

Opinnäytetyö (AMK)

Hoitotyö

Hoitotyö

2014

Sari Suominen

MIIA MATILDA KODIN PEREHDYTYSKANSIO



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Hoitotyö | Hoitotyö

Toukokuu 2014 | Sivuja 29 + liitteitä 3

Tarja Bergfors ja Marjo Kaarto

Sari Suominen

MIIA MATILDA KODIN PEREHDYTYSKANSIO

Perehdytyksen tarkoitus on nopeuttaa uuden työntekijän pääsemistä osaksi työyhteisöä. Tarkoituksena on myös turvata uudelle yhteisön jäsenelle turvallinen ja opettava työympäristö toteuttaa työtehtäviään. Älyllinen kehitysvammaisuus on keskitasoa merkittävästi huonompaa suoriutumista (Huttunen 2011). Autismi on pysyvä ominaisuus, minkä syyt ovat tuntemattomia ja erilaisia kaikilla (Huttunen 2013). Autistiset käyttäytymisen piirteet aiheuttavat vaikeuksia vuorovaikutustaitoihin. Vaikeudet haittaavat oppimista ja kehitystä laaja-alaisesti. (Kerola, ym. 2009).

Tämän projektin tehtävänä oli laatia Miia Matilda Kodin perehdytyskansio. Tavoitteena oli luoda toimiva kokonaisuus, mikä kattaa koko asuntolan toiminnan. Miia Matilda Koti on autististen ja kehitysvammaisten 2013 maaliskuussa aloittanut asuntola. Asuntolassa on kaksi solua, joissa kummassakin on kuusi asukaspaikkaa. Perehdytyskansio on tarkoitettu uusille ja vanhoille työntekijöille sekä opiskelijoille. Kansiossa on tietoa muun muassa yrityksestä, työehtosopimuksesta, yleisiä työhön liittyviä asioita, lääkehoitosuunnitelma sekä ammattiryhmien toimenkuvat.

Opinnäytetyössä kerrotaan kehitysvammaisuudesta, autismista ja perehdyttämisestä sekä avataan käsitettä asuntola. Työssä kuvataan perehdytyskansion teko vaiheittain sekä avataan vielä lisää sisältöä.

ASIASANAT:

Autismi, Kehitysvammaisuus, Perehdytys

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree Programme in Nursing | Nursing

May 2014 | Pages 29 + inserts 3

Tarja Bergfors and Marjo Kaarto

Sari Suominen

ORIENTATION FOLDER FOR MIIA MATILDA KOTI

The purpose of this orientation folder is to help new employees to quickly assimilate into the new work place. Furthermore, it is there also to ensure the new member of the community a safe and productive work environment to implement their duties. Mental disability refers to performance significantly poorer than average (Huttunen, 2011). Autism is a permanent feature, the reasons of which are unknown and versatile (Huttunen, 2013). The characteristics of autistic behavior cause difficulties in interpersonal skills. These difficulties hinder learning and development in a broad sense. (Kerola, et al 2009).

The mission of this project has been to compile an orientation folder for Miia Matilda Koti. The goal was to create a workable entirety, which covers the entire function of the dormitory. Miia Matilda Koti is a dormitory for autistic and mentally disabled individuals, established in March 2013. The dormitory has two departments, each having six residents. The new orientation folder is intended for new and existing employees as well as students. The folder includes information about the enterprise, the collective agreement, general employment matters, medical treatment plans as well as the job descriptions of the different professional groups involved.

This thesis describes mental disabilities, autism and tutoring, as well as the concept of a dormitory. The elaborate process of making the orientation folder is described in detail in the work.

KEYWORDS:

Autistic, Mental disabilities, Orientation

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
2 AUTISMI	6
3 KEHITYSVAMMAISUUS	11
4 PEREHDYTYS	13
5 PROJEKTIN TEHTÄVÄ JA TAVOITE	16
6 PROJEKTIN EMPIIRINEN TOTEUTUS	17
7 PROJEKTIN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	23
8 POHDINTA	25
LÄHTEET	27

LIITTEET

- Liite 1. Toimeksiantosopimus.
- Liite 2. Projektilupa.
- Liite 3. Miia Matilda Kodin perehdytyskansio.

TAULUKOT

Taulukko 1. Perehdytyskansion prosessinkuvaus.	18
--	----

1 JOHDANTO

Autismi on elinikäinen vamma, mikä vaatii erikoishoitoa kaikissa elämänvaiheissa. Autismi on kirjo neurokehityksen oireita, ydinoireita kutsutaan kolmikkohäiriöksi. Kolmikkohäiriöllä tarkoitetaan heikentyneitä viestintätaitoja, sosiaalisen arvon alentumista ja pakkoliikkeitä. Kolmikkohäiriössä ilmenevät haasteet jatkuvat aikuisikään saakka. (Billstedt 2007; Matson 2008.) Maailmassa miljoona (1 000 000) lasta on diagnosoitu autisteiksi. Autistien määrä kasvaa koko ajan. Määrän kasvaessa on tärkeitä keskittyä hoitoon ja uusien hoitojen kehittämiseen. (Chakrabarti & Fombonne 2005; Fombonne 2005; Baird 2006; Rice 2009.)

Kehitysvammaisten keskuudessa autismin diagnosointi on korkealla. Autismi taas lisää todennäköisyyttä muun muassa käyttäytymisen ongelmiin, kuten aggressiivisuuteen, itsensä vahingoittamiseen ja kiukutteluun. Autismi kirjon ja älyllisesti kehitysvammaisten keskuudessa haastavaan käyttäytymiseen suhtautaan negatiivisesti. Haastava käyttäytyminen on usein ennuste tulevaisuuden autismi diagnoosista, huonosta kielellisestä ilmaisukykyvystä sekä huonoista sosiaalisista vuorovaikutustaidoista. (Gerber ym. 2011.)

Asuntolalla tarkoitetaan yhteisasumiseen tarkoitettua rakennusta. Rakennuksessa asukkailla on yhteiset keittiö-, oleskelu- ja/tai pesutilat. Erityisrakenteinen asuntola on tarkoitettu erityisryhmälle, esimerkiksi vanhuksille tai vammaisille. (Tilastokeskus 2006.)

Projektin tehtävänä oli laatia perehdytyskansio autististen ja kehitysvammaisten asuntolaan Miia Matilda Kotiin. Perehdytyskansio on tarkoitettu uusille vakituisille työntekijöille, määräaikaikaisille sijaisille sekä opiskelijoille ja asuntolassa jo työskenteleville. Tavoitteena oli luoda toimiva kokonaisuus, mikä kattaa koko asuntolan toiminnan yksissä kansissa.

2 AUTISMI

Kehitysvammaisuudella tarkoitetaan ennen 18 vuoden ikää alkanutta älyllisten toimintojen jälkeenjääneisyyttä. Kehitysvammaisen älykkyydosamäärä on alle 70, jonka vuoksi henkilö ei kykene huolehtimaan asioistaan kuten muut. Kehitysvammaisuutta esiintyy vähintään yhdellä prosentilla väestöstä. (Iivanainen 2009.) Kehitysvammaisuus on vaikeutta oppia ja ymmärtää uusia asioita. Kyseessä on ihmisen pysyvä ominaisuus. Suomessa arvioidaan olevan 40 000 ihmistä, joilla on kehitysvamma. Kehitysvamman vaikutus elämään on yksilöllistä. (Iivanainen 2009; Seppälä & Rajaniemi 2012.)

Älyllinen kehitysvammaisuus on keskitasoa merkittävästi huonompaa suoriutumista. Kehitysvammaisuus alkaa ennen aikuisikään tuloa. (Huttunen 2011.) Kehitysvammaisuuteen ei ole yhtä selkeää syytä, vaan syitä voi olla monia. Kehitysvammaisilla on usein muitakin sairauksia tai vammoja. Edellä mainitut muut vammat voivat vaikeuttaa muun muassa liikkumista, aistitoimintaa ja kommunikointia. Tyypillisimpiä ovat epilepsia ja autismin kirjon häiriöt. (Huttunen 2011; Manninen & Pihko 2012, 26.)

Autismin kirjon häiriöitä ovat poikkeavuudet vuorovaikutuksessa sekä kaavamaiset toiminnot. Edellisten lisäksi voi esiintyä tunne-elämän häiriöitä. Oireet vaikeuttavat toimimista lapsiryhmissä sekä kuormittavat perheen jäseniä. Tavallisimpia häiriöitä ovat lapsuusiän autismi ja Aspergerin oireyhtymä. Autismin kirjon häiriöiden esiintyvyys kasvaa vähitellen, mikä saattaa johtua määrän todellisesta lisääntymisestä tai diagnosoinnin parantumisesta sekä tarkentumisesta, lieväoireisetkin diagnosoidaan. (Koskentausta, ym. 2013.)

Autismin kirjon oireyhtymät on määritelty ensimmäisen kerran vuonna 1943 amerikkalaisen psykiatrin toimesta. Suomessa kiinnostus laaja-alaisiin kehityshäiriöihin on lisääntynyt vasta 1950-luvulla. Suomessa autismia pidettiin tilana, jossa mitään ei ollut tehtävissä ja vanhemmille suositeltiin lapsen antamista laitoshoittoon. Ensimmäisiä hoitoja autismiin on aloitettu kokeilemaan 60-luvun puolivälissä Amerikassa ja Euroopassa. Aluksi hoitoja toteutettiin ottamalla lapsi pois perheestä vuosia kestävään hoitoon, kun äidille annettiin samalla omaa terapiaa.

Myöhemmin vanhempia alettiin ottaa mukaan hoitoon, jolla saatiin aikaiseksi hyviä tuloksia. Näkökulma lapseen muuttui ja vanhemmat innostuivat lapsen kehityksessä. Erityishuoltoa kehitettiin 60-luvulla ja vajaamielislaitoksia (nykyisin kehitysvammalaitoksia) avattiin verkostoksi. TEACCH kehitettiin ja otettiin käyttöön 70-luvulla, lähtökohtana vanhempien tiivis osallistuminen koko ajan kuntoutukseen. 80-luvulla autismitietous on lisääntynyt Suomessakin. Lastenlinnan neurologian – ja psykiatrian työryhmä autismin diagnostiikan ja kuntoutuksen kehittämiseksi perustettiin 1982. Autismiliitto on perustettu 1990-luvulla. Ammattiopisto aloitti 2000-luvulla toisen asteen ammatillisen opetuksen vanhempien tiiviillä avustuksella. Autismin kirjosta ja kuntoutuksesta tietoisuus on hyvällä mallilla 2010-luvulla. Varhaiskasvatuksessa on autismituntoutuksen osaamista ja terapeutteja löytyy monelta eri osa-alueelta. (Kerola, ym. 2009. 239–247.)

TEACCH -ohjelma (Treatment and Education of Autistic and related Handicapped Children) on kehitetty Yhdysvalloissa Eric Schoplerin toimesta. TEACCH -ohjelman tavoitteena on opettaa autisteille itsenäisyyttä sekä omatoimisuutta. Toisena tavoitteena on antaa mahdollisuus yksilölliseen edistykseen. (Kerola, ym. 2009.) TEACCH tuli Suomeen 1990-luvun alussa, se on nykyisin eniten käytetty hoidon sekä koulutuksen malli kommunikaatiovammaisten lasten hoidossa (Hakala 2001. 89–108).

ICD-10 (International Classification of Diseases) luokituksessa autismi liitetään psykologisen kehityksen pääryhmään ja siinä laaja-alaisten kehityshäiriöiden alaluokkaan. Autismin kirjoon kuuluu useita laaja-alaisia kehityshäiriöiksi luokiteltuja oireyhtymiä. Lapsuusiän autismin määrittely tapahtuu moniosaisen taulukon avulla, josta lapsella tulee esiintyä tietty määrä oireita, jotta diagnoosi voidaan lapselle antaa. Osa-alueet muodostuvat erilaisista ja eriasteisista puheen sekä ymmärryksen alueista, ilmeistä, eleistä ja pakkotoimista. (Kerola, ym. 2009. 27–28.)

Autismi on pysyvä ominaisuus, minkä syyt ovat tuntemattomia ja erilaisia kaikilla. Perintötekijöiden arvellaan lisäävän alttiutta autismiin. Äidin raskauden aikaiset infektiot ja ympäristön myrkyt saattavat vaikuttaa autismin syntyyn. Autismi on

paljon yleisempää pojilla kuin tytöillä. Autismi ilmenee jo leikki-iässä ja yleensä vanhemmat ovat huomioineet kehityksessä ongelmia. (Huttunen 2013.)

Autistiset käyttäytymisen piirteet aiheuttavat vaikeuksia vuorovaikutustaitoihin. Vaikeudet haittaavat oppimista ja kehitystä laaja-alaisesti. Varhaiskuntoutuksessa pyritään myönteisten käyttäytymismallien oppimiseen, jottei myöhempinä ikävuosina autismiin liittyisi haasteellista käyttäytymistä, esimerkiksi itsensä vahingoittamista. Autismin taustalla on neurologinen kehityksen häiriö, mikä aiheuttaa ongelmia aivojen toimintaan sekä aistihavaintojen käsittelemiseen. Mielen teorian mukaan autistisen on vaikeata käsittää toisen ihmisen ajatuksia ja tunteita. Koherenssiteorian mukaan autistinen havaitsee ympäristönsä yksityiskohtina, eikä pysty näkemään kokonaisuutta. Eksekutiivinen teoria selittää autistisen vaikeutta ohjata omaa toimintaansa. (Kerola, ym. 2009. 23.)

Autismin kirjon henkilöissä sosiaaliset ongelmat näkyvät muun muassa siten, ettei henkilö katso toisia päin, vaan suhtautuu heihin kuin esineisiin. Autistiselle henkilölle tavallista on oleilla itsekseen erillä muista. Kielelliset ongelmat havaitaan yleensä ensimmäisenä, jonka vuoksi aletaan tutkia, mikä on syynä puhumattomuuteen. Autistisen henkilön normaalia vuorovaikutusta ja kehitystä haittaavat oudot käyttäytymispiirteet. Yliherkkä ja valikoiva kuulo sekä tuntoaistin poikkeavuus ovat yleisiä autistiselle. Autistisia piirteitä esiintyy muissakin oireyhtymissä, kuten Rettin syndroomassa ja Aspergerin oireyhtymässä. Autistille viestinnässä vaikeita asioita ovat eri tilanteissa käytettävä kieli, puheen ymmärtäminen, äänen eri sävyjen sekä eleiden tulkitseminen, tunteiden käsittely sekä katsekontakti. Käyttäytymisterapeuttisen menetelmät alkavat kommunikoinnin perusasioista, kuten vastavuoroisuudesta ja halusta kommunikoida. PECS- menetelmän tarkoituksena on lapsen oma-aloitteisuuden vahvistaminen. (Kerola, ym. 2009. 25–26; Alho-Näveri, ym. 2011, 11.) PECS (Picture Exchange Communication System) on kehitetty Yhdysvalloissa. PECS- menetelmä tähtää vuorovaikutuksen oppimiseen. Menetelmän ovat kehittäneet puheterapeutti Lori Frost ja psykologi Andrew Bondy. PECS on nopeasti omaksuttava, lapsen omaan aloitteellisuuteen perustuva kommunikaatiotaitojen opettamisen menetelmä. Harjoi-

tushetket ovat arjen tavallisia tilanteita, joissa käsitteet opitaan mieluisten asioiden kautta. PECS ei sulje pois muita kuntoutusmenetelmiä, eikä sen käyttö vaadi erityisammattilaisuutta. Jokainen voi menetelmää toteuttaa saatuaan asiantuntevat neuvot. (Papunet 2012.)

Gerber ym. (2011) on tutkinut neljäkymmentäviisi (45) kuukautta älyllisesti kehitysvammaisia autismin kirjon aikuisia (n=31). Tutkitut aikuiset ovat integroitu kahteen erilaiseen asumisohjelmaan, jotka ovat autismiohjelma ja perinteinen asumisohjelma kehitysvammaisille. Tutkimuksen aikana elämänlaatua ja autismin piirteitä tutkittiin vuosittain. Ryhmien tulokset olivat erilaiset; autismiohjelman aikuisten stereotyyppinen käytös sekä sopimattoman puheen määrä laski merkittävästi, kun taas perinteisessä asumisohjelmassa olleilla aikuisilla molempien määrä kasvoi. Tutkimuksella osoitettiin, että autismiohjelma vaikutti kehitysvammaisten mieleen positiivisesti. Asumisohjelman valinnalla on välillinen vaikutus kehitysvammaisten elämänlaadun paranemiseen. (Gerber ym. 2011.)

Persson (2000) tutki 2,5 vuoden ajan autististen älyllisesti kehitysvammaisten aikuisten (n=7) elämänlaatua AAPEP mittakaavalla tutkimalla käyttäytymistä, taitoja ja itsenäisyyttä. Tutkimuksesta havaittiin merkittävää elämänlaadun paranemista iästä tai älykkyydestä riippumatta. (Persson 2000.). AAPEP malli tarkoittaa toimintataitojen arviointimenetelmää (Adolescent and Adult Psychoeducational Profile), joka on suunniteltu nuoruus- ja aikuisikäisiä varten. Arvioitavat taidot ovat kaikki tärkeitä itsenäisen selviytymisen kannalta. AAPEP on suunniteltu autismin kirjon henkilöille ja niille, joilla on älyllisesti kehitysvammaisen diagnoosi. Arviointi suositellaan tehtäväksi kerran kahdessa vuodessa ennen kuntoutussuunnitelman tarkistusta. Arvioinnilla selvitetään jo osatut taidot sekä piilevät taidot kolmessa eri toimintaympäristössä kuudella eri alueella. Nämä kuusi eri aluetta ovat työ-, vapaa-ajan vietto-, omatoimisuus-, työkäyttäytymistaidot sekä kommunikointi ja vuorovaikutustaidot. (Alho-Näveri, ym. 2011, 9.)

Garcia-Villamisarin ja Dattilon (2010) tutkimuksessa aikuisia autismin kirjon älyllisesti kehitysvammaisia (n=37) verrattiin ohjausryhmänä. Tutkimuksessa seurattiin vuoden ajan stressin ja elämänlaadun muutoksia. Arvioinnissa käytettiin so-

pivia välineitä elämänlaadun arviointiin ja stressin vaikutukseen. Tutkijat havaitsivat merkittävää stressin vähenemistä, tyytyväisyyttä ja elämänlaadun paraneamista. Voimaantumisessa ja sosiaalisessa puolessa ei havaittu suuria muutoksia, mikä saattoi johtua liian lyhyestä tai laajasta tutkimuksesta, piirteiden kuitenkin ollessa keskeisessä asemassa autismin kirjoa. (Garcia-Villamisar & Dattilon 2010.)

Autismin kirjon henkilö voi olla vaikeasti kehitysvammainen ja siksi hän voi tarvita jatkuvaa tukea kaikissa perustoiminnoissaan tai hän voi olla älyllisesti erittäin lahjakas ja valmistella väitöskirjaa yliopistossa, mutta tarvita silti apua arjen asioissa sekä työllistymisessä. (Partanen 2010, 25.)

3 KEHITYSVAMMAISUUS

Kehitysvammaisuus rajoittaa vain jotain osaa ihmisen toiminnoista. Kehitysvammaisuuden aste vaihtelee, eikä sitä tule sekoittaa muihin vammaisuuden muotoihin. Kehitysvammaisuuden syitä on monia; se voi johtua perintötekijöistä tai synnytyksen aikaisesta hapen puutteesta. Kehitysvammaisuuden syy jää usein tuntemattomaksi, se ei kuitenkaan ole sairaus. Kehitysvammaisilla on samat oikeudet ihmisinä kuin muillakin. (Kehitysvammaliitto 2014.)

Kehitysvammaisuus luokitellaan neljään eri asteeseen: lievään, keskivaikeaan, vaikeaan sekä syvään kehitysvammaisuuteen. Lievästi kehitysvammainen pystyy toimimaan omatoimisesti henkilökohtaisissa toiminnoissaan sekä aikuisena voi asua itsenäisesti tukitoimin tai vähäisin tukitoimin. Lievästi kehitysvammainen voi tarvita apua asioinnissa sekä rahankäytön hahmotuksessa. Tällaiset henkilöt voivat olla myös helposti johdateltavissa, minkä vuoksi he saattava olla vaikeuksissa ilman apua, tukea ja ohjausta. Keskivaikea kehitysvammaisuus aiheuttaa lapsen kehitykseen pidempiä viiveitä. Lapset tarvitsevat erityisohjausta pärjätäkseen itsensä hoidossa. Useimmat pystyvät toimimaan itsenäisesti tai vähän tuetuna päivittäisistä toimista. Keskivaikeasti kehitysvammaiset pystyvät osallistumaan ohjattuun työhön tai työtoimintaan. He tarvitsevat aikuisena enemmän ohjausta. Vaikeasti kehitysvammainen on jonkin verran riippuvainen toisista ihmisistä, tarvitsee paljon tukitoimia elämän kaikilla osa-alueilla. Syvä kehitysvammaisuus aiheuttaa vakavia puutteita kommunikaatioon, liikkumiseen sekä erittämiseen. Syvästi vammaiset ovat täysin riippuvaisia muiden ihmisten avusta sekä hoivasta ja tuesta. Opetuksen ja kuntoutuksen tavoitteena on saavuttaa jollain elämän alueella omatoimisuutta, esimerkiksi syömisessä. Syvästi kehitysvammainen tarvitsee ympärivuorokautista valvontaa. (Manninen & Pihko 2012, 16, 19–21.)

Sosiaalisesta näkökulmasta katsottaessa kehitysvammaisuus näkyy yhteisön suhteena yksilöön. Eri kulttuureissa suhtaudutaan eri tavalla, mikä korostuu kehitysvammaisen asemassa yhteiskunnassa. Pääasiassa vammaisen henkilön asemaan vaikuttavat omat, läheisten sekä yhteiskunnan käsitykset ja asenteet.

Tiedon lisääminen kehitysvammaisuudesta auttaa lisäämään ihmisten myönteistä asennetta kehitysvammaisuutta kohtaan. (Manninen & Pihko 2012, 18–19; Seppälä & Rajaniemi 2012.)

4 PEREHDYTYKSI

Työnantajat ovat velvoitetut antamaan riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Työntekijä tulee perehdyttää riittävästi työhön, työpaikan olosuhteisiin, työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön. Työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta turvallisuutta ja terveyttä uhkaavan haitan ja vaaran välttämiseksi. Työntekijälle annettua opetusta täydennetään tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

Perehdyttäminen aloitetaan miettimällä, miten saadaan ihmiselle tunne, että on tervetullut työpaikalle. Perehdytystä aloitettaessa laaditaan kattava perehdytys-suunnitelma. Työhönotto on ensimmäinen hetki, jossa perehdytys alkaa. (Juuti & Vuorela 2002. 48–49.)

Viitalan (2005) mukaan uuden työntekijän perehdyttäminen on vierihoitoa. Hoitoa jatketaan, kunnes hän on riittävän varma ottamaan ohjat itselleen ja kykenee jatkamaan työtä itsenäisesti eteenpäin. Perehdyttäminen on palvelus tulokkaalle.

Kauhasen (2009) mukaan perehdytyksellä pyritään antamaan todellinen kuva organisaatiosta sekä auttaa perehdytettävää saamaan myönteinen kokemus tehtävistään. Perehdytystilanteen tulisi olla monivaiheinen opetus- ja oppimishetki, jolla kannustetaan omatoimisuuteen. Hyvä perehdytys edesauttaa sopeutumista työympäristöön.

Perehdyttämisestä vastuu on esimiehellä, esimiehellä voi kuitenkin olla apuna erikseen valitut ja koulutetut perehdyttäjät. Kuitenkin kaikilla työntekijöillä tulee olla valmiudet perehdyttämiseen. (Viitala 2004, 259–260.) Perehdyttämisen suunnittelu, toteutus sekä seuranta kuuluvat esimiehen tehtäviin. Esimies ei aina osaa kaikkia opastettavia töitä, sen takia tämä voi delegoida perehdytyksen kokeneelle työntekijälle. (Lepistö 2004, 59.) Perehdytyksestä vastaavat henkilöt valitaan huolellisesti, sillä heillä on vastuu ensivaikutelmasta, miten uusi työntekijä kokee uuden työpaikkansa (Viitala 2004, 260). Työyhteisössä on tärkeitä kertoa jo etukäteen uuden työntekijän tulosta, jotta jokainen tietää kuka tulee ja milloin

tulee (Kangas & Hämäläinen 2007, 9). Nykyisin vaaditaan työssä moni osaamista ja kokonaisuuden hallintaa. Työntekijöiltä vaaditaan myös kykyä teoreettisen tiedon ja käytännön yhdistämiseen. (Hätönen 2007, 7.)

Perehdytys on tärkeä väline uuden työtehtävän sisäistämisessä. Perehdytys ei ole ainoastaan uudelle työntekijälle tärkeä, vaan myös organisaation sisällä tapahtuvissa siirroissa on tärkeätä perehdyttää työntekijä uuteen työtehtäväänsä hyvin. Perehdytys on laaja käsite, johon sisältyy erilaisia oppaita, joita voidaan käyttää perehdytyksessä. Perehdytysopas ei korvaa uuden työntekijän henkilökohtaista ohjausta, mutta sen tarkoituksena on olla prosessin tukena sekä jatkossa apuna, mistä voi tarvittaessa aina tarkistaa asiat. Osana perehdytystä käytetään tarkistuslistoja, joihin kuitataan sitä mukaan, kun asiat on käyty läpi. (Rainio 2010, 4.)

Perehdyttämisen on tarkoitus auttaa uutta työntekijää sopeutumaan mahdollisimman nopeasti tuleviin työtehtäviin sekä työyhteisöön. Uuden työntekijän tulee heti kokea olonsa porukkaan kuuluvaksi. (Kupias & Peltola 2009, 109.) Isona tavoitteena perehdytyksellä on turvata toiminta henkilöstön vaihdoksista huolimatta (Lepistö 2004, 58–59). Hyvässä ja terveessä työyhteisössä keskeisessä osassa ovat oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoisuus. Tällöin päätöksenteko ja säännöt ovat selkeitä sekä johdonmukaisia. Myös perehdytys perustuu samoihin asioihin. Yhteiset pelisäännöt, menettelytavat ja johtamisjärjestelmä kertovat uudelle työntekijälle paikan tavasta toimia. Perehdytysuunnitelma tulee olla valmiiksi tehtynä uuden työntekijän tullessa. Keskeisin osa on tehtäväkohtainen opastus. (Rainio 2010, 6-7.) Perusteellinen perehdytys auttaa työyhteisöä hyötymään, kun työn laatu ja tulos paranevat, poissaolot vähenevät sekä työntekijän asenne muuttuu positiivisemmaksi työtä ja työpaikkaa kohtaan (Lepistö 2004, 56–57).

Perehdyttämisen apuna käytetään erilaisia aineistoja sekä menetelmiä. Perehdyttämismateriaalin valinnassa keskeistä on niiden sopiminen työyhteisöön. Oleellista on perehdyttää henkilö vain sellaiseen tietoon ja materiaaliin, joka on

apuna työhön tutustumisessa ja tehtävien sisäistämisessä. Tietomateriaali kannattaa pitää mahdollisimman vähäisenä, jotta sen sisäistäminen on helpompaa. Perehdytysmateriaalin tulee olla yksinkertaista ja nopealukuista tekstiä, jotta kii-reessäkin on helppo tarkistaa asioita. Materiaali tulee pitää aina ajan tasalla, jottei niiden luotettavuus kärsi. Monissa paikoissa on laadittuna valmiiksi perehdytys-kansio tai perehdytysopas, jonka uusi henkilö saa tutustuttavaksi ja luettavaksi heti ensimmäisenä päivänään. Kansioon tai oppaaseen kerätään tietoa, jota koko henkilöstö voi käyttää tarvittaessa. Perehdytyskansion tärkeimpiä ominaisuuksia on helppolukuisuus sekä tärkeisiin asioihin keskittyminen. Tiiviisti koottu paketti, josta kaikki tiedot löytyvät on parempi, sillä yleisesti ihmisen on helpompi sisäis-tää lyhyitä tekstejä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 206.)

5 PROJEKTIN TEHTÄVÄ JA TAVOITE

Projektin tehtävänä oli laatia perehdytyskansio autististen ja kehitysvammaisten asuntolaan Miia Matilda Kotiin. Perehdytyskansio on tarkoitettu uusille vakituisille työntekijöille, määräaikaisille sijaisille sekä opiskelijoille ja asuntolassa jo työskenteleville. Tavoitteena oli luoda toimiva kokonaisuus, mikä kattaa koko asuntolan toiminnan yksissä kansissa.

6 EMPIIRINEN TOTEUTUS

Perehdytyskansio sisältää muun muassa työympäristön ja henkilöstön esittelyn, palvelusuhteen ehtoihin liittyvät asiat, työhönopastuksen, työsuojeluun ja tietosuojaan liittyvät asiat. Työntekijät voivat hyvin, kun työ hallitaan, osataan ja opitaan sekä päästään näyttämään taidot. Työnopastuksella luodaan työ hyvinvoinnin perusta. (Rainio 2010, 2-8.)

Toimeksianto tähän projektiin saatiin Miia Matilda Kodista. Miia Matilda Koti on autististen ja kehitysvammaisten asuntola. Asuntola on aloittanut toimintansa maaliskuussa 2013. Asuntolasta pyydettiin opinnäytetyönä perehdytyskansiota uusille ja vanhoille työntekijöille. Liitteenä toimeksiantosopimus (liite 1) ja projektilupa (liite 2).

Tiedonhaku aiheesta aloitettiin EBSCO:sta. Haut alkoivat sanoilla disabled people or education tool or nurses, seuraavana hakuna autism people and education tool and supervisor, jälkimmäinen haku vähensi tuloksia jo oleellisesti. Hakujen tekoa jatkettiin eri synonyymeja yhdistellen samoista asioista. Viimeinen hakusanoilla young autism and orientation and residence requirements, tuotti tuloksia 86. Tuloksia oli siinä vaiheessa jo niin vähän, että tarkempi tutkiskelu oli mahdollista. Otsikoiden ja tiivistelmän perusteella valittiin 6 artikkelia. Koko tekstin perusteella valittuja artikkeleja jäi samaiset 6, joita käytettiin lopullisessa työssä.

Perehdytyskansio on keskeisessä osassa uuden työntekijän työhön sisäänpääsyä ja apuväline pidempäänkin olleille. Perehdytyskansion tarkoitus oli sisältää kaikki, mitä osakeyhtiön toimintaan kuuluu ja toimia pohjana perehdytyspäivälle. Perehdytyspäivän aikana käydään läpi koko yhtiön toiminta ja asuntolan asukkaat. Autistien kuntouttaminen on yksi Miia Matilda Kodin keskeisistä tehtävistä ja sen vuoksi aiheetta on käsitelty suhteellisen laajasti perehdytyskansiossa. Työhön tuleva henkilö sitoutuu noudattamaan asuntolan sääntöjä ja ideologiaa, sekä opiskelemaan tarvittaessa autismi kuntoutusta.

Perehdytyskansiota aloittaessa syvennyttiin tarkemmin aiheeseen, mitä perehdytyskansion tulee sisältää, minkälaisia asioita yleensä kansiossa on ja miten olisi järkevintä edetä asiassa. Kirjallisuudesta saatiin aika hyvän kuvan, mitkä toimintatavat ovat kannattavia kansion edistymiseksi ja millaisia ongelmia eteen voi tulla. (Hirsjärvi ym. 2009, 109–110.)

Ensimmäisenä kansiota suunniteltiin yhdessä Miia Matilda Kodin johtajan kanssa. Johtajan kanssa hahmoteltu perehdytyskansion sisältö käsiteltiin henkilökunnan kanssa henkilökuntapalaverissa. Jokaisella työntekijällä oli mahdollisuus vaikuttaa sisältöön, kertoa asioita, jotka kokevat itse tärkeäksi perehdytyksessä. Kansion sisällysluettelo oli kuitenkin jo alun alkaen laaja ja kattava, joten henkilökunnalta ei tullut enää lisäyksiä sisällysluetteloon.

Sisällysluettelon valmistuttua, johtaja mietti työnjakoa perehdytyskansion osista henkilökunnalle. Asuntolassa on työtehtäviä, joihin on nimetty omat vastuhenkilöt. Näiden osa-alueiden työnjako oli jo valmiina, joten aiemmin jo nimetyt henkilökunnan jäsenet vastasivat omasta vastuualueestaan, esimerkiksi lääkevas- taava lääkehoitosuunnitelmasta ja koulutusvastaava kertoi koulutuksista.

Kansio valmistui oman työn ohessa siten, että Miia Matilda Kodissa käytiin aika ajoin tapaamassa henkilöitä, joilla omia vastuualueita oli nimettynä. Tapaamisia onnistuttiin sopimaan useampia, joten kaikille osa-alueille oli oma tapaaminen. Tammikuussa alettiin perehdytyskansiota laatia kiireen vilkkaan. Projekti aloitettiin luomalla aikataulu perehdytyskansion luomiselle.

Prosessi	Aikataulu	Mitä tehty?	Kuka tehnyt?
Perustelu	Syksy 2013	Idea perehdytyskansiosista + toimeksianto sopimus syksy 2013	Johtaja Kansion tekijä
	Syksy 2013	Keskustelu aiheesta	Johtaja Kansion tekijä
	12/2013	Projektisuunnitelma kouluun	Kansion tekijä
Organisointi	1/2014	Sisällysluettelo	Johtaja Kansion tekijä
	1/2014	Tehtävien jako	Johtaja
Toiminta	1-3/2014	Yhteistyönä tehdyt osat	Koko työyhteisö Kansion tekijä
	2/2014	Väliversio perehdytyskansiosista sähköpostilla	Kansion tekijä
	3/2014	Perehdytyskansion korjaus palautteen mukaan	Kansion tekijä
Tulosten levittäminen	4/2014	Valmis perehdytyskansio sähköpostilla	Kansion tekijä

Taulukko 1. Perehdytyskansion prosessinkuvaus.

Kansion laadinnan aikataulu jaettiin Toikon ja Rantasen (2009, 56–57) viiden tehtävän mukaan – perustelu, organisointi, toiminta, arviointi ja tulosten levittäminen, joista työssäni esittelen neljä (Taulukko 1). Ensimmäisenä perustelu, mitä tehdään ja miksi. Lähtökohtana ongelma, Miia Matilda Kodissa ei ollut perehdytyskansiota, jota voisi käyttää apuna perehdytyspäivässä ja tukena työssä.

Toisena kohtana oli organisointi, jossa jaettiin työtehtäviä henkilökunnalle. Kaikille työntekijöille ei tullut omaa tehtävää, tehtävät jaettiin vastuuhenkilöille, kuten

sairaanhoidajalle ja tietoturvavastaavalle. Tehtäväksi jäi kaiken tiedon kokoaminen yksiin kansiin ja tiedon muuttaminen selkeään kirjalliseen muotoon. Kaikki tarvittava tieto löytyi jo Miia Matilda Kodista ja kirjallisuudesta.

Kolmas vaihe oli toiminta. Tietoa oli tarkoitus kerätä reippaalla aikataululla ja etsimistyötä tehtiin heti tammikuun 2014 koittaessa, luettiin ja kirjoitettiin kymmeniä, jopa satoja sivuja. Henkilökunta laati osa-alueistaan raakaversiot, joita työstettiin yhdessä heidän kanssaan. Henkilökunnan jäseniä ja johtajaa tavattiin Miia Matilda kodissa palaverien merkeissä, jotta kansioista saataisiin räätälöityä juuri heille sopiva kokonaisuus. Kerättiin henkilökunnan tekemiä raakaversioita ja kirjoitettiin niitä sitä mukaan yhteneväiseen muotoon jo olemassa olevan tekstin kanssa. Toimintavaiheen aikana Miia Matilda Kotiin johtajan sekä henkilökunnan luettavaksi lähetettiin jo valmiiksi saatuja osa-alueita. Perehdytyskansion materiaalia käsiteltiin Miia Matilda Kodin henkilökuntapalaverissa. Käsittelyn jälkeen saatiin sähköpostitse pyyntö korjata sellainen kohta, joka kaipasi vielä täydennystä.

Perehdytyskansio valmistui alkuvuoden 2014 aikana, jolloin myös asuntolan lähes kaikki asukaspaikat olivat täyttyneet ja henkilökunta rakenne aika vakiintunut. Perehdytyskansion lopullinen kokoaminen oli helppoa, kun oli koko ajan työn edetessä tehty kaikki osiot loppuun asti, tarkistanut kirjoitusasun ja oikein kirjoituksen.

Perehdytyskansio valmistui yhdessä koko osakeyhtiön henkilökunnan kanssa. Henkilökunta yhdessä perustajien kanssa rakensi määritelmän kansion sisällöstä. Perehdytyskansio tuli sellaiseen muotoon, että jokainen työntekijä käsittää asiat, jotka kansiossa on mainittuna. Pyrkimyksenä oli kertoa asiat selkeästi ja loogisessa järjestyksessä. Järjestys tukee uuden työntekijän perehtymisen kronologisuutta, alkaen työsopimus- ja työehtosopimusasioista. Perehdytyskansion kansien sisälle rakentuu koko osakeyhtiön toiminta ja ideologia mukaan luettuna muun muassa palo- ja pelastussuunnitelma sekä tieto, mistä löytyy asukkaiden yksilölliset hoito- ja palvelusuunnitelma.

Tiedonkeruumenetelmiä perehdytyskansion luomisessa olivat palaveri johtajan kanssa sekä vastuuhenkilöiden kanssa, sähköposti ja internet. Tapaamisia sovittiin tekstiviestein ja kasvotusten sopimalla, lisäksi lähestyttiin joitain työntekijöitä jättämällä heille viesti toisen työntekijän kautta, mutta näistä yhteydenotoista huolimatta ei kaikkien kanssa saatu palaveria järjestettyä. Kaikkiin perehdytyskansion sisältöä koskeviin kysymyksiin ei saatu vastausta koko prosessin aikana.

Toikon ja Rantasen (2009, 56–57) mainitsema viides kohta, tulosten levittäminen eteni seuraavasti, perehdytyskansiota tehtiin ajallisesti tammikuun alusta huhtikuun loppupuolelle. Valmis perehdytyskansio sekä raportti perehdytyskansion luomisesta esitetään koulussa ennalta ilmoitettuna ajankohtana toukokuun lopussa sekä Miia Matilda Kodin henkilökunta palaverissa, perehdytyskansio jää asuntolan käyttöön. Kansiota päivitetään tarpeen mukaan, jotta kansio on aina ajan tasalla.

Miia Matilda Kotiin tehdyn perehdytyskansion tarkoitus oli tehdä kompakti tietopaketti koko henkilökunnalle, josta voisi jatkossa tarkistaa asioita. Kansion on tarkoitus helpottaa niin uuden työntekijän, kuin opiskelijankin perehdytystä.

Perehdytyskansio alkaa Miia Matilda Kodin esittelyllä sekä arvoilla ja toiminta-ajatuksella, näiden jälkeen löytyy autetusta asumisesta. Seuraavana kohtana ovat työsuhdeasiat, kuten palkkaus ja lomien määräytyminen, poissaolot sekä henkilökunnan etuudet, esimerkiksi koulutukset ja työterveyshuolto. Tämän jälkeen kerrotaan työpaikan yleisistä käytännöistä, mistä löytyvät avaimet ja miten raportti kirjataan sekä henkilökunnan käytössä olevista sähköposteista. Miia Matilda Kodissa henkilökunta saa työnohjausta sekä säännöllisesti järjestetään henkilökuntapalaveri, näistä kerrotaan kansiossa seuraavana. Edellä mainittujen jälkeen seuraavana kohtana on asuntolan lääkehoitosuunnitelma. Viidentenä kohtana turvallisuusasiat, palo- ja pelastussuunnitelma sekä ensiapukoulutuksesta ja hygieniapassista. Tämän jälkeen on autismikuntoutuksesta laaja kokonaisuus, kerrotaan mitä autismi on ja autistisen henkilön kommunikaatiosta, esitellään TEACCH- ohjelma sekä Pecs- ja Lovaas- menetelmä. Mukana myös puhetta tukevat ja korvaavat kommunikointimenetelmät sekä struktuurin merkitys. Viimeisinä kohtina kansiossa on eri ammattiryhmien tehtävän kuvaukset.

Lääkäri Ole Ivar Lovaas on kehittänyt Lovaas, varhaisopetusmenetelmän vuonna 1962 Kaliforniassa. Menetelmä on kuuden askeleen terapiaohjelma autististen käyttäytymispuutteiden korjaamiseksi ja valmiuksien lisäämiseksi. Ensimmäinen askel on oppimiseen valmistautuminen, luodaan molemminpuolinen kontakti. Toinen askel on varhaisten kommunikointi valmiuksien opettaminen, opetetaan verbaalista kommunikaatiota. Kolmas askel on omatoimisuuteen liittyvien valmiuksien opettelu, harjoitellaan arjen taitojen. Neljäs askel on jokapäiväisten tilanteiden kannalta tärkeiden kommunikointi valmiuksien opettaminen. Viiden askel on monimutkaisten kommunikointi valmiuksien opettaminen, opetellaan muun muassa sijamuotoja ja värikäsitteitä tilanteeseen sopivasta. Kuudes askel on maailmankuvan laajentaminen, keskitytään kokemusmaailman kehittämiseen ja harjoitellaan jo opittuja taitoja. (Kerola, ym. 2009. 251–407.)

Perehdytyskansion liitteenä on Miia Matilda Kodin lääkehoitosuunnitelma sekä uuden työntekijän perehdytyskaavake.

Miia Matilda Kodin perehdytyskansion sisällysluettelo liitteenä (liite 3).

7 PROJEKTIN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Etiikalla perustellaan hyviä ja oikeita tapoja elää sekä toimia. Etiikka muodostuu arvoista, ihanteista sekä periaatteista. Sen tehtävänä on auttaa tekemään valintoja sekä arvioimaan omaa ja muiden toimintaa. Etiikasta ei saa valmiita vastauksia tai ratkaisuja, mutta se antaa välineitä pohdintaan sekä ajatteluun. (ETENE 2001.) Sairaanhoidajan eettisten ohjeiden on tarkoitus toimia tukena sairaanhoidajan työssä. Ne kertovat sairaanhoidajan työn periaatteista, tehtävänä on auttaa kaikenikäisiä ihmisiä elämässä. Sairaanhoidaja pyrkii parantamaan ihmisen elämän laatua kunnioittaen itsemääräämisoikeutta yhteiskunnallisesta asemasta huolimatta. Sairaanhoidaja on velvollinen kehittämään omaa ammattitaitoaan ja kantamaan vastuuta elinolojen kehittämisestä sekä suvaitsevaisuuden edistämisestä. (Sairaanhoidajaliitto 1996.) Perehdytyskansiota tehdessä oli mietittävä, eettisten ohjeiden täyttyminen myös kansion ohjeissa työntekijöille. Opinnäytetyötä tehdessä huomioon tuli ottaa ihmisten asema ja oikeudet, yhteiskunnan ja yhteisön toimintatavat. Eettisyys nousee esille arvoissa. Kehittämistoiminnassa eettisten ratkaisujen tavoitteena on kunnioittaminen, oikeudenmukaisuus sekä vuorovaikutus. (Heikkilä ym. 2008, 44.) Miia Matilda Kodin perehdytyskansiossa on huomioitu uudelle työntekijälle kerrottavat eettiset arvot työskentelyssä sekä asukkaiden kohtaamisessa. Eettisyyttä on lisätty myös, kun jokaisella yksikössä työskentelevällä on ollut mahdollisuus vaikuttaa kansion sisällysluetteloon. Kriittinen asenne vallitsevia käytäntöjä ja tarjottuja tietoja kohtaan on eettisyyttä. Hyvien ammattikäytäntöjen kehittämisen ja niiden arvioinnin pohjan luo rakentava kriittisyys. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 11.)

Opinnäytetyön raportti tarkistettiin plagioinnin varalta lähettämällä työ Urkundiin, plagioinnintarkastusohjelmaan. Opinnäytetyöhön käytetyt lähteet on valittu tarkasti, muun muassa tutkimusartikkeleja. Tutkimus voi olla luotettavaa ja hyväksyttävää, jos se on suoritettu hyvien käytänteiden mukaisesti (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Luotettavuuden kannalta lähteiden valinnalla on suuri merkitys. Väärin valitut lähteet, kuten vanhan kirjallisuuden käyttö, saattaa sisältää vanhentunutta ja väärää tietoa. Aineistoa kerätessä on mietittävä, onko se

määrällisesti ja laadullisesti tarpeellista. Erityisesti empiirisessä tutkimuksessa on kiinnitettävä huomiota siihen, millä perusteilla tietolähteet on valittu. (Leino-Kilpi & Välimäki 2010, 366.) Lähteiden valinnassa on huomioitu myös tekijöiden asiantuntijuus sekä julkaisuvuosi. Aineisto on valittu vuosien 2000–2013 väliltä, lukuun ottamatta sairaanhoitajan eettisiä ohjeita, mitkä on hyväksytty jo vuonna 1996 liittokokouksessa. Tekstiin tehdyt lainaukset on merkitty Turun ammattikorkeakoulun kirjallisten töiden ohjeiden mukaan lähdeviitteinä ja lähdeluettelona.

Perehdytyskansion teko vaiheessa kaikkea tietoa, niin olemassa olevaa kuin löydettyä joutui arvioimaan ja kyseenalaistamaan. Hankitun tiedon tulee olla merkityksellistä ja sen alkuperä sekä luotettavuus pitää voida selvittää. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 13.) Valmiin perehdytyskansion tietojen oikeellisuuden tarkasti ja hyväksyi Miia Matilda Kodin johtaja.

Esitestauksella voidaan tarkentaa perehdytyskansion rakennetta sekä mahdollisia puutteita. Esitestauksen pohjalta kansion tietoja voi muokata paremmin tarkoitusta vastaavaksi. Esitestaus on välttämätön. (Hirsjärvi ym. 2004, 193.) Perehdytyskansio esitestattiin lähettämällä se ennen valmista, viimeistä versiota Miia Matilda Kodin henkilökunnan luettavaksi sekä kommentoitavaksi. Tarkoituksena oli saada aikaiseksi kansio, mitä kenen tahansa on helppo lukea sekä ymmärtää, uutena tai vanhana työntekijänä.

Perehdytyskansio on ajankohtainen asuntolan ollessa uusi, vasta vuoden toiminut, eikä asuntolasta vielä perehdytyskansiota löytynyt. Kansio oli valmistuessa ajan tasalla, koska kansioon on teko vaiheessa päivitetty viimeiset tiedot. Tietojen muuttuessa on kansiota helppo päivittää sekä siihen on helppo lisätä tietoa sen ollessa sähköisessä muodossa Miia Matilda Kodissa. Valmis perehdytyskansio sai paljon kiitoksia Miia Matilda Kodista ja näin ollen voi uskoa, että kansio on onnistuneesti toteutettu. Kansio oli laaja kokonaisuus, mutta se saatiin silti rajattua onnistuneesti niin, ettei kansio paisunut liian laajaksi.

8 POHDINTA

Laadukas ja tehokas perehdyttäminen on ehdottoman tärkeää niin työpaikan, kuin työntekijän kannalta (Kangas & Hämäläinen 2008, 1). Työturvallisuuslaki tukee työntekijän sopeuttamista ja perehdyttämistä työhön sekä työpaikkaan. Laissa ei määrätä välineitä, joilla perehdytys tulee suorittaa, mutta esimerkiksi perehdytyskansio on erinomainen väline perehdytyksen tueksi, josta voi myöhemminkin tarkistaa asiat. Rainion (2010) mukaan perehdytyskansion sisällön tulisi olla monipuolinen ja sisältää palvelusuhteen tietojen lisäksi myös työhönopastuksen ja tietosuojaan liittyvät asiat. Työnohjauksella saadaan aikaiseksi työ hyvinvoinnin pohja. Tässä työssä perehdytyksen tavoitteeksi asetettiin selkeän ja kattavan perehdytyskansion luominen. Kansiota olisi apua uusien työntekijöiden sekä opiskelijoiden perehdytyksessä ja vanhatkin työntekijät voisivat tarvittaessa asioita tarkistaa kansiota. Asioiden tuli olla selkeiden kokonaisuuksien alla, josta perehdyttäjän olisi helppo asiat uudelle työntekijälle opastaa.

Kjelin ja Kuusisto (2003) kertovat perehdytyksen tärkeäksi osaksi materiaalin, jonka avulla työntekijä perehdytetään työpaikkaan ja työtehtäviin. Tietomateriaalin keskittyminen vain oleellisiin asioihin mahdollistaa paremman sisäistämisen ja takaa laadukkaan perehtymisen työhön. Kaiken perehdytysmateriaalin tulee olla aina ajan tasalla, jottei tiedon luotettavuutta voi kyseenalaistaa. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia autististen ja kehitysvammaisten asuntolaan, Miia Matilda Kotiin perehdytyskansio, josta olisi helppo tarkistaa käytännön asioita sekä eri ammattiryhmien toimenkuvat, joista voi tarkistaa mitä vastuualueita kuuluu omalle kohdalleen.

Työsopimuslakia (26.1.2001/55) sovelletaan työsopimukseen, jolla työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajalle. Laki tekstin lukeminen vaatii aikaa ja taitoa ymmärtää lukemansa, siksi tässä työssä on avattu työntekijää ja työnantajaa sitovia lakeja ja määräyksiä sekä sopimuksia, kuten työehtosopimusta. Työnantaja sitovia säädöksiä on paljon ja työssä on käsiteltynä keskeisimmät kohdat. Työntekijälle tärkeätä on saada oikeanlainen työsopimus oikeilla ehdoilla, siksi myös sitä on avattu tähän työhön työehtosopimuksen kautta.

Kauhasen (2009) mukaan perehdytyksellä pyritään antamaan todellinen kuva organisaatiosta ja perehdytystilanteen tulisi olla monivaiheinen opetus – ja oppimishetki, jolla kannustetaan omatoimisuuteen. Tässä työssä on pyritty kokoamaan tiedot Miia Matilda Kodista selkeästi ja yksinkertaisesti niin, että ne ovat helposti ymmärrettävissä. Perehdytyskansio on osa isompaa perehdytysprosessia, perehdytyspäivää. Kansion voi antaa ensimmäisenä päivänä uudelle työntekijälle tai opiskelijalle luettavaksi, jonka jälkeen tämän on helpompi esittää itseään arveluttavista asioista kysymyksiä.

Perehdytyskansioon ollaan erittäin tyytyväisiä. Lyhyesti, mutta kattavasti ja selkokielellä kirjatut asiat on helppo ymmärtää. Kansiota lähetettiin yksi versio luettavaksi Miia Matilda Kotiin, josta toivottiin palautetta, vain yksi työntekijä vastasi ja pyysi täydennyksiä kansion tietoihin. Perehdytyskansioon ei laitettu lainkaan asukkaista tietoja, mikä oli aika suuri yllätys, mutta muuten kansiota löytyy kaikki, mitä oletettiin sieltä löytyvän.

Aiemmin tehdyn suppeamman kansion pohjalta uuden tiedon saaminen kansiota tehdessä jäi aika vähäiseksi. Haastetta kyllä löytyi riittävästi kansion tekoon, kun vuoden vaihteen jälkeen kansiota tehtiin työn ja koulun sekä koulutehtävien ohella. Perehdytyskansio oli valtava kokonaisuus, jonka toteutuksesta voi olla vain ylpeä.

Jatkotutkimusehdotus perehdytyskansiolle olisi sen tarkistus ja testaus myöhemmin, kun kansio on ollut jo käytössä useamman vuoden tai useamman perehdytyksen ajan. Myös kansion päivittäminen voi olla jatkoa projektille. Kansiota olisi myös mahdollista laajentaa Miia Matilda Kodin asukkaiden profiileilla tai henkilökunnan käymien koulutusten tarkemmalla esittelyllä.

LÄHTEET

Alho-Näveri, L., Ikonen, T., Karjala, M., Kortelainen, S., Ruotsalainen, T., Salmi, K. & Sauna-Aho, O. 2011. Autismikäsikirja 1.0. Eteva kuntayhtymä. Esa Print Oy.

Baird, G., Simonoff, E., Pickles, A., Chandler, S., Loucas, T., Meldrum, D. Prevalence of disorders of the autism spectrum in a population cohort of children in South Thames: the Special Needs and Autism Project (SNAP). 2006. *Lancet* 368, 210–15.

Billstedt, E., Gillberg, I. C. & Gillberg, C. 2007. Autism in adults: symptom patterns and early childhood predictors. Use of the DISCO in a community sample followed from childhood. *Journal of Child Psychology and Psychiatry* 48/2007 1102–10.

Chakrabarti, S. & Fombonne, E. 2005. Pervasive developmental disorders in preschool children: confirmation of high prevalence. *American Journal of Psychiatry* 162/2005, 1133–41.

Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 14.5.2014. http://kirjastot.diak.fi/files/diak_lib/Muut_PDF/C10_2007_Kohti_tutkivaa_ammattikaynttoa.pdf.

Fombonne, E. 2005. Epidemiology of autistic disorders and other pervasive developmental disorders. *Journal of Clinical Psychiatry* 66/2005, 3–8.

Garcia-Villamisar, D. A. & Dattilo, J. 2010. Effects of a leisure programme on quality of life and stress of individuals with ASD. *Journal of Intellectual Disability Research* 54/2010, 19-611.

Gerber, F., Bessero, S., Robbiani, B., Courvoisier, D.S., Baud, M.A., Traorè, M.-C., Blanco, P., Giroud, M. & Carminati, G. 2011 Comparing residential programmes for adults with autism spectrum disorders and intellectual disability: outcomes of challenging behaviour and quality of life. *Journal of Intellectual Disability Research* 9/2011, 918-932.

Hakala, L., Hyrkkö, P., Manninen, P., Oesch, H., Salo, M. & Siikanen, M. 2001. Jaettu ilo. Autistisen lapsen vuorovaikutuksen ja kommunikoinnin kehittäminen. Helsinki: Puheterapeuttien Kustannus Oy.

Heikkilä, A., Jokela, P. & Nurmela, T. 2008. Tutkiva kehittäminen. Avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki. WSOY.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Helsinki. Tammi.

Huttunen, M. 2011. Älyllinen kehitysvammaisuus. Lääkärikirja Duodecim. Viitattu 2.10.2013. http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00556.

Huttunen, M. 2013. Autismi. Lääkärikirja Duodecim. Viitattu 2.10.2013. http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00355&p_haku=autismi.

Hätönen, H. 2007. 5. painos. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen. Helsinki. Edita Prima Oy.

Iivanainen, M. 2009. Kehitysvammaisuus. Lääkärikirja Duodecim. Viitattu 10.5.2014. http://www.terveyskirjasto.fi/kotisivut/tk.koti?p_artikkeli=seh00131&p_haku=kehitysvammaisuus.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä. PS- kustannus.

Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus.

- Kauhanen, J. 2009. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 151–152. Helsinki. WSOY pro.
- Kehitysvammaliitto. 2014. Kehitysvammaisuus. Viitattu 14.5.2014. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/suomeksi/tietoa-liitosta/kehitysvammaisuus/>.
- Kerola, K., Kujanpää, S. & Timonen, T. 2009. Autismin kirjo ja kuntoutus. Juva. PS-Kustannus.
- Kjelin, E. & Kuusisto, P- C. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Koskentausta, T., Sauna-Aho, O. & Varkila-Saukkola, L. 2013. Autististen lasten ja nuorten hoito ja kuntoutus. Suomen Lääkärilehti. Vuosikerta 68, numero 8/2013, 587-592.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere. Juvenes Print.
- Leino-Kilpi, H. & Välimäki, M. 2010. Etiikka hoitotyössä. 5.-6. painos. Helsinki: WSOY pro Oy.
- Lepistö, I., 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Helsinki. Työturvallisuuskeskus.
- Manninen, A. & Pihko, H. 2012. Teoksessa Kaski, M. (toim.) Kehitysvammaisuus. Helsinki: Sanoma Pro.
- Matson, J. L., Wilkins, J. & Ancona, M. 2008. Autism in adults with severe intellectual disability: an empirical study of symptom presentation. Journal of Intellectual & Developmental Disability 33/2008, 36–42.
- Papunet. 2012. PECS –menetelmä. Viitattu 26.5.2014. <http://papunet.net/tietoa/pecs-menetelm%C3%A4>.
- Partanen, K. 2010. Voimaa autismin kirjon kuntoutukseen. Autismisäätiö. Helsinki: PS-kustannus.
- Persson, B. 2000. Brief report: a longitudinal study of quality of life and independence among adult men with autism. Journal of Autism and Developmental Disorders 30/2000, 6-61.
- Rainio, P. Rekrytointiopas kunta-alalle. Kuntatyö 2010. Suomen Kuntaliitto. Kunnallinen työmarkkinatulos. Kuntien eläkevakuutus.
- Sairaanhoitajaliiton liittokokous. 1996. Sairaanhoitajan eettiset ohjeet. Viitattu 14.5.2014. https://www.sairaanhoitajaliitto.fi/sairaanhoitajan_tyo_ja_hoitotyon/sairaanhoitajan_eettiset_ohjeet/.
- Seppälä, H. & Rajaniemi, M. 2012. Mitä kehitysvammaisuus on? Viitattu 10.5.2014 <http://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuus/mitakehitysvammaisuuson.html>.
- Tilastokeskus. 2006. Asuntola. Viitattu 3.5.2014. <http://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/asuntola.html>.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 11.5.2014 <http://www.tenk.fi/fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanto>.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere University Press.
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Viitattu 14.5.2014. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>.
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Viitattu 16.4.2014. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2>.

Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE. 2001. Terveysthuollon yhteinen arvopohja, yhteiset tavoitteet ja periaatteet. Viitattu 14.5.2014. http://www.etene.fi/c/document_library/get_file?folderId=17185&name=DLFE-543.pdf.

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

Viitala, R. 2005. Johda osaamista. Keuruu. Otava.

OPISKELIJAN TIEDOT

Nimi Sari Suominen

Osoite Joukahaisenkatu 3 A, 20520 Turku

Puhelin koti 044-907 54 97 Puhelin työ _____

Sähköposti ss.suominen@gmail.com

Koulutusohjelma hoitotyön koulutusohjelma

OPINNÄYTETYÖ

Aihe/ työnimi Miia Matilda Kodin perehdytyskansio

Aikataulu syksy 2013 - kevät 2014

TOIMEKSIANTAJA

Organisaatio MiiaMatilda Oy

Työn ohjaaja / yhteyshenkilö Taina Joki-Sipilä

Osoite Joukahaisenkatu 3 A, 20520 Turku

Puhelin 040-673 33 34 Sähköposti miiamatilda@hoiva-asuminen.fi

OHJAAVAN OPETTAJAN YHTEYSTIEDOT

Ohjaava opettaja Tarja Bergfors & Marjo Kaarto

Puhelin 044-907 54 97 Sähköposti tarja.bergfors@turkuamk.fi & marjo.kaarto@turkuamk.fi

OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTOSOPIMUS

OPINNÄYTETYÖN SOPIMUSEHDOT*

OHJAUS JA VASTUUT

Vastuu opinnäytetyön tekemisestä ja tuloksista on opiskelijalla. Turun ammattikorkeakoulu vastaa opinnäytetyön ohjauksesta. Toimeksiantaja sitoutuu antamaan opiskelijan käyttöön kaikki opinnäytetyön tekemisessä tarvittavat tiedot ja aineistot sekä ohjaamaan opinnäytetyötä toimeksiantajaorganisaation näkökulmasta.

OIKEUDET

Opinnäytetyön tekijänoikeus kuuluu tekijälle eli opiskelijalle. Tekijänoikeuden lisäksi myös muiden immateriaalioikeuksien osalta noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa kyseessä olevaa oikeutta koskevaa lainsäädäntöä.

TYÖSUHDE JA KUSTANNUKSET

Mahdollisesta työsuhteesta, työstä maksettavasta palkki-osta ja työstä mahdollisesti aiheutuvien kustannusten korvaamisesta toimeksiantaja ja opinnäytetyön tekijä sopivat erikseen.

TULOSTEN JULKISTAMINEN JA LUOTTAMUKSELLISUUS

Opinnäytetyöstä laaditaan Turun ammattikorkeakoulun ohjeen mukainen kirjallinen raportti.

Kirjallinen raportti luovutetaan toimeksiantajalle ja asetetaan kirjaston kokoelmiin tai julkaistaan elektronisessa muodossa verkkokirjastossa.

Julkaistava opinnäytetyöraportti on laadittava niin, ettei se sisällä liike- tai ammattisalaisuuksia tai muita julkisuuslaissa (laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta) salassa pidettäväksi määrättyjä tietoja, vaan ne jätetään työn tausta-aineistoon. Opinnäytetyön arvioinnissa otetaan huomioon sekä julkaistava että salassa pidettävä osa.

Opinnäytetyön toimeksiantaja ja opiskelija sitoutuvat pitämään salassa kaikki opinnäytetyön tekemisessä ja sitä edeltävissä tai sen jälkeisissä neuvotteluissa esiin tulevat luottamukselliset tiedot ja asiakirjat.

Toimeksiantajan edustajalle varataan mahdollisuus tutustua opinnäytetyöraporttiin viimeistään neljätoista (14) päivää ennen aiottua julkaisemista. Toimeksiantaja antaa työstä ennen edellä mainittua julkaisemisajankohtaa lausunnon, jossa voidaan määritellä opinnäytetyöraporttiin mahdollisesti sisältyvät liike- tai ammattisalaisuudet, joita ei julkaista.

Mitä liike- tai ammattisalaisuuksiin liittyviä asioita ei esitetä opinnäytetyöraportissa?

Osakeyhtiöön liittyvät asiat

OLEMME YHTEISESTI SOPINEET OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUKSESTA YLLÄ ESITETTYLLÄ TAVALLA

3/ 9 20 13

Sari Suominen
Opiskelija

3/ 9 20 13

Toimeksiantaja TAINA JOKI-SIPILÄ

LIITE : OPINNÄYTETYÖSUUNNITELMA

* Turun ammattikorkeakoulun toiminnan yhtiöittämistä vuoden 2014 alusta valmistellaan. Osakeyhtiön toiminnan alettua tämä sopimus siirtyy Turun AMK:n toiminnan vastaanottavalle yhtiölle.

Liite 2 1/1

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
Terveysala, Salo
Ylhäistentie 2
24130 SALO
Puh. (02) 263 350
Fax. (02) 2633 6179

ANOMUS OPINNÄYTETYÖNÄ TOTEUTETTAVASTA PROJEKTISTA

Projektin nimi	Miia Matilda Kodin perehdytyskansio
Projektitehtävä	Perehdytyskansion laatiminen autististen ja kehitysvammaisten asuntolaan, Miia Matilda Kotiin.
Projektin kuvaus	Perehdytyskansio osaksi perehdytyspäivää, uuden sekä vanhan henkilökunnan tiedon sekä opastuksen tueksi.
Projektin toteuttamisajankohta	Kevät 2014
Projektin arvioitu valmistumisajankohta	Maalis- Huhtikuu 2014
Projektsuunnitelma hyväksytty	14 / 11 2013
Projektin ohjaajat	___ Tarja Bergfors _____ puh 011 263 3507 ___ Marjo Kaarto _____ puh _____
Sitoudumme toteuttamaan projektimme projektsuunnitelmassa esitettyjen vaiheiden puitteissa ja siten, että projektiin osallistuvien henkilöiden anonymiteetti säilyy.	
Projektin tekijät	___ Hoitotyö _____ AHSOSS12 _____ (suuntautumisvaihtoehto) (ryhmä) Sari Suominen _____ (nimi) _____ (osoite) _____ (puhelinnumero)

Anomus käsitelty 11 / 12 2013
 lupa myönnetty
 lupa evätty, peruste _____

Allekirjoitus

Sari Suominen *Tarja Bergfors*

Anomus ja projektsuunnitelma toimitetaan yhtenä kappaleena, josta toimeksiantaja lähettää kopiot yhdelle opiskelijalle, yhdelle ohjaavalle opettajalle ja kullekin työhön osallistuvalla toimipisteelle. Alkuperäinen jää toimeksiantajalle. Valmis työ toimitetaan toimeksiantajalle sovitulla tavalla.



MIIA MATILDA KODIN
PEREHDYTYSKANSIO

SISÄLLYSLUETTELO

1. Yritystieto	4
1.1 Yksikön esittely	4
1.2 Arvot, toiminta-ajatus	4
1.3 Tuotteet ja palvelut	4
1.3.1 Runsaasti autettu asuminen	5
1.3.2 Erittäin runsaasti autettu asuminen	5
2. Palvelusuhde	6
2.1 Työehto- ja muut sopimukset, koeaika, terveystodistus, rikosrekisteriote	6
2.2 Palkka	7
2.3 Vuosiloma, palkattomat vapaat	7
2.4 Työajat, poissaolo käytännöt; ilmoitus/todistus, työvuorojen vaihtaminen	8
2.5 Työterveyshuolto	9
2.6 Työnohjaus	9
2.7 Vakuutukset	10
3. Muut työpaikan käytännöt	10
3.1 Henkilöstöpalvelut: kehittäminen ja koulutus	10
3.2 Puhelin ja posti	11
3.3 Tietohallintapalvelu	11
3.4 Asiakastietojärjestelmät	12
- manuaalinen	
- sähköinen (nappula)	
3.5 Sähköpostikäytäntö	12
3.6 Kulku ja avaimet	13
3.7 Henkilöstöpalaverit	13
3.8 Perehdytyspäivät/perehdytysaikataulu	14
4. Lääkehoito	14

5. Turvallisuus	15
5.1 Paloturvallisuuskoulutus	15
5.2 Palo- ja pelastussuunnitelma	15
5.3 Toimintaohje tulipalon sattuessa	16
5.4 Ensiapukoulutukset	16
5.5 Suojatoimenpidekäsikirja	16
5.6 Asiakas väkivallan raportointi	17
5.7 Hygieniapassi	17
6. Autismi	17
6.1 Mitä on autismi?	17
6.2 Autistisen henkilön kommunikaatio ja sosiaaliset taidot	19
6.3 TEACCH- ohjelma	19
6.4 Pecs- menetelmä	20
6.5 Lovaas- menetelmä	20
6.6 Puhetta tukevat ja korvaavat kommunikaatio menetelmät	22
6.7 Struktuuri päivittäisen toiminnan tukena	23
6.8 Asukkaan strukturoitu päiväohjelma	23
7. Työvuorojen kuvaus	25
7.1 Viikko-ohjelman kuvaus	25
8. Toimenkuvat Miia Matilda Kodissa	26
8.1 Sairaanhoidtaja	27
8.2 Lähihoitaja/Ohjaaja	27
8.3 Sosionomi	27
8.4 Lasten- ja nuorten erityisohjaaja	27