

**TURVALLISUUSKULTTUURIN MERKITYS VÄKIVALLAN
EHKÄISYSSÄ PÄIVYSTYKSESSÄ HOITAJIEN KOKEMANA**

Nea Tolvanen
Opinnäytetyö ylempi AMK
Syksy 2024
Akuutti- ja ensihoidon kehittäminen ja johtaminen
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Akuutti- ja ensihoidon kehittäminen ja johtaminen

Tekijä: Nea Tolvanen

Opinnäytetyön otsikko: Turvallisuuskulttuurin merkitys väkivallan ehkäisyssä päivystyksessä hoitajien kokemana

Työn ohjaajat: Petri Roivainen, Raija Rajala

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: syksy 2024

Sivumäärä: 42 + 4 liitettä

Turvallisuuskulttuuri on organisaation yhteinen kyky toimia turvallisuuden edistämiseksi. Sen kehittäminen on jatkuva prosessi, jossa tiedostetaan tarve muuttaa toimintaa ja muokataan työtapoja turvallisemmiksi. Käytännössä sen ylläpitäminen tarkoittaa esimerkiksi siisteyttä, ohjeiden noudattamista ja puutteiden ja vikojen esiin tuomista ja korjaamista. Turvallisuuskulttuuria voidaan kehittää esimerkiksi koulutuksilla.

Väkivallan esiintyminen hoitohenkilökuntaa kohtaan on kansainvälinen ongelma. Pahimmillaan työssä jaksaminen kärsii ja työurat lyhenevät. Päivystys on väkivallan esiintymisen suhteen yksi riskialteimmista työpaikoista hoitajalle.

Opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, joka toteutettiin laadullisella tutkimusmenetelmällä. Tiedon hankinta toteutettiin ryhmähaastatteluina sairaanhoitajille kolmessa Pohjois-Savossa sijaitsevassa päivystyksessä. Haastattelusta saatu tieto käsiteltiin induktiivista sisällön analyysia apuna käyttäen. Haastatteluihin saatiin osallistujia ennakoitua vähemmän, yhteensä yhdeksän.

Tulosten mukaan turvallisuuskulttuuri yksiköissä kaipaa kehittämistä. Pääsääntöisesti hoitajien koettiin suhtautuvan positiivisesti turvallisuuskulttuuriin ja sen kehittämiseen. Turvallisuuskulttuurilla nähtiin olevan rooli väkivallan ehkäisyssä ja juurisyytä väkivallan esiintymiselle nähtiin runsaasti. Hoitajat nimesivät useita keinoja ehkäistä väkivallan esiintymistä ja parantaa päivystyksen turvallisuutta. Hoitajat kokivat, että turvallisuuskulttuuria parantamalla voidaan vaikuttaa väkivallan ehkäisyyn.

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen on työyhteisön yhteinen asia, johon kaikkien tulisi osallistua. Kehittämistyönä koottiin taulukko turvallisuuskulttuurin kehittämisen ja väkivallan ehkäisyn näkökulmasta työntekijän ja esihenkilön rooleille avuksi työyksiköihin.

Asiasanat: Turvallisuuskulttuuri, turvallisuus, väkivalta, hoitohenkilökunta, päivystys

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Program in Development and management of Acute and Emergency
Care

Author: Nea Tolvanen

Title of thesis: The importance of safety culture in preventing violence experienced
by nurses at emergency rooms

Supervisors: Petri Roivainen and Raija Rajala

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2024

Number of pages: 42 + 4 appendices

Safety culture is an organization's collective ability to act in improving safety. The improvement of safety culture is a continuous process, in which the need to enhance actions and shape safer ways of working is acknowledged. Practically, maintaining safety culture means, for example, cleanliness, following instructions and bringing forward and fixing deficiencies and flaws. Safety culture can be improved by training.

The occurrence of violence towards nursing staff is an international problem. At the worst, work endurance can decrease, and careers can be shortened. Emergency rooms are one of the riskiest workplaces for nurses, when it comes to occurrences of violence.

The thesis is a piece of investigative development work, that was executed using a qualitative research method. The acquisition of information was implemented by group interviews for nurses in three different emergency rooms in Northern Savonia. The information collected from the interviews was processed using an inductive content analysis. For the interviews, there were fewer participants than anticipated, nine in total.

According to the results, the safety culture in the units needs to be improved. For the most part, the nurses were seen to be reacting positively to safety culture and its improvement. Safety culture was seen to have a role in prevention of violence, and main reasons for occurrences of violence were seen in abundance. The nurses named multiple ways to prevent violence and refine the safety in emergency rooms. The nurses felt that violence could be prevented by enhancing safety culture.

Improving safety culture is a work community's collective business, in which everyone should participate in. As improvement work, the themes that emerged from the interviews about upgrading safety culture and prevention of violence for the employees were compiled into a chart.

Keywords: Safety culture, safety, violence, nursing staff, emergency department

SISÄLLYS

SISÄLLYS.....	3
1 JOHDANTO	4
2 TYÖTURVALLISUUS, TURVALLISUUSKULTTUURI JA VÄKIVALLAN EHKÄISY PÄIVYSTYKSESSÄ.....	6
2.1 Tiedonhakuprosessi	7
2.2 Turvallisuuteen liittyviä käsitteitä	7
2.3 Turvallisuuskulttuuri.....	9
2.4 Turvallisuusjohtaminen	11
2.5 Väkivalta päivystyksessä	12
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT	13
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	14
4.1 Laadullinen tutkimus.....	15
4.2 Toimintaympäristön kuvaus	16
4.3 Aineiston keruu ryhmähaastatteluina	17
4.4 Aineiston analyysi.....	18
5 TULOKSET	21
5.1 Turvallisuuskulttuurin nykytila	22
5.2 Väkivallan esiintymisen syyt ja väkivallan ehkäiseminen.....	23
5.3 Turvallisuuskulttuurin kehittäminen.....	25
6 POHDINTA	26
6.1 Tulosten tarkastelu	27
6.2 Turvallisen päivystyksen malli.....	29
6.3 Johtopäätökset ja jatkokysymykset	32
6.4 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	33
7 LÄHTEET.....	36
8 LIITTEET.....	41

1 JOHDANTO

Väkivallan lisääntyminen päivystyksyksiköissä hoitajia kohtaan on maailman laajuisesti huolestuttava asia. (Berlanda ym. 2019; Lown 2019; STM 2019) Useissa tutkimuksissa todettu, että päivystyksissä työntekijät altistuvat terveydenhuollon toimipisteistä eniten väkivallalle. (Berlanda ym. 2019; Harthi ym. 2020; Huttunen ym. 2018) Sosiaali- ja terveydenhuollon työturvallisuus ja organisaatioiden turvallisuuskulttuuri vaikuttavat laajasti työskentelyolosuhteisiin, työntekijöiden työhön sitoutumiseen, jaksamiseen töissä sekä yleisesti sosiaali- ja terveydenhuollon kustannuksiin ja työn tuottavuuteen. Työpaikalla koettu väkivalta aiheuttaa työuupumusta ja muita psyykkisiä ongelmia. Se voi johtaa jopa aikomukseen vaihtaa ammattia. (Li ym. 2021; Cannavò ym. 2019; Veronesi ym. 2023; Hedayati Emam 2018, STM 2019, 9–14)

Sosiaali- ja terveysministeriö on päivittänyt syksyllä 2017 työturvallisuutta- ja -hyvinvointia koskevat linjaukset vastaamaan kansainvälisiä ja EU poliittisia vaatimuksia, joiden periaatteena on turvata turvallisempaa ja terveempää työelämää kaikille. Linjaukset on tehty yhdessä hallinonalojen ja työmarkkinajärjestöjen kanssa ulottumaan vuoteen 2030 saakka. (STM 2019, 9–14) Valtioneuvoston Hyvän työn- ohjelmalla pyritään vastaamaan sote-henkilöstön työhyvinvointiin, sekä alan veto- ja pitovoimaan mm laatimalla erillinen suunnitelma työturvallisuutta parantavien toimenpiteiden viemisestä käytäntöön. (STM 2024, 26)

Vastuu työturvallisuudesta jakautuu organisaation johdolle, lähiesimiehille ja työntekijöille. Tukena turvallisempaan työelämään pyrkiessä on työsuojelu ja työterveyshuolto. Suomessa työturvallisuudesta säädetään esimerkiksi työturvallisuuslaissa, missä määritellään vastuualueita sekä työnantajalle että työntekijälle. Työturvallisuutta tulee pyrkiä parantamaan jatkuvasti johtamisen toimenpiteillä, mitaamalla ja riskejä arvioimalla. Turvallinen ja terveellinen työympäristö on kaikkien vastuulla. (Finlex; Mannermaa, 2018, 24, 35–38; Työturvallisuuskeskus 2019, 4–10)

Organisaation turvallisuuskulttuurissa on kyse siitä, kuinka tärkeänä turvallisuutta pidetään ja voivatko kaikki vaikuttaa turvallisuusasioihin. (STM 2019,15) Siksi

hoitajien näkemyksen selvittäminen ja ideoiden kerääminen sieltä, missä työ tehdään, on tärkeää. Tutkimuksessa tutustutaan kolmen Pohjois-Savolaisen päivystyksen turvallisuuskulttuuriin, väkivallan riskeihin sekä siihen millaisina hoitajat kokevat omat mahdollisuutensa vaikuttaa työyksiköiden turvallisuuteen väkivallan ehkäisyn kannalta.

Tutkimuksen tarkoitus on kuvailla hoitajien näkemyksiä työyksiköidensä turvallisuuskulttuurista ja sen vaikutuksesta päivittäiseen toimintaan sekä väkivallan ehkäisemiseen. Tavoitteena on lisätä tietoisuutta turvallisuuskulttuurista, turvallisesta työympäristöstä sekä niihin vaikuttavista asioista. Koko tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena on kehittää turvallisen päivystyksen malli Pohjois-Savon hyvinvointialueelle. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää tutkittavissa päivystysyksiköissä, sekä laajemmin eri yksiköissä Pohjois-Savon hyvinvointialueella.

2 TYÖTURVALLISUUS, TURVALLISUUSKULTTUURI JA VÄKIVALLAN EHKÄISY PÄIVYSTYKSESSÄ

2.1 Tiedonhakuprosessi

Tiedonhaku tehtiin kolmesta eri tietokannasta informaation avustuksella. Suomenkielisessä Medicissä hakusanoina käytettiin “päivysty*”, “emergency”, “väkival*”, “turvallisuus*”, “violence”, “safety” ja “security”.

Englanninkielisistä Pubmedistä ja Ebscosta (Cinahl ja Medline) haettiin sanoilla “safety*”, “security*”, “emergency department”, “nurse*”, “violence”, “aggressio*”. Hakutuloksia tuli runsaasti ja ne on eritelty liitteenä olevassa taulukossa (LIITE 2). Otsikoiden ja johdantojen perusteella aineistoon hyväksyttiin yhteensä 11 artikkelia. Rajauksena käytettiin suomen- ja englanninkieliset vertaisarvioidut artikkelit, jotka olivat julkaistu vuosina 2013–2024. Mukaan otettiin artikkelit, joista saatavilla oli koko teksti ilmaiseksi ja joiden sisältö koski [väkivallan esiintymistä hoitohenkilökuntaa kohtaan päivystyksessä](#). Poissulkukriteereinä pidettiin potilasturvallisuutta, infektio- ja turvallisuutta sekä ensihoitoa tai muuta, kuin päivystyksellistä sairaanhoitoa koskevat tutkimukset.

Lisäksi tietoa haettiin Google-selaimen avulla hakusanoilla turvallisuuskulttuuri, työturvallisuus, päivystys, hoitohenkilökunta. Aineistoon otettiin lähteitä haun perusteella mm. Sosiaali- ja terveysministeriön, Työturvallisuuskeskuksen sivuilta ja Pohjois-Savon hyvinvointialueen internet sivuilta. Tutkimuksen eettiseen toteuttamiseen etsittiin tietoa TENK eli Tutkimuseettisen neuvottelukunnan sivuilta sekä ARENE eli Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston sivuilta ohjeita aineiston hallinnan suhteen

2.2 Turvallisuuteen liittyviä käsitteitä

Työturvallisuus on laaja käsite, joka sisältää fyysiseen ja psyykkiseen kuormitukseen liittyviä tekijöitä. Työturvallisuutta työpaikoilla ohjaavat työturvallisuuslaki, laki työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluyhteistoiminnasta, laki työsuojeluhenkilörekisteristä sekä työterveyshuoltolaki. Työturvallisuuslaissa määritellään työnantajan ja työntekijän vastuut ja velvollisuudet. Sen tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn ja työhyvinvoinnin turvaamiseksi sekä vaara- ja haittatapahtumien tunnistamiseksi, ennakoimiseksi ja hallitsemiseksi. (Finlex, Työturvallisuuskeskus 2019.) Tavoitteiden saavuttamiseksi tarvitaan yhteistyötä työnantajan, työntekijöiden, työterveyshuollon ja työmarkkinajärjestöjen kanssa. (Laitinen ym. 2013, 177–181; STM 2019,10)

Turvallisuus on tila, jossa työpaikan riskit on kontrolloitu ja minimoitu siedettävälle tasolle ja vaaratilanteet ovat hallinnassa. Turvallisuutta voidaan työpaikalla mitata erilaisin mittarein. Reagoiva mittari värähtää, kun vahinko on sattunut. Ennakoivalla mittarilla pyritään vaikuttamaan siihen, ettei vahinkoja sattuisi. Esimerkki ennakoivasta mittarista on turvallisuushavaintojen laskeminen suhteessa työntekijöiden lukumäärään. Mittaamisen avulla voidaan sitouttaa ja kouluttaa työntekijöitä turvalliseen työkäyttäytymiseen. (Mannermaa, 2018, 126–127) Sosiaali- ja terveysalalla suurimpia uhkia työturvallisuudelle ovat haastavat asiakastilanteet, väkivallan uhka, epätyypilliset työajat ja aikapaine, hankalat työasennot, raskaat potilassiirrot sekä toistuvat yksipuoliset työliikkeet. (Työturvallisuuskeskus, 2019)

Uhka kuvaa tilannetta, jossa vahinkoa aiheuttavan vaaran olemassaolo tiedostetaan ja sen ilmeneminen on mahdollista. Uhka voi olla ihmisen aiheuttama tai luonnon katastrofi, esimerkiksi tulipalo tai rikos. (Tikkanen ym. 2017, 1) **Vaara** on uhkaa konkreettisempi asia ja se pystytään usein havaitsemaan. Vaaratekijöitä ovat esimerkiksi liukkaus, melu, epäsiisteys, valaistuksen puutteellisuus, kiire, huolimattomuus, työyhteisön toimimattomuus tai se ettei ohjeita noudateta. **Vaaratilanteita** ovat odottamattomat tapahtumat, jotka voivat johtaa onnettomuuteen, esimerkiksi liukastuminen, joka ei johda kaatumiseen. (Tikkanen ym. 2017, 17; Työturvallisuuskeskus,2019, 17) Sairaanhoidajat altistuvat työssään

biologisille, kemiallisille, fyysisille ja psykososiaalisille vaaroille, esimerkiksi infektiot, neulanpistotapaturmat, työn fyysinen kuorma potilaiden siirtelyssä ja siitä johtuvat tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä henkinen ja fyysinen väkivalta. (Denge & Rakhadu, 2022)

Riski on uhkaa konkreettisempi asia ja pystytään määrittelemään ja arvioimaan. Se on myös ei-toivottavan tapahtuman todennäköisyyden ja seuraamusten yhdistelmä. Riskit voidaan määritellä strategisiin, operatiivisiin ja taloudellisiin riskeihin. Operatiivisiin riskeihin kuuluvat vahinkoriskit, jotka toteutuessaan aiheuttavat taloudellisia menetyksiä tai haittaa ihmisille. Riskin merkitys riippuu sen yleisyydestä tai todennäköisyydestä ja sen seurausten vakavuudesta. (Tikkanen ym. 2017, 20–21)

Riskienhallinta on prosessi, jolla pyritään tunnistamaan riskit ja valitsemaan toimenpiteet niiden pienentämiseksi. Riskienhallinta käsittää riskianalyysin eli uhkien ja vaarojen tunnistamisen, riskien esiintymisen todennäköisyyden ja seurausten vakavuuden arvioinnin sekä riskin suuruuden ja merkittävyyden määrittelyn. Seurausten vakavuuteen vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi haitan aste (lievä, vakava), haitan kesto ja pysyvyys sekä se kuinka montaa henkilöä haitta koskee. Riskin merkittävyyden määrittäminen tarkoittaa sen arvioimista, onko riski hyväksyttävällä tasolla vai täytyykö sen pienentämiseksi tehdä toimenpiteitä.

Riskien hallintaan on erilaisia menettelytapoja, kuten henkilösuojaimet, työohjeet, työkohtaiset turvallisuusarvioinnit ja työlupakäytännöt. Riskienhallinta ei ole kertaluontoinen tapahtuma, vaan sitä tulee tehdä jatkuvasti ja tehtyjen toimenpiteiden vaikutuksia tulee seurata ja arvioida. (Tikkanen 2017, 22–23; Työturvallisuuskeskus, 2019, 19–20) Organisaation johdon tulee sitoutua riskien arviointiin ja hallintaan riittävien resurssien ja jatkuvuuden turvaamiseksi. Työntekijöiden kuuleminen on tärkeää osaamisen ja kokemusten hyödyntämisen kautta. (STM, 2023, 23)

2.3 Turvallisuuskulttuuri

Turvallisuuskulttuuri on organisaation yhteinen kyky toimia turvallisuuden edistämiseksi. Turvallisuuskulttuuriin tulisi kasvaa jo lapsuudesta saakka ja työuran alku ja perehdys ovat tärkeitä, jotta turvalliset työtavat juurtuvat osaksi arkea. (STM, 2019, 15) Turvallisuuskulttuurin kehittämiseksi tulisi varata aikaa ja se tulisi nähdä jatkuvana prosessina. Turvallisuuskulttuuri kehittyy, kun havaitaan vanhoissa työtavoissa parannettavaa, tiedostetaan tarve muuttaa toimintaa ja muokataan työtapoja paremmiksi ja turvallisemmiksi, nostetaan positiivisia saavutuksia ja tuloksia esille ja opitaan virheistä. Turvallisuuskulttuuria voidaan kehittää ja pitää yllä esimerkiksi turvallisuuskävelyillä, turvallisuusauditoinneilla tai ottamalla turvallisuus puheeksi esimerkiksi osastotuntien yhteydessä. (Mertanen 2015,45; Juutilainen 2022, 66) Käytännössä turvallisuuskulttuurin ylläpitäminen tarkoittaa esimerkiksi siisteyttä, ohjeiden noudattamista ja vastuunkantamista siitä, että puutteet otetaan esille ja viat korjataan (Mertanen 2015, 43)

Sundellin (2015, 27) mukaan väkivaltariskien hallintaa tukevien turvallisuuskulttuurin ominaisuuksia on useita. Kaikkiin työntekijöihin kohdistuviin uhkiin suhtaudutaan vakavasti ja viestitään selkeästi nollatoleranssista kaikkia työväkivallan muotoja kohtaan. Väkivaltariskien hallintaan liittyvät toiminnot ovat kaikilla tiedossa. Kaikkiin työväkivaltatapauksiin reagoidaan välittömästi ja puutteet korjataan nopeasti. Organisaatiossa on käytössä helppokäyttöinen järjestelmä turvallisuuspoikkeamailmoitusten tekemiseen ja jälkihoito on järjestetty asianmukaisesti. Työntekijöiden näkemyksiä hyödynnetään turvallisuusasioissa, väkivaltariskien hallintaa käydään säännöllisesti läpi henkilöstön kanssa sekä keskustellaan avoimesti organisaation eritasojen kanssa. Perehdytyksessä huomioidaan väkivaltariskit ja perehdytysohjelman toteutumista valvotaan sekä koulutuksia ja harjoituksia järjestetään säännöllisesti.

Turvallisuusilmapiiri on turvallisuuskulttuurin osa, joka näkyy arkisessa työn tekemisessä, esimerkiksi turvallisuusohjeiden noudattamisessa ja yksilöiden asemassa turvallisuuskulttuurin edistämiseen. Se kuvaa ihmisten käsitystä turvallisuusarvoista työpaikalla sekä asennetta turvallisuusasioita kohtaan. (Dopolani ym. 2022) Erilaiset turvallisuuskoulutukset ovat hyvä keino edistää

turvallisuuskulttuuria ja turvallisuusilmapiiriä. (Mannermaa, 2018, 130; Dopolani ym. 2022) Ne voivat olla tietopainotteisia koulutuksia tai toimintatapoihin ja taitoihin liittyviä koulutuksia. Niillä voidaan myös pyrkiä keräämään tietoa turvallisuudesta yksiköiden arjessa. (Juutilainen 2022, 66)

Turvallisuusviestinnän keskeinen tehtävä on herättää työntekijä huomaamaan työturvallisuuden tärkeys ja hyödyt sekä tuoda turvallisuusasioita arjen toimintaan. Viestintä on kaksisuuntaista ja työntekijöiltä odotetaan ideoita turvallisuuden kehittämiseen. Hyviä tapoja turvallisuusviestintään ovat kahdenkeskiset keskustelut esimiehen ja työntekijän välillä, työpaikkakokoukset ja koulutukset. (Mannermaa 2018, 134–135)

2.4 Turvallisuusjohtaminen

Henkilöstön turvallisuuden ja hyvinvoinnin takaamiseksi tulee pyrkiä kohti väkivallatonta työympäristöä. Väkivallan ennalta ehkäisyä ja hallintaa voidaan toteuttaa turvallisuusjohtamisen kautta, mutta taustalla vaikuttavat organisaation turvallisuuskulttuuri ja muut arvot sekä yhteiskunnan luomat lähtökohdat organisaation toiminnalle. (Vasara ym. 2012a, 16) Turvallisuusjohtamisessa yhdistyvät menetelmien ja toimintatapojen tunteminen ja kehittäminen sekä ihmisten johtaminen. (Aluehallintovirasto 2010,6)

Jokaisella johtamistasolla organisaatiossa on omat vastuunsa organisaation turvallisuudesta ja väkivallan ehkäisystä. Onkin tärkeää, että jokaisella tasolla vastuut ja velvollisuudet tunnistetaan ja niiden merkitys tiedostetaan. Esimerkiksi lähihjon tulee välittää tietoa yksiköiden turvallisuustilanteesta ja väkivaltatapauksista organisaatiossa ylemmille tasoille, jotta kokonaiskuva organisaation turvallisuudesta säilyy ylimmällä johdolla (Vasara ym. 2012, 6, a) Sairaanhoidtajien voi olla vaikea nähdä organisaation ylimmän johdon vaikutusta turvallisuusjohtamiseen, sen sijaan lähiesimiehiltä tuleva tuki turvallisuuden ylläpitämiseen koetaan tärkeäksi. (Wagner ym. 2019)

Turvallisuusjohtamisen ytimessä on johtajan kyky sitoutua ja sitouttaa turvallisuuteen. (Vasara ym. 2012a, 6) Johtaja näyttää omalla esimerkillään ja asenteellaan turvallisuuden merkityksen koko organisaatiossa. Hän valvoo ja seuraa työolosuhteita ja tarvittaessa ratkoo turvallisuuteen liittyviä ongelmia sekä kannustaa työntekijöitä raportoimaan turvallisuusriskeistä. Virheistä otetaan opiksi ja sääntöjen rikkomista ei sallita. Hyvää turvallisuusjohtamista on kuunnella työntekijöitä ja ideoida heidän kanssaan turvallisuuden parantamiseksi. (Mertanen 2015, 43; Juutilainen 2022) Johtajan tehtävä on myös saada kaikki työntekijät ymmärtämään oma roolinsa turvallisuuden edistämässä ja motivoida työntekijöitä toimimaan turvallisesti. (Vasara ym. 2012a, 16,)

2.5 Väkivalta päivystyksessä

Väkivalta on kansainvälisten tutkimusten mukaan suurimpia riskitekijöitä päivystyksen työntekijöille. Päivystyksen työntekijöistä kaikkein altteimpia väkivallalle ovat hoitajat, koska he kohtaavat eniten potilaita ja heidän läheisiään. Läheskään aina väkivallan tekijänä ei ole potilas itse, vaan saattajana toimiva läheinen. (Berlanda ym. 2019; Lown ym. 2018) Sanallista väkivaltaa on tutkimusten mukaan kohdannut lähes kaikki päivystysalueella työskentelevät hoitajat. Se on huutamista, sättimistä, nolaamista, uhkailua. Joskus sanallinen väkivalta eskaloituu fyysiseksi väkivallaksi, esimerkiksi lyömiseksi, tönimiseksi, potkimiseksi, tarttumiseksi, vääntämiseksi, sylkemiseksi päin tai hiuksiin tarttumiseksi. Joskus jopa aseelliseksi väkivallaksi astalon, teräaseen tai ampuma-aseen avulla. (Hedayati Emam ym. 2018; Huttunen ym. 2018; Vasara ym. 2012b, 12) Väkivallan ennaltaehkäisy ja hallinta koostuu turvallisuuden eri osa-alueiden, kuten työturvallisuuden, tietoturvallisuuden, rikosturvallisuuden ja rakenteellisen turvallisuuden kehittämisestä. (Vasara ym. 2012b, 16)

Tutkimuksissa on löydetty useita syitä väkivallan ilmenemiseen päivystyksessä; pitkät odotusajat, henkilöstöpula, tungos, huono viestintä henkilökunnan ja potilaiden välillä, toimimaton hoidontarpeenarvio, potilaiden hoidon odotusten ja toteutuksen välinen epäsuhta, henkilöstön puutteellinen koulutus turvallisuusasioihin sekä harjoittelun puute. Lisäksi väkivallan yleisyyteen päivystyksessä on liitetty sen ympärivuorokautinen aukiolo, ympäristön turvallisuus ja kohdatut

potilasryhmät esimerkiksi mielenterveyspotilaat, päihteiden käyttäjät. (Reißmann ym. 2023; Lown ym. 2018; Li ym. 2021; Huttunen ym. 2018)

Sairaalan arkkitehtuurilla on todettu olevan vaikutusta hoitohenkilökunnan turvallisuuteen. Ahtaat tilat, puutteellinen siisteys, eristystilojen puute ja hälyisyys lisäävät työturvallisuusriskejä ja väkivallan uhkaa. Kaikissa työskentelypisteissä, joissa työskennellään potilaan kanssa, tulisi olla pakoreitti hoitajalle. Kaikki astaloksi sopivat esineet kuten sakset, kynät, hoitovälineet tulisi olla siivottuna pois potilaan näkyviltä. (Denge & Rakhudu, 2022; Sundell, 2014, 43–48) Työturvallisuutta voidaan parantaa paitsi tilaratkaisuilla, myös kameravalvonnalla ja estämällä vapaa kulku hoitotiloissa. (Reißmann ym. 2023) Kalusteiden sijoittelulla ja henkilöhälyttimillä voidaan lisätä henkilökunnan turvallisuutta. (Vasara ym. 2012b, 13)

Henkilökunnan turvallisuuden lisäämiseksi painopiste tulisi saada väkivallan hallinnasta sen ennaltaehkäisyyn. Ennaltaehkäiseviä keinoja ovat esimerkiksi potilasvirtaan vaikuttaminen, riittävä henkilöstöresurssi, odotustilojen ja viihdykkeiden riittävyys ja henkilökunnan kouluttaminen väkivaltatilanteiden ennakointiin, niissä toimimiseen ja jälkipurkuun sekä turvallisuuspalveluiden, esimerkiksi vartiijan läsnäoloon. (Reißmann ym. 2023; Li ym. 2021) Tilanteista oppiminen, riskien tunnistaminen ja minimoiminen vaikuttavat henkilöstön asenteeseen turvallisuutta kohtaan. (Milton ym. 2020)

Työturvallisuusriskien hallinnassa ja ennakoinnissa oleellista on turvallisuushavaintojen tekeminen ja raportointi yhdessä sovitulla tavalla. Sosiaali- ja terveysalalla on käytössä poikkeamailmoitus -järjestelmä, jolla ilmoitetaan potilas- ja työturvallisuutta vaarantavat tilanteet. Tilanteiden raportointi, raporttien läpikäyminen ja niistä oppiminen on tärkeää työturvallisuuden parantamiseksi. (Työturvallisuuskeskus, 2023) Hoitajien intoa raportoida tilanteista laskee kokemus siitä, ettei raportointi johda mihinkään, kiire, esihenkilön ja työtovereiden tuen puute, pelko seuraamuksista. Riskit voidaan kokea työhön kuuluvana eikä niistä siksi ymmärretä raportoida. (Veronesi ym. 2023; Hedayati Emam 2018)

Työturvallisuus ja sen lisääminen on valtakunnallisella tasolla sekä kustannuskysymys, että satsaus hoitajien hyviin ja pidempiin työuriin. Työpaikalla koetun

väkivallan on todettu aiheuttavan erilaisia psyykkisiä ongelmia, kuten työuupumusta, syömishäiriöitä, sosiaalista vetäytymistä, post-traumaattista stressiä ja jopa aikomuksen vaihtaa ammattia. (Li ym. 2021; Cannavò ym. 2019; Veronesi ym. 2023; Hedayati Emam 2018)

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUS- ONGELMAT

Tutkimuksen tarkoitus on kuvailla hoitajien näkemyksiä turvallisuuskulttuurista ja sen vaikutuksesta päivittäiseen toimintaan sekä väkivallan ehkäisemiseen omissa työyksiköissään. Tavoitteena on lisätä tietoisuutta turvallisuuskulttuurista ja turvallisesta työympäristöstä sekä niiden vaikutuksesta väkivallan ehkäisyyn. Koko tutkimuksellisen kehittämistoiminnan tarkoituksena on kehittää turvallisen päivystyksen malli tutkittaviin päivystysyksiköihin. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää tutkittavissa päivystysyksiköissä, sekä laajemmin Pohjois-Savon hyvinvointialueen toiminta yksiköissä.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

Millaisena hoitohenkilökunta kokee turvallisuuskulttuurin työyksikössään ja miten turvallisuuskulttuuri näkyy päivittäisessä toiminnassa?

Mikä on turvallisuuskulttuurin merkitys väkivallan ehkäisyssä?

Miten hoitohenkilökunta kehittäisi turvallisuuskulttuuria suhteessa väkivallan esiintymiseen päivystyksessä?

.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Turvallisuus, väkivaltariskien ehkäisy ja turvallisuuskulttuurin kehittäminen hoitajien näkökulmasta valikoitui tutkimuksen aiheeksi tekijän mielenkiinnosta ja aiheen yhteiskunnallisesta merkityksestä johtuen. Päivystyksen hoitajien työturvallisuuden puutteiden ja väkivallan juurisyiden löytäminen ja niihin vaikuttaminen turvallisuuskulttuurin kautta voi olla mahdollisuus vähentää hoitajien psyykkistä kuormittumista, välttää työtapaturmia ja loukkaantumisia työssä sekä pidentää hoitajien työuria. Turvallisen päivystyksen mallia hyödyntämällä voidaan vaikuttaa päivystyksiköiden turvallisuuteen ja henkilökunnan työhyvinvointiin.

4.1 Laadullinen tutkimus

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kvalitatiivisin eli laadullisin menetelmin. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tarkasteltavaa ilmiötä tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden näkökulmasta, eli ollaan kiinnostuneita heidän kokemuksistaan, ajatuksistaan ja tunteistaan. Laadullisella tutkimuksella pyritään tuottamaan rikasta ja yksityiskohtaista tietoa jostakin ilmiöstä, ei kuitenkaan eksaktia tietoa siitä missä määrin tai kuinka usein kyseinen ilmiö esiintyy. Tietoa hankitaan ihmisiltä, jotka toimivat luonnollisessa ympäristössään. (Juuti & Puusa, 2020) Tutkimuksessa kuvaillaan päivystyksen hoitajien, eli toiminnan suorittajien kokemuksia ja näkemyksiä ilmiöstä eli päivystyksen turvallisuudesta ja turvallisuuskulttuurista. Tutkimus on siis sidottu sekä aikaan (työaika) että paikkaan (päivystys). Hirsjärven ym. mukaan kvalitatiivinen tutkimus on kokonaisvaltaista ja pyrkii löytämään ja paljastamaan tosiasioita, kun kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus pyrkii mieluummin todentamaan jo olemassa olevia väittämiä (Hirsjärvi ym. 2002, 152).

Organisaatioissa tehtävä laadullinen tutkimus pyrkii selvittämään ja kuvaamaan ihmisten kokemuksia samalla tavalla kuin ihmiset itse ne ymmärtävät, eikä määrällinen tutkimus taivu tällaiseen. (Juuti & Puusa, 2020) Tutkimuksen aihe,

turvallisuuskulttuurin merkitys väkivallan ehkäisyssä hoitajien näkökulmasta, pyrkii selvittämään sitä kokemusta, joka hoitajilla on turvallisuudesta ja turvallisuuskulttuurista siinä kontekstissa, jossa he työskentelevät. Hoitajien kokemukseen voivat vaikuttaa mm. heidän aiemmat kokemuksensa, vuorovaikutus kollegoiden, organisaatiojohdon ja sidosryhmien kanssa.

4.2 Toimintaympäristön kuvaus

Pohjois-Savon hyvinvointialueella on kolme ympärivuorokautista päivystyspistettä. Kuopiossa sijaitsee Kuopion yliopistollisen sairaalan erikoissairaanhoidon päivystys (KYS), Iisalmessa ja Varkaudessa perusterveydenhuollon päivystykset. Kuopio on noin 120 000 asukkaan kasvukeskus, kun taas Iisalmessa ja Varkaudessa on noin 20 000 asukasta kaupunkia kohden (tilastokeskus). Kaikkien kaupunkien ympärillä sijaitsee pienempiä kuntia, joiden asukasmäärä lisää päivystysyksiköiden kävijämääriä. Iisalmen ja Varkauden päivystyksissä vuorovahvuuden ovat 2–4 hoitajaa/vuoro. KYS päivystyksessä työskentelee 13–15 hoitajaa vuorossa. Hoitajamitoitus vaihtelee vuorokauden ajan mukaan, yövuorossa on vähemmän henkilökuntaa kuin päivävuorossa. Varkaudessa ja KYS:ssa vartija on koko ajan sairaalan tiloissa, Iisalmessa vartija tulee hälytettynä muutaman minuutin viiveellä. Varkaudessa ja Iisalmessa päivystykset toimivat vuonna 2021 käyttöön otetuissa tiloissa, KYS päivystyksen remontoidut tilat otettiin käyttöön vuonna 2017.

Pohjois-Savon hyvinvointialueen talousarvion mukaan työsuojelutoimikunta koontuu säännöllisesti käsittelemään ajankohtaisimman työsuojeluun, työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyvät asiat koko hyvinvointialueen osalta. Lisäksi alueella toimii myös toimiala- ja palvelualuekohtaisia yhteistyö- ja työsuojeluryhmiä. Neljä suurinta vaaratyyppiä vaaratapahtumailmoitusten tilastoinnin mukaan alueella ovat: uhka tai väkivalta (49,8 %), äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen (11,2 %), liukastuminen, kaatuminen (10,2 %) sekä pitkäaikainen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen (7,1 %). Työturvallisuuden kehittämistoimina on kartoitettu yksiköistä työsuojeluyhdyshenkilöt ja esihenkilöille on

rakennettu Työturvallisuuden johtaminen –verkkokurssi ja työntekijöille oma työturvallisuuden verkkokurssi. (Pohjois-Savon hyvinvointialue, 2023, 12)

4.3 Aineiston keruu ryhmähaastatteluina

Aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui ryhmähaastattelu. Ryhmähaastattelun etuna on tiedon saaminen useammalta osallistujalta yhdellä kertaa, sekä se, että haastateltavat voivat vuorovaikutuksen ansiosta muistaa tapahtumia ja asioita yksilöhaastattelua paremmin. Haastattelun etuina kyselytutkimukseen verrattuna ovat mm aineiston keruun joustavuus, vastausten monipuolisuus ja arkojenkin aiheiden tutkimisen mahdollisuus. (Kankkunen & Vehviläinen-Juutilainen, 2009, 95–99) Tutkijalla on myös mahdollisuus toistaa kysymys, oikaista väärinkäsityksiä, selvittää kysymysten sanamuotoja ja käydä keskustelua haastateltavien kanssa. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 73)

Ryhmähaastattelussa ongelmallista voi olla ryhmädynamiikka, jos joku osallistuja dominoi ryhmää ja estää näin toisten mielipiteiden ilmaisun. Kaikille osallistujille pitäisi pystyä takaamaan yhtäläinen mahdollisuus osallistua keskusteluun, mutta velvollisuutta osallistua ei ole. Keskustelu saattaa olla spontaania ja sen etenemistä voi olla vaikea ennalta arvioida. Haastattelija tulisi kyetä ohjaamaan keskustelua oikeaan suuntaan rajoittamatta kuitenkaan liikaa. Ryhmähaastattelun ongelmia voidaan pyrkiä välttämään esimerkiksi kertomalla ryhmälle säännöt ennen haastattelun alkua. (Sim & Waterfield, 2019) Haastattelujen aikana kaikki haastateltavat osallistuivat tasapuolisesti ja tunnelma oli rento ja salliva. Hoitajat olivat tasavertaisessa asemassa toisiinsa nähden, sillä haastatteluun pyrittiin saamaan kokeneita hoitajia, joilla oli aiheesta näkemystä ja kiinnostusta aihetta kohtaan. Haastattelijan kokemattomuus näkyi siinä, että litterointi vaiheessa huomattiin tarkentavien kysymysten jääneen jossakin määrin tekemättä.

Haastattelu toteutettiin puolistrukturoituna haastatteluna eli teemahaastatteluna. Siinä tutkija on laatinut valmiit teemat, mutta kysymysten muotoiluun voi tulla täsmennyksiä ja niiden järjestyskin voi vaihdella. Keskiössä ovat haastateltavien

kokemukset ja näkemykset, unohtamatta tutkimuksen tarkoitusta ja tavoitteita. (Kankkunen & Vehviläinen-Juutilainen, 2009, 97; Tuomi & Sarajärvi, 2009, 75) Ennen haastattelua osallistujille muistutettiin, ettei kysymyksiin ole oikeita eikä vääriä vastauksia, vaan haastattelun tarkoituksena on kartoittaa hoitajien omia kokemuksia ja näkemyksiä.

Tuomi ja Sarajärvi (2009, 73) suosittavat haastattelukysymysten tai ainakin teemojen antamista osallistujille jo etukäteen mietittäväksi, jotta haastattelutilanteessa saadaan mahdollisimman paljon tietoa. Osallistujat saivat tutustua haastattelurunkoon (liite) rauhassa ennen haastattelua, ja heillä oli myös mahdollisuus pitää sitä näkyvillä koko haastattelun ajan. Haastattelun teemat tulevat viitekehystä ja tutkimuskysymyksistä.

Ryhmähaastattelut toteutettiin jokaisessa kolmesta yksiköstä erikseen, yksi ryhmä yksikköä kohti. Haastattelut nauhoitettiin litterointia varten ja nauhoituksesta informoitiin osallistujia. Haastattelun aiheesta oli osallistujille lähetetty tiedotus osastonhoitajien kautta ja osallistujat olivat itse ilmaisseet kiinnostuksensa osallistua haastatteluun. Osallistujat allekirjoittivat suostumuskaavakkeen (liite) ennen haastattelun alkua. Haastattelut litteroitiin välittömästi haastattelujen jälkeen. Litterointiin kirjoitettiin ainoastaan puhuttu, ilmeitä, eleitä ja äänen sävyjä ei kirjoitettu auki. Aineistosta poistettiin nimet ja muut asiat, joista osallistujat on mahdollista tunnistaa.

Haastatteluja tehtiin yhteensä kolme, yksi jokaisessa Pohjois-Savon hyvinvointialueen ympärivuorokautisessa päivystysyksikössä. Käytännössä haasteeksi muodostui yhteisen ajan löytyminen haastateltavien kanssa. Tämän takia kaksi haastatteluryhmää jäi ennalta toivottua pienemmiksi. Yksi suunniteltu haastattelu peruuntui viime hetkellä, koska paikalle pääsi vain kaksi hoitajaa, joista toisella oli riski joutua lähtemään kesken haastattelun. Haastattelu jouduttiin siirtämään toiseen ajankohtaan. Yhteen haastatteluun osallistui viisi hoitajaa ja muihin kahteen kaksi hoitajaa, koska työyksikössä oli haastattelun aikaan niin kiire, ettei enempää hoitajia päässyt paikalle.

4.4 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi toteutettiin sisällönanalyysin avulla. Se on tapa käsitellä tuotettua, kerättyä ja litteroitua tutkimusmateriaalia niin, että siitä löytyy vastaus tutkimuskysymykseen. Aineiston perusteella valitaan ajatuskokonaisuus, joka voi sisältää useampia lauseita, jotka lähestyvät tutkimuskysymystä eri näkökulmista, mutta vastaavat tutkimuskysymykseen. Tässä vaiheessa voidaan vielä tarkistaa tutkimuskysymystä tarpeen vaatiessa. (Elo ym. 2022, 219) Tässä vaiheessa tutkimuskysymyksiä ei enää tarkistettu, vaan todettiin aineiston avulla saatavan vastauksen niihin.

Aineiston analyysi toteutetaan niin, että alkuperäisilmauksista lähdetään muodostamaan pelkistettyjä ilmauksia. Nämä on hyvä kerätä taulukkoon, joka visualisoi ja helpottaa sekä lukijaa että tutkimuksen tekijää. (Elo ym. 2022, 215–219; Tuomi & Sarajärvi, 2009, 108–113) Litteroitua aineistoa luettiin useampaan kertaan ja sieltä kerättiin tutkimuskysymyksiin vastaavat ilmaisut, jotka pelkistettiin poistamalla täyte sanat ja muokkaamalla kieli kirjakieleksi.

Taulukko 1 Esimerkkejä pelkistetyistä ilmauksista

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
Elikkä se tietynlainen organisointi minun mielestä puuttuu ihan täysin	Organisointi puuttuu	Organisoimaton	Turvallisuuskulttuurin nykytilan ongelmat
minä oon huomannut että sen merkitystä on alettu enemmän pohtimaan ja tärkeyttä	Merkitystä ja tärkeyttä on pohdittu	Merkityksen ymmärtäminen	Turvallisuuskulttuurin nykytilan positiiviset
se ruuhka, jono, se jonottaminen kestää turhautuminen siihen.	Turhautuminen odottaessa Ruuhkautuminen	Ruuhka/odotusaika	Väkivallan esiintymisen syyt
Kyllä se niin, kun pyrkimys olis ennakoida	Pyritään ennakoimaan	Ennakointi	Väkivallan ehkäiseminen
pitäisi olla viikkopalaverejä jossa olisi keskitetysti	Viikkopalavereissa turvallisuus aiheena	Esillä pitäminen	Turvallisuuskulttuurin kehittäminen

aiheita. Samalla voisi turvallisuus olla yhtenä aiheen			
--	--	--	--

Pelkistetyt ilmaukset yhdistellään alaluokiksi, jotka nimetään niin että ne kuvaavat mahdollisimman hyvin pelkistettyjä ilmauksia. Tämän jälkeen samansisältöiset alaluokat yhdistetään yläluokiksi. Mikäli alaluokkien nimeäminen on tehty liian abstraktisti, voi tämän vaiheen toteuttaminen osoittautua hankalaksi. Yläluokat yhdistetään pääluokiksi tai kokoavaksi käsitteeksi. Tällaista yhdistelemistä voidaan jatkaa tarpeen mukaan, kuitenkin jatkuvasti palaten ja peilaten aineistoon. (Elo ym. 2022,215–219; Tuomi & Sarajärvi, 2009, 108–113) Alla olevassa taulukossa näkyy pelkistetyistä ilmauksista luodut alaluokat, jotka on yhdistelty yläluokiksi. Yläluokista on puolestaan muodostettu pääluokka.

Taulukko 2 Sisällönanalyysin tulokset

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Välinpitämätön		Turvallisuuskulttuurin
Organisoimaton		
Jäsentymätön		
Puuttuu jatkumo		
Puuttuu seuranta	Turvallisuuskulttuurin	
Puuttuu arviointi	nykytilan	
Ei kokonaisuus, irrallisia tekoja	ongelmat	
Esimiesten kiire/tuen puute		
Myönteinen suhtautuminen ohjeisiin		Turvallisuuskulttuurin
Myönteinen asenne		
Kommunikointi		
Merkitys on ymmärretty		
Kollegiaalisuus	Turvallisuuskulttuurin nykytilan	
Avoin keskustelu	positiiviset	
Turvallisuuspoikkeamailmoituksia tehdään		
Kokemusten jakaminen		
Työyhteisön arvot ja asenteet		

<p>Tilojen merkitys</p> <p>Lukitusten merkitys</p> <p>Potilasryhmät</p> <p>Omaiset</p> <p>Epärealistiset odotukset</p> <p>Ruuhka/odotusaika</p>	<p>Väkivallan esiintymisen syyt</p>	<p>kehittäminen</p> <p>väkivallan</p> <p>ehkäisemiseksi</p>
<p>Turvallisuus käytännöt</p> <p>Oma käytös/asenne</p> <p>Potilaan kohtelu</p> <p>Tilannetaju</p> <p>Tilanteen sanoittaminen potilaalle/informointi</p> <p>Ennakointi</p> <p>Rangaistus väkivallasta</p> <p>Riittävästi toimivia hälytyslaitteita</p> <p>Yhteistyö</p>	<p>Väkivallan ehkäiseminen</p>	
<p>Esillä pitäminen</p> <p>Motivointi</p> <p>Sitoutuminen/sitouttaminen</p> <p>Turvallisuuspoikkeamailmoitusten läpikäynti</p> <p>Esimiesten tuki</p> <p>Avoin keskustelu</p> <p>Nopea puuttuminen</p> <p>Puutteiden korjaaminen</p> <p>Ymmärretään ettei väkivalta kuulu työhön</p> <p>Sanoitetaan toimintaa</p> <p>Perehdytys</p>	<p>Turvallisuuskulttuurin</p> <p>kehittäminen</p>	

5 TULOKSET

5.1 Turvallisuuskulttuurin nykytilan ongelmia

Työyksiköiden turvallisuuskulttuuri koettiin organisoitumattomana, jäsentymättömänä ja välinpitämättömänä. Turvallisuuskulttuurin organisoimattomuus näkyy yksiköissä esimerkiksi siinä, että turvallisuutta pyritään kehittämään yksittäisillä teoilla, mutta suunnitelmallisuus, jatkumo ja arviointi puuttuvat. *“Kaikki tiedostaa, että se on tärkeää, ja pyrkimys olisi tehdä asioita, mutta se kokonaisorganisointi puuttuu.”*

Kiireen nähtiin olevan uhka turvallisuuden kannalta tärkeiden asioiden toteuttamiselle. Esimerkiksi astaloina pidettävien hoitovälineiden vieminen varastoon saattaa unohtua, jos muuten on kiire. *“Usein on niin kiire ja kova paine, että teet ne pakolliset, että selviät siitä päivästä. Siinä ei ole mitään uhkaa päällä, niin ei vaan tule mieleen noudattaa niitä kaikkia mitä on sovittu, että turvallisuuden takia toimitaan näin.”* Välinpitämättömyys näkyy työntekijöiden puolelta siinä, ettei huolehdita turvalaitteita mukaan ja organisaation osalta siinä, ettei huolehdita siitä, että turvalaitteet toimivat ja niitä on riittävästi sekä, että tilat ovat turvalliset, toimivat ja puutteet korjataan välittömästi.

Turvallisuuskulttuurin nähtiin lähtevän asenteista ja arvoista. *“Turvallisuuskulttuurin lähtee sieltä johtamisesta ja asenteista ja arvoista.”* Tärkeää on työntekijöiden motivointi ja motivaation ylläpitäminen silloinkin, kun mitään ei ole sattunut. Työntekijöiden koettiin olevan sitoutuneita turvallisuuskulttuurin kehittämiseen ja ylläpitämiseen esimiesten tuella. Toisaalta esimiehillä koettiin olevan niin paljon muita kiireitä, ettei turvallisuuskulttuurin ylläpitämiseen ja kehittämiseen jää aikaa. *“Minusta tuntuu, että meillä on vaan liian vähän esimiehiä siihen tehtävään, materiaalin ja kaiken asian käsittelyyn. Niitä vaan tipahtaa niiltä. Pitäisi varmaan pitää viikkopalaverejä, jossa olis keskitetysti aiheita, samalla vois turvallisuus olla yhtenä aiheena.”*

5.2 Turvallisuuskulttuurin nykytilan positiiviset

Turvallisuuskulttuurin koetaan kehittyneen viimeisen kymmenen vuoden aikana. Turvallisuusasioista puhutaan ja niitä pidetään tärkeänä, turvallisuus otetaan vakavasti. Turvallisuuden ja turvallisuuskulttuurin merkitystä ja tärkeyttä on alettu pohtimaan. *“Minä olen huomannut, että sen (turvallisuus) merkitystä on alettu enemmän pohtimaan... Kymmenen vuotta sitten ei kukaan puhunut turvallisuudesta, piti vain pärjätä.”*

Yksittäisiä asioita, joilla turvallisuutta on pyritty parantamaan ja jotka näkyvät päivittäisessä toiminnassa ovat esimerkiksi vaarallisten ja astaloina käytettävien esineiden ja hoitovälineiden pois vienti, hälytysnappien ja virven käyttö sekä vartijan käyttö tilanteiden turvaamisessa. *“Huolehditään se hälynappi siihen rintapieleen ja herkästi se vartija kutsutaan paikalle, jos on yhtään epäilyttävä asiakas.”*

Avoin keskustelu, kollegan auttaminen ja kokemusten jakaminen auttavat työyhteisön turvallisuuskulttuurin luomisessa ja kehittämisessä. Turvallisuuspoikkeamailmoituksia tehdään ja ymmärretään niiden merkitys. Turvallisuuskulttuurin pohjana nähtiin työyhteisön arvot ja asenteet sekä johtaminen sekä myönteinen suhtautuminen turvallisuusohjeita kohtaan. *“myönteisellä tavalla suhtaudutaan uudistuksiin, määräyksiin ja ohjeisiin”*

5.3 Väkivallan esiintymisen syyt

Haastatellut nimesivät useita syitä väkivallan esiintymiseen päivystyksyksiköissä. Potilasryhmistä mainittiin päihteiden käyttäjät, mielenterveyspotilaat sekä muistisairaat. Riskitekijänä nähtiin myös useiden erilaisten potilasryhmien hoitaminen samoissa tiloissa. Sen lisäksi yllätyksellisyyttä nähtiin lisäävän se, että päivystykseen voi tulla kuka vaan avoimista ovista ja ilman ajanvarausta ja että päivystykseen tulevat ne ketkä eivät ole päässeet muualle hoitoon. Lisäksi omaisten ja saattajien nähtiin olevan jossain määrin uhka ja lisäävän henkistä painetta. Ruuhkatilanteiden ja pitkän jonottamisen nähtiin olevan yhteydessä väkivallan ja henkisen väkivallan esiintymiseen. *“Tänne tulee kaikki ne, jotka eivät mahtuneet, päässeet minnekään muualle. Varsinkin, kun paikkoja supistetaan ja*

vähennetään. Se ruuhka, jono, se jonottaminen kestää, turhautuminen siihen. Ne varmasti triggeröi tilanteen.”

Päivystysyksiköiden tiloilla nähtiin olevan jonkin verran yhteyttä väkivallan esiintymiseen. Potilaan fyysinen hyvinvointi jonottaessa koettiin merkitykselliseksi. Pienet hoitotilat, pakenemisteiden puute ja huononäkyvyys tiloihin lisäävät haastateltujen mielestä väkivallan uhkaa ja lisäävät sen vakavuutta. *“Jos odotusaulassa on 40 astetta lämmintä kesäiltapäivänä, kun siihen paistaa aurinko ja on se seitsemän tunnin jono, niin aivan varmasti pinna on kireämmällä, verrattuna siihen, että siinä olisi viileä ja seitsemän tunnin jono. Ylipäättään ne tilat mahdollistavat sen, että sitten kun sitä väkivaltaa esiintyy, se on rajumpaa ja raaempaa, kun pakenemisväyliä on vähemmän ja tilat ovat ahtaat ja ollaan lähempänä sitä väkivaltaista henkilöä.”*

Potilaiden ja omaisten rajoittamaton liikkuminen päivystyksen tiloissa lisää väkivallan uhkaa. *“Ihmiset saa aika villisti ja vapaasti liikkua, se on uhka.”* Toimitiloihin vaikuttamisen mahdollisuudet nähtiin vähäisinä. Toiminnan ja turvallisuuden kannalta oleellisten asioiden korjaamisen ja valvontalaitteiden saaminen tapahtuu liian hitaasti aiheuttaen riskin yksikössä työskenteleville. *“Näky se toimimattomuus siinä, että on paljon sellaisia kiinteistöön liittyviä asioita mitkä eivät aina toimi. Organisaatio on niin iso, ettei tällaisia rempallaan olevia asioita saada korjattua riittävän rivakasti”*

Henkisen väkivallan esiintymiseen ja uhkaan vaikuttavat haastateltavien mielestä työntekijöiden keskinäiset suhteet ja kommunikointi, potilaiden ja omaisten esittämät uhkailut sekä potilaiden liian korkeat odotukset tarjottavaan hoitoon nähden. Haastavia tilanteita voivat olla hoidosta ja jatkohoitopaikasta keskusteleminen erimielisen potilaan tai omaisen kanssa.

5.4 Väkivallan ehkäiseminen

Väkivallan esiintymiseen voi vaikuttaa haastateltavien mukaan omalla käytöksellä potilasta kohtaan. Potilaan käytösestä ei pidä provosoitua ja potilaan

kohtaaminen inhimillisesti ja ystävällisesti koettiin hyvänä tapana ehkäistä väkivaltilanteita. *“Potilastyössäkin, jos lähtökohtaisesti tiedetään, että siinä on potilas, joka voi uhata jollain tavalla, niin se potilaan kohtelu ja sen sijoittaminen ja montako ihmistä siihen menee, kaikkiin tällaisiin voi omalla asenteella vaikuttaa. Menetkö nyrkit pystyssä haastamaan vai otatko vähän takapakkia. Näihin voi jokinainen ihan omalla kohdallaan vaikuttaa.”*

Tärkeänä keinona ehkäistä väkivaltaa päivystyksyksiköissä hoitajat näkivät potilaiden informoinnin siitä mitä tulee tapahtumaan, mistä odotusaika johtuu sekä mahdollisesta ruuhkasta kertominen. *“Minä sanon, että tämä löydös näyttää tälle, tämä kertoo minulle sitä... Meillä on jonoa, me on tosi pahasti ruuhkauduttu. Ne ovat jo tietoisia siinä vaiheessa, niin ne ei mene siihen istumaan ja kolme tuntia myöhemmin, kun ne ei ole päässeet vielä mihinkään, niin nehan ovat ihan hii-lenä.”*

Potilasta tulisi haastateltujen mukaan informoida siitä, ettei uhkailu tai väkivaltainen käytös ole sallittua päivystyksessä. Tämän asenteen omaksuminen nähtiin keskeisenä osana turvallisuuskulttuuria. *“Minun mielestäni se on ihan käsittämätöntä, että meitä saa käydä poksimassa ja mätkimässä ja haukkua miten lystää. Siitä pitäisi tulla jonkinlaisia sanktioita.”*

Kollegan auttamisella ja keskinäisellä kommunikoinnilla työyhteisössä koettiin olevan suuri merkitys väkivaltilanteiden ennalta ehkäisyssä ja niistä selviämisessä sekä turvallisuuskulttuurin kehittämisessä. *“Kyllä sitä koittaa muistaa sanoa toiselle, että nyt lähden käymään siellä, tai sitten nyt menen tuonne. Olisi tieto siitä missä se toinen liikkuu”*

Ennakointi nähdään tärkeänä turvallisuutta parantavana tekijänä. Ennakoinnilla tarkoitetaan esimerkiksi poliisiin tai vartijan paikalle kutsumista jo ennakoiden tai potilaan sijoittelun miettimistä. Työntekijöiden keskinäinen kommunikointi, avunpyyntö ja turvallisuusasioiden sanoittaminen sekä kollegoiden ohjaaminen turvallisiin käytäntöihin nähtiin tärkeinä osina turvallisuuskulttuuria ja väkivaltilanteiden ehkäisyä. Tärkeänä nähtiin turvallisuushavaintojen sanoittaminen kollegalle, jotta tekojen merkitys ymmärretään. *“Sitä pitäisi ehkä enemmän saada rutiininomaiseksi ja enemmän sanottaa sitä toimintaa. Meilläkin on nyt paljon uusia ja*

keikkalaisia ja jotka käyvät harvemmin. Vaikka tämä tippatelineiden ja pyörätuolien siirto, me ketkä paljon ollaan, siirrellään niitä pois ja kohta seuraava sitten tuo ne sitten takaisin siihen, kun ne ovat siinä lähempänä. Mutta ei tule ääneen sanottua, että minkä takia ne siirretään pois siitä. Pitäisi myös uusille muistaa sanoa siitä.”

5.5 Turvallisuuskulttuurin kehittäminen

Haastatellut kokivat pystyvänsä vaikuttamaan työyksikkönsä turvallisuuskulttuuriin. Koettiin, että työntekijät yhdessä esimiesten kanssa luovat turvallisuuskulttuurin omilla arvoillaan ja asenteillaan sekä halullaan toteuttaa turvallisuusasioita. Esimiesten tuki koettiin tärkeänä eikä esimiesten koettu asettuvan esteeksi turvallisemman työyksikön luomisessa, mutta toisaalta koettiin, että esimiehillä on liikaa työtä ja turvallisuuskulttuurin kehittäminen jää siksi toissijaiseksi.

Keinoina turvallisuuskulttuurin kehittämiseksi nähtiin oma positiivinen asenne turvallisuutta kohtaan, turvallisuusrutiinien muodostaminen työyksikköön, toiminnan sanoittaminen työyksikössä ja turvallisuusasioiden jatkuva esillä pitäminen. Esimerkiksi turvallisuuspoikkeama- ilmoitusten tekeminen ja niistä yhdessä keskusteleminen koettiin hyvänä keinona kehittää turvallisuuskulttuuria. Tärkeänä pidettiin myös sen ymmärtämistä, ettei väkivalta kuulu päivystykseen ja siihen on aina puututtava. Tähän kaivattiin esimiesten aktiivista otetta.

Turvallisuuskulttuuria voidaan haastateltavien mukaan kehittää koulutuksilla ja perehdytyksellä. Koulutusten tulisi olla suunnattu nimenomaan päivystyksessä työskenteleville ja tapahtua mielellään päivystyksen omia tiloja hyödyntäen. *“Ei järjestetä koulutusta sen takia, että saadaan tilastomerkintä, että nyt on työntekijät koulutettu, vaan koulutetaan oikeaan tarpeeseen. Näissä meidän omissa tiloissamme. Pystyisi käymään teoria osuudet jossain muualla, mutta harjoittelemaan käytännön tilanteet täällä.”* Lisäksi toivottiin koulutusta rakenteellisesta turvallisuudesta sekä säännöllisesti toteutettavia turvallisuuskävelyitä työyksikön tiloissa.

6 POHDINTA

6.1 Tulosten tarkastelu

Tutkimuksen tarkoitus on kuvailla hoitajien näkemyksiä turvallisuuskulttuurista ja sen vaikutuksesta päivittäiseen toimintaan sekä väkivallan ehkäisemiseen omissa työyksiköissään. Tavoitteena on lisätä tietoisuutta turvallisuuskulttuurista ja turvallisesta työympäristöstä sekä niiden vaikutuksesta väkivallan ehkäisyyn.

Turvallisuuskulttuuri on organisaation kyky toimia turvallisuuden ylläpitämiseksi. Se sisältää päivittäisiä toimia, kuten siisteydestä huolehtimista, mutta myös tilanteista oppimista ja jatkuvaa kehittämistä. Turvallisuuskulttuuri kehittyy yhdessä tekemällä ja sen luomiseen voivat kaikki osallistua. (STM, 2019, 15; Mertanen 2015, 44–45)

Tutkimuksen tulosten mukaan työyksiköiden turvallisuuskulttuurista puuttuu kokonaisorganisointi, jatkumo, seuranta ja arviointi. Asioiden korjaamisessa kestää liian kauan ja turvallisuuteen suhtaudutaan johtoportaassa välinpitämättömästi. Esimerkiksi tiloja ei korjata turvallisemmaksi ja hälytyslaitteita ei ole riittävästi tai ne eivät toimi. Toisaalta haastatteluun osallistuneet näkivät välinpitämättömyyttä myös hoitajien toiminnassa, esimerkiksi hälytyslaitteita ei välttämättä kanneta mukana tai astaloiksi sopivat esineet jäävät kiireessä potilaiden ulottuville.

Tutkimuksen tulosten mukaan turvallisuuskulttuuri näkyy päivittäisessä toiminnassa esimerkiksi ohjeiden noudattamisessa ja kollegiaalisena kanssakäymisenä turvallisuuden parantamiseksi. Turvallisuutta pyritään parantamaan ennakkoimalla tilanteita, joissa väkivallan uhkaa esiintyy, kutsumalla vartija tai poliisit jo etupainotteisesti turvaamaan tilannetta sekä pyytämällä apua kollegalta. Haastatellut kokivat oman ja esimiesten arvot ja asenteet turvallisuutta kohtaan keskeisenä elementtinä yksikön turvallisuuskulttuuria.

Väkivaltatariskejä voidaan ehkäistä suunnitelmallisella ja järjestelmällisellä toiminnalla. Jos toiminta ei ole suunnitelmallista ja perustuu yksittäisiin tekoihin, sillä ei

saavuteta kokonaisuuden kannalta merkittävää hyötyä (Sundell, 2014,22) Väki-
vallan ennaltaehkäisy ja hallinta koostuu turvallisuuden eri osa-alueiden, kuten
työturvallisuuden, tietoturvallisuuden, rikosturvallisuuden ja rakenteellisen turval-
lisuuden kehittämisestä. (Vasara ym. 2012b, 16)

Tutkimuksen tulosten mukaan turvallisuuskulttuuria kehittämällä voidaan vaikut-
taa väkivallan ehkäisyyn päivystyksessä. Turvallisuuskulttuurin merkitys on alettu
tiedostaa ja turvallisuudesta puhutaan avoimesti työyksiköissä. Työyksikön tur-
vallisuuskulttuuriin voidaan vaikuttaa turvallisuusasioita havainnoimalla, riskejä
kartoittamalla, keskustelemalla ja yhdessä oppimalla. Tärkeää on kaikkien orga-
nisaation jäsenten osallistuminen ja sitoutuminen turvallisuuskulttuurin kehittämi-
seen. Ennakointi, oma asenne ja tilannetaju ovat avainasemassa päivittäisessä
toiminnassa väkivallan ehkäisyssä.

Tutkimuksen tulosten mukaan turvallisuuskulttuurin kehittämiseen toivottiin pa-
rempaa organisointia, seurantaa ja arviointia, jotta prosessilla olisi jatkumo. Tur-
vallisuuskulttuuria voisi haastateltujen mukaan kehittää koulutuksilla, turvalli-
suuskävelyillä ja turvallisuusasioista keskustelemalla. Tärkeänä koettiin, että
koulutukset on suunnattu oikealle kohdetyhmälle ja tapahtuvat työyksikön omissa
tiloissa. Turvallisuuskulttuurin kehittäminen on pitkäjänteistä työtä. On oivallet-
tava vanhan työtavan viat ja oltava valmis ottamaan käyttöön uusi työtapa. (Mer-
tanen, 2015, 45; Sundell 2014,) Riskienhallinta suunnitelman tekeminen yhdessä
työntekijöiden kanssa, vaarojen arviointi, turvallisuusauditoinnit sekä turvallisuus-
asioiden esillä pitäminen osastotunneilla ovat keinoja parantaa turvallisuuskult-
tuuria. (Mertanen, 2015, 45; Mannermaa 2018, 130)

Turvallisuuspoikkeamailmoitusten läpikäyminen ja niistä yhdessä oppiminen ko-
ettiin tehokkaana tapana parantaa turvallisuuskulttuuria ja ehkäistä väkivaltatilan-
teita. Henkilökunnan motivoiminen ja sitouttaminen turvalliseen toimintaan tapah-
tuu selittämällä miksi asiat ovat tärkeitä ja miksi ohjeita tulee noudattaa. Esihen-
kilöiden tuki ja esimerkki koettiin tärkeänä ja esihenkilöiden toivottiin myös pitä-
vän turvallisuusasioita jatkuvasti esillä esimerkiksi viikkopalavereissa. Sundellin
mukaan väkivaltariskien hallinnassa oleellista on luoda turvallisuuskulttuuri, jossa
vastuut jakautuvat selkeästi, keskeisimmät riskienhallinta välineet ovat käytössä
ja työntekijät on sitoutettu turvallisuuden kehittämiseen. Tämä onnistuu vain, jos

organisaatiossa on avoin keskustelukulttuuri, poikkeamailmoitusten tekoon kannustetaan ja ilmoitukset johtavat toimenpiteisiin. (Sundell, 2014,26) Hoitajien kokemus siitä, ettei turvallisuuspoikkeamailmoitusten tekeminen johda toimenpiteisiin, voi laskea innokkuutta tehdä ilmoituksia. (Veronesi ym. 2023; Hedayati Emam 2018)

Tutkimuksen tulosten mukaan päivystyksen hoitajat pystyvät oman kokemuksensa mukaan vaikuttamaan hyvin vähän tai ei ollenkaan tiloihin ja tilaratkaisuihin sekä kameravalvontaan, lukitukseen ja liikkumisen rajoittamiseen. Nämä nähtiin tärkeänä keinona väkivaltariskin vähentämiseksi ja turvallisuuden parantamiseksi. Organisaation johdolla koettiin olevan vaikutusmahdollisuuksia, mutta esimerkiksi tilojen, kameravalvonnan ja lukitusten järjestäminen tapahtuu liian hitaasti. Aiemmin tehtyjen tutkimusten mukaan väkivallan esiintymistä voidaan ehkäistä tilaratkaisuilla, kameravalvonnalla, lukituksilla ja vapaata liikkumista rajoittamalla, henkilöhälyttimillä, odotustilojen viihtyisyydellä, vartijoiden läsnäololla ja riittävällä henkilöstöresurssilla. (Reißmann ym. 2023; Li ym. 2021)

Tutkimuksessa ilmeni useita syitä, jotka vaikuttavat väkivallan esiintymiseen päivystyksyksiköissä. Ruuhka ja pitkä jonotus aika ja näihin liitettyinä epämukavat olosuhteet, erilaiset potilasryhmät, kuten mielenterveys- ja päihdepotilaat ja muistisairaat, sekä muiden terveystalveluiden saatavuuden puute. Myös potilaiden epärealistisilla odotuksilla hoidon suhteen on vaikutusta väkivallan esiintymiseen. Aiemmissakin tutkimuksissa on löydetty useita samankaltaisia syitä väkivallan esiintymiselle päivystyksessä, esimerkiksi ruuhka, pitkä jonotusaika, ahtaat tilat, hälyisyys, erilaiset potilasryhmät, ympärivuorokautinen aukiolo ja ympäristön turvallisuus. (Reißmann ym. 2023; Lown ym. 2018; Li ym. 2021; Huttunen ym. 2018)

6.2 Turvallisen päivystyksen malli

Kehittämistyönä oli tavoitteena luoda turvallisen päivystyksen malli, jota voidaan hyödyntää sekä Pohjois-Savon hyvinvointialueen päivystyksissä, että laajemmin muissa yksiköissä. Toikko & Rantasen (2009) mukaan kehittäminen on asioiden ja toiminnan uudistamista, parantamista ja korjaamista. Järjestelmällinen kehittämistoiminta vaatii taustakseen tutkimustoimintaa, jolloin asioita ajatellaan

kriittisesti ja kehittämistyötä tehdään tutkimusaineistoon peilaten. (Toikko & Rantanen 2009, 7–9, 22–23)

Kehittämistyönä tutkimuksen viitekehuksesta ja haastattelujen tuloksista kerättiin taulukko, jossa on työntekijälle, esihenkilöille ja organisaation johdolle turvallisuuskulttuuria, turvallisuusviestintää, riskien hallintaa ja väkivaltatilanteiden ehkäisemistä koskevia vastuualueita ja toimintamalleja. Taulukossa on eritelty omissa sarakkeissaan työntekijä, esimiehen ja organisaation sekä yhteiset vastuut. Taulukko on tarkoitettu keskustelun pohjaksi ja edistämään turvallisuuskulttuurin juurruttamiseen työyksiköissä.

Turvallisen päivystyksen mallissa kaikilla organisaation tasoilla on tiedossa omat vastuut turvallisuuden edistämiseksi, väkivallan ehkäisemiseksi sekä turvallisuuskulttuurin kehittämisessä. Kaikille tulisi olla selvää miksi turvallisuuden edistäminen on tärkeää, ja mitkä ovat omat mahdollisuudet ja velvollisuudet turvallisuuden edistämiseksi.

Turvallisen työympäristön saavuttamiseksi tarvitaan kaikkien työpanosta. Työntekijät huolehtivat työpaikan siisteydestä ja siitä ettei astaloina käytettäviä esineitä jää lojumaan potilaiden ulottuville. Esimiehen ja organisaation johdon tehtävänä sen sijaan on huolehtia tilojen asianmukaisuudesta, tarpeellisista poistumisteistä ja lukituksista. Kulunvalvonnan, kameravalvonnan ja vartija palveluiden järjestäminen kuuluu myös organisaation johdolle, mutta työntekijän on ilmoitettava puutteista ja korjattavista asioista.

Turvallisessa päivystyksessä keskustellaan avoimesti turvallisuudesta. Riskien hallinta suunnitelma tehdään yhdessä esimiehen ja henkilöstön kesken ja sitä päivitetään jatkuvasti. Henkilöstön asiantuntemusta käytetään hyväksi ja turvallisuusviestintä on molemmin puolista. Turvallisuusasioita nostetaan esille arjessa.

Turvallisuuspoikkeamailmoitukset käsitellään henkilöstön kanssa ja ne johtavat tarvittaviin toimiin. Turvallisessa päivystyksessä sanoitetaan kollegoiden kesken, miksi tiettyjä asioita tehdään ja kuinka ne edistävät turvallisuutta. Ymmärretään turvallisuuden merkitys ja ollaan valmiita yhdessä tekemään töitä turvallisuuden eteen. Ymmärretään myös se, ettei toiminnan muuttaminen ole helppoa, vaan se vaatii pitkäjänteistä työtä. Yksittäisten tekojen sijaan pyritään organisoimaan

kokonaisuus, jolla päästään parempaan lopputulokseen. Turvallisuuskulttuuri nousee arvoista ja asenteista, turvallisessa päivystyksessä suhtaudutaan positiivisesti turvallisuuskulttuuriin, jotta turvalliset työtavat saadaan juurrutetuksi osaksi päivittäistä toimintaa.

Taulukko 3 Vastuualueet turvallisuuskulttuurin edistämiseksi

Työntekijän vastuut	Esimiehen ja organisaation vastuut	Yhteiset vastuut
Pitää työympäristön siistinä ja astalat poissa näkyviltä	Huolehtii tilojen turvallisuudesta, lukituksista, kulun rajoittamisesta kameravalvonnasta, vartijapalvelusta, odotustilojen viihtyisyydestä	Pidetään yllä avointa keskustelua turvallisuudesta
Havainnoi turvallisuuspuutteita työympäristössä ja ilmoittaa niistä	Korjaa havaitut puutteet välittömästi	Pidetään turvallisuusasioita esillä
Tekee turvallisuuspoikkeamailmoituksia, oppii niistä	Käsittelee turvallisuuspoikkeamailmoitukset yhdessä työntekijöiden kanssa, tekee tarvittavat toimenpiteet	Tavoitteet kaikilla selvät
Osallistuu koulutuksiin ja turvallisuuskävelyihin sekä ilmoittaa koulutuksen tarpeesta	Järjestää oikein kohdennettua koulutusta ja turvallisuuskävelyitä sekä mahdollistaa osallistumisen, osallistuu myös itse	Pitkäjänteinen työ turvallisuuskulttuurin kehittämiseksi
Sanoittaa turvallisuusasioita työyhteisössä, jotta tekojen merkitys ymmärretään ja auttaa kollegaa	Motivoi, kannustaa ja kuuntelee, nostaa esille onnistumisia	Riskienhallinta suunnitelma tehdään yhdessä
Noudattaa ohjeita ja soveltuvia	Tekee toteuttamiskelpoisia turvallisuusohjeita,	Seurataan ja arvioidaan Positiivinen asenne turvallisuutta kohtaan

turvallisuuskäytäntöjä, suhtautuu niihin positiivisesti	valvoo niiden noudattamista, tekee tarvittaessa muutoksia	Ymmärretään turvallisuuskulttuurin merkitys
Perehdyttää turvallisuuteen	Huolehtii turvallisuusasioiden perehdyttämisestä, seuraa perehdyttämisohjelman toteuttamista	Minkäänlainen väkivalta ei ole sallittua, viestitään siitä selkeästi myös potilaille ja saattajille Väkivalta ei kuulu työhön, puututaan välittömästi Muistetaan jälkipurun merkitys, pyydetään ja tarjotaan
Turvallisuuskulttuuri on organisaation yhteinen asia, turvallisuus tehdään yhdessä!		

6.3 Johtopäätökset ja jatkokysymykset

Turvallisuuskulttuuri nähtiin jäsentymättömänä, organisoitumattomana ja välinpitämättömänä. Toivottiin, että kehittämiseen tulisi jatkumo, seuranta ja arviointia, jotta turvallisuus ei olisi irrallisten ja yksittäisten tekojen varassa, vaan turvallisuuskulttuuri loisi vahvan pohjan turvallisuusasioiden toteuttamiselle.

Turvallisuusjohtamisen osalta toivottiin, että turvallisuusasioita pidetään esillä ja turvallisuuspoikkeama ilmoituksiin reagoidaan, niitä käsitellään työyksikössä ja turvallisuuspuutteet korjataan ripeästi. Haastatellut tiedostivat esihenkilöiden

suuren työmäärän ja sen vaikutuksen työyksikön turvallisuuskulttuurin kehittämiseen.

Haastatellut kokivat, että voivat omalla toiminnallaan vaikuttaa turvallisuuskulttuuriin ja väkivallan ehkäisyyn omassa yksikössään. Keinoja ehkäistä väkivaltatilanteita ovat mm ennakointi, turvallisuustekojen sanoittaminen ja kollegan auttaminen. Haastatellut nimesivät hyvin samantyyppisiä syitä väkivallan esiintymiselle, kuin aiemmissa tutkimuksissa on tullut ilmi.

Turvallisuuskulttuurin nähtiin lähtevän arvoista ja asenteista turvallisuutta kohtaan ja niiden koettiin olevan pääosin positiivisia. Koulutuksia toivottiin lisää ja niiden uskottiin parantavan turvallisuuskulttuuria. Todettiin, että työyksiköiden turvallisuuskulttuurissa on kehitettävää, mutta huomattiin myös, että turvallisuuskulttuuri on kehittynyt, sen merkitys on ymmärretty ja turvallisuutta on alettu pohdita.

Pohjois-Savon hyvinvointialueella on yksiköissä nimetyt turvallisuusyhdyshenkilöt ja käytössä on myös sekä esihenkilöille että työntekijöille suunnatut verkkokurssit turvallisuudesta. Näistä mikään ei noussut haastatteluissa esille, vaikka toisaalta koulutuksen merkitys turvallisuuskulttuurin kehittämisessä tiedostettiin. Voisiko turvallisuusyhdyshenkilön roolia vahvistaa ja sitä kautta lisätä työyksiköihin tietoutta ja esihenkilöille tukea turvallisuuskulttuurin kehittämiseen?

Turvallisuusviestintää toivottiin ja turvallisuusasioiden esillä pitämisen nähtiin olevan keino kehittää turvallisuuskulttuuria. Turvallisuuskulttuurin vuosikello tai muunlainen tukimateriaali voisi auttaa esihenkilöä tässä. Tässä tutkimuksessa toteutettua turvallisen päivystyksen malli taulukkoa voi käyttää apuna ja edelleen kehittää yksikkökohtaiseksi.

Jatkotutkimuksena olisi kiinnostavaa toteuttaa vastaava tutkimus esihenkilöille, nähdä millaista tukea he tarvitsevat turvallisuuskulttuurin kehittämiseen organisaation johdolta ja myös johdettaviltaan sekä selvittää millaisena esihenkilöt näkevät tämänhetkisen tilanteen työyksiköissään turvallisuuskulttuurin osalta.

6.4 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Oulun ammattikorkeakoulun opiskelijana tutkimuksen tekijä on sitoutunut ohjaajien ja koko koulun lailla noudattamaan tieteellisen neuvottelukunnan (TENK) ohjetta Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Hyvän tieteellisen käytännön perusperiaatteet ovat:

1. Luotettavuus, joka tarkoittaa sitä, että varmistetaan tieteellisen toiminnan laatu suunnittelussa, menetelmissä, analyyseissä ja voimavarojen käytössä.
2. Rehellisyys, joka tarkoittaa avoimuutta tieteellisen toiminnan suunnittelussa, toteutuksessa, viestinnässä ja raportoinnissa.
3. Arvostusta osoitetaan kollegoita, tieteellisen toiminnan osapuolia, yhteiskuntaa, ekosysteemiä, ympäristöä ja kulttuuriperintöä kohtaan.
4. Vastuunkanto koko tieteellisen projektin ideasta julkaisemiseen ja vaikutuksiin saakka. (TENK, 2023,11–12)

Hyvät tieteelliset menettelytavat ohjasivat opinnäytetyö prosessia. Opinnäytetyö suunniteltiin huolellisesti ja toteutus ja dokumentointi tehtiin rehellisesti. Aineiston keruun ja siihen liittyvät suostumukset suunniteltiin tarkkaan. Tutkimusaineistoa käsiteltiin huolellisesti, nauhoitettua aineistoa kuunteli ainoastaan tutkimuksen tekijä, aineistosta poistettiin kaikki, mistä yksittäisen haastateltavan olisi voinut tunnustaa ja aineisto säilytettiin lukitussa kaapissa. Tutkimuslupa haettiin Pohjois-Savon hyvinvointialueelta vasta sen jälkeen, kun ohjaavat opettajat ovat hyväksyneet opinnäytetyönsuunnitelman. Osallistujat allekirjoittavat suostumuslomakkeen (liite 4) Ryhmähaastattelussa suostumuksen pyytäminen on tärkeää, koska myöhemmin, jos joku osallistujista haluaa erota tutkimuksesta, se voi vaikuttaa analysointiin sekä jopa tutkimustulokseen. (Sim & Waterfield, 2019)

Tutkimusta tehtäessä noudatettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisistä periaatteista (2019). Tutkimus toteutettiin ryhmähaastatteluna, jota ohjaavat nuo periaatteet. Haastatteluun osallistujien ihmisarvoa ja oikeuksia kunnioitettiin ja kaikenlaisen haitan aiheuttamista heille vältettiin. Osallistujalle annettiin riittävä tieto tutkimuksessa käsiteltävästä

aiheesta ja myös siitä mihin tutkimuksella pyritään. Osallistuminen tutkimukseen oli täysin vapaaehtoista. Osallistumisen tutkimukseen voi myös keskeyttää tai peruuttaa milloin tahansa tutkimuksen aikana. Ryhmähaastattelussa ei kerätty henkilötietoja ja osallistujat pysyvät tunnistamattomina.

Tutkimuksessa ei kajottu fyysisesti tutkittavaan, siihen ei osallistu alaikäisiä, siinä ei aiheutettu tutkittaville voimakkaita ärsykeitä, arkielämästä poikkeavaa henkistä haittaa eikä turvallisuus uhkaa osallistujille. Näillä perusteilla eettistä ennakkoarviointilausuntoa ei tarvinnut pyytää ihmistieteiden eettiseltä toimikunnalta. (TENK 2019. 18) Tietosuojaselosteen linkki liitteenä (Liite).

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida Cuba & Lincolnin 1980-luvulta peräisin olevalla kriteeristön perusteella. Sen mukaan luotettavuuden kriteereitä ovat: uskottavuus, siirrettävyys, riippuvuus ja vahvistettavuus. Uskottavuudella tarkoitetaan sitä, että lukijalle selviää analyysin teko menetelmät sekä tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset. Siirrettävyydellä tarkoitetaan mahdollisuutta siirtää tutkimustuloksia johonkin muuhun kontekstiin. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2015, 198) Hirsjärvi ym. mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää tarkka selonteko tutkimuksen vaiheista ja aineiston tuottamisesta sekä tutkijan itsearviointi. (2002, 214)

Tutkimuksen uskottavuuden lisäämiseksi analyysi menetelmään on perehdytty ja analyysin vaiheet on kuvattu. Tutkimuksen luotettavuutta on pyritty lisäämään aineistoin analyysin vaiheiden kirjaamisella ja taulukoinnilla. Litteroitua tekstiä on luettu useaan kertaan, jotta sieltä erotetaan haastateltavien näkemykset tarkasti. Tutkija tunnistaa omat kytköksensä yhteen tutkituista yksiköistä, ja on pitänyt tätä tietoisuutta yllä haastattelujen ja analyysin teon aikana, jotta omat näkemykset eivät sekoitu tutkittavien näkemyksiin. Toisaalta toimintaympäristön tuntemus on auttanut tutkijaa ymmärtämään haastateltavien käyttämää kieltä. Tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää hyväksi myös muissa päivystyksissä ja sote-palveluissa laajemminkin.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan oma arvomaailma ja näkemykset vaikuttavat tutkimuksessa tiedon tulkintaan ja ymmärtämiseen. Samoin tutkimuksen kohteena olevat ihmiset tulkitsevat kysymyksiä ja tutkimuksen tarkoitusta omista

lähtökohdistaan. Tutkija joutuu tasapainottelemaan läheisyyden ja etäisyyden välillä suhteessa tutkimuskohteeseen, toisaalta päästäkseen sisään tutkittavien ajatusmaailmaan ja toisaalta nähdäkseen selvästi ja pystyäkseen rakentamaan uusia ymmärryksen tasoja. (Juuti & Puusa, 2022) Tutkimuksen tekijä on työskennellyt yhdessä tutkimuksen kohteena olevista päivystyksistä. Haastattelua tehdessä huomiota kiinnitettiin erityisesti siihen, ettei haastateltavaa johdatella tutkijan omien kokemustensa kautta ja haeta tutkijalle mieluisia vastauksia. Vastaus-ten tulkinnaassa tuli kiinnittää erityisesti huomiota siihen, että vastaukset tulkitaan kuten tutkittava on tarkoittanut, eikä tutkijan omista lähtökohdista. Haastattelu kysymykset oli rakennettu niin, että tutkimuskysymyksiin saatiin mahdollisimman selkeitä vastauksia.

Tehdessään tutkimusta yksin, tutkija voi tulla sokeaksi omalle tutkimukselleen ja olla vakuuttunut johtopäätösten oikeellisuudesta, vaikkei se olisikaan totuuden mukaista. (Kankkunen & Vehviläinen-Juutilainen 2015, 197) Tämä vaara tiedostettiin koko tutkimusaineiston analysoinnin ajan. Yksin työskentely on riski, mutta opettajien ohjaus ja tarkka dokumentointi tiedonhaun, aineiston haun ja analysoinnin suhteen, lisää tutkimuksen luotettavuutta

7 LÄHTEET

Aluehallintovirasto 2010. Turvallisuusjohtaminen. Työsuojelunoppaita ja –ohjeita 35. Hakupäivä 24.4.2024 [Turvallisuusjohtaminen_TSO_35.pdf \(tyosuojelu.fi\)](#)

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Berlanda, S., Pedrazza, M., Fraizzoli, M., de Cordova, F. 2019. Addressing Risks of Violence against Healthcare Staff in Emergency Departments: The Effects of Job Satisfaction and Attachment Style. *Biomed Res Int.* 2019 May 28;2019:5430870. doi: 10.1155/2019/5430870. PMID: 31275976; PMCID: PMC6558649

Cannavò, M., La Torre, F., Sestili, C., La Torre, G., & Fioravanti, M. 2019. Work Related Violence As A Predictor Of Stress And Correlated Disorders In Emergency Department Healthcare Professionals. *La Clinica terapeutica*, 170(2), e110–e123. <https://doi-org.ezp.oamk.fi:2047/10.7417/CT.2019.2120>.

Denge, T., & Rakhudu, M. 2022. Perceptions of nurses on occupational health hazards and safety practices in Ditsobotla public hospitals in North West province. *Curationis*, 45(1), 1–9. <https://doi-org.ezp.oamk.fi:2047/10.4102/curationis.v45i1.2220>

Dopolani, F. N., Arefi, M. F., Akhlaghi Pirposhteh, E., Ghalichi Zaveh, Z., Salehi, A. S., Khajehnasiri, F., Hami, M., Poursadeqiyani, M., Khammar, A. 2022. Investigation of occupational fatigue and safety climate among nurses using the structural equation model. *Work (Reading, Mass.)*, 72(3), 1129–1139. <https://doi-org.ezp.oamk.fi:2047/10.3233/WOR-213648>

Elo, Satu., Kajula, Outi., Tohmola, Annina ja Kääriäinen, Maria. 2022. Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede* 2022, 34, (4), 215-225

Gynther, Kirsi & Hasanen Kirsi. Teoksessa Vuori, Jaana (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. (Hakupäivä 11.3.2023) <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus>

Harthi, M., Olayan M., Abugad, H., Abdel Wahab, M., 2020. Workplace violence among health-care workers in emergency departments of public hospitals in Dammam, Saudi Arabia. Eastern Mediterranean health journal, 26(12), 1473-1481. <https://doi-org.ezp.omak.fi:2047/1026719/emhj.20.069>

Hedayati Emam, G., Alimohammadi, H., Zolfaghari Sadrabad, A., Hatamabadi, H. 2018. Workplace Violence against Residents in Emergency Department and Reasons for not Reporting Them; a Cross Sectional Study. Emerg (Tehran). 2018;6(1):e7. Epub 2018 Jan 16. PMID: 29503832; PMCID: PMC5827053.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pekka & Sajavaara, Paula. 2002. Tutki ja kirjoita. 6.–8. painos. Tammi. Vantaa

Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettiseneuvottelukunnan julkaisuja 3:2019. Hakupäivä 17.11.2023 https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf

Ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi. Hakupäivä 17.11.2023 [Ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi | Tutkimuseettinen neuvottelukunta \(tenk.fi\)](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettinen_ennakoarviointi_Tutkimuseettinen_neuvottelukunta_tenk.fi.pdf)

Janhonen, S & Nikkonen, M. (toim.) 2003. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. 2. uudistettu painos. WSOY. Juva.

Juutilainen, Anssi. 2022. Johda ajattelua, johda työturvallisuutta. PK-kustannus, Keuruu.

Kankkunen, Päivi & Vehviläinen-Julkunen, Katri. 2015. Tutkimus hoitotieteessä. 3.–4. painos. Sanoma pro. Helsinki.

Kankkunen, Päivi & Vehviläinen-Julkunen, Katri. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. WSOY. Helsinki.

Laitinen, Heikki, Vuorinen, Marko, Simola, Antti. 2013. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen. Tietosanoma. Helsinki.

Li, J. H., Chen, T. W., Lee, H. F., & Shih, W. M. (2021). The Effects of Emergency Room Violence toward Nurse's Intention to Leave-Resilience as a Mediator.

Healthcare (Basel, Switzerland), 9(5), 507. <https://doi-org.ezp.oamk.fi:2047/10.3390/healthcare9050507>

Lown BA., Setnik GS. 2018. Utilizing compassion and collaboration to reduce violence in healthcare settings. *Isr J Health Policy Res.* 2018 Jul 17;7(1):39. PMID: 30016994; PMCID: PMC6048890. doi: 10.1186/s13584-018-0234-z

Mannermaa, Katri. 2018. Työsuojelupäällikön käsikirja. Turvallisuus ja hyvinvointi työkyvyn edistäjinä. Alma talent. Helsinki.

Metsämuuronen, Jari. 2006, Laadullisen tutkimuksen käsikirja. 1.Laitos, 1. Painos. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino

Milton, J., Chaboyer, W., Åberg, N. D., Erichsen Andersson, A., & Oxelmark, L. 2020. Safety attitudes and working climate after organizational change in a major emergency department in Sweden. *International emergency nursing*, 53, 100830. <https://doi-org.ezp.oamk.fi:2047/10.1016/j.ienj.2020.100830>

Paunonen, Marita & Vehviläinen-Julkunen, Katri. 1998. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. 1.–2. painos. WSOY. Juva

Pohjois-Savon hyvinvointialue, 2023. Talousarvio 2024 ja taloussuunnitelma 2024–2026. Pohjois-Savon hyvinvointialueen aluevaltuusto. [Microsoft Word - TALOUSARVIO 2024 av 29.12.2023 LOPULLINEN \(pshyvinvointialue.fi\)](#) (Hakupäivä 15.9.2024)

Reißmann, S., Wirth, T., Beringer, V., Groneberg, DA., Nienhaus, A., Harth, V., Mache, S. 2023. "I think we still do too little": measures to prevent violence and aggression in German emergency departments - a qualitative study. *BMC Health Serv Res.* 2023 Jan 30;23(1):97. doi: 10.1186/s12913-023-09044-z. PMID: 36717889; PMCID: PMC9885053.

Sim, J., Waterfield, J. Focus group methodology: some ethical challenges. *Qual Quant* **53**, 3003–

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019: 3. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. Turvallisia ja terveellisiä työoloja kaikille. Hakupäivä

2.12.2023 [Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030 \(valtioneuvosto.fi\)](#)

Sosiaali- ja terveysministeriö, Työ- ja tasa-arvo-osasto, Työturvallisuuskeskus. Riskien arviointi ja hallinta työpaikoilla -työkirja. (Hakupäivä 7.12.2023) [Riskien-
arviointi-ja-hallinta-tyopaikalla-tyokirja-2023.pdf \(ttk.fi\)](#)

Sosiaali- ja Terveysministeriön julkaisuja 2024:11: Toimeenpano suunnitelma 2024-2027, Sosiaali- ja terveysalan sekä pelastusalan riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen. (Hakupäivä 5.10.2024) <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5657-5>

Sundell, Lauri. 2014. Työkaverina pelko. PS-kustannus. Juva.

Tilastokeskus. [Väestömuutokset muuttujina Vuosi, Alue ja Tiedot. PxWeb \(stat.fi\)](#) (Hakupäivä 15.9.2024)

Tikkanen, Sami, Aapio, Lasse, Kaarnalehto, Anssi, Kammonen, Lasse, Laitinen, Jouko, Mikkonen, Jarmo, Pisto, Martti Herman. 2017. Ammattina turvallisuus. 3. uudistettu painos. Sanoma pro. Helsinki.

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere yliopistopaino Oy.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Jyväskylä.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (Hakupäivä 17.11.2023) [Tutkimuseettinen neuvottelukunta \(tenk.fi\)](#)

Työturvallisuuskeskus. Työturvallisuus ja työsuojelu. 2019.

Työturvallisuuskeskus 2023. Työturvallisuus [Työpaikkaväkivallan hallinta - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](#)

a. Vasara, Juha, Pulkkinen, Johanna ja Anttila, Sanna. 2012. Työväkivallan ennaltaehkäisy ja hallinta sairaalassa. Organisaatiotasojen vastuut ja tehtävät

turvallisuusjohtamisessa. Hakupäivä 24.4.2024 [d4463878-3805-4c31-b341-355ae797e0d3 \(tsr.fi\)](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0244638)

b. Vasara, Juha, Pulkkinen, Johanna ja Anttila, Sanna. 2012. Työväkivallan hallinta turvallisuusjohtamisen osana terveydenhuollossa. Loppuraportti TSR-hankenumero 110123. Hakupäivä 24.4.2024. [Luottamuksen puute on sähköisten palveluiden käytössä yleisesti tiedossa nykyään \(tsr.fi\)](https://tsr.fi/luottamuksen-puute-on-sahkoisten-palveluiden-kaytossa-yleisesti-tiedossa-nykyaan/)

Vuori, Jaana (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Hakupäivä 11.03.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus>

Wagner, A, Rieker, M., Manser, T., Sturm, H., Hardt, J., Martus, P., Lessing, C., Hammer, A., 2019. Healthcare professionals' perspectives on working conditions, leadership, and safety climate: a cross-sectional study. BMC Health Services Research 1/21/2019. Vol 19 issue 1

8 LIITTEET

Teemahaastattelun runko liite 1

Tiedonhaun taulukko liite 2

Tiedote tutkimukseen osallistujalle liite 3

Suostumuslomake liite 4

1. Miten kuvailisit turvallisuuskulttuuria työyksikössäsi?
2. Miten turvallisuuskulttuuri näkyy päivittäisessä toiminnassa?
3. Mikä vaikuttaa väkivallan esiintymiseen työyksikössäsi?
4. Miten väkivallan esiintymistä voisi ehkäistä?
5. Pystytkö itse vaikuttamaan väkivallan esiintymiseen työpaikallasi?
5. Miten turvallisuuskulttuuria voisi kehittää työpaikallasi?
7. Pystytkö itse vaikuttamaan turvallisuuskulttuuriin?
8. Voiko turvallisuuskulttuuria kehittämällä vaikuttaa väkivallan ehkäisyyn työpaikallasi?

TIEDONHAUN TAULUKKO

LIITE 2

Tietokannat	Hakusanat	Rajaukset	Hakutulokset	Otsikon ja tiivistelmän perusteella valitut	Lopulliset valitut artikkelit
PubMed	Nurse*, nursing* safety*, security* emergency*, safety* aggressi*, violent*	Julkaisu-vuosi 2013-2023, vertaisarvioitu, koko teksti saatavilla, englannin kielinen	3207	53	7
EBSCO (Cinahl, medline)	nurse*, nursing* emergency* ed*, healthcare professional*, violence*, aggressi*, violent*, safety*, security*	Julkaisu-vuosi 2013-2023, vertaisarvioitu, koko teksti saatavilla, englannin kielinen,	17	4	3
MEDIC	Työturvallisuus, turvallisuuskulttuuri, hoitajat, päivystys, emergency*, väkival*, turvallisuus*, violence*, safety*, security*	Julkaisu-vuosi 2013-2023, vertaisarvioitu	17	4	1

Tiedote tutkimuksesta

TURVALLISUUSKULTTUURIN MERKITYS VÄKIVALLAN EHKÄISYSSÄ PÄIVYSTYKSESSÄ HOITAJIEN KOKEMANA

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa on tarkoituksena tutkia hoitajien näkemyksiä turvallisuuskulttuurista ja sen vaikutuksesta päivittäiseen toimintaan sekä väkivallan ehkäisemiseen omissa työyksiköissään. Tavoitteena on lisätä tietoisuutta turvallisuuskulttuurista ja turvallisuudesta työympäristöstä sekä niiden vaikutuksesta väkivallan ehkäisyyn. Olemme arvioineet, että sovellutte tutkimukseen, koska työskentelette lisälmen/Kuopion/Varkauden päivystyksessä. Tässä tiedotteessa kuvataan tutkimusta ja teidän roolianne siinä. Teillä on myös mahdollisuus esittää tarkentavia kysymyksiä tutkimuksen toteuttajalle. Perehdyttyänne tiedotteeseen, pyydämme teitä allekirjoittamaan suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Teillä on mahdollisuus keskeyttää tutkimukseen osallistuminen milloin tahansa syytä ilmoittamatta. Jos päätätte keskeyttää tutkimuksen tai peruutatte suostumuksenne, saatetaan jo kerättyä tietoa käyttää tutkimuksessa. Teitä ei voida tunnistaa lopullisesta aineistosta. Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietoja.

Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Tutkimuksen tarkoitus on kuvailla hoitajien näkemyksiä turvallisuuskulttuurista ja sen vaikutuksesta päivittäiseen toimintaan sekä väkivallan ehkäisemiseen omissa työyksiköissään. Tavoitteena on lisätä tietoisuutta turvallisuuskulttuurista ja turvallisuudesta työympäristöstä sekä niiden vaikutuksesta väkivallan ehkäisyyn. Koko tutkimuksellisen kehittämistoiminnan tarkoituksena on kehittää turvallisen päivystyksen malli tutkittaviin päivystysyksiköihin. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää tutkittavissa päivystysyksiköissä, sekä laajemmin Pohjois-Savon hyvinvointialueen toiminta yksiköissä.

Tutkimuksen toteuttajat

Tutkimus on osa YAMK-opinnäytetyötä. Opinnäytetyön tekijä Nea Tolvanen opiskelee Akuutti- ja ensihoitotyön johtamista ja kehittämistä Oulun ammattikorkeakoulussa. Yhteistyökumppanina on Pohjois-Savon hyvinvointialue.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimus toteutetaan teemahaastatteluna ryhmässä, joka koostuu kunkin päivystyksen hoitajista. Osallistujalla toivotaan olevan työkokemusta useamman vuoden ajalta tai muuten näkemystä väkivallan ehkäisystä ja turvallisuuskulttuurista omassa työyksikössään. Haastattelun kesto on noin 45- 60 minuuttia. Haastateltavat saavat ennakkoon nähtäväkseen haastattelun teemat.

Tutkimuksen mahdolliset hyödyt

Koko tutkimuksellisen kehittämistoiminnan tarkoituksena on kehittää turvallisen päivystyksen malli tutkittaviin päivystysyksiköihin. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää tutkittavissa päivystysyksiköissä, sekä laajemmin Pohjois-Savon hyvinvointialueen toiminta yksiköissä.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Tutkimukseen osallistuvat yksiköt saavat tulokset tietoonsa sen valmistuttua. Tutkimustuloksia voidaan käydä läpi osastotunnilla. Niistä tiedotetaan myös turvallisuus palveluita ja kiinteistöpalveluita.

Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen on teille maksutonta. Erillistä korvausta osallistumisesta ei makseta.

Tutkimusaineiston käsittely

Tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksella ja se pidetään vain ja litteroidaan. Aineistoa ei luovuteta kolmannen osapuolen haltuun. Aineisto säilytetään Oamk:n ja Pohjois-Savo hyvinvointialueen verkkolevyasemilla. Tutkimusaineisto hävitetään asianmukaisesti, kun opinnäytetyö on valmis, arvioitu ja julkaistu.

Tutkimuksen päätyminen

Tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen milloin vain, mikäli opinnäytetyö ei toteudu suunnitellulla tavalla.

Lisätiedot

Tarvittaessa pyydämme teitä esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijalle.

Yhteystiedot

Nea Tolvanen

Ohjaajat: Petri Roivainen ja Raija Rajala OAMK

Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Tutkimuksen/opinnäytetyön nimi: Oamk:n YAMK-opinnäytetyö Turvallisuuskulttuurin merkitys väkivallan ehkäisyssä päivystyksessä hoitajien kokemana

Opinnäytetyön toteuttaja: Opiskelija Nea Tolvanen (nea.tolvanen@pshyvinvointi-alue.fi). Opinnäytetyön ohjaavat opettajat Petri Roivainen ja Raija Rajala

Minua _____ on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun tutkimukseen. Olen saanut tutkimustiedotteen ja ymmärtänyt sen. Olen saanut riittävästi tietoa tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta sekä toteutuksesta. Minulle on annettu riittävästi tietoa oikeuksistani ja tutkimuksen mahdollisesti liittyvistä riskeistä ja hyödyistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävästi vastauksia esittämiini kysymyksiin.

Olen saanut tiedot tutkimukseen mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä, luovuttamisesta.

Minua ei ole painostettu osallistumaan kyselyyn.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani kyselyyn.

Ymmärrän että osallistumiseni on vapaaehtoista ja voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan suostumuksen, minusta keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.