



Arbetskydds-
centralen

Säkerhet och välbefinnande vid arbete i någon annans hem



Säkerhet och välbefinnande vid arbete i någon annans hem

Utgivare: Arbetarskyddscentralen, Kommunernas och välfärdsområdenas
branschgrupp och servicegrupp

Materialets upphovspersoner:

Tuula Haavasoja, Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL

Heli Kannisto, Tehy rf

Ville Laakso, Välmåendebranschen Hali rf

Kaija Ojanperä, Arbetarskyddscentralen

Marko Pasma, Diakoniarbetarnas Förbund

Marjaana Walldén, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT

Artikelnummer 202430

Bilder: Mikael Ahlfors, Keksi Agency och Bigstock

Layout och bilder: Anne Kaikkonen, Timangi

Översättare: Delingua

Första upplagan 2024

ISBN 978-951-810-904-7(pdf)

Innehåll

Inledning	5
Vad är tjänster som ges i någon annans hem?	6
Arbetsgivaren i tjänster som ges i hemmet	8
Arbets säkerhet vid arbete i någon annans hem	11
Arbetsgivarens ansvar och skyldigheter	12
Arbetsgivarens allmänna skyldigheter	12
Arbetarskyddsarbete som en del av förverkligandet av arbets säkerhet och arbets hälsa	13
Identifiering och bedömning av risker vid arbete i någon annans hem	13
Fysikaliska agenser	14
Biologiska agenser	14
Kemiska agenser	15
Arbetstagarens introduktion i arbetsuppgifter och säkert arbete	15
Företagshälsovård	16
Hantering av arbetsbelastning	17
Stöd av resurser	17
Fysisk belastning	18
Hjälpmiddel för att hantera fysisk belastning	19
Personlig skyddsutrustning ska vara tillgänglig och användas	19
Psykosocial belastning	20
Bra ledarskap minskar den psykosociala belastningen	20
Pauser och vilotider som en del av återhämtningen	21
Identifiering av etisk belastning	21
Metoder för att minska skadlig belastning	22
Förebyggande av arbetsolycksfall	24
Det finns lösningar på problem som uppstår på arbetsplatsen	26
Våld eller hot om våld	26
Osakligt bemötande och trakasserier	27
Ensamarbete	28
Nattarbete	28
Kameraövervakning i kundens hem	28

Elsäkerhet	29
Läkemedelsbehandling	30
Kulturell mångfald ska beaktas i introduktionen	31
Övervakning av arbets säkerheten	32
Lagstiftning	33
Bilagor	34
Källor	36

Inledning

Omsorgs- och vårdarbete samt personlig assistans sker i allt större utsträckning i kundernas hem. Arbete i någon annans hem skiljer sig som arbetsmiljö från traditionellt arbete i arbetsgivarens lokaler, men samma regler gäller för arbetet som för arbete i arbetsgivarens lokaler. Det ska alltid vara säkert att arbeta även hemma hos kunden. Arbetsgivaren kan vara en privat eller offentlig tjänsteleverantör eller kunden själv. I handboken har hänsyn tagits till olika arbetsgivarmodeller i den mån de påverkar praxis för genomförande av arbetarskydd.

Det är lättare att lösa säkerhetsfrågor på arbetsplatser som kontrolleras av arbetsgivaren. Arbetssäkerhetsföreskrifterna gäller även för arbete som utförs i kundens hem, och arbetshälsan hos de som arbetar där ska säkerställas. Syftet med denna handbok är att hjälpa arbetstagare, chefer, arbetarskyddspersonal och arbetsgivaren att säkerställa ett säkert och hälsosamt arbete. Arbetarskydd och arbetshälsa uppnås bäst när arbetsgivaren och

arbetstagarna känner till sina egna skyldigheter och åtar sig att främja saker tillsammans.

Arbetet inom social- och hälsovården har förutom olika belastningsfaktorer även resursfaktorer som främjar orken. Att identifiera båda dessa hjälper till att stödja arbetsförmågan. Även om man aktivt identifierar och utvärderar riskfaktorer i arbetet och vidtar korrigerande åtgärder kan olika problemsituationer uppstå. I handboken har man försökt identifiera typiska situationer och hitta lösningar på dem.

Mottagaren av tjänster som ges i hemmet kallas patient eller kund. Att vara patient förknippas vanligtvis med att en person behandlas utifrån och med fokus på symtom som kan observeras. Kunden är en jämställd aktör och expert på sig själv. I den här handboken använder vi benämningen kund om mottagaren av tjänster. När det gäller personlig assistans använder vi benämningen assistansmottagare, som även kan vara arbetsgivare.

Vad är tjänster som ges i någon annans hem?

Vanligtvis stödjer tjänster som ges i hemmet kunden att klara sig hemma. Tjänsterna kan vara hemtjänster som grundar sig på socialvårdslagen, hemsjukvårdstjänster som grundar sig på hälso- och sjukvårdslagen, funktionshinderservice som omfattas

av lagen om funktionshinderservice eller stödtjänster som kompletterar dessa. De olika tjänsteformerna beskrivs i tabellen (1), som baseras på social- och hälsovårdsministeriets och Valviras definition.

Tabell 1. Tjänster som ges i någon annans hem.

Tjänst	Tjänstens syfte	Tjänstens mottagare
Hemservice	stödjer och hjälper kunden med vardagssysslor i hemmet på grund av nedsatt funktionsförmåga	äldre personer, personer med funktionsnedsättning, barnfamiljer och personer som är sjuka eller har nedsatt funktionsförmåga
Hemsjukvård	verksamhet som betraktas som hälsovård i hemmet	patienter som får stöd för att klara sig hemma
Hemsjukhusvård	vård på sjukhusnivå som ges hemma hos patienten	till exempel kunder inom specialiserad sjukvård som lämpar sig för hemvård och vård i livets slutskede
Stödtjänster för hemservice	kompletterar övrig hemservice, till exempel måltidstjänst, städtjänst, trygghetstelefontjänster, bastu- och badtjänster	personer med nedsatt funktionsförmåga som bor hemma

Tjänst	Tjänstens syfte	Tjänstens mottagare
Effektiverad hemrehabilitering	förbättrar funktionsförmågan och möjligheten att klara sig hemma på ett självständigt och säkert sätt	personer med nedsatt funktionsförmåga som bor hemma
Personlig assistans	assistans med bl.a. dagliga aktiviteter för att självbestämmanderätten ska förverkligas på lika villkor som andra, även i situationer där personen behöver en annan persons hjälp	personer med funktionsnedsättning
Barnskydd	främjar barns och ungdomars välbefinnande samt förebygger att problem uppstår eller förvärras	barn, ungdomar och deras vårdnadshavare
Församlingarnas diakoniarbete	stödjer rätten att utöva sin egen religion samt främjar mentalt, andligt och materiellt välbefinnande	människor som behöver hjälp av olika anledningar (till exempel ensamhet, livskriser, reflektioner kring tro och meningen med livet, frågor om utkomst, relationer, hälsa eller sjukdom). Diakonins hjälp kräver inte medlemskap i församlingen
Serviceboende	omsorgs- och vårdtjänster samt måltidstjänster	både för personer som bor i servicebostäder och hemma



Arbetsgivaren i tjänster som ges i hemmet

Välfärdsområdena ansvarar för att ordna social- och hälsovård. Den offentliga sektorn har ansvar för att ordna tjänsterna, men social- och hälsovårdstjänster köps också av privata tjänsteleverantörer och organisationer.

När det gäller personlig assistans fastställer välfärdsområdet utifrån kriterierna i lagen om funktionshinder-service hur mycket personlig assistans assistansmottagaren får per vecka. Det finns olika alternativ för att ordna personlig assistans som påverkar genomförandet av arbetarskyddssamarbetet och kollektivavtalet. I arbetsgivarmodellen agerar assistansmottagaren själv som arbetsgivare för sina personliga assistenter. Då ansvarar hen själv för anställningen av assistenter och alla arbetsgivarskyldigheter, och välfärdsområdet agerar som ställföreträdande betalare. Välfärdsområdet har en viktig uppgift att ge individuell rådgivning och stöd i praktiska frågor som rör arbetsgivarmodellen, såsom frågor som rör arbetssäkerheten och skyldigheten att ordna företagshälsovård.

Den personliga assistentens arbete skiljer sig från andra uppgifter som utförs i någon annans hem. Assistentens arbete är i huvudsak att assistera i vanliga – mycket varierande – sysslor och funktioner i livet som assistansmottagaren skulle göra själv om hen inte hade en funktionsnedsättning:

- dagliga sysslor
- arbete och studier
- fritidsaktiviteter

- samhällelig verksamhet
- upprätthållande av sociala kontakter.

Som en del av tjänstens helhet kan personlig assistans innefatta sådana åtgärder som motsvarar egenvård som utförs av en assistent och som har samband med bevarande av hälsan samt vård av långvarig sjukdom enligt anvisningarna. Välfärdsområdet ska ordna den handledning som krävs för dessa åtgärder för assistansmottagaren och vid behov för assistenten.

En central faktor som påverkar assistentens arbetarskydd är definitionen av arbetsgivare. Assistansmottagaren verkar oftast själv som arbetsgivare, och då ansvarar välfärdsområdet som ställföreträdande betalare för arbetsgivarförpliktelserna, till exempel löneutbetalningen. Välfärdsområdet kan också erbjuda servicesedlar och köptjänster, och då kan en privat tjänsteleverantör, såsom en servicecentral, eller välfärdsområdet fungera som assistentens arbetsgivare. Assistansmottagaren kan också samtidigt använda flera sätt för att ordna assistans.

I arbetstagarens anställningsvillkor finns skillnader bl.a. vad gäller arbets- och vilotider samt lön, beroende på om assistansmottagaren i egenskap av arbetsgivare ingår i Heta – förbundet för personliga assistenters arbetsgivare i Finland rf och omfattas av Heta-avtalet eller om den privata arbetsgivaren följer kollektivavtalet för den privata socialservicebranschen eller välfärdsområdets SH-avtal eller

kollektivavtalet för Avainta. Arbetet kan också utföras enligt principen om att sysselsätta sig själv som s.k. lättföretagare, vilket innebär att assistenten själv sköter alla sina arbetsgivarskyldigheter.

Den personliga assistentens arbete är till stor del på deltid. Arbetet kan som helhet inkludera flera assistansmottagare, vilket innebär att det också kan finnas flera anställningsförhållanden. Vårdsområdet fattar beslut för varje assistansmottagare, där den tid som används för assistansen bestäms utifrån lagen om funktionshindersservice. På samma sätt kan en assistansmottagare ha flera assistenter.

Assistentens introduktion och överenskommelse om arbetsuppgifter ska göras i anställningens början. Vid avgränsning av assistentens arbete ska hänsyn tas till att assistentens arbete inte får innefatta uppgifter som hen inte kan eller som har risk för olycksfall, även om personen skulle utföra dem om hen inte hade en funktionsnedsättning. Hälsovårdsuppgifter får inte heller utföras utan tillräcklig utbildning.

I arbetet ingår ofta att hålla rent i kundens hem. Det är emellertid bra att komma ihåg att assistenten inte är en professionell städare. Verksamheter som har egna specialister (t.ex. renovering, storstädning, snöröjning) omfattas i princip inte av personlig assistans. Assistentens verksamhet är alltid inriktad på assistansmottagarens behov, vilket inte innebär att hela familjens behov tillgodoses.

I arbetet kan det uppstå situationer som överskrider vårdarens eller den personliga assistentens etiska gränser, till exempel att hjälpa till med sex. En sådan uppgift kan arbetsgivaren inte ensidigt inkludera i ett anställningsavtal eller bestämma med direktionsrätt.

Situationer där assistansmottagaren agerar som arbetsgivare utan att faktiskt kunna fullgöra sina skyldigheter kan leda till problem med att uppfylla assistentens arbetsskydd. Arbetsskyddsfrågor kan lösas med hjälp av företagshälsovården, socialväsendet inom välfärdsområdet som ansvarar för tjänstebeslutet, det egna fackförbundet eller assistenternas gemensamma gruppchatt. I gruppchatten får man endast dela med sig av sådant som är viktigt för arbets säkerheten, inte sådant som omfattas av assistansmottagarens/ arbetsgivarens integritetsskydd. Arbetarskyddsmyndigheten gör väldigt sällan arbetsplatsbesök i kundens hem, men råd kan fås av kundtjänsten.

Syftet med företagshälsovården är att förebygga arbetsrelaterade sjukdomar och olycksfall. Dessutom är syftet att främja arbetstagarnas arbets- och funktionsförmåga samt arbetsgemenskapens funktion. Även om företagshälsovården endast omfattar förebyggande, lagstadgade tjänster, är det värt att utnyttja dem för att upprätthålla arbetsförmågan. Företagshälsovårdens vägledning och rådgivning ger stöd i till exempel ergonomifrågor. Arbetarskyddsinspektioner utförs på platser som omfattas av hemfriden endast med assistansmottagarens tillstånd.

I den personliga assistentens arbete finns många faktorer som ökar resurserna. Arbetstagarna gör ett samhällsviktigt arbete och gör det möjligt för utsatta människor att bo i sina egna hem. Arbetet gör det möjligt att fokusera på att främja en persons välbefinnande. Genom gott samspel kan arbetstagaren skapa ett trivsamt arbetsklimat.

Det finns ingen yrkeskompetens för att arbeta som assistent, men professionell kompetens fås genom att avlägga examen för personlig assistent. Examen är en del av yrkesexamen inom funktionshinderområdet.

Mer information:

Mer information om arbetsgivarskyldigheter fås till exempel av Heta – personliga assistenters arbetsgivarförbund i Finland rf www.heta-liitto.fi. Om vårdaren registrerar sig som yrkesutövare eller arbetar genom ett företag övergår ovannämnda ansvar till vårdaren. Handbok för funktionshinderservice kan laddas ner från THL:s webbplats <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/henkilokohtainen-apu> (på finska)

Arbetssäkerhet vid arbete i någon annans hem

Arbete i någon annans hem kan innehållsmässigt vara mycket olika beroende på servicebehovet. Centralt i hanteringen av arbetssäkerheten är emellertid förebyggande åtgärder, som ofta kräver samma åtgärder från arbetsgivaren, oavsett om det handlar om en stor eller liten organisation eller till exempel en arbetsgivarmodell. Förebyggande arbete kräver identifiering och bedömning av risker.

För att uppfylla kundens integritetsskydd och självbestämmanderätt krävs samarbete mellan arbetsgivare, arbetstagare och kund. Gemensamt överenskomna spelregler underlättar hur arbetsgivarens och arbetstagarens skyldigheter uppfylls på ett sätt som alla accepterar. Arbetsgivaren ska se till att arbetet utförs under säkra och hälsosamma förhållanden.

Vid planering av arbete i någon annans hem ska man ta hänsyn till

Planering av arbetsmiljön: Arbetsgivaren ska i samarbete med kunden ta hänsyn till faktorer som har väsentlig inverkan på arbetsmiljöns säkerhet och hälsa.

Introduktion av arbetstagaren: Tillräcklig introduktion och handledning av arbetstagarna kan minska risker eller olägenheter i arbetet.

Ensamarbete: Vid bedömning av riskerna med ensamarbete ska arbetsgivaren särskilt beakta risker för olycksfall och våld samt psykosociala belastningsfaktorer i olika arbetsuppgifter. Arbetstagaren ska ha möjlighet att kalla på hjälp och möjlighet till nödvändig kontakt.

Hot om våld: Om arbetet innebär hot om våld, kräver lagen om arbetarskydd att arbetsgivaren vidtar åtgärder för att förutse och undvika hot och tillbud om våld. Arbetstagaren ska ha möjlighet att kalla på hjälp.

Risk för olycksfall: Arbetsgivaren ska se till att arbetsmiljön och arbetsutrustningen är säkra och att arbetstagarna utbildas i säkra arbetsmetoder. Förebyggande åtgärder är nyckeln till att hindra olycksfall.

Psykosocial belastning: Psykosociala belastningsfaktorer är kopplade till arbetets innehåll och arrangemang samt till arbetsgemenskapens sociala funktion. De kan vara skadligt belastande för arbetstagarna. Arbetsgivaren ska minska eller eliminera risker eller olägenheter för arbetstagarnas hälsa som orsakas av arbetets belastningsfaktorer.

Uppföljning: Arbetsgivaren ska se till att säkra arbetsmetoder och givna instruktioner följs. (Källa: tyosuojelu.fi)

Anställningsförhållandets början är den viktigaste tidpunkten för att bygga förtroende. Anställningsförhållandets villkor, arbetsuppgifter samt frågor som rör arbetssäkerhet och företagshälsovård ska behandlas i detalj tillsammans. Som hjälp för detta finns Identifiering av risker i samband med arbete i en annans hem (bilaga 1). I anställningens början är det också viktigt att diskutera hur man ska agera i problemsituationer och hur man undviker problem.

Arbetsgivarens ansvar och skyldigheter

Arbetarskyddslagen förpliktar arbetsgivaren att sörja för säkerhet och hälsa i arbetet och på arbetsplatsen. Omsorgsplikten gäller med vissa undantag även arbete i någon annans hem. Till exempel kan arbetsgivaren och företagshälsovården inte göra ett hembesök i en lokal som omfattas av hemfrid under en riskbedömning och arbetsplatsutredning utan kundens samtycke.

Ansvar för arbetssäkerheten ligger alltid hos arbetsgivaren, även om arbetstagaren arbetar ensam utan ständig övervakning eller någon annanstans än i arbetsgivarens lokaler. Vid arbete i någon annans hem kan situationen plötsligt förändras, vilket gör det svårt att planera arbetet och schemat. Det är viktigt för arbetsgivaren att ta hänsyn till detta när man hanterar belastningen. Om den totala belastningen inte identifieras kommer åtgärder för att minska belastningen inte att vidtas och belastningens betydelse för arbetstagarens hälsa kommer inte att bedömas.

Arbetarskydds- och arbetssäkerhetsfrågor är en del av ledarskapet som stödjer arbetstagarnas arbetsförmåga. Cheferna representerar arbetsgivaren på arbetsplatsen och ansvarar för arbetssäkerheten i de funktioner de leder. Arbetsgivaren ska definiera chefens uppgifter som är kopplade till arbetssäkerheten tillräckligt noggrant med hänsyn till arbetsgivarens bransch, arbetets eller verksamhetens karaktär och arbetsplatsens storlek. Arbetsgivaren ska se till att chefen har tillräcklig kompetens, är tillräckligt insatt i sina uppgifter och i övrigt har lämpliga förutsättningar för att utföra de uppgifter som föreskrivs i arbetarskyddslagen. Chefen har rätt att vid behov få stöd och hjälp av arbetsplatsens arbetarskyddschef. Chefen som ansvarar för hemservice måste ha tillräcklig kännedom om hemservicens arbetsförhållanden för att kunna påverka upprätthållandet av arbetssäkerheten även i detta arbete.

Arbetsgivarens allmänna skyldigheter

Arbetstagaren ska följa arbetsgivarens föreskrifter och anvisningar samt iaktta den omsorg och försiktighet som arbetsuppgifterna och arbetsförhållandena kräver. Detta innefattar även ordning och reda i arbetsmiljön. På så sätt säkerställs både den egna säkerheten och säkerheten för andra arbetstagare på arbetsplatsen.

Om arbetstagaren upptäcker hälso- eller säkerhetsrisker på arbetsplatsen ska hen omedelbart informera arbetsgivaren samt arbetarskyddsfullmäktige om sådan finns på arbetsplatsen. När det är möjligt och säkert ska arbetstagaren eliminera faror enligt arbetsgivarens instruktioner. Arbetsgivaren ska i sin tur informera anmälnaren och arbetarskyddsfullmäktige om vilka åtgärder som ska vidtas för att korrigera situationen.

Arbetstagaren ska använda och noggrant ta hand om personlig skyddsutrustning och annan utrustning som tillhandahålls av arbetsgivaren i enlighet med instruktionerna. Den skyddande effekten hos många typer av utrustning är beroende av korrekt användning och skötsel. Även kläderna ska vara sådana att de inte medför risk för olycksfall.

Arbetarskyddssamarbete som en del av förverkligandet av arbetssäkerhet och arbets-hälsa

Med arbetarskyddssamarbete avses samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare i frågor som rör arbetet och arbetsförhållandena. Syftet med samarbetet är att ge arbetstagarna möjlighet att delta i och påverka beslutsfattandet kring hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.

Om det finns minst 10 personer på arbetsplatsen väljer arbetstagarna en arbetarskyddsfullmäktig bland sig. Även på mindre arbetsplatser kan arbetstagarna välja en arbetarskyddsfullmäktig. Arbetarskyddsfullmäktige företräder arbetstagarna i frågor som påverkar arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Direkt samverkan sker mellan chef och arbetstagare, i bästa fall som en del av det dagliga arbetet, arbetsplatsmöten eller veckomöten.

Den arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter omfattar bland annat att bekanta sig med arbetsmiljön på arbetsplatsen, men hen får inte gå in på platser som omfattas av hemfrid utan kundens tillstånd. Arbetstagaren ska informera chefen och den arbetarskyddsfullmäktige om brister i arbetsförhållandena.

Identifiering och bedömning av risker vid arbete i någon annans hem

Det är arbetsgivarens skyldighet att utreda de risker som arbetet medför, även i kundens hem, även om möjligheterna att riskerna besannas är begränsade. En riskbedömning kan till exempel göras genom att diskutera arbetsförhållanden och identifierade risker med arbetstagarna. Det är viktigt att arbetstagarna deltar i identifieringen och bedömningen av risker, eftersom de har den bästa kännedomen om arbetsmiljön. Arbetsgivaren beslutar utifrån riskbedömningen vilka åtgärder som ska vidtas för att minska risken till en kontrollerad nivå eller eliminera den helt.

Arbetsrisker kan bero på arbetet, arbetstiderna, arbetsutrymmet, den övriga arbetsmiljön och arbetsförhållandena. De områden som ska utvärderas är fysikaliska, kemiska och biologiska riskfaktorer, olycksfallsrisker samt fysiska och psykosociala belastningsfaktorer.



Fysikaliska agenser

Av fysikaliska agenser kan framför allt låg och hög temperatur samt drag utgöra en särskild risk vid arbete i kundens hem. Arbetet består av arbetsuppgifter utomhus under alla årstider. Genom att utrusta sig med lämpliga kläder och möjlighet att byta kläder kan risken hanteras.

Belysningsriskerna är främst kopplade till att man rör sig utomhus vid halka eller i mörker. På vintern är det viktigt att beakta belysning och sandning av gångvägar, gårdsplaner och vid ytterdörrar samt se till att arbetstagaren använder halkskydd.

Biologiska agenser

Smittsamma sjukdomar kan förekomma i kundens hem, vilket kräver förebyggande hygien, bl.a. användning av skyddshandskar och engångsförkläde som minskar risken för smittspridning. Arbetstagarna ska vara medvetna om dessa.

Föroreningar i inomhusluften, såsom tobaksrök, damm och i synnerhet djurdamm, mögelsporer och vissa inomhusväxter, kan utgöra en risk. Om arbetstagaren till exempel är allergisk mot husdjur gör företagshälsovården en bedömning av hur husdjuret påverkar arbetstagarens hälsa. Utifrån bedömningen ger arbetsgivaren anvisningar om hur besöken hos kunden ska planeras så att exponeringen minimeras. Arbetstagaren och kunden kan i förväg komma överens om hur man ska göra med ett husdjur.

Vid exponering för tobaksrök ska arbetsgivaren anmäla till ASA-registret när

- arbetstagaren utsätts för tobaksrök i miljön under minst 40 arbetsdagar under en betydande del av sin arbetstid (två till fyra timmar per dag)
- eller arbetstagaren utsätts för tobaksrök minst 80 timmar per år



- eller arbetstagaren vid arbetshygieniska mätningar konstaterats ha blivit utsatt för tobaksrök

Man försöker alltid komma överens om kundens rökning på ett sätt som innebär minsta möjliga risk för arbetstagarens hälsa. Man kan till exempel komma överens om att kunden inte ska röka under vården och att rummet ska vädras före arbetstagarens ankomst samt under vården.

Vid vård som ges i hemmet kan kanyler eller andra vassa instrument användas. Skador på grund av sticksår kan förebyggas genom introduktion och arbetshandledning samt säker användning av utrustning. Arbetstagaren ska ha tillgång till säkerhetskanyler och lämplig behållare för kassering av vassa kanyler och instrument.

Vid hemsjukvård och hemsjukhusvård kan arbetstagare exponeras för cytostatika vid vård av cancerpatienter. Cytostatikabehandling ska beaktas vid riskbedömning. Arbetsgivaren ska anskaffa lämplig personlig skyddsutrustning åt vårdarna. Vårdaren ska följa arbetsgivarens instruktioner och föreskrifter för användning av skyddsutrustning.

Arbetssätten ska vara sådana att de inte ökar arbetstagarens exponering. Arbetsgivaren ska

- ordna utspädning av läkemedel i för ändamålet avsedda dragskåp (apotek, avdelning) och transport hem till kunden i täta och ogenomträngliga förpackningar
- hålla en förteckning över de faktorer som utgör risk för cancersjukdomar och mutagener som används eller förekommer på arbetsplatsen
- utreda arbetstagarnas möjliga exponering för faktorer som orsakar en risk för cancersjukdomar och mutagener
- hålla en förteckning över arbetstagare som exponeras för dessa
- informera arbetstagarnas företrädare om att en förteckning finns.

Arbetsgivaren ska anmäla exponerade arbetstagare till Arbetshälsoinstitutets ASA-register genom att skicka blanketterna till arbetarskyddsmyndigheten. Riskbedömningen är särskilt viktig när cytostatikabehandling ges i hemmet, eftersom företagshälsovårdspersonalen inte kan göra arbetsplatsbesök utan kundens tillstånd.

Kemiska agenser

En kemikalie kan vara ett kemiskt ämne eller en blandning av kemikalier. Hälsosofarliga kemikalier kan orsaka hud- eller ögonirritation, sensibilisering samt förgiftningssymtom, eller allvarliga långtidseffekter, till exempel cancer.

Det kan finnas olika kemikalier i hemmet, till exempel rengöringsmedel, desinfektionsmedel eller insektsmedel. Kemikalier ska alltid förvaras omsorgsfullt i originalförpackningar. Om kunden har ämnen i omärkta förpackningar ska deras

användning naturligtvis undvikas och de ska uppmanas att kasseras. Arbetstagaren ska alltid ha tillgång till första hjälpenutrustning för eget bruk.

En person som vårdas i hemmet kan t.ex. behöva syrgas, vilket innebär att arbetstagaren måste identifiera riskerna med flytande syre. Tillsammans med kunden går man igenom vilka kemikalier som finns hemma och för vilket ändamål. Vid introduktionen tar man hänsyn till säker användning och förvaring av kemikalier.

Arbetstagarens introduktion i arbetsuppgifter och säkert arbete

Under introduktionen informerar arbetsgivaren arbetstagaren om säkert arbete och eventuella risker i samband med arbetet, så att arbetstagaren kan undvika dem. Arbete i någon annans hem är mycket självständigt, vilket gör att introduktionens betydelse betonas. En bra introduktion säkerställer att ensamarbete är möjligt. Introduktion av studerande inom branschen och säsongsarbetare är också viktigt, eftersom de vanligtvis inte har lång arbetslivserfarenhet inom branschen. Under introduktionen kan man ta hjälp av Identifiering av risker i samband med arbete i annans hem (bilaga 1). Om arbetstagaren upplever att hen inte har fått tillräcklig introduktion eller inte kan sitt arbete ska man prata med sin chef eller arbetsgivare.

Arbete i någon annans hem kräver självständigt beslutsfattande. Arbetstagaren måste identifiera situationer där hen behöver stöd och handledning. Det är viktigt att både arbetstagaren och kunden upplever introduktionen som tillräcklig för att båda ska känna sig trygga.

Företagshälsovård

Företagshälsovårdens mål är

- en hälsosam och säker arbetsmiljö
- förebyggande av arbetsrelaterade sjukdomar
- upprätthållande och främjande av arbetstagarnas arbets- och funktionsförmåga.

Arbetsgivaren ska ordna lagstadgad förebyggande företagshälsovård för alla arbetstagare oavsett anställningens kvalitet och varaktighet. Det räcker med en enda arbetstagare för att uppfylla denna skyldighet, och det gäller även tjänster som ges i hemmet. Arbetsgivaren kan om så önskas även anskaffa företagshälsovård med sjukvårdstjänster.

Den lagstadgade företagshälsovården omfattar

- arbetsplatsutredning, dvs. utredning av hälsoförhållanden i arbetet
- hälsoundersökningar, dvs. utredning av arbetstagarnas hälsotillstånd samt arbets- och funktionsförmåga
- förslag till förbättring av arbetsförhållandena
- ge information, råd och handledning till individer eller grupper
- deltagande i verksamhet som upprätthåller och främjar arbetsförmågan
- uppföljning av hur arbetstagaren klarar sig i arbetet vid nedsatt arbetsförmåga
- deltagande i ordnande av första hjälpen
- bedömning av hur effektiv företagshälsovårdens verksamhet är.

Arbetsgivaren och leverantören av företagshälsovårdstjänster ska ingå ett skriftligt avtal om anordnandet av företagshälsovård, där de allmänna arrangemangen för företagshälsovården samt tjänsternas innehåll och omfattning framgår. Avtalet ska vara synligt för alla arbetstagare.

Företagshälsovårdens uppgift är också att ge råd och vägledning som främjar antagandet av attityder och beteenden på arbetsplatsen som stödjer arbetshälsan. Om det uppstår problem med arbetstagarens arbetsförmåga kan ett nätverksmöte hållas för att utreda arbetsförmågan och stödja fortsatt arbete. I nätverksmötet deltar arbetstagaren, arbetsgivaren och representanter från företagshälsovården. Arbetstagaren har rätt att ta med sig en stödperson om hen så önskar.

Det är viktigt att arbetstagaren tar reda på innehållet i den egna arbetsplatsens företagshälsovård samt var företagshälsovården ordnas.

Företagshälsovården utreder vid behov om arbetstagaren har sådana personliga egenskaper som kan äventyra hans hälsa. Då bedömer företagshälsovården vilka åtgärder som behöver vidtas för att arbetstagaren ska kunna utföra sitt arbete på ett säkert sätt. I kundens hem kan finnas agenser såsom husdjur.

Hantering av arbetsbelastning

Olika risker och olägenheter kan försvåra arbetet och orsaka belastning som kan äventyra hälsan. Om arbetstagaren belastas i sitt arbete på ett sätt som äventyrar hälsan, ska arbetsgivaren när hen har fått kännedom om saken vidta tillgängliga åtgärder för att utreda belastningsfaktorerna samt för att undvika eller minska riskerna.

Arbetarskyddscentralens Belastningsvåg (<https://kuornitusvaaka.ttk.fi/>) är ett bra verktyg för att bedöma den egna belastningen och de egna resurserna.

Stöd av resurser

Var och en har personliga resurser i sitt liv, såsom optimism, uthållighet, flexibilitet och god självkänsla. Att identifiera sina egna resurser är viktigt, eftersom de ger kraft att klara sig i det dagliga livet.

Resurserna kan stärkas under hela karriären genom att

- motionera
- sova tillräckligt
- ha tillräckliga pauser under arbetsdagen
- göra saker man gillar på fritiden
- ha en hälsosam livsstil.

Resursfaktorer i arbetet är till exempel

- belönande, utvecklande och meningsfulla arbetsuppgifter
- framgång i arbetet och arbetets resultat
- möjligheter att påverka i arbetet
- tydlighet i arbetsroller och arbetets mål
- flexibilitet i arbetstiderna.

Resursfaktorer i arbetsgemenskapen är till exempel

- uppskattning
- interaktion
- tydligt ledarskap
- stöd från chefen och arbetsgemenskapen
- rättvisa
- respons.

Resursfaktorer i organisationen är bl.a.

- arbetets säkerhet
- innovativa arbetssätt
- attityder och praxis som stödjer balansen mellan arbete och privatliv.

Fysisk belastning

Arbetsgivarens uppgift är att planera arbetet så att det är säkert och hälsosamt att arbeta. Med rätt arbetsställningar och ergonomiska lösningar kan man förebygga ömhet orsakad av arbetsrörelser och olycksfall i arbetet. Med hjälp av till exempel utbildning i förflyttningsergonomi stärks arbetstagarens kompetens och både kundens och arbetstagarens säkerhet säkerställs. Från Arbetarskyddscentralens webbplats Sotergo finns mer information om säkerhet vid patientförflyttning och utbildningen Potilassiirtojen Ergonomia-kortti®.

Vid patientförflyttningar stödjer man upprätthållandet och främjandet av personens egna resurser samt rörelseorganens hälsa. Interaktionen mellan assistenten och assistansmottagaren är viktig för att ge assistansmottagaren en möjlighet att förstå vad som händer med hen, till exempel vid förflyttningar.

I arbete i någon annans hem kan utrymmena skapa ergonomiska utmaningar. För att förbättra arbetsförhållandena kan strukturella lösningar krävas i arbetsutrymmet.

Tillstånd att utföra dessa och ansvaret för deras kostnader ska avtalas mellan arbetsgivaren och kunden. Utbyggnad av utrymmen kan i allmänhet inte krävas i hemmen, men möjligheterna till mindre förbättringar, såsom placering av möbler, kan emellertid undersökas. Den fysiska belastningen kan minskas genom att installera handtag i trånga utrymmen såsom toaletter och badrum.

När kunden assisteras är det viktigt att man bedömer det utrymme som behövs för att arbetsställningarna ska vara optimala för belastningen. En noggrann riskbedömning har kunnat påverka belastningsfaktorerna så att sjukfrånvaron har minskat. Ensidig belastning kan minskas genom att till exempel variera arbetsuppgifterna flexibelt mellan personalen. Företagshälsovården är en viktig samarbetspartner för att stödja arbetsförmågan.

Riskbedömningen fokuserar särskilt på möblernas höjd, justeringsmöjligheter, stabilitet och flyttbarhet. En patient som bor hemma ska också ha en tillräckligt hög säng, eftersom det är mer belastande att assistera i en låg säng och svårare för patienten att ta sig ur sängen.

Målet är att tunga lyft eller förflyttningar ska ske på ett säkert sätt.

Hjälpmedel för att hantera fysisk belastning

Den fysiska belastningen i arbetet kan minskas genom god arbetsplanering och användning av hjälpmedel såsom lyft- och flyttanordningar. Här kan man till exempel få hjälp av en företagsfysioterapeut inom företagshälsovården. Arbetsgivaren ska skaffa nödvändiga hjälpmedel och utbilda arbetstagarna i korrekt och säker användning av dem. Arbetstagaren ska använda hjälpmedel som tillhandahålls av arbetsgivaren enligt anvisningarna.

Hälsovårdsutrustning får endast installeras, underhållas och repareras av personer med nödvändig yrkeskompetens och sakkunskap. Arbetsgivaren ansvarar för introduktion och arbetshandledning i samband med användning av hjälpmedel, övervakning och styrning av användningen samt fastställande av underhålls-, förvarings- och rengöringsåtgärder.

Kontakta vid behov chefen som ansvarar för att riskbedömning görs och hjälpmedel anskaffas.

Personlig skyddsutrustning ska vara tillgänglig och användas

Personlig skyddsutrustning skyddar arbetstagare mot olycksfall och sjukdomar om risken inte kan undvikas eller begränsas tillräckligt med andra åtgärder. Arbetsgivaren skaffar lämplig skyddsutrustning som uppfyller myndighetsföreskrifterna. Personlig skyddsutrustning är till exempel skyddsglasögon, skyddsskor, skyddshandskar, hjälmar, hörsel- och andningsskydd, sele och skyddsoverall. Valet av personlig skyddsutrustning baseras på en riskbedömning av arbetet som identifierar de faktorer som utgör en risk för arbetstagarens hälsa och säkerhet.



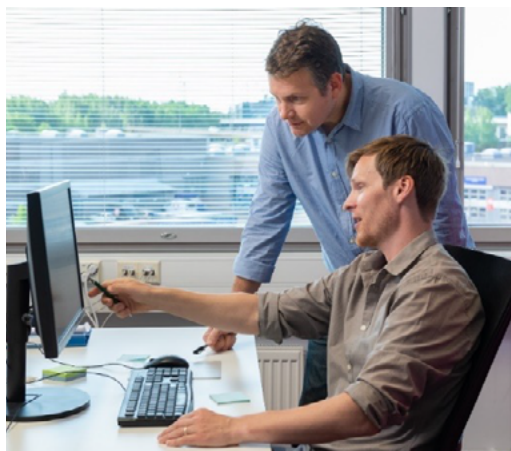
Vid val av personlig skyddsutrustning ska hänsyn tas till arbetstagarens individuella egenskaper. Skyddssortimentet ska ha tillräckligt många olika modeller och storlekar för att passa arbetstagarnas behov. Företagshälsovården hjälper vid behov att välja rätt skydd.

Psykosocial belastning

Psykosociala belastningsfaktorer är kopplade till arbetets innehåll och arrangemang samt till arbetsgemenskapens sociala funktion. De kan vara skadligt belastande för arbetstagarna. Lämplig belastning på arbetsplatsen kan däremot främja arbetstagarnas hälsa och arbetsförmåga. Det är viktigt för arbetstagare att identifiera gränsen mellan lämplig och skadlig belastning.

Bra ledarskap minskar den psykosociala belastningen

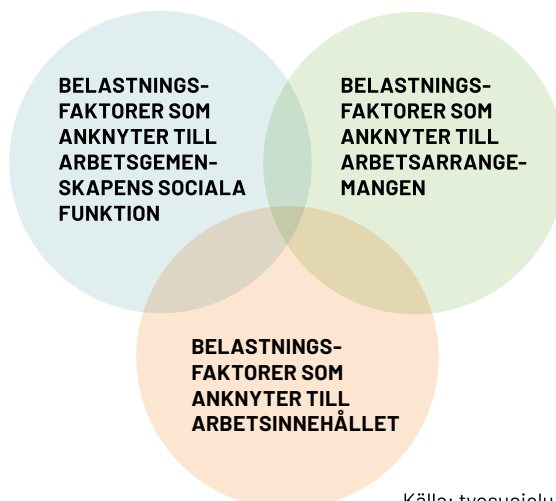
Ledarskapspraxis och chefernas verksamhet har en betydande inverkan på upplevelsen av välbefinnande i arbetet och psykosocial arbetsbelastning. När arbetet utförs i kundens hem kan det



hända att chefen inte känner till de särskilda förhållanden som gäller för arbetet. Då betonas kommunikationen och interaktionen med chefen.

Förtroendefull interaktion gör det möjligt för arbetstagaren att informera chefen om belastningsfaktorer. Chefen kan endast vidta åtgärder efter att ha fått kännedom om saken. Förtroendet bygger på en öppen och respektfull dialog samt på att chefen är intresserad av att höra vad arbetstagaren tycker om arbetet. Arbetstagarens möjlighet att påverka sitt

Belastningsfaktorer:



Källa: tyosuojelu.fi

eget arbete är en faktor som påverkar arbetstillfredsställelsen. Jämlik behandling av arbetstagarna och rättvist ledarskap samt gemensamt överenskomna spelregler bidrar till ett bra arbetsklimat.

Pauser och vilotider som en del av återhämtningen

En undersökning av Arbetshälsoinstitutet visar att det tar minst två dygn att återhämta sig från nattarbete.

Upprepade återhämtningsperioder på mindre än 28 timmar efter ett nattskift ökar risken för cerebrovaskulära sjukdomar och risker under graviditeten hos gravida kvinnor.

Reflektera

- Är rasterna under dagen återställande?
- Hur kan effekten av återhämtningen förbättras?
- Är det möjligt att testa korta återhämtande pauser (mikropaus)?
 - Med mikropaus menas en kort paus under arbetsdagen som kan variera i längd från en halv minut till tio minuter.
 - Mikropauser har visat sig ha många positiva effekter på arbetshälsan.
 - Det viktigaste är att göra något som inte är kopplat till arbetet och som avbryter arbetet som ska utföras.
 - Redan några djupa andetag in genom näsan och ut genom munnen får en att slappna av.

Arbets- och vilotiderna följer arbetstidslagen och bestämmelserna i gällande tjänste- och kollektivavtal. Bra arbetstider främjar arbetsförmågan och orken i arbetet. Med bra planering kan arbetsbelastningen minskas och återhämtningen förbättras. Vid planeringen av arbetet ska man även ta hänsyn till raster under arbetsdagen, ledig tid mellan arbetsskiften, ledig tid efter nattskift samt veckovila.

Korta intervaller mellan skiften minskar möjligheten till återhämtning och ökar risken för sjukfrånvaro och olycksfall. Den lediga tiden mellan arbetsskiften ska i regel vara minst 11 timmar.

Identifiering av etisk belastning

Etisk belastning är ofta kopplad till arbete där man är i samspel med andra och uppfyller andras och egna förväntningar på arbetsprestationer. Etisk belastning uppstår till exempel när en arbetstagare upprepade gånger måste agera i strid med sina egna värderingar och konflikter inte hanteras.

Vid arbete i någon annans hem kan etisk belastning uppstå på grund av att besöks- och vilotiderna är för korta och arbetstagaren upplever att hen inte hinner med allt som borde göras. Belastningen kan också bero på att kundens förväntningar på vårdssituationen kan vara orealistiska eller avvika från det som avtalats. Ibland kan även kundens vardag stå i strid med vårdarens uppfattning om ett bra liv.

Att diskutera situationer med etisk belastning och hitta lösningar tillsammans kan minska belastningen och främja kunskapsdelningen i arbetsgemenskapen. Belastningsfaktorer ska rapporteras till chefen. Det är bra att ha en diskussion om värderingar tillsammans i arbetsgemenskapen där man kommer överens

om gemensamma spelregler och mål för vårdkvaliteten. För att hantera etisk belastning är det också viktigt att ta hand om sina egna resurser genom återhämtning och hitta en motvikt till arbetet genom egna fritidsaktiviteter eller andra metoder.

Handboken Etisk belastning på arbetsplatsen (finns på adressen: <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/11/Etisk-belastning-pa%CC%8A-arbetsplatsen.pdf>)

Metoder för att minska skadlig belastning

Vid riskbedömning är det viktigt att identifiera skadliga belastningsfaktorer för att kunna dra slutsatser om hur man ska hantera dem. För att minska skadlig belastning bedömer man tillgängliga metoder och en tidsplan. Det kan emellertid ibland vara svårt att hitta korrigerande åtgärder, till exempel om man inte kan anställa tillräckligt med personal.

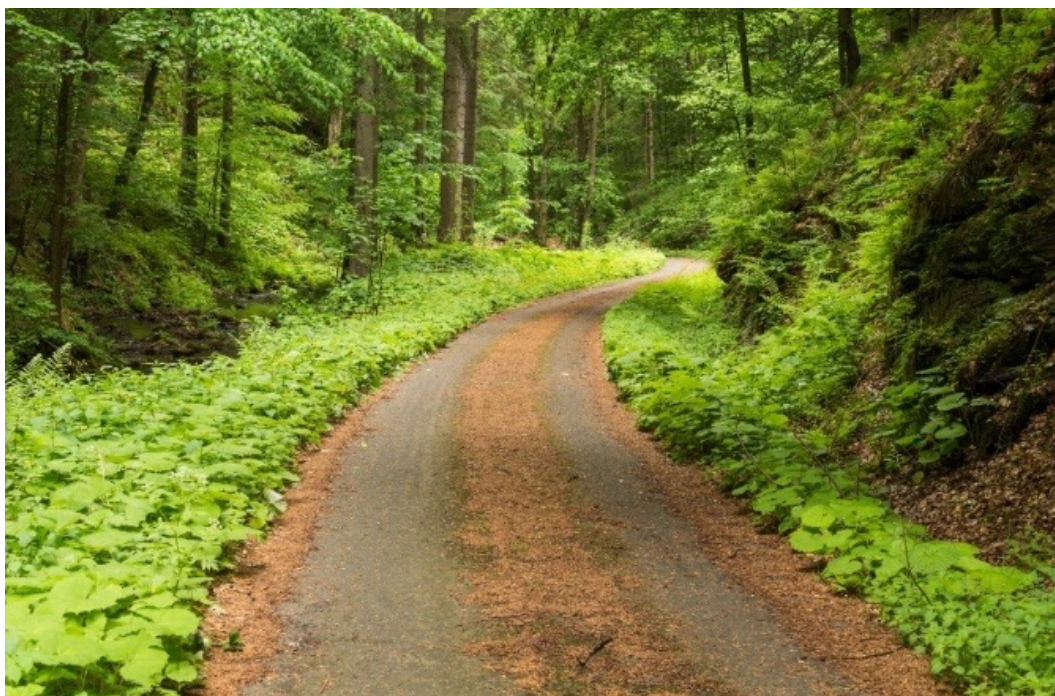
I arbetsgemenskapen är det bra att tänka på

- Vad är ett etiskt sätt att arbeta?
- Vilka är de kvalitativa målen för arbetet?
- Vad är rätt och eftersträvansvärt i arbetet?
- Agerar vi professionellt?
- Är stämningen trygg för inlärning?



Tabell 2. Exempel på arbetsgivarens sätt att hantera risker som orsakas av skadliga belastningsfaktorer (tyosuojelu.fi).

Belastningsfaktor	Metoder för att minska belastningen
För stor arbetsmängd	<ul style="list-style-type: none"> • omorganisering eller omdimensionering av arbetsuppgifter • kontroll av arbetsfördelningen • förtydligande av arbetsprocesserna • prioritering av uppgifter
Bristfälligt stöd från chefen	<ul style="list-style-type: none"> • fastställande av chefsansvar • tillräckliga resurser för chefsarbete • ledarskapsutbildning • förtydligande av verksamhetsmodeller för chefsarbete • verktyg för chefsarbete
Skiftarbete	<ul style="list-style-type: none"> • mindre skiftarbete • utveckling av skiftsystemet (t.ex. övergång till ett snabbt roterande skiftsystem) möjlighet att påverka skiftplaneringen



Förebyggande av arbetsolycksfall

Med arbetsolycksfall avses en plötslig och oväntad händelse som orsakas av en extern faktor och som orsakar skada eller sjukdom hos arbetstagaren. Arbetsgivaren ska teckna en lagstadgad olycksfallsförsäkring för sina arbetstagare som ersätter olägenheter och förluster för arbetstagaren till följd av arbetsolycksfall eller yrkessjukdom.

Lagen om olycksfall i arbetet och om yrkesjukdomar fastställer de omständigheter under vilka arbetsolycksfall ersätts. Dessa är

- olycksfall i samband med arbetet
- olycksfall som inträffat på arbetsplatsen
- olycksfall som inträffat under resan mellan bostaden och arbetsplatsen
- olycksfall som inträffat under en mat- och vilopaus
- olycksfall under särskilda omständigheter.

Olycksfall i arbete som utförs hemma kan orsakas av t.ex.

- halkning, fall, snubbling
- lyft och flytt
- våldssituationer
- nålstick
- hushållsartiklar och apparater.

Majoriteten av arbetsolycksfallen inom social- och hälsovården är kopplade till en persons rörelser. Under arbetsdagen rör man sig under olika förhållanden och ofta på obekanta platser. Risken för olycksfall ökar bl.a. av brådska och på vintern av halka och mörker. Vid planering av kundbesök måste man ta hänsyn till att man har

tillräckligt lång tid på sig att ta sig fram vid olika väderförhållanden. På arbetsplatsen är det viktigt att man regelbundet diskuterar hur man färdas säkert vare sig man går till fots, åker bil eller reser med något annat färdmedel.

Arbetsgivaren ska se till att första hjälpen ordnas på ett sätt som antalet arbetstagare, arbetets art och arbetsförhållandena förutsätter. Det är bra om arbetstagarna känner till var första hjälpen-utrustningen förvaras och hur de ska agera vid olycksfall eller sjukdom. Det är god praxis att arbetstagarna har med sig en förbandslåda som arbetsgivaren skaffar.

Vad ska man göra om ett arbetsolycksfall inträffar?

Arbetstagaren ska så snart som möjligt rapportera olycksfallet till arbetsgivaren eller chefen enligt överenskommen praxis på arbetsplatsen. Arbetsgivaren eller chefen är skyldig att göra en skadeanmälan till försäkringsbolaget så snart som möjligt efter att skadan inträffat, senast 10 arbetsdagar efter att arbetsgivaren fått kännedom om olycksfallet. Det är viktigt att arbetstagaren ser till att beskrivningen av olycksfallet i anmälan stämmer överens med den egna uppfattningen om vad som hänt. Beskrivningen måste vara tillräckligt detaljerad för att försäkringsbolaget ska kunna fatta ett snabbt beslut om ersättning baserat på den information som tillhandahålls. Det är också möjligt för arbetstagaren att själv göra en anmälan om arbetsgivaren av någon anledning hindrats från att göra det.

Läkaren gör en medicinsk bedömning av olycksfallet och skickar läkarintyget direkt till försäkringsbolaget.

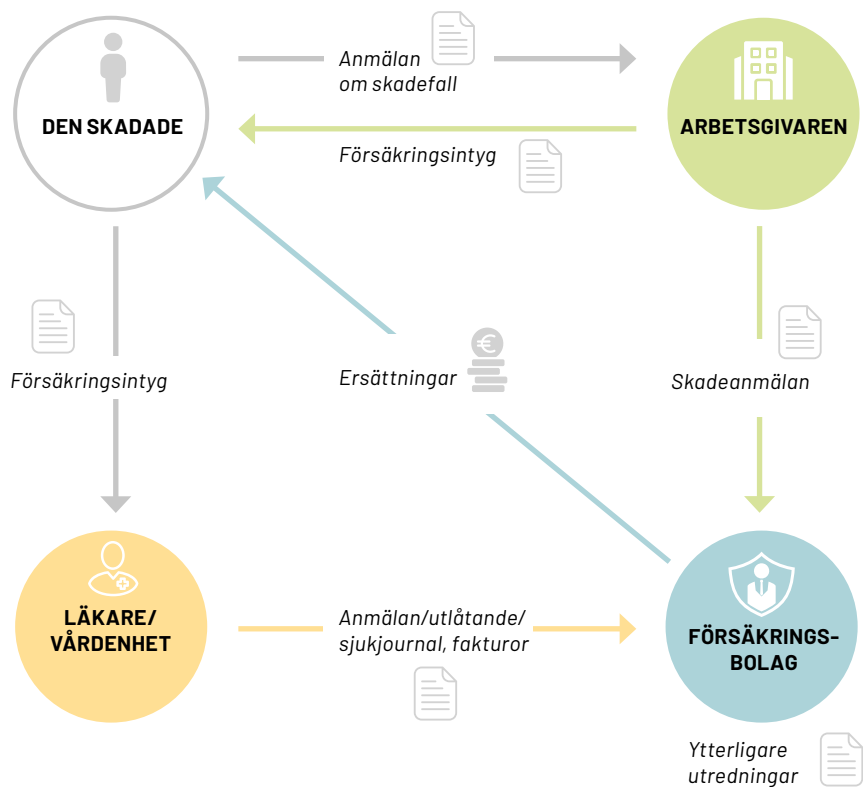
Försäkringsbolaget meddelar när ärendet behandlas. Det är viktigt att olycksfallet anmäls så snart som möjligt. Om olycksfallet inte anmäls kan det vara svårt att koppla symtom som uppstår senare till den inträffade olyckan.

Yrkessjukdomar är sjukdomar som främst orsakas av fysikaliska, kemiska eller biologiska agenser i arbetet. Även vid arbete i någon annans hem kan det finnas risk för att drabbas av en yrkessjukdom. Företagsläkaren anmäler en berättigad misstanke om yrkessjukdom både till försäkringsbolaget och till arbetarskyddets tillsynsmyndighet. Sekretesslagstiftningen förhindrar inte att en anmälan görs.



Arbetsgivaren ska utan dröjsmål anmäla allvarliga arbetsolycksfall till arbetarskyddsmyndigheten och polisen.

Ersättningsförfarande



Källa: Olycksfallsförsäkringscentralen

Det finns lösningar på problem som uppstår på arbetsplatsen

Vid arbete i någon annans hem kan man stöta på olika problemsituationer. Arbetsgivaren ska känna till arbetsmiljön och de risker och olägenheter som förekommer i den. Arbetsgivaren ska utreda omständigheterna i hemmet innan tjänsterna som ges i någon annans hem inleds eller omedelbart efter att tjänsterna inleds. Det kan snabbt ske förändringar i hemmet som påverkar arbetssäkerheten. Därför måste en riskbedömning alltid göras även när en förändring har inträffat. Arbetstagarens egen roll betonas vid arbete i någon annans hem, så att chefen i god tid får information om förändringar som kan påverka arbetstagarens säkerhet och hälsa.

Det är god praxis att göra det första hembesöket parvis när kundrelationen börjar.

Problemsituationer kan vara bl.a.

- hot om våld
- trakasserier
- biologiska agenser såsom insekter, bakterier, virus eller mögel i hemmet
- temperaturförhållanden
- bristande ordning och renlighet
- kundens rökning
- kameraövervakning i kundens hem.

Ibland kan kundens uppfattning om säkert arbete vara i konflikt med arbetsgivaren eller arbetstagaren. Kunden informeras om att vårdaren arbetar i kundens hem och att det kräver vissa arrangemang för att

uppfylla arbetssäkerheten. Samtidigt lyfter man fram vilka förutsättningar som ska finnas för att tillhandahålla tjänsten.

Om arbetstagaren upptäcker problem med säkerheten först när hen kommer till platsen, ska detta rapporteras till chefen och arbetarskyddsfullmäktige enligt skyldigheten i arbetarskyddslagen. Arbetsgivaren ska överväga ytterligare åtgärder för att garantera säkerheten och informera arbetstagaren om dem.

Våld eller hot om våld

Kundens försämrade hälsotillstånd kan orsaka fara för arbetstagaren. Faran kan vara våld, hot om våld eller oförutsett beteende. Arbetsplatsolycksfall som är kopplade till våld inträffar framför allt inom socialsektorns yrkesgrupper.

Våldsamt beteende eller annat aggressivt och olämpligt beteende i samband med missbruk, psykisk ohälsa eller vissa personlighetsproblem kan också förekomma hos kundens anhöriga. Arbetsgivaren ska tillämpa nolltolerans mot hot och våld från anhöriga. Arbetstagaren ska alltid informera sin chef om sådana situationer. Vid behov ska även polismyndigheten underrättas. Följden kan också vara att avstå från att tillhandahålla tjänster i kundens hem om inte arbetstagarnas säkerhet kan garanteras.

Det är arbetsgivarens skyldighet att se till att arbetstagaren inte utsätts för våld i arbetet. Arbetsgivaren ska utarbeta skriftliga instruktioner för hur man förebygger och hanterar våldssituationer.

Instruktionerna ska behandlas tillsammans med personalen och åtgärderna planeras med hänsyn till hoten på arbetsplatsen. Arbetsplatsen ska ha lämpliga säkerhetsarrangemang eller -utrustning för att förhindra eller begränsa våld samt en möjlighet till att kalla på hjälp. Säkerhetsarrangemangens och -utrustningens funktion måste kontrolleras regelbundet.

I hanteringen av våld är det viktigt att komma överens om rapporteringspraxis vid hotsituationer och beakta uppföljning. Det är viktigt för arbetsgivaren att se till att arbetstagaren inte måste hantera skadliga känslor ensam.

Det är viktigt att våld och hot om våld anmäls till arbetsgivaren så att arbetsgivaren kan vidta korrigerande åtgärder. Utifrån anmälningarna är det bra att ha en gemensam diskussion i arbetsgemenskapen om hur liknande situationer kan undvikas i framtiden.

Osakligt bemötande och trakasserier

Osakligt bemötande är beteenden eller handlingar mot en annan person som strider mot god sed eller egna arbetskyldigheter i arbetet. Ofta är det systematiskt och kontinuerligt, men det kan också handla om en enskild händelse. *Trakasserier* är när en person systematiskt, upprepade gånger och under lång tid utsätts för ett påträngande, kränkande eller förolämpande beteende som leder till negativa hälsoeffekter för personen.

Osakligt bemötande ska inte accepteras i någon form. Att förhindra trakasserier och övrigt osakligt bemötande är en gemensam sak för hela arbetsgemenskapen – arbetsgivaren och arbetstagarna. Arbetstagaren

ska informera arbetsgivaren om osakligt bemötande. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att eliminera trakasserier som stör eller äventyrar hälsan och annat osakligt bemötande. Trots att huvudansvaret ligger hos arbetsgivaren ålägger arbetarskyddslagen också arbetstagarna att undvika trakasserier som stör eller äventyrar hälsan och övrigt osakligt bemötande av andra.

Trakasserier kan också vara sexuella. Obehagliga uttalanden kan vara förnedrande för arbetstagaren. Trakasseriernas allvarlighet ska inte underskattas. I situationer med sexuella trakasserier ska vårdarbetet avbrytas. Arbetstagaren diskuterar situationen med sin chef och tillsammans kommer man överens om hur man ska fortsätta vårdrelationen. Man diskuterar med kunden om vad som hänt och kommer överens om hur beteendet måste förändras. Det kan vara svårt att bedöma situationer med tanke på kundens hälsotillstånd och förmåga att bedöma sitt eget beteende.

[Förebyggande och hantering av osakligt bemötande på arbetsplatsen – förebyggande och ingripande](#)

Det ska finnas instruktioner på arbetsplatsen om hur man förebygger och ingriper i osakligt bemötande på arbetsplatsen. Ta reda på var instruktionerna finns.

Ensamarbete

Arbetsgivaren ska ge arbetstagare som arbetar ensamma möjlighet till nödvändig kontakt mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, en av arbetsgivaren utsedd representant eller andra arbetstagare. Arbetsgivaren ska också se till att det finns möjlighet att kalla på hjälp. Ensamarbete ska undvikas om arbetstagarens säkerhet inte kan garanteras. Då kan besöket hos kunden genomföras genom till exempel sambesök mellan sjukvården och hemservice eller med hjälp av bevakningstjänst.

Om en arbetstagare som arbetar ensam upplever en allvarlig fara eller ett omedelbart hot i sitt arbete, har hen rätt att avbryta arbetet. Avbrutet arbete ska omedelbart rapporteras till chefen. Arbetsgivaren ska se till att olägenheter eller faror undviks eller minimeras vid ensamarbete.

Ta del av arbetsgivarens aktuella instruktioner

- Säkerställ att en riskbedömning har utförts för att säkerställa säkert arbete.
- Om situationen är hotande ska du genast lämna platsen.
- Kontrollera hur du kallar på hjälp och att larmsystemet fungerar.
- Vid behov garanteras säkerheten genom pararbete.

Nattarbete

Nattarbete innebär många hälsorisker, bland annat sömnstörningar och risk för arbetsolycksfall. Nattarbetare drabbas också oftare än den övriga befolkningen av typ 2-diabetes, hjärt- och kärlsjukdomar samt risk för cancer.

Identifiering och utredning av hälsorisker är en del av den arbetsplatsutredning som företagshälsovården gör. Nattarbete är en av de faktorer som utgör en särskild risk för sjukdom och därför måste företagshälsovården bedöma belastningen av nattarbetet.

I riskbedömningen beaktas de olägenheter som företagshälsovården lyfter fram i samband med nattarbete. Arbetarskyddslagen (738/2002) förutsätter att arbetstagare som utför nattarbete vid behov ska ha möjlighet att byta arbetsuppgifter eller övergå till dagarbete i den mån det är möjligt. Vid byte av arbetsuppgifter beaktas arbetstagarens personliga egenskaper.

Arbetsgivaren ska ordna möjlighet till måltider för den nattarbetande arbetstagaren, om arbetstidens längd kräver det och det är ändamålsenligt att ordna måltider med hänsyn till omständigheterna.

Kameraövervakning i kundens hem

Det kan hända att kunden eller hans anhöriga installerar kameraövervakning i kundens hem. Enligt dataombudsmannen får en person som vistas i sitt hem eller som vårdas som patient i hemmet i enlighet med hemfriden med hjälp av en kamera eller annan enhet spela in händelser, situationer eller samtal samt vårdåtgärder som hen själv deltar i. Enligt god sed ska man komma överens om och informera arbetstagaren om eventuell inspelning och användning av inspelningen. Det är viktigt att kunden förstår att kameraövervakning kan vara en psykisk belastning för arbetstagaren.

Vårdrelationen ska baseras på kundens självbestämmanderätt samt på största möjliga förtroende och samförstånd.

Elsäkerhet

Av säkerhetsskäl måste man se till att olika maskiner och elektrisk utrustning är i gott skick. Vid identifiering av risker är det bra att inte bara samarbeta med kunden, anhöriga och närstående, utan även med olika experter, t.ex. hemvården, fastighetsskötseln, socialväsendet och diakoniarbetet. Räddningsbranschens Centralorganisation i Finland SPEK har tagit fram en checklist, för säkerhet i hemmet som man kan ta hjälp av.

Kontrollera elektriska apparater:

- Bedöm elektriska apparaters driftsäkerhet.
- Läs bruksanvisningar och underhållsinstruktioner för elektriska apparater.
- Koppla bort överflödiga elektriska apparater och laddare från eluttaget.
- Ta trasiga apparater ur drift.

Om arbetstagaren upptäcker brandrisk eller annan olycksrisk i kundens hem ska detta anmälas till välfärdsområdets räddningsmyndighet. Anmälningsskyldigheten gäller välfärdsområdet, kommunen, övriga offentligt rättsliga samfund och personal som är anställd av dessa (Räddningslagen 379/2011).

När vårdrelationen inleds

- kontrollera att det finns tillräcklig primärsläckningsutrustning i hemmet, t.ex. släckningsfilt och pulversläckare, samt fungerande brandvarnare
- prata med kunden om brandsäkerhet, t.ex. hantering av ljus eller rökning i sängen.

Läkemedelsbehandling

Chefen ger introduktion, vägleder och övervakar läkemedelsbehandlingen samt säkerställer arbetstagarens kompetens inom läkemedelsbehandling. Alla verksamhetsenheter som utför läkemedelsbehandling ska ha en enhetsspecifik läkemedelsbehandlingsplan som styr genomförandet av den praktiska läkemedelsbehandlingen. Utifrån planen bedöms vilken kompetens personalen ska ha.

För genomförandet av läkemedelsbehandlingen bär den legitimerade vårdpersonalen det totala ansvaret, men varje person som ger eller deltar i läkemedelsbehandlingen bär ansvaret för sin egen verksamhet. Läkaren beslutar tillsammans med kunden om ändring och avbrytande av läkemedelsbehandlingen.

Vissa läkemedel (t.ex. cytostatika) kan utgöra en hälsorisk för arbetstagaren. De flesta risker mot patientsäkerheten kan förebyggas genom verksamhetsplanering, utbildning av personalen, identifiering av risker samt betoning av vikten av högkvalitativ och säker läkemedelsbehandling.

Vid läkemedelsbehandling som ges i någon annans hem skiljer sig förvaringen av läkemedel från institutionsvården, där läkemedlen förvaras i låsta utrymmen. Kunden kan t.ex. ha ordinerats läkemedel som påverkar centrala nervsystemet



(HCl-läkemedel). Det är viktigt att se till att läkemedlen förvaras säkert hemma. Vägledning och rådgivning om läkemedelsbehandling för patienter, anhöriga, närstående vårdare och eventuella personliga assistenter ska säkerställas.

[Turvallinen lääkehoito -opas](#)
(Säker läkemedelsbehandling: Handbok för upprättande av plan för läkemedelsbehandling, social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2021:6).

Kulturell mångfald ska beaktas i introduktionen

Kulturell mångfald innebär jämlik samexistens mellan olika kulturer. Det är viktigt att diskutera detta i arbetsgemenskapen och med kunden. I takt med att den kulturella mångfalden ökar i Finland förändras och mångfaldigas befolkningens hälsobehov, kriterierna för bra vårdarbete utvidgas och vårdteamens kulturella mångfald ökar. Kulturella värderingar påverkar uppfattningen om hälsa och sjukdom. Detta är viktigt att tänka på när man gör en kund- och serviceplan tillsammans med kunden. Kulturella skillnader ska beaktas i arbetstagarens

introduktion. Utmaningarna kan bl.a. vara språkproblem, sätt att agera eller hur man tilltalar andra.

Ur ett säkerhetsperspektiv är det mycket viktigt att säkerhetsinstruktionerna alltid publiceras på flera språk, med illustrationer och lättläst text. När man pratar med utlänningar om anställningsförhållanden och arbetssäkerhet betonas språkets betydelse och kulturella skillnader ytterligare. Det är inte säkert att alla känner till arbetssäkerhetskulturen, dess idé och ordförråd, inte ens på sitt modersmål.

Övervakning av arbetssäkerheten

Arbetskyddsmyndigheten övervakar att arbetskyddsbestämmelserna följs på arbetsplatsen. Kontroll i lokaler som omfattas av hemfrid kan göras om det finns berättigad anledning att misstänka att arbetet eller arbetsförhållandena som utförs i lokalerna medför fara för arbetstagarens liv eller väsentlig skada eller fara för dennes hälsa, och kontrollen

annars inte kan genomföras på ett adekvat sätt. En berättigad orsak till inspektionen av bostaden kan till exempel baseras på en anmälan eller ett arbetsolycksfall. Arbetskyddsmyndigheterna kan också ge anvisningar och råd om hur man kan åtgärda arbetsförhållanden vid arbete i någon annans hem, även om det inte föreligger någon fara för liv eller väsentlig fara för hälsan.



Lagstiftning

Tjänster som ges i hemmet regleras av flera lagar. Den viktigaste lagstiftningen är:

- 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).

Aktuell lagstiftning www.finlex.fi

Mer information om kundens självbestämmanderätt:

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.)

Bilagor

Bilaga 1. Identifiering av risker i samband med arbete i en annans hem



28.2.2019

Identifiering av risker i samband med arbete i en annans hem

Denna blankett är i första hand avsedd för social- och hälsovårdssektorn för identifiering av faror och skador i samband med arbete samt som stöd för bedömning av risker med att arbeta i en annans hem. Vid personlig assistans samt i arbete som vårdbiträde kan blanketten även användas för handledning eller orientering i arbetet. Man identifierar risker och skador genom att utreda vilka typer av arbete som ska utföras i hemmet, undersöka olika arbetssätt och intervjua arbetstägare. Med en checklista blir identifieringen mer systematisk.

Bedömning av risker för arbetshälsa och arbetssäkerhet är systematisk identifiering av risker och skador i samband med arbetet och uppskattning av riskerna. Syftet med uppskattning av risker är att reda ut på hur man kan förbättra arbetssäkerheten, förebygga skador och minimera kostnader i samband med skador.

Även om bedömningen är på arbetsgivarens ansvar är det viktigt att var och en deltar i identifieringen av risker i arbetsmiljön. Experter på arbetssäkerhet och arbetshälsa anlitas vid behov. Med en korrekt riskbedömning blir arbetet tryggt, säkert, hälsosamt och fruktbart.

Arbetskyddslagen (2002/738) tillämpas också på arbete som en anställd enligt avtal utför i arbetsgivarens hem eller på arbetsgivarens anvisning i en annan persons hem eller under förhållanden i anslutning därtill. När lagstadgade skyldigheter fullgörs ska begränsningarna i arbetsgivarens verksamhetsmöjligheter med avseende på arbetet och arbetsförhållandena beaktas.

Enligt arbetskyddslagens 10 § ska arbetsgivaren med beaktande av arbetets och verksamhetens art tillräckligt systematiskt reda ut och identifiera de olägenheter och risker som beror på arbetet, arbetstiderna, arbetslokalen, arbetsmiljön i övrigt och arbetsförhållandena samt, om olägenheterna och riskerna inte kan undanröjas, bedöma deras betydelse för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Arbetsgivaren bör ha hand om utredningen och bedömningen. Utredningen och bedömningen bör ses över när förhållandena förändras väsentligt och de bör alltid vara uppdaterade.

Identifiering av risker med att arbeta i en annans hem

Arbetsplatsens namn och adress

FÖRHÅLLANDEN I ANSLUTNING TILL ANSTÄLLNINGEN	ISKICK	EJ I SKICK	GOD PRAXIS
Arbetstagaren har fått inskolning i arbetsuppgifterna			För att kunna arbeta tryggt och säkert bör arbetstagaren känna till sina arbetsuppgifter och veta när och hur arbetsuppgifterna kan utföras riskfritt. Arbetstagaren bör inte arbeta med något som arbetstagaren inte behärskar och som därför kan medföra risk eller skada för arbetstagaren själv eller andra.
Arbetstagaren är olycksfallsförsäkrad			Försäkringsplikten gäller arbetsgivare som årligen betalar över 1200 euro i lön.
Lagstadgad företagshälsovård har ordnats			Företagshälsovården hjälper när man misstänker att man blivit sjuk på grund av arbetet eller man råkar ut för ett olycksfall i arbetet. Företagshälsovården hjälper även bl.a. med ergonomi och lyfteknik. Det är arbetsgivaren som ska ordna företagshälsovården. Arbetsgivaren bör informera företagshälsovården om arbetstagarens sjukfrånvaro ifall antalet sjukdagar är 30 inom loppet av ett år.
Pauser och raster			Under en minst sex timmar lång arbetsdag bör det ingå en matrast. En arbetsvecka är högst 40 timmar lång och i den ingår en minst 35 timmar lång sammanhängande paus. Mellan arbetsskift ska man ha en tillräckligt lång vilodag. Arbetsskiftet bör planeras i förväg för minst en vecka åt gången. Arbetsgivaren får låta en arbetstagare utföra högst 250 timmar övertidsarbete om året och för dessa ska en särskild övertidsersättning utbetalas. Närmare information finns i arbetstidslagen och kollektivavtalet.
Första hjälpen-utrustning med instruktioner är i ordning			Information om första hjälpen-utrustning och instruktioner ingår i inskolningen.
HJÄLPMEDEL OCH ANVÄNDNING AV DEM			
Tunga lyft och flyttning går riskfritt			För att kunna lyfta och flytta saker måste det finnas tillräckligt med utrymme runt möblerna och ändamålsenliga hjälpmedel. Arbetstagaren bör ha fått den instruktion som behövs för att kunna lyfta riskfritt och använda anordningar och hjälpmedel.
Hjälpmedel är tillgängliga och används			Hjälpmedel för att flytta patienter finns i hälsovårdens hjälpmedelscenter. Arbetsgivaren skaffar själv de hjälpmedel som behövs för att flytta föremål. Arbetsgivaren kan vända sig till kommunen och ansöka om ersättning för ändringar i bostaden.
Man har kommit överens om transport med bil			När man ingår ett avtal bör man komma överens om förhållanden i samband med transport av den som behöver hjälp, t.ex. försäkringsskydd, nyttjanderättigheter och behov av eventuellt trafiktillstånd.
Man arbetar med de skydd som behövs			Skydd som behövs i arbetet är bl.a. engångshandskar. Det är arbetsgivaren som skaffar dem. Även om klienten inte själv skulle använda skydd förutsätter arbetarskyddslagen att arbetstagaren bör ha skydd som lämpar sig för arbetet och passar arbetstagaren. Arbetstagaren bör använda skydd när arbetsuppgiften kräver det.

MÄNNISKOR OCH BETEENDE	ISKICK	EJ I SKICK	GOD PRAXIS
Man har skydd mot kemikalier och infektioner			Arbetsgivaren ser till att arbetstagaren har tillräcklig kunskap om och nödvändigt skydd mot kemikalier och smittsamma sjukdomar. Om arbetstagaren behöver vaccination svarar arbetsgivaren för kostnaderna.
Det finns lösningar på problemsituationer om följande förekommer på arbetsplatsen <ul style="list-style-type: none"> osakligt beteende olämpligt språk / hot sexuellt ofredande problem som orsakas av utomstående personer problem som beror på användning av rusmedel olägenheter som beror på tobaksrökning. 			Det är bäst att förebygga problemsituationer på arbetsplatsen genom att arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om spelreglerna. Det är alltid förbjudet att tala och bete sig osakligt på arbetet. Man bör ta upp problem innan hälsan skadas av att man inte har diskuterat problemet. Om en situation innebär omedelbart hot mot liv eller hälsa, bör man lämna bostaden. Man bör informera arbetsgivaren och polisen om detta. Tobaksrökning bör föras på tal redan när man ingår avtalet. Man bör se till att arbetstagaren inte utsätts för tobaksrök mot sin vilja.
ARBETSMILJÖ			
De maskiner, anordningar och uttag som ska användas är i skick			Innan man börjar arbeta ska man kontrollera att de anordningar och uttag man ska använda är hela. Arbetstagaren bör informeras om användning av arbetsredskapen.
Sällskapsdjur för inte med sig olägenheter			Det är skäl att berätta om sällskapsdjur redan när man ingår avtalet. Då kan arbetstagaren berätta om de kan orsaka problem. Sällskapsdjur får inte orsaka risker eller hälsoskador.
Olycksriskerna har minimerats			Olyckshändelser beror oftast på att man faller, snubblar eller stöter handen mot föremål. För att undvika olyckshändelser inomhus hjälper det ofta att städa och flytta bort möbler och onödiga föremål. Utomhus kan man använda halkskydd och sanda gården när det är kallt.
Man är medveten om arbetsplatsens egna omständigheter och man har diskuterat dem tillsammans			Alla arbetsplatsens specialfrågor och förhållanden som kan medföra oklarheter bör diskuteras och antecknas här.

Datum och ort

Arbetsgivarens underskrift

Arbetstagarens underskrift

Källor

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 terveystieteiden ergonomia-verkosto Sotergo.
<https://ttk.fi/tyoturvaluus/toimiala-kohtaista-tietoa/sosiaali-ja-terveysala/sotergo/#ad48d0af>

Sosiaali- ja terveysministeriö.
Sosiaali- ja terveyspalvelut.
<https://stm.fi/sotepalvelut>.

Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö SPEK. Kodin turvallisuuden tarkistuslista. https://issuu.com/spek_ry/docs/kodin_turvallisuuden_tarkistuslista?fr=sYzJjZTg5NzEwNA

Tapaturmavakuutuskeskus.
Korvauskäsittelyn eteneminen.
[Korvausprosessi työtapaturmassa tai ammattitaudissa \(tvk.fi\)](https://www.tapaturmavakuutuskeskus.fi/korvausprosessi-tyotapaturmassa-tai-ammattitaudissa)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
Vammaispalvelujen käsikirja.
<https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/henkilo-kohtainen-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. Työaikojen kuormittavuuden arviointi.
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö/tyoaikojen-kuormittavuuden-arviointi>

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

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

Valvira. Kotiin annettavat palvelut.

Säkerhet och välbefinnande vid arbete i någon annans hem

Arbete i någon annans hem skiljer sig som arbetsmiljö från traditionellt arbete i arbetsgivarens lokaler, men samma regler gäller för arbetet som för arbete i arbetsgivarens lokaler. Det ska alltid vara säkert att arbeta även hemma hos kunden.

Syftet med denna handbok är att hjälpa arbetstagare, chefer, arbetarskyddspersonal och arbetsgivaren att säkerställa ett säkert och hälsosamt arbete. Arbetarskydd och arbetshälsa uppnås bäst när arbetsgivaren och arbetstagarna känner till sina egna skyldigheter och åtar sig att främja saker tillsammans.



**Arbetarskydds-
centralen**