

PEREHDYTYSKANSIO HANNUKSENKARTANOON LÄHI-
HOITAJILLE, HOITOAPULAISILLE JA
HOIVA-AVUSTAJILLE

Kurkela Marika
Pikkuhookana Piia-Maria

Opinnäytetyö
Hoitotyön koulutus
Sairaanhoitaja (AMK)

2020

Hoitotyön koulutusohjelma
Sairaanhoidaja (AMK)

Tekijä	Kurkela Marika Pikkuhookana Piia-Maria	Vuosi	2020
Ohjaaja	Seppänen Raija		
Toimeksiantaja	Sodankylän Kunta/Perusturva		
Työn nimi	Perehdytyskansio Hannuksenkartanoon lähihoitajille, hoitoapulaisille ja hoiva-avustajille.		
Sivu- ja liitesivumäärä	41 + 6		

Opinnäytetyömme tarkoitus oli toteuttaa uusi perehdytyskansio Hannuksenkartanoon lähihoitajille, hoitoapulaisille ja hoiva-avustajille tehostetun palveluasumisen yksikköön Sodankylässä. Tavoitteena oli luoda Hannuksenkartanosta realistinen, mutta positiivinen ja houkutteleva kuva työpaikkana. Tavoitteenamme oli myös tukea hoitotyön toteutumista turvallisesti ja kaikkien hoitotyön arvojen ja periaatteiden mukaisesti.

Opinnäytetyömme tietoperusta koostuu viimeisimmästä ja tuoreimmasta tiedosta perehdyttämisestä, tehostetusta palveluasumisesta, ikäihmisistä ja ikäihmisten hoitotyöstä. Hyvän tietoperustan avulla huolehdimme siitä, että kaikki perehdytyskansion sisältö on ajankohtaista ja tutkittua tietoa luotettavista lähteistä. Perehdytyskansio tulee toimimaan turvallisen ja laadukkaan perehdyttämisen työvälineenä Hannuksenkartanon työntekijöille. Perehdyttämisestä säädetään useassa laissa, kuten työturvallisuus- ja työsopimuslaissa, sekä laissa nuorista työntekijöistä, lisäksi valtioneuvoston asetukset tukevat ja tarkentavat määräyksiä.

Opinnäytetyömme menetelmä oli toiminnallinen opinnäytetyö. Produktion tuotteena syntyi uusi ja käytännöllinen perehdytyskansio Hannuksenkartanoon. Perehdytyskansion sisällön tarpeen kartoitimme lomakekyselyn avulla, sekä tutustumalla useisiin erilaisiin perehdytyskansioihin. Lomakekyselyn vastaukset analysoimme sisällön analyysin avulla ja rakensimme niiden pohjalta sisällysluettelon perehdytyskansiolle.

Opinnäytetyömme tuloksena syntyi uusi käytännöllinen perehdytyskansio Hannuksenkartanoon. Perehdytyskansio sisältää esittelyn yksiköstä ja sen toimintatavoista. Lisäksi siinä esitellään ammattialoittain työntekijöiden tehtäväkuvaukset, tietoa lääkehoidosta, sekä informaatiota henkilöstö- ja työsuhteasioista. Itse perehdytyskansio sisältää salassa pidettäviä asioita, mutta perehdytyskansion sisällysluettelo löytyy raportista liitteenä.

Perehdyttäminen vaikuttaa paljon siihen miten uudet työntekijät saadaan jämään hoitoalalle. Hyvä perehdytys edesauttaa myös työpaikan ilmapiiriä ja näin ollen se vaikuttaa myös suoraan työntekijöiden jaksamiseen. Jokaisen yksikön tulisi kiinnittää enemmän huomiota siihen, miten perehdytys heillä toteutuu.

Avainsanat: ikäihminen, vanhustyö, perehdytys, tehostettu palveluasuminen

School of Northern Well-being and services
Degree Programme in Nursing and health care
Bachelor of Health Care

Author	Kurkela Marika Pikkuhookana Piia-Maria	Year	2020
Supervisor	Seppänen Raija		
Commissioned by	Sodankylä municipality/ Basic security		
Subject of thesis	Orientation Folder for Practical Nurses, Auxiliary Nurses, and Care Assistants in Hannuksenkartano Housing Unit		
Number of pages	41 + 6		

The purpose of this thesis was to create a new orientation folder for the nursing staff of Hannuksenkartano which is an intensified sheltered housing unit in Sodankylä, Finland. The aim was to give a realistic but positive and tempting picture of Hannuksenkartano as a workplace. The aim was also to make sure that the care work in the facility will be executed safely and according to the values and principles of care work.

The theoretical framework of this thesis consists of the latest information about orientation, seniors, elderly care, and intensified sheltered housing. The information for this thesis was retrieved from current and reliable sources. The orientation folder will be used as a tool for orientate new employees and students to Hannuksenkartano. There are many laws which dictate orientation of new employees, such as the law about work safety, the law about employment contracts, the law about younger employees, and also several further state regulations.

This is functional thesis. As a result of this study a new and functional orientation folder to Hannuksenkartano was created. A questionnaire form was used to gather information for folders contents from the employees and also we investigated few completed orientation folders. The answers from the questionnaire were analysed and a table of contents was made based on the collected information.

As a result of this research, a new and practical orientation folder for Hannuksenkartano was compiled. The new orientation folder includes basic information about the unit and the work procedures. The folder also includes information about job descriptions, medical treatment and HR services. The orientation folder contains confidential information, however, the contents listing of it can be found in this thesis as an attachment.

Orientation has a big impact on the newly graduated carers' turn over. Good orientation helps to create a better atmosphere at a care unit, and it also affects directly on the workers well-being and how they manage at work. Every care unit should consider how their orientation of employees implemented in reality.

Key words senior, elderly care, orientation, intensified sheltered housing

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	6
3	PEREHDYTTÄMINEN	7
3.1	Perehdyttämisen lainsäädäntö.....	7
3.2	Perehdyttämisen käytännöt	9
3.3	Perehdytysprosessi	11
3.4	Perehdyttäminen hoitotyössä.....	12
3.5	Perehdyttämisen välineitä ja menetelmiä.....	13
4	HANNUKSENKARTANO GERONTOLOGISEN HOITOTYÖN YKSIKKÖ	15
4.1	Gerontologinen ja näyttöön perustuva hoitotyö.....	15
4.2	Hannuksenkartano toimintaympäristönä.....	17
4.3	Hannuksenkartanon toiminta-ajatus	19
4.4	Vanhus tehostetussa palveluasumisessa	20
4.5	Kuntouttava työote ja TunteVa.....	22
5	PEREHDYTYSKANSIO HANNUKSENKARTANOON.....	24
5.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	24
5.2	Perehdytyskansion tarkoitus	24
5.3	Perehdytyskansion suunnittelu ja tarvekartoitus lomakekyselyllä	25
5.4	Perehdytyskansion toteuttaminen.....	27
5.4.1	Perehdytyskansion sisällön tarve.....	27
5.4.2	Perehdytyskansion työstäminen.....	28
5.4.3	Perehdytyskansion arvioiminen.....	31
6	POHDINTA	32
6.1	Eettisyys ja luotettavuus	32
6.2	Perehdyttäminen ja sen tarkoitus hoitotyössä.....	34
6.3	Ammatillinen kasvu sairaanhoitajaksi	35
6.4	Johtopäätökset ja toimenpide-ehdotukset.....	36
	LÄHTEET.....	38
	LIITTEET	41

1 JOHDANTO

Tilastokeskuksen (2018) mukaan Suomen väestöstä yli 64-vuotiaita oli 21,8%, kun asukasluku oli koko maassa 5 517 919. Sodankylän kunnan asukkaista jopa 26,8% oli yli 64-vuotiaita vuonna 2018, eli meidän kunnassamme on keskimääräistä enemmän vanhuksia kansalliseen tasoon verrattuna. Isoimmat ikäryhmät Sodankylässä ovat vasta vanhenemassa, jolloin vanhustyön ja näin ollen myös tehostetun palveluasumisen tarve kasvaa koko ajan. Tilastokeskus ennustaa, että vuoteen 2030 mennessä Sodankylässä yli 75–84-vuotiaiden osuus väestöstä kaksinkertaistuu ja yli 85-vuotiaiden määrä taas jopa kolminkertaistuu. Sodankylässä tehostetun palveluasumisen palveluita tarjoaa kolme eri yksikköä: Hannuksenkartano, Nutukas ja Helmikoti, joissa asiakaspaikkoja on yhteensä noin 118. Kaksi ensimmäisenä mainittua toimivat Sodankylän Kunnan alaisuudessa ja Helmikodin omistaa Sodankylän vanhustenkotiyhdistys Ry.

Teimme opinnäytetyönämme perehdytyskansion Hannuksenkartanoon, joka on ikäihmisille tarkoitettu tehostetun palveluasumisen yksikkö Sodankylässä. Toimeksiantajana meille toimi Sodankylän kunta ja tarkemmin Sodankylän kunnan perusturvalautakunta ja olemme solmineet heidän ja opettajan kanssa toimeksiantosopimuksen, joka löytyy tästä raportissa liite 1. Tällä hetkellä uusien työntekijöiden saaminen hoitoalalle on haastavaa ja siksi toimeksiantajamme kokee hyötyvänsä meidän tuotoksestamme. Perehdytyskansio luotiin ja ladattiin sähköisessä muodossa Sodankylän kunnan intranettiin, josta se on kaikkien työntekijöiden helposti saavutettavissa.

Aihe on mielestämme ajankohtainen ja kiinnostava, koska Hannuksenkartanossa ei tällä hetkellä ole toimivaa perehdytyskansiota. Kuitenkin on useasti huomattu, että uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdyttäminen on haastavaa ilman minkäänlaisia työkaluja. Perehdytyskansio tukee hoitotyön toteutumista turvallisesti, sekä auttaa meitä tutkimaan ja kehittämään hoitotyötä. Hyvän perehdytyksen avulla tuetaan hoidon jatkuvuutta ja vähennetään hoitovirheiden riskiä. Tulevaisuudessa toimiva perehdytyskansio voisi myös mahdollisesti madaltaa kynnystä tulla työskentelemään yksikköön, koska sen avulla pystyisi pääsemään heti tutuiksi uusien työtehtävien ja talon tapojen kanssa.

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli tuottaa uusi, toimiva ja parempi perehdytyskansio vanhustyön tehostetun palveluasumisen yksikköön Hannuksenkartanoon lähihoitajien, hoitoapulaisten ja hoiva-avustajien käyttöön. Työmme pohjana toimi yksikön vanha perehdytyskansio lähihoitajille ja hoitoapulaisille. Omana oppimistavoitteenamme oli oppia ymmärtämään mitä on hyvä perehdyttäminen ja millä tavalla se voi vaikuttaa uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden sopeutumiseen uuteen työpaikkaan.

Perehdytyskansion tavoitteena oli luoda Hannuksenkartanosta realistinen, mutta positiivinen ja houkutteleva kuva työpaikkana. Tutkimme perehdyttämistä eri näkökulmista ja tehostettua palveluasumista käsitteenä. Selvitimme myös tarveyskyselyllä yksikön työntekijöiltä, että mitä sisältöä he perehdytyskansioon kaipaivat. Näin mahdollistimme työntekijöiden osallistumisen perehdytyskansion luomiseen, mikä tukee myös sen käyttöastetta myöhemmin.

Tavoitteena oli myös tukea hoitotyön toteutumista turvallisesti ja kaikkien hoitotyön periaatteiden ja arvojen mukaan, sekä tehdä perehdyttämisestä helpompaa työntekijöille. Tavoitteena oli luoda ajankohtainen, houkutteleva ja helppokäyttöinen tuotos Sodankylän kunnan intranettiin. Tavoitteenamme oli myös, että toimiksiantajamme hyötyy tuotoksestamme ja perehdytyskansio helpottaa uusien työntekijöiden rekrytoimista ja opiskelijoiden integroitumista Hannuksenkartanoon.

Perehdytyskansiota ja sen sisältöä ohjaavat sairaanhoitajien ja lähihoitajien hoitotyön periaatteet, kuten yksilöllisyys, itsemääräämisoikeus ja kunnioittaminen. Otimme huomioon sairaanhoitajan ja lähihoitajien eettiset ohjeet. Perehdytyskansiossa tulee näkymään meidän ammatillinen kasvumme sairaanhoitajiksi. Opinnäytetyön raportin tarkoitus oli selvittää millä tavoin, miksi ja miten loimme perehdytyskansion.

3 PEREHDYTTÄMINEN

3.1 Perehdyttämisen lainsäädäntö

Kaikkea työntekemistä säättävät ja valvovat lait, sekä useiden lakien eri säädökset. Perehdyttäminen on otettu huomioon useissa työntekemistä säätevissä laissa, kuten; työturvallisuuslaki, laki nuorista työntekijöistä, valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä, työsuopuslaki, valtioneuvoston asetus pelastustoimesta laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnoista. Työlainsäädännön toteutumista valvovat työsuojeluviranomaiset ja työsuojeluvaltuutetut työpaikoilla. (Kupias & Peltola 2009, 20, 27.)

Työturvallisuuslaissa (738/2002) kerrotaan työnantajan ja työntekijän velvollisuudet. Siinä myös määrätään, että työnantajan on perehdytettävä työntekijä riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin. Työntekijä tulee perehdyttää hyvin myös työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön. Lisäksi hänet tulee perehdyttää turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista. Laissa on myös määritelty, että ohjausta ja opetusta annetaan haittojen ja vaarojen ehkäisemiseksi ja niiden välttämiseksi. Työnantajan on myös täydennettävä annettua opetusta ja ohjausta tilanteen niin vaatiessa ja ohjausta on saatava myös mahdollisia poikkeus- ja häiriötilanteita varten. (Työturvallisuuslaki 738/2002 2:14 §.)

Laki nuorista työntekijöistä (998/1993) säättää ohjaamisen ja opetuksen merkityksestä, sekä nuorten työntekijöiden perehdyttämisestä erilaisiin työtehtäviin. Nuori työntekijä pitää tarpeellisella tavalla ja tarpeellisessa laajuudessa perehdyttää muun muassa; työpaikan olosuhteisiin, työn turvalliseen tekemiseen, työhön liittyviin terveyshaittoihin ja vaaroihin. Erityistä huomiota vaativien koneiden ja esimerkiksi kemikaalien tai tuotteiden toimintatapoihin, sekä niiden vaatimiin työmenetelmiin tulee antaa myös riittävä perehdytys. Lisäksi on huolehdittava, että työntekijä osaa turvalliset työ- ja menettelytavat kaikissa työvaiheissa, osaa tar-

vittavat turvallisuusmääräykset työssä käytettävistä koneista ja kemikaaleista. Lisäksi hänen tulee tuntea työpaikalla noudatettavat työsuojelua koskevat säännökset, työmenetelmät, varotoimenpiteet ja ensiapuohjeet (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993 3:10 §.)

Valtionneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä (75/2006) täsmentää vielä ohjeistusta seuraavanlaisesti. Nuorten työntekijöiden kohdalla on erityisen tärkeää, että työnantaja varmistaa työntekijän tarvittavan osaamisen koskien perehdyttämisessä vaadittavia aihealueita ennen kuin tämä aloittaa työtehtävien suorittamisen. Lisäksi nuorten on hyvä perehtyä työtehtäviin, -tapoihin ja menetelmiin sekä ohjeistuksiin kokeneen ja ammattitaitoisin ohjaajan läsnä ollessa (VNa nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 75/2006 5 §.) Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta (407/2011) säättää, että työnantaja on velvollinen tuottamaan pelastussuunnitelman ja huolehtimaan siitä, että rakennuksessa työskentelevät ovat tietoisia sen sisällöstä ja siihen tehtävistä muutoksista (VNa pelastustoimesta 407/2011 1.2 ja 2 §).

Työsopimuslaissa (55/2001) säädetään myös muita kuin uusia työntekijöitä koskevasta ohjaamisesta seuraavanlaisesti; työnantajan on huolehdittava, että työntekijällä on mahdollisuus suoriutua työstään, myös jos työtehtävät tai -menetelmät muuttuvat. Työnantajan tulee myös pyrkiä edistämään työntekijän ammatillista kehittymistä ja työuralla etenemistä mahdollisuuksien mukaan. Koeaika on molemmille osapuolille mahdollisuus tutustua niin työntekijällä työpaikkaan, kuin työnantajalla työntekijään, koeajalla kummallakin osapuolella on oikeus purkaa tehty työsopimus. (Työsopimuslaki 55/2001 1:4 § & 2:1 §.)

Laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (4/2006) säädetään työsuojelun yhteistoiminnasta ja erityisesti yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista. Näihin kuuluu omana osionaan työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarpeesta ja järjestelyistä. Yhteistoiminnan tavoite on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja mahdollistaa työntekijän osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveyttä koskeviin asioihin sekä niiden käsittelyyn. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 4/2006 5:22 § & 5:22 §.)

3.2 Perehdyttämisen käytännöt

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työhönsä liittyvät odotukset. Perehdyttäminen koostuu itse perehdyttämisestä ja työnopastuksesta, johon kuuluu itse työtehtäviin kouluttaminen. Perehdyttäminen on niin sanotusti talon ja työtapojen tutuksi tekemistä perehdytettävälle, esimerkiksi työpaikan toimintaohjeisiin tutustumista. Työnopastus taas on itse työtehtävien läpi käymistä ja opettamista käytännössä. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Perehdytyksen tavoite on varmistaa, että työntekijä oppii hallitsemaan työnsä ja pääsee mukaan työyhteisöön. Perehdytys itsessään on kokoaikaista uuden opetelmista ja työntekijän saaman tiedon soveltamista käytännön työtehtäviin. Perehdytyksen onnistuminen vaatii toimivaa vuorovaikutusta työntekijän ja organisaation edustajien kesken, jotta he pystyvät työskentelemään tehokkaasti yhdessä. Perehdytyksen tulisi olla myös osa organisaation strategiaa toteutuakseen hyvin, ei vain muusta erotettu pieni palanen toimintaa. (Eklund 2018, 25-27.)

Perehdytyksen suunnitelmallinen toteuttaminen antaa kaikille työntekijöille mahdollisuuden onnistua työssään ja saada tekemästään työstä positiivista palautetta. Hyvällä perehdytyksellä uusi työntekijä saadaan nopeasti sitoutettua työyhteisöön ja sillä on suuri rooli myös työntekijän työhyvinvointiin ja työpaikassa viihtyvyyteen. Joskus todella huonosti toteutettu perehdytys johtaa siihen, että koko organisaation tehokkuus kärsii ja uusi työntekijä voi jopa irtisanoutua tai hänet joudutaan irtisanomaan organisaation puolesta (Eklund 2018, 31-33.)

Ahokas ja Mäkeläinen (2013) ovat luoneet perehdyttämisen pohjaksi ja ohjeuoraksi viiden portaan menetelmän, joka on nähtävissä kuviossa 1: perehdyttämisen portaat. Ensimmäinen askel koostuu valmistautumisesta eli perehdytettävän motivoimisesta ja tieto- taitotason arvioinnista, sekä muun muassa työtehtävien kuvaamisesta. Tässä vaiheessa on myös hyvä luoda tavoitteet perehtymiselle. Toinen askel on opetus, jolloin itse näytetään ja havainnollistetaan työhön perehdytettävälle, miten työ tehdään ja tutustutaan työpaikan toimintaohjeisiin.

Kolmannella askeleella tehdään mielikuvaharjoittelua työtehtävistä ja keskustellaan sanallisesti työnkuvasta, sekä käydään suunnitellusti läpi ainakin työpaikan säännöt. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)



Kuvio1. Perehdyttämisen portaat (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Neljäs askel on käytännön kokeileminen ja harjoittelu eri tavoilla, tärkeää on antaa perehtyjälle tilaa kokeilla ja harjoitella mahdollisuuksien mukaan. Viimeinen askel on osaamisen arviointi, jossa arvioidaan perehtyjän tähän mennessä saavuttama taitotaso ja keskustellaan oppimisen seurannasta. Tässäkin vaiheessa on erittäin tärkeää, että kannustetaan yhä kysymään ohjeita tarvittaessa perehdyttäjältä tai vaikka työkavereilta. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Nuoret ja vastavalmistuneet sairaanhoitajat vaihtavat alaa yhä useammin ja tällainen kehitys on erittäin huolestuttavaa. Kokonaisvaltaisella ja riittävällä perehdytyksellä on todettu olevan suuri vaikutus siihen, kuinka moni vastavalmistunut sairaanhoitaja päätyy lopulta vaihtamaan alaa. Erilaisten perehdytysohjelmien ja

huolellisen ohjeistamisen avulla riskiä voidaan pienentää huomattavasti. Jos nuori ja vastavalmistunut sairaanhoitaja saa ammattimaista perehdytystä tyydyttävissä määrin, sitä todennäköisimmin hän jää työskentelemään sosiaali- ja terveydenhoitoalalle (Pasila, Elo & Kääriäinen 2017, 26.)

3.3 Perehdytysprosessi

Työterveyslaitoksen (2019) perusteella laadukkaan perehdytysprosessin ensimmäinen vaihe alkaa perehdytyksen suunnittelulla. Kyseiseen vaiheeseen kuuluu työnopastajan valinta ja valmentaminen tehtävään. Perehdytysmateriaalit ja perehdytyksen tarkistuslistat varmistamaan, että kaikki tärkeät asiat tulevat läpikäytyiksi. Lisäksi sovitaan, kuka perehdyttää ja milloin sekä varataan resurssit. Määritellään myös tavoitteet. Seuraavaksi kartoitetaan lähtötilanne eli henkilön osaaminen ja kokemus toimialalta. Perehdytys työpaikkaan alkaa yleisten käytäntöjen läpikäymisellä nimetyn työnopastajan mukana. Käydään läpi myös työturvallisuus- ja hyvinvointiasiat. (Työterveyslaitos, 2019.)

Itsenäisen työskentelyn alkaessa työnopastaja antaa edelleen perehtyjälle tukea. Seuraavassa vaiheessa varmistetaan oppiminen ja arvioidaan lisäperehdytyksen tarvetta. Perehdytettävä ja työnopastaja antaa arviota perehdytysprosessista sekä mahdollisista kehitystarpeista. Perehdytysprosessin viimeinen vaihe on kehittäminen, jossa huomioidaan kokemus ja palautteet perehdytysprosessin ja perehdytyksen kehittämisestä. (Työterveyslaitos, 2019.)

Eklund (2018) vertaa onnistunutta perehdytysprosessia karttaan ja kompassiin, sillä päästään haluttuun päämäärään. Onnistunut prosessi vaatii, että kaikki perehdytyksen osa-alueet on suunniteltu ja tavoitteet toiminnalle luotu. Perehdytysprosessia suunnitellessa olisi hyvä, jos mahdollisimman usea työntekijä osallistuisi toimintaan. Kun perehdytysprosessia suunnitellaan, eli luodaan yhteiset tavoitteet sille, mitä uusille työntekijöille tai opiskelijoille halutaan opettaa. Yleensä tehdyt suunnitelmat olisi hyvä tehdä myös ihan kirjallisena, oli se sitten perehdytyskansion, -oppaan tai -ohjelman muodossa. (Eklund 2018, 73-75.)

3.4 Perehdyttäminen hoitotyössä

Jokaisessa hoitotyön yksikössä on oma henkilökohtainen perehdytysuunnitelma, jonka lisäksi osastonhoitaja on vastuussa siitä, että työyksikössä on kirjallinen, perehdytysohjelma, joka auttaa uutta hoitotyön tekijää oppimaan oman roolinsa. Hoitotyössä ensiarvoisen tärkeää perehdytyksessä on potilasturvallisuus, työturvallisuus ja ergonomia (Lahti 2007, 18.)

Jokaisessa hoitotyön yksikössä on myös oma lääkehoitosuunnitelma ja palo- ja pelastussuunnitelma. Työntekijän henkilökohtaisen perehdyttäjän vastuulla on käydä läpi kaikki kirjallinen perehdytysmateriaali. Perehdytysohjelmissa korostuvat perehdyttäjän oma hoitotyön laatu, kyky opettaa ja uudelle työntekijälle annettava emotionaalinen tuki. Henkilökohtainen perehdyttäjä luo turvallisuuden tunnetta uudelle hoitoyöntekijälle. (Lahti 2007,18.)

Perehdyttämisen ensisijainen tavoite hoitotyössä on, että uusi työntekijä oppii tehtävänsä ja kykenee mahdollisimman nopeasti itsenäiseen työskentelyyn. Hyvä perehdytys vähentää epäonnistumisia, virheitä ja tapaturmia. Se luo turvallisuuden tunnetta mikä edistää motivaatiota ja sitoutumista työyhteisöön ja organisaatioon. Jokaisella työntekijällä itsellään on vastuu perehdyttämisessä. Päävastuun kantaa kuitenkin esimies. (Lahti 2007, 6.)

Perehdyttämisellä on tärkeä merkitys osaamisen, työn jatkuvan oppimisen, työmotivaation ja työhyvinvoinnin kannalta. Perehdyttäjän valinta on tärkeä koko prosessin onnistumisen kannalta ja perehdyttäjäksi aikovia tulisi kouluttaa. Perehdyttämistä hoitotyössä vaativat kaikki, kuten kesätyöntekijät, harjoittelijat ja sijaiset. Työssä tapahtuvat suuret muutokset, joihin liittyy esimerkiksi uusien työvälineiden käyttöönottoaminen kuten erilaiset apuvälineet hoitotyössä ja uusien tehtävien hoitaminen. Hoitotyöhön perehdyttäessä on tärkeää myös huomioida hoitotyön periaatteet ja eettiset ohjeet osana perehdytystä, työntekijän tulee tutustua myös työpaikan omiin periaatteisiin ja arvoihin. (Lahti 2007, 20.)

3.5 Perehdyttämisen välineitä ja menetelmiä

Perehdytys suunnitelma luodaan työpaikka kohtaisesti vastaamaan nimenomaan tämän työpaikan perehdytystarpeita. Yleensä perehdytys suunnitelma on kirjallinen tuotos, johon on koottu ne asiat mitä uuden työntekijä tai opiskelijan olisi hyvä tietää. Vuorovaikutuksen korostamiseksi olisi hyvä, jos perehtyvä voisi itsekin osallistua oman perehdytys suunnitelmansa tekemiseen, tällöin hänen on helpompaa kuvata omaa tapaansa oppia ja motivoitua oppimiseen paremmin. Perehdytys suunnitelmaan ei ole mitään pakollista runkoa, vaan suunnitelmaa tehdessä mahdollisuudet ovat rajattomat. Jokaisen työpaikan kannattaakin luoda itselleen juuri sopiva perehdytys suunnitelma-aihe, mitä jokainen perehdyttäjä ja perehtyvä pystyy muokkaamaan omaan tarpeeseensa vastaavaksi (Eklund 2018, 173-174.)

Oppimispäiväkirja on työhön perehtyjälle hyvä keino jäsentää omaa oppimistaan ja sen avulla hän voi kerrata opittuja asioita, vaikka jälkikäteen. Perehtyjä pystyy siinä myös kirjoittamaan ylös mieltä askarruttamaan jääneitä asioita ja selvittämään vastaukset myöhemmin. Perehtyjän ja perehdyttäjän välisessä keskustelussa oppimispäiväkirja toimii ”punaisena lankana” jolloin keskustellaan juuri niistä asioista, mitkä perehtyjälle ovat jääneet mieleen (Eklund 2018, 181)

Mentorointi tarkoittaa sitä, että kokeneempi työntekijä eli alansa rautainen ammattilainen opastaa, ohjaa ja tukee uutta työntekijää työhön tutustuttaessa. Mentorin kertoo oman kokemuksensa perusteella talon työtavoista, -menetelmistä ja säännöistä. Mentoroinnissa työhön perehtyjä saa myös kaiken ”hiljaisen tiedon” mitä ei ole välttämättä kirjoitettu kansiin ja kirjoihin, koska mentorin kuvastaa opastuksen oman työnsä ja kokemuksensa kautta. Mentorointia on hyvä hieman suunnitella etukäteen; mitä opastetaan, milloin mentorointia tapahtuu ja minkälaisia tarpeita ja toiveita itse perehtyjällä on (Eklund 2018, 183-184.)

Nykyaikana on mahdollista perinteisten keinojen lisäksi perehdyttää ja perehtyä sähköisesti, eli digiperehdyttämisen avulla. Digiperehdytys tapahtuu joko kokonaan, tai osittain sähköisessä muodossa ja sen voi suorittaa esimerkiksi tietokoneella tai vaikka puhelimella. Samalla tavoin kuin muissa perehdytysmuodoissa

perehdytykselle määritellään aluksi tavoitteet, joiden pohjalta perehdytys suunnitellaan. Perehtyjälle ladataan oma valintainen perehdytyspohja, jonka hän voi täyttää sähköisesti. Digiperehdytystä käytetään usein myös perinteisten perehdytysmuotojen tukena ja lisänä (Pellinen 2019.)

4 HANNUKSENKARTANO GERONTOLOGISEN HOITOTYÖN YKSIKKÖ

4.1 Gerontologinen ja näyttöön perustuva hoitotyö

Gerontologia on yksi tieteenala ja se keskittyy nimenomaan tutkimaan ikääntymistä ja ikäihmisiä ylipäättään. Gerontologinen hoitotyö on siis ikäihmisten hoitotyötä, jolla pyritään saavuttamaan ja säilyttämään iäkkään ihmisen hyvinvointia terveyden ja toimintakyvyn kannalta. Vuonna 1979 Gunter ja Estes ovat määrittelleet gerontologisen hoitotyön seuraavanlaisesti: Gerontologinen hoitotyö on terveydenhuoltopalvelu, jossa yhdistetään hoitotyön ja gerontologian tieto ja menetelmät niin, että;

1. luodaan edellytykset ikäihmisten terveyttä edistävälle käyttäytymiselle
2. minimoidaan ja kompensoidaan terveysongelmista aiheutuvat haitat
3. tuetaan ikäihmisten sosiaalista hyvinvointia vaikeissa elämäntilanteissa
4. tuetaan asiakkaiden diagnosointia, hoidetaan sairauksia ja lievitetään kärsimyksiä huomioon ottaen seuraavat:
 - asiakkaan erityisyys, josta saadaan tieto järjestelmällisellä tarpeen arvioinnilla
 - hoitotyöntekijän pätevyys
 - ympäristö, jossa hoitotyötä tehdään
 - hoitotyölle asetetut laatuvaatimukset sekä
 - systemaattinen hoitotyölle asetettujen tavoitteiden saavuttamisen arviointi. (Voutilainen & Tiikkainen 2009, 15, 16.)

Gerontologisessa hoitotyössä on omat erityispiirteensä, koska hoidettavalla ihmisryhmällä on paljon erityistä huomiota vaativia tarpeita. Erityisesti tietyt ikäihmisten sairaudet, joista muistisairaus yksi, luovat hoitotyölle erityistarpeita. Gerontologisen hoitotyön arvot ovat hyvin yhtenäiset yleisiin hoitotyön arvoihin verrattuna, mutta niissä korostuu myös yleisen etiikan rooli. Huolenpito ja turvallisuus, sekä ihmisarvon, itsemääräämisoikeuden, yksityisyyden ja integriteetin kunnioittaminen muun muassa korostuvat ikäihmisiä hoidettaessa (Voutilainen &

Tiilikainen 2009, 27-29.) Yksityistäminen ja hoitotyön ”markkinointi” luovat myös omat haasteensa ikäihmisten hoitamisessa ja hoidon laadun varmistamisessa (Anttonen & Häikiö 2011, 75).

Gerontologisen hoitotyön osaaminen on moniulotteista ja se koostuu useista erilaisista osa-alueista. Näitä osa-alueita ovat vuorovaikutus, eettisyys, terveyden edistäminen, yhteistyö, päätöksenteko, kehittämistyö, geriatrinen- ja kliininen osaaminen, sekä ohjaus ja valmennus. Kaikilla osa-alueilla korostuvat ikääntymiseen liittyvät erityiskysymykset (Tarhonen 2013, 49-50.)

Näyttöön perustuva toiminta on 1990-luvulla vakiintunut käsite. Se tarkoittaa parhaan mahdollisen saatavilla olevan ajantasaisen tiedon harkittua käyttöä potilaan hoidossa, sekä hänen läheistensä huomioidussa. Tavoitteena on vastata hoidon tarpeeseen käyttäen luotettavaksi tunnustettuja menetelmiä ja hoitokäytäntöjä. Tutkimusnäyttöä hyödynnettäessä huomioidaan näytön vahvuus, joka vaihtelee käytetyn tutkimusasetelman ja tutkimuksen laadun mukaan. Vahvinta näyttöä edustavat järjestelmälliset katsaukset ja luotettavaksi arvioituun tutkimusnäyttöön perustuvat suositukset (STM 2009 & Näyttöön perustuva terveydenhuolto 2019.)

Harkitulla tiedon käytöllä tarkoitetaan sitä, että hoitotyöntekijällä on tietoa vaikuttavista hoitotyön menetelmistä ja että hän arvioi päätöksiä tehdessään näiden menetelmien hyötyjä ja haittoja kliinisen asiantuntemuksensa ja yksittäisen potilaan tilanteen ja toivomusten sekä toimintaympäristön ja resurssien perusteella. Tämä tarkoittaa sitä että, työntekijät räätälöivät yhdessä potilaan kanssa edellä kuvattuja tiedonlähteitä hyödyntäen kullekin potilaalle soveltuvimman ratkaisun. (STM 2009 & Näyttöön perustuva terveydenhuolto 2019.)

Suomalainen lääkäriseura yhdessä erikoislääkäriyhdistysten kanssa laativat kansallisia Käypähoitosuosituksia. Käypähoitosuosituksia ovat tutkimusnäyttöön perustuvia kansallisia hoitosuosituksia terveydenhuollon päätöksenteon tueksi ja potilaan parhaaksi. Tiiviit ja helppolukuiset hoitosuosituksia toimivat tukena lää-

kärin työssä ja perustana laadittaessa alueellisia hoito-ohjelmia. Käypähoito-suosituksen avulla voidaan parantaa hoidon laatua ja vähentää hoitokäytäntöjen vaihtelua. (Suomalainen lääkäriseura Duodecim 2019.)

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista (980/2012) säättää, että kunnan on toteutettava niin, että iäkäs henkilö voi kokea elämänsä arvokkaaksi, merkitykselliseksi ja turvalliseksi, sekä hänen onnistuu ylläpitää sosiaalista vuorovaikutusta. Iäkkäällä henkilöllä tulee olla myös mahdollisuus osallistua valitsemaansa mielekkääseen, hyvinvointia, terveyttä ja toimintakykyä edistävään ja ylläpitävään toimintaan. Pitkäkestoista laitoshoidoa voidaan järjestää iäkkäälle vain, jos siihen on lääketieteellinen peruste tai se on välttämätöntä hänen ja läheisten turvallisuuden takaamiseksi (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 980/2012 3: 13 & 14§.)

4.2 Hannuksenkartano toimintaympäristönä

Hannuksenkartanossa asuu ympärivuotisesti 60 asiakasta, neljällä eri osastolla: Ponkussa, Veikissä, Saagassa ja Väärtissä. Asiakkaat ovat eri kuntoisia ja ikäisiä, mutta nykyään suurin osa eli jopa noin 85% asiakkaista on jatkuvaa hoitoa vaativia vuodepotilaita. Iältään asiakkaat ovat 59-97-vuotiaita tällä hetkellä. Kaikki osastot ovat rakennettu peilikuvaksi toisistaan ja työtehtävät ovat samankaltaisia jokaisella osastolla. Veikissä asiakkaita asuu kaksitoista ja kaikilla muilla kolmella osastolla asuu vakituisesti kuusitoista asiakasta. Jokaisella osastolla on kahden ja yhden hengen huoneita (Hannuksenkartanon perehdytyskansio lähihoitajille ja hoitoapulaisille 2007, 2.)

Hannuksenkartanossa työskentelee osastonhoitaja, apulaisosastonhoitaja, ja kolme sairaanhoitajaa omissa tiloissaan. Osastoilla työskentelevät sulassa sovussa lähihoitajat, hoito- ja hoiva-avustajat ja laitoshuoltajat. Edellä mainittujen lisäksi talossa työskentelee myös pyykkihuollosta vastaava henkilö ja osa-aikainen apumies, joka kuljettaa muun muassa roskia paikasta toiseen. Perehdytyskansio tulee olemaan suunnattu nimenomaan hoitotyötä tekeville työntekijöille eli

lähihoitajille ja hoito- ja hoiva-avustajille (Hannuksenkartanon perehdytyskansio lähihoitajille ja hoitoapulaisille 2007, 3.)

Hannuksenkartanossa lähihoitajan työtehtäviin kuuluu kaikki perushoito, lääkahoito ja tietysti myös hoidon suunnitteleminen ja arviointi. Yhdessä sairaanhoitajan kanssa tehdään asiakkaille palvelu- ja hoitosuunnitelma, joka ohjaa kaikkea hoitotyötä asiakkaan kanssa. Yksi tärkeä osa tätä hoitotyötä on omata kuntouttava työote ja kaikki erilainen viriketoiminta, jolla ylläpidetään asiakkaiden mielenvirkeyttä ja sosiaalista kanssakäymistä. Lähihoitaja huolehtii muun muassa; asiakkaiden ravitsemuksesta, puhtaudesta, sielunhoidosta, puhtaanapidosta, haavojen hoidosta ja niin edelleen. Lähihoitaja myös seuraa asiakkaan vointia ja toteuttaa lääkärin ohjeiden mukaista akuuttihoitoa tarpeen vaatiessa, yleensä yhdessä sairaanhoitajan kanssa (Hannuksenkartanon perehdytyskansio lähihoitajille ja hoitoapulaisille 2007, 4.)

Hoitoapulaiset ja hoiva-avustajat huolehtivat käytännössä ottaen samoista työtehtävistä, mutta heillä on vain rajatut lääkeluvat. He saavat ottaa valmiiksi annosteltuja lääkkeitä osastojen lääkekaapeista suoritettuaan työntäjän vaatimat testit, mutta he eivät saa mennä talon lääkehuoneeseen missä säilytetään esimerkiksi kaikki asiakkaiden lääkkeet ja etenkin huumausaineeksi lueteltavat lääkeaineet/ -ryhmät. Tämä johtuu siitä, että heillä ei ole samanlaista koulutusta lääkehoitoon ja hoitotyöhön kuin esimerkiksi lähihoitajilla on (Hannuksenkartanon perehdytyskansio lähihoitajille ja hoitoapulaisille 2007, 4.)

Sairaanhoitaja huolehtii hoitotyön toteutumisesta yleisesti. Päivittää hoitosuunnitelmia, seuraa asiakkaiden yleistä terveyden tilaa ja huolehtii yhteistyöstä lääkäreiden kanssa. Sairaanhoitajat huolehtivat lääkehoidosta omalta osaltaan, muun muassa lääkkeiden hankkimisesta, dosetteihin jakamisesta, rokotuksista ja lääkehuoneen järjestelyistä. Heidän vastuulleen kuuluvat myös kaikki yksikön laitteet ja hoitotarvikkeet. Näiden lisäksi sairaanhoitajat osallistuvat päivittäiseen hoitotyöhön tarpeen mukaan ja huolehtivat esimerkiksi haavojen hoidosta (Hannuksenkartanon perehdytyskansio lähihoitajille ja hoitoapulaisille 2007, 5.)

Osastonhoitaja yhdessä apulaisosastonhoitajan kanssa huolehtii kaikista yksikön hallinnollisista tehtävistä. Palkkojen kirjaamiset, maksut, lomat, palaverit yhteistyötahojen kanssa ja yleinen neuvonta yksikköä koskevista asioista kuuluu heidän toimenkuvaansa. Yksi iso osa heidän työtään on vastata vanhustyön varahenkilöjärjestelmästä ja sijaisjärjestelyistä työntekijöiden poissaoloihin (Hannuksenkartanon perehdytyskansio lähihoitajille ja hoitoapulaisille 2007, 5.)

4.3 Hannuksenkartanon toiminta-ajatus

Hannuksenkartanon toiminta-ajatus on asiakkaan näköisen elämän edistäminen ja mahdollistaminen. Asukkaita kohdellaan ja kunnioitetaan omina yksilöinä ja ihmisinä, joilla on oikeus oman näköiseen elämään, sekä oikeus tulla kuulluksi ja hoidetuksi omalla tavallaan. Hannuksenkartano on paikka, jossa kodinomainen ympäristö, elämänmyönteisyys sekä lähimmäisenrakkauteen perustuva hoitotyö luovat lämpimän ja turvallisen paikan asua ja elää (Hannuksenkartanon perehdytyskansio lähihoitajille ja hoitoapulaisille 2007, 1.)

Ammattitaitoisella henkilökunnalla taataan hoitotyön toteutuminen turvallisesti. Työntekijät työskentelevät kuntouttavalla työotteella ja osaavat ottaa huomioon asiakkaan omat voimavarat ja tukeverkoston. Asiakkaiden koitutumista tukee myös se, että he saavat sisustaa huoneensa omilla tavaroillaan, esteettömyyden ja paloturvallisuuden kuitenkin huomioiden. Jatkovaa ammatillista kehittymistä tuetaan koulutuksin ja työpaikkaopetuksen turvin. Omahoitajajärjestelmä varmistaa sen, että jokaisella asiakkaalla on oma juuri hänen asioihinsa perehtynyt hoitaja, joka pitää muun muassa aktiivisesti yhteyttä asiakkaan omaisiin luoden yhdessä tekemisen ilmapiirin koko hoitotyöhön (Hannuksenkartanon perehdytyskansio lähihoitajille ja hoitoapulaisille 2007, 1-2.)

Hannuksenkartanossa on omat yleiset arvot ja periaatteet, jotka on listattu seuraavanlaisesti niin sanotusti ”kultaiseen tauluun”;

- Hyvä vanhuus
- Omatoimisuuteen tukeminen
- Hyvä hoito ja yhteiset pelisäännöt

- Turvallinen ympäristö, jotta asiakas kokee olonsa turvalliseksi
- Tasa-arvoinen kohtelu jokaiselle
- Kunnioittava suhtautuminen vanhuuteen
- Asukkaan toiveiden huomioiminen
- Yksityisyyden kunnioittaminen
- Omaisten huomioiminen osana hoitotyötä
- Kodinomaisuus
- Hyvä me-henki ja työkavereiden kunnioittaminen, sekä työrauhan takaaminen kaikille työntekijöille
- Monikulttuurillisuuden huomioiminen.

(Hannuksenkartanon arvot ja periaatteet- taulu, 2007)

4.4 Vanhus tehostetussa palveluasumisessa

Vanhustyön keskusliitto teki vuonna 2013 kyselyn, jonka mukaan yleisimmin ajatellaan, että yli 74-vuotias on vanhus. Jos asiaa kysyttiin yli 65- vuotialta niin vanhuus alkoi vasta 78 vuoden iässä, yleisesti vanhuuden ikäraja on nousussa sen ollessa pari vuotta takaperin 72 vuotta. Lääketieteellisesti suurin osa geriatrisista potilaista on yli 65-vuotiaita, mutta varsinkin yli 80-vuotiailla vanhuuteen liittyvät ongelmat yleistyvät. Suomessa yleisesti ajatellaan, että eläkkeellä oleva ihminen on vanhus. (Rahkonen & Mäkinen 2013.)

Vanhus on myös nimityksenä jo vanhan ajan termi. Nykyään tutkitusti suosituin nimitys olisi ikäihminen tai kansainvälisempi seniori. Asiaa on tutkittu suomalaisessa ikägallupissa (2013) jossa eniten kannatusta sai nimitys seniori ja toiseksi äänestetty vaihtoehto oli ikäihminen. Muita vaihtoehtoja olivat vanhus, vanha ihminen ja ikääntynyt. Tutkimuksessa äänestäjät oli jaettu 15- 79- vuotiaisiin ja yli 80- vuotiaisiin ja äänestystulokset hieman jakaantuivat ryhmien kesken (Rahkonen & Mäkinen 2013.)

Palveluasuminen on jokaisessa kunnassa lakisääteisesti järjestettävää sosiaalipalvelua, johon kuuluu sekä asunto, että asumiseen liittyvät jokapäiväiselle suoriutumiseksi välttämättömät palvelut (Andersson 2007). Tehostettu palveluasuminen tarkoittaa käytännössä sitä, että asiakas tarvitsee ympäri vuorokautista tukea useissa päivittäisissä toiminnoissaan (Pirhonen, Tiilikainen & Lemivaara 2016).

Tehostettu palveluasuminen vakiintui käsitteenä hoitoalalle vasta 1990-luvun puolella välissä, koska silloin tehdyn linjauspäätöksen mukaan ympärivuorokautista hoitoa tarjoavat yksiköt hyväksyttiin palveluasumiseksi. Seuraavan kymmenen vuoden aikana tästä linjauksesta laitospaikkoja väheni runsaat 4000 kappaletta ja niiden tilalle saatiin yli 12000 tehostetun palveluasumisen paikkaa. Kuitenkin ikäihmisten osuus väestöstä kasvaa koko ajan ja tähän kasvavaan palvelutarpeeseen vastaaminen tulee olemaan suuri haaste yhteiskunnalle (Kokko & Valtonen 2008, 14.)

Tehostettua palveluasumista järjestetään ikääntyneelle asiakkaalle, jonka tarvitsee jatkuvaa hoitoa ja palveluita. Yleisesti ajatellaan, että tehostettua palveluasumista tarjotaan niille asiakkaille, jotka tarvitsevat edellä mainittuja palveluita ympäri vuorokautisesti ja tehostetussa palveluasumisessa henkilökuntaa onkin paikalla 24/7. Tehostetun palveluasumisen yksikössä asiakkaalla on oma huone tai asunto, mutta muut tilat ovat yleensä kaikkine asiakkaiden yhteisessä käytössä. (STM 2019.)

Kansainvälisesti jopa 58%:lla tehostetun palveluasumisen asiakkaista toimintakyky on alentunut niin, että he eivät selviä kolmesta tai useammasta päivittäisen toiminnan aktiviteetista. Toimintakykyä päivittäisissä toiminnoissa mitataan muun muassa ADL-asteikon avulla (ADL= activities of daily living). Tehostetun palveluasumisen asiakkaat sairastavat yleisimmin verenkiertoelimistön sairauksia tai/ja kärsivät eri tasoisista kognitiivisista häiriöistä, mutta silti läheskään kaikilla asiakkailla ei ole minkäänlaista kognitiivista häiriötä. Keskimääräinen asumisaika vanhusten hoitoyksiköissä on 2.4 vuotta (Yee-Melichar, Flores & Cabigao 2014, 107.)

4.5 Kuntouttava työote ja TunteVa

Kuntouttavan työotteen tavoite on tukea, edistää ja ylläpitää asiakkaan fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä. Toimintakykyä tuetaan huomioimalla säilyneet voimavarat sekä kompensoimalla heikentyneitä toimintakyvyn osa-alueita. Ikäihmisen toimintakyvyn ja voimavarojen lisäksi on huomioitava asiakkaan itsemääräämisoikeus ja yksityisyys. Itsemääräämisoikeuden toteutuminen edellyttää asiakkaan osallisuuden sekä vaikutus- ja valinnanmahdollisuuksien huomioimista. (Mäkinen 2015, 19.)

Kuntouttava työote on keskeinen hoitotyön onnistumista palveleva työskentelytapa. Kuntouttavassa työotteessa toiminnan tarkastelu kohdentuu hoitotyötä toteuttavaan työntekijään. Kuntouttavalla työotteella tarkoitetaan työntekijän tapaa toimia siten, että hän ottaa kaikessa tekemisessään huomioon ikääntyneen asiakkaan yksilölliset kyvyt, tarpeet ja toiveet, mahdollistaen samalla asiakkaan voimavarojen ja kulloisenkin elämäntilanteen ehdoilla tapahtuvan ohjauksen ja kannustuksen. (Mäkinen 2015, 19.)

Asiakkaan annetaan ja häntä kannustetaan tekemään kaikki se mihin hän pystyy työntekijän toimiessa tilanteen ohjaajana. Kuntouttava työote ohjaa tarkastelemaan hoito- ja kuntoutustyötä työntekijän toiminnan ja sen lähtökohtien näkökulmasta. Kuntouttavassa työotteessa kannustetaan omatoimisuuteen ja annetaan asiakkaalle aikaa suoritua omatoimisesti esimerkiksi päivittäisissä toiminnoissa tai liikkumisessa (Rautava-Nurmi, Westergård, Henttonen, Ojala & Vuorinen 2015, 164, 254.)

TunteVa on erityisesti muistisairaiden iäkkäiden hoitamiseen käytettävä hoitotyön menetelmä, joka on saavuttanut kansainvälisestäkin suurta suosiota. Menetelmä perustuu hoitajan aktiiviseen läsnäoloon, kuuntelemiseen ja koskettamiseen, hoitaja tavallaan elää mukana muistisairaana todellisuudessa (Hackman, Tomlinson, Mehrez & Mackereth 2013, 16.) TunteVa-koulutuksen myötä hoitajien kommunikaatiotaitojen on todettu kehittyneen huomattavasti heidän työskennellessään iäkkäiden muistisairaiden potilaiden kanssa. Hoitajille kehittyi taito tarkkailla poti-

laita, he oppivat puhumaan hitaammin ja pehmeämmin ja oppivat antamaan potilaille oikeasti tilaa keskustella (Söderlund, Cronqvist, Norberg, Ternstedt & Hansebo 2013, 268-269.)

TunteVa-menetelmän on kehittänyt Naomi Feil ja se perustuu hoitajan kykyyn myötäelää muistisairaana vanhuksen todellisuudessa ymmärtäen hänen tunteitaan. Menetelmää käyttävä hoitaja arvostaa muistisairaana omia tunteita ja pyrkii ymmärtämään muistisairasta ihmistä. Menetelmän avulla on mahdollisuus luoda muistisairaaseen ikäihmiseen parempi yhteys, kommunikoida hänen kanssaan paremmin ja ennen kaikkea lievittää muistisairaudesta ja sen lieveoireista syntyvää ahdistusta (Pohjarinta 2020.)

5 PEREHDYTYSKANSIO HANNUKSENKARTANOON

5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Teimme toiminnallisen opinnäytetyön eli työmme oli luoda konkreettinen produktio eli perehdytyskansio Hannuksenkartanoon. Opinnäytetyöllämme oli selkeä yhteys työelämään. Työelämän yhteyshenkilönä projektissamme toimi Hannuksenkartanon osastonhoitaja Maaret Siikaluoma. Toiminnallisessa opinnäytetyössä on aina taustalla jokin tutkimusta tai kehittämistä vaativa tarve, mihin produktiolla vastataan. Työn toiminnallinen laatu antaa tekijälleen mahdollisuuden yhdistää produktiossaan teorian raportoinnissa ja käytännön itse produktiossa. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 9, 10.)

Opinnäytetyömme projektia ja tämän raportin runkoa ohjasi Kari Salosen (2013) lineaarinen malli. Kyseisen mallin mukaisesti työskentely alkaa tavoitteen määrittelystä, eli tässä produktiossa se on perehdytyskansion tarkoitus. Seuraavaksi aloitimme projektin suunnitteluvaiheen, eli opinnäytetyömme suunnittelemisen ja suunnitelmaraportin kirjoittamisen. Kun saimme opinnäytetyön suunnitelman tehtyä ja opettaja hyväksyi sen, jatkoimme seuraavaan työvaiheeseen eli toteuttamiseen. Viimeisenä vaiheena tuli produktion arviointi, jossa kävimme läpi asettamamme tavoitteet ja arvioimme, että onnistuimmeko niiden saavuttamisessa. Opinnäytetyön aikataulu löytyy tarkempana raportin liite 2. (Salonen 2013, 15.)

Opinnäytetyömme raporttia kirjoitimme koko prosessin ajan aktiivisesti. Kun raportti saatiin viimeisteltyä keväällä 2020, se toimitettiin urkund-ohjelmaan kopioimisen tarkistukseen. Tämän jälkeen opinnäytetyö lähetettiin esitarkastukseen ja tehtiin vielä viimeiset korjaukset. Hyväksytyn työn esittelimme opinnäytetyöseminaarissa, lisäksi se tallennettiin ja julkaistiin Theseus- ja YKSA- arkistoihin.

5.2 Perehdytyskansion tarkoitus

Perehdytyskansio luotiin työkaluksi Hannuksenkartanon työntekijöille avuksi uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdyttämiseen. Perehdytyskansion tar-

koitus oli tehdä uusien työntekijöiden ja taloon tulevien opiskelijoiden perehtymisestä talon tapoihin ja työmenetelmiin sujuvampaa ja tehokkaampaa. Toimeksiantaja pystyy perehdytyskansion ja sen sisällön avulla varmistamaan, että uudet työntekijät saavat kaiken tarvittavan tiedon, jotta he voivat suorittaa työtehtävänsä turvallisesti.

Perehdytyskansio antaa tarvittavat tiedot työntekijälle Hannuksenkartanosta ja talon työtavoista ja -menetelmistä. Perehdyttäjän on mahdollista toimittaa perehdytyskansiosta kopio myös etukäteen perehtyjälle. Tarkoituksena oli, että esimerkiksi kouluilla tai opettajilla on pääsy myös perehdytyskansioon muinakin aikoina, jolloin oppilaat voisivat tutustua yksikköön ja sen toimintaan jo hyvissä ajoin ennen työharjoitteluun tuloaan.

5.3 Perehdytyskansion suunnittelu ja tarvekartoitus lomakekyselyllä

Haimme uutta tietoa aihealueesta erilaisista lähteistä ja vertailimme muiden perehdytyskansioiden sisältöä saadaksemme tuotoksesta mahdollisimman toimivan ja sisällöstä kompaktin kokonaisuuden. Ohuena tietopohjana toimi myös Hannuksenkartanon vanha perehdytyskansio lähihoitajille ja hoitoapulaisille. Käytimme uuden perehdytyskansion sisältöä luodessamme mallina ja vinkkinä muutamia aiemmin samasta aiheesta tehtyjä opinnäytetöitä.

Tutustuimme tieto- ja teoria perustaan huolella, jonka jälkeen valitsimme pääkäsitteet, joiden pohjalta lähdimme kokoamaan perehdytyskansion sisältöä. Perehdytyskansiota tehdessä meistä oli erittäin tärkeää huomioida hoitotyön periaatteet ja niiden toteutuminen valmiissa tuotoksessa. Tuotoksen oli myös mukailtava hoitotyön eettisiä ohjeita ja huomioitava, että siinä otetaan huomioon sekä asiakkaan, että hoitotyöntekijän näkökulma. Perehdytyskansio sisältää talon toimintatavat ja tutustuttaa uuden työntekijän tai opiskelijan niihin.

Perehdytyskansion liitteeksi tuli ainoastaan tärkeimmät puhelinnumerot, joita uudet työntekijät tai opiskelijat voivat tarvita jo aloittaessaan työsuhteen. Tulevaisuudessa perehdytyskansion lisäksi luodaan oma lomaketiedosto intranettiin, johon kerätään kaikki Hannuksenkartanossa käytettävät lomakkeet. Tämä oli yksi

syy, jonka vuoksi emme halunneet liittää itse perehdytyskansioon muita lomakkeita, lisäksi halusimme pitää kansion sisällön mahdollisimman yksinkertaisena.

Kun saimme koottua riittävän tieto- ja teoriaperustan perehdytyskansion sisältöä varten, toteutimme Hannuksenkartanon työntekijöille lomakekyselyn. Pyysimme toimeksiantajaltamme vapaamuotoisen tutkimusluvan, jolla anoimme lupaa aineiston keräämiseen yksikön työntekijöiltä lomakekyselyn avulla. Tutkimuslupa löytyy raportista liite 3. Selvitimme mitä sisältöä he ennen kaikkea kaipaavat perehdytyskansioon ja mitä heidän mielestään tulisi karsia sisällöstä mahdollisesti vielä pois. Lomakekysely luotiin käyttäen avoimia kysymyksiä, joiden avulla Hannuksenkartanon henkilökunta voi itse osallistua perehdytyskansion tekemiseen aktiivisesti. Kyselyn avulla kerätään nimenomaan työntekijöiden kokemuksen perusteella saatua tietoa perehdyttämisestä ja siinä kohdatuista ongelmista (Tuomi & Sarajärvi 2009, 72-73).

Lomakekyselyssä useimmiten tutkimukseen osallistuja täyttää tutkijan valmiiksi työstämän kyselylomakkeen tai tutkija haastattelee osallistujaa kyselylomakkeen pohjalta. Kyselylomakkeesta käytetään myös käsitettä mittausväline, koska sitä on yleisimmin käytetty nimenomaan kvantitatiivisen tutkimuksen työvälineenä. Lomakkeen laatiminen on tässä vaiheessa tärkein vaihe työskentelyä, koska sen avulla tutkija saa vastauksen nimenomaan omiin tutkimuskysymyksiinsä tai -ongelmiinsa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 87.)

Kyselyn tulokset käsiteltiin aineiston sisällönanalyysin menetelmällä. Tekstistä haravoidaan nimenomaan omaan tutkimukseen sopivaa materiaalia, joka vastaa esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Vastaukset luetaan läpi ja niistä poimitaan parhaiten omaan käyttötarkoitukseen sopivat kappaleet, joita pystytään hyödyntämään omassa tutkimuksessa (Kananen 2015, 171.)

Sisällönanalyysi on kvalitatiivisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä. Sen alkumuodon eli sisällön erittelyn on julkaissut jo Pietilä vuonna 1973, joten analyysimenetelmällä on pitkät juuret tutkimustieteessä. Sisällönanalyysin tavoite on siis tutkimuskohteen ilmiön laaja, mutta silti tiivis esittäminen. Sisällönanalyysi ei etene suoraviivaisesti ja sen käyttäminen on useasti todella monimutkaista. Tätä

analyysimenetelmää on kritisoitu liian yksinkertaiseksi tai siitä, että se ei ole tarpeeksi laadullinen, mutta sen on todettu olevan silti suosituin analyysimenetelmä kvalitatiivisen tutkimuksen analyysimenetelmistä. Sen vahvuuksia ovat sisällöllinen sensitiivisyys ja tutkimusasetelman joustavuus (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 133-135.)

Lomakekyselyssä kysyttiin muun muassa seuraavia asioita; ”minkälaista sisältöä itse kaipaat perehdytyskansioon perehdyttäessäsi uusia työntekijöitä” ja ”oletko huomannut nykyisessä perehdytyskansiossa olevan jotain turhaa sisältöä”. Kyselyyn liitettiin mukaan myös saatekirje missä kerromme meistä ja opinnäytetyöstämme yleisesti. Lomakekyselyn saatekirje ja itse kyselylomake löytyvät opinnäytetyön raportista liite 4 ja liite 5. Kerromme miksi pyydämme heiltä vastauksia lomakkeessa oleviin kysymyksiin, ja mitä he saavuttavat niihin vastaamalla, tämän toivoimme myös aktivoivan työntekijöitä vastaamaan kyselyyn.

5.4 Perehdytyskansion toteuttaminen

5.4.1 Perehdytyskansion sisällön tarve

Aloitimme lomakekyselyn työstämisen jo opinnäytetyön suunnittelu vaiheessa, jolloin loimme kyselylomakkeen. Joulukuun alussa jaoimme kyselylomakkeet Hannuksenkartanon henkilökunnalle ja annoimme palautuspäiväksi 15.12.2019. Saimme vastauksia melko niukasti, johtuen varmasti osittain joulualusajan kiireistä ja työpaikan resurssivajauksesta. Osittain henkilökunnan lomatkin sattuivat päällekkäin kyselyn toteutusajankohdan kanssa. Yhteensä saimme kaksitoista vastausta ja osa henkilökunnasta oli täyttänyt lomakkeen yhdessä usean työkaiverin kanssa.

Vastauksien avulla esille saatiin perehdytyskansioon tärkeitä sisältöjä. Vastauksissa suurin osa korosti perehdytyskansion selkeyttä tärkeimpänä ominaisuutena ja henkilökunta kaipasi perehdytyskansion sisältöön myös järjestelmällisyyttä. Vastausten ja aiemmin keräämämme teoriatiedon avulla aloimme rakentaa perehdytyskansiolle sisällysluettelon raakaversiota. Sisällysluettelo muokkautuu

varmasti koko opinnäyteprosessin ajan, mutta alustavan raakaversion perusteella aloitimme keräämään materiaalia itse perehdytyskansiota varten. Vastauksista kävi ilmi:

Kaipaisin ohjeistusta siitä, mitä asukkaan alkukartoitukseen kuuluu?

Lääkelistat ovat täysin turhaa sisältöä nykyisessä perehdytyskansiossa.

Perehdytyskansion tulisi olla yksinkertainen/selkeä. Kerrotaan yksinkertaisesti meidän päiväohjelmamme. Ymmärrettävä. Päivitettävä nykyaikaan.

Vaatteiden nimikoiminen muuttaessa.

Vastaavan hoitajan tehtävät olisi hyvä tietää. Vanhassa kansiossa liikaa vanhaa ja turhaa tietoa.

Sijaisilta odotetaan omatoimisuutta.

Hoitajille kuuluvat oheistyöt; pyykit ja roskat viikonloppuisin.

Selvyys kuka on oikeutettu asiointipalveluihin ja mitä eroa ja Sote- ja Kelakorvaavuuksilla.

5.4.2 Perehdytyskansion työstäminen

Perehdytyskansio tehtiin Sodankylän kunnan intranettiin sähköisessä muodossa. Tähän päätökseen päädyimme, jotta perehdytyskansio olisi kaikkien saatavilla helposti ja sen päivittäminen olisi myös toteutettavissa mahdollisimman yksinkertaisella tavalla. Toteutusmuotoon vaikuttivat myös meidän ajattelumme kestävästä kehityksestä ja tällä tavalla säästämme luontoa, kun turha papereiden tuostaminen jää pois. Hannuksenkartanosta nimetään kaksi hoitajaa, jotka ottavat vastuualueekseen perehdytyskansion päivittämisen ja sisällön tarkastamisen tietyn väliajoin. Ensimmäinen tarkistus tehdään heinäkuussa 2020.

Esittelimme ideoitamme ja kävimme keskustelua koko prosessin ajan perehdytyskansion toimivasta sisällöstä toimeksiantajan edustajan kanssa. Otimme huomioon myös muiden työntekijöiden korjausehdotuksia vielä tarvekyselyn jälkeenkin, jos niitä ilmenee. Perehdytyskansio esittelee tehostetun palveluasumisen yksikön, moniammatillisen henkilökunnan toimenkuvan sekä asukkaiden hoitoon ohjautumisen prosessin, sekä sisältää myös tietoa henkilökunnan ja työnantajan velvollisuuksista. Perehdytyskansio esittelee myös lääkehoitoa, Hannuksenkartanon toimintaperiaatteita sekä eettisiä ohjeita ja hoitotyön periaatteita.

Perehdytyskansiossa kerrotaan kaikkien hoitotyöhön osallistuvien toimenkuvat ammattialoittain lähihoitajille, hoitoapulaisille, hoiva-avustajille, sairaanhoitajille, apulaisosastonhoitajille, sekä osastonhoitajille. Tämä toimeksiantajan pyynnöstä ja siksi, että jokainen työntekijä tietäisi oman toimenkuvansa lisäksi mitä muut työntekijät talossa tekevät. Tämä luo yhteishenkeä eri ammattikuntien työntekijöiden kesken, koska jokainen tietää oman tehtävänsä alati muuttuvassa hoitotyön ympäristössä. Tulevaisuudessa on suunnitelmassa, että perehdytyskansion lisäksi Sodankylän kunnan intranettiin tehdään Hannuksenkartanon työntekijöiden lomaketiedosto, josta kaikki tarvittavat lomakkeet löytyisivät helposti. Tämäkin vähentäisi turhien paperien tulostamista kestäväen kehityksen ideologian mukaan.

Pidimme ensimmäisen palaverin toimeksiantajan edustajan kanssa 18.12.2019 Hannuksenkartanossa. Palaverissa esittelimme sisällysluettelon raakaversioon ja pyysimme toimeksiantajalta kommenttia mikä heidän mielestään on tarpeellista ja mikä ehkä tarpeetonta. Ehdotusten perusteella tarkensimme mitä toimeksiantaja haluaa käytävän läpi lääkehoidon kappaleessa ja lisäsimme uuden oman kappaleen hoitotarvikkeista ja niiden säilytyksestä, sekä tilaamisesta. Sovimme samalla, että seuraava palaveri järjestetään tammikuun alkuun, kun olemme saaneet perehdytyskansioon jo hieman sisältöä kerättyä. Ulkonäöstä sovimme, että meillä on perehdytyskansion tekijöinä vapaat kädet sen suhteen.

Perehdytyskansioon tuli yhteensä yhdeksän isompaa otsikkoa, joiden yhteyteen lisättiin sitten runsaammin alaotsikoita. Sisällön järjestystä muokkasimme aktiivi-

sesti koko prosessin ajan, mutta järjestys tehdään niin, että asiat ovat hoitohenkilökunnan näkökulmasta rationaalisessa järjestyksessä. Teimme työtä aina yhdessä, kunhan saimme aikataulut sovittua yhteen omien menojemme ja molempien muiden päällekkäisten opintojen kanssa. Teimme perehdytyskansiota joko jommankumman kotona, kirjastossa tai itse Hannuksenkartanossa, jolloin pääsimme käsiksi tarvittaviin materiaaleihin heidän tietokonejärjestelmänsä kautta.

Kokosimme ja kirjoitimme perehdytyskansiota viikoittain muutamana päivänä ja jaoimme myös kirjoitustyötä, jolloin pystyimme molemmat tekemään kirjoitustyötä omilla tahoillamme. Itse opinnäytetyön raporttia työstimme koko ajan perehdytyskansiota tehdessämme, jotta saisimme aina kaiken ajankohtaisen tiedon ylös. Haimme jatkuvasti lisää tietoa joko verkossa erilaisten hakukoneiden avulla tai ihan kirjallisista lähteistä kirjastosta.

Perehdytyskansiossa esittelemme aluksi Hannuksenkartanon toimintaa ja rakennetta yleisesti. Käymme läpi myös työntekijän velvollisuudet/työtehtävät eriteltynä ammattialoittain ja työsuhdeasiat. Lääkehoidosta toimeksiantaja halusi kattavan tietopaketin ja lisäämme tiedon myös lääkärinpalveluista Hannuksenkartanossa. Perehdyttämisestä tulee oma kappaleensa perehdytyskansioon ja liitteeksi liitimme myös tulostettavan perehdytyskortin, jonka avulla perehtyjä ja perehdyttäjä voivat seurata perehdyttämisen etenemistä. Lisäksi perehdytyskansioon liitteeksi tulivat erilaiset suunnitelmat ja toimintaohjeet erityistilanteiden varalta ja tärkeitä puhelinnumeroita.

Kun saimme perehdytyskansioon valmiiksi, tulostimme siitä viisi kopiota jokaiselle osastolle yhden kappaleen ja yhden toimeksiantajan edustajalle kommentoitavaksi. Kommenttien jälkeen teimme vielä viimeiset viillaukset kansioon sisältöön ja tallensimme tiedoston Sodankylän kunnan intranettiin. Tämän jälkeen jatkoimme opinnäytetyön raportin kirjoittamista ja viimeistelyä yhdessä.

Pidimme vielä lopuksi palaverin toimeksiantajan edustajan kanssa, jossa sovimme, että esittelisimme perehdytyskansioon Hannuksenkartanon henkilökun-

nalle seuraavassa viikkopalaverissa. Pyysimme samalla myös lopullisen palautteen henkilökunnalta perehdytyskansion sisällöstä ja toimivuudesta. Samassa palaverissa valittiin kaksi työntekijää, jotka ottivat vastuulleen perehdytyskansion päivittämisen puolivuositain. Valmis opinnäytetyö raportissa liite 6.

5.4.3 Perehdytyskansion arvioiminen

Kun saimme perehdytyskansion sisältörungon luotua toimeksiantajamme tarkasti, arvioi työn laatua ja hyväksyi työmme. Tämän jälkeen pystyimme vielä muokkaamaan sisältöä haluttuun muotoon korjausehdotusten mukaisesti. Meille oli todella tärkeää, että työntekijät kokevat perehdytyskansion hyödyllisenä ja sen käyttämisen vaivattomana. Sovimme toimeksiantajan kanssa, että seuraamme myös perehdytyskansion valmistumisen jälkeen, kuinka hyvin henkilökunta ottaa sen käyttöön.

Kun saimme viimeistellyn version perehdytyskansioista liitteineen valmiiksi, läsäsimme sen Sodankylän kunnan intranettiin. Tämän jälkeen pyysimme Hannuksenkartanon henkilökuntaa tutustumaan perehdytyskansioon ja arvioimaan vielä kertaalleen sen sisältöä ja käytettävyyttä. Palautteen avulla arvioimme omaa toimintaamme ja pystyimme toteamaan, että olemme saavuttaneet asettamamme tavoitteet produktiossamme.

Pyysimme myös toimeksiantajan edustajalta palautteen perehdytyskansioista. Palaute kansion sisällöstä oli erittäin hyvä, koska siihen on pystynyt vaikuttamaan, sekä työntekijät, että esimiehet. Sähköisessä muodossa kansion tuottaminen oli hänen mielestään hyvä ratkaisu perehdytyskansion tulevaa toiminnallisuutta ajatellen. Perehdytyskansion päivittäminen tulevaisuudessakin tulee olemaan helppoa, koska kansio on aina kaikkien saatavilla ja korjattavissa.

6 POHDINTA

6.1 Eettisyys ja luotettavuus

Etiikkaa voidaan pitää ohjenuorana, joka ohjaa meidän toimintamme hyvyyttä ja oikeudellisuutta. Se on arvoja, periaatteita ja ihanteita oikeasta ja väärästä tai hyvästä ja pahasta. Etiikan tehtävä on usein auttaa ihmisiä tekemään ”oikeita” valintoja, arvioimaan omaa tekemistään ja tutkimaan oman toimintansa perusteita. Etiikka tarjoaa erilaisia välineitä edellä mainittuihin tehtäviin, mutta se ei kerro kenellekään suoria vastauksia. (STM 2001.)

Etiikka on yksi filosofian osa-alueista ja sitä kutsutaan moraalifilosofiaksi. Etiikassa pyritään selventämään sitä mitä moraalilla tarkoitetaan ja miten ihmisten moraalisia ongelmia pystytään ratkomaan. Sen avulla selvitetään mikä tekee jotain teosta tai asiasta hyvän/ pahan tai oikean/ väärän. (Leino-Kilpi & Välimäki 2010, 36-37.)

Ensimmäinen eettisyyttä ja luotettavuutta lisäävä tekijä on toimeksiantajan, ohjaavan opettajan ja meidän opiskelijoiden välillä tehty toimeksiantosopimus. Opinnäytetyömme eettisyyttä ja luotettavuutta lisää myös se, että työntekijät saavat vaikuttaa tuotantoon jo heti suunnitteluvaiheessa. Perehdytyskansionne avulla työntekijä perehtyy hoitotyöhön myös eettisen näkökulman omaksuen. Tietty kriittisyys tietoa ja materiaalia haravoidessa lisää myös opinnäytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta, koska sen avulla takaamme, että kaikki käyttämämme tieto ja materiaali ovat varmasti tutkittua ja todistettua. Opinnäytetyömme eettisyys perustuu työelämälähtöisyyteen.

Haimme luvan lomakekyselyn tuottamiseen suoraan toimeksiantajalta. Luotettavuuden mittarina laadullisessa tutkimuksessa toimii usein se, että löytyykö projektin tuotoksesta ne asiat, mitä siihen on ollut tarkoitus lisätä. Tutkimuksesta pitää myös löytyä tieto siitä mitä on tutkittu, miksi tutkimus on tehty ja millä menetelmin tutkimus on toteutettu ja analysoitu (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140-141.)

Tiedonhakumme aikana olimme erittäin lähdekriittisiä ja pyrimme siihen, että käytämme lähteenämme vain uusinta löytyvää tietoa aiheesta. Lomakekysely toteutettiin anonymisti ja vastaukset käsiteltiin täysin luottamuksellisesti ja salassapitovelvollisuutta kunnioittaen. Vastaajilla oli myös mahdollisuus kieltäytyä vastaamasta lomakekyselyyn ja näin ollen kunnioitimme myös heidän itsemääräämisoikeuttaan. Toimintamme noudatti myös koko prosessin ajan sairaanhoitajan eettisiä ohjeita.

Hannuksenkartanon perehdytyskansion luotettavuus pohjautuu hankkimaamme teorialtietoon ja luotettaviin lähteisiin. Työturvallisuuslaki (738/2002) on myös perehdytyskansion tukena. Perehdytyskansion tehtävänä on parantaa työympäristöä ja turvata työntekijöiden työkykyä. Laissa sanotaan, että työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot hänen työtehtävistään, sekä työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 2:14 §.)

Perehdytyskansionamme perehdyttää uudet työntekijät eettisin näkökulmin. Luotettavuutta lisää myös se, että kaikilla yksikön työntekijöillä on ollut mahdollisuus vaikuttaa perehdytyskansion sisältöön ja arvioida sitä aktiivisesti koko projektin ajan. Lisäksi tietysti toimeksiantajamme on arvioinut ja kommentoinut perehdytyskansiota, sekä sen sisältöä useampaan otteeseen. Perehdytyskansiota tehdessämme jouduimme arvioimaan, pohtimaan ja kyseenalaistamaan jo käytössä olevaa, sekä uutta löytämäämme tietoa. Selvitimme vanhan perehdytyskansioon luotettavuutta ja päivitimme sen tietoja soveltuvin osin. Lisäksi perehdytyskansion tarkasti, arvioi ja hyväksyi yksikön esimies ja vanhustyönjohtaja vielä projektin loppuun.

Opinnäytetyömme tarkastetaan Urkund-ohjelmassa mahdollisen plagioinnin havaitsemiseksi. Tämä lisää työmme luotettavuutta ja eettisyyttä, koska sen avulla todistetaan, että emme ole kopioineet tekstiä suoraan hakemistamme lähteistä, vaan olemme sen itse työstäneet. Samalla voidaan todeta, että olemme syventyneet perusteellisesti opinnäytetyömme aiheisiin ja erilaisiin löytämiimme lähteisiin.

Lisäksi olemme koko prosessin ajan noudattaneet TENK:n (Tutkimuseettinen neuvottelukunta) määrittelemiä hyvän tieteellisen käytännön ohjeistuksia projektiin soveltuvin osin. Näitä ovat muun muassa rehellisyys, avoimuus ja huolellisuus kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Olemme myös olleet erittäin tarkkoja siitä, että kunnioitamme lähteistä saamaamme tietoa ja sen kirjoittajia. Lähdemerkintämme ovat merkittynä oikein sekä tekstiin, että lähdeluetteloon. Lomakekyselyn vastaukset on kerätty, analysoitu ja säilytetty noudattaen salassapitovelvollisuutta (TENK 2020.)

6.2 Perehdyttäminen ja sen tarkoitus hoitotyössä

Perehdytyskansion tekeminen Hannuksenkartanoon oli meille molemmille looginen ja hyvä valinta opinnäytetyön aiheeksi. Olemme molemmat huomanneet, että sen puuttuminen aiheuttaa todellisia haasteita uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdyttämisessä. Me kumpikin olemme ohjanneet opiskelijoita työskennellessämme lähihoitajina ja koimme myös, että tarve uudelle perehdytyskansiolle oli todellinen. Toiminnallinen opinnäytetyö sopi meille paremmin, koska halusimme molemmat luoda jotain konkreettista tulosta opinnäytetyöllämme. Halusimme myös, että opinnäytetyöstämme on hyötyä ja, että se palvelee niin sanotusti isompaa tarkoitusta.

Perehdytyskansion tekeminen oli itsessään yllättävänkin iso tehtävä, mutta enimmäkseen haasteita meillä oli opinnäytetyön raportin aikataulutuksen ja raportin kirjoittamisen kanssa. Kahden eri ryhmässä opiskelevan ja työssäkäyvän aikataulujen yhteensovittaminen oli todella haastavaa ja paljon työskentelimmekin itsenäisesti omilla tahoillamme. Sovimme kuitenkin tietyin väliajoin palavereja, joissa kävimme yhdessä läpi opinnäytetyötä ja mitä pitää vielä tehdä. Meillä molemmilla on onneksi erilaiset vahvuusalueet, jotka palvelivat meitä produktion toteutuksessa.

Opimme paljon uusia asioita projektin aikana esimerkiksi, kuinka lomakekysely toteutetaan ja millaisilla menetelmillä sen tuloksia voidaan tulkita. Tämä opinnäytetyö antaa meille tietoa siitä, kuinka tärkeää onnistunut perehdytys on niin sai-

raanhoitajan työssä. Onnistunut perehdytys on merkityksellinen työssä jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta. Opinnäytetyö antaa tietoa myös siitä kuinka paljon hyvällä perehdytyksellä voidaan vaikuttaa uuden työntekijän tehokkuuteen. Perehdytyskansio on monipuolinen työväline, jolla helpotetaan uuden työntekijän perehdyttämistä työyksikköön, sen toimintatapoihin ja hänen toimenkuvaansa.

6.3 Ammatillinen kasvu sairaanhoitajaksi

Opinnäytetyötä tehdessämme meidän ammatillinen osaamisemme kehittyi paljon. Muun muassa ohjaus- ja opetusosaaminen vahvistui, kun kävimme palaverissa toimeksiantajamme kanssa, sekä kun esittelimme tuotoksemme Hannuksenkartanon työntekijöille viikkopalaverissa. Pystyimme myös perustelemaan omaa toimintaamme näyttöön perustuvan tiedon avulla. Saimme uusia vinkkejä myös siitä, miten haetaan kotimaisia ja kansainvälisiä lähteitä ja mitä tarkoittaa lähdekritiikki.

Sairaanhoitajakoulutuksen aikana muun muassa harjoitteluiden kautta hankkimamme ammattitaito auttoi meitä paljon projektin edetessä. Meidän oli helpompi hahmottaa mitkä asiat ovat hoitotyön kannalta tärkeitä ottaa huomioon ja mikä taas on epäolennaista. Opinnäytetyötä tehdessämme pureuduimme niin sairaanhoitajien, kuin lähihoitajienkin eettisiin ohjeisiin ja hoitotyön periaatteisiin huolellisesti.

Opinnäytetyötä tehdessämme huomasimme, että kuinka laaja-alainen koulutuksemme on. Olemme ymmärtäneet, kuinka tärkeää oman osaamisen tunnistaminen hoitotyössä on. Tärkeää on moniammatillinen yhteistyö sekä työkavereiden apu. Meidän tulee huolehtia omasta ammattitaidon kehityksestä jatkuvasti muuttuvassa terveydenhuoltoalassa. Opinnäytetyön tekeminen yhdessä oli ammatillisen kasvun kannalta todella opettavaista, vaikka se ajoittain olikin haastavaa. Yhteistyö- ja ongelmanratkaisutaitoja hiottiin miltei päivittäin.

Kaikista kovin tehtävä perehdytyskansion luomisessa oli kansainvälisten lähteiden löytäminen aiheestamme. Teimme hakua useilla eri hakukoneilla ja -sanoilla,

eikä tuloksia tahtonut löytyä millään. Kuitenkin saimme opinnäytetyöhömmme laajan tietoperustan kerättyä suurimmaksi osaksi kotimaisista lähteistä. Perehdytyskansion sisältöä aloimme konkreettisesti kokoamaan joulukuun puolessa välissä. Ensin loimme raakileen sisällysluettelosta, johon pyysimme toimeksiantajan kommentit. Palautteen avulla lisäsimme sisällysluetteloon kappaleen henkilöstö- ja työsuhteasioista, missä käsitellään työsuhteen alkaessa tärkeimmät asiat.

Olemme huomanneet, että tekemällä oppii parhaiten. Oman työn uudelleen läpikäyminen on todella tärkeää, jotta pystyy jäsentämään omaa tekstiään ja suhtautumaan siihen kriittisesti. Opinnäytetyön prosessin edetessä molempien ammatillinen osaaminen kietoutui pienistä puroista yhdeksi isoksi virraksi sairaanhoitajan ammatillista tietoa ja taitoa.

6.4 Johtopäätökset ja toimenpide-ehdotukset

Perehdytyskansion tekeminen oli ajankohtaista ja sille koettiin olevan tarvetta, sekä toimeksiantajamme, että yksikön työntekijöiden puolesta. Kyselyyn vastanneiden määrään vaikutti suuresti se, että resurssipulan vuoksi työntekijät ovat väsyneitä, sekä loma-aikojen sattuminen samalle ajankohdalle. Kyselyn vastauksen perusteella suurin osa halusi perehdytyskansion olevan selkeää ja mahdollisimman helppokäyttöinen.

Perehdyttämiseen tulisi kiinnittää hoitotyön erilaisissa yksiköissä enemmän, jotta voitaisiin turvata työntekijöiden pysyminen hoitoalalla. Lisäksi hyvällä perehdyttämällä on suuri vaikutus työpaikan ilmapiiriin ja näin ollen suoraan työntekijöiden hyvinvointiin ja jaksamiseen. Opinnäytetyömme tuloksena syntynyt perehdytyskansion helpottaa varmasti tulevaisuudessa uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden sulautumista uuteen työpaikkaansa. Sen lisäksi se antaa nykyisille työntekijöille konkreettisen apuvälineen, minkä avulla perehdyttäminen on heille helpompaa, sekä järjestelmällisempää.

Tulevaisuudessa on erittäin tärkeää, että perehdytyskansiota päivitetään säännöllisesti, jotta sen käytettävyys säilyy ja sen tiedon pysyvät ajankohtaisina. Tekemämme perehdytyskansion runkoa voidaan hyödyntää suoraan suurilta osin myös halutessaan muiden yksiköiden perehdytyskansioita luodessa. Vaikka perehdytyskansio opinnäytetyön aiheena onkin jo hieman kulunut, niin sen hyödyllisyyttä ja yhteyttä työelämään ei voine kiistää.

Opinnäytetyötä työstäessämme saavutimme prosessin aluksi asettamamme tavoitteet. Tarkoituksena oli luoda perehdytyskansio, joka on valmistunut ja aktiivisessa käytössä jo yksikössä. Itse opimme paljon uutta koko prosessin ajan perehdyttämisestä ja sen vaikutuksista uuden työntekijän integroitumiseen. Perehdytyskansion tavoite oli auttaa työntekijöitä perehdyttämisessä ja tukea hoitotyön toteutumista turvallisesti. Apua siitä on huomattu jo olleen ja saamamme palautteen mukaan se on koettu helppokäyttöiseksi ja sisällöltään kattavaksi. Toimeksiantajamme on ollut erittäin tyytyväinen tuotokseemme ja siihen, miten olemme tehneet heidän kanssaan tiivistä yhteistyötä koko prosessin ajan.

LÄHTEET

Andersson, S. 2007. Palveluasuntoja ikäihmisille. Palveluasumisen nykytilanne ja tuleva tarve. Helsinki: Stakes.

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työopastus- ennakoivaa työsuojelua. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Anttonen, A., & Häikiö, L. (2011). Care 'going market': Finnish elderly-care policies in transition. *Nordic Journal of Social Research*, 2. Viitattu 11.09.2019. <https://doi.org/10.7577/njsr.2050>

Eklund A. 2018. Tervetuloa meille!: uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Grano Oy.

Hackman, E., Tomlinson, L., Mehrez, A. & Mackereth, P. 2013. Reducing patient distress: a model for dementia care. *British Journal of Nursing*. Vol 22. No 4, 13-18. Viitattu 30.01.2020. <http://web.a.ebsco-host.com.ez.lapinamk.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=18&sid=290ac868-2912-49c1-b67c-c9fe86c04ae5%40sdc-v-sessmgr01>

Hannuksenkartanon arvot ja periaatteet- taulu. 2007.

Hannuksenkartanon perehdytyskansio lähihoitajille ja hoitoapulaisille. 2007.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOYpro Oy.

Kokko, S. & Valtonen, H. 2008. Kunnat ja vanhuspalveluiden pitkäaikaishoidon rakennemuutokset. *Yhteiskuntapolitiikka*. Vol. 73, s. 12-23. Viitattu 10.10.2019. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/100893/kokkoym.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Näyttöön perustuva terveydenhuolto. 2019. Hoitotyön tutkimussäätiö. Viitattu 20.11.2019. <https://www.hotus.fi/naytoon-perustuva-terveydenhuolto/>

Lahti, T. 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu. Viitattu 28.10.2019. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/77984/gradu01898.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

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

Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44.

Leino-Kilpi, H. & Välimäki, M. 2010. Etiikka hoitotyössä. Helsinki: WSOYpro Oy.

Mäkinen, L. 2015. Moniammatillinen yhteistyö ja kuntouttava työote Tampereen kotihoidon ja kotikuntoutuksen työntekijöiden määrittelemänä. Pro gradu tutkielma. Tampereen yliopisto. Viitattu 11.10.2019.
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98123/GRADU-1446457835.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pasila, K., Elo, S. & Kääriäinen, M. 2017. Newly graduated nurses' orientation experiences: A systematic review of qualitative studies. *International Journal of Nursing Studies*. Vol. 71, s. 17-27. Viitattu 12.02.2020. https://farabi-lib.kums.ac.ir/kums_content/media/image/2019/10/127295_orig.pdf

Pellinen, J. 2019. Digiperehdytys: ohjeita sähköisen perehdytyksen toteuttamiseen. Viitattu 24.02.2020. <https://www.vuolearning.com/fi/blog/sahkoinen-perehdytys>

Pirhonen, J., Tiilikainen, E. & Lemivaara, M. 2016. Yksin yhteisössä- tutkimuskohteena tehostettu palveluasuminen. *Gerontologia*. Vol. 3, s. 119-130.

Pohjarinta, H. TunteVa muistisairaahan kohtaamisessa. Tampereen kaupunkilähetys Ry. Powerpoint-esitys. Viitattu 30.01.2020. https://www.muistiliitto.fi/application/files/6315/1878/4352/TunteVa_muistisairaahan_kohtaamisessa.pdf

Rahkonen, J & Mäkinen, M. 2013. Eloisa ikä- ohjelman kyselytutkimus. Viitattu 21.10.2019. https://www.eloisaika.fi/site/assets/files/2708/embargo_-_18112013_klo_0915_eloisan_ikagallup.pdf

Rautava-Nurmi, H., Westergård, A., Henttonen, T., Ojala, M. & Vuorinen, S. 2015. *Hoitotyön taidot ja toiminnot*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI- henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 25.09.2019. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>

STM 2019. Asumispalvelut ja asunnon muutostyöt. Viitattu 23.10.2019. <https://stm.fi/asumispalvelut-asunnon-muutostyot>

STM 2001. Terveystieteiden yhteinen arvopohja, yhteiset tavoitteet ja periaatteet. ETENE- julkaisu 1. Viitattu 23.11.2019. <https://etene.fi/documents/1429646/1559098/ETENE-julkaisu+1+Terveystieteiden+yhteinen+arvopohja%2C+yhteiset+tavoitteet+ja+periaatteet.pdf/4de20e99-c65a-4002-9e98-79a4941b4468/ETENE-julkaisu+1+Terveystieteiden+yhteinen+arvopohja%2C+yhteiset+tavoitteet+ja+periaatteet.pdf>

Suomalainen lääkäriseura Duodecim. 2019. Käypähoito. Viitattu 25.11.2019. <https://www.kaypahoito.fi/kaypa-hoito>

Söderlund, M., Cronqvist, A., Norberg, A., Ternstedt, B-M. & Hansebo, G. 2013. Nurses' movements within and between various paths when improving their communication skills: an evaluation of validation method training. *Open Journal of Nursing*. Viitattu 30.01.2020. <http://dx.doi.org/10.4236/ojn.2013.32036>

Tarhonen, T. 2013. Gerontologinen osaaminen hoitotyössä. Itä-Suomen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro Gradu. Viitattu 29.02.2020. https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130427/urn_nbn_fi_uef-20130427.pdf

TENK. 2020. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 28.02.2020. <https://www.tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanto>

Tilastokeskus. 2018. Suomen virallinen tilasto: Kuntien avainluvut. Sodankylä. Viitattu 26.09.2019. <http://www.stat.fi/tup/alue/kuntienavainluvut.html#?year=2019&active1=758>

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

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työterveyslaitos 2019. Tervetuloa uudet työntekijät. Viitattu 22.10.2019. <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyoturvallisuus/ymparistohuoltoalan-turvallisuuden-vuosikello/huhtikuu-tervetuloa-uudet-tyontekijat/>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Yee-Melichar, D., Flores, c. & Cabigao, E. 2014. Long-Term Care Administration and Management: Effective Practices and Quality Programs in Eldercare. Springer Publishing Company. Viitattu 30.01.2020. E-Kirja. <https://ebookcentral-proquest-com.ez.lapinamk.fi/lib/ramklibrary-ebooks/detail.action?docID=1619914>.

Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 2006/475.

Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta 5.5.2011/407.

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

Voutilainen, P & Tiikkainen, P. 2009. Gerontologinen hoitotyö. Helsinki: WSOY pro Oy.

LIITTEET

- Liite 1. Toimeksiantosopimus
- Liite 2. Opinnäytetyön aikataulu
- Liite 3. Tutkimuslupa
- Liite 4. Saatekirje
- Liite 5. Lomakekysely
- Liite 6. Perehdytyskansio

Liite 1.

OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTOSOPIMUS

Tämä sopimus soveltuu käytettäväksi ainoastaan sellaisten opinnäytetöiden yhteydessä, joita ei toteuteta ammattikorkeakoulun ulkopuolisen rahoituksen hankkeessa.

Toimeksiantaja	Nimi (esim. yritys) Sodankylän kunta /perusturva Yhteystiedot (yhteyshenkilö, puhelin, sähköposti) Siikalucoma Maaret 0403392320. maaret.siikalucoma@sodankyla.fi Työn aihe Perehdytyskansio Hannuksen kartanoon	
Tekijä	Nimi MARIKA KURKELA & PIIA PIKKUHOKANA	
Lapin AMK	Suoritettava tutkinto Sairaanhoitaja (AMK)	Ryhmätunnus R472H18K
	Yhteyshenkilön nimi (ohjaaja) Raija Seppänen	Tehtävänimike Yliopettaja
	Toimipaikka ja osoite Rovaniemi, Jokiväylä 11	Sähköpostiosoite raija.seppanen@lapinamk.fi
	Puhelin 0400219687	
	Toimeksiantosopimuksen ehdot	
Ohjaus	Ohjaava opettaja valvoo työtä ammattikorkeakoulun puolesta ja antaa työn edellyttämiä ohjeita ja neuvoja. Ammattikorkeakoulu ja opettaja eivät ole konsulttivastuussa työstä.	
Dokumentointi	Ammattikorkeakoulun opinnäytetyöt ovat julkisia. Työstä laaditaan ammattikorkeakoulun opinnäyteohjeen mukainen kirjallinen esitys, josta toimitetaan yksi kansitettu kappale ammattikorkeakoulun kirjastoon tai julkaistaan sähköisessä muodossa Theseus-verkkokirjastossa. Työ arkistoidaan oppilaitoksesta sekä tulostettuna että sähköisessä muodossa.	
Oikeudet	Opinnäytetyön tekijänoikeudet kuuluvat tekijälle. Toimeksiantaja saa nimikkaisen käyttöoikeuden opinnäytetyön tuloksiin opinnäytetyön valmistuttua. Ammattikorkeakoululla on jatkuvasti voimassa oleva oikeus käyttää tuloksia omassa opetus- ja TKI-toiminnassaan. Sopijapuolilla on mahdollisuus sopia muista opinnäytetyön tuloksista koskevista oikeuksista kuitenkin niin, että tämän sopimuksen nojalla ammattikorkeakoulun saamat oikeudet säilyvät voimassa.	
Keksinnöt	Jos tekijä on osallisena keksintöön, joka patentoidaan, mainitaan hänet yhtenä keksijöistä. Mahdollisesta keksintökorvauksesta sovitaan erikseen noudattaen ammattikorkeakoulun tai toimeksiantajan keksintöohjeen linjauksia. Opinnäytetyön tai sen osan julkaiseminen tai hyödyntäminen ei saa vaarantaa sen tai sen osan suojaamista patentilla tai hyödyllisyysmallilla.	
Vastuut	Opinnäytetyön tulos toimitetaan sellaisena kuin se on. Tekijä tai ammattikorkeakoulu eivät anna tulokselle takuuta eivätkä vastaa sen soveltuvuudesta toimeksiantajan tarpeisiin. Sopijapuolet ovat vastuussa toisilleen sopimusrikkomuksen aiheuttamista välittömistä vahingoista. Vastuun syntyminen edellyttää tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella aiheutettua sopimusrikkomusta.	
Lisäksi sovitaan		
Salassapito	Ohjaavilla opettajilla ja opinnäytetyön tekijöillä on salassapitovelvollisuus työn aikana esille tuleisiin luottamuksellisiin asioihin. Toimeksiantajan tulee tarkistaa, että julkaistava opinnäytetyö ei sisällä salassa pidettävää aineistoa. Tarvittaessa käytetään toimeksiantajan erillistä salassapitosopimusta.	
	Tätä sopimusta on laadittu kolme (3) samansisältöistä kappaletta, yksi (1) kullekin sopimuksen osapuolelle. Sopimus perustuu ammattikorkeakoulun hyväksymään opinnäytetyösuunnitelmaan ja se astuu voimaan allekirjoitushetkellä.	
	Paikka ja päivämäärä	Allekirjoitus
Toimeksiantaja	26.9.2019 Sodankylä	Mari Kurkela Pia Pikkuhokana
Tekijä	30.9.2019 Sodankylä	Raija Seppänen
Lapin AMK	Rovaniemi 30.9.2019	Raija Seppänen

Liite 2.

Opinnäytetyön aikataulu 2019-2020

Elokuussa ideoimme opinnäytetyön ja valitsimme sille lopullisen aiheen. Keräämme runsaasti aineistoa aihealueista ja palautamme ideapaperin sovittuna ajankohtana. Osallistumme ideapaperiseminaariin, jossa esittelemme oman opinnäytetyömme aiheen ja kuulemme muiden opinnäytetyön ideoista. Aloitamme opinnäytetyön suunnitelman työstämisen ja jatkamme tiedonkeruuta.

Syyskuussa 2019 jatkamme tiedon- ja aineiston keruuta opinnäytetyötämme varten ja palautamme alustavan opinnäytetyön suunnitelman. Huolehdimme myös, että toimeksiantosopimus on allekirjoitettu kaikkien kolmen osapuolen toimesta kolmena kappaleena. Osallistumme suunnitelmatyöpajaan 18.9.2019 ja annamme kommentit opponitavan työmme suunnitelmasta. Saamme myös ohjajalta korjauskehotukset opinnäytetyön suunnitelmasta ja jatkamme sen työstämistä niiden pohjalta. Palautamme opinnäytetyön suunnitelman toisen version opettajalle 31.09.2019 klo 12.00 mennessä moodleen.

Lokakuussa jatkamme opinnäytetyönsuunnitelman tekemistä ja palautamme lopullisen version siitä 23.10.2019. Osallistumme opinnäytetyöseminaariin lokakuun 29. päivä 2019 ja jos saamme tässä vielä korjauskehotuksia tai uusia ideoita, lisäämme ne opinnäytetyön suunnitelmaamme. Marraskuun alussa luomme kyselyn Hannuksenkartanon työntekijöille saatekirjeineen. Marraskuussa 2019 aloitamme perehdytyskansion kirjallisen tuottamisen ja jatkamme tiedonkeruuta. Analysoimme myös työntekijöille tekemämme kyselyn tulokset ja muokkaamme perehdytyskansion sisältöä sen perusteella tarpeen mukaan.

Joulu-, tammi ja helmikuussa 2020 työstämme perehdytyskansion sisältöä ja opinnäytetyömme kirjallista raporttia. Helmikuussa pyydämme kieliasun ohjauksen ja teemme viimeiset korjaukset ohjauksen perusteella. Maalikuussa 2020 olemme viimeistelyvaiheessa ja opinnäytetyö/perehdytyskansio toimitetaan esitarkastukseen ja urkund-ohjelmaan tarkistettavaksi mahdollisen plagioinnin estämiseksi. Huhtikuussa 2020 opinnäytetyön esitys ja kypsyysnäytteen kirjoittaminen. Opinnäytetyö julkaistaan Theseus-sivustolla.

Liite 3.

Piia-Maria Pikkuhookana
 Marika Kurkela
 RA72H18K
 jahtimiehentie 17
 99600 Sodankylä
piia-maria.pikkuhookana2@edu.lapinamk.fi

TUTKIMUSLUPA
 Ohjaava opettaja
 Raija Seppänen
 jokiväylä 11 C
 96300 Rovaniemi

25.11.2019

1 (3)

Tutkimuslupa anomusTaustatiedot

Opiskelemme hoitotyön koulutusohjelmassa sairaanhoitajaksi Lapin ammattikorkeakoulussa. Alustavan suunnitelman mukaan valmistumme molemmat sairaanhoitajiksi vuonna 2020. Teemme opinnäytetyönämme perehdytyskansiota tehostettuun palveluasumisyksikköön Hannuksenkartanoon.

Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyömme tarkoitus on luoda uusi ja toimiva perehdytyskansio tehostetun palveluasumisen yksikköön Hannuksenkartanoon siellä työskentelevien lähihoitajien, hoitoapulaisten ja hoiva-avustajien käyttöön. Tavoitteena on myös tukea hoitotyön toteutumista turvallisesti ja kaikkien hoitotyön periaatteiden ja arvojen mukaisesti. Tavoitteena on myös, että toimeksiantajamme hyötyy selkeästi opinnäytetyöstämme ja se tulisi aktiiviseen käyttöön yksikössä.

Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu

Teemme tutkimuksemme lomakekyselynä Hannuksenkartanon henkilökunnalle. Kyselylomake löytyy liitteenä numero 1. Kyselyn avulla henkilökunnalla on mahdollisuus vaikuttaa uuden perehdytyskansion sisältöön konkreettisesti. Kyselylomake tullaan lähettämään saatekirjeen liitteenä koko Hannuksenkartanon henkilökunnalle sähköpostitse ja vastaukset pyydetään lähettämään meidän sähköpostillemme suoraan. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja eettisten tutkimusohjeiden mukaan ja vastaukset analysoidaan sisällönanalyysi menetelmällä.

Tutkimuksen aikataulu

Kyselylomakkeet tullaan lähettämään joulukuun alussa ja vastausaika on kaksiviikkoa. Analysoimme tulokset joulukuun aikana. Opinnäytetyö valmistuu keväällä 2019.

Anon lupaa kerätä tutkimusaineiston liitteenä olevan kyselylomakkeen avulla Hannuksenkartanon työntekijöiltä.

Yhteistyöterveisin;


 Piia-Maria Pikkuhookana


 Marika Kurkela

Tutkimuslupa: Hyväksytään/ Hylätään

Hyväksyjän allekirjoitus ja nimeselvennys:


 Maaret Siikaluoma

Liite 4.

SAATEKIRJE KYSELYYN VASTAAJILLE

HEI!

OPISKELEMME SAIRAANHOITAJIKSI LAPIN AMMATTIKORKEAKOULUSSA JA TEEMME OPINNÄYTETYÖNÄMME UUDEN PEREHDYTYSKANSION HANNUKSENKARTANOON LÄHIHOITAJIEN, HOITOAPULAISTEN JA HOIVA-AVUSTAJIEN KÄYTTÖÖN. LIITTEENÄ ON KYSELYLOMAKE, JOHON TOIVOMME TEIDÄN VASTAAVAN 15.12 MENNESSÄ. VASTAUKSET VOITTE ANTAA ANONYYMISTI. PALAUTTAKAA LOMAKKEET TÄYTETTYNÄ OSASTONHOITAJAN TOIMISTOON NIILLE VARATTUUN LOKEROON.

LOMAKEKYSELYN TARKOITUKSENA ON ANTAA MEILLE TIETOA, JOTA HYÖDYNNÄMME SUUNNITELLESSAMME UUDEN PEREHDYTYSKANSION SISÄLTÖÄ. VASTAUKSET TULLAAN KÄSITTELEMÄÄN LUOTTAMUKSELLISESTI JA EETISTEN OHJEIDEN MUKAISESTI. ANALYSOIMME TULOKSET SISÄLLÖNANALYYSI MENETELMÄLLÄ. JOS SINULLA ON JOTAIN KYSYTTÄVÄÄ, NIIN OTA YSTÄVÄLLISESTI YHTEYTTÄ: PIIA-MARIA.PIKKUHOOKANA@EDU.LAPINAMK.FI.

TOIVOMME, ETTÄ EHDIT KÄYTTÄÄ AJASTASI PIENEN HETKEN JA VASTATA KYSYMYKSIIMME.

YSTÄVÄLLISIN TERVEISIN:

Piia-Maria Pikkuhookana

PIIA-MARIA PIKKUHOOKANA

Marika Kurkela

MARIKA KURKELA

Liite 5.

LOMAKEKYSELY HANNUKSENKARTANON TYÖNTEKIJÖILLE

MILLAISTA SISÄLTÖÄ JUURI SINÄ KAIPASIT UUTEEN PEREHDYTYSKANSI-
OON?

MIKÄ ON MIELESTÄSI NYKYISEN PEREHDYTYSKANSION SISÄLLÖSSÄ TURHAA?

MINKÄLAISTA UUTTA SISÄLTÖÄ SINÄ KAIPASIT UUTEEN PEREHDYTYSKAN-
SIOON?

LOPUKSI VOIT KIRJOITTAÄ TÄHÄN VAPAASTI OMA AJATUKSIASI AIHEESTA

Liite 6.

PEREHDYTYSKANSIO HANNUKSEN- KARTANOON

LÄHIHOITAJILLE, HOITOAPULAISILLE JA HOIVA-AVUSTA-
JILLE



Kuva 1. Hannuksenkartano 25.06.2019. © Piia-Maria Pikkuhookana

Tervetuloa meille töihin!

Hei!

Olemme sairaanhoitajaopiskelijoita ja opiskelemme parhaillaan Lapin ammattikorkeakoulussa hoitotyön koulutuksessa. Opinnäytetyönämme teimme tämän perehdytyskansion Hannuksenkartanoon, tehostetun palveluasumisen yksikköön. Olemme tehneet perehdytyskansion tukemaan ja auttamaan uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdyttämisessä. Perehdytyskansio on tarkoitettu nimenomaan lähihoitajien, hoitoapulaisten ja hoiva-avustajien käyttöön. Perehdytyskansion avulla ohjaaja pystyy varmistumaan, että perehtyjä saa kaiken tarvitsemansa tiedon uudesta työpaikastaan.

Kokonaisvaltainen perehdyttäminen tukee uuden työntekijän ja opiskelijan tehokkuutta ja kotiutumista uudelle työpaikalle. Huolellinen perehdyttäminen varmistaa, että hoitotyötä tehdään turvallisesti ja tutkittuun näyttöön perustuen.

Tästä perehdytyskansiosta löydät eri ammattialojen toimenkuvat, hoitotyön kuvauksen ja ohjeita talon toimintatavoista. Lisäksi löydät tarpeellista tietoa työsuhte- ja henkilöstöasioista. Perehdytyskansion lopusta liitteenä löydätte vielä tärkeimmät puhelinnumerot.

Perehdytyskansio on luotu yhteistyössä Hannuksenkartanon henkilökunnan kanssa.

Kiitämme Sodankylän kuntaa ja toimeksiantajamme edustajaa Maaret Siikalua-maa mahdollisuudesta osallistua toiminnan kehittämiseen Hannuksenkartanossa, sekä saamastamme tuesta projektin aikana.

Ystävällisin terveisin:

Piia-Maria Pikkuhookana & Marika Kurkela

Lapin ammattikorkeakoulu

SISÄLLYS

1	TERVETULOA HANNUKSENKARTANOON	5
1.1	Yleistä Hannuksenkartanosta	5
1.2	Hannuksenkartanon arvot ja periaatteet	5
1.3	Hannuksenkartanon henkilökunta	6
1.4	Kuntouttava työote ja Tunteva-menetelmä	6
2	HOITOHENKILÖKUNNAN TYÖTEHTÄVÄT	7
2.1	Lähihoitaja	7
2.2	Hoitoapulainen ja hoiva-avustaja	7
2.3	Sairaanhoitaja	7
2.4	Osastonhoitaja ja apulaisosastonhoitaja	8
3	HOITOTYÖ HANNUKSENKARTANOSSA	9
3.1	Päivärytmi	9
3.2	Omahoitajuus	10
3.3	Viriketoiminta	10
3.4	Kirjaaminen Pegasos-järjestelmään	10
3.5	Siivoaminen ja hygienia	11
3.6	Vastuualueet	12
3.7	Vastaava hoitaja	12
3.8	Hälytysjärjestelmä	12
3.9	Hoitotarvikkeet ja linavaatteet	13
4	LÄÄKEHOITO	14
4.1	Lääkehoito Hannuksenkartanossa	14
4.2	Läkeluvat	14
4.3	Lääkkeiden tilaaminen	14
4.4	Lääkkeiden säilyttäminen	14
4.5	Lääkkeiden hävittäminen	15
4.6	Riskijäte ja sen käsittely	15
4.7	PKV-lääkkeet	15
5	PEREHDYTTÄMINEN HANNUKSENKARTANOSSA	16
6	LÄÄKÄRIPALVELUT	17
7	ASIAKKAAN MUUTTAMINEN HANNUKSENKARTANOON	18

8	YHTEISTYÖTAHOT	19
8.1	Siivouspalvelut.....	19
8.2	Ruokapalvelu.....	19
8.3	Pyykkihuolto	19
8.4	Kiinteistöhuolto	19
8.5	IT-tukipalvelut	19
9	HENKILÖSTÖ- JA TYÖSUHDEASIAT	20
9.1	Pukukaapit ja Työvaatteet	20
9.2	Kulku- ja toimikortti	20
9.3	Salassapito.....	20
9.4	Sähköposti ja intra	20
9.5	Palkkaus.....	21
9.6	Lomat	21
9.7	Poissaolot.....	22
9.8	Ruokailu.....	22
9.9	Työterveyshuolto ja työhöntulo-tarkastus	22
9.10	Työsuojelu	22
9.11	Työvuorosunnittelu	22
9.12	Tupakointi, päihteet ja hajuttomuus	22
9.13	Pysäköinti	23
	LIITTEET	24

