



Valvira

Sosiaali- ja terveysalan
lupa- ja valvontavirasto

Kaltoinkohtelu ympäri vuorokautisissa vanhustenhuollon yksiköissä työntekijöi- den havainnoimana

Valviran kysely 25.2.–18.3.2016

Helsinki 2016
ISSN 1799-7860 (Verkojulkaisu)
ISSN-L 1799-7860
ISBN 978-952-5978-49-0 (pdf)

KUVAILULEHTI

Julkaisun nimi

Kaltoinkohtelu ympärivuorokautisissa vanhustenhuollon yksiköissä työntekijöiden havainnoimana

Julkaisun tekijä ja julkaisija

Marja-Sisko Tallavaara, Lilli Autti, Elina Uusitalo
Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto (Valvira)

Julkaisun päivämäärä

15.6.2016

Dnro

5144/05.00.00.04/2016

Tiivistelmä

Valvira selvitti vanhusten kaltoinkohtelua sosiaalihuollon ympärivuorokautisissa asumispalveluyksiköissä. Kyselylomake lähetettiin sähköpostitse yhteensä 1 133 yksikön esimiehelle, joita pyydettiin välittämään kysely edelleen työntekijöille vastattavaksi. Kyselyyn vastasi määräaikaan mennessä 7 406 työntekijää. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää kaltoinkohtelun muotoja ja laajuutta ympärivuorokautisia palveluja tarjoavissa yksiköissä. Tässä raportissa kuvataan kaltoinkohtelukyselyn tulokset ja jatkotoimenpiteet.

Vastausten perusteella suurin osa työntekijöistä oli havainnut jonkinlaista kaltoinkohtelua. Aineiston perusteella asukkaiden oikeus hyvään kohteluun ei toteutunut kaikissa yksiköissä. Yleisimmin havaittuja kaltoinkohtelun muotoja ovat ulkoilun laiminlyönti, karkea, epäasiallinen tai lapsenomainen kielenkäyttö sekä määrälli, rankaiseminen ja moittiminen. Myös fyysistä ja seksuaalista kaltoinkohtelua oli havaittu. Useimmiten kaltoinkohtelijaksi nimettiin toinen työntekijä tai/ja toinen asukas.

Mikäli toimintayksiköissä on kehitetty toimintamalli tai ohjeet havaittujen kaltoinkohtelutilanteiden varalta, niihin puututtiin selkeästi tehokkaammin. Kaltoinkohtelun riskiä näyttävät lisäävän kiire, henkilöressurssien puute ja yksikön koko. Kun työntekijät kokivat vakituisen henkilökunnan määrän riittämättömäksi, esiintyi kaltoinkohtelutilanteita selkeästi enemmän. Suurissa yksiköissä kaltoinkohtelua esiintyi myös enemmän.

Kysely osoitti, että esimiehen nopea ja jäämäkkä reagointi kaltoinkohteluun helpottaa kaltoinkohtelutilanteista ilmoittamista ja estää myös niiden uusiutumista. Kaltoinkohtelun ehkäisemiseksi on tärkeää lisätä työyhteisöjen ilmapiirin avoimuutta ja keskustelevuutta. Kun ilmapiiri on avoin, on havaitusta kaltoinkohtelusta helpo kertoa esimiehelle tai itse puuttua asiaan.

Kysely toi esille, että lähes puolet työntekijöistä ei ollut tietoinen yksikkönsä omavalvontasuunnitelmasta tai siitä, sisältyykö suunnitelmaan kaltoinkohtelua ehkäiseviä ohjeita. Saman verran työntekijöistä ei tiennyt, mitä sosiaalihuollon henkilöstöön kuuluvan ilmoitusvelvollisuus tarkoittaa. Puutteita havaittiin myös kaltoinkohtelun tunnistamisessa, riskinarvioinnissa ja tilanteisiin puuttumisessa.

Kyselyn tulosten perusteella Valvira kiinnittää informaatio-ohjauksella palvelujen tuottajien ja kentällä toimivien työntekijöiden huomiota esille nousseisiin puutteisiin ja niiden korjaamiseen. Ohjauksen lisäksi Valvira on aloittanut reaktiivisen valvonnan niissä yksiköissä, joissa on kyselyn vastausten perusteella syytä selvittää, onko asiakasturvallisuus vakavasti vaarantunut.

Avainsanat (asiasanat):

vanhusten kaltoinkohtelu, sosiaalihuolto, ympärivuorokautiset asumispalvelut, hyvä hoiva, asiakkaan asema, omavalvonta, ilmoitusvelvollisuus, sosiaalihuollon valvonta

Sisällys

Esipuhe	5
1 Mitä on vanhusten kaltoinkohtelu	6
2 Kyselyn toteutus ja vastaajat	7
3 Edellytykset hyvään hoivaan	9
4 Kaltoinkohtelu	12
4.1 Työntekijöiden havaitsemat kaltoinkohtelutilanteet	12
4.2 Tekijä kaltoinkohtelussa.....	15
4.3 Kaltoinkohteluun puuttuminen	16
5 Kaltoinkohtelun riskiä lisäävät asiat.....	18
5.1 Riittämätön henkilöstömäärä ja yksikön suuri koko.....	18
5.2 Epäasianmukaiset asuin- ja hoitotilat	19
5.3 Puutteet omavalvonnassa ja ohjeistuksessa.....	20
6 Kaltoinkohtelun ennaltaehkäisy	23
6.1 Yöhoidon valvonta	23
6.2 Työntekijöiden pätevyyden ja taustan tarkistaminen sekä osaamisen vahvistaminen.....	24
6.3 Ilmoitusvelvollisuus	24
7 Ohjaus- ja valvontatoimet vanhusten kaltoinkohtelun ehkäisemiseksi.....	26
7.1 Miten puuttua kaltoinkohteluun ja miten sitä voidaan ehkäistä	26
Liite 1 Saatekirje	
Liite 2 Kysely	

Esipuhe

Valvira käynnisti vanhusten kaltoinkohtelua kartoittavan kyselyn valmistelun, sillä tietoomme oli tullut useita signaaleita (mm. havaitut puutteet kaltoinkohtelun tunnistamisessa sekä epäilyt vanhusten seksuaalisesta kaltoinkohtelusta), jotka vaativat nopeaa reagointia. Arvioimme, että yksiköiden työntekijöille suunnattu kysely olisi vaikuttavuudeltaan hyvä keino selvittää kaltoinkohtelun esiintymistä ja sen muotoja. Vastausten suuri määrä yllätti: Valviran kyselyyn vastasi peräti 7 406 yksiköiden työntekijää. Tulos kertoo aihepiirin tärkeydestä.

Peräti 93 prosenttia kyselyyn vastanneista oli havainnut jonkinlaista kaltoinkohtelua. Luku on suuri ja toimenpiteitä tarvitaan. Valvira on jo käynnistänyt valvonnan ja ohjauksen: Toimintayksiköt, joissa useampi työntekijä on havainnut fyysistä tai seksuaalista kaltoinkohtelua tai joissa yksittäiset tapaukset ovat olleet erityisen vakavia, otetaan tarkkaan viranomaisvalvontaan. Valvira myös ohjeistaa toimintayksiköitä kyselyssä esiin nousseiden puutteiden korjaamiseksi. Kiinnitämme erityisesti huomiota toimintayksikön omavalvontaan, työntekijöiden ilmoitusvelvollisuuteen sekä asiakkaan oikeuteen hyvään sosiaalihuoltoon ja hyvään kohteluun. Kyselyssä kävi selvästi ilmi, että olemassa olevat ohjeet tai toimintamalli helpottavat kaltoinkohteluun puuttumista.

Tässä kyselyssä käytettiin laajaa kaltoinkohtelun määritelmää: Vanhuksiin kohdistuvalla kaltoinkohtelulla tarkoitetaan mitä tahansa luottamuksellisessa suhteessa tapahtuvaa tekoa tai tekemättä jättämistä, joka vaarantaa ikääntyneen hyvinvoinnin, turvallisuuden tai terveyden. Skaala on laaja. Myös moni kyselyyn vastannut toi esiin kaltoinkohtelun tunnistamisen vaikeuden ja rajan häilyvyyden. **Kaltoinkohtelua havainneiden suuri määrä ei siis kerro koko totuutta vanhuspalvelujen tilasta: pääosin vanhustenhuolto toimii maassamme hyvin** ja suuri osa kaltoinkohtelutapauksista oli onneksi skaalan lievemmästä päästä. Vastauksissa nousi esiin myös lukuisia esimerkkejä työlleen omistautuneista työntekijöistä sekä hyvistä toimintakäytännöistä ja niiden jatkuvasta kehittämisestä.

Valviran kysely osoitti, että viranomaisvalvonnalla on merkitystä: Tämä näkyi mm. eroissa julkisten ja yksityisten toimintayksiköiden vastausten välillä. Yksityisillä ympärivuorokautisilla vanhustenhuollon toimintayksiköillä on oltava viranomaisen lupa toiminnalleen. Luvan myöntämisen yhteydessä lupaviranomainen arvioi toimintayksikön toimintaedellytykset, kuten tilojen ja henkilöstömäärän asianmukaisuuden. Julkisella puolella vastaavaa lupamenettelyä ei ole. Ennakovalvonnan ohella myös perinteinen tarkastustoiminta nousi esiin: kyselyyn vastanneet toivoivat valvontaviranomaisen ennalta ilmoittamattomia tarkastuskäyntejä yksiköihin.

Kysely tuotti valtavan aineiston, joka on jo herättänyt myös akateemista kiinnostusta. Valviran lähtökohta on käytännönläheinen: meille oleellista on kyselyn valvonnan tarpeisiin tuottama tieto. Kysely on jo itsessään toiminut ”ennakovalvontana” ja lisännyt työntekijöiden tietoisuutta kaltoinkohtelusta ja vanhusten hyvästä hoidosta. Olemme näin yhdessä edistäneet vanhusten hyvää hoivaa – suuret kiitokset kaikille kyselyymme vastanneille!

”Asioiden julkituominen [on] herättänyt valtavan hyvää keskustelua ja myös herättää ihmisten ajatukset.”

”Tämä kysely herätti ajatuksia! Varsinkin sellaisia, joita ei tule itse ajatelleeksi vaan pitää niitä itsestään selvyyksinä.”

”Olemme aloittaneet hyvän kohtelun oppaan teon tämän kyselyn innoittamana yhdessä kaikkien ...kaupungin palveluasumisen yksiköiden kanssa, siihen on tarkoitus kuvata miten asukas otetaan huomioon ja miten hänet osallistetaan.”

Helsingissä 15.6.2016

Marja-Liisa Partanen, ylijohtaja

1 Mitä on vanhusten kaltoinkohtelu

Vanhuksiin kohdistuvalla kaltoinkohtelulla tarkoitetaan luottamuksellisessa suhteessa tapahtuvaa tekoa tai tekemättä jättämistä, joka vaarantaa ikääntyneen hyvinvoinnin, turvallisuuden tai terveyden. Kaltoinkohtelu voi tapahtua ikäihmisen läheisessä ihmissuhteessa. Vanhusten laitoshoidossa ja asumispalveluissa kaltoinkohtelua voi esiintyä sekä asukkaiden välillä että omaisten tai henkilökunnan vanhukseen kohdistamana.

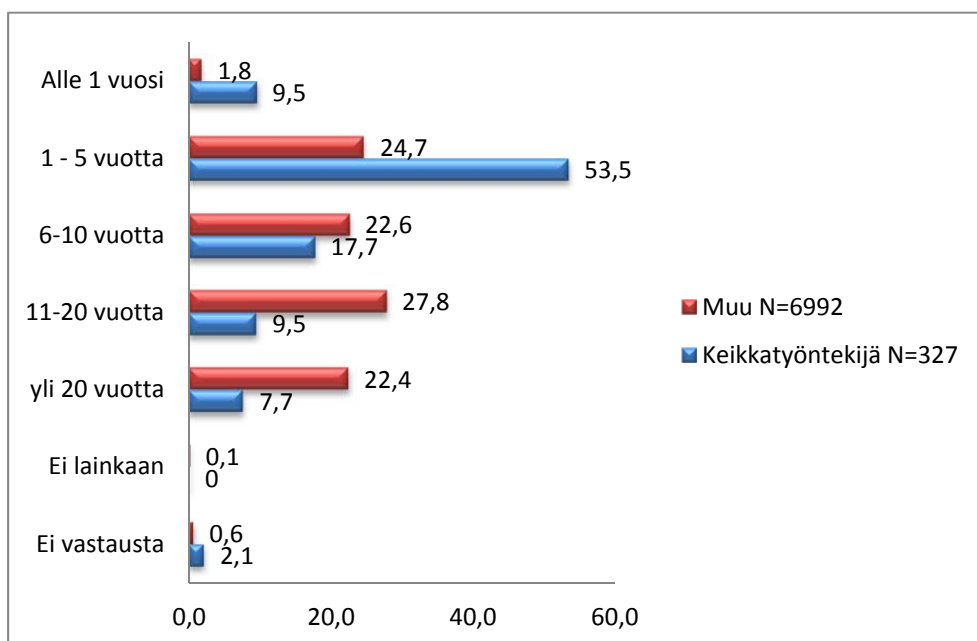
Kaltoinkohtelu voi olla fyysistä väkivaltaa, psyykkistä tai sosiaalista kaltoinkohtelua, seksuaalista hyväksikäyttöä, taloudellista hyväksikäyttöä, hoidon ja avun laiminlyöntiä tai muuta oikeuksien rajoittamista ja loukkaamista sekä ikäihmisen ihmisarvoa alentavaa kohtelua. Psykkinen ja sosiaalinen kaltoinkohtelu voi olla sanallista: määräilyä, moittimista tai rankaisemista tai karkeaa, epäasiallista tai lapsenomaista kielenkäyttöä. Se voi myös olla asukkaan toiveiden ja tahdon huomiotta jättämistä, eristämistä ja yksin jättämistä vastoin asukkaan tahtoa, vähättelejä ja mitätöintiä. Fyysistä kaltoinkohtelua ovat kovakouraisuus hoitotoimenpiteissä, liikkumisen rajoittaminen, pakottaminen tiettyihin toimenpiteisiin ja pahoinpitely. Seksuaalista hyväksikäyttöä on mikä tahansa sellainen seksuaalinen kontakti, johon asukas ei ole halukas tai jota hän ei ymmärrä ja johon hän ei kykene antamaan lupaa.

2 Kyselyn toteutus ja vastaajat

Valvira selvitti vanhusten kaltoin kohtelua sosiaalihuollon ympärivuorokautisissa asumispalveluyksiköissä esimiehille ja työntekijöille osoitetulla kyselyllä. Kysely toteutettiin Webropol-kyselynä 25.2.–18.3.2016. Kyselylomake lähetettiin sähköpostitse yksiköiden vastuuhenkilöille, joita pyydettiin jakamaan se edelleen työntekijöille vastattavaksi. Kysely lähetettiin yhteensä 1 133 yksikköön, joista 379 oli julkista ja 722 luvanvaraista (= yksityisiä yrityksiä tai yhdistyksen, järjestön tai säätiön ylläpitämiä yksiköitä). Kyselyyn vastasi määräaikaan mennessä 7 406 työntekijää, joista julkisissa toimintayksiköissä työskenteleviä oli 4 212 (57 %) ja luvanvaraisissa 3 193 (43 %). Vastaajista ruotsinkielisiä oli 237. Vastaajien anonymiteetin varmistamiseksi kyselyssä ei eritelty työntekijöitä tehtävänimikkeen tai aseman mukaan. Työsuhteen osalta kysyttiin, onko vastaaja keikkatyöläinen. Myöntävästi vastasi 327 (4 %). Kysymykseen jätti kuitenkin vastaamatta 87, mikä viittaisi tunnustettavuuden pelkoon. Aineisto on kokonaisuudessaan laaja ja siihen sisältyy tuhansia avovastauksia, joiden analysointi jatkuu yliopistotutkimuksissa.

Vastanneista 40 % työskenteli 16–30 asukkaan yksikössä, 20 % 1–15 asukkaan yksikössä, 19 % 31–45 asukkaan yksikössä ja 21 % yli 45 asukkaan yksikössä. Vanhustyön opintoja sisältyi 89 %:n koulutukseen. Työkokemusta vanhustenhuollossa oli kertynyt yli 10 vuotta noin puolella vastanneista. Seuraavassa kaaviossa näkyvät erot työkokemuksessa keikkatyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden välillä. Keikkatyöntekijöillä on keskimäärin selvästi vähemmän työkokemusta vanhustenhuollosta kuin muilla työntekijöillä.

Kaavio 1. Muut työntekijät ja keikkatyöntekijöiden työkokemus vanhustenhuollossa



Vastaajista 97 % ilmoitti tuntevansa oman alansa eettiset ohjeet hyvin tai erittäin hyvin ja vain yksi vastaaja ei ollenkaan. 84 % työntekijöistä arvioi koulutuksensa antaneen riittävät valmiudet kaltoin kohtelun tunnistamiseen ja ehkäisemiseen. Vain 8 % katsoi tarvitsevansa lisäkoulutusta ja 8 % ei osannut sanoa mielipidettään.

Käsitykset siitä, mitä kaltoinkohtelu käytännössä on, vaihtelivat. Tämä näkyi vastauksissa. Työntekijöiden havainnot kaltoinkohtelusta erosivat toisistaan sammassakin yksikössä. Joku oli esimerkiksi havainnut kovakouraisuutta päivittäin, joku toinen taas ei koskaan. Vaikka kyselyyn oli mahdollista vastata anonyymisti, voi kriittisten vastausten osuus herättää jälkikäteen yksikön sisäistä keskustelua ja ”syllisten” etsintää. Avovastauksissaan jotkut työntekijät toivat esiin pelkoa kaltoinkohteluhavaintojen ilmoittamisen seuraamuksista.

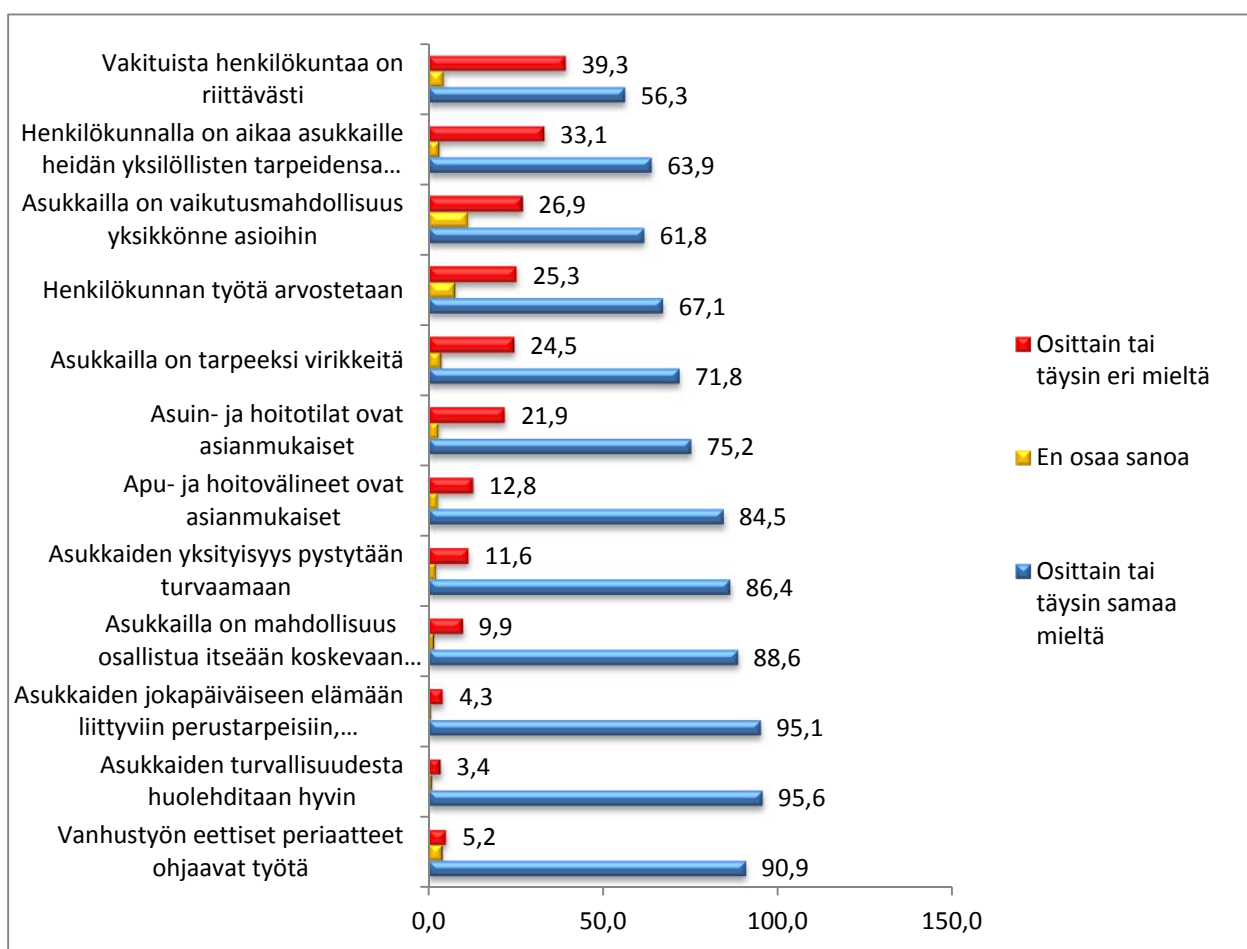
”Työyhteisössä pelätään riitoja ja oman työn vaikeutumista tai että jää yksin asiassa. Hiljainen asioista vaikeneminen on yleistä ja tämän muurin murtuminen on ensimmäinen askel kaltoinkohtelun loppumiselle.”

3 Edellytykset hyvään hoivaan

Asumispalveluiden ja laitoshoidon **toimintaedellytysten ja olosuhteiden pitää olla kunnossa**, jotta lain edellyttämät hyvä hoito ja huolenpito voivat toteutua. Asiakkaiden käytössä olevien sosiaalipalvelujen toimitilojen on tuettava asiakkaiden sosiaalista vuorovaikutusta. Toimitilojen suunnittelussa ja käytössä on huomioitava asiakkaiden yksilölliset tarpeet ja edellytykset, esteettömyys ja yksityisyyden suoja.

Yksiköiden **toimintaperiaatteiden on tuettava laadukkaiden palveluiden toteuttamista**. Kyselyssä työntekijöitä pyydettiin vastaamaan yksikkönsä osalta 12 hyvän hoivan edellytyksiä koskevaan väittämään.

Kaavio 2. Hyvän hoivan edellytysten toteutuminen työntekijöiden arvioimana



Vastaajista 2 911 (39 %) oli osittain tai täysin eri mieltä siitä, että vakituista henkilökuntaa on riittävästi. Tehostetussa palveluasumisessa asukkaat ovat aiempaa huonokuntoisempia.

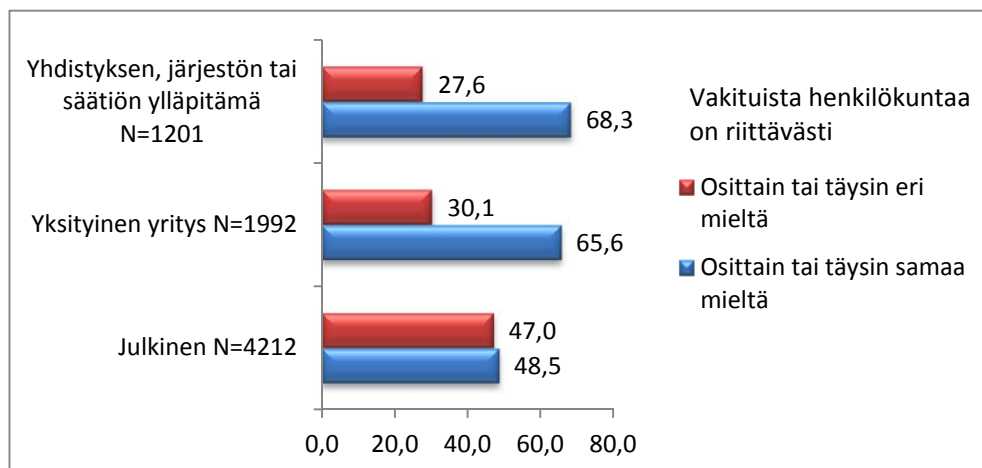
”Suurin osa asukkaista on hyvin hoitoisia ja muistisairaita, jotka vänkäävät vastaan hoitotoimenpiteissä, mikä tekee työn vieläkin raskaammaksi. Hoitajia on alin mahdollinen mitoitus ja sitten, kun työntekijä sairastuu, ei otetakaan tilalle toista hoitajaa, vaan mennään sillä miehityksellä, mikä jää jäljelle. Hoitajat uupuvat ja tulevat kyynisiksi.”

Kun henkilökuntaa on vähän, asukkailla ei välttämättä ole aikaa heidän yksilöllisten tarpeidensa mukaan. Vastaajista 33 % oli tätä mieltä. Vastaajista neljänneksen mukaan henkilökunnan työtä ei arvosteta, eikä asukkailla ole tarpeeksi virikkeitä. Viidennes vastaajista oli sitä mieltä, etteivät asuin- ja hoitotilat ole asianmukaiset. Vain kymmenesosa oli sitä mieltä, ettei asukkaiden yksityisyyttä pystytä turvaamaan tai ettei asukkailla ole mahdollisuutta osallistua itseään koskevaan päätöksentekoon.

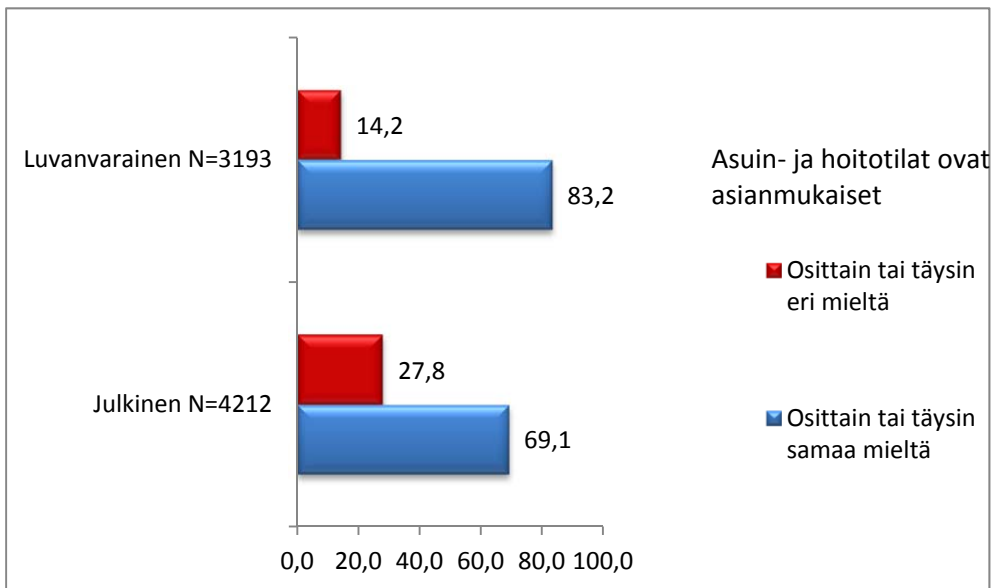
Asukkaiden jokapäiväiseen elämään liittyviin perustarpeisiin, kuten vessassa käyntiin, pystytään lähes kaikkien mielestä (96 %) vastaamaan, samoin asukkaiden turvallisuudesta huolehditaan hyvin. Vain 42 vastaajaa (0,6 %) on täysin eri mieltä ja 342 (4,6 %) osittain eri mieltä siitä, että vanhustyön eettiset periaatteet ohjaavat työtä yksikössä.

Yksityisillä ympärivuorokautisilla vanhustenhuollon toimintayksiköillä on oltava lupaviranomaisen myöntämä lupa toiminnalleen. Luvan myöntämisen yhteydessä lupaviranomainen arvioi toimintayksikön toimintaedellytykset. Yksityisistä sosiaalipalveluista annetun lain mukaan **toimintayksiköllä tulee olla riittävät ja asianmukaiset toimitilat sekä asiakkaiden palvelujen tarpeeseen nähden riittävä määrä henkilöstöä**. Julkisella puolella samanlaista lupakäytäntöä ei ole. Tämä saattaa osaltaan olla syynä kyselyssä ilmenneisiin julkisten ja luvanvaraisten yksiköiden työntekijöiden vastausten eroihin vakituisen henkilökunnan riittävydessä ja asuin- ja hoitotilojen asianmukaisuudessa. Luvanvaraisissa yksiköissä työskentelevistä yhteensä 29 % on osittain tai täysin eri mieltä väittämästä, että vakituista henkilökuntaa on riittävästi. Sen sijaan julkisissa yksiköissä työskentelevistä eri mieltä on 47 % työntekijöistä. Asuin- ja hoitotiloja pitää epäasianmukaisina julkisissa yksiköissä työskentelevistä 28 %, luvanvaraisissa työskentelevistä 14 %.

Kaavio 3. Vakituisen henkilökunnan riittävyys julkisissa ja luvanvaraisissa yksiköissä työntekijöiden arvioimana



Kaavio 4. Asuin- ja hoitotilojen asianmukaisuus julkisissa ja luvanvaraisissa yksiköissä



4 Kaltoinkohtelu

4.1 Työntekijöiden havaitsemat kaltoinkohtelutilanteet

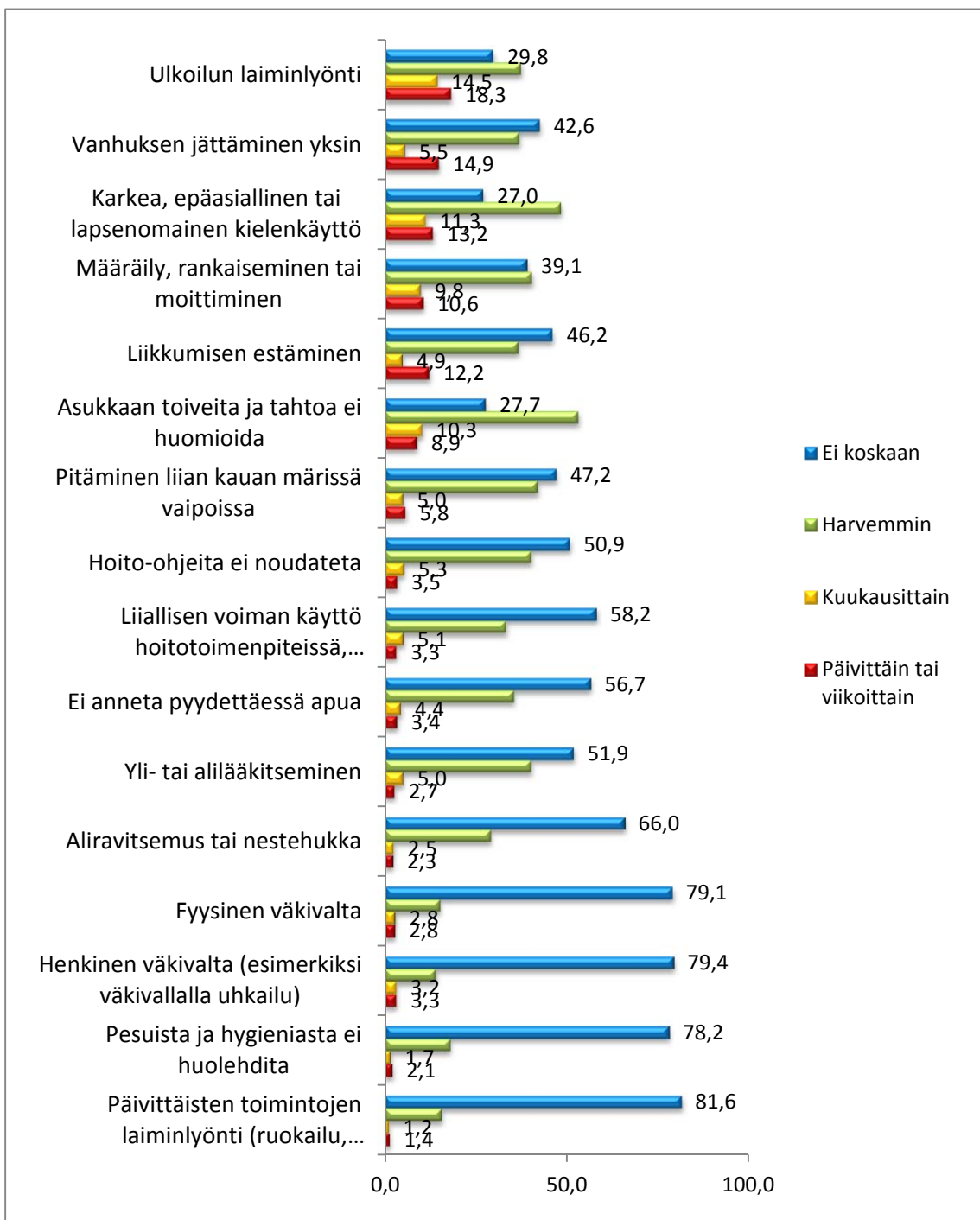
Kyselyssä vastaajilta kysyttiin: Oletko havainnut yksikössänne seuraavia asukkai-
siin kohdistuvia tilanteita tai huomannut niitä omassa työskentelyssäsi? Vastaajalla
oli valittavana, oliko hän havainnut ko. tilannetta päivittäin, viikoittain, kuukausittain,
harvemmin tai ei koskaan. Annettuja tilanteita oli 21 ja näihin sisältyi eriasteista
psyykkistä, sosiaalista, fyysistä, taloudellista tai seksuaalista kaltoinkohtelua. Val-
taosa vastaajista (93 %) oli havainnut yksikössään jonkinasteista kaltoinkohtelua.
Vastanneista 536 (7 %) ei ollut koskaan havainnut mitään mainituista kaltoinkohte-
lutilanteista. **Kaltoinkohtelun tunnistamisen vaikeudesta** kertoo, että jotkut mai-
nitsivat avovastauksissaan, että varsinaista kaltoinkohtelua ei ole, mutta jatkoivat,
että epäasiallista kielenkäyttöä kuitenkin esiintyy.

*"Kukaan ei saa väittää että "ei meillä esiinny kaltoinkohtelua", sillä väitän, että
jollakin tasolla on aina parannettavaa. Kaltoinkohtelu-käsitettä tulisi avata niin että
jokainen tietää, mitä se merkitsee. Kaltoinkohtelua on jo huomioitta jättäminen, ei
kuunnella, jos ei puututa toisen asukkaan taholta tulleeseen sättimiseen, läpsimi-
seen yms. kaikki eivät varmaankaan miellä kaltoinkohteluksi kaikkia arkipäivän
tilanteita, joissa asukkaan mielipide ja tahdonilmaisu sivuutetaan."*

Monet toivat esiin **kaltoinkohteluksi määriteltävän toiminnan rajan epäsel-
vyyden**. Valinta itsemääräämisoikeuden kunnioittamisen ja pakottamisen välillä on
aina ratkaistava tilannekohtaisesti asiakas- ja potilasturvallisuus huomioiden. Esi-
merkiksi sitomiskäytäntöjä on perusteltu turvallisuussyillä ja lääkärin luvalla. Toi-
saalta jotkut toivat esiin, että yksikössä pyritään aktiivisesti rajoittamaan sitomista
vain aivan välttämättömiin tilanteisiin.

**Yleisimmin havaittuja kaltoinkohtelun muotoja ovat ulkoilun laiminlyönti,
karkea, epäasiallinen tai lapsenomainen kielenkäyttö sekä määräily, rankai-
seminen ja moittiminen.** Vastaajista 30 %:n mukaan ulkoilun laiminlyöntiä ei ole
esiintynyt koskaan, kun taas 18 %:n mukaan sitä tapahtuu päivittäin tai viikoittain.
27 % vastaajista ei ollut koskaan havainnut karkeaa, epäasiallista tai lapsenomais-
ta kielenkäyttöä, 39 % vastaajista ei puolestaan ollut koskaan havainnut määräilyä,
rankaisemista tai moittimista. Päivittäin, viikoittain tai kuukausittain karkeaa kielen-
käyttöä oli havainnut 25 % vastaajista ja määräilyä, rankaisemista ja moittimista
20 %. Vastaajista 12 % ilmoitti liikkumisen estämistä tapahtuvan päivittäin tai vii-
koittain.

Kaavio 5. Työntekijöiden havaitsemat kaltoinkohtelutilanteet, % N=7406

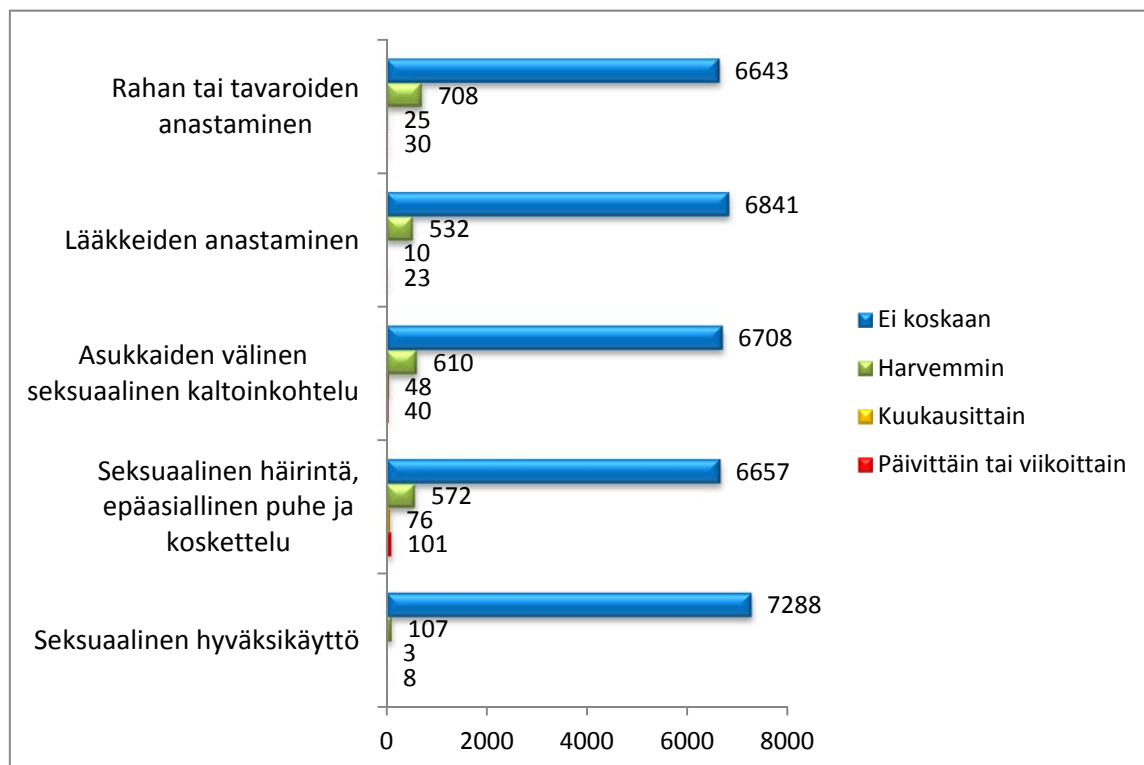


Asukkaan toiveiden ja tahdon huomiotta jättämistä esiintyi päivittäin tai viikoittain lähes joka kymmenennen mielestä. Kovakouraisuutta hoitotoimenpiteissä oli havainnut päivittäin, viikoittain tai kuukausittain 241 (3 %) työntekijää. Suunnilleen saman verran oli havaittu yli- tai alilääkitsemistä ja fyysistä väkivaltaa. Fyysistä väkivaltaa, tönimistä, joskus lyömistäkin, esiintyi työntekijöiden avovastausten perusteella lähinnä muistisairaiden asukkaiden kesken.

Harvinaisimpia kaltoinkohtelutilanteita tässä aineistossa ovat seksuaalinen häirintä ja hyväksikäyttö sekä lääkkeiden ja rahan tai tavaroiden anastaminen. Rahan tai tavaroiden anastamista oli havainnut 30 työntekijää päivittäin tai viikoittain. Vastauksista ei suoraan selviä, onko tekijä ollut työntekijä, asukas vai joku muu. Avovastauksissa jotkut ovat kuitenkin tarkentaneet muistisairaiden vievän toisen asukkaan tavaroita omaan huoneeseensa, mistä työntekijät sitten palauttavat ne takaisin omistajilleen. Eräs vastaaja kertoi omaisen käyttäneen demen-toituneen rahavaroja, minkä vuoksi asukkaan raha-asioiden hoitaminen siirtyi edunvalvojalle. Joissakin yksiköissä myös työntekijät olivat syyllistynyt rahan varastamiseen. Asiasta oli ilmoitettu poliisille ja työsuhteet olivat päättyneet. Jossakin yksikössä kunta oli korvannut kadonneen rahasumman, kun asiaa ei saatu selvitettyä. Myös lääkevarkauksia oli tapahtunut 33 vastaajan mukaan päivittäin, viikoittain tai kuukausittain. Kun näitä anastamisia on tullut ilmi, on yksiköissä pyritty kehittämään toimintatapoja niiden ehkäisemiseksi jatkossa.

Seksuaalista häirintää, epäasiallista puhetta ja koskettelua oli havainnut päivittäin, viikoittain tai kuukausittain 177 työntekijää. Avovastauksissa työntekijät kertoivat muistisairaiden asukkaiden syyllistyvän epäasialliseen puheeseen tai kosketteluun sekä keskenään että työntekijöitä kohtaan. Asiakkaaseen kohdistuvaa seksuaalista hyväksikäyttöä oli havainnut 11 työntekijää päivittäin, viikoittain tai kuukausittain. Näiltä osin ei tiedetä, onko tekijänä ollut toinen työntekijä vai asukas. Asiakasturvallisuuden varmistamiseksi Valvira on aloittanut asian tarkemman selvittämisen.

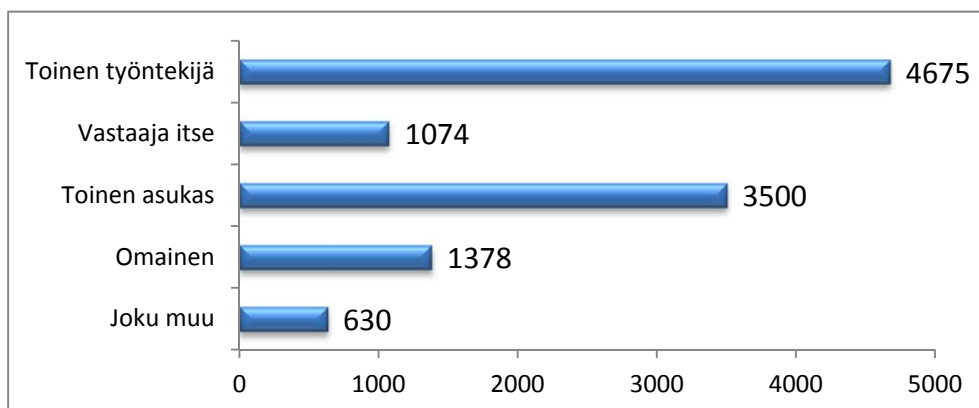
Kaavio 6. Harvinaisimmat kaltoinkohtelutilanteet, lkm



4.2 Tekijä kaltoinkohtelussa

Kyselyssä vastaajia pyydettiin ilmaisemaan tekijä kaltoinkohtelutilanteissa. Vaihtoehtoina olivat toinen työntekijä, omainen, toinen asukas, vastaaja itse tai joku muu, kuka.

Kaavio 7. Tekijä kaltoinkohtelutilanteissa. Mainintoja yhteensä 11 257, vastanneita 6 436



Vastaajista 970 (13 %) oli jättänyt tämän kohdan tyhjäksi. Useimmin tekijäksi oli mainittu toinen työntekijä ja toinen asukas. Kysymykseen vastanneista 29 % (1 853) oli ilmoittanut tekijäksi pelkästään työntekijän, joko toisen työntekijän tai vastaajan itsensä. Pelkästään toisen asukkaan oli nimennyt tekijäksi 14 % (878) kysymykseen vastanneista ja 17 % (1 116) omaisen tai toisen asukkaan, mutta ei lainkaan työntekijää. Joku muu, kuka -kohtaan oli vastattu mm. koko työyhteisö tai henkilökunta, millä saatettiin viitata yhteiseen työkäytäntöön esimerkiksi sitomisen tai ulkoilun osalta. Tekijöinä mainittiin myös lääkäri, opiskelija tai sijainen. Joissakin vastauksissa oli mainittu johto tai päättäjät, mikä saattaisi viitata yksikön käytössä oleviin resursseihin. Lisäksi jotkut olivat vastanneet kohtaan asukas itse ja osa oli avannut tätä selittämällä, että asukas itse kieltäytyy syömästä, ulkoilemasta tai siirtymästä yhteisiin tiloihin.

Avovastauksissa kerrottiin esimerkkejä asukkaiden välisestä kaltoinkohtelusta. Jotkut vanhuksista ovat aggressiivisia ja voivat jopa käydä käsiksi toiseen asukkaaseen, tai määrällä, moittia tai nimitellä. Henkilökunta pyrkii löytämään keinoja ehkäistä näitä tilanteita esimerkiksi pitämällä ruokailussa henkilöt kauempana toisistaan. Näihin tilanteisiin myös pyritään puuttumaan mahdollisimman nopeasti. Osa vastaajista nosti esiin asukkaiden työntekijöihin kohdistaman epäasiallisen puheen, seksuaalisen häirinnän, lyömisen tai puremisen. Vastausten perusteella myös omaiset olivat syyllistyneet epäasialliseen kielenkäyttöön, vanhuksen oman tahdon ja toiveiden sivuuttamiseen tai asukkaan rahavarojen anastamiseen.

Avovastauksissa tuotiin esiin esimerkkejä toisesta työntekijästä kaltoinkohtelijana. Jotkut työntekijät syyllistyvät toistuvasti epäasialliseen käytökseen, kiroiluun, alistavaan, vähättelevään tai käskyttävään puheeseen tai kovakouraisuuteen. Myös välinpitämättömyyttä, hoito-ohjeiden ja hoidon laiminlyöntiä esiintyy.

"Tämä työntekijä on kovakourainen asukkaita kohtaan, haukkuu heitä lihaviksi, jättää ruokaa antamatta. Muistisairaat ovat hitaita ruokailussa; hoitaja vie heiltä astiat pois, koska ei viitsi odottaa, että he söisivät."

"On tyyliä, ettei niitä aina tarvitse puunata ja saatetaan illalla lyödä toinen vaippa märän päivävaipan päälle yöksi"

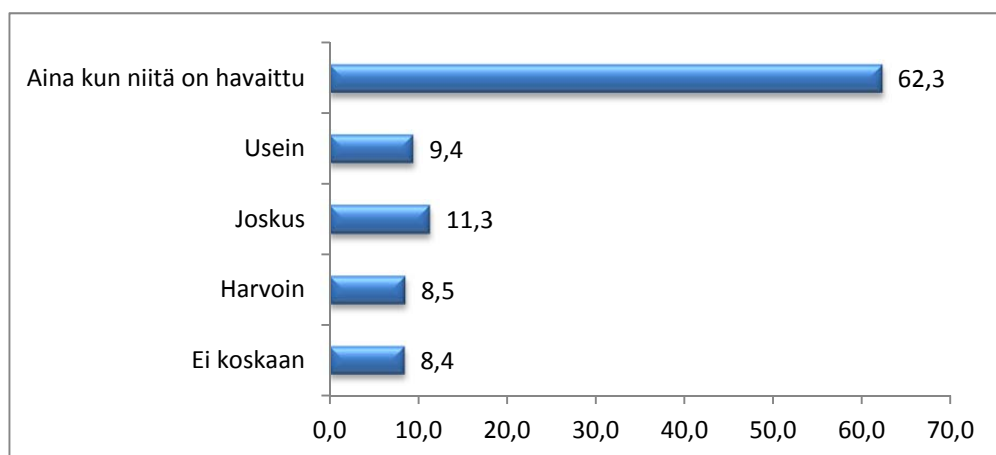
”Osa hoitajista piiloutuu asukkaan omantahdon taakse laiskuuttaan, esimerkiksi asukas, joka on vaipoitettu, jätetään pesut suorittamatta, kun tämä ei halua.”

4.3 Kaltoinkohteluun puuttuminen

Työntekijöiltä kysyttiin, onko yksikössä puuttutu havaittuihin kaltoinkohtelutapauksiin. Vastausvaihtoehdot olivat: *Aina, kun niitä on havaittu, usein, joskus, harvoin, ei koskaan.*

Kysymykseen vastasi 6 865 työntekijää, 541 (7 %) jätti tähän vastaamatta. Osa *ei koskaan* -vastanneissa on avovastaustensa perusteella niitä, jotka eivät ole koskaan havainneet kaltoinkohtelua. Kysymykseen vastanneista 4 278 (62 %) on sitä mieltä, että kaltoinkohtelutapauksiin on puuttutu aina, kun niitä on havaittu. Harvoin tai joskus on vastannut yhteensä 1 361 (20 %), ei koskaan 578 (8 %).

Kaavio 8. Onko havaittuihin kaltoinkohtelutilanteisiin puuttutu N=6865



Työntekijöiltä kysyttiin myös, miten ilmenneitä kaltoinkohtelutapauksia on käsitelty. Tähän työntekijät saivat vapaasti kertoa kokemuksistaan. Usein vastauksissa mainittiin osasto-, tiimi-, tai työyhteisökokoukset ja keskustelut. Yleisessä käytössä ovat erilaiset kirjalliset asiakkaan turvallisuutta vaarantavien tapahtumien raportoinnit; poikkeama- tai HaiPro-ilmoitukset (asiakas- tai potilasturvallisuutta vaarantavien tapahtumien raportointimenetelmä).

”Yksikössämme käydään läpi tiimipalaverissa keskustellen hoitotyön laatua, eettistä pohdintaa, haipro raportteja, väkivalta-vaara ja uhkatilanteita. Vastuutetaan jokainen työntekijä sitoutumaan yhteisiin arvoihin ja vastuuseen hoitajana toimimaan eettisesti. Nostettu omahoitajuus voimakkaasti esille ja oman ajan antaminen asukkaalle.”

”Haipro tilanteet ja ilmi tulleet vaaratilanteet käydään henkilökunnan kanssa läpi ja keskustellaan avoimesti tapahtuneesta ja mietitään yhdessä miten tämmöiset voitaisiin tulevaisuudessa ehkäistä/ välttää.”

Työtoveri saattaa suoraan puuttua yksittäisen työntekijän tekemään kaltoinkohteluun. Usein kaltoinkohtelusta kuitenkin kerrotaan esimiehelle, joka selvittää asiaa. Joissakin yksiköissä asianomaiselta pyydetään kirjallinen ja suullinen selonteko tapahtumasta ja keskustellaan mahdollisuuksien mukaan myös asukkaan kanssa. Työntekijä voi saada kirjallisen varoituksen, mikäli kaltoinkohtelua todetaan tapahtuneen. Lisäksi tilannetta voidaan seurata jatkossa. Vakavissa kaltoinkohtelutilanteissa työntekijä oli irtisanottu. Muutamit vastaajat mainitsivat varhaisen tai aktiivisen puuttumisen mallista, jonka pohjalta kaltoinkohtelutapauksiin puututaan välittömästi. Joissakin yksiköissä on ehdoton nollatoleranssi kaltoinkohtelun suhteen. Esimiesten roolia ja toimintatapaa korostettiin useissa vastauksissa. **Esimiehen**

jämäkkä ja nopea puuttuminen havaittuun kaltoinkohteluun ehkäisee kaltoinkohtelun uusiutumista.

"Mahdollisiin kaltoinkohtelutapauksiin esimies puuttuu heti keskustelemalla kyseisen työntekijän kanssa sekä tarvittaessa koko työyhteisön kanssa."

"Muutamassa hyvin harvassa kaltoinkohtelutapauksessa muu henkilökunta on vienyt asian esimiehelle, joka on tarttunut siihen oitis pitäen puhuttelua henkilölle, joka kaltoinkohteli asiakasta. Olemme onnellisessa asemassa tästä, koska esimiehen linja on niin tiukka, nollatoleranssia huonoon asukkaan kohteluun."

"Tieto mennyt lähiesimiehelle, lähiesimies ilmoittanut omalle esimiehelleen. Tapaus on käyty läpi ko henkilön kanssa ja lisäksi osastopalaverissa käydään läpi asiallisen kohtelun sääntöjä. Seuranta on myös aikataulutettu."

Useissa yksiköissä on vastausten perusteella hyviä toimintamalleja kaltoinkohtelun käsittelemiseen. Yksiköissä myös kehitetään ja tarkistetaan toimintakäytäntöjä.

"... Kielenkäyttöön, moittimiseen tai muuhun epäasialliseen käytökseen tai kohteluun puututaan lähiesimiesten toimesta aina heti tilanteessa tai sen päätyttyä.. Omavalvontasuunnitelmassa on ohjeistettu näitä asioita myös. Vanhusten kaltoinkohtelusta järjestettiin koulutus ..."

"...tarkoitus jalostaa osastomme käytäntöjä ja toimintamalleja omavalvontasuunnitelman pohjalta vielä lisää..." "...pohtii rajoitteiden käyttöä. Esim. millä muilla keinoilla kuin rajoitteita käyttämällä asukasturvallisuus pystytään takaamaan."

Vastauksissa ilmeni myös päinvastaista toimintatapaa. Kaltoinkohtelua ei oltu käsitelty mitenkään tai vain ylimalkaisesti. Vastauksissa mainitaan, että esimiehelle on asiasta kerrottu, mutta hän ei selvitä asiaa ja se jää siihen. Tai esimies puhuttelee kaltoinkohtelijaa, mutta muutosta ei tapahdu ja asia jää silleen. Yksikön ilmapiiri voi myös olla sellainen, ettei kaltoinkohtelusta uskalleta ilmoittaa esimiehelle tai sanoa suoraan kaltoinkohtelijalle. Joidenkin voimakkaiden persoonien annetaan toimia omalla tavallaan, vaikka käyttäytyminen olisi epäasianmukaista vanhusta kohtaan.

"Ei mitenkään. Henkistä väkivaltaa, provosointia yms. tekevät ovat liian vahvoja persoonia osastonhoitajan puuttuaksi asiaan. Tai ei käyttäydytä osastonhoitajan nähden samallaalla kuin muiden."

"Valitettavasti tietynlainen (asiakkaan rajoittaminen, asiakkaan tahdon huomiotta jättäminen) kaltoinkohtelu asukkaita kohtaan on niin arkipäiväistä joidenkin hoitajien kohdalta, ettei niihin työyhteisössä puututa."

"Epäasialliseen puheeseen ja kovakouraiseen asukkaiden käsittelyyn ei juuri puututa:"

"Kerroin havaitsemastani kaltoinkohtelusta ja hoitajan huonosta käytöksestä esimiehelleni. Sain hankalan ihmisen leiman sekä minulle suositeltiin työpaikan vaihtoa."

"Valitettavasti näitä "kovakouraisia ja epäasiallista kieltä käyttäviä hoitajia näyttää vanhustyössä olevan edelleen ja samat henkilöt siihen syyllistyvät puhutteluista huolimatta. Tämä kokemus on yli 20 vuoden ajalta."

"Kaltoinkohtelu on usein yksikön hoitokäytäntöä, eikä sitä välttämättä mielletä kaltoinkohteluksi. Asioiden käsittely on pintapuolista."

5 Kaltoinkohtelun riskiä lisäävät asiat

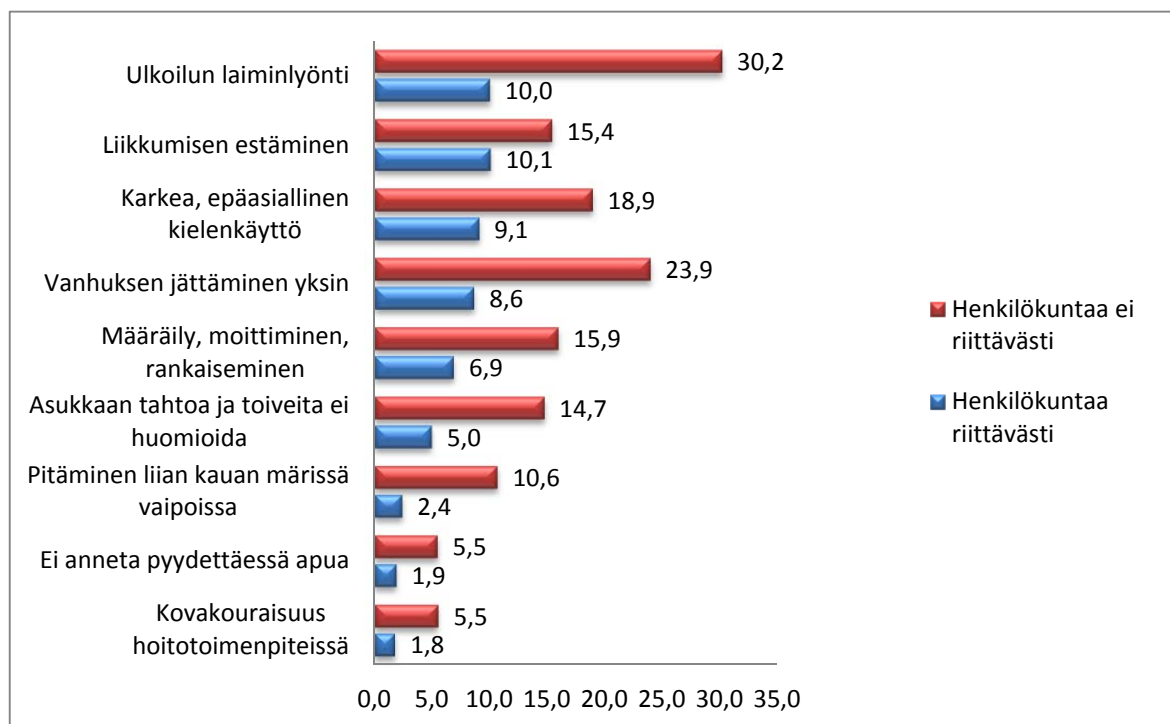
Kaltoinkohtelun riskiä lisäävät kyselyaineiston mukaan riittämätön henkilökunta, epäasialliset asuin- ja hoitotilat, yksikön suuri koko, yksikön ilmapiiri, johtamisen ja omavalvonnan puutteet.

5.1 Riittämätön henkilöstömäärä ja yksikön suuri koko

Liian vähäisestä henkilökuntamäärästä johtuva kiire ja stressi lisäävät kaltoinkohtelun riskiä. Kun työntekijät kokivat vakituisen henkilökunnan määrän riittämättömäksi, myös kaltoinkohtelutilanteita esiintyi enemmän kuin silloin, kun vakituisen henkilökunnan määrä koettiin riittäväksi.

”Itse henkilökohtaisesti koen joka ikinen työpäivä toimivani väärin jokaista hoitettavaani kohtaan vain ja ainoastaan siitä syystä etten millään ehdi hoitamaan heitä niin hyvin kuin haluaisin. Enkä tarkoita mitään suureellisia asioita, vaan perushoitoa, aikaa, riittävää läsnäoloa. Ihanne olisi ohjata jokainen asukas tekemään itse sen minkä pystyy ja auttaa tarpeen mukaan. Totuus kuitenkin on että aikataulussa edes jollain tapaa pysyäkseen täytyy tehdä puolesta, se ei ole toimintakykyä ylläpitävää.”

Kaavio 9. Kaltoinkohtelutilanteita päivittäin tai viikoittain sen mukaan, onko vakituista henkilökuntaa työntekijöiden mielestä riittävästi



Henkilökunnan riittämättömyys näkyy erityisen selvästi ulkoilun laiminlyönnissä ja vanhuksen jättämisessä yksin, mutta myös asukkaan toiveiden ja tahdon huomiotta jättämisessä ja kielenkäytössä.

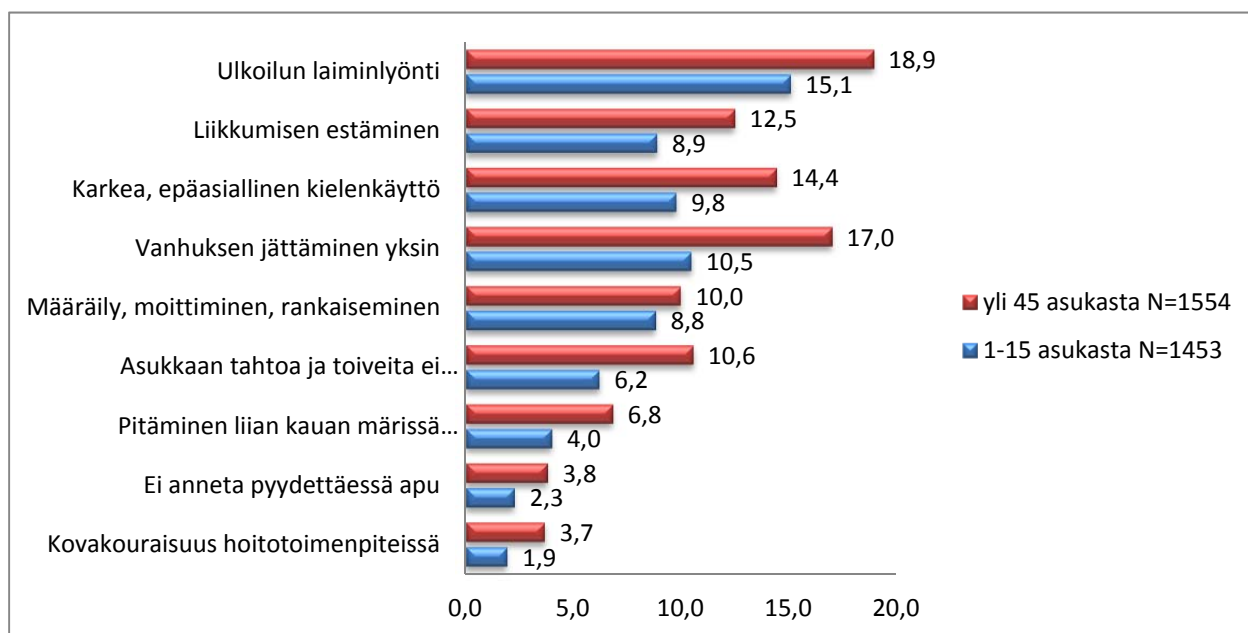
"Kiire ja hoitotyön kuormittavuus usein aiheuttavat kaltoinkohtelua, esim. yksin jättämistä, ei käytetä wc:ssä, kovakouraisuutta, hoputtelua."

"Huomaamattaan väsyneenä voi sortua kohtelevaan toista ihmistä kaltoin, vaikka sitä ei halua eikä teekkään tarkoituksella." Työntekijöiden kiire aiheuttaa levottomuutta asukkaissa ja saattaa lisätä myös heidän keskinäisiä kahnauksiaan.

Pienimmissä, 1–15 asukkaan yksiköissä työskentelevistä 36 % on osittain tai täysin eri mieltä siitä, että vakituista henkilökuntaa on riittävästi. Vastaava luku isoimmissa yli 45 asukkaan yksiköissä työskentelevillä on 42 %. Myös kaltoinkohtelutilanteita on pienimmissä yksiköissä havaittu vähemmän. Esimerkkinä parin työntekijän vastaus:

"Yksikössämme ei sallita kaltoinkohtelua. Meillä on pieni työyhteisö ja asiat eivät voi jäädä huomaamatta." *"Kaltoinkohtelutapaukset ovat harvassa sillä yksikömmme on hyvin pieni. Hoitajilla on aikaa asukkaille. Mutta jos näitä tilanteita tulee, niistä keskustellaan yhdessä."*

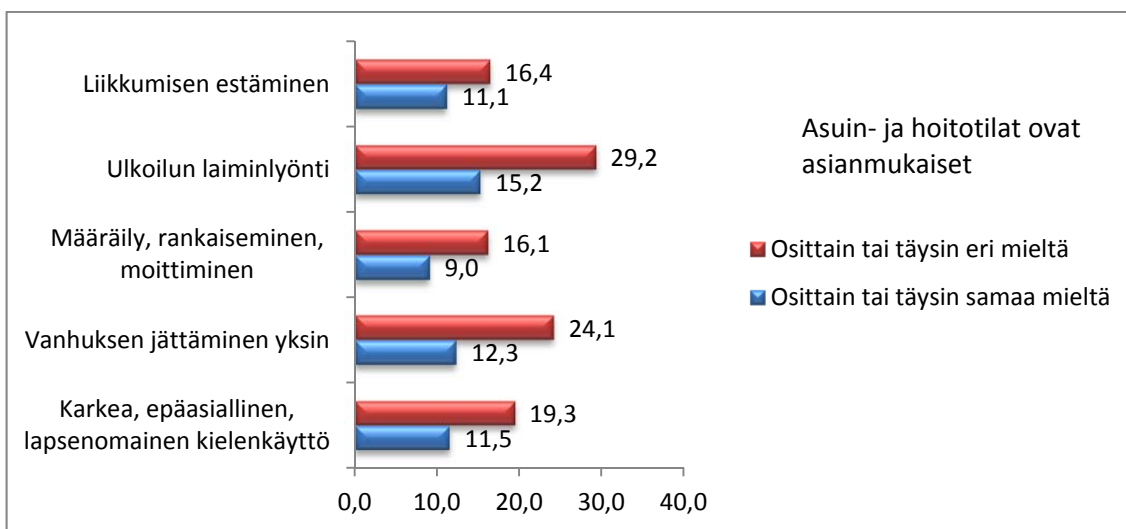
Kaavio 10. Kaltoinkohtelutilanteita päivittäin tai viikoittain pienissä ja suurissa yksiköissä



5.2 Epäasianmukaiset asuin- ja hoitotilat

Epäasianmukaiset asuin- ja hoitotilat lisäävät kaltoinkohtelutilanteiden syntymisen riskiä. Tämä näkyy eroina kaltoinkohteluhavaintojen määrässä sen mukaan, arvioivatko työntekijät asuin- ja hoitotilat asianmukaisiksi vai ei.

Kaavio 11. Kaltoinkohteluhavaintoja päivittäin tai viikoittain sen mukaan, kokevatko työntekijät asuin- ja hoitotilat asianmukaisiksi



”Kaltoinkohtelua on myös yksikköemme liian ahtaat huoneet kahdelle asukkaalle, ei mahdu omia tavaroita, saati vierastuoliakaan.”

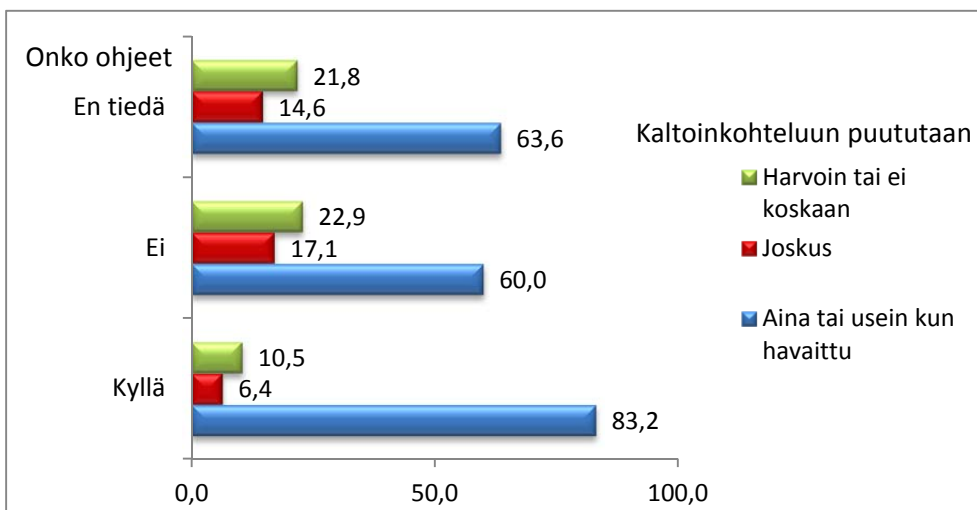
”Meillä on asuin- ja hoitotilat suunniteltu parempikuntoisille kuin meidän hoidettavat ovat tällä hetkellä mm. vessat ahtaita, jos tarvitsee auttajaa”

5.3 Puutteet omavalvonnassa ja ohjeistuksessa

Sosiaalihuollon toimintayksiköllä on oltava omavalvontasuunnitelma sosiaalihuollon laadun, turvallisuuden ja asianmukaisuuden varmistamiseksi. Omavalvontasuunnitelmaan voi sisältyä erilliset ohjeet, miten kaltoinkohtelutilanteissa toimitaan.

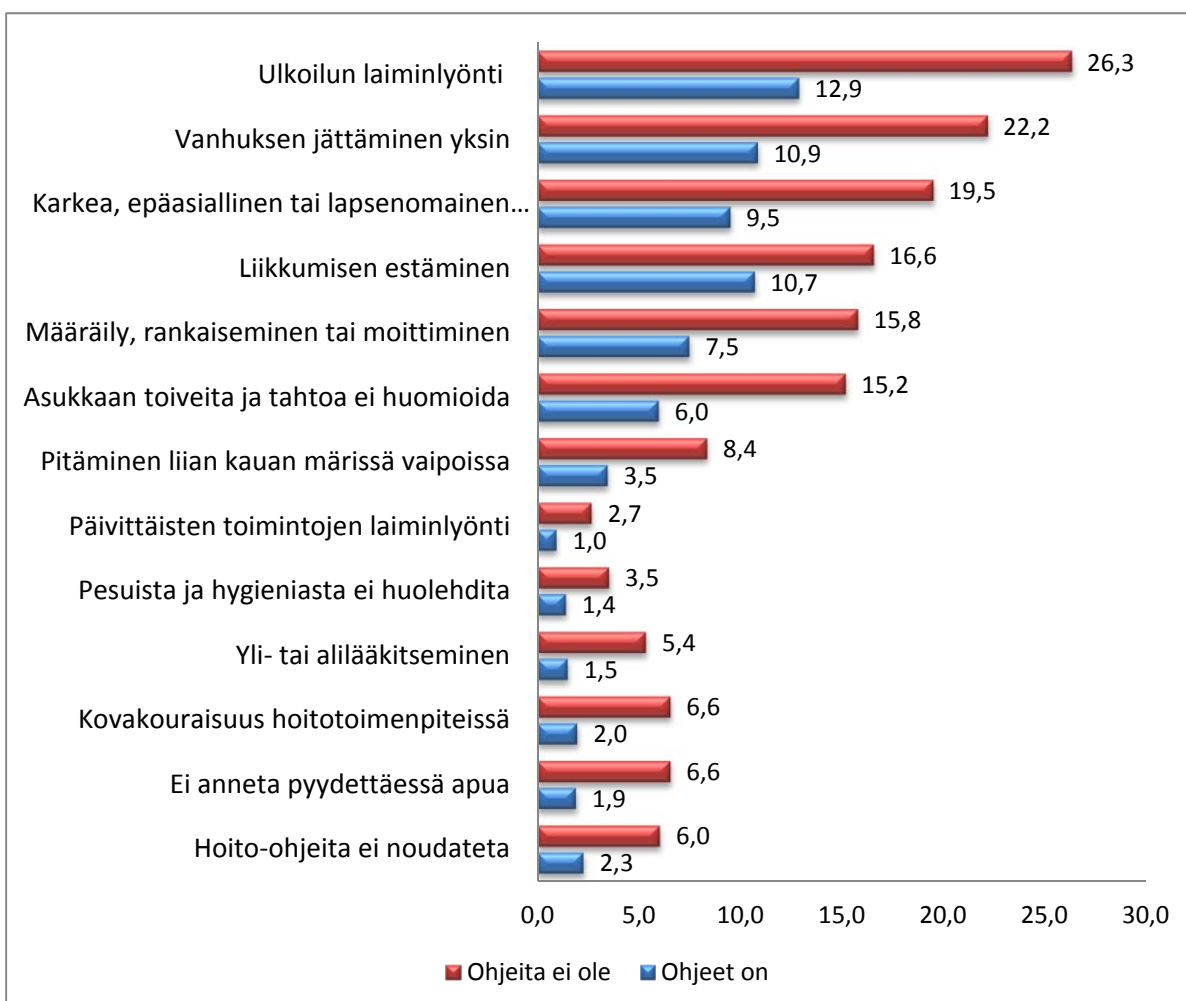
Kyselylomakkeessa kysyttiin: *Onko yksikössä kehitetty toimintamalli tai ohjeet tilanteisiin, joissa on havaittu kaltoinkohtelua?* Kyselyyn vastanneista 44 %:n mukaan yksikössä on ohjeet tai toimintamalli ja 16 %:n mukaan ohjeita ei ole. Yllättävää on, että **peräti 40 % vastaajista ei tiedä, onko ohjeita vai ei**. Ohjeilla on ratkaiseva merkitys kaltoinkohteluun puuttumiseen. Kun yksikössä on työntekijöiden vastausten mukaan ohjeet, puututaan kaltoinkohteluun selvästi useammin, kuin jos ohjeita ei ole.

Kaavio 12. Puuttuminen kaltoinkohteluun sen mukaan onko yksikössä ohjeet



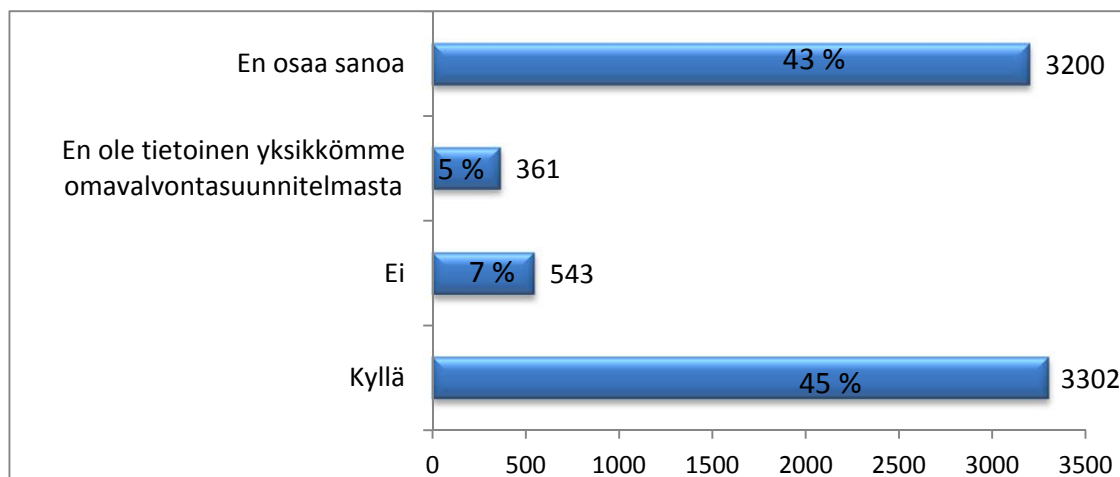
Ohjeet ovat yhteydessä myös kaltoinkohtelutilanteiden esiintymiseen. Kun yksikössä on ohjeet tai toimintamalli kaltoinkohtelutilanteisiin ja työntekijät ovat tietoisia niistä, kaltoinkohtelua esiintyy työntekijöiden havaintojen mukaan selvästi vähemmän sekä päivittäin että viikoittain verrattuna siihen, että ohjeita ei ole.

Kaavio 13. Kaltoinkohtelutilanteita päivittäin tai viikoittain sen mukaan, onko ohjeet



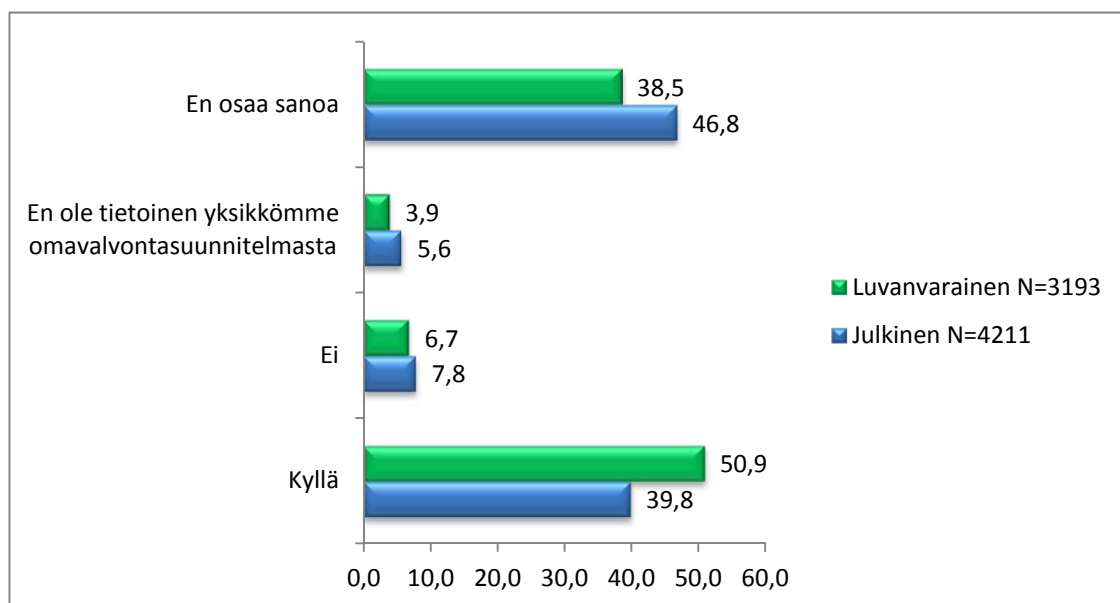
Kyselylomakkeessa kysyttiin, onko kaltoinkohtelun ehkäisyä (riskiä) käsitelty yksikön omavalvontasuunnitelmassa. Myös tässä niin kuin ohjeiden suhteen **en osaa sanoa -vastausten määrä on huomattavan suuri, peräti 43 %**. Vastaaajista 5% ei ollut tietoinen yksikkönsä omavalvontasuunnitelmasta ja 7 %:n mukaan omavalvontasuunnitelmassa ei ole käsitelty kaltoinkohtelun ehkäisyä tai riskiä.

Kaavio 14. Onko kaltoinkohtelun ehkäisyä (riskiä) käsitelty yksikköne omavalvontasuunnitelmassa



Yksityisten sosiaalipalveluiden osalta lakisääteinen omavalvontavelvoite tuli voimaan jo vuonna 2012. Vanhuspalvelulaissa omavalvonta säädettiin velvollisuudeksi myös julkisissa vanhuspalveluissa vuoden 2015 alusta alkaen. Tilanne näkyy erona julkisissa ja yksityisissä yksiköissä työskentelevien vastauksissa. Julkisissa asumispalveluyksiköissä ja vanhainkodeissa omavalvontasuunnitelmia on usein vielä tekemättä. Tämä nousi esiin joissakin avovastauksissa.

Kaavio 15. Kaltoinkohtelun ehkäisyn käsittely omavalvontasuunnitelmassa julkisissa ja yksityisissä toimintayksiköissä työskentelevien mukaan



6 Kaltoinkohtelun ennaltaehkäisy

6.1 Yöhoidon valvonta

Edellä on käsitelty kaltoinkohtelulle altistavia tekijöitä asumispalveluyksiköissä; riittämättömiä resursseja, huonoa johtamista ja omavalvonnan puutteita. Näiden kuntoon saattamisen lisäksi on tärkeää vähentää erityisesti yöaikaisessa hoidossa tapahtuvan kaltoinkohtelun riskiä. Monissa yksiköissä on vain yksi yöhoitaja. Joissakin yksiköissä apua saa tarvittaessa toiselta osastolta tai toisesta yksikön kodista. Tahattomien kaltoinkohtelutilanteiden lisäksi voi vastausten mukaan esiintyä hoidon laiminlyöntiä ja huonoa kohtelua.

”Vanhukset saattoivat olla yöllä yksin 10 tuntia, ettei hoitaja käynyt katsomassa, määrissä vaipoissa, huonossa asennossa ym. Tästä kerrottiin osastonhoitajalle.”

Työntekijöiltä kysyttiin kaltoinkohtelun ehkäisemisestä yöaikaisessa hoidossa. Vastauksessa oli mahdollista valita useita vaihtoehtoja. Yleisin yöaikaisessa hoidossa tapahtuvaa kaltoinkohtelua ehkäisevä keino oli tietojen vaihto yöllä ja päivällä työskentelevien kesken. Yöaikaista hoitoa varten oli säännöt 40 %:n mukaan. 7 % oli sitä mieltä, ettei hyvän hoidon toteutumista valvota mitenkään. *Jokin muu tapa, mikä* -vastauksissa tuotiin esiin työntekijöiden ammattitaitoa, moraalialueita ja vakituksia luotettuja yöhoitajia. Yöhoitajien kirjaukset ja aamuvuoron raportoimat havainnot poikkeamista mainittiin. *”Osa asukkaista osaa itsekin kertoa, jos ongelmia on ilmennyt. Samat tutut hoitajat yöllä ja päivällä, ei erillisiä yökköjä.”* Valvontakamerat mainittiin, tosin niitä ei ole asukkaiden huoneissa. Huolta aiheutti erityisesti yksin työskentely yöaikaan.

Kaavio 16. Miten yksikössänne valvotaan kaltoinkohtelun ehkäisemistä yöaikaisessa hoidossa?



6.2 Työntekijöiden pätevyden ja taustan tarkistaminen sekä osaamisen vahvistaminen

Työntekijöitä pyydettiin vastaamaan, miten rekrytointitilanteessa tarkistetaan työntekijän pätevyys ja tausta. Työntekijät pystyivät kertomaan lähinnä omista kokemuksistaan, esimiehet tuntevat toimintayksikön yleisen käytännön. Tästä johtuen noin puolet vastaajista ei tiennyt tai ei osannut sanoa, miten pätevyys ja tiedot tarkistetaan. Puolet toi esiin tutkinto- ja työtodistukset. Terhikki-tietojen tarkistamisen mainitsi 30 % vastaajista. Neljännes mainitsi suositukset ja viidennes keskustelut aiempien työntekijöiden kanssa. Muina tapoina mainittiin mm. henkilökohtainen haastattelu, koeaika ja Valviran rekisteristä saatava tieto. Joku oli tässä kohtaa maininnut, ettei asia kuulu minulle, esimies hoitaa työhönoton. Työntekijät ehdottivat kuitenkin avovastauksissaan rekrytointiin panostamista, jotta työhön saadaan korkean ammattietiikan omaavat, työhönsä sitoutuvat ja vastuulliset tekijät.

”Perusteellinen haastattelu ennen työntekijän palkkaamista mielellään useamman henkilön taholta (kuin vain osastonhoitaja) ja hakijan taustojen selvittäminen.”

Vanhusten hoivatyöhön sopimattomien henkilöiden karsimiseksi useat työntekijät ehdottivat soveltuvuustestien käyttöä jo koulutukseen otettaessa. Koulutuksen sisältöä tulisi myös kehittää.

”Soveltuvuustestit takaisin. Jo opiskeluvaiheessa pyritään seulomaan ihmiset jotka soveltuvat työhön.”

”Esim. lähihoitajakoulutukseen olisi panostettava enemmän. Koulutus mennyt huonompaan suuntaan ja oppilaitokset lisäävät yhä enemmän vastuuta harjoittelu-paikoille. Alalle hakevat tulisi testata paremmin. Nyt varsinkin lähihoitaja koulutukseen painostetaan henkilöitä kenellä siihen ei ole omaa halua tai tarvittavia taitoja.”

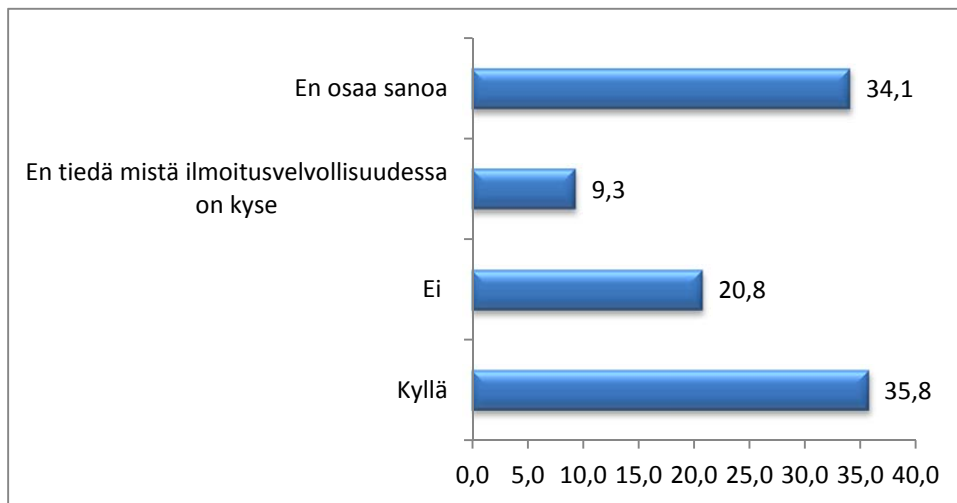
Kaltoinkohtelutilanteiden ehkäisemiseksi on pidettävä huolta, että työntekijät työssään tunnistavat kaltoinkohtelun ja osaavat ehkäistä näitä tilanteita. Henkilökunnan osaamista kaltoinkohteluun liittyvissä kysymyksissä vahvistettiin 28 % vastaajan mukaan koulutuksella, 75 % mukaan yhteisin keskusteluin työyhteisössä, 23 % mukaan näillä molemmilla tavoilla. Osaamista ei vahvisteta mitenkään 17 %:n mukaan. Osa työntekijöistä toivoi lisää kaltoinkohteluun ja muutenkin vanhusten hyvään kohteluun liittyvää koulutusta. Koulutus auttaa työntekijää myös puuttumaan kaltoinkohteluun asianmukaisesti.

”Työpaikkakoulutusta asiasta, koska tieto lisää turvaa. Työntekijä ymmärtää kaltoinkohtelun, mitä se on, lievemmätkin muodot, uskaltaa kertoa työtoverille, jos näkee hänen toimivan väärin, tietää vastuunsa ilmoittamatta jättämisestä. Mietii myös omaa toimintaansa.”

6.3 Ilmoitusvelvollisuus

Työntekijän ilmoitusvelvollisuus on tullut voimaan tämän vuoden alussa ja on siten vielä uusi velvoite. Valviran kyselyn tulosten perusteella näyttää siltä, ettei työntekijöitä ole informoitu asiasta riittävästi. Lähes joka kymmenes ei tiedä, mistä ilmoitusvelvollisuudessa on kyse ja kolmasosa ei osaa sanoa. Viidennes vastaa, ettei ilmoitusvelvollisuudesta ole keskusteltu yksikössä. 36 % vastaajista on tietoinen asiasta ja siitä on keskusteltu yksikössä.

Kaavio 17. Onko ilmoitusvelvollisuudesta (SHL 48 §) keskusteltu yksikössänne?



7 Ohjaus- ja valvontatoimet vanhusten kaltoinkohtelun ehkäisemiseksi

Valvira haluaa ohjata kentän toimijoita erityisesti omavalvonnan järjestelmälliseen toteuttamiseen yksiköissä; ei riitä, että toimintayksikölle on laadittu kirjallinen suunnitelma, jota pidetään kansliassa tai ilmoitustaululla. Omavalvonnan on oltava yksiköiden arkipäivää. Sen avulla asiakkaan palveluissa esiintyvät epäkohdat ja palvelun onnistumisen kannalta epävarmat ja riskiä aiheuttavat tilanteet pystytään tunnistamaan, ehkäisemään ja korjaamaan nopeasti.

Ohjauksen lisäksi Valvira on aloittanut reaktiivisen valvonnan niissä yksiköissä, joissa se katsoo kyselyn vastausten perusteella olevan syytä selvittää, onko asiakasturvallisuus vakavasti vaarantunut. Näissä yksiköissä vastausten mukaan tapahtuu fyysistä ja/tai seksuaalista kaltoinkohtelua päivittäin, viikoittain tai kuukausittain. Lisäksi valvotaan yksiköitä, joissa työntekijöiden antamien vastausten mukaan tapahtuu henkistä kaltoinkohtelua, karkeaa, epäasiallista kielenkäyttöä, määräilyä, rankaisemista, moittimista päivittäin ja viikoittain sekä kovakouraisuutta päivittäin tai viikoittain, eikä siihen puututa lainkaan tai siihen puututaan yksikössä huonosti.

Kyselyn perusteella näyttää siltä, että vanhustenhuollon yksiköissä on laajasti puutteita omavalvonnassa, ilmoitusvelvollisuuden toteutumisessa, riskinarvioinnissa, kaltoinkohtelun tunnistamisessa ja tilanteisiin puuttumisessa.

Valvira kiinnittää tehostetulla ohjauksella palvelujen tuottajien ja kentällä toimivien työntekijöiden huomioita vastausten perusteella esille nousseisiin puutteisiin ja kehittämistarpeisiin.

7.1 Miten puuttua kaltoinkohteluun ja miten sitä voidaan ehkäistä

Omavalvontasuunnitelma

Vanhuspalvelulain 23 §:n ja sosiaalihuoltolain 47 §:n mukaan sosiaalihuollon toimintayksikön tai muun toimintakokonaisuudesta vastaavan tahon on laadittava omavalvontasuunnitelma sosiaalihuollon laadun, turvallisuuden ja asianmukaisuuden varmistamiseksi. Suunnitelmallinen omavalvonta palvelujen laadun ja asiakasturvallisuuden varmistamiseksi on ollut yksityisten sosiaalipalvelujen lakisääteinen velvollisuus vuodesta 2012. Vuoden 2015 alussa omavalvontavelvollisuus on koskenut myös julkisia vanhuspalveluita. Valvira on 25.6.2014 antamallaan **omavalvontasuunnitelman sisältöä, laatimista ja seuranta koskevalla määräyksellä päivittänyt** yksityisille sosiaalipalvelun tuottajille annetun määräyksen ja laajentanut sen koskemaan myös julkisia vanhustenhuollon yksiköitä. Omavalvontasuunnitelmaan tulee kirjata, miten asiakkaiden asianmukainen kohtelu varmistetaan ja miten menetellään tilanteissa, joissa epäasiallista kohtelua havaitaan.

Lähes puolet kyselyyn vastaajista ei ollut tietoinen omavalvontasuunnitelmasta tai siitä, sisältykö siihen kaltoinkohtelun ehkäisyä.

Riskinhallinta on olennainen osa omavalvontaa. Palveluprosessin ja työkäytäntöjen arvioinnilla voidaan tunnistaa ne työvaiheet, joissa toiminnalle asetettujen vaatimusten ja tavoitteiden toteutuminen uhkaa vaarantua. Riskinhallinnalla yksiköt oppivat tunnistamaan ne kriittiset työvaiheet ja epäkohdat, joihin tarttumalla riskien toteutuminen voidaan ehkäistä tai lieventää niiden seurauksia. Riskinhallinnan luonteeseen kuuluu, ettei työ ole koskaan valmista. Jatkuva arviointi ja kehittäminen tarkoittavat, että yksikön toiminnassa huomioidaan jatkuva muutos ja sen aiheuttamat mahdolliset uudet turvallisuusriskit. Toimivan omavalvonnan avain on organisaation avoin ilmapiiri, joka mahdollistaa virheiden esille ottamisen ja siten

toiminnan kehittämisen. Turvallisuuden edistäminen ja riskinhallinta **kuuluvat jokaisen työntekijän työnkuvaan.**

Yhteiset, kaikkien tiedossa olevat pelisäännöt ja ohjeistus helpottavat puuttumista ja kaltoinkohtelun ehkäisemistä. Yksiköiden ennakoiva varautuminen ehkäisee tehokkaasti kaltoinkohtelua: Yksikössä yhteisesti laaditut toimintaohjeet siitä, miten asiakkaiden asianmukainen kohtelu varmistetaan ja miten menettelyä tilanteissa, joissa epäasiallista kohtelua havaitaan, auttavat tunnistamaan ja toimimaan yhtenäisesti yksikössä mahdollisesti esiintyvissä kaltoinkohtelutilanteissa.

Sosiaalihuollossa työntekijöiden eettinen velvollisuus on toimia asiakkaan parhaaksi. Se edellyttää henkilökunnalta sitoutumista, kykyä oppia virheistä sekä taitoa elää muutoksessa, jotta turvalliset ja laadukkaat palvelut toteutuvat toimintayksiköiden jokapäiväisessä arjessa. Toiminnasta vastaavan on huolehdittava siitä, että omavalvontasuunnitelman huolelliseen laadintaan käytetään riittävästi aikaa ja henkilöstö on mukana suunnitelman laadinnassa. Toimintayksiköissä on huolehdittava siitä, että toiminta ja toteutuneisiin riskeihin puuttuminen toteutetaan asianmukaisesti laaditun omavalvontasuunnitelman mukaisesti. Koko työyhteisön asia on tunnistaa asiakastyön epäkohdat ja niiden uhat ennakkoon siten, että niihin voidaan puuttua riittävän ajoissa. Kyse on ennakoivaan valvontaan painottuvista toimista, joiden tarkoituksena on turvata ja taata erityisesti kaikkein haavoittuvimmasa asemassa olevien asiakkaiden hyvä hoito ja huolenpito ja edistää heidän hyvinvointiaan.

Onnistunut omavalvonta varmistaa toiminnan laadun, asiakasturvallisuuden, henkilöstön hyvinvoinnin sekä vahvistaa organisaation myönteistä julkisuuskuvaa turvallisten ja laadukkaiden palveluiden tarjoajana.

Ilmoitusvelvollisuus

Vuoden 2016 alusta alkaen sosiaalihuollon henkilöstöön kuuluvan on sosiaalihuoltolain 48 §:n mukaan ilmoitettava viipymättä toiminnasta vastaavalle henkilölle, jos hän tehtävissään huomaa tai saa tietoonsa epäkohdan tai ilmeisen epäkohdan uhan asiakkaan sosiaalihuollon toteuttamisessa. Ilmoituksen vastaanottaneen henkilön on ilmoitettava asiasta kunnan sosiaalihuollon johtavalle viranhaltijalle.

Kunnan ja yksityisen palveluntuottajan on tiedotettava henkilöstölleen ilmoitusvelvollisuudesta ja sen käyttöön liittyvistä asioista. Menettelyn tarkoituksena on sitouttaa kaikki osapuolet hyväksymään ilmoitusvelvollisuuden käyttö ja hyödyntämään sitä toimintansa kehittämisessä. **Ilmoitusvelvollisuuden toteuttamista koskevat menettelyohjeet on sisällytettävä omavalvontasuunnitelmaan.** Omavalvontasuunnitelmassa tulee selvittää, millä tavalla henkilöstöä on ohjeistettu ilmoitusvelvollisuuden käytössä. Ilmoituksen tehneeseen henkilöön ei saa kohdistaa kielteisiä vastatoimia ilmoituksen seurauksena eikä työntekijöiden oikeusuoja saa vaarantua ilmoituksen vuoksi. Kunnan tai sen yksityisen palveluntuottajan, jolta kunta ostaa palveluja, tulee tiedottaa henkilöstölleen ilmoitusvelvollisuudesta ja sen käyttöön liittyvistä asioista.

Hallituksen esityksessä (HE 164/2014 vp, s. 141) määritellään epäkohdaksi esimerkiksi asiakasturvallisuuden puute, asiakkaan kaltoinkohtelu tai toimintakulttuuriin sisältyvä asiakkaalle vahingollinen toiminta. Luettelo ei ole tyhjentävä ja sosiaalialan ammattilaisen tehtävänä on arvioida asia ennen kaikkea asiakkaan edun ja asiakasturvallisuuden kannalta.

Johtaminen

Yksikön johdolla on ratkaiseva merkitys siinä, millaiseksi toimintakulttuuri ja työtavat asumisyksikössä muotoutuvat ja miten vanhusta kohdellaan. Esi-

miehen tulee olla mahdollisimman paljon läsnä toiminnassa ja näyttää omalla esimerkillään mallia arvostavasta vanhuksen kohtelusta. Hänen tulee myös rohkaista henkilökuntaa puuttumaan epäkohtiin ja kaltoinkohteluun ja perehdyttää uudet työntekijät asianmukaisiin toimintatapoihin. Esimiehen nopea ja jäykkä reagointi kaltoinkohteluun on olennaisen tärkeää kaltoinkohtelutilanteiden selvittämiseksi ja ehkäisemiseksi.

Valviran kyselyyn vastanneiden kaltoinkohteluhavainnot saattoivat vaihdella samassakin yksikössä huomattavan paljon. On tärkeää, että toimintayksiköissä käydään esimiehen johdolla läpi kaltoinkohtelun muotoja ja muodostetaan yhteinen näkemys kaltoinkohtelun tunnistamiseksi. Yhteisen toimintatavan luomiseksi yksiköissä tarvitaan säännöllisesti toistuvaa keskustelua, arvojen kirkastamista ja koulutusta.

Keskeistä kaltoinkohtelun tunnistamisessa ja siihen puuttumisessa on **avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri**. Sen luomiseksi esimiesasemassa olevilla on keskeinen rooli. Kaltoinkohtelun ehkäisemiseksi on tärkeää lisätä työyhteisöjen ilmapiirin avoimuutta ja keskusteleavuutta, jossa apuna voidaan käyttää tarvittaessa työnohjausta. Kun ilmapiiri on avoin, on havaitusta kaltoinkohtelusta helppo kertoa esimiehelle tai itse puuttua asiaan.

Riskienhallinnassa huomio myös yöaikaiseen hoitoon

Yksiköiden yöaikaiset toimintatavat tai -säännöt saattavat poiketa suuresti päiväaikaisesta toiminnasta. Yksin työskentely yövuoroissa voi mahdollistaa kaltoinkohtelun ja vaarantaa asiakasturvallisuuden. Kaltoinkohtelun ehkäisemistä yöaikaisessa hoidossa voidaan valvoa keskustelemalla ja vaihtamalla tietoja eri työvuoroissa työskentelevien kesken. Myös työvuorojärjestelyillä voidaan vaikuttaa yöaikaisen kaltoinkohtelun riskin ehkäisemiseen: Erilaisten toimintatapojen syntyminen eri työvuoroihin voidaan estää työvuorokierrolla.



5.2.2016

Vanhusten kaltoinkohtelun esiintyminen ympärivuorokautisissa vanhustenhuollon yksiköissä

Hyvä sosiaalihuollon vanhusten ympärivuorokautisten palvelujen tuottaja

Vanhustenhuollon epäkohdat ja laitoksissa esiintyvä ikääntyneiden kaltoinkohtelu ovat nousseet julkiseen keskusteluun. Vanhuksiin kohdistuvalla kaltoinkohtelulla tarkoitetaan luottamuksellisessa suhteessa tapahtuvaa tekoa tai tekemättä jättämistä, joka vaarantaa vanhuksen hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden. Kaltoinkohtelu voi olla fyysistä, psyykkistä, taloudellista tai seksuaalista. Kaltoinkohtelu voi olla sekä tahallista että tahatonta hoidon ja avun laiminlyömistä ja oikeuksien rajoittamista ja loukkaamista. Tutkimusten mukaan erityisen vaikeaksi on koettu ottaa puheeksi vanhusten seksuaaliseen kaltoinkohteluun liittyviä asioita, jolloin ne voivat jäädä huomioimatta ja pimentoon.

Valviran tehtävänä on valvoa valtakunnallisesti asiakkaiden oikeusturvan toteutumista sekä palvelujen laatua ja asianmukaisuutta.

Tämän kyselyn tarkoituksena on kartoittaa kaltoinkohtelun muotoja ja laajuutta sosiaalihuollon ympärivuorokautisissa vanhustenhuollon yksiköissä. Kyselyllä selvitetään, ovatko vanhustenhuollossa työskentelevät kohdanneet asukkaisiin kohdistuvaa kaltoinkohtelua tai tunnistaneet sitä omassa työskentelyssään. Kyselyllä kartoitetaan myös mm. yksiköiden olosuhteita ja toimintatapoja sekä, mitkä asiat edellyttävät kehittämistä ja missä tarvitaan ohjausta kaltoinkohtelun ehkäisemiseksi.

Vanhuspalvelulain 23 § ja sosiaalihuoltolain 47 §:n mukaan sosiaalihuollon toimintayksiköllä on oltava omavalvontasuunnitelma sosiaalihuollon laadun, turvallisuuden ja asianmukaisuuden varmistamiseksi. Siihen tulee kirjata, miten asiakkaiden asianmukainen kohtelu varmistetaan ja miten menetellään tilanteissa, joissa epäasiallista kohtelua havaitaan. Sosiaalihuollon henkilöstöön kuuluvan on sosiaalihuoltolain 48 §:n mukaan ilmoitettava viipymättä toiminnasta vastaavalle henkilölle, jos hän huomaa tehtävissään epäkohtia tai ilmeisiä epäkohdan uhkia asiakkaan sosiaalihuollon toteuttamisessa 1.1.2016 alkaen.

Kysely kohdistetaan sekä esimiehille että työntekijöille. **Pyydämme yksiköiden johtajia välittämään kyselyn yksikkönsä työntekijöille.** Tiedot kerätään sekä yksityisiltä että julkisilta palvelujen tuottajilta. Kyselyn tuloksia tullaan käyttämään sekä ohjauksellisiin että valvonnallisiin tarkoituksiin. Vastaukset ovat tunnistettavissa yksiköittäin mutta eivät henkilöittäin.

Vastaukset pyydetään antamaan **viimeistään 18.3.2016** kyselylomakkeen ohjeiden mukaisesti. Pääsette vastaamaan lomakkeeseen viestin lopussa olevan linkin kautta.

Lisätietoja kyselystä antavat tarvittaessa: ylitarkastaja Lilli Autti, puh. 0295 209 605, lilli.autti@valvira.fi, ylitarkastaja Elina Uusitalo, puh. 0295 209 334, elina.uusitalo@valvira.fi sekä teknisissä kysymyksissä ylitarkastaja Minna Malviniemi puh.0295 209 611 minna.malviniemi@valvira.fi ja assistentti Mari Saramaa, puh. 0295 209 342, ma-ri.saramaa@valvira.fi.

Linkki kyselyyn:

Yhteistyöstänne kiittäen

Esa Koukkari



Valvira

Sosiaali- ja terveysalan
lupa- ja valvontavirasto

Kaltoinkohtelu vanhustenhuollossa

1. Toimintayksikön nimi ja yhteystiedot *

Nimi

Osoite

Postinumero

Postitoimipaikka

Yritys / Organisaatio

2. Toimintayksikön palveluala (Voit valita tarvittaessa useamman palvelualan) *

Tehostettu palveluasuminen

Sosiaalihuollon laitoshoido, vanhainkoti

Muu ympärivuorokautisen hoidon/hoivan yksikkö, mikä?

3. Toimintayksikkö on *

Julkinen

Yksityinen yritys

Yhdistyksen, järjestön, säätiön tms. ylläpitämä

4. Yksikön koko *

1-15 asukasta

16-30 asukasta

31-45 asukasta

yli 45 asukasta

5. Oletko keikkatyöläinen?

Kyllä

Ei

6. Sisältyykö tutkintoosi vanhustyön opintoja?

Kyllä

Ei

En ole vielä suorittanut
tutkintoa

7. Antaako koulutuksesi riittävät valmiudet kaltoinkohtelun tunnistamiseen ja ehkäisemiseen? *

Kyllä

Ei, tarvitsisin lisäkoulutusta

En osaa sanoa

8. Tunnen oman alani eettiset ohjeet *

Erittäin hyvin

Hyvin

Kohtalaisesti

En ollenkaan

9. Kuinka pitkä työkokemus sinulla on vanhustenhuollossa?

10. Vastaa yksikkönne osalta seuraaviin väittämiin *

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa/en tiedä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Asukkailla on mahdollisuus osallistua itseään koskevaan päätöksentekoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asukkailla on vaikutusmahdollisuus yksikkönne asioihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asukkaiden jokapäiväiseen elämään liittyviin perustarpeisiin, esimerkiksi vessassa käyntiin, pystytään vastaamaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asukkailla on tarpeeksi virikkeitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asukkaiden turvallisuudesta huolehditaan hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökunnalla on aikaa asukkaille heidän yksilöllisten tarpeidensa mukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vanhustyön eettiset periaatteet ohjaavat työtä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vakituista henkilökuntaa on riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökunnan työtä arvostetaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asuin- ja hoitotilat ovat asianmukaiset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apu- ja hoitovälineet ovat asianmukaiset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asukkaiden yksityisyys pystytään turvaamaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Oletko havainnut yksikkössänne seuraavia asukkaisiin kohdistuvia tilanteita tai huomannut niitä omassa työskentelyssäsi *

	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Harvemmin	Ei koskaan
Karkea, epäasiallinen tai lapsenomainen kielenkäyttö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Määräily, rankaiseminen tai moittiminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vanhuksen jättäminen yksin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pitäminen liian kauan märissä vaipoissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asukkaan toiveita ja tahtoa ei huomioida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Päivittäisten toimintojen laiminlyönti (ruokailu, pukeutuminen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pesuista ja hygieniasta ei huolehdita	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Hoito-ohjeita ei noudateta	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Ei anneta pyydettyä apua	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Liiallisen voiman käyttö hoitotoimenpiteissä, kovakouraisuus	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Rahan ja tavaroiden anastaminen	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Lääkkeiden anastaminen	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Liikkumisen estäminen	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Aliravitsemus tai nestehukka	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Yli- tai alilääkitseminen	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Ulkoilun laiminlyönti	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Seksuaalinen häirintä, epäasiallinen puhe ja koskettelu	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Seksuaalinen hyväksikäyttö	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Asiakkaiden välinen seksuaalinen kaltoinkohtelu	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Henkinen väkivalta (esimerkiksi väkivallalla uhkailu)	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Fyysinen väkivalta	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn

12. Edellä mainituissa tilanteissa tekijä on ollut (voit valita usean vaihtoehdon) *

Toinen työntekijä

Omainen

Toinen asukas

Vastaaja itse

Joku muu, kuka

13. Onko yksikössänne puututtu havaittuihin kaltoinkohtelutapauksiin? *

Aina kun niitä on havaittu

Usein

Joskus

Harvoin

Ei koskaan

14. Miten yksikössänne ilmenneitä kaltoinkohtelutapauksia on käsitelty? *

x

5

6

15. Onko yksikössänne kehitetty toimintamalli tai ohjeet tilanteisiin, joissa on havaittu kaltoinkohtelua? *

Kyllä

Ei

En tiedä

16. Ovatko nämä ohjeet *

Työntekijöiden nähtävillä

Asukkaiden nähtävillä

Omaisten nähtävillä

17. Miten yksikössänne valvotaan kaltoinkohtelun ehkäisemistä yöaikaisessa hoidossa? *

Yöaikaista hoitoa varten on säännöt

Ei työskennellä yksin

Keskustelu ja tietojen vaihto yöllä ja päivällä työskentelevien kanssa

Hyvän hoidon toteutumista yöaikaisessa hoidossa ei valvota

En osaa sanoa

Jokin muu tapa,

mikä

18. Kuinka uutta työntekijää rekrytoitaessa tarkistetaan hänen pätevyytensä ja taustansa? *

Terhikki-tiedot tarkistetaan

Työtodistukset tarkistetaan

Tutkintotodistukset, opintorekisteriotteet tarkistetaan

Suositukset

Keskustelu aikaisemman työnantajan kanssa

Jokin muu tapa, mikä

En tiedä tai en osaa sanoa

19. Keskustellaanko kaltoinkohtelusta rekrytointilanteessa työnhakijan kanssa? *

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

20. Miten yksikössänne huolehditaan henkilökunnan osaamisen vahvistamisesta kaltoinkohteluun liittyvissä kysymyksissä ml. seksuaalinen kaltoinkohtelu? *

Yhteisesti keskustelemalla työyhteisössä

Koulutuksella

Työnohjauksella

Jollain muulla tavalla, miten

Yksikössämme ei huolehdi henkilökunnan osaamisen vahvistamisesta kaltoinkohteluun liittyvissä kysymyksissä

21. Onko sosiaalihuoltolain 48 §:n mukaisen ilmoitusvelvollisuuden prosessista keskusteltu yksikössänne *

Kyllä

Ei

En tiedä, mistä ilmoitusvelvollisuudessa on kyse

En osaa sanoa

22. Onko kaltoinkohtelun ehkäisyä (riskiä) käsitelty yksikkönne omavalvontasuunnitelmassa? *

Kyllä

Ei

En ole tietoinen yksikkömme omavalvontasuunnitelmasta

En osaa sanoa

23. Miten mielestäsi vanhustenhuoltoa ja sen toimintoja voitaisiin kehittää kaltoinkohtelun ehkäisemiseksi?

fds

5

6

24. Muuta kommentoitavaa

fsd

5

6

Keskeytä



Valvira

Sosiaali- ja terveysalan
lupa- ja valvontavirasto

PL 210

00281 Helsinki

Mannerheimintie 103b, 00280 Helsinki

Koskenranta 3, 96100 Rovaniemi

Puhelin 0295 209 111

Faksi 0295 209 700

Sähköposti: [kirjaamo\(at\)valvira.fi](mailto:kirjaamo(at)valvira.fi)