



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

TURVALLISUUSKULTTUURI JA SEN TOTEUTUMINEN, AVEKKI- TOIMINTATAPAMALLIN JA LEAN- AJATTELUN TUKEMANA

Tilannekatsaus organisaation turvallisuusjohtamisesta

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Sairaanhoidajan tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Marko Huttunen	
Työn nimi Turvallisuuuskulttuuri ja sen toteutuminen, AVEKKI-toimintatapamallin ja Lean-ajattelun tukemana	
Päiväys 9.12.2019	Sivumäärä/Liitteet 50/3
Ohjaaja(t) Savonia AMK: Helena Pennanen ja Sari Makkonen, Savonia ammattikorkeakoulu	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) AVEKKI-keskus	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyössä selvitettiin kyselytutkimuksen keinoin Kuopion yliopistollisen sairaalan turvallisuuuskulttuurin toteutumista AVEKKI-toimintatapamallin ja Lean-ajattelun pohjalta. Opinnäytetyössä tuotettiin tietoa turvallisuuuskulttuurista AVEKKI-toimintatapamallin koulutuksiin ja siten lisättiin AVEKKI-kouluttajien ymmärrystä ja tietoa turvallisuuuskulttuurista sekä turvallisuusjohtamisesta. Opinnäytetyön tutkimusaiheen valintaan vaikutti eri puolilla maailmaa havaittu työpaikkaväkivallan lisääntyminen terveys- ja sosiaalipalveluissa. Tutkimuskohteen valintaan vaikuttivat Kuopion yliopistollisen sairaalan ja AVEKKI-keskuksen tekemä yhteistyö AVEKKI-projektista alkaen.</p> <p>Toimeksiantajana opinnäytetyössä oli AVEKKI-keskus. Tutkimusaineisto kerättiin KYSin lähiesimiehiltä Webropol 3.0 – internetkyselyohjelmistolla, tutkimuskyselyyn vastasi 27 KYSin organisaation lähiesimiestä. Tutkimusaineiston analysoinnissa hyödynnettiin kvantitatiivista menetelmää, jolloin analyysi perustui saadun aineiston tulkitsemiseen numeraalisesti. Opinnäytetyön teoriaosiossa käsiteltiin turvallisuuuskulttuuria ja sen kehittämistä, turvallisuusjohtamista, AVEKKI-toimintatapamallia, Lean-ajattelun merkitystä sekä yhteisöllisyyden vaikutusta turvallisuuuskulttuurissa. Opinnäytetyötä varten tehdyn tutkimuksen tulokset ovat toimeksiantajalla hyödynnettävissä työelämälähtöisesti.</p> <p>Enemmistö kyselyyn vastanneista koki turvallisuuuskulttuurin toteutuvan Kuopion yliopistollisessa sairaalassa hyvin ja Lean-ajattelun tukevan turvallisuuuskulttuuria. Saadun turvallisuuuskoulutuksen koettiin olevan hyvin sovellettavissa eri yksiköihin. AVEKKIn vaikutuksista turvallisuuuskulttuuriin koettiin sen luovan turvallisuuuden tunnetta sekä ennaltaehkäisevän vaaratilanteita. Enemmistö vastaajista arvioi AVEKKIsta olleen positiivisia vaikutuksista työ- ja potilasturvallisuuteen.</p> <p>Kuopion yliopistollinen sairaala on ollut mukana AVEKKI-toimintatapamallin kehittämisessä alusta lähtien tehden AVEKKI-keskuksen kanssa jatkuvasti kehitys- ja yhteistyötä ja oli myös tässä opinnäytetyössä mahdollistamassa onnistuneen lopputuloksen. Jatkotutkimusaiheita voivat olla yleisesti KYSin hoitohenkilöstön kokemukset toteutuneesta turvallisuuuskulttuurista sekä yksikkökohtaisesti täsmennettyinä lähiesimiesten ja työntekijöiden henkilökohtaiset kokemukset turvallisuuuskulttuurista. Tutkimustyönä jatkossa olisi mielenkiintoista kartoittaa yksiköiden erilaisia ongelmakohtia sekä kerätä tietoa koetun työturvallisuuuden parantamisen mahdollisuuksista.</p>	
Avainsanat Avekki, väkivalta, turvallisuus, terveysala, hoitotyö, Lean-ajattelu	

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Degree Programme in Nursing			
Author(s) Marko Huttunen			
Title of Thesis Security culture and its implementation, supported by the AVEKKI approach and Lean thinking			
Date	9.12.2019	Pages/Appendices	50/3
Supervisor(s) Savonia AMK: Helena Pennanen and Sari Makkonen, Savonia University of Applied Sciences			
Client Organisation /Partners Avekki Center			
<p>Abstract</p> <p>The purpose of the thesis was to study the implementation of the safety culture of Kuopio University Hospital on the basis of the AVEKKI operating model and Lean thinking. The aim of the thesis was to produce information about safety culture for the AVEKKI approach model trainings and thus to increase AVEKKI trainers´ understanding and knowledge of safety culture and safety management. The choice of the research topic for the thesis was influenced by the increase in workplace violence in health and social services, the cooperation between Kuopio University Hospital and the AVEKKI Center starting from the AVEKKI project.</p> <p>The client organisation of the thesis was the AVEKKI Center. The research material was collected from KUH immediate supervisors using Webropol 3.0, an Internet survey software, 27 supervisors of the KUH organization responded to the survey. The quantitative analysis method was used for the analysis of the research material, whereupon the analysis was based on a numerical interpretation of the obtained material. The theory section of the thesis dealt with safety culture and its development, safety management, AVEKKI approach, the importance of Lean thinking and the influence of community on the safety culture. The results of the research carried out for the thesis can be utilized by the client organisation in a work-oriented way.</p> <p>The majority of respondents felt that the safety culture at Kuopio University Hospital was well implemented and that Lean thinking supported the safety culture. The security training received was perceived to be well applicable to different units and the impact of AVEKKI on security culture was felt to create a sense of security as well as to prevent incidents. The majority of respondents believe that AVEKKI has had a positive impact on occupational and patient safety.</p> <p>Kuopio University Hospital has been involved in the development of the AVEKKI operating model from the very beginning, continuously developing and cooperating with the AVEKKI Center, and was also support in this thesis. Further research topics may include the experiences of KUH nursing staff with a personalized safety culture and, more specifically, the experience of the immediate supervisors and employees in the safety culture. In the future, it would be interesting to study the different problem areas of the units and to gather information on the possibilities for improving the perceived occupational safety.</p>			
Keywords Avekki, violence, security, health care, nursing, Lean thinking			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	TURVALLISUUSKULTTUURI	7
2.1	AVEKKI-TOIMINTATAPAMALLI	10
2.2	Yhteisöllisyys turvallisuuskulttuurin kehittämisessä	12
2.3	Lean-ajattelu turvallisuuskulttuurissa ja -johtamisessa	14
3	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE	16
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	17
4.1	Tutkimusmenetelmän esittely	17
4.2	Tutkimusaineiston keruu	17
4.3	Aineiston analysointi	18
5	KYSELYN TULOKSET	20
5.1	Vastaajien taustatiedot	20
5.2	Eri tekijöiden vaikutus organisaation turvallisuuskulttuuriin	21
5.3	AVEKKIn vaikutus turvallisuuskulttuuriin	22
5.4	LEAN-ajattelun vaikutus turvallisuusjohtamiseen	23
5.5	Yhteisöllisyyden merkitys turvallisuuskulttuurissa	24
6	POHDINTA	26
6.1	Tulosten tarkastelu ja päätelmät	26
6.2	Eettisyys ja luotettavuus	28
6.3	Ammatillinen kasvu	30
6.4	Hyödynnettävyys ja kehittämisideat	31
	LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT	33
	LIITE 1: SAATEKIRJE	37
	LIITE 2: KYSELYLOMAKE	38
	LIITE 3: TAULUKOT	43

1 JOHDANTO

Organisaation turvallisuuskulttuurin ja toimintatapojen luominen sekä yhteisölliseen turvallisuusjohtamiseen liittyvät merkitykselliset tehtävät kuuluvat olennaisesti työnantajan tehtäviin. Organisaation ja työyhteisön kehittämiseen liittyy olennaisena mallina myös prosessikeskeinen kehittäminen, jossa avainasemassa ovat organisaation eri yksiköiden esimiehet yhteisöjensä kehittäjinä. Esimiesten tavoitteena tulee olla pyrkimys tukea työyhteisöjensä kehittymistä hakemalla toimintaan uusia näkökulmia esimerkiksi erilaisten yhteisöllisten foorumien avulla. Laaja-alaiset organisaatiot eivät kokonsa vuoksi kehity sinällään varsinaisiksi yhteisöiksi, mutta niihin kuuluvat pienemmät yksiköt kehittyvät ja toimivat työyhteisöinä jäsentensä välittömän ja avoimen vuorovaikutuksen tukemana. Hyvin toimivassa työyhteisössä vallitsee hyvä yhteisöllinen itsetunto, jäsenet kokevat saavansa tukea, motivaatiota ja voimia myös hankaliin työolosuhteisiin sekä kykenevät vastuullisesti osallistumaan organisaation sisältä, yhteisöstään nousevaan kehittämiseen. (Murto 1995, 11–17; Työsuojeluhallinto 2018.)

Tutkimukset ovat osoittaneet työpaikkaväkivallan lisääntyneen terveys- ja sosiaalipalveluissa, vaikka muuten väkivalta on yleisellä tasolla jopa vähentynyt. Hoitoalalla potilaisiin sekä henkilöstöön kohdistuvan väkivallan kohtaaminen eri tavoilla päivittäisessä työssä on yleistynyt (Anttila, Pulkkinen ja Vasara 2012; Hulkko ja Piispa 2010; Kvas ja Seljak 2015; Mann 2018). KYSissä on otettu käyttöön vuonna 2007 nollatoleranssi (PSSHP 2007; PSSHP s.a.b) väkivallan suhteen ja sama ajatus sisältyy AVEKKI-toimintatapamalliin. Suomessa AVEKKI-koulutuksien vaikuttavuutta on arvioitu eri organisaatioiden sisäisissä selvityksissä sekä opinnäytetöissä, jolloin on havaittu positiivista vaikutusta työntekijöiden kokemiin työolosuhteisiin. Esimerkiksi Wiitaunionin sosiaali- ja terveysalan työntekijöille tehdyn tutkimuksen mukaan AVEKKI-koulutuksen myötä 64-prosenttia osallistujista koki työhyvinvointinsa lisääntyneen jonkin verran ja 36-prosenttia koki työhyvinvointinsa lisääntyneen paljon (Sagulin-Raatikainen ja Suomela 2016).

Käytännön hoitotyössä AVEKKI-toimintatapamallin hyödyntäminen kuuluu päivittäiseen yhteisölliseen työturvallisuuteen ja sen hallitseminen on olennainen osa turvallisuuskulttuurin edistämistä. Opinnäytetyön toimeksiantajana oli AVEKKI-keskus, jonka toiveesta tutkittavaksi organisaatioksi valikoitui KYS. KYS on merkittävä terveydenhoitoalan toimija ja opetussairaala sekä pitkäaikainen yhteistyökumppani Savonia ammattikorkeakoululle ja AVEKKI-keskukselle. AVEKKI-keskuksen taholta organisaation valintaan vaikutti Kuopion yliopistollisen sairaalan ja AVEKKI-keskuksen tekemä yhteistyö alkaen AVEKKI-projektista ja edelleen jatkuva yhteistoiminta turvallisuuskulttuurin kehittämistyössä.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää KYSin turvallisuuskulttuurin toteutumista AVEKKI-toimintatapamallin ja Lean-ajattelun pohjalta. Työn tavoitteena oli tuottaa tietoa turvallisuuskulttuurista ja sen kehittämisestä AVEKKI-toimintatapamallin koulutuksiin ja siten lisätä AVEKKI-kouluttajien ymmärrystä ja tietoa turvallisuuskulttuurista sekä turvallisuusjohtamisesta. Lean-ajatteluun perustuva hoitotyönprosessien ja -käytäntöjen yhdenmukaistaminen sekä yksiköiden henkilöstön vastuualueiden selventäminen lisäävät työyhteisön turvallisuutta, tehokkuutta, vaikuttavuutta ja tuottavuutta (Suneja ja Suneja 2018). Turvallisuusjohtaminen vaikuttaa olennaisesti siihen, millaiseksi organisaation turvallisuuskulttuuri muodostuu, kuinka sitä kehitetään, kuinka yhteisöllinen työturvallisuus toteutuu ja millainen työympäristö työntekijän kokemana on.

2 TURVALLISUUSKULTTUURI

Työsuojeluhallinnon (2018) mukaan ”turvallisuuskulttuuri määritelmänä heijastaa organisaation perusarvoja, normeja, olettamuksia ja odotuksia, jotka sisältyvät yrityksen toimintaperiaatteisiin”. Hyvän turvallisuuskulttuurin ja työturvallisuuden luominen on olennainen osa onnistunutta turvallisuusjohtamista. Toimivan turvallisuuskulttuurin (kuvio 1) luominen ja turvallisuusajattelun sisällyttäminen työpaikalle ja työyhteisön sitouttaminen siihen on johdon tärkeimpiä tehtäviä. Hyvä turvallisuuskulttuuri edustaa johdon näkemystä turvallisuustyön merkityksestä. (Työsuojeluhallinto 2018.) Esimiesten sitoutuminen turvallisuuteen näkyy henkilöstölle työpaikalla tarkoituksenmukaisena turvallisuusasioiden huomioimisena yhteisissä palaverissa ja kokouksissa. (Työsuojeluhallinto 2018.) Turvallisuuskulttuuriin kuuluu työturvallisuuden vaaratekijöiden sekä riskien arviointia ajankohtaisesti, jossa työkaluina voidaan käyttää erilaisia mittareita (Työsuojeluhallinto 2018) ja seurantatyökaluja, kuten esimerkiksi HaiPro. HaiPro on tietotekninen työkalu, joka on tarkoitettu työ- ja potilasturvallisuutta vaarantavien tapahtumien raportointiin (Awanic 2015, PSSHP 2019). KYSissä vuonna 2008 päättyneen viisivuotisen seurantatutkimuksen mukaan fyysistä väkivaltaa kohtasivat useammin alle 45-vuotiaat sijaisina toimivat miehet (Haatainen, Hoffren, Pietarinen-Lyytinen ja Pitkänen 2009).

Kun turvallisuusjohtamisessa huomioidaan hyvä työturvallisuus, hyvinvointi ja terveys, vaikutetaan myös edistävasti henkilöstön työhön sitoutumiseen ja motivaatioon (Laitinen, Simola ja Vuorinen 2009, 54–57). Turvallisuuskulttuuriin liittyvä asiajohtaminen sisältää turvallisuuden eri käsitteiden sekä sisältöjen, teknistä ja koordinoivaa hallintaa. Työhyvinvointia ja turvallisuutta työpaikalla edistetään siten, että huomioidaan työntekijäkohtaisesti yksilöllisyys ja työolosuhteet järjestellään sen mukaisesti. Työturvallisuus ja työhyvinvointi muodostavat yhdessä käsitteen työolosuhteet. (Tarkkonen 2018.)

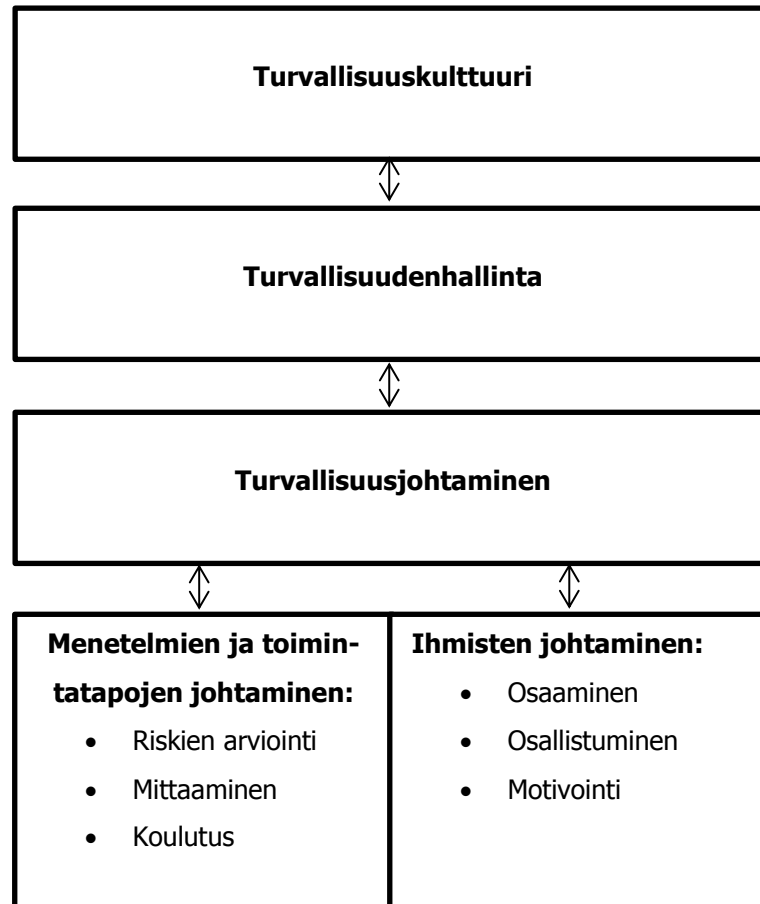
Työyhteisöissä työpaineet, kiire ja erilaiset muutokset aiheuttavat hallitsemattomina helposti monenlaisia negatiivisia seurauksia. Työpaineet voivat kasaantuessaan näyttäytyä erilaisina yksilöllisinä ja yhteisöllisinä stressireaktioina, jolloin pahoinvointi projisoidaan asiakkaisiin, työtovereihin ja esimiehiin. Paineisessa työyhteisössä työ alkaa hallita tekijöitään, jolloin tehtävien suunnittelu, priorisointi, laadun arviointi ja päivän rytmitys vaikeutuvat. Työntekijöiden ollessa kestävyysrajoilla ja työilmapiiriin ollessa huono, yhteisön sisäisten konfliktien mahdollisuus lisääntyy voiden aiheuttaa henkistä väkivaltaa ja työpaikkakiusaamista kohdistuen yksilöön tai ryhmään. Ongelmallisen työilmapiiriin ja ryhmähengen ilmiöinä voi esiintyä muutoksen pelkoa, yhdenmukaisuuden painetta ja esimerkiksi syntipukki-ilmiötä, jolloin vihamielisyys kohdistuu sivulliseen sijaiskärsijään. (Nordling ja Toivio 2013, 144–148.) Turvallisuusjohtaminen sisältää työpaikan turvallisuuskulttuurin (kuvio 1) luomisen toimintatapoineen, velvollisuuksien, vastuiden ja valtuuksien määrittelyn, henkilöstön osaamisen ja resurssien varmistamisen sekä turvallisuuteen liittyvien asioiden hyvän tiedottamisen.

Hyvällä turvallisuusjohtamisella ehkäistään työperäisiä sairauksia, estetään tapaturmia ja pidetään yllä henkilöstön työkykyisyyttä, jolloin työn laatu, tuottavuus ja työpaikan viihtyisyys paranevat. Työ-

turvallisuuslaki velvoittaa johdon laatimaan työsuojelun toimintaohjelman, tunnistamaan työpaikan haitta- ja vaaratekijät, arvioimaan havaittujen haittatekijöiden merkitys ja tekemään havainnoista riskien arviointia. Laki ohjaa toimimaan havaintojen mukaisesti vähentäen ja poistaen riskejä sekä järjestämään henkilöstölle riittävästi opetusta ja työtehtävien ohjausta. Olennaista on tarkkailla työympäristön tilaa sekä päivittää riskien arviointia ajantasaiseksi. (Työsuojeluhallinto 2018; Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

Turvallisuuden hallinta työpaikalla merkitsee sitä, että työnteon sisältämät haitat ja vaarat on torjuttu sekä niihin on ennakoimalla varauduttu riittävästi riskienarvioinnilla. Riskienarviointi prosessinomainen menettelytapa, jolla kartoitetaan, tunnistetaan ja arvioidaan työolosuhteissa ilmeneviä vaaroja ja haittoja pyrkien lieventämään ja poistamaan ne. Työhyvinvointi on työhön sijoittuva, työperäisiä syy-suhteita sisältävä ilmiö, jonka edistämiseen työnantajalla on paljon mahdollisuuksia.

Yksilökohtaisesti työhyvinvointi on työkyvyn, jaksamisen, psyykkisen hyvinvoinnin sekä ihmisen kokemuksellisen positiivinen yhteensopivuuden tila työhönsä, jolloin työstä saa voimavaroja. Kun työhyvinvointi on kunnossa, työympäristö koetaan viihtyisäksi, työ on merkityksellistä ja mielekäästä sekä tekeminen sujuvaa ja turvallista. Työntekijä kokee saavansa tehdystä työstä yhteisössään arvostusta sekä onnistumisen ja oikeudenmukaisuuden kokemuksia. (Tarkkonen 2018.) Työturvallisuuden hyvä johtaminen esimiesasemasta käsin mahdollistaa hyvien työolosuhteiden luomista ja ylläpitämistä, ammatillisten sairauksien ja jaksamisongelmien estämistä sekä henkilöstön työkyvyn ja psyykkisen hyvinvoinnin edistämistä (Tarkkonen 2018, 13). Keskeisenä ajatuksena turvallisuusjohtamisessa on dynaamisesti parantaa työpaikan turvallisuutta siten, että työturvallisuus huomioidaan aina työn suunnittelussa, tekemisessä ja seurannassa (Tarkkonen 2018).



KUVIO 1. Turvallisuuskulttuuri. Työsuojeluhallinto 2010.

Pohjois-Savon sairaanhoitopiirissä turvallisuus ja työsuojelu on järjestetty siten, että eri esimiehet vastaavat työympäristöä ja turvallisuutta koskevista asioista toimintaympäristöissään. KYSissä työsuojelusta vastaa työsuojelupäällikkö ja turvallisuusasioiden koordinoinnista, ohjaamisesta sekä henkilöstön tukemisesta turvallisuuteen liittyvissä kysymyksissä vastaa turvallisuuspäällikkö. (Laaksonen ja Ollila 2017; Tarkkonen 2018; PSSHP 2018b.) Jokaisen on tunnistettava työympäristönsä vaarat ja riskitekijät osaten suojautua niiltä sekä jokaisella on myös velvollisuus ilmoittaa havaitsemistaan turvallisuus puutteista. (Laaksonen ja Ollila 2017; Tarkkonen 2018; PSSHP 2018b.) Sairaanhoidajan työssä voidaan kohdata päivittäin uhkaavia, vaativia ja stressaavia tilanteita, joissa potilaat ja heidän vierailijansa kohdistavat aggressiivisuutta hoitohenkilöstöön (Mann 2018).

Mann (2018) käsittelee artikkelissaan Kvasin ja Seljakin vuonna 2015 Sloveniassa tekemää tutkimusta, jossa tutkittiin hoitajien kohtaamaa väkivaltaa. Tutkimukseen osallistuneista 692 sairaanhoitajasta 416 oli kokenut työssään verbaalista väkivaltaa ja 180 fyysistä väkivaltaa. Kyselyyn osallistuneiden kokemassa väkivallassa potilaat olivat 29-prosentissa tekijöinä verbaalisen väkivallassa ja 21-prosentissa fyysisessä väkivallassa. (Kvas ja Seljak 2015.) Organisaatioissa ja työyksiköissä esiintyvän väkivallan ennaltaehkäisy on oltava turvallisuusjohtamisen tärkein tavoite turvallisuuden, työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen varmistamiseksi (Anttila ym. 2012; Kvas ja Seljak 2015; Mann 2018).

KYSissä on otettu käyttöön vuonna 2007 Suomen perustuslaista johdettu nollatoleranssi väkivallan suhteen ja sama ajatus sisältyy myös tärkeänä osana AVEKKI-toimintatapamalliin. ”Jokaisella on oikeus elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen, koskemattomuuteen ja turvallisuuteen” (Suomen perustuslaki 11.6.1999/731, § 7). Nollatoleranssi käsittää tässä yhteydessä fyysisen ja henkisen väkivallan kieltämisen ja veloitteen tiloissa oleskeleville asialliseen käytökseen. Nollatoleranssin tarkoituksena on tarjota turvallinen ja ihmisoikeuksia kunnioittava ympäristö sekä henkilöstölle että potilaille. (PSSHP 2007.)

Tarkosen (2018) mukaan turvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtamiseen työorganisaatioissa kuuluu neljä sisäiseen vuorovaikutukseen ja asioiden hallintaan liittyvää osa-aluetta, joita ovat strateginen johtaminen, henkilöjohtaminen, asiajohtaminen ja hallinnollisten tehtävien johtaminen. Strateginen johtaminen tarkoittaa päämäärien ja keskeisten tavoitteiden määrittelyä sekä tarvittavat keinot ja edellytykset (Tarkkonen 2018, 89–110). Laaksosen ja Ollilan (2017, 15) mukaan strategiseen johtamiseen kuuluu kehittymiskykyä ja strategisen ajattelun lisäämistä organisaation kaikilla tasoilla. Strategia on kokonaisuus, joka koostuu analyttisestä ja luovasta suunnittelusta, tehdyistä päätöksistä ja valinnoista sekä suoritettavista toimenpiteistä päämäärän saavuttamiseksi. (Laaksonen ja Ollila 2017; Sydänmaalakka 2004.) Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin strategian mukaan toiminnot on järjestettävä ja hoidettava tuottavasti, taloudellisesti, vaikuttavasti sekä tehokkaasti. Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin strategisena tavoitteena on esimerkiksi osaamisen edistäminen ja toimiminen potilaan parhaaksi sekä strategisina hankkeena muun muassa Lean-ajattelun hyödyntäminen johtamisessa. (PSSHP 2018b.)

2.1 AVEKKI-TOIMINTATAPAMALLI

AVEKKI-toimintatapamalli kehitettiin AVEKKI-projektissa, jonka käynnistäjinä Pohjois-Savossa vuosina 2005–2008 olivat Iisalmen sairaala, Kuopion poliisi, Kuopion yliopisto, Kuopion Yliopistollinen Keskussairaala, Niuvanniemen sairaala, Pelastusopisto, Savon ammatti- ja aikuisopisto sekä Varkauden sairaala. Projektin tavoitteena oli yhtenäistää ja selkeyttää käytäntöjä sekä luoda turvallinen ympäristö hoito-organisaatioiden asiakkaille ja työntekijöille. Toimintatapamallin teemoina ovat ammatillinen yhteisöllisyys ja vuorovaikutus, ammatillinen asiakkaan kohtaaminen, aggressiivisen henkilön itseensä tai ulkopuolisiin kohdistuvan aggressiivisuuden varhainen ennaltaehkäisy, sujuva ja turvallinen arki sekä hyvä työnhallinta ja itsetuntemus. (Aho, Airaksinen, Hakkarainen, Lommi ja Taattola 2015; PSSHP 2016; Savonia ammattikorkeakoulu s.a.) Kirjavaisen (Kirjavainen 2019) mukaan AVEKKIn kehitystyö ja koulutuksien työelämään soveltaminen tapahtuu ajanmukaisesti työyhteisöistä ja koulutuksista saatujen kokemusten perusteella. Tärkeitä periaatteita ovat muun muassa turvallisuus, vuorovaikutus, ennaltaehkäisy, turvallinen toiminta, kivuttomuus ja koetuista tilanteista yhteisöllinen oppiminen (kuvio 2). Koulutuksissa painotetaan ennakointia, työyhteisön tilaa ja fyysisen ympäristön huomioimista, viestinnän eri muotojen ja sävyjen vaikutusta, henkilökohtaisten stressitekijöiden huomioimista sekä uhkaavissa tilanteissa turvallisesti toimimista. (Kirjavainen 2019; PSSHP 2016; Savonia ammattikorkeakoulu s.a.)

AVEKKI-toimintatapamallin arvot pohjautuvat yleisesti EU-alueella hyväksytyihin sekä sosiaali- ja terveysalalla omaksuttuihin eettisiin periaatteisiin ja moraalikäsitelmiin, joiden keskiössä ovat ihmisten tasa-arvo, ihmisarvon kunnioittaminen ja erilaisten ihmisten yksilöllisyyttä arvostava kohtelu. Toimintatapamallissa tavoitellaan asiakkaan, työntekijän, työyhteisön ja organisaation välistä yhteistyötä sekä yhteisöllistä huomiointia. AVEKKIin sisältyvät yhdessä tekemisen sekä yhteisöllisyyden teemat ja nämä liittyvät lähtökohtaisesti myös AVEKKI-keskuksen koulutusten kehittämiseen. (Aho ym. 2015; Kirjavainen 2019; Pennanen 2019; Savonia ammattikorkeakoulu s.a.)

Savonia-ammattikorkeakouluun kuuluvan AVEKKI-keskuksen kouluttajilla on terveydenhuollon ammatillinen tausta ja kokemusta käytännön työn arjesta sekä erilaisten työyhteisöjen koulutuksista. AVEKKI-keskus järjestää koulutuksia Suomessa eri sosiaali- ja terveydenhuollon sektoreilla, kasvatusyössä, kouluissa sekä ammattiopistoissa. Koulutussisällöt eri ryhmille suunnitellaan kehittämis- ja tutkimustyöhön perustuen vastaamaan työelämän tarpeita. (Savonia ammattikorkeakoulu s.a.) Turvallisuuskoulutusta hakevan asiakasorganisaation kannalta olennaista tiedon soveltamiselle on, että tietoa on saatavilla helposti ja että se on sovellettavissa käytäntöön. Organisaatiossa tiedon johtaminen on prosessina tiedon luomista, hankkimista, varastointia sekä piilevän tiedon muuttamista havaittavaksi, jaettavaksi ja sovellettavaksi. (Sydänmaalakka 2004.) Tavoitteena on, että työyhteisössä osataan toimia riskitilanteissa ja haastavissa asiakaskohtaamisissa. AVEKKI-keskuksen tuottamissa koulutuksissa toimii yli 120 kouluttajaa (Savonia ammattikorkeakoulu s.a.).

KYSin työntekijöille suunnattujen koulutusten tavoitteena on, että osallistujat ymmärtävät toimintatapamallin keskeiset periaatteet, kykenevät toteuttamaan yhteisön sovittuja toimintatapoja uhkatilanteiden ennakoinnissa, ymmärtävät omien tunnetilojensa hallinnan sekä ennakoinnin ja ammatillisen vuorovaikutuksen merkityksen työssään. Työntekijä sisäistää toimintatapamallin merkityksen työturvallisuudessa ja kykenee tunnistamaan työyksikkönsä uhkatilanteet sekä osaa suhteuttaa oman toimintansa aggressiivisissa tilanteissa. (PSSH 2016.) Kun työntekijä osaa toimia uhkaavissa tilanteissa oikein, niin hankalat ja vaaralliset asiakaskohtaamistilanteet voidaan hoitaa työyhteisöjen samankaltaisten hallintakeinojen avulla mahdollisimman turvallisesti. Uhkatilanteissa päämääränä on aggressiivisen henkilön tukeminen oman käyttäytymisensä hallinnassa ja tilanteeseen rauhoittumisessa. (Aho ym. 2015; Savonia ammattikorkeakoulu s.a.)



KUVIO 2. AVEKKI TOIMINTATAPAMALLIN PROSESSIKAAVIO. SAVONIA-AMMATTIKORKEAKOULU s.a. AVEKKI-koulutus.

2.2 Yhteisöllisyys turvallisuuskulttuurin kehittämisessä

Yhteisö on ihmisryhmä, joka on muodostunut erilaisten päämäärien perusteella. Yhteisö luo parhaimmillaan jäsenelleen osallisuuden tunnetta, innostusta ja turvallisuutta. Yhteisössä yksilöt toimivat yhdessä, mutta yhteisön olemassaolo ei takaa yhteisöllisyyden muodostumista. Sosiaalinen yhteisöllisyys vaatii syntyäkseen avointa vuorovaikutusta ja keskinäistä osallistumista sekä yksilöiden välisen luottamuksen. Yksilön pitää tuntea kuuluvansa yhteisöön, on tunnettava itsensä tarpeelliseksi ja omana itsenään hyväksytyksi sekä yhteisölleen arvokkaaksi. Hyvässä turvallisuuskulttuurissa toimivan ja vahvan yhteisön tunnusmerkkejä ovat yhteisesti tunnistetut tavoitteet, jäsenten tasa-arvoisuus, yhteiset säännöt, toiminnan ennakoitavuus, ryhmässä vallitseva oikeudenmukaisuus ja yhteisöllinen kannustavuus. (Aho, Aro, Kedonpää, Lappi ja Rämö 2018; Opetushallitus 2018; Suomen potilasturvallisuusyhdistys 2017.)

Nordlingin ja Toivion (2013, 152–154) mukaan suurissa organisaatioissa esimiehet ja työntekijät eivät usein tunne toisiaan, eivätkä toistensa sosiaalista ja psykologista ympäristöä hyvin, jolloin ei olla aina selvillä alaisilla olevasta osaamisesta. Organisaatio tarvitsee jokaisen työyhteisöjensä jäsenen osaamista, jolloin hyvällä johtamisella ja kehittämisellä saadaan käytössä oleva pääoma optimaaliseksi hyödynnettäväksi. Turvallisuuskulttuuria tukeva yhteisöllisyys on osa AVEKKI-toimintatapamallia, jolloin organisaation ja yhteisön toiminnot kohdistuvat samaan suuntaan sekä yhteisöllisen vastuun ottaminen ja tehtäviin sitoutuminen toteutuu koko organisaation eri tasoilla (Aho ym. 2015). Kirjavaisen (Kirjavainen 2019) mukaan yhteisöllisyys on toimintatapamallin olennaisimpia tekijöitä ja sen merkitys korostuu nykyisessä AVEKKI-toimintatapamallissa.

Yhteisöllisessä prosessikeskeisessä kehittämistyössä on tärkeää siihen sisältyvän yhteisön arjen tunteminen, tutkiminen ja asiantuntijuus, jolloin havainnoijina toimivat yhteisön jäsenet. Yhteisössä tulee voida keskustella onnistumisista ja epäonnistumisista, työn ja yhteisön hyvistä ja huonoista puolia sekä yhteisön positiivisista tai ristiriitaisista suhteista sekä menneisyydestä ja tulevaisuudesta siten, että yhteisön jäsenillä on mahdollisuus tuoda keskusteluun haluamiaan aiheita. (Murto 1995.)

Yhteisöllisen turvallisuuskulttuurin kehittäminen on etenevää prosessikeskeistä työtä, jossa prosessin johtajan rooliin kuuluu yhteistyön ja vuorovaikutuksen organisoiminen ja tukeminen (Murto 1995, 26). Vuorovaikutuksellisen ja hyvin toimivan työyhteisön luominen on eräs johtajan tärkeimmistä tehtävistä. Kehittämistilanteissa johtajan tulee painottaa yhteisön jäsenten näkemysten esille tuomisen arvoa prosessille ja luoda luottamusta sekä turvallista ilmapiiriä, vaikka häneen kohdistuisikin kritisointia. Turvallisessa yhteisössä johtajan asema on kehittynyt avoimen kommunikaation tukemisen kautta tasa-arvoiseksi osaksi yhteisöä. (Murto 1995, 71–115.) Organisaation onnistuneen henkilöjohtamisen edellytyksenä on hyvä johtamisvuorovaikutus (Mallia 2019; Sydänmaalakka 2004). Nordlingin ja Toivion (2013, 144–148) mukaan hyvän esimiehen tunnusmerkistöön kuuluu se, että on näkyvästi läsnä työyhteisössä, jolloin voidaan havainnoida erilaisia ryhmädynaamisia ilmiöitä ja estää tarvittaessa haitallisten prosessien syntyminen sekä vaikuttaa edistävästi yhteisön kiinteyteen ja yhteishenkeen. Prosessikeskeisessä kehittämisessä kehittäminen tapahtuu alhaalta ylöspäin ollen organisaatiossa kokonaisvaltaista. Suurissa organisaatioissa painopiste on yksikköjen sisäisessä kehittämisessä sekä itsenäisten yksikköjen tasa-arvoisessa vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä. (Murto 1995.)

Yhteisöllisen turvallisuuskulttuurin prosessikeskeisen kehittämisen lähtökohtana on yhteisön arjen tunteminen, tutkiminen ja asiantuntijuus, jolloin havainnoijina ja tutkijoina toimivat itse yhteisön jäsenet. Tärkeitä metodeja ovat luonnollisesti hyvä vuorovaikutus ja tiedon jakaminen, keskustelu arjessa työn ohessa sekä yhteisölle järjestetyt erilaiset kehittämisfoorumit, kokoukset ja palaverit, joissa avoimesti ja vastuullisesti keskustellen tarkastellaan ja pohditaan työtä sekä sitä koskevia kysymyksiä. (Murto 1995.) Kirjassaan Murto (Murto 1995, 63) toteaa kehittämisestä ”yhteisön kehittämisen perusta on säännöllinen ja usein tapahtuva toimintojen ja toiminnallisten rakenteiden tutkiminen yhteisön perustehtävästä lähtien. Taaksepäin katsominen antaa pohjan eteenpäin katsomiselle, suunnittelulle, toimintojen ja toiminnallisen rakenteen tarkistuksille”. Vuorovaikutusta kehittämistarpeisiin suuntautuneissa kokoontumisissa tukee yhteisöllinen luottamus, opittu yhteinen kieli ja jatkuvassa kehitysvaiheessa oleva avoin yhteinen sosiaalinen todellisuus, jossa yhteisön jäsenet ovat tietoisia toistensa näkemyksistä ja voivat ottaa esille hankaliakin tärkeitä asioita. Säännöllisesti tapahtuva pysähtyminen hetken arvioimaan elettyä ja tehtyä tukee yhteisön jatkuvaa itsearviointia ja mahdollistaa muutoksen. (Murto 1995.) Prosessikeskeisen kehittämisen haasteina organisaation ja työyhteisön kannalta ovat turvallisen ilmapiirin ja luottamuksen rakentaminen, vähäinen keskinäinen kommunikaatio, vastuunottamisen taso oppiminen prosessista, uskalluksen puute ja heikko osallistuminen järjestettyihin foorumeihin. Työyhteisön on opittava taito tiedostaa ja hyväksyä ristiriidat, pyrittävä yhteistyö- ja keskusteluforumien pitkäjänteiseen noususuuntaiseen kehittämiseen sekä

pyrittävä irti jännittyneestä tai kireästä ilmapiiristä. (Murto 1995.) Murron (1995, 137–138) mukaan prosessikeskeisen kehittämisen keskeisiä elementtejä ovat muun muassa se että:

- organisaation kehittäminen tapahtuu alhaalta ylöspäin
- yhteisöä kehitetään avoimesti keskustelemalla ja tutkimalla yksikön arkipäivää, jolloin saadaan kartoitettua luotettava kuva nykytilanteesta
- luodaan yhteisöön sellainen toiminnallinen rakenne, jossa on säännöllisesti mahdollista tarkastella ja myös kyseenalaistaa yhteisön toimintoja ja rutiineja
- yksiköissä pyritään hyvään prosessin johtamiseen järjestäen yhteisöllisiä foorumeja
- tuetaan avointa vuorovaikutusta yhteisön jäseniä tasapuolisesti kohdellen ja vastuullisesti kuunnellen sekä pidetään päättävien elinten kokoukset yhteisölle avoimina
- opitaan yhteistä kieltä ja luodaan yhteistä sosiaalista todellisuutta jatkuvalla avoimella vuorovaikutuksella sekä arkipäivän tutkimisella. Perustana prosessikeskeiselle kehittämiselle on oppimaan oppimisen toteuttaminen sekä yksilöllisesti että yhteisöllisesti.

2.3 Lean-ajattelu turvallisuuskulttuurissa ja -johtamisessa

Lean on johtamiseen liittyvä filosofia ja ajattelumalli, jossa pyritään edistämään toiminnalle tärkeiden ydintehtäviin liittyvien prosessien sujuvuutta. Leanin perusajatuksena on jatkuvasti etenevä toiminnan kehittäminen, järjeistäminen ja tehostaminen sekä työntekijöiden arvostava kohtaaminen. Työntekijöiden arvostava kohtaaminen pitää yllä hyvää yhteisöllisyyttä ja kehitysmuotoisuutta. (Työterveyslaitos 2017.)

Huuhkan (2010, 39) mukaan motivoituneet ja sitoutuneet osaajat pyrkivät kehittymään itseohjautuvasti parhaimpaansa sekä tuntevat organisaation edun ja saavutetun menestyksen omanaan, ollen niistä myös henkilökohtaisesti ylpeitä. Toiminnan kehittämisessä hyödynnetään osaamisen edistämistä organisaatiossa sekä mahdollistetaan jo olemassa olevan osaamisen hyödyntäminen koulutusta vastaavissa työtehtävissä. Työntekijän näkökulmasta onnistuneella Lean-ajattelun hyödyntämisellä saadaan käyttöön tehokkaampia ja turvallisempia työprosesseja suoritettaessa organisaation ydintehtäviä. (Työterveyslaitos 2017.)

Lean-ajattelun on kehittänyt autonvalmistajana tunnettu Toyota Motor Corporation pyrkimyksensä hyödyntää mahdollisimman hyvin työntekijöiden henkilökohtaisia taitoja ja osaamista tavoitellen laadullista täydellisyyttä toiminnan ja palvelun lopputuloksessa. Teollisesta taustastaan Lean-malli on levinnyt muun muassa terveydenhuollon osaamisalueelle, jossa hyödynnettynä sen avulla pyritään parantamaan ja kehittämään toimintaa sekä tuottamaan palvelut asiakaslähtöisemmin. (Laaksonen ja Ollila 2017, 122–123.) Torkkolan (Torkkola 2015) mukaan Lean-johtamisessa tavoitellaan työn sujuvaa etenemistä, jolloin päämäärää tavoitellessa poistetaan toiminnan sujuvuutta haittaavat esteet.

Työturvallisuuskeskus on julkaissut LEAN SAFETY-työkirjan, jonka tavoitteena on sisällyttää turvallisuusjohtamisen tueksi Lean- ajatteluun toimintamalli, jossa työturvallisuus huomioidaan järjestelmällisesti ja tuodaan näkyväksi osaksi turvallisuuskulttuuria. Käytäntöön soveltaminen toteutetaan esimerkiksi asianmukaisten työohjeiden avulla. Lean- ajattelun tarkoituksena on välttää turhia resurssien sitomista toimintaan, joka ei tuota yritykselle lisäarvoa sekä päämääränä tunnistaa prosesseissa olevat ongelmat toiminnan parantamiseksi ja järjeistämiseksi. (Työturvallisuuskeskus 2018.)

Sunejan (Suneja ja Suneja 2018) mukaan Leanin käyttöönotto ja laatuun panostaminen on esimerkiksi Wisconsinin lastensairaalan ortopediakeskuksessa lyhentänyt odotusaikoja yli 70-prosenttia ja potilaita on otettu vastaan 25-prosenttia enemmän kuin aiemmin, myös potilaiden lääkäri-aikojen väli on laskenut keskimäärin yli 33-prosenttia. Lean-ajatteluun perustuva hoitotyönprosessien ja -käytäntöjen yhdenmukaistaminen sekä yksiköiden henkilöstön vastualueiden selventäminen lisäävät työyhteisön turvallisuutta, tehokkuutta, vaikuttavuutta ja tuottavuutta (Suneja ja Suneja 2018). KYSin strategisiin hankkeisiin (PSSHP s.a.a) kuuluu Lean-ajattelun hyödyntäminen johtamisessa, jolloin palvelut saadaan tuotettua laadukkaasti, tuloksiltaan vaikuttavasti ja potilaat saavat hoitoa viipymättä sekä kokonaiskustannuksiltaan tehokkaasti. Organisaation toimintaa pyritään edelleen kehittämään ja parantamaan jatkuvasti, jonka tukena ovat toiminnan tarkastelu potilaspalautteiden avulla sekä niihin perustuva tieteellinen arviointi. (PSSHP 2017.)

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää KYSin turvallisuuskulttuurin toteutumista ja kehittämistä AVEKKI-toimintatapamallin ja Lean-ajattelun pohjalta. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa turvallisuuskulttuurista ja sen kehittämisestä AVEKKI-toimintatapamallin koulutuksiin ja siten lisätä AVEKKI-kouluttajien ymmärrystä ja tietoa turvallisuuskulttuurista sekä turvallisuusjohtamisesta. Tutkimusongelmat olivat:

1. Mitkä tekijät vaikuttavat organisaation turvallisuuskulttuuriin?
2. Mikä on AVEKKI-toimintatapamallin vaikutus turvallisuuskulttuurin kehittämisessä?
3. Kuinka LEAN-ajattelu tukee turvallisuusjohtamista ja turvallisuuskulttuurin kehittymistä?
4. Miten yhteisöllisyys näkyy KYS-organisaation turvallisuuskulttuurissa?

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimusmenetelmän esittely

Tässä opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivisen tutkimuksen menetelmää, joka soveltuu empiiriseen tilanteen kartoitukseen. Määrälliselle tutkimukselle on ominaista tutkimuskohteiden kuvantaminen tilastollisesti ja saatujen tulosten tulkitseminen numeerisesti lukumäärien ja prosenttiosuuksiin perustuvien taulukoiden avulla. Tuotettaessa määrällistä tutkimusta tutkija on kiinnostunut luokitteluista, ilmiön selittämisestä numeerisiin tuloksiin perustuen, syy- ja seuraussuhteista sekä tulosten vertailusta. (Heikkilä 2014; JYU 2015; Kananen 2014; Vilkkä 2015.)

Tutkimus tehtiin internetiä hyödyntäen survey-kyselynä, jolloin kyselyyn vastaaminen oli nopeaa. Kyselyssä käytettiin standardoitua eli vakioitua kyselylomaketta, jolloin kaikki kyselyyn osallistuvat vastasivat asiasisällöltään samanlaisiin kysymyksiin samanlaisin vastausvaihtoehdoin. Määrällisen kyselylomakkeen suljettujen kysymysten muuttujia määritettiin viisi asteisesti porrastetulla Likert-asteikolla ääri vaihtoehtojen ollessa ”täysin samaa mieltä” ja ”täysin eri mieltä”. Käytettäessä Likert-asteikkoa, vastaukset voitiin myös tarkoituksenmukaisesti yhdistellä kahteen luokkaan, jolloin vastaajat olivat joko samaa mieltä tai eri mieltä. (Heikkilä 2014; Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2009; JYU 2015; Kananen 2014; Kvantimotv 2013; Vilkkä 2015.) Kyselylomake esiteltiin 2019 viikolla 19 kohderyhmää vastaavilla henkilöillä kyselylomakkeen toimivuuden ja kysymysten ymmärrettävyyden varmistamiseksi. Kyselylomakkeen väittämät olivat enimmäkseen strukturoituja, lomake sisälsi myös tarkentavina vaihtoehtoina avoimia tekstikenttiä.

Heikkilän (Heikkilä 2014) mukaan tutkimuslomakkeessa saman aiheen kysymykset kannattaa ryhmitellä kokonaisuuksiksi, numeroida juoksevasti ja kysymysten on edettävä loogisesti, joita käytetyssä lomakkeessa (liite 2) toteutettiin. Kyselyn taustamuuttujia ovat vastaajan toiminimike, sukupuoli, ikä, työkokemus, koulutus ja palvelualue. Tutkimusmuuttujia olivat organisaation turvallisuuskulttuuriin, AVEKKI-toimintatapamalliin, Lean-ajatteluun sekä yhteisöllisyyteen liittyvät väittämät. Kyselylomakkeen esitestauksesta saadun rohkaisevan palautteen perusteella kysely voitiin laittaa jaettavaksi KYSin organisaation kohderyhmäksi rajatulle lähiesimiehille vastattavaksi. Tutkimuslomakkeen esitestauksesta saadun palautteen perusteella raportointisovellus oli toimiva, kyselyyn vastaaminen vei kohtuullisesti aikaa, kysymykset olivat ymmärrettäviä ja kysymykset oli kohdennettu asetettuihin pääaiheisiin.

4.2 Tutkimusaineiston keruu

Opinnäytetyön tutkimuskohteena oleva Kuopion yliopistollinen sairaala tunnetaan lyhenteellä KYS. KYS on yksi viidestä Suomen yliopistollisesta sairaalasta ja se toimii tiiviissä ja jatkuvassa yhteistyössä muun muassa Kuopion Yliopiston sekä Savonia ammattikorkeakoulun kanssa tuottaen eri alojen tutkimuksia. (PSSHP 2018b; Savonia ammattikorkeakoulu s.a.) Organisaationa KYS kuuluu Pohjois-

Savon sairaanhoitopiiriin, joka tarjoaa hoitoa kaikilla lääketieteellisillä erikoisaloilla. KYS vastaa alueellaan asuvien 248 000 asukkaan erikoissairaanhoidosta sekä huolehtii noin miljoonan itä- ja keski-suomalaisen asukkaan erikoissairaanhoidosta. KYSissä on vuositasolla poliklinikkakäyntejä yli 280 000 kappaletta sekä leikkauksia noin 21 000 kappaletta. (PSSHP 2018b.)

Opinnäytetyön tilaajan toiveena oli kyselyn kohdentaminen KYSiin, joten kohderyhmäksi rajattiin KYSin eri osastojen apulaisosastonhoitajat, osastonhoitajat ja ylihoitajat. KYSin lähiesimiesten vastualueeseen kuuluu olennaisena osana turvallisuuskulttuurin hyvä toteutuminen yksiköidensä työyhteisöissä. Lähiesimiehillä on tutkimuksen kannalta arvokasta tietoa yhteisönsä ajankohtaisesta tilanteesta ja kehittämistarpeista. Kyselylomakkeen kysymykset ja väittämät ovat pääosin omatuotantoa ja kolmikantaisesti ohjaajien sekä tilaajan kanssa yhteistyössä viimeisteltyjä. Kyselylomakkeen rakenne mukailee yleisesti käytössä olevaa määrällisen tutkimuksen mallia etenemisessään. Lomakkeen osioita ovat taustamuuttujat, turvallisuuskulttuuriin ja – johtamiseen sekä AVEKKI-toimintatapamalliin ja yhteisöllisyyteen kohdennetut kysymykset, jotka perustuvat kirjallisuuskatsaukseen.

Kyselyn avulla saatiin sovelluksen myötä hyödynnettäväksi empiiristä tietoa vastaajien anonymiteetin säilyessä, jonka prosessin alkuvaiheessa toivottiin lisäävän kyselyn vastausprosenttia sekä edelleen luotettavuutta. Pohjois-Savon sairaanhoitopiirissä oli organisaation yhteyshenkilön tekemän selvityksen mukaan apulaisosastonhoitajia, osastonhoitajia ja ylihoitajia erilaisilla osastoilla yhteensä 153 henkilöä. Tutkimuskyselyn lähettäminen kohdehenkilöille suoritettiin organisaation yhteyshenkilön toimesta kesäkuussa 2019. Vastausaikaa kyselykierrokselle annettiin kaksi kalenteriviikkoa, jonka jälkeen arvioitiin Webropol 3.0 internetsovellukseen palautuneen aineiston riittävyttä tutkimuksen kannalta.

Ensimmäisellä kyselykierroksella vastausprosentti jäi liian alhaiseksi, joten tehtiin uusintakierros viikon vastaamisajalla, jolloin tulos koheni ja vastauksia saatiin yhteensä 18-prosenttia sadastaviidestäkymmenestäkolmesta potentiaalisesta vastaajasta. Lähtökohtaisesti tavoitteena tutkimuksen luotettavuuden kannalta luonnollisesti oli, että enemmistö lähiesimiehistä osallistuu kyselyyn. Teorialähtöiden mukaan laajan ja luotettavan aineiston aiheesta saa, jos kyselyn palautusprosentti on yli 60. Silloin otantaa voidaan pitää hyvänä tutkimustulosten pohjatessa tarpeeksi monen yksilön kokemukseen tutkimusaiheesta ja toisaalta, jos vastaajia on alle 20-prosenttia, osallistumista voidaan pitää heikkona. (JYU 2015; Kananen 2014; Viikka 2015.)

4.3 Aineiston analysointi

Tutkimusaineisto koottiin Webropol 3.0 kyselyohjelmistoa hyödyntäen internet-kyselynä, jonka linkki lähetettiin potentiaalisten vastaajien työ sähköpostiosoitteeseen. Internetkyselyn etuja ovat vastaajien anonymiteetin säilyminen sekä Webropolin tarjoama tulosten käsittelyn monipuolisuus ja nope-

us. Käytetty ohjelmisto tuotti vastausten saapumisten myötä päivittyvää automaattista raportointia kyselyn tuloksista ja mahdollisti tulosten käsittelyn Excel-ohjelmistolla.

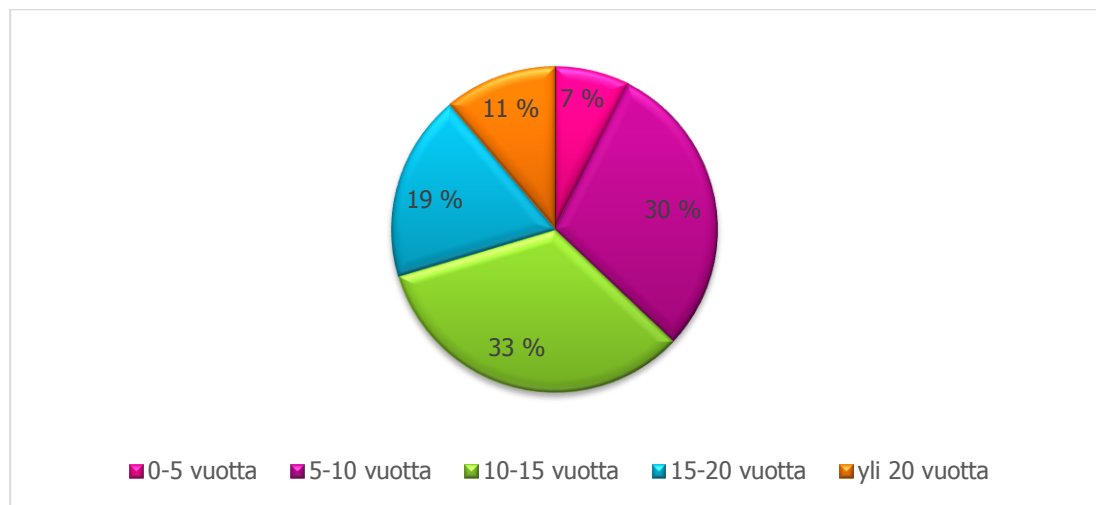
Tässä opinnäytetyössä keskeisten kysymysten vastauksia on esitetty selkeyttävien kaavioiden ja liitteenä olevien taulukoiden (liite 3) avulla prosenttiosuuksia sekä suoria jakaumalukuja hyödyntäen. Raportoinnissa käytetty n-luku kertoo väittämän eri vaihtoehdon valinneiden vastaajien määrän. Liitteenä olevissa taulukoissa (liite 3) esiintyy vastaajaosuuksien lisäksi väittämien mediaani eli keskiluku, joka ilmoittaa suuruusjärjestykseen lajitellun jakauman keskimmäisen arvon.

Parillisessa määrässä havaintoja valitaan kaksi keskimmäistä arvoa, joista lasketaan keskiarvo (Tilastokeskus s.a). Mediaania voidaan käyttää erityisesti vinojen jakaumien tarkastelussa, jolloin tulojakaumalle ilmoitetaan keskiarvo ja mediaani. Tulosten selkeä esittäminen esimerkiksi suorilla n-arvoilla auttaa ymmärtämään vastauksien suhdetta toisiinsa nähden ja helpottaa tilastollisen hyödyntämisen jatkotutkimuksissa. (Heikkilä 2014; JYU 2015; Kananen 2014; Tilastokeskus s.a.; Vilka 2015.) Tutkimustulosten analysoinnissa hyödynnettiin eri kyselyosioista saatuja tietoja laajasti.

5 KYSELYN TULOKSET

5.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselylomakkeen täytti ja palautti 27 henkilöä 153 potentiaalisesta vastaajasta. Kyselyyn osallistuneista esimiehistä yli 20-vuoden työkokemuksen sosiaali- ja terveysalalta omasi 81-prosenttia (n=22). Iältään vastaajista 41-prosenttia (n=11) oli 50–60 vuotiaita sekä myös kokemusta esimiehenä oli karttunut (kuvio 3).

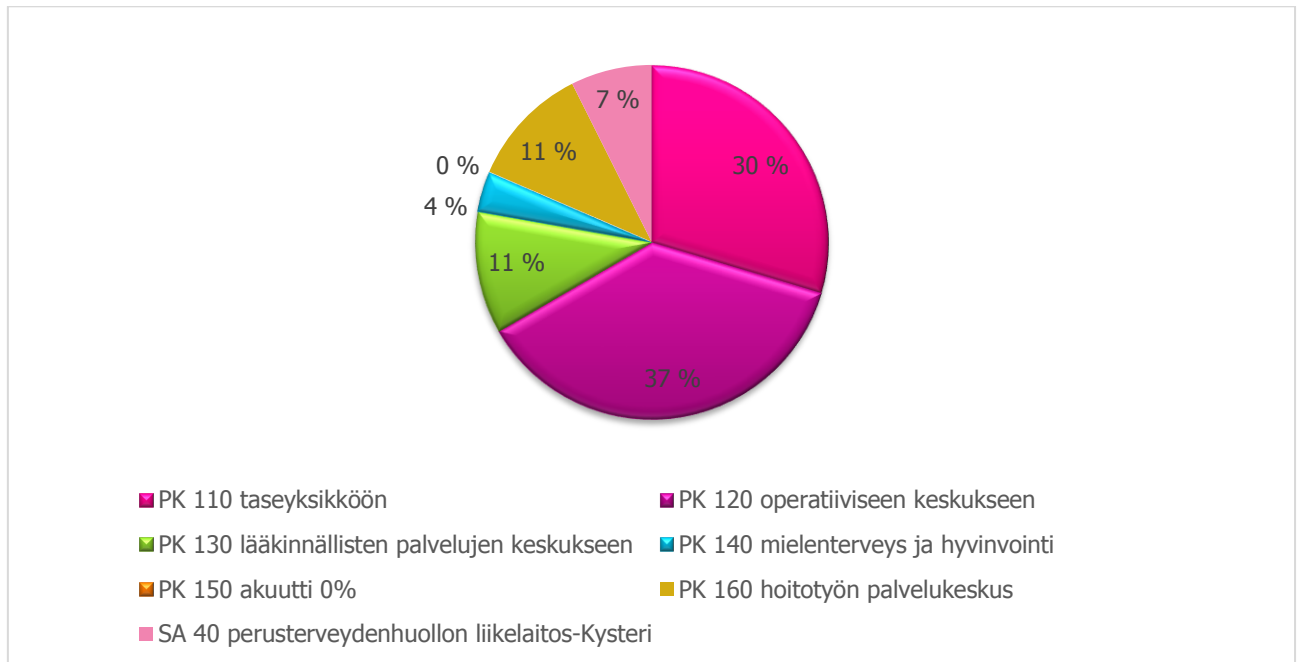


KUVIO 3. Vastaajien työkokemus esimiehenä (N=27).

Sukupuolijakaumana enemmistö vastaajista oli naisia, kaikkiaan 89-prosenttia (n=24). Koulutustasua kartoitettaessa 37-prosentilla oli opistoasteentutkinto (n=10), 15-prosentilla ammattikorkeakoulututkinto (n=4), 7-prosentilla alempi korkeakoulututkinto (n=2) ja 15-prosentilla ylempi ammattikorkeakoulututkinto (n=4) sekä 37-prosentilla ylempi korkeakoulututkinto (n=10), lisäksi avoimessa tekstikentässä esiintyi myös erikoissairaanhoitajan tutkinto sekä johtamisen erikoisammattitutkinto.

Tehtävänimikkeenä 13 vastaajalla oli osastonhoitaja, 11 vastaajalla apulaisosastonhoitaja sekä kolmella vastaajalla ylihoitaja, jolloin tutkimustyössä saatiin aineistoa hyvällä lähiesimiesjakaumalla. Avekki 1 koulutukseen oli osallistunut 21 vastaajaa ja ylläpitokoulutuksiin 16 vastaajaa, kuusi lähiesimiestä ei ollut saanut lainkaan AVEKKI 1 koulutusta. Vastauksista kävi ilmi, että lähiesimiesten keskuudessa turvallisuuden edistämiseen oli paneuduttu sekä lisäkoulutuksin kartutettu jo omattua tietotaitoa osallistumalla lisäksi myös muihin turvallisuuteen liittyviin koulutuksiin, joita oli hankkinut 48-prosenttia (n=13) vastanneista. Turvallisuuteen liittyvinä koulutuksina avoimessa tekstikentässä vastaajat mainitsivat ergonomia-opinnot, self defence-koulutuksen, ylläpidetyn lääkeosaamisen, AVEKKI perus- ja ylläpitokoulutukset sekä alkusammutus ja pelastusharjoitukset.

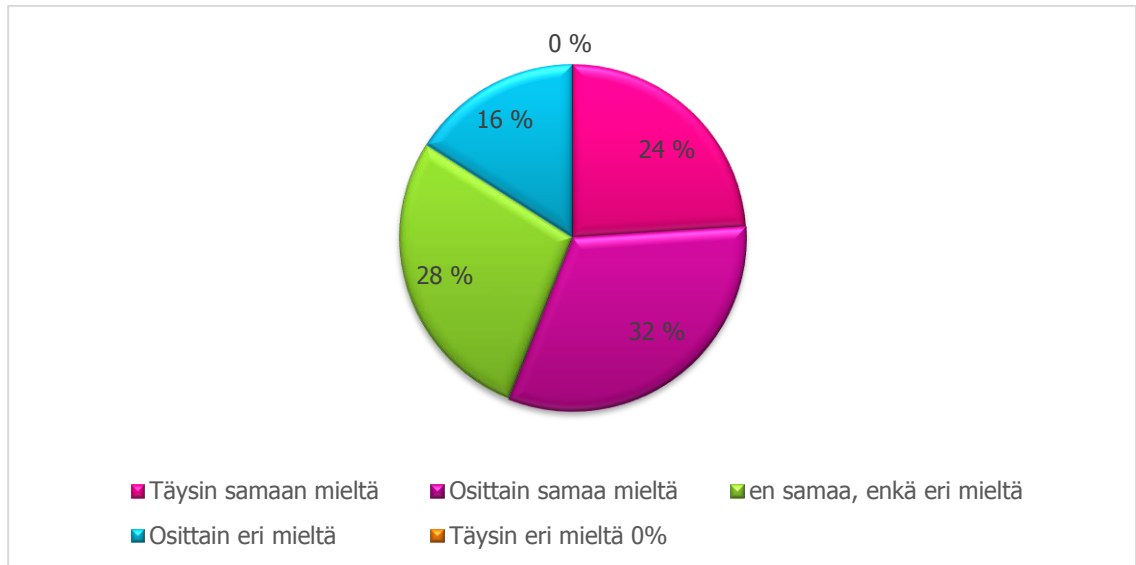
Vastausaktiivisuudessa huomionarvoista oli vastaajien sijoittuminen organisaatiossa (kuvio 4). Vastaajista 37-prosenttia (n=10) oli PK 120 operatiivisesta keskuksista, johon kuuluvat operatiivisen keskuksen hallinto, naistentaudit ja synnytykset, kirurgia, aistielin sairaudet sekä anestesiologia ja tehohoito. Vastanneista 30-prosenttia (n=8) oli PK 110 taseyksiköstä, johon kuuluvat taseyksiköiden hallinto, sydänkeskus, neurokeskus, kuvantamiskeskus, ortopedian, traumatologian ja käsikirurgian klinikka sekä kuntoutus. (PSSHP 2018b.)



KUVIO 4. Vastaajien sijoittuminen organisaatiossa (N=27).

5.2 Eri tekijöiden vaikutus organisaation turvallisuuskulttuuriin

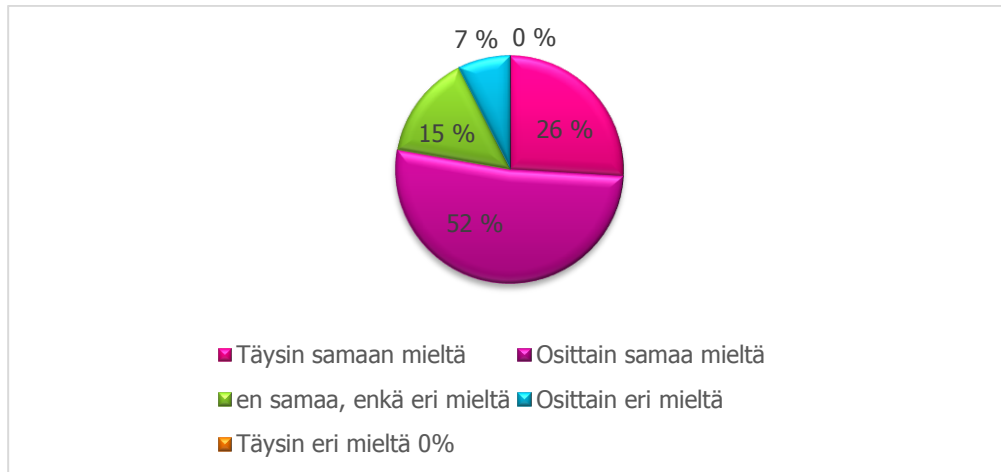
Kartoitettaessa eri tekijöiden vaikutuksista turvallisuuskulttuuriin 20 vastaajaa (N=27) on samaa mieltä siitä, että saatu turvallisuuskoulutus on helposti sovellettavissa heidän työyksikkönsä. Suurin osa (n=17) kokee myös ylläpitokoulutuksen tuovan lisää osaamista. Vastaavasti noin 4-prosenttia (n=2) kokee, ettei koulutus ole sovellettavissa heidän työyksikkönsä. Työsuojelutahon kanssa yhteistyön lisäämistä toivoo 20 vastaajaa. Suurin osa esimiehistä (n=20) kokee nollatoleranssin toteutuvan yksikössään ja turvallisuusasioiden tulevan huomioiduiksi sekä hyvän turvallisuuskulttuurin toteutuvan. Enemmistö vastaajista (n=14) koki AVEKKI-koulutusten toteutuvan yksiköissään hyvin vastausten jakautuessa eri vaihtoehdoille (kuvio 5). Esimiehistä 22 henkilöä oli samaa mieltä siitä, että heidän yksikössään yhteisöllisyys toteutuu hyvin, kolme vastaajaa oli asiassa osittain samaa mieltä, kaksi vastaajaa ei ilmaissut kantaansa ja yksikään ei kokenut olevansa täysin eri mieltä.



KUVIO 5. AVEKKI-koulutukset toteutuvat yksikössäni hyvin (N=27).

5.3 AVEKKIn vaikutus turvallisuuskulttuuriin

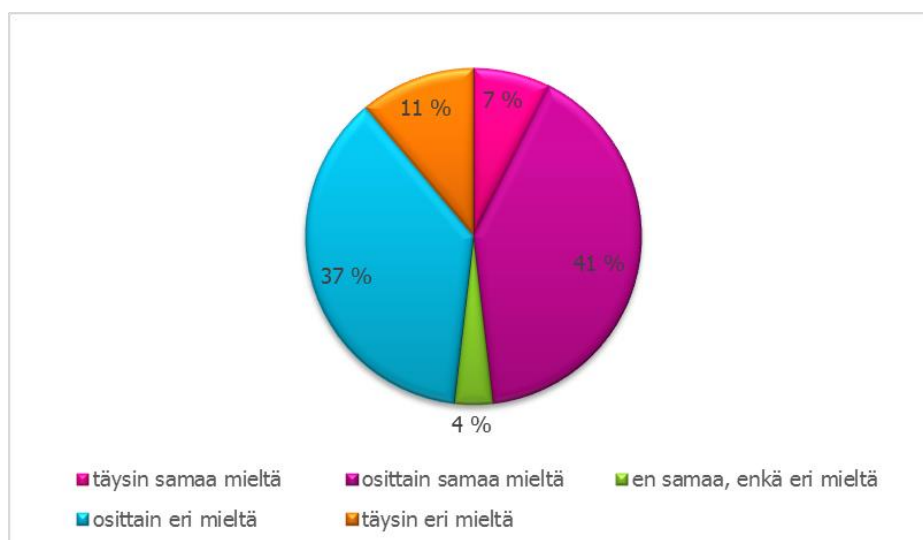
Kyselyosiossa AVEKKIn vaikutuksista turvallisuuskulttuuriin suurin osa (n=20) vastaajista kokee sen luovan turvallisuuden tunnetta ja ennaltaehkäisevän vaaratilanteita (n=23). Enemmistö vastaajista arvioi AVEKKIsta olleen positiivisia vaikutuksista työturvallisuuteen (n=20) ja potilasturvallisuuteen (n=22). AVEKKIn vähentävää vaikutusta tehtyjen HaiPro ilmoitusten määrään vastanneista 56-prosenttia (n=15) valitsi neutraalin vaihtoehdon, viisi vastaajaa oli väittämässä samaa mieltä ja seitsemän vastaajaa eri mieltä. Esimiesten havainnoimana AVEKKI-koulutukset ovat lisänneet työyhteisön kykyä havaita epäkohtia (n=23). AVEKKIn myötä työyksiköt saavat vuorovaikutuksellisia työkaluja vaikeisiin tilanteisiin (n=22) sekä yhteisöllisesti tarkastellen toimintatapamalli antaa myös valmiuksia käsitellä yhteisiä kokemuksia ja tilanteita oppimistarkoituksessa (n=21) (kuvio 6). Kyselylomakkeen lopussa olleessa vapaassa tekstikentässä (liite 3) AVEKKI-koulutuksiin toivottiin enemmän käytännönläheisyyttä uhkatilanteissa toimimisen harjoitteluun ja toiminnallisuutta luentojen si- jaan.



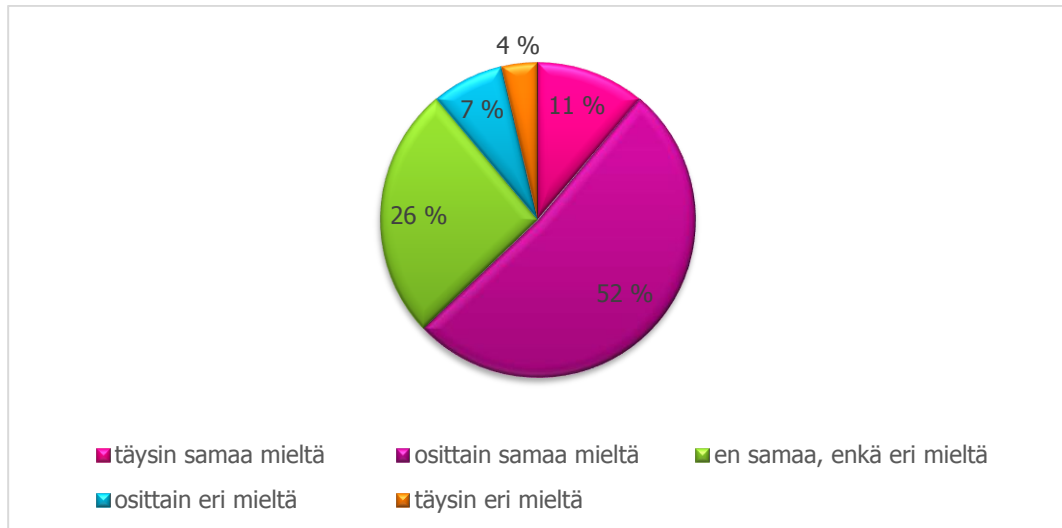
KUVIO 6. AVEKKI auttaa oppimaan ja ymmärtämään työn turvallisuutta yhdessä käsiteltyjen kokemusten ja tilanteiden perusteella (N=27).

5.4 LEAN-ajattelun vaikutus turvallisuusjohtamiseen

Lean-ajattelun merkitystä kartoitettaessa mielipiteet jakautuivat sen periaatteiden onnistuneen sisäistämisen arvioinnissa yksikössä vastakkaisten mielipiteiden ollessa tasa-arvoiset (kuvio 7), samaa mieltä oli 13 ja eri mieltä 13 vastaajaa. Suurin osa (n=17) koki Lean-ajattelun lisäävän työn laatua ja tehokkuutta (kuvio 8) sekä tulosten vaikuttavuutta (n=13). KYSin organisaationa kehittymismyönteiseksi koki enemmistö (n=23) vastanneista. Enemmistö, noin 52-prosenttia (n=23) vastaajista koki omien esimiestensä tukevan aloitteellista kehittämistyötä ja samoin enemmistö (n=18) tunki myös alaistensa osallistuvan aktiivisesti kehittämistilaisuuksiin. Esimiehistä enemmistö (n=16) koki, ettei heidän yksikössään ole aikaa yhteisesti pysähtyä tarkastelemaan työyksikön eri prosesseja, vastaavasti kahdeksan vastaajaa koki yksikössään löytyvän tarkastelulle aikaa.



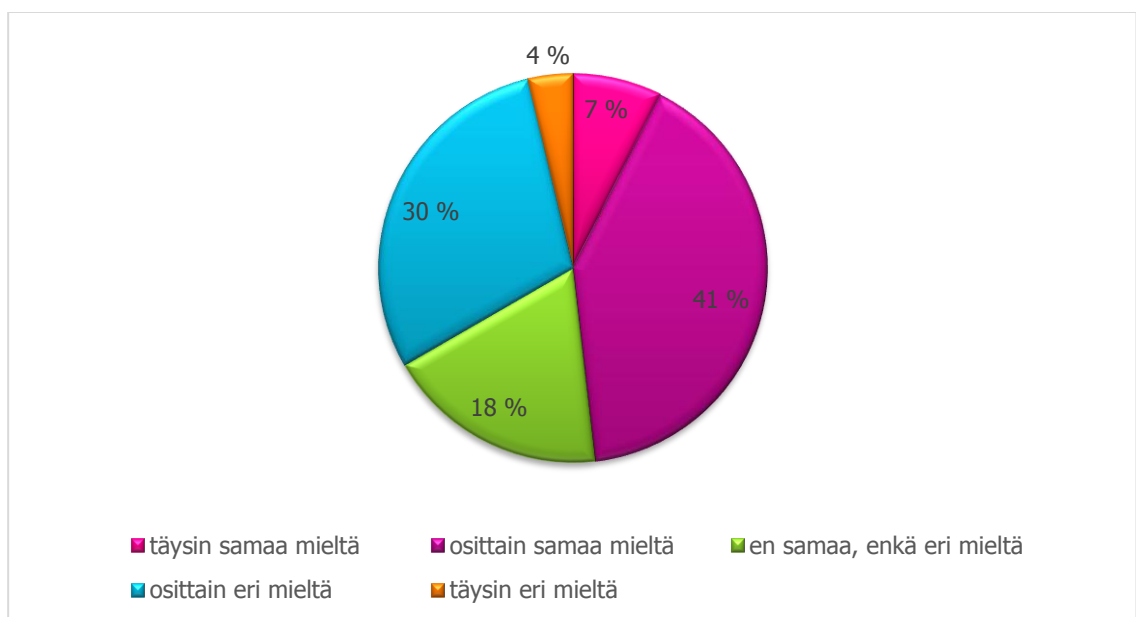
KUVIO 7. Yksikössä on sisäistetty Lean-ajattelun periaatteet onnistuneesti (N=27).



KUVIO 8. LEAN lisää työn laatua ja tehokkuutta yksikössäni (N=27).

5.5 Yhteisöllisyyden merkitys turvallisuuskulttuurissa

Lähiesimiehistä 22 koki yksikössään eri ammattiryhmien edustajien työn olevan arvostettua ja myös ammattitaidon arvostuksen (n=21) toteutuvan positiivisesti. Yksikkönsä sisäisen vuorovaikutuksen koki avoimeksi ja luonnolliseksi 21 vastaajaa, vastaavasti eri mieltä oli viisi esimiestä. Työyhteisön ilmapiiri koettiin valtaosan mielestä hyväksi (n=21). Vastaajista enemmistö 21 henkilöä 27:stä koki työyhteisön olevan kannustava ja eri yksiköiden välisen aktiivisen avunannon olevan hyvällä tasolla (n=17). Väittämässä, jossa käsiteltiin organisaation antamaa tukea työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiin, positiivisesti samaa mieltä oli 13 vastaajaa ja eri mieltä yhdeksän vastaajaa (kuvio 9).



KUVIO 9. Organisaatiossa tuetaan työssäjaksamista ja työhyvinvointia (N=27).

Huomattava osa vastanneista esimiehistä (n=24) koki, että heidän yksiköissään henkilöstöllä on mahdollisuus keskustella vaikeista työtilanteista sekä niiden aiheuttamista tunteista. Kaksi vastaajaa koki, ettei heidän yksiköissään ole mahdollisuutta keskustella vaikeista työtilanteista eikä niiden aiheuttamista tunteista. Enemmistö, noin 52-prosenttia (n=25) koki, että he ovat työyhteisönsä hyväksytyjä jäseniä ja suuri enemmistö koki saavansa myös tukea alaisiltaan (n=26). Muiden yksiköiden esimiehiltä tukea koki saavansa enemmistö vastanneista lähiesimiehistä (n=19). Neljä vastaajaa koki, että he eivät saa kollegoiltaan tukea toiminnalleen.

6 POHDINTA

6.1 Tulosten tarkastelu ja päätelmät

Kyselylle annetusta lisäajasta huolimatta osallistuminen jäi verrattain heikoksi. Potentiaalisia vastaajia ja kyselyn saaneita henkilöitä oli yhteyshenkilön mukaan 153, joista kyselyn palautti kaikkiaan 27 henkilöä. Kirjallisuuskatsauksen yhteenvedona ja tekijän oman työkokemuksen mukaan AVEKKI-toimintatapamallin hyödyntäminen päivittäisessä työssä on olennainen osa työturvallisuutta ja erilaisista vaativista tilanteista oppiminen yhteisöllisesti tärkeää turvallisuuskulttuurin edistämistä. Organisaation turvallisuuskulttuuriin vaikuttaa edistävästi asianmukainen saatavissa oleva ja ajanmukainen sekä helposti sovellettava turvallisuuskoulutus. Hyvän ja tavoitteellisen turvallisuusjohtamisen eräs tärkeä osa-alue on henkilöstön osaamisen varmistaminen (Työsuojeluhallinto 2018), jota KYS organisaationa pyrkii erilaisien koulutuksien avulla edistämään. Osaamisella käsitetään yksilön kykyä selviytyä ongelmallisista tilanteista ja kehittää tehtäviään edelleen. Toiminnan parantamiseksi johtajan tehtävänä on luoda osaamistarpeen mukaiselle kehittymiselle suotuisaa ilmapiiriä tarjoten henkilöstölle mahdollisuuksia kehittymiseensä ja oppimiseen. (Laaksonen ja Ollila 2017; Nordling ja Toivio 2013.)

Turvallisuuteen liittyvät ylläpito- ja jatkokoulutukset ovat tärkeitä osaamisen lisääjiä yksiköissä, mutta yksiköiden mahdollisuuksia vaikuttaa koulutusten sisältöön pitää tulosten perusteella lisätä. Organisaation oppiminen tarkoittaa kykyä kehittyä ja uusiutua jatkuvasti toimintatapoja ja prosesseja muuttamalla. Käytännössä uusiutuminen turvallisuuskulttuurin näkökulmasta tarkoittaa sitä, että organisaatiolla on valmiudet hankkia ja omaksua uusista tiedoista, taidoista, kokemuksista ja kontakteista koostuvaa osaamista sekä hyödyntää sitä käytäntöön nopeasti. (Sydänmaalakka 2004.) Se että organisaatio kykenee oppimaan, vaatii tämä prosessina siltä kykyä oppia kokemuksista, muuttua, sopeutua ja uudistua ympäristön vaatimusten mukaisesti. Oppiminen edellyttää reflektointia, jolloin pysähdytään arvioimaan ja analysoimaan kokemuksia vertaillen niitä aiempiin kehittämällä sovellettavaa toimintamallia. (Sydänmaalakka 2004.) Turvallisuuskulttuurin olennaisena osana on turvallisen työympäristön luominen sekä fyysinen ja psyykinen koskemattomuus, joka nolatoleranssin keinoin on toteutunut organisaatiossa hyvin. Turvallisuuskulttuuri on esimiesten havainnoimana kokonaisuudessaan toteutunut KYSissä hyvin.

AVEKKI-toimintatapamallin vaikutus turvallisuuskulttuurin kehittämisessä on tärkeä, sen luodessa turvallisuuden tunnetta sekä ehkäistessä lisääntyneiden valmiuksien myötä vaaratilanteita. Tutkimukseen osallistuneiden kokemana toimintatapamalli on täyttänyt sille asetetut vaatimukset, mutta ylläpitokoulutusten sisältö on erään tekstikenttävastauksen mukaan tällä hetkellä liian teoriapainotteista. Vastaajien sekä myös opinnäytetyön tekijän kokemuksen mukaan käytännön harjoitteita on hyvä olla riittävän usein hankitun tietotaidon ylläpitämiseksi. Yksilökohtaisella tasolla käsitteellä oppimaan oppiminen tarkoitetaan henkilön uuden oppimista ja oppimishaasteiden kohtaamista. Oppimaan oppimisen taitoihin kuuluu olennaisesti henkilön kyky saada tyydytystä omasta oppimisestaan

ja osaamisestaan sekä erilaisten haasteiden voittamisesta. (Helsingin Yliopisto 2018.) Murron (1995, 21–24) mukaan yhteisön kehittämismenetelmänä koulutustilaisuudet soveltuvat tarkoitukseensa erinomaisesti. Kun arvioidaan ja tarkastellaan koulutustilannetta yhdessä koulutettavien kanssa, opitaan työyhteisön muutosprosessista luennointia enemmän sekä edistetään koulutuksien kehittämistä (Murto 1995). Toimintatapamalli antaa vastaajien mukaan sisältönsä myötä yhteisöllisiä vuorovaikutuksellisia työkaluja vaikeiden tilanteiden selvittämiseen organisaation eri yksiköissä. Prosessinomaisessa turvallisuuskulttuurin kehittämisessä toimintatapamallin on lähiesimiesten mukaan koettu edistävän yhteisöllistä oppimista käsiteltäessä yksiköissä koettuja tilanteita sekä kokemuksia, joka Murron (Murto 1995) mukaan on kehittämistyössä tärkeää.

Lean-ajattelu tukee turvallisuusjohtamista ja turvallisuuskulttuurin kehittymistä vastaajien enemmistön kokemana, vaikkakin noin kolmannes ei ilmaissut suoranaisesti kantaansa valitessaan neutraalin vaihtoehdon. Yleisesti sekä lähtökohtaisesti Lean-ajattelun mielletään lisäävän toiminnan laatua ja tehokkuutta. Tutkimustulos on samansuuntainen kirjallisuuskatsauksen tuotoksesta johdettavien päätelmien kanssa. Enemmistö vastanneista esimiehistä kokee Leanin lisänneen toiminnan tulosten vaikuttavuutta, mutta 37-prosenttia valitsi väittämässä neutraalin vastausvaihtoehdon, jossa mielipidettä ei tuotu esille. Väittämään Leanin vaikuttavuudesta toiminnan tuloksiin olisi pitänyt olla vapaa tekstikenttä selventämään valittua vastausvaihtoehtoa ja antamaan tietoa ongelmasta. Tutkimukseen osallistuneet kokivat saavansa Lean-ajattelun mukaiseen toiminnan kehittämiseen tukea sekä alaisiltaan että esimiehiltään, joka edesauttaa yhteisöllistä toimintojen edistämistä. Turvallisuuskulttuuriin liittyvän Lean-ajattelun mukainen toiminnan kehittäminen ja alaisten osallistuminen kehittämistilaisuuksiin toteutuu organisaatiossa pääosin hyvin, vaikkakin vastaajien mielestä tärkeään yhteisölliseen prosessintarkasteluun (Murto 1995) pysähtymiseen arjen keskellä ei tahdo aikaa löytyä.

Yhteisöllisyys näkyy KYS-organisaation turvallisuuskulttuurissa eri ammattiryhmien ammattitaidon arvostuksena ja enimmäkseen hyvänä työilmapiirinä. Yhteisöllisyyden ja työssä jaksamisen kannalta tärkeä tuen saaminen alaisilta, kollegoilta sekä omilta esimiehiltä on koettu hyväksi. Prosessikeskeiseen turvallisuuskulttuurin kehittämiseen tarvitaan hyvää yhteisöllistä itsetuntoa, avoimuutta ja vuorovaikutuksellisuutta, jota johdon tehtävänä on organisoinnin, koordinoimisen ja kannustamisen kautta tukea (Murto 1995). Tutkimustyössä havaittu vastaajien positiivinen kokemus kannustavasta työyhteisöstä ja hyväksymisen tunne ovat yhteisöllisyyttä ylläpitäviä ominaisuuksia, jotka vahvistavat keskinäisiä suhteita ja avointa vuorovaikutusta. Yhteisöllinen mahdollisuus keskustella turvallisuusasioiden huomioimisen yhteydessä myös vaikeista tilanteista sekä niistä heränneistä erilaisista tunteista on yksiköissä toteutunut positiivisesti. KYSin organisaatiossa työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin tukeminen toteutuu enemmistön kokemana hyvin, mutta työhyvinvointiin eri osa-alueineen on jatkossa kiinnitettävä huomiota enemmän.

Kyselyyn osallistuneista selkeä enemmistö oli kokenut turvallisuuskulttuurin toteutuvan hyvin, jolloin myös siihen tärkeinä osioina liittyvät turvallisuusasioiden huomioiminen ja ajanmukainen helposti toteutuva turvallisuuskoulutus olivat tukemassa toimintaa. Akuuttityön sekä mielenterveyden ja hyvin-

voinnin palvelukeskuksista toivottiin tutkimusta tehdessä enemmän aktiivisuutta, johtuen näihin kuuluvien yksiköiden päivittäisten työtehtävien yllätyksellisyydestä sekä potilaiden potentiaalisesta haastavuudesta. Hyvään turvallisuuskulttuuriin kuuluu riskitilanteisiin valmistautumisen turvallisuuskoulutuksin (Työsuojeluhallinto 2018), kyselyyn vastanneiden mielestä AVEKKI-toimintatapamallin koettiin edistävän työ- ja potilasturvallisuutta, joka on AVEKKIn lähtökohtainen tavoite. Turvallisuuskoulutuksen koettiin lisäävän työyhteisön kykyjä havaita työturvallisuuspuutteita ja vaaratilanteita. Teoriaosiossa kirjallisuuskatsaukseen perustuen Lean-ajattelun todettiin lisäävän työn tehokkuutta, vaikuttavuutta ja laatua, jotka todennettiin tutkimuksessa vastaajien mielestä toteutuvan myös käytännön työssä.

Turvallisuuskulttuuriin ja sen dynaamiseen kehittämiseen soveltuvat prosessikeskeisen kehittämisen periaatteet, joiden toteutuminen vaatii yhteisöllistä mahdollisuutta pysähtyä tarkastelemaan ja keskustelemaan havainnoista. Haasteena tässä on nykypäivän kiireinen työrytmi, vastaajista enemmistö koki, ettei aikaa yhteisölliselle pysähtymiselle löydy. Arkipäivän kehittämistyöhön työelämässä liittyy laajasti erilaisia vaikuttavia tekijöitä olennaisina muun muassa työyhteisön kyky sisäistää ja soveltaa uutta koulutusta ja työntekijöiden henkilökohtainen motiivi oppimiseen. Turvallisuuskulttuurin edistämässä tärkeitä ovat lähiesimiehen johtamistaidot sisältäen muun muassa vuorovaikutustaidot ja kyvyn innostaa sekä motivoida alaisiaan, työyhteisön yleinen ilmapiiri sekä organisaation yleinen johtamiskulttuuri toimintatapoineen. (Hätinen ym. 2002; Laaksonen ja Ollila 2017; Oedewald ym. 2008; Tarkkonen 2018.)

6.2 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusprosessiin kuuluu tutkimuksen edetessä arvioida sen tasoa ja johtopäätösten pätevyyttä sekä tutkimuksen luotettavuutta (JYU 2015). Vilkan (Vilka 2015) mukaan tutkimus on pätevä eli validi silloin, kun tutkimusmenetelmä ja käytetty mittari mittaavat sitä, mitä tutkimuksella on ollut määrä selvittää ja kysymykset kattavat koko tutkimusongelman. Kyselylomaketta suunniteltaessa loin kattavan väittämävälikoiman, josta sitten tilaajan toiveiden, ohjaajien opastuksen ja työpapassa saadun tuen turvin koottiin tutkimuslomake. Varmistin ennen kyselyn lähettämistä, että jokaiseen opinnäytetyönsuunnitelmassa esitettyyn tutkimusongelmaan liittyy kyselyssä riittävästi vastattavia väittämiä, mutta kyselylomakkeessa olisi voinut olla enemmän vapaita tekstikenttiä mielipiteiden esilletuomiseksi. Teoreettiseen viitekehukseen liittyvä kirjallisuuskatsaus tehtiin hyödyntäen luotettavia lähteitä sekä näyttöön perustuvaa tietoa. Kirjallisuuskatsausta varten käytettiin Google Scholar-hakukonetta, Savonia Finna – tietokantoja esimerkiksi Cinahl ja Medic. Kirjallisuuskatsaukseen karotettiin laajasti aiheeseen olennaisesti liittyviä tutkimuksia sekä painettua ja sähköistä kirjallisuutta sekä artikkeleita. Webropol 3.0-ohjelmisto tuotti vastausten saapumisten myötä automaattisesti päivittyvää raportointia kyselyn tuloksista vähentäen inhimillisistä erehdyksistä johtuvia virhetulkintoja. Validissa tutkimuksessa ei voi olla systemaattista virhettä ja tutkittavien on kyettävä ymmärtämään tehdyt kysymykset. Hyvän validiteetin saavuttamiseksi tutkimuskysymykset on osoitettava oikealle kohderyhmälle ja johtopäätökset tehtävä oikein. Validiutta voi arvioida esimerkiksi vertaamalla mit-

taustuloksia ennestään tiedossa olevaan teoriaan ja jos tuloksilla voidaan edelleen tarkentaa aiempaa teoriaa, tuolloin tutkimustulos on validi. (Hirsjärvi ym. 2009; JYU 2015; Kananen 2014; Vilka 2015.)

Vilkan (Vilka 2015) mukaan mittauksen reliabiliteetti tarkoittaa mittauksen kykyä antaa tuloksia, jotka eivät ole sattumanvaraisia. Reliabiliteetti ilmaisee sen, kuinka luotettavasti käytetty mittari mittaa ilmiötä siten kuin on ollut tarkoitus. Luotettava mittari antaa toistettaessa tuloksia, jotka ovat pysyviä ja samanlaisia riippumatta tutkijasta. Tutkimuksen luotettavuutta voivat heikentää esimerkiksi vastaajan väärin ymmärtämä tutkimuskysymys tai väärin merkitty vastaus kysymyslomakkeessa. (JYU 2015; Kananen 2014; Vilka 2015.) Käytetty Webropol 3.0-sovellus lisäsi tutkimuksen luotettavuutta käsittelemällä tulokset automaattisesti, jolloin opinnäytetyön tekijästä riippuva inhimillisen erehtymisen mahdollisuus myös tutkimusprosessin tärkeässä vaiheessa eli vastausten lajittelussa poistui.

Opinnäytetyötä varten tehtävä tutkimustyö tehtiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistuksen (TENK 2013) mukaisesti ja hyvien tutkimuseettisten periaatteiden mukaisesti. Tutkimuseettinen neuvottelukunta suosittelee sovellettavaksi eettisesti kestäviä sekä kriteerien mukaisia tiedonhankintamenetelmiä sekä tutkimusmenetelmiä ja tutkimuksessa toteutettavaksi avoimuutta ja vastuullisuutta tulosten käsittelyssä. Tutkimusaineistoa kerättiin ja käytettiin rehellisesti, yhteystietoja sekä saatua aineistoa käsiteltiin asiallisesti ja luottamuksellisesti raporttia koostettaessa. Kohdehenkilöitä käsiteltiin anonyymisti ja työssä pyrittiin mahdollisimman luotettavaan tieteelliseen lopputulokseen. Tutkimusta tehdessä ei kerätty osallistujista yksilöivää tietoa, jolla turvattiin osallistujien anonymiteetti ja vapaus vastata kysymyksiin ajankohtaisten näkemysten, tunteiden ja ajatusten perusteella. Opinnäytetyöt pitää ennen arviointia tarkistaa plagiaatintunnistusohjelmistolla (Arene 2018). Opinnäytetyön kirjallinen raportti on tarkistettu Turnitin-sovelluksella, jonka avulla tahaton plagiointi estettiin ja saadun raportoinnin mukaisesti tarvittaessa tekstiä voitiin korjata.

Ennen tutkimustyön aloittamista tekijä oli tutustunut myös Pohjois-Savon Sairaanhoidopiiriin tutkimuseettisen toimikunnan tuottamaan tutkijoille tarkoitettuun hallinnolliseen ohjeeseen. Tutkimuseettisen toimikunnan lupaa ei tähän opinnäytetyöhön tarvinnut hakea, koska kyse ei ollut lääketieteellisestä tutkimuksesta eikä työtä varten käsiteltyä potilastietoa. Opinnäytetyössä hyödynnettävää tutkimusta varten laadittiin KYSin hallinnollisen ohjeen (OHJE-2013–00653) mukaisesti ennen kohdehenkilökyselyä opinnäytetyön lupahakemus (KYS 81029-2M), joka on myönnetty KYSistä 23.5.2019. Kyselyn kohdehenkilöiden ollessa eri palvelukeskuksista, lupahakemuksen käsitteli hoitotyönjohtaja. Lupaprosessin yhteydessä KYS nimesi opinnäytetyölle yhteyshenkilön, jonka tehtäviin kuului ohjata organisaation edustajana käytännön järjestelyissä ja valvoa sopimuksen toteutumista. Hyödynsin opinnäytetyötä tehdessäni yhteyshenkilön kokemusta toimintaympäristöstään ja aiemmista organisaatiosta tehdyistä tutkimuksista, esimerkiksi yhteyshenkilön suosituksesta kyselyn vastaamisaikaa lisättiin organisaatiossa tavanomaisesti käytettyyn kahteen viikkoon. Opinnäytetyön tekijän velvollisuuksiin kuului tarvittaessa tiedottaa yhteyshenkilölle tapahtuvista muutoksista esimerkiksi aikatau-

luissa sekä opinnäytetyön etenemisestä. (PSSHP 2018a.) Työn edetessä hyödynsin yhteyshenkilön kokemusta toimintaympäristöstään muun muassa vastausaktiivisuuteen liittyen. Opinnäytetyön tiedon käsittelyn päämääränä oli tuottaa tilaajalle luotettavaa ja ajankohtaista tietoa turvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyvistä erityispiirteistä KYSissä. Opinnäytetyön pyrkimys työelämälähtöisesti parantaa ja kehittää julkaisun myötä yleisesti turvallisuuskulttuuria sekä työhyvinvointia on eettisesti hyvää ja kestävää kehitystä tukevaa toimintaa.

Työsuunnitelman hyväksymisen ja KYSin tutkimusluvan saamisen jälkeen 23.5.2019, otettiin yhteyttä KYSin osoittamaan yhteyshenkilöön, jonka toimesta kyselylinkki saatekirjeineen lähetettiin kohdehenkilöille. Vastausaikaa kyselykierrokselle annettiin yhteyshenkilön kokemusperäisestä suosituksesta kaksi kalenteriviikkoa, jonka harmillisen alhaisen osallistumisprosentin jälkeen tehtiin uusintakierros yhden viikon vastausajalla. Tutkimuskyselyä tehdessä varauduttiin jo lähtökohtaisesti siihen, että kyselyn joutuu uusimaan, koska tutkimus tehtiin kesälomakaudella, jonka voi käsittää vaikuttaneen saatuun vastausprosenttiin alentavasti. Kyselyn päättämisen jälkeen alettiin käsitellä Webropol 3.0 internet-kyselysovellukseen palautunutta aineistoa raporttimuotoon sisällyttäen siihen selventäviä kuvia sekä tuotettiin liitteeksi vastauksista saatua tietoa taulukoiksi.

Opinnäytetyön tilaajan kanssa yhteistyönä tavoitteiksi asetettiin tuoreen tiedon tuottaminen AVEKKI-toimintatapamallin koulutuksiin ja kehittämiseen sekä AVEKKI-kouluttajille tiedon lisäämisen turvallisuuskulttuurista ja turvallisuusjohtamisesta. Opinnäytetyössä tuotettiin määrällisestä tutkimuksesta saadun tiedon perusteella ajankohtaista tietoa AVEKKI-toimintatapamallin ja turvallisuuskoulutuksien kehittämiseen. Opinnäytetyön merkitys oli tärkeä AVEKKI-keskukselle ajankohtaisen tiedon saamiseksi nykytilanteesta ja saadun tiedon siirtämiseksi materiaaliksi kouluttajille hyödynnettäviksi erilaisiin koulutuksiin. KYS organisaationa sai tutkimuksen myötä ajantasaista tietoa eri yksiköidensä esimiesten näkemyksestä organisaation tämänhetkisestä turvallisuuskulttuurista ja kehittämiskohteista. Kysely kohdennettiin KYSin organisaation lähiesimiehille turvallisuuskulttuuriin liittyvän tiedon saamiseksi johtamisen näkökulmasta.

6.3 Ammatillinen kasvu

Tämänkaltainen opinnäytetyöprosessi kirjallisuuskatsauksineen ja tutkimuksen toteuttamisineen oli tekijälle laatuun ensimmäinen ja sellaisenaan luonnollisesti ajoittain haastava. Ohjaajien tukea tarvittiin rajaamaan kerätyn teoretiedon sisällyttämiseksi raporttiin. Monimuotototeutuksena suoritetun koulutuksen keskeisinä haasteina on ajankäytön hallinta sekä opiskelun ja työelämän yhteensovittaminen. Opinnäytetyöprosessi sai alkunsa jo syksyllä 2017 alkaessani pohdiskella psykiatriseen työhön liittyvää aihetta ja eri toteuttamistapoja. Tarjolla olevista vaihtoehdoista valikoitui työturvallisuuden liittyvä aihe ja kohteeksi KYS tämänhetkisenä työnantajaorganisaationa. Opinnäytetyöhöni liittyvää teoretietoa sain laajasti tehdessäni kirjallisuuskatsausta, joista on hyötyä myös päivittäisessä työssäni sairaanhoitajana. Mahdollisiin jatko-opintoihin sain opinnäytetyöprosessin myötä runsaasti kokemusta ja työkaluja. Opinnäytetyöprosessiini hyödynsin opinnäytetyöni ohjaajia, jotka

huomioivat kiitettävästi erilaisia ongelmakohtia sekä Savonia-AMK:n tarjoamia opinnäytetyöhön liittyviä työpajoja, kuten määrällisen tutkimuksen työpajaa, kirjalliseen tuottamiseen liittyvää ABC-työpajaa ja sähköisen materiaalin muokkaamisen TVT-työpajaa. Työpajoihin osallistumisista sain myös positiivista palautetta, voimavaroja, ideoita sekä varmuutta työni tekemiseen olosuhteisiin nähden parhaalla mahdollisella lopputuloksella.

Ammatillisina kompetensseina opinnäytetyön tekeminen lisäsi oppimisen taitoja ja antoi runsaasti hyödynnettävää teoretietoa, joita soveltaa tulevissa työelämän ongelmien ratkaisemisessa. Opinnäytetyön tekeminen ansiotyön ohessa vaatii vastuullista työtettä ja itsensä johtamisen taitoja, joissa prosessin aikana harjaannuin muun muassa arkielämän sovittamisessa ja aikatauluttamisessa tutkimustyöhön nähden. Olen hyödyntänyt turvallisuuskulttuurin eri osa-alueista saatua näyttöön perustuvaa tietoa työyhteisössäni vaativien tilanteiden luovassa ongelmanratkaisussa ja työhyvinvoinnin edistämisessä. Hoitotyön ammatillisuutta olen toteuttanut jakaessani opinnäytetyössä keräämäni tietoa ja arvioidessani päivittäisessä työssä erilaisia kehittämiskohteita sekä tuomalla huomioitani esille. Opinnäytetyön osaamistavoitteet täytin toteuttamalla tilaajalähtöisen työelämäläheisen tutkimustyön, johon valmistautuessani ja tehdessäni etsin ja sovelsin laajasti tieteellistä näyttöön perustuvaa tietoa sekä kehityin alani asiantuntijuudessa. Kutsuin kyselyn saaneet lähiesimiehet osallistumaan 6.11.2019 Hyvinvointikonferenssiin Kuopion Savonia-ammattikorkeakouluun, jossa esittelin tutkimukseni tuloksia hyvällä menestyksellä.

Opinnäytetyöhöni käytin saamani perehdytyksen perusteella tarkoituksenmukaisesti siihen soveltuvaa internetkyselyä, jonka tuloksista laadin ammattialalle soveltuvan raportin. Opinnäytetyön prosessin alusta alkaen toimin joustavasti yhteistyössä mukana olevien toimijoiden kanssa asiantuntijuuttani hyödyntäen. Opinnäytetyötäni tein itsenäisesti ja hyödynsin tekemisessä saatua ohjausta sekä tarjolla olevia työpajoja tarpeen mukaisesti. Henkilökohtaisella tasolla arvioiden opinnäytetyön tekeminen saavutti oppimisprosessina tavoitteensa lisäten tekijänsä tietoja, taitoja ja osaamista sekä antoi työkaluja ammatilliseen kehittymiseen jatkossa. Koen saaneeni opinnäytetyöprosessin aikana runsaasti tietoa turvallisuuskoulutuksista ja organisaatioiden hyvän turvallisuuskulttuurin kulmakivistä, joita ovat muun muassa yksilölliset johtamistaidot, yksilöllinen ja yhteisöllinen oppimaan oppiminen, työyhteisöön liittyvät motivaatiotekijät, työturvallisuus sekä yhteisöllinen prosessikeskeinen kehittäminen.

6.4 Hyödynnettävyys ja kehittämisideat

Tehdyn tutkimuksen anti oli tavoitteiden mukainen, vaikka vastausprosentti jäi tekijän tavoitetta alhaisemmaksi. Kaikkiin tutkimusongelmiin saatiin empiiriseen näkemykseen perustuvaa ajankohtaista tietoa. Tutkimuksen aineistoa ja opinnäytetyön kirjallista raporttiosiota voidaan hyödyntää tutkimussuunnitelmassa määritellyyn tarkoitukseensa eli tukemaan AVEKKI-koulutusten sisällön kehittämistä ja lisäämään kouluttajien tietoa turvallisuuskulttuurin eri tekijöistä. Laajemmin opinnäytetyön tutkimuskyselystä saatuja tuloksia voidaan hyödyntää osana tulevia opinnäytetöitä sekä opiskelijoiden

turvallisuuskulttuuriin liittyvien tehtävien ja muiden suoritteiden tietolähteenä, joihin voidaan hyödyntää esimerkiksi liitteenä (liite 3) olevaa monipuolista taulukkoa. Turvallisuuksulttuurin kehittämisen hyvien työolosuhteiden takaamiseksi on alati lisääntyvissä työelämän haasteissa myös jatkossa oleellinen osa eri organisaatioissa tehtävää turvallisuustyötä. Jatkotutkimusaiheita voivat olla esimerkiksi yleisesti KYSin hoitohenkilöstön kokemukset henkilökohtaisesti toteutuneesta turvallisuuskulttuurista sekä yksikkökohtaisesti täsmennettyinä lähiesimiesten ja työntekijöiden kokemukset turvallisuuskulttuurista. Tutkimustyönä jatkossa olisi mielenkiintoista kartoittaa yksiköiden erilaisia ongelmakohtia sekä kerätä tietoa koetun työturvallisuuden parantamisen mahdollisuuksista.

LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

- AHO, Jukka, AIRAKSINEN, Keijo, HAKKARAINEN, Kari, LOMMI, Risto ja TAATTOLA, Seija 2015. AVEKKI-kouluttajan käsikirja. Kuopio: Savonia-ammattikorkeakoulu. [Viitattu 2019-02-02.]
- AHO, Jussi, ARO, Antti, KEDONPÄÄ, Kimmo, LAPPI, Timo ja RÄMÖ, Ari 2018. Työilmapiiri kuntoon [e-kirja]. Helsinki: Alma Talent. [Viitattu 2019-03-02.] Saatavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/HACBDXDTEB#kohta:JOHTAMINEN\(\(20\)VAIKUTTAA\(\(20\)TY\(\(d6\)ILMAPIIRIIN\(\(20\):Palveleva\(\(20\)johtaminen\(\(20\)vahvistaa\(\(20\)yhteis\(\(f6\)\(\(e4\)\(\(20](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/HACBDXDTEB#kohta:JOHTAMINEN((20)VAIKUTTAA((20)TY((d6)ILMAPIIRIIN((20):Palveleva((20)johtaminen((20)vahvistaa((20)yhteis((f6)((e4)((20)
- ANTTILA, Sanna, PULKKINEN, Johanna ja VASARA, Juha 2012. Työväkivallan ennaltaehkäisy ja hallinta sairaalassa. Tampereen teknillinen yliopisto [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2019-02-02.] Saatavissa: https://tutcris.tut.fi/portal/files/2049477/vasara_tyovakivallan_ennaltaehkaisy_ja_hallinta_sairaalassa.pdf
- ARENE 2018. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Ry. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2019-22-08.] Saatavissa: <https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ammattikorkeakoulujen%20opinn%c3%a4ytet%c3%b6iden%20eettiset%20suositukset.pdf>
- AWANIC 2015. Ohje työturvallisuusilmoituksen tekijälle [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2019-12-09.] Saatavissa: http://www.haipro.fi/ohjeet/tt-ilmoittajan_ohje_04092015.pdf
- HAATAINEN, Kaisa, HOFFREN, Hannu, PIETARINEN-LYYTINEN, Ritva ja PITKÄNEN, Marja 2009. Fyysisen väkivallan ja epäasiallisen kohtelun esiintyminen Kuopion yliopistollisessa sairaalassa vuosina 2003 ja 2008. Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin julkaisuja No 72 / 2009 [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2019-03-10.] Saatavissa: <https://www.pssh.fi/documents/7796350/7870257/Julkaisu+nro+72.pdf/d8604de4-f6a8-4ac7-ae70-3fd07a2e8c84>
- HEIKKILÄ, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita. [Viitattu 2019-11-02.]
- HELSINGIN YLIOPISTO 2018. Koulutuksen arvioimiskeskus, oppimaan oppiminen-mitä se on? [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2018-12-05.] Saatavissa: <https://www.helsinki.fi/fi/verkostot/koulutuksen-arviointikeskus/arviointi/oppimaan-oppiminen/oppimaan-oppiminen-mita-se-on>
- HIRSJÄRVI, Sirkka, REMES, Pirkko ja SAJAVAARA, Paula. 2016. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi. [Viitattu 2019-10-10.]
- HULKKO, Laura ja PIISPA, Minna 2010. Työväkivallan riskiammatit, Työturvallisuuskeskuksen raportisarja 1/2010 [verkkojulkaisu]. Työturvallisuuskeskus TTK. [Viitattu 2019-03-10.] Saatavissa: https://ttk.fi/files/1535/ttk_tyovakivallan_riskiammatit_valmis_NETTI.pdf
- HUUHKA, Maisa 2010. Luovan asiantuntijaorganisaation johtaminen. Helsinki: Talentum. [Viitattu 2019-01-21.]
- HÄTINEN, Raija, JYRÄ, Kaisa, JÄÄSKELÄINEN, Anne, LEIVO, Pirkko, PAKARINEN, Terttu, RUSANEN, Merja, SUNDQUIST, Salme, TOIVOLA, Tuija, VESIKKALA, Ari ja VETTENRANTA, Antti 2002. Kunnallisen henkilöjohtamisen käsikirja, Strategian toimeenpano mahdollistuu johdon ja henkilöstön välisellä kaksisuuntaisella viestinnällä [verkkojulkaisu]. Suomen Kuntaliitto. [Viitattu 2019-02-02.] Saatavissa: http://shop.kuntaliitto.fi/product_details.php?p=110
- JYU 2015. Jyväskylän yliopisto. Määrällinen tutkimus [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2019-02-25.] Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>

- KANANEN, Jorma 2014. Verkkotutkimus opinnäytetyönä. Laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. [Viitattu 2019-02-02.]
- KIRJAVAINEN, Jani 14.2.2019 [suullinen tiedonanto]. Kuopio, Savonia. [Viitattu 2019-03-13.]
- KVANTIMOTV 2013. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto, menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkopublication]. [Viitattu 2019-05-02.] Saatavissa: <https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/intro.html>
- KVAS, Andreja ja SELJAK, Janko 2015. Sources of workplace violence against nurses [e-artikkeli]. *Work (Reading, Mass.)* 2015, Vol.52(1). [Viitattu 2019-02-22.] Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26410232>
- LAAKSONEN, Hannele ja OLLILA, Seija 2017. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. 3. uudistettu painos. Helsinki: Edita. [Viitattu 2018-05-23.]
- LAITINEN, Heikki, SIMOLA, Antti ja VUORINEN, Marko 2009. Työturvallisuuden ja – terveyden johtaminen. Helsinki: Tietosanoma. [Viitattu 2019-01-12.]
- MANN, Chelsey 2018. Violence against nurses [verkkopublication]. *Kansas Nurse* 2018; 93(1): 14–17. [Viitattu 2019-02-12.] Saatavissa: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=26&sid=369f9378-5039-4e13-a599-ba1ddaf464fb%40sdc-v-sessmgr06>
- MURTO, Kari 1995. Prosessin johtaminen: kohti prosessikeskeistä työyhteisön kehittämistä. 2. painos. Jyväskylä: Jyväskylän koulutuskeskus. [Viitattu 2018-02-26.]
- NORDLING, Esa ja TOIVIO, Timo 2013. Mielenterveyden psykologia. 3. uudistettu painos. Helsinki: Edita. [Viitattu 2019-02-10.]
- OEDEWALD, Pia, PIETIKÄINEN, Elina ja REIMAN, Teemu 2008. Turvallisuuskulttuuri-Teoria ja arviointi [verkkopublication]. [Viitattu 2019-04-23.] Saatavissa: <https://www.vtt.fi/inf/pdf/publications/2008/P700.pdf>
- OPETUSHALLITUS 2018. Edu.fi – opettajan verkkopalvelu, yhteisöllisyys [verkkosivu]. [Viitattu 2019-03-15.] Saatavissa https://www.edu.fi/yleissivistava_koulutus/hyvinvointi_koulussa/yhteisollisyys_ja_moninaisuus/yhteisollisyys
- PENNANEN, Helena 14.2.2019, 13.3.2019 [suullinen tiedonanto]. Kuopio, Savonia. [Viitattu 2019-03-13.]
- PSSHP s.a.a, Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri. KYSin strategia 2017–2022 [verkkodokumentti]. [Viitattu 2018-12-18.] Saatavissa: <https://www.psshp.fi/documents/7796350/7868509/KYSin+strategia.pdf/a267f06a-8ca2-4371-8f56-d499dc977cf5>
- PSSHP s.a.b, Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri. Potilasturvallisuus [verkkosivu]. [viitattu 2019-02-25.] Saatavissa: <https://www.psshp.fi/potilaat-ja-vierailijat/potilaan-tuki-ja-oikeudet/potilasturvallisuus?inheritRedirect=true>
- PSSHP 2007, Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri. Nollatoleranssi [verkkodokumentti]. [Viitattu 2019-02-25.] Saatavissa: https://www.psshp.fi/documents/7796350/7852544/Nollatoleranssi_liitepotilasturvallisuus.pdf/58f6be12-bbd1-4ddd-bc4f-356ccbec9b97
- PSSHP 2016, Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri. AVEKKI-koulutus Psykiatrian palveluyksikössä PY150. Työohje: OHJE-2016-00278 [verkkodokumentti]. [Viitattu 2019-03-05.] Saatavissa: <https://intra.psshp.fi/Ty%C3%B6tilat/hallintokeskus/henkilostohallinto/koulutusjakehittamispalvelut/Sivut/ohjeet.aspx>

- PSSHP 2017, Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri, kuntayhtymävaltuusto. Taloussuunnitelma [verkkodokumentti]. [viitattu 2019-03-15.] Saatavissa: <https://www.psshp.fi/documents/7796350/7869509/Taloussuunnitelma+2018+Valtuusto+11.12.2017+NETTI+VERSIO.pdf/513ac2ee-0b47-4ac1-9fe8-2de2c2917c13>
- PSSHP 2018a, Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri. Hallinnollinen ohje OHJE-2013–00653, 13.2.2018 [verkkodokumentti]. [viitattu 2019-05-10.] Saatavissa: <https://www.psshp.fi/documents/7796350/7841414/OHJE-2013-00653+Opiskelijoiden+opinn%C3%A4ytety%C3%B6t+KYSiss%C3%A4+13022018.pdf/de6b8eb0-2909-42a4-8dfc-ee5a97309db4?version=1.0>
- PSSHP 2018b, Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri. Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymän organisaatio 1.1.2018 [verkkodokumentti]. [viitattu 2019-09-20.] Saatavissa: <https://www.psshp.fi/documents/7796350/7873016/Organisaatiokaavio+2018.pdf/d991782b-63f7-4148-bea2-fe87c8869cac>
- PSSHP 2019, Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri. Hallituksen päätöksiä 28.1.2019 [verkkosivu]. [viitattu 2019-11-10.] Saatavissa: <https://www.psshp.fi/-/hallituksen-paatoksia-28-1-2019>
- SAGULIN-RAATIKAINEN, Aura ja SUOMELA, Susanna 2016. Esitutkimus AVEKKI-toiminnan käyttöönotosta Wiitaunionissa [opinnäytetyö]. [viitattu 2019-03-15.] Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/106308/Sagulin-Raatikainen_Aura.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- SAVONIA-AMMATTIKORKEAKOULU s.a. AVEKKI Koulutus- ja toimintatapamalli väkivaltilanteiden hallintaan [verkkosivu]. [viitattu 2018-05-26.] Saatavissa: <http://avekki.savonia.fi/>
- SUOMEN PERUSTUSLAKI. L 11.6.1999/731. Finlex. Lainsäädäntö. [viitattu 2019-02-24.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
- SUOMEN POTILASTURVALLISUUSYHDISTYS RY 2017. Potilas- ja asiakasturvallisuusstrategia 2017–2021, Turvallisuukskulttuuri ja johtaminen [verkkojulkaisu]. [viitattu 2019-08-10.] Saatavissa: <http://spty.fi/wordpress/wp-content/uploads/2017/06/Turvallisuukskulttuuri-ja-johtaminen.pdf>
- SUNEJA, Aneesh ja SUNEJA, Carolyn 2018. Lean ja terveydenhuolto [verkkojulkaisu]. [viitattu 2019-02-01.] Saatavissa: <https://www.oppiportti.fi/op/opk04621>
- SYDÄNMAALAKKA, Pentti 2004. Älykäs organisaatio. 7. painos. Helsinki: Talentum. [viitattu 2018-05-13.]
- TARKKONEN, Juhani 2018. Turvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtaminen. Kuopio: Unipress. [viitattu 2018-11-26].
- TENK. Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa terveydenhuolto [verkkojulkaisu]. [viitattu 2019-02-01.] Saatavissa: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- TILASTOKESKUS s.a. Tietoa tilastoista [verkkosivu]. [viitattu 2019-11-10.] Saatavissa: <https://www.stat.fi/meta/kas/index.html>
- TORKKOLA, Sari 2015. Lean asiantuntijatyön johtamisessa [e-kirja]. Helsinki: Talentum Pro. [viitattu 2019-04-06.] Saatavissa: <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/BAXBBXAUIGHG#>
- TYÖSUOJELUHALLINTO 2010. Työsuojeluoppaita ja –ohjeita 35. Aluehallintovirasto. Tampere: Multiprint [verkkodokumentti]. [viitattu 2019-02-10.] Saatavissa: https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/Turvallisuusjohtaminen_TSO_35.pdf/ef0c3554-4593-49d6-9530-64c28f404cb0.

TYÖSUOJELUHALLINTO 2018. Turvallisuusjohtaminen [verkkosivu]. [Viitattu 2019-02-10.] Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/turvallisuusjohtaminen>

TYÖTERVEYSLAITOS 2017. Sairaaloiden toimintojen ja tilojen suunnittelu Lean-ajattelulla [verkkodokumentti]. Työterveyslaitos. Helsinki: Innocorp Oy. [Viitattu 2019-10-10.] Saatavissa: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135712/Sairaaloiden%20toimintojen%20ja%20tilojen%20suunnittelu%20Lean%20ajattelulla.pdf?sequence=1>

TYÖTURVALLISUUSKESKUS 2018. Lean Safety – työkirja [e-kirja]. Työturvallisuuskeskus, teknologia-alojen työalatoimikunta [Viitattu 2019-09-10.] Saatavissa: https://ttk.fi/files/6395/Lean_Safety_Tyokirja_201804.pdf

TYÖTURVALLISUUSLAKI 23.8.2002/738. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2019-02-24.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

VILKKA, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus. [Viitattu 2019-02-12.]

LIITE 1: SAATEKIRJE

Arvoisa kyselyyn vastaaja

Olen Marko Huttunen ja opiskelen Kuopion Savonia-Ammattikorkeakoulussa sairaanhoitajaksi. Olen tekemässä opintoihini liittyvää AVEKKI-keskuksen tilaamaa opinnäytetyötä. Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää turvallisuuskulttuurin toteutumista ja kehittämistä KYSissä AVEKKI-toimintatapamallin ja Lean-ajattelun pohjalta.

Savonia ammattikorkeakoulun AVEKKI-keskus suunnittelee ja toteuttaa turvallisuutta lisääviä AVEKKI-koulutuksia muun muassa sosiaalialan sekä hoito- ja kuntoutustyön henkilöstölle. Opinnäytetyöni tavoitteena on tuottaa tietoa turvallisuuskulttuurista ja sen kehittämisestä AVEKKI-toimintatapamallin koulutuksiin. Kyselyn avulla saadaan Teiltä KYSin organisaation lähiesimiehinä tietoa, jonka avulla AVEKKI-toimintatapamallin sisältöä voidaan edelleen kehittää. Tutkimusongelmat ovat:

1. Mitkä tekijät vaikuttavat organisaation turvallisuuskulttuuriin?
2. Mikä on AVEKKI-toimintatapamallin vaikutus turvallisuuskulttuurin kehittämisessä?
3. Kuinka LEAN-ajattelu tukee turvallisuusjohtamista ja turvallisuuskulttuurin kehittämistä?
4. Kuinka yhteisöllisyys näkyy KYS-organisaation turvallisuuskulttuurissa?

Opinnäytetyöhöni liittyvä kysely tehdään ja vastaukset käsitellään Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistuksen mukaan ja hyvien tutkimuseettisten periaatteiden mukaisesti. Saatua aineistoa käsitellään rehellisesti sekä luottamuksellisesti ja kyselyyn osallistuneita käsitellään anonymisti. Kyselylomakkeen täyttäminen tapahtuu nimettömästi eikä vastaajien henkilöllisyys tule esille missään vaiheessa tutkimusta. Täytetyt lomakkeet palautuvat anonymieinä Webropol 3.0 internetkyselyohjelmistoon, joka mahdollistaa aineiston jatkokäsittelyn taulukkosovelluksilla. Opinnäytetyöni raportti tuotetaan ja julkaistaan siten, etteivät yksittäisten osallistujien vastaukset käy ilmi tuloksista. Opinnäytetyöni valmistuu alkusyksystä 2019 ja tulokset julkaistaan Theseus-internetpalvelussa. Tutkimusluvan on myöntänyt KYSin hoitotyön johtaja 23.5.2019.

Kyselyn saatuanne Teillä on kaksi viikkoa aikaa vastata kysymyksiin. Kyselyyn vastaamiseen kuluu aikaa noin kymmenen minuuttia. Vastaa kyselyyn tästä tai käytä osoitetta

<https://link.webropolsurveys.com>

Opinnäytetyön ohjaajina toimivat:

Lehtori ja AVEKKI-kouluttaja Helena Pennanen

AVEKKI-asiantuntija Jani Kirjavainen

Lisätietoja tutkimuksesta:

Marko Huttunen

Kiitos osallistumisestanne.

LIITE 2: KYSELYLOMAKE

Turvallisuuskulttuuri ja AVEKKI-toimintatapamalli organisaatiossa**1. Ikäni vuosina ***

- 20-30
 30-40
 40-50
 50-60
 60<

2. Sukupuoli *

- Mies
 Nainen

3. Sosiaali- ja terveysalan ammatillinen koulutukseni, voit valita useita kohtia *

- Opistoasteentutkinto
 AMK-tutkinto
 YAMK-tutkinto
 alempi korkeakoulututkinto, kandidaatti
 ylempi korkeakoulututkinto, maisteri
 jatkotutkinto, tohtori
 joku muu, mikä? _____

4. Tehtävänimikkeeni *

- apulaisosastonhoitaja
 osastonhoitaja
 ylihoitaja

5. Onko teillä muuta AVEKKIIN, turvallisuuteen tai Leaniin liittyvää koulutusta *

- kyllä, mikä? _____
- ei

6. Työkokemukseni sosiaali-ja terveysalalla vuosina *

- 0-5
- 5-10
- 10-15
- 15-20
- 20<

7. Työkokemukseni esimiehenä vuosina *

- 0-5
- 5-10
- 10-15
- 15-20
- 20<

8. Työyksikköni kuuluu organisaatiossa *

- PK 110 taseyksikköön
- PK 120 operatiiviseen keskuksen
- PK 130 lääkinnällisten palvelujen keskuksen
- PK 140 mielenterveys ja hyvinvointi
- PK 150 akuutti
- PK 160 hoitotyön palvelukeskus
- SA 40 perusterveydenhuollon liikelaitos-Kysteri

9. Oletteko osallistunut AVEKKI1 koulutukseen *

 Kyllä Ei

10. Oletteko osallistunut AVEKKI ylläpitokoulutuksiin *

 Kyllä Ei

11. Eri tekijöiden vaikutus organisaation turvallisuuskulttuuriin

	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en samaa, enkä eri mieltä	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä
saatu turvallisuuskoulutus on sovellettavissa helposti työyksikköni käyttöön *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
AVEKKI-ylläpitokoulutukset tuovat uutta osaamista työyksikkö toimintaan *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöllä on mahdollisuuksia vaikuttaa turvallisuuskoulutuksen sisältöön *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsuojelutahon kanssa pitäisi olla enemmän yhteistyötä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nollatoleranssi toteutuu yksikössäni hyvin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Turvallisuusasiat huomioidaan organisaatiossa hyvin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Turvallisuuskulttuuri toteutuu organisaatiossa hyvin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
AVEKKI-koulutukset toteutuvat yksikössäni hyvin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
LEAN-ajattelu tukee turvallisuuskulttuuria *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksikössäni yhteisöllisyys toteutuu hyvin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. AVEKKIn vaikutus turvallisuuskulttuuriin

	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en samaa, enkä eri mieltä	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä
Luo turvallisuuden tunnetta *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ennaltaehkäisee vaaratilanteita *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On lisännyt potilasturvallisuutta *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On lisännyt työturvallisuutta *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaiuttaa HaiPro ilmoituksiin vähentävästi *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lisää työyhteisön kykyä havaita puutteita ja vaaratilanteita *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Antaa vuorovaikutuksellisia työkaluja vaikeisiin tilanteisiin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auttaa oppimaan ja ymmärtämään työn turvallisuutta yhdessä käsiteltyjen kokemusten ja tilanteiden perusteella *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. LEAN-ajattelun vaikutus turvallisuusjohtamiseen ja johtamiseen

	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en samaa, enkä eri mieltä	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä
Yksikössäni on sisäistetty Lean-ajattelun periaatteet onnistuneesti *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
KYS organisaationa on kehittämismyönteinen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni tukevat aloitteellista kehittämistyötä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alaiseni osallistuvat aktiivisesti kehittämistilaisuuksiin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyksikössäni on aikaa pysähtyä yhteisesti tarkastelemaan eri prosesseja *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
LEAN ajattelu nopeuttaa hoitopäätöksiä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
LEAN lisää työn laatua ja tehokkuutta yksikössäni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
LEAN on lisännyt tulosten vaikuttavuutta *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Yhteisöllisyyden merkitys turvallisuuskulttuurissa.

	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en samaa, enkä eri mieltä	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä
Työyksikössäni arvostetaan eri ammattiryhmien edustajien työtä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksikössäni vuorovaikutus on avointa, luonnollista ja rakentavaa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksikössäni vallitsee hyvä työilmapiiri *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössä arvostetaan kaikkien ammattitaitoa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisö on kannustava *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristössäni annetaan aktiivisesti apua eri työyksiköiden välillä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en samaa, enkä eri mieltä	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä
Organisaatiossa tuetaan työssäjaksamista ja työhyvinvointia *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksikköni työntekijöillä on mahdollisuus keskustella vaikeista työtilanteista ja niissä heränneistä tunteista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen olevani työyhteisöni hyväksytty jäsen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan omalle toiminnalleni tukea yksikköni työntekijöiltä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan omalle toiminnalleni tukea muiden yksikköjen esimiehiltä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Mitä muuta aiheisiin liittyvää haluat tuoda esille?

LIITE 3: TAULUKOT

TAULUKKO 1: Ikäni vuosina

	n	Prosentti
20–30	0	0 %
30–40	2	7,41 %
40–50	8	29,63 %
50–60	11	40,74 %
60<	6	22,22 %

TAULUKKO 2: Sukupuoli

	n	Prosentti
Mies	3	11,11 %
Nainen	24	88,89 %

TAULUKKO 3: Sosiaali-ja terveysalan ammatillinen koulutukseni

	n	Prosentti
Opistoasteentutkinto	10	37,04 %
Amk-tutkinto	4	14,81 %
YAMK-tutkinto	4	14,81 %
alempi korkeakoulututkinto, kandidaatti	2	7,41 %
ylempi korkeakoulututkinto, maisteri	10	37,04 %
jatkotutkinto, tohtori	0	0 %
joku muu, mikä?	2	7,41 %

Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset

Vastausvaihtoehdot	Teksti
joku muu, mikä?	Johtamisen erikoisammattitutkinto
joku muu, mikä?	erikoissairaanhoidaja

TAULUKKO 4: Tehtävänimikkeeni

	n	Prosentti
apulaisosastonhoitaja	11	40,74 %
osastonhoitaja	13	48,15 %
ylihoitaja	3	11,11 %

TAULUKKO 5: Onko teillä muuta AVEKKIIN, turvallisuuteen tai Leaniin liittyvää koulutusta

	n	Prosentti
kyllä, mikä?	13	48,15 %
ei	14	51,85 %

Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset

Vastausvaihtoehdot	Teksti
kyllä, mikä?	AVEKKI-peruskoulutus ja kertaus
kyllä, mikä?	Useat johtamiskoulutukset liittyvät näihin aiheisiin
kyllä, mikä?	ergonomia, lääketentit 3v. välein
kyllä, mikä?	Lean osaaja
kyllä, mikä?	Alkusammutus, pelastusharjoitus
kyllä, mikä?	lean
kyllä, mikä?	Avekki-kurssi ja harjoitteet, leaniakin muutama luento, ei tutkintoa
kyllä, mikä?	avekki peruskoulutus, lean koulutusta johtamiseen liittyen
kyllä, mikä?	AVEKKI ylläpitokoulutus
kyllä, mikä?	Self def.koulutus

TAULUKKO 6: Työkokemukseni sosiaali- ja terveysalalla vuosina

vuosia	n	Prosentti
0-5	0	0 %
5-10	0	0 %
10-15	1	3,7 %
15-20	4	14,82 %
20<	22	81,48 %

TAULUKKO 7: Työkokemukseni esimiehenä vuosina

vuosia	n	Prosentti
0-5	2	7,41 %
5-10	8	29,63 %
10-15	9	33,33 %
15-20	5	18,52 %
20<	3	11,11 %

TAULUKKO 8: Työyksikköni kuuluu organisaatiossa

	n	Prosentti
PK 110 taseyksikköön	8	29,63 %
PK 120 operatiiviseen keskukseseen	10	37,04 %
PK 130 lääkinnällisten palvelujen keskukseseen	3	11,11 %
PK 140 mielenterveys ja hyvinvointi	1	3,7 %
PK 150 akuutti	0	0 %
PK 160 hoitotyön palvelukeskus	3	11,11 %
SA 40 perusterveydenhuollon liikelaitos-Kysteri	2	7,41 %

TAULUKKO 9: Oletteko osallistunut AVEKKI 1 koulutukseen

	n	Prosentti
Kyllä	21	77,78 %
Ei	6	22,22 %

TAULUKKO 10: Oletteko osallistunut AVEKKI ylläpitokoulutuksiin

	n	Prosentti
Kyllä	16	59,26 %
Ei	11	40,74 %

TAULUKKO 11: Eri tekijöiden vaikutus organisaation turvallisuuskulttuuriin

	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en samaa, enkä eri mieltä	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
saatu turvallisuuskoulutus on sovellettavissa helposti työyksiköni käyttöön	6 22,22 %	14 51,85 %	5 18,52 %	1 3,71 %	1 3,7 %	27	2,15	2
AVEKKI-ylläpitokoulutukset tuovat uutta osaamista työyksikkö toimintaan	6 22,22 %	11 40,74 %	6 22,22 %	4 14,82 %	0 0 %	27	2,3	2
Työyhteisöllä on mahdollisuuksia vaikuttaa turvallisuuskoulutuksen sisältöön	5 18,52 %	8 29,63 %	5 18,52 %	9 33,33 %	0 0 %	27	2,67	3
Työsuojelutahon kanssa pitäisi olla enemmän yhteistyötä	10 37,04 %	10 37,04 %	3 11,11 %	4 14,81 %	0 0 %	27	2,04	2
Nollatoleranssi toteutuu yksikössäni hyvin	6 22,22 %	14 51,85 %	0 0 %	7 25,93 %	0 0 %	27	2,3	2
Turvallisuusasiat huomioidaan organisaatiossa hyvin	5 18,52 %	17 62,96 %	2 7,41 %	2 7,41 %	1 3,7 %	27	2,15	2
Turvallisuuskulttuuri toteutuu organisaatiossa hyvin	2 7,41 %	18 66,67 %	3 11,11 %	4 14,81 %	0 0 %	27	2,33	2
AVEKKI-koulutukset toteutuvat yksikössäni hyvin	6 22,22 %	8 29,63 %	7 25,93 %	4 14,81 %	2 7,41 %	27	2,56	2
LEAN-ajattelu tukee turvallisuuskulttuuria	6 22,22 %	11 40,74 %	8 29,63 %	2 7,41 %	0 0 %	27	2,22	2
Yksikössäni yhteisöllisyys toteutuu hyvin	7 25,93 %	15 55,55 %	2 7,41 %	3 11,11 %	0 0 %	27	2,04	2
Yhteensä	59	126	41	40	4	270	2,27	2

TAULUKKO 12: AVEKKIn vaikutus turvallisuuskulttuuriin

	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en samaa, enkä eri mieltä	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Luo turvallisuuden tunnetta	5	15	6	1	0	27	2,11	2
	18,52 %	55,56 %	22,22 %	3,7 %	0 %			
Ennaltaehkäisee vaaratilanteita	6	17	1	3	0	27	2,04	2
	22,22 %	62,96 %	3,71 %	11,11 %	0 %			
On lisännyt potilasturvallisuutta	3	19	3	2	0	27	2,15	2
	11,11 %	70,37 %	11,11 %	7,41 %	0 %			
On lisännyt työturvallisuutta	4	16	5	2	0	27	2,19	2
	14,81 %	59,26 %	18,52 %	7,41 %	0 %			
Vaikuttaa HaiPro ilmoituksiin vähentävästi	1	4	15	5	2	27	3,11	3
	3,7 %	14,81 %	55,56 %	18,52 %	7,41 %			
Lisää työyhteisön kykyä havaita puutteita ja vaaratilanteita	5	18	3	1	0	27	2	2
	18,52 %	66,67 %	11,11 %	3,7 %	0 %			
Antaa vuorovaikutuksellisia työkaluja vaikeisiin tilanteisiin	8	14	3	2	0	27	1,96	2
	29,63 %	51,85 %	11,11 %	7,41 %	0 %			
Auttaa oppimaan ja ymmärtämään työn turvallisuutta yhdessä käsiteltyjen kokemusten ja tilanteiden perusteella	7	14	4	2	0	27	2,04	2
	25,93 %	51,85 %	14,81 %	7,41 %	0 %			
Yhteensä	39	117	40	18	2	216	2,2	2

TAULUKKO 13: LEAN-ajattelun vaikutus turvallisuusjohtamiseen ja johtamiseen

	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en samaa, enkä eri mieltä	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Yksikössäni on sisäistetty Lean-ajattelun periaatteet onnistuneesti	2	11	1	10	3	27	3,04	3
	7,41 %	40,74 %	3,7 %	37,04 %	11,11 %			
KYS organisaationa on kehittämismyönteinen	6	17	1	3	0	27	2,04	2
	22,22 %	62,96 %	3,71 %	11,11 %	0 %			
Esimieheni tukevat aloitteellista kehittämistyötä	14	9	0	4	0	27	1,78	1
	51,85 %	33,33 %	0 %	14,82 %	0 %			
Alaiseni osallistuvat aktiivisesti kehittämislaisuuksiin	9	9	0	9	0	27	2,33	2
	33,34 %	33,33 %	0 %	33,33 %	0 %			
Työyksikössäni on aikaa pysähtyä yhteisesti tarkastelemaan eri prosesseja	2	6	3	13	3	27	3,33	4
	7,41 %	22,22 %	11,11 %	48,15 %	11,11 %			
LEAN ajattelu nopeuttaa hoitopääsyä	1	11	13	2	0	27	2,59	3
	3,7 %	40,74 %	48,15 %	7,41 %	0 %			
LEAN lisää työn laatua ja tehokkuutta yksikössäni	3	14	7	2	1	27	2,41	2
	11,11 %	51,85 %	25,93 %	7,41 %	3,7 %			
LEAN on lisännyt tulosten vaikuttavuutta	1	12	10	1	3	27	2,74	3
	3,7 %	44,45 %	37,04 %	3,7 %	11,11 %			
Yhteensä	38	89	35	44	10	216	2,53	2

TAULUKKO 14: Yhteisöllisyyden merkitys turvallisuuskulttuurissa

	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en samaa, enkä eri mieltä	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Työyksikössäni arvostetaan eri ammattiryhmien edustajien työtä	13	9	0	5	0	27	1,89	2
	48,15 %	33,33 %	0 %	18,52 %	0 %			
Yksikössäni vuorovaikutus on avointa, luonnollista ja rakentavaa	5	16	1	4	1	27	2,26	2
	18,52 %	59,26 %	3,7 %	14,82 %	3,7 %			
Yksikössäni vallitsee hyvä työilmapiiri	6	15	1	4	1	27	2,22	2
	22,22 %	55,56 %	3,7 %	14,82 %	3,7 %			
Työyhteisössä arvostetaan kaikkien ammattitaitoa	10	11	1	4	1	27	2,07	2
	37,04 %	40,74 %	3,7 %	14,82 %	3,7 %			
Työyhteisö on kannustava	10	11	2	3	1	27	2,04	2
	37,04 %	40,74 %	7,41 %	11,11 %	3,7 %			
Työympäristössäni annetaan aktiivisesti apua eri työyksiköiden välillä	3	14	5	5	0	27	2,44	2
	11,11 %	51,85 %	18,52 %	18,52 %	0 %			
Organisaatiossa tuetaan työssäjaksamista ja työhyvinvointia	2	11	5	8	1	27	2,81	3
	7,41 %	40,74 %	18,52 %	29,63 %	3,7 %			
Yksikköni työntekijöillä on mahdollisuus keskustella vaikeista työtilanteista ja niissä heränneistä tunteista	10	14	1	2	0	27	1,81	2
	37,04 %	51,85 %	3,7 %	7,41 %	0 %			
Koen olevani työyhteisöni hyväksytty jäsen	14	11	1	1	0	27	1,59	1
	51,85 %	40,74 %	3,71 %	3,7 %	0 %			
Saan omalle toiminnalleni tukea yksikköni työntekijöiltä	15	11	0	1	0	27	1,52	1
	55,56 %	40,74 %	0 %	3,7 %	0 %			
Saan omalle toiminnalleni tukea muiden yksikköjen esimiehiltä	11	8	4	3	1	27	2,07	2
	40,74 %	29,63 %	14,82 %	11,11 %	3,7 %			
Yhteensä	99	131	21	40	6	297	2,07	2

TAULUKKO 15: Mitä muuta aiheisiin liittyvää haluat tuoda esille?

Vastaukset
Avekki koulutus mennyt mitänsanomattomiksi luennoiksi. Henkilöstö kaipaa oikeasti käytännön opastusta uhkaaviin tilanteisiin
Avekki-koulutuksesta on tullut palautetta, että anti on jäänyt laihaksi. Olen kartoittanut myös palveluntuottajia asian tiimoilta, koska toinen yksikkö on käyttänyt muuta turvallisuuskouluttajaa.
Kysymykset painottuvat pitkälti avekkiin ja leaniin. Olisiko hyvä miettiä, olisiko uusia toiminta- ja ajattelutapoja.