



Mitä on hyvä kotihoito?

VASTAUKSIA AMMATILLISIIN KYSYMYKSIIN



SUPER

Mitä on hyvä kotihoito? Vastauksia ammatillisiin kysymyksiin

Asiantuntija Sari Erkkilä
puh. 09 2727 9152
sari.erkkila@superliitto.fi

Helsinki 2017
Copyright © SuPer ry

www.superliitto.fi

Johdanto

Valtioneuvosto on jo vuosia antanut informaatio-ohjausta kunnille kotihoidon lisäämisestä iäkkäiden pitkäaikaishoidossa. Viimeistään vuonna 2013 voimaan tullut laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvuluista eli kansankielellä vanhuspalvelulaki, teki selväksi, että laitoshoidoa tulee vähentää. Laissa säädetään, että iäkkään henkilön arvokasta elämää tukeva pitkäaikainen hoito ja huolenpito toteutetaan ensisijaisesti hänen kotiinsa annettavilla ja muilla sosiaali- ja terveydenhuollon avopalveluilla.

Laitoshoidon vähentäminen on kuormittanut kotihoitoa. Hoidettavat ovat entistä monisairaampia, jolloin hoitaminen on vaativampaa ja hoidettavan luona joudutaan käymään useita kertoja vuorokaudessa.

Laadukkaiden kotihoitopalvelujen edellytyksenä on, että kotihoidon henkilöstön ammattitaito ja työaika sekä asiakkaiden palvelutarpeet kohtaavat.

Koska henkilöstön määrä ei lisäänn samassa suhteessa asiakaskäyntien kanssa, tehostetaan kotihoidon toimintatapoja. Tehostamiskeinoja ovat muun muassa kotihoidon myöntämiskriteereiden tiukentaminen, palveluiden karsiminen, välittömän työajan nostaminen, työntekijöiden liikkuminen tiimien välillä, toiminnanohjausjärjestelmän ja optimoinnin käyttöönotto, palvelusuunnitelmien aikakriittinen läpikäynti, sähkölukot sekä muun teknologian käyttöönotto.

Toimivien ja laadukkaiden kotihoitopalvelujen edellytyksenä on, että kotihoidon henkilöstön ammattitaito ja käytettävissä oleva työaika sekä iäkkäiden ja usein monisairaiden asiakkaiden laaja-alaisesti arvioidut palvelutarpeet kohtaavat.

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer on huolissaan ikääntyneiden kotihoidon tilasta. Monet kotihoidon työntekijät kokevat, ettei asiakkaiden hoito- ja palvelusuunnitelmat toteudu. Uhkana on, että henkisen kuorman alla työntekijät siirtyvät pois kotihoidon työstä. Tämän oppaan tarkoituksena on selvittää kotihoitoa koskevaa säätelyä ja toimintatapoja. Aiheet on valikoitu niin, että ne vastaavat yleisimpiin SuPeriin tulleisiin ammatillisiin kysymyksiin kotihoidon työstä.

Hoidon laatu kotihoiossa



Vanhuspalveluja koskevat lait ohjaavat palveluiden laatua myös iäkkäiden kotihoiossa.

Vanhuspalvelulaki säättää, että iäkkäälle henkilölle tarjottavien **sosiaali- ja terveyspalvelujen on oltava laadukkaita ja niiden on turvattava hänelle hyvä hoito ja huolenpito**. Sosiaalihoitolain keskeinen periaate on, että **asiakkaalla oikeus saada laadultaan hyvää sosiaalihoitoa** ja hyvää kohtelua ilman syrjintää. Asiakasta on kohdeltava siten, että hänen vakaumusta ja yksityisyyttään kunnioitetaan eikä hänen ihmisarvoaan loukata.

Sosiaalihoollon toimintayksikön, kuten kotihoion, on laadittava **omavalvontasuunnitelma** sosiaalihoollon laadun, turvallisuuden ja asianmukaisuuden varmistamiseksi. Suunnitelma on pidettävä julkisesti nähtävänä, sen toteutumista on seurattava säännöllisesti ja toimintaa on kehitettävä asiakkailta sekä kotihoion henkilöstöltä säännöllisesti kerättävän palautteen perusteella.

HENKILÖKUNNAN ILMOITUSVELVOLLISUUS

Kotihoion työntekijät kuuluvat pääsääntöisesti sosiaalihoollon henkilöstöön. Lain mukaan heidän on toimittava siten, että asiakkaalle annettavat sosiaalipalvelut toteutetaan laadukkaasti.

Sosiaalihoitolaki velvoittaa, että kotihoion työntekijän on ilmoitettava viipymättä toiminnasta vastaavalle henkilölle eli esimiehelleen, jos hän tehtävissään **huomaa tai saa tietoonsa epäkohdan tai ilmeisen epäkohdan uhan asiakkaan sosiaalihoollon toteuttamisessa**. Ilmoituksen vastaanottaneen esimiehen on ilmoitettava asiasta kunnan sosiaalihoollon johtavalle viranhaltijalle. Ilmoitus voidaan tehdä salassapitosäännösten estämättä. Työnantajan on tiedotettava henkilöstölleen ilmoitusvelvollisuudesta ja sen käyttöön liittyvistä asioista.

KOTIHOITOHENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA AMMATTITAITO

Vanhuspalvelulaissa säädetään, että toimintayksikössä, kuten kotihoidossa, on oltava henkilöstö, jonka määrä, koulutus ja tehtävä rakenne vastaavat toimintayksikön palveluja saavien iäkkäiden henkilöiden määrää ja heidän toimintakykynsä edellyttämää palvelun tarvetta ja joka turvaa heille laadukkaat palvelut.

Myös laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi ohjaa kotihoidon henkilöstön määrää ja osaamista:

KOTIHOIDON HENKILÖSTÖN VÄHIMMÄISTARVE
määräytyy iäkkäille myönnettyjen palvelujen (tunteina) toteuttamiseen tarvittavana henkilöstön välittömään asiakastyöhön käytettävissä olevana työaikana (tunteina).

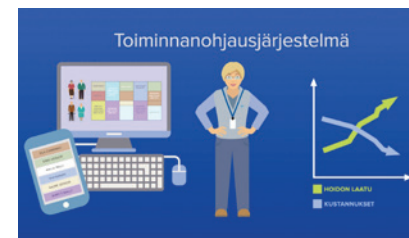
Riittävä määrä osaavaa henkilöstöä on välttämätön edellytys turvallisen ja laadukkaan palvelun takaamiseksi iäkkäille henkilöille. Lisäksi sillä on suuri merkitys henkilökunnan työhyvinvoinnin, työturvallisuuden, oikeusturvan ja työssä pysyvyyden kannalta. Tutkimukset ovat osoittaneet, että henkilöstön määrän ohella osaaminen, osaamisen oikea kohdentaminen ja osaava lähijohtaminen ovat yhteydessä hoidon laatuun ja vaikuttavuuteen. Henkilöstön ammattietiikka sekä sosiaali- ja terveydenhuollon yhteiset arvot luovat perustan turvalliselle ja laadukkaalle palvelulle.

Henkilöstön määrän ja osaamisen kohdentamisessa ovat suunnittelun keskiössä asiakkaiden fyysinen, kognitiivinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä muut kuten hengelliset tarpeet. Olennaisen tärkeää on ottaa huomioon voimassa oleva lainsäädäntö ja muu ohjaus ja toiminnalle asetetut laatu- ja vaikuttavuusvaatimukset – mitä hoidolla ja palvelulla tavoitellaan.

Henkilöstömäärää suunniteltaessa on varmistettava **mitoituksen joustavuus**, kuten se, miten **henkilöstön lyhyt- ja pidempiaikaista poissaoloa pystytään korvaamaan sijaisilla**. Joustavuutta on myös se, että henkilöstöä voidaan tilapäisesti siirtää eri toimipisteisiin silloin, kun asiakkaiden palvelutarpeen muutokset sitä edellyttävät esimerkiksi saattohoitotilanteissa.

HENKILÖSTÖMITOITUKSEEN LASKETAAN MUKAAN ASIAKKAAN VÄLITTÖMÄÄN HOITOOON OSALLISTUVAT

- sairaan- ja terveydenhoitajat, geronomit, fysio- ja toimintaterapeutit, lähi- ja perushoitajat, sosiaalialan ohjaajat ja kasvattajat, kotiavustajat ja kodinhoitajat, hoiva-avustajat, viriketoiminnan ohjaajat (ja vastaavat asiakkaan sosiaalisen toimintakyvyn ylläpitoon osallistuvat ammatilliset), lähiesimiehet, kuten osastonhoitajat, seuraavin rajauksin:
- fysio- ja toimintaterapeutit sillä osuudella, kun he osallistuvat välittömään asiakastyöhön
- hoiva-avustajat ja viriketoiminnan ohjaajat eivät voi olla yksin työvuorossa, eivätkä vastata lääkityksistä
- hoito- ja laitosapulai set siltä osin, kun he osallistuvat välittömään asiakastyöhön; he eivät voi olla yksin työvuorossa, eivätkä vastata lääkityksistä
- oppisopimuskoulutettavat, kun opinnoista suoritettuna 2/3 ja muut sosiaali- ja terveysalan opiskelijat (jotka ovat työsuhteessa ei työharjoittelussa) kun opintojen kautta on riittävästi hankittua osaamista alan tehtäviin
- lähiesimiehet siltä osin, kun he osallistuvat välittömään asiakastyöhön.



TOIMINNAHOJAUSJÄRJESTELMÄ KOTIHOIDOSSA

Toiminnanohjausjärjestelmä on hyvä kotihoidon työkalu, kun sitä käytetään oikein.

Katso video: [youtube.com/superliitto](https://www.youtube.com/superliitto)

TYÖTURVALLISUUS

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Työturvallisuuslain henki on **ennaltaehkäisevä**. Työnantajan tulee siis arvioida työn riskit jo ennalta ja vaikuttaa niihin. 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.

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.

Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen työntekijä **perehdytetään** riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa.

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

Työntekijän on myös kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

VÄLITÖN JA VÄLILLINEN TYÖ

Työ kotihoidossa **jaetaan välittömään ja välilliseen työhön**. Välitön hoitotyö tehdään asiakkaan välittömässä läheisyydessä tai tekniikkaa apuna käyttäen esimerkiksi virtuaali-yhteydellä. Välitöntä työtä seurataan usein prosentteina. Välilliseen työhön kuuluvat muun muassa matka-ajat, toimistotyö ja täydennyskoulutus. Sekä välitön että välillinen työ ovat osa kotihoidon työtä. Matka-aikoihin ja muihin välillisiin työtehtäviin tulee varata **riittävästi aikaa**, jottei työntekijän tarvitse tinkiä asiakasajasta kotikäynneillä tai jättää työehtosopimuksen mukaisia taukoja pitämättä.

TEKNOLOGIA KOTIHOIDOSSA

Robotiikan, automatiikan ja uudenlaisen teknologian hyödyntämisen lähtökohtana tulee olla kotihoidon asiakkaan itsemääräämisoikeuden ja omatoimisuuden tukeminen ja lisääminen, palvelun parantaminen sekä henkilöstön työn kehittäminen ja vahvistaminen.

Iäkkäiden kotona asumista voidaan tukea esimerkiksi hyödyntämällä älykstä talotekniikkaa. Näitä ovat mm. liesi- ja jääkaappivahdit, palovaroittimet, ovien ja ikkunoiden aukaisuista hälyttävät laitteet sekä automaattisesti apua hälyttävät laitteet. Teknologia lisää myös mahdollisuuksia uudenlaiseen yhteydenpitoon iäkkään henkilön ja hänen lähipiirinsä sekä muiden hoitoa ja palvelua tarjoavien tahojen kanssa.

Kotihoidossa käytettävä teknologia tulee lisääntymään entisestään. Työntekijöiden näkökulmasta suuri muutos on ollut **toiminnanohjausjärjestelmän ja optimoinnin käyttöön-otto**. Nämä ovat hyviä työkaluja, kun niitä osataan ja annetaan käyttää oikein. Aineiston tulee olla syötetty järjestelmään tarkasti ja yhdessä sovitut lainalaisuudet valittu. Lisäksi työntekijöille pitää kertoa, kuka vastaa toiminnanohjauksen mistäkin osa-alueesta ja sovitusta on pidettävä kiinni. Teknologian käyttöönottoa tulee edeltää hyvä **perehdytys**.

TYÖN YHTEINEN KEHITTÄMINEN JA TYÖYHTEISÖN MERKITYS

Kotihoidon työajasta jatkuvasti suurempi osa tehdään asiakkaiden kotona. Kotihoitotyö on murroksessa, mutta työ ei kehity ilman työyhteisön vuorovaikutusta. Työyhteisössä on edelleen pidettävä kiinni **säännöllisistä tiimikokouksista**. Keskustelemalla oma eettinen ja kliininen osaaminen lisääntyy ja jalostuu. Tiimikokoukset ovat tärkeitä tiedonkulun, työntekijöiden eettisen kuorman ja heidän jaksamisensa kannalta. Työntekijät ovat asian-tuntijoita omassa työssään. Heidän tuomansa viesti omasta työstään on arvokasta tietoa työnantajalle. Myös säännöllinen täydennyskoulutus on tärkeää.

Mitä SuPer tekee?

SuPer on jäsentensä vahva ja rohkea edunvalvoja, ammatin ja koulutuksen kehittäjä sekä yhteiskunnallinen vaikuttaja, joka osallistuu myös kansainväliseen toimintaan. SuPerin keskeinen tavoite kotihoidon työssä on, että työntekijöiden määrä ja ammattitaito vastaavat asiakkaiden hoidon tarvetta.

SuPerin toimistolla työskentelevät asiantuntijat edustavat jäseniä monenlaisissa valtakunnan tason työryhmissä. Eduskunta, eri ministeriöt, opetushallitus, Valvira, Fimea ja muut yhteistyötahot kutsuvat SuPerin edustajia kehittämään työelämää, koulutusta ja tekemään päätöksiä. Lisäksi SuPerilta pyydetään vuosittain kymmeniä lausuntoja muun muassa erilaisten lakien valmisteluissa. Työryhmissä ja lausunnoissa SuPerin edustajan näkökulma on aina superilaisten työhön vaikuttavat asiat.

Jäsenten paikallisesta edunvalvonnasta huolehtivat SuPerin ammattiosastot, työpaikkojen luottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut ja yhteistoimintaelimissä toimivat edustajat. SuPerin toimistolla työskentelevät asiantuntijat auttavat heitä työssään.

SuPerille on tärkeää kuulla jäseniään ja viedä jäsenten viestiä eteenpäin. Kuulemisreitit ovat muun muassa SuPerin tekemät jäsenkyselyt ja niistä tehdyt selvitykset, jäsenten kohtaaminen koulutuksissa, jäsenilloissa ja työpaikoilla sekä jäsenten yhteydenotot superilaisiin luottamushenkilöihin ja SuPerin toimistolle. SuPer näkyy vahvasti myös mediassa ottaen kantaa ja herättäen keskustelua.

LÄHTEET

Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2017–2019

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3960-8>



Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvueluista 980/2012

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980>



Sosiaalihuoltolaki 1301/2014

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301>



Sosiaalihuoltolain soveltamisopas STM Julkaisuja 2017:5

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3959-2>



Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer

www.superliitto.fi



Työturvallisuuslaki 738/2002

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>



TYÖTÄ LÄHELLÄ IHMISTÄ

SuPer on Suomen suurin sosiaali- ja terveysalan sekä kasvatusalan toisen asteen tutkinnon suorittaneiden ja aloille opiskelevien ammattiliitto. SuPer on ainoa liitto, joka on keskittynyt lähi- ja perushoitajien edunvalvontaan.

SUOMEN LÄHI- JA PERUSHOITAJALIITTO SUPER RY

Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki

puh. 09 2727 910

faksi 09 2727 9120

www.superliitto.fi

facebook.com/superliitto facebook.com/superlehti

Instagram: [@superliitto](https://instagram.com/superliitto) [@superlehti_super](https://instagram.com/superlehti_super)

Twitter: [superliitto](https://twitter.com/superliitto)

YouTube: [superliitto](https://youtube.com/superliitto)

Ovatko jäsentietosi ajan tasalla? Voit tarkistaa ne helposti jäsensivuilta. Kirjautu osoitteessa www.superliitto.fi



LIITY SUPERIIN!

Skannaa koodi ja täytä liittymislomake kätevästi verkossa.



SUPER