



---

VASTINE ALUEHALLINTOVIRASTON KUULEMISKIRJEeseen  
VIITE: TARKASTUSKERTOMUS NRO 2018/17533

ITÄ-SUOMEN ALUEHALLINTOVIRASTO

Työsuojelun vastuualue

Airi Hietämäki

Työsuojelutarkastus 9.4.2018, jatko selvitys

Lapinlahden kunta

Kotihoito Lapinlahti ja Varpaisjärvi

1. Työnantajalta pyydetty jatkoselvitys kuulemiskirjeeseen

1.1 Työnantajan seurattava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn  
terveellisyyteen ja turvallisuuteen

Toimenpiteet jotka otettu käytäntöön tarkastuksen jälkeen ja niiden vaikutus seuranta-aikana:

- Työntekijä mitoitusta lisätty. Lapinlahden puolella arkimitoitus 14+7. Viikonloppuisin 10+7.
  - Keskimääräisen välittömän työn prosentit 60-70 välillä. Joskus kun sijaista ei saada nousee prosentit tilapäisesti. Huomioitava asiakkaiden määrä, joka voi vaihdella päivittäin, esim. poissaolot (osastojaksot, intervallit, omaiset).
  - Useissa Suomen kunnissa välittömän asiakasajan suunnitteluohjeeksi on annettu 60-70%, joissakin jopa enemmän. Keskiarvo on pysynyt suunnitellussa määrässä,( kts. Liite)
- Varpaisjärven kotihoitoon saatu rekrytoitua kolme uutta lähihoitajaa puuttuviin sijaispohjiin
  - Iltavuorot ovat olleet rauhallisempia, neljällä työntekijällä työprosentit 55-60%, tätä hyödynnetty Lapinlahden puolella
- Syyskuun alusta kotihoidossa kaksi esimiestä (kotihoiton esimies ja vastaava sairaanhoitaja). Esimiehen läsnäolo Varpaisjärven puolella kerran viikossa (esimiehet vuoroviikoin)
  - Vastaavan sairaanhoitajan pitkäaikaisempi poissaolo lisännyt kotihoiton esimiehen työtä, jolloin käynnit Varpaisjärvellä eivät ole toteutuneet suunnitelman mukaisesti, tilanne selkeytyy kun vastaava sairaanhoitaja palaa työhön toukokuun alussa.
  - Kotihoiton esimiehen apuna on ollut palveluohjaaja



- Esimiehet jatkaneet varhaisentuen keskusteluja työntekijöiden kanssa. Esimiesten koulutus menossa asiaan liittyen.
  - Osa työntekijöistä loukkaantunut ja kokenut keskustelun syyttelynä, vaikka esimies korostanut sen merkitystä. Poissaolot liittyneet hyvin paljon Tules-vaivoihin ja niihin liittyviin toimenpiteisiin.
  - Työperäistä uupumusta ei ole todettu
  - Työntekijöiden keski-ikä viidenkymmenen vuoden paremmalla puolella. Työntekijöissä paljon osa-aikaisella eläkkeellä olevia henkilöitä, joilla tules vaivoja.
- Ruokataukojen pitämisen ongelma
  - Työnantajan taholta on ohjeistettu että asiasta pitää ilmoittaa esimiehelle, kun taukoa ei ole ennättänyt pitää. Tullut yksi ilmoitus maaliskuussa 2019.
  - Hilikka-ohjelmassa ollut 30 minuutin ruokatauko muutettu 20 min. mittaiseksi, jäänyt yleistyöajan jäljiltä muuttamatta
- Tiedon kulku
  - Henkilöstöpalavereja pidetty tiheämmin. Tiimipalaverit kolmen viikon välein. Hekupa pidetty lokakuussa 2018 ja nyt tulossa toukokuussa 2019. Mukaan kutsutaan henkilöstöjohtaja, kunnanjohtaja ja asian kannalta oleellisten toimielinten (KH, PalvLtk) johto/edustaja.
  - Otettu käyttöön joulukuussa 2018 kotihoidon esimiehen tekemä viikkotiedote, tästä tullut positiivista palautetta henkilöstöltä.
- Kehityskeskustelujen aloittaminen marras-joulukuu 2018: työntekijöiden osaamisen kartoitus/työnkierto halukkuus
  - Työntekijöille kirkastunut oma osaaminen ja kehittämialueet
  - Kaikki suunnitellut keskustelut eivät ole toteutuneet, jatketaan vastaavan sairaanhoitajan palattua töihin
- Alaistaidot koulutus jatkuu tammi-huhtikuussa 2019 aikana.
  - Työntekijän itsetuntemuksen kehittyminen.
- Aloitettu muutosvalmennuskoulutus oppisopimuskoulutuksena esimiehille ja henkilöstölle (I&O hanke marraskuu 2018-toukokuu 2019).
  - Vaikuttaminen omaan työhön kehittämiskohteiden myötä.
- Jatkossa suunnitelmassa tiimisairaanhoitajien työnkuvien tarkastaminen: sairaanhoitajan työpanoksen lisääminen kenttätyöhön myös viikonloppuisin
  - Tavoitteena välitön asiakasaika 20-40%



- Valittu sairaanhoitajille varahenkilö 1.2.2019
  - Loma-aikojen sijaistaminen
- Alueen jakaminen kahteen osaan Lapinlahdella, omahoitajuuden rajaaminen pienemmälle alueelle (kokeilu tulossa)
  - Omahoitajuus selkeytyy ja työn hajanaisuus vähenee
- Tehostetun kotikuntoutustiimin toiminnan aloittaminen 25.3.2019
  - Osa kotihoidon asiakkaista voi siirtyä tehostetun kotikuntoutustiimin asiakkaiksi 4-5 viikoksi, jolloin kotihoidon henkilöstöä vapautuu toisille asiakkaille.
- Palveluohjauksen toiminnan vakiintuminen (aloitettu tammikuussa 2018)
  - Ensiarvioinnin siirryttyä palveluohjaajille, kotisairaanhoitajien työaikaa on näin saatu vapautettua arvioinneista muuhun työhön.
- Sairaanhoitajien päivystysviikonloput aloitettu 16.3.2019
  - Tullut positiivista palautetta henkilöstöltä, antaa tukea päätösten tekoon esim. haavanhoito, päivystys, ensihoito
- Sairaan lapsen hoitoringin toiminnan lopettaminen 18.4.2019
  - Vapautuu resursseja kotihoitoon ja yöpartioon, jossa aloittanut toinen hoitaja 1.3.2019
- Digilaitteiden käyttöönotto kokeilu tulossa
  - Lääkeautomaatti, etäyhteys tabletilla, liiketunnistin; vapauttavat henkilöstöä tarkistuskäynneiltä.
- Hoiva-osaston purkamisen myötä 2 lähihoitajaa siirtynyt kotihoitoon
  - Tulossa lisää työntekijöitä kotihoitoon, kun entisen Hoivan asukkaat vähenevät luonnollisen poistuman kautta.
- Tulossa päätoiminen Optimoija toukokuun aikana
  - Tasainen ja tasapuolinen työn jakaminen
  - Jatkuva ja välitön työajan seuraaminen ja palaute
  - Ryhmäkodin työt Optimoidaan Hilkkaan
  - Päällekkäisten käyntiaikojen loppuminen (ei ole todettu enää)
  - Kirjaamiset Mobiiliin kautta asiakkaan luona, ohjelman käyttötaidot vaihtelevat, tähän saatavissa täsmä koulutusta
  - Hoito- ja palvelusuunnitelmien ja Rai-arviointien tekemiseen on optimoitu työaikaa kevään 2019 aikana



- Kaksi avointa toimea avattu kotihoitoon 8.4.2019 Kuntarekryn sivuille
  - Kuntarekryn käyttö aloitettu tammikuussa 2019, vielä haasteellista sijaispulan vuoksi, ei riittävästi koulutettuja hakijoita
- Työterveyshuollosta pyydetty kysely työntekijöille psyykkisistä kuormitustekijöistä työssä
  - Tikka-ohjelman avulla
  - Turva-Arvi kartoitukset tehty syksyllä 2018
- Koko Lapinlahden kunnan henkilöstölle 12/2018 ja sovitut toimenpiteet
  - kolme tärkeintä työhyvinvoinnin kehittämisen kohdetta
    - Esimiesroolin selkiyttäminen
    - Työyhteisön toiminnan parantaminen
    - Työn suunnittelu ja työongelmien ratkaisuvälmiuksien luominen
  - Esimiesten kouluttaminen sekä mentori-mallin käyttöönotto
  - Koulutusten kautta keskustelukulttuurin luominen työyhteisöihin, palautteen antaminen, strukturoidut tavoitteelliset kehityskeskustelut (yksilö ja ryhmä)
  - Kokeilukulttuurin luominen
  - Kolme tärkeintä toimenpidettä työssä jaksamisen lisäämiksi
    - Työilmapiirin ja yhteishengen edistäminen
    - Yhteinen virkistystoimintaa työkavereiden kanssa
    - Viestinnän lisääminen
  - Yhteisten palaverien järjestäminen ja avoimuuden lisääminen (osastopäälliköt ja esimiehet)
  - Vuosittainen joului- yms. juhla koko henkilöstölle yhdessä paikassa
  - Virkistäytymispäivä omassa ryhmässä (ei koko kunta), 10 euroa/työntekijä
  - Intran käyttöönotto sisäiseen tiedottamiseen viimeistään 8/2019,
  - Kunnanjohtajan Tervetuloa taloon- tapaamiset (2-4 krt vuodessa)
  - Kunnanjohtajan ja esimiesten tapaamiset (tilinpäätöksen valmistuminen keväällä ja talousarvion valmistelu syksyllä)
- Esimiesvalmennus aloitettu maaliskuussa 2019, aiheena mm. Varhaisen välittämisen mallin mukainen toiminta poissaolojen suhteen.
- Yhteydenpito päättäjiin, esimies informoinut vanhuspalveluiden tilanteesta valtuutettuja, kunnanjohtajaa ja hallintopäällikköä.
- Yhteydenpito yksityisiin kotihoidon hoivayrittäjiin, haasteena yrittäjien vähäisyys tällä seudulla
- Lisäksi palvelutarpeen arvioinnilla tarkastetaan jo olemassa olevien käytien tarpeellisuutta



- 
- Rai-mittariston avulla asiakkaan toimintakyvyn kartoittaminen tarkentuu verrattuna Ravamittariin
  - Hoitoisuuden, asiakasmäärien ja käyntikertojen kasvaminen huomioidaan budjetin laadinnassa.

Vaikuttavuuden seuranta jatketaan yhteistyössä työterveyshuollon, työsuojeluvaltuutetun ja luottamushenkilöiden kanssa.

Lapinlahdella \_\_\_\_ / \_\_\_\_ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Tuija Kelahaara, kotihoidon esimies

\_\_\_\_\_  
Liisa Lösönen vs. vanhustyönjohtaja

\_\_\_\_\_  
Aino Huovinen, osastopäällikkö