

Elina Javanainen

TERVETULOA TALOON: PEREHDYTYSOPAS HOIVAKOTI  
KULTARUSKOON

Sosiaalialan koulutusohjelma  
2017

## TERVETULOA TALOON: PEREHDYTYSOPAS HOIVAKOTI KULTARUSKOON

Javanainen, Elina  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Sosiaali-alan koulutusohjelma  
Huhtikuu 2017  
Ohjaaja: Rajaniemi, Kari  
Sivumäärä: 26  
Liitteitä: 3

Asiasanat: perehdytys, perehdytysopas, tehostettu palveluasuminen, ikääntyneen toimintakyky

---

Toiminnallisen opinnäytetyöni tarkoituksena oli tuottaa ajantasainen ja toimiva perehdytysopas Hoivakoti Kultaruskon hoitohenkilökunnalle. Hoivakoti Kultaruskossa oli vanhentunut perehdytysopas, joten se oli hyvä päivittää ja tehdä uusiksi. Opinnäytetyöni tehtävänä oli ottaa selvää, millaista on hyvä perehdytys tehostetussa palveluasumisessa ja mitä kaikkea hyvä perehdytysopas pitää sisällään.

Perehdytysoppaan avulla autetaan uutta työntekijää sekä pitkään poissa ollut työntekijää perehdyttämisessä sekä selkeytetään työhön liittyviä toimintaohjeita ja työpaikan tapoja. Hyvä perehdytys auttaa työntekijää sopeutumaan nopeammin uuteen yksikköön ja perehdyttäjän sekä perehdytettävän pitää sitoutua perehdytykseen. Perehdyttämisen tulee olla laadukasta ja tehokasta, josta vastuu on esimiehellä ja hän pitää huolta, että työt sujuvat ja tavoitteet saavutetaan. Koko työyhteisön kuuluu huolehtia uuden työntekijän perehdyttämisestä ja työnopastuksesta.

Opinnäytetyöni keskeisiä asiasanoja ovat perehdytys, perehdytysopas, tehostettu palveluasuminen ja ikääntyneen toimintakyky. Opinnäytetyöni liitteenä on Hoivakoti Kultaruskon perehdytysoppaan sisällysluettelo, perehdytyslomake ja arviointilomake.

Perehdytysopasta suunniteltiin ja valmisteltiin yhteistyössä Hoivakoti Kultaruskon lähiesimiehen ja hoitohenkilökunnan kanssa. Perehdytysoppaan sisältöä ja rakennetta muokattiin heidän toiveidensa mukaisesti. Perehdytysoppaaseen kerättiin tietoa omavalvontasuunnitelmasta, lääkehoitosuunnitelmasta, perehdytyslomakkeesta ja Kultaruskosta löytyvistä materiaaleista.

Hoivakoti Kultaruskon hoitohenkilökunnalta pyydettiin palautetta perehdytysoppaan arviointilomakkeella. Täytettyjä arviointilomakkeita palautettiin 10 määräaikaan mennessä. Arviointilomakkeista tuli esille, että hoitohenkilökunta oli tyytyväinen päivitetyn perehdytysoppaan sisältöön ja ulkoasuun. He kokivat, että oppaasta löytää helposti tietoa ja se on selkeä kokonaisuus, joka helpottaa heidän työtään uusien työntekijöiden perehdyttämisessä.

## WELCOME ON BOARD: A JOB ORIENTATION GUIDE FOR KULTARUSKO NURSING HOME

Javanainen, Elina  
Satakunta University of Applied Sciences  
Degree Programme in Social Services  
April 2017  
Supervisor: Rajaniemi, Kari  
Pages: 26  
Appendices: 3

Keywords: job orientation, job orientation guide, service housing with 24-hour assistance, functional ability of an older person

---

The purpose of this functional thesis was to produce an up-to-date and well-functioning job orientation guide for the nursing staff at Kultarusko nursing home. As the job orientation guide previously used at Kultarusko was out of date, it was a good idea to produce a new and updated version. The aim of my thesis was to determine what good job orientation in service housing with 24-hour assistance requires and what a good job orientation guide should include.

The guide is used to help new employees as well as old employees returning to work after a long absence, and to clarify operating instructions related to work and the workplace practices. Successful job orientation helps the employee to adjust to the new unit more quickly and enhances the commitment of both the new employee as well as the person in charge of the orientation process. The orientation must be of high quality and effective. The supervisor must take responsibility for the process and make sure that work is going well and goals are accomplished. The entire work community must ensure that the new employee gets an orientation to the job and is guided in the new work.

Essential contents of this study include job orientation, job orientation guide, service housing with 24-hour assistance and functional ability of an older person. The list of contents, the job orientation form and evaluation form of the job orientation guide for Kultarusko nursing home are appended to this thesis.

The guide was planned and prepared in cooperation with the immediate supervisors and nursing staff at Kultarusko nursing home. The contents and structure of the job orientation guide were adjusted according to their wishes. Information about a self-monitoring plan, medical treatment plan, job orientation form as well as materials on Kultarusko were included in the guide.

The nursing staff of Kultarusko nursing home were asked to give feedback on the job orientation guide using an evaluation form. In total, 10 forms were filled out and submitted by the deadline. The forms revealed that the nursing staff were satisfied with the contents and appearance of the updated job orientation guide. They felt the guide made it easy to find information and formed a clear whole, making their work easier in familiarising new employees with their jobs.

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	PEREHDYTTÄMINEN .....	6
2.1	Perehdyttämistä koskeva lainsäädäntö .....	7
2.2	Perehdyttämisen tavoitteet .....	8
2.3	Perehdyttämisen suunnittelu, toteutus ja seuranta.....	9
3	TEHOSTETTU PALVELUASUMINEN .....	10
3.1	Tehostetun palveluasumisen tavoitteet .....	12
3.2	Ikääntyvän ihmisen muuttaminen tehostetun palveluasumisen yksikköön.....	12
4	IKÄÄNTYNEEN TOIMINTAKYKY .....	13
4.1	Fyysinen toimintakyky .....	13
4.2	Psyykinen toimintakyky .....	14
4.3	Sosiaalinen toimintakyky.....	15
4.4	Ikääntyneen toimintakyvyn ylläpitäminen .....	16
4.4.1	Hoitaja toimintakyvyn ylläpitäjänä .....	18
5	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET .....	19
6	OPINNÄYTETYÖN VAIHEET.....	20
6.1	Suunnittelu- ja aloitusvaihe.....	20
6.2	Toteuttamisvaihe .....	21
7	PROJEKTIN ARVIOINTI JA POHDINTA.....	22
7.1	Palaute hoitohenkilökunnalta .....	22
7.2	Pohdinta.....	23
	LÄHTEET .....	25
	LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aihe löytyi, kun otin yhteyttä Hoivakoti Kultaruskon omistajaan. Kysyin häneltä, jos heillä olisi kehittämisen kohteita, joista voisin tehdä opinnäytetyön. Omistaja ilmoitti, että heillä ei ole ajantasaista perehdytysopasta. Aihe oli kiinnostava ja ilmoitin omistajalle ottavani perehdytysoppaan opinnäytetyökseni. Perehdytysopas on hyvin tarpeellinen hoivakodissa ja sen avulla uusi työntekijä on hyvä perehdyttää hoivakodin toimintaan.

Sosionomiopinnoissani olen suuntautunut aikuissosiaalityöhön, joka sisältää osan geronomitutkinnosta. Olen kiinnostunut vanhustyöstä ja minulla on pitkä historia lähihoitajana työskentelystä erilaisissa ikäihmisten tehostetun palveluasumisen yksiköissä. Siitä johtuen halusin tehdä opinnäytetyöni tehostetun palveluasumisen yksikköön ja kehittää sekä helpottaa hoitohenkilökunnan työtä.

Hoivakoti Kultaruskossa on vanhentunut perehdytysopas, joten se on hyvä päivittää ja tehdä uusiksi. Teen Hoivakoti Kultaruskolle uuden perehdytysoppaan, jossa on ajankohtaista tietoa hoivakodista. Tärkein tiedonkeruumenetelmä on käydä avointa keskustelua hoitohenkilökunnan ja lähiesimiehen kanssa siitä, minkälaisen sisällön he haluavat perehdytysoppaaseen. Perehdytysoppaasta on tarkoitus tehdä kirjallinen ja sähköinen versio.

Opinnäytetyöni tutkimustehtävänä on ottaa selvää, millaista on hyvä perehdytys tehostetussa palveluasumisessa ja mitä kaikkea hyvä perehdytysopas pitää sisällään. Avoimien keskustelujen avulla selvitän, millainen perehdytysopas on omistajan, lähiesimiehen ja hoitohenkilökunnan mielestä paras heidän yksikkönsä. Opinnäytetyöni tavoitteena on päivittää ja uudistaa hoivakoti Kultaruskon perehdytysopas ja sen kautta helpottaa uuden työntekijän sekä pitkään poissa olleen työntekijän perehdytystä sekä selkeyttää työhön liittyviä toimintaohjeita ja työpaikan tapoja. Hyvä perehdytys auttaa työntekijää sopeutumaan nopeammin uuteen yksikköön ja perehdyttäjän sekä perehdytettävän pitää sitoutua perehdytykseen.

Opinnäytetyöni teoriaosuudessa tuon esille tietoa perehdytyksestä, tehostetusta palveluasumisesta, ikääntyvän ihmisen kokonaisvaltaisesta toimintakyvystä ja projektin vaiheista.

## 2 PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttäminen pitää sisällään yritykseen, työyhteisöön ja talon tapoihin perehdyttämisen sekä työhön perehdyttämisen eli työopastuksen. Perehdyttämisellä tarkoitetaan, että perehdytettävä saa tietoa työpaikasta, sen toiminta-ajatuksista, toimintaperiaatteista ja toimintatavoista. Työntekijä tutustuu työpaikan asiakkaisiin, työkavereihin ja esimiehiin sekä tiedostaa työhönsä kohdistuvat odotukset ja ymmärtää oman vastuunsa työyhteisössä. Perehdytettävän on opittava työtehtävänsä ja siihen liittyvät turvallisuusohjeet. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2.)

Perehdytyksen avulla työntekijää autetaan sopeutumaan uuteen työyhteisöön ja on tärkeää, että hänestä pidetään huolta heti alusta lähtien. Uutta työntekijää ei pidä laittaa ensimmäisinä päivinä työskentelemään yksin, ensimmäisillä päivillä ja viikoilla on suuri merkitys työntekijän perehdyttämisessä. (Surakka 2009, 72.)

Uudelle tai pitkään poissaolleen työntekijälle työpaikassa kaikki on uutta ja opittavaa on paljon. Perusasiat voi oppia nopeasti, mutta työn perusteelliseen oppimiseen menee pidempi aika, ammattitaitoiseltakin ihmiseltä voi mennä viikkoja tai kuukausia omaksua asioita. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2.) Perehdyttäjä voi auttaa hyvällä vuorovaikutuksellaan perehtyjää oppimaan ja on tärkeää, että perehdyttäjä perustelee opittavat asiat perehtyjälle niin, että hän ymmärtää, mitä tehdään ja miksi. Perehtymiseen vaikuttaa se, miten perehdytettävä on omaksunut perehtymisen oppeja ja miten hän niitä noudattaa sekä osaa toimia oikein työssään. (Kupias & Peltola 2009, 166.)

Uuden työntekijän työyhteisöön sopeutuminen vaatii uudelta jäseneltä sekä työyhteisöltä joustavuutta ja kärsivällisyyttä. (Koivukoski & Palomäki 2009, 58). Hyvässä tiimityössä korostuu työntekijöiden välinen asioiden jakaminen ja hyvä vuorovaikutus, joilla lisätään työyhteisön hyvinvointia ja työssä jaksamista. (Koivukoski & Palomäki 2009, 10). Uuden työntekijän saapuessa tiimiin, sen toimintatapa muuttuu ja on tärkeää, että muutoksessa uudelle työntekijälle annetaan mahdollisuus tuoda omia vahvuuksiaan ja näkemyksiään yhteiseen käyttöön. (Koivukoski & Palomäki 2009, 16).

## 2.1 Perehdyttämistä koskeva lainsäädäntö

Perehdyttämistä säätelevät eri lait, erityisesti työsopimuslaki 55/2001, työturvallisuuslaki 738/2002 ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007. Perehdyttämiseen liittyvät asiat kuuluvat työnantaja velvoittaviin säädöksiin ja työnantaja on vastuussa työntekijän perehdyttämisestä. Työlainsäädännössä pyritään siihen, että toiminta on työntekijää suojaavaa ja yhteistoimintalain mukaan kiinnitetään huomiota työnantajan neuvotteluvollisuuteen. Tavoitteena on työnantajan ja työntekijän välisen dialogisuuden lisääminen. Työlainsäädännön noudattaminen lisää luottamusta ja hyvin hoidettu perehdyttäminen lisää työpaikan hyvää mainetta. (Kupias & Peltola 2009, 20-21.)

Työturvallisuuslaissa määritetään, että työntekijän pitää saada riittävä perehdytys työstä ja työpaikan olosuhteista sekä työssä käytettävistä työvälineistä ja turvallisista työtavoista. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 14§). Työturvallisuus on tärkeä osa perehdyttämistä ja työnantajan on huolehdittava työntekijän työturvallisuudesta, ettei työntekijän terveys ole vaarassa. Perehdyttämisen yhteydessä on tarkistettava, että työntekijä osaa tunnistaa työpaikan vaara- ja haittatekijät huomioon ottaen työntekijän koulutuksen, ammatillisen osaamisen ja kokemuksen. (Kupias & Peltola 2009, 23.)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä sisältää määräyksen, että on neuvoteltava, jos on tapahtumassa henkilöstön asemaan vaikuttavia muutoksia, hankintoja tai järjestelyjä. Laissa on mainittu erityisesti työpaikkaan ja yritykseen liittyvät

perehdyttämisen järjestelyt. Työpaikoilla on tehtävä perehdyttämisen järjestelyt näkyviksi ja työntekijöillä pitää olla tietoa, miten he tai heidän työkaverinsa saavat opastusta ja koulutusta uusiin työtehtäviin. Opastus, ohjaus ja perehdyttämisen järjestelyt ovat käytävä yhdessä läpi. Avoin keskustelu on ennaltaehkäisevää ja lisää koko työyhteisön luottamusta. (Kupias & Peltola 2009, 25-26.)

## 2.2 Perehdyttämisen tavoitteet

Perehdyttämisen tavoitteena on se, että perehdytettävä uusi tai pitkään poissaoleva työntekijä kykenee työskentelemään mahdollisimman nopeasti itsenäisesti. Perehdyttämisen tulee olla laadukasta ja tehokasta, josta vastuu on esimiehellä ja hän pitää huolta, että työt sujuvat ja tavoitteet saavutetaan. Koko työyhteisön kuuluu huolehtia uuden työntekijän perehdyttämisestä ja työnopastuksesta. (Kangas & Hämäläinen 2007, 1.)

Perehdyttämisellä pyritään saamaan työntekijä omaksumaan työpaikan toimintatavat, kulttuurin, saada työntekijä tuntemaan itsensä täysivaltaiseksi työntekijäksi ja tutustuttaa hänet työtehtäviin, työolosuhteisiin sekä työympäristöön. Hyvän perehdyttämisen kautta saavutetaan työntekijän tyytyväisyys, jonka avulla edistetään työntekijän paineensietokykyä sekä ehkäistään työtehtävissä syntyviä virheitä. Työntekijä motivoituu työhönsä myönteisten asenteiden myötä ja sitä kautta hän vaikuttaa omalla käytöksellään myönteisesti koko työyhteisön ilmapiiriin. (Surakka 2009, 77.)

Perehdyttämisen avulla uusi työntekijä liittyy työyhteisön jäseneksi ja työyhteisössä pitää olla avoin ilmapiiri, jossa uusi työntekijä uskaltaa kysyä neuvoa ja ohjausta työkavereiltaan epävarmoissa tilanteissa. Uudesta työkaverista pidetään huolta ja otetaan hänet mukaan yhteisiin hetkiin, jolla osoitetaan, että häntä arvostetaan. Tarpeellista on jakaa hiljaista tietoa uudelle työntekijälle, kokeneimmilla työntekijöillä on paljon sellaista tietoa, mitä ei voi mistään opiskella. Hiljaista tietoa on vaikea pukea sanoiksi ja se on ammatillisuutta, tietoa,



taitoa selviytyä erilaisista tilanteista, jonka pitkään ammatissa ollut työntekijä on oppinut. (Surakka 2009, 78-79.)

### 2.3 Perehdyttämisen suunnittelu, toteutus ja seuranta

Perehdyttämisen suunnittelu on tavoitteellista, jolla pyritään johdonmukaiseen toimintaan. (Kangas & Hämäläinen 2007, 6). Uudelle työntekijälle olisi hyvä laatia kirjallinen ja yksilöllinen perehdytysuunnitelma. Perehdytysuunnitelmassa pitäisi lukea aihealueittain organisaatioon ja työhön liittyvät osa-alueet. Perehdyttäjän kanssa käydään läpi tärkeimmät asiat ja laitetaan ylös asiat, jotka voidaan käydä läpi uudestaan muiden työntekijöiden kanssa. Perehdytysuunnitelmaan on hyvä liittää aikataulu, joka voi kestää muutamasta viikosta kuuteen kuukauteen. Perehdytysvaihe päättyy silloin, kun työntekijä on oppinut vaaditut asiat ja hän osaa hakea tarvittavan tiedon. Oppiminen ei lopu siihen, koska terveydenhuoltoalalla kehitys etenee ja uutta opittavaa tulee jatkuvasti, joiden avulla työntekijä selviytyy erilaista tilanteista ja haasteista. (Surakka 2009, 73-74.)

Perehdyttämissuunnitelmia tehdessä on myös hyvä muistaa suunnitella, miten seurataan työntekijän oppimista ja miten se varmistetaan. Perehdyttämisen toteutumisen apuna voi käyttää perehdyttämisen tarkistuslistaa tai vastaava, josta tulee ilmi perehdyttämisen aikataulu ja läpi käydyt asiat. (Kangas & Hämäläinen 2007, 7.) Perehdyttäjän tulee seurata uuden työntekijän oppimista sekä antaa hänelle palautetta edistymisestä. Säännöllisiin keskusteluihin uuden työntekijän ja perehdyttäjän kanssa olisi hyvä, jos esimies olisi myös paikalla. Kehityskeskusteluissa käydään läpi perehdyttämisen edistymistä ja uusi työntekijä itsearvioiden mieltii omaa kehittymistään. Perehdyttämisessä pitää olla arvostava ja ymmärtäväinen ilmapiiri, joka auttaa uutta työntekijää sopeutumaan työkalveriin ja työpaikkaan. Jokainen on yksilö ja asiat opitaan omassa tahdissa, joten uudelle työntekijälle on hyvä muistaa antaa aikaa uusien asioiden oppimiseen ja sisäistämiseen. (Surakka 2009, 76.)

Uuden työntekijän on hyvä tutustua itsenäisesti perehdytyskansioon, josta saa kattavan tiedon työpaikasta ja sen toimintatavoista. (Surakka 2009, 74). Perehdytyskansio voi olla kirjallinen tai sähköinen aineisto, joka säästää varsinaiseen perehdyttämiseen tarvittavaa aikaa. (Kangas & Hämäläinen 2007, 7). Käytössä voi olla henkilökohtainen perehdytyskortti ja merkinnät suorituksista sekä intranet, jonka sisältö on päivitetty. (Surakka 2009, 76).

Uuden työntekijän perehdyttäminen alkaa heti ensimmäisenä työpäivänä, jolloin perehdyttäjä tutustuu uuteen työkaveriin ja keskustelee hänen kanssaan aikaisemmista työkokemuksista. Työntekijälle esitellään muut yksikön työntekijät ja tilat. Vapaamuotoiselle keskustelulle jätetään tilaa, jotta uusi työntekijä rentoutuu ja sitä kautta pystyy omaksumaan uusia asioita. (Surakka 2009, 74-75.) Uusi työntekijä työskentelee yhdessä työvuoroissa perehdyttäjän kanssa, perehdyttäjällä on merkittävä rooli saada uusi työntekijä omaksumaan yksikön menettelytavat, työtehtävät ja minkälaisia tietoa tarvitaan yksikön hoitotyössä. (Surakka 2009, 75).

### 3 TEHOSTETTU PALVELUASUMINEN

Tehostettu palveluasuminen tarkoittaa palveluasumista, jossa henkilökunta on paikalla ympärivuorokauden. (Andersson 2007, 9.) Tehostetussa palveluasumisessa on asukkaina vanhuksia, jotka eivät selviydy omassa kodissaan ja he tarvitsevat palveluasumisympäristöä. Määrittelyjä, joita on tehostetun palveluasumisen asukkailla ovat toimintakyvyn selkeä alentuma, jatkuva apu ja ohjaus päivittäisissä toiminnoissa, henkilökohtainen avustaminen ja apuvälineiden käyttö, virtsanpidätyskyvyttömyys, pitkäaikaissairaudet, ympärivuorokautisen valvonnan tarve, muistin keskivaikea tai vaikea alentuminen ja karkailutaipumus. (Sitran www-sivut 2011.)

Sosiaali- ja terveyspalvelut turvaavat iäkkään henkilön pitkäaikaista hoitoa ja huolenpitoa. Iäkkään henkilön on saatava kokea elämänsä arvokkaaksi ja turvalliseksi, jotta hän voi ylläpitää fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyään. Iäkkäiden avio- ja avopuolisoiden on saatava mahdollisuus yhdessä asumiseen. Iäkkäiden henkilöiden pitkäaikaisen hoidon pysyvyyden järjestäminen kuuluu kunnan velvollisuuksiin. (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 28.12.2012/980, 3 luku 14§.)

Ikääntyneille tarkoitetusta tehostetusta palveluasumisesta melkein puolet on yksityisten tuottamaa. Kunnat ostavat suurimman osan palveluista ostopalveluina. Ikääntyneiden ympärivuorokautinen hoiva järjestetään yhä useammin laitoshoidon sijaan tehostetussa palveluasumisessa. Tehostetussa palveluasumisessa asiakkaita oli vuoden 2015 lopussa kaikkiaan 39 867. (THL www-sivut 2017.)

Vanhusten ympärivuorokautisesta hoidosta on valvontasuunnitelma, jonka ovat tehneet Valvira aluevirastojen kanssa yhteistyössä. Tavoitteena on taata väestölle yhdenvertainen ja tarpeidenmukainen hoito ja asumispalvelujen saatavuus sekä turvalliset hoito- ja hoivapalvelut. Ympärivuorokautisessa hoidossa ja hoivassa valvonnalla keskitytään asiakkaiden sijoittamiseen, toiminnan johtamiseen, asiakkaiden toimintakyvyn arviointiin, palvelusuunnitelman tekoon, henkilöstömitoitukseen, tiloihin, asiakkaiden perustarpeista huolehtimiseen, asiakkaan asemaan ja itsemääräämisoikeuteen, asiakirjoihin, yhteistyöhön omaisten ja läheisten kanssa sekä viranomaisyhteistyöhön. (Kan & Pohjola 2012, 315-316.)

Tehostetussa palveluasumisessa ikääntyneelle tehdään hoito- ja palvelusuunnitelma, joka ohjaa hoidon tavoitteellista toteutumista. Hoito- ja palvelusuunnitelman avulla turvataan asiakkaan yksilöllisyys ja palvelun jatkuvuus, jotka ovat laissa määriteltä. Hoito- ja palvelusuunnitelma sisältää asiakkaan toimintakyvyn, voimavarojen sekä hoidon ja palvelun määrittelyä, hoidon ja palvelujen tavoitteet, toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi ja tavoitteiden toteutumisen seurannan. (Voutilainen ym. 2002, 91-92.)

Ympäri vuorokautisen hoidon yksikössä on sisätilojen ja piha- alueiden oltava esteettömiä ja turvallisia, jokaisella asukkaalla on oltava oma huone ja kylpyhuone, pariskunnille yhteinen huone, tilan koko on oltava riittävä asukkaille ja henkilökunnalle sekä asukkaiden ulkoilumahdollisuuksia tulee lisätä. (STM 2013, 24).

### 3.1 Tehostetun palveluasumisen tavoitteet

Tehostetussa palveluasumisessa tavoitteena on ikäihmisten hyvä hoito ja palvelu sekä elämänlaadun turvaaminen. Periaatteina on asiakkaan kunnioittava kohtaaminen, asiakaslähtöisyys ja kuntouttava työote sekä asiakkaalla on oikeus itsenäisyyteen, osallistumiseen ja itsensä toteuttamiseen. Hänen pitää saada osallistua oman hoitonsa suunnitteluun, toimintakykyä edistävään toimintaan joka päivä ja saada apua asioissa, joista ei selviydy sekä antaa hänelle valinnanmahdollisuuksia eri toiminnoista. (Voutilainen 2002, 115.)

### 3.2 Ikääntyvän ihmisen muuttaminen tehostetun palveluasumisen yksikköön

Ikääntyneelle omasta kodista muuttaminen on vaikeaa, omaan kotiin liittyy tunnearvoa, muistoja ja tottumusta. Tutkimuksen mukaan ikääntyneet haluaisivat jatkaa elämäänsä yksikössä mahdollisimman samanlaisena kuin kotonakin. Tärkeää yksikköön muuttavalle ikääntyneelle on itsemääräämisoikeus, sosiaaliset suhteet, asuinympäristön viihtyvyys ja yksityisyys. (Andersson 2007, 12.) Yksikön päivärytmi ja rutiinit voivat poiketa ikääntyneen omista tottumuksista. Hänen on tutustuttava uusiin ihmisiin ja vietettävä toisten kanssa paljon aikaa yhdessä. Sopeutuminen voi olla vaikeaa, koska moni ikääntynyt on tottunut asumaan yksin kodissaan. Huomiota pitäisi kiinnittää, kun ikääntynyt saapuu yksikköön ensimmäistä päivää. Viihtyvyyteen ja sopeutumiseen pystytään vaikuttamaan, jos tutustumiseen on varattu aikaa ja valmistauduttu tilanteeseen. Ikääntyneelle tulee tunne, että hän on tervetullut yksikköön ja häntä arvostetaan. Ikääntyneelle ja hänen omaisilleen esitellään oma huone ja tilat, jotka ovat yhteisessä käytössä. Ikääntynyt saa sisustaa huoneensa

omilla huonekaluillaan ja tavaroillaan, joka vaikuttaa kotiutumiseen. (Kan & Pohjola 2012, 44.) ”Pitkäaikaishoidossa ei itse asiassa olla hoidossa, siellä asutaan ja eletään. Sen pitäisi olla kaiken toiminnan lähtökohta” (Pirhonen 2015, 25-34).

## 4 IKÄÄNTYNEEN TOIMINTAKYKY

Ikääntyneen toimintakyky on yksilöllinen, eliniän pidentyessä ikääntyvän elämään tulee lisää toimintakykyisiä vuosia, tai vuosia, jolloin toimintakyky on heikentynyt. Ikääntyneen toimintakyky pitää sisällään kyvyn kokea erilaisia kokemuksia ja elää laadukasta elämää. (Lähdesmäki & Vornanen 2014, 19-20.) Toimintakyvyllä voidaan tarkoittaa sairauden tai vamman aiheuttaman toiminnanvajauksen puuttumista tai päivittäisistä toiminnoista selviytymistä. Toimintakyky voi olla pienistä tai suurista toiminnoista selviytymistä, jolla tarkoitetaan, miten ikääntynyt ihminen selviytyy päivittäisistä toiminnoista itselleen tyydyttävällä tavalla. (Eloranta & Punkanen 2008, 9-10.)

Toimintakyky heikkenee iän myötä asteittain, ensin asioiden hoitaminen ja tavanomaisista perustoiminnoista selviytyminen hankaloituvat. (Eloranta & Punkanen 2008, 9-10). Ikääntyneen toimintakyvyn heikentyminen lisää haavoittuvuutta aiheuttaen tuen ja palvelujen tarvetta. Ikääntyneen jäljellä olevaa toimintakykyä pitää tukea ja siten voimaannuttaa häntä. (Heimonen, Mäki- Petäjä- Leinonen & Sarvimäki 2010, 19.) Toimintakyky jaetaan fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn. Nämä kaikki kolme osaa liittyvät tiiviisti toisiinsa. (Eloranta & Punkanen 2008, 10.)

### 4.1 Fyysinen toimintakyky

Fyysinen toimintakyky tarkoittaa sitä, miten ikääntynyt suoriutuu fyysisistä toiminnoista arkielämässään. Toimintakyky sisältää arkiaskareista, harrastuk-

sista ja päivittäisistä toiminnoista selviytymisen. Ikääntyneen fyysiselle toimintakyvylle hyödyksi ovat kyky nousta tuoilta ylös, alaraajojen lihasvoima, tasapaino ja kävelykyky. Seisomisessa tarvitaan lihastasapainoa, nivelten liikkuvuutta ja ryhtiä. Fyysinen toimintakyky muodostuu yleiskestävydestä, lihas-kunnosta ja liikkeiden hallintakyvystä. (Lähdesmäki & Vornanen 2014, 33–34.) Ikääntyneiden fyysiseen toimintakykyyn vaikuttavat eri sairaudet, lihasvoiman heikkeneminen, nivelten liikkuvuuden väheneminen ja tasapainoon liittyvät ongelmat. (Kan & Pohjola 2012, 32).

Fyysistä toimintakykyä voidaan mitata erilaisilla toimintakykymittareilla, joita ovat ADCS- ADL, Barthel- indeksi, FIM, IADL, RAVA tai RAI. ADCS- ADL mittaa päivittäisistä perustoiminnoista selviytymistä, jossa jokainen päivittäinen toiminta on kuvattu tarkasti. Barthel- indeksi soveltuu dementoituneiden fyysisen toimintakyvyn ja avun tarpeen arviointiin. FIM – järjestelmä on kokonaisuus, jolla voidaan arvioida määrääjain toimintakyvyn tasoa ja omatoimisuudessa tapahtuvia muutoksia. IADL- asteikolla mitataan suoriutumista välineellisistä päivittäistoiminnoista, kuten asiointia kodin ulkopuolella ja kotitöistä selviytymistä. RAVA- toimintakykymittarilla saadaan selville ikääntyneen päivittäinen avuntarve. RAI on tarkoitettu ikääntyneen palvelutarpeen arviointiin, joka aloitetaan peruskysymyksillä ja, jos tarvetta esiintyy, niin siirrytään tarkempaan selvitykseen. (Eloranta & Punkanen 2008, 20-26.)

#### 4.2 Psyykkinen toimintakyky

Psyykkinen toimintakyky tarkoittaa sitä, miten ikääntynyt pystyy käyttämään psyykkisiä voimavarojaan tavoitteidensa saavuttamisessa. Psyykkinen toimintakyky muodostuu kognitiivisista toiminnoista, persoonallisuudesta, psyykkisistä voimavaroista ja mielialasta. Kognitiiviset toiminnot sisältävät muistin, oppimisen ja havaitsemisen, jotka säilyvät normaaleina pitkälle vanhuuteen ja muutoksia tapahtuu vähän. Psyykkisten voimavarojen tärkeitä osia alueita ovat motivaatio, mieliala sekä kykyä tiedostaa omat vahvuudet ja heikkoudet.

Psyykkinen toimintakyky antaa mahdollisuuden ikääntyneelle, jotta hän selviytyy välttämättömistä toiminnoista saavuttaen elämänhallinnan ja selviytymisen tunteen. (Lähdesmäki & Vornanen 2014, 36.)

Ikääntyneiden psyykkiseen toimintakykyyn vaikuttavat kyky tehdä älyllisiä ja muita henkisesti vaativia tehtäviä, oma minäkuva, mieliala, miten käsittelee elämän muutoksia, elämänhallinta, omat asenteet, selviytymiskyky omatoimisesti päivittäisistä toiminnoista, riippumattomuus ja oma uskonnollinen tai muu vakaumus. (Kan & Pohjola 2012, 32).

Ikääntyneen psyykkisen toimintakyvyn arvioinnissa käytetään CDR, CERAD, Cornell, GDS ja MMSE mittareita. CDR mittaria käytetään älyllisen toimintakyvyn häiriön ja dementian asteen arvioimisessa. CERAD on tehtäväsarja, jolla voidaan arvioida lieviä muistihäiriöitä ja alkavaa Alzheimerin tautia. Tehtäväsarjassa testataan kielellistä sujumista, välitöntä ja viivästettyä muistia, nimeämistä, hahmottamista sekä toiminnan ohjausta. Näillä tehtävillä pystytään ottamaan huomioon keskeiset kognition osa-alueet, jotka heikkenevät muistisairauksien alkuvaiheissa. Cornell-mittari on käytössä dementiapotilaiden depression arvioinnissa. GDS-mittarilla pystytään kuvaamaan Alzheimerin taudin etenemistä ja vaikeusastetta. MMSE-asteikkoa käytetään dementiaasteisen muistihäiriön arvioinnissa, jossa on aikaan ja paikkaan orientoitumiseen sekä muistiin, keskittymiseen ja hahmottamiseen liittyviä kysymyksiä. (Eloranta & Punkanen 2008, 23-26.)

#### 4.3 Sosiaalinen toimintakyky

Sosiaalinen toimintakyky tarkoittaa sitä, miten ikääntynyt suoriutuu elämässään toisten ihmisten ja koko yhteiskunnan kanssa. Sosiaalinen toimintakyky sisältää sosiaaliset kontaktit, ajankäytön ja harrastukset, jossa tärkeää on yksilön ja ympäristön vuorovaikutus. Sosiaalista toimintakykyä tarkastellaan yksilö-, ryhmä- ja yhteiskuntatasolla. Kyse on siitä, miten ikääntynyt tuntee omat mahdollisuutensa ja hahmottaa itsensä suhteessa ympäristöön, millaisia suh-

teita, perhettä, sukulaisia ja ystäviä ikääntyneellä on. Yhdessäolo on välttämättömyyttä yksilön ja ryhmän olemassaololle sekä mielenterveyden kehittymiselle ja ylläpitämiselle. Ihmisten välinen vuorovaikutus lisää elämänlaatua sekä antaa elämälle tarkoituksen ja arvon. (Eloranta & Punkanen 2008, 16-18.)

Ikääntyneiden sosiaaliseen toimintakykyyn vaikuttavat sosiaaliset taidot ja toiminnot, sosiaaliset suhteet, sosiaalinen verkosto, oma rooli perheessä, yhteisöön kuuluminen ja kontaktit lähiympäristöön. (Kan & Pohjola 2012, 32). Ikääntyneen tärkeimpiin ihmissuhteisiin kuuluu perhesuhteet ja etenkin omat lapset. Perhesuhteiden toimivuus tukee ikääntyneen selviytymistä ja parantaa elämänlaatua. Laitoshoidossa olevilla ikääntyneillä on sitä parempi sosiaalinen toimintakyky, mitä enemmän he ovat tekemisissä lastensa tai lastenlastensa kanssa. (Lähdesmäki & Vornanen 2014, 38.)

Ikääntyneiden sosiaalisen toimintakyvyn arvioinnissa käytetään SPS- itsearviointiasteikkoa ja yksinäisyyden mittaria. SPS- itsearviointiasteikko sisältää kysymyksiä, jotka ovat jaettu kuuteen vuorovaikutussuhteisiin liittyvään osioon. Osiot ovat kiintymys, liittyminen, arvostus, avun saannin mahdollisuus, neuvon saanti ja hoivaaminen. Yksinäisyyden mittari soveltuu hyvin ikääntyneille ihmisille, jossa yksittäisillä kysymyksillä pystytään arvioimaan ikääntyneen yksinäisyyden astetta. (THL www-sivut 2017.)

#### 4.4 Ikääntyneen toimintakyvyn ylläpitäminen

Ikääntyneen kokonaisvaltaisen toimintakyvyn ylläpitämisellä huolehditaan, että ikääntynyt saa viettää hyvää ja arvokasta elämää. Tavoitteena on edistää ikääntyneen fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista aktiivisuutta huomioiden ikääntyneen voimavarat. (Eloranta & Punkanen 2008, 41.) Ikäihmisten palveluissa tärkeintä on ylläpitää heidän toimintakykyään ammatillisella hoidon laadulla. Toimintakyvyn edistäminen on tärkeää, koska ikääntyneen heikentyvä toimintakyky huonontaa hänen elämänlaatuaan sekä supistaa elämänpiiriä ja päätöksenteon mahdollisuuksia. (Sinervo & Taimio 2011, 37.)



Ikääntyneen fyysisellä toimintakyvyn tukemisella pyritään tavoitteellisesti mahdollistamaan ikääntyneelle itsenäinen suoriutuminen toiminnoista ja terveyden ylläpitäminen. Huolehditaan fyysisestä aktiivisuudesta, ympäristöstä, turvallisuudesta ja suoriutumisesta tarvittavista apuvälineistä. Tavoitteena on fysiologisten perustoimintojen, perusliikkumisen, päivittäisten toimintojen ylläpitäminen ja parantaminen sekä ulkoilun, terveyst- ja kuntoliikunnan ohjaaminen. (Lähdesmäki & Vornanen 2014, 150.)

Ikääntyneen psyykkisen toimintakyvyn tukemisessa etusijalla ovat ikääntyneen omien voimavarojen sekä edellytysten etsiminen ja löytäminen. (Lähdesmäki & Vornanen 2014, 266). Psyykkistä toimintakykyä voidaan ylläpitää monilla erilaisilla keinoilla. Lähtökohtana hyvään psyykkiseen toimintakykyyn on ikääntyneen perustoiminnoista huolehtiminen, joka vaikuttaa hyvinvointiin. Ikääntyneet ovat yksilöitä ja jokaisella on omat mielenkiinnon kohteet, joilla edistää psyykkistä toimintakykyään. (Eloranta & Punkanen 2008, 104.)

Ikääntyneen on hyvä muistella elettyä elämäänsä psyykkisen toimintakyvyn ylläpitämiseksi. Oman elämän muistelu kertoo, miten ikääntynyt näkee ja tulkitsee omaa elämäänsä. Ajan kuluessa ikääntynyt ymmärtää vaikeitakin elämäkokemuksiaan ja pystyy hyväksymään ne. Muistelun lisäksi aivojumppa edistää psyykkistä, fyysistä ja sosiaalista toimintakykyä, parantaen keskittymiskykyä, itseluottamusta, stressinsietokykyä, näkemistä, kuulemistä, lukemista ja kirjoittamista. Aivojumppaan liitetään erilaisia jumppaliikkeitä ja näin saadaan molemmat aivopuoliskot aktivoitua, jolloin kokonaisvaltainen toimintakyky paranee. (Lähdesmäki & Vornanen 2014, 269-273.)

Sosiaalista toimintakykyä ylläpidetään ja vahvistetaan hyvällä vuorovaikutuksella, jossa otetaan toiset huomioon, hyväksytään erilaisuus ja arvostetaan toisia ihmisiä. On tärkeää, että ikääntynyt saa tuntea arvostusta, luottamusta ja toivoa. (Eloranta & Punkanen 2008, 134-135.) Sosiaaliset suhteet, sosiaalinen tuki ja sosiaalinen aktiivisuus edesauttavat ikääntyneen kokonaisvaltaista toimintakykyä. Sosiaalinen kanssakäyminen ylläpitää ikääntyneen itsetuntoa, lisää itsearvostusta ja uskoa omiin kykyihin sekä vahvistaa tarpeellisuuden tunnetta. Sosiaalisen toimintakyvyn ylläpitämiseen on monia keinoja, esimerkiksi

valokuvien käyttö, kulttuuri, taide ja musiikki. (Lähdesmäki & Vornanen 2014, 277-288.)

#### 4.4.1 Hoitaja toimintakyvyn ylläpitäjänä

”Kun innostuu, onnistuu. Kun onnistuu, innostuu”

(Ihalainen, Kettunen, Kähäri-Wiik & Vuori- Kemilä, 2009, 30).

Toimintakykyä edistävä työote sisältää yhteisesti sovitut toimintaperiaatteet, tasa-arvoisen ja tavoitteellisen toiminnan sekä moniammatillisen yhteistyön. Hoitajan toimintakykyä edistävä työote tulee esille hänen sitoutumisessaan, hoitotyön keinojen valinnassa, motivaatiossa, omasta ikääntymisen käsityksestä ja ikääntyneen kuntoutumisesta. Hoitaja toimii erilaisissa rooleissa koordinaattorina, tiedon antajana, kanssakulkijana, auttajana ja kannustajana edistämällä ikääntyneen toimintakykyä. (Tiikkainen & Voutilainen 2009, 153.) Kuntoutumista edistävä työote on ikääntyneen riippumattomuuden tukemista, jolla hänen omatoimisuuttaan tuetaan ja vahvistetaan. Ikääntyneen puolesta ei tehdä asioita, vaan kannustetaan ja ohjataan häntä omatoimisuuteen. Työotteella hoitaja pyrkii ikääntyneen voimavarojen ja mahdollisuuksien lisääntymiseen, joka voimaannuttaa ikääntyntä. Voimaantumisen tunne syntyy, kun ikääntynyt tulee kohdatuksi niin, että hän kokee oman arvonsa ja löytää voimavaraansa. (Ihalainen, Kettunen, Kähäri-Wiik & Vuori- Kemilä, 2009, 23.)

Ikääntyneiden hoidossa tärkeää on voimavaralähtöisyys, joka on ikääntyneiden oman pätevyyden ja osaamisen huomioonottamista. Hoitajan on hyvä tuntee ikääntyvän elämänsä kulku ja kulttuuritausta, jotta hän kykenee toimimaan voimavaralähtöisesti. (Tiikkainen & Voutilainen 2009, 47.) Mitä enemmän ikääntynyt saa käyttöönsä voimavarojaan, sitä motivoituneemmin hän työskentelee toimintakykynsä hyväksi ja voimavarat vahvistuvat entisestään. (Ihalainen, Kettunen, Kähäri-Wiik & Vuori- Kemilä, 2009, 30.)

Ikääntyneen toimintakykyä edistävällä hoitajalla pitää olla tietoa ikääntymiseen liittyvistä muutoksista, taito soveltaa tietoa käytäntöön, kyky tunnistaa erilaisia

toimintakyvyn uhkia ja myönteinen asenne kuntoutumiseen. Hoitajalta vaaditaan kärsivällisyyttä, huumorin käyttöä, ystävällisyyttä, rohkaisua, myönteisen palautteen antamista, motivaation ylläpitämistä ja välittämistä. Hoitaja on onnistunut ikääntyneen toimintakyvyn ylläpitäjänä, jos ikääntynyt on toiveikas ja hyvinvoiva sekä haluaa olla mahdollisimman omatoiminen. (Kan & Pohjola 2012, 61-62.)

## 5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyö voi olla projektityyppinen, joka on tavoitteellinen, tietyn ajan kestävä prosessi. Se voi olla rajattu kertaluontoinen tuotos, joka sisältää suunnitelman lisäksi väliraportin sekä loppuraportin. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 47-49.)

Projekti tarkoittaa ihmisjoukkoa tai muita resursseja, jotka yhdessä suorittavat tiettyä tehtävää. Tyypillisempiä piirteitä projektille ovat selkeät tavoitteet, määritelty kokonaisuus, ryhmätyöskentely, ainutkertaisuus, muutos ja tilaustyö. (Ruuska 2001, 9-10.)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa ajantasainen ja toimiva perehdytysopas Hoivakoti Kultaruskon hoitohenkilökunnalle. Opas selkeyttää ja helpottaa uuden tai pitkään poissaolleen työntekijän perehtymistä Kultaruskon toimintaperiaatteisiin, käytäntöihin ja työympäristöön. Hyvällä perehdytysoppaalla lisätään työntekijöiden työhyvinvointia helpottaen työhön sopeutumista. Perehdytysoppaan sisällysluettelon ja ulkoasun tulee olla selkeä sekä sieltä pitää löytää nopeasti tietoa. Opas on laadittu kirjallisena sekä sähköisenä versiona. Hoitohenkilökunnan on helppo tehdä päivityksiä perehdytysoppaaseen sähköisesti.

## 6 OPINNÄYTETYÖN VAIHEET

Opinnäytetyöprojekteista suurin osa tehdään oman työn ohessa ja tarkoituksena on kehittää toimintaa. (Kettunen 2009, 16). Toteutusprojekti on ennalta määritellyn lopputuloksen toteutus, jossa noudatetaan selkeitä toimintatapoja. Toteutusprojektin onnistumista pystytään arvioimaan vasta toteutuksen jälkeen. (Kettunen 2009, 24-25.) Opinnäytetyöprojektin vaiheet ovat suunnittelu- ja aloitusvaihe, toteuttamisvaihe ja päättämis- ja arviointivaihe. Suunnittelu- vaihe on keskeinen vaihe, jossa projektia ideoidaan, sisältöjä määritellään ja ongelmia analysoidaan. Toteuttamisvaiheeseen liittyy projektin ohjaaminen, joka on tärkeää projektin onnistumiselle. Päättämisvaiheen tärkein tehtävä on projektin lopettaminen, jolloin projektin tulokset otetaan käyttöön. (Paasivaara, Suhonen & Virtanen 2013, 79 – 92.) Arviointivaihe kertoo siitä, miten projekti on onnistunut tavoitteiden saavuttamisessa. (Paasivaara ym. 2013, 150).

### 6.1 Suunnittelu- ja aloitusvaihe

Olen työskennellyt 20 vuotta ikääntyneiden parissa ja suurimman osan siitä tehostetun palveluasumisen yksiköissä. Aloitin suunnittelemaan opinnäytetyöaiheeni marraskuussa 2016 ja halusin tehdä opinnäytetyön ikääntyneiden yksikköön. Otin yhteyttä marraskuussa 2016 Hoivakoti Kultaruskon omistajaan ja kysyin, olisiko hänellä kehittämistarpeita, joista voisin tehdä opinnäytetyön. Hän ilmoitti, että he tarvitsisivat ajantasaisen perehdytysoppaan. Perehdyttämisessä oli nyt käytössä omavalvontasuunnitelma ja perehdytyslomake (LIITE 2).

Pidin perehdytysoppaan laatimista hyvin mielenkiintoisena aiheena ja ajattelin, että se on tärkeä olla olemassa, koska sen avulla helpotetaan uuden ja pitkään poissa olleen työntekijän työn aloittamisessa. Perehdyttämisellä ohjataan ja opastetaan työntekijää noudattamaan sekä sitoutumaan työpaikan sääntöihin ja toimintatapoihin. Tavoitteena on saada työntekijä tuntemaan, että hän on tärkeä osa työyhteisöä.

Sovin Kultaruskon omistajan kanssa, että otan yhteyttä alkuvuodesta 2017 heidän uuteen lähiesimieheen. Otin yhteyttä lähiesimieheen helmikuussa 2017 ja sovimme, että tapaisimme maaliskuussa 2017 ja silloin saisin häneltä perehdytysmateriaalia. Suunnittelimme, että hän tiedottaa palaverissa hoitohenkilökuntaa perehdytysoppaan tekemisestä.

Laadin opinnäytetyösuunnitelman ja allekirjoitimme sopimuksen opinnäytetyön tekemisestä, jonka lähetin heille postitse. Olin opinnäytetyöohjaajaani yhteydessä ja toimitin hänelle minun ja toimeksiantajan allekirjoittaman sopimuksen sekä opinnäytetyösuunnitelman.

Aloin etsiä perehdyttämisestä, tehostetusta palveluasumisesta, ikääntyneiden toimintakyvyn tukemisesta ja lainsäädännöstä lähdemateriaalia teoriaosuutta varten. Suunnittelin millaisista asioista opinnäytetyön teoriaosuus koostuisi ja tutustuin aiemmin tehtyihin opinnäytetöihin, jotka käsittelivät perehdyttämistä. Lähdekirjallisuutta oli paljon tarjolla perehdyttämisestä ja ikääntyneitä koskevista asioista, joita löytyi omasta ja koulun kirjastoista.

## 6.2 Toteuttamisvaihe

Menin tapaamaan hoivakodin lähiesimiestä maaliskuussa ensimmäisen kerran ja keskustelimme yhdessä millainen perehdytysopas olisi hyvä ja toimiva heidän yksikköönsä. Kyselin häneltä, mitä asioita he haluaisivat perehdytysoppaaseen ja olin aiemmin kerännyt erilaisia perehdytysoppaaseen liittyviä asioita. Kävimme läpi asiat ja hän antoi minulle materiaalia, jota heillä oli käytössä perehdyttämisessä. Perehdytyslomakkeessa ja omavalvontasuunnitelmassa oli paljon asioita, joiden avulla pystyin suunnittelemaan perehdytysoppaan sisällysluetteloa (LIITE 1).

Sovimme, että tutustun materiaaleihin ja lähetän hänelle hahmotelman sisällysluettelosta sähköpostitse, jolloin he ottaisivat sen käsittelyyn palaverissa hoitohenkilökunnan kanssa. Tein hahmotelman sisällysluettelosta ja lähetin

sen arvioitavaksi. Lähiesimies kävi läpi hoitohenkilökunnan kanssa sisällysluettelon ja lähetti minulle tietoa lisäyksistä sekä heidän toiveistaan. Tein korjaukset sisällysluetteloon ja lähetin lähiesimiehelle kysymyksiä liittyen erilaisiin Kultaruskon käytäntöihin. Sain osaan kysymyksistäni vastauksen ja lisäsin tiedot perehdytysoppaaseen. Lähetin heille huhtikuussa perehdytysoppaan muokattavaksi, josta puuttui vastaukset loppuihin kysymyksiin. Lähiesimies esitteli hoitohenkilökunnalle perehdytysoppaan palaverissa ja he yhdessä pohtivat puuttuvia kysymyksiä. Lähiesimies lähetti minulle täydennetyn perehdytysoppaan ja perehdytyslomakkeen. Viimeistelin perehdytysoppaan ulkoasua ja liitteenä lisäsin perehdytyslomakkeen.

Lähetin lähiesimiehelle sähköpostitse valmiin perehdytysoppaan ja perehdytysoppaan arviointilomakkeen (LIITE 3), jolla saisin hoitohenkilökunnalta tietoa perehdytysoppaan toimivuudesta. Projekti alkoi olla loppusuoralla, jonka tuloksena huhtikuussa 2017 syntyi perehdytysopas Hoivakoti Kultaruskoon.

## 7 PROJEKTIN ARVIOINTI JA POHDINTA

Tärkein osa toiminnallisen opinnäytetyön arvioinnissa on tavoitteiden saavuttaminen. Tavoitteiden saavuttamisen arviointiin on hyvä kerätä palautetta kohderyhmältä. Palautetta kannattaa pyytää oppaan tai ohjeistuksen käytettävyydestä, toimivuudesta, työn ulkoasusta ja luotettavuudesta. Opinnäytetyön pitää olla ammatillisesti kiinnostava ja merkittävä kohderyhmälle. (Vilka & Airaksinen 2003, 155-157.)

### 7.1 Palaute hoitohenkilökunnalta

Perehdytysoppaan arviointilomakkeita (LIITE 3) lähetettiin lähiesimiehelle sähköpostitse ja vastausaikaa annettiin viikko. Lähiesimies jakoi arviointilomakkeet hoitohenkilökunnalle palaverissa ja kehoitti kaikkia tutustumaan perehdy-

tysoppaaseen ja antamaan palautetta. Arviointilomakkeet täytettiin nimettöminä, joka edesauttoi rehellisen palautteen saamisen. Arviointilomakkeita palautettiin määräaikaan mennessä 10 kappaletta.

Perehdytysoppaan palautevastauksista tuli esille, että hoitohenkilökunta oli tyytyväinen päivitetyn perehdytysoppaan sisältöön ja ulkoasuun. He kokivat, että oppaasta löytää helposti tietoa ja, että se on selkeä kokonaisuus, joka helpottaa heidän työtään uusien työntekijöiden perehdyttämisessä. Arviointilomakkeessa tuli esille perehdytysoppaan hyödyllisyys, jonka avulla työtä oli helpompi tehdä. Hoitohenkilökunta oli tyytyväinen siihen, että perehdytysoppaasta löytyy kaikki tiedot Kultaruskon toiminnasta ja heillä käytettävät toimintaohjeet. Vapaissa kommentteissa positiivista palautetta tuli perehdytysoppaan ryhdistävistä reunuksista, joiden myötä tekstiä oli miellyttävämpi lukea sekä hoitohenkilökunta oli tyytyväinen siihen, että perehdytysoppaasta oli helppo nyt päivittää, kun se oli koneella.

## 7.2 Pohdinta

Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa ajantasainen ja toimiva perehdytysopas Hoivakoti Kultaruskon hoitohenkilökunnalle. Perehdytysoppaasta on hyötyä hoitohenkilökunnalle ja lähiesimiehelle, koska sen avulla uusi työntekijä on helppo perehdyttää Hoivakoti Kultaruskon toimintatapoihin ja työhön. Opinnäytetyön tuloksena huhtikuussa 2017 syntyi 22-sivuinen perehdytysopas, jonka liitteenä on perehdytyslomake. Perehdytyslomakkeesta on hyvä tarkistaa, että kaikki perehdyttämisen osa-alueet on käyty läpi.

Opinnäytetyön tekeminen oli mielenkiintoista ja se sujui hyvin lähiesimiehen ja hoitohenkilökunnan kanssa yhteistyössä. Aluksi mietin, että miten Hoivakoti Kultaruskon hoitohenkilökunta suhtautuu opinnäytetyöni tekemiseen, koska en ollut heillä töissä. Mutta he ottivat minut hyvin vastaan ja olivat kiinnostuneita opinnäytetyöstäni. He pitivät joka viikko palavereja ja niissä lähiesimies keskusteli hoitohenkilökunnan kanssa perehdytysoppaasta ja siihen liitettävistä tiedoista. Lähiesimies otti yhteyttä nopeasti ja asiat saatiin aina sujuvasti

eteenpäin. Perehdytysopas valmistui nopeasti ja tavoitteenani oli, että he saisivat sen mahdollisimman pian käyttöönsä. Hoitohenkilökunnan työtä helpottaa, että kaikki työhön liittyvät asiat ovat samoissa kansissa, joista tietoa löytää tarvittaessa nopeasti. Perehdytysopas tehtiin myös sähköisenä versiona, jota on helppo päivittää.

Opinnäytetyöni onnistui mielestäni hyvin ja olen tyytyväinen perehdytysoppaan ulkoasuun ja selkeyteen. Sisältö on helppolukuista ja asiat on esitetty lyhyesti ja ytimekkäästi. Perusasiat löytyvät oppaasta, jonka lisäksi hoitohenkilökunnan on jaettava hiljaista tietoa uusille työntekijöille. Pitkän työkokemuksen omaavilla hoitajilla on paljon sellaista tietoa, jota ei voi kirjoittaa.

Hoitohenkilökunta täytti palautelomakkeen perehdytysoppaasta ja olen tyytyväinen vastanneiden määrään. Arviointilomakkeista tuli esille, että he olivat tyytyväisiä perehdytysoppaan selkeyteen ja ulkoasuun. He löysivät sieltä tietoja helposti ja kaikki tarvittavat tiedot olivat oppaassa. Lähiesimiehen kautta sain vielä positiivisia kommentteja perehdytysoppaasta ja lähiesimies kertoi, että hoitohenkilökunnalle tuli vielä jälkeempään mieleen asioita, joita voisi lisätä perehdytysoppaaseen. Tietojen lisääminen jälkeempään oli heille helppoa, koska perehdytysopas oli myös sähköisessä muodossa.

Opinnäytetyön tekeminen vahvisti ammatillista kasvuani ja sain paljon tietoa perehdyttämisestä ja sen käytännöistä. Tutustuin Hoivakoti Kultaruskon toimintatapoihin ja näin kuinka suuri merkitys perehdyttämisellä on. Vieraana ihmisenä myös oli etua siitä, että osasi kysyä ja tarkentaa asioita, koska toimintatavat olivat itselle uusia.

Opinnäytetyöprojektin tuotoksena perehdytysopas tulee käytännön työvälineeksi ja onnistumista voidaan arvioida, kun hoitohenkilökunta ottaa perehdytysoppaan käyttöönsä. Kesälomasijaiset ovat kohta aloittamassa ja perehdytysopas on hyvin tarpeellinen. Hoitohenkilökunta pääsee testaamaan lähiaikoina perehdytysoppaan toimivuutta.



## LÄHTEET

- Andersson, S. 2007. Palveluasuntoja ikäihmisille- palveluasumisen nykytilanne ja tuleva tarve. Helsinki: Stakes.
- Backman, K., Eloniemi- Sulkava, U., Finne- Soveri, U., Paasivaara, L., Vaarama, M. & Voutilainen, P. 2002. Ikäihmisten hyvä hoito ja palvelu – Opas laatuun. Helsinki: Stakes.
- Eloranta, T. & Punkanen, T. 2008. Vireään vanhuuteen. Helsinki: Tammi.
- Heimonen, S., Mäki- Petäjä- Leinonen, A. & Sarvimäki, A. 2010. Vanhuus ja haavoittuvuus. Helsinki: Edita.
- Ihalainen, J., Kettunen, R., Kähäri-Wiik, K. & Vuori- Kemilä, A. 2009. Kuntoutumisen mahdollisuudet. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Kan, S. & Pohjola, L. 2012. Erikoistu vanhustyöhön. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kettunen, S. 2009. Onnistu projektissa. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Koivukoski, S. & Palomäki, U. 2009. Hoitotyön tiimikirja. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto ry.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.
- Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvueluista 28.12.2012/980 muutoksineen.
- Lähdesmäki, L. & Vornanen, L. 2014. Vanhuksen parhaaksi- hoitaja toimintakyvyn tukijana. Helsinki: Edita.
- Paasivaara, L., Suhonen, M. & Virtanen, P. 2013. Projektijohtaminen hyvinvointipalveluissa. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Pirhonen, J. 2015 Tunnustaminen ja sen vastavuoroisuus vanhustyössä. Gerontologia 29(1).
- Ruuska, K. 2001. Projekti hallintaan. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Sinervo, T. & Taimio, H. 2011. Ikäihmisten asumispalveluiden järjestäminen. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos ja palkansaajien tutkimuslaitos.
- Sitra. 2011. Tehostetun palveluasumisen sääntökirja. Viitattu 23.3.2017. [https://www.sitra.fi/julkaisut/muut/Tehostetun\\_palveluasumisen\\_saantokirja.pdf](https://www.sitra.fi/julkaisut/muut/Tehostetun_palveluasumisen_saantokirja.pdf)

STM. 2013. Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi. Viitattu 23.3.2017. [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110355/ISBN\\_978-952-00-3415-3.pdf?sequence=1](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110355/ISBN_978-952-00-3415-3.pdf?sequence=1)

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

THL www- sivut. Viitattu 23.3.2017. <https://www.thl.fi/fi/-/ikaantyneiden-tehostetusta-palveluasumisesta-lahes-puolet-on-yksityisten-tuottamaa>

THL www- sivut. Viitattu 28.3.2017. <http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/suositus/18/>

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

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738/14§. Viitattu 20.3.2017. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/s20020738/636>

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

## SISÄLLYS

- 1 HOIVAKOTI KULTARUSKO OY**
  - 1.1 Hoivakodin esittely ja toiminta-ajatus
  - 1.2 Arvot
- 2 HENKILÖSTÖ- JA TYÖSUHDEASIA**
  - 2.1 Työsopimus
  - 2.2 Työterveyshuolto ja sairastuminen
  - 2.3 Salassapito- ja vaitiolovelvollisuus
  - 2.4 Ruokailu
  - 2.5 Avaimet
  - 2.6 Työvaatetus
  - 2.7 Koulutus ja virkistystoiminta
  - 2.8 Opiskelijoiden ohjaus
  - 2.9 Oman puhelimen käyttö
- 3 TYÖTEHTÄVÄT HOIVAKODISSA**
  - 3.1 Päiväjärjestys
  - 3.2 Aamuvuoro
  - 3.3 Iltavuoro
  - 3.4 Yövuoro
  - 3.5 Omahoitaja/ Vastuuhoitaja
  - 3.6 Hoitajien vastualueet
  - 3.7 Asukkaiden hälytysjärjestelmä
- 4 RAPORTOINTI JA KIRJAAMINEN**
  - 4.1 Palaverit ja palautteet
  - 4.2 DomaCare asiakastietojärjestelmä
- 5 TYÖTURVALLISUUS**
  - 5.1 Hygieniaohjeet
  - 5.2 Palo- ja turvallisuussuunnitelma
- 6 HOIVAKODIN PALVELUT**
  - 6.1 Ravitsemuspalvelu
  - 6.2 Siivouspalvelu
  - 6.3 Vaatehuolto/pyykkihuolto
  - 6.4 Lääkehuollon käytännöt

**6.5 Lääkärikäynnit**

**6.6 Kiinteistöhuolto**

**6.7 Jätehuolto**

## **7 HOIVAKODIN ASUKASPROSESSI**

**7.1 Asukkaan muuttaminen Kultaruskoon**

**7.2 Saattohoito**

**7.3 Toiminta asukkaan menehtyessä**

## **8 YHTEYSTIETOJA**

**LIITTEET**



Nimi:

## PEREHDYTYSLOMAKE

Aihe	(x)	Päiväys	Perehdyttäjä
Toiminta-ajatus Tiloihin tutustuminen			
Päiväjärjestys - henkilökunta - asukkaat			
Toimenkuvat			
Omahoitaja/ vastuuhoidtaja			
Vastuualueet			
Asiakkaiden hälytysjärjestelmä Puhelimien käyttö			
Raportointi - raportit - kirjaaminen / Domacare ohjelmisto			
Ruokailu - ruokailuajat - ruuanjakelu, ruokailussa avustaminen - ruokavaliot - keittiöön tutustuminen			
Vaatehuolto - pyykit - pesukoneen käyttö			
Asukkaiden vaatteet, arvoesineet ja rahat			

Lääkehoito <ul style="list-style-type: none"> <li>- lääkehoitosuunnitelma</li> <li>- lääkeluvat</li> <li>- lääkkeiden jakaminen ja antaminen asiakkaille</li> <li>- apteekkiasiat (e-resepti suostumukset, lääkkeiden tilaus ja laskutus)</li> <li>- huumelääkkeet (säilytys ja kirjaaminen)</li> <li>- lääkemääräysten toteutuminen/ lääkepoikkeama</li> <li>- lääkekaappien avaimet</li> </ul>			
Hygieniaohjeet			
Jätehuolto			
Tilaukset <ul style="list-style-type: none"> <li>- vaipat</li> <li>- varastotavarat</li> </ul>			
Hoitotarvikkeet, apuvälineet			
Hoitotoimenpiteet <ul style="list-style-type: none"> <li>- verikokeet</li> <li>- RR ja verensokeri kontrollit</li> <li>- haavanhoidot yms.</li> </ul>			
Asukkaiden ja omaisten koh- telu/puhuttelu Yhteydet omaisiin			
Uuden asukkaan vastaanotta- minen			
Intervalliasiakkaat			
Viriketoiminta			
Virkkuset			
Saattohoito <ul style="list-style-type: none"> <li>- eettiset ohjeet</li> <li>- hoitotahto</li> </ul>			

- kuolemantapaus			
Henkilöstöasiat - työvuorot, työaika - työterveyshuolto, sairastuminen - ruokailu - salassapito, vaitiolovelvollisuus - koulutus - virkistystoiminta			
Opiskelijat - ohjaus - ohjaaja			
Turvallisuussuunnitelma			

Palaute saadusta perehdytyksestä:

Erittäin hyvä

Riittävä

Puutteellinen

Huono

Omia ehdotuksia

## PEREHDYTY SOPPAAN ARVIOINTILOMAKE

### Tervehdys Kultaruskon väki!

Olen tehnyt teille uutta perehdytysopasta opinnäytetyönäni. Nyt, kun se on valmis, tarvitsisin siitä palautetta teiltä työntekijöiltä. Jos teiltä tulee vielä ehdotuksia oppaan muokkaamiseksi, otan ne huomioon ja pyrin muokkaamaan opasta tarpeidenne mukaisesti.

Teiltä saamani palaute on erittäin tärkeää, koska oppaasta pitää olla teille hyötyä ja apua perehdyttämisessä. Liitän arviointilomakkeista saamani palautteen opinnäytetyöni teoriaosuuteen, joten toivon, että jokainen teistä tutustuisi perehdytysoppaaseen ja täyttäisi arviointilomakkeen.

### **YMPYRÖI OMASTA MIELESTÄSI PEREHDYTY SOPASTA PAREMMIN KULVAVA VAIHTOEHTO. PALAUTE KERÄTÄÄN NIMETTÖMÄNÄ.**

#### **PALAUTA LOMAKE PIIALLE KE 12.4.17 MENNESSÄ.**

- |   |       |    |
|---|-------|----|
| 1. Onko perehdytysopas mielestäsi selkeä?                                 | KYLLÄ | EI |
| 2. Oletko tyytyväinen oppaan ulkoasuun?                                   | KYLLÄ | EI |
| 3. Löytyykö oppaasta tarvittava tieto helposti?                           | KYLLÄ | EI |
| 4. Löytyykö oppaasta tarvittavat tiedot toiminnastanne ja toimintaohjeet? | KYLLÄ | EI |
| 5. Tuleeko oppaasta olemaan teille hyötyä työnne kannalta?                | KYLLÄ | EI |
| 6. Onko oppaasta apua sinulle perehdyttäessäsi uutta työntekijää?         | KYLLÄ | EI |
| 7. Vapaat kommentit:  |       |    |

---

Kiitos palautteestasi!

T: Elina