



samk

Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

SUSANNE HELIN & HELI LIMNELL

Työntekijöiden perehdyttäminen kehitysvammaisten asumisyksikössä

Perehdytyskansio

SOSIAALIALAN TUTKINTO-OHJELMA
2024

TIIVISTELMÄ

Helin Susanne, Linnell Heli:

Työntekijöiden perehdyttäminen kehitysvammaisten asumisyksikössä,
perehdytyskansio

Opinnäytetyö, AMK

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto, sosiaaliala

Huhtikuu 2024

Sivumäärä: 45 + 2 liitettä

Opinnäytetyönä laadittiin perehdytyskansio kehitysvammaisten asumisyksiköön. Asumisyksikössä ei ollut vielä perehdytyskansiota ja, koska tilat ja toiminta olivat uusia, niin tarve perehdytyskansiolle oli ajankohtainen.

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä ja toiminnallisessa osuudessa käydään läpi, miten perehdytyskansio on laadittu. Tarkoituksena oli laatia käytännönläheinen ja helposti päivitettävä perehdytysmateriaali uusille työntekijöille ja henkilökunnan työn tukemiseen. Perehdytyskansio on tehty sähköisenä versiona, sekä se löytyy yksiköstä a4 kokoisena konkreettisenä kansiona. Opinnäytetyössä on raportoitu perehdytyskansioon liittyvää tietoperustaa, työn suunnittelua, toteuttamista sekä opinnäytetyön onnistumisen arviointi.

Opinnäytetyön suunnittelu aloitettiin loppuvuodesta 2023. Suunnitelman perusteella laadittiin opinnäytetyösopimus tilaavan organisaation kanssa tammi-kuussa 2024. Valmis perehdytyskansio luovutettiin tilaajalle maaliskuussa 2024.

Opinnäytetyöllä pyrittiin kehittämään yksikön turvallisuutta, asiakaslähtöisyyttä, itsemääräämisoikeuden toteutumista, sekä osallisuutta keskittymällä työntekijöiden osaamisen kehittämiseen perehdyttämisen avulla.

Avainsanat: kehitysvammaiset, autismlinkirjon häiriöt, perehdyttäminen, työturvallisuus, itsemääräämisoikeus

ABSTRACT

Helin Susanne, Limnell Heli

Employee orientation in a group home for individuals with developmental disabilities

Bachelor's thesis

Bachelor of Social Services

April 2024

Number of pages: 45 + 2 attachments

As a thesis, an orientation folder was prepared for the residential semester for people with intellectual disabilities. The housing unit did not yet have an orientation folder, and since the facilities and operations in them were new, the need for an orientation folder was timely.

The thesis was implemented as a functional thesis, and the functional part goes through how the orientation folder was prepared. The purpose was to prepare practical and easily updated orientation material for new employees and to support the work of the staff. The orientation folder has been made as an electronic version, and it can be found in the unit as a concrete folder in size A4. In the thesis, the information base related to the orientation folder, the planning and implementation of the work and the evaluation of the success of the thesis have been reported.

The thesis planning started at the end of 2023. Based on the plan, a thesis contract was drawn up with the ordering organization in January 2024. The completed orientation folder was handed over to the ordering party in March 2024.

The thesis aimed to develop the unit's safety, customer orientation, the realization of the right to self-determination, and inclusion by focusing on the development of workers' skills through orientation.

Keywords: intellectual disabilities, autism spectrum disorders, orientation, occupational safety, self-determination

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	6
2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE.....	7
3 TILAAJAORGANISAATION ESITTELY	8
4 TIETOPERUSTA.....	9
4.1 Perehdytys	9
4.1.1 Työtaturmat.....	11
4.1.2 Työpaikkaväkivalta.....	12
4.2 Kehitysvammaisuus	13
4.2.1 Epilepsia.....	14
4.2.2 Autismikirjo.....	14
4.2.3 ADHD	15
4.2.4 Sensorinen integraatio- ja aistisäätely	16
4.2.5 Mielenterveyshäiriöt kehitysvammaisilla	16
4.3 Kehitysvammaisten ympärivuorokautinen asumispalvelu.....	17
4.4 Erityishuolto ja tahdosta riippumaton hoito erityishuollossa.....	18
4.5 Itsemääräämisoikeus	19
4.6 Haastava käyttäytyminen.....	20
4.7 MAPA.....	20
5 PROJEKTIN KUVAUS.....	22
6 PEREHDYTYSKANSIO.....	24
6.1 Työturvallisuus	26
6.2 Työnkuvat	29
6.3 Työhyvinvointi ja työsuhde.....	30
6.4 Lääkehoito	31
6.5 Itsemääräämisoikeus	32
6.6 Kehittämisen toimenpiteet.....	33
7 YHTEENVETO	35
7.1 Tilaaajan kommentit.....	35
7.2 Työn eettinen näkökulma.....	36
7.3 Pohdinta.....	38
LÄHTEET	42
LIITE 1	46
LIITE 2	47

LYHENNELUETTELO

ADHD- Attention deficit hyperactivity disorder,
Aktiivisuuden ja tarkkaavaisuuden häiriö

MAPA- Management of Actual or Potential Aggression
Toimintamalli haasteellisen ja aggressiivisen käyttäytymisen hallintaan ja ennakointiin.

1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä ja tarkoituksena oli laatia perehdytyskansio Satakunnan hyvinvointialueen kehitysvammaisten asumisyksikköön. Asumisyksikkö on perustettu loppuvuodesta 2022, mutta yksikön uudet tilat otettiin käyttöön joulukuussa 2023. Yksikössä ei ollut vielä perehdytyskansiota ja, koska tilat ja toiminta olivat uusia, niin tarve perehdytyskansiolle oli ajankohtainen.

Asumisyksikkö järjestää vammaispalvelulain mukaista ympärivuorokautista palveluasumista henkilöille, jotka tarvitsevat vammansa tai sairautensa vuoksi toisen henkilön apua selviytyäkseen päivittäisistä toiminnoista. Yksikössä työskenteleminen vaatii monen eri osa-alueen huomioimista työssä. Asukkaiden haastava käyttäytyminen on yksikössä päivittäistä, ja sen vuoksi turvallisuuden takaaminen niin työntekijöille, kuin asukkaillekin on äärimmäisen tärkeää. Työturvallisuuslaki (738/2002 14§) edellyttää, että jokaisen työntekijän tulee saada perehdytys ennen uuden työtehtävän aloittamista, sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- ja tuotantomenetelmien käyttöönottamista. Perehdyttäminen ja ohjaus koskevat erityisesti työn haitta- ja vaaratekijöitä. Opinnäytetyön tilaajana oli toimintayksikkö, jossa esiintyi työntekijöihin kohdistuvaa väkivallan uhkaa merkittävän paljon.

Opinnäytetyössä käsitellään kehitysvammaisiin liittyvää lainsäädäntöä, sillä jokaisen työntekijän sosiaali- ja terveysalalla on ymmärrettävä lain edellytykset ja kaiken toiminnan työssä tulee perustua lakiin. Opinnäytetyössä ja sen liitteenä syntyneessä perehdytyskansiossa käsiteltiin myös muuta lainsäädäntöä, kuten työturvallisuuslakia, sekä turvallisuuteen liittyvää pelastuslakia.

Opinnäytetyön aihe liittyi vahvasti erityisryhmien kanssa toimivan sosionomin osaamiseen. Opinnäytetyöllä oli kaksi tekijää. Opinnäytetyön toiminnallista

osuutta ei julkaista opinnäytetyön yhteydessä, koska eettisesti asiaa tarkasteltaessa se ei olisi oikein organisaatiota, asumisyksikköä tai sen asukkaita kohtaan (Talentia, 2022, s.43).

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tilaajaorganisaation kanssa keskusteltiin heidän tarpeistaan ja opinnäytetyön mahdollisuuksista ja esille nousi asumisyksikön tarve perehdytyskansiolle. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää perehdytyskansio kehitysvammaisten asumisyksikköön, jossa asuu erityisen vahvaa tukea tarvitsevia kehitysvammaisia aikuisia. Perehdytyskansio on tarkoitettu koko työyhteisölle, koska yksikön tilat ovat uudet ja muutoksia on tapahtunut paljon sen myötä, niin jo pidempäänkin työskennelleet työntekijät tarvitsevat perehdytystä työtilojen ja toiminnan muututtua. Perehdytyskansio on tarkoitettu jatkossa uusille työntekijöille, sekä yksikköön tuleville opiskelijoille työn tueksi.

Opinnäytetyöllämme pyrimme kehittämään asumisyksikön turvallisuutta, asiakaslähtöisyyttä, itsemääräämisoikeuden toteutumista, sekä osallisuutta keskitymällä työntekijöiden osaamisen kehittämiseen perehdyttämisen avulla erityisesti tietyillä osa-alueilla, sekä tiedostamaan oleellimmat tiedot omiin työtehtäviin ja työsuhteisiin liittyen. Mielestämme paras tapa tähän on keskittyä hyvään ja perusteelliseen perehdyttämiseen työn kokonaisuuden ja asiakaslähtöisyyden kautta.

Tavoitteenamme oli koostaa mahdollisimman käytännönläheinen ja tulevaisuudessa helposti muokattava perehdytyskansio henkilökunnan työn tukemiseen, joka olisi työntekijöiden saatavilla, sekä sähköisenä, että konkreettisena kansiona helposti ja nopeasti.

3 TILAAJAORGANISAATION ESITTELY

Opinnäytetyön tilaajana toimi Satakunnan hyvinvointialueen kehitysvammaisten asumispalveluyksikkö. Asumisyksikkö on erityisen vaativan tuen yksikkö, joka tarjoaa ympärivuorokautista asumista nuorille aikuisille ja aikuisille kehitysvammaisille, autismikirjon tai muuten arjessa ja toiminnanohjauksessa paljon tukea tarvitseville henkilöille. Yksikkö on tarkoitettu vahvaa tukea tarvitsevalle asiakasryhmälle ja vastaavanlaisia yksiköitä on vähäisesti koko maassa. Asumisyksikkö on perustettu jo aiemmin, mutta lähiaikoina sen toiminta on ollut muutoksessa ja yksikkö tarvitsi perehdytyskansion henkilökunnan työn ja perehtymisen tueksi. Eklund (2018) tuo kirjassaan esille, että perehdyttämisessä korostuu suuresti erilaiset muutosvaiheet ja niiden huomioiminen perehdytyksessä on tärkeää. Perehdyttämisen haastavuus tulee esille, kun toimintatavat ja tilat työssä muuttuu, vaikka perustehtävä tiedetään, uusien työtapojen opettelu vaatii työntekijältä paljon resurssia keskittymiseen ja toistojen kautta opetteluun (s. 55–56.) Työn tekeminen on muutosvaiheessa keskittynyt pitkälti sen perustehtävään, eli asumispalveluiden tuottamiseen ja muutos itsessään on ollut voimakkaasti näkyvissä myös asukasryhmässä. Rutiinien ja toiminnan muuttuminen on tyypillisiä häiriötilanteita kehitysvammaisen ja autismikirjon henkilön arjessa. Tottuminen muutokseen asuin- ja työtiloissa vaatii aikaa niin asukkailta, kuin työntekijöiltäkin.

Asumisyksikössä on jo rakennusvaiheessa huomioitu asukkaiden yksilöllisiä tarpeita ja rakennuksessa on paljon erilaisin tekniikoin toimivia järjestelmiä ja soluasuntoja. Yksikön kokonaisuus muodostuu kahden talon rakennuksista soluineen ja yhteensä yksikössä on asukaspaiikkoja viisitoista. Henkilökuntaan kuuluu eri ammattiryhmien edustajia, kuten sosionomeja, sairaanhoitajia, lähihoitajia, sekä yksikön esihenkilö ja laitoshuoltaja. Asumisyksikössä voidaan toteuttaa myös tahdosta riippumaton erityishuolto, koska yksikössä kokoontuu vaativan tuen moniammatillinen asiantuntijatyöryhmä säännöllisesti. Moniammatilliseen asiantuntijatyöryhmään kuuluu yksikön ammattihenkilöiden lisäksi lääkäri, sosiaalityöntekijä ja psykologi. Asiantuntijatyöryhmää voidaan

konsultoida esimerkiksi erilaisissa ohjausmenetelmissä ja niiden käyttämisessä, sekä erityisesti itsemääräämisoikeutta koskevissa asioissa.

Asumisyksikössä työ asukkaiden parissa toteutuu kuntouttavalla työtöteellä. Autismiohjaus, sekä itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen ovat isossa osassa yksikön arkea. Asukkailla on erilaisia rajoitteita toimintakyvyssä ja asukkaiden ohjaaminen yksikössä toteutuu yksilöllisin menetelmin.

4 TIETOPERUSTA

Opinnäytetyön tietoperusta liittyy asumisyksikössä työskennellessä tarvittaviin asioihin, kuten työturvallisuuslakiin ja kehitysvammaisten lainsäädäntöön, erilaisiin diagnooseihin, itsemääräämisoikeuteen ja haastavan käyttäytymisen ilmentymiseen.

4.1 Perehdytys

Hyvä ja sujuva perehdyttäminen on osa työn kokonaisuutta. Kattavalla ja ajan kanssa tapahtuvalla perehdyttämisellä on suora yhteys työn sujuvuuteen, työntekijän sitouttamiseen ja työtyytyväisyyteen. Ilman työhön perehdyttämistä työntekijä ei pääse kiinni työtehtäväänsä, eikä hän tunne kuuluvansa työyhteisöön. Perehdytys voi prosessina olla äärimmäisissä tapauksissa johdettu epäonnistuneesti, ja sillä voi olla merkittäviä seurauksia organisaatiossa. (Eklund, 2018, s.31–33.) Perehdytyksen merkitys korostuu entisestään työntekijöillä, joiden työura on vielä alussa ja erityisesti nuorten perehdyttämiseen on tämän vuoksi hyvä panostaa työuran alusta alkaen. (Työterveyslaitos, 2023a).

Perehdyttäminen on osa ennakoivaa turvallisuustoimintaa ja puutteet perehdyttämisessä ovat yleinen syy esimerkiksi työtapaturmille. Perehdyttäminen ehkäisee osaltaan työssä kuormittumista ja se antaa työntekijälle valmiuksia työskennellä työtehtävässään oikein ja turvallisesti. Perehdyttämistä ja työhön

opastamista tarvitaan erilaisissa tilanteissa, kuten työtehtävien alkaessa ja muuttuessa, sekä pitkien poissaolojen jälkeen. (Työturvallisuuskeskus, 2023.)

Työntekijällä on oikeus saada itselleen perehdytystä aloittaessaan uudessa työpaikassa. Työsuhteen pituus tai muoto ei poista oikeutta saada perehdytystä. Vastuu työntekijän perehdytyksestä on aina työnantajalla ja sen esihenkilön edustajalla. Esihenkilön ei tarvitse kuitenkaan suorittaa perehdyttämistä kokonaan itse, vaan voi jakaa vastuuta myös muille työntekijöille. Kuitenkin perehdytyksen kokonaisuudesta on vastuussa työnantaja. (Työelämään.fi, 2024.) Työpaikoilla tulee olla riittävä perehdytysaineisto ja perehdytyksen tarkistuslista on hyvä tuki oppimisen varmistamiseen. Perehdytyksessä kannatta heti kertoa yhteisistä käytännöistä työpaikalla ja niiden merkityksestä työn sujumiseen sekä työyhteisön toimintaan. Suunnitelmallinen perehdytys on tärkeää eikä se koske vain uusia työntekijöitä, vaan perehdytys on jatkuva prosessi työsuhteen aikana. (Työterveyslaitos, 2023b.)

Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa, että työntekijää perehdytetään riittävästi työhön ja työolosuhteisiin, sekä turvallisiin työtapoihin ja työvälineiden oikeanlaiseen käyttämiseen. Työntekijälle tulee antaa ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi, sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan välttämiseksi. Annettua ohjausta ja opetusta on hyvä täydentää aina tarvittaessa. Työntekijän on noudatettava työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita työtä tehdessään. Työntekijän on muutoinkin noudatettava turvallisuuden ylläpitämiseen tarvittavaa järjestystä, siisteyttä, huolellisuutta ja varovaisuutta kaikissa työtehtävissään. Työntekijän on huolehdittava käytössään olevin keinoin myös muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työaikana. (2 luku 14§, luku 4 18§.)

Tavoitteena työpaikoilla on, että koko työyhteisön osaaminen olisi turvallisen työskentelyn edellyttämällä tasolla. Ohjeiden ja toimintatapojennoudattaminen on tärkeää ja korostuu erityisesti tilanteissa, jossa työnantaja on todennut jonkinlaisen mahdollisen terveysvaaran. Lain mukaan työnantaja voi tehdä työpaikan ohjeiden ja käytäntöjen mukaisia kurinpidollisia toimenpiteitä, jos

työntekijä ilman perusteltua syytä jättää noudattamatta annettuja ohjeita työssään. (Työsuojelu.fi n.d.-a.)

Työturvallisuus ja hyvinvointiasiat ovat iso osa työntekijän kokonaisvaltaista perehdytystä. Perehdytyksen kautta työnantaja varmistaa, että työntekijällä on vaadittavat tiedot ja taidot suorittaa työtehtävänsä. Perehdytyksen yhtenä tavoitteena on turvallisuusasenteiden lisääminen työpaikalla, joka vaikuttaa turvallisuuskulttuurin kehittymiseen. Perehdytyksessä tulisi käydä läpi muun muassa työsuhde, työympäristö, työn sisältö työvaiheineen, työpaikan olosuhteet ja käytänteet, työssä tarvittavien välineiden käyttö, erilaiset toimintaohjeet häiriötilanteissa, yhteyshenkilöt, säännöt sekä turvallisuuden seuranta. (Mannermaa, 2022, s.90–92.)

4.1.1 Työtaturmat

Työtaturmalla tarkoitetaan odottamattoman, ulkoisen tekijän aiheuttaman tilanteen takia sattuvaa vahinkoa, joka tapahtuu työssä ilman aiheuttajan tarkoitusta. Työtaturma voi sattua työntekijälle työmatkalla, työpaikalla tai työasialla. Toimivin keino vähentää työtaturmia on keskustella niistä avoimesti työntekijöiden kanssa, ja kannustaa heitä ilmoittamaan läheltä piti ja muita turvallisuushavaintoja työpaikalta. Näin työtaturmia voidaan ennaltaehkäistä ja puuttua niihin ennen vahingon syntymistä. Työpaikoilla tulee käsitellä kaikki ilmoitetut työturvallisuuspoikkeamat, jotta asioista voitaisiin oppia yhdessä. Mikä tahansa lievistä tapaturmista tai vaaratilanteista voi toistuessaan johtaa vakavampaan tapaturmaan tai kuolemaan. Tapaturmien torjunnassa keskeisiä asioita ovat tekninen turvallisuus, työympäristön turvallisuus, työtavat sekä perehdyttäminen ja työhön opastaminen. Työtaturmien ennaltaehkäiseminen on tärkeää työtä työpaikoilla, sillä työtaturmat kustantavat paljon. Työtaturmiin liittyy aina suoria ja epäsuoria kustannuksia, joten kustannusten laskeminen ei ole yksinkertaista. Karkeasti laskettuna yksi työtaturma maksaa keskimäärin noin 6 000 euroa kokonaisuutena. Työtaturman kustannuksiin lasketaan esimerkiksi työtaturman hoitokulut, sairauspäivät, menetetyt työpäivät, vahingon vuoksi aiheutunut työteho,

sijaistyövoiman kulut, tapauksen hoitoon ja selvittämiseen käytetty aika, sekä tuotannon ja liikevaihdon menetykset. Jos työtapaturma on niin vakava, että se johtaisi työntekijän tapaturmaeläkkeelle, on kustannus isoille työnantajille suuri. Eläkekustannukseen vaikuttaa yrityksen koon lisäksi eläkkeen saajan ikä, eläkeprosentti sekä eläkkeen määrä. (Mannermaa, 2022, s.93–105.)

Tapaturmavakuutuskeskus tilastoi työtapaturmia ja vuonna 2023 sattui yhteensä 114 500 työtapaturmaa, joista 92 200 oli työpaikalla sattuneita tapaturmia ja 22 300 työmatkalla tapahtuneita. Vuoteen 2022 nähden määrä on noussut 1,8 %. Sosiaali- ja terveystieteiden toimialalla työtapaturmien määrät kasvoivat verrattuna muihin toimialoihin. (Tapaturmavakuutuskeskus, 2024.)

4.1.2 Työpaikkaväkivalta

Työpaikkaväkivalta termillä tarkoitetaan joutumista fyysisen tai henkisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi työssään (Työsuojelu.fi n.d-b).

Työpaikkaväkivaltaa on tutkittu ja tutkimusten mukaan sitä esiintyy monella eri alalla. Sosiaali- ja terveysala on yksi ammattiala, jossa työpaikkaväkivaltaa esiintyy keskimääräistä enemmän. Vuonna 2017 tehdyssä työolo- tutkimuksessa työpaikalla koetuista pahoinpitelytapauksista oli listan kärjessä sosiaali- ja terveysalan ammattihenkilöt. Väkivaltaa työssä lisää esimerkiksi päihtyneet asiakkaat, asiakkaan etuisuuksien tai oikeuksien valmistelu, niiden käsittely ja päätöksien teko, ja itsemääräämisoikeuden rajoittaminen. Työpaikalla väkivaltaa kohtaavan työntekijän on tunnettava työpaikalla olevat mahdolliset vaaratilanteet ja tiedettävä, miten väkivalta ja sen uhka voi ilmetä. Lisäksi työntekijän on tiedettävä miten ennaltaehkäistä uhkaavien tilanteiden syntyä turvallisilla työtavoilla ja osattava toimia tilanteen kärjistyessä. Työpaikkaväkivaltaan liitetään myös häirintä työssä. Työolobarometristä tulee esille esimerkiksi, että noin 40 % tutkimukseen osallistuneista eri alojen työntekijöistä oli kokenut työssään häirintää työkavereidensa osalta. Lisäksi häirintää oli koettu esimiehen ja asiakkaiden tahoilta eri asteisesti. (Vastamäki, 2018.)

Sosiaali- ja terveysministeriön rahoittaman valtakunnallisen ”Työturvallisuus sosiaalialalla”- hankkeen loppuraportissa kuvataan uusien työntekijöiden työsuojelun työväkivaltaa vastaan alkavan perehdytyksestä. Hankkeessa tehdyn tutkimuksen mukaan enemmistö (8/10) tutkimukseen osallistuneista lähiesimiehistä koki, että omalla työpaikalla perehdytettiin uusia työntekijöitä väkivaltilanteisiin vain satunnaisesti tai pintapuolisesti. Tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden mukaan joka viidennen työpaikalla ei perehdytetty lainkaan työväkivaltilanteisiin. Mitä nuorempia vastanneet työntekijät olivat, sitä vähäisemmäksi he kokivat perehdytyksen ja yksikään alle 25-vuotiaista vastaajista ei kokenut työväkivalta-asioihin perehdytystä riittävänä tai säännöllisenä. Nuoria vastaajia oli kuitenkin vain pieni osa, joten tulos ei ole yleistettävissä. On kuitenkin hyvä huomioida, että nuoret ovat todennäköisesti uuden työntekijän roolissa useammin ja kokivat tilanteen huonoimpana. (Antikainen-Juntunen, 2007, s. 115–116.)

4.2 Kehitysvammaisuus

Kehitysvammaisuuteen johtavat syyt johtuvat yleensä synnynnäisistä geneettisistä oireyhtymistä tai sairauksista. Kehitysvamma voi johtua myös erilaisista raskauteen ja synnytykseen liittyvistä komplikaatioista tai kehitysiässä saadun sairauden tai erinäisesti syntyneiden vammojen seurauksena. Kehitysvammaisella henkilöllä on usein merkittäviä haasteita ympäristöön sopeutumisessa ja tämä on isossa osassa diagnoosia tehdessä. Lisäksi haasteita on esimerkiksi asioiden ymmärtämisessä ja niiden sisäistämisessä, kommunikaatiotaidoissa, sosiaalisissa taidoissa ja käyttäytymisessä erilaisissa tilanneyhteyksissä. Kehitysvammaisuus jaetaan neljään eri luokkaan: lievä, keskivaikea, vaikea ja syvä kehitysvammaisuus. Yhteensä kehitysvammaisia henkilöitä on Suomessa noin 1 % koko väestöstä. Heistä suurin osa on lievästi kehitysvammaisia henkilöitä. Kaikilla kehitysvammaisilla ei ilmene haasteita yhtä paljon toimintakyvyssä, sillä haasteet näyttäytyvät erilaisesti kehitysvammaisuus asteiden tasoilla. Kehitysvammaisuutta ilmenee enemmän miehillä kuin naisilla. (Åberg, 2021.)

Kehitysvammaisuuteen liittyy erilaisia liitännäisoireita, joista merkittävimpinä on esimerkiksi autismi, ADHD ja epilepsia. Lisäksi erilaisiin neuropsykiatriisiin häiriöihin liittyy myös erilaisia aistisäätelyn poikkeavuuksia. (Arvio & Aaltonen, 2011, s.36–42, s. 25–26.)

4.2.1 Epilepsia

Epilepsia on sairaus, joka johtuu aivojen sähköisen toiminnan häiriöstä. Epilepsia voidaan diagnosoida erinäisten aivoperäisten vammojen, tulehdusten ja kasvainten seurauksena. Usein miten diagnoosiin johtanut syy jää kuitenkin epäselväksi. Epilepsia aiheuttaa erilaisia ja eriateisia epileptisiä kohtauksia. Kohtauksien aikana henkilön tajunta hämärtyy tai katoaa kokonaan, eikä henkilö pysty itse havaitsemaan kohtausta. Epilepsiaa sairastaa noin 1 % koko Suomen väestöstä. Sairautta esiintyy enemmän miehillä kuin naisilla. (Atula, 2023.)

Epilepsian esiintyvyys yhdessä kehitysvamman kanssa on yleistä. Epileptisellä kohtauksella tarkoitetaan purkauksenomaista aivotoiminnan häiriötä, joka voi ilmetä kohtausoireena tajunnanhäiriönä, kouristeluna, aistihäiriönä tai käyttäytymisen häiriönä. Kehitysvammaisista ihmisistä noin 25 % sairastaa epilepsiaa ja vaikeasti kehitysvammaisista ihmisistä viidenneksellä on lisäksi autismi. Onnistunut epilepsian hoito voi vähentää autistin häiriökäyttäytymistä ja lisätä henkilön vireystilaa. Lääkehoito on ensisijaisen tärkeä epilepsian hoidossa. (Arvio & Aaltonen, 2011, s.109.)

4.2.2 Autismikirjo

Autismikirjon häiriö (autism spectrum disorder) on neuropsykiatrinen oireyhtymä ja sen tavallisia oireita on toistavat, rajoittuneet ja joustamattomat käyttäytymismallit. Autistisilla henkilöillä on yhtenäisiä piirteitä, jotka ovat toimintarajoitteet sosiaalisessa kommunikoinnissa ja käyttäytymisen mukauttamisessa ympäristön odotuksiin. Aikaisemmin autismikirjon diagnooseihin kuului joukko eri diagnooseja, mutta nämä ovat jäämässä historiaan. Diagnoosi muutoksen

jälkeen puhutaan virallisena terminä autismikirjon häiriö. Kirjo sanaa käytetään, koska kyseessä on joukko, johon tiedetään kuuluvan neurologisesti, kognitiivisesti ja geneettisesti toisistaan eroavia alaryhmiä. Autismi on yleisempi pojilla, kuin tytöillä. (Oksanen & Sollasvaara, 2022, s. 10.)

Autismikirjon käypähoito suosituksessa on otettu huomioon uusi (ICD- 11-tautiluokitus) yhtenäinen diagnosointi käyttämällä termiä autismikirjon häiriö (Autismikirjo häiriö: Käypä hoito- suositus, 2023, kohta Aiheen rajaus).

Autistisen henkilön ohjaus on osa kuntouttavaa toimintaa ja sen toteuttaminen on autistiselle henkilölle selkeää. Autistinen henkilö tarvitsee yksilöllisten toimintarajoitteiden vuoksi selkeän järjestyksen elämän eri osa-alueilla ja siksi rutiininomaisella ohjauksella on suuri merkitys autistisen henkilön arkeen. Autismiohjauksen perusajatus on ohjaamisen selkeys erilaisten strukturointien avulla. Autistiselle henkilölle toteutetaan selkeät tilanteet siitä mitä tapahtuu, milloin tapahtuu, missä tapahtuu, kuinka kauan se kestää ja mitä sen jälkeen tapahtuu. (Kaski, ym., 2012, s.101.)

4.2.3 ADHD

ADHD (attention deficit, hyperactivity disorder) on aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö. ADHD häiriöisellä henkilöllä esiintyy pitkäaikaisia ja erilaisia toimintakykyä haittaavia vaikeuksia arjen toiminnassa. ADHD:n oireet ovat yksilöllisiä ja ne vaikeuttavat usein henkilön toimintakykyä. ADHD henkilöiden on vaikea säädellä omaa aktiivisuuttaan, pitää yllä keskittymiskykyä ja hillitä omia impulssejaan. (Oksanen & Sollasvaara, 2022, s. 8.)

ADHD:n diagnosointia varten tarvitaan kattavasti tietoa erilaisista oireista, jotta diagnoosi voidaan asettaa. Tietoa tarvitaan laajasti ilmentyvien oireiden esiintymisestä ja henkilön toimintakyvystä erilaisissa tilanteissa. Lisäksi tietoa tarvitaan henkilön fyysisestä ja psyykkisestä terveydentilasta, elämäntilanteesta sekä kehityshistoriasta kokonaisuudessaan. ADHD:n oireet esiintyvät yksilöllisesti ja häiriötä hoidetaan monella eri tapaa. ADHD:n hoitoon kuuluu aina psykoedukaatio, eli potilas ja omaisneuvonta, mahdollinen lääkehoito, sekä

erilaisia tuki- ja ohjausmuotoja. (ADHD: Käypä hoito suositus, 2019, kohta Keskeinen sanoma, hoito ja kuntoutus.)

Erilaisilla toimintakykyä tukevilla menetelmillä voi olla merkittävä vaikutus ADHD henkilön arjessa. Toimintakykyä tukee esimerkiksi henkilökohtainen tuki, vahvuuksien korostaminen, säännölliset rutiinit ja ohjaajan rauhallisuus ja hyvä käyttäytymismalli. (Kari, ym. 2020, s.71.)

4.2.4 Sensorinen integraatio- ja aistisäätely

Sensorinen integraatio on aistitiedon käsittelyn häiriö (SI-häiriö), joka vaikuttaa mm. henkilön käyttäytymiseen sekä tapaan oppia ja liikkua. (Kranowitz, 2021). SI-häiriö on tyypillinen henkilöllä, jolla on samanaikaisesti jokin muu neurobiologinen häiriö. Aistitiedon käsittelyn poikkeavuudet vaikuttavat suoriutumiseen arjen eri tilanteissa, kuten kykyyn olla vuorovaikutuksessa, peseytymisessä, pukeutumisessa ja syömisessä. SI-häiriöisiä henkilöitä voidaan auttaa mm. aistiesteettömyyttä huomioimalla ja ymmärtämällä käyttäytymisen taustalla vaikuttavia tekijöitä, sekä etsimällä keinoja, joilla voidaan tukea henkilöä osallistumaan täysipainoisemmin arjen eri tilanteissa. (Lönqvist & Salmenperä, 2023.)

Arvio & Aaltonen. (2011) tuovat esille, että aistisäätelyn poikkeavuuksissa oleellista on erilaisten oireiden tiedostaminen, huomioiminen, ennakointi ja ympäristön muokkaaminen. Hyvä toimintavireys on yhteydessä ongelmitta toimivaan aistijärjestelmään. Aisti- ja vireystilasta katsottuna pienikin omatoimisuus on arvokasta keskiössä (s.26).

4.2.5 Mielensterveyshäiriöt kehitysvammaisilla

Mielensterveydenhäiriö on yleisnimike erilaisille psykiatrisille häiriöille. Mielensterveyden häiriöksi luokitellaan mm. mielialahäiriöt, ahdistuneisuushäiriöt, psykoosit, syömishäiriöt, päihde- ja toiminnalliset riippuvuudet. Häiriöt luokitellaan oireiden ja vaikeusasteiden mukaan. Usein miten mielensterveydenhäiriöt ovat

hoidettavia ja häiriöihin sairastuneet kykenevät elämään tyydyttävää elämää. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos, 2024.)

Mielenterveydenhäiriöt ovat kehitysvammaisilla henkilöillä yleisiä ja kehitysvammaisen henkilö voi olla jopa alttiimpi erilaisille psyykkisille häiriöille. Erilaiset haasteet esimerkiksi kommunikaatiossa, ongelmanratkaisutaidoissa ja toiminnanohjauksessa vaikuttavat kehitysvammaisen psyykkiseen hyvinvointiin. (Arvio & Aaltonen, s.140.)

Kehitysvammaisten henkilöiden psyykkiset oireilut näyttäytyvät usein haastavana käyttäytymisenä, kuten rauhattomuutena, keskittymiskyvyn puutteena, äänekkyytenä ja väkivaltaisena käyttäytymisenä. Syitä psyykkisille oireiluille voivat olla esimerkiksi erilaiset ympäristötekijät, sairaudet, seksuaaliset ongelmat, vaikeus ymmärtää asiayhteyksiä tai seuraussuhteita. (Kaski. ym., 2012, s.104.)

Kehitysvammaisten ihmisten mielenterveyden häiriöiden yleisyyttä on tutkittu runsaasti, mutta tulokset ovat jääneet hieman epäselväksi johtuen monista syistä. Yksi näistä syistä on, että mielenterveyden häiriön diagnosoinnissa henkilön tulisi pystyä kuvailemaan omia tunnetilojaan ja kokemuksiaan, eikä tämä ole kaikille kehitysvammaisille mahdollista. Seppälä (2017) avaa kirjassaan britein saarella tehtyä laajaa väestötutkimusta, jonka mukaan aikuisen kehitysvammaisen henkilön sairastumisen riski skitsofreniaan on suurempi, kun asiaa verrataan muuhun väestöön. Riski on väestötutkimuksen mukaan kehitysvammaisella henkilöllä jopa kuusinkertainen. Samassa tutkimuksessa oli tutkittu ahdistuneisuus- ja muita neuroottisia häiriöitä, sekä masennusta. Näihin sairastuminen oli myös kehitysvammaisilla henkilöillä kohonnut verrattuna muuhun väestöön. (Seppälä, 2017, s. 136–138.)

4.3 Kehitysvammaisten ympärivuorokautinen asumispalvelu

Tehostettua palveluasumista järjestetään henkilöille, joilla huolenpidon tarve on ympärivuorokautista (Vernerinet.net, 2023a). Kehitysvammaisella ihmisellä on

oikeus ympärivuorokautiseen asumispalveluun, jos hän vammansa vuoksi tarvitsee toisen henkilön apua päivittäisissä toiminnoissa suoriutumisessa jatkuvana, vuorokauden eri aikoina tai muutoin erityisen runsaasti (Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987/759 10–11§). Hyvinvointialueen on huolehdittava siitä, että vammaisille tarkoitettut palvelut ja tukitoimet järjestetään sellaisina kuin hyvinvointialueella esiintyvä tarve edellyttää (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3§). Myös uusi vammaispalvelulaki, joka astuu voimaan uudistettuna 01.01.2025 edellyttää asumispalvelun järjestämistä silloin, kun vammaisen henkilön itsenäisen elämän, osallisuuden tai yhdenvertaisuuden toteutuminen sitä välttämättä edellyttää (Vammaispalvelulaki 675/2023).

4.4 Erityishuolto ja tahdosta riippumaton hoito erityishuollossa

Erityishuoltoa saavat henkilöt, joiden henkinen toiminta tai kehitys on häiriintynyt tai estynyt kehitysiän tai synnynnäisesti saadun sairauden, vamman tai vian vuoksi, ja joka ei muun lain nojalla saisi tarvittavia palveluita. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977/519, 32 §.)

Erityishuollon palveluja määrittelee laki, jonka mukaan erityishuoltoa saavan henkilön palveluihin kuuluu muun muassa kuntoutus sekä toiminnallinen valmennus ja tarpeellinen ohjaus. Erityishuoltoon kuuluu lisäksi asumisen ja työtoiminnan järjestäminen ja tukeminen yhteiskunnalliseen sopeutumiseen. Eri-laisten henkilökohtaisten apuvälineiden ja apuneuvojen järjestäminen kuuluu myös erityishuollon piiriin. Tarkoituksena erityishuollossa on saada edistettyä henkilön toimintakykyä ja suoriutumista erilaisista toiminnoista, sekä saada turvattua henkilölle hänen tarvitsemansa hoito ja huolenpito. (Vernerinet, 2023b.)

Joskus erityishuollossa joudutaan turvautumaan tahdosta riippumattomaan hoitoon, joka on äärimmäisen vahva keino itsemääräämisoikeuden näkökulmasta katsottuna. Laki kehitysvammaisten erityishuollosta (luku 3 32§)

mukaan henkilö voidaan määrätä tahdosta riippumattomaan hoitoon erityishuollon moniammatillisen tuen toimintayksikköön, jos:

- “1) hän ei kykene tekemään hoitoaan ja huolenpitoaan koskevia ratkaisuja eikä ymmärtämään käyttäytymisensä seurauksia;
- 2) hän todennäköisesti vakavasti vaarantaa terveyttään tai turvallisuuttaan taikka muiden henkilöiden terveyttä tai turvallisuutta; ja
- 3) hänen hoitoaan ja huolenpitoaan ei voida järjestää muulla tavoin.”

Tahdosta riippumaton erityishuolto voidaan toteuttaa ympärivuorokautisen palveluasumisen yksikössä, mutta yksikössä tulee olla riittävä lääketieteen, psykologian ja sosiaalityön asiantuntemus vaativan hoidon ja huolenpidon toteuttamista ja seurantaa varten. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta, luku 3 32§.)

4.5 Itsemääräämisoikeus

Itsemääräämisoikeudella tarkoitetaan, että jokaisella henkilöllä on oikeus määrätä omasta elämästään ja oikeus päättää asioista, jotka koskevat omaa itseä. Itsemääräämisoikeus on jokaisen henkilön ihmisoikeus, jota on säädetty eri laeissa sekä YK:n vammaissopimuksessa. Kehitysvammalaki määrittelee vammaisen tai sairaan henkilön itsemääräämisoikeudesta. Vuonna 2016 säädettiin erilliset pykälät lakiin kehitysvammaisten erityishuollosta, jonka seurauksena pykälät huomioivat kehitysvammaisten henkilöiden itsemääräämisoikeutta entistä täsmällisemmin. (Tukiliitto, n.d.) Lakimuutosten mukaisesti erityishuollossa olevaa henkilöä on kohdeltava ihmisarvoa kunnioittavasti. Erityishuoltoa toteuttaessa on otettava huomioon toivomukset, mielipiteet ja yksilölliset tarpeet kunkin henkilön kohdalla. Erityishuollossa oleville henkilöille on turvattava osallistuminen ja osallisuus omassa elämässään. Asiat tulee olla kirjattuna henkilön asiakassuunnitelmassa monelta eri osin, kuten esimerkiksi

kommunikaation tukeminen, erilaiset mukautukset ja rajoitustoimenpiteet. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta, 381/2016 3a luku 42§, 42a§.)

4.6 Haastava käyttäytyminen

Haastava käyttäytyminen- termi on otettu käyttöön kehitysvammaisuuden ja autismin kirjon kautta (Kerola & Sipilä, 2017, s. 6). Haastava käyttäytyminen on käyttäytymistä, joka aiheuttaa haittaa henkilölle itselleen, ympäristölle, tai muille ihmisille. Haitta voi olla taloudellista, fyysistä, psyykkistä tai sosiaalista. Pelkkä poikkeava käyttäytyminen ei ole haastavaa käyttäytymistä. Käyttäytyminen voidaan määritellä haastavaksi vain, jos se aiheuttaa todellista uhkaa tai vaaraa. (Autismiliitto, 2022.) Haastava käyttäytyminen kertoo viestin, joka ei ole löytänyt muunlaista muotoa. Haastava käyttäytyminen ilmenee usein väkivaltaisuuksina itseä tai muita kohtaan. Kukaan ei ole väkivaltainen ilman syytä, ja siksi onkin tärkeää yrittää selvittää, mitkä tilannetekijät saivat ihmisen vastaamaan tilanteeseen väkivallalla. (Kerola & Sipilä, 2017, s.18–21.) Haastavan käyttäytymisen taustalla voi vaikuttaa usein henkilön heikko kyky ilmaista omia tunteitaan. (Kerola & Sipilä, 2017, s. 66).

Toisen ihmisen käyttäytymistä määriteltessä on tärkeää miettiä, onko käyttäytyminen haitallista vai vain määrittelijän mielestä vaikeaa. Häiritsevällä käyttäytymisellä, kuten kovan äänen tuottamisella, voi olla henkilölle itselleen tärkeä, jopa selviytymistä tukeva merkitys. Äänen tuottaminen voi auttaa esimerkiksi ympäröivien ärsykkeiden hallitsemisessa. (Autismiliitto, 2022.)

4.7 MAPA

MAPA (Management of Actual or Potential Aggression) on haasteellisen käytöksen ennaltaehkäisyn ja hallinnan koulutusmalli. Koulutus antaa keinoja aggressiivisen käyttäytymisen hallitsemiseen ja sen ennakointiin työssä. MAPA perustuu huolenpitoon, hyvinvointiin, suojaamiseen ja erityisesti turvalliseen kohtaamiseen. Työpaikoilla väkivallan ja erilaisten uhkatilanteiden

vähennyksellä on suora yhteys työntekijöiden työtyytyväisyyteen ja työssä kuormittumiseen. (Laurea, n.d.)

MAPA on kokoelma taitoja, joiden tarkoituksena on auttaa henkilöä rauhoittumaan mahdollisimman pian. Painopiste on sanallisessa ennaltaehkäisyssä ja varhaisessa puuttumisessa. Mallissa opetetaan myös turvallisia fyysisiä toimenpiteitä käytettäväksi viimeisenä keinona. (Black Country Healthcare NHS Foundation Trust, 2024.)

5 PROJEKTIN KUVAUS

Perehdytyskansion kokoaminen aloitettiin heti suunnitteluvaiheessa loppuvuodesta 2023, kartoittamalla tilaajaorganisaation toiveita ja tarpeita perehdytyskansioista. Ennen sopimuksen laatimista loimme kartoittamisen pohjalta alustavan sisällysluettelon perehdytyskansiolle ja tarkastelimme sitä yhteisesti tilaajaorganisaation edustajan kanssa. Sen pohjalta opinnäytetyön suunnitelma valmistui ja opinnäytetyösopimus allekirjoitettiin tammikuussa 2024, jonka jälkeen perehdytyskansion rakentaminen alkoi.

Perehdytyskansion kokoamisessa otettiin huomioon tilaajaorganisaation vaatimukset ja määritykset jo olemassa olevista erilaisista perehdytysmateriaaleista. Aiheesta on projektin edetessä keskusteltu asumisyksikön esihenkilön sekä työntekijöiden keskuudessa paljon, ja he ovat tuoneet esille omia täydentäviä näkemyksiä työn edetessä. Perehdytyskansio rakentui tilaajaorganisaation oman lomakemallipohjan mukaisesti.

Opinnäytetyön ja perehdytyskansion tuottaminen etenivät alusta asti rinnakkain. Ensimmäisenä kokosimme tietoaineistoa aiheesta organisaation sähköisistä tietokannoista, sekä kirjallisuuden pohjalta ja rajasimme siitä perehdytyskansioon sen osan, joka perehdytyksen kannalta oli merkittävää asumisyksikön toimintaa tarkasteltaessa. Perehdytyskansion hahmottuessa meille enemmän ja sen rakentuessa keskustelimme yhteisesti työyhteisön jäsenten kanssa ja haastattelimme heitä siitä, mikä oli heidän mielestään kyseiseen työhön ja aihealueeseen perehdytettäessä merkittävintä, ja mitä he kaipaivat kansioon lisää sisällöllisesti, kun asiaa tarkasteltaisiin työntekijän näkökulmasta. Näkemyksiä oli paljon erilaisia ja ajatuksia tuli suurelta osin suoraan yksikön perustehtävän puolesta. Perehdytyskansioon toivottiin tietoutta esimerkiksi lääkeshoidon toteuttamisesta yksikössä, itsemääräämisoikeudesta ja sen huomioidmisesta sekä yleistä tietoutta erilaisista tehtävänkuvista ja niihin asetetuista työtehtävistä.

Olimme molemmat työsuhteessa opinnäytetyön ajankohtana tilaajaorganisaation kanssa, ja sen puolesta helpointa opinnäytetyötä tehtäessä oli erilaisen perehdytysmateriaalin saatavilla oleminen. Organisaatiolla on olemassa kattava materiaali erilaisista toimenpiteistä ajatellen esimerkiksi työsuhde ja työturvallisuus näkökulmaa koskien. Haastavana opinnäytetyössä koimme tiedon rajaamisen perehdytyskansiota rakentaessa. Liian suurena se ei enää kiinnostaisi lukijaansa sekä tiedon omaksuminen sieltä olisi vaikeaa. Välikeskusteluissa työntekijöiden kanssa tuli jokaisella kerralla lisää aiheita ja sen vuoksi johdonmukainen eteneminen oli ajoittain hankalaa. Jouduimme pohtimaan asioita paljon myös oman näkemyksemme mukaisesti ja teimme rajaavat päätökset lopulta yhteisesti kunnioittaen kuitenkin tilaajan ensisijaisia toiveita. Kuitenkin viime kädessä perehdyttämisen vastuu on työnantajalla itsellään ja perehdytyskansion ei tulisi kattaa tätä kokonaisuudessaan, koska työhön ja työsuhteisiin liittyy paljon tietoa, jota ei ole saatavilla sellaisenaan suoraan perehdytyskansiosta.

Opinnäytetyön yhteydessä valmistunut perehdytyskansio oli valmis maaliskuussa 2024. Esittelytilaisuudessa esiteltiin tilaajalle konkreettinen perehdytyskansio liitteineen ja se luovutettiin lopullisena tilaajan käyttöön.

6 PEREHDYTYSKANSIO

Opinnäytetyön toiminnallisena tuotoksena syntyi perehdytyskansio tilaajaorganisaatiolle. Perehdytyskansion lopullinen tuotos on sekä sähköisessä, että konkreettisesti muodossa erillisessä kansiossa liitteineen. Tavoitteena oli saada perehdytyskansio käytännönläheinen, sekä helposti muokattava mahdollisissa tulevissa muutosvaiheissa. Pääasiallisena ajatuksena oli, että perehdytyskansio otetaan työyhteisössä käyttöön perehdytystyökaluna, mutta myös arjen työkaluna, josta olisi saavutettavissa nopeastikin tietoa eri asioista perustyön toteutumista ajatellen. Perehdytyskansion tietomäärä on oleellinen vakinaiselle henkilökunnalle, kuin työuraansa aloittaville työntekijöillekin.

Tilaajaorganisaatiolla ja asumisyksikön työyhteisöllä oli omat vaatimuksensa ja näkemyksensä lopullisesta perehdytyskansioista, joiden pohjalta perehdytyskansio lopullisesti muotoutui, eikä opinnäytetyön tekijät juuri vaikuttaneet perehdytyskansion pääaihealueisiin kuin rajaavin toimin. Opinnäytetyön tekijöinä toimme esille omia mielipiteitämme tutustuessamme yksikön toimintatapaan ja yhteisesti työyhteisön kanssa tehtiin muutama kehittämisen toimenpide yksikön käytännönasioiden toimivuudessa projektin aikana, ja uudet toimintatavat kirjattiin perehdytyskansion sisältöön. Perehdytyskansio tuli lopulta kattava tietopaketti, joka avaa yksikössä tehtävän työn sisältöä. Perehdytyskansio avaa yksikön erilaisia toimintatapoja ja ohjeita, joita työntekijät tarvitsevat työssään päivittäin. Perehdytyskansiota ei julkaista opinnäytetyön yhteydessä muuten kuin sisällysluettelon osuudelta, jotta voidaan taata tietosuojan toteutuminen organisaation, asumisyksikön sekä sen asukkaiden puolesta. Seuraavaksi tuomme esille suurimmat osa-alueet perehdytyskansion sisällöstä.

Sisällysluettelo	
Asumisyksikkö	2
Työntekijöiden työnkuvat	4
Yleiset asiat	6
Omavalvontasuunnitelma	6
Työsuhteeseen liittyvät asiat	7
Työehtosopimus	8
Työaika / ylityö / hälytystyö	8
Vuosiloma	9
Poissaolot	9
Palkka- ja henkilöstöhallinto	10
Tietosuojasitoumus	10
Työhyvinvointi	11
Työterveys	11
Kiinteistöhuolto	12
Ateriapalvelut	13
Some- sosiaalisen median ohjeet henkilöstölle	13
Turvallisuus	14
Työturvallisuus	15
Työsuojelu	15
Paloturvallisuus	16
Hälytysjärjestelmä	16
MAPA	16
Suojakilvet	17
HaipPro	17
Vartija	18
Kirjaaminen ja tiedottaminen	18
Asiakkaisiin liittyvät asiat	19
Vastuu työryhmän tehtävät	20
Erityishuolto ja tahdosta riippumaton erityishuolto	20
Itsemääräämisoikeus	21
IMO-työryhmä	22
Rajoitustoimenpidepäätökset / rajoitustoimenpiteet	22
Autismiohjaus	23
Menetelmäosaaminen	23
Päiväjärjestys / viikko-ohjelma	24
Kohtaaminen	24
Käyttövarat	24
Päivätoiminta	25

Lääkehoito	25
Lääkelistan päivittäminen LifeCaressa / lääkkeen lisäys ja poisto	26
Lääkelistan tulostusohje LifeCaressa	29
Käytössä olevia järjestelmiä	31
Yhteystiedot	34

LIITTEET

Omavalvontasuunnitelma
Palo- ja pelastussuunnitelma
Perehdytyslomake
Lääkehoitosuunnitelma
Lääkehoidon perehdytyslomake

(Kuva 1. Valmiin tuotoksen sisällysluettelo.)

6.1 Työturvallisuus

Sosiaalialalla esiintyy keskimääräistä enemmän haastavia asiakaskohtaamisia ja väkivallan uhkaa. Väkivalta, tai sen uhka vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin. Väkivalta ja sen uhka voi ilmetä uhkaavana käytöksenä, ahdisteluna, pelotteluna tai fyysisenä väkivaltana, kuten tönimisenä, lyömisenä, potkimisena tai kiinnipitämisena. Väkivaltainen käyttäytyminen voi olla tahatonta esimerkiksi asiakkaan terveydentilan takia. Väkivaltaan varautuminen on ollut jo pitkään työturvallisuuden kehittämisen ajatuksena ja työnantajan tulee huomioida tämä myös työntekijöiden turvallisuusasioiden perehdytyksessä. (Työsuojelu.fi, n.d-b.)

Yksi suurin osa-alue perehdytyskansiossa käsitteli asumisyksikön turvallisuutta, koska yksikön toiminnan kannalta se oli merkittävin huomioon otettava asia henkilökunnan tekemässä työssä ja tilaaja halusi korostaa sitä entisestään. Työturvallisuuteen liittyy monia eri alueita, ja työntekijän yksilöllistä hyvinvointia ajatellen työssä pitää kohdata fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset työolosuhteet, jotta voidaan sanoa työolosuhteiden olevan kunnossa kokonaisuudessaan.

Perehdytys on keskeistä työssä, johon liittyy jatkuvaa väkivallan uhkaa. Väkivalta ja väkivallan uhka edellyttävät riittäviä turvajärjestelyjä. Väkivaltatilanteisiin varautumiseksi työpaikalle tulee laatia toimintaohjeet eri tilanteisiin. (Työturvallisuuskeskus, n.d.) Erityisen vaativan tuen asumisyksikkö tarvitsee vahvan turvallisuussuunnitelman, mutta myös kattavan perehdytyksen ja koulutuksen asian parissa. Ensisijaisena yksikön toiminnassa on huomioitu fyysisen väkivallan näkökulma, koska yksikön työntekijöihin kohdistuu jatkuvaa väkivallan uhkaa työssä, ja siksi oli tärkeää nostaa esille turvallisuutta huomioivaa toimintaa yksikön sääntöjen mukaisesti, sekä ennaltaehkäisemisen näkökulmasta erilaisia menetelmiä haastavan käyttäytymisen huomioimiseen ja siitä pois ohjaamiseen.

Asiakaslähtöisellä kohtaamisella saattaa olla vaikutusta tilanteisiin, ja nämä asiat huomioimalla voidaan saada aikaan parempi ja turvallinen kohtaaminen

asiakastyössä. Työntekijän ja asiakkaiden erilaiset tunnetilat vaikuttavat tilanteisiin ja niiden lopputuloksiin. Erilaisissa väkivaltatilanteissa voi pinnalla olla asiakkaan omat epärealistiset odotukset tilanteesta. (Rantaeskola, ym. 2015, s.53–55.) Kehitysvammaisilla henkilöillä tämä on kognitiivisen heikkouden vuoksi korostunutta ja ymmärtämättömyys monesta asiasta tuo esille haastavia tilanteita. Siksi erilaisten menetelmäohjaamisen keinot ovat hyvä olla tiedostettuina työssä, koska niiden kautta pystytään lisäämään kehitysvammaisen henkilön ymmärrystä ja odotuksia eri tilanteissa, ja vähentämään näin ollen haastavaa käyttäytymistä.

Asumisyksikön uudessa rakennuksessa on huomioitu mm. paljon erilaisia aistipoiikkeavuuksia, jotka vaikuttavat erilaisesti asukkaiden arkeen, ja vaikeuttavat osittain yksikön turvallisuutta. Aistipoiikkeavuuksien huomioiminen työssä on tärkeää ja osaltaan ennaltaehkäisevää toimintaa, mutta ensisijaisesti tärkeintä työssä on oman sekä muiden turvallisuuden huomioiminen. Erilaisien tekniikoiden kautta toimivat tilat ja niiden muuntuminen on isossa osassa turvallisuustoimintaa yksikössä, ja uudet työntekijät koulutetaan näiden käyttöön perehdytyksen yhteydessä. Perehdytyskansioon lisättiin asuntokohtaisten tekniikkalaitteiden ohjeistukset visuaalisesti, jotta niiden käyttäminen olisi helpompaa hahmottaa ilman konkreettista näkemistä ennen työn aloittamistakin.

Asumisyksikön arki on vaihtelevaa ja erilaisten tilanteiden syntyminen voi tulla esille nopeastikin, joten on äärimmäisen tärkeää, että työntekijät on koulutettu ja he ovat ymmärtäneet erilaisten toimintatapojen ja menetelmien käyttämisen arjen työssään. Työntekijöiden pitää työssään tiedostaa paljon erilaisia toimintaohjeita, sillä turvallisuuteen liittyviä riskejä on monenlaisia. Väkivaltatilanteiden lisäksi erilaiset hoito-, tietoturva-, ja ympäristötilanteet voivat aiheuttaa monenlaisia kuormittavia turvallisuustilanteita asumisyksikön työssä päivittäin, ja työntekijän pitäisi osata toimia tilanteen vaatimalla tavalla. Perehdytyskansiossa nostettiin esille muun muassa Hai-pro-ilmoitusjärjestelmää, johon työntekijän tulee ilmoittaa kaikki mahdolliset työn haitta- ja vaarailmoitukset, sekä läheltä piti-tilanteet työstään. Ilmoitusten tekeminen on tärkeää asumisyksikön työn kannalta, koska ilmoitusten kautta pystytään kehittämään ja korjaamaan yksikön turvallisuutta entisestään, sekä pohtimaan yhteisesti eri tahojen

kanssa erilaisia järjestelyjä ja toimintatapoja tilanteisiin, joissa riski- ja vaara-tapahtumia ilmentyy. Työnantajalla, työsuojelulla ja työterveyshuollolla on merkittävä rooli yksikköön tehtävässä turvallisuutta kehittävässä toiminnassa ja eri kuormitusalueiden hallinnassa. Työturvallisuuden käsitettä on tarkasteltu paljon viime vuosina ja on alettu laajemmin ymmärtää, ettei käsite liity pelkäs-tään fyysiseen turvallisuuteen (Juutilainen, 2022, s.11).

Perehdytyskansion liitteisiin lisättiin asumisyksikön omavalvontasuunnitelma ja palo- ja pelastussuunnitelma. Suunnitelmat lisättiin kansioon liitteeksi, koska niiden katsottiin olevan tarpeellisia perehdytyksessä, ja näin liitettynä ne ovat entistä paremmin työntekijöiden saatavilla ja ne avaavat työntekijälle hyvin eri-laisia työhön liittyviä riskejä ja niiden huomioimista. Riskienarviointi ja riskien-hallinta on iso osa yksikön turvallisuus käsitettä.

Omavalvontasuunnitelma on päivittäisen toiminnan työväline asumisyksi-kössä. Omavalvontasuunnitelmassa on kirjattuna kaikki ne toimenpiteet, joilla palveluntuottaja ja henkilöstö valvoo yksikön toiminnan toteutumista asianmu-kaisesti asiakas- ja potilasturvallisuutta huomioiden. Omavalvontasuunnitel-maa hyödynnetään yksikön tuottaman palvelun laadussa sekä riskienhallin-nassa. Suunnitelmaan pitää jokaisen työntekijän perehtyä ja sitä päivitetään yhteisesti koko työyhteisön kanssa. Jos omavalvonnallisin toimin ei pystytä korjaamaan ilmenevää asiakas- tai potilasturvallisuutta vaarantavaa tapahtu-maa, vahinkoa tai vaaratilannetta, niin palveluntuottajan on ilmoitettava asiasta valvontaviranomaiselle. Lisäksi jokaisella sosiaali- ja terveysalan ammattihen-kilöllä on ilmoitusvelvollisuus, jonka mukaan työntekijän on ilmoitettava välittö-mästi työpaikkansa vastuuhenkilölle tai henkilölle, joka vastaa toiminnan val-vonnasta, jos työntekijä huomaa tai saa työtehtävässään tietoonsa jonkin epä-kohdan tai uhan asiakkaan tai potilaan sosiaali- ja terveydenhuollon toteutta-misessa. Ilmoitus voidaan tehdä salassapitosäännösten estämättä. (Laki sosi-aali- ja terveydenhuollon valvonnasta, 741/2023 23§, 26§, 29§.)

Palo- ja pelastussuunnitelman on tarkoitus toimia ohjeena ja oppaana turvalli-suuteen liittyvissä asioissa. Suunnitelmassa kartoitetaan riskejä ja käsitellään erilaisten vaaratilanteiden toimintaohjeet, sekä käydään läpi esimerkiksi

kaikkien palosammutusvälineiden sijainnit. Sammuttimien käyttökoulutus järjestetään työnantajan toimesta. Pelastussuunnitelman laatiminen perustuu pelastuslakiin (Pelastuslaki, 379/2011, 15§).

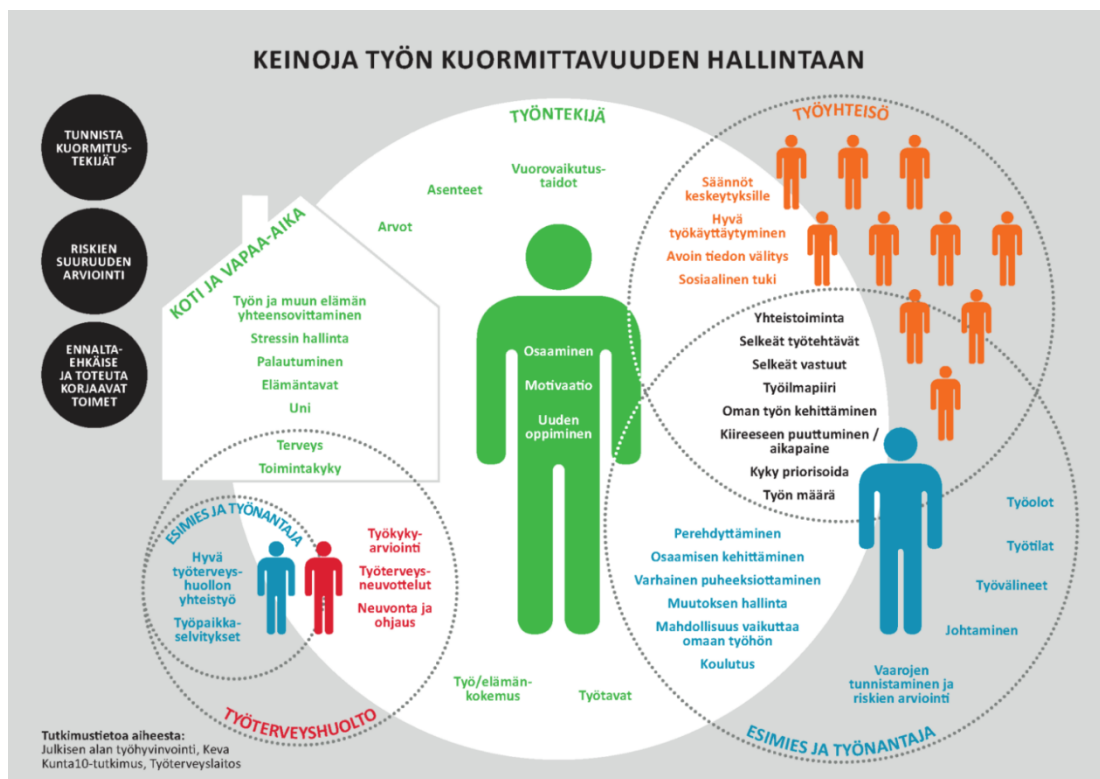
6.2 Työnkuvat

Perehdyttämisen tärkeys on tiedostettu asia ja perehdytyksen hyödyt vaikuttavat moneen asiaan työntekijässä. Riittävän perehdyttämisen avulla työntekijä tietää työtehtävänsä ja esimerkiksi toimenkuvien auki kirjaamisella voidaan saavuttaa työn sujuvuus tehokkuus ja onnistuminen tehtävässä. (Silvonen, 2020.)

Perehdytyskansioon toivottiin eri ammattiryhmien työnkuvan perustehtävän sekä asukkaiden omatyöryhmään kuulumisen vastuutehtävien avaamista. Asukkaat ovat työn keskiössä ja tiedonkulku sekä vastuu asioiden hoidosta ja sujuvuudesta on pitkälti oman työryhmän hoidettavana. Asukkaiden yksilölliset toimintatavat, tarpeet ja tukimuodot vaikuttavat työryhmän työn määrään, ja esimerkiksi erilaisten hakemusten täyttäminen on omatyöryhmäläisten vastuulla. Asukkailla on oikeuksia lakien puolelta katsottuna erilaisiin palveluihin ja lisäksi tavoitteellisesta työstä kirjataan erilaisia dokumentteja palvelujen tarpeiden saamiseksi ja seurantana säännöllisesti, sekä tehdään jatkuvaa verkostotyötä eri viranomaistahojen ja omaisten kanssa.

Perehdytyskansioon eriteltiin tehtävät ammattiryhmittäin sekä asukkaiden työryhmään kuuluvan työntekijän vastuutehtävät. Tämä oli jo työtä rakentaessa hyväksi havaittu osa-alue kansiossa ja ajattelimme, että tehtävänkuvien avaamisella voisi olla positiivinen vaikutus oman työnsä hallinnan tunteeseen ja työn sujuvuuteen. Työ vaatii kuitenkin kokonaisuutena työntekijältä monen eri osa-alueen hallintaa samanaikaisesti. Erilaisten kuormittuvuustekijöiden tiedostaminen ja ymmärtäminen ovat osa työssä jaksamista ja työstä palautumista. Työn kuormittavuuden hallintaan on olemassa paljon erilaisia keinoja ja niiden löytyminen on osa hyvää perehdytystä. Turvalliseen työn tekemiseen vaaditaan erilaisten kuormitustekijöiden hallintaa. Juutilaisen (2022) mukaan

työntekijän vireystila, henkinen kuormittuminen ja stressi liittyvät oleellisesti turvallisuuteen. Ylikuormittuneen työntekijän ajatus työssä ei kulje selkeästi ja havaitsemiskyky on heikentynyt. Työntekijä ei havaitse työtehtävään ja työympäristöönsä liittyviä riskejä enää yhtä hyvin kuin virkeänä ja hyvin palautuneena. Nykyään asia tiedostetaan paremmin ja esimerkiksi työssä tarkastellaan enemmän yksilön psyykkisiä voimavaroja ja työtä kokonaisuutena, eikä pelkästään työn fyysisiä ergonomiatekijöitä, kuten ennen. Omaa jaksamistaan kannattaa ottaa esille säännöllisesti työpaikalla tai esimerkiksi läheisten kanssa. (s.133–134.)



Kuva 2. (Työturvallisuuskeskus, 2018.)

6.3 Työhyvinvointi ja työsuhde

Työhyvinvointi ja työsuhteeseen liittyvä perustietous liittyy suuresti perehdytyksen eri osa-alueisiin. Kokeneet työntekijät tietävät monia asioita liittyen hyvään työkäyttäytymiseen ja työsuhteisiin, mutta uusille, vasta työuraansa aloitteleville työntekijöille voi moni asia olla tiedostamattomia. Perehdytyskansioon avattiin yleisiä, kuten vuosilomaan, työaikaan ja työhyvinvointiin liittyviä asioita.

Erityisesti esille nousi työhyvinvoinnin puoli, ja se miten jokainen työpaikalla on vastuussa työkäyttäytymisestään ja sen vaikutuksesta työyhteisöön. Työn vaativuus ja sen tuomat psyykkiset vaikutukset tulevat esille työssä aika ajoin ja erimielisyyksiltä ei aina vältytä työyhteisössä. Perehdytyskansioon kerätty sisältö aiheesta muistuttaa työntekijää vastuullisesta työkäyttäytymisestä ja erimielisyyksien ratkomisista työyhteisössä yhteisesti ratkaisukeskeisillä toimintatavoilla.

Sosiaaliministeriön vuonna 2019 tekemät työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset tähtäävät turvalliseen ja terveelliseen työntekoon kaikilla työpaikoilla. Tavoitteena on, että ihmiset jaksavat työssään nykyistä kauemmin, eikä työurat pääty työkyvyttömyyteen ennaikaisesti. Edellytys tälle on, että työ on vetovoimaista ja turvallista. Hyvä ja terveellinen työympäristö tukee työntekijöiden hyvinvointia ja se puolestaan tukee kestäväää kehitystä, parantaa tuotavuutta sekä voimistaa yhteiskunnan sosiaalista ja taloudellista kestävyyttä. Linjauksessa nostetaan esille väkivallan ja sen uhan vähentäminen työpaikoilla. Tavoitteeksi tähän on asetettu se, että työpaikoilla noudatetaan nykyisen työturvallisuuslain velvoitteita ja että jokaisella olisi riittävä työterveys- ja työturvallisuusosaaminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö, s.9–16.) Halusimme perehdytyskansion tukevan tätä linjausta ja lisätä perehdytyskansion avulla erityisesti uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden tietämystä turvallisuusosaamisen suhteen. Erityisesti tietämystä siitä, miten voi lisätä työhyvinvointiaan fyysisellä, psyykkisellä ja sosiaalisella osa-alueella.

6.4 Lääkehoito

Lääkehoitoa toteutetaan siihen koulutuksen saaneiden työntekijöiden keskuudessa ja sitä pitää toteuttaa yksikön lääkehoitosuunnitelman mukaisesti. Työnantaja on vastuussa, että lääkehoito toteutuu turvallisesti ja, että jokaisessa työvuorossa on riittävä resurssi työntekijöistä, jotka voivat lääkehoitoa toteuttaa. Sosiaalihuollon asumisyksikössä yksikön lääkehoidon kokonaisuudesta ja turvallisuudesta ovat vastuussa yksikön sairaanhoitajat. (Aluehallintovirasto, n.d.)

Perehdytyskansion lääkehoidon osiossa käsiteltiin yleistä tietoa asumisyksikön toiminnassa toteuttaa lääkehoitoa lain vaatimalla tavalla turvallisesti. Yksikössä on omat käytännön tavat toteuttaa asukkaiden lääkehoito ja esimerkiksi lääkejakoon on merkitty tietyt aikaikkunat, jolloin lääkeluvalliset työntekijät ovat vastuussa tehtävästä. Perehdytyskansioon tehtiin työntekijöiden toiveiden mukaisesti pieni tieto-osio lääkejaon toimimisesta yksikössä, sekä lisäksi tehtiin visuaalisia ohjeita siitä, miten erinäisiä toimenpiteitä tehtäisiin potilastietojärjestelmässä asukkaan lääkehoitoa päivitettäessä. Toimintatavalla pyrittiin entisestään lisäämään lääkehoidon turvallisuutta asiakastyössä yksikön puolesta. Perehdytyskansion liitteeksi lisättiin yksikön lääkehoitosuunnitelma sekä lääkehoidon perehdytyslomake, jotta ne olisivat nopeasti ja helposti saatavilla tarvittaessa.

6.5 Itsemääräämisoikeus

Työntekijöiden kanssa keskusteltaessa nousi esille kehitysvammaisten itsemääräämisoikeus ja sen huomioiminen arjessa. Itsemääräämisoikeuden keskiössä on pitkälti se, että kehitysvammaista henkilöä tuetaan tekemään omaan elämäänsä liittyviä päätöksiä (Tukiliitto, n.d). Tätä haluttiin nostaa työyhteisössä esille työntekijöiden toimesta, koska koettiin, että usein asiaa tarkastellaan vain itsemääräämisoikeutena eikä pohdita enempää henkilön itsemääräämiskykyä. Kykyyn vaikuttaa henkilön elämäntilanne, jota pitäisi tarkastella siinä yhteydessä, kun pohditaan mistä ihminen kykenee päättämään ja millä menetelmillä häntä voidaan tukea erilaisissa valinnoissa. (Talentia, 2022, s.12–13.) Kehitysvammaisen henkilön itsemääräämisoikeuden kykyyn kuitenkin vaikuttaa henkilön kognitiivinen ja sosioemotionaalinen kehitystaso, joka pitäisi huomioida hänen ohjauksessaan ja kyvyssä tehdä isoja päätöksiä omassa elämässään.

Asumisyksikössä tuetaan asukkaiden itsemääräämisoikeutta erilaisilla ohjaus-tavoilla päivittäin. Erilaisten kommunikaatio- ja ohjausmenetelmien kautta asukkaat voivat vaikuttaa ja päättää erilaisista arjen valinnoista.

Perehdytyskansiossa avattiin itsemääräämisoikeuden toteutumiseen liittyvästi erityishuolto, rajoitustoimenpiteet, autismiohjauksen toteutuminen ja organisaation tarjoamien ohjausmenetelmien käyttäminen erilaisissa ohjaustilanteissa. Nämä kaikki ovat yhteydessä kehitysvammaisen henkilön itsemääräämisoikeuteen ja niiden tiedostaminen työssä on tärkeää, jotta voidaan tarjota kehitysvammaisille asukkaille hyvää ja kunnioittavaa arkea omassa ympäristössä. Oikeanlaisilla ohjausmenetelmillä löytyy asukkaita palvelevia ohjaustapoja, joiden kautta asukkaat pystyvät paremmin vaikuttamaan itselleen mielekkäisiin tekemisiin päivittäisissä toiminnoissa. Mielekkään arjen rakentuminen on osa itsemääräämisoikeutta ja tärkeässä osassa myös haastavan käyttäytymisen kanssa. Kun asukkaan arki rakentuu mielekkäiden asioiden ympärille, voi se vähentää haastavaa käyttäytymistä ja parantaa suhtautumista ei niin mielekkäisiin asioihin. Yksikön keskeisenä arvona on asiakkaan arvokas kohtaaminen ja kohtelu, joka tukee itsemääräämisoikeuden kunnioittamista. Arvoihin perehdyttämällä pyritään välttämään ja ennaltaehkäisemään muun muassa rajoitustoimenpiteiden käyttöä.

6.6 Kehittämisen toimenpiteet

Usein työssä kohdataan ennakoimattomia tilanteita, katkoja ja erilaisia häiriöitä, jotka vaativat työn jatkosujuvuuden kannalta kehittämistä eteenpäin. Resilienssillä työpaikalla kehittäminen edellyttää ideoinnin ja oma-aloitteellisuuden lisäksi yhteistä panostamista asiaan. Pysähtyminen tilanteen äärelle koko työyhteisön kanssa antaa enemmän oppia ja oivalluksia tilanteiden ja työn kehittämiseen. (Työterveyslaitos, n.d.)

Perehdytyskansiota laadittaessa tuli eteen erilaisia kehittämisen kohteita, joita pohdittiin yhteisesti työyhteisön kanssa. Työyhteisössä nähtiin asiaa tarkasteltaessa, miten erilaisia toimenpiteitä tarvittiin, jotta asiat olisivat selkeämmin ja turvallisemmin tavoitettavissa uudessa ympäristössä asumisyksikön muutoksista johtuvista syistä. Toimenpiteenä perehdytyskansion muokausvaiheessa asukkaiden käyttövaraseuranta järjestettiin uudelleen eri talojen välille ja toimenpiteitä tekemällä siitä saatiin selkeämpi ja asteittain toimivampi

kokonaisuus yksikön arkeen. Käytännölliset ja toimivat työtavat helpottavat työssä kuormittumista. Turvallisuuden osa-aluetta kehitettiin tekemällä kopiot asukkaiden riskienhallintalomakkeista kunkin asukkaan omiin asukassoluihin. Aikaisemmin lomakkeet olivat saatavilla työntekijöiden toimistossa, lisäyksen myötä ne olivat helpommin työntekijöiden saavutettavissa perehdytyksen näkökulmasta katsottuna, ja niihin on näin ollen helpompi ja nopeampi paneutua työn tekemisen yhteydessä. Erilaisten ennakkomerkkien ymmärtäminen ja jatkuva havainnointi ovat yksi osa turvallista työkuultuuria ja työpaikkaväkivallan hallintaa.

Asumisyksiköllä oli omat toimintatapansa eri osa-alueiden vastuuhenkilöistä ja vastuuhenkilö toiminta oli toimivan tuntuista. Halusimme vahvistaa toimintakulttuurin kautta, että perehdytyskansio jäisi arkeen pysyväksi työkaluksi. Nimesimme perehdytyskansiolle oman vastuuhenkilön, joka vastaa tarvittaessa kansion päivityksestä ja sen sisällöstä tulevaisuudessa.

7 YHTEENVETO

Perehdyttämisen tärkeys yksikössä tapahtuvaan työhön ja sen tekemisessä tarvittaviin tietoihin nähtiin tarpeellisena tilaajan sekä opinnäytetyön tekijöiden puolesta. Perehdytyskansio sellaisenaan on ollut oppimisenprojekti koko työyhteisölle ja sen avulla oleellinen, sekä yleinen tieto työssä tarvittavista tiedoista on nyt paremmin henkilöstön saavutettavissa. Työntekijöiden ja asukkaiden turvallisuutta ajatellen on hyvä, että perehdytyskansiossa keskityttiin enemmän tuomaan esille nimenomaan turvallisuuden puolta ja sen huomioimista työssä. Seuraavaksi tuomme esille opinnäytetyön tuloksia ja tilaajan mielipiteitä ja kommentteja työstä. Pohdimme myös opinnäytetyön eettiset näkökulmat ja omat ajatuksemme tehdystä työstä ja työn onnistumisesta.

7.1 Tilaajan kommentit

Tilaajan edustajaa on perehdytyskansiota tehdessä haastateltu aktiivisesti ja pohdittu työn etenemistä organisaation näkökulmasta. Tilaaja kertoi työtä aloittaessa omat näkökulmat ja odotukset perehdytyskansiossa sisällöllisesti. Lisäksi asumisyksikön työntekijöitä on haastateltu opinnäytetyön etenemisvaiheessa aktiivisesti ja moni työntekijä on osallistunut työn sisällölliseen tarpeeseen, tuoden esille omia ajatuksia työssä tarvittavista tiedoista. Näkökulmissa näyttäytyi työntekijöiden eripituiset työhistoriat ja sen myötä työn tuomat kokemukset. Perehdytyskansion rakentumisen yhteydessä annettuja kommentteja:

“Musta olis hyvä, kun asukkaiden itsemääräämisoikeuden kykyä olis avattu enemmän, ja sitä mitä se käytännön työssä meillä tarkoittaa. Tuntuu ettei kaikki ymmärrä sitä.”

“Tää on jo tällaisenaan hyvä, enemmän tietoa mitä nyt jo olen aiemmin hahmottanut.”

Lopullinen tuotos kerättiin yhtenäiseen kansioon liitteineen ja siitä saatiin selkeä kokonaisuus tukemaan arjen työtä. Perehdytyskansio luovutettiin tilaajalle maaliskuussa 2024. Tuotos esiteltiin tilaajalle konkreettisena kansiona ja tilaaja oli tyytyväinen saamaansa perehdytyskansioon. Yksikön muutosvaiheiden myötä työn tärkeys oli painottunut suurelta osin täysin asiakastyöhön, ja tietopaketti yksikössä tehtävästä työstä oli jäänyt vähemmälle huomiolle. Tilaja esitti luovutustilaisuudessa kiitokset tuotoksesta ja kertoi työn jäävän täysin arjen työkaluksi positiivisin vaikutuksin.

”Tällaista on kaivattu jo pitkään. Kiitos.”

Esittelyn yhteydessä järjestimme myös suoranaisen simulaation perehdytyskansion palautenäkökulmaa ajatellen, ja pyysimme vasta aloittanutta työntekijää lukemaan perehdytyskansion. Työntekijä antoi palautteen vasta valmistuneesta perehdytyskansiosta:

”Perehdytyskansion teksti on selkeästi ja ymmärrettävästi kirjoitettu, ja siitä tuli mielestäni ilmi kaikki oleellinen. Ja on hyvä, että teksteissä tuli useammassa kohdassa kertausta, se auttoi asioiden sisäistämistä.”

7.2 Työn eettinen näkökulma

Opinnäytetyötä tehdessä ei ole käytetty asukkaiden tietoja siten, että he olisivat tunnistettavissa tai heidät voitaisiin tunnistaa opinnäytetyön teoriapohjasta tai tuotoksesta. Näin on saatu suojeltua heidän arkeaan ja elämäänsä eettisestä näkökulmasta tarkasteltuna. Ammattihenkilön velvollisuus on huolehtia, että asiakkaan yksityisyys ja luottamuksellisuus säilyy kaikissa tilanteissa. Henkilötietolain mukaista arkaluontoista tietoa on sosiaalihuollon tarvetta, tukitoimia ja hänen saamiaan sosiaalihuollon palveluja ja – etuuksia koskeva tieto. (Talentia, 2022, s. 41.) Kehitysvammatyön haastavuus on tiedostettu erilaisissa mediaotsikoissa yleisesti ja sen puolesta työssä haastavan

käyttäytymisen avaaminen oli suotavaa ilman, että yksikköä koskevien asukkaiden henkilöllisyys olisi tullut esille.

Eettinen keskustelu, harkinta ja päätöksenteko ei ole vain yksittäisen työntekijän vastuulla, vaan koko työyhteisön on osallistuttava siihen. Eettisyys rakentuu jatkuvasta keskustelusta muuttuvassa ympäristössä, jossa ilmenee ennalta arvaamattomia tilanteita. (Talentia, 2022 s. 8.) Pehdytykseen ja yhteiseen keskusteluun panostamalla olemme pyrkineet tukemaan koko työyhteisöä eettisessä päätöksenteossa. Opinnäytetyön tuotoksen kautta saatiin yhteinäistettyä tietoutta asukkaiden tarpeista ja toimintakyvystä, joita yksikössä työskentelevien henkilöiden on huomioitava arjen toiminnassa. Näkemyksemme mukaan, kun koko työyhteisön perusosaaminen ja toiminta on yhteinäisessä linjassa, eettiselle keskustelulle on paremmin aikaa ja tilaa.

Opinnäytetyöprojekti kohdistui kehitysvammaisten asumisyksikköön, jolloin itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen oli mielestämme erityisen pinnalla. Työntekijän tulee kunnioittaa asiakkaan itsemääräämisoikeutta kaikissa olosuhteissa. Kunnioittaminen tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työntekijän tulee kertoa asiakkaalle häntä koskevista mahdollisuuksista ja niiden vaikutuksista hänen elämäänsä. Työntekijän tulee myös itsemääräämisoikeutta kunnioittamalla mahdollistaa asiakkaalle erilaisien valintojen tekeminen. Itsemääräämisoikeus ei kuitenkaan ole absoluuttinen, koska asiakkaan kyky tehdä omia valintoja ja ratkaisuja voi olla puutteellinen. Sosiaalialan ammattihenkilön työtä tehdään täysin ihmisoikeuksia ja ihmisarvoa kunnioittaen. Ihmisoikeuksia ei voida poistaa keneltäkään, sillä ne ovat kaikkien oikeus, eivätkä ne ole koskaan tai mitenkään sidoksissa ihmisen toimintaan tai käyttäytymiseen. (Talentia, 2022, s. 11–12.) Koko opinnäytetyöprojektin ajan, nämä eettiset arvot ovat otettu huomioon.

Opinnäytetyössä käytettyihin lähteisiin on viitattu asianmukaisesti Satakunnan Ammattikorkeakoulun lähdeviittausohjeen mukaisesti (Satakunnan ammattikorkeakoulu, 2020). Lähteiden luotettavuutta on arvioitu kriittisesti.

7.3 Pohdinta

Opinnäytetyön tekeminen oli mielenkiintoinen projekti, joka opetti paljon jo työurallaan pidemmällekin ehtineitä, kuin vasta alkaneitakin. Opinnäytetyössä aikataulujen yhteensovittaminen oli sujuvaa ja alkuperäisen projektisuunnitelman aikataulutusta piti suunnitellusti, sillä molemmilla tekijöillä oli tavoitteena valmistuminen sosionomin ammattiin aikataulussaan. Tätä tuki selvästi se, että opinnäytetyö ja perehdytyskansio kulkivat koko ajan rinnakkain tekemisessä. Erilaisten asioiden muistaminen ja huomioiminen oli helpompaa, kun asiat kirjattiin heti ylös opinnäytetyöhön. Lisäksi työpari työskentely osoittautui meille kummallekin toimivaksi yhteistyöksi. Olimme yhteistyöstämme alusta asti sitä mieltä, ettemme halunneet nimetä mitään osa-aluetta kokonaan toisen vastuulle, koska halusimme molempien tekijöiden perehtyvän erilaisiin osa-alueisiin jatkuvaa ammatillista oppimista ajatellen. Hyvällä yhteistyöllä selvisimme projektista mielestämme hyvin ja kuitenkin osaltaan itsenäisinä toimijoina, ja voimme ajatella vastaisuudessaakin tiimityön olevan yksi työssä tarvittavista työelämän vahvuustaidoista.

Perehdyttämisen tietoperustaan perehtyminen oli omiaan pohtimaan omia näkemyksiämme perehdyttämisestä ja sen tärkeydestä työssä, sekä sitä aloittaessa. Pelkästään jo ajatus siitä, miten perehdyttämisellä on vaikutus kaikkeen työssä, oli opettava. Erinäisiin materiaaleihin tutustuminen avasi ajatuksiimme ja löysimme itsellemekin uusia asioita, vaikka olimme työskennelleet kumpikin tilaajaorganisaatiolla jo jonkun aikaa. Esimerkiksi työturvallisuus puolta avaavissa materiaaleissa, työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa toteutuvassa yhteistyössä oli mielenkiintoista nähdä, miten laajaa yhteistyö ja toiminta organisaation sisällä on. Työturvallisuutta kehitetään koko ajan ja mielestämme sen tiedostaminen lisää työhyvinvointia. Perehdytysvaiheessa työntekijä voi silti useasti saada liikaa tietoa, eikä se välttämättä muistu tarvittavalla hetkellä mieleen, kun sisäistettävää on paljon samanaikaisesti. Sen vuoksi työturvallisuus voi osittain vaarantua, ja perehdytyksen tulisi olla pitkäkestoinen, toistava prosessi työn alkaessa tai sen muuttuessa. Kuitenkin erilaisten toistojen kautta tiedon omaksuminen muistuu mieleen paremmin ja pohdimmekin perehdyttämisen tärkeyttä toistavilla menetelmillä paljon. Siksi

rakentamastamme perehdytyskansiosta tuli osittain asioita toistava työväline. Ihminen oppii paremmin monien toistojen kautta toimimaan työssään hyvin ja turvallisesti.

Parasta tekemisessä mielestämme oli työyhteisön kanssa käydyt keskustelut ja pohdinnat heidän näkökulmistaan. Kaikki tiedostivat työn kuormittavuuden, mutta osallistuivat aktiivisesti eri osa-alueiden pohtimiseen. Työntekijöistä oli havaittavissa selkeä motivaatio työtään kohtaan, ja he toivat hyvin omia näkemyksiään esille perehdytyskansiosta. Uusiin tiloihin siirtyminen oli nostanut työskentelyssä esiin uusia kehittämisen kohteita ja työyhteisö oli asioista yhtä mieltä. Monesti erilaisten muutosten tekeminen on kuitenkin koko työyhteisön tekemistä ja työntekijän vaikuttamisen mahdollisuus on isossa osassa muutoksia tehtäessä. Kaikessa muutostekemisessä tämä tietenkään ei ole mahdollista, mutta muutoksia tuntuu olevan huomattavasti helpompi sietää työntekijä tasolla, kun siihen on saanut itse olla jollain tapaa osallisena ja vaikuttaa. Juutilainen (2022) tuo kirjassaan esille, että turvallisuuteen perehdyttäessä on hyvä saada käynnistettyä työntekijässä uudenlainen turvallisuusajattelu, eli jatkuvien havainnointien tekeminen asioissa, palautteen antaminen ja sen vastaanottaminen, sekä jatkuva oppiminen. Toimivana keinoja tähän on todettu olevan, että uusi työntekijä osallistutetaan heti perehtymisen alkaessa havainnoimaan työympäristöä, toimintatapoja työssä ja ihmisten käyttäytymistä. Havaintoja tehdään kahdesta näkökulmasta: toimivista, hyvistä käytännöistä ja kehitettävistä, ei niin toimivista käytännöistä. Havainnoidut asiat käydään myöhemmin läpi suunnitellusti. (s.65.) Mielestämme näkemys on hyvä turvallisuuteen perehtyessä, sillä uudenlainen ajattelu voi nimenomaan syntyä ulkopuoliselta näkökulmalta paremmin. Usein pitkään työtä tehneet eivät välttämättä näe asioita samalla tavalla, kuin vasta aloittaneet työntekijät. Työpaikat tarvitsevat avoimia ja rakentavia palautteita erilaisista toimintatavoista, jotta kehittymistä voidaan oikeasti havaita ja tehdä. Avoin keskusteleva työyhteisö lisää työntekijän hyviä kuormituskokemuksia, ja edistää sitä kautta työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Asumisyksikön työn vaativuus on huomattava perehtymisen tärkeyden peilattuna ja selkeästi monen eri asian tiedostaminen on hankalaa, kun samalla

pitää tehdä työtä yksilöllisesti asukkaan kanssa, jota ohjaa täysin laki. Yksikkö on kokenut monenlaista muutosta pienellä aikavälillä ja se on selvinnyt siitä olosuhteisiin nähden hyvin. Saimme opinnäytetyön kautta tuettua yksikön sopeutumista uusiin tiloihin, rakentamalla yhtenäisen perehdytyskansion heille työn tueksi. Mielestämme tilaaja sai tuotoksesta toimivan työkalun arjen perehdytyksen tueksi ja toimivuutta lisää sen helppo muokkautuminen tarvittaessa. Työn laajuutta oli osittain pakko rajata ja siksi esimerkiksi itsemääräämisoikeuden näkökulma jäi lyhyeksi, vaikka aihe selkeästi kiinnosti työyhteisössä. Aiheen teoriapohjaa tarkasteltaessa päädyttiin olla ottamatta kantaa enempää kehitysvammaisen kykyprofiiliin ja sen auki avaamiseen. Kuitenkin toimimme esille esimerkiksi älyllisen kehitysvamman ja sosioemotionaalisen kehitystason vaikutusta kykyyn päättää isoista elämän asioista. Uskaltaudimme keskustelemaan aiheesta enemmän, koska toinen opinnäytetyön tekijöistä on käynyt koulutuksia aiheesta. Aiheeseen olisi mielenkiintoista paneutua enemmän ja tehdä jonkinlaista tutkimusta aiheesta, ja sen vaikutuksista työyhteisön ajatuksiin ja toimintaan.

Opinnäytetyötä tehdessämme pohdimme, että tiedostetaanko perehdyttämisen tärkeys yleisellä tasolla, ja jos tiedostetaan niin kuinka laajasti. Materiaaleihin tutustuessamme huomasimme, että aiheesta on tehty paljon erilaisia tutkimuksia ja ohjeita, sekä laissa on määritelty perehdytyksen toteuttamisesta. Esille nousee paljon se, että työnantaja on velvollinen antamaan perehdytystä työhön ja sen tekemiseen, mutta mielestämme taka-alalle jää enemmän työntekijän velvollisuudet ja oikeudet asiassa. Työntekijän on hyvä myös vaatia perehdytystä itselleen, jos kokee sen puutteellisena, sillä perehdytyksen saaminen on työntekijän oikeus. Molempien tahojen puolella on tärkeää seurata perehdytyksen toteutumista esimerkiksi erilaisin perehdytysseuranta lomakkeiden avulla. Näiden dokumentointi on työnantajan ja työntekijän oikeusturvaa, jos työtä tehdessä sattuisi jotakin. Työturvallisuuden huomioimisessa ei mielestämme voi koskaan säästää perehdytyksessä ja se oli opinnäytetyötä tehdessä hieno huomata, ettei työnantajakaan säästellyt siinä. Opinnäytetyöhön valitun tietoperustan myötä voimme yhteiskunnallisella tasolla silti ajatella, että perehdyttäminen vaatii työnantajalta koko ajan enemmän ja enemmän. Esimerkiksi laki, jatkuvat resurssipulat, henkilöstön vaihtuvuus, toiminnan

tarkastelut ja laajasti lisääntyneet teknologiset ratkaisut pitävät työnantajan kii-
reisenä itseopillisessa perehtymisessä, ja lisäävät perehdytykseen käytettä-
vää resurssia entisestään. Opinnäytetyötä tehdessämme huomasimme miten
paljon, työnantajan pitää panostaa toimintaansa ja perehdyttämiseen, jotta voi-
daan saavuttaa pysyvämpi henkilöstö ja sitä kautta työturvallisempi ympäristö
työn tekemiselle. Opimme, että hyvällä ja toimivalla perehdyttämällä pysty-
tään vaikuttamaan myös yrityksen talouteen, koska esimerkiksi työssä tapah-
tuva työtapaturma voisi kustantaa yritykselle huomattavasti. Hyvään perehdyt-
tämiseen panostaminen ja avoin turvallisuusjohtaminen vähentää esimerkiksi
työtapaturmia ja niistä, sekä jatkuvasta kuormittumisesta syntyviä sairaspöis-
saoloja ja mahdollisia ennenaikaisia eläköitymisiä. Yhteenvetona voidaan siis
todeta, että perehdyttämisen tärkeyttä ei voi koskaan vähätellä tai korostaa
liiaksi. Hyvän ja kattavan perehdyttämisen avulla saavutetaan hyvin voiva työ-
yhteisö, sitoutunut työntekijä ja ennen kaikkea turvallisempi työympäristö kai-
kille.

LÄHTEET

ADHD (aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö). (2019). Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin, Suomen Lastenneurologinen yhdistys ry:n, Suomen Nuorisopsykiatrisen yhdistyksen ja Suomen Lastenpsykiatriyhdistyksen asettama työryhmä. Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. <https://www.kaypa-hoito.fi/hoi50061>

Aluehallintovirasto. (n.d.) Lääkehoito. Haettu 13.3.2024 osoitteesta <https://avi.fi/asioi/viranomainen/ohjaus-ja-neuvonta/laakehoito>

Antikainen-Juntunen, E. (2007). Työväkivallan uhka, työväkivalta ja niiden hallinta sosiaalialalla: Työturvallisuus sosiaalialalla- hankkeen loppuraportti. Sosiaalitalo Oy – Socialkompetens Ab. [file:///C:/Users/limne/Downloads/Tyoturvallisuus sosiaalialalla raportti%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/limne/Downloads/Tyoturvallisuus%20sosiaalialalla%20raportti%20(1).pdf)

Arvio, M. & Aaltonen, S. (2011). Kehitysvammainen potilaana. Kustannus Oy Duodecim. Otavan Kirjapaino.

Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987/759. Haettu 10.1.2024 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870759?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=asetus%20vammaisuuden%20perusteella%20j%C3%A4rjestett%C3%A4vist%C3%A4%20palveluista%20ja%20tukitoimista>

Atula, S. (2023). Epilepsia aikuisella. Duodecim, Terveyskirjasto. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00012/epilepsia-aikuisella?q=epilepsia>

Autismikirjon häiriö. Käypä hoito suositus. (2023) Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecim, Suomen Lastenpsykiatriyhdistyksen, Suomen Nuorisopsykiatrisen Yhdistyksen, Suomen Kehitysvammalääkäreiden, Suomen Lastenneurologisen Yhdistyksen ja Suomen Psykiatriyhdistyksen asettama työryhmä. Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. <https://www.kaypa-hoito.fi/hoi50131#K1>

Autismiliitto. (2022). Haastava käyttäytyminen. Haettu 14.3.2024 osoitteesta <https://autismiliitto.fi/tuki-ja-neuvot/haastemanuaali/haastava-kayttaytyminen/>

Black Country Healthcare NHS Foundation Trust. (2024). Managing challenging behaviour MAPA approach. Haettu 17.3.2024 osoitteesta <https://www.blackcountryhealthcare.nhs.uk/help-advice/patient-information/managing-challenging-behaviour-mapa-approach>

Eklund, A. (2018). Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. (3. painos). Brik Impact. <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/978-952-6614-120>

Juutilainen, A. (2022). Johda ajattelua, johda työturvallisuutta. PS-kustannus.

Kari, O., Laakso, S., Niskanen, T. & Seppänen, M. (2020). Vammaistyön käsikirja. Sanoma Pro.

Kaski, M., Manninen, A. & Pihko, H. (2012). Kehitysvammaisuus. (5. uudistettu painos). Sanoma Pro.

Kranowitz, C. (2003) Tahatonta tohellusta: Sensorisen integraation häiriö lapsen arkielämässä. (5.painos, (2021). PS-kustannus.

Laki Kehitysvammaisten erityishuollosta 23.6.1977/519. Haettu 14.3.2024 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta. 741/2023. Haettu 23.3.2024 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2023/20230741>

Laurea ammattikorkeakoulu. (n.d.). MAPA@keskus. Haettu 06.01.2024 osoitteesta <https://suomenmapakeskus.fi>

Lönnqvist, M. & Salmenperä, H., (2023). Autismikirjon lapsi ja sensorisen integraation terapia. Suomalainen lääkäriseura Duodecim. <https://www.kaypa-hoito.fi/nix03143>

Mannermaa, K. (2022). Työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden käsikirja. Alma Talent.

Oksanen, J. & Sollasvaara, R. (2022). Esteille hyvästit!. Autismisäätiö.

Pelastuslaki. 29.4.2011/379. Haettu 21.3.2024 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110379#L3P15>

Rantaeskola, S., Hyyti, J., Kauppila, J., Koskelainen, M. (2015). Haastavat asiakastilanteet väkivaltatyössä. Talentum.

Satakunnan ammattikorkeakoulu. (n.d). Kirjallisten töiden ja opinnäytetyön ohjeet. Haettu 15.3.2024 osoitteesta <https://www.samk.fi/opiskelijalle/kirjallisten-toiden-ja-opinnaytetyon-ohjeet/>

Seppälä, H. (2017). Erilaiset eväät: Kirja kehitysvammaisuudesta. Opike.

Silvonen, A. (2020). Onnistunut perehdytys sitouttaa ja parantaa tuottavuutta. BRIK. Johtamisen ja esimiestyön ammattilehti. <https://brik.fi/brik-lehti/onnistunut-perehdytys-sitouttaa/>

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2019). Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030: Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161450>

Talentia. (2022). Arki, arvot ja etiikka, sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. <https://talentia.lukusali.fi/#/reader/4fb08bf6-d9e1-11ed-bdad-00155d64030a>

Tapaturmavakuutuskeskus. (5.3.2024). Työtapaturmien määrä pysyi lähes ennallaan vuonna 2023. <https://www.tvk.fi/uutiset-ja-blogit/uutiset/2024/tyotaturmien-maara-pysyi-lahes-ennallaan-vuonna-2023/>

- Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. (7.12.2024) Mielenterveyshäiriöt. Haettu 13.01.2024 <https://thl.fi/aiheet/mielenterveys/mielenterveyshairiot>
- Tukiliitto. (n.d.) Mitä itsemääräämisoikeus on? Haettu 14.3.2024 osoitteesta <https://www.tukiliitto.fi/tuki-ja-neuvot/itsemaaraamisoikeus/mita-itsemaaraamisoikeus-on/>
- Työelämään.fi. (2024). Perehdytys. STTK ry. Haettu 7.4.2024 osoitteesta <https://tyoelamaan.fi/tyon-aloitus/perehdytys/>
- Työsuojelu.fi (n.d.-a). Opetus ja ohjaus. Haettu 10.3.2024 osoitteesta <https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/opetus-ja-ohjaus>
- Työsuojelu.fi. (n.d.-b) Väkivallan uhka. Haettu 12.2.2024 osoitteesta <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/vakivallan-uhka>
- Työterveyslaitos. (2023a) Perehdyttäjän TOP-10 muistilista. Haettu 4.3.2023 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/youralle-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista>
- Työterveyslaitos. (2023b). Kunnollinen perehdytys kannattaa aina. Haettu 10.1.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina>
- Työterveyslaitos. (n.d.) Uudista kehittämiskäytäntöjä. Haettu 14.4.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/resilientti-organisaatio/uudista-kehittamiskaytantaaja>
- Työturvallisuuskeskus. (2018). Keinoja työn kuormittavuuden hallintaan. Työturvallisuuskeskuksen kuntayhtymä. <https://ttk.fi/julkaisu/keinoja-tyon-kuormittavuuden-hallintaan/>
- Työturvallisuuskeskus. (2023). Perehdyttäminen ja työnopastus. Haettu 27.12.2023 osoitteesta <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vastuut-ja-velvoitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet/perehdyttaminen-ja-tyonopastus/>
- Työturvallisuuskeskus. (n.d.) Työpaikkaväkivallan hallinta. Haettu 22.3.2024 osoitteesta <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyopaikkavakivallan-hallinta/>
- Työturvallisuuslaki 738/2002 muutoksineen. Haettu 27.12.2023 osoitteesta <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Vammaispalvelulaki 675/2023. Haettu 10.1.2024 osoitteesta <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2023/20230675#Pidm46434450526208>
- Vastamäki, J. (2018). Väkipalta työsuojelun näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriö. https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/luentomateriaali/2018/jaana_vastamaki3_vakivalta_tyosuojelun_nakokulmasta_id_14063.pdf
- Vernerinet.net. (03.08.2023b). Kehitysvammalaki. Haettu 06.01.2024 osoitteesta <https://verneri.net/yleis/kehitysvammalaki>

Vernerinet. (14.12.2023a) Asuminen. Haettu 10.1.2023 osoitteesta <https://verneri.net/yleis/asuminen>

Åberg, L. (2021). Kehitysvammaisuus. Duodecim, Terveyskirjasto. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00556>

LIITE 1

Sisällysluettelo	
Asumisyksikkö	2
Työntekijöiden työnkuvat	4
Yleiset asiat	6
Omavalvontasuunnitelma	6
Työsuhteeseen liittyvät asiat	7
Työehtosopimus	8
Työaika / ylityö / hälytystyö	8
Vuosiloma	9
Poissaolot	9
Palkka- ja henkilöstöhallinto	10
Tietosuojasitumus	10
Työhyvinvointi	11
Työterveys	11
Kiinteistöhuolto	12
Ateriapalvelut	13
Some- sosiaalisen median ohjeet henkilöstölle	13
Turvallisuus	14
Työturvallisuus	15
Työsuojelu	15
Paloturvallisuus	16
Hälytysjärjestelmä	16
MAPA	16
Suojakilvet	17
HaipPro	17
Vartija	18
Kirjaaminen ja tiedottaminen	18
Asiakkaisiin liittyvät asiat	19
Vastuu työryhmän tehtävät	20
Erityishuolto ja tahdosta riippumaton erityishuolto	20
Itsemääräämisoikeus	21
IMO-työryhmä	22
Rajoitustoimenpidepäätökset / rajoitustoimenpiteet	22
Autismiohjaus	23
Menetelmäosaaminen	23
Päiväjärjestys / viikko-ohjelma	24
Kohtaaminen	24
Käyttövarat	24
Päivätoiminta	25

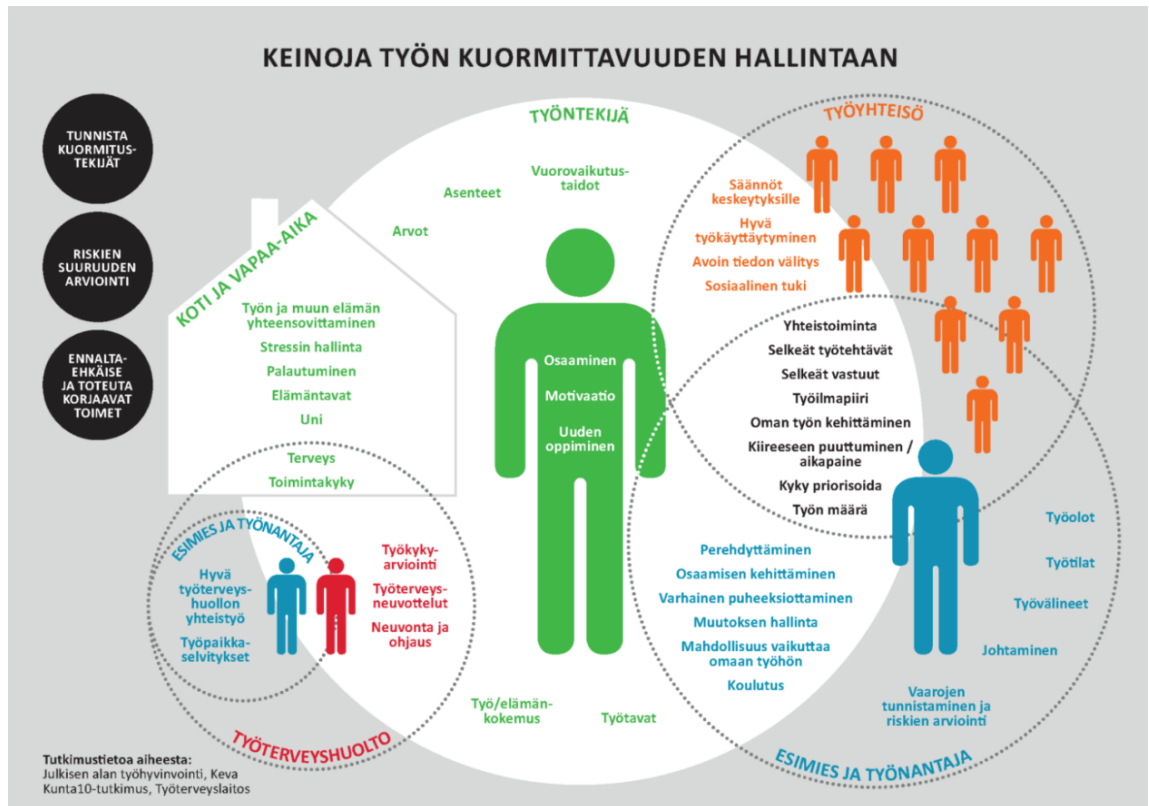
Lääkehoito	25
Lääkelistan päivittäminen LifeCaressa / lääkkeen lisäys ja poisto	26
Lääkelistan tulostusohje LifeCaressa	29
Käytössä olevia järjestelmiä	31
Yhteystiedot	34

LIITTEET

Omavalvontasuunnitelma
Palo- ja pelastussuunnitelma
Perehdytyslomake
Lääkehoitosuunnitelma
Lääkehoidon perehdytyslomake

(Kuva 1. Perehdytyskansion sisällysluettelo).

LIITE 2



(Kuva 2. Työturvallisuuskeskus, 2018).