

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Rasku, T. (2025) Code of Silence – Vaikenemisen koodi. TAMK-blogi, 24.4.2025.

URL: <https://blogs.tuni.fi/tamkblogi/hanketoiminta/code-of-silence-vaikenemisen-koodi/>

Code of Silence – Vaikenemisen koodi

24.4.2025



Edellisellä tehtävällä naispotilas ei olisikaan halunnut sairaalaan ja löi pariani poskeen, johon tuli komea mustelma. Seuraavalla tehtävällä, kun olin polvistuneena lattialla, sitoakseni potilaan vuotavaa päähaavaa (hänen päätään oli taputeltu patterin reunaan), takanani oli yllättäen reilun kokoinen rottweiler. Koira hyväksyi hoitomenetelmäni ja tuhahti, mutta potilaan mielestä ”vitun ämmän” toiminta oli liian hidasta päähaavan sitomisessa. Teimmekö näistä HaiPro-ilmoitukset?

Ensihoidossa kohdataan uhkaa ja väkivaltaa niin avuntarvitsijan itsensä taholta, kuin heidän omaisiltaan tai tapahtumapaikalla olleilta henkilöiltä. Aina hoitopäätöksen sisältö ei ole paikalla olevien mieleen ja heidän mielipidettään lähdetään terävöittämään mm. aseella, saksilla tai leikkuuveitsellä. Toisinaan mitään ennakoivaa triggeriä ei selkeästi ole nähtävissä, vaan ensihoitajat koetaan yhteiskunnan tai elon vastoinkäymisten ruumiillistumina.

Työturvallisuuslaki 738/2002 edellyttää työpaikalla olevan käytössä vaaratilanneilmoitusmenettelyn. Vaaratilanneilmoitus tulee tehdä aina, kun havaitaan tilanne, joka olisi voinut aiheuttaa tapaturman

tai johtaa siihen. Useilla työpaikoilla on käytössä terveydenhuollon vaaratapahtumien sähköinen raportointijärjestelmä HaiPro. Järjestelmään kirjataan sekä potilasturvallisuuteen liittyvät tapaukset, mutta myös henkilöstöön kohdistuneet uhka- ja väkivaltilanteet.

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan velvollisuuksiin kuuluu työntekijän perehdytys ja opastus työpaikan mahdollisista vaaratilanteista ja -kohteista ja miten uhka- ja väkivaltilanteissa tulisi toimia. Työntekijän velvollisuus on noudattaa saamiaan ohjeita turvallisuuden ylläpitämiseksi tarvittavan järjestyksen, siisteyden, huolellisuuden ja varovaisuuden avulla. Jos sellaisia vikoja tai puutteellisuuksia ilmenee, jotka voivat aiheuttaa vaaraa työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle, on työntekijän viipymättä ilmoitettava niistä työnantajalle. Vaikenemisen koodi on siten rikottava.

Ihmisen toimintaa säätelevät erilaiset sisäiset mallit, joiden mukaan henkilö havainnoi ympäristöönsä ja siinä esiintyviä riskejä. Henkilön oma asenne ja vireystila vaikuttavat kykyyn muodostaa tilanteesta kokonaiskuva. Yleisen tilannekuvan lisäksi, henkilön tulisi arvioida yleinen tilannekuva, mitä tapahtuu, mitä saattaa tapahtua ja mitä seurauksia tilanteesta voi tulla. Ensihoitaja yhdistää siinä tietonsa, taitonsa ja aikaisemmat kokemuksensa.

Ensihoitajan velvollisuus on tehdä kaikista uhka- ja väkivaltilanteista ilmoitus työnantajan edustajalle, eli esihenkilölle ja työturvallisuudesta vastaaville henkilöille. Ilmoituksien avulla on mahdollista saada kokonaiskuva samalla, kun yksittäisiin tilanteisiin tartutaan ja pyritään löytämään ratkaisuja, jotta tilanne ei pääsisi toistumaan. Hyväkään riskien arviointi tai monipuolinen seurantajärjestelmä eivät yksistään takaa turvallisuutta työssä.

Turvallisuutta edistävässä työpaikassa sekä työnantaja että työntekijät ovat sitoutuneet toimimaan oikein, epäkohdista keskustellaan ja niihin etsitään ratkaisuja. Tässä merkittävässä roolissa ovat paitsi työnantajan tarjoamat työkalut ja mahdollisuudet, myös työntekijän aktiivisuus niiden hyödyntämisessä, esimerkiksi vaara/haittatapahtumailmoitusten tekemisen muodossa.

Alun esimerkeissä isku kasvoihin pääsi yllättämään, vaikka myöhemmin tilannetta läpikäydessä potilaan hermostuneisuus ja kielenkäyttö antoivat ennakoivia merkkejä lopputuloksesta. Turvallisuuden varmistus kotieläinten suhteen kuuluu ennakoivaan toimintaan. Nimittelyn taustalla on yleensä pelko, turvattomuus, häpeä tai ahdistuneisuus, joka ei ole henkilökohtaista ja kohdistuu tilanteeseen. Kiroilu ja nimittely voi olla osa henkilön arkityyliä tai tapa reagoida vaikeuksiin.

Ja kyllä, teimme HaiPro-ilmoitukset lyönnistä ja koirasta, purimme tilannetta työparin kanssa ja palasimme tilanteisiin vielä esihenkilömme ja tiimimme kanssa verraten aiempia HaiPro-ilmoituksia ja toimintamenettelyjämme. Vaikenemisen koodi rikottiin.

Kirjoittaja:

Tuija Rasku
Lehtori | Sosiaali- ja terveysala
Tampereen ammattikorkeakoulu
tuija.rasku@tuni.fi

Kuva: ChatGPT