



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Janina Pohjola

PEREHDYTYSKANSIO

Vihriälän ryhmäkoti

Sosiaali- ja terveysala
2020

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Janina Pohjola
Opinnäytetyön nimi	Perehdytyskansio Vihriälän Ryhmäkoti
Vuosi	2020
Kieli	Suomi
Sivumäärä	32 + 1 Liite
Ohjaaja	Heidi Blom

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa perehdytyskansio tehostetun palveluasumisen yksikköön Vihriälän ryhmäkotiin, joka sijaitsee Viroilla, Pirkanmaalla. Vihriälän ryhmäkoti tarjoaa tehostettua palveluasumista ikäihmisille. Perehdytyskansio on suunnattu hoitohenkilökunnalle ja sen tavoitteena oli kehittää yksikön perehdyttämistä sekä auttaa henkilökuntaa helpottamalla ja nopeuttamalla perehdyttämistä sekä selkeyttämällä toimintamalleja perehdytyskansion avulla.

Opinnäytetyön teoriaosuus koostuu perehdytyksestä, muistisairaiden ikäihmisten palveluasumisesta, muistisairauksista ja muistisairaahan hoitotyöstä kirjallisuuteen perustuen. Opinnäytetyö toteutettiin projektiluontoisena, joten teoriaosuus sisältää myös tietoa projektista ja sen vaiheista. Perehdytyskansio on hyvä perehdyttämisen apuväline ja se auttaa uutta työntekijää perehtymään ja orientoituman uuteen työpaikkaansa sekä antaa perehdyttäjälle valmiin rungon perehdyttämiseen.

Perehdytyskansio valmistui keväällä 2020. Se sisältää esittelyn Keiturin Sote Oy:stä, sen toiminta-ajatuksesta ja arvoista sekä Vihriälän ryhmäkodista, sen toimintatavoista ja pelisäännöistä. Lisäksi perehdytyskansiossa on käsitelty mm. palvelusuhteeseen liittyviä asioita, sairauspoissaoloja, koulutuksia, työturvallisuutta ja työsuojelua, lääkehoitoa, osaston toimintaa ja asiakasryhmää. Perehdytyskansioista tuli laajempi, kuin mitä työn tekijä oli alkuun suunnitellut, mutta projektin edetessä tuntui, ettei tiettyjä asioita voi jättää kansioista pois vaan ne oli pakko sisällyttää sinne. Perehdytyskansio olisi voinut olla selkeämpi ja lyhyempi, mutta työn tekijä on projektiinsa tyytyväinen. Jatkotutkimusaiheena voisi laatia omaisille tarkoitettua oppaan, jossa olisi heille tarkoitettua tietoa uuden asukkaan muuttamisessa taloon.

Avainsanat perehdytyskansio, perehdyttäminen, ikäihmiset, tehostettu palveluasuminen

ABSTRACT

Author	Janina Pohjola
Title	Orientation Folder Vihriälä Group Home
Year	2020
Language	Finnish
Pages	32 + 1 Appendix
Name of Supervisor	Heidi Blom

The purpose of this practice-based bachelor's thesis was to make an orientation folder for Vihriälä group home, which is an intensive sheltered housing unit in Pirkanmaa. The orientation folder is for the staff and the aim is to develop the orientation process in the unit and make the whole process smoother and better.

The theoretical part of the bachelor's thesis includes orientation, sheltered housing of elderly people, memory diseases and the treatment of people with a memory disease. The theoretical part is based on professional literature. Also the different stages of a project are described. An orientation folder is a good tool in orientation and helps both the new employee and the person responsible for the orientation.

The orientation folder was completed in spring 2020. It includes information about the company and Vihriälä group home. The orientation guide includes also things related to employment relationship, sick leave, trainings, work safety, pharmacotherapy, the work in the unit and the client group among other things. The orientation folder became more comprehensive than originally planned because there were so many different parts that one needed to include in it. A topic for further study could be to make a guide for the family and close ones of a person living in the unit.

Keywords Orientation folder, introduction, elderly, intensive sheltered

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	7
2	PROJEKTIN TAUSTA, TARKOITUS JA TAVOITTEET	8
	2.1 Opinnäytetyön tausta	8
	2.2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet	8
3	TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTTÄMINEN	9
	3.1 Perehdyttäminen	9
	3.2 Perehdyttämisprosessi.....	10
	3.3 Perehdyttämistä koskeva lainsäädäntö.....	13
	3.4 Perehdytyskansio	14
4	IKÄÄNTYNYNEEN MUISTISAIRAUS.....	15
	4.1 Dementia.....	15
	4.2 Muistisairaahan hoitotyö ja kohtaaminen.....	17
	4.3 Muistisairaahan käytösoireet	19
	4.4 Tehostettu palveluasuminen.....	19
5	PROJEKTIN LÄHESTYMISTAPA JA TOTEUTUS	21
	5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö	21
	5.2 Prosessin kulku	23
	5.3 Projektin tuotos	24
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	25
	6.1 Oma ammatillinen kasvu ja oppiminen	26
	6.2 Eettisyys ja luotettavuus	27
	6.3 Jatkotutkimusaihe	28
	LÄHTEET.....	29

LIITTEET

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Swot-analyysi.	22
-------------------------------------	----

LIITELUETTELO**LIITE 1.** Perehdytyskansion sisällysluettelo

1 JOHDANTO

Väestön ikärakenteen muutos tuo haasteita yhteiskunnallemme ja palvelujen järjestämiselle. Nuorten ikäluokkien pienentyessä ja väestön sekä työvoiman ikääntyessä työelämästä poistuu vuosien 2010-2030 aikana vuosittain noin 11 000-12 000 työntekijää enemmän kuin mitä uusia nuorisoikäisiä tulee tilalle. Samaan aikaan vanhenevan väestön palvelutarpeet lisääntyvät ja uusia työntekijöitä tarvitaan jatkuvasti myös sosiaali- ja terveysalalle. (Surakka 2009, 13-14.)

Uusi työntekijä tarvitsee kokonaisvaltaista perehdytystä työtehtäviinsä, työyhteisöön, työympäristöön sekä työtovereihinsa. Aihe on tärkeä ja ajankohtainen, sillä uusia työntekijöitä rekrytoidaan työyksiköihin jatkuvasti vanhempien siirtyessä eläkkeelle tai nuorempien jäädessä äitiyslomille ja vanhempainvapaille, siirtyessään toiseen työpaikkaan ja työtehtäviin tai muuttaessaan toiselle paikkakunnalle. (Surakka 2009, 72.)

Laajempi perehdyttäminen on tullut yhä tärkeämmäksi organisaatioiden sekä työtehtävien monimutkaistuessa. (Kupias & Peltola 2009, 13.) Hyvällä perehdyttämisellä uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset, sidosryhmät, työnsä sekä siihen liittyvät odotukset. Perehdyttämisellä on myös vaikutus yrityksen tehokkuuteen, laatuun, työturvallisuuteen ja -tyytyväisyyteen sekä yhteistyösuhteille. (Piili 2006, 124-125.)

Projektiluontoisen opinnäytetyön tuloksena syntyi perehdytyskansio Vihriälän tehostetun palveluasumisen ryhmäkotiin Virroille. Työ oli työyhteisölähtöinen ja sillä oli tilaaja. Projektin tarkoituksena oli tuottaa toimiva perehdytyskansio työntekijöille heidän työnsä tueksi, selkeyttää yksikön toimintatapoja ja helpottaa uuden työntekijän sopeutumista paremmin työyhteisöön ja sen käytäntöihin.

Opinnäytetyön aiheen valintaan vaikuttivat opinnäytetyön tekijän oma työkokemus kyseisestä organisaatiosta sekä halu tehdä tarpeellista ja hyödyllistä. Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat perehdyttäminen, perehdytyskansio, ikäihmisten tehostettu palveluasuminen, muistisairaudet ja muistisairaahan hoitotyö.

2 PROJEKTIN TAUSTA, TARKOITUS JA TAVOITTEET

2.1 Opinnäytetyön tausta

Tämä opinnäytetyö oli projektiluontoinen ja sen tarkoituksena oli tuottaa perehdytyskansio tehostetun palveluasumisen yksikköön Virroille, Vihriälän ryhmäkodille. Työn tekijä aloitti kesällä 2018 kesätyöt Vihriälän ryhmäkodissa. Yksikkö oli avannut ovensa tammikuussa 2018, eikä yksikössä ollut varsinaista perehdytyskansiota työntekijöille.

Jokaisessa työyhteisössä tulisi olla perehdytyskansio, ja uusien työntekijöiden tullessa taloon sillä olisi käyttöä. Aihe on tärkeä. Etenkin uudet työntekijät hyötyvät siitä, mutta myös vanhat työntekijät, joille perehdytyskansio toimii työn tukena ja apuvälineenä, josta voivat tarpeen mukaan tarkastaa asioita.

2.2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä toimiva perehdytyskansio työntekijöille heidän työnsä tueksi. Uusille työntekijöille se toimii perehdytyksen välineenä ja sen avulla pyritään myös selkiyttämään työhön liittyviä toimintaohjeita ja työpaikan tapoja ja käytäntöjä. Hyvän perehdytyksen avulla autetaan työntekijää sopeutuman paremmin uuteen yksikköön ja työyhteisöön. Hyvä perehdytyskansio antaa tarvittavat tiedot ja taidot työntekijälle, jotta hän voisi suoriutua työstään mahdollisimman onnistuneesti. Perehdytyskansio on tarkoitettu ainoastaan työntekijöille heidän työnsä tueksi.

Perehdytyskansion tavoitteena oli auttaa henkilökuntaa uuden työntekijän, sijaisen ja opiskelijan perehdyttämisessä sekä kehittää työyksikön perehdytystoimintaa perehdytyskansion avulla. Sellaista yksikössä ei vielä ollut.

3 TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTTÄMINEN

Tässä tutkimuksessa teoriatausta koostuu perehdyttämisestä, perehdytyskansiosta, ikäihmisten tehostetusta palveluasumisesta, muistisairauksista ja muistisairaahan hoitotyöstä.

3.1 Perehdyttäminen

Jokainen meistä on joskus tullut uutena työntekijänä johonkin työyksikköön ja tarvinnut perehdytystä työtehtäviin, työolosuhteisiin, työympäristöön ja työtovereihimme. Perehdytys auttaa sopeutumaan uutta työntekijää työyhteisöönsä ja ensimmäiset päivät ovatkin niitä kaikkein merkittävämpiä. Niiden aikana saadut kokemukset luovat pohjan työpaikkaan liittyville asenteille, joita on vaikea enää jälkikäteen muuttaa. Ensimmäisten päivien ja viikkojen kokemukset myös jaetaan herkästi läheisten, tuttavien ja ystävien kesken. (Piili 2006, 124; Surakka 2009, 72.)

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä ja tukea, joiden avulla uusi työntekijä pääsee mahdollisimman hyvin alkuun omassa työssään ja oppii tuntemaan työyhteisönsä, sen tavat ja ihmiset. Perehdyttäminen on siis kaikkea sitä, millä edistetään uutta työntekijää sopeutumaan työyhteisöönsä ja työhön sekä hallitsemaan sitä. Perehdyttäminen tukee uutta työntekijää siihen asti, kunnes hän on valmis ottamaan ohjat omiin käsiinsä ja työskentelemään itsenäisesti. Perehdyttämisessä ei ole aina kyse työsuhteen alusta, vaan työntekijä saattaa siirtyä uusiin työtehtäviin esimerkiksi entisessä työpaikassaan, jolloin työympäristö saattaa pysyä samana. (Kupias&Peltola 2009, 18&86; Viitala 2004, 259; Vartia 1992, 8.)

Aiemmin perehdyttämisessä on ollut kyse ensisijaisesti työhön opastamisesta, eikä yritykseen ja työyhteisöön tutustumista ole pidetty niin tärkeänä, sillä työympäristöt eivät olleet kovin monimutkaisia eikä työtehtävät olleet sellaisia, että laajempaa yhteyttä olisi työn suorittamiseksi tarvittu. Laajempi perehdyttäminen on ajan kuluessa tullut yhä tärkeämmäksi organisaatioiden sekä työtehtävien monimutkaistuesssa. Työntekijän on nykyisin työtehtäviensä lisäksi ymmärrettävä pa-

remmin myös esimerkiksi sitä, miten organisaatio toimii ja miksi se on olemassa. (Kupias & Peltola 2009, 13.)

Hyvällä perehdyttämällä uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset, sidosryhmät, työnsä sekä siihen liittyvät odotukset ja näkemään itsensä osana työyhteisöään. Hyvä työhön perehdyttäminen auttaa työntekijää menestymään työssään ja kehittämään itseään sekä vähentämään virheitä ja muita harmejä, joita tietämättömyydestä voi mahdollisesti aiheutua. Lisäksi perehdyttämällä pyritään poistamaan työhön liittyvää epävarmuutta ja pelkoa, lyhentämään oppimisaikaa, edistämään työn hallintaa ja saamaan aikaan tuloksellisuutta ja kannattavuutta. (Kupias & Peltola 2009, 17; Vartia 1992, 9.)

Kun työntekijä on sitoutunut uuteen työpaikkaansa sekä saanut laadukkaan systemaattisen perehdytyksen, hänen on mahdollista toimia yrityksen tavoitteiden suuntaisesti sekä hyödyntää yhteistä tietämystä ja toimintatapoja. Perehdyttäminen luo perustan hyvälle yhteistyösuhteille, työtyytyväisyydelle ja vaikuttavat tehokkuuteen, turvallisuuteen sekä laatuun. (Piili 2006, 124-125.) Perehdyttäminen on perehdytettävän lisäksi siis koko työyhteisön etu (Vartia 1992, 8).

3.2 Perehdyttämisprosessi

(Kupias ja Peltolan 2009, 102) mukaan perehdyttäminen on prosessi, joka voidaan jakaa seuraaviin vaiheisiin: ennen rekrytointia, rekrytointivaihe, ennen töihin tuloa, vastaanotto, ensimmäinen päivä, ensimmäinen viikko, ensimmäinen kuukausi, koeajan päätyttyä, työsuhteen aikana, työsuhteen päätyminen.

Perehdyttäminen ja sen valmistelu alkaa siis jo **ennen rekrytointia**, jolloin mietitään tulevan tehtävän vaatimuksia ja siinä tarvittavaa osaamista sekä millaista henkilöä haetaan. Perehdyttämisen painopiste määräytyy sen mukaan, haetaanko pelkästään ”hyvää tyyppiä” täydentämään organisaation osaamista vai haetaanko henkilöä johonkin tiettyyn, tarkkarajaiseen tehtävään. (Kupias & Peltola 2009, 102.)

Rekrytointivaiheessa työtehtävien, työyhteisön ja organisaation erityispiirteistä ja vaatimuksista kerrotaan hakijoille ja se onkin erittäin tärkeä perehdyttämisvai-

he. Tässä vaiheessa organisaatio saa haastattelujen aikana myös tietoa hakijoiden ajatuksista, näkemyksistä, osaamisesta ja potentiaalista. (Kupias & Peltola 2009, 102.)

Kun uusi työntekijä on tiedossa, on helpompi alkaa suunnittelemaan tulevaa perehdytystä **ennen** hänen **töihin tuloaan**. Perehdyttäminen voi olla joko sopeuttavaa tai dialogista perehdyttämistä, riippuen siitä perehdytetäänkö työntekijä tiettyyn selkeärajaiseen tehtävään vai tuleeko työntekijä organisaatioon osaamista täydentävänä tyyppinä. Perusperehdytystä tarvitaan joka tapauksessa näissä kummassakin tapauksessa eli työsuhteen alkuun liittyvät käytännön asiat tulee hoitaa, voimassa olevat työyhteisön pelisäännöt täytyy perehdyttää, työtovereihin pitää tutustuttaa sekä organisaation arvot, strategiat ym. tulee käydä läpi. Uuteen työntekijään tulisi olla valinnan jälkeen yhteydessä esimerkiksi puhelimitse, jolloin perehdyttämistä koordinoivan henkilön on helpompi laatia perehdytysuunnitelma. Lisäksi uusi työntekijä saa kontaktin häntä perehdyttävään henkilöön, joka voi antaa viimekäden ohjeita, milloin tulla ensimmäisenä päivänä töihin tai mitä ottaa mukaan. Uudelle tulokkaalle on helpompaa ja mukavampaa tulla töihin, kun häntä vastassa on tuttu henkilö. (Kupias & Peltola 2009, 103.)

Vastaanotto on erittäin tärkeä vaihe. Tulokas on herkkä sille, miten hänet otetaan vastaan ja muistaa ensivaikutelman varmasti pitkään. Ensivaikutelmalla on suuri merkitys sille, miten uusi työntekijä kokee työpaikkansa ja oman merkityksensä työyhteisössä, ja sitä on vaikea enää jälkeinpäin muuttaa. Rauhallinen ja ystävällinen vastaanotto esimerkiksi kahvikupin ääressä voittaa nuivan ja välinpitämättömän kohtaamisen mennen tullen ja lisäksi se antaa hyvän alun varsinaiselle työlle. (Viitala 2004, 260 ; Kupias & Peltola 2009, 103.)

Ensimmäisenä päivänä tulisi keskittyä kiireellisten käytännön asioiden hoitamiseen, kuten avainten luovuttamiseen, kulkulupiin ym. Työntekijän kanssa tulisi myös käydä läpi hänen työtehtäviinsä liittyviä asioita, menetelmiä, koneita, järjestelmiä, työturvallisuutta jne. sekä esitellä hänen työpisteensä, lähimmät työkaverit ja työtilat. Ensimmäisenä päivänä tulee monesti niin paljon tietoa, ettei sitä kaikkea voi millään omaksua. Tämänkin takia olisi hyvä, jos työyhteisössä on kirjal-

lista materiaalia esimerkiksi perehdytyskansion muodossa, jonka pariin työntekijä voi koska tahansa palata ja opiskella sieltä asioita itsenäisestikin. (Kupias & Peltola 2009, 103-104; Viitala 2004, 261-262.)

Ensimmäisen viikon aikana organisaatio ja työyhteisö tulisi tulla työntekijälle tutuiksi sekä hänen olisi hyvä saada kokonaiskuva uudesta työstään. Näin tulokkaan on helpompi päästä paremmin alkuun omassa työssään. Jokainen uusi työntekijä haluaa olla hyödyksi työssään ja siksi omiin työtehtäviin kiinni pääseminen on äärimmäisen tärkeää. Ensimmäiselle viikolle tulisi laatia perehdytys suunnitelma, jonka avulla uudelle työntekijälle muodostuu kuva siitä, mihin hänen tulee perehtyä, jotta hänen olisi mahdollista selviytyä riittävän itsenäisesti työssään. Liian tiivistä perehdytys suunnitelmaa tulisi välttää, ja sellainen se on, jos työntekijä ei ehdi omaksumaan asioita tai tekemään yhtään omia, tulevia töitään. (Kupias & Peltola 2009, 106.)

Ensimmäisen kuukauden aikana työntekijä pystyy jo tuoda esiin omia näkemyksiään, jotka voivat parhaillaan johtaa uusiin ideoihin sekä toimintatapojen kehittämiseen. Tämä tietenkin edellyttää esimieheltä sekä työyhteisöltä kykyä ja halua ottaa vastaan palautetta ja kehittää omaa toimintaansa. Ensimmäisen kuukauden aikana myös päävastuu perehdyttämisestä siirtyy hiljalleen esimieheltä perehtyjälle itselleen. Palautekeskustelu olisi hyvä käydä ensimmäisen tai toisen kuukauden työssäolon jälkeen ja siinä voidaan arvioida perehtymistä, ja perehdyttämistä sekä pystytään tarkistamaan, onko tulokkaalla riittävät edellytykset onnistua työssään ja onko perehdyttäminen ollut tarpeeksi tasokasta ja hyvää. Tulokas voi saada palautekeskustelussa palautetta omasta toiminnastaan ja tehdä siihen mahdollisesti muutoksia ennen kuin koeaika päättyy. (Kupias & Peltola 2009, 106-107.)

Koeajan aikana perehdyttämisprosessin tavoitteena on, että uusi työntekijä pääsee hyvin alkuun omassa työssään, selviytyy työtehtävistään mahdollisimman itsenäisesti ja osaa hankkia työstään lisää tietoa. Hän on työyhteisön jäsen ja ennen kaikkea tuntee kuuluvansa työyhteisöönsä ja olevansa osa työympäristöään. Ennen koeajan päättymistä esimiehen kanssa käydään koeaikakeskustelu, jossa perehtymisen ja perehdyttämisen onnistumista ja jatkotarvetta voidaan arvioida. Lisäksi

pohditaan myös rekrytoinnin onnistumista ja työsuhteen jatkumista. (Kupias & Peltola 2009,109.) Koeajan kesto voi vaihdella kahdesta viikosta kuuteen kuukauteen, työsuhteen kestosta ja alasta riippuen (Viitala 2004, 264).

Perehdyttäminen ja **työsuhde päättyy**, jos työnantaja päättää irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen joko työntekijästä johtuvista, tuotannollisista tai taloudellisista syistä tai työntekijä itse jättää yrityksen. Lähtevä työntekijä on oppinut paljon tai edes jotain yrityksestä sekä sen toimintatavoista ja häneltä kannattaakin pyytää palautetta esimerkiksi perehdytyksestä ja sen onnistumisesta. Lisäksi hänellä voi olla paljon kokemusta ja näkemystä, jota kannattaa hyödyntää yrityksessä. (Kupias & Peltola 2009, 110.)

3.3 Perehdyttämistä koskeva lainsäädäntö

Työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksessä ovat perehdyttämistä ohjaavaa lainsäädäntöä. Niissä on monia suoria määräyksiä ja viittauksia perehdyttämiseen. Työnantaja on ensisijaisesti vastuussa työntekijänsä perehdytyksestä ja työhön opastamisesta. (Kupias & Peltola 2009, 20.)

Työsopimuslaki (L26.1.2001/55) määrittelee työntekijän ja työnantajan yleiset velvollisuudet. Työnantaja ei esimerkiksi voi yhtäkkiä irtisanoa työntekijää tai purkaa työsopimusta. (Kupias & Peltola 2009, 21-22.) Työsopimuslaissa on tiettyjä määräyksiä koskien työsopimusta. Määräykset koskevat muun muassa työsopimuksen muotoa, määräaikaaisuutta, kestoja, palkan maksua, koeaikaa, vuosilomia, yhdenvertaisuutta sekä irtisanomista. (L26.1.2001/55.)

Työturvallisuuslain (L23.8.2002/738) mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan antamaan työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä riittävän perehdytyksen, ohjauksen tai opastuksen työturvallisuuteen liittyen. Laissa kehoitetaan myös työntekijöitä noudattamaan työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita sekä toimimaan niiden mukaisesti.

Yhteistoimintalain tavoitteena on edistää työpaikan yleistä vuorovaikutusta, tiedottamista ja työntekijän vaikutusmahdollisuuksia. Laissa on erityisesti mainittu

työpaikkaan ja yritykseen liittyvät perehdyttämisen järjestelyt. Työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt tulee käydä läpi yhdessä. (Kupias & Peltola 2009, 25-26; L 334/2007.)

3.4 Perehdytyskansio

Perehdytyskansio on yksi perehdyttämisen apuväline, jota voidaan hyödyntää esimerkiksi uuden työntekijän perehdytyksessä. Tulokas ei pysty muistamaan tai sisäistämään liian suuria tietomääriä heti ensimmäisinä päivinään, joten kokonaisuuden hahmottamiseksi on hyvä olla tukimateriaalia, josta asiat löytyvät helposti ja joihin voi palata aina tarpeen mukaan uudelleen. Perehdytyskansio toimii perehdyttäjien tukena antamalla perehdytykselle valmiin rungon, sekä auttaa perehdytjää muistamaan ja painamaan mieleen asioita. Lisäksi perehdytyskansio yhteenäistää työyhteisön toimintatapoja. (Kangas 2003, 10; Piili 2006, 125.)

Perehdytyskansion avulla työntekijä voi tutustua itsenäisesti tiettyihin asioihin eikä kaikkia asioita tarvitse käydä läpi perehdyttäjän kanssa (Surakka 2009, 74.). Työyhteisö saattaa kokea uuden työntekijän taakaksi ja tilannetta helpottaa paljon, jos organisaatiossa on kattava perehdytyskansio tai perehdytyskansio ylipäättään, josta uusi työntekijä voi tarkistaa asioita, eikä kaikkea tarvitse aina kysellä työntekijöiltä (Vartia 1992, 12). Tämä helpottaa perehdyttäjän työtä, mutta hänen kanssaan tulee joka tapauksessa keskustella näistäkin asioista, niin etteivät ne jää pelkästään oman oppimisen varaan. (Surakka 2009, 74.)

Perinteisen perehdytyskansion sijaan sähköisten perehdytysoppaiden käyttö ja päivittäminen on helpompaa ja suotavampaa. (Surakka 2009, 74.) Työyhteisössä voi olla kansio sekä sähköisessä muodossa että perinteisenä paperiversiona. Perehdytyskansion päivittäminen tulisi aina antaa joidenkin työntekijöiden vastuulle ja heidän tulisi huolehtia myös siitä, että vanhaa tietoa ei jäisi kansioihin. Sähköisessä muodossa olevan kansion tietoja on helppo korjata tai muuttaa, mutta paperisen version muuttamisessa täytyy huolehtia vanhentuneen tiedon hävittämisestä ja korvaamisesta sekä mahdollisesti jopa uudelleen tulostamisesta.

4 IKÄÄNTYNYNEEN MUISTISAIRAUS

Tässä opinnäytetyössä teoriaosuus käsittelee perehdyttämisen ja perehdytysoppaan lisäksi myös muistisairauksia eli dementiaa, muistisairaiden hoitotyötä, kohtaamista ja käytösoireita sekä tehostettua palveluasumista.

4.1 Dementia

Muistisairaudella tarkoitetaan muistia ja muita tiedonkäsittelyn (kognition) osalualueita heikentävää sairautta. Normaaliin ikääntymiseen ei kuulu arkielämää haittaava muistin ja tiedonkäsittelyn heikkeneminen, vaan kyse on muistisairaudesta johtuvasta oireyhtymästä eli dementiasta ja se pitää aina tutkia. Eteneviä muistisairauksia ei voida parantaa, mutta riskitekijöihin vaikuttamalla, varhaisella diagnoosilla, hoidolla ja kuntoutuksella voidaan sairauksien ilmaantuvuutta vähentää sekä parantaa sairastuneen toimintakykyä ja hillitä kokonaiskustannusten kasvua. Edetessään muistisairaudet aiheuttavat aivojen rappeutumaa ja laaja-alaista toimintakyvyn heikkenemistä. Yleisimpiä eteneviä muistisairauksia ovat Alzheimerin tauti, verisuoniperäinen muistisairaus eli vaskulaarinen dementia, sekamuotoinen dementia, Lewyn kappale -tauti, ja otsa-ohimolohkon rappeumasta johtuva muistisairaus, eli frontotemporaalinen degeneraatio. (Muistiliitto 2017, dementia; Terveystieteiden tutkimuskeskus 2019; Kan & Pohjola 2013, 195; Hughes 2011, 23.) Iäkkäillä ihmisillä muistisairaudet ovat yleisimpiä (Muistiliitto 2017, dementia).

Muistisairauksista yleisin on Alzheimerin tauti (Hughes 2011, 31). Sen oireet aiheutuvat tiettyjen aivoalueiden vaurioista ja se on hiljalleen asteittain etenevä sairaus. Alkuvaiheessa tyypillisiä oireita ovat lähimuistin häiriöt, vaikeudet oppimisessa, ja vaikeus liikkua etenkin uusissa vieraisissa ympäristöissä, käyttöesineiden hukkaaminen sekä asioiden ja tapahtumajärjestysten sekoittaminen. Taudin edetessä sairautentunne ja toimintakyky heikkenevät, ja sairastunut tarvitsee yhä enemmän apua arkisissa päivittäisissä toiminnoissaan. (Muistiliitto 2017, Alzheimerin tauti.)

Verisuoniperäinen eli vaskulaarinen dementia on toiseksi yleisin etenevä muistisairaus ja se on seurausta erilaisten verenkierron häiriöiden aiheuttamista aivokudoksen vaurioista. Vaskulaarisen dementian tyypillisiä oireita ovat lievä muistihäiriö, kävelyvaikeudet (askeleista voi tulla lyhyitä ja töpöttäviä), hahmottamisvaikeudet, puhehäiriöt (puheen puuroutuminen), yleinen hitaus ja kömpelyys. (Muistiliitto 2017, Verisuoniperäinen dementia; Kan, Pohjola 2013, 199). Verisuoniperäisessä dementiassa masentuneisuus on yleisempää kuin muissa dementian muodoissa (Hughes 2011, 47). Vaskulaarisen dementian riskiä lisäävät kohonnut verenpaine, korkea kolesteroli, tupakointi, liikunnan puute, diabetes sekä aivohalvaukseen liittyvät aivoverenkiertohäiriöt, ja siksi sen ennalta ehkäisemiseen pitäisi keskittyä enemmän. Pienillä elämäntapa muutoksilla voidaan ehkäistä verisuoniperäistä dementiaa ja tärkeätä olisi huolehtia kohonneen verenpaineen, kolesterolin, veren sokeripitoisuuden sekä sydän ja verisuonitautien hoidosta. (Hughes 2011, 49; Muistiliitto 2017, Verisuoniperäinen dementia.)

Dementia on usein sekamuotoista. Sekamuotoinen dementia on yleensä Alzheimerin taudin ja verisuoniperäisen muistisairauden sekamuoto. Se on yleinen ja sitä sairastavalla on useita dementiaa aiheuttavia sairauksia aivoissa samanaikaisesti. (Suomen seniorihoiva 2020; Muistiliitto, Verisuoniperäinen muistisairaus 2017)

Lewyn kappale -tauti on rappeuttava ja etenevä muistisairaus, joka alkaa tavallisesti 50-80 vuoden iässä. Se on saanut nimensä Lewyn kappaleista eli aivoihin muodostuvista hermosolun sisäisistä jyväsistä, joita esiintyy aivokuoressa ja aivoringossa. Tällaisia jyväsiä esiintyy myös Parkinsonin tautia sairastavien aivoissa. Sairauden oireita ovat tarkkaavaisuuden, kognitiivisten toimintojen ja vireystilan vaihtelut sekä ns. Parkinson-oireita, kuten lihasjäykkyyttä, kävelyvaikeuksia ja hidasliikkeisyyttä, selväpiirteisiä ja yksityiskohtaisia näköharhoja, kaatumisia, pyörtymisiä sekä ohi meneviä tajuttomuuskohtauksia. Sairautta ei pystytä parantamaan tai pysäyttämään, mutta sen oireita voidaan hoitaa lääkkein tai lääkkeettömästi. (Kan & Pohjola 2013, 198; Muistiliitto 2017, Lewyn kappale -tauti.)

Frontotemporaalinen degeneraatio, eli otsa-ohimolohkon rappeumasta johtuva muistisairaus on aivojen otsalohkoja vaurioittava sairaus, joka alkaa yleensä 45 ja 65 ikävuoden välillä. Tähän sairausryhmään kuuluu kolme yleisintä oireyhtymää, joita ovat frontotemporaalinen dementia, etenevä, sujumaton afasia sekä semanttinen dementia. (Kan & Pohjola 2013, 199; Muistiliitto 2017, Otsa-ohimolohkorappeumasta johtuva muistisairaus).

Frontotemporaalisen dementian tyypillisiä oireita ovat persoonallisuuden ja käytöksen muutokset, jotka ilmenevät estottomuutena, tahdittomuutena, arvostelukyvyttömyytenä, huolettomuutena, lyhytjänteisyytenä tai apaattisuutena. Lisäksi puheen tuottaminen on normaalia työläämpää, mutta muisti, motoriset taidot ja havaintokyky ovat usein kohtalaisesti säilyneet. (Muistiliitto 2017, Otsa-ohimolohkorappeumasta johtuva muistisairaus).

Etevän sujumattoman afasian oireet ovat kielellisiä häiriöitä, kuten sujumatonta puhetta ja kieliopin rakenteellista köyhtymistä tai äännetason sanavääritystä tai vaikeutta löytää sanoja, änkytystä, lukemis- ja kirjoitushäiriöitä sekä toistamiskyvyn heikentymistä. Muisti ja kognitiiviset taidot ovat yleensä suhteellisen hyvin säilyneitä, mutta myöhäisvaiheeseen edetessään se voi johtaa täydelliseen puhumattomuuteen. (Muistiliitto 2017, Otsa-ohimolohkorappeumasta johtuva muistisairaus).

Semanttisessa dementiassa muisti ja kognitiiviset taidot ovat yleensä hyvin säilyneet. Sairaus voi heikentää kykyä ymmärtää sanojen merkityksiä, heikentää kykyä tunnistaa tuttuja kasvoja tai esineitä, tehdä puheesta tyhjää ja sisällötöntä, heikentää empatiakykyä ja aiheuttaa poikkeuksellista kiinnostusta rahaan ja säästämiseen liittyen. Muistiliitto 2017, Otsa-ohimolohkorappeumasta johtuva muistisairaus).

4.2 Muistisairaahan hoitotyö ja kohtaaminen

Muistisairaus vaikuttaa ihmiseen laajasti. Muistisairauden edetessä toimintakyky heikkenee ja hän tarvitsee yhä enemmän apua päivittäisissä toiminnoissaan kuten ravitsemuksessa, ruokailussa, lääkehoidossa, hygieniassa, ihon hoidossa, pukeutumisessa, virtsaamis- ja ulostamisvaikeissa, uneen ja nukkumiseen liittyvissä asi-

oissa sekä liikunnassa ja toimintakyvyn ylläpitämisessä. Toimintakyvyn heikkeneminen ei kuitenkaan saisi johtaa siihen, että elämä kapeutuisi merkittävästi, vaan toimintakyvyn ja toimijuuden tukeminen ja turvaaminen ovat hyvän hoidon ja elämänlaadun perusta sairauden jokaisessa vaiheessa. (Muistiliitto 2016, 20.). Hoitotyön keskeisenä tavoitteena on, että sairaudesta kärsivä voisi elää mahdollisimman normaalia elämää sairaudestaan huolimatta. Hyvän hoidon perustana on ikäihmisten yksilöllisen elämänhistorian tunteminen ja sitä kautta yksilöllisen hoidon tarjoaminen. (Backman, Paasivaara & Voutilainen 2002, 21.)

Muistisairaiden hoitotyö vaatii erityisosaamista ja hoitotyön perustana on osaava ja aidosti muistisairaiden hoitotyöstä kiinnostunut henkilökunta. Persoonallinen soveltuvuus on henkilökunnan valinnassa olennaista. Hyvät ja laajat tiedot muistisairauksista, positiivinen elämänasenne, erittelevä ajattelutapa, iloisuus ja huumorintaju, rohkeus, kasvuhakuisuus, hyvä erilaisuuden ja sekavuuden sietokyky ja tilanteeseen heittäytymisen kyky ovat hoitajan tärkeimmät ominaisuudet muistisairaiden kanssa työskennellessä. (Kan & Pohjola 2013, 208.)

Muistisairaus vaikuttaa vuorovaikutukseen ja muistisairaiden kohtaaminen voikin tuntua haasteelliselta. Tärkeintä olisi kuitenkin kohdata heidät aikuisina ihmisinä ja sairauteen katsomatta. Empaattinen ja ymmärtävä suhtautuminen on erittäin tärkeää, mutta se ei yksinään riitä vaan sen lisäksi tarvitaan tietoa ja taitoja. Vuorovaikutusta helpottaa, kun muistisairauksien oireita ja sen vaikutuksia elämään ymmärretään. Muistisairaana elämänhistorian ja häntä kiinnostavien asioiden tunteminen auttaa myös kohtaamaan ja huomioimaan heidät ainutlaatuisina oman elämänhistoriansa muokkaamina yksilöinä, sillä muistisairaus ei muuta ketään ihmistä käyttäytymään tietyn kaavan mukaan. Sairauden edetessä ihminen ei enää elä tosiasioiden, vaan tunteiden ja tunnelmien varassa eikä paikan, ajan ja tilanteiden merkitys ole tosiasioissa vaan koetuissa tunnelmissa. Hyvän ja mukavan tunnelman luominen on siksi tärkeää muistisairaiden kohtaamisessa. (Kan & Pohjola 2013, 200; Muistiliitto Muistisairaana ihmisen kohtaaminen.)

Huonon vuorovaikutuksen tunnuspiirteitä ovat kiireisyys, kärsimättömyys, arvostamisen puute ja epäluotettavuus, fyysisen ja/tai henkisen reviiirin uhkaaminen sekä selkeyden ja johdonmukaisuuden puute. (Kan & Pohjola 2013, 209.)

4.3 Muistisairaahan käytösoireet

Muistisairaus muuttaa yleensä ihmisen käyttäytymistä eikä hän käyttäydy enää opittujen normien mukaisesti vaan itselleen ominaisella tavalla. Käytösoireilla tarkoitetaan muistipotilaan haitallisia psykologisia oireita kuten masennusta ja ahdistuneisuutta sekä käyttäytymisen oireita kuten aggressiivisuutta, yliseksuaalisuutta ja levottomuutta. Käytösoireet aiheuttavat kärsimystä sairastuneelle itselleen, altistavat uusille sairauksille, kuten loukkaantumisille, uuvuttavat omaishoitajat ja läheiset sekä häiritsevät hoitopaikoissa muita asukkaita. Niiden hoidolla pyritään tukemaan muistisairaahan ihmisen toimintakykyä ja lisäämään hyvinvointia. Käytösoireita ei pystytä yleensä poistamaan kokonaan, joten oireiden lievittymiseen ja harvenemiseen on tyydyttävä. (Kan & Pohjola 2013, 201, 219, 222; Vataja 2010, 91-92.)

Selkeällä kanssakäymisellä, rauhallisuudella ja välittämisen viestinnällä luodaan muistisairaalle turvallisuuden tunnetta. Turvallinen ja salliva ympäristö ehkäisee käytösoireita, ja siksi hoitoympäristön muuttaminen turvalliseksi ja virikkeelliseksi on osa hyvää hoitoa. Ympäristön kielteisiin ominaisuuksiin tulisi puuttua ja hoitajien kommunikaatiotaitoja tulisi kehittää, jotta käytösoireisiin johtavien tilanteiden syntymistä voitaisiin vähentää. (Kan & Pohjola 2013, 222.)

4.4 Tehostettu palveluasuminen

Sosiaalihuoltolaki (L30.12.2014/1301) velvoittaa kunnan järjestämään asumispalveluja niille henkilöille, jotka tarvitsevat tukea tai apua asumisessa tai sen järjestämisessä. Asumispalveluita on monenlaisia, mutta tässä opinnäytetyssä keskitytään nimenomaan tehostettuun palveluasumiseen. Tehostettu palveluasuminen on jatkuvaa ympärivuorokautista hoitoa. Se on tarkoitettu niille iäkkäille ihmisille, jotka eivät enää selviä kotonaan tai palveluasumisessa runsaankaan avun turvin. (Terveyskylä 2019; Kan & Pohjola 2013, 284-285.)

Tehostettu palveluasuminen voi olla tehostettua palveluasumista ryhmäkodissa, tehostettua palveluasumista palvelutalossa ja lyhytaikaista tehostettua palveluasumista. Ryhmäkoteissa asukkailla on käytössään oma yksityisyyden varmistava huone wc- ja pesutiloilla, mutta muu toiminta tapahtuu yhteisissä kodinomaisissa tiloissa. Ryhmäkodin asukkaana ikäihmiset pääsevät siis liikkumaan yhteisissä turvallisissa tiloissa sekä osallistumaan kodin askareisiin ja päivittäisiin toimintoihin. Lisäksi heillä on saatavilla ympärivuorokautinen perusturva, ammattitaitoisten henkilöiden sekä omahoitajan ja omaisten tuki, sairaanhoito ja lääkäripalvelut sekä viikoittainen peseytymisapu tarpeen mukaan. He saavat apua myös päivittäisestä hygieniasta huolehtimiseen ja wc-käynteihin. Lisäksi aterioiden monipuolisuudesta ja syömisessä avustamisesta huolehditaan sekä vaate ja liinavaatteista ja siivouksesta. (Tampereen kaupunki 2020.)

5 PROJEKTIN LÄHESTYMISTAPA JA TOTEUTUS

Tämä opinnäytetyö oli toiminnallinen eli projektityyppinen. Sen tarkoituksena oli tehdä tuotos eli produkti, jota työntekijät voivat hyödyntää työssään. Se toimii työntekijöiden oppaana ja perehdytyksen apuvälineenä.

5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö on yksi vaihtoehto tavallisen tutkimuksellisen opinnäytetyön sijasta. Toiminnallinen opinnäytetyö on projektiluontoinen työ, joka on usein työelämälähtöinen, käytännönläheinen, tutkimuksellisella asenteella toteutettu ja sillä pyritään osoittamaan riittävä oman alan tietojen ja taitojen hallinta. Se voi olla ammatilliseen käyttöön suunnattu ohje, opastus tai ohjeistus kuten esimerkiksi perehdyttämisosas. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 5, 9-10.)

Projekti on kertaluontoinen työkokonaisuus, jolla on aina tavoite tai tavoitteita ja päätepiste. Projektin tavoite voi olla toiminnallinen, taloudellinen, toteuttava tai toimintaa muuttava. (Kettunen 2009, 15.) Projektilla on oltava päätepiste ja projektityöksi kutsutaankin työtä, jolla sille asetettua tavoitetta pyritään saavuttamaan. (Paasivaara, Suhonen & Virtanen 2011, 17.) Projektilla täytyy olla myös oma suunnitelma sekä usein myös budjetti. Ennen projektin päättymistä, sen etenemistä ja tuloksia seurataan ja arvioidaan. Projektilla on siis selkeä elinkaari eli alkamis- ja päättymisajankohta. Aloituksen jälkeen projektia lähdetään suunnittelemaan, toteuttamaan, testaamaan ja arvioimaan. Kun tavoite/tavoitteet on saavutettu, projekti päättyy ja sen lopputuloksena syntyy usein tuote tai ratkaisu. (Kettunen 2009, 15.) Tässä opinnäytetyössä projektin lopputuloksena syntyi perehdytyskansio.

SWOT-analyysi on kahden ulottuvuuden kuvaama nelikenttä, jossa kuvion oikealle puolelle kirjataan negatiiviset asiat ja vasemmalle puolestaan positiiviset. Kuvion yläosa kuvaa sisäisiä asioita ja nykytilaa ja alapuoli niin ikään ulkoisia asioita sekä tulevaisuutta. Vahvuudet ja heikkoudet ovat sisäisiä tekijöitä, joihin itse pystyy vaikuttamaan. Mahdollisuudet ja uhat ovat puolestaan ulkoisia tekijöitä, jotka auttavat joko onnistumaan entistä paremmin tai epäonnistumaan. Analyysin

pohjalta pystytään määrittämään, miten vahvuuksia voitaisiin käyttää hyödyksi, kuinka heikkouden muutetaan vahvuudeksi, miten tulevaisuuden mahdollisuuksia voidaan hyödyntää ja kuinka uhat voitaisiin välttää. SWOT-analyysin nimi muodostuu englannin kielen sanoista Strengths eli sisäiset vahvuudet, Weaknesses eli sisäiset heikkoudet, Opportunities eli ulkoiset mahdollisuudet ja Threats eli ulkoiset uhat. (Innokylä 2019.)

<p>S (Vahvuudet)</p> <ul style="list-style-type: none"> -Kiinnostus työtä kohtaan -Oma työkokemus kyseisestä paikasta -Laaja tieto ja hyvä yhteistyö työpaikan kanssa -Halu valmistua ja saada opinnäytetyö valmiiksi 	<p>W (Heikkoudet)</p> <ul style="list-style-type: none"> -Aikatauluttaminen ja ajanpuute -Saamattomuus ja kirjoittamisen hitaus -Tietojen puute tai yhteistyön heikkous
<p>O (Mahdollisuudet)</p> <ul style="list-style-type: none"> -Toimiva perehdytyskansio työntekijöille -Laadukkaamman perehdytyksen työväline 	<p>T (Uhat)</p> <ul style="list-style-type: none"> -Epäonnistunut työ, joka ei valmistu ajallaan -Puutteellinen opas, jota ei päivitetä tai vanhaa tietoa jää kansioon -Liian epäselvä/monimutkainen

Kuvio 1. Swot-analyysi.

Osastonhoitajan kanssa keskustelimme perehdytyskansion sisällöstä ja päädyimme käyttämään Keiturin Sote Oy:n valmista henkilökohtaista perehdytys suunnitelmaa mallina. Siihen oli siis kirjattu lista eri asioista aihepiireittäin jo valmiiksi mitä uuden työntekijän kanssa tulisi käydä läpi perehdytysvaiheessa, mutta valmista yhtenäistä materiaalia ei varsinaisesti työntekijöillä ollut. Heillä oli siis vain lista asioista, joita uuden työntekijöiden kanssa tulisi käsitellä, mutta heidän vastuullaan oli etsiä varsinaista tietoa uudelle työntekijälle tai käydä asioita vain suullisesti läpi.

Opinnäytetyöstä ei aiheutunut merkittäviä kustannuksia, sillä työn tekemiseen vaadittavat välineet esimerkiksi tietokone ja tulostin olivat käytettävissä tekijän kotona. Työhön tarvittavat kirjat ja artikkelit löytyvät kirjastosta ja ilmaisista tietokannoista verkosta. Tämän opinnäytetyön resurssit koostuivat Vihriälästä saa-

duista materiaaleista, Keiturin Soten materiaaleista, henkilökohtaisista tiedonannoista sekä opinnäytetyön tekijän omista tiedoista. Yhtenä resurssina oli siis myös työn tekijän työskenteleminen Vihriälässä, sillä se mahdollisti avun saamisen nopeasti niin työntekijöiltä kuin osastonhoitajalta. Työ vaati myös hyvää ja toimivaa yhteistyötä organisaation kanssa.

5.2 Prosessin kulku

Opinnäytetyön aihetta aloin miettimään jo syksyllä 2018, ja opinnäytetyö piti alun perin valmistua jo syksyllä 2019, mutta suunnitelmat eivät aina toteudu niin kuin on ajateltu ja työ lähti etenemään vasta kunnolla tammikuussa 2020. Aiheen valinnan jälkeen alkoi tutkimussuunnitelman tekeminen ja teoriaosuuden suunnittelu sekä teoriaosuuden rajaus. Tutkimussuunnitelman tekemisessä oli enemmän työtä, kuin työn tekijä oli alun perin kuvitellut. Suunnitelma valmistui lopulta maaliskuun loppupuolella 2020 ja myös tutkimuslupa työhön tuli samoihin aikoihin maaliskuussa 2020.

Tutkimusluvan jälkeen alkoi aineiston kerääminen ja varsinainen yhteistyö työelämän kanssa. Sain paljon materiaalia perehdytyskansiota varten ja se onkin koottu pääosin saamieni materiaalien pohjalta. Perehdytyskansion ensimmäinen versio valmistui huhtikuussa 2020. Lähetin valmiin tuotoksen työelämän esimiehelle ja pyysin tältä palautetta ja korjausehdotuksia työhöni. Alustavan tarkastelun jälkeen hän oli työhön tyytyväinen eikä hänelle tullut mieleen korjausehdotuksia, mutta hän tulosti sen ja sanoi perehtyvänsä asiaan paremmin, kun poikkeusolojen tuomat haasteet ja kiireellisyys helpottaa. Myöhemmin palautetta tulikin ja työhön oltiin tyytyväisiä.

Työtä kehuttiin laajaksi ja jopa niin pitkäksi, ettei sitä meinannut jaksaa lukea loppuun asti. Joitakin korjausehdotuksiakin työelämästä tuli, mutta ne koskivat lähinnä vanhentuneita tietoja, nimiä ja numeroita. Tuotoksen valmistuttua alkoi varsinaisen opinnäytetyön kirjoitus. Lopullisten versioiden palautuksen jälkeen alkoi vielä opinnäytetyön ja perehdytyskansion korjausten tekeminen opettajan sekä työelämän antamien palautteiden pohjalta. Opinnäytetyö valmistui huhtikuun lopulla 2020.

5.3 Projektin tuotos

Projektin tuotoksena syntyi 111 sivuinen perehdytyskansio. Siinä on yhteensä 16 varsinaista lukua ja yksi luku, joka on varattu tärkeille lomakkeille. Lomakkeiden perästä löytyy 16 liitettä, erilaisia ohjeistuksia ym. Johdannon jälkeen on esittely Keiturin Sote Oy:stä, sen toiminta-ajatuksesta ja arvoista. Seuraavassa luvussa on esitelty Keiturin Soten hallitus ja johtoryhmä. Kolmannessa luvussa on esitelty Vihriälän ryhmäkoti, sen toimintatapoja ja pelisääntöjä. Muissa luvuissa on käsitelty mm. asiakasryhmää, osaston toimintaan perehdyttämistä, omahoitajuutta, palvelusuhteeseen liittyviä asioita kuten työsopimuksia, palkka-asioita sekä työvuorosuunnittelua, it-ohjelmia, tunnuksia ja puhelimen käyttöä, sairauspoissaoloja, koulutuksia ja kehityskeskusteluja, työturvallisuutta ja työsuojelua, lääkehoitoa, viestintää ja tiedottamista, palliatiivista hoitoa ja saattohoitoa. Lopussa on listattu Keiturin Soten yhteystiedoista sekä tärkeitä lomakkeita ja liitteitä, kuten esimerkiksi salassapito/vaitiolovelvollisuus- lomake.

Kansio on suunnattu hoitohenkilökunnalle ja se sisältää myös käytännön ohjeita. Kansiosta tuli hyvin yksityiskohtainen ja se sisältää myös arkaluontoisia tietoja, jonka vuoksi itse perehdytyskansiota ei tulla julkaisemaan internetissä. Perehdytyskansion sisällysluettelo liitetään sellaisenaan tämän opinnäytetyön loppuun. Perehdytyskansioon ei ole merkitty erikseen lähdeviitteitä, sillä se on koottu pääosin niistä materiaaleista, joita työn tekijä on työn tekemistä varten saanut. Kaikissa papereissa ei edes ollut tekstin alkuperäistä lähdettä.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Mielestäni kansio vastaa alkuperäistä tavoitettaan. Perekansiosuunnitelma tuli toimiva kokonaisuus, jota voidaan hyödyntää organisaation perehdytyksessä. Siitä uusien työntekijöiden on helppo löytää tarvitsemansa tiedot ja asiat, jotka ovat perehdytymisen kannalta olennaisia. Vanhat työntekijät puolestaan löytävät helposti kaikki olennaisimmat asiat yhdestä ja samasta paikasta. Perekansiosuunnitelma tuli laaja, mutta en tiedä, onko se lopulta niinkään huono asia, sillä tiettyjä asioita ei tarvitsekaan osata ulkoa, vaan ne löytyvät tarvittaessa kansiosuunnitelmasta ja niihin voi palata aina uudelleen. Kansiosuunnitelma tuli hyvin yksityiskohtainen, laaja ja kattava paketti, joka sisältää paljon organisaation kannalta hyödyllistä tietoa ja ohjeistuksia.

Yhtenä työn tekijän tavoitteena oli tehdä kansiosuunnitelma selkeä kokonaisuus, mutta koska työstä tuli paljon ajateltua laajempi, oli siitä hyvin vaikea saada selkeää ja järjestelmällistä kokonaisuutta. Opinnäytetyön ohjaajan ohjeiden ja korjausten jälkeen työstä tuli kuitenkin omaan silmään miellyttävä ja melko selkeä kokonaisuus.

Oman haasteensa projektin tekemiseen toi maailman laajuinen koronapandemia ja sen tuomat rajoitukset. Tarkoituksena oli saada perehdytyskansiosuunnitelmaa työntekijöiltä, mutta vierailukiello palveluasumisen yksikköön koronaviruksen vuoksi esti suunnitelmat, ja näin ollen työyhteisön vastuulle jää perehdytyskansiosuunnitelman sisällön ajankohtaisuus ja päivittäminen. Yhteistyö on kaikesta huolimatta sujunut koko projektin ajan hyvässä yhteisymmärryksessä. Etäyhteydenpito ei ole juurikaan haitannut työn etenemistä, ja sain tarvittavat materiaalit nopeasti paperisena versiona projektiani varten. Oman haasteensa paperiset versiot toivat siinä, että jouduin kaiken käyttämäni tiedon kirjoittamaan uusiksi käsin tietokoneella.

Valmis perehdytyskansio on käytännöllinen apuväline uuden työntekijän perehdyttämisessä. Perekansiosuunnitelma on luettavissa Vihriälässä niin paperisena versiona kuin sähköisessäkin muodossa. Sähköinen versio varmistaa sen, että perehdytyskansiosuunnitelmaa on helpompi tulevaisuudessa muokata ja päivittää.

6.1 Oma ammatillinen kasvu ja oppiminen

Projektiluontoisen opinnäytetyön parissa työskentely on ollut mukavaa, antoisaa, palkitsevaa ja kehittäväää. Työ on jopa ollut luontevampaa kuin mitä tutkimuksellisen opinnäytetyön tekeminen olisi ollut, mutta myös haastavaa ja raskasta. Prosessi on edennyt välillä hiukan nopeammin ja välillä hiukan hitaammin.

Kirjoittamisen aikana on oppinut paljon uutta esimerkiksi perehdyttämisprosessista, ja sen tärkeys on korostunut entisestään. Lisäksi projektin vaiheet ovat tulleet tutuiksi työn tekijälle. Perehdytyskansion kokoaminen ja kirjoittaminen on ollut uutta ja laajemman kirjallisen työn tekemisestä on tullut kokemusta tämän matkan aikana. Oma tietämys on kasvanut prosessin aikana, ja on ollut hienoa päästä kokemaan ja suunnittelemaan sekä luomaan jotain täysin uutta sekä kehittämään työyhteisön toimintatapoja perehdytyskansion avulla.

Opinnäytetyön tekeminen on opettanut myös paineensietokykyä ja stressin hallintaa sekä lisännyt sosiaalialan osaamista entisestään jokaisella sosiaalialan kompetenssin osa-alueella. Sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä työyhteisö-, johtamis-, ja yrittäjyysosaaminen on lisääntynyt ja ammatillinen ydinosaaminen on kasvanut. (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 2016.)

Tämä on ollut iso ja aikaa vievä prosessi. Suurin työ on ollut itse perehdytyskansion tekemisessä, sillä n. 100 A4-kokoista sivua ei kirjoiteta yhdessä illassa tietokoneellakaan. Teoriaosuus syntyi suhteellisen nopeasti ja kivuttomasti, vaikka sekin aiheutti paljon päänvaivaa, epätoivoa ja stressiä. Omasta työkokemuksesta oli paljon hyötyä ja asiat muistuvat helposti mieleen, eikä joka asiaa tarvinnut varmistaa ja joitain asioita sai jopa lisättyä oman kokemuksen perusteella. Kansiota tehdessäni pohdin myös omaa ensimmäistä päivääni kyseisessä työyhteisössä ja sitä, mihin olisin silloin kaivannut perehdytystä tai mitä olisin halunnut perehdytyskansion löytyvän.

Aikataulun suunnittelu ja siinä pysyminen on ollut haastavaa. Ammattikorkeakoulussa ei suotta korosteta sitä, että opinnäytetyön tekeminen kannattaa aloittaa hyvissä ajoin. Onneksi tein tutkimussuunnitelman huolella, sillä siitä oli oikeasti paljon hyötyä. Ohjaajalta on vaadittu myös pitkäjänteisyyttä ja ilman hänen hyviä ohjeitaan ja neuvoja olisinkin ollut aivan pulassa työn kanssa. Projektiluontoisen työn tekeminen on ollut itselleni täysin uutta, hyvin opettavaa ja kehittäväää sekä ennen kaikkea palkitsevaa. Olen työhöni lopulta hyvin tyytyväinen, mutta tekisin kuitenkin tiettyjä asioita toisin, jos lähtisin tekemään tätä opinnäytetyötä uudelleen.

Ensinnäkin tekisin opinnäytetyön parin kanssa, sillä työparista olisi varmasti saanut paljon vertaistukea asioiden käsittelyyn ja erilaista näkemystä työhön. Kun työtä tekee yksin ja kauan aikaa, siihen jollain tavalla turtuu ja silloin olisi kiva, kun joku toinen antaisi työlle erilaista perspektiiviä ja näin ollen voisi itsekkin nähdä työtä eri tavalla ja kehittyä sen tekemisessä entisestään. Onneksi kuitenkin opinnäytetyön ohjaaja on tätä varten, ja hän on antanut työstä paljon palautetta, jonka pohjalta olen päässyt korjaamaan ja kehittämään työtäni. Perehdytyskansiota tuli myös hyvin laaja ja työparista olisi ollut hyötyä sen tekemisessä. Suunnittelisin aikataulun myös paljon huolellisemmin ja pitäisin siitä paremmin kiinni.

6.2 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyöprosessissa on otettava huomioon tietyt eettiset ja hyvän tieteellisen käytännön mukaiset suositukset, jotka perustuvat lainsäädäntöön sekä kansainvälisiin ja kansallisiin tutkimuseettisiin suosituksiin, periaatteisiin ja linjauksiin. Suositusten tarkoituksena on edistää hyvää tieteellistä käytäntöä, ennaltaehkäistä epärehellisyyttä, yhtenäistää eri ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöprosesseja sekä kohentaa opinnäytetöiden laatua. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto 2020, 3&4.)

Tämä opinnäytetyö on kirjoitettu Vaasan ammattikorkeakoulun kirjallisten ohjeiden mukaan. Koska tutkimukseni kohteena oli organisaatio, on siltä hyvän tutkimustavan mukaisesti pyydetty opinnäytetyön tekemiseen tutkimuslupa. Lisäksi käsittelin työtä tehdessäni kaikkia asiakirjoja ja tietoja luottamuksella enkä jaka-

nut niitä eteenpäin kenellekään. Olen myös pyrkinyt merkitsemään lähteet mahdollisimman selkeästi ja tarkasti, jotta työni kunnioittaisi muiden tekijöiden hankimaa tietoa. En ole myöskään plagioinut opinnäytetyöni tekstiä, vaan olen aina merkinnyt lähdeviittaukset kirjoittamaani työhön. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto 2020, 21 & 23.) Lähteiden valinnassa olen pyrkinyt olemaan kriittinen ja yrittänyt etsiä mahdollisimman tuoretta tietoa aiheista. Lähteiden monipuolisuus lisää työn luotettavuutta ja mielestäni työssä on hyödynnetty monipuolisesti niin ammattikirjallisuutta kuin internet-lähteitäkin.

6.3 Jatkotutkimusaihe

Jatkotutkimusaiheena esitänkin omaisille suunnatun kansion laatimista uuden asukkaan muuttaessa Vihriälän ryhmäkotiin. Kansio voisi sisältää vain niitä asioita mitä uuden asukkaan muuttaessa taloon olisi hyvä tietää, ja mistä tarvittavat tiedot löytyisivät helposti ja nopeasti. Lisäksi potilastietojärjestelmästä olisi hyvä olla erikseen oma kansio, mistä löytyisi vain järjestelmän käyttöön liittyviä tietoja ja ohjeita.

LÄHTEET

Aaltonen, M. 2018. Perehdytys työn oppimisessa: työntekijöiden kokema perehdytyksen taso yrityksessä X. Tampereen yliopisto. Tampere. Viitattu 18.3.2010.
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103401/1526385673.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene Oy. 2020. Ammattikoulujen opin-
 näytetöiden eettiset suositukset. Arene.fi. Julkaisut. Raportit. Opinnäytetöiden eet-
 tiset suositukset. [http://www.arene.fi/wp-
 con-
 tent/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%
 84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf? t=15
 78480382](http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf? t=1578480382). Viitattu 26.3.2020.

Backman, K., Paasivaara, L. & Voutilainen, P. 2002. Ikäihmisten elämänlaatua
 tukevan hoidon ja palvelun laatuperiaatteet. Teoksessa Ikäihmisten hyvä hoito ja
 palvelu opas laatuun, 19-49. Toim. Voutilainen, P., Vaarama, M., Backman, K.,
 Paasivaara, L., Eloniemi-Sulkava, U. & Finne-Sovari, U.H. 2002. Saarijärvi.
 Gummerus Kirjapaino Oy.

Hughes, J. 2011. Alzheimer's and other dementias. Oxford. University press.

Huhtakangas, V. & Savola, J. 2017. Uusien työntekijöiden perehdytys ja sen ke-
 hittäminen Case: Neljä Astetta Oy. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Helsinki.
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/136191/Uusien%20tyontekijoiden
 %20perehdytys%20ja%20sen%20kehittaminen%20Case%20Nelja%20Astetta%2
 0Oy.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/136191/Uusien%20tyontekijoiden%20perehdytys%20ja%20sen%20kehittaminen%20Case%20Nelja%20Astetta%20Oy.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Viitattu 18.3.2020

Hänninen, P. & Tantt, E-M. 2015. PEREHDYTYSKANSIO PUULAN PAL-
 VELUKOTIIN.
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/98799/Hanninen_Pasi%20Tanttu
 Eeva-Maija.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/98799/Hanninen_Pasi%20TanttuEeva-Maija.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Viitattu 18.3.2020.

Innokylä. 2019. SWOT. Toimintamalli.

<https://www.innokyla.fi/web/malli111751>. Viitattu 14.2.2020

Kan, S. & Pohjola, L. 2013. Erikoistu vanhustyöhön. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Kangas, P. 2003. Perehdyttäminen palvelualoilla. Työturvallisuuskeskus. Oy Edita Ab.

Katainen, R., Rydberg, T. & Väisänen, M. 2013. PEREHDYTYSKANSIO TEHOSTETUN PALVELUASUMISEN YKSIKKÖÖN. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Pieksämäki.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64290/Katainen_Reetta_Rydberg_Tiina_Vaisanen_Merja.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 18.3.2020.

Ketola, H-U. 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi: perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietoalan yrityksissä. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä. Viitattu 18.3.2020.

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/24954/9789513940157.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kettunen, S. 2009. Onnistu projektissa. Helsinki. WSOY.

Kupias, P., Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki. Palmenia.

L 334/2007. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 9.3.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334>

L 26.1.2001/55. Työsopimuslaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 9.3.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 9.3.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

L 30.12.2014/1301. Sosiaalihuoltolaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 9.3.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

Muistiliitto 2016. Hyvän hoidon kriteeristö. Muistiliiton julkaisusarja 2/2016. Grano. Viitattu 18.3.2020.

https://www.muistiliitto.fi/application/files/5314/8666/3660/Hyvan_hoidon_kriteeristo_2016_interaktiivinen.pdf

Muistiliitto 2017. Alzheimerin tauti. Muistihäiriöt- ja sairaudet. Muistisairaudet. Alzheimerin tauti. <https://www.muistiliitto.fi/fimuistisairaudet/muistihairiot-ja-sairaudet/muistisairaudet/alzheimerin-tauti>. Viitattu 10.3.2020.

Muistiliitto 2017. Dementia. Muistihäiriöt- ja sairaudet. Muistisairaudet. Dementia. <https://www.muistiliitto.fi/fimuistisairaudet/muistihairiot-ja-sairaudet/muistisairaudet/dementia>. Viitattu 10.3.2020.

Muistiliitto 2017. Lewyn kappale -tauti. Muistihäiriöt- ja sairaudet. Muistisairaudet. Lewyn kappale -tauti.

<https://www.muistiliitto.fi/fimuistisairaudet/muistihairiot-ja-sairaudet/muistisairaudet/lewyn-kappale-tauti>. Viitattu 10.3.2020.

Muistiliitto 2017. Muistisairaudet. Muistihäiriöt ja sairaudet. Muistisairaudet.

<https://www.muistiliitto.fi/fimuistisairaudet/muistihairiot-ja-sairaudet/muistisairaudet>. Viitattu 10.3.2020.

Muistiliitto 2017. Otsa-ohimolohkorappeumasta johtuva muistisairaus. Muistihäiriöt- ja sairaudet. Muistisairaudet. Otsa-ohimolohkorappeumasta johtuva muistisairaus. <https://www.muistiliitto.fi/fimuistisairaudet/muistihairiot-ja-sairaudet/muistisairaudet/otsa-ohimolohkorappeumasta-johtuva-muistisairaus>. Viitattu 10.3.2020.

Muistiliitto 2017. Verisuoniperäinen muistisairaus. Muistihäiriöt- ja sairaudet. Muistisairaudet. Verisuoniperäinen muistisairaus. verisuoniperäinen-muistisairaus. Viitattu 10.3.2020.

Paasivaara, L., Suhonen, M. & Virtanen, P. 2011. Projektijohtaminen hyvinvointipalveluissa. Helsinki. Tietosanoma Oy.

Piili, M. 2006. Esimiestyön avaimet. Helsinki. Tietosanoma Oy.

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 2016. Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto. 29.4.2016. Kuopio. Viitattu 22.4.2020.

Suomen seniorihoiva. Tietopankki. Muistisairaudet. Dementia ja dementian oireet. <https://suomenseniorihoiva.fi/tietopankki/muistisairaudet/dementia-ja-dementian-oireet/>. Viitattu 10.3.2020.

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tampereen kaupunki 2020. Sosiaali- ja terveystalot. Tehostettu palveluasuminen. <https://www.tampere.fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/ikaihmissen-palvelut/asuminen/tehostettu.html>. Viitattu 28.2.2020.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017. Sairaanhoitajat kaipaavat lisää perehdytystä digitaalisiin toimintatapoihin. THL.FI. Ajankohtaista. Tiedotteet ja uutiset. Uutinen. Sairaanhoitajat kaipaavat lisää perehdytystä digitaalisiin toimintatapoihin. <https://thl.fi/fi/-/sairaanhoitajat-kaipaavat-lisaa-perehdytysta-digitaalisiin-toimintatapoihin>. Viitattu 20.3.2020.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019. Kansantaudit. Muistisairaudet. <https://thl.fi/fi/web/kansantaudit/muistisairaudet>. Viitattu 10.3.2020.

Terveyskylä 2019. IKÄTALO.FI. Ikääntyneelle. Koti ja asuminen. Palveluasuminen ja tehostettu palveluasuminen.

<https://www.terveyskyla.fi/ikatalo/ik%C3%A4%C3%A4ntyneelle/koti-ja-asuminen/palveluasuminen-ja-tehostettu-palveluasuminen>. Viitattu 28.2.2020.

Tuominen, W. 2016. PEREHDYTYSKANSIO HOITOHENKILÖKUNNALLE TEHOSTETTUUN PALVELUASUMISEEN. Tampereen ammattikorkeakoulu. Tampere.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/118272/Tuominen_Wilma.pdf?sequence=2&isAllowed=y. Viitattu 18.3.2020.

Vartia, M. 1992. Työhön perehdyttäminen sosiaalitoimessa ja terveydenhuollossa. Teoksessa: Perehdyttäminen ja tiimityö. Sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämismahdollisuuksia, 6-75. Toim. Elovainio, M. 1992. Helsinki. VAPK-kustannus.

Vataja, R. 2010. Muistisairauteen liittyvät käytösoireet. Teoksessa: Muistisairaudet, 91-96. Toim. Erkinjuntti, T., Rinne, J., Soininen, H. 2010. Porvoo. Bookwell Oy.

Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki. Edita Prima Oy.

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

LIITE 1. Perehdytyskansion sisällysluettelo.

2

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
2	KEITURIN SOTE OY.....	9
	2.1 Toiminta-ajatus	9
	2.2 Liike- ja palveluidea.....	9
	2.3 Keiturin soten tyky-etuudet ja muu työhyvinvoinnin edistäminen.....	10
3	KEITURIN SOTE OYN ORGANISAATIO	11
	3.1 Keiturin Sote Oyn hallitus	12
	3.2 Johtoryhmä.....	12
4	VIHRIÄLÄN RYHMÄKOTI.....	13
	4.1 Toimintatavat ja pelisäännöt.....	13
	4.2 Työasu ja suojavaatetus	14
	4.3 Tilat, kulkeminen ja avaimet.....	14
5	ASIAKKAAT	16
	5.1 Palveluihin hakeutuminen.....	16
	5.2 Muistisairaam hoitotyö.....	16
	5.3 Muistisairaam kohtaaminen	17
	5.4 Muistisairauksiin liittyvät käytösoireet.....	17
	5.5 Tehostettu palveluasuminen.....	18
6	OSASTON TOIMINTAAN PEREHDYTTÄMINEN.....	21
	6.1 Kirjaaminen.....	23
	6.2 Viikottaiset toimet.....	23
	6.3 Vihriälän kiinteistöhoito	25
7	OMAHOITAJUUS.....	26
8	PALVELUSUHTEESEEN LIITTYVÄT ASIAT.....	28
	8.1 Työsopimukset.....	28
	8.2 Palkka-asiat	28
9	IT-OHJELMAT, TUNNUKSET JA PUHELIMEN KÄYTTÖ.....	31
	9.1 Tietosuoja ja Tietoturva	32
	9.2 Työaikamuodot ja työvuorosuunnittelu	33
10	SAIRAUSPOISSAOLOT.....	39

11	KOULUTUKSET JA KEHITYSKESKUSTELUT	46
12	TYÖTURVALLISUUS, TYÖSUOJELU JA YHTEISTOIMINTA	48
	12.1 Turvallisuuksuunnitelma	51
13	LÄÄKEHOITOSUUNNITELMA	52
	13.1 Lääkehoidon sisältö ja toimintatavat	52
	13.2 Lääkehoidon osaamisen varmistaminen ja ylläpitäminen	54
	13.3 Henkilön vastuut, velvollisuudet ja työnjako	55
	13.4 Lupakäytännöt	58
	13.5 Lääkehuolto	60
	13.6 Lääkkeenjaon turvallisuus	64
14	VIESTINTÄ JA TIEDOTTAMINEN	67
15	PALLIATIIVINEN HOITO JA SAATTOHOITO	68
	15.1 KUOLEMAN TAPAUS VIHRIÄLÄSSÄ	70
16	KEITURIN SOTEN YHTEYSTIEDOT	72
	16.1 Vihriälän tärkeät yhteystiedot	76
	16.2 Laskutusosoite	76
17	LOMAKKEITA	77

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Osaamisen kehittäminen organisaatiossa 7

Taulukko 1. Esimerkkejä lääkäriissä käyntien, tutkimusten ja hoitojen suhteesta
työaikaan 45

Taulukko 2. Lääkehoidon vaiheiden kuvaaminen 53

LOMAKELUETTELO

Lomake 1. Lääkehoitolupa	77
Lomake 2. KIELTK-lomake, suostumus potilaan tietoihin.....	80
Lomake 3. Suostumus asiakastietojen jakamiseen.	81
Lomake 4. Työntekijän perustiedot palkkahallintoa varten.	83
Lomake 5. Tietojen salassapitositoumus.	84
Lomake 6. Ilmoitus veritapaturmasta.	85

LIITELUETTELO

Liite 1. Henkilökohtainen perehdyttämissuunnitelma.....	87
Liite 2. Vastaavan sairaanhoitajan tehtäväkuvaus.....	93
Liite 3. Lämpötilaseuranta toimintayksiköissä.....	95
Liite 4. Jaettavat hoitotarvikkeet.....	97
Liite 5. Check-lista ambulanssin hakiessa asukasta.....	98
Liite 6. Imun käyttö.....	99
Liite 7. Hapen antaminen.....	100
Liite 8. Toimintaohje ulkoisen sosiaalisen median käyttöön.....	101
Liite 9. Vihriälä ”yökön kansliassa” säilytetään.....	102
Liite 10. Haipro-ilmoituskäytännöt.....	103
Liite 11. Toimintaohjeet veritapaturman sattuessa.....	104
Liite 12. Työterveyshuollon yhteystiedot.....	105
Liite 13. Käyttämättömien lääkkeiden palauttaminen apteekkiin.....	106
Liite 14. Lääkkeenjaon 7 O:n sääntö.....	108
Liite 15. Taysin ohjeistuksia.....	109
Liite 16. Rajoitettujen lääkkeiden toimittaminen tehostettuun palveluasumiseen ja siihen verrattaviin yksiköihin.....	110