

TYÖTURVALLISUUDEN PEREHDYTTÄMINEN TOISEN KOTONA SUORITETTAVASSA TYÖSSÄ SOTE-ALALLA

Maria Lindholm, Johanna Pulkkinen, Jouni Kivistö-Rahnasto

Tampereen yliopisto
Johtamisen ja talouden tiedekunta
Tuotantotalous
2024



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Työsuojelurahasto on osallistunut hankkeen rahoittamiseen
(hankenumero 210338)
Tampere, 2024

Copyright © 2024 tekijät
ISBN 978-952-03-3334-8 (verkkojulkaisu)

ALKUSANAT

Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden työturvallisuuden varmistaminen toisen kotona suoritettavissa työtehtävissä (SafeKoti) -hanke

SafeKoti -hankkeessa (2/2022–2/2024) kehitettiin sosiaali- ja terveydenhuolto (sote)-alan työntekijöiden työturvallisuutta asiakkaan kotona suoritettavissa työtehtävissä. Hankkeen rahoittivat Työsuojelurahasto, Tampereen yliopisto, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ja mukana olleet kohdeorganisaatiot.

Tämän materiaalin tarkoitus on tukea työturvallisuuden perehdyttämisessä toisen kotona tehtävään työhön sote-alalla. Opas perustuu SafeKoti-hankkeen tuloksiin sekä alan kirjallisuuteen. Oppaan tarkoitus ei ole käsitellä kaikkia turvallisuuden osa-alueita eikä se poista tarvetta muulle perehdytykselle, kuten työsuhdeasioiden ja organisaatorakenteen läpikäyntiä.

Opas on tarkoitettu vapaasti käytettäväksi ja siitä saa ottaa oman organisaation perehdytykseen sopivia osioita. Toivomme, että opasta tai sen osioita hyödynnettäessä materiaaliin viitataan seuraavasti:

Lindholm, M., Pulkkinen, J. & Kivistö-Rahnasto J. (2024). Työturvallisuuden perehdyttäminen toisen kotona suoritettavassa työssä sote-alalla. SafeKoti-hanke, Tampereen yliopisto.

Tampereella, 14.2.2024

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	1
1.1 Miten käytät opasta	2
1.2 Työturvallisuuden perehdyttäminen	2
1.3 Esihenkilön perehdyttäminen	4
1.4 Vakituisen tai pitkäaikaisen määräaikaisen työntekijän/sijaisen perehdyttäminen	4
1.5 Lyhytaikaisen sijaisen/keikkatyöntekijän perehdyttäminen	4
2. YLEISIÄ PEREHDYTETTÄVIÄ TYÖTURVALLISUUSASIOITA	5
2.1 Työturvallisuuslain mukaiset vastuut, velvollisuudet ja oikeudet	5
2.1.1 Työnantajan yleiset velvollisuudet	5
2.1.2 Työntekijän velvollisuudet ja oikeudet	6
2.2 Työnkuvan läpikäyminen	7
2.3 Kirjaaminen	8
2.4 Ilmoitusten tekeminen	8
2.5 Asiakkaan itsemääräämisoikeus	9
3. TYÖTURVALLISUUSPEREHDYTYKSESSÄ KÄYTÄVIÄ ASIOITA	10
3.1 Toisen koti työympäristönä	10
3.2 Siirtymät asiakaskäynniltä toiselle	11
3.3 Fyysinen ergonomia asiakkaan kotona	13
3.4 Henkinen, psykososiaalinen ja eettinen kuormitus	14
3.5 Väkivalta ja sen uhka asiakaskäynnillä	16
3.6 Epäasiallinen käytös ja seksuaalinen häirintä asiakaskäynnillä	17
3.7 Kemikaaliturvallisuus asiakaskäynnillä	18
3.8 Biologiset altisteet asiakaskäynnillä	19
3.9 Henkilösuojaimet ja työvaatteet asiakaskäynnillä	20
3.10 Muita huomioitavia asioita	21
3.11 Kehen ottaa turvallisuusasioissa yhteyttä	22
4. LÄHDELUETTELO	23
5. LIITTEET	27

1. JOHDANTO

Asiakkaan kotona tehtävässä työssä työnantajan mahdollisuudet vaikuttaa työympäristöön ovat rajallisia. Työnantajalla on kuitenkin paljon keinoja, joilla se voi vaikuttaa työntekijän turvalliseen työskentelyyn. Näitä keinoja ovat esimerkiksi työn riskienarviointi, työn ja työympäristön tarkkailu, vaaroilta suojautuminen, apuvälineet, moniammatillinen yhteistyö, koulutus sekä toimintaohjeet. Työntekijän perehdyttäminen on yksi tärkeimmistä keinoista varmistaa turvallinen työ.

Työturvallisuuteen sisältyy useita eri osatekijöitä. Useimmiten toisen kotona tehtävään työhön tunnistettuja työturvallisuusongelmia ovat fyysiseen turvallisuuteen liittyvät ongelmat, koti työympäristönä, sekä aikatauluun ja ihmissuhteisiin liittyvät haasteet. Toisen kotona tehtävässä työssä työntekijöiden (kuten sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön, kodinhoitajien ja henkilökohtaisten avustajien) haitta- ja vaaratekijät ovat laajat, käsittäen muun muassa tuki- ja liikuntaelinten vammat ja rasituksen, sanallisen ja fyysisen väkivallan, altistumisen biologisille ja kemiallisille vaaratekijöille, sekä asiakkaan tupakoinnin asiakaskäynnin aikana. Useat edellä mainitut tekijät ovat toisiinsa sidoksissa. Lisäksi on hyvä huomioida asiakkaiden ja työntekijöiden turvallisuuden olevan yhteydessä toisiinsa; esimerkiksi kodin pohjapiirros, portaattomuus ja epäjärjestyksen minimointi ehkäisevät sekä asiakkaiden että työntekijöiden kaatumisia.

Toisen kotona tehtävä työ saatetaan kokea sekä henkisesti että eettisesti kuormittavaksi. Työntekijöiden henkiseen jaksamiseen ja väsymykseen vaikuttavat muun muassa vuorovaikutukseen liittyvät ongelmat kuten epäasiallinen käyttäytyminen, työntekijän liiallinen kiintyminen asiakkaisiin sekä asiakkaan tai asiakkaan omaisten liiallinen kiintyminen työntekijään. Asiakkaan käyttäytymisen, esittämien vaatimusten, persoonallisuuden ja asiakkaan perheen lisäksi työperäistä stressiä aiheuttavat muun muassa asiakkaiden terveyteen liittyvät ongelmat, kuten krooniset sairaudet, infektiot ja virukset. Työskentely asiakkaan perheen läsnä ollessa saatetaan kokea haastavaksi, mikäli he eivät ole yhteistyöhaluisia, käyttäytyvät aggressiivisesti tai eivät pidä työntekijää ammattilaisena ja ohjeistavat häntä tehtävien teossa.

Työnantajana voi toimia esimerkiksi hyvinvointialue, yksityinen palveluntuottaja tai yksittäinen avun käyttäjä. Työturvallisuuslain (2002/738) mukaan työnantajan on perehdytettävä työntekijä työhön ja työolosuhteisiin sekä työvälineiden käyttöön ja turvallisiin työtapoihin. Työntekijän perehdyttäminen sisältää useita eri osa-alueita. Tämä perehdytysmateriaali tarjoaa tukea työturvallisuuden perehdyttämiseen toisen kotona tehtävään

työhön. Oppaaseen sisällytetyt osa-alueet ja suositukset työturvallisuuden perehdyttämiseen perustuvat SafeKoti-hankkeen tuloksiin sekä alan kirjallisuuteen. Oppaan lukijan tulee tutustua myös mahdollisesti saatavilla oleviin organisaatiokohtaisiin ohjeisiin. Organisaation edustaja täydentää perehdytysmateriaalia vastaamaan organisaation kannalta olennaiset työturvallisuusasiat.

1.1 Miten käytät opasta

Työntekijän perehdyttäminen sisältää monia eri osa-alueita. On tärkeä käydä läpi yleiset työntekemiseen liittyvät asiat. Yleisten asioiden lisäksi työntekijä tulee perehdyttää työpaikan turvallisuusasioihin ja miten työ tehdään turvallisesti. Tätä opasta voi käyttää työturvallisuuden perehdyttämisen apuna eri tavoin:

- Esihenkilötyön tukena. Esihenkilö voi oppaan avulla suunnitella työturvallisuuden perehdytystä ja varmistua siitä, että oleellimmat tulevat huomioitua perehdytyksessä. Esihenkilön muistilista löytyy liitteestä 1.
- Perehdyttäjän tukena. Työturvallisuuden perehdyttämiseen osallistuva voi opasta hyödyntäen huolehtia, että keskeisimmät asiat tulee käytyä perehdyttämisessä läpi. Työturvallisuuden perehdytyksen tarkistuslista löytyy liitteestä 2.
- Perehdytettävän materiaalina. Perehdytettävä voi tutustua oppaaseen ja käydä työturvallisuuden perehdyttämiseen kuuluvia osa-alueita itsenäisesti läpi tai palata niihin perehdytyksen jälkeen.

Oppaassa on aihealueittain lyhyesti yleistä tietoa kyseisestä teemasta sekä nostoja tärkeimmistä asioista. Oppaassa käytetyt lähteet on kerätty lähdeluetteloon luvuittain. Oppaan voi tulostaa esimerkiksi kokonaisuudessaan perehdytystilaisuutta varten, tai siitä voi tulostaa ne osa-alueet, jotka ovat omalle organisaatiolle oleellisia. On hyvä huomioida, että lähtökohdat perehdyttämiselle voivat olla erilaiset. Tarpeet ja käytettävissä oleva aika vaihtelevat muun muassa sen mukaan, perehdytetäänkö keikkatyöntekijää, lyhytaikaista sijaista vai pidempiaikaista työntekijää.

1.2 Työturvallisuuden perehdyttäminen

Jokaisella työntekijällä on oikeus perehdytykseen työtehtävistä, työolosuhteista, työvälineiden oikeasta käytöstä ja turvallisista työtavoista. Työntekijän kanssa tulee käydä läpi turvallisen työpäivän vaiheet ennen asiakaskäyntien aloittamista. Liitteen 3 kuvaa voi hyödyntää työntekijöiden alkuperehdytyksessä ennen asiakaskäynneille lähtemistä. Alkuperehdytyksen jälkeen tulee aloittaa laajempi työturvallisuuden perehdytyksen osa-

alueiden läpikäynti pidemmällä aikavälillä. Osa-alueita voi laittaa järjestykseen esimerkiksi riskienarvioinnissa ja työpaikkaselvityksessä nousseiden asioiden perusteella. Liitteeseen 4 on koottu työturvallisuuteen heikentävästi vaikuttavia tekijöitä SafeKoti-hankkeen tulosten perusteella. Koostetta voi hyödyntää sekä perehdytyksen että riskienarvioinnin tukena.

Osa-alueita voi perehdyttää esimerkiksi yksi kerrallaan yhden viikon välein. Yleisesti käytössä olevien toimintamallien mukaisesti perehdytys toteutetaan esimerkiksi 1–6 kuukauden aikana jaksoissa, jolloin yksittäisiin osa-alueisiin pystytään syventymään huolellisemmin. Vastaavasti työturvallisuuden osa-alueet voidaan jakaa perehdytyksessä pidemmälle aikavälille. Jotta kaikki osa-alueet tulee käytyä läpi, voidaan esimerkiksi perehdytyslomakkeeseen kirjata ylös, kuka on perehdyttänyt minkäkin osa-alueen ja milloin. Lisäksi voidaan hyödyntää palauteskusteluja ja väliarviointeja, joilla varmistetaan työntekijän osaaminen. Perehdytyksen yhteydessä on hyvä käydä läpi työntekijän tarve koulutukselle ja kertoa, mitä koulutusta organisaatiossa on tarjolla ja miten koulutukseen pääsee.

Työturvallisuuden perehdyttäminen tulisi tehdä mahdollisuuksien mukaan oikeassa työympäristössä. Perehdyttämisestä tulisi tehdä vuorovaikutteinen. Perehdytyksessä voidaan hyödyntää mentorointia tai parityöskentelyä, etenkin alkuvaiheessa ja kokemattomampien työntekijöiden kanssa. Työturvallisuuden osa-alueita tulee edelleen perehdyttää asiakaskäyntien ulkopuolella, mutta mentorin ja parityöskentelyn avulla perehdytykseen kuuluvia asioita pystytään käymään läpi konkreettisesti myös asiakaskäyntien aikana. Lisäksi työntekijällä on tällöin matalan kynnyksen henkilö, jolta kysyä epäselväksi jääneitä asioita.

Ennen perehdytyksen päättymistä tulee työntekijän osaaminen varmistaa esimerkiksi esihenkilön ja työntekijän välisellä keskustelulla.

Työsuhteen alussa tapahtuvan työturvallisuuden perehdyttämisen lisäksi tulee tapahtua perehdyttämistä myös myöhemmin. Perehdytystä tarvitaan aina esimerkiksi työtehtävien ja työmenetelmien muuttuessa. Osa-alueita on hyvä kerrata aika ajoin, jotta erilaisia tilanteita kohdatessa työntekijät osaavat toimia sekä pystyvät huolehtimaan omasta ja toistensa turvallisuudesta. Työturvallisuuteen liittyviä ohjeita voidaan käsitellä keskustellen esimerkiksi tiimipalavereissa joko esihenkilön johdolla tai niin, että työntekijät vuorollaan esittelevät oleellisia ohjeita toisilleen.

1.3 Esihenkilön perehdyttäminen

Esihenkilöt tulee perehdyttää työhönsä. Esihenkilön perehdyttäminen kattaa monia asioita, erityisesti tulee huomioida esihenkilön vastuu työntekijöidensä työturvallisuudesta. Tätä opasta voidaan hyödyntää työturvallisuusasioiden läpikäynnissä. Lisätietoja muista perehdytettävistä asioista, kuten esihenkilön ja työnantajan vastuista sekä työsuojelun ja työterveyshuollon järjestämisestä, löytyy esimerkiksi Työturvallisuuskeskuksen opaista *Toisen kotona tehtävän työn turvallisuus ja työhyvinvointi* sekä *Esihenkilöiden perehdyttäminen – keskeinen lainsäädäntö tutuksi*.

1.4 Vakituisen tai pitkäaikaisen määräaikaisen työntekijän/sijaisen perehdyttäminen

Vakituisen työntekijän tai pitkäaikaisen määräaikaisen työntekijän/sijaisen kanssa tulee työturvallisuuden perehdytyksessä lähteä liikkeelle kyseisen organisaation työturvallisuuteen liittyvistä käytänteistä ja toimintatavoista. Työntekijällä tulee olla tiedossaan ennen asiakaskäyntien aloittamista tarvittavat yhteystiedot erilaisten tilanteiden varalta sekä ymmärrys siitä, miten työtehtävät suoritetaan turvallisesti. Tässä yhteydessä voidaan hyödyntää Liitteen 3 kuvaa, jossa esitetään turvallisen työpäivän askeleet tiivistetysti. Tämän jälkeen tulee aloittaa laajempi työturvallisuuden perehdytyksen osa-alueiden läpikäynti pidemmällä aikavälillä (kts. luku 1.2). Mitä kokemattommasta ja nuoremasta työntekijästä on kyse, sitä suurempi on esimerkiksi työtapaturmariski. On erityisen tärkeää varmistaa, että työntekijä on ymmärtänyt ohjeet ja kannustaa häntä pyytämään apua sitä tarvitessaan.

1.5 Lyhytaikaisen sijaisen/keikkatyöntekijän perehdyttäminen

Lyhytaikaisia sijaisia, keikkatyöntekijöitä, vuokratyöläisiä ja muita vastaavia koskee samat työturvallisuuslain velvoitteet ja oikeudet kuin muitakin. Heille tulee antaa perehdytystä kyseisen organisaation työturvallisuuteen liittyvistä käytänteistä ja toimintatavoista sekä ohjeet turvallisen työpäivän suorittamiseksi. Työntekijällä tulee olla tiedossaan tarvittavat yhteystiedot yllättävien tilanteiden varalta sekä ymmärrys siitä, miten hänelle määrätyt työtehtävät suoritetaan turvallisesti. Tarvittavat tiedot ja turvallisen työpäivän askeleet voidaan käsitellä Liitteen 3 kuvan avulla ennen asiakaskäyntien aloittamista. Koska sijainen ei todennäköisesti tunne asiakkaita, joiden luokse hän on menossa, on oleellista huolehtia asiakaskohtaisesta perehdytyksestä ja käydä asiakkaat sijaisen kanssa läpi, kiinnittäen huomio erityisesti riskitekijöihin.

2. YLEISIÄ PEREHDYTETTÄVIÄ TYÖTURVALLISUUSASIOITA

2.1 Työturvallisuuslain mukaiset vastuut, velvollisuudet ja oikeudet

Työturvallisuuslain (738/2002) tarkoitus on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Työturvallisuuslaissa käydään läpi työnantajan ja työntekijöiden yleiset työturvallisuuteen liittyvät velvollisuudet. Työntekijän on oltava tietoinen siitä, mitä hän voi odottaa työnantajalta sekä siitä, mitä odotuksia häneen itseensä kohdistuu. Seuraavat alakappaleet perustuvat työturvallisuuslain (738/2002) teksteihin.

2.1.1 Työnantajan yleiset velvollisuudet

Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun ympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät asiat. Työnantajan on selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Jos niitä ei voida poistaa, on niiden merkitys arvioitava työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Työnantaja ei kuitenkaan voi vaarojen arvioinnissa mennä asiakkaan kotiin ilman asiakkaan suostumusta, minkä takia työnantaja on usein riippuvainen työntekijöiden kyvystä tunnistaa vaara- ja haittatekijöitä voidakseen huolehtia työsuojeluvastuistaan.

Työympäristön rakenteita, työtiloja, työ- tai tuotantomenetelmiä taikka työssä käytettävien koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden sekä terveydelle vaarallisten aineiden käyttöä suunnitellessaan työnantajan on huolehdittava siitä, että suunnittelussa otetaan huomioon niiden vaikutukset työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen ja että ne ovat aiottuun tarkoitukseen soveltuvia.

Työn suunnittelussa ja mitoituksessa on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvaa haittaa tai vaaraa voidaan välttää tai vähentää.

Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava, että työntekijä perehdytetään työhön, työpaikan olosuhteisiin, työvälineisiin sekä työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi ja välttämiseksi.

Työnantajan on hankittava ja annettava työntekijän käyttöön vaatimukset täyttävät ja tarkoituksenmukaiset henkilönsuojaimet, jollei tapaturman tai sairastumisen vaaraa voida välttää tai riittävästi rajoittaa työhön tai työolosuhteisiin kohdistuvilla toimenpiteillä.

Työnantajan on hankittava ja annettava työntekijän käyttöön apuväline tai muu varuste, silloin kun työn luonne, työolosuhteet tai työn suorittaminen sitä edellyttävät ja se on välttämätöntä tapaturman tai sairastumisen vaaran välttämiseksi.

Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi työsuojelun toimintaohjelma. Ohjelma kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset.

Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla.

Työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävän ajoissa tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista sekä niitä koskevista arvioinneista ja muista selvityksistä ja suunnitelmista. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että näitä asioita asianmukaisesti ja riittävän ajoissa käsitellään työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajansa kesken.

2.1.2 Työntekijän velvollisuudet ja oikeudet

Työntekijän on noudatettava työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta.

Työntekijän on työssään huolehdittava niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti.

Työpaikalla on vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua.

Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteissa havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista. Työnantajan tulee puolestaan kertoa ilmoituksen tehneelle työntekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle, mihin toimenpiteisiin esille tulleessa asiassa on ryhdytty tai aiotaan ryhtyä. Työssä, jota työntekijä tekee muun henkilön kodissa tai siihen verrattavissa olosuhteissa, ilmoitus on tehtävä mahdollisuuksien mukaan myös tämän työtilan omistajalle tai haltijalle.

Työntekijän on käytettävä ja hoidettava ohjeiden mukaisesti työnantajan hänelle antamia henkilösuojaimia ja muita varusteita. Työntekijän on työssään käytettävä sellaista asianmukaista vaatetusta, josta ei aiheudu tapaturman vaaraa.

Työntekijän tulee käyttää ohjeiden, ammattitaitonsa ja kokemuksensa mukaisesti oikein koneita, työvälineitä ja muita laitteita sekä niissä olevia turvallisuus- ja suojalaitteita. Työntekijän on noudatettava vaarallisten aineiden käytössä ja käsittelyssä turvallisuusohjeita. Turvallisuus- tai suojalaitetta ei saa ilman erityistä syytä poistaa tai kytkeä pois päältä.

Työntekijällä on oikeus pidättäytyä tällaisen työn tekemisestä, josta aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle. Työstä pidättäytyminen ei saa rajoittaa työntekoa laajemmalti kuin työn turvallisuuden ja terveellisyiden kannalta on välttämätöntä.

2.2 Työnkuvan läpikäyminen

Perehdytyksen yhteydessä on tärkeä käydä läpi, mitä työntekijän työnkuvaan kuuluu. Tämä auttaa työntekijää hahmottamaan omaa työtään sekä varautumaan työhön liittyviin riskeihin. Selkeä työnkuva tuo työstään hallinnan tunnetta työntekijälle. Työntekijät voivat kohdata mitä erilaisimpia pyyntöjä asiakkaalta tai omaiselta. On tärkeää, että työntekijä tietää etukäteen, mitä hänen kuuluu tehdä ja mitä ei. Työntekijän kanssa tulee käydä läpi, miten työnkuvan ulkopuolisiin pyyntöihin reagoidaan ja miten niistä tarvittaessa kieltäydytään. Työnkuvan läpikäymisen yhteydessä tulee käydä läpi yhtenäiset pelisäännöt asiakkaiden kanssa toimimisessa. Yhtenäisten pelisääntöjen ja ohjeiden noudattaminen lisää työntekijöiden turvallisuutta ja tuo selkeyttä myös asiakkaiden suuntaan kaikkien työntekijöiden toimiessa samoin.

Läheisyys asiakkaan kanssa voi johtaa varsinaisten työtehtävien ylittämiseen, mikä saattaa johtaa epätoivottuihin tuloksiin, kuten fyysisiin vammoihin ja psykososiaaliseen raskautukseen. Kun asiakas ja työntekijä lähentyvät, työtehtävien rajat hämärtyvät. Asiakkaat pyytävät esimerkiksi suorittamaan tehtäviä, jotka eivät varsinaisesti kuulu työnkuvaan. Tavallisimmin pyydettyjä lisätehtäviä ovat pyykinpesu jollekin muulle kuin asiakkaalle, erikoissiivous, ostosten tekeminen toiselle, korjaus- ja kunnossapitotyöt, vapaa-ajan ostokset ja lemmikkien hoito. Ylimääräisten tehtävien suorittamispyyntöt ovat jossain määrin yhteydessä myös sanalliseen ja fyysiseen pahoinpitelyyn sekä työstä aiheutuviin vammoihin ja kipuun. Ylimääräisistä tehtävistä kieltäytyminen voi aiheuttaa syyllisyyden tunteita ja johtaa vihamieliseen palautteeseen tai käytökseen asiakkaan puolelta.

2.3 Kirjaaminen

Asiakaskäynnistä tehtävät kirjaamiset ovat oleellinen osa työtä. Kirjaamisissa on tärkeää kertoa myös työturvallisuuteen liittyviä asioita. Tällä varmistetaan, että seuraava kävijä osaa varautua käyntiin ja pystyy tekemään käynnin turvallisesti.

Mitä käydä perehdytyksessä läpi?

- Miten ja mihin (esimerkiksi varotieto, riskitieto tai muuta huomioitavaa) turvallisuuteen liittyvät kirjaamiset tehdään, jotta ne ovat helposti nähtävillä
- Millaisia turvallisuuteen liittyvät kirjaamiset saavat olla
- Mitä, mihin ja kuka saa kirjata esimerkiksi väkivaltaiseen käytökseen liittyen
- Miten tiedot poistetaan

2.4 Ilmoitusten tekeminen

Turvallisuushavaintojen ilmoittaminen on erityisen tärkeää toisen kotona tehtävässä työssä, koska työntekijä on usein ainoa, joka kohteessa käy. Työntekijöiden tekemät ilmoitukset ovat tärkeä keino saada tietoa työturvallisuushaasteista, joita työntekijät kohtaavat. Työnantajan on mahdotonta puuttua epäkohtiin, jos niistä ei ilmoiteta. Työntekijällä on työturvallisuuslain mukaan velvollisuus ilmoittaa havaitsemistaan työturvallisuuspuutteista. Ilmoitus tulee tehdä esimerkiksi fyysisesti kuormittavista asiakaskäynneistä (kuten tarve sairaalasängylle tai parikäynnille), asiakkaan kieltäytyttyä apuvälineiden käytöstä, asunnosta löytyvistä huumeista tai aseista, ja tarpeesta vartijan käytölle. Mikäli kodista löytyy tuholaisia tai hamstraamisesta johtuvaa liiallista tavaramäärää ja huomattava määrä homeisia ruokia, voi olla tarvetta terveystarkastukselle. Ilmoitusvelvollisuus koskee myös muun muassa paloturvallisuus- ja muita onnettomuusriskejä, jotka voivat vaikuttaa muihin asukkaisiin. Lisäksi kiinteistön omistajalle, vuokranantajalle tai muulle vastaavalle voi ilmoittaa asunnon kunnosta, viallisista pistorasioista ja muista sähköasioista, tukkeutuneista viemäreistä ja muista asuntoon kohdistuneista vahingoista. Tarpeen vaatiessa työntekijä voi joutua tekemään huoli-ilmoituksen tai lastensuojeluilmoituksen asiakkaan kanssa samassa asunnossa asuvasta henkilöstä.

Mitä käydä perehdytyksessä läpi?

- Miksi ilmoitusten tekeminen on tärkeää ja mikä niiden merkitys on työturvallisuuden kehittämisessä
- Miten ilmoitusten tekeminen tapahtuu
- Miten ilmoitukset käsitellään organisaatiossa

2.5 Asiakkaan itsemääräämisoikeus

Itsemääräämisoikeus on jokaisella oleva perusoikeus. Yksilöllä on oikeus määrätä omasta elämästään ja päättää itseään koskevista asioista. Sote-alan palveluja toteutettaessa on erityisen tärkeää kunnioittaa kunkin asiakkaan itsemääräämisoikeutta, esimerkiksi laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (22.9.2000/812) tuo esille asiakkaan oikeuksia ja velvollisuuksia. Itsemääräämisoikeutta voi rajoittaa vain erityisen vahvoilla perusteilla. Rajoitustoimista, kuten kiinnipitämisestä on säännöksiä mielenterveyslaissa (14.12.1990/1116), päihdehuoltolaissa (17.1.1986/41), laissa kehitysvammaisten erityishuollosta (23.6.1977/519) ja tartuntatautilaissa (21.12.2016/1227).

Työntekijällä on oikeus terveelliseen ja turvalliseen työhön, jolloin asiakkaan käytös ja toiminta ei saa uhata työntekijän turvallisuutta ja terveyttä. Asiakkaan itsemääräämisoikeus ja työntekijän työturvallisuus voivat olla osin ristiriidassa keskenään. Työntekijän oikeus terveelliseen ja turvalliseen työhön ei kuitenkaan ole alisteinen asiakkaan itsemääräämisoikeudelle. Työnantajan tulee huolehtia siitä, että palvelut tuotetaan potilasturvallisuutta, itsemääräämisoikeuksia sekä työturvallisuuslakia noudattaen. Tämä voi vaatia pitkiäkin keskusteluja asiakkaiden ja omaisten kanssa.

3. TYÖTURVALLISUUSPEREHDYTYKSESSÄ KÄYTÄVIÄ ASIOITA

Työturvallisuuden perehdytyksen tulee sisältää riskienarvioinnissa, työpaikkaselvityksessä tai muissa selvityksissä tunnistetut haitta- ja vaaratekijät sekä näiden hallintakeinot. Perehdytyksessä tuodaan esille keskeisimmät työhön liittyvät riskit ja niihin varautuminen. Työntekijän on tärkeä ymmärtää riskinarvioinnin periaatteet, koska hän on yksin tekemässä työtä toisen kotona. Työnantaja ei voi vaarojen arviointia suorittaessaan mennä asiakkaan kotiin ilman asiakkaan suostumusta. Tästä syystä työntekijää tulisi kannustaa havainnoimaan työympäristöään jatkuvasti. Työntekijän tulisi osata tunnistaa kohtaamansa riskit sekä osata toimia tilanteen vaatimalla tavalla. Työntekijällä tulisi olla mukana ensiapuvälineitä omaan käyttöön. Koska työnantajan on ongelmallista arvioida riskit kohdekohtaisesti, tulee työntekijöiden ymmärtää riskeistä kertomisen tärkeys osana turvallisuuden kehittämistä.

3.1 Toisen koti työympäristönä

Asiakkaan koti työympäristönä tuo työturvallisuuden hallintaan omat haasteensa, sillä työnantajan mahdollisuudet kontrolloida työolosuhteita ovat vähäisemmät kuin sairaalaolosuhteissa. Asuntoja ei ole suunniteltu sote-alan palveluita tai hoitotehtäviä silmällä pitäen. Asunto ei aina ole esteetön eikä sen pohjaratkaisu välttämättä tue työn suorittamista parhaalla mahdollisella tavalla. Työ- ja apuvälineiden sijoittaminen ja käyttäminen voi olla vaikeaa esimerkiksi ahtaiden tilojen takia. Asiakkaan kodissa voi olla tarve muutostöille, jotta palvelut voidaan tuottaa turvallisesti.

Työoloihin haitallisesti vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi epäjärjestys, sotku/tavaramäärä, epähygieenisuus, luteet, tuholaiseläimet, tartuntataudit, huonokuntoiset kodinkoneet, huono valaistus ja sisäilman laatuongelmat. Asunnossa voi lisäksi olla esimerkiksi huumeruiskuja ja -neuloja tai aseita. Tavaramäärä voi olla niin iso, että työntekijän on vaikea kulkea asunnossa. Tavaramäärä ja sotku voivat aiheuttaa myös paloturvallisuusvaaran. Toisaalta asunto voi olla niin likainen, ettei työntekijä löydä sopivaa tasoa laskea tavaroitaan tai istua. Tällöin myös hoitotoimenpiteet, kuten haavanhoito, vaarantuvat. Lisäksi työntekijä saattaa kuljettaa esimerkiksi luteita tietämättään asiakkaalta toiselle sekä omaan kotiinsa. Huono valaistus vaikeuttaa työtehtävien suorittamista, minkä takia työntekijät saattavat joutua kuljettamaan mukanaan tasku- tai otsalamppuja. Asunnossa voi olla myös liian kuuma. Varsinkin suihkutustilanteet, joissa työntekijän tulee käyttää

hiostavia suojavaatteita, ovat erityisesti kesähelteillä raskaita. Toisaalta talvella työntekijät joutuvat siirtymään suihkutuksen jälkeen kuumissaan ja hiostuneilla työvaatteilla mahdollisesti kovaankin pakkasilmaan.

Yleisimpiä loukkaantumistapoja ovat fyysinen yllirasitus ja toistuva liike, kaatuminen, ja kontakti esineisiin tai laitteisiin. Loukkaantumiset kohdistuvat useimmiten selkään, olkapäähän, sormiin tai polviin. Vammojen on todettu olevan yhteydessä asiakkaiden siirtoihin, erilaisiin onnettomuuksiin (kuten ruuanlaiton yhteydessä) ja lemmikkien aiheuttamiin vammoihin. Märät lattiat, matot, yleinen epäjärjestys ja portaat voivat johtaa kaatumiseen. Jää on yleisin syy kaatumiselle tai liukastumiselle liikkuesssa piha-alueella esimerkiksi roskia viedessä. Muita vaaroja ovat esimerkiksi asiakkaiden tupakointi ennen asiakaskäyntiä tai sen aikana. Lisäksi työntekijät voivat altistua haitallisille aineille ja kemikaaleille (kts. lisää luvusta 3.7).

Mitä käydä perehdytyksessä läpi?

Perehdytyksessä keskitytään erityisesti niihin riskeihin, jotka organisaatiossa on tunnistettu tähän osa-alueeseen liittyvän. Millaisissa kodeissa työntekijät työskentelevät? Mitä erityishuomioita asiakkaiden koteihin liittyy? Liitteestä 5 löytyy lista yleisimmistä riskeistä.

Käydään läpi:

- Aiheeseen liittyvät organisaation ohjeet
- Kehen ottaa tarvittaessa yhteyttä
- Mitä keinoja varautumiseen ja ennakointiin organisaatiolla on olemassa
- Miten toimia, jos fyysisen työympäristön olosuhteet ovat huonot
 - o tarve raivaussiivoukselle
 - o esteettömyys, tarve muutostöille
 - o asunnon pohjapiirros, ahtaat tilat, huonekalujen sijoittaminen -> missä työtehtävät suoritetaan

Ympäristön tarkkailu, asiakkaan ja asiakkaan läheisten kanssa keskustelu esimerkiksi mattojen tarpeellisuudesta, siivous sekä työntekijöiden tietoisuuden lisääminen kuuluvat ehkäiseviin keinoihin.

3.2 Siirtymät asiakaskäynniltä toiselle

Huomattava osa työpäivästä voi kulua liikkumiseen asiakkaiden koteihin ja niistä pois. Matkoja suoritetaan vaihtelevasti kävellen, pyöräillen, sähköpotkulaudalla, autolla tai

linja-autolla. Kulkuväline voi olla joko oma tai työpaikan kautta saatavilla. Työturvallisuuden vaikuttavat esimerkiksi käytettävän kulkuvälineen kunto ja huoltaminen, liikenne- ja keliolosuhteet, sekä asunnon sijainti ja sitä myötä tiettyjen asuinalueiden vaarallisuus. Reittiä mietittäessä onkin hyvä huomioida naapurusto sekä reitin varrella olevat mahdolliset levottomat alueet. Työntekijä voi kokea turvattomuutta ilta- ja yöaikaan yksin liikkessaan.

Lyhyiden siirtymäaikojen ja tiukkojen aikataulujen vuoksi työntekijä voi kokea tarvetta hoitaa työasioita, kuten asiakastietojen kirjaaminen kännykkään tai työpuheluiden hoitaminen, liikkessaan. Siirtymien aikana esiintyy liukastumisia, kompastumisia ja kaatumisia sekä auto-onnettomuuksia. Liikkumiseen liittyviin vaaroihin kuuluvat pääasiassa sääolosuhteet, erityisesti talvella. Jää on yleisin syy kaatumiselle tai liukastumiselle asiakkaalle saapumisen tai poistumisen yhteydessä, sillä piha-alueiden huoltaminen voi olla heikkoa eikä pihaa ole esimerkiksi hiekoitettu. Työntekijä saattaa joutua tekemään lumitöitä ennen asiakkaan kotiin pääsyä. Lisäksi pitkien matkojen ajaminen koetaan uuvuttavaksi.

Mitä käydä perehdytyksessä läpi?

Perehdytyksessä keskitytään erityisesti niihin riskeihin, jotka organisaatiossa on tunnistettu tähän osa-alueeseen liittyvän. Millaisia reittejä työntekijät kulkevat? Millaiset liikenneolosuhteet ovat? Millaisessa naapurustossa asiakas asuu?

Käydään läpi:

- Aiheeseen liittyvät organisaation ohjeet
- Kehen ottaa tarvittaessa yhteyttä (myös pyhäpäivät ja yövuoro huomioiden)
- Mitä keinoja varautumiseen ja ennakointiin organisaatiolla on olemassa
- Käytännöt turvallisuuden varmistamisesta myös ilta- ja yöaikaan
- Miten varmistetaan työpäivän aikaisten siirtymien turvallisuus:
 - o Turvallinen reittivalinta
 - o Ympäristön ja naapuruston havainnointi
 - o Siirtymävälineet
 - o Liikenne, keliolosuhteet
 - o Siirtymiin varattu riittävästi aikaa (erityisesti talvella huomio siirtymisten aikatauluttamiseen ja siihen, että auto sulaa riittävästi turvallisuuden takaamiseksi)

3.3 Fyysinen ergonomia asiakkaan kotona

Fyysiseen ergonomiaan sisältyy esimerkiksi asiakkaiden nostot ja siirrot sekä työasennot. Työolosuhteet asiakkaan kotona (kts. luku 3.1) eivät välttämättä ole otolliset työtehtävien suorittamiseen, jolloin työntekijä saattaa joutua työskentelemään epämukavissa työasunnoissa. Apuvälineitä tulee käyttää, mikäli työtä ei muuten pystytä suorittamaan turvallisesti. Apuvälineistä ei kuitenkaan ole hyötyä, mikäli niitä ei osaa käyttää oikein. Mikäli apuvälineitä ei syystä tai toisesta ole käytössä eikä työntekijä pysty suorittamaan asiakaskäyntiä yksin fyysisen kuormituksen takia, on käynti toteutettava parikäyntinä. Parikäynnissä on huomioitava se, että molemmilla työntekijöillä on tarvittava osaaminen esimerkiksi nostojen suorittamiseen, sekä se, että työntekijät pystyvät suorittamaan tehtävän yhdessä.

Yleisimpiä loukkaantumistapoja ovat fyysinen yllirasitus ja toistuvat liikkeet. Vammat kohdistuvat useimmiten selkään, olkapäähän, sormiin tai polviin. Keskeisimpiä riskitekijöitä ovat asiakkaan käsittely- ja siirtotehtävät, erityisesti mikäli apuvälineitä ei ole käytettävissä. Riskit liittyvät esimerkiksi asiakkaan avustamisesta sänkyyn ja sieltä pois, sekä asiakkaan avustamisesta suihkuun tai kylpyammeeseen ja sieltä pois. Erityisesti asiakkaan avustaminen kylpyammeeseen ja pois sekä alaraajojen hoitaminen (pesu, rasvaus, kuivaus) altistavat tuki- ja liikuntaelinten vammoille.

Muut riskit liittyvät pääasiassa kodinhoitotehtäviin ja raskaiden esineiden siirtämiseen. Kodinhoitotehtävissä, kuten siivouksessa, on hyvä käyttää säädettäviä työvälineitä. Tällöin työntekijä pystyy tilanteen mukaan sopeuttamaan työskentelyasentoaan, mutta pitämään sen edelleen ergonomisena. Mikäli asiakas haluaa, että raskaita mattoja tai huonekaluja siirrellään, tulee arvioida parikäynnin tarve. Työntekijän ei tule riskeerata turvallisuuttaan esimerkiksi siivoamisen yhteydessä kiipeämällä asiakkaan kotoa löytyvälle huteralle jakkaralle.

Mitä käydä perehdytyksessä läpi?

Perehdytyksessä keskitytään erityisesti niihin riskeihin, jotka organisaatiossa on tunnistettu tähän osa-alueeseen liittyvän. Millaisissa kodeissa työntekijät työskentelevät? Millaisissa olosuhteissa työntekijät suorittavat työtehtäviä, kuten nostoja ja siirtoja? Mitä apuvälineitä työntekijät käyttävät? Fyysisen ergonomian perehdytyksen suunnittelussa sekä apu- ja työvälineiden opastuksessa kannattaa hyödyntää esimerkiksi työterveyshuollon fysioterapeuttia.

Käydään läpi:

- Aiheeseen liittyvät organisaation ohjeet

- Kehen ottaa tarvittaessa yhteyttä
- Mitä keinoja varautumiseen ja ennakointiin organisaatiolla on olemassa
- Missä tilanteissa saa työparin ja miten se tapahtuu
- Käykää läpi apuvälineiden ja työvälineiden käyttö:
 - o Miten käytetään
 - o Miten apuvälineitä saadaan, jos tarvetta
- Käykää läpi oikeaoppinen suoritustapa asiakkaan nostoille ja siirroille, hoidollisille tehtäville sekä työasennoille
 - o Huomioikaa kotiympäristön aiheuttamat rajoitteet, kuten mahdolliset ahtaat tilat
 - o Miten neuvotellaan asiakkaan tai asiakkaan läheisten kanssa esimerkiksi tavaroiden siirtämisestä, jotta työntekijän fyysinen ergonomia toteutuu kunnolla

Varmistetaan, että työntekijä osaa tehdä nostot, siirrot, hoidolliset tehtävät (työasennot), muut työtehtävät yms. turvallisesti ja oikeaoppisesti kotiympäristössä (mahdolliset ahtaat tilat huomioiden tms.).

3.4 Henkinen, psykososiaalinen ja eettinen kuormitus

Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä viitataan työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviin tekijöihin, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta. Eettistä kuormitusta aiheuttavat esimerkiksi tilanteet, joissa ei tiedä oikeaa toimintatapaa, tai joissa joutuu toimimaan omien arvojensa vastaisesti. Myös osaamisen puute aiheuttaa kuormitusta. Esimerkiksi mielenterveysongelmista kärsivien asiakkaiden määrä on lisääntynyt, mutta työntekijä ei välttämättä koe osaavansa toimia heidän kanssaan.

Työntekijät ovat suuren osan työpäivästä yksin asiakaskäyntejä suorittaessaan. Työntekijät joutuvatkin tekemään työpäivän aikana useita päätöksiä yksin. Ilman säännöllistä, kasvokkain tapahtuvaa yhteydenpitoa esihenkilöön sekä ilman säännöllisiä tiimipalavereita, työntekijät eivät välttämättä saa kaikkea tarvitsemaansa tietoa tai tukea. Mikäli työntekijöillä ei ole tarvetta käydä toimistolla eikä tiimipalavereita järjestetä, jää mahdollisuudet vertaistukeen vähäisiksi.

Työntekijä voi olla osin vastuussa oman työnsä ja työpäivänsä suunnittelusta. Viime hetkellä ilmoitetut aikataulumuutokset ja liian vähäinen työnsuunnittelu-aika asiakasta kohti

aiheuttavat kuormitusta. Työntekijät eivät välttämättä ehdi tutustua asiakkaisiin ja heidän tarpeisiinsa rauhassa. Lisäksi työntekijöillä voi olla vaikeuksia aikatauluttaa taukonsa työpäivän aikana.

Henkilöstövajeen ja esimerkiksi sairaspöissaolojen vuoksi asiakaskäyntien määrä voi tuntua liian suurelta. Mikäli työntekijä saa vuoronsa alussa asiakaslistan, joka ei vaikuta aikataulujen kannalta käytännössä mahdolliselta toteuttaa, on työntekijä heti työpäivänsä alusta lähtien stressaantunut ja kuormittunut. Lisäksi tehtäviä saatetaan joutua priorisoimaan, jolloin työntekijälle voi tulla tunne siitä, että hän ei tee asiakkaan hyväksi tarpeeksi, mikä puolestaan voi johtaa eettiseen kuormittumiseen. Työntekijä voi jäädä murehtimaan, kuinka asiakas tulee pärjäämään.

Jatkuvat työpäivän keskeytykset häiritsevät asiakaskäynneillä esimerkiksi hoidollisten tehtävien suorittamista ja aiheuttavat kuormitusta. Keskeytykset voivat johtua esimerkiksi työkavereiden ja toimistolta tulevista yhteydenotoista, asiakkaiden tai asiakkaiden omaisten puheluista, tai päivystyspuhelimesta vastuussa olosta. Puhelut voivat olla sisällöltään raskaita esimerkiksi omaisten epäasiallisen käytöksen vuoksi. Asiakkaiden epäasiallinen käytös (kts. luku 3.6) on yksi henkistä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä.

Riittämättömät tiedot asiakkaasta/ennakkotietojen puute aiheuttavat stressiä. Puutteellisiin asiakastietoihin kuuluvat esimerkiksi asiakkailla olevat tarttuvat taudit tai mielenterveysongelmat, joista ei ole ilmoitettu työntekijöille, vaikka ne vaikuttavat työn suorittamiseen.

Mitä käydä perehdytyksessä läpi?

Perehdytyksessä keskitytään erityisesti niihin riskeihin, jotka organisaatiossa on tunnistettu tähän osa-alueeseen liittyvän. Millaisissa kodeissa työntekijät työskentelevät? Millaisissa olosuhteissa työntekijät suorittavat työtehtäviä? Miten työn organisointi tapahtuu?

Käydään läpi:

- Aiheeseen liittyvät organisaation ohjeet ja toimintatavat
- Kehen ottaa tarvittaessa yhteyttä
- Mitä keinoja varautumiseen ja ennakointiin organisaatiolla on olemassa
- Työyhteisön tarjoamat tukimuodot
- Vertaistuen mahdollisuudet
- Keinot ja työvälineet oman työn suunnitteluun
- Taukojen pitäminen ja aikatauluttaminen työpäivään

3.5 Väkivalta ja sen uhka asiakaskäynnillä

Väkivaltaista käytöstä ei tule koskaan hyväksyä, vaikka käytökseen olisi selittävä tekijä. Lievätkin väkivalta- ja uhkatilanteet voivat johtaa työntekijöiden psyykkisiin vammoihin ja sairaspöissaoloihin. Väkivallan uhka aiheuttaa pelkoa ja stressiä työntekijöille. Työntekijällä on oikeus turvalliseen työpäivään. Asiakkaiden sairaudet, kuten dementia tai mielenterveysongelmat, tai päihteiden käyttö voivat olla syynä sanalliseen tai fyysiseen väkivaltaan. Asiakkaan aiheuttaman väkivallan uhan lisäksi myös omaiset ja muut asunnossa oleskelevat henkilöt voivat olla uhka työntekijöille. Uhkaavaa käytöstä voi tulla myös puhelimen välityksellä.

Asiakkaat saattavat kokea vieraan ihmisen tulemisen heidän kotiinsa loukkaavan heidän yksityisyyttään. Tämän takia ensimmäinen kotihoitokäynti on usein vaikein. Ennalta mietityillä toimintatavoilla voidaan aggressiivista toimintaa pyrkiä vähentämään ja vaikutuksia pienentämään. Väkivaltaa ja sen seurauksia on mahdollista vähentää henkilöstön koulutuksella, erilaisilla menettely- ja toimintatavoilla, vaarojen tunnistamisella ja riskien arvioinnilla sekä raportointijärjestelmillä tilanteiden varalle. Työntekijöillä tulee olla riittävät valmiudet ja osaaminen kohdata uhkaavasti käyttäytyvä henkilö.

Työntekijät saattavat kokea velvollisuudekseen mennä asiakaskäynnille siitä huolimatta, että väkivallan uhka on ilmeinen. Voidaan kokea, että asiakaskäynnin jättäminen suorittamatta ja hoidon ja esimerkiksi lääkkeidenannon väliin jääminen vain tekevät seuraavasta käynnistä vielä vaikeampaa joko itselle tai työkaverille. Tämä ei kuitenkaan saa olla yksittäisen työntekijän vastuulla, vaan organisaatiossa tulee olla selkeät toimintatavat tilanteen ratkaisemiseksi. Jotkin asiakaskohteista voivat vaatia esimerkiksi poliisin tai vartijan läsnäoloa.

Mitä käydä perehdytyksessä läpi?

Millaisia asiakkaita työntekijät kohtaavat? Millaisissa olosuhteissa työntekijät suorittavat työtehtäviä? Huomioikaa, että uhkan aiheuttajina voivat olla asiakkaat, omaiset ja/tai ulkopuoliset henkilöt sekä lemmikkieläimet.

Perehdytyksessä tulee käydä läpi toimintatavat, miten toimitaan, jos työntekijä kokee turvallisuutensa uhatuksi ja milloin käynnin voi jättää tekemättä. Mikäli tilanne muuttuu asiakaskäynnin aikana uhkaavaksi, työntekijällä on oikeus poistua paikalta.

Käydään läpi:

- Aiheeseen liittyvät organisaation ohjeet
- Kehen ottaa tarvittaessa yhteyttä

- Mitä keinoja varautumiseen ja ennakkointiin organisaatiolla on olemassa
 - o Missä tilanteissa saa työparin ja miten se tapahtuu
 - o Vartijapalvelut, poliisi
 - o Suojautumiskeinot
- Miten toimitaan, jos asunnossa on häiritseviä ulkopuolisia ihmisiä
- Miten hälytetään apua
- Miten varmistetaan työntekijöiden turvallinen pois pääsy asiakkaiden luota (esim. seurataanko, missä työntekijät kulkevat)
- Miten jälkikäsittely toteutetaan
- Oman toiminnan ja käyttäytymisen vaikutus
 - o asiakkaaseen
 - o varautumiseen (esim. auton pysäköinti poistumissuuntaan, auton avainten pitäminen helposti saatavilla, 112-sovelluksen käyttö)

3.6 Epäasiallinen käytös ja seksuaalinen häirintä asiakaskäynnillä

Toisen kotona työskennellessä työntekijät voivat kohdata epäasiallista käytöstä niin asiakkaan kuin hänen omaistensa, muun asunnossa tai pihapiirissä olevan taholta. Työntekijät joutuvat kohtaamaan asiakkaita, jotka ovat erittäin vaativia, epämiellyttäviä tai tyyliä. Jotkut asiakkaat voivat olla myös hyvin omistushaluisia. Vuorovaikutus asiakkaiden ja heidän läheistensä kanssa voi aiheuttaa työntekijälle psykososiaalista tai henkistä kuormitusta.

Toisen kotona työskennellessä altistutaan välillä myös seksuaalisille kommentteille ja häirinnälle. Moni kohtaa epäasiallisia kommentteja ja häirintää hoitotoimenpiteiden ja esimerkiksi kylvetys-/suihkutustilanteiden yhteydessä. Käytös ei ole hyväksyttävää, vaikka käytöksen takana olisi iän tuomat muutokset tai sairaudet. Tilanteista tulisi aina tehdä ilmoitus organisaatiossa sovitulla tavalla. Asiakkaalle tai omaiselle tulee myös tuoda esille, että hänen käytöksensä ei ole sopivaa.

Työntekijöillä ei aina ole osaamista tunnistaa esimerkiksi dementian tai Alzheimerin taudin, tai masennuksen ja muiden mielenterveysongelmien merkkejä, eikä heillä välttämättä ole taitoja kommunikoida tällaisten asiakkaiden kanssa. Erityisen haastavaa on silloin, kun työntekijän äidinkieli on eri kuin asiakkaan.

Mitä käydä perehdytyksessä läpi?

Perehdytyksessä keskitytään erityisesti siihen, millaisia asiakkaita työntekijä tulee hoitamaan. Huomioidaan, että epäasiallista kohtelua voidaan kohdata asiakkailta, omaisilta ja/tai ulkopuolisilta henkilöiltä. Myös työntekijöiden välillä voi ilmetä epäasiallista käytöstä, johon esihenkilön tulee puuttua tiedon saatuaan.

Käydään läpi:

- Aiheeseen liittyvät organisaation ohjeet
- Kehen ottaa tarvittaessa yhteyttä
- Mitä keinoja varautumiseen ja ennakointiin organisaatiolla on olemassa
 - o Missä tilanteissa saa työparin ja miten se tapahtuu
 - o Vartijapalvelut
 - o Suojautumiskeinot
 - o Asiakkaan kotiin ei tarvitse mennä/kodista saa poistua, mikäli tilanne vaikuttaa uhkaavalta
- Miten toimitaan, jos asunnossa on häiritseviä ulkopuolisia ihmisiä
- Miten hälytetään apua
- Miten jälkikäsittely toteutetaan
- Oman toiminnan ja käyttäytymisen vaikutus

3.7 Kemikaaliturvallisuus asiakaskäynnillä

Työntekijät käsittelevät laajasti eri kemikaaleja, lääkkeitä sekä puhdistus-, pesu- ja desinfiointiaineita. Työnantajan tulee tietää ja luetteloida, mitä kemikaaleja työntekijä käyttää. Kun käytössä olevat kemikaalit ovat tiedossa, työnantaja pystyy tarjoamaan soveltuvat suojavälineet (kts. luku 3.9). Asiakkaan kotona voi kuitenkin olla purkkeja, joista merkinnät puuttuvat eikä tiedetä, mitä ne käytännössä ovat. Jotta työntekijöiden ei tarvitse käsitellä kemikaaleja turhaan, tulisi hänen käyttämänsä kemikaalit säilyttää yhdessä paikassa ja alkuperäispakkauksissaan. Näin ehkäistään myös tuntemattomien kemikaalien kanssa kosketuksissa oleminen. Käytettäessä pesu- ja puhdistusaineita suositellaan käytettävän suojaimia.

Kemikaaliturvallisuuteen liittyen tulee huomioida myös lääketurvallisuus, lääkehoitosuunnitelma ja lääkeluvat. Oleellista on esimerkiksi se, missä muodossa apteekista tilataan asiakkaille meneviä lääkkeitä ja miten työntekijät joutuvat niitä käsittelemään.

Mitä käydä perehdytyksessä läpi?

Perehdytyksessä keskitytään siihen, mitä kemikaaleja ja aineita työntekijät käyttävät, miten niitä käytetään oikein ja miten ne hävitetään oikeaoppisesti.

Käydään läpi:

- Aiheeseen liittyvät organisaation ohjeet
- Käytettäviin kemikaaleihin liittyvät riskit
- Mistä käyttöturvallisuustiedotteet löytyvät
- Kemikaalien varoitusmerkit ja vaaralausekkeet
- Kemikaalien turvallinen kuljettaminen, käsittely ja hävittäminen
- Suojautuminen

3.8 Biologiset altisteet asiakaskäynnillä

Työntekijä kohtaa työssään erilaisia biologisia altisteita eli biologista alkuperää olevia eliöitä ympäristössä. Näitä ovat esimerkiksi erilaiset bakteerit, sienet (hiiva- ja homesienet), virukset, alkueläimet (loiset). Toisen kotona työskentelyssä kohdataan esimerkiksi tartuntatauteja, epähygieenisyyttä, luteita sekä tuholaiseläimiä. Työntekijät kohtaavat työssään myös tupakansavua ja pölyjä, kuten eläinpölyä. Työntekijän on tärkeä tietää, miten hänen tulee toimia kohdatessaan biologisia altisteita työssään.

Mitä käydä perehdytyksessä läpi?

Perehdytyksessä keskitytään erityisesti niihin riskeihin, jotka organisaatiossa on tunnistettu tähän osa-alueeseen liittyvän. Millaisissa olosuhteissa työntekijät suorittavat työtehtäviä?

Käydään läpi:

- Aiheeseen liittyvät organisaation ohjeet
- Milloin käynti tulee perua, milloin tulee suojautua ja milloin on tarpeen tehdä torjuntatoimia
- Miten biologisilta altisteilta suojaudutaan (kts. luku 3.9).
- Kehen ottaa tarvittaessa yhteyttä

3.9 Henkilösuojaimet ja työvaatteet asiakaskäynnillä

Toisen kotona tehtävässä työssä voi altistua monille erilaisille fyysikaalisille (esim. melu, lämpöolot, valaistus), kemiallisille ja biologisille altisteille. Työnantajan tulee kartoittaa yleisimmät altistavat tekijät ja miettiä toimenpiteet niiden hallitsemiseksi.

Yleisimpiä altistavia tekijöitä ovat kodin epäpuhtaudesta johtuvat altisteet, tartuntavaaraa aiheuttavat tekijät, puhdistus- ja desinfiointikemikaalit, sekä ihmisen eritteet. Työntekijän tulee osata tunnistaa työntekemiseen sekä työolosuhteisiin liittyvä suojaimen tarve. Käytettävät suojaimet tulee valita riskienarvioinnin tulosten perusteella. Lisäksi valintaan vaikuttavat paikalliset ja aikaan liittyvät ohjeistukset, jotka otetaan käyttöön esimerkiksi hygieniahoitajan aloitteesta. Suojaimet tulee olla juuri kyseiseen käyttöön tarkoitettuja. Suojainten turvalliseen käyttöön liittyy niiden oikea oppinen turvallinen käyttö, huoltaminen sekä käytöstä poisto. Kun toisen kotona tehtävässä työssä käytetään suojaimia, tulee miettiä myös sitä, miten likaisia suojaimia säilötään turvallisesti päivän aikana ja miten ne hävitetään.

Työvaatteet ja kengät ovat tärkeä osa työn tekemistä turvallisesti. Työvaatteiden ja kenkien tulisi olla mukavat päällä ja soveltua tehtävään työhön sekä sisä- että ulkotiloihin. Jos työnantaja ei tarjoa niitä, tulee työntekijän itse huolehtia asianmukaisista työvaatteista ja -kengistä. Työvaatteiden valinnassa tulee huomioida vaatteiden pesu ja huolto. Työntekijöillä tulisi olla paikka, missä he voivat vaihtaa työvaatteet päivän aikana sekä pestä likaantuneet vaatteet.

Mitä käydä perehdytyksessä läpi?

Perehdytyksessä keskitytään erityisesti niihin riskeihin, jotka organisaatiossa on tunnistettu tähän osa-alueeseen liittyvän. Millaisissa kodeissa työntekijät työskentelevät? Millaisissa olosuhteissa työntekijät suorittavat työtehtäviä? Mitä aineita, kemikaaleja ja lääkkeitä työntekijät käsittelevät?

Käydään läpi:

- Aiheeseen liittyvät organisaation ohjeet
- Kehen ottaa tarvittaessa yhteyttä
- Mitä suojaimia tarvitaan eri tarpeisiin (perustuen riskienarvointiin)
- Mistä suojaimia saa
- Miten ja milloin suojaimia käytetään (myös asiakkaan suojaaminen tarvittaessa)
- Miten suojaimet hävitetään tai säilötään työpäivän aikana

- Mahdolliset vaatimukset työvaatetukselle ja jalkineille
 - o Miten hankitaan (työnantajalta vai itse)
 - o Mikä soveltuu työhön
 - o Pesu

3.10 Muita huomioitavia asioita

Työntekijän turvallisen työpäivän varmistamiseen liittyy oleellisesti tieto siitä, missä työntekijä on milloinkin. Toimintatavat työntekijöiden sijainnin seuraamiseen vaihtelevat organisaatiokohtaisesti. Kun tiedetään, missä työntekijä on viimeksi ollut, on hätätilanteissa avun saaminen työntekijälle helpompaa. Asiakaskäyntien etenemistä voidaan seurata, mikäli työntekijä kirjaa itsensä sisään ja ulos jokaiselta asiakaskäynniltä. Työntekijä voi myös ilmoittaa toiselle työntekijälle tai esihenkilölle mennessään uhkaavaksi tunnistetulle asiakaskäynnille. Mikäli työpäivä päättyy toimistoon, on hyvä viimeistään siinä vaiheessa varmistua siitä, että kaikki ovat päässeet asiakaskäynneiltä turvallisesti pois. Lisäksi esimerkiksi paikantavista hälyttimistä voi olla hyötyä. Pehdytyksessä käydään läpi organisaation toimintatavat.

Esimerkiksi lääkkeiden kuljetuksessa on huomioitava sekä lääketurvallisuus että työntekijän turvallisuus. Mikäli työntekijät kulkevat tunnistettavilla työvaatteilla ja -autolla, voi ulkopuolinen seurata työntekijän liikkumista. Riskinä on, että työntekijä ryöstetään lääkkeiden tai asiakkaiden avainten takia. Lääkkeitä ei tule kuljettaa esimerkiksi läpinäkyvässä pussissa tai apteekin kassissa niin, että ulkopuoliset tietävät työntekijän kuljetettavan asiakkaiden lääkkeitä. Lisäksi työntekijä voi vaihdella kulkureittiään. Mikäli työntekijä joutuu ryöstöyrityksen kohteeksi, tulee hänen luovuttaa lääkkeet oman turvallisuutensa takia. Pehdytyksessä käydään läpi lääkkeiden kuljettamiseen liittyvät ohjeet ja toimintatavat. Pehdytyksessä tulee huomioida myös lääkinnällisten välineiden kuten esimerkiksi terävien esineiden käsittely, kuljettaminen ja hävittäminen oikeaoppisesti.

Asiakkaalla on oikeus kuvata omassa kodissaan. Omaiset voivat asentaa kameroita voidakseen seurata asiakkaan pärjäämistä kotona. Kuvaaminen voi tuntua työntekijöistä epämiellyttävältä. Mikäli työntekijä huomaa, että asunnossa on kameravalvonta, tulee asiasta keskustella esihenkilön kanssa, minkä jälkeen pohditaan tapauskohtaisesti, miten tilannetta puretaan. Mikäli työntekijä huomaa, että häntä kuvataan asiattomasti ja asiattomia tarkoituksia varten, voi asian tuoda esihenkilön, työsuojelun ja henkilöstöhallinnon tietoon. Pehdytyksessä käydään läpi, miten toimia, mikäli havaitsee kuvamista.

3.11 Kehen ottaa turvallisuusasioissa yhteyttä

Käydään läpi, keihin otetaan yhteyttä erilaisissa tilanteissa, kuten

- havaittaessa puutteita työturvallisuudessa
- työtapaturman sattuessa
- pyhäpäivinä
- yöaikaan
- ilta-aikaan.

Käydään läpi, miten hälytetään apua eri tilanteissa, kuten

- välittömän hädän yhteydessä
- uhkaavassa tilanteessa
- havaittaessa tarve parityölle fyysisen kuormituksen vuoksi (esim. raskaat nostot)
- loukatessa itseään asiakaskäynnillä tai siirryttäessä asiakkaalta toiselle.

Tärkeitä kontakteja, joiden yhteystiedot työntekijällä tulee olla, ovat

- esihenkilö
- työterveyshuolto
- vartija
- työsuojeluvaltuutettu
- työsuojelupäällikkö
- turvallisuuspäällikkö.

4. LÄHDELUETTELO

Luku 1

- Brouillette, N. M., Markkanen, P. K., Quinn, M. M., Galligan, C. J., Sama, S. R., Lindberg, J. E., & Karlsson, N. D. (2023). Aide and Client Safety “Should Go Hand-In-Hand”: Qualitative Findings From Home Care Aides, Clients, and Agency Leaders. *Journal of Applied Gerontology*, 42(4), 571–580.
- Butler, S. S. (2018). Exploring Relationships Among Occupational Safety, Job Turnover, and Age Among Home Care Aides in Maine. *Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 27(4), 501–523.
- Craven, C., Byrne, K., Sims-Gould, J., & Martin-Matthews, A. (2012). Types and patterns of safety concerns in home care: Staff perspectives. *International Journal for Quality in Health Care*, 24(5), 525–531.
- Muramatsu, N., Sokas, R. K., Lukyanova, V. V., & Zanoni, J. (2019). Perceived Stress and Health among Home Care Aides: Caring for Older Clients in a Medicaid-Funded Home Care Program. *Journal of Health Care for the Poor and Underserved*, 30(2), 721–738.
- Quinn, M. M., Markkanen, P. K., Galligan, C. J., Sama, S. R., Kriebel, D., Gore, R. J., Brouillette, N. M., Okyere, D., Sun, C., Punnett, L., Laramie, A. K., & Davis, L. (2016). Occupational health of home care aides: Results of the safe home care survey. *Occupational and Environmental Medicine*, 73(4), 237–245.
- Quinn, M. M., Markkanen, P. K., Galligan, C. J., Sama, S. R., Lindberg, J. E., & Edwards, M. F. (2021). Healthy Aging Requires a Healthy Home Care Workforce: The Occupational Safety and Health of Home Care Aides. *Current Environmental Health Reports*, 8(3), 235–244.
- Rauramo, P. (toim.). (2023). Esihenkilöiden perehdyttäminen – keskeinen lainsäädäntö tutuksi (5. painos). Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä ja teollisuusryhmä. Saatavissa: <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2023/03/Esihenkiloiden-perehdyttaminen-keskeinen-lainsaadanto-tutuksi.pdf>
- Työturvallisuuskeskus. (2023). Toisen kotona tehtävän työn turvallisuus ja työhyvinvointi. Työturvallisuuskeskus, Kuntien ja hyvinvointialueiden toimialaryhmä ja palveluryhmä. Saatavissa: <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2024/01/Toisen-kotona-tehtavan-tyo%CC%88n-turvallisuus-ja-tyohyvinvointi.pdf>
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Luku 2

Kangasniemi, M., Leino-Kilpi, H., Moilanen, T., Papinaho, O., Siipi, H., Suominen, S., & Suhonen, R. (2021). Hoidon laiminlyönnit ikääntyneiden ympärivuorokautisessa palvelussa – itsemääräämisoikeus ja ihmisarvoinen hoito. KAKS – Kunnallisan kehittämissätiö.

Karlsson, N. D., Markkanen, P. K., Kriebel, D., Galligan, C. J., & Quinn, M. M. (2020). “That’s not my job”: A mixed methods study of challenging client behaviors, boundaries, and home care aide occupational safety and health. *American Journal of Industrial Medicine*, 63(4), 368–378.

Karlsson, N. D., Markkanen, P. K., Kriebel, D., Gore, R. J., Galligan, C. J., Sama, S. R., & Quinn, M. M. (2019). Home care aides’ experiences of verbal abuse: A survey of characteristics and risk factors. *Occupational and Environmental Medicine*, 76(7), 448–454.

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 23.6.1977/519

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (22.9.2000/812)

Markkanen, P., Quinn, M., Galligan, C., Sama, S., Brouillette, N., & Okyere, D. (2014). Characterizing the nature of home care work and occupational hazards: A Developmental intervention study: Home Care Work and its Occupational Hazards. *American Journal of Industrial Medicine*, 57(4), 445–457.

Mielenterveyslaki 14.12.1990/1116

Päihdehuoltolaki 17.1.1986/41

Tartuntatautilaki 21.12.2016/1227

Työturvallisuuskeskus ry (2019). Toisen kotona tehtävän työn vaarojen tunnistaminen. Saatavissa: <https://ttk.fi/julkaisu/toisen-kotona-tehtavan-tyon-vaarojen-tunnistaminen/>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. (2002).

Luku 3

- Barken, R., & Sims-Gould, J. (2020). Home Support Workers and Older Men: The Implications of Masculinity for Later Life Care. *Men and Masculinities*, 23(3–4), 618–635.
- Brouillette, N. M., Quinn, M. M., Kriebel, D., Markkanen, P. K., Galligan, C. J., Sama, S. R., Gore, R. J., Laramie, A. K., & Davis, L. (2017). Risk of sharps injuries among home care aides: Results of the Safe Home Care survey. *American Journal of Infection Control*, 45(4), 377–383.
- Butler, S. S. (2018). Exploring Relationships Among Occupational Safety, Job Turnover, and Age Among Home Care Aides in Maine. *Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 27(4), 501–523.
- Craven, C., Byrne, K., Sims-Gould, J., & Martin-Matthews, A. (2012). Types and patterns of safety concerns in home care: Staff perspectives. *International Journal for Quality in Health Care*, 24(5), 525–531.
- Denton, M. A., Zeytinoğlu, I. U., & Davies, S. (2002). Working in Clients' Homes: The Impact on the Mental Health and Well-Being of Visiting Home Care Workers. *Home Health Care Services Quarterly*, 21(1), 1–27.
- Jackson, L., Price, S., Gardiner Barber, P., Kruisselbrink, A., Leiter, M., Nourpanah, S., & Bourgeault, I. (2019). Healthcare workers 'on the move': Making visible the employment-related geographic mobility of healthcare workers. *Health Sociology Review*, 28(3), 277–290.
- Karlsson, N. D., Markkanen, P. K., Kriebel, D., Galligan, C. J., & Quinn, M. M. (2020). "That's not my job": A mixed methods study of challenging client behaviors, boundaries, and home care aide occupational safety and health. *American Journal of Industrial Medicine*, 63(4), 368–378.
- Karlsson, N. D., Markkanen, P. K., Kriebel, D., Gore, R. J., Galligan, C. J., Sama, S. R., & Quinn, M. M. (2019). Home care aides' experiences of verbal abuse: A survey of characteristics and risk factors. *Occupational and Environmental Medicine*, 76(7), 448–454.
- King, E. C., Boscart, V. M., Weiss, B. M., Dutta, T., Callaghan, J. P., & Fernie, G. R. (2019). Assisting Frail Seniors With Toileting in a Home Bathroom: Approaches Used by Home Care Providers. *Journal of Applied Gerontology*, 38(5), 717–749.
- King, E. C., Weiss, B. M., Boscart, V. M., Dutta, T., Callaghan, J. P., & Fernie, G. R. (2020). Bathing frail seniors at home: Home care providers' approaches. *Work*, 66(3), 499–517.
- Lipscomb, J., Sokas, R., McPhaul, K., Scharf, B., Barker, P., Trinkoff, A., & Storr, C. (2009). Occupational blood exposure among unlicensed home care workers and

- home care registered nurses: Are they protected? *American Journal of Industrial Medicine*, 52(7), 563–570.
- Markkanen, P., Quinn, M., Galligan, C., Sama, S., Brouillette, N., & Okyere, D. (2014). Characterizing the nature of home care work and occupational hazards: A Developmental intervention study: Home Care Work and its Occupational Hazards. *American Journal of Industrial Medicine*, 57(4), 445–457.
- Muramatsu, N., Sokas, R. K., Chakraborty, A., Zaroni, J. P., & Lipscomb, J. (2018). Slips, Trips, and Falls Among Home Care Aides: A Mixed-Methods Study. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 60(9), 796–803.
- Muramatsu, N., Sokas, R. K., Lukyanova, V. V., & Zaroni, J. (2019). Perceived Stress and Health among Home Care Aides: Caring for Older Clients in a Medicaid-Funded Home Care Program. *Journal of Health Care for the Poor and Underserved*, 30(2), 721–738.
- Panagiotoglou, D., Fancey, P., Keefe, J., & Martin-Matthews, A. (2017). Job Satisfaction: Insights from Home Support Care Workers in Three Canadian Jurisdictions. *Canadian Journal on Aging / La Revue Canadienne Du Vieillissement*, 36(1), 1–14.
- Quinn, M. M., Markkanen, P. K., Galligan, C. J., Sama, S. R., Kriebel, D., Gore, R. J., Brouillette, N. M., Okyere, D., Sun, C., Punnett, L., Laramie, A. K., & Davis, L. (2016). Occupational health of home care aides: Results of the safe home care survey. *Occupational and Environmental Medicine*, 73(4), 237–245.
- Quinn, M. M., Markkanen, P. K., Galligan, C. J., Sama, S. R., Lindberg, J. E., & Edwards, M. F. (2021). Healthy Aging Requires a Healthy Home Care Workforce: The Occupational Safety and Health of Home Care Aides. *Current Environmental Health Reports*, 8(3), 235–244.
- Schoenfisch, A. L., Lipscomb, H., & Phillips, L. E. (2017). Safety of union home care aides in Washington State. *American Journal of Industrial Medicine*, 60(9), 798–810.
- Zhang, J., Buchanan, S. N., Rospenda, K. M., & Zaroni, J. (2019). Health and Safety of Limited English Speaking Asian Homecare Aides in Chicago: A Pilot Study. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 61(1), 81–88.

5. LIITTEET

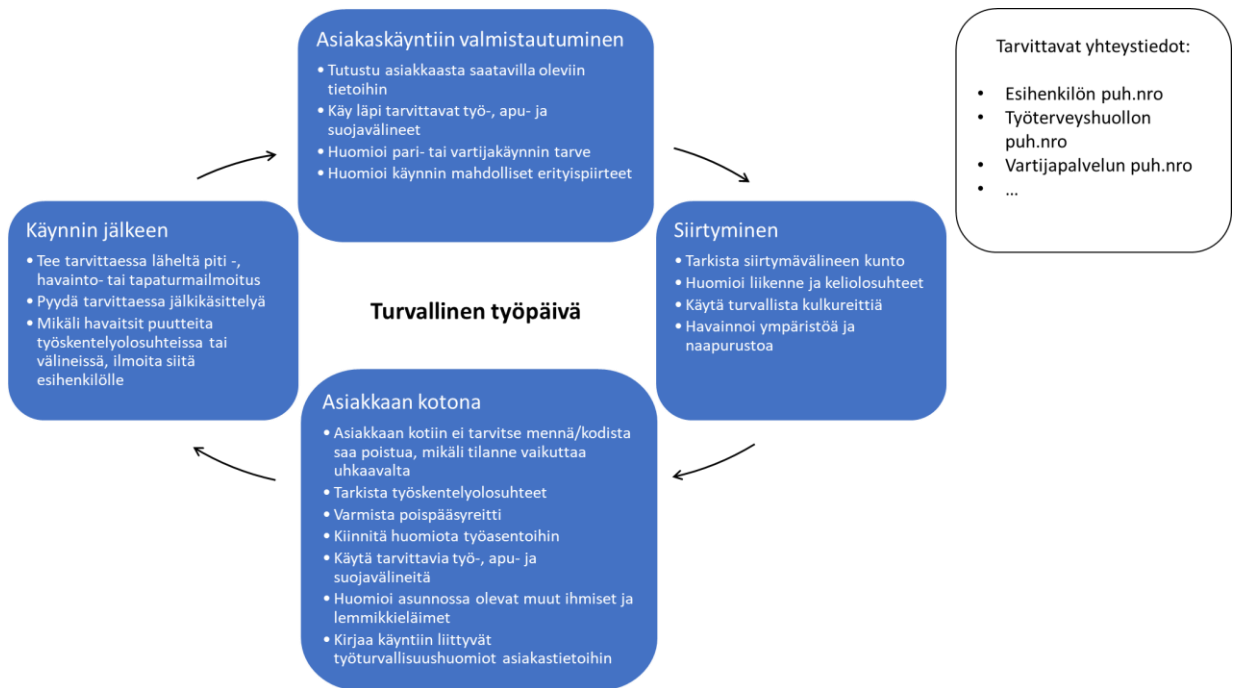
Liite 1. Esihenkilön muistilista perehdytyksen suunnitteluun

Vaihe	Esimerkkejä huomioitavista asioista	Valmis
Valmistele perehdytysmateriaali	<ul style="list-style-type: none"> - Huomioi, mitä riskienarvioinnissa ja työpaikkaselvityksessä on noussut esiin - Hyödynnä esimerkiksi tämän oppaan materiaalia ja esille nostamia työ-turvallisuusperehdytyksen osa-alueita - Organisaation perehdytysmateriaali ja ohjeet 	
Valitse perehdyttäjät	<ul style="list-style-type: none"> - Valitse perehdyttäjät työturvallisuuden osa-alueille - Varmista perehdyttäjän osaaminen 	
Aikatauluta työturvallisuuden perehdytys organisaation perehdytysohjeiden mukaisesti	<ul style="list-style-type: none"> - Perehdytyksen alussa käsitellään turvallisen työpäivän vaiheet, minkä jälkeen syvennyttään eri osa-alueisiin pidemmällä aikavälillä 	
Allokoi perehdytettävälle työntekijälle riittävästi aikaa tutustua perehdytysmateriaaliin sekä perehdyttäjille riittävästi työaikaa uuden työntekijän perehdyttämiseen	<ul style="list-style-type: none"> - Hyödynnä mahdollisuuksien mukaan mentorointia tai parityöskentelyä - Tee perehdytys näkyväksi esimerkiksi kalenterimerkintöjen avulla, jolloin työntekijällä on selkeästi osoitettu aika työpäivästä perehdyttämiseen 	
Käy perehdytettävän työntekijän kanssa välikeskusteluja	<ul style="list-style-type: none"> - Varmista osaaminen - Mikäli tarpeellista, järjestä lisäperehdytystä 	
Käy perehdytettävän työntekijän kanssa loppukeskustelu	<ul style="list-style-type: none"> - Varmista osaaminen - Mikäli tarpeellista, järjestä lisäperehdytystä - Pyydä palautetta perehdytysprosessista jatkokehittämistä varten 	
Käy perehdyttäjän kanssa loppukeskustelu	<ul style="list-style-type: none"> - Pyydä palautetta perehdytysprosessista jatkokehittämistä varten 	

Liite 2. Perehdytyksen tarkistuslista

Perehdytettävä asia	Esimerkkejä sisällöstä	Tavoite-aika	Perehdyttäjä	Pvm.
Työturvallisuuslain mukaiset vastuut, velvollisuudet ja oikeudet	<ul style="list-style-type: none"> - Työntäjän yleiset velvollisuudet - Työntekijän velvollisuudet ja oikeudet 			
Työnkuvan läpikäyminen	<ul style="list-style-type: none"> - Työnkuva, yhteiset pelisäännöt - Työnkuvan ulkopuoliset pyynnöt - Asiakas-työntekijä-suhde 			
Kirjaaminen	<ul style="list-style-type: none"> - Mitä ja miten työturvallisuusasioista kirjataan 			
Ilmoitusten tekeminen	<ul style="list-style-type: none"> - Työturvallisuushavaintoilmoitukset, ilmoitusten käsittelyprosessi 			
Asiakkaan itsemääräämisoikeus	<ul style="list-style-type: none"> - Itsemääräämisoikeus ja työturvallisuus 			
Toisen koti työympäristönä	<ul style="list-style-type: none"> - Työolot - Yleisimmät kodin vaarat ja loukkaantumistavat - Varautuminen, toimintatavat 			
Siirtymät asiakaskäynniltä toiselle	<ul style="list-style-type: none"> - Yleisimmät vaarat - Varautuminen, toimintatavat 			
Fyysinen ergonomia asiakkaan kotona	<ul style="list-style-type: none"> - Nostot, siirrot, työasennot, apuvälineet - Yleisimmät rasitus- ja loukkaantumistavat - Varautuminen, toimintatavat 			
Henkinen, psykososiaalinen ja eettinen kuormitus	<ul style="list-style-type: none"> - Työn organisointi ja aikataulutus - Yksintyöskentely - Varautuminen, toimintatavat 			
Väkivalta ja sen uhka asiakaskäynnillä	<ul style="list-style-type: none"> - Sanallinen ja fyysinen väkivalta - Vaativien asiakkaiden kanssa toimiminen - Varautuminen, avun hälyttäminen, asiakaskäynniltä poistuminen 			
Epäasiallinen käytös ja seksuaalinen häirintä asiakaskäynnillä	<ul style="list-style-type: none"> - Mitä epäasialliseen käytökseen ja seksuaaliseen häirintään sisältyy - Varautuminen, toimintatavat 			
Kemikaaliturvallisuus asiakaskäynnillä	<ul style="list-style-type: none"> - Käytettävät kemikaalit - Käyttöturvallisuustiedotteet - Turvallinen kuljetus, käyttö ja hävittäminen - Suojautuminen 			
Biologiset altisteet asiakaskäynnillä	<ul style="list-style-type: none"> - Milloin käynti tulee perua - Milloin tulee suojautua - Milloin on tarpeen tehdä torjuntatoimia - Suojautuminen 			
Henkilösuojaimet ja työvaatteet asiakaskäynnillä	<ul style="list-style-type: none"> - Suojainten käyttö - Soveltuvat työvaatteet - Varautuminen, toimintatavat 			
Muita huomioitavia asioita				

Liite 3. Turvallisen työpäivän askeleet



Liite 4. Kooste työturvallisuutta heikentävistä tekijöistä

Heikentävä tekijä	Miten vaikeuttaa turvallisen ja terveellisen työn toteutumista
Apuvälineet	Työolosuhteet asiakkaan kotona eivät välttämättä ole otolliset työtehtävien suorittamiseen ja apuvälineiden käyttöön, jolloin työntekijä saattaa joutua työskentelemään epämuukavissa työasunnoissa. Apuvälineiden puute tai huonokuntoiset apuvälineet vaarantavat työntekijän terveyden. Lisäksi apuvälineiden kunnossapito voi olla puutteellista. Työntekijällä ei välttämättä ole riittävästi osaamista käyttää apuvälineitä.
Asuinympäristö	Asiakkaan koti voi sijaita esimerkiksi levottomalla alueella. Piha-alueiden kunto erityisesti talvella voi olla huono.
Asuntoon työympäristönä liittyvät asiat	Asunto on harvoin suunniteltu sote-alan työtehtäville sopivaksi. Esimerkiksi ahtaat tilat, huono valaistus, tavaramäärä, epäsiisteys ja -hygieenisuus, tupakointi, lemmikkieläimet ja sisäilmaongelmat vaikeuttavat työn tekemistä ja voivat aiheuttaa terveysongelmia.
Avun hälyttäminen	Työskennellään yksin. Kukaan ei välttämättä tiedä missä työntekijä on. Paikantavat hälyttimet eivät välttämättä ilmoita sijaintia riittävällä tarkkuudella esimerkiksi kerrostalossa. Maaseutualueella etäisyydet ovat pitkiä, jolloin avun saapumisessa kestää. Avun hälyttämisen tarve voi johtua hyvin erilaisista tilanteista, sisältäen esimerkiksi työntekijän loukkaantumisen, avun työtehtävien suorittamiseen, sekä asiakkaan tai omaisen uhkaavan käytöksen.
Biologiset tekijät	Altistuminen biologisille tekijöille voi aiheuttaa terveyshaittoja. Kodeissa haittoja voivat aiheuttaa esimerkiksi luteet, tuholaiseläimet, tartuntataudit, eläinpöly sekä sisäilmaongelmat.
Epäasiallinen käytös	Epäasiallinen käytös häiritsee työtehtävien suorittamista ja aiheuttaa psykososiaalista kuormitusta. Myös asiakkaan omaiset ja asunnossa olevat muut ulkopuoliset henkilöt voivat käyttäytyä epäasiallisesti. Epäasiallinen käytös voi olla esimerkiksi työntekijän haukkumista, ammattitaidon kyseenalaistamista, painostamista tai seksuaalisävytteisiä puheita.
Erilliset tietojärjestelmät	Useiden eri tietojärjestelmien käyttö aiheuttaa sekä psykososiaalista että kognitiivista kuormitusta. Tietojärjestelmien keskustelemattomuus voi aiheuttaa ongelmia tiedonkulussa, mikä puolestaan voi vaarantaa työntekijän turvallisuuden. Tärkeitä tietoja jää työntekijältä saamatta.
Fyysinen ergonomia	Puutteet osaamisessa vaarantavat sekä työntekijän että asiakkaan terveyden ja turvallisuuden, mikäli työntekijä ei osaa esimerkiksi suorittaa asiakkaan nostoja tai siirtoja tai käyttää saatavilla olevia apuvälineitä oikeaoppisesti. Kotiympäristöön ei aina ole saatavilla tarvittavia

	apuvälineitä. Hankalat työasennot ja -tavat voivat aiheuttaa työntekijälle terveysongelmia.
Fyysisen ja sanallisen väkivallan uhka	Lievätkin väkivalta- ja uhkatilanteet voivat johtaa työntekijöiden psyykkisiin vammoihin ja sairaspöissaoloihin. Väkivallan uhkaa voi tulla asiakkailta, asiakkaiden omailta tai muilta asunnossa olevilta henkilöiltä. Asiakkaiden sairaudet, kuten dementia tai mielenterveysongelmat, tai päihteiden käyttö voivat olla syynä sanalliseen tai fyysiseen väkivaltaan.
Kartoitus työntekijöiden työturvallisuuden kannalta	Alukartoitukset ja vastaavat suoritetaan usein asiakkaan näkökannalta. Tällöin työntekijän turvallisuuteen liittyviä asioita jää huomioimatta.
Kemikaalit	Työntekijät käsittelevät laajasti eri kemikaaleja, lääkkeitä sekä puhdistus-, pesu- ja desinfiointiaineita. Kemikaaleille altistuminen voi aiheuttaa terveysongelmia. Asiakkaan kotona voi olla purkkeja, joiden sisällöstä ei ole varmuutta.
Kirjaaminen	Asiakastietoihin ei aina kirjata turvallisuuteen liittyviä asioita, jolloin asiakkaan luona seuraavaksi käyvä työntekijä ei välttämättä ole tietoinen omaan turvallisuuteensa vaikuttavista tekijöistä.
Koulutus, harjoittelu, kertaaminen	Työturvallisuuteen liittyviä ohjeita ei kerrata tarpeeksi usein. Tällöin yllättävän tilanteen kohdatessa työntekijä ei välttämättä osakaan toimia varmistaakseen oman turvallisuutensa. Harjoittelun puute aiheuttaa tietämättömyyttä ja keinottomuutta toimia erilaisissa tilanteissa, kuten väkivaltatilanteissa. Koulutusta tarvitaan esimerkiksi fyysisestä ergonomiasta, kuinka toimia mielenterveysongelmaisten ja päihteiden käyttäjien kanssa, ja mitä tehtäviä avustajalle kuuluu ja mitä ei. Työntekijöillä ei välttämättä ole aikaa osallistua koulutuksiin.
Kuvaaminen käynnin aikana	Asiakkaalla on oikeus kuvata omassa kodissaan. Omaiset voivat asentaa kameroita voidakseen seurata asiakkaan pärjäämistä kotona. Kuvaaminen saattaa aiheuttaa työntekijälle psykososiaalista kuormitusta.
Lääkkeiden kuljetus	Lääkkeiden kuljetuksessa on huomioitava sekä lääketurvallisuus että työntekijän turvallisuus. Mikäli työntekijä on ulkopuolisten tunnistettavissa, voi lääkkeitä kuljettavan työntekijän kulkeminen vaarantua.
Pelisäännöt asiakkaiden kanssa	Työntekijät voivat kohdata mitä erilaisimpia pyyntöjä asiakkaalta tai omaiselta. Yhtenäisten toiminta- ja reagointitapojen puute voi aiheuttaa ristiriitatilanteita. Kun asiakas ja työntekijä lähentyvät, työtehtävien rajat hämärtyvät. Asiakkaan itsemääräämisoikeus ja työntekijän työturvallisuus voivat olla osin ristiriidassa keskenään.
Perehdytys, opastus ja ohjeet työturvallisuuteen	Epäselvien toimintaohjeiden vuoksi työntekijät voivat olla epätietoisia esimerkiksi siitä, pitääkö asiakaskäynnille mennä, jos asiakas käyttäytyy aggressiivisesti. Ohjeiden puute aiheuttaa tietämättömyyttä ja keinotto-

	muutta toimia erilaisissa tilanteissa, kuten väkivaltatilanteissa. Porehditys ja opastus ovat turvallisen työskentelyn perusta.
Päihde- ja mielenterveysongelmaisten asiakkaiden lisääntyminen	Osaamattomuus kohdata päihde- ja mielenterveysasiakkaita aiheuttaa sekä psykososiaalista että eettistä kuormitusta sekä voi vaarantaa työntekijän fyysisen työturvallisuuden.
Riskienarviointi ja tulosten käsittely	Mikäli riskienarviointia ei suoriteta asiakaskäyntien ja asiakkaiden asuntojen kannalta, tai riskienarvioinnin tuloksia ei käsitellä työntekijöiden kanssa, eivät työntekijät pysty varautumaan riittävällä tasolla.
Siirtymät asiakkaalta toiselle	Jos siirtymiin varataan sama aika sekä kesällä että talvella huolimatta muuttuvista sääolosuhteista, voi talvella olla mahdotonta ehtiä siirtymään vaaditussa ajassa asiakkaalta toiselle. Esimerkiksi maaseutualueella työntekijä voi joutua tekemään lumitöitä ennen asiakkaalle pääsyä.
Tapaturma- ja läheltä piti -ilmoitusten tekeminen ja niiden käsittely	Työntekijät eivät tee ilmoituksia, mikäli he eivät koe ilmoitusten teon johtavan mihinkään. Tällöin johdolla ei ole ajantasaista tilannekuvaa eikä työturvallisuus kehity.
Tiedonkulku, turvallisuusasioista puhuminen ja läpikäyminen työyhteisössä	Työturvallisuusasioita ei pidetä riittävästi esillä jokapäiväisessä toiminnassa. Työturvallisuus jää herkästi muita turvallisuusasioita, kuten potilas- ja lääketurvallisuusasioita, vähemmälle huomiolle.
Tiedot asiakkaasta	Työntekijä ei pysty varautumaan asiakaskäyntiin parhaalla mahdollisella tavalla. Tieto voi olla puutteellista esimerkiksi eri hoitavien tahojen välisen tiedonkulun ongelmien takia tai turvallisuuteen liittyvien asioiden kirjaamatta jättämisen vuoksi.
Työpäivän aikatauluun ja organisointiin liittyvät tekijät	Työpäivän aikataulutukseen ja organisointiin sisältyvät esimerkiksi keskeytykset, muutokset työpäivän aikana, riittämätön aika asiakaskäyntiä kohti sekä epäselvä työnkuva. Puutteet työn organisoinnissa aiheuttavat sekä psykososiaalista että fyysistä kuormitusta. Lisäksi ne voivat olla osatekijänä onnettomuuksissa. Työaikojen venymiset sekä taukojen puutteet johtavat työntekijän uupumiseen. Tunne siitä, ettei pysty tekemään asiakaskäyntiä riittävän laadukkaasti, aiheuttaa eettistä kuormitusta.
Työvaatteet ja jalkineet	Soveltumattomat vaatteet ja jalkineet häiritsevät työntekoa ja voivat aiheuttaa vaaratilanteita.
Työvälineet ja suojavälineet	Soveltumattomat työ- ja suojavälineet häiritsevät työntekoa ja voivat aiheuttaa vaaratilanteita. Puutteelliset välineet altistavat terveyshaitoille.
Ulkopuoliset ihmiset asunnossa	Ulkopuoliset ihmiset voivat olla uhka työntekijälle esimerkiksi päihdeiden takia.
Varmistaminen, että työntekijä pääsee pois turvallisesti jokaiselta käynniltä	Työntekijän turvallista työpäivää ei voida varmistaa, mikäli työntekijän etenemistä ei seurata. Kun tiedetään, missä työntekijä on viimeksi ollut, on hätätilanteissa avun saaminen työntekijälle helpompaa.

Vertaistuen puute	Työntekijällä ei välttämättä ole kontaktia työkavereihin tai kasvokkaisia tapaamisia esihenkilön kanssa. Vertaistuen puute aiheuttaa psykososiaalista kuormitusta.
Yksintyöskentely	Työntekijä on usein yksin tekemässä työtä toisen kotona. Jatkuva yksintyöskentely ilman vertaistukea ja nopeiden päätösten tekeminen voi aiheuttaa psykososiaalista kuormitusta. Yksintyöskentely on myös fyysisen turvallisuuden vaaratekijä.

Liite 5. Riskilista SafeKoti-hankkeen tulosten pohjalta

Koti työympäristönä	
Ahtaat tilat	Liukastumis- ja kompastumisvaara (esim. pintojen epätasaisuus, esteet ja nesteet lattiatasolla)
Aseet	Luteet ja muut tuholaiश्यönteiset/loiset
Bakteerit ja virukset	Lämpötilat
Epähygieenisuus	Melu
Epäjärjestys	Putoamisvaara (esim. tikkaiden käyttö)
Esteettömyys	Sisäilman laatuongelmat
Huono valaistus	Sotku/tavaramäärä
Huonokuntoiset kodinkoneet ja sähkölaitteet	Säteily
Huumeruiskut ja -neulat	Tuholaiseläimet
Lasinsirut	Tupakointi
Lemmikkieläin	
Siirtymät asiakaskäynniltä toiselle	
Asunnon sijainti	Liikenne- ja keliolosuhteet
Epäsopivat jalkineet	Lyhyt siirtymäaika
Kulkuvälineen kunto	Pitkät välimatkat
Levottomat alueet	
Fyysinen ergonomia	
Apuvälineiden huono kunto	Säädettävien työvälineiden puute
Apuvälineiden puute	Toistuvat liikkeet
Apuvälineiden virheellinen käyttö	Työvälineiden huono kunto
Epäergonomiset työasennot (esim. kumartelu, kiertynyt asento, hartioiden ja käsien kohoasento, jalkojen asento)	Työvälineiden virheellinen käyttö
Raskaat nostot ja siirrot	
Henkinen, psykososiaalinen ja eettinen kuormitus	
Ei tietoa oikeasta toimintatavasta	Osaamisen puute
Epäselvä työnkuva	Puutteellinen tiedonkulku
Esihenkilötuen puute	Päällekkäinen toimistotyö
Huoli asiakkaan pärjäämisestä	Riittämättömät tiedot asiakkaasta
Jatkuva valppaana olo	Tehtävien priorisointi ja tehtävien siirtäminen tai tekemättä jättäminen
Jatkuvat työpäivän keskeytykset	Tietojärjestelmien käyttöönotto ja käyttö
Liiallinen vastuu	Vertaistuen puute
Liialliset vaatimukset	Videointi ja kuvaaminen
Liian suuri asiakaskäyntien määrä	Viime hetken aikataulumuutokset
Liian vähäinen työnsuunnittelu-aika	Yhteisten pelisääntöjen puute

Liian vähän aikaa tutustua asiakastietoihin	Yksintyöskentely
Omaisten aiheuttama kuormitus	Ylimääräiset pyynnöt asiakkaalta tai omaisilta
Omien arvojen vastaisesti toimiminen	Yötyö
Väkivalta ja sen uhka asiakaskäynnillä (asiakkaat, asiakkaan omaiset, muut asunnossa olevat henkilöt, naapuri, muut pihapiirissä olevat)	
Asiakas selvittää työntekijän kotiosoitteen	Sanallinen väkivalta
Fyysinen väkivalta	Väkivallan uhka
Epäasiallinen käytös ja seksuaalinen häirintä asiakaskäynnillä	
Epämiellyttävä tai tyly käytös	Omistushaluinen käytös
Liialliset vaatimukset	Seksuaalinen häirintä
Manipuloiva käytös	Seksuaaliset kommentit
Kemikaaliturvallisuus asiakaskäynnillä	
Kemikaalien käsittely, varastointi ja käytöstä poisto	Pesu- ja desinfiointiaineiden käsittely, varastointi ja käytöstä poisto
Kemikaalimerkintöjen puuttuminen	Pölyt, kuidut, kaasut, höyryt, savut
Lääkkeiden käsittely, varastointi ja käytöstä poisto	
Biologiset altisteet asiakaskäynnillä	
Bakteerit	Pöly
Eläinpöly	Sienet (hiiva- ja homesienet)
Epähygieenisuus	Tartuntataudit
Loiset	Tuholaiseläimet
Luteet	Tupakansavu
Henkilösuojaimet ja työvaatteet asiakaskäynnillä	
Käytettyjen suojainten säilytys ja kuljetus	Työhön soveltumattomat kengät
Puutteelliset suojaimet	Työhön soveltumattomat työvaatteet
Suojainten huono saatavuus	
Muita riskejä	
Ei toimintamallia avun hälyttämiseen	Työntekijän kulkemista ja asiakaskäynneiltä poispääsyä ei seurata
Lääkkeiden kuljetus	Ulkoalueiden kunto (esim. hiekoitus)
Lääkinnällisten välineiden käsittely, kuljettaminen ja hävittäminen	