehtoista ja osallistumisen voi keskeyttää milloin vain. Työpaja on tarkoitus toteuttaa anonymisti eikä näin ollen mitään henkilötietoja kerätä.

Työpajan kesto on noin 1 tunti. Paikkana toimii Ukonrinteen yksikkö, jossa työpaja kokoontuu torstaina 25.5.2023 klo 14.

Olisimme erittäin kiitollisia osallistumisestasi.

Lisätietoja saat tarvittaessa opinnäytetyön toteuttajilta

Pauliina Pesu (sähköposti ja puhelinnumero)

Hilja Ruippo (sähköposti ja puhelinnumero)

Liitteenä tietosuojailmoitus.

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Palkka ja sen maksaminen • Vuosilomat ja niiden määräytyminen • Työehtosopimus • Koulutukset (EA, Paloturvallisuus, Hygieniaapassi) • Ruokailu • Puhelimen ja somen käyttö | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| <p>5. Työsuojelu, turvallisuus</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1. Pelastussuunnitelma <ul style="list-style-type: none"> -Sammuttimet -Palohälyttimet -Poistumistiet -Toiminta tulipalo ym. tilanteessa -Turvallisuuskävely • Turvahälytin (Mikäli yksikössä erillinen) • Hälytykset, vikahälytykset • Ovien lukitseminen/Avaaminen • Työsuojeluvaltuutetun esittely | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">PVM.</div> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| <p>6. Työhönopastus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asukkaiden esittely <ul style="list-style-type: none"> -Sairaudet -Erityisesti huomioitavat asiat -Asukkaiden henkilökohtaiset viikko-ohjelmat -Raha asiat -Lääkehuolto -Lääkäripalvelut -Hankinnat • Viikko-ohjelma, päivärytmi • Ruoka- ja siivoushuolto • Kirjaaminen, raportointi, Domacaren käyttö • Puhelimeen vastaaminen ja sähköpostin seuranta • Asukkaiden ja talon posti • Vastuualueet | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Omavalvonta• Omahoitajuus • Väkivaltatilanteet• Kuolemantapaukset • Talon hankinnat, varojen käyttö, ostolupa• Perehdytyskansio, Työnjakokansio• Talon auton käyttö ja varaaminen | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
|---|--|

Sisällysluettelo

- 1 OLJAMIKODIN JA UKONRINTEEN YKSIKÖN ESITTELY, TOIMINTA-AJATUS JA ARVOT**.....Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 1.1 UKONRINTEEN YKSIKKÖ.....Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 2 PEREHDYTTÄMINEN OLJAMIKODISSA**.....Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 3 HENKILÖKUNTA**.....Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 3.1 VASTAAVA HOITAJAVirhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 4 SALASSAPITO**Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 4.1 SALASSAPITOVOLVOLLISUUSVirhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 5 ASUKKAAN KOHTAAMINEN, OHJAAMINEN JA AVUSTAMINEN**.....Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 6 OMAOHJAAJA KÄYTÄNTÖ**.....Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 7 UKONRINTEEN PÄIVÄRYTMI JA OHJAAJIEN TYÖNJAKO** .. Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 8 LÄÄKEHOITO**.....Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 8.1 LÄÄKKEENJAKO JA APTEEKITILAUS Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 8.2 LÄÄKKEENANTOVirhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 8.3 RISKITEKIJÄT LÄÄKEHOIDOSSA.....Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 9 SIIVOUS**.....Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 10 PALAVERIT**Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 11 PUHELIMEN JA TIETOKONEEN KÄYTTÖ**..Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 11.1 KIRJEPOSTIVirhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 12 AVAIMET JA RAHAT**.....Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 13 RUOKAILU**.....Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 14 PYSÄKÖINTI JA KULKUREITIT**.....Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 15 TALON AUTON KÄYTTÖ JA VARAAMINEN**..... Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 16 PALVELUSUHTEEN EHDOT**.....Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 17 LÄHEISET JA VIERAILIJAT**.....Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 18 UUSI ASUKAS**.....Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 19 KUOLEMANTAPAUKSEN SATTUESSA**.....Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 20 VÄKIVALTATILANTEET**.....Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 21 TURVALLISUUS JA TYÖSUOJELU**.....Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

- 22 HÄLYTYSJÄRJESTELMÄ**.....Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 23 HÄTÄTILANTEET**Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 23.1 HÄTÄILMOITUS.....Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 23.2 TULIPALO.....Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 23.3 ELOTTOMUUSVirhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 24 SAIRAUSSPOISSAOLOT JA TYÖTERVEYSHUOLTO** Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 24.1 TYÖTERVEYSHUOLTOVirhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 24.2 OLJAMIKODIN PÄIVYSTYSPUHELIN ..Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 24.3 OMAILMOITTEISET SAIRAUSSPOISSAOLOT' Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 24.4 LAPSEN SAIRASTUMINENVirhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 24.5 VARHAISEN PUUTTUMISEN JA SAIRAUSSPOISSAOLOJEN SEURANNAN MALLI Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 25 TOIMINTAA OHJAAVAT LAIT JA ASETUKSET**..... Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

PEREHDYTETTÄVÄN MUISTILISTA