

PEREHDYTY SOPAS KOTIHOITON JA TEHOSTETTUUN PALVELUASUMISEEN

Riitta Koistinen & Mervi Tiilikainen
Opinnäytetyö, Syksy 2011
Diakonia ammattikorkeakoulu,
Itä, Pieksämäen toimipaikka
Hoitotyön koulutusohjelma
Sairaanhoitaja (AMK)

TIIVISTELMÄ

Koistinen, Riitta & Tiilikainen, Mervi. Perehdytysopas tehostettuun palveluasumiseen ja kotihoitoon. Pieksämäki, syksy 2011, 33 sivua, 1 liite.

Diakonia ammattikorkeakoulu, Diak Itä, Pieksämäki, hoitotyön koulutusohjelma, sairaanhoitaja, (AMK).

Nilsin kaupunki sekä Siilinjärven ja Maaningan kunnat vastaavat sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä yhteistoiminta-alueella. Siiliset sosiaali- ja terveydenhuolto toimii yhdessä, isäntäkunta Siilinjärven kuuluvassa kunnallisessa liikelaitoksessa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa Siilisetin tehostetun palveluasumisen ja kotihoitoon perehdytysopas, jota yksiköt täydentävät omilla kohdennetuilla perehdytyksillään. Oppaan tekeminen lähti liikkeelle työelämän toiveesta. Liikelaitoksessa oli ilmennyt tarvetta kehittää perehdyttämistä. Produktion tarkoituksena oli tuottaa mahdollisimman selkeä ja helppokäyttöinen perehdytysopas perehdyttämisen tueksi. Opasta voivat käyttää sijaiset, uudet työntekijät, opiskelijat ja heitä perehdyttävät työntekijät. Tavoitteena oli laatia sisällöstä perehdytysohjelma, josta voi seurata perehdytyksen etenemistä.

Perehdytys käsiteltiin teoriaosuudessa. Lisäksi teoriaosuudessa käsiteltiin produktion tavoitteita ja prosessin vaiheita.

Asiasanat: perehdytys, produktio, kotihoito, tehostettu palveluasuminen.

ABSTRAC

Koistinen, Riitta & Tiilikainen, Mervi, Familiarisation Guide for a more efficient living with additional services and home care. A report on compicing the guide. Pieksämäki, autumn 2011, 33 pages, 1 of attachment.

Diaconia University of Applied Sciences, East, Pieksämäki Unit, Nursing Training Program, Nurse (UAS).

The City of Nilsia plus the municipalities of Siilinjärvi and Maaninka are responsible for arranging social welfare and health care in their area of common services. Social welfare services and health care are concentrated on one municipal enterprise, the Siiliset, located in Siilinjärvi. The aim of this thesis was to produce a familiarisation guide for the Siiliset on more efficient living with additional services and home care. The personnel at the enterprise do addiotional familiarisation work when necessary. The making of this guide was initiated by wishes presented by the personnel the Siiliset. In this municipal enterprise there had been a need to improve job familiarisation. The aim of this production was to produce a familiarisation guide supporting job familiarisation which would be as clear and easy to use as possible. This guide can be used by stand-ins, new employees, students and the personnel familiarising them. An additional aim was to create a familiarisation program based on the contents of the guide. This can be used as a check list, where one can mark the areas already familiarised and those not yet completed.

Familiarisation was done during the theoretical studies. In addition, the aims of the production and the phases of the process were dealt with.

Key words: familiarisation, production. efficient living, home care

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
2 PEREHDYTYKS TYÖYHTEISÖSSÄ	6
2.1 Perehdytys	6
2.2 Perehdytyksen tavoitteet ja hyödyt	7
2.3 Perehdytyksen sisältö	8
2.4 Perehdytyksen seuranta	9
2.5 Perehdytysopas perehdytyksessä	10
3 LIIKELAITOS SIILISET	10
3.1 Siilisetin kotihoidon kuvaus ja toiminta-ajatus	10
3.2 Siilisetin tehostetun palveluasumisen kuvaus ja toiminta-ajatus	11
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	12
5 PRODUKTION TOTEUTUS	12
6 POHDINTA JA OPINNÄYTETYÖPROSESSIN ARVIOINTI	14
LÄHTEET	16

LIITTEET

Liite 1: Perehdytysopas kotihoitoon ja tehostettuun palveluasumiseen

Liite 2: Perehdytyksen seurantalomake

1 JOHDANTO

Perehdytys voi parantaa työn mielekkyyttä tai työntekijöiden motivoituneisuutta työhönsä – mutta ei työntekijöiden mielekkyyttä. Työn tarkoituksen mukaisella perehdytyksellä sekä turvallisella työilmapiirillä lisätään henkilöstön jaksamista ja työviihtyvyyttä. Perehdytyksen tarve tulee kasvamaan uusien työntekijöiden myötä ja suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle.

Nilsiän kaupungin sekä Siilinjärven ja Maaningan kuntien sosiaali- ja terveydenhuolto on järjestetty yhteistyössä, isäntäkunta Siilinjärven kuuluvassa kunnallisessa liikelaitoksessa 1.1.2010 lähtien. Siiliset- peruspalvelukeskuksessa on neljä tulosaluetta, jotka ovat varhaiskasvatuspalvelut, aikuis- ja perhepalvelut, vanhuspalvelut ja hoitopalvelut. Näiden lisäksi Siiliset- peruspalvelukeskuksessa ovat omina yksikköinään hallinto, talous ja tukipalvelut. Sosiaali- ja terveydenhuollon yhdistyessä työnkuvat ja vastuujaot muuttuivat kotihoidossa ja tehostetussa palveluasumisessa, mikä lisää perehdytyksen tarvetta. Hyvällä perehdytyksellä luodaan edellytykset työnteolle ja työssä viihtymiselle, jotka lisäävät halukkuutta työskennellä kyseisissä työyksiköissä. (Siilinjärven kunta, viitattu 4.7.2011)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa produktiona perehdytysopas liikelaitos Siilisetin tehostettuun palveluasumiseen ja kotihoitoon. Perehdytysopas on mahdollisimman selkeä ja helppokäyttöinen ja toimii perehdytyksen tukena. Produktio sai alkunsa ottaessamme yhteyttä liikelaitos Siilisetin vanhuspalveluiden johtajaan. Hänen kanssaan mietimme yhdessä perehdytysoppaan sisältöä. Valmiin tuotoksen eli perehdytysoppaan on tarkoitus toimia ”apumuistina” vanhoille työntekijöille, sekä palvella uusia työntekijöitä ja opiskelijoita.

Perehdytys on lakisäätöistä, työturvallisuuslaki 738/2003. Tässä työssä käydään läpi tärkeimpiä lakeja, jotka liittyvät perehdytykseen. Käsittelemme myös perehdytyksen tavoitteita, sisältöä ja perehdytysohjelmaa.

Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma eli Kaste kiinnittää huomion henkilöstön kehittämiseen. Perehdytys on eräs keino henkilöstön

kehittämisessä ja työhön sitoutumisessa. Kaste ohjelman avulla on tarkoitus parantaa kuntalaisten palvelujen laatua, parantaa vaikuttavuutta ja saatavuutta ja vähentää alueellisia eroja saatavuudessa. Tavoitteiden saavuttamiseksi on kolme toimenpide ohjelmaa: 1. vaikuttavuutta ja vetovoimaa hoitotyöhön 2. laatua ja hyvinvointia sosiaalialalle 3. toimiva terveyskeskus. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2008:6).

Liikelaitos Siilisetin perehdytysoppaan tavoitteena on, että uusi työntekijä pystyy työskentelemään itsenäisesti mahdollisimman nopeasti. Molemmissa työyksiköissä työskennellään yksin sekä pareittain. Kukin kantaa vastuun työstään oman työvuoronsa aikana. Kun uuden työntekijän perehdytys on hyvää, hän saa riittävästi tietoa ja osaa omaksua annettua tietoa oman paikan löytyminen työyhteisöön helpottuu. Jokainen työntekijä omaksuu tietoa eri tavalla ja tarkoituksena ei ole, että kaikki osaavat kaiken hetkessä. Jokaiselle annetaan perehdytykseen riittävästi aikaa eikä oleteta, että pelkän perehdytyskansion luettuaan työntekijä olisi valmis työhön. Uudelle työntekijälle tai opiskelijalle nimetään oma perehdyttäjä. Uutta työntekijää ei lasketa heti työvoimaksi eikä opiskelija korvaa koskaan puuttuvaa työntekijää.

2 PEREHDYTYS TYÖYHTEISÖSSÄ

2.1 Perehdytys

Perehdytyksellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työympäristön, työyhteisön tavat ja työnsä ja siihen liittyvät odotukset. Perehdyttämisen pyrkimyksenä on organisaation ja työn tavoitteiden ymmärtäminen, vastuiden selkeyttäminen ja velvollisuuksien sekä työn kokonaiskuvan selkeyttäminen ja sisäistäminen niin, että työntekijä voi suoriutua työtehtävistään. (Penttinen & Mäntynen 2006; Lepistö 2004).

Perehdyttämisen tarkoitus on antaa kokonaiskuva ja perustieto työorganisaatiosta ja sen toiminnasta, tavoitteista sekä työympäristöstä uudelle työntekijälle. Näin uusi työntekijä omaksuu helpommin työnsä, tuntee itsensä osaksi työyhteisöä ja voi toimia yhteistyössä muiden työntekijöiden kanssa. Perehdytys on merkittävä uuden työntekijän

työmotivaatioon, työn tuloksiin, työturvallisuuteen sekä koko työyhteisön kaikinpuoliseen hyvinvointiin. (Lepistö 2004, 56–59.)

Tuula Lahden (2007) tutkimuksessa Sairaanhoidajan työhön perehdyttäminen, tutkimuksessa vakituinen henkilökunta piti perehdytystä parempana kuin sijaiset, jotka antoivat negatiivista palautetta enemmän. Tutkimuksessa ilmeni, että työpaikoilla toivottiin perehdytyksen kohdentamista sekä työkokemuksen parempaa huomiointia. Yhteistyö esimiesten kanssa koettiin hyväksi. Ongelmia esiintyi enemmän hoitajien välillä jolloin ei oltu enää yhtä sitoutuneita työhön. Koettiin, että kaikista asioista ei kerrottu tasapuolisesti. Perehdytys koettiin parempana, jos työsuhde oli pitempi ja vakituiset työntekijät olivat sitoutuneita oman osaston toimintaan enemmän kuin sijaiset. (Lahti 2007, 57–59.)

Riittävän henkilöstön lisäksi on kiinnitettävä huomiota heidän osaamisensa kehittämiseen. Yksi henkilöstön kehittymisen tärkeistä lähtökohdista on perehdytys. Perehdytyksen tarkoitus on varmistaa henkilöstön osaaminen, edistää myönteistä ammatillista asennetta, antaa monipuoliset valmiudet kohdata työn haasteet ja myös tulla niistä tietoisiksi. (Kuusi ym. 2006; Ruoranen 2007.)

Perehdytystä määrittää esimerkiksi työturvallisuuslaki vuodelta 2003 pykälässä 14. Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä, sekä huolehdittava seuraavista asioista työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen: Työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan olosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön, sekä turvallisiin työtapoihin, erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa, sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista. Opetusta ja ohjausta annetaan työn haittojen ja vaarojen haitan tai vaaran välttämiseksi sekä annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto, korjaustöiden ja häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta. Työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa. (Työturvallisuuskeskus 2003)

2.2 Perehdytyksen tavoitteet ja hyödyt

Perehdyttämisellä lisätään työntekijän viihtymistä työssä ja edistetään hänen tehtävistä suoriutumistaan. Perehdyttämisellä ehkäistään työtehtävien mahdollisia virheitä ja edistetään paineensietokykyä. Perehdyttäminen edistää myönteisten asenteiden kehittymistä sekä mahdollistaa ammatillisen kasvun ja työssä menestymisen. Tavoitteena on motivoida työntekijä työyhteisön aktiiviseksi jäseneksi. (Surakka 2009, 77.)

Perehdyttämisen tavoitteena on saada perehdytettävä työskentelemään mahdollisimman nopeasti itsenäisesti. Hyvän perehdytyksen tavoitteena on parantaa ja lisätä työhyvinvointia, sekä kiinnostusta alaa kohtaan. Perehdyttämisen tavoitteena on, että uusi työntekijä omaksuu organisaation kulttuurin ja toimintatavat. Tavoitteena on säilyttää organisaation toimintojen selkeys ja yhtenäiset käytännöt. Organisaation perustehtävän kannalta tämä on tärkeää tasaisen laadun ja toiminnan tuottamiseksi. (Kjellin & Kuusisto 2003, 1; Siukonsaari 2002.96)

Työpaikka hyötyy uuden työntekijän perehdyttämisestä, sillä työnlaatu ja tulos parantuvat. Uuden työntekijän asenne työtä ja työpaikkaa kohtaan muodostuu myönteiseksi. Mahdollisia tapaturmia, onnettomuuksia ja virheitä sattuu vähemmän. Työntekijöiden poissaolot ja vaihtuvuus vähenee. Työvälineiden ja kaluston huolto helpottuu. Näin syntyy kustannus säästöjä, sekä hyvin järjestetty perehdyttäminen parantaa yrityskuvaa. (Lepistö 2004, 64.)

Perehdyttämisellä helpotetaan uuden työntekijän tai työtä vaihtavan oppimista ja sopeutumista sekä lisätään palvelun laatua ja työnsujuvuutta. Lisäksi työn psyykinen kuormitus ja tapaturma riskit vähenevät, kun työtehtävät ja ympäristö ovat työntekijälle tuttuja ja hän kokee hallitsevansa työnvaatimukset. (Penttinen & Mäntynen 2006, 2.)

Perehdyttäminen ei koske ainoastaan työhön pitkän poissaolon jälkeen palaavia henkilöitä tai uusia tulijoita. Nykyinen henkilöstö on perehdytettävä muutoksista, silloin kun niitä työpaikalle tulee. Muutokset voivat koskea työmenetelmiä tai työtehtävien muuttumista, uusia tuotteita tai liikeidean muutoksia. (Kangas 2003, 47.)

2.3 Perehdytyksen sisältö

Pääkohdat hyvälle perehdyttämiselle ovat työhönotto, vastaanotto ja perehdyttämisen käynnistäminen, tehtäväkohtainen opastus, perehdytyksen jatkaminen, työhön perehdyttämisen arviointi ja kehittäminen. Työhönoton yhteydessä kerrotaan palvelusuhteen ehdoista, työyhteisöstä ja työnsisällöstä sekä jaetaan kirjallisia esittely- ja muuta aineistoa. Työhön ottaja tai esimies hoitaa tehtävän. Varataan aikaa uuden henkilön vastaanottoon. Esimiehen lisäksi alkukeskusteluun osallistuvat mahdollisuuksien mukaan muut perehdytyksestä vastaavat ihmiset. Yksilölliset tarpeet huomioon ottava ennalta laadittu henkilökohtainen perehdytyksen seurantalomake käydään läpi ja keskustellaan siitä tulokkaan kanssa. Perehdyttäminen aloitetaan ja sitä jatketaan tehtäväkohtaisen työnopastuksen ohella niin kauan, että talo ja työt ovat tulleet tutuiksi. (Lepistö 2004,60.)

Tärkeimpiä asioita perehdyttämisen sisällössä ovat konkreettisuus, oikea aikaisuus- ja kokonaiskuvan antaminen. Sisältöön vaikuttavat lopullisesti uuden työntekijän tehtävä ja aikaisempi työkokemus sekä organisaation arvot, strategiat ja tavoitteet. Työntekijän ei tarvitse oppia asioita kantapäähän kautta joten pieniltäkään tuntuvia asioita ei pidä väheksyä. (Kjelin & Kuusisto, 2003, 20 – 23.)

Jenni Tossavaisen (2006) tutkimuksessa, työhön perehdytys asiantuntija organisaatiossa ilmenee, että työyhteisön sosiaalistuminen on keskeinen tekijä perehdytyksen onnistumiselle ja työssä kehittymiselle. Tutuiksi tulluilta työntekijöiltä oli helpompi pyytää apua ja saada työhön liittyvää tietoa. Näin sosiaalistuminen auttaa työn suorittamista. (Tossavainen 2006, 43.)

2.4. Perehdytyksen seuranta

Tulokkaan kohdalla perehdytyksen toteutumista seurataan samalla, kun sitä toteutetaan. Perehdytystä arvioitaessa tarkastellaan sekä työpaikan vastuuhenkilöiden eli esimiesten ja tulokkaan toimintaa. Seurannan tulee olla luottamuksellista ja yksinkertaista. Seurannasta saadun tiedon avulla pystytään arvioimaan toteutettua perehdytystä ja siitä saatavaa hyötyä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 245.)

Perehdyttämisestä on hyvä olla perehdytyksen seurantalomake, johon on helppo kirjata päivämäärineen läpikäytyt asiat sekä mahdolliset ongelmat ja puutteet. Perehdyttämistä

on hyvä käydä läpi ja arvioida ensimmäisessä kehityskeskustelussa. Aikaisemmin perehdytettyjen työntekijöiden mielipiteet ja kokemukset otetaan huomioon kun perehdytystä kehitetään. Perehdytyksen arvioinnin ja seurannan tärkeyden ymmärtäminen auttavat kehittämään perehdytystä tarpeita vastaavaksi. (Rainio 2005; Penttinen & Mäntynen 2006.)

2.5 Perehdytysoppas perehdytyksessä

Perehdytysoppaan tarkoituksena on toimia organisaatiossa muistilistana ja apuvälineenä perehdytyksessä. Perehdytysoppaan avulla työntekijä ymmärtää oman osuutensa organisaation toiminnassa ja työvaiheissa. Oppaan avulla työntekijä hahmottaa kokonaisuuden ja näin se lisää myös hänen motivaatiotaan työhön. Perehdytyksessä apuna kannattaa käyttää perehdytyslomaketta johon voidaan kuitata läpi käydyt asiat. Hyvä perehdytysoppas antaa mahdollisuuden ottaa huomioon perehdytettävän taustan ja aikataulun sekä kertoo kuka perehdyttää, miten ja missä. (Liski ym.2007,16)

3. LIKELAITOS SIILISET

Liikelaitos Siiliset peruspalvelukeskus toimii kolmen kunnan, Nilsiän, Maaningan ja Siilinjärven alueella. Siilisetin neljä tulosaluetta ovat varhaiskasvatus, aikuis- ja perhepalvelut, vanhuspalvelut ja hoitopalvelut. Vanhuspalveluiden tarkoituksena on varmistaa ikääntyville turvallinen ja arvokas elämä

Perehdytysoppas on suunnattu Siilisetin kotihoitoon ja tehostettuun palveluasumiseen, jossa työskentelee perus- ja lähihoitajia sekä sairaanhoitajia. Työtehtävistä sovitaan tiimikohtaisesti, jolloin työntekijä voi käyttää omaa erityisosaamistaan. (Siilinjärven kunta, viitattu 4.7.2011.)

3.1 Siilisetin kotihoidon kuvaus ja toiminta-ajatus

Kotihoito on sosiaali- ja terveydenhuollon palvelukokonaisuus, jolla autetaan muun muassa hoito- ja huolenpitotyön avuin eri-ikäisiä avun tarvitsijoita, joiden toimintakyky

on tilapäisesti tai pysyvästi huonontunut (Ikonen & Julkunen 2007, 14). Kotihoidon palveluita tuotetaan koko yhteistoiminta-alueella ympärivuorokautisesti seitsemänä päivänä viikossa kunnan omana toimintana sekä ostopalveluna. Kotihoidon palvelut kohdentuvat pääsääntöisesti yli 75-vuotiaille henkilöille, jotka alentuneen toimintakykynsä tai sairautensa vuoksi tarvitsevat tukea kotona selviytymisessä. Väestöennusteet osoittavat, että yli 74-vuotiaiden lukumäärä lisääntyy Siilisetin alueella merkittävästi. (Siilinjärven kunta, viitattu 4.7.2011)

Säännöllisellä kotihoidolla tarkoitetaan vähintään kerran viikossa toteutuvaa jatkuvaluonteista kotihoidon antamaa palvelua asiakkaan kotiin. Säännöllisen kotihoidon asiakkaille laaditaan henkilökohtainen hoito- ja palvelusuunnitelma, jonka mukaan palvelut toteutetaan. Kotihoidon palvelun tarve voi olla myös tilapäistä, jolloin se tarkoittaa harvemmin kuin kerran viikossa tapahtuvaa hoitoa ja palvelua.

Kotihoidon tarkoituksena on neuvonnan, ohjauksen, hoidon toteutuksen sekä kuntouttavan työtteen avulla turvata omassa kodissaan asuvien asiakkaiden tarvitsemat hoito, hoiva ja huolenpitopalvelut parhaalla mahdollisella tavalla Siiliset yhteistoiminta-alueen kotipalveluiden voimavarojen puitteissa. Kotipalveluiden tavoitteen on tuottaa riittävät, oikea-aikaiset ja mahdollisemman pitkälle asiakkaiden tarpeita vastaavat palvelut.

3.2 Siilisetin tehostetun palveluasumisen kuvaus ja toiminta-ajatus

Tehostettu palveluasuminen on palveluasumista, jossa asiakkaalla on peruspalveluiden lisäksi käytössään myös muita palveluita kaikkina vuorokauden aikoina. (Kokkinen & Matari-Ventilä 2008, 206.) Tehostetulla palveluasumisella Siilisetissä tarkoitetaan asumismuotoa, joka sijoittuu hoidon porrastuksessa kodin ja laitoshoidon väliin. Sen tavoitteena on onnellinen ikääntyminen kodinomaisessa ympäristössä yksilöllisten ja asukaslähtöisten palvelujen turvin. Vanhusten tehostettu palveluasuminen on tarkoitettu Siilinjärven, Maaningan ja Nilsiän ikääntyneille kuntalaisille, joilla on fyysistä, psyykkistä tai sosiaalista toimintakyvyn alentumista niin, etteivät he selviydy enää kotona asumisesta itsenäisesti, omaisten ja/tai kotihoidon palvelujen turvin. Tehostetun palveluasumisen asukas tarvitsee päivittäisissä toiminnoissa runsasta hoivaa ja

huolenpitoa yhden tai kahden henkilön avustamana. (Siilinjärven kunta, viitattu 4.7.2011)

Tehostetun palveluasumisen ympärivuorokautisen hoidon tavoitteena on tukea asukkaiden omatoimisuutta, luoda turvallinen asumisympäristö ja ehkäistä pitkäaikaisen laitoshoidon tarve. Tehostettu palveluasuminen sisältää sekä ympärivuorokautisen hoivan ja hoidon että asunnon järjestämisen. Asukkaat huolehtivat itse asunnon vuokrasta, tukipalveluista sekä henkilökohtaisista perusmenoista.

Tehostetun palveluasumisen yksiköt tarjoavat esteetöntä, turvallista ja toimintakykyä ylläpitävää ja yksilölliseen hoito- ja palvelusuunnitelmaan perustuvaa ympärivuorokautista kuntouttavaa hoitoa ja hoivaa ikäihmisille, joilla on runsaasti hoidon, ohjauksen ja tuen tarvetta. Tehostetussa palveluasumisessa ikäihminen on vuokrasuhteessa. Palvelu muodostuu ikäihmiselle tarjottavasta kodinomaisesta, viihtyisästä ja asiakkaan henkilökohtaisia tarpeita vastaavasta asumisesta, siihen liittyvistä tukipalveluista ja kuntoutumista edistävästä toimintatavoista. (Siilinjärven kunta, viitattu 4.7.2011.)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa perehdytysopas Siilisetin kotihoitoon ja tehostetun palveluasumiseen. Tarkoituksena on, että perehdytysopas auttaa Liikelaitos Siilisetin kotihoidon ja tehostetun palveluasumisen perehdyttäjiä jäsentämään antamaansa perehdytystä. Kohderyhmänä ovat uudet työntekijät, opiskelijat ja perehdyttäjät. Suunnittelussa otettiin huomioon oppaan ajan tasalle saattaminen helposti sekä Liikelaitos Siilisetin kotihoidon ja tehostetun palveluasumisen perehdyttämistarpeet. Jokaisessa tiimissä sovitaan tarkemmin perehdyttämiskäytäntö, ketkä perehdyttävät ja miten perehdytys etenee.

Perehdyttämisoopas antaa tietoa Siilisetin toiminnasta ja yleisistä käytännöistä.

Perehdyttämisen tavoitteena on, että työntekijät pystyvät ylläpitämään ja kehittämään laadukasta vanhustyötä. Oikeanlaisella perehdyttämällä taataan Liikelaitos Siilisetin kotihoidossa ja tehostetussa palveluasumisessa vanhusten hoitaminen sekä heidän hyvinvoinnista huolehtiminen.

Liikelaitos Siilisetin kotihoidossa ja tehostetussa palveluasumisessa tarvittavaa yhtenäistä perehdytysmateriaalia ei ollut. Perehdytysoppaassa selvitettiin työntekijöiden toimenkuvat vain hoitohenkilökunnan osalta. Näistä työntekijät saavat selkeyttä omaan toimenkuvaansa.

5 PRODUKTION TOTEUTUS

Produktio on lyhykestoinen ja tarkoituksena olisi tehdä tuotos, produkti ja kehittää samalla käytännön toimintaan työvälineitä. Se voi olla radio-ohjelma, näytelmä, video, musiikkiesitys, informaatiopaketti, kirjallinen tai kuvallinen tuotos. Tuotos voi olla käytännön työhön liittyvä perehdytysopas. (Kuokkanen ym.2010,34.)

Tämä produktio toteutettiin syksyn 2010 ja loppuvuoden 2011 välillä. Tarkempaa aikataulua ei tehty. Opinnäytetyö idea sai alkunsa molempien tekijöiden työskennellessä Siilinjärven kunnan, Liikelaitos Siiliset peruspalvelukeskuksessa, toinen tehostetun palveluasumisen yksikössä ja toinen kotihoidossa. Liikelaitos Siilisetillä oli tarve yhtenäiseen perehdytysoppaaseen koskien tehostettua palveluasumista ja kotihoitoa. Perehdyttämisen tarve on lisääntynyt uuden liikelaitoksen ja työntekijöiden eläköitymisen myötä. Opinnäytetyönä toteutettu perehdytysopas toimii yleisenä oppaana perehdyttäessä ja sitä täydennetään yksiköittäin.

Opinnäytetyö aloitettiin tutustumalla Liikelaitos Siilisetin eri yksiköihin, sekä erilaisiin perehdytysoppaasiin. Tarkoituksena oli tuottaa perehdytysopas Liikelaitos Siilisetin tehostetun palveluasumisen ja kotihoidon yksiköihin. Ensimmäisessä palaverissa oli mukana Liikelaitos Siilisetin vanhuspalveluiden tulosaluejohtaja ja me työntekijöinä. Palaverissa tarkasteltiin perehdytysoppaaseen tulevaa sisältöä sekä mietittiin avainsanoja. Kuitenkaan mitään valmista sisällysluetteloa ei ollut, joten me tekijöinä saimme vaikuttaa siihen. Ensimmäisessä palaverissa sovittujen asioiden pohjalta produktio lähti etenemään.

Liikelaitos Siilisetin vanhuspalveluiden tulosaluejohtajan kanssa käytiin tarpeen mukaan palavereja sekä oltiin yhteydessä sähköpostitse. Mietimme yhdessä

perehdytysoppaaseen tulevaa materiaalia. Tietoja kerättiin yksin sekä yhdessä, miettien mikä on tarpeellista tietoa oppaassa. Keskenään käymämme puhelinkeskustelut, sähköpostit ja tapaamiset olivat vapaamuotoisia. Perehdytysoppaan kustannukset eivät olleet suuret. Vanhuspalveluiden tulosjohtajalta saimme luvan tietokoneen käyttämiseen ja papereiden tulostamiseen. Saimme työnantajalta viikon aikaa tutustua yksiköihin ja materiaalin keräämiseen.

Perehdytysoppaan oheen työstettiin perehdytyksen seurantalomake (liite 1), johon kirjattiin perehdytyksen eri osa-alueita. Perehdytyksen tapahduttua perehdyttävä kuittaa osa-alueen perehdytyksen suoritetuksi. Täytettyjä perehdytyskaavioita säilytetään niille sovitussa paikoissa. Lomakkeiden pohjalta voidaan arvioida onko perehdytys toteutunut eri perehdytettävien kohdalla.

6 POHDINTA JA OPINNÄYTETYÖNPROSESSIN ARVIOINTI

Perehdytysoppaan tuottaminen liikelaitos Siilisetille oli haastavaa ja mielekästä. Yhteistyö meidän tekijöiden kesken oli sujuvaa ja yhteistyöllä perehdytysoppaasta saatiin tavoitteen mukainen. Työelämän edustajan kanssa yhteistyö oli myös sujuvaa, vaikkakin vähäistä. Alkuvaiheessa produktio eteni hitaasti. Päästyämme alkuun työ eteni nopeasti. Teoriaosuuden kirjoittaminen oli aluksi vaikeaa, koska työstimme samalla myös perehdytysopasta. Perehdytyksen teoriaosuutta lähdettiin laajentamaan ja syventämään, tutustumalla eri tekijöiden töihin. Työn sisältöön vaikutti lähteiden niukkuus ja niiden saatavuus. Parityönä tuotettu produktio toi työhön laajempia näkemyksiä ja ajatuksia, kuin yksin tehty työ.

Tulevaisuudessa liikelaitos Siilisetissä seurataan enemmän perehdyttämistä ja panostetaan sen kehittymiseen. Apuna tähän voidaan käyttää perehdytyksen seurantalomaketta.

Perehdytyksen merkitys työntekijöiden käytännön työssä on merkittävä. Työtä ei voi oppia pelkästään koulutuksen perusteella, vaan työ opitaan konkreettisesti käytännössä. Alan ammattilaiset ja laadukas perehdytys tulevat tässä mukaan kuvaan ja ovat korvaamattomia. Perehdytyksen tärkeys on ymmärretty työyhteisöissä, mutta perehdyttämiseen voisi panostaa vieläkin enemmän ja perusteellisemmin.

Työkulttuurimme kansainvälistyy vauhdilla ja työntekijöiksi tulee enemmän ulkomaalaisia, jolloin perehdyttämisen merkitys korostuu. Työyhteisöt ovat tulevaisuudessa monikulttuurisia yhteisöjä.

Usein perehdytyksen järjestäminen on ajanpuutteen vuoksi huonoa ja puutteellista, samoin sen seuranta ja arviointi. Perehdytyksen kehittämisen tulisi lähteä työpaikan johdosta, varaamalla riittävästi resursseja.

Uusi työntekijä tai opiskelija pystyy käytössä olevan perehdytysoppaan avulla opettelemaan itseohjautuvasti suurimman osan perehdytettävistä asioista.

Perehdytysoppaassa on ohjeita, joiden mukaan työyhteisössä toimitaan sekä ohjeistus tiedon löytämiseksi sähköisesti. Perehdytysoppaan käyttäjän vastuulle jää sen tiedon hankinta.

Opinnäytetyön tekemiseen saatiin ohjeistusta. Kun on kyseessä monimuoto-opiskelu, itseopiskelu korostuu ja vastuuta on paljon itsellä. Haastetta työn tekemiseen toi se, että aikaisemmista opinnoista on pitkä aika, eikä kummallakaan ole aikaisempaa kokemusta opinnäytetyön tekemisestä. Koko opinnäytetyön prosessin ajan, olemme saaneet palautetta oppaan tekemiseen työelämän ohjaajalta. Oppaaseen kootut asiat ovat työelämän ohjaajan toiveen mukaiset ja näin palvelevat työelämää.

Oppimista ja ammatillista kasvamista on tapahtunut perehdytysopasta tehdessämme mikä tulee näkyään tulevissa töissämme. Vuorovaikutus taitomme ovat kehittyneet ja yhteistyötaitomme lisääntyneet. Perehdytysoppaan tekeminen kasvatti meitä ammatillisesti. Osaamme antaa ja vaatia selviä ohjeita laadukkaiden ja tuottavien työtehtävien suorittamiseksi. Tiedostamme, miten tärkeää on oikeiden ja turvallisten työmenetelmien käyttäminen, osana työturvallisuutta. Perehdytysopasta tehdessämme tiedonhankintakykymme ja tiedon rajaaminen kehittyi, valmiudet vahvistuivat käyttää eri tiedonhankintamenetelmiä. Nyt ymmärrämme perehdytyksen tärkeyden paremmin työyhteisön ja työntekijän kannalta, yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

Lopputyötä aloittaessamme tekemään, olimme molemmat sitä mieltä, että teemme produktion. Produktiota tehdessämme huomasimme, miten vaikeaa oli löytää materiaalia perehdytyksestä ja tehostetusta palveluasumisesta. Mikäli nyt alkaisimme tekemään opinnäytetyötä, valitsisimme tutkimuksen tekemisen. Olemmekin pohtineet, että kenties tutkimuksen tekemiseen, olisimme saaneet materiaalia enemmän.

Haastattelupohjainen tutkimuksen tekeminen sopisi mielestämme meille hyvin, koska siinä voisimme käyttää luovuutta hyväksi aiheen valinnassa ja kysymyksiä laatiessa.

Perehdytysopas koskee Liikelaitos Siilisetin kotihoidon ja tehostetun palveluasumisen liittyvää perehdytystä. Asiakkaana on ikääntyneet, joiden hoito on moninaista ja haastavaa. Hyvällä perehdytyksellä turvataan laadukas hoito heidän elämälleen. Toivomme, että perehdytysopas jää käyttöön eri yksiköihin. Liikelaitos Siilisetin toiminta tulevaisuudessa on epävarmaa, mahdollinen purkautuminenkin voi tulla kyseeseen. Alun perin oppaasta oli tarkoitus tehdä sähköinen versio, nyt jää nähtäväksi onko sille käyttöä tai tarvetta. Olemme lähettäneet perehdytysoppaan sähköisesti työelämän ohjaajalle. Mikäli Liikelaitos Siilisetin toiminta jatkuu, jatkotutkimuksen aiheena voisi olla, miten perehdyttämisopas on palvellut työntekijöitä.

LÄHTEET

- Ikonen, Eija-Riitta & Julkunen, Seija 2007. Kehittyvä kotihoito. sosiaali- ja terveysalan tutkimus ja kehittämiskeskus. Helsinki: EDITA
- Kangas, Pirkko. 2003. Perehdyttäminen palvelualoilla. 3.uudistettu painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus
- Kjelin, Eija & Kuusisto Pia-Cristina. 2003. Tulokkaasta tuloksen tekijäksi. Jyväskylä: Gummerus
- Kokkinen, Annemari & Maltari-Ventilä, Leena. 2008. Hoito- ja huolenpitotyönsanasto. Jyväskylä: Gummerus.
- Kuokkanen, R, Kivirinta, Mervi, Määttänen, Jukka, Ockenström, Leena. 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Tampere:Juvnes print Oy
- Kuusi, O.; Ryytänen, Olli-P. Kinnunen, Juha. Myllykangas, Markku. & Lammintakainen, J. 2006. Terveystuollon tulevaisuus. Tulevaisuusvaliokunnan kannanotto vuoden 2015 terveydenhuoltoon. Eduskunnan julkaisu 3/2006.
- Lahti, Tuula 2007. Sairaanhoidajan työhön perehdyttäminen – Pro gradu – tutkielma. Tampereen yliopisto, hoitotieteenlaitos.
- Lepistö, Irma 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. 2.uudistettu painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

- Liski, Minna, Horn, Sari & Villanen, Marjut. 2007. Hyvä perehdytysopas. Lahti. Esa Print Oy.
- Penttinen, Aulikki & Mäntynen, Jukka 2006. Työhön perehdyttäminen ja opastus-ennakoivaan työsuojelua. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Rainio, Päivi 2005. Kuntatyö 2010. Kiinnitä työhön ja tulokseen. Opas kuntatyön perehdyttäjille. Viitattu 30.9.2010. www.kunnat.net/kuntatyo.
- Ruoranen Raija. 2007. Perehdyksen kehittäminen Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Siilinjärven kunta. Viitattu 4.7.2011.
<http://www.siilinjarvi.fi/www/fi/vanhuspalvelut/kotipalvelut/kotihoito/index.php>
http://www.siilinjarvi.fi/asuminen_ja_rakentaminen/asuntoasiat/palveluasunnot/index.php
- Siukonsaari, Anssi. 2002. Yhteisöviestinnän opas. 2. tarkistettu painos. Helsinki: Tietosanomat.
- STM 2008. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämissuunnitelma Kaste 2008-2011. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:6.
- Surakka, Tuula 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla: näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi.
- Tossavainen, Jenni 2006. Työhön perehdytys asiantuntijaorganisaatiossa. Pro gradu – tutkielma. Tampereen yliopisto, kasvatustieteidenlaitos.
- Työturvallisuuskeskus 2003. Työturvallisuuslaki. Viitattu 20.8.2011.
<http://www.tyoturva.fi7tyoturvaluus/vastuu/tyoturvalaki.pdf>
- Liite 1: Siilisetin kotihoidon ja tehostetun palveluasumisen perehdytysopas soveltuvin osin

PEREHDYTY SOPAS
KOTIHOITON
&
TEHOSTETTUUN
PALVELUASUMISEEN



SISÄLTÖ

1. TERVETULOA	21
2. LIIKELAITOS SIILISET PERUSPALVELUKESKUS	21
Liikelaitos Siilisetin henkilökuntaa	21
Kotihoidon ja asumispalveluiden yhteistoiminta-alueiden jako	22
3. SIILISETIN TOIMINTA-AJATUS JA ARVOT.....	22
4. VANHUSPALVELUIDEN TAVOITE JA TOIMINTA-AJATUS	22
5. KOTIHOITO JA TEHOSTETTU PALVELUASUMINEN	23
Kotihoito	23
Kotihoidon toiminta-ajatus	23
Tehostettupalveluasuminen.....	23
Tehostetunpalveluasumisen toiminta-ajatus	24
Kotihoitoa ja tehostettua palveluasumista säätelevät lait.....	25
6. PALVELUSUHDELAJIT.....	26
Sairaanhoitaja.....	26
Perus- ja lähihoitaja.....	26

7. TYÖSUHDEASIOITA	27
Salassapitovelvollisuus	27
Koeaika	27
Työaika.....	27
Työvuoroluettelo	28
Lepoaika viikossa.....	28
Päivittäiset lepoajat	28
Palkkaus	29
Vuosiloma palkka ja lomarahaa	29
Palkanmaksu	29
Vuosilomat ja työvapaudet.....	29
Palkallinen vapaapäivä erikoistapauksissa.....	29
Koulutus ja kehittäminen	30
Eläke	30
Käytännön tietoa	30
8. TYÖHYVINVOINTI.....	31
Työterveyshuolto.....	31
Tupakointia koskevat säännökset.....	32
Työsuojelu.....	32
Työsuojeluorganisaatio	32
Luottamusmiehet.....	33
Sairastuminen	33
Lapsen sairastuminen	34
Perhevapaat	34
Vakuutusturva	34
9. TURVALLISUUS	34
Työtapaturma	34
Paloturvallisuus	34
Ensiapu.....	35
LIITE	
Perehdytyksen seurantalomake	

1 TERVETULOA

Olet aloittamassa työtäsi Liikelaitos Siilisetin vanhuspalveluiden palveluksessa. Mielessäsi on varmasti monia työyhteisöön ja työhösi liittyviä kysymyksiä. Haluamme antaa sinulle hyvät edellytykset olla osa työyhteisöä. Sinut halutaan tutustuttaa tehtäviisi, työolosuhteisiin ja työympäristöösi tämän oppaan avulla, jotta voisit työskennellä turvallisesti ja tehokkaasti työyhteisössäsi. Työyhteisössä arvostetaan ja kannustetaan työtovereita yhteisten päämäärien saavuttamiseksi.

2 LIIKELAITOS SIILISET PERUSPALVELUKESKUS

Nilsin kaupungin ja Siilinjärven sekä Maaningan kuntien sosiaali- ja terveydenhuolto on järjestetty yhteistyössä, isäntäkunta Siilinjärven kuuluvassa kunnallisessa liikelaitoksessa 1.1.2010 lähtien.

Liikelaitos Siiliset peruspalvelukeskus toimii kolmen kunnan Nilsiä, Maaningan ja Siilinjärven alueella. Siilisetin neljä tulosaluetta ovat varhaiskasvatus, aikuis- ja perhepalvelut, vanhuspalvelut ja hoitopalvelut. Hoitopalvelut järjestävät perusterveyden huollon palvelut kaikkien kuntien alueella. Vanhuspalvelujen tarkoituksena on varmistaa ikääntyville turvallinen ja arvokas elämä.

Liikelaitos Siilisetin henkilökuntaa:

Peruspalvelukeskuksen johtaja xxxxx xxxx, puh. xxx.

Hallinto-, talous- ja tukipalvelut xxxxx xxxx, puh. xxx.

Varhaiskasvatuspalvelut xxxxx xxxx, puh. xxx.

Perhe- ja aikuispalvelut xxxxx xxxx, puh. xxx.

Vanhuspalvelut xxxxx xxxx, puh. xxx.

Kotipalvelut xxxxx xxxx, puh. xxx.

Asumispalvelut xxxxx xxxx, puh. xxx.

Hoitopalvelut xxxxx xxxx, puh. xxx.

Kotihoidon ja asumispalveluiden yhteistoiminta-alueiden jako:

Kotihoidon palveluita tuotetaan yhteistoiminta-alueen kaikissa kunnissa jaettuna alueellisesti seuraavasti: Itäisen alueen muodostaa Nilsiä, Läntisen alueen muodostavat Maaninka ja Siilinjärven keskustasta Kirkonmäki, Pyylampi, Vesijärvi ja Hamula. Keskisen alueen muodostavat Siilinjärven alueet lukuun ottamatta läntistä reunaa.

Asumispalveluiden palveluita tuotetaan yhteistoiminta-alueella kaikissa kunnissa seuraavasti: Nilsiässä tehostettua palveluasumista tuottaa Ollukka, 25 paikkaa ja vanhainkotihoitoa Lokottaja, 40 paikkaa. Lyhytaikaishoitoon on käytettävissä 5 paikkaa Ollukassa. Maaningalla tehostettua palveluasumista tuottavat Viljami, 20 paikkaa ja Kotikulma, 13 paikkaa sekä vanhainkotihoitoa Ainola, 23 paikkaa. Lyhytaikaishoitoon on käytettävissä 1 paikka Viljामissa, 1 paikka Kotikulmassa ja 3 paikkaa Ainolassa. Siilinjärvellä tehostettua palveluasumista tuottavat Risuliina, 14 paikkaa ja Risu-Ukko, 14 paikkaa sekä vanhainkotihoitoa Risuharju, 37 paikkaa. Lyhytaikaishoitoon on käytettävissä 16 paikkaa Risuharjussa.

3 SIILISETIN TOIMINTA-AJATUS JA ARVOT

Liikelaitos Siilisetin toiminta-ajatuksena on ylläpitää ja lisätä pitkävaikutteisesti Siiliset-kuntien asukkaiden hyvinvointia, terveyttä, omatoimisuutta ja toimintakykyä sekä pyrkiä ehkäisemään työtapaturmia ja ammattitauteja.

Arvot ovat asiakaslähtöisyys, tasa- arvoisuus, luotettavuus, avoimuus ja kehityshakuisuus. Liikelaitos Siilisetin painopisteet ovat ennaltaehkäisy ja varhainen puuttuminen, asiakaslähtöiset palveluketjut, osaava henkilöstö, verkostoituminen, toimiva ohjausjärjestelmä ja tuottavuuden kasvu.

4 VANHUSPALVELUIDEN TAVOITE JA TOIMINTA-AJATUS

Vanhuspalveluiden tavoitteena on onnellinen ikääntyminen kotona, mitä tavoitellaan monipuolisella palveluverkolla. Toiminta-ajatuksena on tarjota ikääntyville mahdollisuus hankkia valitsemiaan laadukkaita asiakaslähtöisiä ja kustannustehokkaita palveluja joustavasti. Vanhuspalvelut muodostuvat kotipalveluista ja asumispalveluista. Kotipalvelut muodostuvat kotihoidosta, joka sisältää sekä kotisairaanhoidon että kotipalvelun tuki- ja ohjauspalvelun. Asumispalvelut muodostuvat omana palveluna tuotetusta tehostetusta palveluasumisesta ja laitoshoidosta.

5 KOTIHOITO JA TEHOSTETTU PALVELUASUMINEN

Kotihoito

Kotihoidon palveluita tuotetaan koko yhteistoiminta-alueella ympärivuorokautisesti seitsemänä päivänä viikossa kunnan omana toimintana sekä ostopalveluna. Kotihoidon palvelut kohdentuvat pääsääntöisesti yli 75-vuotiaille henkilöille, jotka alentuneen toimintakykynsä ja/tai sairautensa vuoksi tarvitsevat tukea kotona selviytymisessä.

Säännöllisellä kotihoidolla tarkoitetaan vähintään kerran viikossa toteutuvaa jatkuvaluonteista kotihoidon antamaa palvelua asiakkaan kotiin. Säännöllisen kotihoidon asiakkaille laaditaan henkilökohtainen hoito- ja palvelusuunnitelma, jonka mukaan palvelut toteutetaan. Kotihoidon palvelun tarve voi olla myös tilapäistä, jolloin se tarkoittaa harvemmin kuin kerran viikossa tapahtuvaa hoitoa ja palvelua.

Kotihoidon toiminta-ajatus

Kotipalveluiden tarkoituksena on neuvonnan, ohjauksen, hoidon toteutuksen sekä kuntouttavan työotteen avulla turvata omassa kodissaan asuvien asiakkaiden tarvitsemat hoito, hoiva ja huolenpitopalvelut parhaalla mahdollisella tavalla Siiliset yhteistoiminta-alueen kotipalveluiden voimavarojen puitteissa. Kotipalveluiden tavoitteen on tuottaa riittävät, oikea-aikaiset ja mahdollisemman pitkälle asiakkaiden tarpeita vastaavat palvelut.

Tehostettu palveluasuminen

Tehostetulla palveluasumisella tarkoitetaan asumismuotoa, joka sijoittuu hoidon porrastuksessa kodin ja laitoshoidon väliin. Sen tavoitteena on onnellinen ikääntyminen kodinomaisessa ympäristössä yksilöllisten ja asukaslähtöisten palvelujen turvin. Vanhusten tehostettu palveluasuminen on tarkoitettu Siilinjärven, Maaningan ja Nilsiäen ikääntyneille kuntalaisille, joilla on fyysistä, psyykkistä tai sosiaalista toimintakyvyn alentumista niin, etteivät he selviydy enää kotona asumisesta itsenäisesti, omaisten ja/tai kotihoidon palvelujen turvin. Tehostetun palveluasumisen asukas tarvitsee päivittäisissä toiminnoissa runsasta hoivaa ja huolenpitoa yhden tai kahden henkilön avustamana.

Tehostetun palveluasumisen ympärivuorokautisen hoidon tavoitteena on tukea asukkaiden omatoimisuutta, luoda turvallinen asumisympäristö ja ehkäistä pitkäaikaisen laitoshoidon tarve. Tehostettu palveluasuminen sisältää sekä ympärivuorokautisen hoivan ja hoidon että asunnon järjestämisen. Asukkaat huolehtivat itse asunnon vuokrasta, tukipalveluista sekä henkilökohtaisista perusmenoista.

Tehostetun palveluasumisen toiminta-ajatus

Tehostetun palveluasumisen yksiköt tarjoavat esteetöntä, turvallista ja toimintakykyä ylläpitävää ja yksilölliseen hoito- ja palvelusuunnitelmaan perustuvaa ympärivuorokautista kuntouttavaa hoitoa ja hoivaa ikäihmisille, joilla on runsaasti hoidon, ohjauksen ja tuen tarvetta. Tehostetussa palveluasumisessa ikäihminen on vuokrasuhteessa. Palvelu muodostuu ikäihmiselle tarjottavasta kodinomaisesta, viihtyisästä ja asiakkaan henkilökohtaisia tarpeita vastaavasta asumisesta, siihen liittyvistä tukipalveluista ja kuntoutumista edistävistä toimintatavoista.

Kotihoitoon ja tehostettuun palveluasumiseen päässeen ikääntyneen tai muistisairaana asukkaan selviytymistä tuetaan hänen itsensä luomassa asumisympäristössä huolehtimalla työyhteisössä asiakkaan fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista tarpeista. Kuntouttavaa hoitotyötä voidaan pitää kaiken lähtökohdana. Hoitakaamme asiakkaita niin kuin toivoisimme itse meitä kohdeltavan.

Kotihoitoa ja tehostettua palveluasumista säätelevät lait

Sosiaalihuoltolaki 710/1982

Sosiaalihuollolla tarkoitetaan tässä laissa sosiaalipalveluja, joiden tarkoituksena on edistää ja ylläpitää yksityisen henkilön, perheen sekä yhteisön sosiaalista turvallisuutta ja toimintakykyä. Kotihoidossa tämä tarkoittaa hoidon ja kuntouttavan toiminnan järjestämistä asiakkaan kotona sekä tarpeen mukaista ohjausta sosiaalihuollon toimintayksiköiden palvelujen käyttöön.

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000

Tämän lain tarkoituksena on edistää asiakaslähtöisyyttä ja asiakassuhteen luottamuksellisuutta sekä asiakkaan oikeutta hyvään palveluun ja kohteluun sosiaalihuollossa.

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992

Potilaalla on oikeus hyvään terveyden- ja sairaanhoitoon ja siihen liittyvään kohteluun, hoitoon pääsyyn, tiedonsaantioikeuteen sekä itsemääräämisoikeuteen.

Henkilötietolaki 523/1999

Tämän lain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia henkilötietoja käsiteltäessä sekä edistää hyvän tietojenkäsittelytavan kehittämistä ja noudattamista.

Terveydenhuoltolaki 313/2011

Uuden terveydenhuoltolain myötä kansalaisten valinnanvapaus lisääntyy niin hoitopaikan kuin hoitohenkilöstönkin suhteen. Potilas tai asiakas voi vapaammin valita sen terveydenhuollon toimintayksikön, jossa häntä hoidetaan. Lisäksi potilaan roolia oman hoitonsa suunnittelussa ja toteutuksessa korostetaan. Terveyskeskusten asiakkaat voivat saada tavanomaisimpia erikoissairaanhoidon palveluja myös omasta terveyskeskuksesta.

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksusta 734/1992

Kunnallisista sosiaali- ja terveyspalveluista voidaan periä maksu palvelun käyttäjältä, jollei lailla toisin säädetä. Maksu voidaan periä henkilön maksukyvyn mukaan.

6 PALVELUSUHDELAJIT

Liikelaitos Siilisetin palvelusuhteessa olevat ovat joko virka- tai työsopimussuhteessa. Näiden välillä ei ole käytännössä suuria eroja. Tehtävä, joka sisältää julkisenvallan käyttöä hoidetaan virkasuhteessa. Muiden tehtävien hoitamista varten henkilöstö palkataan työsuhteeseen.

Sairaanhoitaja

So 717 L terveydenhuollon ammattihenkilöstö 5 § sairaanhoitajan tutkinto. Tehtävän tarkoituksena on toteuttaa sairaanhoidollisia palveluja. Sairaanhoitaja valvoo asiakkaiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin toteutumista. Hän opastaa ja ohjaa asiakasta ja henkilökuntaa lääkityksen suhteen. Sairaanhoitaja tekee yhteistyötä eri tahojen kanssa sekä suunnittelee ja kehittää toimintaa.

Perus/lähihoitaja

So 716 A sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdosta 5 §, vähintään kouluasteinen sosiaali- ja terveydenhuollon taikka muun alan ammatillinen tutkinto, perushoitajan tai lähihoitajan tutkinto. Tehtävän tarkoituksena on toteuttaa sairaanhoidollisia ja hoivapalveluja. Asiakkaita tuetaan, hoidetaan ja avustetaan heidän tarpeittensa mukaan, hoidosta keskustellaan yhdessä asiakkaan ja hänen omaistensa kanssa, lääkärin arvio huomioiden. Toiminta periaatteeseen kuuluu kuntouttava työote, asiakkaan omatoimisuuden ylläpitäminen ja edistäminen. Kaikki hoitotoiminta perustuu yksilöllisten arvojen kunnioittamiseen ja luottamukseen.

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994

Tämän lain tarkoituksena on edistää potilasturvallisuutta ja terveydenhuollon laatua 1) varmistamalla, että tässä laissa tarkoitetuilla terveydenhuollon ammattihenkilöllä on ammattitoiminnan edellyttämä koulutus, muu riittävä ammatillinen pätevyys ja ammattitoiminnan edellyttämät muut valmiudet 2) järjestämällä terveydenhuollon ammattihenkilöiden valvonta terveyden- sairaanhoidossa 3) helpottamalla ammatillisesti perusteltua terveydenhuollon ammattihenkilöiden yhteistyötä ja tarkoituksenmukaista käyttöä.

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005

Tämän lain tarkoituksena on edistää sosiaalihuollon asiakkaan oikeutta laadultaan hyvään sosiaalihuoltoon ja hyvään kohteluun. Laki edellyttää, että sosiaalihuollon ammatillisella henkilöstöllä on tarvittava koulutus ja perehtyneisyys.

7 TYÖSUHDEASIOITA

Salassapitovelvollisuus

Terveydenhuollon ammattihenkilö ei saa ilmaista sivulliselle yksityisen tai perheen salaisuutta, josta hän asemansa tai tehtävänsä perusteella on saanut tiedon. Salassapitovelvollisuus säilyy ammatinharjoittamisen päättymisen jälkeen.

Salassapitovelvollisuus merkitsee kieltoa ilmaista asiakirjan salassa pidettävää sisältöä. Salassapitovelvollisuus koskee myös harjoittelijoita ja muita virassa tosiasiallisesti toimivia. Salassapitovelvollisuus jatkuu senkin jälkeen, kun henkilö ei enää ole siinä asemassa, jossa hän on saanut tiedon luottamuksellisista seikoista.

Koeaika

Palvelusuhteen alkaessa sovitaan koeajasta. Koeaika työsuhteissa on neljä kuukautta ja viranhaltialla kuusi kuukautta palvelusuhteen alkamisesta. Jos kysymyksessä on lyhyt määräaikaisuus, silloin koeaika on enintään puolet palvelusuhteen pituudesta.

Työaika

Työaika määräytyy virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti ja siitä on maininta työ sopimuksessa tai virkamäärityksessä. Työaika määräytyy tehtävän mukaan ja sen vuoksi se voi vaihtua palvelusuhteen aikana. Yleistyöaika on enintään 9:n tuntia vuorokaudessa ja 38 tuntia ja 15 min viikossa. Säännöllinen viikkotyöaika voidaan järjestää, myös siten, että se on keskimäärin 38 tuntia 15 min., enintään 6 viikon ajanjaksoissa. Jaksotyöaika on enintään 114 tuntia 45 min. 3 viikon pituisissa jaksoissa tai 76 tuntia 30 min. kahden viikon työaika jaksossa. Liikelaitos Siilisetin vanhuspalveluissa on ammattijärjestöjen kanssa sovittu, että työajan keskimääräinen tasoittamisjakson pituus on 6 viikkoa. Tiimikohtaisessa perehdytyksessä kerrotaan tarkemmat työajat.

Työvuoroluettelo

Työvuoroluettelo on virallinen asiakirja jonka tekemistä edellyttää sekä työaikalaki, että työehtosopimus. Työvuoroluettelo on laadittava etukäteen ja annettava työntekijälle tiedoksi vähintään viikkoa ennen jakson alkamista. Työvuoroluettelo on perusta työaika lain 38§:ssä edellytetyille työaikakirjanpidolle ja palkan laskennalle. Työvuoron muuttuessa pyri tekemään muutos heti työvuorotaulukkoosi.

Työntekijästä lähtevä muutos on aina työnantajan harkittavissa ja päätettävissä. Työntekijät eivät voi sopia keskenään työvuoromuutoksista ilman esimiehen lupaa. Työnantajalla on oikeus muuttaa yksipuolisesti jo vahvistettua työvuoroluettelo perustelluin syin, kuitenkin pyritään aina ensin sopimaan asiasta työntekijän kanssa. Perusteltuja syitä työvuorojen muuttamiselle ovat esim. virheellinen suunnittelu,

toiminnalliset syyt ja työvoiman vajuus ennalta arvaamattomien keskeytysten vuoksi. Tarkista työvuorotaulukkosasi vielä ennen allekirjoitustasi, allekirjoituksellasi vakuutat, että työvuorot ovat toteutuneet kyseisellä tavalla.

Lepoaika viikossa

Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävästä keskeytymättömän vapaa-ajan. Jollei toimintojen luonne muuta vaadi, työntekijän säännöllinen työaika sijoitetaan viidelle työpäivälle viikossa.

Päivittäiset lepoajat

Työntekijä, jonka vuorokautinen työaika on yli 6 tuntia, annetaan työvuoron aikana vähintään ½ tunnin lepoaika/ruokailutauko jota ei lueta työaikaan. Jaksotyötä tekeville voidaan antaa tilaisuus joutuisaan ateriointiin työpaikalla työaikana tai asianomaisen laitoksen ruokalassa tai vastaavassa ruokailupaikassa edellyttäen, ettei järjestelystä aiheudu häiriötä työntekijälle tai suoritettaville palveluille ja että ruokailusta aiheutuva poissaolo työstä kestää enintään 15-20min. Ruokailutauon lisäksi kuukausipalkkasopimuksen mukaan työntekijälle järjestetään päivittäin yksi 10 min pituinen tauko/ kahvitauko, joka luetaan työaikaan ja jonka aikana ei saa poistua työpaikalta. Yleistyneen käytännön mukaan useimmilla työpaikoilla sallitaan kahden kahvitauon pitäminen.

Palkkaus

Palkkaus määräytyy palvelusuhteeseen sovellettavan virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti. Palkka muodostuu tehtäväkohtaisen palkan lisäksi vuosisidonnaisen lisän tai ammatillisien oikeuttavasta määrästä. Lisäksi on käytössä henkilökohtainen lisä, joka on mahdollista saada erinomaisesta osaamisesta ja kehittymiskyvyistä. Eri sopimusaloilla maksetaan lisäksi erilaisia työaika korvauksia kuten lisä-, yli-, ilta- yö-lauantai-sunnuntaitöistä. Työyksiköissä on käytössä hälytysraha.

Vuosiloma palkka ja lomarahat

Kuukausi palkkalaisille loma ajan palkka maksetaan normaalin palkanmaksun yhteydessä. Kuukausipalkkalaisten lomarahat lasketaan heinäkuun varsinaisesta palkasta

virka- ja työehtosopimuksessa tarkemmin määrättyjen perusteiden mukaisesti ja maksetaan heinäkuun varsinaisen palkanmaksun yhteydessä.

Palkanmaksu

Palkka maksetaan vakinaiselle kuukausipalkkalaiselle 15. päivä ja määräaikaiselle työntekijälle kuukauden viimeinen päivä. Verokortti on toimitettava hyvissä ajoin palkanlaskentaan.

Vuosiloma ja työvapaudet

Työntekijällä on oikeus tiettyihin vuosilomiin ja työvapaisiin.

Vuosiloma määräytyy virka- ja työehtosopimuksen mukaan. Loman määräytymisvuosi on 1.4 alkava ja 31.3 päättyvä jakso. Kesälomakausi on 1.5 alkava ja 30.9 päättyvä jakso. Työvapaat suunnitellaan tiimin kannalta järkevästi. Vuosilomista ja työvapauksista saa lisätietoa esimiehiltä.

Palkallinen vapaapäivä erikoistapauksessa

Työpäiväksi sattuvat 50- ja 60-vuotispäivät, oma vihkiäispäivä, parisuhteen rekisteröitymispäivä, aviopuolison, rekisteröidyn parisuhteen osapuolen, vanhemman, lapsen, veljen ja sisaren hautajaispäivä (siunauspäivä) sekä asevelvollisuuslain mukainen kutsuntapäivä ovat palkallisia vapaapäiviä. Vapaapäiväksi sattuvat tai vuosiloman aikaan ajoittuvat em. päivät eivät oikeuta saamaan vastaavaa vapaapäivää muuna ajankohtana.

Koulutus ja kehittäminen

Liikelaitos Siiliset huolehtii henkilöstönsä suunnitelmallisesti ammatillisesta kehittämisestä täydennyskoulutuksen avulla. Täydennyskoulutusvelvollisuus on 4-10 päivää vuodessa ja tämän tulee täyttyä. Sisäisiä koulutuksia työnantaja järjestää itse tarpeen mukaan. Kunta tukee myös henkilöstön omaehtoista kouluttautumista. Tarkoitukseen varatusta määrärahasta avustukset ilmoitetaan haettavaksi pari kertaa vuodessa.

Eläke

Vanhuuseläkkeelle voi jäädä 63-68 vuoden iässä. Jos työntekijä on valinnut vanhan ammatillisen eläkeikä järjestelmän, jossa vanhuus eläke on alle 63 vuotta, hän voi jäädä vanhuuseläkkeelle tässä alemmassa iässä. Vanhuus eläkkeelle jäännistä tulee ilmoittaa työnantajalle 6kk ennen eläkkeelle jääntä, vanhuuseläkettä haetaan eläkeasiamiesten kautta noin paria kuukautta ennen aiottua eläkkeelle jääntä, tällöin myös irtisanoudutaan työtehtävästä. Varhennetulle vanhuuseläkkeelle voi päästä täytettyään 62 vuotta. Eläkkeeseen tehdään tällöin varhennusvähennys, osa-aikaeläkkeelle on mahdollisuus 58 vuotta täyttäneellä henkilöllä joka siirtyy kokoaikaisesta osa-aikatyöhön. Osa aikaläkkeen alaikä raja on 60 vuotta ja koskee vuonna 1953 tai sen jälkeen syntyneitä. Ennen osa-aikaläke hakemuksen tekemistä työntekijän on neuvoteltava työnantajan kanssa osa-aikatyön ehdot ja varmistaa eläkelaitokselta, että suunnitellut ehdot täyttävät asetetut vaatimukset

Käytännön tietoa

Henkilökunnalla on mahdollisuus ruokailla työpaikkaruokaloissa sekä taukutiloissa. Tarkista esimieheltäsi mahdollisuudet ruokailuun.

Työnantaja järjestää työntekijöille suojavaatteet, siinä määrin, mikä katsotaan tarpeelliseksi sekä niiden huollon. Pehdytyksessä esitellään sosiaalitulat.

Työntekijälle luovutetaan avaimet, jotka katsotaan tarpeelliseksi työn suorittamiselle. Työntekijän on säilytettävä näitä huolellisesti ja kaikki avaimet on luovutettava takaisin työsuhteen päättyessä. Kadonneista avaimista on viipymättä ilmoitettava esimiehelle.

ATK- ja sähköpostitunnusten saamiseksi täytetään hakemus. Salassapitosopimus käydään läpi ja allekirjoitetaan samalla. Salasanat on pidettävä niin, ettei muilla ole mahdollisuutta päästä niihin käsiksi. Tietoturva on yhteinen asia.

Jokaisella työntekijällä on velvollisuus ohjata opiskelijoita tai harjoittelijoita. Ohjatessasi huomioi, että ohjattava voi olla tuleva kollegasi. Hyvän kuvan antaminen osaamisesta antaa samalla kuvan työpaikasta.

Puhelimeen vastataan ilmoittamalla yksikkö, oma ammattinimike sekä oma nimi. Henkilökohtaisen puhelimen käyttö ei ole työaikana suotavaa, eikä se saa häiritä työntekoa.

Tiimikohtaisessa perehdytyksessä käydään läpi muita tiimin toiminnan kannalta tärkeitä asioita. Pyrimme avoimeen yhteistyöhön tiimeissämme.

8 TYÖHYVINVOINTI

Työterveyshuolto

Työntekijä kuuluu työsuhteen alkaessa työterveyshuoltopalveluiden piiriin. Työterveyshuolto on työterveyshuoltolakiin perustuvaa ehkäisevää terveydenhoitoa. Työterveyshuollon tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työ ja työympäristö, toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisy sekä työ ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen työuran eri vaiheissa.

Siilinjärven kunta ja Siiliset on ostanut työntekijöilleen sairaanhoitopalvelut, mikä on huomattava työsuhde-etu, mikä sisältää yleislääkäritasoisien sairaanhoidon. Kaikki samalla työnantajalla olevat työntekijät ovat tasavertaisessa asemassa eli saavat samat palvelut. Vakinaisiin toimiin valittavilta edellytetään todistusta, että on sopiva valittuun työtehtävään, joko T-todistus tai lausunto terveystarkastuksesta. Sen voi hakea jo ennen työsuhteen voimaan tuloa tulevasta työterveyshuollossa, jolloin samalla tehdään ns. alkutarkastus. Työnantajan ja esimiesten on ilmoitettava uudet työntekijät työterveyshuollon piiriin, jolloin heidät laitetaan kutsujärjestelmään ja säännölliset terveystarkastukset alkavat pyöriä. Siiliset on alkanut panostaa henkilöstöasioihin ja selkeyttää esimiehille käytäntöjä. Käytössä on varhaisen puuttumisen mallit, kuten puheeksiottaminen. Tiimikohtaisessa perehdytyksessä kerrotaan työterveyshuollon yhteystiedot.

Työnantajien on noudatettava työterveyshuoltolakia (21.12.2001/1383) ja työturvallisuuslakia (23.8.2002/738), jotka ohjeistavat terveellisen ja turvallisen työympäristön puolesta.

Tupakointia koskevat säännökset

Savuttomuus tarkoittaa tupakoimattomuutta sekä muista tupakkatuotteista pidättäytymistä työaikana ja työpaikoilla. Esimiehet on veloitettu käymään läpi tupakointiin käytettävän työajan pelisäännöt henkilöstölleen. Siiliset ei järjestä toimipisteisiinsä tai niiden ulkoalueille erillisiä tupakointitiloja. Työnantajalla on lainsäädölliset perusteet savuttomalle työpaikalle: työsopimuslaki, terveydensuojelulaki, työturvallisuuslaki ja tupakkalaki. Tupakoinnin lopettamiseen kannustetaan työnantajan ja työterveyshuollon informatiivisilla tukitoimilla. (Liite)

Työsuojelu

Työsuojelu on henkilöstön ja työnantajan yhteistoimintaa. Sillä vaikutetaan työympäristöön ja työyhteisön toimintaan. Tavoitteena työsuojelulla on edistää ja ylläpitää terveyttä, turvallisuutta ja työturvallisuutta sekä toiminnan tuloksia parannetaan yhteistyössä toimialojen kanssa. Työsuojeluun liittyvissä asioissa voit olla yhteydessä työsuojeluvastaavaan tai työsuojeluvaltuutettuun.

Työsuojeluorganisaatio

Liikelaitos Siilisetin työsuojeluorganisaatio on seuraavanlainen 2010-;

Työsuojelupäällikkö xxxxx xxxx, (työnantajan edustaja), puh. xxx.

Työsuojeluvaltuutettu xxxxx xxxx, lastentarhanopettaja, puh. xxx.

Työsuojeluvaltuutettu xxxxx xxxx, lähihoitaja, puh. xxx.

Nilsin työsuojeluasiamies xxxxx xxxx, fysioterapeutti, puh.xxx.

Maaningan työsuojeluasiamies xxxxx xxxx, hoitaja, puh. xxx.

Luottamusmiehet

JHL pääluottamusmies xxxxx xxxx, tekniset palvelut, puh. xxx.

Super pääluottamusmies xxxxx xxxx, vanhuspalvelut, puh. xxx.

Tehy pääluottamusmies xxxxx xxxx, terveystyöpalvelut, puh. xxx.

Työturvallisuuslaki 738/2002

Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

Sairastuminen

Sairastumisesta on ilmoitettava mahdollisimman pian lähiesimiehelle. Omalla ilmoituksella voi olla poissa töistä kolme peräkkäistä päivää, jonka jälkeen tarvittaessa hoitajan kirjoittamalla todistuksella kolmannelta kuudenteen päivään ja sen jälkeen lääkärin kirjoittamalla todistuksella. Töihin palattua poissaolosta omalla ilmoituksella tulee täyttää poissaolokaavake.

Kahta peräkkäistä oman ilmoituksen perustuvaa sairauslomaa ei voi saada, ellei välillä ole ollut työssä vähintään yhtä viikkoa. Omalla ilmoituksella ei voi jatkaa lääkärin todistukseen perustuvaa sairauslomaa. Sairauslomatodistus on toimitettava työnantajalle viikon kuluessa lääkärin todistuksen allekirjoitus päivämäärästä, muutoin sairausloman ensimmäinen päivä on palkaton.

Työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus saada sairausloman ajalta varsinainen palkkansa 60 kalenteripäivän ajalta ja sen jälkeen 2/3 osaa varsinaisesta palkastaan 120 kalenteripäivän ajalta edellyttäen, että työntekijän palvelusuhde on ennen sairauslomaa jatkunut vähintään 60 kalenteripäivää. Mikäli palvelusuhde ei ole jatkunut ennen sairauslomaa 60 kalenteripäivää, henkilöllä on oikeus saada sairausloman ajalta varsinainen palkka 14 kalenteripäivän ajalta, jonka jälkeen ei suoriteta mitään palkka etuja. Työ tapaturmista johtuvissa työkyvyttömyystapauksissa oikeus palkalliseen sairauslomaan on edellä mainittua pidempi.

Lapsen sairastuminen

Tilapäistä hoitovapaata voi saada äkillisesti sairastuneen alle 10-vuotiaan lapsen hoidon järjestämiseksi. Lapsen sairastumisesta on ilmoitettava välittömästi omalle lähiesimiehelle. Lapsen sairauden takia voi töistä olla korkeintaan neljä peräkkäistä kalenteripäivää, kuitenkin niin, että neljäs päivä on palkaton. Lapsen sairastumisesta on täytettävä poissaolokaavake.

Perhevapaat

Oikeudet perhevapaisiin määräytyvät siten, kuin työsopimuslaissa on määrätty.

Perhevapaita ovat, äitiysvapaat, erityisäitiysvapaa, isyysvapaa, vanhempainvapaa, hoitovapaa, tilapäinen hoitovapaa sekä poissaolo pakottavista perhesyistä.

Erytisäitiysvapaa, isyysvapaa, vanhempainvapaa ja hoitovapaa sekä poissaolo pakottavista perhesyistä ovat palkattomia vapaita.

Vakuutusturva

Liikelaitos Siiliset on ottanut henkilöstölleen lakisääteisen tapaturmavakuutuksen, mikä kattaa sekä työpaikalla että työmatkalla sattuvat tapaturmat. Lisäksi kaikille henkilökuntaan kuuluville on otettu taloudellisen tuen vakuutus eli ryhmähenkivakuutus kuntien eläkevakuutukselta

9. TURVALLISUUS**Työtapaturma**

Tapaturman sattuessa on siitä mahdollisimman pian ilmoitettava esimiehelle.

Tapaturmasta on tehtävä ilmoitus lääkäriin mentäessä ja myöhemmin tarkempi selvitys vakuutusyhtiön lomakkeella. Ilmoita tapahtuneesta työvuorossa oleville.

Paloturvallisuuskoulutus

Henkilökunnalle järjestään säännöllisesti paloturvallisuuskoulutuksia, joihin tulee osallistua. Tutustu oman työyksikkösi palo- ja pelastussuunnitelmaan.

Ensiapu

Työnantaja järjestää ensiapukoulutusta perustaidoista. Työntekijä on velvollinen hankkimaan ja ylläpitämään ensiaputaitoja ja kertamaan niitä ajoittain.

PEREHDYTYKSEN SEURANTALOMAKE

Työyksikkö/tiimi

Perehdytettävä

Perehdytyksen vastuhenkilö

Perehdytyksen aloituspvm

Toimenpide	Suunniteltu ajankohta	Toteutus	Pvm
Liikelaitos Siilisetin organisaatio			
Kotihoidon ja asumispalv. aluejako			
Siilisetin toiminta-ajatus ja arvot			
Vanhuspalveluiden tavoite ja toiminta-ajatus			
Kotihoito ja sen toiminta ajatus			
Tehostettu palveluasuminen ja sen toiminta-ajatus			
Palvelusuhdelajit			
Työsuhdeasioita : salassapitovelvollisuus, työsopimus asiat ym.			
Käytännön tietoa : suojavaatteet, avaimet, sosiaalitilat ym.			
Työhyvinvointi			
Työsuojelu			
Turvallisuus			