

Tapani Lehtelä

Hätätilanteessa vain yksinkertainen on kaunista

Henkilöstön osallistaminen turvallisuusohjeiden luontiin

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Teknologiaosaamisen johtamisen koulutus
Toukokuu 2021**

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Toukokuu 2021	Tekijä Tapani Lehtelä
Koulutus Teknologiaosaamisen johtaminen		
Työn nimi Hätätilanteessa vain yksinkertainen on kaunista: henkilöstön osallistaminen turvallisuusohjeiden luontiin		
Työn ohjaaja Marko Forsell, KTT		Sivumäärä 35

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli luoda prosessi hätätilanteiden toimintaohjeiden luomisen, jossa henkilöstö on keskiössä. Kohderyhmä rajattiin koskemaan sosiaali- ja terveysalan toimipaikkoja. Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena tutkimuksena.

Hätätilanteissa ihmiset toimivat tehokkaimmin, kun he ovat harjoitelleet tilanteita ennakkoon. Toimintaohjeiden käytettävyyden kannalta on oleellista, että ne ovat selkeät, lyhyet ja toteuttamiskelpoiset. Henkilöstön osallistuminen ohjeiden luomiseen on osaltaan sitouttamassa heitä ennalta sovittuihin toimintatapoihin.

Opinnäytetyön alussa selostetaan ihmisten erilaisia käyttäytymismalleja hätätilanteessa. Työssä avataan myös velvoitteita ja käytäntöjä, kuinka yrityksissä tehdään turvallisuustyötä ja suunnittelua. Tämän toiminnallisen tutkimuksen tavoitteiden saavuttamisen keskeinen menetelmä oli turvallisuuskeskustelut valituissa yrityksissä. Turvallisuuskeskusteluista saadut kokemukset antoivat mahdollisuuden kehittää toimintaohjeiden luonnin prosessia mahdollisimman tehokkaaksi ja osallistavaksi.

Tämän opinnäytetyön tuloksena saatu prosessikuvaus hätätilanteiden toimintaohjeiden luontiin antaa hyvän mallin tehdä osallistavaa ja vaikuttavaa turvallisuussuunnittelua yhdessä yritysten henkilöstön kanssa.

Asiasanat

Turvallisuusohje, pelastussuunnittelu.

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date May 2021	Author Tapani Lehtelä
Degree programme Master of Engineering, Technology Competence Administration		
Name of thesis In an emergency simple is beautiful: involving personnel into the creation of emergency instructions		
Instructor Marko Forsell, Ph.D. (Econ.)		Pages 35
<p>The aim of this thesis was to develop a personnel oriented process for emergency instructions creation. The target group was limited to social and healthcare sector. The thesis was implemented as an action research.</p> <p>In a case of an emergency people tend act more effectively if they have been trained beforehand. From usability point of view it is important that instructions are clear, short and actionable When personnel is participating to the creation of the instructions it helps them to commit to the agreed mode of operation.</p> <p>The different behavioural models of human are presented in the beginning of the thesis. The obligations and practices how safety work and planning are done in companies are clarified. The key method to reach the goals of this action research was the safety discussions in the selected companies. The experiences from the safety discussions gave the possibility to develop the safety instructions creation process as efficient and inclusive as possible.</p> <p>The process description for creation of emergency instructions developed in thesis gives good model to do inclusive and effective safety planning together with personnel of companies.</p>		

<p>Key words Safety instructions, rescue planning</p>
--

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 TEORIAPOHJA TOIMINTAAN HÄTÄTILANTEESSA	3
2.1 Ihmisen toimintamallit hätätilanteissa	3
2.2 Perinteiset menetelmät turvallisuuden takaamiseksi	8
2.2.1 Pelastussuunnitelma.....	8
2.2.2 Turvallisuuskoulutukset	8
2.2.3 Turvallisuuskävely	9
3 TOIMINNALLINEN TUTKIMUS TULOSTEN SAAVUTTAMISEKSI	10
3.1 Toiminnallinen tutkimus	10
3.2 Toiminnallinen tutkimus turvakorttien luomiseen	10
3.3 Kohderyhmän valinta	11
3.4 Opinnäytetyön lopputuote.....	12
4 TOIMINTAKORTIT TUEKSI HÄTÄTILANTEISIIN- TOIMINTATUTKIMUS.....	14
4.1 Toimintakorttien luomisen prosessi	14
4.1.1 Ensimmäinen kohdekäynti, päiväkotia.....	15
4.1.2 Toinen kohdekäynti, sosiaalipalvelun toimintayksikkö	19
4.1.3 Kolmas kohdekäynti, kotihoidon palveluyksikkö	24
4.1.4 Ulkoasun malli.....	27
4.1.5 Lopullisen prosessin kuvaus.....	28
4.2 Toimintakorttien käytäntöön tuonti.....	30
4.2.1 Koulutus	31
4.2.2 Esillepano	31
4.2.3 Päivitys	31
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	33
LÄHTEET	35

1 JOHDANTO

Hätätilanteissa ihmiset toimivat monin eri tavoin. Jotkut toimivat hyvin rauhallisesti ja järjestelmällisesti, kun taas toiset voivat lamaantua ja eivät toimi ollenkaan. Vanha sanonta, että harjoitus tekee mestarin, pätee erityisesti äkillisten tilanteiden kohdalla.

Turvallisuuskoulutuksilla ja ohjeilla pyritään antamaan ihmisille toimintamalleja hätätilanteiden varalle. Ilman koulutusta toiminta on vaistonvaraista ja ihminen tekee sen minkä parhaaksi näkee. Turvallisuuskoulutukset ovat toimialasta riippuen erilaisia ja kouluttajasta riippuen eri tasoisia. Perinteisesti turvallisuusohjeet ja koulutukset tuodaan valmiina pakettina esimerkiksi yritysten henkilöstölle ja heidän tehtävänsä on vain omaksua ne.

Tässä opinnäytetyössäni tavoitteeni oli luoda prosessi, jossa yritysten henkilöstön rooli turvallisuusohjeiden luomisessa on keskiössä. Henkilöstö on se ryhmä, jota toimialan riskit ja vaarat koskettavat yleensä eniten. He ovat myös ryhmä, joka varsin usein saa luettavakseen jonkun toisen tekemät turvallisuusohjeet ja suunnitelmat. Tähän on luonnollisesti syynä se, että turvallisuus on varsin usein vastuutettu esimiestasolle. Tämä on mielestäni ongelma. Epävarmuus ja toimialan riskeistä johtuvat pelot voivat jäädä huomiotta, kun tehdään yleispäteviä, lain vaatimia turvallisuusohjeita. Onko kukaan kysynyt työntekijöiltä mitä he pelkäävät työssään eniten? Voiko olla niin, että yrityksen ulkopuolinen henkilö, jolta turvallisuusohjeet tilataan, on parhaiten perillä turvallisuusohjeista?

Velvoite turvallisuusohjeiden tekemiseen tulee lainsäädännöstä, mutta tarve toiminnasta. Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössäni tavoittelin mallia turvallisuusohjeiden luomisen prosessiin sosiaali- ja terveysalan toimipaikkoihin siten, että henkilöstö pääsee vaikuttamaan toimintaohjeiden sisältöön oman työkokemuksensa kautta. Kohderyhmän rajauksen tein siksi, että usein hätätilanteet ovat myös teknisiä ongelmia ja tämän toimialan henkilöt eivät koulutuksensa kautta ole välttämättä saaneet parhaita valmiuksia toimia näissä tilanteissa.

Opinnäytetyössäni avaan ihmisten toimintamalleja hätätilanteissa ja pohdin koulutuksen merkitystä onnistuneeseen lopputulokseen. Tärkeänä lähdekirjallisuutena tässä työssäni ihmisten toimintaan hätätilanteissa on Lasse Nurmen Kriisi, pelko, pakokauhu-teos, joka avaa hyvin erilaisia reagoitimalleja vaaraa kohdattaessa. Ja koska hyvin tiedämme, että hyvällä valmistautumisella voimme onnistua kaikessa työssämme paremmin, miksipä emme valmistautuisi laadukkaasti myös hätätilanteiden varalle. Kuinka

me sitten valmistaudumme laadukkaasti hätätilanteisiin? Mielestäni oleellinen osa valmistautumista on ottaa toimintaohjeiden suunnitteluun ne henkilöt, joita vaaratilanteet todennäköisimmin kohtaa.

Tahdon korostaa, että laadukkaiden, yhdessä henkilöstön kanssa tehtyjen toimintaohjekorttien laadinta ei poista velvoitetta eikä tarvetta pelastussuunnitelman tekemiselle. Pelastussuunnitelma on merkittävä osa riskienarviointia ja hallintaa sekä tärkeä asiakirja yritysten turvallisuustyössä. Kokemukseni mukaan yritysten henkilöstö ei vain muista pelastussuunnitelmien sisältöä ja siinä olevia toimintaohjeita. He eivät usein ole myöskään olleet mukana niiden tekemisessä. Kun muistamme, että turvallisuus koostuu useista palasista, saamme koottua niistä toimivan kokonaisuuden. Toimiva kokonaisuus tarkoittaa kaikkia, ei vain yhtä.

Toivon, että kukaan turvallisuudesta vastaava ei pitäisi itseään niin ylivertaisena, että luulisi osaavansa lukea ihmisten ajatuksia. Nykytiedon valossa tämä ei ole edes mahdollista. Siksi pelot ja käsitykset toiminnan riskeistä saadaan tietoon vain kysymällä. Siihen haluan tässä opinnäytetyössäni kannustaa!

2 TEORIAPOHJA TOIMINTAAN HÄTÄTILANTEESSA

Tässä luvussa käsitellään ihmisten toimintaa hätätilanteissa ja se luo pohjaa pohdintaan, kuinka ihmisten hätätilannekäyttäytymiseen voidaan koulutuksen ja ohjeiden avulla vaikuttaa. Tässä myös avataan tavanomaisia käytänteitä yrityksissä tehtävään turvallisuussuunnitteluun ja henkilöstön kehittämiseen hätätilanteiden varalle.

2.1 Ihmisen toimintamallit hätätilanteissa

Pelastuslaki asetuksineen velvoittaa yrityksiä ehkäisemään onnettomuuksia ja luomaan toimintaohjeet erilaisiin hätätilanteisiin. Velvoite pelastussuunnitelman teosta on yksi tärkeimmistä toimenpiteistä, joilla yrityksissä kartoitetaan onnettomuusriskit, mietitään, kuinka riskeihin vastataan ja luodaan toimintaohjeet hätätilanteisiin. Pelastussuunnitelman tekeminen on sinänsä helppoa. On paljon yrityksiä, jotka myyvät palveluna pelastussuunnitelman laadintaa ja päivittämistä. Monet yritykset tekevät pelastussuunnitelmat myös itse. Tämäkin on melko vaivatonta, koska valmiita pelastussuunnitelmapohjia tarjotaan esimerkiksi pelastuslaitosten nettisivuilla ilmaiseksi.

Pelastussuunnitelman laadinnassa on vaarana, että vain suunnitelman tekijä perehtyy riittävästi pelastussuunnitelmaan ja yrityksen onnettomuusriskeihin. Kokemukseni mukaan yrityksissä veloitetaan työntekijöitä tutustumaan pelastussuunnitelmaan ja usein kuittaamaan tutustumisen nimikirjoituksella joko pelastussuunnitelman loppuun tai erilliseen listaan. Pelastussuunnitelmat löytyvät useimmiten turvallisuuskansiosta, joka on siististi turvallisuudesta vastaavan työntekijän kaapissa. Tämä on erittäin hyvä asia, mutta tähän sisältyy myös vaaroja. Mikäli pelastussuunnitelma koetaan lakisääteisenä veloitteena ja turvallisuusasioiden suunnittelu yhden työntekijän vastuualueena, voidaan olla tilanteessa, jossa työntekijät eivät tunne riittävästi turvallisuusohjeita. Lisäksi, mikäli pelastussuunnitelma tilataan ulkopuoliselta palveluntuottajalta, voidaan olla tilanteessa, jossa yrityksen ulkopuolinen henkilö tuntee parhaiten kyseisen yrityksen turvallisuusohjeet. Onnettomuusriskien hallinnassa ja turvallisuuden varmistamisessa tehdään muitakin toimenpiteitä. Turvallisuuskävelyt, alkusammutus- ja ensiapukoulutukset sekä työturvallisuuskorttikoulutukset vievät aina yrityksen turvallisuustasoa parempaan suuntaan. Näiden osalta puhutaan mielestäni perinteisestä valistuskoulutuksesta, jossa työntekijät opetetaan tunnistamaan riskejä ja toimimaan hätätilanteessa yleisellä tasolla. Lisäksi hoitolaitoksissa ja palvelu- ja tukiasumisessa sekä näihin rinnastettavissa kohteissa tulee laatia poistumisturvallisuusselvitys. Poistumisturvallisuudesta tulee huolehtia sellaisissa kohteissa, joissa asuvien tai oleskelevien henkilöiden

kyky huolehtia omasta turvallisuudestaan ja poistumisestaan on syystä tai toisesta alentunut (Pelastuslaki 18§ ja 19§). Kaikkien turvallisuuteen tehtyjen panostusten tarkoituksena on, että yrityksen toimintaan sisältyvät onnettomuusriskit on tunnistettu, niitä on vähennetty ja tehty toimintaohjeet onnettomuustilanteiden varalta. Yritysten etu on, että ydintoiminta jatkuu ilman häiriöitä. Ja samalla on täytetty lakisääteinen velvoite.

Lakisääteisen velvoitteen täyttäminen on melko vaivatonta. Perehdytään hiukan turvallisuusasioihin, ostetaan koulutusta ja täytetään tarvittavat asiakirjat. Voi olla, että tällä saavutetaan hyvä taso työntekijöiden osaamisessa hätätilanteisiin. Kuten aiemmin mainitsin, turvallisuusasioiden korostaminen vie usein turvallisuutta parempaan suuntaan. Kuitenkin yksittäisten työntekijöiden rooli hätätilanteissa on se ratkaisevin seikka. Saako yksittäinen työntekijä riittävät valmiudet toimia hätätilanteissa sillä, että yritys ostaa pelastussuunnitelman ulkopuoliselta palveluntuottajalta tai turvallisuusvastaava täyttää valmiin lomakkeen? Oppiiko yksittäinen työntekijä toimimaan hätätilanteissa sillä, että yrityksen turvallisuusvastaava tekee poistumisturvallisuusselvityksen? Entä auttaako sorakentällä tehty alkusammutuskoulutus työntekijää toimimaan tulipalossa tehokkaasti ja turvallisesti siinä, että hän pystyy pelastamaan vaarassa olevat ja toimimaan pelastussuunnitelman toimintaohjeiden mukaisesti? Tulipalojen lisäksi on olemassa muitakin tilanteita, joissa yksittäisten työntekijöiden merkitys on ratkaiseva. Näistä muutamia mainitakseni; esimerkiksi sähkökatkot, vesivahingot, sekä uhkatilanteet ulkopuolisen henkilön tai hoitolaitoksessa asukkaan toimesta. Yrityksen toimialasta riippuen, näitä tilanteita on paljon, missä yksittäinen työntekijä joutuu tekemään nopeita ratkaisuja tilanteen selvittämiseksi. Otetaan tähän esimerkkinä vaikkapa vanhainkoti, jossa työntekijä huomaa yöllä, että yksi asukas on karannut. Hänen pohdittavakseen jää, miten tässä tilanteessa toimitaan. Vaihtoehtoina on soittaa hätänumeroon, tarkastaa tilat, etsiä pihalta, soittaa vanhainkodin johtajalle tai jotain muuta. Yhtenä vaihtoehtona on etsiä pelastussuunnitelma käsiin ja toivoa että siellä olisi toimintaohjeet tämän kaltaiseen tilanteeseen. Yöllä, kun työntekijä on esimerkiksi yksin vuorossa osastollaan, juuri hänen hätätilanneosaamisensa ratkaisee lopputuloksen. Kuten jo aiemmin pohdin, voi olla, että kaikille työntekijöille on saatu koulutettua riittävä osaaminen toimimiseen hätätilanteissa. Useimmat meistä haluaisivat osata toimia hätätilanteissa tehokkaasti ja järkevästi. Kuitenkin tiedämme, että ihminen käyttäytyy toisin.

Lasse Nurmi kirjoittaa teoksessaan *Kriisi, Pelko, Pakokauhu* ihmisten toiminnasta hätätilanteissa. ”*As-tuessamme laivaan emme ensisijaisesti lähde kohtaamaan merihätää, vaan pitämään hauskaa.*” (Nurmi 2006, 36). Näin on myös työelämässä. Työntekijän tullessa vuoroon, hän ei ensisijaisesti valmistaudu toimimaan hätätilanteessa, vaan tekemään perustyötänsä ja lähtemään vuoron päätteeksi kotiin. Ihminen ei halua miettiä jatkuvasti ympärillä olevia uhkia, koska muuten elämä voisi käydä liian mahdottomaksi.

Voidaankin puhua jonkinlaisesta suojakuplasta, jossa suljemme silmämme uhkilta. (Nurmi 2006, 36.) On tutkittu, että ihmiset toimivat suuronnettomuus- ja katastrofitilanteissa monin eri tavoin. Tästä esimerkkinä seuraava jako:

Mielekkäästi käyttäytyvät (12-25%)

Henkilö säilyttää arviointikykyänsä ja osaa toimia mielekkäästi. Hän suojaa itseään ja auttaa muita hädän keskellä. Tämän kaltaisilla henkilöillä on valmiuksia toimia nopeissa muuttuvissa tilanteissa oikein henkilökohtaisten ominaisuuksien, hätätilannekoulutuksen ja muun lahjakkuutensa ansiosta. He myös tunnistavat oman rajallisuutensa ja näin ollen osaavat tehdä oikeita päätöksiä nopeasti.

Alkusokkiin joutuvat, mutta pian toipuvat (n. 50-75%)

Selvässä enemmistössä on ihmiset, jotka aluksi järkyttyvät ja vaikuttavat sekavilta, eivätkä pysty hahmottamaan selkeää kuvaa tilanteesta. Heidän käyttäytymistään voidaan kuvata koneelliseksi ja he ovat kuin transsissa. Alkusokkiin joutuvat henkilöt pystyvät toimimaan, mutta he vaativat selkeät ja yksinkertaiset toimintaohjeet. Yksinkertaisilla ohjeilla he pystyvät auttamaan itseään ja myös muita, kunhan joku luo heihin uskoa, että tilanteesta selvitään.

Voimakkaasti reagoivat (10-25%)

Voimakkaasti reagoivien ryhmälle on tyypillistä täydellinen avuttomuus ja aggressiivisuus sekä tarve syyllisten löytämiseen tilanteesta. He reagoivat onnettomuuden jälkeen psyykkisesti hyvin voimakkaasti. (Nurmi 2006, 39-40)

Vaaratilanteissa ihmisellä on mahdollista joutua paniikkiin, jolloin hän voi lamaantua tai paeta tilannetta. Vaikka esimerkiksi tulipalotilanteessa ei olisi välitöntä uhkaa hengelle ja terveydelle, voi paniikissa oleva ihminen näin ajatella. Paniikissa oleva ihminen voi ajatella, että vaara uhkaa välittömästi. (Quarantelli 1979, 6). Voimmeko sitten valmentaa ihmisiä siihen, etteivät he joutuisi paniikkiin hätätilanteissa? Ihmisen toimintaan hätätilanteissa vaikuttaa hyvin monet seikat. Biologinen perusrakenne, persoona, koulutus, sosiaalipsykologiset lainalaisuudet, kulttuurilliset tekijät sekä ympäristö jossa elämme, ovat kokonaisuus, joka vaikuttaa toimintaamme. Hätätilanteiden suhteen on myös suuri merkitys, missä onnettomuus tai vaara tapahtuu. On eri asia kohtaammeko hätätilanteen kotona, töissä tai esimerkiksi kaupassa. (Nurmi 2006, 69). Kaikkiin edellä mainittuihin seikkoihin emme voi vaikuttaa hyvälläkään koulutuksella, mutta tässä yhteydessä on erittäin tärkeää huomioida silti harjoittelun merkitys. *”Ihminen tekee hätätilanteessa vain sitä, mitä hän on oppinut tekemään ja harjoitellut etukäteen. Jos emme ole*

harjoitelleet mitään toimintamallia, toimimme vaistonvaraisesti”. (Nurmi 2006, 70). Jälkiviisaus on viisauden lajeista ehkäpä helpointa. On helppoa miettiä jälkikäteen, kuinka esimerkiksi onnettomuustilanteessa olisi pitänyt toimia. Pelastustoimessa tästä on lentävänä lauseena; ”joudut tekemään päätöksen sekunneissa, jota jälkikäteen arvioidaan viikkoja”. Pelastustoiminnan johtamisessa tehdään ratkaisevia päätöksiä sen suhteen, saadaanko esimerkiksi ihmisiä pelastettua tai uhkaava tulipalo sammutettua. Yksittäisen ihmisen ratkaisut ovat silti viranomaisten päätöksiäkin tärkeämpiä. Viranomaisapu saapuu usein liian myöhään ja jos tilannepaikalla ei ole tehty omatoimisesti mitään toimenpiteitä, vahingot voivat olla merkittäviä ja lopullisia. Laadukkaalla turvallisuuskoulutuksella voimme vaikuttaa työntekijöiden osaamiseen reagoida oikein hätätilanteessa. Oikeat toimintamallit syntyvät vain harjoittelemalla. Koska hätätilanteessa päätökset tehdään nopeasti, kannattaa toimintamallit luoda jo valmiiksi. Koska jälkiviisaus ei auta, tulee olla viisas etukäteen.

Kuten jo edellä havaitsimme, suurin osa ihmisistä pystyy toimimaan hätätilanteissa, kunhan heille annetaan lyhyet ja selkeät toimintaohjeet. Mielestäni laadukas turvallisuuskoulutus ei anna työntekijöille kaikkea valmiina. Osallistaminen on avain sitoutumiseen, toimintamallien luomiseen ja edellytys ihmisen mahdollisuuksiin tehdä oikeita päätöksiä nopeasti. Otetaan tästä pelkistetty esimerkki:

Turvallisuuskoulutus kotona lapsille:

Vaihtoehto 1. Kerrotaan lapsille, että jos kotona syttyy tulipalo, mennään kaikki ulos ja soitetaan hätänumeroon 112.

Vaihtoehto 2. Kerrotaan lapsille, että jokaisessa kodissa on mahdollista syttyä tulipalo. Tulipalo kehittyy nopeasti ja sisälle tulevaa savua on vaarallista hengittää. Siksi meillä on täällä kotona palovaroittimet. Tässä yhteydessä voidaan tarkastaa kodin kaikki palovaroittimet ja sopia, että palovaroittimet testataan yhdessä aina kuukauden ensimmäisenä päivänä. Sen jälkeen lapsille kerrotaan mistä tulipalo kotona voi syttyä. Näitä ovat esimerkiksi takasta lentänyt kipinä, kynttilä ja sähkölaitteet. Sähkölaitteiden osalta kerrotaan, että niitä ei pidä turhaan pitää pistorasiassa. Lopuksi harjoitellaan poistumista savuisesta tilasta: lapset menevät omiin huoneisiinsa ja aikuinen painaa palovaroittimesta merkkiäänän päälle. Äänen kuultuaan koko perhe huolehtii, että kaikki ovat havainneet palovaroittimen äänen ja menevät yhdessä ulos. Korostetaan sitä, että on hyvä tietää ketä kotona milloinkin on ja että huolehditaan koko perheestä. Opetellaan vielä lopuksi loru: Herätetään kaikki ja poistutaan ulos. Suljetaan ovi ja hyvä on tulos.

Edellä oleva esimerkki oli tarkoituksella hyvin pelkistetty ja vaihtoehdot olivat erilaiset. Silti molemmat vaihtoehdot mahdollistavat sen, että ihmiset säilyvät hengissä tulipalotilanteessa. Tässä kohdassa on hyvä pohtia, kummassa esimerkkiperheessä ehkäistään paremmin tulipaloja ja kummassa perheessä lapset osaavat toimia hätätilanteessa paremmin? Kun näitä esimerkkejä jalostetaan työelämään, esimerkiksi hoitolaitokseen, päästään jo pidemmälle osallistamisen ja selkeiden toimintaohjeiden hyödyllisyydestä.

Tästä seuraava esimerkki:

Hoitolaitos 1. Kerrotaan työntekijöille, että olemme tilanneet yritykseemme uuden pelastussuunnitelman. Kaikkien työntekijöiden tulee perehtyä suunnitelmaan ja kuitata nimikirjoituksella tämä pelastussuunnitelman taakse. Turvallisuusvastaava huolehtii, että kaikkien nimet löytyvät kuukauden kuluttua pelastussuunnitelman takaa. Jokainen työntekijä osallistuu lisäksi kahden vuoden välein alkusammutuskoulutukseen, joka järjestetään hoitolaitoksen parkkialueella. Alkusammutusharjoituksessa sammutetaan nestesammuttimella nestekaasuliekki. Tämän kaiken lisäksi työntekijöille kerrotaan, että palo-ovet täytyy pitää kiinni. Hoitolaitoksessa on lisäksi automaattinen paloilmoitin, mikä hälyttää tulipalotilanteessa suoraan hätäkeskukseen. Tämä kerrotaan myös työntekijöille.

Hoitolaitos 2. Kerrotaan työntekijöille, että turvallisuusvastaava on tehnyt yritykseemme pelastussuunnitelmaa. Tämän johdosta työpaikalla järjestetään koulutuspäivä, jossa turvallisuusvastaava esittelee hoitolaitoksen turvallisuusasiat ja kertoo mitä pelastussuunnitelma pitää sisällään. Ennen koulutuspäivää työntekijöitä pyydetään miettimään valmiiksi kolme eri hätätilannetta, mitkä voisivat olla mahdollisia meidän työpaikassamme. Koulutuspäivänä esitellään pelastussuunnitelma ja pohditaan, onko jotain tilannetta, mihin ei ole toimintaohjeita pelastussuunnitelmassa. Turvallisuusvastaavan johdolla tehdään turvallisuuskävely hoitolaitoksen sisä- ja ulkotiloissa. Turvallisuuskävelyn aikana kerrotaan automaattisen paloilmoittimen toiminnasta ja toimintaohjeet palohälytyksen sattuessa. Lisäksi kartoitetaan rakennuksen kaikki alkusammutusvälineet ja kerrataan sammuttimen toiminta. Eri palo-osastojen välisistä palo-ovista kerrotaan, että palo-ovet pitävät tulipalotilanteessa savun ja lämmön oven toisella puolella noin 15 minuutin ajan ja se mahdollistaa asukkaiden pelastamisen ja evakuoinnin. Tämän vuoksi ovia ei saa kiilata auki. Turvallisuuskävelyn jälkeen tehdään lyhyet toimintaohjeet erilaisiin hätätilanteisiin ja kirjoitetaan ne toimintaohjekorteiksi. Nämä kortit säilytetään toimiston seinällä. Kartoitetaan työntekijöiltä tarve alkusammutus- ja ensiapukoulutukseen. Korostetaan lisäksi sitä, että heidän toimintansa on erityisen tärkeää hätätilanteessa asukkaiden pelastamisessa, koska viranomaisavun paikalle tulo kestää keskimäärin xx minuuttia.

2.2 Perinteiset menetelmät turvallisuuden takaamiseksi

Seuraavissa alaluvuissa on tavanomaisia tapoja, joilla yrityksissä tehdään riskienarviointia ja kehittää henkilöstön osaamista hätätilanteisiin.

2.2.1 Pelastussuunnitelma

Pelastussuunnitelman sisällön määrittelee pelastuslaki ja valtioneuvoston asetus pelastustoimesta. Pelastussuunnitelmien tarkoitus on, että erilaisiin, tavanomaista vaativampiin kohteisiin laaditaan asiakirja, jossa on selostettu:

...

- 1) vaarojen ja riskien arvioinnin johtopäätelmistä;
- 2) rakennuksen ja toiminnassa käytettävien tilojen turvallisuusjärjestelyistä;
- 3) asukkaille ja muille henkilöille annettavista ohjeista onnettomuuksien ehkäisemiseksi sekä onnettomuus- ja vaaratilanteissa toimimiseksi;
- 4) mahdollisista muista kohteen omatoimiseen varautumiseen liittyvistä toimenpiteistä. (Pelastuslaki 15§).

Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta antaa vielä tarkemmat määrittelyt, millaisia ovat nämä henkilö- ja poistumisturvallisuuden kannalta vaativimmat kohteet. (Pelastusasetus 1§ ja 2§)

2.2.2 Turvallisuuskoulutukset

Yrityksissä järjestetään henkilöstölle turvallisuuskoulutuksia toimialan tarpeiden mukaan. Alkusammutuskoulutus ja ensiapukoulutus ovat tavanomaisimpia koulutuksia ja niitä järjestetään tarpeen mukaan. Tiettyä määräaika näiden koulutusten järjestämiseen ei ole. Pelastuslaki velvoittaa yrityksiä omatoimiseen varautumiseen tulipalojen ehkäisyyn ja sammuttamiseen. (Pelastuslaki, 14§). Alkusammutuskoulutus henkilöstölle on osaltaan tämän veloitteen täyttämistä. Jotkut koulutuksia tarjoavat yritykset ovat määritelleet esimerkiksi alkusammutuskoulutuksesta saatavan kortin voimassaoloksi esimerkiksi 5 vuotta. Huolimatta asetetuista määräajoista, turvallisuuskoulutus on oltava säännöllistä, jotta riittävä osaaminen turvallisuusasioihin säilyy. Vakuutusyhtiöiden suojeluohjeet asettavat määräaikoja tietyille turvallisuuskoulutuksille. Tulitöitä tekevissä yrityksissä täytyy järjestää henkilöstölle tulityökorttikoulutusta. Näiden lisäksi on tarjolla myös työturvallisuuskoulutusta.

2.2.3 Turvallisuuskävely

Turvallisuuskävelyllä tarkoitetaan toimintaa, joka tähtää oman toimintaympäristön tuntemiseen, toimintaympäristön riskien havaitsemiseen ja säännölliseen omavalvontaan kohteen turvallisuuden takaamiseksi. (SPPL 2020.) Turvallisuuskävelyyn on hyvä luoda tarkastuslista, johon havainnot merkitään. Tällöin niistä jää dokumenttia ja havaitut puutteet tulee paremmin korjatuksi. Tarkastuslista on hyvä olla selkeän yksilöity, jolloin havainnot voidaan kohdistaa oikeisiin asioihin. Kun turvallisuuskävely omassa toimintaympäristössä on saatu säännölliseksi toiminnaksi, henkilöstö oppii tekemään turvallisuushavainnot ihan normaali arjessakin. Tällöin on saavutettu tavoiteltu taso, että turvallisuuspuutteisiin tartutaan ilman erillistä järjestettyä tapahtumaa.

3 TOIMINNALLINEN TUTKIMUS TULOSTEN SAAVUTTAMISEKSI

Tässä luvussa kerrotaan toiminnallisen tutkimuksen periaatteista ja siitä, kuinka tässä opinnäytetyössä niitä hyödynnetään.

3.1 Toiminnallinen tutkimus

Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on luoda käytännön toimintaa ohjaavaa ohjeistusta, opas tai jokin muu toimintakäsikirja tietyn ammattialan käyttöön. Toiminnallisen opinnäytetyön voi toteuttaa myös jonkin tapahtuman kautta, kuten messujen, konferenssin tai näyttelyn järjestämisellä. Näiden rinnalla on myös avattava tutkimusongelmaa, miksi tietystä aiheesta on päädytty tekemään opinnäytetyö. Käytännön toteutuksen lisäksi opinnäytetyön raportointi on tehtävä tutkimusviestinnän keinoin. Näin opinnäytetyön lukijalle avataan koko opinnäytetyöprosessi. (Vilka & Airaksinen 2003, 9.)

Tässä opinnäytetyössäni päädyin toiminnalliseen tutkimukseen siitä syystä, että haluan itse olla tunnus-telemassa henkilöstön tunnelmia, kun he saavat olla luomassa toimintaohjeistuksia. Uskon, että mikäli tekisin kyselytutkimuksen yrityksiin, voisi henkilöstön ääni jäädä kuulumattomiin. Kuten jo aiemmin pohdin, voi yrityksessä turvallisuusasiat olla yhden henkilön tehtävä ja silloin kyselyn tulokset mielestäni vääristyvät.

3.2 Toiminnallinen tutkimus turvakorttien luomiseen

Opinnäytetyöni aihe on jalostunut työkokemukseni myötä pelastusalalla. Nykyisissä opinnoissani sain innostuksen jalostaa sitä pidemmälle. Teoksessa ”Toiminnallinen opinnäytetyö” suositellaan, että toiminnallisessa opinnäytetyössä opiskelija löytää työlleen toimeksiantajan (Vilka & Airaksinen 2003, 16). Työni pelastusalalla olisi mahdollistanut sen, että olisin tehnyt opinnäytetyön työnantajalleni, mutta päädyin tekemään työn kuitenkin ilman toimeksiantajaa. Varsinaisesti pelastuslaitokset eivät tee turvallisuusohjeita yrityksille, vaan ne valvovat ja ohjeistavat niiden tekemistä. Toimeksiantajana olisi voinut olla myös jokin tietty kohdeyritys. Uskon kuitenkin, että saan kattavamman tuloksen, kun teen työn ilman toimeksiantajaa. Tarkoitukseni on luoda prosessi, jonka avulla mikä tahansa yritys voi luoda käytännönläheiset ja juuri heidän tarpeisiinsa nojautuvat turvallisuusohjeet hätätilanteiden varalle. Kun en sido itseäni minkään yksittäisen yrityksen tarpeiden täyttämiseen, voin käyttää mielestäni osaamiseni hätätilanteista ja lukuisista valvontakäynneistä erilaisissa yrityksissä parhaiten hyödyksi lopputuotoksen aikaan saamiseen.

3.3 Kohderyhmän valinta

Olen rajannut opinnäytetyöni kohderyhmän erilaisiin sosiaali- ja terveysalan kohteisiin. Tämä pitää sisällään esimerkiksi vanhustenhoidon, päiväkodit ja tuettavan asumisen eri muodot sekä sosiaalipalveluiden tuottajat. Toiminnallisessa opinnäytetyössä aihealueen ja kohderyhmän rajaus on oleellista. Työssä täytyy avata, minkä kohderyhmän toimintaan halutaan vaikuttaa (Vilkkä & Airaksinen 2003, 38). Lähtökohtani kohderyhmän valinnalle on vertailu teknisen alan ja sosiaali- ja terveysalan toiminnan eroissa. Teknisen alan kohteissa, esimerkiksi talotehtaalla, hätätilanteessa sammutetaan koneet ja siirrytään itsenäisesti kokoontumispaikalle. Kaikki teknisen alan toimipaikassa työskentelevät ihmiset ovat lähtökohtaisesti toimintakuntoisia ja prosessit voidaan keskeyttää hyvin nopeasti. Toki prosessien keskeyttäminen voi tietyissä kohteissa viedä hetken aikaa, mutta vaikka koneet jäisivät käyntiin, ei niistä seuraa ihmisten hengelle ja terveydelle vaaraa. Kuten tiedämme, hoitoala on täysin erilainen toimiala. Hoitoalalla valtaosa toimipaikassa olevista ihmisistä on toimintakyvyltään rajoittuneita, tavalla tai toisella. Vanhukset, lapset ja fyysiseltä tai psyykkiseltä toimintakyvyltään rajoittuneet ihmiset eivät pysty äkillisissä hätätilanteissa pelastamaan itseään. Hoitoalan työntekijöiden rooli ihmisten pelastamisessa, evakuoinnissa ja hätätilanteen selvittämisessä on todella suuri. Kun taas ajatellaan hätätilanteiden syvintä olemusta, ovat ne usein teknisiä ongelmatilanteita. Sähkölaitteen tulipalo, vesivahinko tai sähkökatko ovat tilanteita, joihin teknisen alan ts. käytännön ihmisillä on paremmat valmiudet vastata. Ja vielä kun muistamme, että hoitoalalla yksittäisen työntekijän vastuulla on lukuisia ihmisiä, joiden turvallisuudesta on huolehdittava, on kohderyhmän valinta mielestäni helppoa.

Yhtenä oleellisena näkökulmana pidän tässä opinnäytetyössäni myös kohteen sijaintia. Hoitolaitoksen sijainnilla on valtavan suuri merkitys toimintaohjeiden sisältöön. Mikäli kohde sijaitsee kaupungin keskustassa, johon viranomaisapu saapuu muutamissa minuuteissa, henkilökunnan rooli on pienempi, kuin jos kohde sijaitsee esimerkiksi 10 kilometrin päässä keskustasta. Kun ajatellaan esimerkiksi tulipalotilannetta, on jokainen minuutti tärkeä. Karkea nyrkkisääntö pelastuslaitoksen toimintavalmiudelle 10 kilometrin etäisyydelle on seuraava:

Hätäilmoitus	Palokunnan lähtöaika	Ajoaika kohteeseen	Palokunta kohteessa
1 min	1 min	60 km/h = 1 km minuutissa	12 min
		90 km/h = 1,5 km minuutissa	8 min

Nämäkin nyrkkisäännön ajat ovat hyvin optimistisia. Oleellista on ymmärtää, että kun kohde sijaitsee kaukana viranomaisavusta, on kohteen henkilökunnalla ratkaiseva merkitys lopputulokseen. Ajatellen vaikkapa tulipaloa rakennuksen sisällä, olosuhteet pahenevat muutamissa minuuteissa hengenvaaralliseksi. Siksi on tärkeää, että etukäteen mietitään yhdessä paras toimintamalli erilaisiin tilanteisiin.

Koska aikaa hätätilanteessa on vähän, tulee silloin tehdä oikeita asioita oikeassa järjestyksessä. Ihmisten pelastaminen on niistä se tärkein. Oma arvioni hoitolaitosten henkilökunnan ymmärryksestä esimerkiksi palo-osastoinnin merkityksestä on se, että sitä ei ymmärretä käyttää toimintaohjeiden luomiseen. Kuten jo sanoin, hätätilanteessa aikaa on vähän, joten silloin on toimittava aikaa säästäen. Kun tietyssä palo-osastossa syttyy tulipalo, tulee se osasto tyhjentää nopeasti, mutta vain palo-osaston rajan ulkopuolelle. Siten palo-osastointia hyödynnetään tehokkaimmin. Kohteen sijainti lähellä viranomaisapua ei kuitenkaan poista tarvetta toimintaohjeille. Ongelma- ja hätätilanteita tapahtuu sijainnista riippumatta. Kohteen sijainti on otettava huomioon toimintaohjeiden laadinnassa menetelmien ja suoritusjärjestyksen osalta.

3.4 Opinnäytetyön lopputuote

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tulee tarkkaan miettiä, mikä lopputuote tulee olemaan. Kohderyhmä ja toiminnan kehittämisen tavoitteet antavat suuntaa siihen, millaiseen muotoon lopullinen tuotos muotoutuu. Tuotoksen ulkoasu tulee miettiä tarkkaan. Koko, värit, materiaalit ja käytännöllisyys ovat tärkeitä päätöksiä lopputuloksen saavuttamiseksi. (Vilka & Airaksinen 2003, 51-52.) Tässä työssäni ajattelen, että lopputuotoksena on sekä konkreettiset toimintaohjeet, että itse toimintaohjeiden luomisen prosessikuvaus. Konkreettisten toimintaohjeiden osalta seuraavat ominaisuudet ovat oleellisia lopputuotoksessani: Koko, selkeä aihealueiden ryhmittely, lyhyet ja ymmärrettävät ohjeet, mukaan otettavuus ja esillepanon helppous. Koska tiedän, että pelastussuunnitelmat ovat pitkiä ja jopa tylsiä luettavia, ne selataan usein nopeasti läpi. Niistä ei välttämättä jää mieleen selkeää toimintaohjetta mistään osa-alueesta. Pyrin lopputuotteessani vastaamaan näihin haasteisiin.

Lopputuotteen esillepano on ensinnäkin oltava helppoa. Tämä voidaan toteuttaa avonaisella kansios-tolla, joka voidaan kiinnittää seinälle. Kansios-toon tulee toimintaohjeet A3-kokoisena siten, että eri toimintaohjekorttien otsikot näkyvät yhdellä vilkaisulla. Riippuen hätätilanteesta, kansios-tosta nostetaan tilanteeseen sopiva kortti ja kortissa olevalla nauhalla ohjeet saadaan kaulaan roikkumaan. Ohje kertoo heti, mitä pitää tehdä. Pyrin luomaan henkilöstön kanssa niin selkeät ja ytimekkäät ohjeet, että asiat tehdään aina tärkeysjärjestyksessä. Kortissa on myös kuhunkin tilanteeseen sopivat yhteystiedot, joihin

soitetaan tilanteen niin vaatiessa. Ihmisten hengen pelastaminen on aina tärkeintä. Tulipalotilanteessa nopea arvio tilanteen vakavuudesta antaa suunnan toiminnalle: yritetäänkö alkusammutusta vai aloitetaan pelastamaan ihmisiä. Vesivahinkotilanteessa on taas toisenlaiset toimintamallit. Siinä ihmisten evakuointi ei ole oleellista, vaan silloin pyritään tekemään oikeat toimenpiteet oikeassa järjestyksessä vahinkojen rajoittamiseksi. Lopullisten vahinkojen määrä riippuu tehtyjen toimenpiteiden järjestyksestä. Vesiputken rikkoutuessa päävesihanan sulkeminen on ensimmäinen toimenpide, sen jälkeen vasta soimit huoltomiehelle ja palokunnalle. Kun tämä on tehty toimintaohjeeksi ja sitä on harjoiteltu, ei hätätilanteessa jää muuta vaihtoehtoa, kuin toimia oikein.

Vaikka tässä kuvaankin lopputuotetta käsinkosketeltavana, materiaalisena tuotteena, on varsinainen opinnäytetyöni tavoite luoda prosessi, jolla lopputuote saadaan tehtyä. Yleispäteviä toimintaohjeita hätätilanteisiin on pilvin pimein tarjolla, eikä ole järkevää keksimällä keksiä omanlaisia malleja. Oleellista onkin, että yleispätevät toimintamallit saadaan yhteistyöllä tehtyä juuri tiettyyn kohteeseen sopiviksi ja niin, että henkilöstö saa tuoda ajatuksensa asiantuntevan ohjauksen kautta toimintamalleiksi. Koska yleispäteviä toimintamalleja on saatavilla paljon, on mahdollisuus, että oman ammattialani yleistieto ja tutkittu tieto sekoittuu keskenään. Tätä tulee myös tässä opinnäytetyössäni välttää. Tästä myös varoitetaan julkaisussa ”Toiminnallinen opinnäytetyö”. (Vilka & Airaksinen 2003, 78). Lopullisen, aineellisen lopputuotteen eli toimintakortiston ulkoasu tai sisältö ei olekaan se kehitystyö mitä tässä etsitään, vaan prosessi miten siihen päädytään.

4 TOIMINTAKORTIT TUEKSI HÄTÄTILANTEISIIN- TOIMINTATUTKIMUS

Tämä luku sisältää opinnäytetyöni toiminnallisen tutkimuksen osion. Prosessikuvaus on tehty ennen ensimmäistäkään kohdekäyntiä. Pyrin muokkaamaan saamieni kokemusten perusteella prosessia koko ajan paremmaksi ja tehokkaammaksi lopputuloksen saavuttamisessa. Tavoitteena on, että turvallisuuskeskustelut valituissa yrityksissä antavat minulle selkeän näkemyksen parhaasta mahdollisesta tavasta tehdä hätätilanneohjeet yhdessä henkilöstön kanssa.

4.1 Toimintakorttien luomisen prosessi

Tässä osiossa kuvaan toimintakorttien luomisen prosessin vaiheittain. Prosessikuvaus on tehty ennen ensimmäistäkään testiryhmää. Testiryhmien jälkeen prosessikuvauksen sisältöön voi tulla tarkennuksia havaitsemieni huomioiden perusteella. Näen, että tämä on tärkeä osa tässä työssäni, koska oletukset ovat joskus väärässä.

Prosessikuvaus

- Keskustelu yrityksen johdon kanssa toimintaohjekorttien luomisesta. Tämä vaihe on tärkeä, koska ilman johdon ymmärrystä ei tule tarvetta jatkojalostaa turvallisuusohjeita. Kerrotaan yrityksen johdolle, mitä tämä prosessi heiltä vaatii. Työaikajärjestelyt ovat suurin haaste.
- Tapaamisajan sopiminen yritykseen. Paikalle kutsutaan henkilöstöä mahdollisimman kattavasti, vähintään jokaiselta osastolta. Tässä vaiheessa on hyvä tietää karkeasti, miten paljon aikaa tulee varata henkilöstön kanssa työskentelyyn.
- Annetaan etukäiteistettävä henkilöstölle tutustua yrityksen pelastussuunnitelmaan. Lisäksi jokainen osallistuja kirjaa viikon aikana itselleen muistiin niitä riskejä ja pelkoja, joita hänellä on vuosien aikana käynyt mielessä yrityksen toimintaan liittyen. Nämä huomiot tuodaan esille tapaamisessa.
- Tilaisuuden kouluttaja tutustuu tarkasti yrityksen turvallisuusohjeisiin etukäteen ja tekee sen perusteella karkean listan suurimmista riskeistä.
- Toimintakorttikouluttaja esittelee tapaamisen aluksi päivän aiheen siten, että osallistujat ymmärtävät pelastussuunnitelman ja toimintakorttien eron. Lisäksi heidän tulee tässä vaiheessa ymmärtää, että nyt heillä on mahdollisuus vaikuttaa hätätilanteiden toimintaohjeisiin. Kouluttaja esittelee pelastussuunnitelman riski- ja toimintaohjeosion.

- Osallistujat saavat seuraavaksi kertoa omat ajatuksensa todennäköisimmistä riskeistä ja omista epävarmuuksistaan erilaisiin hätätilanteisiin.
- Kouluttaja kirjaa henkilöstön ajatukset ylös.
- Valitaan yhdessä 4—7 tärkeintä aihetta ja aletaan hahmotella niihin ohjeita.
- Kouluttaja kirjaa ohjeet ylös ja tekee tarvittavia tarkentavia kysymyksiä ns. uuden työntekijän silmin.
- Kun yksi osa-alue on valmis, siirrytään seuraavaan.
- Kun kaikki ohjeet on tehty, jalkaudutaan testaamaan ohjeita. Etsitään sammuttimet, veden pääsulku, tarvittavat yhteystiedot, ovien lukitukset ym. ohjeisiin liittyvät yksityiskohdat. Lisäksi päätetään yhdessä, mihin toimintakortit tullaan sijoittamaan.
- Kouluttaja jättää yhteystietonsa osallistujille ja päättää tilaisuuden. Osallistujat voivat jälkikäteen tehdä tarkennuksia vielä ohjeisiin.
- Kouluttaja viimeistelee turvaohjeet vasta tilaisuuden jälkeen henkilöstön ajan säästämiseksi.
- Lopulliset toimintakortit toimitetaan yritykseen ja sijoitetaan ennalta sovittuun paikkaan näkyville.
- Toimintakortteja päivitetään tarpeen vaatiessa.
- Kannustetaan henkilöstöä vilkaisemaan kortteja säännöllisesti, jotta ohjeet siirtyisivät paperilta selkäyttimeen.

Tällä prosessikuvauksen mukaisella suunnitelmalla lähden tekemään kohdekäyntejä yrityksiin. Mikäli havaitsen jonkin asian toimimattomaksi, muutan sitä. Pyrin myös havainnoimaan, vaikuttaako henkilöstömäärä keskustelussa prosessikuvauksen sisältöön.

4.1.1 Ensimmäinen kohdekäynti: päiväkot

Seuraavat alaluvut käsittelevät ensimmäisen kohdekäynnin toteuttamista etukäteisvalmisteluista saatujen kokemusten pohdintaan. Kohdekäynneillä on tarkoitus jalostaa ennakkokäsitystä prosessin kulusta.

4.1.1.1 Etukäteisvalmistelu

Ensimmäiselle kohdekäynnille valmistauduin perehtymällä päiväkotien riskeihin. Päiväkodeissa henkilökunnan tehtävänä on huolehtia lasten varhaiskasvatuksen ohella turvallisuudesta ja lasten perustarpeista. Päiväkotien toiminta pitää sisällään tavanomaiset rakennuksiin liittyvät riskit, eli tulipalot, vesi-

vahingot, sähkölaitteet sekä rakenteelliset riskit. Toimintaan ja henkilöihin liittyvät riskit ovat tapaturmat, sairaskohtaukset sekä mahdolliset erityishuomiota vaativat lapset. Lisäksi on ulkopuolelta tulevat riskit, joita ajattelen olevan liikenne, ulkopuoliset henkilöt sekä mahdollinen teollisuus alueen lähetyvillä. En saanut käsiini päiväkodin pelastussuunnitelmaa etukäteen. Tämä ei sinänsä haitannut mitään, koska tiedän jo aiemmasta kokemuksestani melko tarkasti niiden sisällön. Ohjeistin päiväkodin henkilökuntaa miettimään edellisen työviikon aikana heidän toiminnassaan esiin nousseita riskejä ja kirjamaan ne muistiin. Kerroin heille, mitä tulemme yhdessä tekemään kohdekäynnillä. Sovimme kohdekäynnin ajankohdan siten, että henkilökunnalla olisi mahdollisimman rauhallinen tilanne osallistua turvakorttien suunnitteluun.

4.1.1.2 Turvallisuuskeskustelu, päiväkotiki

Kohdekäynnin aluksi tutustuin päiväkodin pelastussuunnitelmaan. Kerroin henkilökunnalle tilaisuuden tavoitteet, jotta kaikki varmuudella ymmärtävät, mitä olemme tekemässä. Avasin heille pelastussuunnitelman tarkoituksen ja tavoitteet sekä selostin mikä ero toimintaohjekorteilla on pelastussuunnitelmaan. Päiväkodin henkilökunta nosti keskustelussa esiin kuusi riskiä, jotka heidän mielestään kaipaavat selkeää toimintaohjetta. Esiin nousseet riskit olivat seuraavat:

- Lapsen karkaaminen/katoaminen
- Uhkaava henkilö
- Käärmeenpisto/voimakas allerginen reaktio
- Kemikaalionnettomuus päiväkodin lähialueella
- Vesivahinko
- Tulipalo tai epäily tulipalosta

Neljä ensimmäistä riskiä nousi heti keskustelun alussa esiin. Näistä riskeistä oli havaittavissa, että ne liittyivät vahvasti heidän aiempaan kokemukseensa työssään ja epävarmaan tunteeseen siitä, miten niissä tilanteissa tulisi toimia. Kemikaalionnettomuuden mahdollisuus liittyi päiväkodin lähialueella sijaitsevaan teollisuuskohteeseen, jossa käsitellään vaarallisia kemikaaleja. Ilokseni havaitsin, että henkilökunnan vastuuntunto lapsista oli todella suuri ja turvallisuuskäytäntöjä oli mietitty jo aiemmin. Toimintaohjeita mietittäessä jokainen nosti esiin omia ajatuksia siitä, miten kussakin tilanteessa olisi hyvä toimia. Yhteistä, ennalta sovittua toimintamallia ei kuitenkaan ollut ja keskustelimme toimintaohjeiden yksityiskohdista punniten niiden suoritusjärjestystä ja tarpeellisuutta. Kun kaikki saivat perustella oman näkökantansa asiaan, saimme hyvää keskustelua aikaan ja toimintaohjeet alkoivat jalostua tarkemmin.

Nostin itse esille vesivahingon mahdollisuuden päiväkodissa ja kysyin, miten he toimisivat sellaisen tilanteen sattuessa. Henkilökunta totesi, että vesivahingon mahdollisuus ei ole käynyt mielessäkään. Tästä saatiin todella hyvä keskustelu aikaan. Tässä kohdassa johdattelin toimintaohjeen laatimista oman työkokemukseni perusteella ja haastoin heitä ajattelemaan, mikä olisi oikea suoritusjärjestys putkirikon sattuessa. Henkilökunta ymmärsi hyvin, että syrjäinen sijainti vaikuttaa ulkopuolisen avun saantiin suuresti ja se vaatii heiltä oikeita ratkaisuja vahinkojen rajoittamiseksi. Heillä ei ollut tarkkaa tietoa kiinteistön teknisten tilojen sijainnista ja esimerkiksi veden pääsulkuventtiilin paikasta. Kerroin heille myös, että tämmöisissäkin vahinkotilanteissa nopeimman avun saa hätänumeron kautta. Havaitsin selkeästi, että useimmilla ihmisillä on vielä hiukan epäselvyyttä, että millaisissa tilanteissa pelastuslaitos voi auttaa. Sovimme, että tutustumme kiinteistön tarvittaviin teknisiin tiloihin sitten, kun lopulliset toimintaohjekortit tuodaan käytäntöön.

Toin myös keskusteltavaksi tulipalotilanteet ja erityisesti ne tilanteet, joissa on epäily tulipalon vaarasta. Selkeä tulipalotilanne on toisaalta yksinkertainen, silloin huolehditaan vain, että kaikki ihmiset pääsevät ulos rakennuksesta ja sen jälkeen soitetaan hätänumeroon. Tähän päiväkodin pelastussuunnitelman toimintaohjeistus antoikin selkeän ohjeen. Keskustelimme tilanteista, joissa henkilökunta havaitsee jonkin sähkölaitteen käryävän tai havainnoi jotain muuta savunhajua rakennuksessa. Haastoin heidät ajattelemaan, miten he toimisivat, jos esimerkiksi jääkaapin takaa alkaisi nousemaan savua. Kerroin heille, miten sähkölaitteen palo yleensä etenee ja mitä niissä tilanteissa voi tehdä. Pohdimme, voiko käryävän jääkaapin raahata ulos ja mitä seuraa siitä, jos jauhesammuttimen laukaisee sisätiloissa. Harjoittelimme ihan jakkaralla seisten, kuinka jääkaapin sähköjohdon saa irrotettua pistorasiasta ja kuinka alkavan sähköpalon voisi sammuttaa. Tämä on mielestäni tärkeää kaikessa turvallisuuskoulutuksessa. Kun jokin asia harjoitellaan etukäteen ihan konkreettisesti, jää se selkeänä ja oikeana toimintaohjeena mieleen. Pidän kuitenkin koko ajan huomion siinä, että ihmisten pelastaminen ja erityisesti lasten turvaan vieminen on ensisijainen tehtävä.

Toimintaohjeita tehdessämme pohdimme myös, kenelle missäkin tilanteessa tulee tehdä ilmoitus tapah-
tuneesta ja missä järjestyksessä ilmoitukset tehdään. Kiireellisessä tilanteessa hätänumero on ensisijainen, seuraavaksi tulee kiinteistön huoltomies ja mikäli tilanne vaatii yhteydenottoa lasten vanhempiin, soitetaan heille myös. Oleellista on, että kiireellisessä tilanteessa aikaa ei tuhjata toisarvoisiin tehtäviin.

Oli mukava kuulla henkilökunnalta, että heidän mielestään pelkkä keskustelu oli todella opettavainen. Yleensä henkilökunta on kuulemassa ulkopuoliselta taholta, kuinka hätätilanteissa tulee toimia. Nyt he saivat itse rauhassa pohtia vain ja ainoastaan heidän työpaikkaansa ja vastuutehtäviinsä liittyviä riskejä ja epävarmuuksiaan. Minulle tuli mieleen, että turvallisuuskoulutuksissa tällainen yksilöllinen, hieman turvallisuuspohdiskeluun taipuvainen istunto voisi olla tehokas keino osaamisen kehittämisessä jokaisessa työyhteisössä.

4.1.1.3 Mitä opin tästä kohteesta

Kehitysjatuksena seuraavaan kohdekäyntiin on, että istunnolle pitää varata enemmän aikaa. Tässä kohteessa istunto kesti vajaat 1,5 tuntia. Uskon, että kaksi tuntia olisi sopiva aika istunnon järjestämiseen. Henkilökunnan tulee pystyä osallistumaan istuntoon ilman keskeytyksiä, koska muuten ajatus voi harhautua päivittäisiin tehtäviin. Kun henkilökunta ei ole sidottu mihinkään muuhun työhön istunnon aikana, voidaan tilaisuus paremmin aikatauluttaa ja tehdä esimerkiksi osa ryhmittäin. Paikalla oli vähän osallistujia, jonka vuoksi kaikki osallistuivat aktiivisesti keskusteluun ja suunnitteluun. Mikäli osallistujia olisi ollut enemmän, olisi ollut varmasti tarvetta aktivoida kaikki mukaan keskusteluun.

4.1.2 Toinen kohdekäynti: sosiaalipalvelun toimintayksikkö

Seuraavat alaluvut käsittelevät toisen kohdekäynnin toteuttamista etukäteisvalmisteluista saatujen kokemusten pohdintaan. Tämän kohdekäynnin osalta on hyödynnetty ensimmäisen kohteen kokemuksia.

4.1.2.1 Etukäteisvalmistelu

Valitsin seuraavaksi kohteeksi lasten ja nuorten sosiaalipalveluja tuottavan yrityksen. Yrityksen toimintaan kuuluu heidän toimitiloissaan tapahtuvia ryhmä- ja yksilöpalveluja, toimitilojen ulkopuolella tapahtuvaa yksilöllistä sekä ryhmässä tehtävää toimintaa sekä asiakkaiden kodeissa tapahtuvaa sosiaalipalvelutyötä. Yrityksen kohderyhmänä on lastensuojelun palveluiden piirissä olevat lapset ja nuoret sekä heidän perheensä.

Kävin etukäteiskäynnillä keskustelemassa yrityksen esimiehen kanssa. Sain muodostettua hyvän kuvan heidän toiminnastaan ja ymmärsin, että heidän toimintaansa liittyy hyvin erilaisia riskejä, kuin esimerkiksi päiväkotiin. Työntekijät toimivat hyvin itsenäisesti asiakkaiden kanssa niin toimistolla, kuin myös heidän kodeissaan. Yrityksen asiakkaat ovat lastensuojelun palveluiden piirissä ja asiakaskohtaamisten haasteellisuus vaihtelee suuresti. Haasteita tuovat muun muassa mielenterveysongelmat, päihteiden käyttö sekä arjen sujumattomuus.

Yrityksellä ei ollut vielä käytössä pelastussuunnitelmaa. Sovittuja turvallisuuden toimintaohjeita oli tehty, mutta varsinaista ohjeistusta ei vielä ollut kirjattu. Yrityksen toiminta vaikutti hyvin ammattitaitoiselta ja sain kuvan, että työntekijät ovat hyvin sitoutuneita ja viihtyvät töissä hyvin. Näen, että tämän kohteen mukaan ottaminen opinnäytetyöhöni antaa paljon lisäarvoa tavoitteideni saavuttamiseen. Joudun haastamaan itseäni enemmän, kuin tutummassa ympäristössä esimerkiksi hoitolaitoksessa. Toimintaan liittyvät riskit eivät ole niin ilmeisiä ja vain työntekijät voivat tuoda ne esiin. Itse toimistorakennukseen liittyvät riskit olivat vähäiset. Teimme tarkastuksen kiinteistöön ja havaitsin, että tässä kohteessa työntekijöihin kohdistuvat riskit tulevat pääosin rakennuksen ulkopuolelta.

Sovimme yrityksen esimiehen kanssa kokoontumisajan, jolloin kaikki työntekijät ovat paikalla. Päivä on varattu koulutukseen, eikä asiakaskäyntejä silloin ole. Näin voimme kiirettömästi perehtyä asiaan. Ensimmäisestä kohdekäynnistä viisastuneena pyysin varaamaan aikaa kaksi tuntia istunnolle. Näin voin pohjustaa asiaa paremmin ja osallistujamäärän ollessa isompi, tulee se viemään varmasti enemmän ai-

kaa. Pysin kuitenkin johtamaan keskustelua kohti tavoitteita, jottei keskustelu johda sivuun päivän aiheesta. Pyysin esimiestä tiedottamaan henkilökuntaa päivän temasta ja miettimään jo valmiiksi heidän toimintaansa liittyviä riskejä ja pelkoja.

Valmistelin esitysrungon kokoontumiseen seuraavasti:

Turvallisuuskeskustelu Yritys XX

1. Pohjustus, pelastussuunnitelman ja turvallisuusohjeiden ero
2. Yritys XX, erityispiirteet työpaikan turvallisuuden suhteen.
 - a. Kiinteistö
 - b. Kenttätyö
3. Ryhmätyö: Kirjatkaa viisi riskiä, jotka teidän mielestänne on todellisia työssänne. Ei tarvitse ratkaista tässä vaiheessa. Vaihtoehtoisesti haetaan nämä riskit keskustellen.
4. Kirjataan riskit ylös.
5. Valitaan 4—7 vaaratilannetta, joihin tehdään toimintaohjeet yhdessä.
6. Yhteystietojen päivittäminen, kenelle ilmoitetaan missäkin tilanteessa?
7. Kiinteistön turvallisuustarkastus (palovaroittimet, sammuttimet, poistumistiet, lukitukset, turvanapit).
8. Yhteenveto ja lopetus.

Esitysrunko toimii käsikirjoituksena turvallisuuskeskustelun läpikäynnissä.

4.1.2.2 Turvallisuuskeskustelu, sosiaalipalvelun toimintayksikkö

Yrityksen henkilökuntaa oli keskustelussa paikalla kymmenen henkilöä. Tiesin, että heillä oli ollut koko aamupäivä koulutusta, joten pyrin tiivistämään aloituksen lyhyeen. Avasin suunnitelmani mukaan tilaisuuden kertomalla keskustelun tarkoituksen. Kerroin heille pelastussuunnitelman tarkoituksen ja vertasin sitä toimintaohjekorttien käyttöön. Pysin lisäksi esimerkeilläni kertomaan, että tunnen heidän toimialansa ja arjen käytännöt. Uskon, että tämä lisää luottamusta keskustelun vetäjää kohtaan ja sitoutumista yhteiseen projektiin.

Ohjasin keskustelun työntekijöiden kokemuksiin heidän työnsä riskeistä ja uhista, joita he ovat työssään kohdanneet tai arvelevat kohtaavansa. Keskustelu lähti vilkkaasti käyntiin ja havaitsin heti, että etukäteskeskustelun tuntuma oli oikea. Riskit ja uhat ovat hyvin erilaisia verrattuna esimerkiksi päiväkotiin

tai hoitolaitokseen. Seuraavassa esiin nostetut riskit, joita työntekijät pitivät todennäköisimpinä ja suurimpina uhkina:

- Liikenneonnettomuus
- Tulipalo tai tulipalon vaara toimistolla/asiakkaan kotona
- Väkivallalla uhkaus (sanallinen)
- Väkivallan uhka (välitön vaaratilanne)
- Aggressiivisen lapsen kiinnipitotilanne

Kirjasin työntekijöiden nostamat riskit ja samalla keskustelimme niistä hieman. Pyrin kuljettamaan keskustelua seuraavaan riskiin nopeasti, ettei alussa keskitytä liian tarkasti vain yhteen osa-alueeseen. Kun kaikki oleellimmat oli nostettu esiin, aloimme avata kutakin riskiä. Pohjustin työntekijöille, että vaikka heille toimintamallit voisivat ollakin selkeitä, asennoidutaan keskusteluun niin, että voisimme avata uudelle työntekijälle toimintamalleja vaaratilanteissa. Alla työntekijöiden esiin nostamat riskit avattuna keskustellen ja toimintaohjeeksi luotuna:

- Liikenneonnettomuus
Työntekijät liikkuvat omilla autoilla asiakaskäynneillä. Riski ei poikkea normaalista liikennetilanteista, joten tähän **ei ole tarvetta tehdä omaa toimintaohjetta**. Normaali ilmoitusmenettely vakuutusyhtiöön ja esimiehelle, mikäli vahinko tapahtuu.
- Tulipalo tai tulipalon vaara toimistolla/asiakkaan kotona
Keskustelimme toimiston paloturvallisuudesta, poistumisteistä, alkusammuttimista ja työntekijän roolista hätätilanteessa. Totesimme, että tulipalon riski toimistolla vähäinen. Mikäli työntekijät havaitsevat toimistolla savunhajua, käryä tai muita tulipalon merkkejä, tulee tilat välittömästi tarkastaa, ohjata asiakkaat ulos tiloista, suorittaa alkusammutusta ja soittaa hätänumeroon. Todennäköisimpänä työntekijät pitivät tilannetta, jossa tulee epäily tulipalon vaarasta asiakkaan kotona. Näissä tilanteissakin pätevät samat toimintaohjeet.

Toimintaohje:

1. Tarkasta tilat. Jos palo on pieni, tee alkusammutus.
2. Uhkaavassa tilanteessa ohjaa ihmiset ulos ja varmistu, että kaikki on turvassa.

3. Tee hätäilmoitus 112.
4. Mene palokuntaa vastaa portille.

- **Väkivallalla uhkaus (sanallinen)**

Keskustelimme väkivallalla uhkaamisen eri piirteistä. On merkitystä missä tilanteissa väkivallalla uhataan ja kuka sen tekee. Missään tilanteessa se ei ole kuitenkaan hyväksyttävää, eikä sitä tule ohittaa reagoimatta. Tällaisissa tilanteissa on arvioitava, onko uhka välitön ja mikä tilanne on laukaissut uhkauksen. Välittömään reagointiin vaikuttaa myös se, onko uhkaajana lapsi vai aikuinen. Joka tapauksessa asiasta tulee työntekijöiden ilmoittaa yrityksen päivystäjälle ja sopia jatkotoimista. Aina kiireellisissä, välittömästi uhkaavissa tilanteissa tulee soittaa hätänumeroon 112. Keskustelimme myös siitä, että uhkauksia ei tule koskaan ohittaa työhön kuuluvana negatiivisena piirteenä, vaan siihen tulee aina reagoida. Näin uhkaavasti käyttäytynyt henkilö huomaa, että raja on ylitetty ja tämä ei ole hyväksyttävää. Olkoonkin uhkauksen taustat ja syyt mitä tahansa.

Toimintaohje:

1. Jos uhka on todellinen ja kiireellinen, soita 112 ja mene turvalliseen paikkaan.
2. Ilmoita aina päivystäjälle uhkauksista. Arvioikaa uhkauksen riskit ja jatkotoimet.
3. Älä koskaan jätä uhkausta kertomatta.

- **Väkivallan uhka (välitön vaaratilanne)**

Keskustelimme erilaisiin asiakaskohtaamistilanteisiin liittyvistä riskeistä ja mahdollisuudesta asiakkaan provosoitumiseen. Työntekijät nostivat esiin sen, että joskus työssä joutuu tuottamaan pettymyksiä asiakkaiden odotuksiin ja ne voivat aiheuttaa tunnereaktioita asiakkaissa. Riskinarviointi tulisi kuulua kiinteänä osana työhön ja erilaisiin kohtaamisiin liittyen. Mikäli joku tilanne pelottaa jo etukäteen, ei tällaiseen tilanteeseen tule koskaan mennä yksin. Keskustelimme myös oman asenteen ja käyttäytymisen merkityksestä sekä siitä, että koskaan ei tule sijoittua uhkaavissa tilanteissa niin, että pakoreittiä ei ole käytettävissä. Keskustelussa korostui ymmärrys tilanteiden nopeudesta ja siitä, että apua ei ole välittömästi saatavilla. Tässä yhteydessä testasimme vartiointiliikkeen hätäpainikkeen käytön, jotta kaikille tulee ymmärrys sen realiteeteista. Keskustelussa nousi selkeästi esiin se, että johtuen monenlaisista tekijöistä, uhkatilanteissa ei aina järkipuhe auta. Ensin on varmistuttava, että pääsee itse turvaan ja soitettava ulkopuolista apua.

Toimintaohje:

1. Poistu välittömästi turvalliseen paikkaan ja paina hälytysnappia.
2. Tee hätäilmoitus 112.
3. Mikäli et pääse poistumaan, pyri rauhoittamaan tilannetta ja tee hälytys hälytysnapilla tai 112.
4. Älä provosoi, poistu turvaan heti kun voit.

- Aggressiivisen lapsen kiinnipitotilanne

Aggressiivisesti käyttäytyvän lapsen rauhoittaminen nousi usein esille keskusteluissa ja siihen haluttiin saada selkeä toimintamalli. Kun aikuinen riehuu, on toiminta selkeä. Silloin peräännyttään ja soitetaan hätänumeroon. Kun taas lapsi riehuu, yrittäen vahingoittaa itseään tai muita, on aikuisten puututtava siihen. Tämä on hyvin voimakas toimenpide, eikä tähän pidä ryhtyä vähäisin perustein. Keskustelimme toimenpiteen riskeistä, vaikutuksesta lapseen ja tilanteen kokonaishoidosta. Tämä aihe vaikutti hyvin vaikealta työntekijöiden kannalta. Tilanteet voivat olla hyvin nopeita, lapsen vanhemmat saattavat myös olla aggressiivisia ja omat voimat voivat joutua ääri rajoille toimenpidettä tehtäessä. Lapsen kiinnipitämisestä on säädetty lastensuojelulaissa menetelmätasolla perusteita ja oikeusturvaa ajatellen. Menetelmän tekninen toteuttaminen on työntekijöiden vaativa osuus, joista ei ollut selkeää ohjetta.

Toimintaohje:

1. Jos paikalla on vanhemmat, ohjaa heitä pitämään kiinni lastaan.
2. Sanoita lapselle etukäteen mitä olet tekemässä.
3. Jos lapsella on teräase tms. käskytä lasta. Soita tarvittaessa 112.
4. Kun lapsi rauhoittuu, hoida tilanne loppuun. Silitä, juttele ja rauhoita lasta.
5. Informoi esimiehelle toimenpiteestä.

4.1.2.3 Mitä opin tästä kohteesta

Etukäteen kohteen esimiehen kanssa keskustelu avasi minulle hyvin työntekijöiden arkea. Tämä on erittäin tärkeä vaihe, jotta turvallisuuskeskustelun vetäjä on samalla aaltopituudella työntekijöiden kanssa. Tunnelma keskustelussa oli vapautunut ja kaikki rohkenevat ottaa osaa keskusteluun. Riskeistä puhuttaessa keskustelu kävi välillä vanhojen tapausten muistelussa, mikä on toki tärkeää työn riskeistä puhuttaessa. Keskustelun vetäjän tulee ohjata keskustelua hienovaraisesti takaisin riskien tunnistamiseen ja toimintaohjeiden laadintaan, mikäli keskustelu jää pyörimään tiettyjen tapausten ympärille. Suunnittelin etukäteen, että voisin jakaa henkilökunnan ryhmiin, joissa he kirjaavat työn riskejä muistiin. Hylkäsin tämän alkukeskustelujen jälkeen, koska havaitsin, että ryhmätyössä on riskinsä. On vaarana, että keskustelu menee tarinan kerronnaksi ja aikaa menee liikaa. Tämä oli mielestäni tärkeä havainto.

4.1.3 Kolmas kohdekäynti: kotihoidon palveluyksikkö

Seuraavat alaluvut käsittelevät kolmannen kohdekäynnin toteuttamista etukäteisvalmisteluista saatujen kokemusten pohdintaan. Tämän kohdekäynnin valmistelussa on hyödynnetty saatuja kokemuksia aiemmista kohteista.

4.1.3.1 Etukäteisvalmistelu

Kävin keskustelun kotihoidon palveluyksikön esimiehen kanssa ennen varsinaista turvallisuuskeskustelua. Avasin hänelle prosessin tavoitteita ja tarkoitusta sekä pohjustin tulevan turvallisuuskeskustelun sisältöä. Samoin kuin aiemmissakin kohteissa, annoin työntekijöille etukäteistehtäväksi miettiä valmiiksi heidän työssään kohtaamia riskejä ja pelkoja. Tunsin jo valmiiksi kotihoidon työn erityispiirteitä ja sain keskustelussa lisää näkökulmaa heidän työhönsä. Yksiköllä oli pelastussuunnitelma, mutta se oli yleispätevä, eikä riittävän kohdennettu kotihoidon työhön. Siinä painotettiin enemmän kiinteistöä, kun taas kotihoidon työ on paljon muuta kuin toimistotyötä. Valmistauduin turvallisuuskeskusteluun tekemällä käsikirjoituksen, jonka mukaisesti turvallisuuskeskustelussa edetään.

Turvallisuuskeskustelu Yritys XX

1. Pohjustus, pelastussuunnitelman ja turvallisuusohjeiden ero
2. Kotihoidon palveluyksikkö, erityispiirteet työpaikan turvallisuuden suhteen. Pohjustusta aiheeseen, jotta kaikki ymmärtävät eron toimiston ja kenttätöiden riskeistä.

3. Avataan keskustelua kotihoidon työssä esiintyvistä riskeistä ja sellaisista tilanteista, joihin olisi hyvä saada selkeät toimintaohjeet.
4. Kirjaa riskit ylös ja hahmota keskustelun aikana todelliset ongelmakohdat.
5. Valitaan 4—7 vaaratilannetta, joihin tehdään toimintaohjeet yhdessä.
6. Yhteystietojen päivittäminen, kenelle ilmoitetaan missäkin tilanteessa?
7. Yhteenveto ja lopetus.

Havaitsin aiempien turvallisuuskeskustelujeni pohjalta, että etukäteissuunnitelmaa on muokattava kohderyhmän ja toimialan mukaan. Aiempi ajatukseni siitä, että osallistujat voisi jakaa pienryhmiin keskustelemaan, vaikuttaa kokemukseni mukaan huonolta. Turvallisuuskeskustelua tulee ohjata johdetusti, jotta pysytään paremmin aiheessa ja huomio on koko ajan turvallisuusohjeiden luonnissa. Keskustelut harhautuvat helposti vanhojen läheltä piti-tilanteiden muisteluun, joka on toki tärkeä osa riskien kartoitusta, mutta se ohjaa myös keskustelun tarinoinniksi.

4.1.3.2 Turvallisuuskeskustelu, kotihoidon palveluyksikkö

Yksikön työntekijöitä oli paikalla 11 henkilöä. Alussa kerroin heille työmme tavoitteesta ja käytettävästä menetelmästä. Pohjustin keskustelua avaamalla heidän työnsä erityispiirteitä ja sitä, mitä riskejä liittyy asiakkaiden kodeissa työskentelyyn verrattuna tavanomaiseen työpaikkakiinteistön ympäristöön. Haastoin heitä esimerkeillä ajattelemaan, kuinka ihminen käyttäytyy hätätilanteessa ja mikä merkitys etukäteen tehdyillä hätätilanneohjeilla on.

Pyysin työntekijöitä kertomaan heidän työssään esiintyvistä riskeistä ja vaaratilanteista. Kirjasin aiheita muistiin ja pyrin johdattamaan heidät tuomaan esiin lisää riskejä. Etukäteisvalmistelun perusteella toin esiin eri vuodenaikojen tuomat erilaiset riskit ja se antoi keskusteluun lisää vauhtia. Toimintaohjeita vaativia riskejä tuli yhteensä kolme kappaletta. Kun havaitsin, että riskejä ei tule enää lisää, johdin keskustelun toimintaohjeiden tekemiseen. Seuraavassa esitän riskit ja niistä luodut toimintaohjeet:

- **Liikenneonnettomuus**

Rajasimme liikenneonnettomuudet sellaisiin tilanteisiin, joissa ei tule henkilövahinkoja, mutta ajoneuvo vaurioituu ja työnteko estyy. Kotihoidon työssä kukin työntekijä liikkuu työvuoronsa aikana useissa eri kohteissa ja työ on hyvin aikataulutettua. Yhden työntekijän putoaminen rivistä tuo painetta selviytyä kaikista asiakaskäynneistä aikataulun mukaisesti.

Toimintaohje:

1. Soita 112 ja kerro tapahtuneesta.
2. Ilmoita vuorossa oleville työkavereille ja pyydä, että asiakaskäyntisi jaetaan muille.
3. Soita hinaus numerosta 0400-177636.
4. Ilmoitus esimiehelle (virka-ajan ulkopuolella sähköpostilla).

- Hätävaara

Kotihoidon työssä liikutaan pääosin vanhusten kodeissa ja kohteissa on usein tulisijoja, joita vanhukset lämmittävät. Jotkut vanhemmat ihmiset ovat energiatehokkaita ja heillä on usein tapana laittaa uuninpelti liian aikaisin kiinni. Lisäksi muistisairaat ja toimintakyvyltään muuten rajoittuneet ihmiset voivat aiheuttaa tulisijoillaan asuntoon hätävaaran. Toimintaohje koskee niitä tilanteita, joissa työntekijälle tulee epäily, että asunnossa on häkäkaasua. Tuntomerkkeinä hätävaaratilanteisiin on tavanomaisesta poikkeava uneliaisuus, punakkuus ja asunnoissa lämpimät tulisijat. Lisäksi asunnossa voi tuntua pientä savunhajua.

Toimintaohje:

1. Tuuleta asunto. Ovet ja ikkunat auki.
2. Mikäli tulisija on lämmin, avaa pelti.
3. Mikäli hätävaara epäilyttää, soita 112 ja avusta asiakas ulkotilaan.
4. Tutki asiakas. Mikäli oireille ei löydy selitystä, soita 112.

- Kotihoidon asiakas kadoksissa

Kotihoidon asiakkaiden toimintakyky on hyvin vaihteleva. Osa on lähes kokonaan liikuntakyvyttömiä, toiset taas hyvinkin liikkuvia. Avuntarve vaihtelee hyvin paljon. Joidenkin asiakkaiden liikkumiset rajoittuvat sisätiloihin, kun taas toiset asioivat kaupungissa itsenäisesti. Kun kotihoidon työntekijä ei löydä asiakasta sovittuna aikana, täytyy arvioida, onko poissaoloon luonnollinen syy vai onko kyseessä esimerkiksi harhailemaan lähtenyt vanhus. Keskustelussa tuli ilmi, että tällaisissa tilanteissa työntekijät toimivat hyvin erilaisin tavoin. Selkeää, yhteistä toimintatapaa ei ollut, joten sellainen haluttiin luoda.

Toimintaohje:

1. Soita asiakkaalle itselleen, omaiselle ja terveyskeskukseen.
2. Lähietsintä asunnosta, pihapiiristä tai naapurista.
3. Ilmoitus muille työvuorossa oleville tilanteesta.
4. Mikäli epäily, että asiakas on vaarassa, soita 112. Tiedota tästä tiimiä ja terveyskeskusta.

4.1.3.3 Mitä opin tästä kohteesta

Tässä kohteessa oli hyvin henkilöstöä paikalla. Osa henkilöstöstä joutui välillä tekemään muita töitä ja osa palasi asiakaskäynneiltä kesken keskustelun. Henkilöt, jotka eivät voineet töidensä puolesta osallistua täysipainoisesti keskusteluun, jäivät käytännössä ulos suunnittelusta. Häiriöttömän keskustelun vuoksi olisi hyvä valita sellainen paikka, että häiriötekijöitä ei ole.

Saimme valittua kolme riskiä, joista teimme toimintaohjeet. Tämä sai minut pohtimaan, mikä on sopiva määrä riskejä, joihin ohjeet tehdään. On erittäin tärkeää, että yhtään turhaa ohjetta ei tehdä. Jos henkilöstö halutaan motivoida turvallisuusohjeiden noudattamiseen ja niiden suunnitteluun, ei pidä tehdä turhaa työtä. Jos jokin asia ei kaipaa ohjetta, ei sitä tule tehdä. On parempi aloittaa esimerkiksi kolmella ohjeella ja jatkossa, mikäli uusia riskejä nousee esiin, tehdään lisää toimintaohjeita. Jos heti ensimmäisellä kerralla tehdään yli kymmenen ohjetta, voi olla, että se on liian suuri määrä. Niiden sisäistäminen on heti vaikeampaa ja työläämpää. Myös turvallisuuskeskustelu voi venyä liian pitkäksi.

4.1.4 Ulkoasun malli

Toimintaohjekortin ulkoasun voi tehdä haluamallaan tavalla. Oleellista on kuitenkin, että ulkoasu noudattelee yksinkertaista ja selkeää linjaa ohjeiden kanssa. Toimintaohjekortin otsikon tulee olla selkeästi esillä, jotta niin harjoitellessa, että kiireellisessä tilanteessa ohjeet löytyvät yhdellä vilkaisulla. Ohjeiden suoritusjärjestys tulee olla mahdollisimman johdonmukainen, jotta hätätilanteessa toimivan henkilön toimintakin on johdonmukaista stressistä huolimatta.

Alla kaksi esimerkkiä toimintaohjekortin ulkoasusta ja sisällöstä (KUVIOT 1 JA 2):

Liikenneonnettomuus työvuorossa	
1. Soita 112 ja kerro tapahtuneesta.	Yhteystiedot Hinausauto 0400-17XXXX Päivystyspuhelin 044-XXXXXXX Esimies 044-XXXXXXX Autohuolto 050-XXXXXXX
2. Ilmoita vuorossa oleville työkavereille ja pyydä, että asiakaskäyntisi jaetaan muille.	
3. Soita hinaus numerosta 0400-17XXXX	
4. Ilmoitus esimiehelle soittamalla (virka-ajan ulkopuolella sähköpostilla).	

KUVIO 1. Toimintaohjekortti kotihoitoon liikenneonnettomuuteen.

Häkävaara	
1. Tuuleta asunto. Ovet ja ikkunat auki.	Yhteystiedot Päivystyspuhelin 044-XXXXXXX Hätänumero 112 Nuohooja 040-XXXXXXX
2. Mikäli tulisija on lämmin, avaa pelti.	
3. Mikäli häkävaara epäilyttää, soita 112 ja avusta asiakas ulkotilaan.	
4. Tutki asiakas. Mikäli oireille ei löydy selitystä, soita 112.	

KUVIO 2. Toimintaohjekortti kotihoitoon häkävaaratilanteeseen.

Toimintaohjekorttien ulkoasuun on monia vaihtoehtoja. Oleellista on kuitenkin ohjeiden selkeys.

4.1.5 Lopullisen prosessin kuvaus

Turvallisuusohjeiden tekeminen on toiminnanharjoittajan vastuulla. Yrityksissä turvallisuusasiat ovat yleensä yksittäisen henkilön tehtävänä ja uskon, että tällaisen prosessin avulla hänen työnsä helpottuu kovasti ja toimintaohjeet saadaan paremmin vastaamaan todellisia uhkia. Tämän prosessin läpivienti vaatii mielestäni perehtyneisyyttä turvallisuusasioihin laajasti, koska tällöin keskustelun vetäjä voi johdtaa vuoropuhelua ratkaisukeskeisesti kohti toimintaohjeiden luontia. Arviointikyky eri riskien vakavuudesta auttaa myös asiassa. Mikäli keskustelun vetäjän tietämys turvallisuuden eri osa-alueista ei ole riittävä, on vaarana, että joistain toimintaohjeista tulee käyttäjilleen vaarallisia. Tällöin voi myös tukeutua työntekijöiden ammattitaitoon, jotka todennäköisesti tuntevat oman toimialansa riskit ja uhkat. Suositelen, että mikäli jokin toimintaohjeiden osa-alue jää mietityttämään, tulee sen pätevyys varmistaa ammattilaiselta (esimerkiksi kiinniottotilanteen oikeudet poliisilta).

Toiminnallisen tutkimukseni perusteella tavoiteltuun lopputulokseen päästään seuraavalla toimintavallalla:

Etukäteisvalmistelu

Keskustelu yrityksen johdon kanssa toimintaohjekorttien luomisesta. Tämä vaihe on tärkeä, koska ilman johdon ymmärrystä ei tule tarvetta jatkojalostaa turvallisuusohjeita. Kerrotaan yrityksen johdolle, mitä tämä prosessi heiltä vaatii. Työaikajärjestelyt ovat suurin haaste.

Keskusteluajan sopiminen. Paikalle kutsutaan henkilöstöä mahdollisimman kattavasti, vähintään jokaiselta osastolta. Tässä vaiheessa on hyvä tietää karkeasti, miten paljon aikaa tulee varata henkilöstön kanssa työskentelyyn.

Etukäteistehtävä henkilöstölle. Lisäksi jokainen osallistuja kirjaa viikon aikana itselleen muistiin niitä riskejä ja pelkoja, joita hänellä on vuosien aikana käynyt mielessä yrityksen toimintaan liittyen. Nämä huomiot tuodaan esille tapaamisessa.

Kouluttajan etukäteistehtävä. Tilaisuuden kouluttaja tutustuu tarkasti yrityksen turvallisuusohjeisiin etukäteen ja tekee sen perusteella karkean listan suurimmista riskeistä. Näin varmistutaan, ettei mitään oleellista jää käsittelemättä. Etukäteen tehtävä lista ei saa kuitenkaan ohjata liikaa keskustelua, jotta henkilöstön tuntemukset saadaan oikeasti esiin.

Turvallisuuskeskustelun aikana

Keskustelun alustaminen. Toimintakorttikouluttaja esittelee tapaamisen aluksi päivän aiheen siten, että osallistujat ymmärtävät pelastussuunnitelman ja toimintakorttien eron. Lisäksi heidän tulee tässä vaiheessa ymmärtää, että nyt heillä on mahdollisuus vaikuttaa hätätilanteiden toimintaohjeisiin. Kouluttaja esittelee pelastussuunnitelman riski- ja toimintaohjeosion.

Riskien kartoitus ja kirjaaminen. Osallistujat saavat kertoa omat ajatuksensa todennäköisimmistä riskeistä ja omista epävarmuuksistaan erilaisiin hätätilanteisiin. Tämä osio voidaan tehdä yhdessä keskustellen tai ison henkilöstömäärän kohdalla pienemmissä ryhmissä. Kouluttaja kirjaa henkilöstön ajatukset ylös.

Riskit ohjeiksi. Valitaan yhdessä 4—7 tärkeintä aihetta ja aletaan valmistella niihin ohjeita. Mikäli toimintaohjeita vaativia aiheita ei tule paljon, ei niitä tule keksiä turhaan. Yleispätevät ja turhat toimintaohjeet syövät mielestäni ohjeistuksen uskottavuutta ja itse prosessista tulee turhauttava tekijöilleen. Näin myös asennoituminen toimintaohjeita kohtaan voi kärsiä. Liian suuren ohjemäärän tekeminen yhdellä kerralla voi myös haitata lopputulosta väsymisen muodossa. On parempi aloittaa muutamasta ohjeesta ja lisätä niitä matkan varrella, kuin että venytetään keskustelua liian pitkäksi.

Ohjeiden jalostaminen ja tarkennus. Kouluttaja kirjaa ohjeet ylös ja tekee tarvittavia tarkentavia kysymyksiä ns. uuden työntekijän silmin. Kun yksi osa-alue on valmis, siirrytään seuraavaan.

Puolivalmiiden ohjeiden kertaus. Kun ohjeet on karkeasti hahmoteltu, kerta kouluttaja saadut tuotokset osallistujille. Tällöin on vielä mahdollisuus tarkentaa jotain ohjetta.

Turvallisuuskeskustelun jälkeen

Ohjeiden viimeistelyvaihe. Kouluttaja viimeistelee turvaohjeet vasta tilaisuuden jälkeen henkilöstön ajan säästämiseksi. Kouluttaja jättää yhteystietonsa osallistujille ja päättää tilaisuuden. Osallistujat voivat jälkikäteen tehdä tarkennuksia vielä ohjeisiin.

Ohjeiden käyttöönotto ja harjoittelu. Lopulliset toimintakortit toimitetaan yritykseen ja sijoitetaan ennalta sovittuun paikkaan näkyville. Tämän jälkeen testataan ohjeet käytännössä. Etsitään sammuttimet, veden pääsulku, tarvittavat yhteystiedot, ovien lukitukset ym. ohjeisiin liittyvät yksityiskohdat.

Päivittäminen ja perehdytys. Toimintakortteja päivitetään tarpeen vaatiessa. Uusien työntekijöiden kohdalla otetaan turvakortit mukaan perehdytysohjelmaan. Kannustetaan henkilöstöä perehtymään kortteihin säännöllisesti, jotta ohjeet siirtyisivät paperilta käytäntöön.

4.2 Toimintakorttien käytäntöön tuonti

Toimintaohjekorttien käytäntöön tuonti käy vaivattomasti, koska työntekijät ovat itse olleet niitä tekemässä. Kun valmiit kortit toimitetaan paikoilleen, perehdytään henkilökunnan kanssa niiden sisältöön ja varmistetaan, että kortissa olevat ohjeet ovat käytettäviä. Mahdollisten yhteystietojen osalta tarkastetaan, että jokaiselta löytyy tarvittavat puhelinnumerot. Toimintaohjekorttien sisältöön kannattaa säännöllisesti tutustua, jotta ohjeet saadaan lähes ulkomuistiin. Parhaat ohjeet hätätilanteisiin ovat mielestäni lyhyet ja napakat, muutaman kohdan muistisäännöt, jotka jäävät nopeasti mieleen etukäteistutustumisella. Kun näitä ohjeita säännöllisesti kerrataan, saadaan ne tuotua perustoimintamalliksi. Uusien työntekijöiden kohdalla toimintaohjekortit kannattaa ottaa mukaan jo perehdytysvaiheessa. Uusi työntekijä pääsee heti perille työssä kohdattavista riskeistä ja saa valmiin mallin, miten toimia hätätilanteessa. Uskon, että tämä luo turvaa työntekijän työn aloitukseen ja nostaa uuden työntekijän heti yrityksen turvallisuuskulttuurin mukaiselle tasolle.

4.2.1 Koulutus

Kuten edellä mainitsin, toimintaohjeiden omaksuminen alkaa jo ohjeiden valmisteluvaiheessa. Oleellista on, että työntekijät ovat yrityksen edustajan ja mahdollisesti ulkopuolisen asiantuntijan ohjauksella päässeet nostamaan työssään esiintyvät riskit esiin ja niihin on yhdessä luotu hyväksi havaitut toimintaohjeet. Turvallisuusasioiden kouluttaminen on usein kertausta aiemmin opittuun. Koulutuksessa nostetaan esiin riskit ja ohjeet niihin vastaamiseen. Myös asenteen vahvistaminen myönteiseksi turvallisuusasioiden suhteen on todella tärkeää. Kaikkien tulee ymmärtää, että turvallisuudesta huolehtiminen on kaikkien vastuulla, yhteiseksi hyväksi ja jokaisen työntekijän parhaaksi tehtävää työtä. Luulen, että toimintaohjeet säilyvät mielessä ja käytössä sillä, että niihin perehdytään 2 kertaa vuodessa. Kun ohjeet ovat lyhyet, ei niiden sisäistämiseen mene paljoa aikaa.

4.2.2 Esillepano

Toimintaohjekorttien esillepano on mielestäni tärkeä vaihe niiden käytettävyyttä ajatellen. Työn luonteesta riippuen, ohjeiden on oltava helposti saatavissa. Kun työntekijät työskentelevät säännöllisesti tiettyssä rakennuksessa, on ohjeiden esillepano selkeää. Toimintaohjeet sijoitetaan esimerkiksi taukotilan tai toimiston seinälle, josta ne ovat helposti mukaan otettavissa. Näihin tiloihin ohjeet sijoittamalla niihin on myös helppo perehtyä oman tarpeen mukaan. Työpaikassa, jossa työtä tehdään myös kentällä, voidaan ohjeet sijoittaa myös samalla periaatteella. Ohjekortit on mahdollista tehdä myös sellaiseen muotoon, että ne ovat mukaan otettavissa. Oleellista on kuitenkin, että kortin ohjeet ovat niin ytimekkäät, että ne voi oppia ulkoa.

4.2.3 Päivitys

Turvallisuusohjeiden tulee vastata todellisuutta ja näin ollen niitä pitää päivittää säännöllisesti. Pelastusasetuksen mukaan pelastussuunnitelmat tulee pitää aina ajan tasalla (Pelastusasetus 2§). Samoin kannattaa toimia kaikkien muidenkin toimintaohjeiden kanssa. Kun toimintaohjeet ovat ajan tasaiset ja niitä pidetään esillä, ymmärtää henkilöstökin paremmin, että ne ovat työssä tarpeellisia. Turvallisuusohjeiden säännöllinen päivittäminen on esimerkiksi kolmen vuoden välein tapahtuvaa tarkastelua, jolloin katsotaan, pätevätkö ohjeet edelleen. Huolimatta päätetystä määrävälisestä, aina kun toiminnassa tapahtuu oleellisia muutoksia, tulee turvallisuusohjeet päivittää. Päivittäminen tarkoittaa ohjeiden tarkastelua ja arviointia siitä, vastaavatko ne todellisiin riskeihin ja tarpeisiin. Mikäli jokin riski poistuu, poistetaan myös ohjeet. Kun taas uusia riskejä tulee, tehdään näihin toimintaohjeet. Päivitykseen kuuluu oleellisesti

siitä tiedottaminen henkilöstölle eli ohjeiden käyttäjille. Ohjeiden päivittäminen on aina hyvä tilaisuus kouluttaa henkilöstöä ja kuunnella heidän näkemyksiään arjen riskeistä ja haasteista.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön aiheena oli henkilöstön osallistaminen yritysten turvallisuusohjeiden luontiin. Kokemukseni mukaan turvallisuusohjeiden tekeminen ja yleensäkin turvallisuussuunnittelun tehtävät ovat yrityksissä jonkun yksittäisen henkilön vastuualueita. Henkilöstön kokemusta ei useinkaan hyödynnetä hätätilanneohjeiden luonnissa. Pelastussuunnitelmien sisältövaatimukseen kuuluu toimintaohjeet, mutta ne ovat usein yleispäteviä, eivätkä kohdennu juuri tiettyyn yksikköön.

Tavoitteeni tässä opinnäytetyössä oli luoda ja jalostaa toimiva prosessi erilaisten hätätilanteiden toimintaohjeiden luontiin siten, että henkilöstön ääni on keskiössä. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilöstön tunnetta ja pelkoja heidän työssään kohtaamista riskeistä kuullaan ja he saavat olla mukana tekemässä toimintaohjeita. Uskon, että näin tekemällä henkilöstö saadaan sitoutettua toimintaohjeiden käyttöön paremmin. Lisäksi toimintaohjeista tulee käytettävämpiä, kun niiden valmistelussa valitut toimenpiteet keskustellaan yhdessä alusta loppuun. Tavoitteeni toimintaohjeiden sisältövaatimuksesta pohjautuu teoriaan ihmisen toiminnasta hätätilanteissa. Kun ohjeet ovat lyhyet, selkeät ja etukäteen toimivaksi mietityt, voidaan hätätilanteessa toimia juuri oikein ja suorittaa toimenpiteet oikeassa järjestyksessä.

Tämä opinnäytetyö tehtiin toiminnallisena tutkimuksena. Toiminnallinen tutkimus oli tässä työssä juuri se oikea tutkimusmenetelmä, koska halusin päästä havainnoimaan ihmisten käyttäytymistä ja aktiivisuutta toimintaohjeiden luonnin prosessissa. Tutkimuksessa mukana olevien yritysten henkilöstön kanssa käydyissä keskusteluissa sain tärkeitä havaintoja prosessiin liittyvistä yksityiskohdista ja pystyin kehittämään prosessia paremmaksi.

Valituissa yrityksissä tehdyissä turvallisuuskeskusteluissa sain hyvän kuvan siitä, kuinka henkilöstön osallistaminen kannattaa tehdä. Keskeinen havainto oli, että hyvän lopputuloksen saamiseksi sekä turvallisuuskeskustelun vetäjän, että siihen osallistuvan henkilöstön etukäteisvalmistelu antaa hyvän pohjan aloittaa varsinainen turvallisuuskeskustelu. Kun tilaisuuden vetäjä on perehtynyt alan ominaispiirteisiin ja kyseisen yrityksen toimintaan, pystyy hän johtamaan tilaisuutta taitavasti. Henkilöstön etukäteen mietityt pelot ja oman työn riskit antavat heille taas pohjan tuoda niitä turvallisuuskeskustelussa esiin hyvin perustellen. Turvallisuuskeskustelussa tulee tarkkaan rajata, mitkä riskit vaativat varsinaiset omat toimintaohjeet ja mitkä hoituvat niin sanotusti yleisohjeilla. Kun keskustelu pidetään tehokkaana ja henkilöstöä motivoidaan luonnostelevaan toimintaohjeita askel askeleelta, he alkavat jo siinä vaiheessa sisäistää sovittuja ohjeita. Itse toimintaohjeista havaitsin, että niihin on hyvä lisätä selkeästi tarvittavat toimenpiteet. Esimerkiksi, kun tietyssä tilanteessa tulee soittaa tärkeälle yhteyshenkilölle, tulee

kyseinen yhteystieto löytyä ohjeesta. Muuten se tehtävä voi jäädä hoitamatta. On muistettava, että kun ohjeet ovat yksilöity esimerkiksi yhteystiedoilla, nousee ohjeiden päivittäminen oleelliseksi seikaksi. Tämän avulla ohjeet pysyvät myös aktiivisesti pinnalla. Tutkimuksen lopputuotteena syntyi prosessikuvaus turvallisuusohjeiden luontiin yhdessä henkilöstön kanssa. Tutkimuksessa mukana oleviin yrityksiin syntyi lisäksi toimintaohjeet sellaisiin hätätilanteisiin, mitkä henkilöstö arvioi tarpeellisiksi. Uskon myös, että niissä yrityksissä joissa kävin, jäi henkilöstölle kuva siitä, että he ovat mukana tekemässä turvallisempaa työympäristöä.

Itse opin tämän opinnäytetyöni aikana paljon lisää turvallisuuskouluttamisesta ja henkilöstön osallistamisesta. Perinteinen luentomainen turvallisuuskoulutus on mielestäni tehotonta ja tylsää. Sillekin on tietysti paikkansa, jos täytyy saada tilastoitua koulutettujen määrää. Oli ilo havaita, että kun kouluttaja ei ole ainoa, joka tuo lisäarvoa turvallisuuskoulutukseen, on osallistujien aktiivisuus todella korkea. Turvallisuuskoulutuksessa kohderyhmän tunteminen on aivan oleellinen asia. Jos henkilöstö havaitsee, että kouluttaja ei tunne alaa, mielenkiinto laskee välittömästi. Opinnäytetyöni aikana innostukseni turvallisuuskoulutusten kehittämiseen entistä aktiivisempaan suuntaan kasvoi paljon. Tämä vaatii tekijältään aitoa kiinnostusta ja enemmän vaivaa kuin perinteinen luentomainen koulutus, mutta se vie takuulla koulutuksen laadun aivan uudelle tasolle.

Opinnäytetyöni perusteella pohdin, että olisi mielenkiintoista tehdä jatkotutkimusta vertailemalla perinteistä, luentomaista turvallisuuskoulutusta ja niin sanottua aktiivista turvallisuuskoulutusta keskenään. Kuinka turvallisuuskouluttaja voisi oikeasti rohkaista ja antaa koulutettaville valmiuksia toimia kussakin hätätilanteessa oikein ja tehokkaasti. Mielestäni aktiivinen tekeminen on avain tähän tavoitteeseen. Lisäksi pohdin, että jatkotutkimusta vaatisi myös se, mikä on riittävän säännöllistä turvallisuuskoulutusta ja kuinka se tulisi toteuttaa. Onko se riittävää, että kolmen vuoden välein istutaan luennolla ja kuunnellaan samat yleisohjeet? Vai voisiko turvallisuuden vuosikellomainen menetelmä toimia paremmin, jossa turvallisuuden eri osa-alueita ripotellaan pitkin vuotta ja ne koulutetaan tekemisen kautta, ei luennoimalla. Jos ihminen joutuu hätätilanteessa tekemään jonkun toimenpiteen ensimmäistä kertaa, on vaarana, että hän ei luota itseensä ja jättää sen tekemättä.

LÄHTEET

Turvallisuuskävely. Saatavissa: https://www.sppl.fi/koulutukset/tilauskoulutusta_yrityksille_ja_yhteisoille/koulutusmoduulit/turvallisuuskävely. Viitattu 17.11.2020.

Nurmi, L. 2006. Kriisi, pelko, pakokauhu. Helsinki: Edita Publishing Oy

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy
Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta 5.5.2011/407

Pelastuslaki 379/2011

Quarantelli, E.L. 1979. Preliminary paper #54. Paper prepared for the Fourth Joint Panel Meeting of the United States Japan Panel on Fire Research to be held in Tokyo, Japan, February 5-9, 1979.

Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta 5.5.2011/407