Työturvallisuus keskus

Toisen kotona tehtävän työn turvallisuus ja työhyvinvointi

Toisen kotona tehtävän työn turvallisuus ja työhyvinvointi

Julkaisija: Työturvallisuuskeskus, Kuntien ja hyvinvointialueiden toimialaryhmä ja palveluryhmä

Aineiston tekijät:
Tuula Haavasoja, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL
Heli Kannisto, Tehy ry
Ville Laakso, Hyvinvointiala Hali ry
Kaija Ojanperä, Työturvallisuuskeskus
Marko Pasma, Diakoniatyöntekijöiden Liitto
Marjaana Wallden, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT

Tuotenumero 202328

Kuvat: Mikael Ahlfors, Keksi Agency ja Bigstock

Taitto ja kuvat: Anne Kaikkonen, Timangi

1. painos 2023

ISBN 978-951-810-884-2 (pdf)

Sisällys

Johdanto **5**

Mitä ovat toisen kotiin annettavat palvelut? **6**

Työnantaja kotiin annettavissa palveluissa **8**

Työturvallisuus toisen kotona tehtävässä työssä **10**
Työnantajan vastuut ja velvollisuudet 11
Työntekijän yleiset velvollisuudet 11
Työsuojelun yhteistoiminta osana työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin toteutumista 12
Vaarojen selvittäminen ja arviointi toisen kotona tehtävässä työssä 12
Fysikaaliset tekijät 12
Biologiset tekijät 13
Kemikaaliset tekijät 14
Työntekijän perehdytys työtehtäviin ja turvalliseen työskentelyyn 14

Työterveyshuoltopalvelut **15**

Työn kuormituksen hallinta **16**
Voimavarojen tukeminen 16
Fyysinen kuormitus 17
Apuvälineet auttavat fyysisen kuormituksen hallintaa 18
Henkilönsuojaimia pitää olla käytettävissä ja niitä käytetään 18
Psykososiaalinen kuormitus 19
Hyvä johtaminen vähentää psykososiaalista kuormitusta 19
Työn tauotus ja lepoajat osana palautumista 20
Eettisen kuormituksen tunnistaminen 20
Keinoja haitallisen kuormituksen vähentämiseksi 21

Työtapaturmien ennaltaehkäisy **23**

Työpaikalla ilmeneviin pulmatilanteisiin on ratkaisuja **25**
Väkivalta tai sen uhka 25
Epäasiallinen kohtelu ja häirintä 26
Yksintyöskentely 26
Yötyö 27
Kameravalvonta asiakkaan kotona 27

Sähköturvallisuus **28**

Lääkehoidon toteutus **29**

Monikulttuurisuus huomioitava perehdytyksessä **30**

Työturvallisuuden toteutumisen valvonta **31**

Lainsäädäntö **32**

Liitteet **33**

Lähteet **35**

Johdanto

Hoiva- ja hoitotyötä sekä henkilökohtaista avustamista tehdään yhä enemmän asiakkaiden kodeissa. Toisen kotona tehtävä työ poikkeaa työympäristönä perinteisestä työnantajan tiloissa tehtävästä työstä, mutta työn tekemistä koskevat samat määräykset kuin työnantajan tiloissa tehtävässä työssä. Työskentelyn tulee olla aina turvallista myös asiakkaan kotona. Työnantaja voi olla yksityinen tai julkinen palveluntuottaja tai asiakas itse. Oppaassa on otettu huomioon erilaiset työnantajamallit siltä osin, kun ne vaikuttavat työsuojelun toteuttamisen käytäntöihin.

Turvallisuuteen liittyviä kysymyksiä on helpompi ratkoa työnantajan määräysvallassa olevissa työtiloissa. Työturvallisuusmääräykset koskevat myös asiakkaan kotona tehtävää työtä, ja siellä työskentelevien työhyvinvoinnista tulee huolehtia. Tämän oppaan tavoitteena on auttaa työntekijöitä, esihenkilöitä, työsuojeluhenkilöstöä ja työnantajaa turvallisen ja terveellisen työn toteuttamisessa. Työturvallisuus ja työhyvinvointi toteutuvat parhaiten, kun työnantaja ja työntekijät tuntevat omat velvoitteensa ja sitoutuvat edistämään asioita yhteistoimin.

Sosiaali- ja terveydenhuollon töissä on paitsi erilaisia kuormitustekijöitä myös jaksamista edistäviä voimavaratekijöitä. Molempien tunnistaminen auttaa työkyvyn tukemisessa. Vaikka työssä aktiivisesti tunnistetaan ja arvioidaan vaaratekijöitä ja tehdään korjaavia toimenpiteitä, voi erilaisia pulmatilanteita tulla vastaan. Oppaassa on pyritty tunnistamaan tyypillisiä tilanteita ja etsitty niihin ratkaisuja.

Toisen kotona annettujen palveluiden saajaa kutsutaan potilaaksi tai asiakkaaksi. Potilaana oleminen yleensä yhdistetään henkilöön, jota hoidetaan havaittavissa olevien oireiden perusteella ja niihin keskittyen. Asiakas on tasavertainen toimija ja itsensä asiantuntija. Tässä oppaassa käytämme palvelujen saajasta nimitystä asiakas. Henkilökohtaisen avun osalta käytämme nimitystä avun käyttäjä, joka voi olla myös työnantaja.

Mitä ovat toisen kotiin annettavat palvelut?

Useimmiten kotiin annettavilla palveluilla tuetaan kotona selviytymistä. Palvelut voivat olla sosiaalihuoltolakiin perustuvia kotipalveluja, terveydenhuoltolakiin perustuvia kotisairaanhoidon palveluja, vammaislain piirissä olevia vammaispalveluja tai kaikkia näitä täydentäviä tukipalveluja. Eri palvelumuotoja on kuvattu taulukossa (1), joka perustuu sosiaali- ja terveysministeriön ja Valviran määritelmään.

Taulukko 1. Toisen kotiin annettavat palvelut.

Palvelu	Palvelun tarkoitus	Palvelun saajat
Kotipalvelu	tukee ja auttaa asiakasta kotona alentuneen toimintakyvyn vuoksi arkipäivän askareissa henkilökohtaisissa toiminnoissa	ikäihmiset, vammaiset, lapsiperheet ja sairaat tai henkilöt, joiden toimintakyky on alentunut
Kotisairaanhoito	kotona tehtävää terveydenhuolloksi katsottavaa toimintaa	sairaat, joiden kotona selviytymistä tuetaan
Kotisairaalahoito	sairaalatasoinen hoito annetaan potilaan kotona–	esimerkiksi kotihoitoon soveltuvan erikoissairaanhoidon ja saattohoidon asiakkaat
Kotipalvelun tukipalvelut	täydentävät muita kotipalveluja, esimerkiksi ateriapalvelut, siivous, turvapuhelinpalvelut, sauna- ja kylvetyspalvelut	kotona asuvat, joilla on alentunut toimintakyky
Tehostettu kotikuntoutus	parantaa toimintakykyä ja kotona selviytymistä itsenäisesti ja turvallisesti	kotona asuvat, joilla on alentunut toimintakyky

Palvelu	Palvelun tarkoitus	Palvelun saajat
Henkilö-kohtainen apu	avustamista mm. päivittäisissä toimissa, jotta itsemääräämis-oikeus toteutuu yhdenvertai-sesti muiden kanssa niissäkin tilanteissa, joissa hän tarvitsee toisen henkilön apua	vammaiset henkilöt
Lastensuojelu	edistetään lasten ja nuorten hyvinvointia sekä ehkäistään ongelmien syntymistä tai pahenemista	lapset, nuoret ja heidän huoltajansa
Seurakuntien diakoniatyö	tukee oikeutta oman uskonnon harjoittamiseen sekä edistää henkistä, hengellistä ja aineel-lista hyvinvointia	eri syistä apua tarvitsevat ihmiset (esimerkiksi yksinäisyys, elämänkriisit, uskoon ja elämän merkitykseen liittyvät poh-dinnat, toimeentuloon, ihmis-suhteisiin, terveyteen tai sai-rauteen liittyvät kysymykset). Diakonian apu ei edellytä seurakunnan jäsenyyttä
Palvelu-asuminen	hoiva- ja hoitopalveluja sekä ateriapalveluja	sekä palveluasunnoissa että kotona asuvat

Työnantaja kotiin annettavissa palveluissa

Hyvinvointialueet vastaavat sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä. Julkisella sektorilla on palveluiden järjestämisvastuu, mutta sosiaali- ja terveyspalveluja ostetaan myös yksityisiltä palveluntuottajilta ja järjestöiltä.

Henkilökohtaisen avun osalta hyvinvointialue määrittelee vammaispalvelulain kriteerien perusteella avun käyttäjälle viikoittaisen henkilökohtaisen avun määrän. Henkilökohtaisen avun järjestämisessä on erilaisia vaihtoehtoja, joilla on vaikutusta työsuojelun yhteistoiminnan toteuttamiseen ja työehtosopimukseen. Työnantajamallissa avun käyttäjä toimii itse henkilökohtaisten avustajiensa työnantajana, jolloin hän vastaa itse avustajien palkkaamisesta ja kaikista työnantajavelvoitteista, ja hyvinvointialue toimii sijaismaksajana. Hyvinvointialueella on tärkeä tehtävä antaa yksilöllistä neuvontaa ja tukea työnantajamalliin liittyvissä käytännön asioissa, kuten työturvallisuuteen ja työterveyshuollon järjestämisvelvollisuuteen liittyvissä asioissa.

Henkilökohtaisen avustajan työ poikkeaa muista toisen kotona suoritettavista tehtävistä. Avustajan työ on pääsääntöisesti avustamista tavanomaisissa – hyvin moninaisissa – elämään liittyvissä toimissa ja asioissa, jotka avun käyttäjä ilman vammaa tekisi itse:

- päivittäiset toimet
- työ ja opiskelu
- harrastukset
- yhteiskunnallinen osallistuminen
- sosiaalisen vuorovaikutuksen ylläpitäminen.

Henkilökohtaiseen apuun voi osana palvelun kokonaisuutta kuulua sellaisia avustajan toteuttamia itsehoitoa vastaavia toimenpiteitä, jotka liittyvät terveyden ylläpitoon sekä pitkäaikaisen sairauden ohjeiden mukaiseen hoitoon. Hyvinvointialueen on järjestettävä avun käyttäjälle ja tarvittaessa avustajalle näiden toimenpiteiden edellyttämää ohjausta.

Keskeinen avustajan työsuojeluun vaikuttava tekijä on työnantajan määrittely. Avun käyttäjä toimii useimmiten itse työnantajana, jolloin hyvinvointialue huolehtii sijaismaksajana työnantajavelvoitteista, kuten palkanmaksusta. Hyvinvointialue voi myös tarjota palveluseteleitä ja ostopalvelua, jolloin yksityinen palveluntuottaja, kuten palvelukeskus, tai hyvinvointialue voi toimia avustajan työnantajana. Avun käyttäjä voi käyttää samanaikaisesti myös useita tapoja avun järjestämiseksi.

Työntekijän palvelussuhteen ehdoissa mm. työ- ja lepoajoissa sekä palkassa on eroja sen perusteella, kuuluuko työnantajana toimiva avun käyttäjä Heta-sopimusta noudattavaan Heta-liittoon tai noudattaako yksityinen työnantaja yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusta tai hyvinvointialue Sote-sopimusta tai Avainta-työehtosopimusta. Työtä voidaan toteuttaa myös itsensä työllistämisen periaatteella ns. kevytyrittäjänä, jolloin avustaja hoitaa kaikki työnantajavelvoitteensa itse.

Henkilökohtaisen avustajan työ on suurelta osin osa-aikaista. Työn kokonaisuus voi sisältää useita avun käyttäjiä, jolloin myös palvelussuhteita voi olla useita. Hyvin-

vointialue tekee jokaiselle avun käyttäjälle päätöksen, jossa avustamiseen käytettävä aika määritellään vammaispalvelulain perusteella. Samoin avun käyttäjällä voi olla useita avustajia.

Avustajan perehdyttäminen ja työtehtävistä sopiminen kuuluvat erityisesti työsuhteen alkuun. Avustajan työn rajaamisessa on otettava huomioon, että avustajan työhön ei saa sisällyttää tehtäviä, joita hän ei osaa tai jotka ovat tapaturmavaarallisia, vaikka henkilö niitä ilman vammaa tekisi. Terveydenhoidollisia tehtäviä ei myöskään saa tehdä ilman riittävän kattavaa koulutusta.

Työhön sisältyy usein myös asiakkaan kodin siisteydestä huolehtiminen. On kuitenkin hyvä muistaa, että avustaja ei ole ammattisiivooja. Toiminnot, joissa on omat erityisammattilaiset (esim. remontointi, suursiivous, lumenluonti), eivät kuulu lähtökohtaisesti henkilökohtaiseen apuun. Avustajan toiminta kohdistuu aina avun käyttäjien tarpeisiin, mikä ei tarkoita koko perheen tarpeiden täyttämistä.

Asiakkaan avustamisessa saattaa tulla esille asioita, jotka ylittävät hoitajan eettiset rajat, esimerkiksi seksiin avustamisessa. Tällaista tehtävää työnantaja ei voi yksipuolisesti sisällyttää työsopimukseen tai määrätä työnantajan työnjohto-oikeudella.

Tilanteissa, jossa avun käyttäjä toimii työnantajana kykenemättä tosiasiallisesti suoriutumaan velvoitteistaan, voi aiheuttaa ongelmia avustajan työsuojelun toteutumiseen. Työsuojelukysymysten ratkomisessa voivat olla apuna avustajien yhteinen viestiryhmä (huom. yksityisyyden suoja), työterveyshuolto, palvelupäätöksestä vastaava hyvinvointialueen sosiaalitoimi ja oma ammattiliitto. Työsuojeluviranomainen tekee työpaikkakäyntejä asiakkaan kotiin hyvin harvoin, mutta asiakaspalvelusta saa neuvoja.

Työterveyshuollon tarkoitus on ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia. Lisäksi sen tarkoitus on edistää työntekijöiden työ- ja toimintakykyä sekä työyhteisön toimintaa. Vaikka työterveyshuollon palveluihin kuuluisi vain ennalta ehkäisevät, lakisääteiset palvelut, niitä kannattaa hyödyntää työkykyä ylläpitävien tavoitteiden saavuttamiseksi. Työterveyshuollon antama ohjaus ja neuvonta tukevat esimerkiksi ergonomiakysymyksissä. Työpaikkatarkastukset tehdään kotirauhan piiriin kuuluvaan kohteeseen vain avun käyttäjän luvalla.

Henkilökohtaisen avustajan työssä on paljon voimavaroja lisääviä tekijöitä. Työntekijät tekevät yhteiskunnallisesti tärkeää työtä ja mahdollistavat hauraassa asemassa olevien ihmisten asumisen omissa kodeissaan. Työssä on mahdollisuus keskittyä yhden henkilön hyvinvoinnin edistämiseen. Hyvällä vuorovaikutuksella työntekijä voi luoda viihtyisän työilmapiirin.

Avustajan työhön ei ole ammattipätevyyttä, mutta ammattikohtaista osaamista tuo henkilökohtaisen avustajan tutkinnon suorittaminen. Tutkinto on osa vammaisalan ammattitutkintoa.

Lisätietoja:

Työnantajavelvoitteista lisätietoja antaa esimerkiksi Henkilökohtaisten avustajien työnantajien liitto (HETA) www.heta-liitto.fi . Jos hoitaja rekisteröityy ammatinharjoitajaksi tai toimii yrityksen kautta, siirtyvät edellä mainitut vastuut hänelle.

Vammaispalvelujen käsikirja on ladattavissa THL:n sivuilla https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/henkilokohtainen-apu

Työturvallisuus toisen kotona tehtävässä työssä

Toisen kotona tehtävä työ voi olla sisällöllisesti hyvin erityyppistä palvelutarpeen mukaan. Keskeistä työturvallisuuden hallinnassa on kuitenkin ennaltaehkäisy, joka vaatii usein samoja toimenpiteitä työnantajalta, olipa kyseessä iso tai pieni organisaatio tai vaikka työnantajamalli. Ennaltaehkäisy vaatii vaarojen tunnistamista ja riskien arviointia.

Asiakkaan yksityisyyden suojan ja itsemääräämisoikeuden toteutuminen vaatii työnantajan, työntekijän ja asiakkaan yhteistyötä. Yhteisesti sovitut pelisäännöt helpottavat sitä, miten työnantajan ja työntekijän velvollisuudet saadaan täytettyä kaikille hyväksytyllä tavalla. Työnantajan pitää huolehtia, että työ tehdään turvallisissa ja terveellisissä olosuhteissa.

Toisen kotona tehtävän työn suunnittelussa tulee huomioida

Työympäristön suunnittelu: Työnantajan tulee yhteistyössä asiakkaan kanssa huomioida työympäristön turvallisuuteen ja terveellisyyteen oleellisesti vaikuttavat asiat.

Työntekijän perehdytys: Riittävällä työntekijöiden opastuksella ja ohjauksella voidaan vähentää työssä esiintyvää vaaraa tai haittaa.

Yksintyöskentely: Yksintyöskentelyn vaaroja arvioidessaan työnantajan tulee ottaa huomioon erityisesti tapaturman ja väkivallan vaarat sekä psykososiaaliset kuormitustekijät eri työtehtävissä. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus avun hälyttämiseen ja tarpeelliseen yhteydenpitoon.

Väkivallan uhka: Mikäli työskentelyyn liittyy väkivallan uhka, työturvallisuuslaki edellyttää työnantajalta toimia väkivallan uhka- ja vaaratilanteiden ennakoimiseksi ja välttämiseksi. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus avun hälyttämiseen.

Tapaturman vaarat: Työnantajan pitää huolehtia siitä, että työympäristön ja työvälineiden turvallisuus varmistetaan ja työntekijät opastetaan turvallisiin työtapoihin. Keskeistä tapaturmien torjunnassa on ennaltaehkäisy.

Psykososiaalinen kuormitus: Psykososiaaliset kuormitustekijät liittyvät työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Ne voivat kuormittaa työntekijöitä haitallisesti. Työnantajan tulee vähentää tai poistaa työn kuormitustekijöiden aiheuttamaa vaaraa tai haittaa työntekijöiden terveydelle.

Seuranta: Työnantajan tulee seurata turvallisten työtapojen ja annettujen ohjeiden noudattamista.

(Lähde: tyosuojelu.fi)

Työsuhteen aloitus on luottamuksen rakentamisen tärkein paikka. Työsuhteen ehdot, työtehtävät sekä työturvallisuuteen ja työterveyshuoltoon liittyvät asiat pitää käsitellä yksityiskohtaisesti yhdessä. Apuna tähän on Toisen kotona tehtävän työn vaarojen tunnistaminen (liite1). Työsuhteen alkaessa on tärkeä keskustella myös menettelytavoista, miten toimitaan ongelmatilanteissa ja miten ongelmia voidaan välttää.

Työnantajan vastuut ja velvollisuudet

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työnteon ja työpaikan turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Huolehtimisvelvollisuus koskee tietyin rajauksin myös toisen kotona tehtävää työtä. Esimerkiksi työnantaja ja työterveyshuolto eivät voi tehdä kotikäyntiä kotirauhan piiriin kuuluvaan tilaan tehdessään riskien arviointia ja työpaikkaselvitystä ilman asiakkaan suostumusta.

Vastuu työturvallisuudesta on aina työnantajalla, vaikka työntekijä työskentelee yksin ilman jatkuvaa valvontaa tai muualla kuin työnantajan tiloissa. Toisen kotona tehtävissä töissä tilanteet voivat muuttua äkillisesti, jolloin töiden ja aikataulujen suunnittelu on haastavaa. Työnantajan on tärkeä huomioida tämä kuormituksen hallinnassa. Ellei kokonaiskuormitusta tunnisteta, toimenpiteet kuormituksen vähentämiseksi jäävät tekemättä ja kuormituksen merkitys työntekijän terveydelle arvioimatta.

Työsuojelu- ja työturvallisuusasiat ovat osa johtamista, jolla tuetaan työntekijöiden työkykyä. Esihenkilöt edustavat työpaikalla työnantajaa ja vastaavat työturvallisuudesta johtamissaan toiminnoissa. Työnantajan on määriteltävä esihenkilön työturvallisuuteen liittyvät tehtävät riittävän tarkasti huomioon ottaen työnantajan toimiala, työn tai toiminnan luonne ja työpaikan koko. Työnantajan on huolehdittava siitä, että esihenkilöllä on riittävä pätevyys, hänet on riittävästi perehdytetty tehtäviinsä ja hänellä muutenkin on asianmukaiset edellytykset työturvallisuuslaissa säädettyjen tehtävien hoitamiseen. Esihenkilöllä on oikeus tarvittaessa saada tukea ja apua työpaikan työsuojelupäälliköltä. Kotipalvelusta vastaavan esihenkilön on tunnettava riittävästi kotipalvelun työolosuhteita voidakseen riittävästi vaikuttaa työturvallisuuden ylläpitoon myös kyseisessä työssä.

Työntekijän yleiset velvollisuudet

Työntekijän pitää noudattaa työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita sekä noudattaa työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta. Tämä pitää sisällään myös työympäristön järjestyksen ja siisteyden. Näin huolehditaan sekä omasta että muiden työpaikalla olevien työntekijöiden turvallisuudesta.

Jos työntekijä huomaa työpaikalla terveys- tai turvallisuusvaaraa aiheuttavia asioita, hänen pitää ilmoittaa siitä heti työnantajalle sekä työsuojeluvaltuutetulle, jos työpaikalla on sellainen. Työntekijän pitää poistaa vaarat työnantajan ohjeiden mukaisesti silloin, kun se on mahdollista ja turvallista. Työnantajan on puolestaan kerrottava ilmoittajalle ja työsuojeluvaltuutetulle, mihin toimenpiteisiin aikoo ryhtyä asian korjaamiseksi.

Työntekijän pitää käyttää ja hoitaa huolellisesti sekä ohjeiden mukaisesti työnantajan antamia henkilönsuojaimia ja muita varusteita. Monien varusteiden suojausvaikutus riippuu niiden oikeasta käytöstä ja hoidosta. Myös vaatetuksen pitää olla sellainen, että se ei aiheuta tapaturman vaaraa.

Työsuojelun yhteistoiminta osana työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin toteutumista

Työsuojelun yhteistoiminnalla tarkoitetaan työnantajan ja työntekijän välistä vuorovaikutusta työhön ja työoloihin liittyvissä asioissa. Yhteistoiminnan tarkoitus on antaa työntekijöille mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa työpaikan terveellisyyttä ja turvallisuutta koskevan päätöksenteon valmisteluun.

Jos työpaikalla on vähintään 10 henkilöä, työntekijät valitsevat keskuudestaan työsuojeluvaltuutetun. Myös sitä pienemmillä työpaikoilla työntekijät voivat halutessaan valita työsuojeluvaltuutetun. Työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä, kun käsitellään työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavia asioita. Välitön yhteistoiminta tapahtuu esihenkilön ja työntekijän välillä, parhaimmillaan osana jokapäiväistä työntekoa, työpaikkakokouksia tai viikkopalavereita.

Työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluu perehtyä muun muassa työpaikan työympäristöön, mutta hän ei kuitenkaan saa mennä kotirauhan piiriin kuuluviin kohteisiin ilman asiakkaan lupaa. Työntekijän pitää ilmoittaa esihenkilölle ja työsuojeluvaltuutetulle havaitsemistaan puutteista työolosuhteissa.

Vaarojen selvittäminen ja arviointi toisen kotona tehtävässä työssä

Työnantajan velvollisuus on selvittää työstä aiheutuvat vaarat, myös asiakkaan kotona, vaikka mahdollisuudet sen toteuttamiseen ovatkin rajalliset. Vaarojen arviointi voidaan tehdä esimerkiksi keskustelemalla työntekijöiden kanssa työskentelyolosuhteista ja siellä havaituista vaaran paikoista. Työntekijöiden osallistuminen vaarojen selvittämiseen ja arviointiin on tärkeää, koska heillä on paras tuntemus työympäristöstä. Työnantaja päättää vaarojen arvioinnin perusteella niistä toimista, joilla riski pienennetään hallittavalle tasolle tai poistetaan kokonaan.

Työn vaarat voivat johtua työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista. Arvioitavia osa-alueita ovat fysikaaliset, kemialliset ja biologiset vaaratekijät, tapaturman vaara sekä fyysiset ja psykososiaaliset kuormitustekijät.

Fysikaaliset tekijät

Fysikaalisista tekijöistä lähinnä alhainen ja korkea lämpötila sekä veto saattavat aiheuttaa erityistä riskiä asiakkaan kotona tehtävässä työssä. Työhön liittyy ulkona työskentelyä kaikkina vuodenaikoina. Varustautumalla sopivalla vaatetuksella ja vaatteiden vaihtomahdollisuudella riski on hallittavissa.

Valaistuksen riskit liittyvät lähinnä liikkumiseen ulkoalueilla liukkaalla tai pimeällä. Talvella on tärkeä huomioida kulkureittien, pihojen ja ulko-ovien edustojen valaistus ja hiekoitus sekä työntekijän liukuestesuojien käyttö.

Biologiset tekijät

Tarttuvia tauteja saattaa esiintyä asiakkaan kotona, jolloin ennakoiva hygienia, mm. suojakäsineiden ja kertakäyttöesiliinan käyttö, vähentää tartuntariskiä. Näistä tulee olla tieto työntekijöillä.

Sisäilman epäpuhtaudet, kuten tupakansavu, pöly sekä erityisesti eläinpöly, homeitiöt ja tietyt huonekasvit, voivat aiheuttaa riskejä. Jos työntekijä on esimerkiksi allerginen lemmikkieläimelle, tekee työterveyshuolto arvion, mikä vaikutus lemmikkieläimellä on työntekijän terveyteen. Arvioinnin pohjalta työnantaja antaa toimintaohjeet, miten käynnit asiakkaan luona suunnitellaan siten, että altistuminen saadaan mahdollisimman vähäiseksi. Työntekijä ja asiakas voivat sopia etukäteen, miten lemmikkieläimen kanssa toimitaan.

Tupakansavulle altistuttaessa työnantajan pitää tehdä ilmoitus ASA-rekisteriin, kun

- työntekijä altistuu työssään ympäristön tupakansavulle vähintään 40 työpäivän ajan merkittävän osan työajastaan (kahdesta neljään tuntia päivässä)
- tai työntekijä altistuu tupakansavulle vähintään 80 tuntia vuodessa
- tai työntekijän on työhygieenisissä mittauksissa todettu altistuvan tupakansavulle

Asiakkaan tupakoinnista pyritään aina sopimaan siten, että se vaarantaa mahdollisimman vähän työntekijän terveyttä. Voidaan sopia esimerkiksi siitä, että asiakas ei tupakoi hoidon aikana ja huone tuuletetaan ennen työntekijän tuloa sekä hoidon ajan.

Kotona annettavissa hoidoissa saatetaan käyttää neuloja tai muita teräviä instrumentteja. Pistohaavoista aiheutuneita tapaturmia voidaan ehkäistä perehdyttämisellä ja työnopastuksella sekä välineiden turvallisella käytöllä. Työntekijällä on oltava käytettävissään turvaneuloja sekä asian-

mukainen säiliö terävien neulojen ja instrumenttien hävittämistä varten.

Kotisairaanhoidossa ja kotisairaalatoiminnassa työntekijät voivat altistua solunsalpaajille hoitaessaan syöpäsairaita potilaita. Solunsalpaajahoito tulee ottaa huomioon riskien arvioinnissa. Työnantajan tulee hankkia hoitajien käyttöön tarkoituksenmukaiset henkilönsuojaimet. Hoitajan on noudatettava työnantajan suojainten käytöstä antamia ohjeita ja määräyksiä.

Työtapojen tulee olla sellaiset, että ne eivät lisää työntekijän altistumista. Työnantajan tulee

- järjestää lääkkeiden laimennukset tehtäväksi niille tarkoitetuissa vetokaapeissa (apteekki, osasto) ja kuljetus asiakkaan kotiin tiiviissä ja läpäisemättömissä pakkauksissa
- pitää luetteloa työpaikalla käytettävistä tai esiintyvistä syöpäsairauden vaaraa aiheuttavista tekijöistä ja perimää vaurioittavista tekijöistä
- selvittää työntekijöiden mahdollinen altistuminen syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville tekijöille ja perimää vaurioittaville tekijöille

- pitää luetteloa näille altistuvista työntekijöistä
- tiedottaa työntekijöiden edustajille luettelon pitämisestä.

Työnantajan pitää ilmoittaa altistuneet työntekijät Työterveyslaitoksen ylläpitämään ASA-rekisteriin lähettämällä lomakkeet työsuojeluviranomaiselle. Riskien arvioinnin merkitys on erityisen suuri silloin, kun toisen kotona annetaan solunsalpaajahoitoja, koska työterveyshuollon henkilöstö ei voi tehdä työpaikkakäyntejä ilman asiakkaan lupaa.

Kemikaaliset tekijät

Kemikaali voi olla kemiallinen aine tai niiden seos. Terveydelle vaaralliset kemikaalit saattavat ärsyttää ihoa tai silmiä ja aiheuttaa herkistymistä sekä myrkytysoireita, tai niillä voi olla vakavia pitkäaikaisvaikutuksia, esimerkiksi syöpä.

Kodeissa saattaa olla erilaisia kemikaaleja, esimerkiksi puhdistusaineita, desinfiointiaineita tai hyönteismyrkkyjä. Kemikaalit tulee aina säilyttää huolellisesti alkuperäispakkauksissa. Jos asiakkaalla on aineita merkitsemättömissä pakkauksissa, niiden käyttöä luonnollisesti vältetään ja ne kannustetaan hävittämään. Työntekijällä tulee aina olla ensiapuvälineitä saatavilla omaan käyttöönsä.

Kotona hoidettava henkilö voi tarvita esim. lisähappea, jolloin työntekijän pitää tunnistaa nestehapen vaarat. Asiakkaan kanssa käydään läpi, mitä kemikaaleja kotona on ja mihin tarkoitukseen. Perehdytyksessä huomioidaan kemikaalien turvallinen käyttö ja säilytys.

Työntekijän perehdytys työtehtäviin ja turvalliseen työskentelyyn

Perehdytyksessä työnantaja kertoo työntekijälle turvallisesta työskentelystä ja työhön liittyvistä mahdollisista vaaratekijöistä, jotta työntekijä osaa välttää niitä. Toisen kotona tehtävä työ on hyvin itsenäistä, minkä vuoksi perehdyttämisen merkitys korostuu. Hyvällä perehdytyksellä varmistetaan, että yksintyöskentely onnistuu. Myös alan opiskelijoiden ja kausityöntekijöiden perehdytys on tärkeää, koska yleensä heillä ei ole alalta pitkää työkokemusta. Perehdytyksessä voi käyttää apuna Toisen kotona tehtävän työn vaarojen tunnistaminen (liite 1). Jos työntekijä kokee, ettei ole saanut riittävää perehdytystä tai ei osaa työtään, pitää asiasta puhua oman esihenkilön tai työnantajan kanssa.

Kotona tehtävä työ vaatii itsenäistä päätöksentekoa. Työntekijän pitää tunnistaa tilanteet, joissa hän tarvitsee tukea ja ohjausta. On tärkeää, että työntekijä ja asiakas kokevat perehdytyksen riittäväksi, jotta kummallakin on turvallinen olo.

Työterveyshuoltopalvelut

Työterveyshuollon tavoitteena on

- terveellinen ja turvallinen työympäristö
- työhön liittyvien sairauksien ehkäiseminen
- työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen.

Työnantajan pitää järjestää lakisääteinen ennalta ehkäisevä työterveyshuolto kaikille työntekijöille työsuhteen laadusta ja kestosta riippumatta. Yksikin työntekijä riittää täyttämään tämän velvoitteen, ja tämä koskee myös kotiin annettavia palveluita. Työnantaja voi halutessaan hankkia myös sairaanhoitopalveluja sisältävän työterveyshuollon.

Lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvat

- työpaikkaselvitys eli työn terveydellisten olojen selvittäminen
- terveystarkastukset eli työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittäminen
- työolojen kehittämisehdotukset
- tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus yksilöille tai ryhmille
- työkykyä ylläpitävään ja edistävään toimintaan osallistuminen
- työssä selviytymisen seuranta työkyvyn heikentyessä
- ensiavun järjestämiseen osallistuminen
- työterveyshuollon toiminnan vaikuttavuuden arviointi.

Työnantajan ja työterveyshuollon palvelujen tuottajan tulee tehdä työterveyshuollon järjestämisestä kirjallinen sopimus, josta ilmenevät työterveyshuollon yleiset järjestelyt sekä palvelujen sisältö ja laajuus. Sopimus pitää olla kaikkien työntekijöiden nähtävillä.

Työterveyshuollon tehtävänä on antaa myös neuvontaa ja ohjausta, joka edistää työterveyttä tukevien asenteiden ja toimintatapojen omaksumista työpaikalla. Jos työntekijän työkyvyssä esiintyy ongelmia, voidaan järjestää työterveysneuvottelu työkykyisyyden selvittämiseksi ja työssä jatkamisen tukemiseksi. Työterveysneuvotteluun osallistuvat työntekijä, työnantaja ja työterveyshuollon edustajat. Työntekijällä on halutessaan oikeus ottaa mukaansa tukihenkilö.

Työntekijän on tärkeä selvittää oman työpaikan työterveyshuollon sisältö sekä se, missä työterveyshuolto järjestetään.

Työterveyshuolto selvittää tarvittaessa, onko työntekijällä sellaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia, joiden takia hänen terveytensä saattaa vaarantua. Tällöin työterveyshuolto arvioi, mitä toimenpiteitä pitää tehdä, jotta työntekijän työn tekeminen on turvallista. Toisen kotona saattaa olla altistavia tekijöitä, kuten lemmikkieläimiä.

Työn kuormituksen hallinta

Erilaiset vaarat ja haittatekijät voivat vaikeuttaa työskentelyä ja aiheuttaa kuormittumista, joka voi vaarantaa terveyttä. Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.

Työturvallisuuskeskuksen tekemä Kuormitusvaaka (https://kuormitusvaaka.ttk.fi/) on hyvä työkalu oman kuormituksen ja voimavarojen arvioinnissa.

Voimavarojen tukeminen

Jokaisella on elämässään henkilökohtaisia voimavaroja, kuten optimismi, sinnikkyys, joustavuus ja hyvä itsetunto. Omien voimavarojen tunnistaminen on tärkeää, koska ne antavat voimaa selviytyä arjessa.

Voimavaroja voi vahvistaa koko työuran aikana

- pitämällä huolta fyysisestä kunnosta
- nukkumalla riittävästi
- pitämällä taukoja riittävästi työpäivän aikana
- tekemällä vapaa-ajalla itselle mieluisia asioita
- huolehtimalla terveellisistä elämäntavoista.

Työn voimavaratekijöitä ovat esimerkiksi

- työtehtävien palkitsevuus, kehittävyys ja merkityksellisyys
- työssä onnistuminen ja työn tulokset
- vaikuttamismahdollisuudet työssä
- työroolien ja työn tavoitteiden selkeys
- työaikojen joustavuus.

Työyhteisöön liittyviä voimavaratekijöitä ovat esimerkiksi

- arvostus
- vuorovaikutus
- selkeä johtaminen
- tuki esihenkilöltä ja työyhteisöltä
- oikeudenmukaisuus
- palaute.

Organisaatioon liittyviä voimavaratekijöitä ovat mm.

- työn varmuus
- innovatiiviset toimintatavat
- työn ja muun elämän yhteen sovittamista tukevat asenteet ja käytännöt.

Fyysinen kuormitus

Työnantajan tehtävänä on suunnitella työ niin, että työn tekeminen on turvallista ja terveellistä. Oikeilla työasennoilla ja ergonomisilla ratkaisuilla voidaan ehkäistä työliikekipeytymisiä ja työtapaturmia. Esimerkiksi siirtoergonomiakoulutuksen avulla vahvistetaan työntekijän osaamista ja turvataan sekä asiakas- että työturvallisuus. Sotergo-sivustolta (www. sotergo.fi) saa lisätietoa potilassiirtojen turvallisuudesta ja Potilassiirtojen Ergonomiakortti® -koulutuksesta.

Asiakkaan siirroissa tuetaan henkilön omien voimavarojen ylläpitämistä ja edistämistä sekä oman tuki- ja liikuntaelimistönsä terveyttä. Avustajan ja avun käyttäjän välinen vuorovaikutus on tärkeää, jotta avun käyttäjälle annetaan mahdollisuus ymmärtää, mitä hänessä ja hänelle tapahtuu esimerkiksi siirtotilanteessa.

Toisen kotona tehtävässä työssä tilat saattavat aiheuttaa ergonomisia haasteita. Työolosuhteiden parantaminen saattaa edellyttää työskentelytilassa toteutettavia rakenteellisia ratkaisuja, joiden suorituslu-vasta ja kustannusvastuusta työnantaja joutuu neuvottelemaan asiakkaan kanssa. Tilojen laajentamista ei yleensä kodeissa voida edellyttää, mutta pienten parannusten mahdollisuuksia esimerkiksi kalusteiden sijoituksessa voidaan kuitenkin tutkia. Fyysistä kuormitusta voidaan vähentää asentamalla ahtaisiin tiloihin, kuten wc- ja pesutiloihin, tukikahvoja, joihin asiakas voi tarttua.

Asiakkaan avustamisessa on tärkeä arvioida tarvittava tila, jotta työasennot olisivat optimaalisia kuormituksen suhteen. Huolellisella vaarojen arvioinnilla on voitu vaikuttaa kuormitustekijöihin niin, että sairauspoissaolot ovat vähentyneet. Yksipuolista kuormitusta voidaan vähentää esimerkiksi vaihtelemalla työtehtäviä joustavasti henkilöstön kesken. Työterveyshuolto on tärkeä yhteistyökumppani työkyvyn tukemisessa.

Vaarojen arvioinnissa kiinnitetään huomiota erityisesti kalusteiden oikeaan korkeuteen, säätömahdollisuuksiin, tukevuuteen ja siirreltävyyteen. Myös kotona asuvan potilaan vuoteen tulisi olla riittävän korkea, koska matalassa vuoteessa avustaminen on kuormittavampaa ja vuoteesta nousu potilaalle hankalaa.

Tavoitteena on, että raskaat nostot tai siirtämiset sujuvat turvallisesti.

Apuvälineet auttavat fyysisen kuormituksen hallintaa

Työn fyysistä kuormitusta pystytään vähentämään hyvällä työn suunnittelulla ja käyttämällä apuvälineitä, kuten nosto- ja siirtolaitteita. Tässä voidaan hyödyntää esimerkiksi työterveyshuollon työfysioterapeuttia. Työnantajan pitää hankkia tarvittavat apuvälineet ja perehdyttää työntekijät niiden oikeaan ja turvalliseen käyttöön. Työntekijän pitää käyttää työnantajan hankkimia apuvälineitä ohjeiden mukaisesti.

Terveydenhuollon laitteen ja tarvikkeen saa asentaa, huoltaa ja korjata vain sellainen henkilö, jolla on tarvittava ammattitaito ja asiantuntemus. Apuvälineiden käyttöön liittyvä perehdyttäminen ja työnopastus, käytön valvonta ja ohjaus sekä huolto-, säilytys- ja puhdistustoimenpiteiden määrittäminen on työnantajan vastuulla.

Ota tarvittaessa yhteyttä esihenkilöön, joka vastaa siitä, että kohteeseen tehdään vaarojen arviointi ja hankitaan apuvälineitä.

Henkilönsuojaimia pitää olla käytettävissä ja niitä käytetään

Henkilönsuojaimilla suojataan työntekijöitä tapaturmilta ja sairastumisilta, ellei vaaraa voida välttää tai riittävästi rajoittaa muilla toimenpiteitä. Työnantaja hankkii tarkoituksenmukaiset ja viranomaismääräykset täyttävät suojaimet. Henkilönsuojaimia ovat esimerkiksi suojalasit, turvakengät, suojakäsineet, kypärät, kuulon- ja hengityksensuojaimet, valjaat ja suojahaalarit. Henkilönsuojaimet valitaan työn vaarojen arvioinnin perusteella, jossa kartoitetaan sellaiset tekijät, jotka aiheuttavat vaaraa työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle.

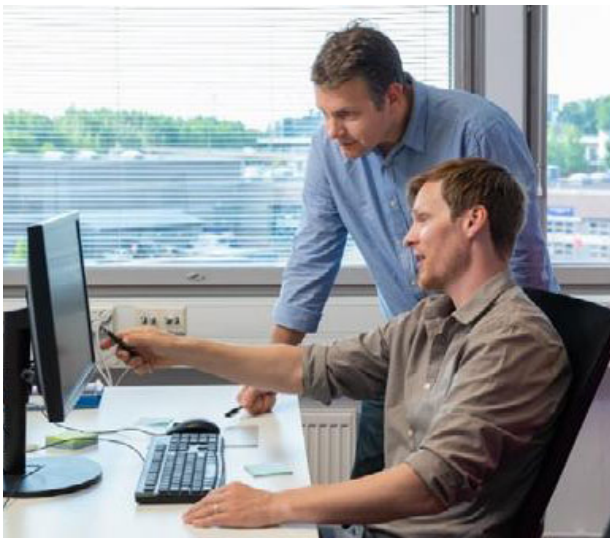
Henkilönsuojainten valinnassa pitää ottaa huomioon työntekijän yksilölliset ominaisuudet. Suojainvalikoimassa on oltava riittävästi eri malleja ja kokoja työntekijöiden tarpeisiin. Työterveyshuolto auttaa tarvittaessa oikean suojaimen valinnassa.

Psykososiaalinen kuormitus

Psykososiaaliset kuormitustekijät liittyvät työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Ne voivat kuormittaa työntekijöitä haitallisesti. Sopiva kuormitus työpaikalla saattaa sen sijaan edistää työntekijöiden terveyttä ja työkykyä. Työntekijöiden on tärkeä tunnistaa sopivan ja haitallisen kuormituksen raja.

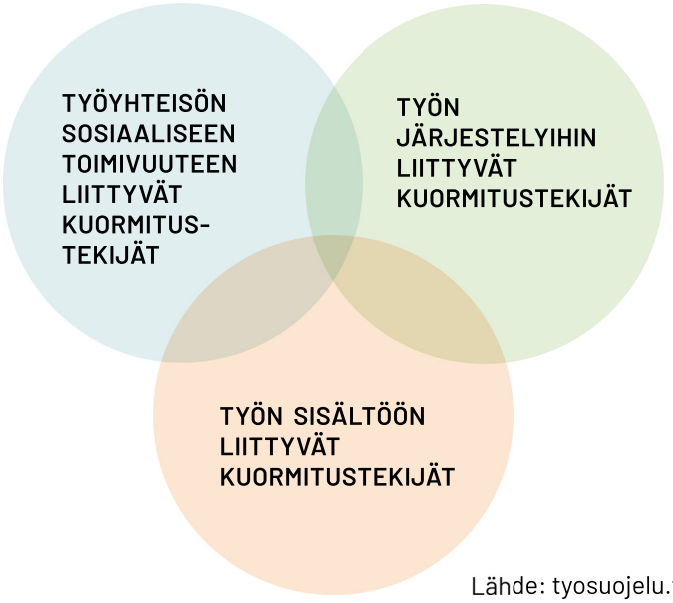
Hyvä johtaminen vähentää psykososiaalista kuormitusta

Johtamiskäytännöt ja esihenkilöiden toiminta vaikuttavat merkittävästi työhyvinvoinnin ja psykososiaalisen työkuormituksen kokemiseen. Kun työtä tehdään asiakkaan kodissa, esihenkilö ei välttämättä tunne työolosuhteiden erityispiirteitä. Tällöin korostuvat viestintä ja esihenkilön kanssa tapahtuva vuorovaikutus.



Luottamuksellinen vuorovaikutus mahdollistaa sen, että työntekijä tuo esihenkilön tietoon häntä kuormittavat asiat. Esihenkilö voi ryhtyä toimiin vain asiasta tiedon saatuaan. Luottamus rakentuu avoimesta ja toista arvostavasta vuoropuhelusta sekä siitä, että esihenkilö on kiinnostunut kuulemaan työntekijän ajatuksia työstä. Työntekijän vaikutusmahdollisuus omaan työhön on yksi työtyytyväisyyteen vaikuttava tekijä. Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu ja oikeudenmukainen johtaminen sekä yhdessä sovitut pelisäännöt edistävät hyvää työilmapiiriä.

Kuormitustekijöitä:



Lähde: tyosuojelu.fi

Työn tauotus ja lepoajat osana palautumista

Työ- ja lepoajoissa noudatetaan työaikalakia ja voimassa olevan virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä. Hyvät työajat tukevat työkykyä ja työssä jaksamista. Hyvällä suunnitelulla voidaan vähentää työn kuormittavuutta ja parantaa työstä palautumista. Työn suunnittelussa pitää huomioida tauot myös työpäivän aikana, työvuorojen välinen vapaa-aika, yövuoron jälkeinen vapaa sekä viikkolepo.

Lyhyet työvuorovälit vähentävät mahdollisuutta palautumiseen ja lisäävät sairauspoissaolojen ja tapaturmien riskiä. Työvuorojen välinen vapaa-aika tulisi pääsääntöisesti olla vähintään 11 tuntia.

Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan yötyöstä palautuminen kestää vähintään kaksi vuorokautta.

Alle 28 tuntia kestävä palautumisjakso yövuoron jälkeen lisää toistuvasti esiintyessään aivoverenkierron häiriöiden ja raskaana olevilla odotusajan riskejä.

Pohdi

- Ovatko päivän aikana pidettävät tauot palauttavia?
- Miten voidaan parantaa palautumisen vaikutusta?
- Onko mahdollista testata lyhyiden palauttavien taukojen (mikrotauko) toimivuutta.
  - Mikrotauolla tarkoitetaan työpäivän aikana pidettävää lyhyttä taukoa, joka voi vaihdella kestoltaan puolesta minuutista kymmeneen minuuttiin.
  - Mikrotauoilla on todettu olevan lukuisia positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin.
  - Tärkeintä on tehdä jotakin, see työn alla olevan tehtävän suorittamisen.
  - Jo muutama syvä hengitys nenän kautta sisään ja suun kautta ulos rentouttaa.

Eettisen kuormituksen tunnistaminen

Eettinen kuormitus liittyy usein työhön, jossa ollaan vuorovaikutuksessa muiden kanssa ja jossa vastataan muiden ja omiin odotuksiin työstä suoriutumisesta. Eettistä kuormitusta syntyy esimerkiksi silloin, kun työntekijä joutuu toimimaan toistuvasti omien arvojensa vastaisesti ja ristiriitatilanteita ei käsitellä.

Toisen kotona tehtävässä työssä eettistä kuormitusta voi syntyä siitä, että käyntiajat ovat liian lyhyet ja työntekijä kokee, ettei ennätä tehdä kaikkea, mitä pitäisi. Kuormitusta voi aiheuttaa myös se, että asiakkaan odotukset hoitotilanteesta voivat olla epärealistisia tai poikkeavat siitä, mitä on sovittu. Joskus myös asiakkaan hyvä arki voi olla ristiriidassa hoitajan näkemyksen kanssa.

Eettisen kuormituksen tilanteista keskustelu ja ratkaisujen etsiminen yhdessä voivat keventää kuormitusta ja edistää osaamisen jakamista työyhteisössä. Kuormitusta aiheuttavat asiat on tuotava esihenkilön tietoon. Työyhteisössä on hyvä käydä yhdessä arvokeskustelu, jossa sovitaan yhteiset pelisäännöt ja tavoitteet hoidon laadulle. Eettisen kuormituksen hallinnassa on tärkeää huolehtia myös omista voimavaroista palautumisen avulla ja keksiä vastapainoa työlle omien harrastusten tai muun avulla.

Eettinen kuormitus työssä -opas (löytyy osoitteesta: https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/03/Eettinen-kuormitus-tyossa.pdf)

Työyhteisössä on hyvä pohtia

- Mitä ovat eettisesti hyväksyttävät työtavat?
- Mitkä ovat työn laadulliset tavoitteet?
- Mikä työssä on oikein ja tavoiteltavaa?
- Toimitaanko meillä ammattimaisesti?
- Onko ilmapiiri turvallinen oppia?

Keinoja haitallisen kuormituksen vähentämiseksi

Vaarojen arvioinnissa on tärkeä tunnistaa haitalliset kuormitustekijät, jotta voidaan tehdä johtopäätöksiä niiden hallitsemiseksi. Haitallisen kuormituksen vähentämiseksi arvioidaan käytettävissä olevat keinot ja aikataulu. Korjaavien toimenpiteiden löytäminen saattaa kuitenkin olla joskus haasteellista, esimerkiksi jos ei saada palkattua riittävästi henkilöstöä.

Taulukko 2. Esimerkkejä työnantajan keinoista hallita haitallisten kuormitustekijöiden aiheuttamia vaaroja (tyosuojelu.fi).

Kuormitustekijä	Keinoja kuormituksen vähentämiseksi
Liiallinen työn määrä	• tehtävien uudelleenorganisointi tai -mitoitus • työnjaon tarkistaminen • työprosessien selkeyttäminen • tehtävien priorisointi
Esihenkilön puutteellinen tuki	• esihenkilövastuiden määrittely • riittävät resurssit esihenkilöntyöhön • esihenkilökoulutus • esihenkilötyön toimintamallien selkeyttäminen • työkalut esihenkilötyöhön
Vuorotyö	• vuorotyön vähentäminen • työvuorojärjestelmän kehittäminen (esim. nopeasti eteenpäin kiertävään vuorojärjestelmään siirtyminen) • mahdollisuus vaikuttaa työvuorosuunnitteluun

Työtapaturmien ennaltaehkäisy

Työtapaturmalla tarkoitetaan ulkoisesta tekijästä johtuvaa äkillistä ja odottamatonta tapahtumaa, joka aiheuttaa työntekijälle vamman tai sairauden. Työnantajan on otettava työntekijöilleen lakisääteinen tapaturmavakuutus, jolla korvataan työntekijälle työtapaturmasta tai ammattitaudista aiheutuneita haittoja ja menetyksiä.

Työtapaturma- ja ammattitautilaki määrittelee ne olosuhteet, joissa työtapaturmat korvataan. Näitä ovat

- työteon yhteydessä sattunut tapaturma
- työpaikan alueella sattunut tapaturma
- asunnon ja työpaikan välisellä matkalla sattunut tapaturma
- ruokailu- ja virkistystauolla sattunut tapaturma
- tapaturma erityisissä olosuhteissa.

Tapaturmia kotona tehtävässä työssä voivat aiheuttaa esim.

- liukastuminen, kaatuminen, kompastuminen
- nostot ja siirrot
- väkivaltatilanteet
- neulanpistot
- kodin esineet ja laitteet.

Suurin osa sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten työtapaturmista liittyy henkilön liikkumiseen. Työpäivän aikana liikutaan erilaisissa olosuhteissa ja usein ennakkoon tuntemattomissa paikoissa. Tapaturman vaaraa lisäävät mm. kiire ja talvella liukkaus ja pimeys. Asiakaskäyntien suunnittelussa pitää huomioida, että matkaan käytettävä aika on riittävä erilaisissa keliolosuhteissa. Turvallisesta liikkumisesta jalan, autolla tai muulla kulkuvälineellä on tärkeää keskustella työpaikalla säännöllisesti.

Työnantajan on huolehdittava ensiavun järjestämisestä työntekijöiden lukumäärän, työn luonteen ja työolosuhteiden edellyttämällä tavalla. Työntekijöillä on hyvä olla tieto, missä ensiapuvälineitä säilytetään, sekä ohjeet toimenpiteistä tapaturman tai sairastumisen sattuessa. Hyvä käytäntö on, että työntekijöillä on mukana työnantajan hankkima ensiapupakkaus.

Miten toimia, jos työtapaturma sattuu?

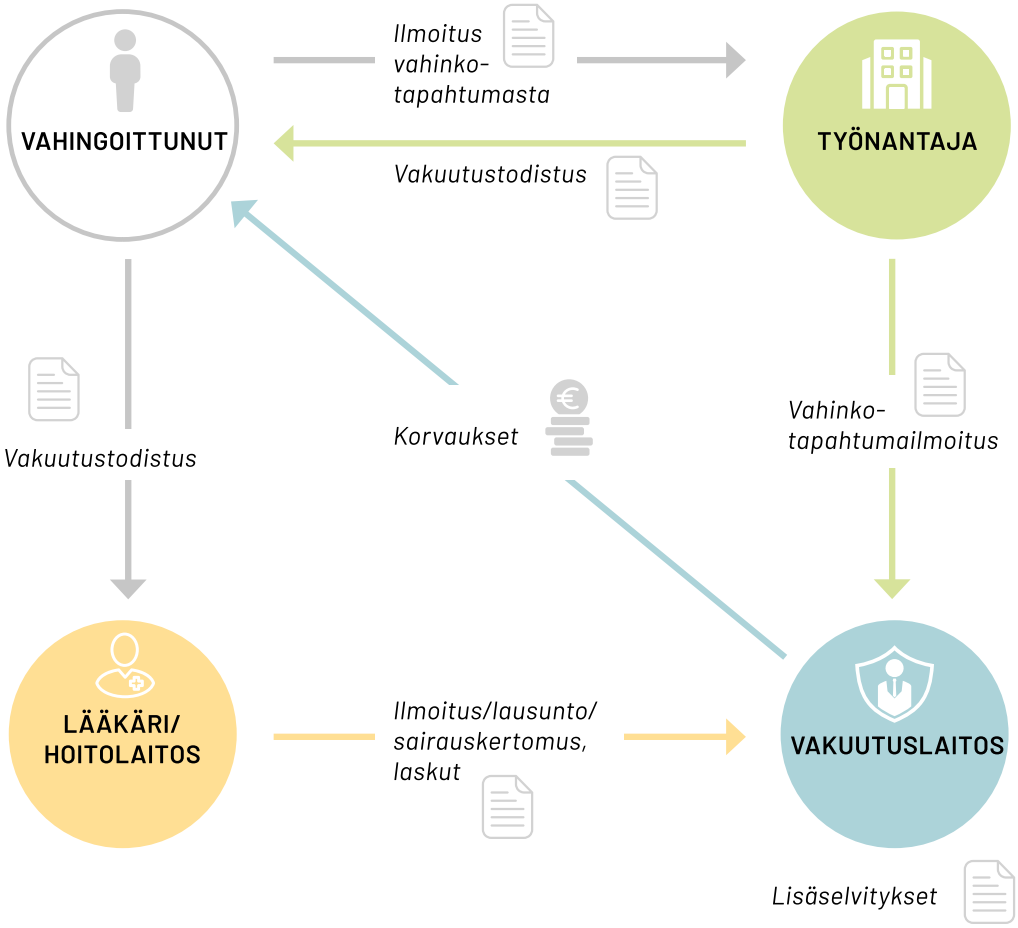
Työntekijä ilmoittaa tapaturmasta työnantajalle tai esihenkilölle työpaikalla sovittujen käytäntöjen mukaisesti niin pian kuin mahdollista. Työnantajan tai esihenkilön velvollisuus on tehdä vahinkoilmoitus vakuutusyhtiölle mahdollisimman pian vahingon sattumisesta, viimeistään 10 arkipäivän päästä siitä, kun työnantaja kuuli tapaturmasta. Työntekijän on tärkeä varmistaa, että ilmoitukseen kirjoitettava kuvaus tapaturmasta vastaa omaa käsitystä siitä, mitä tapahtui. Kuvauksen pitää olla riittävän tarkka, jotta vakuutusyhtiö voi tehdä korvauspäätöksen nopeasti annettujen tietojen perusteella. Työntekijän on mahdollista tehdä ilmoitus myös itse, jos työnantaja on jostain syystä estynyt sitä tekemästä.

Lääkäri tekee lääketieteellisen arvion sattuneesta tapaturmasta ja lähettää lääkärintodistuksen suoraan vakuutusyhtiöön. Vakuutusyhtiö ilmoittaa, kun asia on tullut vireille. Tapaturmasta ilmoittaminen mahdollisimman pian on tärkeää. Jos tapaturmailmoitusta ei tehdä, myöhemmin ilmeneviä oireitä voi olla vaikea yhdistää sattuneeseen tapaturmaan.

Ammattitaudit ovat sairauksia, joiden pääasiallinen aiheuttaja on jokin työssä oleva fysikaalinen, kemiallinen tai biologinen tekijä. Myös toisen kotona tehtävässä työssä voi olla riski sairastua ammattitautiin. Työterveyslääkäri ilmoittaa perustellun ammattitautiepäilyn sekä vakuutusyhtiölle että työsuojelun valvontaviranomaiselle. Salassapitolainsäädäntö ei estä ilmoituksen tekoa.

Työnantajan on viipymättä ilmoitettava vakavasta työtapaturmasta työsuojeluviranomaiselle ja poliisille.

Korvausmenettely



Lähde: Tapaturmavakuutuskeskus

Työpaikalla ilmeneviin pulma-tilanteisiin on ratkaisuja

Toisen kotona tehtävässä työssä voi tulla vastaan erilaisia pulma- tai ongelmatilanteita. Työnantajan pitää tuntea työympäristö sekä siellä esiintyvät vaara- ja haittatekijät. Ennen toisen kotona annettavien palvelujen aloittamista tai välittömästi palvelujen aloittamisen jälkeen työnantaja selvittää kodissa vallitsevat olosuhteet. Kotioloissa saattaa tulla nopeasti muutoksia, joilla on vaikutusta työturvallisuuteen. Tämän vuoksi vaarojen arviointia on aina tehtävä myös muutostilanteissa. Työntekijän oma rooli korostuu toisen kotona tehtävässä työssä, jotta esihenkilö saa ajoissa tiedon muutoksista, joilla voi olla vaikutusta työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen.

> Hyvä käytäntö on, että asiakassuhteen alkaessa ensimmäinen kotikäynti tehdään pareittain.

Ongelmatilanteita voivat olla mm.

- väkivallan uhka
- häirintä
- biologiset tekijät, kuten kodeissa esiintyvät hyönteiset, bakteerit, virukset tai homeet
- lämpöolot
- järjestyksen ja siisteyden puute
- asiakkaan tupakointi
- kameravalvonta asiakkaan kotona.

Joskus asiakkaan käsitys työn turvallisesta tekemisestä voi olla ristiriidassa työnantajan tai työntekijän kanssa. Asiakkaalle kerrotaan, että hoitaja on työssä asiakkaan kodissa ja se edellyttää tiettyjä järjestelyjä, jotta työturvallisuus toteutuu. Samalla tuodaan esille, millaiset edellytykset palvelun antamiselle on järjestettävä.

Mikäli työntekijä havaitsee turvallisuudessa ongelmia vasta kohteeseen mennessään, tulee niistä ilmoittaa esihenkilölle ja työsuojeluvaltuutetulle työturvallisuuslain velvoitteen mukaan. Työnantajan tulee harkita jatkotoimia turvallisuuden takaamiseksi ja ilmoittaa niistä työntekijälle.

Väkivalta tai sen uhka

Asiakkaan heikentynyt terveydentila saattaa aiheuttaa vaaraa työntekijälle. Vaara voi tulla esille väkivaltana, sen uhkana tai ennakoimattomana käytöksenä. Väkivaltaan liittyviä työpaikkatapaturmia sattuu erityisesti sosiaalialan ammattiryhmissä.

Myös asiakkaan omaisten taholta voi esiintyä päihdeongelmiin, mielisairauksiin tai eräisiin persoonallisuusongelmiin liittyvää väkivaltaista käyttäytymistä tai muuta aggressiivista ja epäasiallista käyttäytymistä. Omaisten taholta tuleviin uhkauksiin ja väkivallantekoihin työnantajan on sovellettava 0-toleranssia. Työntekijän pitää aina ilmoittaa niistä esihenkilölle. Tarvittaessa ilmoitetaan myös poliisiviranomaiselle. Seurauksena voi olla myös pidättäytyminen palvelujen tarjoamisesta asiakkaan kodissa, ellei työntekijöiden turvallisuutta voida taata.

Työnantajan velvollisuus on huolehtia siitä, että työntekijään ei kohdistu väkivaltaa työssä. Työnantajan on laadittava kirjalliset menettelytapaohjeet väkivaltatilanteiden

ennalta ehkäisemiseksi ja hallitsemiseksi. Menettelytapaohjeet pitää käsitellä yhdessä henkilöstön kanssa ja suunnitella toimenpiteet työpaikan uhat huomioiden. Työpaikalla on oltava väkivallan torjumiseen tai rajoittamiseen tarvittavat asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt tai -laitteet sekä mahdollisuus avun hälyttämiseen. Turvallisuusjärjestelyjen ja laitteiden toimivuus on tarkistettava säännöllisesti.

Väkivallan hallinnassa on tärkeä sopia ilmoituskäytännöistä uhkatilanteissa ja huomioida jälkihoito. Työnantajan on tärkeä varmistaa, että työntekijä ei jää haitallisten tunteiden kanssa yksin.

Väkivallasta ja sen uhasta on tärkeä tehdä ilmoitus työnantajalle, jotta työnantaja voi tehdä korjaavia toimenpiteitä. Ilmoitusten pohjalta on hyvä käydä työyhteisössä yhteinen keskustelu siitä, miten jatkossa voidaan välttää vastaavia tilanteita.

Epäasiallinen kohtelu ja häirintä

Epäasiallinen kohtelu on hyvän tavan tai omien työvelvollisuuksien vastaista käyttäytymistä tai toimintaa toista kohtaan työssä. Usein se on järjestelmällistä ja jatkuvaa, mutta kyse voi olla myös yksittäisestä tapahtumasta. *Häirinnästä* on kyse silloin, kun henkilö on järjestelmällisesti, toistuvasti ja pitkäkestoisesti painostavan, loukkaavan tai alistavan käyttäytymisen kohteena ja tästä aiheutuu hänelle terveyshaittaa.

Epäasiallista kohtelua ei tule hyväksyä missään muodossa. Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun estäminen on koko työyhteisön – työnantajan ja työntekijöiden – yhteinen asia. Työntekijän tulee kertoa kohtaamastaan epäasiallisesta kohtelusta työnantajalle. Työnantajan on ryhdyttävä toimiin terveyttä haittaavan tai vaarantavan häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun poistamiseksi. Vaikka päävastuu on työnantajalla, työturvallisuuslaki velvoittaa myös työntekijöitä välttämään toiseen kohdistuvaa terveyttä haittaavaa tai vaarantavaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua.

Häirintä voi olla myös seksuaalista. Ikävät puheet voivat olla työntekijää alistavia. Häirinnän vakavuutta ei pidä vähätellä. Seksuaalisen häirinnän tilanteessa hoitotyö tulee keskeyttää. Työntekijä käy keskustelun esihenkilön kanssa, ja mietitään toimintatapoja hoitosuhteen jatkamiseksi. Asiakkaan kanssa käydään keskustelu tapahtuneesta, joissa sovitaan käyttäytymisen muutoksista. Tilanteiden arviointi voi olla vaikeaa huomioiden asiakkaan terveyden tila ja kyky arvioida omaa toimintaansa.

Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla – ennalta ehkäise ja puutu -opas

Työpaikalla pitää olla ohjeet siitä, miten ennalta ehkäistään ja puututaan epäasialliseen kohteluun työpaikalla. Selvitä, mistä ohjeet löytyvät.

Yksintyöskentely

Työnantajan on järjestettävä yksin työskentelevälle mahdollisuus tarpeelliseen yhteydenpitoon työntekijän ja työnantajan, työnantajan osoittaman edustajan tai muiden työntekijöiden välillä. Työnantajan on myös varmistettava mahdollisuus avun hälyttämiseen. Yksin työskentelyä pitää välttää, jos työntekijän turvallisuutta ei voida taata. Tällöin käynti asiakkaan luona voidaan toteuttaa esimerkiksi sairaanhoidon ja

kotipalvelun yhteiskäynneillä tai vartiointipalvelua käyttäen.

Jos yksin työskentelevä työntekijä kokee työssään vakavaa vaaraa tai välitöntä uhkaa, hänellä on oikeus keskeyttää omalta osaltaan vaarallinen työ. Työn keskeyttämisestä pitää ilmoittaa välittömästi esihenkilölle. Työnantajan on huolehdittava siitä, että haitta tai vaara yksin työskenneltäessä vältetään tai se on mahdollisimman vähäinen.

Tutustu työnantajan laatimiin ajantasaisiin toimintaohjeisiin

- Varmista, että riskien arviointi on tehty ja näin varmistettu turvallinen työskentely.
- Jos tilanne on uhkaava, poistu paikalta välittömästi.
- Varmista, mistä hälyttää apua, ja että hälytysjärjestelmä toimivat.
- Tarvittaessa turvallisuus taataan parityöskentelyllä.

Yötyö

Yötyöhön liittyy monia terveyshaittoja, kuten unihäiriöitä, työtapaturma- ja onnettomuusriskejä. Yötyöntekijöillä ilmenee myös muuta väestöä enemmän kakkostyypin diabetesta, sydän- ja verenkiertoelimistön sairauksia sekä syöpäriskiä. Terveyshaittojen tunnistaminen ja selvittäminen kuuluu osaksi työterveyshuollon tekemää työpaikkaselvitystä. Yötyö on yksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttava tekijä, ja sen vuoksi työterveyshuollon tulee arvioida yötyön kuormittavuutta.

Vaarojen arvioinnissa huomioidaan työterveyshuollon esille tuomat yötyöhön liittyvät haitat. Työturvallisuuslaki (738/2002) edellyttää, että yötyötä tekevälle työntekijälle on tarvittaessa järjestettävä mahdollisuus työtehtävien vaihtamiseen tai siirtymiseen päivätyöhön mahdollisuuksien mukaan. Työtehtävien vaihtamisessa huomioidaan työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet.

Työnantajan on järjestettävä yötyötä tekevälle työntekijälle mahdollisuus ruokailuun, jos työajan pituus vaatii sitä ja ruokailun järjestäminen on olosuhteet huomioon ottaen tarkoituksenmukaista.

Kameravalvonta asiakkaan kotona

Asiakas tai hänen omaisensa saattavat asentaa kameravalvonnan asiakkaan kotiin. Tietosuojavaltuutetun näkemyksen mukaan henkilö, joka oleskelee kotonaan tai jota hoidetaan kotona potilaana, saanee kotirauhan piirissä nauhoittaa kameralla tai muulla laitteella tapahtumia, tilanteita tai keskusteluja sekä hoitotoimenpiteitä, joihin itse osallistuu. Hyvän tavan mukaista on sopia ja ilmoittaa työntekijälle mahdollisesta tallentamisesta ja tallenteen käytöstä. Asiakkaan on hyvä ymmärtää, että kameravalvonta voi henkisesti kuormittaa työntekijää.

Hoitosuhteen tulisi perustua asiakkaan itsemääräämisoikeuteen sekä mahdollisimman hyvään luottamukseen ja yhteisymmärrykseen.

Sähköturvallisuus

Turvallisuuden takaamiseksi on huolehdittava, että erilaiset koneet ja sähkölaitteet ovat kunnossa. Riskien tunnistamisessa on hyvä tehdä yhteistyötä asiakkaan, omaisten ja läheisten lisäksi eri asiantuntijoiden kanssa esim. kotihoito, kiinteistöhuolto, sosiaalitoimi ja diakoniatyö. Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö SPEK on laatinut kodin turvallisuuden tarkistuslistan, jota voi hyödyntää.

Sähkölaitteiden tarkistus:

- Arvioidaan sähkölaitteiden käyttövarmuus.
- Luetaan sähkölaitteiden käyttö- ja huolto-ohjeet.
- Irrotetaan ylimääräiset sähkölaitteet ja laturit pistorasiasta.
- Poistetaan käytöstä vialliset laitteet.

Jos työntekijä havaitsee asiakkaan kodissa palovaaran tai muun onnettomuusriskin, on siitä ilmoitettava hyvinvointialueen pelastusviranomaiselle. Ilmoitusvelvollisuus koskee hyvinvointialuetta, kuntaa, muuta julkisyhteisöä ja näiden palveluksessa olevaa henkilöstöä (Pelastuslaki 379/2011).

Hoitosuhteen alkaessa

- tarkista, että kodissa on riittävä alkusammutusvälineistö, kuten sammutuspeitto ja jauhesammutin, sekä toimintakuntoinen savuhälytin
- keskustele asiakkaan kanssa paloturvallisuudesta, kuten kynttilöiden käsittelystä tai vuoteessa tupakoinnista.

Lääkehoidon toteutus

Esihenkilö perehdyttää, ohjaa ja valvoo lääkehoidon toteuttamista sekä varmistaa työntekijän lääkehoidon osaamisen. Kaikissa lääkehoitoa toteuttavissa toimintayksiköissä tulee olla toimintayksikkökohtainen lääkehoitosuunnitelma, joka ohjaa käytännön lääkehoidon toteuttamista. Suunnitelman perusteella arvioidaan, minkälaista osaamista henkilökunnalla tulee olla.

Lääkehoidon toteuttamisesta kantavat kokonaisvastuun laillistetut terveydenhuollon ammattihenkilöt, mutta jokainen lääkehoitoa antava tai siihen osallistuva kantaa vastuun omasta toiminnastaan. Lääkehoidon muutoksesta ja lopettamisesta päättää lääkäri yhdessä asiakkaan kanssa.

Tietyt lääkkeet (esim. sytostaatit) voivat aiheuttaa työntekijälle terveysriskin. Suurimman osan vaaratapahtumista voi ennalta ehkäistä toiminnan suunnittelulla, henkilökunnan koulutuksella, riskien tunnistamisella sekä laadukkaan ja turvallisen lääkehoidon merkityksen korostamisella.

Toisen kotona annettavassa lääkehoidossa lääkkeiden säilytys poikkeaa laitoshoidosta, jossa lääkkeet ovat lukitussa tilassa. Asiakkaalle voi olla määrättynä esim. keskushermostoon vaikuttavia lääkkeitä (PVK-lääkkeet). Kotona on huolehdittava lääkkeiden turvallisesta säilyttämisestä. Potilaiden, omaisten, omaishoitajien ja mahdollisten henkilökohtaisten avustajien lääkehoidon ohjauksesta ja neuvonnasta pitää huolehtia.

Turvallinen lääkehoito -opas (Turvallinen lääkehoito -opas lääkehoitosuunnitelman laatimiseen, sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2021:6).

Monikulttuurisuus huomioitava perehdytyksessä

Monikulttuurisuus tarkoittaa eri kulttuurien tasa-arvoista rinnakkaiseloa. Tästä on tärkeä käydä keskustelua työyhteisössä ja asiakkaan kanssa. Suomessa monikulttuurisuuden kasvaessa väestön terveystarpeet muuttuvat ja monimuotoistuvat, hyvän hoitotyön kriteerit laajenevat sekä hoitotiimien kulttuurinen kirjo kasvaa. Kulttuuriset arvot vaikuttavat käsityksiin terveydestä ja sairaudesta. Tämä on tärkeä huomioida, kun asiakkaan kanssa tehdään asiakas- ja palvelusuunnitelma. Kulttuurierot pitää huomioida työntekijän perehdytyksessä. Haasteena voivat olla mm. kieliongelmat, tavat toimia tai se, miten puhutella toisia.

Työturvallisuuden näkökulmasta on erittäin tärkeää, että työturvallisuusohjeet julkaistaan aina useammalla kielellä, kuvitettuina ja selkokielellä. Kun puhutaan ulkomaalaisille työsuhteista ja työturvallisuudesta, kielen merkitys ja kulttuuriset erot korostuvat entisestään. Työturvallisuuskulttuuri, sen idea ja sanasto eivät välttämättä ole kaikille tuttuja edes omalla äidinkielellä.

Työturvallisuuden toteutumisen valvonta

Työsuojeluviranomainen valvoo työsuojelua koskevien säännösten noudattamista työpaikalla. Tarkastus kotirauhan piiriin kuuluvissa tiloissa voidaan tehdä, jos on perusteltua syytä epäillä, että tiloissa tehtävästä työstä tai työolosuhteista aiheutuu vaaraa työntekijän hengelle tai olennaista haittaa tai vaaraa hänen terveydelleen, eikä valvontaa voida muutoin toteuttaa riittävästi. Perusteltu syy asuntoon tehtävään tarkastukseen voi perustua esimerkiksi ilmiantoon tai työtapaturmaan. Työsuojeluviranomaisilta voi saada myös ohjeita ja neuvoja toisen kotona työskentelevien työolosuhteiden korjaamiseksi, vaikka siellä ei ilmenisikään vaaraa hengelle tai olennaista vaaraa terveydelle.

Lainsäädäntö

Kotiin annettavia palveluja säätelevät useat lait. Keskeisimpään lainsäädäntöön kuuluvat

- Laki nuorista työntekijöistä 998/1993
- Laki terveydenhuollon laitteista ja tarvikkeista 629/2010
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006
- Pelastuslaki 379/2011
- Työtapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015
- Työterveyshuoltolaki 1383/2001
- Työturvallisuuslaki 738/2002
- Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta 407/2011
- Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä 1485/2001
- Kunta- ja hyvinvointialan työsuojelun yhteistoimintaa koskeva työ- ja virkaehtosopimus (2022).

Soveltuva ajantasainen lainsäädäntö löytyy www.finlex.fi

Lisätietoja asiakkaan itsemääräämisoikeudesta:

Itsemääräämisoikeus perustuslaissa 731/1999

Itsemääräämisoikeus yhdenvertaisuuslaissa 1325/2014

Itsemääräämisoikeus sosiaalihuoltolaissa 1301/2014

Itsemääräämisoikeus laissa sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000

Itsemääräämisoikeus kehitysvammalaissa (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta, muutosvaiheessa)

YK:n vammaissopimus ja itsemääräämisoikeus (artiklat 3, 5, 12, 14, 15 ja 19.)

Liitteet

Liite 1. Toisen kotona tehtävän työn vaarojen tunnistaminen

Työturvallisuus-
keskus

28.2.2019 1(3)

Toisen kotona tehtävän työn vaarojen tunnistaminen

Tämä lomake on tarkoitettu ensisijaisesti sosiaali- ja terveysaloille työn vaarojen ja haittojen tunnistamiseen sekä riskien arvioinnin tueksi toisen kotona tehtävässä työssä. Henkilökohtaisten avustajien työssä avustaja ja avustettava voivat käyttää lomaketta myös perehdyttämisen apuna. Vaarat ja haitat tunnistetaan selvittämällä arviointikohteessa tehtävät työt ja toiminnot, havainnoimalla työn tekemistä ja haastattelemalla työntekijöitä. Tarkistuslista lisää vaarojen ja haittojen tunnistamisen järjestelmällisyyttä.

Työterveys- ja työturvallisuusriskien arviointi on systemaattista työhön liittyvien vaarojen ja haittojen tunnistamista ja niiden aiheuttamien riskien suuruuden määrittämistä. Riskien arvioinnin tavoitteena on löytää tehokkaita toimenpiteitä työn turvallisuuden parantamiseksi, vahinkojen ennaltaehkäisemiseksi ja vahinkokustannusten minimoimiseksi.

Vaikka arviointi on työnantajan vastuulla, on tärkeää, että jokainen osallistuu oman työympäristönsä vaarojen tunnistamiseen. Työturvallisuuden ja työterveyden ammattilaisia käytetään tarvittaessa asiantuntijoina. Hyvin toteutetulla riskien arvioinnilla varmistetaan turvallinen ja terveellinen, tuloksellinen sekä hyvinvointia tukeva työ.

Työturvallisuuslakia (2002/738) sovelletaan myös työhön, jota työntekijä sopimuksen mukaan tekee työnantajan kodissa taikka työnantajan osoituksesta muun henkilön kodissa tai näihin liittyvissä olosuhteissa. Säädettyjen velvoitteiden noudattamisessa otetaan huomioon työnantajan työhön ja työolosuhteisiin kohdistuvat toimintamahdollisuuksien rajoitukset.

Työturvallisuuslain 10 § edellyttää, että yönantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Työnantajalla tulee olla hallussaan selvitys ja arviointi. Selvitys ja arviointi on tarkistettava olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja se on muutenkin pidettävä ajan tasalla.

Työturvallisuuskeskus ry
Yrjönkatu 29 C • 00100 Helsinki • Puh. 09 616 261
Y-tunnus 0202500-9 • ttk.fi

Toisen kotona tehtävän työn vaarojen tunnistaminen

Työkohteen nimi ja osoite

TYÖSUHTEESEEN LIITTYVÄT ASIAT	KUNNOSSA	EI KUNNOSSA	HYVÄ KÄYTÄNTÖ
Työntekijä on perehdytetty työtehtäviin			Turvallinen työskentely edellyttää, että työntekijä tietää työtehtävänsä ja hänelle opastetaan, milloin ja miten työtehtävät tehdään turvallisesti. Työntekijän ei pidä tehdä työtä, jota hän ei hallitse ja jonka epäonnistuminen voi aiheuttaa vakavaa vaaraa itselle tai muille.
Työntekijä on tapaturmavakuutettu			Vakuuttamisvelvollisuus koskee työnantajaa, joka maksaa vuodessa palkkoja yhteensä yli 1 200 euroa.
Lakisääteinen työterveyshuolto on järjestetty			Työterveyshuollosta saa apua, kun työntekijä epäilee sairastuneensa työstä johtuvasta syystä tai loukkaantuu työtapaturmassa. Työterveyshuolto antaa myös ohjausta mm. nostoergonomiassa. Työnantajan tulee järjestää työterveyshuolto. Työnantajan ilmoitettava työntekijän sairauspoissaoloista työterveyshuoltoon, jos sairauspäiviä kertyy vuoden aikana 30.
Työn tauotus ja lepoajat toteutuvat			Vähintään kuuden tunnin työpäivään pitää sisällyttää ruokatauko. Työviikko on enintään 40 tunnin mittainen, ja siihen sisältyy yksi vähintään 35 tunnin yhdenjaksoinen lepoaika. Työvuorojen välillä on riittävä lepoaika. Työvuorot pitää suunnitella etukäteen vähintään viikon jakso kerrallaan. Ylityötä saa teettää enintään 250 tuntia vuodessa, ja niistä maksetaan erillinen ylityökorvaus. Tarkemmat tiedot löytyvät työaikalaista ja työehtosopimuksesta.
Ensiapuvälineet ja toimintaohjeet ovat kunnossa			Tieto ensiapuvälineistä ja toimintaohjeista kuuluu perehdytykseen.
APUVÄLINEET JA NIIDEN KÄYTTÖ			
Raskaat nostot tai siirtämiset sujuvat turvallisesti			Nostot ja siirrot vaativat riittävästi vapaata tilaa kalusteiden ympärille ja asianmukaiset apuvälineet. Työntekijä on saanut tarvittavaa opastusta turvalliseen nostamiseen sekä laitteiden ja apuvälineiden käyttöön.
Apuvälineitä on käytettävissä ja niitä käytetään			Apuvälineitä potilassiirtoihin saa terveydenhuollon apuvälinekeskuksesta. Muihin taakkojen siirtämiseen työnantaja hankkii itse tarvittavat apuvälineet. Työnantaja voi hakea kunnasta korvausta asunnon muutostöihin.
Auton käytöstä kuljetuksissa on sovittu			Sopimusta tehtäessä on varmistettava avustettavan kuljettamiseen liittyvät seikat kuten vakuutusturva, käyttöoikeudet ja mahdollisen liikenneluvan tarve.
Työssä käytetään tarvittavia suojaimia			Työssä tarvittavia suojaimia ovat mm. kertakäyttöiset käsineet. Työnantaja huolehtii niiden hankkimisesta. Vaikka asukas ei itse käyttäisi suojaimia, työturvallisuuslaki edellyttää, että työntekijällä on kyseiseen työhön ja työntekijälle sopivat suojaimet. Työntekijän tulee käyttää suojaimia, kun työtehtävä sitä vaatii.

HMISET JA KÄYTTÄYTYMINEN	KUNNOSSA	EI KUNNOSSA	HYVÄ KÄYTÄNTÖ
Kemikaalien ja tartuntojen varalta on suojauduttu			Työnantaja huolehtii, että työntekijällä on riittävä tieto ja tarpeellinen suojautuminen kemikaaleilta ja tartuntavilta sairauksilta. Jos työntekijältä edellytetään rokotusta, kustannuksista vastaa työnantaja.
Pulmatilanteisiin on ratkaisuja, jos työpaikalla ilmenee • huonoa käytöstä • epäasiallista kielenkäyttöä / uhkailua • seksuaalista häirintää • ulkopuolisten henkilöiden aiheuttamia ongelmia • päihteiden käytöstä johtuvia ongelmia • tupakoinnista johtuvia haittoja.			Työpaikan ongelmatilanteita ratkotaan parhaiten sopimalla työnantajan ja työntekijän kesken pelisäännöt. Kaikki toiseen kohdistuva epäasiallinen puhe ja käyttäytyminen on kiellettyä. Ongelma tulee ottaa puheeksi ennen kuin asian käsittelemättä jättämisestä aiheutuu haittaa terveydelle. Jos tilanne on välittömästi henkeä tai terveyttä uhkaava, asunnosta tulee poistua. Tästä tulee ilmoittaa työnantajalle sekä poliisille. Tupakointi on syytä ottaa puheeksi jo sopimusta tehtäessä. Työntekijän tahaton altistuminen tupakansavulle pyritään estämään.
TYÖYMPÄRISTÖ			
Käytettävät koneet, laitteet ja pistorasiat ovat kunnossa			Ennen tehtävän tekemistä tulee tarkastaa silmämääräisesti, että laitteet ja pistorasiat ovat ehjiä. Työntekijä tulee perehdyttää työvälineiden käyttöön.
Lemmikkieläimet eivät aiheuta haittaa			Lemmikkieläimistä on syytä kertoa jo sopimusta tehtäessä, jolloin työntekijä voi kertoa, jos siitä aiheutuu ongelmia. Lemmikit eivät saa aiheuttaa vaaraa tai terveydellistä haittaa.
Tapaturmavaarat on minimoitu			Kaatuminen, kompastuminen ja esineisiin satuttaminen ovat yleisimmät tapaturman aiheuttajat. Niiden välttämiseksi sisätiloissa auttaa usein ylimääräisten kalusteiden ja tavaroiden pois siivoaminen, ulkona luistamattomista jalkineista ja kylminä vuodenaikoina piha-alueiden hiekoituksesta huolehtiminen
Työpaikan omat erityiskysymykset ovat tiedossa ja käsitelty yhdessä			Kaikki työpaikan erityiskysymykset ja epäselvyyksiä aiheuttaviksi tiedetyt asiat tulee käsitellä ja kirjata tähän

Päivämäärä

Työnantajan allekirjoitus

Työntekijän allekirjoitus

Lähteet

Kunta- ja hyvinvointialan työsuojelun yhteistoimintaa koskeva työ- ja virkaehtosopimus https://www.kt.fi/yleiskirjeet/2008/8/tyosuojelun-yhteistoimintasopimus-tyosuojeluvaltuutetun-irtisanomissuoja-korvaus

Pulkkinen J. 2021. Väkivallan uhan hallinta Suomessa sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työssä. Akateeminen väitöskirja.

Sosiaali- ja terveysalan ergonomia-verkosto Sotergo. https://ttk.fi/tyoturvallisuus/toimiala-kohtaista-tietoa/sosiaali-ja-terveysala/sotergo/#ad48d0af

Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveypalvelut. https://stm.fi/sotepalvelut.

Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö SPEK. Kodin turvallisuuden tarkistuslista. https://issuu.com/spek_ry/docs/kodin_turvallisuuden_tarkistuslista?fr=sYzJjZTg-5NzEwNA

Tapaturmavakuutuskeskus. Korvauskäsittelyn eteneminen. Korvausprosessi työtapaturmassa tai ammattitaudissa (tvk.fi)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Vammaispalvelujen käsikirja. https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/henkilokohtainen-apu

Tyosuojelu.fi. Haitallisen työkuormituksen vähentäminen. https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/vahentaminen

Tyosuojelu.fi. Oikeudet ja velvollisuudet työssä. https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa

Tyosuojelu.fi. Toisen kotona tehtävä työ. https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyo-ymparisto/toisen-kotona-tehtava-tyo.

Työterveyslaitos. Mitä kuuluu? -työhyvinvointikysely. https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/mita-kuuluu-tyohyvinvointikysely

Työterveyslaitos. Työaikojen kuormittavuuden arviointi. https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyo/tyoaikojen-kuormittavuuden-arviointi

Työturvallisuuskeskus. Kuormitusvaaka. https://kuormitusvaaka.ttk.fi/

Valtioneuvosto. Turvallinen lääkehoito. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162847

Valvira. Kotiin annettavat palvelut.

Toisen kotona tehtävän työn turvallisuus ja työhyvinvointi

Toisen kotona tehtävä työ poikkeaa työympäristönä perinteisestä työnantajan tiloissa tehtävästä työstä, mutta työn tekemistä koskevat samat määräykset kuin työnantajan tiloissa tehtävässä työssä. Työskentelyn tulee olla aina turvallista myös asiakkaan kotona.

Tämän oppaan tavoitteena on auttaa työntekijöitä, esihenkilöitä, työsuojeluhenkilöstöä ja työnantajaa turvallisen ja terveellisen työn toteuttamisessa. Työturvallisuus ja työhyvinvointi toteutuvat parhaiten, kun työnantaja ja työntekijät tuntevat omat velvoitteensa, ja sitoutuvat edistämään asioita yhteistoimin.

Työturvallisuus-
keskus