

Maria Lindholm
Johanna Pulkkinen
Jouni Kivistö-Rahnasto

**SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLON
TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖTURVALLISUUDEN
VARMISTAMINEN TOISEN KOTONA SUORI-
TETTAVISSA TYÖTEHTÄVISSÄ**

Tampereen yliopisto
Johtamisen ja talouden tiedekunta
Tuotantotalous
2024



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfronden
The Finnish Work Environment Fund

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

Copyright © 2024 tekijät
ISBN 978-952-03-3335-5 (verkkojulkaisu)

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	1
2. TUTKIMUKSEN TAVOITTEET	3
3. TUTKIMUKSEN MENETELMÄT JA AINEISTO	4
3.1 Tutkimukseen osallistuneet organisaatiot	5
3.2 Tutkimusmenetelmät ja aineisto	5
3.2.1 Alkukysely	5
3.2.2 Haastattelut	6
3.2.3 Dokumenttianalyysi	7
3.2.4 Organisaatiokohtaiset työpajat	7
3.2.5 Asiantuntijaryhmähaastattelut	7
3.2.6 Kehittäminen	8
3.3 Tutkimusmenetelmät ja aineisto – henkilökohtainen apu	9
3.3.1 Kysely henkilökohtaisille avustajille	9
3.3.2 Haastattelut	10
3.3.3 Kehittäminen	10
4. TULOKSET	11
4.1 Toisen kotona tehtävän työn turvallisuuden nykytila sote-alalla	11
4.2 Tekijät, jotka vaikuttavat turvallisen työn tekemiseen	16
4.3 Mitkä nimenomaiset asiat tulee ratkaista	18
4.4 Työntekijöiden työturvallisuuden varmistaminen toisen kotona suoritettavissa työtehtävissä	18
4.4.1 Toimenpiteitä turvallisuuden varmistamiseksi	18
4.4.2 Perehdytysmateriaali	19
4.4.3 Vuosikello	19
4.4.4 Muilla aloilla käytössä olevia keinoja	20
5. TULOKSET – HENKILÖKOHTAINEN APU	22
5.1 Työturvallisuuden nykytila – henkilökohtaiset avustajat	22
5.2 Tekijät, jotka vaikuttavat turvallisen työn tekemiseen – henkilökohtainen apu	25
5.3 Työntekijöiden työturvallisuuden varmistaminen toisen kotona suoritettavissa työtehtävissä	27
5.3.1 Kehittämiskohteita ja -toiveita – henkilökohtainen apu	27
5.3.2 Perehdytysmateriaali	28
6. PÄÄTELMÄT	29
LÄHTEET	32
LIITTEET	34

1. JOHDANTO

Kotona tuotettavien palveluiden tarve on lisääntynyt ja lisääntyy edelleen muun muassa väestön ikääntymisen ja yhteisöperustaisen hoidon suuntauksen takia (de Jong ym., 2014). Viime vuosikymmeninä terveydenhuollon ammattilaisista on ollut pulaa useimmissa Euroopan maissa, myös Pohjoismaissa (Nordic Council of Ministers, 2014; Simoens ym., 2005). Kotihoidon palveluissa henkilöstöpulan odotetaan kasvavan. Yksi syy tähän on epäsuotuisat työolot. Työturvallisuuslainsäädäntöön perustuva kotihoidon työntekijöiden suojeleminen on usein puutteellista verrattuna laitoksissa työskentelevien suojaan (de Jong ym., 2014). Työturvallisuuden varmistaminen on haastavaa, koska työnantajan mahdollisuudet vaikuttaa työympäristöön asiakkaan kotona ovat rajalliset eikä asuntoja ole suunniteltu sosiaali- ja terveydenhuollon (sote-alan) työtehtävien suorittamiseen (Quinn ym., 2021).

Suomessa sote-palveluiden toimialan työtaturmien lukumäärä ja tapaturmataajuus ovat nousseet vuosien 2010–2020 välillä niin, että nykyinen taso on selkeästi kaikkien toimialojen keskimääräistä tapaturmataajuutta korkeampi (Kaari, 2020; Tynkkynen, 2021). Sote-alalla työntekijöiden työturvallisuusvaarat toisen kotona suoritettavissa työtehtävissä ovat laajat, käsittäen muun muassa tuki- ja liikuntaelinten vammat ja rasituksen, sanallisen ja fyysisen väkivallan, altistumisen tartuntavaaraa aiheuttaville tekijöille, puhdistus- ja desinfiointikemikaalit, ihovauriot terävistä lääkinnällisistä laitteista, sekä asiakkaan tupakointi asiakaskäynnin aikana. (Quinn ym., 2016, 2021). Useimmiten tunnistettuja ongelmia ovat fyysiseen turvallisuuteen liittyvät ongelmat, koti työympäristönä, aikatauluun liittyvät haasteet, ja ihmistenväliset haasteet. Useat edellä mainitut tekijät ovat myös toisiinsa sidoksissa (Craven ym., 2012). 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 henkisesti ja eettisesti kuormittavaksi. Työntekijöiden henkiseen jaksamiseen ja väsymykseen vaikuttavat muun muassa vuorovaihtukseen liittyvät ongelmat kuten epäasiallinen käyttäytyminen, työntekijän liiallinen kiintyminen asiakkaisiin sekä asiakkaan tai asiakkaan omaisten liiallinen kiintyminen työntekijään (Butler, 2018). Asiakkaan käyttäytymisen, esittämien vaatimusten, persoonallisuuden ja asiakkaan perheen lisäksi työperäistä stressiä aiheuttavat muun muassa asiakkaiden terveyteen liittyvät ongelmat, kuten krooniset sairaudet, infektiot ja virukset (Muramatsu ym., 2019).

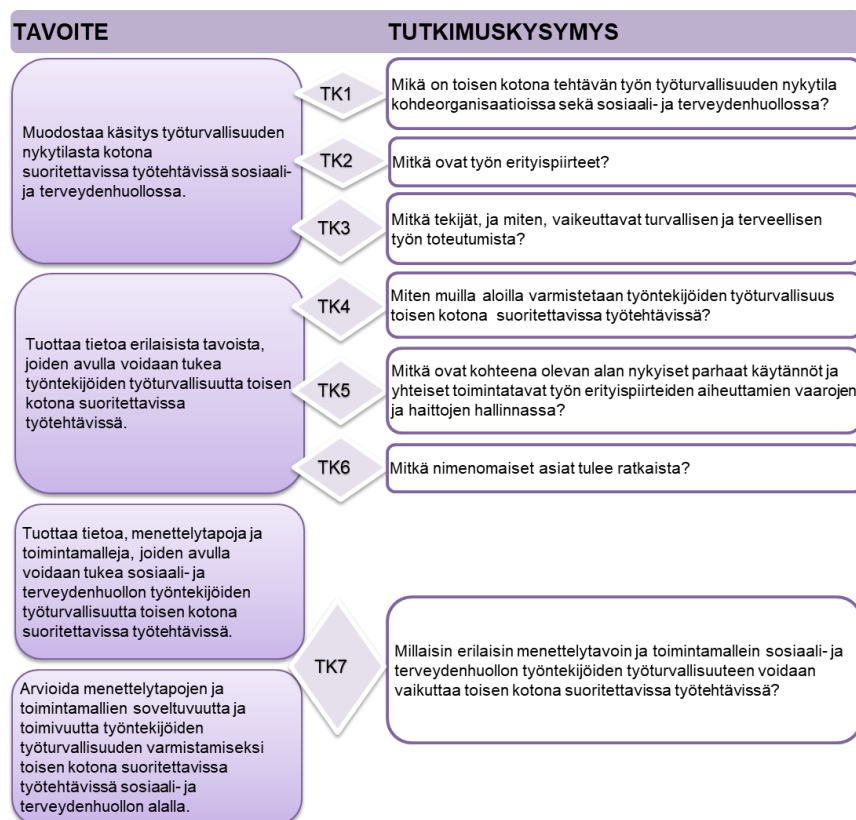
Tämän tutkimuksen aiheena on sote-alan työntekijöiden työturvallisuuden varmistaminen toisen kotona suoritettavissa työtehtävissä. Tutkimuksessa työturvallisuus ymmärretään laajana kokonaisuutena sisältäen muun muassa fyysisen, henkisen ja psykososiaalisen turvallisuuden. Työturvallisuuden varmistamisen ja kehittäminen on erityisen ongelmallista asiakkaan kotona suoritettavissa työtehtävissä, koska työntekijöiden työympäristönä toimii yksityishenkilöiden kodit. Yksityishenkilöillä on itsemääräämisvalta kodissaan, jolloin työnantajan mahdollisuudet selvittää työolosuhteiden turvallisuus ja terveys sekä erityisesti keinot valvoa ja vaikuttaa niihin ovat rajalliset. Tutkittavan ilmiön ominaispiirteiden takia perinteisiä turvallisuusjohtamisen ja tapaturmatorjunnan malleja ei ole pystytty tai onnistuttu soveltamaan suoraan sote-alalle asiakkaan kotona tehtävän työn riskien hallintaan. Tämän vuoksi tarvitaan perusteellista tutkimusta eri ammattiryhmien työterveyden ja -turvallisuuden varmistamiseksi toisen kotona tehtävässä työssä.

Tässä tutkimuksessa on tuotettu tietoa ja työvälineitä, joita työpaikat voivat hyödyntää kehittääkseen työturvallisuuden toimintamallejaan ja varmistaakseen sote-alan työntekijöiden työturvallisuuden asiakkaan kotona. Työturvallisuutta parantamalla työpaikat voivat vähentää työtapaturmia, parantaa työolojen turvallisuutta ja viihtyisyyttä, mikä parantaa myös työpaikkojen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä edistää työntekijöiden työkyvyn säilymistä ja työhyvinvointia.

2. TUTKIMUKSEN TAVOITTEET

SafeKoti - Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden työturvallisuuden varmistaminen toisen kotona suoritettavissa työtehtävissä - on Tampereen yliopiston turvallisuuden johtamisen ja suunnittelun tutkimusryhmän 1.2.2022 – 29.2.2024 aikana toteuttama tutkimushanke. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tarpeellista uutta tietoa sote-alan työntekijöiden työturvallisuuden tekijöistä ja työturvallisuuden hallinnasta yksityishenkilön kotona suoritettavissa työtehtävissä, sekä työvälineitä ja toimintatapoja, joita suomalaiset työpaikat voivat hyödyntää tukeakseen työntekijöidensä työturvallisuutta toisen kotona suoritettavissa työtehtävissä.

Esimerkiksi väkivallan torjuntaan kotihoitotyössä on ohjeistuksia (Fagerström ja Leino, 2014), toisen kotona tehtävän työn vaarojen tunnistamiseksi on kehitetty lyhyt tarkistuslista (TTK, 2019), ja toisen kotona tehtävän työn työturvallisuuteen on oppaita/ohjeita (Koivula ym., 2018; Saarsalmi ja Koivula, 2017; THL, 2019, 2020; Työsuojeluhallinto, 2020). Olemassa olevat ohjeistukset ja työvälineet eivät kuitenkaan täysin vastaa alalla koettuun tarpeeseen. Kohdeorganisaatiot ja työmarkkinajärjestöt kaipasivat yksinkertaisempia, erityiset olosuhteet ja tarpeet huomioivia, ja helposti käytännön arkityöhön liitettäviä keinoja ja toimintatapoja työn vaarojen ja haittatekijöiden hallintaan. Kuvassa 1 on esitetty hankkeen tavoitteet ja tutkimuskysymykset.



Kuva 1. Tavoitteet ja tutkimuskysymykset

3. TUTKIMUKSEN MENETELMÄT JA AINEISTO

Tässä tutkimuksessa tunnistettiin ja analysoitiin toisen kotona tehtävän työn työturvallisuuden erityispiirteitä ja kehitettiin uusia toimintatapoja ja menetelmiä tapaustutkimuksen, konstruktivisen tutkimuksen ja palvelumuotoilun periaatteiden mukaisesti osallistamalla kohdeorganisaatioita. Taulukossa 1 esitetään hankkeen aikataulu, menetelmät sekä aineisto ja osallistajat. Hankkeen rahoittivat Työsuojelurahasto, Tampereen yliopisto, mukana olleet kohdeorganisaatiot sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL (jatkossa JHL).

Taulukko 1. *Hankkeen aikataulu, menetelmät sekä aineisto ja osallistajat.*

AIKATAULU	MENETELMÄ	AINEISTO/OSALLISTUJAT
3–4/2022	Alkukysely kohdeorganisaatiot	n = 160
4–6/2022	Haastattelut kohdeorganisaatioissa	Yhteistyöorganisaatioiden pilottikohteiden henkilöstön, päälliköiden, ja työsuojeluhenkilöstön haastattelut (n = 55 haastateltavaa, n = 98 haastateltavaa)
9–11/2022	Dokumenttianalyysi	Yhteistyöorganisaatioiden antamat dokumentit, haastattelut, kysely
10–11/2022	Työpajat organisaatiokohtaisesti	Organisaatioiden esihenkilöitä ja työntekijöitä (n = 10 työpajaa, n = 41 osallistujaa)
9–10/2022	Kysely henkilökohtaisille avustajille	n = 285
11/2022–12/2023	Kehittäminen / kehitystoimenpiteet	
5–6/2023	Asiantuntijaryhmähaastattelut	Asiantuntijoita asiantuntijaorganisaatioista, viranomaislaitoksista sekä ammatiliitoista (n = 3 ryhmähaastattelua, n = 12 osallistujaa)
9–10/2023	Haastattelut, henkilökohtainen apu	Henkilökohtaiset avustajat (n = 5 haastateltavaa, n = 6 haastateltavaa), henkilökohtaisen avustajan ammatillista koulutusta sekä muita koulutuksia avustajille ja työnantajana toimiville avun käyttäjille järjestävät tahot (n = 4 haastateltavaa/haastateltavaa)
2/2022–12/2023	Kirjallisuusselvitys	
5/2022, 11/2022, 3/2023, 12/2023, 2/2024	Ohjausryhmä	Hankkeen ohjausryhmän jäsenet (n = 13)
2/2024	Loppuseminaari	

3.1 Tutkimukseen osallistuneet organisaatiot

Tutkimuksen kohteena oli kuusi sote-alan organisaatiota sekä JHL, jonka kautta tavoitettiin henkilökohtaisen avun työntekijöitä. Mukana oli kahdeksan tiimiä kolmelta eri hyvinvointialueelta, kaksi yritystä, sekä yksi voittoa tavoittelematon yhdistys. Kohdeorganisaatioista valittiin tutkimuksen alkaessa tutkimuksen ja organisaatioiden erityistarpeiden perusteella sopiva rajattu tutkimuskohde, joista aineistoa kerättiin. Mukana olleet tiimit toimivat muun muassa kotihoidossa, aikuissosiaalityössä ja henkilökohtaisessa avussa.

3.2 Tutkimusmenetelmät ja aineisto

Tutkimusaineisto koostuu kohdeorganisaatioilta kerättävästä kysely-, haastattelu- ja työpaja-aineistoista (esihenkilö- sekä työntekijätason edustajia), työturvallisuuteen liittyvistä dokumenteista, hankkeen aikana suunniteltujen menettely- ja toimintatapojen vaatimuserittelystä, kehittämisestä sekä testaamisesta ja siitä saadusta palautteesta sekä kirjallisuudesta. Lisäksi työmarkkinajärjestön kautta toteutettiin henkilökohtaisille avustajille kysely heidän työturvallisuutensa nykytilasta. Hankkeen aikana järjestettiin asiantuntijaryhmähaastatteluja, joihin pyydettiin osallistujia niin sote-alan henkilöstöryhmistä, työnantajista kuin asiantuntijoista.

Haastattelut, kyselyt, työpajat ja asiantuntijaryhmähaastattelut valittiin, koska haluttiin kerätä eri tahojen kokemuksia tutkimusaiheesta ja asioita voitiin tarkentaa tiedonkeruun eri vaiheissa. Kirjallisuuden avulla tutkimustuloksia voidaan arvioida teoreettisten viitekehysten kautta.

Tutkimuksen aineisto analysoidaan pääasiassa laadullisin menetelmin. Laadullista analyysia täydennetään määrällisen tutkimuksen analyyseillä kuvailevien tilastollisten ja tilastotestien avulla. MS Exceliä sekä IBM SPSS Statistics versiota 28 käytettiin analyysin tukityökaluina.

3.2.1 Alkukysely

Alkukysely toteutettiin LimeSurvey-verkkokyselynä. Vastauslinkki lähetettiin mukana olevien organisaatioiden esihenkilöille työntekijöille jaettavaksi. Yksi tiimi vastasi paperiversioon, jolloin täytetyt lomakkeet kerättiin kirjekuoreen, jonka tutkijat hakivat. Kyselyyn vastattiin nimettömänä. Vastaaajien (n = 160) taustatiedot on esitetty taulukossa 2.

Taulukko 2. *Alkukyselyn vastaajien (n = 160) taustatiedot*

Taustatiedot	n (~%)
Organisaatio	
Kunta A	26 (16 %)
Kunta B	10 (6 %)
Kunta C	41 (26 %)
Yritys D	9 (6 %)

Yritys E	67 (42 %)
Voittoa tavoittelematon organisaatio F	7 (4 %)
Työsuhde	
Vakituinen	118 (74 %)
Muu	42 (26 %)
Sukupuoli	
Nainen	136 (85 %)
Mies	23 (14 %)
Muu	1 (1 %)
Ikä	
20–30 vuotta	17 (11 %)
31–40 vuotta	28 (18 %)
41–50 vuotta	24 (15 %)
51–60 vuotta	43 (27 %)
61 vuotta tai enemmän	48 (30 %)
Työkokemus alalla	
Alle vuosi	26 (16 %)
1–5 vuotta	53 (33 %)
6–10 vuotta	23 (14 %)
Yli 10 vuotta	58 (36 %)

Kyselyn teemoja olivat toisen kotona tehtävään työhön liittyvät vaarat, kuinka usein työntekijän turvallisuus vaarantuu, turvallisuusosaaminen ja valmius, toisen kotona tehtävän työn turvallisuuteen vaikuttavat tekijät, työn kuormittavuus, ja tärkeimmät kehittämiskohteet. Kysely sisälsi viisi avointa kysymystä ja 38 monivalintakysymystä.

3.2.2 Haastattelut

Haastatteluihin sisältyi yhteistyöorganisaatioiden pilottikohteiden henkilöstön, päälliköiden, ja työsuojeluhenkilöstön haastattelut (n = 55 haastattelua, n = 98 haastateltavaa, yht. 41 tuntia). Haastattelut suoritettiin joko MS Teams:n välityksellä, puhelimitse tai kasvokkain organisaation omissa tiloissa. Taulukossa 3 esitetään haastattelujen ja haastateltavien taustatiedot.

Taulukko 3. *Haastattelujen (n = 55) ja haastateltavien (n = 98) taustatiedot*

Taustatiedot	n
Haastattelujen lukumäärä	Kunta A (n = 9), kunta B (n = 5), kunta C (n = 17), yritys D (n = 10), yritys E (n = 7), voittoa tavoittelematon yhdistys F (n = 7)
Haastateltavien lukumäärä	Kunta A (n = 23), kunta B (n = 10), kunta C (n = 40), yritys D (n = 10), yritys E (n = 8), voittoa tavoittelematon yhdistys F (n = 7)
Haastattelun muoto	Yksilöhaastattelu (n = 34), ryhmähaastattelu (n = 21)
Haastattelun kesto	Keskiarvo 45 minuuttia (± 16)

Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin. Haastatteluissa käsiteltiin samoja teemoja kuin alkukyselyssä sekä esitettiin tarkentavia kysymyksiä alkukyselyn tulosten perusteella.

Haastatteluiden litteraatiot analysoitiin käyttämällä avoimen koodauksen analyysimenetelmää (Strauss, 1990), eli kirjalliset tiedot käsitteellistettiin erillisiin luokkiin ja niille annettiin edustava nimi (Strauss ja Corbin, 1998).

3.2.3 Dokumenttianalyysi

Kohdeorganisaatioiden yhteyshenkilöitä pyydettiin toimittamaan tutkijoille työturvallisuuden liittyviä dokumentteja, kuten työturvallisuuden ohjeistuksia, tehtyjen työpaikkaselvitysten ja riskienarviointien tuloksia, työtaturmailmoituksia, työturvallisuuden perehdytysmateriaaleja, läheltä piti-tilanteiden ja turvallisuushavaintojen kirjauksia, aiemmin tehtyjä kyselyitä, sekä muita mahdollisia aiheeseen liittyviä dokumentteja. Dokumenttianalyysissa saatuja dokumentteja sekä haastatteluista ja kyselyistä saatuja tietoja verrattiin toisiinsa.

3.2.4 Organisaatiokohtaiset työpajat

Organisaatiokohtaisiin työpajoihin osallistui organisaatioiden esihenkilöitä ja työntekijöitä (n = 10 työpajaa, n = 41 osallistujaa). Työntekijöihin kuului muun muassa sairaanhoitajia, lähihoitajia sekä asiakasohjaajia. Työpajojen osallistujille esiteltiin aluksi aiempien vaiheiden (alkukysely, haastattelut, dokumenttianalyysi) tulosten perusteella työturvallisuuden teemoja, jotka organisaatiossa olivat nousseet esille ja kehitystä kaipaaviksi. Osallistujat valitsivat omasta mielestään korkeintaan kolme teemaa, joista tulisi kehittämistyössä lähtä liikkeelle. Tämän jälkeen osallistujat jaettiin ryhmiin, joissa he valitsivat yksilöiden valintojen perusteella 2–3 teemaa, joita lähtevät ryhmässä käsittelemään. Ryhmissä keskusteltiin lyhyesti valittuun teemaan liittyvistä ongelmista, minkä jälkeen lähdettiin miettimään, miten kyseisiin ongelmiin voisi vaikuttaa ja miten niitä voisi ratkaista. Ratkaisuja mietittiin sekä siltä kantilta, mitä tiimi pystyy itse tekemään sekä mitkä toimenpiteet vaativat muiden, kuten ylemmän johdon, panosta. Työpajan lopuksi keskusteltiin yhdessä kunkin ryhmän teemoista sekä niihin liittyvistä kehitysehdotuksista.

3.2.5 Asiantuntijaryhmähaastattelut

Asiantuntijaryhmähaastatteluita järjestettiin kolme, teemoista perehdyttäminen työturvallisuuteen (hyvinvointialueilla ja yrityksissä), perehdyttäminen työturvallisuuteen henkilökohtaisessa avussa, sekä toisen kotona tehtävän työn turvallisuuden varmistaminen. Haastatteluihin osallistui 12 asiantuntijaa asiantuntijaorganisaatioista, tutkimuslaitoksista, viranomaislaitoksista sekä ammattiliitoista. Haastattelut kestivät yhteensä 251 minuuttia (kestot: 75 min, 106 min, 70 min). Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin.

3.2.6 Kehittäminen

Alkutilannekartoituksen ja työpajojen tuloksien perusteella kohteiden yhteyshenkilöt valitsivat kohteissa kehitettävät asiat. Kehittäminen tapahtui kohteiden omien resurssien ja aikataulujen puitteissa tutkijoiden tuella. Kohteiden yhteyshenkilöiden kanssa pidettiin säännöllisesti palavereita, joissa seurattiin kehittämisvaiheen etenemistä. Yhteyshenkilöt raportoivat tutkijoille, miten kehittäminen oli edennyt. Kehittämisvaihe alkoi marraskuussa 2022 ja päättyi joulukuussa 2023.

Hankkeessa kehitettiin työturvallisuuden perehdytysmateriaali toisen kotona tehtävään työhön. Hankkeen tulosten lisäksi kehittämisessä hyödynnettiin kirjallisuudesta esille nousseita asioita. Materiaalin koottiin hankkeen aikana esille nousseita keskeisiä toisen kotona tehtävään työhön liittyviä tekijöitä, joihin työntekijä tulisi perehdyttää, jotta työn tekeminen olisi turvallista. Perehdytysmateriaalia kehitettiin yhdessä kohdeorganisaatioiden esihenkilöiden kanssa sekä tehtiin yhteistyötä PirKOTI-hankkeen kanssa. Perehdytysmateriaalille asetettiin hankkeessa seuraavia vaatimuksia: materiaalissa tulisi olla lyhyt teoriaosuus jokaisen osa-alueen kohdalla, materiaalissa tulee olla ranskalaisilla viivoilla perehdyttämisessä käytävät asiat, yleiset työturvallisuusvelvoitteet ja työturvallisuuslaki tulee olla käsiteltyinä, materiaalissa tulee huomioida sijaisten, keikkatyöntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden perehdyttäminen, tulisi olla pikaperehdytys/turvallinen työpäivä kuvattuna, erilaisia tarkistuslistoja perehdyttämisen tueksi sekä koottuna riskilista yleisimmistä toisen kotona tehtävään työhön liittyvistä riskeistä. Perehdytysmateriaaliin kerättiin kommentteja kohdeyksiköiden esihenkilöiltä, työsuojeluhenkilöstöltä sekä hankkeen ohjausryhmän jäseniltä. Kommenttien kerääminen tapahtui sähköpostitse sekä MS Teams-palavereilla. Materiaalia kehitettiin saatujen kommenttien perusteella.

Esihenkilötyön tueksi työturvallisuusasioiden ylläpitoon kehitettiin työturvallisuuden vuosikello. Vuosikelloon koottiin hankkeen tulosten ja kirjallisuuden perusteella keskeisimpiä työturvallisuuteen vaikuttavia tekijöitä. Vuosikellon kehittämisessä huomioitiin, että se täyttää vuosikellolle hankkeessa määritellyt sisällölliset ja toiminnalliset vaatimukset. Vuosikellolle hankkeessa asetettiin seuraavia vaatimuksia: materiaalissa tulisi olla työntekijöille näytettävä osuus, teoriatarkastelua esihenkilöä varten, ohjeita miten asioita kannattaa käydä läpi, lisätietolinkkejä ja vuosikellon tulee olla muokattavissa kunkin esihenkilön tarpeisiin. Vuosikelloa kehitettiin tiiviissä yhteistyössä muutaman esihenkilön kanssa. Vuosikelloon kerättiin kommentteja sähköpostilla kohdeyksiköiden esihenkilöiltä. Vuosikelloa kehitettiin saatujen kommenttien perusteella. Vuosikellon visuaalisen toteutuksen toteutti ulkopuolinen taho.

3.3 Tutkimusmenetelmät ja aineisto – henkilökohtainen apu

3.3.1 Kysely henkilökohtaisille avustajille

Kysely henkilökohtaisten avustajien työturvallisuuden nykytilasta lähetettiin JHL:n jäsenille. Kysely toteutettiin LimeSurvey-verkkokyselynä. Kyselyn vastaajien (n = 285) taustatiedot on esitetty taulukossa 4. Vastaajista 274 toimi nimikkeellä henkilökohtainen avustaja. Kyselyn teemoja olivat toisen kotona tehtävään työhön liittyvät vaarat, kuinka usein työntekijän turvallisuus vaarantuu, turvallisuusosaaminen ja valmius, toisen kotona tehtävän työn turvallisuuteen vaikuttavat tekijät, työn kuormittavuus, ja tärkeimmät kehittämiskohteet. Kysely sisälsi kuusi avointa kysymystä ja 47 monivalintakysymystä.

Taulukko 4. *Vastaajien taustatiedot kyselyyn henkilökohtaisille avustajille*

Taustatiedot	n (~%)
Työnantaja	
Vammainen henkilö / hänen edustajansa	173 (61 %)
Kunta	15 (5 %)
Yritys	75 (26 %)
Muu	22 (8 %)
Työsuhde	
Vakituisen	240 (84 %)
Määräaikainen	26 (9 %)
Muu	19 (7 %)
Sukupuoli	
Nainen	250 (88 %)
Mies	29 (10 %)
Muu	5 (2 %)
En halua sanoa	1 (0,4 %)
Ikä	
Alle 20 vuotta	1 (0,4 %)
20–30 vuotta	26 (9 %)
31–40 vuotta	44 (15 %)
41–50 vuotta	65 (23 %)
51–60 vuotta	110 (39 %)
61 vuotta tai enemmän	39 (14 %)
Työkokemus alalla	
Alle vuosi	23 (8 %)
1–5 vuotta	112 (39 %)
6–10 vuotta	90 (32 %)
Yli 10 vuotta	60 (21 %)
Työnantajien tai avun käyttäjien määrä, joille työskentelet	
1	153 (54 %)
2–4	94 (33 %)
5 tai enemmän	38 (13 %)
Koulutus	
Vammaisalan koulutus	13 (5 %)
Lähihoitajan koulutus	27 (10 %)
Varhaiskasvatuksen koulutus	15 (5 %)
Muu sote-alan koulutus	43 (15 %)
Muun kuin sote-alan koulutus	127 (45 %)
Peruskoulu	60 (21 %)

3.3.2 Haastattelut

Henkilökohtaiseen apuun liittyviin haastatteluihin sisältyi henkilökohtaisena avustajana toimivien haastattelut (n = 5 haastattelua, n = 6 haastateltavaa) ja henkilökohtaisen avustajan ammatillista koulutusta sekä muita koulutuksia avustajille ja työnantajana toimiville avun käyttäjille järjestävien tahojen haastattelut (n = 4 haastattelua/haastateltavaa). Henkilökohtaisen avun haastattelut suoritettiin kasvokkain ammattijärjestön vuosittaisilla ajankohtaispäivillä ja koulutuksen järjestäjien haastattelut MS Teams:n välityksellä.

Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin. Haastatteluissa käsiteltiin samoja teemoja kuin alkukyselyssä sekä esitettiin tarkentavia kysymyksiä alkukyselyn tulosten perusteella. Haastatteluiden litteraatiot analysoitiin käyttämällä avoimen koodauksen analyysimenetelmää (Strauss, 1990), eli kirjalliset tiedot käsitteellistettiin erillisiin luokkiin ja niille annettiin edustava nimi (Strauss ja Corbin, 1998).

3.3.3 Kehittäminen

Hankkeessa kehitettiin henkilökohtaisen avun perehdytysmateriaali työnantajamallissa hyödynnettäväksi. Materiaalin koottiin hankkeen aikana esille nousseita keskeisiä henkilökohtaisena avustajana työskentelyn turvallisuuteen vaikuttavia tekijöitä. Materiaali on lyhennetty versio yleisestä hankkeessa kehitetystä perehdytysmateriaalista. Materiaali kehitettiin yhteistyössä hankkeessa mukana olleiden työmarkkinajärjestöjen kanssa. Perehdytysmateriaalille asetettiin seuraavia vaatimuksia: materiaalin tulee olla lyhyt, siinä tulee huomioida materiaalin saavutettavuusvaatimukset, materiaaliin kirjataan lyhyesti käsiteltävän aihealueen teorian tiedot ja perehdytettävät asiat kirjataan materiaaliin pohdiskelevien/ohjaavien kysymysten avulla.

4. TULOKSET

4.1 Toisen kotona tehtävän työn turvallisuuden nykytila sote-alalla

Asiantuntijaryhmähaastattelussa peräänkuulutettiin turvallisuuskulttuurijattelun kehittämistä koko sote-alalle, jotta toiminnan painotus olisi ennaltaehkäisyssä. Työturvallisuusasioita tulee käsitellä ennakoiden, ei vasta sitten, kun jotain tapahtuu. Tietoisuuden lisäämistä kaivattiin läpi organisaatioiden yltäosalta työntekijöihin ja asiakkaisiin sekä heidän omaisiinsa. Organisaatiossa tulisi ymmärtää esimerkiksi potilas-, asiakas- ja työturvallisuuden kulkevan käsi kädessä.

Kyselyn tulosten perusteella työntekijöiden turvallisuus vaarantuu useimmiten työpäivän aikaisten siirtymien, fyysisten kuormitustekijöiden sekä biologisten vaara- ja haittatekijöiden vuoksi. Haastattelujen mukaan asiakkaan kotoa toiselle siirtymisiin liittyvät riskit liittyivät siirtymiin varatun ajan riittämättömyyteen, sääolosuhteisiin ja liikenteeseen. Haastatteluissa huono ergonomia mainittiin usein merkittävänä riskitekijänä, sillä työhön liittyy paljon asiakkaiden nostamista ja siirtämistä. Mikäli palvelusuunnitelman mukaisesti asiakaskäynti tulee tehdä parikäyntinä esimerkiksi fyysisen ergonomian vuoksi, on suunnitelmaa noudatettava. Asiantuntijaryhmähaastatteluissa muistutettiin siitä, että työparia tulee odottaa eikä yrittää esimerkiksi nostaa tai siirtää asiakasta yksin. Lisäksi molemmilla parikäyntiin osallistuvilla työntekijöillä tulee olla ergonomiakoulutusta, jotta voidaan taata sekä asiakkaan että työntekijöiden turvallisuus muun muassa nostotilanteissa.

Kyselyllä nousi esille myös psykososiaaliset kuormitustekijät. Haastattelujen mukaan asiakkaisiin liittyvien riskien lisäksi asiakkaiden perheenjäsenet ja ulkopuoliset päihtyneet henkilöt koettiin usein kuormittaviksi. Työtä tehdään usein kiireessä ja stressissä. Yksittäisen työntekijän vastuulla ei tule kuitenkaan olla sen määrittäminen, mitä tehtäviä hoidetaan vajaamiehityksellä kiireen ja paineen alaisuudessa. Organisaatiossa tulee olla ohjeistus esihenkilölle, joka määrittää, mitkä tehtävistä priorisoidaan ja mihin kukin työaikansa käyttää. Asiantuntijaryhmähaastatteluissa tuotiin esille se, että sote-alalla tarvitaan myös poliittisia päätöksiä sekä joustoa osa-aikatyöhön.

Edellä mainittujen riskien lisäksi haastateltavat kertoivat myös useista toisen koti työympäristönä liittyvistä riskitekijöistä, kuten huonosta hygieniasta (eritteet, tuohyönteiset), tavaramäärästä, sotkuisuudesta, lämpötilasta, valaistuksesta, tupakoinnista ja lemmekeistä. Työntekijät kohtaavat tilanteita, joissa asiakas tai omaiset eivät halua muutoksia kotiin. Mikäli asiakas on toimintakykyinen ja pystyy päättämään omista asioistaan, ei

asunnolle voida tehdä mitään ilman hänen suostumustaan. Asiantuntijaryhmähaastatteluiden mukaan lainsäädäntö itsemääräämisoikeudesta, potilasturvallisuuslaki ja työturvallisuuslaki ovat välillä asiakastyössä vastakkain. Ei ole kuitenkaan tarkoitus, että yksi laki olisi toisen lain yläpuolella. Työnantajien tulee huolehtia palvelun tuottamisesta niin, että se tapahtuu potilasturvallisuutta ja itsemääräämisoikeusmääräyksiä noudattaen sekä työntekijän turvallisuuden taaten. Työntekijän ei tarvitse uhrata omaa turvallisuuttaan ja terveyttään työskennellessään asiakkaan kotona.

Taulukossa 5 on koottuna kyselyn vastaukset työterveys- ja työturvallisuusriskeistä, joita toisen kotona työskentelevät kohtaavat.

Taulukko 5. Vastaukset väittämiin ”Kuinka usein koet, että työturvallisuutesi vaarantuu...”

Kuinka usein koet, että työturvallisuutesi vaarantuu	Kuukausittain tai useammin	Harvemmin tai ei lainkaan	Ei vastausta
työpäivän aikaisten siirtymien vuoksi (liikenne, sääolosuhteet)?	50 %	50 %	0 %
fyysisten kuormitustekijöiden vuoksi (esim. työasennot, työliikkeet, liikkuminen ja fyysisen voiman käyttö)?	48 %	51 %	1 %
biologisten vaara- ja haittatekijöiden vuoksi (esim. bakteerit, virukset, hiiva- ja homesienet sekä loiset)?	44 %	56 %	0 %
psykososiaalisten kuormitustekijöiden vuoksi (esim. työn sisältöön, työn järjestelyihin tai työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät haitalliset kuormitustekijät)?	39 %	60 %	1 %
fysikaalisten vaara- ja haittatekijöiden vuoksi (esim. melu, värinä, lämpöolosuhteet ja valaistus)?	29 %	71 %	1 %
kemiallisten vaara- ja haittatekijöiden vuoksi (esim. kemikaalit, pesuaineet ja lääkkeet)?	20 %	80 %	0 %
erilaisten välineiden ja laitteiden käytössä?	19 %	81 %	0 %

Seksuaalinen häirintä, väkivalta ja väkivallan uhka eivät vaikuta olevan yleisiä, mutta edelleen osa työntekijöistä kohtaa näitä usein. Monissa hankkeeseen osallistuneissa yksiköissä oli väkivallan hallintaan panostettu viime vuosina. Kohteissa oli ohjeistuksia tilanteiden ennakointiin ja varalle sekä työntekijöitä on koulutettu. Väkivallan uhka näyttää tulevan enimmäkseen asiakkailta, mutta myös asiakkaiden omaisilta heidän sekä naapurustolta. Lähes neljännes kyselyyn vastanneista oli joutunut asiakkaiden seksuaalisen häirinnän kohteeksi, ja noin joka kymmenes oli kokenut asiakkaiden perheenjäsenten tai muiden henkilöiden taholta seksuaalista häirintää kodeissaan tai naapurustossa. Vaikka väkivaltatapaukset tai väkivallan uhka olivat vähäisiä, jotkut työntekijät ilmoittivat kohtaavansa väkivaltaa, väkivallan uhkaa tai seksuaalista häirintää viikoittain. Lisäksi joitakin

vaaratilanteita voidaan pitää vakavina, sillä ne edellyttivät poliisin tai vartijoiden osallistumista. Taulukkoon 6 on koottu väkivaltaan liittyvien kysymysten vastaukset.

Taulukko 6. *Vastaukset väittämiin*

Vastaa väittämiin	Kuukausittain tai useammin	Harvemmin tai ei lainkaan	Ei vastausta
Olen kokenut seksuaalista häirintää asiakkaalta viimeisen vuoden aikana	8 %	90 %	2 %
Kohtaan tilanteita, joissa oman työni turvaamiseksi tarvitaan vartija	6 %	92 %	2 %
Minua on uhkailtu asiakkaan taholta viimeisen vuoden aikana	5 %	92 %	3 %
Minua on uhkailtu asiakkaan omaisen, muun asunnossa olevan henkilön, naapurin tai pihapiirin taholta viimeisen vuoden aikana	3 %	94 %	3 %
Olen kokenut fyysistä väkivaltaa asiakkaalta viimeisen vuoden aikana	2 %	96 %	2 %
Olen kokenut fyysistä väkivaltaa asiakkaan omaisen, muun asunnossa olevan henkilön, naapurin tai pihapiirin taholta viimeisen vuoden aikana	1 %	98 %	1 %
Olen kokenut seksuaalista häirintää asiakkaan omaisen, muun asunnossa olevan henkilön, naapurin tai pihapiirin taholta viimeisen vuoden aikana	1 %	97 %	2 %
Kohtaan omassa työssäni tilanteita, jolloin paikalle tarvitaan poliisi	1 %	97 %	2 %

Tällä hetkellä vallalla vaikuttaa asiantuntijaryhmähaastatteluiden mukaan olevan hyväksymisen kulttuuri, mikä tarkoittaa epäasiallisen kohtelun ja aggressiivisen käytöksen hyväksyntää, koska käytös johtuu esimerkiksi muistisairaudesta. Tällöin hyväksytään se, että esimerkiksi väkivalta on osa työtä ja kuuluu työpäivään. Keskustelua herätti esimerkiksi osalla työntekijöistä oleva käsitys siitä, että kotihoitajan on pakko mennä asiakaskäynnille, oli vastassa mitä tahansa. Työntekijöillä tulee olla selvänä se, että tilanteen vaikuttaessa uhkaavalta, asiakaskäynnille ei tarvitse mennä ja mikäli tilanne alkaa näyttää uhkaavalta käynnin aikana, on työntekijällä oikeus poistua kesken käynnin. Työntekijä voi kokea esimerkiksi eettistä kuormitusta siitä, mitä asiakkaalle tapahtuu, jos hän ei mene antamaan asiakkaalle lääkkeitä. Tämän ei kuitenkaan pitäisi olla yksittäisen kotihoitajan työntekijän vastuulla, vaan organisaatioissa tulee olla polku siihen, miten tällaisissa tilanteissa toimitaan työntekijän turvallisuutta vaarantamatta. Voi olla myös tarpeen arvioida, onko kotihoito oikea palvelu asiakkaalle.

Asiantuntijaryhmähaastatteluiden mukaan riskienarviointien taso vaihtelee sote-alan organisaatioissa. Osassa yksiköistä riskienarviointi suoritetaan niin sanotusti rasti ruutuun

-tyyllillä, jolloin riskienarviointi suoritetaan melko ylimalkaisesti valmiita lomakkeita hyödyntäen ja lomakkeeseen merkatun, onko kohta käyty läpi vai ei (lomakkeita on hyödyllistä käyttää riskienarviointia aloittaessa, jotta arviointi saadaan käynnistettyä). Osassa yksiköistä puolestaan tehdään yhteistyössä työntekijöiden kanssa perusteellinen yleinen riskienarviointi asiakkaiden kotona kohdattavista vaaroista sekä asiakaskohtaiset riskienarvioinnit erityispiirteiden löytämiseksi ja ohjeistetaan asiakaskohtaisesti, miten riskejä hallitaan.

Kyselyyn vastanneista vajaa kolmasosa työntekijöistä kokee olevansa tietoinen riskinarviointien tuloksista. Noin puolet vastaajista kokee saaneensa riittävästi koulutusta, perehdytystä tai opastusta toisen kotona tehtävään työhön ja olevansa tietoisia työturvallisuusohjeista. Lisäksi noin puolet vastanneista kokee, että työyhteisössä keskustellaan työturvallisuusasioista. Moni vastaaja kokee osaavansa toimia erilaisissa väkivallan tai sen uhan tilanteissa. Samoin moni kokee osaavansa huomioida erilaisia työhön liittyviä haitta- ja vaaratekijöitä. Taulukossa 7 on esitetty tarkemmin kyselyssä olleiden väittämiin vastaukset.

Taulukko 7. Vastaukset väittämiin

Vastaa väittämiin	Eri mieltä	Ei samaa mieltä	Samaa mieltä	Ei vastausta
Olen tietoinen työpaikallani tehtyjen riskinarviointien tuloksista	43 %	27 %	29 %	1 %
Olen saanut riittävästi koulutusta toisen kotona tehtävän työn turvallisuudesta	33 %	14 %	51 %	2 %
Olen saanut riittävästi perehdytystä toisen kotona tehtävän työn turvallisuudesta	29 %	16 %	54 %	2 %
Olen tietoinen työpaikkani ohjeista toisen kotona tehtävän työn turvallisuuteen liittyen	29 %	21 %	49 %	1 %
Olen saanut riittävästi opastusta toisen kotona tehtävän työn turvallisuudesta	25 %	18 %	56 %	2 %
Minulla on riittävästi aikaa suorittaa työtehtävät kunnolla	23 %	12 %	65 %	1 %
Työyhteisössäni keskustellaan työturvallisuusasioista	21 %	29 %	49 %	1 %
Minulla on tarvittava tieto asiakkaasta työskennelläkseni turvallisesti	18 %	11 %	70 %	1 %
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa oman työni turvallisuuden suunnitteluun	16 %	18 %	66 %	0 %
Osaan toimia fyysisen väkivallan tilanteissa	15 %	13 %	70 %	2 %
Minulla on tarvittava tieto työympäristöstä työskennelläkseni turvallisesti	14 %	16 %	69 %	1 %

Minulla on mahdollisuus vaikuttaa oman työni turvalliseen toteutukseen	13 %	14 %	73 %	0 %
Työyhteisössäni pidetään työturvallisuutta tärkeänä	8 %	19 %	73 %	0 %
Osaan toimia henkisen väkivallan tilanteissa	7 %	9 %	83 %	2 %
Osaan huomioida psykososiaaliset kuormitustekijät työssäni	5 %	10 %	83 %	2 %
Osaan huomioida fyysiset kuormitustekijät työssäni	4 %	4 %	89 %	3 %
Osaan huomioida biologiset vaara- ja haittatekijät työssäni	4 %	12 %	83 %	2 %
Osaan huomioida työympäristön vaara- ja haittatekijät työssäni	3 %	4 %	92 %	2 %
Osaan huomioida kemialliset vaara- ja haittatekijät työssäni	2 %	8 %	88 %	2 %
Osaan huomioida fysikaaliset vaara- ja haittatekijät työssäni	2 %	13 %	83 %	3 %

Kodit ja asiakkaat ovat hyvin erilaisia, jolloin asiakaskäynneillä todentuu erilaisia asioita. Toisen asiakkaan luona tulee kiinnittää enemmän huomioita fyysiseen ergonomiaan ja toisen asiakkaan luona esimerkiksi väkivallan uhkaan. Tämän takia perehdytysmateriaalin tulee sisältää yksittäisten käsiteltävien teemojen lisäksi turvallisuuskulttuurijattelua. Voidakseen suorittaa asiakaskäynnin turvallisesti, työntekijöiden tulee osata havainnoida ympäristöään, ymmärtää perusasiat kohtaamistaan työturvallisuusuuhista ja niiden ehkäisemisestä sekä toimintatavoista jotakin tapahtuessa, noudattaa työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita, sekä käyttää tarvittavia suojaimia ja apuvälineitä. Asiantuntijaryhmähaastatteluiden mukaan on erityisen tärkeää käydä keskustelua siitä, miten toimitaan vaara- ja uhkatilanteissa. Työntekijöiden ei tule hoitaa asiakaskäyntejä oman turvallisuutensa ja terveytensä uhalla.

Kokonaisuudessaan työ koetaan pääasiassa henkisesti raskaaksi. Puolet kyselyyn vastanneista koki työnsä olevan henkisesti raskasta, kolmasosa koki työn olevan eettisesti raskasta ja fyysisesti raskasta. Haastateltavat mainitsivat yksin työskentelyn raskaimmaksi henkiseksi tekijäksi. He kertoivat myös, että heillä oli monia vastuita ja työ suoritetaan usein yksin. Taulukossa 8 on esitetty, kuinka kuormittavaksi työ koetaan.

Taulukko 8. Vastaukset väittämiin työn kuormittavuudesta

Kuinka kuormittavaa työsi on	Kevyttä	Ei kevyttä eikä raskasta	Raskasta	Ei vastausta
henkisesti?	21 %	28 %	50 %	1 %
eettisesti?	21 %	41 %	34 %	4 %
fyysisesti?	37 %	33 %	30 %	1 %

4.2 Tekijät, jotka vaikuttavat turvallisen työn tekemiseen

Kohdeorganisaatioille suoritetun kyselyn ja haastatteluiden perusteella positiivisesti työn turvallisuuteen vaikuttavissa tekijöissä korostuivat asiakkaasta saatava tieto, tiedonkulku eri hoitavien tahojen kesken, työtehtävien selkeys, vertaistuki ja suora kontakti esihenkilöön, sekä työnjako, jossa otetaan huomioon muun muassa siirtymiin tarvittava aika ja allokoidaan riittävä aika asiakasta kohden. Suurimpia kokonaisuuksia olivat työn organisointiin ja kotiin työympäristönä liittyvät asiat. Kuvassa 2 on koottu työn turvallisuuteen positiivisesti vaikuttavia tekijöitä.



Kuva 2. Työturvallisuuden positiivisesti vaikuttavia tekijöitä

Toisen kotona tehtävän työn turvallisuuden heikentävästi vaikuttavissa tekijöissä korostuivat asuntoon työympäristönä liittyvät tekijät, riittämätön aika asiakaskäynneille, jatkuvat keskeytykset ja muutokset työpäivän aikana, sekä puutteelliset tiedot asiakkaasta työn suorittamiseksi turvallisesti. Kuvaan 3 on koottu työturvallisuutta heikentäviä tekijöitä.



Kuva 3. Työturvallisuutta heikentäviä tekijöitä

Toisen kotona suoritettavaan työhön sisältyy erityispiirteitä, jotka vaikuttavat myös työturvallisuuteen. Työntekijän työympäristönä toimii yksityishenkilön koti, mikä asettaa työn suorittamiselle omat vaatimuksensa. Työnantajan mahdollisuudet vaikuttaa työolosuhteisiin ovat rajalliset. Työnantaja ei voi vaarojen arviointia suorittaessaan mennä asiakkaan kotiin ilman asiakkaan suostumusta. Lisäksi työntekijät työskentelevät asiakaskäynneillä useimmiten yksin. Tästä syystä työntekijää tulisi kannustaa havainnoimaan työympäristöään jatkuvasti. Työntekijän tulisikin osata tunnistaa kohtaamansa riskit sekä osata toimia tilanteen vaatimalla tavalla. Mikäli riskienarviointia ei suoriteta asiakaskäyntien ja asiakkaiden asuntojen kannalta, tai riskienarvioinnin tuloksia ei käsitellä työntekijöiden kanssa, eivät työntekijät pysty varautumaan riittävällä tasolla.

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. 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.

Hankkeessa tuotettu perehdytysmateriaali (Liite A) tarjoaa tukea työturvallisuuden perehdyttämiseen toisen kotona tehtävään työhön. Materiaalissa on avattu yllä esiteltyjä työturvallisuuteen vaikuttavia teemoja laajemmin.

4.3 Mitkä nimenomaiset asiat tulee ratkaista

Kohdeorganisaatioiden työpajoissa työntekijät käsittelevät työturvallisuusaiheita, jotka heidän mielestään tarvitsivat kehittämistä. Aiheisiin sisältyivät perehdyttäminen, koulutus ja turvallisuusohjeet, henkinen ja eettinen kuormitus, fyysinen ergonomia, työpäivän aikataulutus/organisointi, oman työn suunnittelu, työvuorosuunnittelu/työnjako, kiire, sijaispooli, toimenkuvan selkeyttäminen, asiakkaasta saatava tieto, tiedonkulku, yhteistyöverkoston kanssa toimiminen, tiimirakenne, vertaistuki, tiimipalaverissa työturvallisuusasioiden kertaaminen, avun hälyttäminen, hälytyspainikkeet, kaikkien saapuminen turvallisesti asiakaskäynneiltä, asuntoon työympäristönä vaikuttavat asiat ja tervetuloa kotihoitoon -ohje.

Yleisiksi kehittämiskohteiksi hankkeessa valikoitui työturvallisuuden perehdyttäminen toisen kotona suoritettavassa työssä, ja työturvallisuuden vuosikello esihenkilön tueksi työturvallisuusasioiden ylläpitoon. Kyseiset kehittämiskohteet sisältävät useita kohdeorganisaatioiden työpajoissa esille nostamia teemoja.

4.4 Työntekijöiden työturvallisuuden varmistaminen toisen kotona suoritettavissa työtehtävissä

4.4.1 Toimenpiteitä turvallisuuden varmistamiseksi

Tutkimuksen aikana kerättyä aineistoa hyödynnettiin Työturvallisuuden parantaminen toisen kotona tehtävässä työssä sote-alalla - keinoja ja vaikuttavia tekijöitä -kokoelman kehittämisessä (Liite B). Kokoelmaan koottiin hankkeessa keskeisiksi työturvallisuuteen vaikuttaviksi tekijöiksi nousseita teemoja sekä hankkeen kohdeorganisaatioissa käytössä olevia ja hankkeen aikana kehitettyjä asioita. Kokoelmaan valikoitui keinoja/asioita, joihin vaikuttamalla saadaan turvallisuutta kehitettyä toisen kotona tehtävässä työssä. Taulukossa 9 on esitetty kokoelman sisällysluettelo.

Taulukko 9. *Työturvallisuuden parantaminen toisen kotona tehtävässä työssä sote-alalla - keinoja ja vaikuttavia tekijöitä -kokoelma*

Sisällysluettelo

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen
Riskinarviointi
Työturvallisuuden perehdytys
Turvallisuuskoulutus
Ilmoitusten tekeminen ja niiden käsittely
Turvallisuuteen liittyvät kirjaamiset
Uuden asiakkaan kartoitus ja sopimukset
Fyysinen ergonomia
Parikäynnit
Käynniltä pois pääsyn varmistaminen
Siirtymiin varattava aika
Palaverikäytännöt

Toimistotyöaika
 Työn tauotus
 Yhteiset toimintatavat asiakkaiden kanssa toimimiseen
 Vertaistuki

4.4.2 Perehdytysmateriaali

Hankkeessa nousi keskeiseksi kehittämisen kohteeksi työturvallisuuden perehdytysmateriaali toisen kotona tehtävään työhön sosiaali- ja terveysalalle kehittäminen. Materiaaliin (Liite A) kerättiin tutkimuksen tuloksista keskeisimmät työturvallisuuteen vaikuttavat tekijät, joihin työntekijä tulisi perehdyttää. Perehdytysmateriaalissa esitetään yleisiä perehdytettäviä työturvallisuusasioita kuten työnantajan ja työntekijän velvollisuudet, työnkuvan läpikäyminen, kirjaaminen, ilmoitusten tekeminen sekä asiakkaan itsemääräämisoikeus. Työturvallisuuden perehdytysmateriaali sisältää edellä mainittujen lisäksi taulukossa 10 esitetyt osiot.

Taulukko 10. *Työturvallisuuden perehdytysmateriaali*

Osiot

Toisen koti työympäristönä
 Siirtymät asiakaskäynniltä toiselle
 Fyysinen ergonomia asiakkaan kotona
 Henkinen, psykososiaalinen ja eettinen kuormitus
 Väkivalta sen uhka asiakaskäynnillä
 Epäasiallinen käytös ja seksuaalinen häirintä asiakaskäynnillä
 Kemikaaliturvallisuus asiakaskäynnillä
 Biologiset altisteet asiakaskäynnillä
 Henkilösuojaimet ja työvaatteet asiakaskäynnillä
 Muita huomioitavia asioita
 Kehen ottaa turvallisuusasioissa yhteyttä
 Liitteet

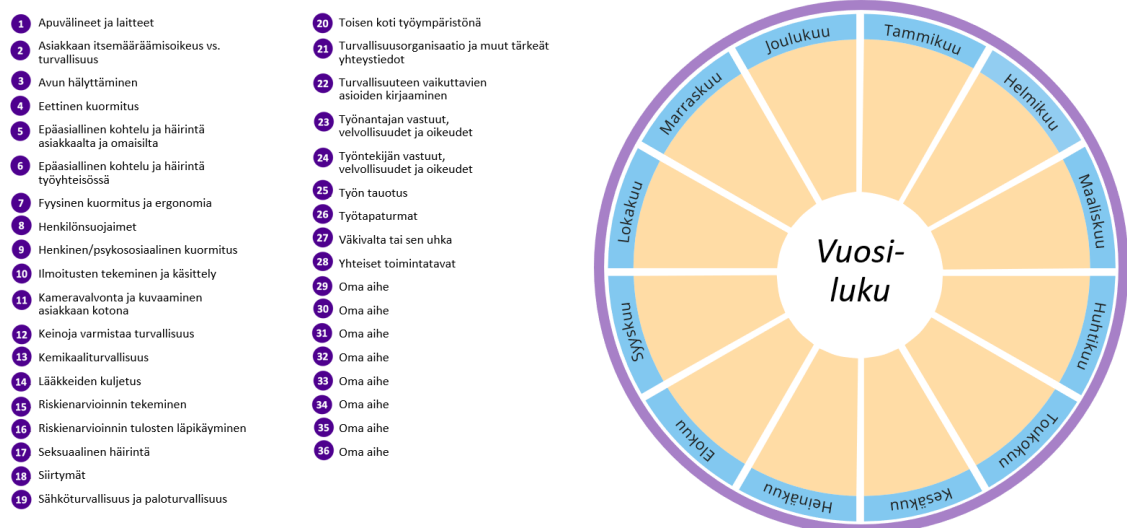
- Muistilista esihenkilölle perehdytyksen suunnitteluun
- Perehdytyksen tarkistuslista
- Turvallisen työpäivän askeleet -perehdytysmateriaali
- Kooste työturvallisuutta heikentävistä tekijöistä
- Lista keskeisimmistä toisen kotona tehtävän työn riskeistä

Materiaalissa on aihealueittain lyhyesti yleistä tietoa kyseisestä teemasta sekä nostoja tärkeimmistä asioista. Materiaalissa käytetyt lähteet on kerätty lähdeluetteloon luvuittain. Materiaalin voi tulostaa esimerkiksi kokonaisuudessaan perehdytystilaisuutta varten, tai siitä voi tulostaa ne osa-alueet, jotka ovat omalle organisaatiolle oleellisia.

4.4.3 Vuosikello

Esihenkilön työturvallisuuden vuosikellon (Liite C) tarkoitus on auttaa esihenkilöä pitämään työturvallisuutta esillä ja keskustelemaan tärkeistä teemoista työntekijöiden kanssa. Vuosikello on tarkoitettu vapaasti käytettäväksi ja sitä saa hyödyntää oman organisaation toimintaan soveltuvin osin. Vuosikellon avulla esihenkilö voi aikatauluttaa

teemat itselleen ja organisaatiolle sopiville ajankohdille. Materiaaliin kerättiin tutkimuksen tuloksista keskeisimpiä työturvallisuuteen vaikuttavia teemoja ja teemoja, joista työntekijät toivoivat lisätietoa ja joita toivottiin kerrattavan. Valmiiden teemojen lisäksi työkaluun luotiin mahdollisuus lisätä omia teemoja. Teemaan liittyvää kalvoa voi näyttää työntekijöille keskustelun aikana. Kunkin teeman kalvoon on kirjoitettu muistiinpano-osioon asioita, joita esihenkilö voi nostaa esiin yhteisen keskustelun aikana. Kuvassa 4 esitetyn muokattavan vuosikellon voi tulostaa itselleen ja työntekijöille esimerkiksi tiimitilaan.



Kuva 4. Esihenkilön työturvallisuuden vuosikellon teemat

4.4.4 Muilla aloilla käytössä olevia keinoja

Hyviä käytänteitä löytyy esimerkiksi ammatilliseen kotisiivoukseen ja kiinteistöpalvelu-alaan liittyen. Oppaissa käsitellään työturvallisuuden eri osa-alueita kattavasti, sisältäen muun muassa tapaturmien torjunnan, fysikaaliset, kemialliset ja biologiset vaaratekijät, fyysisen ja henkisen kuormittumisen, sekä henkilönsuojaimet (Reisbacka & Rytönen, 2010; Santalahti ym., 2016). Toisen kotona tehtävään työhön liittyen, myös näissä materiaaleissa muistutetaan siitä, että koti työympäristönä on vaativa, sillä jokainen koti on erilainen (Reisbacka & Rytönen, 2010). Lisäksi työtä ei tehdä perinteisellä työpaikalla ja usein yksin, mikä tuo työturvallisuuden hallintaan omat haasteensa (Santalahti ym., 2016). Ammatillisen kotisiivouksen materiaaleissa käsitellään muun muassa yksityiskoh- taisten sopimusten tekemistä ja sen listaamista, mitkä toimenpiteet kuuluvat sopimuk- seen ja mistä tehtävistä tulee sopia erikseen, mikä puolestaan helpottaa työntekijän työs- kentelyä ja yhteistyötä asiakkaan kanssa (Reisbacka & Rytönen, 2010).

Oppaissa käsitellään muun muassa ammattikäyttöön tarkoitettuja siivousvälineitä, hyvän työjalkineen ja -vaatteen ominaisuuksia, oikean työmenetelmän valintaa ja parityöskentelyä. Parityöskentelyn yhteydessä nostettiin esiin esimerkiksi työtehtävien vaihtelun

hyödyt fyysisen kuormituksen vähentämisessä. Myös palauttavaan liikuntaan kannustettiin. (Reisbacka & Rytönen, 2010) Säännöllisten keskustelujen ja tiedonjaon avulla työturvallisuutta voidaan parantaa esimerkiksi löytämällä työskentelyolosuhteiden parannuskohteita (Santalampi ym., 2016).

Kuormittavuuden vähentämiseksi kotisiivouksessa annetaan ohjeita esimerkiksi työn sisältöön ja organisointiin liittyen (esimerkiksi parityöskentelyn järjestäminen, ajan varaaaminen siirtymiin, kohteiden keskittämään siivoojakohtaisesti lähekkäin, yhteisten ja säännöllisten tapaamisten järjestäminen työntekijöiden ja esihenkilön kesken, työskentelyolosuhteiden seuraaminen, palvelun lopettaminen väkivaltaiselle tai asiattomasti käyttäytyvälle asiakkaalle), fyysiseen ergonomiaan liittyen (esimerkiksi asianmukaiset ja säädettävät työvälineet, raskaiden tavaroiden nostaminen, parityöskentelyn suosiminen, raskaiden työmenetelmien korvaaminen kevyemmällä), tapaturmavaaroihin liittyen (esimerkiksi kunnolliset ja turvalliset työvälineet, riittävä valaistus, siivoajilla mukana tarpeelliset suojaimet ja ensiapupakkaus, asiakkaan vastuu työskentely-ympäristön turvallisuudesta), sekä kemiallisiin, biologisiin ja fysikaalisiin vaaratekijöihin liittyen (esimerkiksi suojavälineiden käyttö, sopivien aineiden valinta sisältäen käyttöturvallisuustiedot, asianmukaiset työvaatteet ottaen huomioon lämpötilavaihtelut ja mahdolliset huonot ilmanvaihdot, siivousvälineiden puhdistus- ja kuljetusjärjestelmän kehittäminen). (Reisbacka & Rytönen, 2010)

5. TULOKSET – HENKILÖKOHTAINEN APU

5.1 Työturvallisuuden nykytila – henkilökohtaiset avustajat

Henkilökohtaista avustajan työtä tehdään asiantuntijaryhmähaastattelun mukaan hyvin laajalla taustaosaamisella. Myös työnantajamallissa työnantajina toimivien taustat ja tietoisuus työturvallisuusvastuistaan ja -velvollisuuksistaan vaihtelevat. Lisäksi työterveys-huoltoa ei hyödynnetä tarpeeksi kattavasti. Tarkkojen tehtävälisterien antaminen työntekijälle koetaan asiantuntijaryhmähaastattelun mukaan melko mahdottomaksi, sillä henkilökohtainen apu sisältää hyvin monipuolisia asioita.

Kyselyn tulosten perusteella työntekijöiden turvallisuus vaarantuu useimmiten fyysisten ja psykososiaalisten kuormitustekijöiden sekä työpäivän aikaisten siirtymien vuoksi. Taulukossa 11 on koottuna kyselyn vastaukset työterveys- ja työturvallisuusriskeistä, joita toisen kotona työskentelevät kohtaavat.

Taulukko 11. Vastaukset väittämiin ”Kuinka usein koet, että työturvallisuutesi vaarantuu...”

Kuinka usein koet, että työturvallisuutesi vaarantuu	Kuukausittain tai useammin	Harvemmin tai ei lainkaan	Ei vastausta
fyysisten kuormitustekijöiden vuoksi (esim. työasennot, työliikkeet, liikkuminen ja fyysisen voiman käyttö)	57 %	43 %	0 %
psykososiaalisten kuormitustekijöiden vuoksi (esim. työn sisältöön, työn järjestelyihin tai työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät haitalliset kuormitustekijät)	39 %	61 %	0 %
työpäivän aikaisten siirtymien vuoksi (liikenne, sääolosuhteet)	35 %	65 %	0 %
fysikaalisten vaara- ja haittatekijöiden vuoksi (esim. melu, värinä, lämpöolosuhteet ja valaistus)	28 %	72 %	0 %
biologisten vaara- ja haittatekijöiden vuoksi (esim. bakteerit, virukset, hiiva- ja homesienet sekä loiset)	25 %	75 %	0 %
erilaisten välineiden ja laitteiden käytössä	25 %	74 %	1 %
epäselvyyksien tyotehtävissä/painostamisen vuoksi (esim. tehtävään, johon ei ole osaamista)	22 %	76 %	1 %
kemiallisten vaara- ja haittatekijöiden vuoksi (esim. kemikaalit, pesuaineet ja lääkkeet)	16 %	83 %	0 %
pitkän työpäivän vuoksi	16 %	80 %	3 %
pitkien työvuoroputkien vuoksi	13 %	84 %	3 %
eläimen vuoksi (esim. koira)	9 %	89 %	1 %

alkoholin/huumaavien aineiden vuoksi (asiakkaan tai asiakkaan kotona olevan toisen henkilön käyttämänä)	7 %	93 %	0 %
yötyön vuoksi	3 %	94 %	2 %

Seksuaalinen häirintä, väkivalta ja väkivallan uhka ovat samalla tasolla hankkeen kohdeorganisaatioiden kyselyyn vastanneiden kanssa, eli näitä ei kohdata laajasti. Taulukkoon 12 on koottu pääasiassa väkivaltaan liittyvien kysymysten vastaukset.

Taulukko 12. *Vastaukset väittämiin*

Vastaa väittämiin:	Kuukausittain tai useammin	Harvoin tai ei lainkaan	Ei vastausta
Teen pitkiä työpäiviä	28 %	72 %	1 %
Teen pitkiä työvuoroputkia	20 %	79 %	1 %
Teen yötyötä	16 %	84 %	1 %
Olen kokenut seksuaalista häirintää asiakkaalta viimeisen vuoden aikana	6 %	94 %	0 %
Minua on uhkailtu asiakkaan taholta viimeisen vuoden aikana	4 %	96 %	0 %
Olen kokenut fyysistä väkivaltaa asiakkaalta viimeisen vuoden aikana	3 %	97 %	0 %
Minua on uhkailtu asiakkaan omaisen, muun asunnossa olevan henkilön, naapurin tai pihapiirin taholta viimeisen vuoden aikana	2 %	98 %	0 %
Olen kokenut seksuaalista häirintää asiakkaan omaisen, muun asunnossa olevan henkilön, naapurin tai pihapiirin taholta viimeisen vuoden aikana	1 %	99 %	0 %
Olen kokenut fyysistä väkivaltaa asiakkaan omaisen, muun asunnossa olevan henkilön, naapurin tai pihapiirin taholta viimeisen vuoden aikana	0 %	100 %	0 %
Kohtaan tilanteita, joissa oman työni turvaamiseksi tarvitaan vartija	0 %	100 %	0 %
Kohtaan omassa työssäni tilanteita, jolloin paikalle tarvitaan poliisi	0 %	100 %	0 %

Kyselyn tulosten perusteella yli kolmasosa työntekijöistä ei ollut tietoinen riskinarviointien tuloksista. Noin puolet tai vajaa puolet vastaajista kokee saaneensa riittävästi koulutusta, perehdytystä tai opastusta toisen kotona tehtävään työhön ja olevansa tietoisia työturvallisuusohjeista. Asiantuntijaryhmähaastattelun mukaan oman haasteensa alalle tuo koulutusvaatimusten puuttuminen, mikä osaltaan vaikuttaa perehdytyksen tarpeisiin. Koulutusta tarjoavien tahojen haastatteluiden pohjalta voidaan sanoa, että koulutuksissa käsiteltäisiin kattavasti työssä vastaan tulevia työturvallisuus- ja -terveysriskejä, mutta sopivia hakijoita ei välttämättä ole riittävästi esimerkiksi tutkintoon johtavan koulutuksen

aloittamiseksi. Koska koulutus- ja pätevyysvaatimuksia ei alalla ole, ei koulutusta nähdä kovin tärkeänä. Asiantuntijaryhmähaastattelussa nostettiin esille se, että erityisesti työnantajamallissa painoarvoa laitetaan vuorovaikutussuhteille ja niin sanotusti kemioiden kohtaamiselle, sillä kyseessä on hyvin läheinen työsuhte.

Moni kyselyyn vastanneista kokee osaavansa toimia erilaisissa henkisen tai fyysisen väkivallan tai sen uhan tilanteissa. Samoin moni kokee osaavansa huomioida erilaisia työhön liittyviä haitta- ja vaaratekijöitä. Noin kaksi kolmasosaa kokee, että hänellä on mahdollisuus vaikuttaa oman työn turvallisuuden suunnitteluun. Lisäksi noin puolet vastanneista kokee, että työyhteisössä keskustellaan työturvallisuusasioista. Toisaalta työturvallisuuteen liittyvistä haasteista keskusteleminen saatetaan kokea ongelmalliseksi, mikäli avun käyttäjä toimii työnantajana. Taulukossa 13 on esitetty tarkemmin kyselyssä olleiden väittämien vastaukset.

Taulukko 13. *Vastaukset väittämiin*

Vastaa väittämiin:	Eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Samaa mieltä	Ei vastausta
Olen saanut riittävästi koulutusta toisen kotona tehtävän työn turvallisuudesta	44 %	13 %	43 %	1 %
Olen tietoinen työstäni tehtyjen riskinarviointien tuloksista	40 %	22 %	37 %	1 %
Olen saanut riittävästi perehdytystä toisen kotona tehtävän työn turvallisuudesta	38 %	13 %	48 %	1 %
Olen saanut riittävästi opastusta toisen kotona tehtävän työn turvallisuudesta	37 %	12 %	51 %	1 %
Keskustelen työnantajani kanssa työturvallisuusasioista	33 %	17 %	50 %	1 %
Olen tietoinen toisen kotona tehtävän työn turvallisuuteen liittyvistä ohjeista	33 %	15 %	52 %	1 %
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa oman työni turvallisuuden suunnitteluun	22 %	17 %	61 %	0 %
Osaan toimia henkisen väkivallan tilanteissa	19 %	19 %	61 %	0 %
Osaan toimia fyysisen väkivallan tilanteissa	19 %	22 %	59 %	0 %
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa oman työni turvalliseen toteutukseen	19 %	14 %	67 %	0 %
Työnantajani pitää työturvallisuutta tärkeänä	18 %	19 %	63 %	0 %
Minulla on tarvittava tieto työympäristöstä työskennelläkseni turvallisesti	17 %	12 %	71 %	1 %
Minulla on tarvittava tieto asiakkaasta työskennelläkseni turvallisesti	15 %	9 %	75 %	1 %

Minulla on riittävästi aikaa suorittaa työtehtävät kunnolla	15 %	9 %	75 %	1 %
Osaan huomioida psykososiaaliset kuormitustekijät työssäni	14 %	16 %	70 %	0 %
Osaan huomioida fyysiset kuormitustekijät työssäni	10 %	7 %	83 %	1 %
Osaan huomioida fysikaaliset vaara- ja haittatekijät työssäni	8 %	15 %	76 %	1 %
Osaan huomioida biologiset vaara- ja haittatekijät työssäni	7 %	16 %	76 %	1 %
Osaan huomioida kemialliset vaara- ja haittatekijät työssäni	6 %	11 %	82 %	1 %
Osaan huomioida työympäristön vaara- ja haittatekijät työssäni	6 %	8 %	86 %	1 %

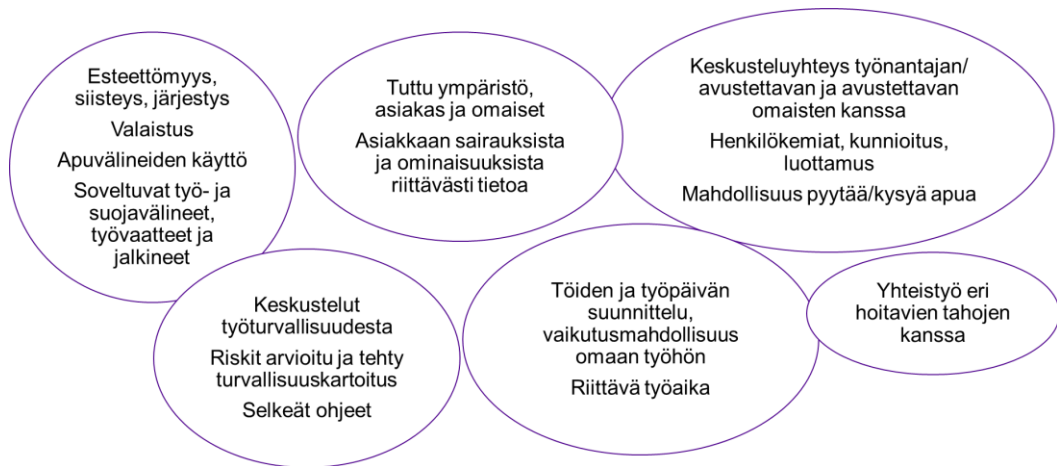
Kokonaisuudessaan työ koetaan pääasiassa henkisesti raskaaksi. Haastattelujen mukaan henkistä kuormittumista aiheuttavat pitkät työpäivät ja taukojen aikanakin on työrooli päällä. Myös avustettavan kertomat asiat kuormittavat, varsinkin kun niistä ei voi puhua kenenkään kanssa. Taulukossa 14 on kuvattu kuinka kuormittavaksi henkilökohtaisen avun työntekijät kokevat työnsä.

Taulukko 14. Vastaukset väittämiin työn kuormittavuudesta

Kuinka kuormittavaa työsi on	Kevyttä	Ei kevyttä eikä raskasta	Raskasta	Ei vastausta
henkisesti?	21 %	23 %	55 %	1 %
fyysisesti?	27 %	39 %	33 %	1 %
eettisesti?	32 %	47 %	20 %	2 %

5.2 Tekijät, jotka vaikuttavat turvallisen työn tekemiseen – henkilökohtainen apu

Henkilökohtaisen avun työntekijöille tehdyn kyselyn tuloksissa korostuivat samat positiivisesti työn turvallisuuteen vaikuttavat teemat kuin kohdeorganisaatioille tehdyssä kyselyssä. Näitä olivat asiakkaasta saatava tieto, yhteistyö eri hoitavien tahojen kanssa sekä ylipäätään turvallisuusasioiden selvittäminen ja keskustelu työturvallisuudesta. Henkilökohtaisen avun kohdalla korostuivat vuorovaikutukseen ja henkilökemioihin liittyvät asiat. Kuvassa 5 on koottu henkilökohtaisen avun työturvallisuuteen positiivisesti vaikuttavia tekijöitä.



Kuva 5. Henkilökohtaisen avun työturvallisuuteen positiivisesti vaikuttavia tekijöitä

Kyselyn mukaan henkilökohtaiset avustajat kokevat työturvallisuutta heikentävinä tekijöinä kotiin työympäristönä liittyviä tekijöitä ja fyysisen ergonomian puutteet. Henkilökohtaisen avun kyselyssä korostui verrattuna kohdeorganisaatioille tehdyn kyselyn tuloksiin koulutuksen puute, ei tietoa päivän tehtävistä, puutteellinen perehdytys työhön, taukojen puute sekä vertaistuen puute. Kuvassa 6 on koottu henkilökohtaisen avun työturvallisuutta heikentäviä tekijöitä.



Kuva 6. Henkilökohtaisen avun työturvallisuutta heikentäviä tekijöitä

Työnantajamallissa työskentelevät avustajat toivat erityisesti työturvallisuutta heikentävinä tekijöinä esille, että henkilökohtaisen avun työkenttä on epäselvä niin työntekijöille kuin työnantajillekin. Avun käyttäjällä/työnantajalla on liian suuri vastuu työturvallisuudesta. Työnantajana toimiva ei aina ymmärrä työturvallisuusasioita eikä muita velvollisuuksiaan. Koulutusta työnantajana toimimiseen sekä työturvallisuuteen kaivattiin. Työn-

tekijä ei välttämättä saa työturvallisuusperehdytystä. Palvelun myöntäjälle toivottiin velvollisuutta järjestää kaikille työnantajaksi ryhtyville pakollinen työsuojelukoulutus. Kaikille työntekijöille ei ole järjestetty lakisääteistä työterveyshuoltoa.

5.3 Työntekijöiden työturvallisuuden varmistaminen toisen kotona suoritettavissa työtehtävissä

5.3.1 Kehittämiskohteita ja -toiveita – henkilökohtainen apu

Kuvaan 7 on listattu tärkeimmiksi koetut kehittämiskohteet. Työn organisoinnissa korostuivat työaika, mahdollisuus työpariin sekä vaikutusmahdollisuus omaan työhön. Lisäksi toivottiin, että esihenkilö puuttuisi aktiivisesti tunnistettuihin epäkohtiin. Perehdytystä, opastusta ja ohjeita toivottiin ylipäättään lisää. Erityisesti huomiota sai toive selkeistä ohjeista asiakkaiden luona tehtävistä töistä ja ohjeistuksesta siitä, mitä henkilökohtaisen avustajien palveluihin kuuluu. Työnkuvan selkeyttäminen, yhteisten pelisääntöjen laatiminen ja tieto siitä, milloin avustaja voi kieltäytyä tehtävästä, olivat toistuvia teemoja. Koti työympäristönä käsitteli tilojen soveltuvuutta suoritettavaan työhön, asunnon siisteyttä ja hygieenisyyttä, tavaroiden järjestystä sekä lämpöoloja. Apuvälineissä kehittämiskohteeksi todettiin apuvälineiden kunnossapito, riittävien ja soveltuvien apuvälineiden hankkiminen, ja konkreettinen opastus apuvälineiden käyttöön. Myös työvälineisiin ja suora-varusteisiin liittyen huomiota kiinnitettiin toimiviin ja ehjiin työvälineisiin sekä kunnollisiin jalkineisiin ja työvaatteisiin.



Kuva 7. Tärkeimmiksi koettuja kehittämiskohteita (ylhäältä alaspäin eniten huomiota saaneet vähemmän huomiota saaneisiin)

Työntekijät toivoivat itselle saatavan koulutuksen lisäksi koulutusta ja tukea työnantajana toimimiseen, jotta työnantajat työnantajamallissa olisivat tietoisia siitä, mitä työturvallisuusvelvoitteita työnantajalle kuuluu. Lisäksi tarpeellisina kehittämiskohteina nähtiin fyysinen ergonomia (työasennot, siirtämiset ja nostot), asiakkaasta saatava riittävä tieto, työyhteisö ja vertaistuen saaminen, ja henkinen kuormitus (kuten painostus asiakkailta). Henkilökohtaiset avustajat toivoivat säännöllisiä yhteispalavereita esimerkiksi esihenkilön ja tietyn avun käyttäjän avustajien kesken, läheltä piti -tapahtumien ja muiden tilanteiden miettimistä yhdessä, ja tehokkaampaa yhteistyötä eri hoitavien tahojen kanssa. Riskienarviointiin ja ennakkointiin liittyen toivottiin riskien läpikäymistä, työturvallisuus suunnitelman tekemistä ja tapaturmavaarojen kartoitusta. Yleisesti ottaen toivottiin jonkun tahon ottavan vastuuta alasta ja asioiden hoitamisesta. Henkilökohtaiset avustajat toivoivat tahoja, jonka kautta saisi työturvallisuusasioita ja havaittuja ongelmia hoidettua ja käsiteltyä laillisesti ja neutraalisti, sekä vammaispalveluilta aktiivisempaa toimintaa. Lisäksi työterveyshuollon hyödyntäminen ja kehittäminen sai huomiota.

5.3.2 Perekymismateriaali

Hankkeessa nousi keskeiseksi kehittämisen kohteeksi yksinkertaistetun työturvallisuuden perekymismateriaalin kehittäminen henkilökohtaisen avun työnantajamallissa toimiville työnantajille. Materiaaliin (Liite D) kerättiin tutkimuksen tuloksista keskeisimmät työturvallisuuteen vaikuttavat tekijät, joihin työntekijä tulisi perekymyttää. Perekymismateriaalissa käydään läpi lyhyesti asioita, joita työnantajana toimivan tulee käydä työntekijän kanssa työturvallisuusasioiden perekymyksessä läpi. Työturvallisuuden perekymismateriaali sisältää taulukossa 15 mainitut osiot.

Taulukko 15. Työturvallisuuden perekymismateriaali – henkilökohtainen apu, työnantajamalli

Osiot

Työnkuvan läpikäyminen
 Asunto työympäristönä
 Avustaminen kodin ulkopuolella
 Fyysinen ergonomia
 Kemikaaliturvallisuus
 Biologiset tekijät
 Henkilösuojaimet ja työvaatteet
 Muita huomioitavia työturvallisuuteen vaikuttavia asioita
 Liite: Perekymyksen tarkistuslista

6. PÄÄTELMÄT

Tämän tutkimushankkeen tavoitteena oli lisätä ymmärrystä sote-alan työntekijöiden työturvallisuudesta yksityishenkilöiden kotona suoritettavissa työtehtävissä ja kehittää uusia menetelmiä ja toimintatapoja työn turvallisuuden edistämiseksi. Tämän tutkimuksen tulokset ovat yhtäpitäviä aikaisempien tutkimusten kanssa, mikä osoittaa, että kotihoidon työolot eivät ole merkittävästi parantuneet. Tulokset viittaavat siihen, että työhön liittyy monia riskejä, joista suurin osa on raportoitu myös aiemmissa tutkimuksissa. Aiempien tutkimusten (esim. (Schoenfisch ym., 2017; Zhang ym., 2019)) mukaisesti tämän tutkimuksen osallistujat mainitsivat usein huonon fyysisen ergonomian vaarantavan heidän turvallisuutensa. Lisäksi, koska työpäivään kuuluu liikkumista asiakkaalta toiselle päivän aikana, se aiheuttaa monia liikenteeseen ja aikatauluihin liittyviä riskejä (Panagiotoglou ym., 2017). Toisaalta aiemmissa tutkimuksissa on usein raportoitu työntekijöiden kohtaamasta työperäisestä väkivallasta ja väkivallan uhasta (Markkanen ym., 2014), mutta ne eivät olleet tässä tutkimuksessa yleisimpiä riskejä. Vaikka kyselyyn osallistuneet raportoivat kokevansa psykososiaalista kuormitusta, eivät psykososiaaliset tekijät olleet yleisimmin mainittuja työturvallisuutta vaarantavia riskitekijöitä. Lisäksi esimerkiksi kemialliset riskit, joita on raportoitu myös aikaisemmissa tutkimuksissa (de Jong ym., 2014), eivät olleet merkittäviä tässä tutkimuksessa. Hankkeessa tehty kysely suoritettiin COVID-19-pandemian aikana. Vaikka tämä on saattanut vaikuttaa tuloksiin, on huomionarvoista, että pandemiaan liittyvät riskit, kuten biologiset vaarat, eivät olleet kyselyn vastaajien tai haastatteluihin osallistujien yleisimmin mainitsemia.

Hankkeen tulokset osoittavat työturvallisuuden kehitystarpeita olevan laajasti. Tutkimuksen perusteella työturvallisuusperehdytyksen kehittäminen on yksi keskeisimmistä asioista toisen kotona tehtävän työn turvallisuuden parantamisessa. Kunnollisella perehdyttämisellä lisätään työntekijöiden osaamista ja valmiutta työskennellä usein yksin toisen ihmisen kotona. Työntekijöiden tulee osata toimia itsenäisesti erilaisissa tilanteissa sekä heidän tulee osata tunnistaa kohtaamiaan riskejä ja kertoa niistä omalle esihenkilölleen.

Muut huomiota vaativat teemat olivat sekä yleisluonteisia että yksityiskohtaisia, sisältäen esimerkiksi apuvälineet ja työvälineet, miten työntekijä pyytää ja saa apua hätätilanteissa, riittävät tiedot asiakkaasta, koulutustarve, koti työympäristönä, työntekijöiden turvallinen poistuminen asiakaskäynneiltä, työturvallisuusperehdytys, opastus ja ohjeistus, sekä psykososiaalinen, henkinen ja eettinen kuormitus. Tärkeimmiksi koetut kehittämis-kohteet ja esimerkkejä niiden sisällöstä on koottu taulukkoon 16.

Taulukko 16. Tärkeimmiksi koetut kehittämiskohteet

Tärkeimpinä koetut kehittämiskohteet	Esimerkkejä sisällöstä
Apu- ja työvälineet	Kunnollisten välineiden puute; ei riittävästi osaamista käyttää välineitä; opastus käytännössä; asiakkaat eivät suostu käyttämään välineitä; kunnossapito
Asiakkaasta saatava tieto	Tiedon puute; ongelmat viestinnässä ja tiedonkulussa hoitavien tahojen välillä; kaikkia tarpeellisia tietoja asiakaskäynneistä ei kirjoiteta ylös
Avun hälyttäminen ja vastaanottaminen	Mikä on tehokkain tapa kutsua apua; hälytyspainike ei paikanna työntekijöitä riittävän tarkasti; etäisyydet ovat pitkiä syrjäisillä alueilla
Fyysinen ergonomia	Asiakkaan nostaminen ja siirtäminen; tiedon puute; parityö; apuvälineiden ja työvälineiden puute; asiakkaiden suihkuttaminen
Fyysisen ja sanallisen väkivallan uhka	Asiakkaiden ja heidän läheistensä sopimaton käytös; seksuaalinen häirintä; ulkopuoliset asunnossa
Koti työympäristönä	Esteettömyys; tavaramäärä; siisteys; valaistus; paloturvallisuus; tupakointi; aseet; lemmikit; huumeneulat; lämpöolot
Koulutus	Koulutusta tarvitaan fyysisestä ergonomiasta sekä kuinka toimia mielenterveysongelmaisten ja päihteiden käyttäjien kanssa; ei aikaa osallistua koulutukseen; koulutusta siitä, mitä tehtäviä avustajalle kuuluu ja mitä ei
Kuvaaminen	Mikä on sallittua; kuinka toimia kohdatessaan kuvaamista
Perehdyttäminen, opastus ja ohjeet	Tarvitaan fyysisestä ergonomiasta, apuvälineiden käytöstä, työpäivän suunnittelusta; tarve selkeistä ohjeista eri tilanteisiin sekä ohjeista työturvallisuuden arvioimiseksi ensimmäisellä asiakaskäynnillä; tarvitaan enemmän perehdytystä ja ohjausta turvallisuuskysymyksiin yleisesti; tarve toistaa opastusta aika ajoin
Psykososiaalinen, henkinen ja eettinen kuormitus	Asiakkaan itsemääräämisoikeus; työ on kiireistä; asiakasmäärä; asiakkaiden ja heidän läheistensä käyttäytyminen; aika ja mahdollisuudet vertaistukeen; työyhteisön puute; huoli asiakkaiden pärjäämisestä kotona; työn keskeytykset ja jatkuvat muutokset
Sen varmistaminen, että työntekijä pääsee asiakaskäynniltä turvallisesti pois	Ei systemaattista seurantaa
Työnorganisointi	Liian vähän aikaa; työmatkat työpäivän aikana asiakkaalta asiakkaalle; vuorosunnittelu; taukojen puute; ei aikaa asiakkaaseen liittyvään toimistotyöhön; epäselvä työnkuva (mitä sisältyy työtehtäviin ja mitä ei); vaikutusmahdollisuus omaan työhön; mahdollisuus työpariin

Yleisesti ottaen työturvallisuusasioita ei pidetä riittävästi esillä. Työturvallisuus jää herkästi muita turvallisuusasioita, kuten potilas- ja lääketurvallisuusasioita, vähemmälle huomiolle. Työntekijä ei pysty varautumaan asiakaskäyntiin parhaalla mahdollisella tavalla, mikäli hänellä ei ole ennakkotietoa kohtaamistaan vaaroista. Tieto voi olla puutteellista esimerkiksi eri hoitavien tahojen välisen tiedonkulun ongelmien takia tai turvallisuuteen liittyvien asioiden kirjaamatta jättämisen vuoksi.

Tutkimuksen aikana nousi joitain työntekijöiden turvallisuuteen liittyviä teemoja esille, joiden ratkaisemiseen vaaditaan laajempaa keskustelua ja kehittämistä. Työntekijöiden kuvaaminen käynnin aikana tai asiakkaan kotona olevat valvontakamerat ovat lisääntyneet. Työntekijät kokevat tämän erittäin ikäväksi ja kuormittavaksi tekijäksi. Tähän tarvitaan laajempaa keskustelua sekä ohjeistuksia. Toisen kotona tehtävässä työssä haasteelliseksi on muodostunut työntekijöiden mukana kuljetettavien hälyttimien paikannusominaisuudet. Hälyttimille koetaan olevan tarvetta, mutta sopivan hälyttimen löytäminen on vaikeaa. Siirtymät ja niihin liittyvä problematiikka tulisi ratkaista; erityisesti siirtymiin varattava aika tulisi määrittää realistiseksi. Turvallisuuskulttuurijattelun kehittäminen on tärkeää sote-alalla, jotta toiminnan painotus olisi enemmän ennaltaehkäisyssä. Tietoisuuden lisäämistä kaivataan organisaatioiden kaikilla tasoilla ja koko alalla valtakunnallisesti. Olisi toivottavaa, että työturvallisuusasioita käsiteltäisiin laajasti ammatillisissa koulutuksissa.

Tutkimushankkeessa lisättiin ymmärrystä sote-alan työntekijöiden työturvallisuudesta yksityishenkilöiden kotona suoritettavissa työtehtävissä ja kehitettiin uusia menetelmiä ja toimintatapoja työn turvallisuuden edistämiseksi. Tutkimus edistää alan tutkimusta tuottamalla uutta tietoa asiakkaiden kodeissa työskentelevien sote-alan työntekijöiden työturvallisuusriskeistä Suomessa.

LÄHTEET

- 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.
- de Jong, T., Bos, E., Pawlowska-Cyprysiak, K., Hildt-Ciupińska, K., Marzena, M., Nicolescu, G., & Trifu, A. (2014). *Current and emerging issues in the healthcare sector, including home and community care*. European Agency for Safety and Health at Work. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fagerström, V., & Leino, T. (2014). *VÄKIVALTA JA SEN UHKA KOTIHOITOTYÖSSÄ—työpaikkojen hyvät käytännöt ennaltaehkäisyssä Hankeraportti*. Työterveyslaitoksen verkkojulkaisu.
- Kaari, M. (2020). *Sosiaali- ja terveystalouden ammattilaisille sattuu vuosittain noin 13 000 työpaikkatapaturmaa* (Tapaturmavakuutuskeskuksen analyysiä nro 24). Tapaturmavakuutuskeskus.
- Koivula, R., Brotkin, H., & Saarsalmi, O. (2018). *Turvallisia sote-palveluja: Opas sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Ohjaus 2/2018. Helsinki.
- 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., 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.
- Nordic Council of Ministers. (2014). *Recruitment and Retention of Health Care Professionals in the Nordic Countries: A Cross-national Analysis*. Nordic Council of Ministers.
- 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 Vieillessement*, 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.

- Reisbacka, A., & Rytönen, A. (2010). *Ammatillisen kotisiivouksen hyviä käytäntöjä ja kehittämistarpeita* (TTS tutkimuksen tiedote Kodin toiminnallisuus, teknologia ja palvelut 4/2010 (651)).
- Saarsalmi, O., & Koivula, R. (2017). *Näkökulmia sosiaalihuollon palvelujen turvallisuuteen*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Ohjaus 19/2016, 2. versio/2017. Helsinki.
- Santalahti, M., Mäkeläinen, J., Hämäläinen, J., & Penttinen, A. (2016). *Kiinteistöpalvelualan työsuojeluopas* (5th ed.). Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä ja kuntaryhmä.
- 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.
- Simoens, S., Villeneuve, M., & Hurst, J. (2005). Tackling Nurse Shortages in OECD Countries. In *OECD Health Working Papers, no. 19*.
- Strauss, A. L. (1990). Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques. In *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Sage.
- Strauss, A. L., & Corbin, J. M. (1998). Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory. In Sage. SAGE Publications.
- THL. (2019). *Turvallisuus ympäri-vuorokautisessa hoidossa ja kotihoidossa*. Terveyden Ja Hyvinvoinnin Laitos. Saatavilla: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/turvallisuuden-edistaminen/tapaturmien-ehkaisy/iakkaiden-tapaturmat/turvallisuus-ymparivuorokautisessa-hoidossa-ja-kotihoidossa>
- THL. (2020). *Turvallisuus kotiin annettavissa palveluissa*. Terveyden Ja Hyvinvoinnin Laitos. Saatavilla: <https://thl.fi/fi/web/ikaantyminen/muuttuvat-vanhuspalvelut/kotihoito/turvallisuus-kotiin-annettavissa-palveluissa>
- TTK. (2019). Toisen kotona tehtävän työn vaarojen tunnistaminen. Työturvallisuuskeskus. Saatavilla: <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Toisen-kotona-tehtavan-tyon-vaarojen-tunnistaminen.pdf>
- Tynkkynen, M. (2021). *Työtapaturmia sattui vuonna 2020 ennätyskellisen vähän*. Tapaturmavakuutuskeskus, Tapaturmavakuutuskeskuksen analyseja nro 28.
- Työsuojeluhallinto. (2020). *Toisen kotona tehtävä työ*. Työsuojeluhallinnon Yhteinen Verkkopalvelu. Saatavilla: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/toisen-kotona-tehtava-tyo>
- Zhang, J., Buchanan, S. N., Rospenda, K. M., & Zanoni, 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.

LIITTEET

Liite A: Työturvallisuuden perehdyttäminen toisen kotona suoritettavassa työssä sote-alalla

Liite B: Työturvallisuuden parantaminen toisen kotona tehtävässä työssä sote-alalla - keinoja ja vaikuttavia tekijöitä

Liite C: Työturvallisuuden vuosikello - esihenkilön tueksi työturvallisuusasioiden ylläpitoon

Liite D: Työturvallisuuden perehdyttäminen – henkilökohtainen apu, työnantajamalli

LIITE A



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 palautekeskusteluja 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 keskustelun 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 terveellisyyden 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. Perekäytöksessä 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 kuljettavan asiakkaiden lääkkeitä. Lisäksi työntekijä voi vaihdella kulkureittiään. Mikäli työntekijä joutuu ryöstöyrityksen kohteeksi, tulee hänen luovuttaa lääkkeet oman turvallisuutensa takia. Perekäytöksessä käydään läpi lääkkeiden kuljettamiseen liittyvät ohjeet ja toimintatavat. Perekäytöksessä 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. Perekäytöksessä 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/Esihenkilöiden-perehdyttäminen-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 alan 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., Zanoni, 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., & 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.
- 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., & Zanoni, 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

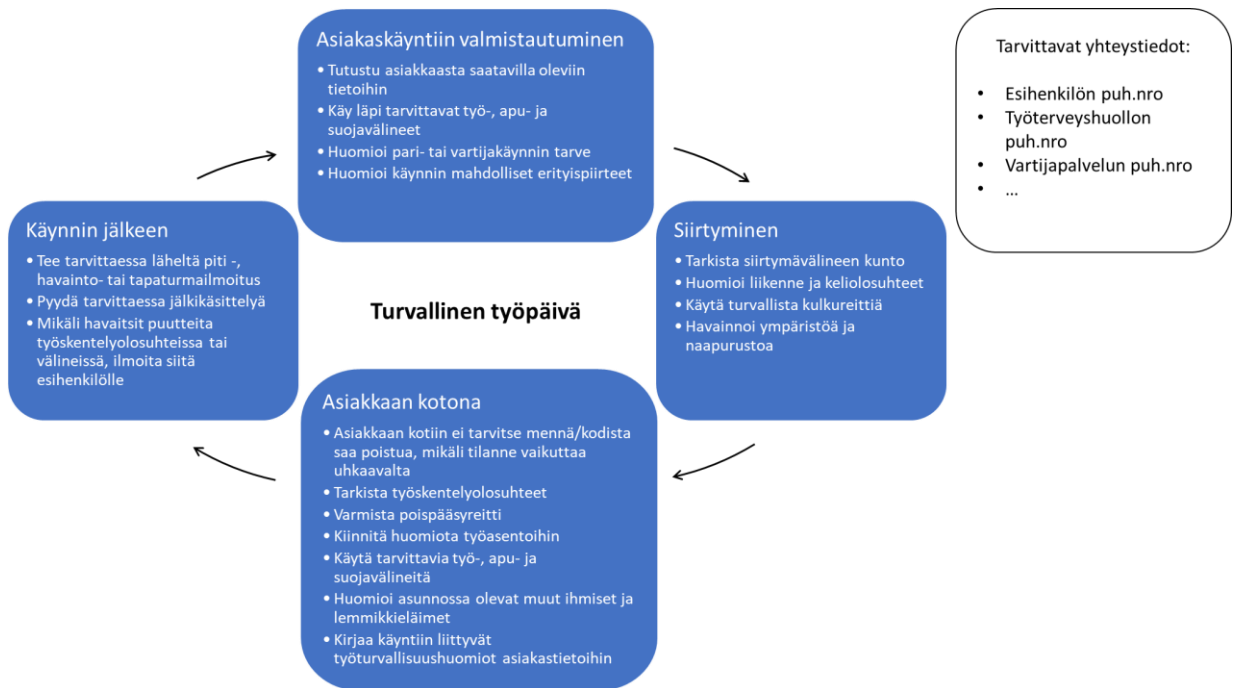
Liite 1. Esihenkilön muistilista perehdytyksen suunnitteluun

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 epämukavissa 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 seksuaalissävytteisiä 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.
Pelissäännöt asiakkaiden kanssa	Työntekijät voivat kohdata mitä erilaisimpia pyyntöjä asiakkaalta tai omaiselta. Yhtenäisten toiminta- ja reagointitapojen puute voi aiheuttaa ristiriitaitilanteita. 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 päihteiden 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 pyynnot 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	

TYÖTURVALLISUUDEN PARANTAMINEN TOISEN KOTONA TEHTÄVÄSSÄ TYÖSSÄ SOTE-ALALLA

-KEINOJA JA VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ

Materiaali tuotettiin SafeKoti-hankkeessa.

Kirjoittajat: Maria Lindholm, Johanna Pulkkinen, Jouni Kivistö-Rahnasto.

Hankkeen rahoittivat Työsuojelurahasto, Tampereen yliopisto, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ja mukana olleet kohdeorganisaatiot.



SISÄLLYS

TURVALLISUUSKULTTUURIN KEHITTÄMINEN	2
RISKINARVIOINTI	3
TYÖTURVALLISUUDEN PEREHDYTYS.....	4
TURVALLISUUSKOULUTUS.....	5
ILMOITUSTEN TEKEMINEN JA NIIDEN KÄSITTELY	6
TURVALLISUUTEEN LIITTYVÄT KIRJAAMISET	6
UUDEN ASIAKKAAN KARTOITUS JA SOPIMUKSET	7
FYYSINEN ERGONOMIA	8
PARIKÄYNNIT	8
KÄYNNILTÄ POIS PÄÄSYN VARMISTAMINEN	9
SIIRTYMIIN VARATTAVA AIKA.....	9
PALAUVERIKÄYTÄNNÖT	9
TOIMISTOTYÖAIKA	10
TYÖN TAUOTUS	10
YHTEISET TOIMINTATAVAT ASIAKKAIDEN KANSSA TOIMIMISEEN	10
VERTAISTUKI.....	11

JOHDANTO

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 kehittämistä toisen kotona tehtävässä työssä sote-alalla. Kokoelmaan koottiin hankkeessa keskeisiksi työturvallisuuteen vaikuttaviksi tekijöiksi nousseita teemoja sekä hankkeen kohdeorganisaatioissa käytössä olevia ja hankkeen aikana kehitettyjä työturvallisuutta edistäviä asioita.

TURVALLISUUSKULTTUURIN KEHITTÄMINEN

Turvallisuuskulttuurijattelun kehittäminen on tärkeää sote-alalla, jotta toiminnan painotus olisi enemmän ennaltaehkäisyssä. Työturvallisuusasioita tulee käsitellä ennakoiden, ei vasta sitten, kun jotain tapahtuu. Tietoisuuden lisäämistä kaivataan läpi organisaatioiden ylätasolta työntekijöihin ja asiakkaisiin sekä heidän omaisiinsa. Organisaatiotasolla tulisi ymmärtää esimerkiksi potilas-, asiakas- ja työturvallisuuden kulkevan käsi kädessä.

Ilman tietoa asioihin ei pystytä puuttumaan. Viikoittaisissa tai vähintään kuukausittaisissa palaverissa tulee käsitellä ja pitää työturvallisuusasioita yhtä tärkeinä kuin esimerkiksi asiakkaiden lääkemasioita. Turvallisuusasioita yllä pitämällä ja tapaturma- sekä läheltä piti -ilmoituksia käsittelemällä työntekijät saavat ymmärryksen siitä, mihin kiinnittää huomiota asiakkaan kodissa ja mitä tietoa antaa esihenkilölle eteenpäin.

Osalla työntekijöistä on käsitys, että kotihoitajan on pakko mennä asiakaskäynnille, oli vastassa mitä tahansa. Työntekijöillä tulee olla selvänä se, että tilanteen vaikuttaessa uhkaavalta, asiakaskäynnille ei tarvitse mennä, ja mikäli tilanne alkaa näyttämään uhkaavalta käynnin aikana, on työntekijällä oikeus poistua kesken käynnin. Työntekijä voi kokea esimerkiksi eettistä kuormitusta siitä, mitä asiakkaalle tapahtuu, mikäli hän ei mene antamaan asiakkaalle lääkkeitä. Tämän ei kuitenkaan pitäisi olla yksittäisen kotihoidon työntekijän vastuulla, vaan organisaatiossa tulee olla polku siihen, miten tällaisissa tilanteissa toimitaan työntekijän turvallisuutta vaarantamatta. Voi olla myös tarpeen miettiä sitä, onko kotihoito oikea palvelu asiakkaalle. Mikäli alkuperäisessä suunnitelmassa asiakkaalle on varattu tietyt tehtävät ja tietty aika, eikä tarvittavia toimenpiteitä ehdi suorittamaan varatussa ajassa, tulee asiakkaan tilanne ja ajankäyttö arvioida uudelleen. Työpäiviin tulee usein muutoksia ja niiden hallitsemiseksi tulee olla suunnitelmat. Työnkuvien ja kotikäyntien sisältöjen tulee olla selkeitä ja kaikkien tiedossa. Töitä tulee tarkastella kokonaisuutena ja miettiä missä järjestyksessä ne hoidetaan.

Yksittäisen työntekijän vastuulla ei tulisi olla myöskään sen määrittäminen, mitä tehtäviä hoidetaan vajaamiehityksellä kiireen ja paineen alaisuudessa. Organisaatiossa tulee olla ohjeistus esihenkilölle, joka määrittää, mitkä tehtävistä priorisoidaan ja mihin kukin työaikansa käyttää. Toisaalta työntekijöiden on viestittävä ylöspäin, mikäli työntekijöitä ei ole tarpeeksi suunnitelluille työtehtäville, jotta kuormitukseen voidaan puuttua.

Tällä hetkellä alalla vaikuttaisi olevan vallalla niin sanottu hyväksymisen kulttuuri. Se näkyy esimerkiksi epäasiallisen kohtelun ja aggressiivisen käytöksen hyväksymisenä, koska käytös johtuu esimerkiksi muistisairaudesta. Tällöin hyväksytään se, että

esimerkiksi väkivalta on osa työtä ja kuuluu työpäivään. On eri asia ymmärtää asiakkaan käytöksen takana olevat syyt kuin hyväksyä epäasiallinen tai väkivaltainen käytös.

RISKINARVIOINTI

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työhön liittyvät vaarat tulee tunnistaa ja arvioida niiden merkitys työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle. Asiakkaan koti työympäristönä tuo työturvallisuuden hallintaan omat haasteensa, sillä työnantajan mahdollisuudet vaikuttaa työolosuhteisiin ovat vähäiset. 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. Riskien arviointia tehdään eri tasoisesti, kuten organisaatiossa säännöllisin väliajoin, mutta riskejä tulisi arvioida myös päivittäin osana normaalia työntekoa. Riskinarvioinnissa voi hyödyntää esimerkiksi hankkeessa tuotetun perehdytysmateriaalin Kooste työturvallisuutta heikentävistä tekijöistä - sekä Riskilista - liitteitä.

Vaarojen arvioinnin yhteydessä on tärkeää kuulla työntekijöitä ja miten he kokevat työn turvallisuuden asiakaskäynneillä. Jotta työntekijät osaavat tunnistaa vaaratekijöitä, on tilanteiden tunnistamista harjoiteltava. Työntekijöiden osaaminen on oleellista, sillä asiakas voi kieltäytyä työnantajan suorittamasta riskinarvioinnista. Tällöin työntekijän tulee osata tunnistaa riskejä ja kertoa niistä omalle esihenkilölleen. Työntekijöille tulee varata riittävästi aikaa riskien tunnistamiseen.

Riskinarviointien taso vaihtelee sote-alan organisaatioissa. Osassa yksiköistä riskinarviointi suoritetaan niin sanotusti rasti ruutuun -tyylillä, jolloin riskinarviointi suoritetaan melko ylimalkaisesti valmiita lomakkeita hyödyntäen ja lomakkeeseen merkatun, onko kohta käyty läpi vai ei (lomakkeita on hyödyllistä käyttää riskinarviointia aloittaessa, jotta arviointi saadaan käynnistettyä). Osassa yksiköistä puolestaan tehdään yhteistyössä työntekijöiden kanssa sekä yleinen riskinarviointi asiakkaiden kotona kohdattavista vaaroista että asiakaskohtaiset riskinarvioinnit erityispiirteiden löytämiseksi ja ohjeistetaan asiakaskohtaisesti, miten riskejä hallitaan. Sairauskohtaisista riskikartoituksista on apua asiakaskohtaisten riskinarviointien tekemisessä.

Riskinarvioinnin tuloksista tulee keskustella työntekijöiden kanssa. Työntekijöiden tulee olla tietoisia työhönsä liittyvistä vaaroista ja miten niiltä suojaudutaan. Asiakkaaseen liittyvät turvallisuuden erityishuomiot tulisi kiinnittää järjestelmässä mahdollisimman

näkyville, esimerkiksi niin, että asiakkaan tietojen avautuessa mobiilisovelluksella, tulee myös turvallisuushuomiot näkyviin.

TYÖTURVALLISUUDEN PEREHDYTYKSET

Työturvallisuuden perehdytys on oleellisessa roolissa tapaturmien, väkivaltilanteiden ja työntekijöiden kuormittumisen ennalta ehkäisemisessä. Perehdytyksessä tulee huomioida perehdytettävien taustat ja erilaiset tarpeet. Esimerkiksi keikkatyöntekijät ja hyvin lyhyitä sijaisuuksia tekevät tarvitsevat lyhyen perehdytyksen siitä, miten toteuttaa työpäivä turvallisesti ja mitä erityisiä asiakaskohtaisia asioita tulee huomioida. Tällaisessa perehdytyksessä voi hyödyntää esimerkiksi hankkeessa tuotetun perehdytysmateriaalin Turvallisen työpäivän askeleet -liitettä. Pidempiin määräaikaikaisuuksiin tai vakituiseen tehtävään tuleville perehdytystä tulee laajentaa yleisemmälle tasolle. Lisäksi esihenkilöt tarvitsevat edellisten lisäksi tiedon siitä, mistä he ovat esihenkilöinä vastuussa työntekijöiden turvallisuuteen liittyen.

Työturvallisuuden perehdyttäminen tulisi tehdä mahdollisuuksien mukaan oikeassa työympäristössä eikä esimerkiksi toimistotiloissa. Perehdyttämisestä tulisi tehdä vuorovaikutteinen. Työturvallisuuden perehdytyksessä voidaan hyödyntää tarkistuslistoja asioista, jotka on vähintään käytävä perehdytyksessä läpi, sekä lyhyitä videoita, mentorointia ja parityöskentelyä ensimmäisillä käynneillä. Perehdytyksessä käydään läpi organisaation työturvallisuuteen liittyvät ohjeet. Mentorointi mahdollistaa esimerkiksi matalan kynnyksen avun pyytämisen ja väylän tarkistaa epäselväksi jääneitä asioita. 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. Perehdytyksessä kannattaa hyödyntää palautekeskusteluja ja väliarviointeja, joilla varmistetaan työntekijän osaaminen.

Hankkeessa kehitettiin työturvallisuuden perehdytysmateriaali toisen kotona tehtävään työhön sosiaali- ja terveysalalle. Materiaalissa käydään läpi yleisiä perehdytettäviä työturvallisuusasioita kuten työnantajan ja työntekijän velvollisuudet, työnkuvan läpikäyminen, kirjaaminen, ilmoitusten tekeminen sekä asiakkaan itsemääräämisoikeus. Työturvallisuuden perehdyttämismateriaali sisältää edellä mainittujen lisäksi taulukossa 1 esitetyt osiot.

Taulukko 1. *Työturvallisuuden perehdytysmateriaali*

Osiot
Toisen koti työympäristönä
Siirtymät asiakaskäynniltä toiselle
Fyysinen ergonomia asiakkaan kotona
Henkinen, psykososiaalinen ja eettinen kuormitus
Väkivalta sen uhka asiakaskäynnillä
Epäasiallinen käytös ja seksuaalinen häirintä asiakaskäynnillä
Kemikaaliturvallisuus asiakaskäynnillä
Biologiset altisteet asiakaskäynnillä
Henkilösuojaimet ja työvaatteet asiakaskäynnillä
Muita huomioitavia asioita
Kehen ottaa turvallisuusasioissa yhteyttä
Liitteet
Muistilista esihenkilölle perehdytyksen suunnitteluun
Perehdytyksen tarkistuslista
Turvallisen työpäivän askeleet -perehdytysmateriaali
Kooste työturvallisuutta heikentävistä tekijöistä
Lista keskeisimmistä toisen kotona tehtävän työn riskeistä

Työsuhteen alussa tapahtuvan työturvallisuuden perehdyttämisen lisäksi tulee tapahtua perehdyttämistä myös myöhemmin. Perehdytystä tarvitaan aina esimerkiksi työtehtävien ja työmenetelmien muuttuessa sekä uuden asiakkaan kohdalla.

TURVALLISUUSKOULUTUS

Henkilökunnan osaamisella on keskeinen rooli työturvallisuuden hoitamisessa. Osaaminen tulisi varmistaa säännöllisellä koulutuksella ja käytännön harjoittelulla. Toisen kotona tehtävä työ on erilaista verrattuna esimerkiksi hoitokodissa tehtävään työhön. Koulutusten tulisi olla suunnattu kotiympäristöön. Myös tiimin tarpeisiin räätälöityä koulutusta olisi hyvä tarjota. Koulutusten aikatauluttamisessa tulisi ottaa huomioon työpäivän aikataulut. Koulutukset voidaan esimerkiksi merkata valmiiksi työntekijän kalenteriin, jotta ne pystytään ottamaan paremmin huomioon työsuunnittelussa. Hankkeessa nousi esille, että usein työpäivän päätteeksi olevaan koulutukseen on helpompi osallistua kuin työpäivän keskellä olevaan. Myös lyhyet koulutusvideot koettiin toimiviksi. Koulutuksissa käytyjä asioita tulisi kerrata säännöllisin väliajoin, jotta ne pysyvät mielessä.

Alle on kerätty hankkeen aikana esille nousseita kohdeorganisaatioissa käytössä olevia sekä toivottuja koulutuksia:

- työvälineiden oikeanlainen käyttö
- apuvälineiden käyttö
- oikeanlaiset työasennot
- erilaiset nostotekniikat
- yleinen ergonomia
- työntekemistä tukeva vapaa-ajan liikunta

- biologiset tekijät ja niihin varautuminen
- itsemääräämisoikeus
- itsetuntemus
- oman työn suunnittelu
- paloturvallisuusriskit (esim. tavaramäärä)
- puheella rauhoittaminen
- mielenterveyden häiriöistä
- miten toimia mielenterveysasiakkaiden ja päihteiden käyttäjien kanssa
- miten toimia, jos tulee uhkailupuhelu
- itsepuolustus
- haastavan asiakkaan kohtaaminen
- työturvallisuuden verkkokurssi, joka tulisi suorittaa tietyin ajoin

ILMOITUSTEN TEKEMINEN JA NIIDEN KÄSITTELY

Turvallisuushavaintojen ilmoittaminen on erityisen tärkeää toisen kotona tehtävässä työssä, koska työntekijä on usein ainoa, joka kohteessa käy. Turvallisuuteen liittyvistä tilanteista tulee tehdä ilmoitus, jotta esihenkilöillä ja johdolla on oikeaa ja ajantasaista tietoa, jonka perusteella tehdään tiettyjä päätöksiä ja kehitystoimenpiteitä. Työntekijöiden tekemät ilmoitukset ovat tärkeä keino saada tietoa työturvallisuushaasteista, joita työntekijät kohtaavat. Työnantajan on mahdotonta puuttua epäkohtiin, jos niistä ei ilmoiteta. Lisäksi työntekijällä on ilmoitusvelvollisuus, mikäli hän huomaa esimerkiksi paloturvallisuusriskin.

Kiireisessä työssä ilmoitusten tekeminen jää usein väliin muiden kiireiden vuoksi. Asiakkaisiin liittyviä ilmoituksia tehdään herkemmin kuin työntekijän omaan työturvallisuuteen. Ilmoitusten tekemiseen tulee kannustaa ja tuoda esille niiden tekemisen tärkeys. Tehdyt ilmoitukset tulee käsitellä organisaation prosessien mukaisesti. Myös tiimin yhteisissä palavereissa tulisi käsitellä tehdyt työturvallisuusilmoitukset ja miettiä, miten vastaavat tilanteet voitaisiin jatkossa ehkäistä. Tärkeää ilmoitusten käsittelyssä on se, että työntekijöitä ei syyllistetä. Työntekijöille tulee saada tunne ja ymmärrys siitä, että heidän tekemänsä ilmoituksilla on merkitystä ja vaikutusta.

TURVALLISUUTEEN LIITTYVÄT KIRJAAMISET

Asiakaskäynnistä tehtävät kirjaamiset ovat oleellinen osa työtä. Kirjaamisissa on tärkeää kertoa myös turvallisuuteen liittyviä asioita. Tällä varmistetaan, että seuraava kävijä osaa varautua käyntiin ja pystyy tekemään käynnin turvallisesti. Tarvitaanko esimerkiksi apuvälinettä, joka helpottaisi työskentelyä? Mikäli tehtävän joutuu suorittamaan

epäergonomisesti ja kuormittavasti eikä asiaa raportoida, menee seuraava työntekijä suorittamaan työtehtäviä samoissa epäsuosiollisissa olosuhteissa. Lisäksi kirjaamiselle tulee varata riittävästi aikaa, jotta työntekijät eivät joudu suorittamaan kirjauksia rappukäytävissä tai autolla ajaessa. Kirjaamisen voi tehdä esimerkiksi varotietoon, riskitietoon tai muuta huomioitavaa -kohtaan. Kirjaamiset voidaan toteuttaa esimerkiksi yhteisesti käytössä olevalla ja ennalta määritellyllä ”fraasilistalla” oleellisimmista turvallisuuskirjauksista. Kirjaamisen kanssa täytyy sopia yhteiset periaatteet siitä, mitä voidaan kirjata, miten asiat kirjataan, ja miten kirjaukset voidaan tarvittaessa poistaa.

UUDEN ASIAKKAAN KARTOITUS JA SOPIMUKSET

Kun asiakkuus tulee tietoon ja asiakkaalta kerätään tietoja palvelun tuottamista varten, on hyvä kiinnittää huomiota myös työntekijän työturvallisuuteen. Alkukartoituksen yhteydessä tulisi arvioida turvallisuustekijöitä, jotta työntekijöiden turvallisuus voidaan taata ensimmäisestä käynnistä lähtien. Alkukartoituskäynnille olisi hyvä osallistua hoitava työntekijä, kuten kotihoidon työntekijä, kartoittamaan ja arvioimaan työturvallisuutta. Apuna voidaan käyttää esimerkiksi tarkistuslistaa, johon on koottu keskeisimmät huomioitavat asiat. Kerätyn tiedon avulla tulisi pohtia ennakkoon sitä, millaiset mahdollisuudet asiakkaan kodissa on turvalliseen työskentelyyn. Alkukartoituksessa voi käyttää hyödyksi esimerkiksi hankkeessa kehitetyn perehdytysmateriaalin Riskilista-liitettä.

Sopimukseen olisi hyvä kirjata laajemmin työturvallisuusnäkökulmaa. Tällöin sopimukseen tulee asiakkaan oikeuteen, potilasturvallisuuden toteutumiseen ja työntekijän työturvallisuuteen liittyviä osa-alueita. Kun työturvallisuusasiat huomioidaan sopimusvaiheessa, on asiakkaille ja heidän omaisilleen selvää alusta asti, millä ehdoilla palvelua tuotetaan kotiin (esimerkiksi apuvälineiden käyttö, aggressiivinen käyttäytyminen, lemmikkieläimet, tupakointi, ulkopuoliset henkilöt asunnossa käynnin aikana). On hyvä tuoda esille myös se, miten toimitaan, mikäli sopimuksen ehdot eivät täyty ja asunnossa on esimerkiksi päihtyneitä henkilöitä työntekijän saapuessa tai työntekijän kohdatessa epäasiallista kohtelua asiakkailta tai omaisilta.

Uusille asiakkaille voidaan jakaa ”Tervetuloa asiakkaaksi”- tiedote, missä kerrotaan, mitä asiakkaalta edellytetään (esimerkiksi jos työntekijä käyttää asiakkaan työvälineitä, tulee niiden olla kunnolliset). Tiedotteessa tuodaan esille, että koti on työntekijän työpaikka ja työ pitäisi pystyä tekemään siellä turvallisesti. Asiakkaille voidaan jakaa myös sähköistä tiedotetta/lehtistä, missä kerrotaan pelisäännöt niin asiakkaille kuin omaisille.

FYYSINEN ERGONOMIA

Työ koetaan fyysisesti raskaaksi. Työntekijät saattavat joutua työskentelemään epämukavissa asennoissa tai kuljettamaan mukanaan painavia työkaluja. Fyysisen ergonomian osaamista tulee kehittää. Fyysinen ergonomia tulee olla osana perehdytettäviä asioita. Koulutusta asian tiimoilta tulee tarjota työntekijöille. Fysioterapeutti voi käydä tiimin palavereissa pitämässä opastusta työntekijöille esimerkiksi oikeista työasennoista, työvälineiden ja apuvälineiden käytöstä sekä nostotekniikoista. Myös erilaisten hoito-/avustustilanteiden oikeaoppisesta ergonomiasta tulisi antaa opastusta. Erilaisia ohjeita, mielellään kuvallisia tai videoita, tulisi olla työntekijöiden saatavilla. Apuvälineet ovat keskeisessä roolissa fyysisen ergonomian parantamisessa. Apuvälineiden oikean käytön opastusta tulisi olla tarjolla työntekijöille säännöllisesti. Hankkeessa käytiin läpi esimerkiksi apuvälineiden hankintaprosessia eräässä tiimissä. Toinen tiimi meni työvälineitä myyvään liikkeeseen tutustumaan heille sopiviin työvälineisiin. Työntekijät koostivat ehdotuksen hankittavista työvälineistä, minkä pohjalta työvälineitä päivitettiin.

PARIKÄYNNIT

Turvallisuuden takaamiseksi ensimmäinen asiakaskäynti olisi hyvä tehdä kahden työntekijän voimin. Tällöin työntekijät turvaavat toinen toistaan ja pystyvät tekemään arviointia yhdessä muun muassa asiakkaan käytöksestä ja muista työntekijöiden työturvallisuuteen vaikuttavista seikoista.

Mikäli palvelusuunnitelman mukaisesti asiakaskäynti tulee tehdä parikäyntinä esimerkiksi fyysisen ergonomian vuoksi, on suunnitelmaa noudatettava. Työparia tulee odottaa eikä yrittää esimerkiksi nostaa tai siirtää asiakasta yksin. Lisäksi molemmilla parikäyntiin osallistuvilla työntekijöillä tulee olla ergonomiakoulutusta, jotta voidaan taata sekä asiakkaan että työntekijöiden turvallisuus muun muassa nostotilanteissa. Jos asiakkaan turvallinen käynti asiakkaan luona edellyttää parityöskentelyä, niin se tulee järjestää. Haastavissa paikoissa työparista saa myös vertaistukea.

Hankkeessa esitettiin kehitysehdotus parikäyntilistasta eli parikäynnit keskitettäisiin yhteen työlistaan. Kun työpari työskentelee yhdessä, sujuvat asiakaskäynnit helpommin suunnitellussa aikataulussa eikä toista työntekijää tarvitse odotella paikalle. Tällöin parikäynnit eivät vaikuttaisi monen työntekijän työpäivän kulkuun.

KÄYNNILTÄ POIS PÄÄSYN VARMISTAMINEN

Työntekijöille voi työpäivän aikana sattua monenlaista tilanteita. Työntekijä voi esimerkiksi loukkaantua siirtymien aikana, asiakkaan luona tai kohdata uhkaavia tilanteita. Yksin työskennellessä avun saaminen voi olla haastavaa. Työntekijöille aiheuttaa pelkoa se, että kukaan ei tiedä, mikäli hänelle sattuisi jotain työpäivän aikana. Erityisesti yöaikaan työskentelevät kokevat tämän ongelmalliseksi. Joillakin työnantajilla on ollut mahdollista järjestää keskitetysti yhteydenpito työntekijöihin, jolloin työntekijä saa nopeasti yhteyden apua tarvitessaan ja toisaalta työntekijän kulkemista pystytään seuraamaan. Oleellista on, että työntekijät kuittaavat itsensä sisään ja ulos jokaisella asiakaskäynnillä. Näin esimerkiksi työnjaossa nähdään, mikäli käynnit eivät etene suunnitellusti ja voidaan selvittää, onko työntekijällä jokin hätä. Mikäli kuittausjärjestelmää ei ole, voi työntekijä kertoa toiselle työntekijälle tai esihenkilölle, minne hän on menossa ja milloin hänen pitäisi sieltä poistua. Käynnin jälkeen tehdään varmistussoitto. Käytössä voi olla kaikille työntekijöille avoin kalenteri, mihin laitetaan tiedot käyntipaikoista. Kalenterista voidaan seurata, missä kukin liikkuu päivän aikana. Toisen tiimin kanssa voidaan sopia yhteistyöstä ilmoitus-/varmistuskäytänteiden toteuttamisessa.

SIIRTYMIIN VARATTAVA AIKA

Huomattava osa työpäivästä voi kulua liikkumiseen asiakkaiden koteihin ja niistä pois. Hankkeessa tehdyn kyselyn perusteella siirtymien koettiin olevan suurin työntekijöiden turvallisuuden vaarantava tekijä. Siirtymiin varattujen aikojen koettiin olevan epärealistisia. Eri vuodenaikoihin tulisi olla eri ajat. 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. Isommissa kaupungeissa auton parkkeeraus koettiin haastavaksi ja parkkipaikan etsimiseen kuluu iso aika. Hankkeessa ehdotettiin työntekijöille vastaavaa parkkilupaa kuin huoltomiehillä on.

PALAVRIKÄYTÄNNÖT

Tärkeä osa työtä on tiimin yhteiset palaverit. Ongelmaksi on muodostunut, että työntekijät eivät osallistu järjestettäviin palavereihin kiireeseen tai muuhun syyhyn vedoten. Palaverit ovat tärkeä väline tiedonjakamiseen, keskusteluun sekä vertaistukeen. Palaverit tulisi merkata valmiiksi kaikkien työntekijöiden kalentereihin ja

palaveriaika tulisi ottaa huomioon työnjaossa. Myös sijaisten osallistuminen palaveriin tulisi mahdollistaa. Työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus kertoa, mitä asioita he haluaisivat palaverissa keskusteltavan. Esimerkiksi taukokuoneen pöydälle voi laittaa vihon, mihin työntekijät voivat kirjata toiveitaan palaverissa käsiteltävistä asioista. Palaverissa tulisi käsitellä myös säännöllisesti työturvallisuusasioita sekä jättää aikaa yleiseen keskusteluun. Työturvallisuusasioiden läpi käymisessä voi hyödyntää hankkeessa kehitettyä Esihenkilön työturvallisuuden vuosikelloa.

Myös eri hoitavien tahojen kanssa tulisi järjestää yhteispalavereita, joissa keskusteltaisiin yhteisistä asioista. Näissä palaverissa tulisi keskustella myös, miten varmistetaan työntekijän turvallisuus. Nykypäivänä työnjako on erillinen yksikkö. Yhteispalaverit työnjaon edustajan kanssa olisi hyödyllisiä. Näin saataisiin ymmärrystä puolin ja toisin, miten työnjako toimii sekä pystyttäisiin keskustelemaan esille tulleista epäkohdista.

TOIMISTOTYÖAIKA

Mikäli työhön kuuluu erilaisia kirjallisia töitä ja asioiden hoitamista puhelimella, pitäisi niille varata myös selkeä työaika. Hyvä keino on merkata kalenteriin erillinen aika toimistotyölle. Toimistotyöaika antaa työntekijälle hallinnan tunnetta työhön, erityisesti mikäli hän saa itse määrittää toimistotyön ajankohdan. Työpäivästä/-viikosta tulee selkeämpi, kun kirjallisia töitä ei tarvitse tehdä pitkin päivää. Näin pystytään vähentämään työntekijöiden kuormitusta.

TYÖN TAUOTUS

Työpäivän aikaiset tauot ovat tärkeä osa työntekijän työssä jaksamista ja kuormittumisen hallintaa. Kiireen keskellä tauot jäävät usein pitämättä. Taukojen pitämisen merkitystä tulee korostaa. Tauot tulee tehdä näkyväksi työpäivän ohjelmaan. Jos vain mahdollista, niin työntekijä voisi itse määrittää taukojensa ajankohdan. Esimerkiksi työvuoron alussa työntekijä voi itse suunnitella työpäivänsä kulun ja aikatauluttaa taukonsa sopivaan kohtaan päivää.

YHTEISET TOIMINTATAVAT ASIAKKAIDEN KANSSA TOIMIMISEEN

Työntekijät voivat kohdata mitä erilaisimpia pyyntöjä asiakkaalta tai omaiselta. On tärkeää, että työntekijä tietää etukäteen, mitä hänen kuuluu tehdä ja mitä ei.

Työyhteisössä tulee sopia yhteiset pelisäännöt asiakkaiden kanssa toimimiseen. Yhtenäisten pelisääntöjen ja ohjeiden noudattaminen lisää työntekijöiden turvallisuutta ja tuo selkeyttä myös asiakkaiden suuntaan, kun kaikki työntekijät toimivat samoin. Kun asiat tehdään aina ohjeiden mukaisesti ja samalla tavalla, asiakas tottuu toimintatapoihin eikä tule yllättäviä tilanteita. Yhdenmukaisilla toimintatavoilla voidaan perustella myös kieltäytymistä tehtävistä, jotka eivät työtehtäviin kuulu tai jotka vaarantavat työntekijän turvallisuuden. Esihenkilön tehtävänä on valvoa, että ohjeita noudatetaan.

VERTAISTUKI

Mikäli työntekijällä ei ole minkäänlaista mahdollisuutta reflektointiin työpäivän aikana tai asiakaskäyntien jälkeen, voi psykososiaalinen kuorma kasvaa suureksi. Osa kotihoidon yksiköistä on ratkaissut ongelman niin, että työvuoron jälkeen varataan hetki aikaa, jolloin kaikki tulevat toimistolle. Henkilökohtaisena avustajana toimiville on järjestetty tiimirakenne, jolla saadaan työyhteisöä muuten yksin tehtävään työhön. Myös parityö on suositeltavaa haastavissa kohteissa. Organisaatiossa on hyvä olla joku vertainen tai mentori, jonka kanssa voi keskustella hyvistä käytännöistä ja vaikeista asioista. Työnohjausta on suositeltavaa järjestää työntekijöille. Myös esihenkilöt tarvitsevat vertaistukea.

LIITE C



Työturvallisuuden vuosikello

- esihenkilön tueksi työturvallisuusasioiden ylläpitoon



- Esihenkilön työturvallisuuden vuosikellon tarkoitus on auttaa esihenkilöä pitämään työturvallisuutta esillä ja keskustelemaan tärkeistä teemoista työntekijöiden kanssa
- Vuosikello on tarkoitettu vapaasti käytettäväksi ja sitä saa hyödyntää oman organisaation toimintaan soveltuvin osin
- Vuosikellon avulla esihenkilö voi aikatauluttaa teemat itselleen ja organisaatiolleen sopiville ajankohdille
- Teemaan liittyvää kalvoa voi näyttää työntekijöille keskustelun aikana
 - Kunkin teeman kalvoon on kirjetettu muistiinpano-osioon asioita, joita voi nostaa esiin yhteisen keskustelun aikana
 - Mikäli muistiinpanoissa viitataan organisaation ohjeisiin tai toimintatapoihin, joista et ole tietoinen, otathan yhteyttä omaan esihenkilöösi tai esimerkiksi työsuojelupäällikköön selvittääksenne asiaa yhdessä

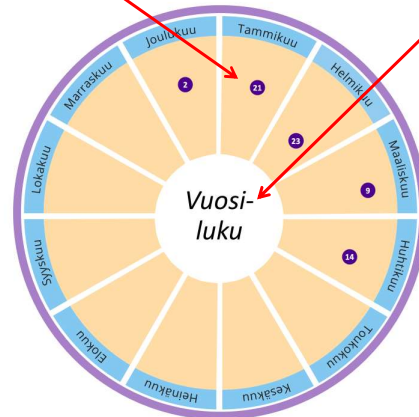
Lyhyt ohjevideo: vuosikellon käyttö

Voit aikatauluttaa valitsemasi teeman
haluamallasi kuukaudelle vetämällä teeman
edessä olevan numeropallon vuosikellon sisään

Voit kirjoittaa vuosiluvun
kohdalle kuluvan vuoden
vuosiluvun

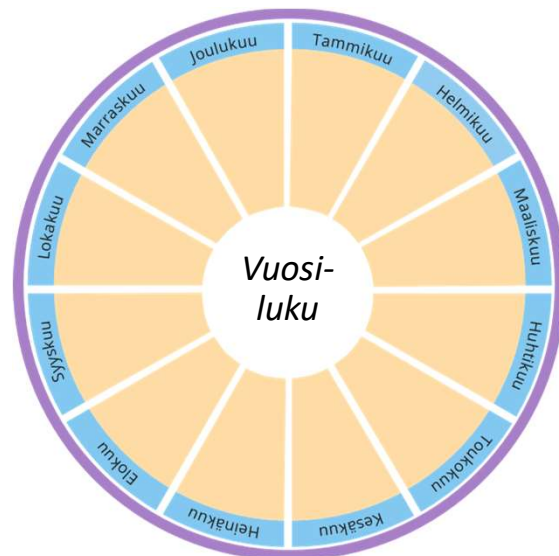
Esihenkilön työturvallisuuden vuosikello

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1 Apuvälineet ja laitteet 2 Asiakkaan itsemääräämisoikeus vs. turvallisuus 3 Avun hälyttäminen 4 Eettinen kuormitus 5 Epäasiallinen kohtelu ja häirintä asiakkaalta ja omaisilta 6 Epäasiallinen kohtelu ja häirintä työyhteisössä 7 Fyysinen kuormitus ja ergonomia 8 Henkilönsuojaimet 9 Henkinen/psykososiaalinen kuormitus 10 Ilmoitusten tekeminen ja käsittely 11 Kameravalvonta ja kuvaaminen asiakkaan kotona 12 Keinoja varmistaa turvallisuus 13 Kemikaaliturvallisuus 14 Lääkkeiden kuljetus 15 Seksuaalinen häirintä 16 Siirtymät 17 Sähköturvallisuus ja paloturvallisuus 18 Toisen koti työympäristönä 19 Turvallisuusorganisaatio ja muut tärkeät yhteyshiedot | <ol style="list-style-type: none"> 20 Turvallisuuteen vaikuttavien asioiden kirjaaminen 21 Työnantajan vastuut, velvollisuudet ja oikeudet 22 Työntekijän vastuut, velvollisuudet ja oikeudet 23 Työn tautotus 24 Työtaturmat 25 Väkivalta tai sen uhka 26 Yhteiset toimintatavat 27 Oma aihe 28 Oma aihe 29 Oma aihe 30 Oma aihe 31 Oma aihe 32 Oma aihe 33 Oma aihe 34 Oma aihe 35 Oma aihe 36 Oma aihe |
|---|--|



Esihenkilön työturvallisuuden vuosikello

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1 Apuvälineet ja laitteet 2 Asiakkaan itsemääräämisoikeus vs. turvallisuus 3 Avun hälyttäminen 4 Eettinen kuormitus 5 Epäasiallinen kohtelu ja häirintä asiakkaalta ja omaisilta 6 Epäasiallinen kohtelu ja häirintä työyhteisössä 7 Fyysinen kuormitus ja ergonomia 8 Henkilönsuojaimet 9 Henkinen/psykososiaalinen kuormitus 10 Ilmoitusten tekeminen ja käsittely 11 Kameravalvonta ja kuvaaminen asiakkaan kotona 12 Keinoja varmistaa turvallisuus 13 Kemikaaliturvallisuus 14 Lääkkeiden kuljetus 15 Riskienarvioinnin tekeminen 16 Riskienarvioinnin tulosten läpikäyminen 17 Seksuaalinen häirintä 18 Siirtymät 19 Sähköturvallisuus ja paloturvallisuus | <ol style="list-style-type: none"> 20 Toisen koti työympäristönä 21 Turvallisuusorganisaatio ja muut tärkeät yhteyshiedot 22 Turvallisuuteen vaikuttavien asioiden kirjaaminen 23 Työnantajan vastuut, velvollisuudet ja oikeudet 24 Työntekijän vastuut, velvollisuudet ja oikeudet 25 Työn tautotus 26 Työtaturmat 27 Väkivalta tai sen uhka 28 Yhteiset toimintatavat 29 Oma aihe 30 Oma aihe 31 Oma aihe 32 Oma aihe 33 Oma aihe 34 Oma aihe 35 Oma aihe 36 Oma aihe |
|--|---|



1 Apuvälineet ja laitteet



- 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.
(Työturvallisuuslaki)
- Asiakkaan koti työympäristönä ja itsemääräämisoikeus vaikuttavat apuvälineisiin ja laitteisiin

2 Asiakkaan itsemääräämisoikeus ja työturvallisuus



- Asiakkaalla on oikeus määrätä omasta elämästään ja päättää itseään koskevista asioista
- Työntekijällä on oikeus terveelliseen ja turvalliseen työhön
→ Asiakkaan käytös tai toiminta ei saa uhata työntekijän turvallisuutta ja terveyttä
- Työnantajan tulee huolehtia siitä, että palvelut tuotetaan potilasturvallisuutta, itsemääräämisoikeuksia sekä työturvallisuuslakia noudattaen
 - Tämä voi vaatia keskusteluja asiakkaiden ja omaisten kanssa tai moniammatillisen työryhmän hyödyntämistä

3 Avun hälyttäminen



- 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
- Miten huomioidaan
 - pyhäpäivien vaikutus
 - yötyön vaikutus
- Muista **112**

4 Eettinen kuormitus



- Eettistä kuormitusta aiheuttavat esimerkiksi tilanteet, joissa ei tiedä oikeaa toimintatapaa, tai joissa joutuu toimimaan omien arvojensa vastaisesti
- Myös osaamisen puute aiheuttaa kuormitusta
- Tehtäviä saatetaan joutua priorisoimaan, jolloin työntekijälle voi tulla tunne siitä, että hän ei tee asiakkaan hyväksi tarpeeksi, mikä puolestaan johtaa eettiseen kuormittumiseen

5 Epäasiallinen kohtelu ja häirintä asiakkaalta ja omaisilta



- ”Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.” (Työturvallisuuslaki)
- Epäasiallinen kohtelu ja häirintä ei ole koskaan hyväksyttävää!
- Tee aina ilmoitus

6 Epäasiallinen kohtelu ja häirintä työyhteisössä



- ”Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.” (Työturvallisuuslaki)
- ”Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.” (Työturvallisuuslaki)
- Esimerkiksi työhön liittyvät mielipide-erot tai työn ja työyhteisön ongelmien käsittely ei ole häirintää

7 Fyysinen kuormitus ja ergonomia



- Keskeisimpiä riskitekijöitä ovat asiakkaan käsittely- ja siirtotehtävät
 - Muut riskit liittyvät pääasiassa kodinhoitotehtäviin ja raskaiden esineiden siirtämiseen
- Yleisimpiä loukkaantumistapoja ovat fyysinen yllärasitus ja toistuva liike
- Vammat kohdistuvat useimmiten selkään, olkapäähän, sormiin tai polviin
- Apuvälineiden käyttöä suositellaan, mikäli asiakas niihin suostuu ja niitä pystyy asunnossa käyttämään
- Mikäli apuvälineitä ei syystä tai toisesta käytetä eikä työntekijä pysty suorittamaan asiakaskäyntiä yksin fyysisen kuormituksen takia, on käynti toteutettava parikäyntinä

8 Henkilönsuojaimet



- Työntekijän tulee osata tunnistaa työntekemiseen sekä työolosuhteisiin liittyvä suojaimen tarve
- Käytettävät suojaimet tulee valita riskienarvioinnin tulosten perusteella
- Suojaimet tulee olla juuri kyseiseen käyttöön tarkoitettuja
- Suojainten turvalliseen käyttöön liittyy niiden oikea oppinen turvallinen käyttö, huoltaminen sekä käytöstä poisto

9 Henkinen/psykososiaalinen kuormitus



- Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä viitataan työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviin tekijöihin, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta
- Jatkuvat työpäivän keskeytykset häiritsevät asiakaskäynneillä esimerkiksi hoidollisten tehtävien suorittamista ja aiheuttavat kuormitusta
- Työntekijät joutuvat tekemään työpäivän aikana useita päätöksiä yksin
- Työntekijä voi olla osin vastuussa oman työnsä ja työpäivänsä suunnittelusta
- Riittämättömät tiedot asiakkaasta/ennakkotietojen puute aiheuttavat stressiä

10 Ilmoitusten tekeminen ja käsittely



- 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
- Työntekijällä on työturvallisuuslain mukaan velvollisuus ilmoittaa havaitsemistaan työturvallisuuspuutteista
- Ilmoitusvelvollisuus koskee myös muun muassa paloturvallisuusriskejä

11 Kameravalvonta ja kuvaaminen asiakkaan kotona



- Asiakas tai omainen saattaa asentaa kameravalvonnan asuntoon tai he kuvaavat työntekijää muuten
- Kameravalvonta on lain puitteissa sallittua, mutta ei aina hyvien käytäntöjen mukaista
- Jos kohtaat kuvaamista työssäsi, ilmoita siitä

12 Keinoja varmistaa turvallisuus



- Asiakkaan kotiin ei tarvitse mennä/kodista saa poistua, mikäli tilanne vaikuttaa uhkaavalta
- Tarkista työskentelyolosuhteet
- Varmista poispääsyreitti
- Kiinnitä huomiota työasentoihin
- Käytä tarvittavia työ-, apu- ja suojavaikkeitä
- Huomioi asunnossa olevat muut ihmiset ja lemmikkieläimet
- Kirjaa käyntiin liittyvät työturvallisuushuomiot asiakastietoihin

13 Kemikaaliturvallisuus



- Työnantajan tulee tietää ja luetteloida, mitä kemikaaleja työntekijä käyttää
- Työntekijät käsittelevät lääkkeitä sekä voivat tehdä erilaisia liuoksia ja sytostaattiputuksia
 - Oleellista on esimerkiksi se, missä muodossa apteekista tilataan asiakkaille meneviä lääkkeitä ja miten työntekijät joutuvat niitä käsittelemään
- Asiakkaan kotona voi 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
 - Kun käytössä olevat kemikaalit ovat tiedossa, työnantaja pystyy tarjoamaan soveltuvat suojavälineet

14 Lääkkeiden kuljetus



- Mikäli koet uhkaa, oma turvallisuus on aina tärkein
- Huomioitava lääketurvallisuus ja työntekijän turvallisuus lääkkeiden kuljettamisessa sekä säilyttämisessä kuljetuksen aikana
- Tärkeää huomioida
 - Työntekijän tunnistettavuus
 - Reittivalinnat
 - Kulkuvälineet

15 Riskienarvioinnin tekeminen



- Työnantajan on selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät (Työturvallisuuslaki)
- Riskienarvioinnilla hallitaan työntekijöiden kohtaamia vaaroja
- Riskienarviointia tehdään säännöllisin väliajoin organisaatiossa, mutta se on myös jokapäiväistä toimintaa
- Työntekijällä on velvollisuus kertoa työnantajalle havaitsemistaan riskeistä
 - Keino vaikuttaa oman työn turvallisuuteen
- *Täyttäkää tälle kalvolle oman riskienarviointinne aikataulu ja muita tärkeitä asioita liittyen organisaatiossanne tehtävään riskienarviointiin*

16 Riskienarvioinnin tulosten läpikäyminen



- *Täyttäkää tälle kalvolle riskienarvioinnin keskeisimmät tulokset*

17 Seksuaalinen häirintä



- Toisen kotona työskennellessä altistutaan seksuaalisille kommentteille ja häirinnälle niin asiakkaan kuin hänen omaistensa tai muun asunnossa olevan taholta
- 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 tulee aina tehdä ilmoitus organisaatiossa sovitulla tavalla
- Asiakkaalle tai omaiselle tulee tuoda esille, että hänen käytöksensä ei ole sopivaa

18 Siirtymät



- Turvalliset siirtymät:
 - Turvallinen reittivalinta
 - Ympäristön ja naapuruston havainnointi
 - Kulkuvälineet
 - Kunnolliset jalkineet
 - Pyöräilykypärä, heijastimet
 - Liikenne, keliolosuhteet
 - Siirtymiin varattu aika
- Siirtymillä ei hoideta työasioita esim. kirjaamisia!

19 Sähköturvallisuus ja paloturvallisuus



- Jos asiakkaan kodissa havaitaan palovaara tai muu onnettomuusriski, ilmoita siitä pelastusviranomaiselle
- Sähkölaitteiden tarkastus
 - Arvioi käyttövarmuus
 - Lue käyttö- ja huolto-ohjeet
 - Irrota ylimääräiset laitteet pistorasiasta
 - Poista vialliset laitteet käytöstä

20 Toisen koti työympäristönä



- Työnantajan mahdollisuudet vaikuttaa työoloihin ovat rajalliset
- Työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa havaitsemistaan epäkohdista työnantajalle
- Työssä esiintyvät vaarat
 - Tapaturmavaarat
 - Fysikaaliset altisteet
 - Kemialliset altisteet
 - Biologiset altisteet
- Yleisimpiä kodeissa esiintyviä vaaroja:
 - Epäjärjestys ja siisteys
 - Tavaramäärä
 - Valaistus
 - Sisäilmaongelmat
 - Tilojen ahtaus
 - Asunnossa olevat muut henkilöt
- Tärkeää:
 - Työympäristön jatkuva tarkkailu
 - Asiakkaan ja asiakkaan läheisten kanssa keskustelu
 - Ilmoitusten tekeminen

21 Turvallisuusorganisaatio ja muut tärkeät yhteystiedot



- Täyttäkää tälle kalvolle turvallisuusorganisaationne tiedot
 - Nimike, nimi, yhteystiedot, rooli kokonaisuudessa (edustaako esim. työntekijöitä vai esihenkilöitä)

22 Turvallisuuteen vaikuttavien asioiden kirjaaminen



- Kirjaamisella varmistetaan, että seuraava kävijä osaa varautua käyntiin ja pystyy tekemään käynnin turvallisesti

23

Työnantajan vastuut, velvollisuudet ja oikeudet (Työturvallisuuslaki)



- 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 selvítettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät.
- 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

24

Työntekijän vastuut, velvollisuudet ja oikeudet (Työturvallisuuslaki)



- Työntekijän on noudatettava työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisuuden 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
- Työntekijän on käytettävä ja hoidettava ohjeiden mukaisesti työnantajan hänelle antamia henkilönsuojaimia 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 terveellisuuden kannalta on välttämätöntä.

25 Työn tauotus



- Työn tauotus on oleellinen osa työssä jaksamista
- Pyritään yhdessä siihen, että tauot pystytään pitämään ilman keskeytyksiä

26 Työtaturmat



- Äkillinen, odottamaton, ulkoisten tekijöiden aiheuttama tapahtuma
- Johtaa työntekijän loukkaantumiseen
- Työpaikkaan kuuluvalla alueella, matkalla kotoa työhön ja päinvastoin tai työnantajan määräämän työ- tai asiointimatkan aikana
- Sote-alalla työpaikkaturmat liittyvät useimmiten
 - henkilön liikkumiseen, 41 %
 - taakan käsivoimin siirtämiseen, 17 %
 - esineiden käsittelemiseen, 16 %
- Sote-alalla yleisimmät poikkeamat (vahingoittumista edeltävä tapahtuma) liittyvät useimmiten
 - henkilön putoamiseen, liukastumiseen, hyppäämiseen tai kaatumiseen, 23 %
 - henkilön äkilliseen fyysiseen kuormittumiseen, 21 %
 - väkivaltaan, järkyttävään tilanteeseen tai suojauksen ohitukseen, 18 %

(Tapaturmavakuutuskeskuksen [analyyseja nro 24](#))

27 Väkivalta tai sen uhka



Välittömät toimenpiteet

- Tilanteen rauhoittaminen
- Turvallisuuden varmistaminen omalla toiminnalla
- Tilanteesta poistuminen tarvittaessa
- Ulkopuolisen avun hälyttäminen

Toimenpiteet tilanteen jälkeen

- Vammojen hoitaminen
- Tilanteesta ilmoittaminen organisaation sisäisesti ja tarvittaessa poliisille, vakuutusyhtiölle ja työsuojeluviranomaiselle

Jälkikäsitteily

- Keskustelu työntekijöiden kanssa
- Ilmoituksen käsittely
- Organisaation sisäinen tutkinta
- Korjaavien toimenpiteiden suunnittelu ja käyttöön ottaminen

- Väkivaltaista käytöstä ei tule koskaan hyväksyä!
- Tee aina ilmoitus työssäsi kohtaamasta väkivallasta
- Jos kohtaat väkivaltaa tai sen uhkaa, käyntiä ei tarvitse tehdä tai sen voi keskeyttää

28 Yhteiset toimintatavat



- Työntekijät voivat kohdata mitä erilaisimpia pyyntöjä asiakkaalta tai omaiselta. On tärkeää, että työntekijä tietää etukäteen, mitä hänen kuuluu tehdä ja mitä ei.
- Ylimääräiset työt voivat aiheuttaa työturvallisuusriskejä, koska niihin ei ole varauduttu oikeilla työvälineillä
- Yhtenäisten pelisääntöjen ja ohjeiden noudattaminen lisää työntekijöiden turvallisuutta ja tuo selkeyttä myös asiakkaiden suuntaan, kun kaikki työntekijät toimivat samoin

29

Oma aihe



- *Voit käyttää tätä kalvoa omavalintaisen aiheen esittelyssä / organisaation aikataulutettaman aiheen kanssa*

30

Oma aihe



- *Voit käyttää tätä kalvoa omavalintaisen aiheen esittelyssä / organisaation aikataulutettaman aiheen kanssa*

31 Oma aihe



- *Voit käyttää tätä kalvoa omavalintaisen aiheen esittelyssä / organisaation aikataulutettaman aiheen kanssa*

32 Oma aihe



- *Voit käyttää tätä kalvoa omavalintaisen aiheen esittelyssä / organisaation aikataulutettaman aiheen kanssa*

33

Oma aihe



- *Voit käyttää tätä kalvoa omavalintaisen aiheen esittelyssä / organisaation aikataulutettaman aiheen kanssa*

34

Oma aihe



- *Voit käyttää tätä kalvoa omavalintaisen aiheen esittelyssä / organisaation aikataulutettaman aiheen kanssa*

35

Oma aihe



- *Voit käyttää tätä kalvoa omavalintaisen aiheen esittelyssä / organisaation aikataulutettaman aiheen kanssa*

36

Oma aihe



- *Voit käyttää tätä kalvoa omavalintaisen aiheen esittelyssä / organisaation aikataulutettaman aiheen kanssa*

TYÖTURVALLISUUDEN PEREHDYTTÄMINEN – HENKILÖKOHTAINEN APU, TYÖNANTAJAMALLI

Materiaali tuotettiin SafeKoti-hankkeessa.

Kirjoittajat: Maria Lindholm, Johanna Pulkkinen, Jouni Kivistö-Rahnasto.

Hankkeen rahoittivat Työsuojelurahasto, Tampereen yliopisto, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ja mukana olleet kohdeorganisaatiot.



JOHDANTO

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajan on perehdytettävä työntekijä työhön ja työolosuhteisiin sekä työvälineiden käyttöön ja turvallisiin työtapoihin. Työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan työnantajan on järjestettävä työterveyshuolto työntekijälle. Nämä velvoitteet koskevat myös työnantajamallissa toimivaa työnantajaa.

Tähän materiaaliin on koottu asioita, joita työnantajana toimivan tulee käydä työntekijän kanssa työturvallisuusasioiden perehdytyksessä läpi. Opas perustuu SafeKoti-hankkeen tuloksiin sekä alan kirjallisuuteen.

PEREHDYTETTÄVIÄ TYÖTURVALLISUUSASIOITA

Jokaisen koti on erilainen. Myös jokaisen henkilökohtaisen avun tarve on erilainen. Siksi perehdytyksessä voi olla huomioitavana myös muita asioita tässä materiaalissa esitettyjen lisäksi.

Hyvä vuorovaikutus ja ennakointi on tärkeää. Kannusta työntekijää puhumaan havaitsemistaan työturvallisuuspuutteista. Kannusta työntekijää kertomaan, mikäli hän kokee työkuorman liian suureksi. Keskustelkaa heti työsuhteen alussa, kuinka mahdollisissa ongelmatilanteissa toimitaan.

Työntekijällä on oikeus turvalliseen ja terveelliseen työhön. Työntekijälle kuuluu työterveyshuollon palvelut. Lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvat muun muassa työpaikkaselvitys, työhön liittyvät terveystarkastukset sekä työkyvyn tukeminen.

Työnkuvan läpikäyminen

Perehdytyksen yhteydessä tulee käydä läpi, mitä työntekijän työnkuvaan kuuluu. Tämä auttaa työntekijää hahmottamaan omaa työtään sekä varautumaan työhön liittyviin riskeihin.

Käy perehdytyksessä läpi:

- Mitä työntekijän työnkuvaan sisältyy? Mitä työntekijältä odotetaan?
- Miten työvuorot järjestetään ja varmistetaan työntekijän riittävä lepoaika?
- Onko taukoja? Miten työt tauotetaan? Missä tauot pidetään?
- Mitä vaaroja tehtäviin sisältyy?

Asunto työympäristönä

Asunto ei aina ole esteetön eikä sen pohjaratkaisu välttämättä tue työn suorittamista parhaalla mahdollisella tavalla.

Käy perehdytyksessä läpi:

- Missä tiloissa työntekijä työskentelee? Mitä niissä on huomioitava? Onko sähköturvallisuus varmistettu?

- Mitä kodinkoneita tai muita laitteita työntekijä käyttää? Miten koneita ja laitteita käytetään? Onko niihin käyttöohjeita?
- Onko asunnossa lemmikkieläimiä? Miten niiden kanssa toimitaan?

Avustaminen kodin ulkopuolella

Mikäli työhön sisältyy avustamista kodin ulkopuolella, käy perehdytyksessä läpi:

- Millä välineellä liikutaan, kun lähdetään kodin ulkopuolelle?
- Millaista apua avunkäyttäjä tarvitsee liikuttaessa kodin ulkopuolella?
- Millaisia vaaroja työskentelyyn kodin ulkopuolella liittyy?
- Mitä tulee huomioida eri vuodenaikoina liikuttaessa?

Fyysinen ergonomia

Fyysiseen ergonomiaan sisältyy esimerkiksi avun käyttäjän nostot ja siirrot (esimerkiksi sängystä ylösnousemisessa, liikkumisessa tai suihkussa käymisessä) sekä erilaiset työasennot. Apuvälineiden käyttöä suositellaan aina kun se on mahdollista. Fyysisessä ergonomiassa voi hyödyntää työterveyshuollon asiantuntemusta.

Käy perehdytyksessä läpi:

- Kuuluuko tehtäviin fyysisesti raskasta avustamista?
- Millaisissa työasunnoissa työntekijä työskentelee?
- Mitä apuvälineitä työntekijä käyttää? Miten niitä käytetään? Onko käyttöohjeita?
- Mitä työvälineitä työntekijä käyttää? Miten niitä käytetään? Onko käyttöohjeita?

Kemikaaliturvallisuus

Työntekijät käsittelevät laajasti eri kemikaaleja, kuten lääkkeitä, puhdistus- ja desinfiointiaineita.

Käy perehdytyksessä läpi:

- Mitä kemikaaleja työntekijä käsittelee työssään?

- Miten kemikaaleja käsitellään?
- Miten kemikaalien vaaroilta suojaudutaan?
- Missä ja miten kemikaaleja säilytetään?
- Mistä kemikaalien käyttöohjeet ja käyttöturvallisuustiedotteet löytyvät?
- Miten kemikaalit poistetaan käytöstä?

Biologiset tekijät

Biologisia tekijöitä ovat esimerkiksi erilaiset bakteerit, home, tartuntataudit, pöly, loiset ja muut tuholaiseläimet. Myös tupakansavu ja eläinpöly kuuluvat biologisiin tekijöihin.

Käy läpi perehdytyksessä:

- Mitä biologisia tekijöitä työntekijä kohtaa työssään?
- Miten biologisilta tekijöiltä suojaudutaan?

Henkilösuojaimet ja työvaatteet

Suojainten tulee olla juuri kyseiseen käyttöön tarkoitettuja. Suojainten turvalliseen käyttöön liittyy niiden oikea oppinen turvallinen käyttö, huoltaminen sekä käytöstä poisto. Työnantajan vastuulla on hankkia tarvittavat suojaimet, kuten kertakäyttöisiä suojakäsineitä.

Käy läpi perehdytyksessä:

- Millaisia henkilösuojaimia työntekijän pitää käyttää?
- Missä tilanteissa työntekijän pitää käyttää suojaimia?
- Mistä työntekijä saa suojaimet käyttöönsä?
- Miten suojaimet poistetaan käytöstä?
- Millaiset vaatteet ja kengät soveltuvat työhön?

Muita huomioitavia työturvallisuuteen vaikuttavia asioita

Työtehtävissä tulee ottaa huomioon työntekijän osaaminen ja ammattitaito.

Muita huomioitavia asioita, joilla varmistetaan työntekijän turvallinen työskentely:

- Onko työntekijälle järjestetty työterveystarkastukset?
- Onko työterveyshuolto tehnyt työpaikkaselvityksen ja toimintasuunnitelman?
- Onko kaikki tarvittavat apuvälineet hankittu?
- Ovatko tarvittavat työvälineet hyvässä toimintakunnossa?
- Ovatko esimerkiksi käytettävät työvälineet säädettäviä?
- Ovatko ensiapuvälineet kunnossa?
- Onko työntekijällä riittävästi tilaa työskennellä?
- Onko kodissa tarvetta muutostöille?
- Onko tiloissa, joissa työskennellään, valaistus riittävä?
- Toimiiko asunnossa ilmanvaihto riittävän hyvin?
- Onko piha-alue turvallinen (esimerkiksi hiekoitus talvella)?
- Mikäli työntekijään pitää ylettyä korkealle, onko hänellä käytössään porrasjakkara tai porrastikkaat?
- Onko kaikki työntekijän käytössä olevat kemikaalit listattu (kuten laissa vaaditaan)?
- Onko työntekijällä mahdollisuutta vertaistukeen?
- Kohtelevatko kaikki asunnossa olevat henkilöt työntekijää kunnioittavasti?

Perehdytyksen tarkistuslista

Perehdytettävä asia: Työnkuvan läpikäyminen	Esimerkkejä sisällöstä: - Työntekijän työnkuva - Työaika - Tauot - Työhön liittyvät vaarat
Perehdytettävä asia: Asunto työympäristönä	Esimerkkejä sisällöstä: - Työtilat - Käytettävät kodinkoneet tai laitteet - Lemmikkieläimet
Perehdytettävä asia: Avustaminen kodin ulkopuolella	Esimerkkejä sisällöstä: - Liikkumisvälineet - Avun tarve - Kodin ulkopuolella työskentelyn vaarat
Perehdytettävä asia: Fyysinen ergonomia	Esimerkkejä sisällöstä: - Fyysisesti raskaat tehtävät - Työskentelyasennot - Käytössä olevat apuvälineet - Käytössä olevat työvälineet
Perehdytettävä asia: Kemikaaliturvallisuus	Esimerkkejä sisällöstä: - Käytettävät kemikaalit - Kemikaalien käyttö - Kemikaalien käyttöohjeet - Kemikaalien säilytys - Kemikaalien käytöstä poisto
Perehdytettävä asia: Biologiset tekijät	Esimerkkejä sisällöstä: - Työssä kohdattavat biologiset tekijät - Suojautuminen
Perehdytettävä asia: Henkilösuojaimet ja työvaatteet	Esimerkkejä sisällöstä: - Käytettävät henkilösuojaimet - Suojainten käyttö - Työhön soveltuvat vaatteet ja kengät