

Opinnäytetyö

Työturvallisuuden kehittäminen osana perehdytystä kotiin tuotettaviin sosiaali- ja terveystalvieluihin

Työn turvalliseen tekemiseen asiakkaan kotona

Jonna Weckström

Yhteisöpedagogi

210 op

Arvioitavaksi jättämisaika

12/2020

www.humak.fi



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Koulutuksen nimi Yhteisöpedagogi

Tekijät:Jonna Weckström

Opinnäytetyön nimi: Työturvallisuuden kehittäminen osana perehdytystä kotiin tuotettaviin sosiaali- ja terveysalan palveluihin – Työn turvalliseen tekemiseen asiakkaan kotona

Sivumäärä: 30 ja 03 liitesivua

Työn ohjaaja(t):Laura Castrén, Annikki Kluukeri

Työn tilaaja(t):Debora Oy, Katariina Kause

Opinnäytetyössäni kehitetään työturvallisuuden toteutumisen varmistamista perehdytyksellä. Sosiaali- ja terveysalan työelämän nykyinen suunnanmuutos kohti keikkaluontoisempaa työkulttuuria haastaa alan toimijat panostamaan työturvalliseen perehdytykseen menestyäkseen kilpailussa osaavista työntekijöistä. Sosiaali- ja terveydenhoitoalan kasvaa suurten ikäluokkien ikääntyessä, jolloin myös hoitohenkilöstön ja avustajientarve kasvaa, varsinkin kotiin tuotettavilla palvelualueilla, joissa korostuvat yksintyöskentelyn riskit ja uhkatilanteet asiakkaan luona työskennellessä. Perehdyttämisen ja työhön opastuksen toteutumisesta vastuu on työnantajalla. Työntekijällä on kuitenkin oma vastuunsa ammattitaidosta ja riittävän perehdytyksen saannista, jotta hän voi onnistua työssään tehden sitä turvallisesti.

Perehdyttäminen on lain velvoittamaa toimintaa, joka jakautuu moneen eri osa-alueeseen ja useampaan lakikokonaisuuteen. Tässä laadullisessa tutkimuksen opinnäytetyössäni perehdytystä ja työhön opastusta käsitellään työturvallisuuden kehittämisen näkökulmasta. Työhön opastuksen ja perehdyttämisen erot ja tarve korostuvat, kun yrityksessä on tarve käyttää lyhyihin työsuhteisiin keikkalaisia eikä tällöin ole tarve panostaa laajaan perehdyttämiseen.

Tämän opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää työni tilaajan, Debora Oy:n, pääkaupunkiseudun toimipisteiden perehdytyksen ja työturvallisuuden toteutumisen nykytila ja antaa tilaajalle välineitä kehittää työturvallisuutta perehdyttämällä. Tietopohjassa selvitetään mitä seikkoja tulee perehdytyksessä huomioida, jotta työturvallisuus voidaan toteuttaa, sekä selvitetään, mikä on työyhteisön merkitys työturvallisuuden mahdollistajana. Tutkimus on toteutettu työntekijöiden kuulemisella kyselyn avulla. Yhteisöllistä ideointimenetelmää SWOT-analyysia hyödynnettiin kehittämistyöhön yhdessä työyhteisöjen kanssa työpajatyöskentelyllä. Asiantuntijahaastattelut tuovat työelämälähtöistä vaikuttavuutta opinnäytetyöhön.

Yrityksen johdon tahtotilasta riippuu perehdytykseen ja työturvallisuuteen panostus, sekä tarjoamalla riittävät taloudelliset resurssit riittävän ja tavoitteellisen perehdyttämisen ja työhön opastuksen toteutumiseen, jolla saadaan kustannustehokkaasti sitoutuneita ja tuottavia työntekijöitä. Kun satunnaisia työvuoroja tekevälle työntekijälle annetaan riittävä työhönopastus työvälineistä ja -menetelmistä sekä työpäivänkulusta, pääsee tekemään työtään tehokkaasti ja tuottavasti ilman turhia epäselvyyksien selvittelyjä ja työturvallisuusriskejä. Työntekijän työmäärän lisääntyessä tulee antaa kattavampi ja täydentävä perehdytys.

Asiasanat: perehdyttäminen, työturvallisuus, yksintyöskentely, yhteisöllisyys

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Community Educator

Author:Jonna Weckström

Title: Development of work safety regulations to be integral part of guidance for new employees working in customer home working conditions providing social and health services

Number of Pages: 30 and 03 attachment pages

Supervisor(s):Laura Castrén, Annikki Kluukeri

Subscriber(s):Debora Ltd, Katarina Kause

When, a new employee starts in a new job description they must be introduced to the regulations and safety requirements of the job at hand.

It is in the responsibilities of team managers.

Upper management will have to produce guidelines which must be met.

When employees are considered when making safety policies and regulations, it increases overall happiness on the job and increases profitability of the workers.

Company that acknowledges and listens to its employees, will have loyal and skilful a workforce at their disposal. This thesis has been restricted to social and healthcare business at the private sector and limited especially to work safety regulations and their development in cooperation with employees.

Keywords: introduction, safety at work, sense of community

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	KEHITTÄMISTYÖN TILAAJA	8
2.1	Debora Oy	8
2.2	Työtehtävien kuvaukset, joiden pohjalta työturvallisuutta lähestytään.....	8
2.3	Tilaaajan työturvallisuuden ja perehdytyksen omavalvonta	9
2.4	Tilaaajan tarve kehittämistyölle	9
3	TYÖTURVALLISUUDEN OSA PEREHDYTYKSESSÄ	10
3.1	Perehdytys.....	10
3.1.1	Perehdytyksen sisältö	10
3.1.2	Perehdyttämisen merkitys	11
3.1.3	Työhön opastuksen merkitys.....	11
3.2	Työsuojelu ja yhteistoiminta	12
3.3	Työturvallisuus	12
3.3.1	Työturvallisuuden merkitys.....	12
3.3.2	Työnantajan vastuu.....	13
3.3.3	Työntekijän vastuu.....	13
3.3.4	Yksintyöskentelyn työturvallisuus.....	14
4	KEHITTÄMISTYÖN KULKU	15
4.1	Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset	15
4.2	Opinnäytetyöni eettisyys ja luotettavuus	15
4.3	Tutkimuksen aineistokeruumenetelmät	16
4.3.1	Kysely nykytilan selvitykseen	17
4.3.2	Yhteisöllinen ideointimenetelmä SWOT -työpajat	18
4.3.3	Asiantuntijahaastattelut	19
4.4	Aineiston analysointi	20
5	TULOKSET	22
5.1	Kyselytulokset.....	22

5.2	Haastattelutulokset.....	23
5.3	SWOT –analyysitulokset	24
5.4	Johtopäätökset.....	25
6	YHTEENVETO KEHITTÄMISTYÖSTÄ TYÖNTILAAJALLE.....	25
7	POHDINTA.....	27
	LÄHTEET	29
	LIITTEET	31

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö siivittää sinut tutkimaan työturvallisuuden merkitystä perehdytyksessä. Kehittämistyön tavoitteena on työturvallisuuden toteutumisen varmistaminen perehdytyksellä sekä tuottaa tilaajalle kehitysehdotuksia toiminnan laadun parantamiseksi ja arjessa ylläpidettäväksi. Työni perustuu kehittämistarpeelle, joka lähtee henkilöstön perehdytystarpeista. Opinnäytetyöni selvittää tilaajan perehdytyksen nykytilaa ja työturvallisuuden osuutta siinä sekä mikä merkitys yhteisöllisyydellä on perehdyttämisessä. Tutkimustyötä täydentää työelämää määrittävät lait ja asetukset sekä muut tutkimusmateriaalit. Yritysmaailman yhtiön ollessa kyseessä, olisi asiaa voinut lähestyä myös yhtiön hyvinvoinnin ja tuottavuuden näkökulmasta.

Olen työskennellyt lastenhoitajana perhepalveluissa asiakasperheissä, toiminut henkilökohtaisena avustajana ja tehnyt kotihoidon sijaisuuksia alan eri toimijoille. Olen toiminut luottamustehtävissä työsuojeluvaltuutettuna ja luottamusmiehenä. Sijaisuuksia tehdessäni huomasin epäkohtia perehdytyksen laadussa. Ajattelin, että alalla työskentelevä henkilöstö voisi hyötyä tällaisesta kehittämistyöstä. Kokemani kehittämistarve pohjautui työkokemuksiini alalta sekä luottamustehtävien kautta saaduista kokemuksista. Jotta opinnäytetyön tutkijanroolini pysyy eettisenä valitsin tilaajan, jolle en ollut työskennellyt, näin toimiessani ei ole ennakkoasetelmia. Alan toimijoita selvittäessäni, valitsin Deboran heidän palveluidensa vuoksi. Heillä on laajasti erilaisia kotiin tuotettavia sosiaali- ja terveysalan palveluita. Lähestyin Deboraa kehittämistyöni idealla, joka otettiin lämpimästi vastaan. Opinnäytetyöni keskeisiä käsitteitä ovat työsuojelu ja yhteistoiminta, perehdytys ja työhönopastus sekä työturvallisuus. Tilaajan tarpeiden pohjalta laadittiin tutkimuskysymykset, jotka kulkevat työssä ohjenuorana.

Yhteisöpedagogin opintoni ovat antaneet uutta näkökulmaa ja eväitä työelämän kehittämiseen ja toiminnan parantamiseen sekä korostaneet yhdenvertaisuuden periaatteita ja yhteisöllisyyden merkitystä työelämässä. Maailmalla vallitseva poikkeustilanne koettelee myös sosiaali- ja terveysalan toimijoita sekä alan työntekijöitä. Sosiaali- ja terveydenhuollon kapasiteetin ylläpitämiseen tarvitaan lisäresursseja henkilöstöpuolelle, joka luo lisäkustannus paineita. Taloudellisesta näkökulman kannalta huolellisella työhönopastuksella työntekijät saadaan nopeammin ja turvallisemmin työnte-

koon kiinni tuottavina ja sitoutuneina työntekijöinä. Opinnäytetyöni on hyödynnettävissä yritys maailmassa alasta riippumatta, jos tahto ja tarve on turvata yritykselle tasainen tuottavuus.

2 KEHITTÄMISTYÖN TILAAJA

2.1 Debora Oy

Debora Oy (jatkossa käytän nimeä Debora) on sosiaali- ja terveyspalveluita kotiin tuottava yritys, joka toimii valtakunnallisesti ympäri Suomea. Yhtiö on perustettu vuonna 2004. Yritys on kasvanut pienestä perheyrityksestä alan isoksi toimijaksi. Tutkimustyöni toteutetaan pääkaupunkiseudun toimipisteissä Helsingissä, Espoossa ja Vantaalla. Toimipisteissä työskentelee kaikkiaan noin 600 työntekijää, joista 200 vakituisessa työsuhteessa. Loput 400 työskentelevät tarpeen mukaan alihankkijoina (n. 120 työntekijää) ja loput työntekijät ovat keikkatyötä tekeviä. Deboran asiakkaita ovat yksityishenkilöt ja kunnat. Palveluita toteutetaan myös yhteistyössä kuntien sosiaalipalveluiden kanssa.

Debora tuottaa kotihoidon, kotisairaanhoidon ja kuntoutuksen palveluita. Ikäihmisten tuki- ja hoivapalvelut tukevat kotona asumista. Mielenterveys- ja päihdekuntoutus palveluilla tuetaan kuntoutujaa kotona ja tukiasuntolassa. Vammaispalveluilla tarjotaan monipuolista tukea kotona asumiseen ja arjessa selviämiseen. Lapsiperheiden erilaiset lastenhoidon tarpeet vaihtelevat vanhempien vapaa-ajan tarpeesta perheiden tukemiseen arjessa ja kasvatuksessa. Palveluihin kuuluu tukihenkilötoiminta, neuropsykiatrinen valmennus, kotikuntoutus, kotihoiva- ja kotisairaanhoido. Lisäksi on henkilökohtaisen avun ja kuntoutuksen palvelut.

Työntekijöiden työnkuvat määräytyvät pitkälti asiakkaan tarpeiden ja tilauksen mukaan. Työntekijöillä on erilaista osaamista ja erityisosaamista, joilla Debora pystyy tarjoamaan räätälöityjä palveluratkaisuja asiakkaiden tarpeiden mukaan. Debora tekee kaikkien asiakkaidensa kanssa palvelusopimuksen. Palvelusopimuksella kartoitetaan asiakkaan palvelun tarve ja luonne, määrä sekä laatu. Laadittujen palvelusopimusten pohjalta Debora laatii työntekijöille asiakaskohtaiset käynnit ja työtehtävät.

2.2 Työtehtävien kuvaukset, joiden pohjalta työturvallisuutta lähestytään

Deboran asiakkaiden kotona tehtävät työt ovat yleensä terveyteen ja toimintakykyyn liittyviä hoidollisia tai avustavia tehtäviä, joissa käytetään erilaisia työ- ja apuvälineitä. Työtä tehdään pääasiassa itsenäisesti, mutta on myös työparin kanssa suoritettavia työtehtäviä.

Lähi- ja sairaanhoitajan työtehtäviin kuuluvat arjessa avustaminen (pukeminen, pesut, kodinaskareet), lääkehoito ja –jako, haavanhoito sekä voinnin ja toimintakyvyn seuranta. Lisäksi sairaanhoitajan työtehtäviin kuuluu näytteidenotto ja konsultaatioavun antaminen lähihoitajille.

Lastenhoitaja tukee perhettä arjessa ja kasvatuksessa. Lastenhoitaja huomioi jokaisen perheen omat säännöt ja toiveet sekä huomioi lasten yksilölliset tarpeet toimiessaan heidän kanssaan. Lastenhoidon ja henkilökohtaisen avustamisen työtehtävät voivat kattaa kotona asumisen kaikki kodin hoidolliset työt. Henkilökohtaiset avustajat ovat asiakkaan seurana, huolehtivat hygieniasta ja auttavat asioinneissa (apteekki, kauppa) sekä toimivat saattoapuna mm. lääkäriin.

2.3 Tilaajan työturvallisuuden ja perehdytyksen omavalvonta

Yksityisiä sosiaalipalveluita tai terveydenhuollonpalveluita tuottavan palveluntarjoajan on laadittava omavalvontasuunnitelma Valviran määräyksen mukaisesti. Omavalvontasuunnitelman avulla palveluntuottajat valvovat itse omaa toimintaansa suunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden avulla. Omavalvontasuunnitelman tarkoituksena on taata asiakkaalle turvallinen ja laadukas hoito. (Omavalvontasuunnitelma 2015, Omavalvontasuunnitelma 2016).

Deboran omavalvontasuunnitelman mukaan henkilöstön kattava perehdyttäminen on osa asiakasturvallisuutta, jota ylläpidetään ja vahvistetaan henkilöstön koulutuksilla. Deboran omavalvontasuunnitelmassa todetaan työsuojelutoimikunnan tehtäviin kuuluviksi työturvallisuuden edistäminen ja työterveyttä edistävien toimien esittely työnantajalle. (Debora 2019).

2.4 Tilaajan tarve kehittämistyölle

Debora haluaa tarjota kaikille työntekijöilleen yhdenmukaisempaa perehdytystä työn turvalliseen tekemiseen asiakkaan kotona. Tilaajan tavoitteena on se, että heillä olisi riittävästi perehdytysmateriaalia ja toimintamalleja, riittävän ja laadukkaan perehdytyksen toteutukseen. Debora on kolmannen sektorin toimija, jolla on paljon kuntien ostopalveluasiakkaita. Deboran henkilöstön tarve elää, mistä syystä heillä on laajasti keikkalasia ja alihankkijoita työntekijöinä. Vaihtuva henkilöstö on myös syy panostaa työturvallisuuteen ja työn turvalliseen tekemiseen asiakkaan kotona.

3 TYÖTURVALLISUUDEN OSA PEREHDYTYKSESSÄ

Tutkiessani kirjallisuutta työturvallisuudesta, perehdytyksestä ja työsuojelusta, huomasin näiden asioiden sisältävän paljolti samoja teemoja ja kulkevan pitkälti rinnakkain. Käytännössä työsuojelu muodostaa oman toimintakokonaisuuden perehdytyksen työturvallisuuden osuudesta. Tässä opinnäytetyössä työturvallisuuden käsittely on rajattu koskemaan yksityistä työnantajaa ja palkkatyössä olevia työntekijöitä.

3.1 Perehdytys

Tässä kappaleessa paneudutaan perehdytyksen sisältöön sekä perehdytyksen ja työhön opastuksen merkitykseen.

3.1.1 Perehdytyksen sisältö

Perehdytyksestä on työturvallisuuslaissa asetettu vaatimukset työntekijälle annettavaan opetukseen ja ohjaukseen;

Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen:

- 1) 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 sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;
- 2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;
- 3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja
- 4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 14§.)

3.1.2 Perehdyttämisen merkitys

Työntekijät ja esimiehet muodostavat työyhteisön, jolloin uusi työntekijä tulee osaksi työyhteisöä. Esimiehen tehtävä on varmistaa perehdytyksen tarkoituksenmukaisuus ja varmistua työntekijän työtehtäviensä sisäistämisestä. Esimies mahdollistaa palautteen kulun molempiin suuntiin ja huolehtii työntekijän työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista. Vaikka perehdyttämisestä vastaa viime kädessä työnantaja, usein esimies, on työntekijän saumattoman sisäänajon ja vastaanottamisen vastuu työyhteisöllä. Jokaisen työyhteisön jäsenen tulee tukea perehdyttämisprosessin sujuvuutta. Esimiehen tehtävä on tukea työntekijöitä vastaanotossa ja perehdyttäjiä perehdytysprosessin toteuttamisessa. Hyvä perehdytysprosessi muokkautuu perehdytettävän mukaan työntekijän osaamista hyödyntäväksi ja tarpeisiin vastaavaksi. Hyvällä perehdyttämisellä luodaan edellytykset työntekijän työssään onnistumiselle ja menestymiselle. Taloudellisesta näkökulmasta perehdyttäminen vähentää yrityksen kustannuksia, kun työntekijä viihtyy työssään ja huolehtii itsestään, hän sairastaa vähemmän ja on tuottava työntekijä. (Kupias, Peltola 2009, 19-20, 62).

3.1.3 Työhön opastuksen merkitys

Työhön opastuksessa annetaan yksityiskohtaiset tiedot työn tekemisestä ja työn kuluista turvallisia työntapoja korostaen sekä mahdollisista vaaratekijöistä työssä. Työhön opastus selkeyttää työntekijää hahmottamaan työn eri vaiheet, työn koostumuksen sekä millaista tietoa ja osaamista työtehtävien suorittamiseen tarvitaan. Tämä antaa työntekijälle valmiudet toimia työpisteessä ja työntekemiseen. Työhön opastus tulee antaa työpaikalla, asiakkaan luona sekä muualla tapahtuvan työn suorittamiseen. Organisaation muutosten vaikuttaessa työtehtäviin, -menetelmiin tai -välineisiin on annettava työhön opastusta uudelleen. Työhön opastuksen työturvallisuuden näkökulman tulee perustua olemassa oleviin tiedostettujen ja ennalta selvitettyjen vaaratilanteiden kartoitukseen. Työhön opastusta tulee päivittää aktiivisesti, mm. kun havaitaan uusia vaaratilanteita, työtapaturmia, laadun poikkeamia tai puutteita nykyisessä työhön opastuksessa. Näiden tilanteiden myötä työhön opastusta on annettava aina uudelleen kaikille työntekijöille, joita se koskee, myös heille, jotka työskentelevät työtehtävissä harvemmin. Työhön opastuksella helpotetaan työn tekemistä, mahdollistetaan työntekijöiden kehittymistä työssään, varmistetaan työturvallisuus ja palvelunlaatu. Työhön opastajan tulee tuntea työkohde ja sen työympäristö. Työhön opastajalla

tulee olla käytössään riittävät resurssit ja osaaminen toteuttaa työhön opastusta. (Aho-kas, Mäkeläinen 2020).

3.2 Työsuojelu ja yhteistoiminta

Työturvallisuuslaissa määritellään työsuojelu ja sen toiminta työpaikoilla. (Työturvallisuuslaki 2020). Työsuojelu on koko organisaation yhteistoimintaa ja yhteisvastuuta työnantajan ja henkilöstön välillä. (Hietala, Hurmalainen, Kaivanto 2020, 8). Yrityksessä tapahtuvan yhteistoiminnan tavoite on edistää yrityksen ja sen henkilöstön välistä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä ja kehittää yhteisymmärryksessä yrityksen toimintaa. Työntekijöille on annettava mahdollisuus vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. (Lakiyhteistoiminnasta yrityksessä 334/2007/1§). Yhteistoiminnalla kehitetään työoloja, jossa jokaisella on merkityksellinen rooli. (Hietala, Hurmalainen, Kaivanto 2020 1-2, 8).

Työsuojelun tehtävä on varmistaa työturvallisuuden ja perehdytyksen toteutuminen, ylläpitäminen ja kehittäminen työpaikalla. (Työturvallisuuslaki 2020). Työsuojelulla turvataan työntekijöiden turvallinen työnteko, samaan aikaan se turvaa yritykselle turvallisen tuotannon. Työsuojeluun ja yrityksen turvallisuuskulttuuriin annettu panostus näkyy toiminnan laadussa, tuottavuudessa ja kannattavuudessa. (Hietala, Hurmalainen, Kaivanto 2020, 1-2, 8).

3.3 Työturvallisuus

Työturvallisuus on koko työyhteisön yhteisvastuuta, johon jokainen voi osaltaan vaikuttaa. Tässä luvussa kerrotaan työturvallisuuden merkityksestä ja tarkastellaan työnantajan ja työntekijän vastuista.

3.3.1 Työturvallisuuden merkitys

Työturvallisuus on sitä, että työ on turvallista tehdä. (Työsuojelu 2020). Työturvallisuudesta puhuttaessa kuuluvat vastuut työnantajalle, työntekijälle ja välillisesti heille, jotka vaikuttavat työn ja työympäristön turvallisuuteen. Työturvallisuuslaissa on asetettu työnantajalle yleinen huolehtimisvelvoite ja työntekijälle yleiset velvollisuudet, jotka kattavat yleisellä tasolla työturvallisuuden. (Työturvallisuuslaki 2020, 8§, 18§).

Työnantajan tulee selvittää työpaikan fyysiset ja psyykkiset riskitekijät. Riskienarvioinnilla saadaan esiin työpaikan työturvallisuuden kehittämiskohteet ja laitetaan ne tärkeysjärjestykseen. (Työsuojelu 2020).

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä työntekijöiden työturvallisuusohjeiden noudattamista. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työturvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

3.3.2 Työnantajan vastuu

Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite;

Työnantajan 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. Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista. Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteuttava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:

- 1) vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään;
- 2) vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla;
- 3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan yksilöllisiä; ja
- 4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon. (Työturvallisuuslaki 738/2002 8§.)

3.3.3 Työntekijän vastuu

Työntekijälle on laissa määritelty yleiset velvollisuudet;

Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijä on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisuuden 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. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 18§).

3.3.4 Yksintyöskentelyn työturvallisuus

Yksintyöskentelyllä tarkoitetaan sellaista työtilannetta, jossa ei fyysisesti eikä sosiaalisesti ole muita ammattilaisia samassa tilassa, esimerkkinä työskentely työpaikan ulkopuolella asiakkaan kotona (Yksintyöskentely, 2020).

Työturvallisuuslain työnantajalle asettamia velvoitteita sovelletaan rajoittavasti asiakkaan kodissa tehtävään työhön. Rajoitukset koskevat työn ja työpaikan riskien tunnistamista ja niiden arviointia, työympäristön suunnittelua, työolosuhteita ja työpaikan rakenteita, sekä työsuojelutoimintaohjelman laatimista ja yhteistoimintaa. (Siiki 2020, 27-28).

Poikkeuksena ovat ne asiakkaat, joiden kanssa työnantaja tekee kotihoidonpalvelusopimuksen. Tällöin työympäristön suunnittelunvelvoitteet ulottuvat koskemaan työskentelyä asiakkaan kotona. Ennen työskentelyn aloittamista asiakkaan kotona, tulee työnantajan tehdä vaarojen kartoitus asiakkaan kotona. Mikäli kohteessa ei voida taata lain edellyttämää turvallisuutta, työkohteessa työskennellään vain työparin kanssa. (Työturvallisuuskeskus 2008, 2-14).

Työntekijän työskennellessä asiakkaan kotona tulee hänen ilmoittaa työkohteen epäasiallisista työmenetelmistä, vioista ja puutteista sekä haitta- ja vaaratekijöistä työnantajalle, sekä mahdollisuuksiensa mukaan paikan omistajalle tai haltijalle. Työntekijän on velvollinen ammattitaitonsa, kokemuksensa ja saamansa perehdytyksen puitteissa poistamaan ilmeistä vaaraa aiheuttavat viat ja puutteet, eikä hän saa omalla toiminnallaan olla vaaraksi muille tai kohdella muita epäasiallisesti tai halventavasti. (Siiki 2009).

4 KEHITTÄMISTYÖN KULKU

4.1 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni tavoitteena on luoda opinnäytetyön tilaajalle välineitä yhdenmukaiseen ja laadukkaaseen perehdyttämiseen työturvallisuuden toteutumisen varmistamiseksi työskentelyyn asiakkaan kotona.

Tilaajan organisaation henkilöstön työturvallisuuden parantaminen perehdytyksellä ja sen kehittäminen sekä tutkia työyhteisön rooleja ja vastuita työturvallisuuden toteuttamiseksi. Tavoite on parantaa johtoportaiden ja työntekijöiden tietoisuutta vastuista ja velvollisuuksista työturvallisuusasioissa.

Tilaajalla on käytössään kattavat perehdytysuunnitelmat ja materiaalit perehdyttämisen toteuttamiseen, mutta niiden käytöstä ja kattavuudesta ei ole tilaajalla riittävää tietoa. Koen tarpeelliseksi aloittaa perehdytyksen nykytilan selvityksellä samalla selvittäen työturvallisuuden osuutta perehdytyksessä. Tutkimuksella selviää, miten työturvallisuuden osuus tulisi huomioida perehdytysmateriaaleissa. Tavoitteena henkilöstön työturvallisuuden parantaminen perehdytyksellä ja sen kehittäminen.

Tutkimalla alan materiaalia, lakeja ja asetuksia vahvistan omaa osaamistani työturvallisuuden asiantuntijana ja työyhteisön turvallisuuskulttuurin kehittäjänä. Tutkimustehtäväni tarkoitus on saada vastaus alla esitettyihin tutkimuskysymyksiin.

Tutkimuskysymykset

1. Mitä on vastuullinen perehdytys työn tekemiseen turvallisesti asiakkaan kotona?
2. Miten huomioidaan työturvallisuus työskennellessä yksin kentällä?

Lisäkysymykset

1. Mitä on vastuullinen ja riittävä perehdytys työturvallisuuden näkökulmasta?
2. Miten päästään riittävään perehdyttämiseen?
3. Millaisia kehittämistarpeita henkilöstö kokee perehdytyksen työturvallisuus osiossa?
4. Mitkä ovat perehdytyksen tavoitteet?

4.2 Opinnäytetyöni eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyöni on tehty tutkimustyön eettiset ohjeet huomioiden. Tutkimukseen kerätyt aineistot ovat todennettavissa olevista lähteistä. Tutkittaville työyhteisöille kerrottiin tutkimuksen erivaiheista ja tutkimusmenetelmistä. Samalla kerrottiin, ettei henkilötietoja kerätä ja että, tutkimus tehdään yksityisyydensuoja huomioiden. Työ-

yhteisöistä esiin tulleet salassa pidettävät asiat pidän tiedossa vain itselläni, enkä julkaisut niitä tutkimustyössäni. Kyselyyn vastaajista 100% piti perehdytystä tärkeänä asiana, joka lisää tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimusta kirjoittaessa on huolehdittu, ettei yksittäiset vastaajat ole tunnistettavissa. Tutkimusmateriaalit tuhoetaan opinnäytetyön valmistuttua. Ennen haastatteluiden alkua haastateltaville kerroin heidän oikeudestaan lukea kirjoitetut tekstit ennen julkaisua. Tilaajalla oli oikeus olla mukana kaikissa opinnäytetyön tutkimus- ja kehittämisvaiheissa. Tutkijana vaikutin opinnäytetyössäni tutkimuksen aiheen rajaamiseen hyödyntäen siihen käytössäni olleita ja esiin tulleita tutkimusmateriaaleja.

Tutkimuksesta saatua aineistoa analysoin laadullisen tutkimuksen periaatteiden mukaisesti, kirjoittaen auki miten niitä käsittelin ja kuinka tuloksiin päästiin. Tuloksista tehdyt johtopäätökset ja havainnot kirjoitin tulosten pohjalta.

4.3 Tutkimuksen aineistokeruumenetelmät

Opinnäytetyöni on tehty koronaepidemian aikaan, jolloin kaiken tutkimus- ja kehittämistoiminnan tuli tarvittaessa pystyä järjestämään etänä verkossa. Pohdin erilaisten menetelmien moninaista toteuttamistapaa ja se vaikutti vahvasti valintaani tähän työhön sopivista menetelmistä. Tutkimukseni aineistonkeruumenetelmiksi valikoitui kysely, SWOT-analyysi ja asiantuntijahaastattelut. Kysely mahdollisti työntekijän yksilöllisen osallistumisen ja kuulemisen. Yhteisölliseksi ideointimenetelmäksi valikoitui SWOT-analyysi, jonka voi toteuttaa tarvittaessa verkkotyöpajana etänä. Tutkimukseni kannalta koin tärkeäksi työntekijöiden monipuolisen vaikuttamis- ja osallistamismahdollisuudet sekä työntekijöiden kuulemisen yksilöllisesti ja ryhmässä.

Menetelmä	Aihe	Tutkimuskysymykset
1.Kysely/ Webropol	Mikä on perehdytyksen tämänhetkinen tila?	A) Perehtyjän kokemukset B) Perehdyttäjän kokemukset C)Yhteisön toimintatavat
2.Työpajat SWOT-analyysi	Mitä ja miten työyhteisö kehittäisi?	A) Kotihoito ja kotisairaala B) Henkilökohtainen avustus, vammais- ja mielenterveyspalvelut C) Perhe- ja nuortenpalvelut
3.Asiantuntija- haastattelut	Perehdyttämisen riskit, turvallisen työskentelyn lähtökohdat, perehdytys ja työhön opastus	A) Asiantuntija Poika-Mies Riionsaari, Työsuojeluvaltuutettu B) Asiantuntija Marko Kilpinen, turvallisuusalan asiantuntija

Yllä mainittujen menetelmien kautta saan kerättyä ja dokumentoitua tutkimusainesta monipuolisesti.

4.3.1 Kysely nykytilan selvitykseen

Laadullisen tutkimuksen käytetyin tiedonkeruumenetelmä on haastattelu, joka voidaan toteuttaa kyselyllä. Kyselyn avulla tutkija yrittää rakentaa ja ymmärtää kokonaiskuvaa tutkittavasta asiasta. Sen ympärillä olevia asioita, ihmisiä ja ihmisten toimintaa tarkastellen. Kysely on määrällinen tutkimus, mutta kysymysten asettelulla vaikutetaan siihen, millaisia vastauksia tutkija saa. Tutkijan tulee tuntea tutkittava aihe, jotta hän pystyy asettamaan kysymykset niin, että kyselyllä saavutetaan yksityiskohtaista tietoa tutkittavasta aiheesta laadulliseen tutkimukseen. Laadullisen tutkimuksen kyselyille määritellään ennalta kaava ja kysymysten tulee olla avoimia, jotta vastaajat voivat kertoa avoimesti tutkittavasta asiasta. (Kananen 2017).

Tutkimukseen aineistoa kerään kaikille työntekijöille kohdennetulla avoimella Webropol -verkkokyselyllä. Olen työskennellyt tutkimuksen työkentän eri osa-alueilla, joten minulle tutkijana työympäristö ei ole vieras suunnitella ja toteuttaa kyselytutkimukset eri ammattiryhmille. Kyselyyn saa vastata kaikki halukkaat, vakituksissa ja määräaikaissa työsuhhteessa olevat, sijaiset ja alihankkijat. Kyselyillä kartoitetaan työntekijöiden kokemuksia perehdytyksen käytänteistä, saamastaan perehdytyksestä ja roolistaan perehdyttäjänä. Samalla selvitetään työturvallisuuden toteutumista perehdytyksessä sekä työturvallisuuteen vaikuttamista yksin työskennellessä asiakkaiden kotona. Lisäksi selvitetään tiedonkulun toimivuutta ja vaikuttavuutta. Kyselyllä saadaan ai-

neistoa nykytilasta ja työntekijöiden kokemia kehittämistarpeista. Kysymysten asettelut vastaavat määrälliseen ja laadulliseen tutkimukseen. On kyllä ja ei kysymyksiä, sekä avoimia kysymyksiä, joihin työntekijät voivat kertoa kokemuksiaan omin sanoin. Kyselyn kysymysasetteluun käytin paljon aikaa, jotta saadut vastaukset vastaavat tutkimuskysymyksiini. Webropol -kyselyn luotuani testasin kysymyksiäni ja kyselyn rakenteellista toimivuutta useammalla ihmisellä. Testauksessa ilmeni kysymysten asettelussa epäkohtia. Tarkensin kysymysten rakennetta ja kaksi kysymystä poistin turhina, sillä ne eivät tulisi antamaan vastauksia tutkimuskysymyksiini. Kyselyn lähetin kehittämistyöni tilaajalle, jotta varmistetaan tutkimuksen oikeasta suunnasta ja sovimme työntekijöiden kyselyyn vastaamisen käytänteistä. Työntekijöillä kyselyyn vastaaminen oli mahdollista sähköisesti ja paperisena työpaikalla. Vastausaikaa on 1,5 viikkoa. Kysely on laajempi, sillä tilaaja haluaa kartoittaa samalla henkilökunnan tietoisuutta potilasturvallisuudesta ja asiakkaan oikeuksista.

4.3.2 Yhteisöllinen ideointimenetelmä SWOT -työpajat

Menetelmänä SWOT kokoaa yhteen valitun aiheen vahvuudet, heikkoudet, riskit ja mahdollisuudet. Onnistuneessa SWOT-analyysissä lukija ymmärtää miten eriosa-alueet korreloivat keskenään ja miten analyysin kohdetta voisi kehittää. (Laadukas SWOT 2007).

Työyhteisön sitoutumisella SWOT-analyysiin saadaan kerättyä perehdytyksen kehitystarpeet työturvallisuuden varmistamisen näkökulmasta. Lisäksi saadaan tuotua esille työyhteisön hyväksi koettuja toimintamalleja ja perehdytyksen riskitekijöitä. SWOT-analyysin työpajoja on Espoon toimistolla kaksi. Helsingin ja Vantaan toimipisteiden työntekijöille on kuusi kaikille avointa työpajaa, joihin myös Espoon toimipisteen työntekijöillä on oikeus osallistua. Kokonaisuutena aikaa varataan kaksi viikkoa työpajojen pitämiseen.

Työpajat toteutetaan verkossa Teamsin välityksellä vallitsevan poikkeustilan vuoksi. Työntekijät kutsutaan työpajoihin Teamsin kokouskutsun verkkolinkillä, joka lähetetään WhatsApp -ryhmiin. Linkki toimii tietokoneella, tabletilla ja puhelimella, joten osallistuminen on myös helposti ohjeistettavissa etänä. Teamsin käyttö on itselle tuttua. Työpajat järjestetään eri vuorokauden aikoihin, jotta vuorotyötä tekevillä olisi parempi mahdollisuus osallistua. Työvälineenä käytössä on Padlet-verkkoalusta, jonne

osallistujat kirjaavat kommentteja ja keskustelujen keskeiset asiat. Työpajoihin työntekijät osallistuvat pienryhmissä pohtimaan perehdytyksen sisältöä, riittävyttä ja mahdollisuuksia työturvallisuuden parantamiseksi.

SWOT-analyysin nelikenttämallin pohja:

SWOT-analyysi:	Positiiviset	Negatiiviset
Sisäinen ympäristö	Vahvuudet	Heikkoudet
Ulkoinen ympäristö	Mahdolliset	Uhat

4.3.3 Asiantuntijahaastattelut

Haastattelu tiedonkeruumenetelmänä saadaan kerättyä erilaista tietoa tutkimuskohdeesta, sen ympärillä olevista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Haastattelut luokitellaan osallistujamäärän mukaan yksilö- tai ryhmähaastatteluksi. Haastattelutyypit ovat lomake-, teema- ja syvähaastattelu. Tässä opinnäytetyössä asiantuntijoita kuullaan teemahaastattelun avulla. Teemahaastattelussa tutkija rakentaa kysymykset aiheen ympärille teemoittain, joiden avulla ymmärtää ja hahmottaa kokonaiskuvaan vaikuttavia tekijöitä. Kysymysten asettelua ohjaavat haastateltavan suhde aiheeseen, jotta tutkija pystyy mahdollisimman tarkasti saamaan vastauksia tutkimuskysymyksiin. (Kananen 2017, 90-91).

Tutkimukseen saadaan uutta näkökulmaan asiantuntijoiden teemahaastatteluilla. Teemahaastattelun runkona toimii haastattelukysymykset, jolloin tilaa jää muille esiin nouseville asioille ja vapaalle keskustelulle. Lähestyin asiantuntijoita sähköpostitse esittelemällä itseni ja opinnäytetyöni aiheen, sekä perustelut, miksi juuri heitä tähän opinnäytetyöhöni haluaisin kuulla. Sain hyvän vastaanoton molemmilta, ja olenkin otettu heidän mahdollistamasta lisäarvosta opinnäytetyöhöni. Tutkimukseen liittyvät kysymykset lähetin ennen haastattelua haastateltaville. Haastattelut toteutettiin verkossa avoimella keskustelulla Teamsin välityksellä. Haastatteluihin on varattu aikaa 1.30 tuntia.

Haastateltavat:

Poika-Mies Riionsaari, päätoiminen työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelukonsultti

Riionsaarella on pitkäaikainen kokemus työsuojeluvaltuutetun tehtävistä sosiaali- ja terveysalalta. Hän on myös kouluttanut työsuojeluvaltuutettuja Aktiivi-instituutissa. Pyysin häntä osallistumaan kehittämistyöni tutkimukseen tuomalla laajan tietämyksensä aiheesta ja tuomaan lisäarvoa tutkimukseen käytännön läheisestä työstä hoitoalan työkentältä.

1. Mitkä ovat mahdolliset ongelmakohdat perehdytyksessä?
2. Miten työturvallisuus mielestäsi tulisi toteuttaa perehdytyksessä?
3. Olisiko jotkut tapaturmat urallasi olleet ennakoitavissa ja paremmalla perehdytyksellä vältettävissä?
4. Miten perehdytys ja työturvallisuus pysyy aktiivisena osana työyhteisön toimintaa?
5. Millainen tulisi olla lyhytaikaisten sijaisten/keikkalaisten laadukas "pikaperehdytys"?

Marko Kilpinen, turvallisuusalan asiantuntija, Incident Management Solutions Oy
Kilpinen on pitkänlinjan turvallisuusalan vaikuttaja. Hän toimii asiantuntijana turvallisuusalan monialaisissa tehtävissä. Hänen erityisosaamisalueisiinsa kuuluu työturvallisuuden konsultoinnit. Hän on myös kouluttaja, jonka kautta hän pystyy tuomaan työturvallisuuden näkökulmaa perehdytyksen. Pyysin häntä haastateltavaksi, jotta saisin sotealan ulkopuolelta turvallisuusalan näkemystä. Laaja-alaisen kokemuksensa avulla hän pystyy antamaan tuoretta näkökulmaa sotealan perehdytyksen haasteisiin näkemyksillään.

Haastattelukysymyksiä:

1. Millaisena näet työturvallisuuden osuuden perehdytyksessä?
2. Mitkä ovat yleisimmät perehdytyksen epäonnistumisten syyt?
3. Miten saavutetaan onnistunut perehdytys?
4. Miten saavutetaan jatkuvan kehityksen perehdytyskäytäntö, joka huomioi muuttuvat olosuhteet asiakkaiden luona?

4.4 Aineiston analysointi

Laadullisen tutkimustyön aineiston analysoimiseksi kerätty aineisto kootaan yhteen. Aineistosta valitaan tutkimuksen kannalta oleellinen tieto. Valittu aineisto ryhmitellään (luokittelu, tyypittely, teemoittelu). Tämän jälkeen kootut tiedot voidaan jaotella osiin ja teemoihin vastaten tutkimuskysymyksiin. Lopputulosten päätelmiin pääsee induktiivisella menetelmällä eli päättelylogiikalla. (Kananen, 2017)

Kehittämistyöni on aineistolähtöinen, joten sitä myös analysoidaan aineistolähtöisesti. Kyselyiden vastaukset eli saatu aineisto kirjattiin tutkimusmenetelmien mukaisesti paperille. Aineistoa jaottelin värikynällä aiheittain. Aluksi oli 13 eri kategoriaa, joista muodostui asiakokonaisuudet perehdytyksen ja työturvallisuuden ympärille. Teemoitelluista tuloksista oli helppo suorittaa päätelmät tuloksiin.

SWOT-työpajojen analysoinnin ytimenä oli tutkia työturvallisuuden vahvuuksia, heikkouksia, uhkia ja mahdollisuuksia perehdytyksessä työntekijän näkökulmasta. Lisähuomiota kiinnitettiin perehdytyksen toimintatapoihin, mahdollisuuksiin ja riittävyys-teen. Käytimme pohjana SWOT-nelikenttä mallia. Työpajojen keskimääräinen osallistujamäärä oli 3-4 henkilöä. Työntekijät olivat motivoituneita, rohkeita ja kehittämismyönteisiä. Työpajojen yleissävy oli positiivinen. Kirjalliset tuotokset tallennettiin Padlet-sovellukseen, josta siirsin kirjaukset SWOT-analyysin nelikenttäpohjaan, jotka näkyvät suoraan tuloksissa.

Teemahaastattelut toteutettiin avoimella keskustelulla Teamsin videoetäyhteyden välityksellä. Keskustelua käytiin kysymysten ympäriltä ja työelämän tämänhetkisestä tilanteesta heidän näkökulmastaan. Haastattelujen kestot olivat 1-1.30 tuntia. Vaikka haastattelut ajautuivat välillä sivupolulle, keskeisiin tutkimuksen osa-alueisiin paneuduttiin hyvin. Ensimmäisen haastatteluista tallensin ja litteroin tekstimuotoon koneelle. Litteroinnilla tarkoitetaan tallenteiden esim. äänitteiden kirjoittamista tekstimuotoon, joiden kirjaamisesta käytetään kolmea tarkkuustasoa: sanatarkka, yleiskielinen tai propositiontason litterointi (Kananen 2017, 134-135). Toisesta haastattelusta tein tarkat muistiinpanot, jotka litteroin samaan tapaan kuin ensimmäisen haastattelun. Litteroin molemmat tekstit yleiskielen tasolla. Tekstikokonaisuudet analysoin kyselyiden tapaan teemoittelulla. Haastattelujen teksteistä nousseista pääkohdista muodostui yhteenvetokokonaisuus.

5 TULOKSET

5.1 Kyselytulokset

Perehdytyksen nykytilan selvityksen kyselyyn saatiin 41 vastausta.



Vastanneista puolet toimivat vakituudessa työsuhteessa. Toinen puoli koostuu keikkalaisista tai alihankkijoista. Sijaisia vastaajista oli vain 2,8%. Kaikissa työntekijäryhmissä perehdytys koettiin tärkeäksi. Vastanneista 57% koki saaneensa riittävän perehdytyksen työn suorittamiseen turvallisesti. 55% vastanneista on toiminut perehdyttäjänä, jotka arvioivat oman kokemuksensa perehdytyksen onnistumista kouluarvosanalla mitattuna 8. Näistä vastaajista 83% koki, ettei ole saanut riittävää opastusta perehdyttämiseen.

Työturvallisuuden näkökulmaa perehdytyksessä ei opastettu riittävästi 63%:n mielestä. 58% vastaajista tietää toimintaohjeet uhka- ja vaaratilanteissa asiakkaan kotona. Työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa työturvallisuuteen asiakkaan kotona koettiin hyväksi, 83% vastanneista. Enemmistö 65% kokee saavansa tukea esimieheltä työturvallisuusasioissa. 81% vastaajista arvioi esimiehen tavoitettavuuden hyväksi aina tai usein. Kolmannes vastaajista koki, että heillä on aina työssään mukana riittävät yhteystiedot. Tiedon kulkeminen organisaatiossa ylöspäin kokee 60% vastanneista toimivaksi.

Avoimista vastauksista esiin nousseet kehittämistarpeet

Kyselyn avoimissa vastauksissa esiin nousi perehdytyksen käytänteiden epäselvyys ja liian vähäinen ajankäytön allokointi perehdytykseen. Toimipisteiden käytänteiden opastus, esim. työauton käyttö, kirjaamiset järjestelmiin, asiakkaiden avaimet ja tarvittavat yhteystiedot koettiin puutteellisiksi. Työntekijät kokivat toisten työntekijöiden ja johdon tavoitettavuuden ja tiedonkulun haasteelliseksi. Yhteydenpidon haasteiksi koettiin myös vajaat yhteystiedot.

Asiakaskohtaisista erityispiirteistä, taustoista, työskentelyssä huomioitavista sairaustiedoista ja apuvälineiden toiminnasta kaivattiin tietoa ennakkoon. Asiakkaan luona työskentelystä nousi esiin useasti työvälineiden puutteellisuus tai viallisuus. Asiakkaiden erityistarpeissa ja siirroissa kaivattiin ergonomian varmistamista ja perehdytystä oikeanlaisiin työotteisiin. Työntekijöiden osaamisen varmistaminen koettiin puutteelliseksi työlistaa laatiessa asiakaskohtaisten erityistarpeiden vaatimuksiin.

Avoimista vastauksista esiin nousseet kehittämisehdotukset

Työntekijät toivoivat ammatillisia lisäkoulutusmahdollisuuksia ja ehdottivat seuraavia parannuksia perehdytyskäytänteisiin;

Järjestelmällinen toimintatapa auttamaan perehdytyksen toteuttamista ja nimetyt vastuuperehdyttäjät. Kokeneet työntekijät toimimaan perehdyttäjinä ja perehdytystä annettava useamman työvuoron ajan. Palautekeskustelut.

5.2 Haastattelutulokset

Haastatteluiden kooste, joka tuo esiin oleelliset ja tärkeät pääkohdat, jotka täydentävät tutkimuksen kokonaisuutta.

Työturvallisuuden periaatteet rakennetaan yrityksen johdossa

Työturvallisuuden rakentaminen lähtee konsernitasolta johdon tahtotilasta. Johto määrittää vaadittavat toimintasuunnitelmat, joilla perehdytys ja yhteistoiminta järjestetään ja toiminnan kriteerit. Johto määrittää millaiseksi työturvallisuuskulttuuri muodostuu johdon valitsemilla resurssien panostuksella. Työturvallisuuskulttuurin rakentaminen vaatii panostuksia ajallisesti, taloudellisesti ja vahvaa tahtotilaa. Asiantuntijat olivat yhtä mieltä siitä, että huonosti laaditut suunnitelmat heikentävät työturvallisuutta, joka johtaa lisääntyneisiin tapaturmiin ja työpahoinvointiin. Nämä asiat johtavat lisääntyneisiin ja pidentyneisiin sairaslomiin, jotka taas lisäävät työvoiman kustannuksia. Työnjohtotason vastuu on huolehtia työturvallisuusosioista tiimipalaverissa, joissa käydään läpi työntekijöiden havaitsemat työturvallisuuspoikkeamat.

Laadukas perehdytyskäsikirja sisältää mm. seuraavia asioita;
Poikkeustilanteiden raportointi ja tilastointi sekä niiden tarkastelu ja toiminnan jatkuva kehittäminen mm. työtaturmien ennaltaehkäisemiseksi ja työhyvinvoinnin lisäämiseksi.

Henkilöstökyselyt, joilla selvitetään mm. työnkuormittavuutta, työyhteisön tilaa ja psykososiaalisia kuormitustekijöitä sekä yrityksen oman toiminta kehityksen avulla saavutettavat parannukset näihin asioihin, joilla lisätään työyhteisönhyvinvointia.

Työpaikkaselvitykset yhteistyössä työterveyshuollon kanssa työympäristön turvallisuuden kehittämiseksi

Yllä mainittujen tekijöiden avulla saaduilla tiedoilla on tärkeää päivittää yksikkökohtaisia perehdytysohjelmia jatkuvasti.

Riittävä perehdyttäminen luo pohjan työssä pärjäämiseen ja se takaa työturvallisuuden toteutumisen ja siihen vaikuttamisen.

5.3 SWOT –analyysitulokset

SWOT-analyysin pääpaino löytyi mahdollisuuksien ja vahvuuksien puolelta, vaikka uhkia ja heikkouksiakin löytyi. Työntekijät kokivat organisaation ulkoisen vaikuttamisen vahvimaksi palautteen kohteeksi.

SWOT-ANALYYSI	MYÖNTEISET	KIELTEISET
SISÄISET VAIKUTTAJAT	VAHVUUDET -ammattitaitoiset työntekijät -vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön -käydään tiimissä läpi kuulumisia sekä asiakkaiden luona olleita tilanteita, jolloin esimies saa asiakkaista ajankohtaista tietoa ja tietää kertoa uusille tarvittavista asioista -tahto kouluttautua (haavanhoito, ensiapu, nepsy) -itsensä kehittäminen	HEIKKOUEDET -ajanpuute -kommunikoinnin puute -yhteisten perehdytyskäytänteiden vajavaisuus -keikkalaisten työssä selviytymisen varmistaminen
ULKOISET VAIKUTTAJAT	MAHDOLLISUUDET -perehtyjä vanhan työntekijän mukaan työhön perehtymään käytäntöihin -työntekijöiden kuuntelu ja asioihin vaikuttaminen -riittävät ennakkotiedot asiakkaista (uhkaavakäytös, seksuaalinen ahdistelu, mielenterveysaasteet, aggressiivisuus, päihteidenkäyttö) -kaikille yhteiset pelisäännöt työtehtävien sisällöstä -valmistautumisaikaa aamuihin perehdyttää sijaisia 15-30min (työvälineidenkäyttö, avaimet, autot, yhteystiedot, päiväkulku) -palautelomake perehdytyksestä ja sen kulusta -sijaisen soveltuvuuden arviointi työkohteeseen -nimetty perehdyttäjä -perehdyttämiseen nopeat ohjeet ja yhteisten toimintatapojen varmistaminen -työturvallisuusasioiden käsitteleminen säännöllisesti tiimipalaverissa -yhteiset uhka- ja vaaratilanneohjeet	UHAT -sijaisten puutteellinen perehdytys käytänteistä (esim. lääkkeiden jakaminen, kauppatalausten tekeminen) -työtehtävät ja osaaminen eivät kohtaa -henkilökunnan vaihtuvuus -asiakkaiden liialliset vaatimukset omista hoitajista -yhteisen työkielen puuttuminen -perehdytyksen vastuunjako ei ole selkeästi määritelty

5.4 Johtopäätökset

Yhteistoiminnan kautta laadituilla toimintasuunnitelmilla saadaan toteutettua työturvallisuuden varmistaminen perehdytyksessä. Työturvallisuuden varmistamiseksi perehdytyksellä tulee perehdytyksen olla suunnitelmallista, ennalta määriteltyä ja tasalaatuista. Perehdytyksen tulee perustua ennalta oleviin tietoihin ja sitä tulee päivittää jatkuvasti työntekijöiden toimesta.

Asiakastietojen saatavuus varmistaa oikeanlaisen toiminnan ja riittävän resurssoinnin asiakkaalla. Työ- ja apuvälineiden saatavuudesta, toimivuudesta ja riittävydestä on pidettävä huolta. Työntekijöillä tulee olla oikea-aikainen tieto asiakkaiden tarpeista ja tiedonkulun kulun tulee olla sujuvaa.

Työntekijät ovat kehittämishaluisia, jota työnantajan kannattaa hyödyntää suunnitellessaan yksikkökohtaisia työhön opastuksen käytänteitä ja tavoitteita. Työturvallisuus on koko työyhteisön asia ja jokaisen jäsenen yhteinen etu.

Tietopohjan perusta sille, mikä merkitys on työturvallisella perehdyttämällä korostuu kaikissa tulosten vastausryhmissä perehdyttämisen käytänteiden kehittämiseksi. Tietopohjassa työnantajaa ja työntekijää velvoittavat vastuut saadaan asiantuntijoiden avulla kiinnitettyä työelämään ja yrityksen toimintatapoihin, jolloin yhteistoiminnan merkitys korostuu.

6 YHTEENVETO KEHITTÄMISTYÖSTÄ TYÖNTILAAJALLE

Näkisin hyvänä kehittää seuraavia kohteita, jotta saavutetaan laadukas ja kustannustehokas perehdytys, joka takaa työturvallisuuden toteutumisen.

Perehdytyksen työturvallisuus lähtee rakentumaan yrityksen johdon tahtotilasta, joka sitouttaa henkilöstön yhteisiin tavoitteisiin. Johdon tarvitsee luoda yhteistoimintamennettelyiden kautta selkeät ja tarkat toimintasuunnitelmat ja vastuut, joilla sitoutetaan henkilöstö niihin ja luodaan turvallisuuskulttuuria ylläpitävä ympäristö, jossa jokaisen rooli on merkityksellinen työturvallisuuden ylläpidossa. Organisaatio on ihmisten muodostama kokonaisuus, jossa jokaisen tulee ymmärtää oman roolinsa ja panostuksensa merkitys. Annettujen vastuiden toteutumisen seuranta on avainasemassa turvallisuuskulttuurin ylläpidossa.

Toimipistekohtaiset perehdytyskäytännöt tulee yhtenäistää palvelun laadun takaamiseksi. Työnjohdon tulee varmistaa asiakaskohtaisten työhön opastusten ja toimipistekohtaisten perehdytysten tarve ja riittävyys. Työnjohdon tulee saada henkilöstöltään ajankohtaiset kehittämistarpeet työturvallisuuden kehittämiseen, jotta työjohto pystyy ylläpitämään työhön opastuksen ja perehdytyksen materiaaleja. Kehittämällä poikkeamaraportointijärjestelmä, saadaan luotua työturvallisuutta kehittävä ja ylläpitävä toimintamalli, joka on samalla kustannustehokas ja helppokäyttöinen.

Henkilöstö on motivoitunut kehittämään ammattitaitoaan erilaisilla koulutusmahdollisuuksilla, jota tilaajan kannattaa hyödyntää työntekijöidensä osaamista laajentaakseen.

Työntekijöiden, etenkin sijaisten ja keikkalaisten rekrytointitilanteessa tulee tehdä työntekijöiden osaamisen kartoitus eli osaamisprofiili kuten lääkeluvat, haavanhoito ja kielitaito. Osaamisprofiilin luominen ja kirjaaminen käyttöjärjestelmään helpottaa työntekijän osaamisen ja asiakkaan tarpeiden kohtaamisen. Näin turvataan riittävä osaamisen tarve asiakkaan luona, joka varmistaa työturvallisuuden ja potilasturvallisuuden toteutumisen.

7 POHDINTA

Työskentelyäni on motivoinut halu kehittää työympäristön perehdytyksen työturvallisuuden osuutta, jotta jokaisella olisi mahdollisuus suorittaa työnsä turvallisesti ja saada onnistua työssään. Vallitsevan maailman tilanteen johdosta perinteisten tutkimusmenetelmien käyttöön on saatu ripaus lisähaastetta. Valitsemani aineistonkeruumenetelmät toimivat tähän tutkimukseen hyvin. Vaikka kyselyyn olisin toivonut enemmän vastauksia laajemman otannan kannalta, kyselyiden vastaukset antoivat runsaasti aineistoa tutkimukseeni. Asiantuntijoiden haastattelut vahvistivat olemassa olevaan tietopohjaa ja antoivat käytännönläheistä näkökulmaa työyhteisön turvallisuuden rakentamiseen ja uutta tulokulmaa työelämään. Työpajoissa toimistolla maskien takaa sekä haastattelujen ja työpajojen pitäminen etäyhteyden kautta on vähentänyt merkittävästi sanatonta viestintää.

Olosuhteista huolimatta olen erittäin tyytyväinen tutkimuksellani saavutettuun laajuuteen kokonaisuutena. Työskentelyni on ollut tasaista, vaikka välillä olen innostunut ja ottanut pienessä ajassa valtavia spurtteja. Tilaajan henkilöstörakenteiden muutosten johdosta aikatauluja jouduttiin parilla kuukaudella venyttämään, jolloin jäi aikaa spurttailta. Spurtteja ottaessani eksyin välillä viitekehyksen viidakkoon, jolloin uuden tiedon valossa jouduin työtä rajaamaan uudelleen useasti. Perehdytyksen käytänteitä ja oppaita löytyy runsaasti, mutta se miten perehdytystä ylläpidetään vaihtuvan henkilöstön kanssa, onkin tutkimattomampaa aluetta.

Laadullisen tutkimuksen erilaisia menetelmiä olen oppinut soveltamaan työelämään monipuolisesti ja osaan hyödyntää niitä tulevaisuudessa työskennellessäni yhteisöpedagogina. Yrityksen yhteistoiminnan merkityksestä ja siihen liittyvät lakikokonaisuudet ovat tulleet hyvin tutuiksi ja se on laajentanut näkemyksiäni myös yritysmaailman näkökulmasta. Vaikka tutkimukseni viitekehyksenä toimiva laki ja teoriapohja ovat itsessään laaja kokonaisuus, opinnäytetyöni rajaaminen työturvallisuus osioon perehdytyksessä on ollut haastavaa, onnistuin kuitenkin rajattua tarpeettoman tiedon työstäni ulos. Matkan varrella selvitetyistä ja tästä työstä poistetuista viitekehysistä saisi tehtyä kolme uutta tutkimustyötä eri tulokulmista. Tutkimustyöni on ollut antoisaa aikaa minulle ja laaja perehtyminen työturvallisuuden kenttään vahvistaa ammattitaitoani laajentaen työllisyysmahdollisuuksiani.

Työturvallisuuden kehittäminen perehdytyksellä tilaajan tarpeiden näkökulman mukaisesti on onnistunut tällä tutkimus- ja kehittämistyöllä hyvin. Yrityksen johdon strategiset valinnat, tahtotila ja taloudelliset resurssoinnit määrittelevät Deboran tulevaisuuden työturvallisuuskulttuurin vahvistamisen. Johdon panostaessa henkilöstösuunnitelmiin sekä rakentamalla vahvan yhteistyön ja vaikuttamismahdollisuudet, tämä yksiselitteisesti tuloksissa sitouttaa ja motivoittaa työntekijöitä pitämään huolta yhteisestä työturvallisuudesta. Vaikka tilaajan tulee kiinnittää huomioita käytännön asioihin yhteisöllisyyttä korostaen, on noussut esiin työn johdon merkityksen korostunut asema henkilöstön motivaation ja yhteisöllisyyden rakentamisessa tutkimuksen edetessä.

Näkisin opinnäytetyöni tulosten käyttöönoton mahdollisuudet Deboraalla vahvoiksi. Kun työn tulokset jalkautetaan pääkaupunkiseudun toimipisteisiin, voidaan jatkaa jalkautusta valtakunnallisesti muihin Deboran toimipisteisiin. Vahvimpana kehitys-ideana tullut poikkeamaraportointijärjestelmä tuleekin tukemaan hyvin perehdytyskäytänteiden kehittämistä ja on hyvä jatkoprojektikohde. Opinnäytetyöni sisältöä voidaan soveltaa yleisesti perehdytykseen kaiken tyyppisissä yrityksissä, mutta erityisesti tämä soveltuu yrityksissä, joissa on paljon keikkalaisia ja sijaisia lyhyissä työsuhteissa. Olen tyytyväinen työni lopputulokseen, sillä onnistuin myös henkilökohtaisessa tavoitteessani mahdollistaa lyhytaikaisille sijaisille oikeus työhön opastukseen ja perehdytykseen työssäolon pituudesta riippumatta. Koen tämän yhteisöpedagogin ammatillisesta näkökulmasta yhdenvertaisuutta parantavaksi ja oikeudenmukaisuutta lisääväksi toiminnaksi. Aloittaessani opinnäytetyötä kirjasin alla olevan lauseen, joka on saanut kokea kaikki mahdolliset tunneryöpyt kehittämistyöni matkan edetessä.

ETTÄ MITEN MENEÄ NOIN OMASTA MIELESTÄS 😊

LÄHTEET

Ahokas Laura, Mäkeläinen Jukka 2013. Perehdyttäminen ja työhön opastus – Ennakoivaa työsuojelua. TTK Työturvallisuuskeskus. https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digi-julkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua. Viitattu 18.12.2020

Kananen, Jorma 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu Suomen Yliopistopaino – Juvenes Print.

Laadukas SWOT 2007. VTT Valtiotieteen tutkimuslaitos. Viitattu 9.12.2020 http://virtual.vtt.fi/virtual/proj3/inno-risk/LAADUKAS_SWOT.pdf?fbclid=IwAR3ZhQBV5aQmWTXhx1mfGGU1f3aSqO2LlRRuCxxv7ggTgieWYQ6ZWB4pcYA

Laki yhteistoiminnasta yrityksessä 334/2007, 1§.

Omavalvontasuunnitelma, 2016. Viitattu 22.9.2020. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston verkkosivusto. <https://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-valvonta/omavalvonta>

Omavalvontasuunnitelma 2015. Viitattu 22.9.2020. https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/yksityisen_terveydenhuollon_luvat/omavalvontasuunnitelma_2

Potilasturvallisuus 2020. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 4.11.2020. <https://thl.fi/fi/web/sote-uudistus/palvelujen-tuottaminen/potilasturvallisuus>

Debora Oy. Omavalvontasuunnitelma. Tulostettu 4.11.2020. https://debora.fi/wp-content/uploads/2020/10/Debora_OVS_yleinen_2020.pdf

Siiki, Pertti 2010. Työturvallisuuslaki. Helsinki: Edita Prima Oy.

Työsuojelu 2020. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/?fbclid=IwAR1HDNh7SgtImeWESmG-Iz-QSbDmeFKH9Nlqg07XSCy1ygxW1QUJjKUUSHHs>

Työturvallisuuskeskus 2008. TTK Kuntaryhmä. Turvallisesti hoiva- ja hoitotyössä. Työskentely asiakkaan kodissa. 1.painos. Hannu Tamminen (toim.) Paino: Painojussit Oy.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 28.9.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Yksintyöskentely, 2020. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 29.10.2020 <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/yksintyoskentely>.

LIITTEET

LIITE 1 Tutkimuslupapohja

TUTKIMUSLUPA

Olen tekemässä tutkimus- ja kehittämistyötä (AMK-opinnäytetyö). Työssäni tutkin työyhteisönne perehdytyksen nykytilaa ja työturvallisuuden osuutta siinä sekä näiden kehittämistarpeita. Tutkimusta tehdään haastatteluilla ja kyselyillä. Kehittämistyö tehdään yhdessä työyhteisön jäsenien kanssa työpajassa, joihin osallistuu tiimien sisältä edustajia ja esimiehiä. Tutkimustyön tulokset analysoidaan ja vahvistetaan teorianäytöllä (tutkimukselliset ja tieteelliset julkaisut, alan ammatilliset materiaalit ja lait ja asetukset). Tuloksista tuotetaan perehdytysmateriaalia työyhteisölle käyttöön. Tutkimuksessa ei koota eikä käsitellä henkilötietoja.

Tutkimusluvan anoja:

Jonna Weckström

Yhteisöpedagogiopiskelija, Humanistinen ammattikorkeakoulu Helsinki

jonna.weckstrom@humak.fi

Luvan antaja:

Debora Oy, Helsinki, Vantaa ja Espoo

Melkonkatu 22, 00210 Helsinki

Katarina Kause, Projektipäällikkö

___ lupa myönnetään

___ lupa evätään

Helsinki 17.9.2020

Katarina Kause

Jonna Weckström

LIITE 2 Kyselylomake

Tällä kyselyllä kartoitetaan tämänhetkistä tilannetta ja kehittämiskohteita. Aloitetaan perehdytyksestä, sen jälkeen työturvallisuus osio ja lopuksi lyhyesti viestinnästä. Vastaamiseen menee aikaa 10-20 minuuttia.

1. Valitse työpisteesi

Helsinki Espoo Vantaa

2. Minkä palveluiden alla työskentelet?

Kotihoito/kotisairaala

Perhe- tai nuorisopalvelut

Mielenterveys- ja päihdekuntoutuspalvelut

Vammaispalvelut/ henkilökohtainen avustaja

Muu

3. Työsuhteesi on

Vakituisen/määräaikainen

"Vakkari keikkari"

Sijainen

Muu

4. Koetko työhön perehdytyksen tärkeäksi asiaksi?

Kyllä Ei

5. Oletko saanut mielestäsi riittävän perehdytyksen työn suorittamiseen turvallisesti?

Kyllä Ei

6. Mitä tai mistä asioista olisit halunnut saada tietää perehdytyksen yhteydessä:

Vastaa vapaasti:

7. Oletko itse toiminut perehdyttäjänä tai "pikaperehdyttäjänä" kollegalle ennen työvuoron alkua?

Kyllä Ei, siirry kysymykseen 9.

8. Miten mielestäsi onnistuit perehdytyksessä asteikolla 0-10?

Koin epäonnistuvani täysin 0	KIRJOITA NUMERO	Koin onnistuneeni erinomaisesti 10
---------------------------------	-----------------	---------------------------------------

9. Oletko saanut opastusta keikkatyöläisen perehdyttämiseen?

Kyllä Ei

10. Oletko saanut opastusta uuden työntekijän perehdyttämiseen?

Kyllä Ei

11. Koetko perehdytyksen vastuulliseksi asiaksi organisaatiolle?

Kyllä Ei

12. Tiedätkö, mitä ovat perehdytyksen tavoitteet?

Kyllä Ei

13. Oletko huomannut perehdytyksessä epäkohtia tai onko sinulla kehitysideoita?

Vastaa vapaasti:

Seuraava osio keskittyy työturvallisuuteen.

14. Kerrottiinko sinulle työturvallisuudesta perehdytyksen yhteydessä?

Kyllä Ei

15. Onko sinua mielestäsi riittävästi opastettu työturvallisuus asioissa, jotka sinun tulisi tietää ollessasi toimistolla?

Kyllä Ei

16. Onko sinua mielestäsi opastettu riittävästi työturvallisuus asioissa, kun työskentelet yksin asiakkaan kotona?

Kyllä Ei

17. Oletko saanut tukea työturvallisuus asioihin esimieheltä?

Kyllä Ei

18. Käyttekö yksikössänne läpi turvallisuus asioita säännöllisesti?

Kyllä Ei

19. Oletko huomannut epäkohtia olet työturvallisuudessa kentällä? Mitä tai millaisia?

Vastaa vapaasti:

20. Tiedätkö toimintaohjeet uhka- ja vaaratilanteissa asiakkaan kotona?

Kyllä Ei

21. Tiedätkö mistä voit tarkistaa potilaan oikeudet tarvittaessa?

Kyllä Ei

22. Koetko, että osaat vastata asiakkaalle, jos hän pyytää nähdä hänestä tehdyt kirjaukset (asiakkaan oikeudet omiin tietoihin)?

Kyllä Ei

23. Koetko, että sinulla on riittävät yhteystiedot aina mukana kentällä?

Kyllä Ei

24. Koetko yksin työskentelyn turvalliseksi asteikolla 0-10?

En koe oloani turvalliseksi 0	KIRJOITA NUMEROSI TÄHÄN	Jokainen päivä on turvallinen. 10
----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

Viimeinen osio: tiedonkulku ja viestintä.

Lopussa vielä mahdollisuus kirjoittaa ajatuksia.

25. Minkä kouluarvosanan (4-10) annat yksikkönne viestinnälle ja tiedonkulle?

ARVOSANASI:

26. Saatko esimiehen kiinni tarvittaessa?

Aina Usein Harvemmin En koskaan

27. Kulkeeko mielestäsi viestintä kentältä organisaation johdolle?

Kyllä Ei

28. Koetko voivasi vaikuttaa työsi turvallisuuteen työskennellessäsi asiakkaan kotona?

Kyllä Ei

29. Kiitos vastauksista. Tähän voit jättää vapaasti kommentteja.

Vastaa vapaasti: