

Kalle Viitasalo

SOITEN TURVALLISUUSKULTTUURI

Turvallisuusjohtamisen ja turvallisuuskävelyn kehittäminen

Opinnäytetyö

CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen (YAMK)

Toukokuu 2020

**TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS**

1 JOHDANTO.....	1
2 TURVALLISUUS	3
2.1 Sosiaali- ja terveydenhuollon turvallisuus ja siihen liittyvä lainsäädäntö.....	5
2.2 Turvallisuuskulttuuri	8
2.3 Sosiaali- ja terveydenhuollon turvallisuuskulttuuri.....	10
2.4 Turvallisuusjohtaminen	11
2.5 Turvallisuuskävely.....	15
2.6 Soiten turvallisuus, turvallisuuskulttuuri ja turvallisuusjohtaminen	16
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT	20
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN JA MENETELMÄLLISET VALINNAT	21
4.1 Toimintaympäristö ja kohderyhmä	21
4.2 Opinnäytetyön lähestymistapa.....	23
4.3 Aineistonkeruu ja analyysi	25
5 TURVALLISUUSKULTTUURIKYSELYN TULOKSET.....	28
5.1 Henkilöstön käsityksiä Soiten turvallisuuskulttuurista.....	30
5.2 Henkilöstön käsityksiä Soiten turvallisuusjohtamisesta	34
6 ESIMIESTEN SITOUTTAMINEN TURVALLISUUSKÄVELYN TOTEUTTAMISEEN YKSIKÖISSÄÄN	36
6.1 SWOT-analyysi	36
6.2 Kehittämistyöryhmän työskentely SWOT-analyysin avulla	37
6.3 Kehittämistyöryhmän ehdotukset turvallisuuskoulutuksen kehittämiseen	38
6.3.1 Vahvuudet.....	38
6.3.2 Heikkoudet.....	39
6.3.3 Mahdollisuudet	39
6.3.4 Uhat	40
6.4 Turvallisuuskävelykoulutuksen toteuttaminen.....	40
7 OPINNÄYTETYÖPROSESSIN POHDINTA	42
7.1. Keskeisten tulosten tarkastelua.....	43

7.2. Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	47
7.3 Oman ammatillisen kasvun pohdinta	51
7.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet.....	52

KUVIOT

KUVIO 1. Turvallisuuden käsite ominaisuutena ja toiminnallisena tavoitteena	4
KUVIO 2. Turvallisuusjohtamisjärjestelmä	13
KUVIO 3. Yritysturvallisuusmalli	15
KUVIO 4. Soiten jäsen-, yhteistyö- ja sopimuskunnat	21
KUVIO 5. Soiten organisaatiokaavio	22
KUVIO 6. Opinnäytetyöprosessin eteneminen.....	24
KUVIO 7. Vastaajien jakautuminen toimialueittain	29
KUVIO 8. Vastaajien käsityksiä yleisestä turvallisuudesta	31
KUVIO 9. Vastaajien käsityksiä turvallisuudesta työyksikössä	33
KUVIO 10. Vastaajien käsityksiä turvallisuusjohtamisesta	35
KUVIO 11. SWOT-nelikenttäanalyysi	37

TAULUKOT

TAULUKKO 1. Vastaajien taustatiedot	28
TAULUKKO 2. Vastaajien jakautuminen palvelualueittain	30
TAULUKKO 3. Turvallisuuskävely väittämään vastanneet toimialueittain	34

LÄHTEET	53
---------------	----

LIITTEET

TIIVISTELMÄ OPINÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Toukokuu 2020	Tekijä Kalle Viitasalo
Koulutusohjelma Sosiaali- ja terveystalouden kehittäminen ja johtaminen		
Työn nimi Soiten turvallisuuskulttuuri–Turvallisuusjohtamisen ja turvallisuuskävelyn kehittäminen		
Työn ohjaaja Yliopettaja, TtT Annukka Kukkola	Sivumäärä 58 + 3	
Työelämäohjaaja Soiten turvallisuus- ja valmiuspäällikkö, Pasi Paasila		
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Soiten (Keski-Pohjanmaan sosiaali- ja terveystalouden kuntayhtymä) henkilöstön käsityksiä Soiten turvallisuuskulttuurista ja turvallisuusjohtamisesta sekä turvallisuuskävelyn toteutuminen Soiten yksiköissä. Opinnäytetyön tavoitteena oli, että esimiehet ymmärtävät turvallisuuskävelyn merkityksen pelastussuunnitelman päivittämisen työkaluna ja sitoutuvat sen toteuttamiseen. Toisaalta tavoitteena lisätä henkilöstön turvallisuustietoisuutta turvallisuuskävelyn toteutumisen avulla. Lisäksi haluttiin parantaa organisaation turvallisuuskulttuuria toteutuneella turvallisuuskävelyllä.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin toimintatutkimuksena. Kehittämistyön pohjaksi suoritettiin henkilöstölle turvallisuuskulttuurikysely. Kysely toteutettiin kokonaistutkimuksena strukturoidulla Webropol-kyselylomakkeella. Kohderyhmänä oli Soiten koko henkilöstö joko vakituisessa työsuhteessa tai pitkäaikaissijaisuudessa toimivat (N=3077). Kyselyn vastausprosentti oli 39 %.</p> <p>Soiten henkilöstöstä 99 % ilmoitti esimiehille, kun havaitsi vaaran. Vastaajista 91 % käsitti, että tapaturman tai vahingon sattuessa etsitään syitä, ei syyllisiä. Kyselyyn vastanneista 80 % käsitti työnantajan pitävän turvallisuustoimintaa tärkeänä. Toisaalta 40 % mielestä turvallisuuskoulutusta oli liian vähän, eikä se kohdistunut tarkemmin, kun työtavat, -välineet tai työskentelymateriaalit muuttuivat. Kyselyyn vastanneista 31 % käsitti, ettei esimies ole kiinnostunut turvallisuusasioista tai valvo turvallisuusohjeiden noudattamista. Vastaajista 61 % käsitti, ettei turvallisuuskävelyitä tehdä säännöllisesti yksiköissä.</p> <p>Tulosten perusteella kehittämisaiheeksi valikoitui turvallisuuskävely, koska se ei toteutunut Soiten yksiköissä. Opinnäytetyön ohjausryhmä perusti kehittämissuunnitelman, joka kehitti turvallisuuskävelykoulutusta SWOT-analyysin avulla. Kehittämissuunnitelma koostui viidestä Soiten vastualuejohtajasta. Koulutus pidettiin Soiten esimiehille, jotka toteuttavat kävelyn yhdessä henkilöstön kanssa.</p> <p>Turvallisuuskulttuurin kehittäminen organisaatiossa on tärkeää ja sitä tulee seurata toistamalla turvallisuuskulttuurikysely säännöllisesti. Henkilöstön turvallisuuskoulutukseen tulee panostaa. Turvallisuuskävelyn tulee toteutua Soiten yksiköissä. Työn tuloksia voidaan hyödyntää sekä Soitessa että muissa sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioissa.</p>		
Asiasanat SWOT, turvallisuus, turvallisuusjohtaminen, turvallisuuskulttuuri, turvallisuuskävely.		

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date May 2020	Author Kalle Viitasalo
Degree programme Development and leadership in health care and social services, Master's Degree Programme		
Name of thesis SAFETY CULTURE OF SOITE. Developing safety culture and safety walk		
Supervisor Principal lecturer Annukka Kukkola PhD (Health Sciences)		Pages 58 + 3
Instructor Security and preparedness administrator of Soite, Pasi Paasila		
<p>The purpose of the thesis was to find out Soite's (Central Ostrobothnia Joint Municipal Authority for Social and Health Care Services) personnel's experiences of Soite's safety culture and safety management and actualise safety walks in Soite's units. The aim of the study was to increase the awareness of the leaders that safety walk is a tool to update emergency plans and in addition to increase the safety awareness of the staff by actualizing safety walks. In addition, the aim was to improve the organisation's safety culture with actualized safety walks.</p> <p>The thesis was carried out as an action study. The development work was based on a safety culture skill survey to the whole staff of Soite. The survey was conducted as an overall research by a structured questionnaire form. The target group was permanent or long-term substitute staff of Soite (N = 3077). The response rate was 39%.</p> <p>99% of the staff of Soite informed the leaders if they detected danger. 91% realized that when accidents happen, you seek for the cause, not for the guilty ones. 80% thought that security interested the employer. 40% of the staff thought that there was not enough security training and it was not focused correctly when work methods, work materials or equipment changed. 31% of the staff thought that the leader was not interested in security matters or did not control following the safety instructions. 61% thought that safety walks were not held regularly.</p> <p>Based on the results safety walk was chosen as the development task because it was not actualized in the units of Soite. The steering group of the thesis chose a development working group, which developed safety walk training with a SWOT analysis. The development working group consisted of five remit leaders of Soite. Training was held to Soite's leaders, who actualize safety walk with the staff.</p> <p>Developing the safety culture is important and it should be monitored by repeating a safety culture survey regularly. Security training of the staff has to be invested in. Safety walk should be actualized in Soite's units. The results of the thesis can be utilised in the management of Soite and in other social service and health care organisations.</p>		
Key words Safety, safety culture, safety management, safety walk, SWOT.		

1 JOHDANTO

Opinnäytetyö käsittelee Soiten (Keski-Pohjanmaan sosiaali- ja peruspalvelukuntayhtymä) turvallisuuskulttuuria henkilöstön näkökulmasta. Soiten turvallisuuspäällikkö Pasi Paasila piti luennon turvallisuudesta ja turvallisuuskulttuurista Strategisen johtamisen kurssilla. Luennon jälkeen hän pyysi miettimään, onko jollakin ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelijalla halukkuutta tehdä opinnäytetyötä Soiten turvallisuuskulttuurista ja minä olin kiinnostunut. Turvallisuuspäällikkö Pasi Paasila toimii myös työelämän yhdyshenkilönä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Soiten henkilöstön käsityksiä Soiten turvallisuuskulttuurista ja turvallisuusjohtamisesta sekä varmistaa turvallisuuskävelyn toteutuminen Soiten yksiköissä. Opinnäytetyön tavoitteena oli, että esimiehet ymmärtävät turvallisuuskävelyn merkityksen pelastussuunnitelman päivittämisen työkaluna ja sitoutuvat sen toteuttamiseen. Toisaalta tarkoituksena oli lisätä henkilöstön turvallisuustietoisuutta turvallisuuskävelyn toteutumisen avulla. Lisäksi haluttiin parantaa organisaation turvallisuuskulttuuria toteutuneella turvallisuuskävelyllä.

Kyselytutkimus toteutettiin kokonaisotantana Soiten henkilöstölle Webropol-kyselyllä. Turvallisuuskulttuurikyselyn tulosten perusteella opinnäytetyön kehittämistehtäväksi valittiin turvallisuuskävelykoulutuksen kehittäminen ja pitäminen esimiehille, koska turvallisuuskävely ei toteutunut riittävästi toimialueiden yksiköissä. Opinnäytetyönohjausryhmä päätti perustaa kehittämistyöryhmän, joka SWOT-analyysin avulla kehitti turvallisuuskävelykoulutusta esimiehille, jotta koulutusta voitiin muokata siihen suuntaan, että turvallisuuskävely saadaan paremmin jalkautettua Soiten yksiköihin. Soiten tilinpäätöskertomuksen (2019a, 86) mukaan kehitysvamman ja vammaispalveluiden toimialueella on tehty turvallisuuskävelyitä 16 yksikössä vuoden 2018 aikana, mutta muuten turvallisuuskävelyä ei mainittu.

Media nostaa nykyään uhkakuvia ja riskejä esiin uutisoinnissa. Näyttää siltä, että ääriluonnon ilmiöt, kuten maanjäristykset, tulivuorenpurkaukset ja myrskyt tai sitten terroriteot, väkivaltaiset purkaukset ja henkirikokset ovat arkipäivää jokaiselle ihmiselle, joka seuraa uutisia. Media tuo nämä asiat lähelle ja tämä johtaa hyvin usein turvattomuuden tunteen kasvuun. Sosiaali- ja terveydenhuolto on myös ollut mediassa turvallisuuteen liittyvissä tekijöissä. Työntekijöihin kohdistuva väkivalta ja uhkailu on lisääntynyt uutisoinnin perusteella. Tämänkaltaiset tapahtumat ovat herättäneet myös sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioita kehittämään turvallisuutta organisaatioissa. Näen tärkeänä tutkia turvallisuuskulttuuria, koska se on erittäin ajankohtainen asia sosiaali- ja terveydenhuollossa.

Turvallisuuskulttuuria on tutkittu paljon, etenkin teollisuudessa. Sosiaali- ja terveysalalla on vasta viime vuosina kiinnostuttu enemmän turvallisuudesta ja turvallisuuskulttuurista. Turvallisuuskulttuuri on osa organisaatiokulttuuria ja kulttuuri syntyy koetun elämän kautta. Kulttuuri näyttäytyy sellaisena kuin miten on tehty ja sovittu tehdä. Tämän muuttaminen on hidasta ja vaatii paljon työtä. Oedewaldin, Pietikäisen ja Reimanin (2008b, 3) mukaan turvallisuuskulttuurin kehittäminen on tärkeä osa sosiaali- ja terveydenhuollon organisaation kehittämistä, mihin erityisesti tulisi panostaa. Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) oppaassa (2011, 7) todetaan, että turvallisuudesta huolehtiminen ja riskienhallinta ovat sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioiden ja toimintayksiköiden yhteinen asia, ja riskienhallinnalla ja turvallisuuden systemaattisen arvioinnin kehittämällä varmistetaan toiminnan laatu, henkilöstön hyvinvointi sekä positiivinen julkisuuskuva.

Soiteen perustettiin turvallisuuspäällikön virka siinä vaiheessa, kun Kokkolan kaupungin sekä Kruunupyyn sosiaali- ja terveyspalvelut ja Keski-Pohjanmaan erikoissairaanhoidon ja peruspalvelukuntayhtymä (Kiuru) yhdistyivät vuoden 2017 alussa Soiteksi. Tätä ennen ei ollut keskitettyä turvallisuudesta vastaavaa henkilöä tai henkilöitä. Tämä on tarkoittanut sitä, että usein turvallisuutta on kehitetty tulosalueilla tai yksiköissä omaan tarpeeseen. Turvallisuuden kehittäminen on osa Soiten (2019) strategiaa. Soiten Balancen Score Card (BSC)-kortissa ei ole mainittu turvallisuutta, mutta toimialueiden BSC-korteissa tämä on huomioitu.

Turvallisuuskulttuuria on tutkittu paljon kansainvälisesti ja kansallisesti. Muun muassa Alahmadi (2010) on tutkinut Saudi-Arabian sairaaloiden turvallisuuskulttuuria potilasnäkökulmasta, Provonost ja Sexton (2005) ovat tutkineet turvallisuuskulttuurin arvioimista USA:n sairaaloissa ja Oedewald, Pietikäinen & Reiman (2008b) ovat tutkineet suomalaisten sairaaloiden turvallisuuskulttuuria. Tämä opinnäytetyö on tärkeä, jotta voidaan saada selville, mikä on Soiten turvallisuuskulttuurin tila ja miten sitä mahdollisesti voitaisiin kehittää. Koska kysely toteutettiin kokonaisotantana, voidaan saada mahdollisimman kattava selvitys Soiten turvallisuuskulttuurin ja sen johtamisen tilasta.

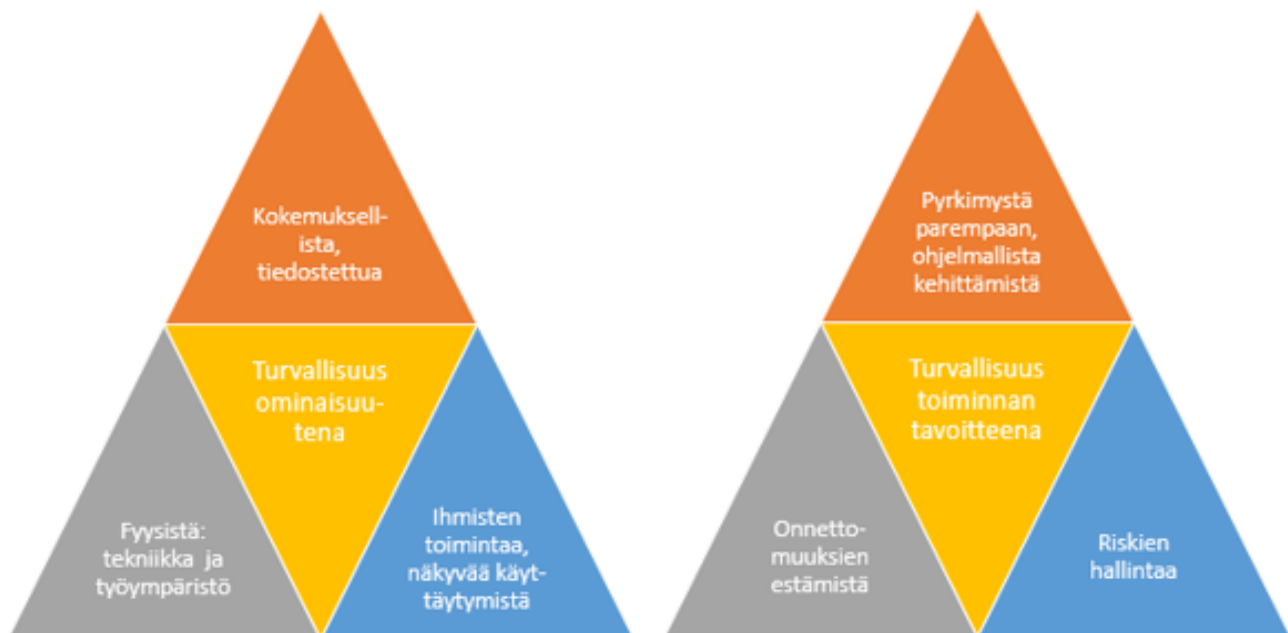
2 TURVALLISUUS

Levän (2003, 32) mukaan turvallisuus -käsitteeseen liittyy oleellisesti kokemuksellisuus, ihmisten kokema turvallisuus tai turvattomuus. Oedewald, ym. (2008a, 83) toteaa, että turvallisuus-käsitteen määrittelyssä on hyvä huomioida myös se, että suomen kielessä turvallisuuskäsite sekoittuu helposti turvallisuuden tunteen käsitteeseen. Koranderin & Törrösen (2004, 169) mukaan turvallisuus on monimuotoinen ilmiö ja se voi tarkoittaa muun muassa fyysistä, emotionaalista tai sosiaalista turvallisuutta, ja sen subjektina voi olla yksilö, perhe ryhmä, yhteisö, kansakunta tai globaali todellisuus. Oedewaldin, ym. (2008a, 82–83) mukaan turvallisuus on moniulotteinen käsite, jota on syytä tutkia erilaisissa konteksteissa ja erilaisista näkökulmista, ja jokainen ryhmä määrittelee aina itse, miten se ymmärtää turvallisuuden ja samalla mitä asioita se rajaa sen ulkopuolelle.

Fyysinen turvallisuus käsittävää tilojen ominaisuuksia, että tämän tilan tuottamia vaikutuksia liikkumiselle ja ihmisten välisille kohtaamisille. Ihmisten fyysisyyttä käsitellään lähinnä fyysisen väkivallan kautta, joko ihmiseen itseensä tai omaisuuteen kohdistuvana väkivaltana tai rikoksena. Lisäksi fyysinen turvallisuus tarkoittaa kiinteistön tai ympäristön vaarallisuutta tai viihtyisyyttä. (Jukarainen, Kiilakoski, Syrjäläinen & Yrjänäinen 2015, 22.) Psykologinen turvallisuus on ryhmässä vallitseva uskomus siitä, että asioista voi puhua ilman kielteisiä seurauksia. Psykologisesti turvallisena voi olla oma itsensä, eikä tarvitse pelätä vaikeuksia itselle omasta toiminnastaan huolimatta. Psykologinen turvallisuus on erittäin tärkeää oppimiselle, jolloin ihminen uskaltaa myöntää virheitään, kysyä apua ja antaa ja saada palautetta. Työryhmän jäsenten vuorovaikutus, luottamus, kunnioitus ja vertaistuki sekä esimiehen toiminta vaikuttavat työyhteisössä psykologiseen turvallisuuteen. (Kokkonen, Kokkonen, & Ruokonen 2014, 50.)

Sosiaalisella turvallisuudella tarkoitetaan kokemuksia häirinnästä, kiusaamisesta tai syrjinnästä, levollisuuden tunteesta, keskinäisestä luottamuksesta, yksilöllisyyden ja luovuuden toteutumismahdollisuuksista ja identiteetin kehittymismahdollisuuksista. Sosiaalinen turvallisuus korostaa ihmisten välisten suhteiden, vuorovaikutuksen, hierarkioiden ja kulttuurien merkitystä koetulle turvallisuudelle. Sosiaalinen turvallisuus tuo esiin sen, että pelkkä fyysisen turvallisuuden edistäminen ei vielä välttämättä rakenna ympäristöä täysin turvallisiksi. (Jukarainen, ym. 2015, 22.)

Turvallisuutta koskevia käsityksiä tulisi tarkastella yhtenä turvallisuuskulttuurin psykologisena ulottuvuutena. Vain niitä turvallisuuden kehittämisen ja hallinnan kannalta oleellisia riskejä ja vaaroja voidaan hallita ja ehkäistä, jotka ovat tiedostettuja. (Oedewald, ym. 2008a, 84) Turvallisuutta lähestytään pääasiassa kahdesta näkökulmasta: ominaisuutena tai toiminnallisena tavoitteena (KUVIO 1). Turvallisuus toiminnallisena tavoitteena voidaan jakaa kolmeen eri näkökulmaan, ensimmäisenä on onnettomuuksien estämiseen pyrkiminen suojaten vaaroilta teknisillä ratkaisulla tai työskentelyä koskevilla säännöillä, toisekseen ehkäistä onnettomuuksia poistaen ja tunnistuen ennalta vaaroja ja vaikuttaen organisaation tietoon, taitoon ja toimintatapoihin ja kolmanneksi edistäen ympäristön tilan myönteisiä muutoksia ja hyvinvointia ohjelmallisella kehittämistyöllä ja johtamisella, joka on tavoitteellista, päämäärätietoista ja pitkäjänteistä. (Levä 2003, 33.)



KUVIO 1. Turvallisuuden käsite ominaisuutena ja toiminnallisena tavoitteena (mukaillen Levä 2003, 33–34)

Turvallisuus voidaan määritellä tilanteeksi, jossa henkilövahinkoriskit ovat hyväksytyllä tasolla. Turvallisuus voidaan nähdä myös riskin vastakohtana. Kun ihminen on vapaa itselle, omaisuudelle tai ympäristölle aiheuttavista tekijöistä, voidaan tätä olotilaa kutsua turvallisuudeksi. Turvallisuus on varmuutta, ettei vahinkoja esiinny. Turvallisuus on riskien, järjestelmävikojen, vaarojen, onnettomuuksien, sairauksien, loukkaantumisten tai vahinkojen hallintaa. Turvallisuuden pyrkiminen on reagointia vaaroihin tai uhkiin. Ihmisten hyvinvoinnin ja ympäristön tilassa

tapahtuvien myönteisten muutosten edistämistä voidaan katsoa turvallisuudeksi. (Levä 2003, 32.)

Turvallisuudella tarkoitetaan toimintaa tai toimintojen kokonaisuutta, jolla pyritään siihen, että uhkat ja riskit ovat hallinnassa, tai tunnetta siitä, että uhkat ja riskit ovat hallinnassa. Englannin kielessä turvallisuudella on kaksi vastinetta, "security" ja "safety". Security viittaa "kovaan" turvallisuuteen eli tarkoitukselliselta vahingoittavalta toiminnalta (kuten aseellisen voiman käyttö, väkivalta, rikollinen toiminta) suojassa olemiseen. Safety viittaa "pehmeään" turvallisuuteen, joka ei vaaranna tarkoituksellisen toiminnan vuoksi vaan esimerkiksi tapaturmien, onnettomuuksien tai virheiden vuoksi, kuten työturvallisuus, potilasturvallisuus, tuotteiden käyttöturvallisuus. Yhteiskunnan elintärkeiden toimintojen ylläpitämiseen eli kokonaisturvallisuuden hallintaan kuuluu varautua uhkiin, hallita poikkeusoloja ja häiriötilanteita sekä toipua niistä. Kokonaisturvallisuus onkin tavoitteellinen tila, missä ne uhkat ovat hallittavissa, jotka kohdistuvat yhteiskunnan elintärkeisiin toimintoihin. Laaja turvallisuuskäsitys kattaa perinteisen sotilaallisen uhkakuvan lisäksi useat erilaiset kysymykset, ilmiöt ja haasteet, kuten ilmastonmuutos, energian ja vesivarojen niukkuus, väestönkasvu ja väestöliikkeet, terrorismi, tartuntataudit, järjestäytynyt rikollisuus ja sen ilmenemismuodot, kuten huume- ja ihmiskauppa, tietoturvahyökkäykset ja yhteiskunnan haavoittuvuuden lisääntyminen. (Sanastokeskus TSK 2017, 16.)

2.1 Sosiaali- ja terveydenhuollon turvallisuus ja siihen liittyvä lainsäädäntö

Terveydenhuoltolaki velvoittaa kuntayhtymän edistämään alueellisesti terveyttä, toimintakykyä ja sosiaalista turvallisuutta tarjoamalla asiantuntemusta ja koulutusta, kokoamalla hyvinvointi- ja terveystietoja sekä sairauksien ja ongelmien ehkäisyn näyttöön perustuvia toimintamalleja ja hyviä käytäntöjä. Kuntayhtymän tulee laatia suunnitelma laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta ja huolehtia siitä, että kansanterveystyön ja erikoissairaanhoidon henkilöstö osallistuu riittävästi heille järjestettyyn täydennyskoulutukseen. Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella voidaan antaa tarvittaessa tarkemmat säännökset täydennyskoulutuksen sisällöstä, laadusta, määrästä, järjestämisestä, seurannasta ja arvioinnista. (Terveydenhuoltolaki 1326/2010.) Sosiaalihuollon järjestäminen perustuu sosiaalihuoltolakiin, joka velvoittaa kuntaa huolehtimaan sosiaalihuollon suunnittelusta ja toteuttamisesta. Kunnan velvollisuutena on järjestää sosiaalihuoltoa asukkailleen ja kiireellisessä tapauksessa myös kunnassa oleskeleville henkilöille. (Sosiaalihuoltolaki 710/1982.)

Työnantaja on vastuussa työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on huolehdittava työn terveys- ja turvallisuusvaarojen arvioinnista, ehkäisystä ja turvallisuuden kehittämisestä työpaikalla. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006, § 26) edellyttää työnantajan ja työntekijöiden ylläpitävän ja parantavan työturvallisuutta toimintayksikössä ja siihen vaikuttavia tekijöitä ja tehtyjen toimenpiteiden vaikutuksia on seurattava.

Laki terveydenhuollon laitteista ja tarvikkeista (629/2010) edellyttää laitteiden huoltamista ja tarkastamista säännöllisesti sekä vaaratilanteiden ilmoittamista valvontaviranomaiselle, kuten Valviralle. Rakennuksen omistaja ja haltija sekä toiminnanharjoittaja ovat velvollisia varautumaan asianomaisessa kohteessa olevien henkilöiden ja omaisuuden sekä ympäristön suojaamiseen vaaratilanteissa sekä sellaisiin pelastustoimenpiteisiin, joihin he omatoimisesti kykenevät. Pelastuslaki velvoittaa laatimaan kirjallisen pelastussuunnitelman vaaratilanteiden varalta. Toiminnanharjoittajan on etukäteen laadittava poistumisturvallisuusselvitys vanhainkodeissa, sairaaloissa ja muussa laitoshuollossa sekä tuki- ja palveluasunnoissa ja muissa näihin verrattavissa asuinrakennuksissa ja tiloissa, joissa asuvien toimintakyky on tavanomaista huonompi. (Pelastuslaki 379/2011.)

Valmiuslaissa on säädetty terveydenhuollon varautumisesta poikkeusoloihin. Tavoitteena on turvata väestölle kaikissa olosuhteissa terveyden ja toimintakyvyn kannalta keskeiset palvelut, terveellinen elinympäristö sekä toimeentulo. Valmiuslaki velvoittaa viranomaisia valmiussuunnitelmin ja poikkeusoloissa tapahtuvan toiminnan etukäteisvalmisteluin sekä muin toimenpitein varmistamaan tehtäviensä mahdollisimman häiriötön hoitaminen. (Valmiuslaki 1080/1991.) Sairaanhoidopiirin kuntayhtymän on päätettävä yhteistyössä alueensa kuntien kanssa terveydenhuollon alueellisesta varautumisesta suuronnettomuuksiin ja terveydenhuollon erityistilanteisiin. Sairaanhoidopiirin kuntayhtymä on lisäksi velvollinen laatimaan yhteistyössä alueensa kuntien kanssa terveydenhuollon alueellisen valmiussuunnitelman. (Terveydenhuoltolaki 2010/1326.)

Yhteiskunnan toimivuus edellyttää riittävää sosiaali- ja terveyspalveluja ja sosiaaliturvaa, jotka turvataan yhteiskunnan häiriötilanteissa ja poikkeusoloissa. Varautumalla poikkeusoloihin, häiriö- ja kriisitilanteisiin ja kehittämällä sekä ylläpitämällä normaalioloissa sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja, turvataan kansalaisten hyvinvointi ja toimintakyky. Sosiaali- ja terveyden-

huollon toimijoiden varautumisvelvollisuus koskee kaikkia palveluntuottajia. Välttämättömät kiireelliset sosiaali- ja terveyspalvelut turvataan häiriötilanteissa väestölle. Sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioiden omavalvonta pyrkii turvaamaan potilas- ja asiakas turvallisuutta poikkeus- ja kriisitilanteissa. Tämä koskee varautumis- ja valmiustoimintoja, kuten valmiussuunnitelmien päivittämistä ja tekemistä. (Yhteiskunnan turvallisuusstrategia–YTS 2017, 22, 81.) Sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioissa ja toimintayksiköissä riskienhallinnan ja turvallisuussuunnittelun lähtökohtana on varmistaa potilaalle tai asiakkaalle turvallinen ja laadukas hoito ja palvelu. Suurissa sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioissa on suositeltua olla päätoiminen asiantuntija tai asiantuntijoita huolehtimaan turvallisuusteen liittyvistä vastuista ja heillä tulee olla riittävä koulutus ja osaaminen sekä mahdollisuus vaikuttaa turvallisuuden ohjaamiseen ja tarvittavia resursseja koskevaan päätöksentekoon. (STM 2011, 10–14.)

Valmiussuunnitelmien turvallisuustoimijoiden osaaminen ja toimivuus varmistetaan koulutuksella ja yhdessä harjoittelemalla sekä varautumissuunnittelun pitää olla osa arviointiprosessia. Turvallisuus- ja varautumisoosaaminen edellyttää osaamistarpeiden määrittelyä, jossa korkeatasoinen kansallinen tutkimus on välttämätön edellytys sen kehittämiseksi. Normaalioloissa on turvattava riittävä teknologinen ja teollinen osaaminen ja tuotanto. Turvallisuuteen kohdistuvan tiedon ja varautumiseen liittyvän työn pitää olla läpinäkyvää, jotta kaikki osapuolet, kuten väestö, järjestöt, elinkeinoelämä ja viranomaiset, sitoutetaan varautumiseen kokonaisturvallisuuden periaatteella. (YTS 2017, 10.) Sosiaali- ja terveydenhuollon varautumisen tavoitteena on turvata väestölle terveyden ja toimintakyvyn kannalta keskeiset sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut, terveellinen elinympäristö sekä toimeentulo häiriötilanteissa ja poikkeusoloissa. Sosiaali- ja terveydenhuollon organisaation tulee määrittellä, mitkä ovat varautumisen ja valmiuden periaatteet ja miten ne linkittyvät organisaation strategiaan ja keskeisiin tavoitteisiin. Organisaation tulee määrittellä varautumisen vastuut oman organisaationsa sisällä, mutta myös arvioitava ja kirjattava valmiussuunnitelmaan oma roolinsa ja merkityksensä toimialan palvelu- tai tuotantoketjussa. (STM 2019, 17, 20.)

Organisaation turvallisuus on laaja kokonaisuus, ja sen tarkastelun tulee ulottua normaaliolojen häiriötilanteiden lisäksi sosiaalisiin tekijöihin sekä itse organisaatioon että sen johtamiseen. Toiminnalle on ominaista jatkuva pyrkimys vastata ympäristössä tapahtuviin muutoksiin. Riskienhallinta on organisaation eettisen ja yhteiskunnallisen vastuun kantamista. Kyse on ihmisten psyykkisestä ja fyysisestä terveydestä sekä liiketaloudellisista ja yhteiskunnallisista intresseistä. Riskienhallinnan tavoitteena on parantaa turvallisuutta keskeisen säädösperustan ja

hyvän hallinnon periaatteiden mukaisesti. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimijoiden riskienhallinta jaetaan johdon ohjaamaan strategiseen riskienhallintaan ja toimintayksiköiden käytännön toiminnan tasolla toteutettavaan operatiiviseen riskienhallintaan. (STM 2011, 7–9.) Koivulan & Saarasalmen (2017, 11) mukaan johdolla on vastuu riskienhallinnan järjestämisestä ja turvallisuudesta yksityisessä organisaatiossa ja kunnan sosiaalihuollossa ja toimintayksikössä. Levän (2003, 31) mukaan turvallisuuden käsitteelle tulee organisaatiossa luoda yhteisesti hyväksytty sisältö, jotta sitä voidaan mitata, arvioida ja kehittää.

2.2 Turvallisuuskulttuuri

Turvallisuuskulttuurin käsite sai alkunsa 1980-luvulla Tsernobylin ydinvoimalaonnettomuuden (1986) ja British Railway'n Clapham Junctionin (1989) jälkipuinnin yhteydessä. Sen tarkoituksena oli havainnollistaa sitä, etteivät onnettomuudet johdu ainoastaan inhimillisistä virheistä, vaan organisaatiossa vallinneesta huonosta turvallisuuskulttuurista. Turvallisuuskulttuuri-käsitteen avulla haluttiin tuoda esiin, että johtamiseen, organisaatioon, työyhteisöön ja jopa yhteiskuntaan liittyvät tekijät vaikuttavat onnettomuuksien syntymiseen. Turvallisuuskulttuuri-käsitettä on sen jälkeen käytetty onnettomuuksien syiden tutkimisessa kuvaamaan sellaisia työpaikoilla ja muissa organisaatioissa tapahtuviin onnettomuuksiin vaikuttavia inhimillisiä tekijöitä, joilla uskotaan olevan kulttuurinen eli yhteisesti jaettu perusta. (Simola 2005, 41; Oedewald, Pietikäinen & Reiman 2008a, 18; Taylor 2010, 1–3.)

Organisaatiokulttuuri on organisaation tapa toimia kokonaisuutena. Täten turvallisuuskulttuurin voi nähdä organisaatiokulttuurin turvallisuusasioiden osa-alueena kuten johtamiskulttuurin johtamisen osa-alueena. Näin ollen organisaatiokulttuuri on yläkäsite ja turvallisuuskulttuuri ja johtamiskulttuuri ovat alakäsitteitä. (Sunell 2016, 15.) Oedewaldin ym. (2008b, 61) mukaan turvallisuuskulttuuri voidaan nähdä käsitteenä, jonka kautta pyritään hahmottamaan kokonaisvaltaisesti organisaation toimintaa turvallisuudesta käsin, jossa kouriintuntuvat rakenteelliset edellytykset ovat saumattomasti kietoutuneet vastavuoroisiin ja kokemusperäisiin toiminnan edellytyksiin.

Turvallisuuskulttuuri luo perustan organisaation riskienhallinnalle. Se muodostuu organisaatiokulttuurin sekä johdon ja henkilöstön arvojen, asenteiden, kokemusten ja näkemysten perusteella. Organisaatiokulttuuri on opittu ilmiö, joka ilmaisee tavan, miten organisaation ihmiset jakavat keskenään tunteet, havaitsemisen ja ajattelun. Organisaatiokulttuuri vaikuttaa siihen,

miten organisaation jäsenet ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa, mitä tietoja ja asioita he pitävät tärkeänä ja miten he hahmottavat organisaation tavoitteet ja keinot, joilla tavoitteisiin pyritään pääsemään. (STM 2011, 8.) Sunellin (2016, 11) mukaan organisaation toiminta on tehokasta ja turvallista, kun turvallisuuskulttuuri on oikeudenmukainen, avoin ja esimiehet ovat siihen sitoutuneet.

Terveystieteiden tutkimuksessa on haastavaa ottaa kehittämisen lähtökohdaksi organisaatiokulttuuri verrattuna, että kehittäminen kohdistettaisiin kapea-alaisemmin hoitomenetelmiin. Etenkin kun organisaation toimintaa tarkastellaan vain teknisesti, rakenteellisesti tai kokemuksellisesti, voi kehittämistoimenpiteet olla liian keskenään ristiriitaisia tai yksioikoisia. (Oedewald ym. 2008b, 61.) Systemaattinen tiedon kerääminen ja raportointi, syyttelemätön ilmapiiri, johdon osallisuus ja järjestelmään keskittyminen ovat turvallisuuskulttuurin tekijöitä. Tutkimuksissa on tunnistettu neljä turvallisuuskulttuurin tekijää: organisaation toimintojen riskien ja virheiden tunnistaminen, syyttelemätön ilmapiiri virheraportoinnista, koko organisaation läpimenevä yhteistyö ja turvallisuuteen resursoiva organisaatio. (Alahmadi 2010, 1.)

Työtoimintaprosessien ja organisaation toimintaprosessien kehittyneisyys ja toimivuus sekä työyhteisön sosiaaliset tekijät vaikuttavat turvallisuuskulttuuriin. Turvallisuuskulttuurissa ratkaisevaa on tapa, jolla organisaatiossa halutaan ja pystytään käsittämään, millaisia riskejä organisaation toimintaprosesseihin liittyy ja miten niitä voidaan ehkäistä ja millaisia ovat turvalliset toimintaprosessit sekä mikä on organisaation kyky ja tahto toimia turvallisesti ja edistää turvallisuutta. Johto voi vaikuttaa turvallisuuskulttuuriin omalla esimerkillään, panostamalla turvallisuustoiminnan kehittämiseen ja ylläpitämiseen sekä luomalla palkitsemisjärjestelmiä ja kannustimia edesauttamaan turvallisia toimintatapoja. (STM 2011, 8.) Vahvaan ja ennakoivaan turvallisuuskulttuuriin kuuluu: johdon sitoutuminen virheistä oppimiseen, dokumentointi, potilasturvallisuuden parantaminen, tiimityöhön rohkaisu ja sen harjoittaminen, uhkien identifiointi, raportointi ja analysointi sekä avaintyöntekijöiden löytäminen. Kokonaisturvallisuusilmasto, mikä sisällyttää tehokkaat turvallisuuskäytännöt ja rohkaisee niihin sekä jatkuvan virheistä oppimisen, tarjoaa perustan turvallisemmalle toiminnalle. (Alahmadi 2010, 1.)

Hyvä turvallisuuskulttuuri ja turvallisuus kulkevat käsi kädessä, vaikka ne eivät ole kaikissa tilanteissa sama asia. On tärkeää, ettei turvallisuuskulttuuria ymmärretä pelkästään johdon toiminnaksi, joten kaikilla organisaation työntekijöillä, myös muilla kuin varsinaista työtä toteuttavilla, voi olla vaikutusta turvallisuuteen. (Oedewald ym. 2008a, 82, 84.) Tarvitaan vaikuttavia

keinoja edistää turvallisuuskulttuuria, joten tarvitaan useita erilaisia toimia, kuten tiimien kehittäminen ja kehittämismenetelmät, tiimien kommunikaation parantaminen ja turvallisuuskävelyn sisällyttäminen tiimityöskentelyyn ja johdon sitoumusta, jotta tämä mahdollistuu. Organisaatioiden olisi hyvä sisällyttää nämä elementit parantaakseen turvallisuuskulttuuria, mutta myös vahvasti arvioida näiden vaikutusta talouteen, turvallisuuteen ja hoidon laatuun. (Dy, Lubomksi, Martinez, Pfoh, Weaver & Wilson 2013, 373.) Turvallisuuskulttuurin muuttaminen ei välttämättä ole kriittisin tekijä, kun mietitään parannuksia päivittäisiin toimintoihin. Turvallisuuskulttuurin käsite on monimutkainen, dynaaminen, eikä sitä ole helppoa määrittää kartoitusmenetelmillä, etenkin kun siihen vaaditaan harjoittelua, aikaa ja taloudellisia resursseja. (Edson, Greene, Krein, Leshner, Meddings, Olmsted, Reichert, Saint, Safdar, & Watson 2017, 233.)

2.3 Sosiaali- ja terveydenhuollon turvallisuuskulttuuri

Turvallisuuskulttuurin käsite on levinnyt taajaan eri alojen käyttöön, jotka ovat turvallisuuskriittisiä. Turvallisuuskulttuurin kehittämistä ja tutkimusta on toteutettu esimerkiksi ydinvoima-, valmistavassa-, kemian ja öljyteollisuudessa, ilmailualalla, raideliikenteessä, ja sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla. (Oedewald ym. 2008a, 19.) Kulttuuri määritellään usein työntekijöiden arvoilla, asenteilla, normeilla, uskomuksilla, työtehtävillä, käytänteillä ja käytöksellä. Pohjimmiltaan kulttuuri on: ”näin meillä asiat täällä tehdään”, jossa ”täällä” viittaa enemmänkin työpisteeseen, kuin sairaalaorganisaatioon. Turvallisessa kulttuurissa työntekijät ovat ohjeistettuja koko organisaation läpi turvallisuuteen, jossa jokainen jäsen pitää kiinni omista ja toisten työntekijöiden turvallisuusnormeista. (Pronovost & Sexton 2005, 231.)

Terveydenhuollossa kulttuurin käsitteeseen osa henkilöstöstä suhtautuu kriittisesti ja se koetaan keinotekoiseksi. Vaikka turvallisuuskulttuurin käsite aiheuttaa epäilyä, niin kulttuuri on kuitenkin sellaista, jonka olemassaolo on tunnistettavissa ja koettavissa organisaatioissa. Terveydenhuolto-organisaation varautuneisuus turvallisuuskulttuurin käsitettä kohtaan, voi perustua osin erilaisille taustaoletuksille kuin nykyaikainen organisaatioajattelu tai perinteinen lääketiede, jonka näkemyksiin valtaosa kehittämishankkeista on pohjautunut terveydenhuolto-organisaatioissa. (Oedewald ym. 2008b, 60–61.) STM:n (2011, 30) ohjeen mukaan turvallisuudella on sairaalaympäristössä ja hoitotyötä tehtäessä todella monta tasoa ja johonkin on syytä vetää raja, jotta asioita saadaan käsiteltyä tehokkaasti. Oedewaldin ym. (2008, 83) mukaan turvalli-

suuskulttuuria arvioitaessa ei tulisikaan keskittyä pelkästään siihen, miten korkealle turvallisuus organisaatiossa priorisoidaan, vaan myös siihen, millainen turvallisuus priorisoinnin kohteena on.

Sosiaalihuollon yksiköiden hyvä turvallisuuskulttuuri juontuu toteutuneista turvallisuusteosta ja sen ylläpidossa johdon rooli on ensiarvoinen. Vastuu riskienhallinnan ja yksikön omavalvonnan sekä siihen liittyvän turvallisuussuunnitelman tekemisen organisoinnista kuuluu turvallisuuskulttuuriin. Sosiaalihuollon johto antaa ymmärrettävät ohjeet käytännön toiminnoille ja huolehtii päättäväisesti riskienhallinnan strategisesta toiminnasta, joita operatiivinen johto toteuttaa henkilöstön kanssa. (Koivula & Saarasalmi 2017, 3.) Sairaalaorganisaation turvallisuuskulttuuri on yksilön ja ryhmän arvojen, asenteiden, käsityskyvyn ja kompetenssin sekä käyttäytymistapojen mitkä määrittävät sitoutumista ja lisäksi organisaation terveys- ja turvallisuusjohtamisen tyylin ja ammattitaidon, tuote. Positiivisen turvallisuuskulttuurin omaavassa organisaatiossa, kommunikointi perustuu molemminpuoliseen luottamukseen, siellä on yhteinen näkemys turvallisuuden tärkeydestä ja luottamus tehokkaisiin ehkäiseviin mittareihin. (Nieva & Sorra 2003, 18.)

Turvallisuusilmapiiri on harvoin yhtenäinen sairaalaorganisaatiossa ja siinä onkin suuria eroja organisaatiotasoilla, työpisteissä ja eri erikoisalojen välillä. Ilmapiiri tulee harvoin näkyviin sairaalan tapaisissa organisaatioissa ilman sen täsmällistä ja johdonmukaista vaalimista. (Singer & Vogus 2013, 2.) Terveysthuollossa suhtaudutaan turvallisuuskulttuurin osa-alueista kriittisimmin johdon toimintaan turvallisuuden takaamiseksi, resurssien ja muutosten hallintaan. Terveysthuollossa turvallisuuskulttuuri on melko yhtenäinen suhteessa haasteisiin, vahvuuksiin ja perustaan. Työyhteisöjen yhteistyö ja lähiesimiestoiminta ovat terveysthuollon vahvuus. (Oedewald ym. 2008b, 56–57.)

2.4 Turvallisuusjohtaminen

Turvallisuusjohtaminen on kaiken kattavaa niin turvallisuuden kuin lakisäätöisen omaehtoista hallintaa ja siinä yhdistyvät sekä henkilöstön että työmetodien ja -toimintojen johtaminen. Turvallisuusjohtaminen pitää sisällään jatkuvan suunnittelun, toiminnan, seurannan sekä turvallisuuden ja terveyden edistämisen työpaikalla. Työntekijöiden sitoutuminen varmistaa turvallisuusjohtamisajattelun ja sen johdosta sitä seuraavat prosessit parantavat turvallisuuskulttuuria. (AVI 2010, 6.) Turvallisuusjohtamisessa on pyrkimys siihen, että riskit, jotka kohdistuvat henkilöstöön, ympäristöön, omaisuuteen, tietoon ja maineeseen, ovat hallinnassa ja vahingot

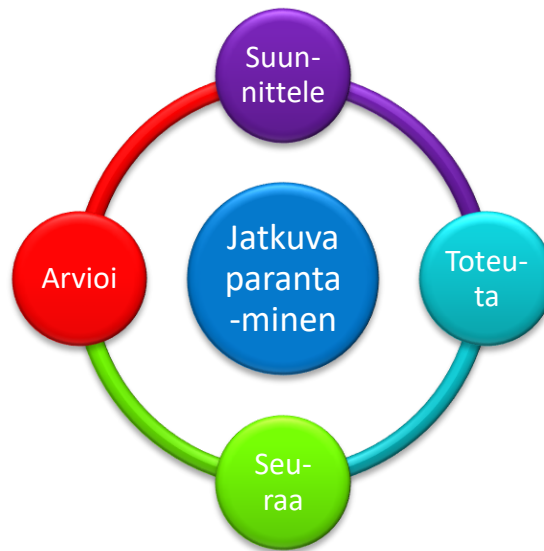
on etukäteen torjuttu. Epävakaa turvallisuus synnyttää haasteen organisaation turvallisuusjohtamiselle. Tavoitteiden saavuttamiseksi ja toiminnan pysyvyyden varmistamiseksi organisaation on tiedostettava riskit sekä käytettävä erilaisia keinoja riskienhallintaan. (Ranta ym. 2018, 30.)

AVI:n (2010, 9) mukaan turvallisuusjohtaminen on osa työpaikan turvallisuuden kehittämistä, ja se vaikuttaa myönteisesti henkilöstön sitoutumiseen, työilmapiiriin, tuotannon laadun paranemiseen sekä onnettomuuksien ja tapaturmien ehkäisemiseen. Työtapaturmia ja onnettomuuksia voidaan vähentää menestyksekkäällä turvallisuusjohtamisella ja näin organisaation tuottavuus ja työilmapiiri kohenee. Sitouttamalla henkilöstöä turvallisuusasioiden suunnitteluun ja suuntaamalla heille palautetta turvallisuusasioista voidaan parantaa turvallisuusilmapiiriä. (Sunell 2016, 27.)

Lanteen (2007, 12) mukaan turvallisuusjohtaminen on systemaattinen, jatkuva ja strukturoitu tapa johtaa henkilöstöä, omaisuutta, ympäristöä, tietoa ja mainetta ja sillä ennakoidaan tapahtumia, joita ei haluta tapahtuvan. AVI:n (2010, 6–7) mukaan hyvälle turvallisuusjohtamiselle on useita lähtökohtia ja sille on olemassa selkeät lähtökohdat: turvallisuuspolitiikan luominen, jossa ilmenee johdon kannanotto turvallisuustyön merkityksestä, velvoitteiden ja valtuuksien määrittäminen, riskien arviointi, mittaaminen, seuranta ja dokumentointi sekä osaamisen, henkilöstön yhteistyön toimintaperiaatteiden määrittelemine ja tiedon kulun varmistaminen (Sunell 2016, 27; Levä 2003, 35). Koko johdon tulee olla sitoutunut turvallisuus ajatteluun, jotta henkilökunta ottaa sen omakseen. Vasta henkilökunnan sitoutuminen varmistaa, että turvallisuusjohtamisajattelu vie eteenpäin turvallisuuskulttuuria. (AVI 2010, 6.) Sosiaalialan työsuojelu- ja hyvinvointioppaan (2008, 12) mukaan turvallisuusjohtamisen tavoitteina on luoda työpaikalle turvallisuuskulttuuri ja toimintatavat, määrittää velvollisuudet ja valtuudet, varmistaa osaaminen ja resurssit sekä tiedottaa turvallisuuteen liittyvistä asioista.

Turvallisuusjohtamisjärjestelmä (KUVIO 2) on johdon keino toteuttaa turvallisuusjohtamista. Ylimmän johdon on tunnistettava suurimmat turvallisuuspuutteet, sovittava toimenpiteistä ja seurattava, että toimenpiteet tehdään. Johdon tulee säännöllisesti ja aktiivisesti seurata organisaation kehittämistä turvallisempaan ja käyttäjäystävällisempään suuntaan, sekä huolehtia siitä, että osaamista ja taitoja ylläpidetään. (Levä 2003, 36–37.) AVI:n (2010, 9) mukaan turvallisuusjohtaminen on osa työpaikan turvallisuuden kehittämistä ja se vaikuttaa myönteisesti

henkilöstön sitoutumiseen, työilmapiiriin, tuotannon laadun paranemiseen sekä onnettomuuksien ja tapaturmien ehkäisemiseen. Sunellin (2016, 27) mukaan organisaation tuottoisuus ja työilmapiiri kohenevat, kun onnistuneella turvallisuusjohtamisella voidaan laskea työtapaturmia ja onnettomuuksia. Levän (2003, 119) mukaan johdon toiminnalla on suuri merkitys turvallisuusjohtamisjärjestelmän toimivuuteen ja sen tehtävänä on asettaa turvallisuuspäämäärät, -tavoitteet ja tunnistaa järjestelmällisesti vaarat.

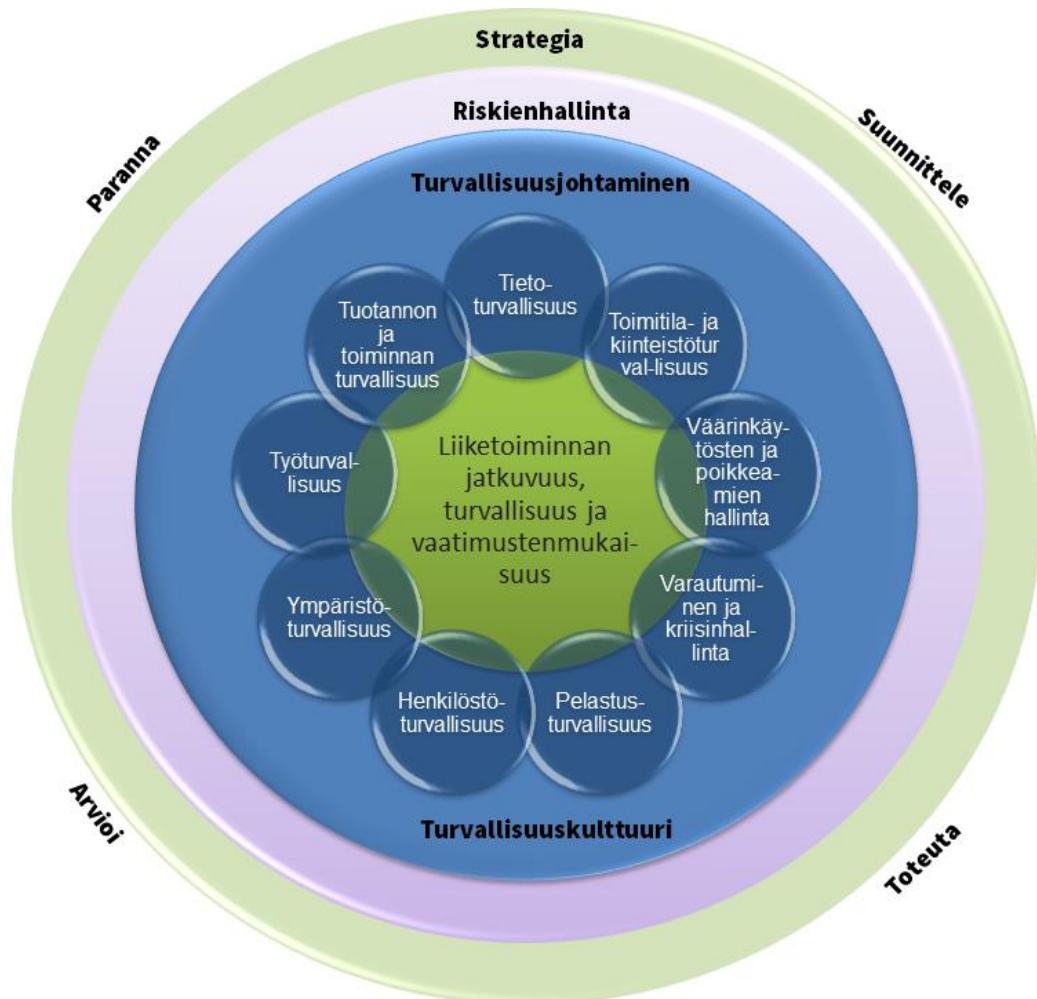


KUVIO 2. Turvallisuusjohtamisjärjestelmä (mukaillen Sosiaalialan työsuojelu- ja hyvinvointio-
tiopas 2008, 12)

Sunellin (2016, 26) mukaan palautejärjestelmä on ehdoton edellytys organisaation tehokkaalle toiminnalle (AVI 2010), jolla se kykenee ennakoimaan sen toimintaympäristössä tapahtuvia muutoksia ja pyrkiä sopeutumaan niihin jo ennakkoon. Työturvallisuuslaki ei vaadi turvallisuusjohtamisjärjestelmää, mutta laissa esitetyt työnantajan velvollisuudet kuitenkin perustuvat turvallisuusjohtamisen ajatukselle ja turvallisuusjohtamisen peruselementit ovat asioina mukana laissa. Laissa asetettujen velvoitteiden täysimääräinen toteuttaminen edellyttää systemaattista ja pitkäjänteistä työolosuhteiden seuranta ja toimintatapaa, jolla varmistetaan työntekijöiden turvallisuus ja terveys. Työnantaja on velvollinen selvittämään ja kehittämään työterveyttä ja -turvallisuutta yhteistyössä henkilöstön kanssa. (AVI 2010, 10.) Sosiaali- ja terveydenhuollon johdon on huolehdittava, että toimintaympäristön olosuhteet mahdollistavat turvallisen työn tekemisen, asiakaspalvelun sekä turvallisen ja laadukkaan hoidon. Johtamisen ja päätöksenteon tueksi tarvitaan riittävästi oikeaa ja ajantasaista tietoa sekä asianmukaiset sisäisen valvonnan järjestelmät. (STM 2011, 7–8.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöille on varmistettava riittävä käytännön turvallisuusosaaminen normaaliolojen häiriötilanteiden ja poikkeusolojen edellyttämään toimintaan antamalla täydennyskoulutusta ja järjestämällä käytännön harjoituksia. Henkilökunnan omalla toiminnallaan tuottamat turvallisuusriskit vähenevät, kun koulutetaan henkilökuntaa ja lisätään turvallisuustietoutta. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksen järjestäminen on työnantajan vastuulla. Turvallisuuskysymykset tulee ottaa huomioon kaikessa toiminnassa ja niitä tulee käsitellä säännöllisesti organisaation ja toimintayksikön kokouksissa. Välittömästi toimenpiteitä vaativat merkittävät turvallisuuspoikkeamat ja riskit on heti raportoitava ylimmälle johdolle. Johdon turvallisuusosaamisella on keskeinen merkitys toimintayksikön jokapäiväisessä toiminnassa. Tämän vuoksi johtohenkilöiden johtamiskoulutuksessa tulisi painottaa turvallisuuden ja riskienhallinnan kehittämisen edellyttämää osaamista. STM 2011, 25–29.)

Elinkeinoelämän keskusliiton yritysturvallisuusmallissa (KUVIO 3) on kuvattu, miten kokonaisturvallisuuden malli löytyy strategian ja riskienhallinnan sisältä. Kokonaisturvallisuus sisältyy turvallisuusjohtamiseen ja turvallisuuskulttuuriin, mitkä luovat pohjan yrityksen jatkuvuudelle. Tämä on erittäin tärkeää, varsinkin julkisen sektorin yrityksissä, jotka vastaavat ihmisten terveydestä ja hyvinvoinnista. Julkisen sektorin yritysten uhkatekijät johtavat usein ihmisten turvallisuuden kokemiseen. Yrityksen liiketoiminta ja toimiala ohjaavat eri osa-alueiden merkitystä, mikä on tärkeää huomata, koska kaikki osa-alueet eivät välttämättä ole kaikille yrityksille yhtä merkittäviä. Sosiaali- ja terveydenhuollon-kokonaisturvallisuuden malli koostuu asiakas- ja potilas-, henkilö-, työ-, rikos-, tieto-, kiinteistö- ja toimitila-, tuotanto- ja toiminta-, pelastus- ja ympäristöturvallisuus sekä varautumisen- ja valmiussuunnittelun osatekijöistä. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2019.)



KUVIO 3. Yritysturvallisuusmalli (mukaillen Elinkeinoelämän keskusliitto 2019)

2.5 Turvallisuuskävely

Henkilökunnan tulisi tunnistaa häiriötilanteet ja niistä johtuvat toimintamallit. Organisaatiossa ja toimintayksiköissä tulee järjestää riskinarviointiin perustuvien tilanteiden edellyttämiä harjoituksia säännöllisesti. Harjoituksia suositellaan järjestettäväksi myös yhteistyössä poliisin ja pelastuslaitoksen kanssa. Harjoituksista tiedotetaan henkilökunnalle, potilaille ja asiakkaille ennen harjoitustapahtumaa. (STM 2011, 49.)

Turvallisuuskävely voidaan selvittää kiinteistön turvallisuustaso, erilaiset riskit ja vaarat. Turvallisuuskävely on kävelykierros, jonka aikana kartoitetaan tunnistetut vaarallisiksi koetut paikat tai seikat. Turvallisuuskävely voidaan suorittaa joko koko kiinteistön osalta yhdellä kerralla tai sitten useammassa osassa rakennus- tai aihekohtaisesti, esimerkiksi keskittyen ulkoalueiden turvallisuuteen, paloturvallisuuteen tai muuhun sellaiseen. Turvallisuuskävely voi olla

myös pelastussuunnitelman päivittämisen työkalu. (Suomen pelastusalan keskusjärjestö–SPEK 2012, 14.)

Osa sosiaali- ja terveydenhuollon yksikköjen omatoimista varautumista on turvallisuuskävely, jota voidaan käyttää riskienhallintatyön, ennaltaehkäisevän valistustyön sekä turvallisuuskoulutuksen ohjaus- ja opetusmenetelmänä. Turvallisuuskävely on kokemuksellinen tapa lähestyä turvallisuusasioita ja sen pohjana on oppimisen tutkimus. Poistumisturvallisuusselvityksen sekä pelastussuunnitelman käytettävyyttä arvioidaan turvallisuuskävelyn avulla. Henkilöstön ja asiakkaiden turvallisuusasioiden opastamisessa käytetään turvallisuuskävelyä, joka tehdään säännöllisesti, kun olosuhteet muuttuvat. Turvallisuuskulttuuria parannetaan, riskejä arvioidaan ja onnettomuuksia ennakoitaan turvallisuuskävelyn avulla. Sillä voidaan motivoida ja sitouttaa henkilökuntaa omatoimiseen varautumiseen sekä ohjeistaa tulipalossa toimimiseen. (Leinonen 2016, 38.)

2.6 Soiten turvallisuus, turvallisuuskulttuuri ja turvallisuusjohtaminen

Soiten ensimmäisessä toiminta- ja taloussuunnitelmassa vuosille 2017-2019 (Soite 2016, 85) todetaan, että turvallisuus- ja valmiuspäällikön tehtävä selkiyttää ja keskittää turvallisuusasioiden hoidon, kun työhyvinvointiyksikkö saa sen uutena resurssina. Kokonaisturvallisuuden eri osien kehittäminen ja koordinointi, riskienhallinnan analysointi ja toteuttaminen, riskeihin varautuminen sekä näihin liittyvien suunnitelmien laatiminen ja päivittäminen ovat turvallisuus- ja valmiuspäällikön vastuulla. Hän toimii turvallisuusasiantuntijana ja edustaa Soiten organisaatiota turvallisuuteen liittyvissä viranomaisneuvotteluissa. (Soite 2017a, 42; STM 2009, 18.)

Soiten valmiussuunnitelma perustuu uhkiin, jotka ovat tunnistettavissa. Nämä mahdollisesti uhkaavat elintärkeiden toimintojen turvaamisen vakavat häiriöt, joita voi olla väestön terveydessä ja hyvinvoinnissa, voimahuollossa, tietoliikenteessä ja tietojärjestelmissä, suuronnettomuuksissa, luonnon ääri-ilmiöissä ja ympäristöuhkissa. Organisaatio voi tarjota varautumisen avulla potilaille tai asiakkaille toimintaa ja turvaa sekä turvallista hoitoa ja hoivaa tilanteesta riippumatta. Valmiussuunnitelma auttaa normaalioloissa varautumaan tunnistettuihin riskeihin niitä poistaen tai pienentäen, jolloin riskienhallinta takaa häiriö- ja poikkeusolojen omilla resursseilla turvatut palvelut. Organisaation tulee tunnistaa sen toiminnot hallitakseen riskejä, jotta turvataan kuntalaisten lakisääteiset palvelut. Häiriötilanteissa ja suuronnettomuuksissa korostuvat eri toimijoiden keskinäinen yhteistyö sekä johtamisvastuiden tunnistaminen. Eri toimijoilla

tulee olla toimivat viestintäjärjestelmät ja yhtenevä tilannekuva, jotta tilanteet johdetaan mahdollisimman tehokkaasti. Osto- ja palvelusopimuksia laadittaessa pidetään huolta, että palvelujen tuottajat ovat veloitettuja sitoutumaan varautumiseen liittyviin velvoitteisiin. (Soite 2017a, 41.)

Soiten toimialueiden BSC-korteissa oli määritelty turvallisuuteen liittyviä asioita. Terveysten ja sairaanhoidon toimialueen tavoitteena oli turvallisen hoito- ja työskentely-ympäristön varmistaminen, jossa ulkoisten ja sisäisten uhkien tunnistamiseen ja torjuntaan oli tehty ohje. Lisäksi hoidon ja hoivan toimialueella oli kehittämistoimintaa suunnattu henkilöturvallisuuteen koulutuksen ja turvavälineiden käytön osalta. Perheiden palveluiden toimialueella oli työturvallisuuden parantamiseen kiinnitetty huomiota muun muassa yksintyöskentelyyn, hälytysjärjestelmän ja tilaratkaisujen osalta. Kehitysvammahuollon ja vammaispalveluiden toimialueella oli kiinnitetty huomiota henkilöstön kokeman väkivallan vähenemiseen, johon haluttiin puuttua HFR-koulutuksen avulla ja kouluttaa myös omia HFR-kouluttajia toimialueella. Kehittämisyksikössä oli kiinnitetty huomiota asiakas- ja potilasturvallisuuteen muun muassa sisäisen auditoinnin ja hoidon-, lääke- ja laiteturvallisuuden osalta, joiden osalta kehittämissyksikkö oli antanut ehdotukset toimenpiteistä toimi- ja palvelualueille. (Soite 2018b, 32, 46, 49, 64, 81.)

Laatu- ja potilasturvallisuusohjausryhmä suuntaa ja sovittaa yhteen laadunhallintaan ja asiakas- ja potilasturvallisuuteen liittyviä kokonaisuuksia Soitessa. Organisaatiossa on laadunhallintasuunnitelma ja asiakas- ja potilasturvallisuussuunnitelma, sekä niissä vuosittaiset toimenpideohjelmat sekä vuosittain tehtävä laatu- ja potilasturvallisuusraportti, johon tulee tulokset laadun ja potilasturvallisuuden seurannasta ja toimenpiteistä. (Soite 2017a, 39.) SHQS-laatuohjelmassa auditoinnilla (Organisational Audit) tarkoitetaan arvioinnin avulla käynnistytävää organisaation sisäistä kehittämisprosessia, jossa palvelujärjestelmän rakenne ja toimivuus tarkastetaan systemaattisesti ja samalla käynnistetään sisäinen laadunhallintaan tähtäävä kehittämissuunnitelma. Menetelmässä arvioinnin suorittaa sekä organisaatio itse että ulkopuolinen auditointiryhmä. (Soite 2020a.)

Soiten SHQS-laatuohjelman prosessi ja laatukriteeristö auditoivat turvallisuuden osalta muun muassa turvallisuusjohtamista, tietoturvallisuutta, asiakas- ja potilasturvallisuutta, laiteturvallisuutta ja henkilöturvallisuutta. Auditoinnissa määritetään, että Soiten turvallisuusjohtamisessa tulee olla sovittu turvallisuus- ja riskienhallintavastuut, yksikön tai prosessin riskit tulee

olla arvioitu ja tunnistettu sekä menettelytavoista suhteesta niihin sovittu. Lisäksi eri toimintojen, kuten tietosuoja- ja tietoturvariskien, työsuojeluriskien sekä ympäristöriskien arviointi tulee olla sisällytetty riskiarviointiin ja riskikartoituksen tulokset käsitelty ja riskien merkitys arvioitu. Henkilöstön tulee olla tietoinen organisaation keskeisistä turvallisuussuunnitelmista, ja ne pitää olla henkilöstön saatavilla ja osa henkilöstön perehdytysohjelmaa. Suunnitelmia toteutetaan ja toiminnan vaikutuksia arvioidaan säännöllisesti. Turvallisuuskoulutukset ja harjoitukset tulee olla järjestetty suunnitelmallisesti ja olla liitettynä osaksi koulutussuunnitelmaa sekä niiden toteutumista ja vaikuttavuutta tulee seurata. Turvajärjestelyillä tulee olla varmistettu toimitilojen, asiakkaiden, potilaiden sekä henkilöstön turvallisuus, kuten paloturvalliset materiaalit, alku-ammutuskalusto, varapoistumistiet, vartiointi, kulunvalvonta, turvahälytínjärjestelmät, avain-tenhallinta, kameravalvonta tai kriittisten kohteiden, kuten lääkkeiden säilytystilojen ja palvelin-tilan kohdesuojaus. Työsuojelu- ja työterveyspalvelut tulee olla henkilöstön saatavilla ja toiminta on niiden mukaista. (SHQS Qualification 2014, 3–16.)

Soitessa on järjestetty turvallisuuskävelykoulutusta (2019c), jonka koulutusrun-gossa käsitel-lään mitä turvallisuuskävely on, mikä turvallisuuskävelyn tarkoitus ja tavoite, mihin turvallisuus-kävelyssä tulee kiinnittää huomiota, mitä on turvallisuuskulttuuri ja turvallisuusjohtaminen sekä pelastusturvallisuus. Soiten tilinpäätöskertomuksessa (2019a, 86) mukaan kehitysvammahuol-lon ja vammaispalveluiden toimialueella on tehty turvallisuuskävelyitä 16 yksikössä vuoden 2018 aikana. Soiten työsuojelu (2017b, 1) on ohjeistanut turvallisesta yksintyöskentelystä, mikä tarkoittaa tilanteita, joissa työntekijä työskentelee fyysisesti tai sosiaalisesti eristettynä ilman välitöntä kontaktia muihin työntekijöihin. Työsuojelu on laatinut kotikäynneistä (2017c, 1) turvallisuusohjeen. Purkukeskustelusta on myös ohje (2017d, 1), jossa käsitellään uhkaavan tilanteen tai jo tapahtuneen vaaratilanteen purku ja arvioidaan, tarvitaanko jälkipuintia. Lisäksi Ohje häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla (2018, 1), missä määritellään työnantajan velvollisuudet ja työntekijän velvollisuudet sekä mitä on ristiriitatilanteet häirintä ja syrjintä, ja miten niiden kanssa toimitaan. Soiten lääkehoitotyöryhmä (2020b, 7) on Turvallinen lääkehoito Soitessa ohjeen, mikä määrittelee tehokkaan, turvallisen ja tarkoituksen mukaisen lääkehoidon. Lisäksi yksiköissä on omia turvallisuuteen liittyviä ohjeistuksia.

Soitessa on käytössä PRO24 (2020) turvallisuuden toiminnanohjausjärjestelmä, jonka työka-luja ovat muun muassa dokumentinhallinta, riskien arviointi, poikkeamien hallinta, henkilöstö-

hallinta, turvallisuus ja pelastussuunnitelma ja kemikaalijärjestelmä. Järjestelmä tarjoaa avaimet hoitaa turvallisuuskenttää. Järjestelmän työkaluilla työnantaja voi hallita lain edellyttämät työnantajan velvollisuudet. Soitessa on käytössä PRO24 kautta muun muassa turvallisuus-suunnitelmat ja turvallisuusilmoitus. Soitessa on myös tehty Poistumisturvallisuusselvitys (2017e), missä on määritelty, miltä yksiköiltä ja kohteilta vaaditaan poistumisturvallisuusselvitys, lakisääteiset vastuut, suojaustason valinta ja poistumisturvallisuuden valvonta.

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Soiten henkilöstön käsityksiä turvallisuuskulttuurista ja turvallisuusjohtamisesta sekä varmistaa turvallisuuskävelyn toteutuminen Soiten yksiköissä. Turvallisuuskulttuurikyselyn tulosten perusteella opinnäytetyön kehittämistehtäväksi valittiin turvallisuuskävelykoulutuksen kehittäminen ja pitäminen esimiehille, koska turvallisuuskävely ei toteudu riittävästi toimialueiden yksiköissä. Opinnäytetyön tavoitteeksi muodostui turvallisuuskävelyn toteutuminen Soiten yksiköissä. Ohjausryhmä päätti perustaa kehittämistyöryhmän, joka SWOT-analyysin avulla kehittää turvallisuuskävelykoulutusta. Kehittämistyöryhmän tarkoituksena oli kehittää turvallisuuskävelykoulutusta esimiehille, jotta koulutusta voitiin muokata siihen suuntaan, että turvallisuuskävely saadaan paremmin jalkautettua Soiten yksiköihin. Opinnäytetyön tavoitteena oli, että esimiehet ymmärtävät turvallisuuskävelyn merkityksen pelastussuunnitelman päivittämisen työkaluna ja sitoutuvat sen toteuttamiseen. Toisaalta tavoitteena oli lisätä henkilöstön turvallisuustietoisuutta turvallisuuskävelyn toteutumisen avulla. Lisäksi haluttiin parantaa organisaation turvallisuuskulttuuria toteutuneella turvallisuuskävelyllä.

Opinnäytetyön tutkimusongelmat:

1. Millaisia käsityksiä Soiten henkilökunnalla on Soiten turvallisuuskulttuurista?
2. Millaisia käsityksiä Soiten henkilökunnalla on turvallisuusjohtamisesta Soitessa?

Opinnäytetyön kehittämistehtävä:

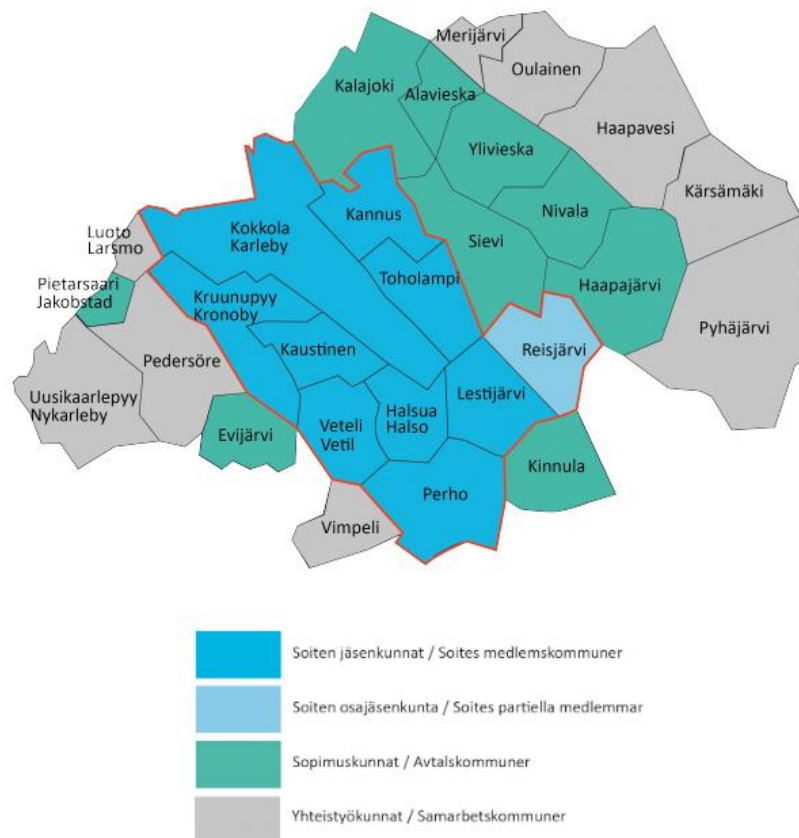
Turvallisuuskävelykoulutuksen kehittäminen SWOT-analyysin avulla ja turvallisuuskävelykoulutuksen pitäminen Soiten esimiehille, jolla sitoutetaan esimiehet toteuttamaan turvallisuuskävely yksiköissään.

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN JA MENETELMÄLLISET VALINNAT

Opinnäytetyön ohjausryhmän muodostivat turvallisuuspäällikkö Pasi Paasila, työsuojeluvaltuutettu Markku Väliharju, vahtimestari Tuomas Syrjälä, laatuapäällikkö Sari Timonen ja yliopettaja Annukka Kukkola.

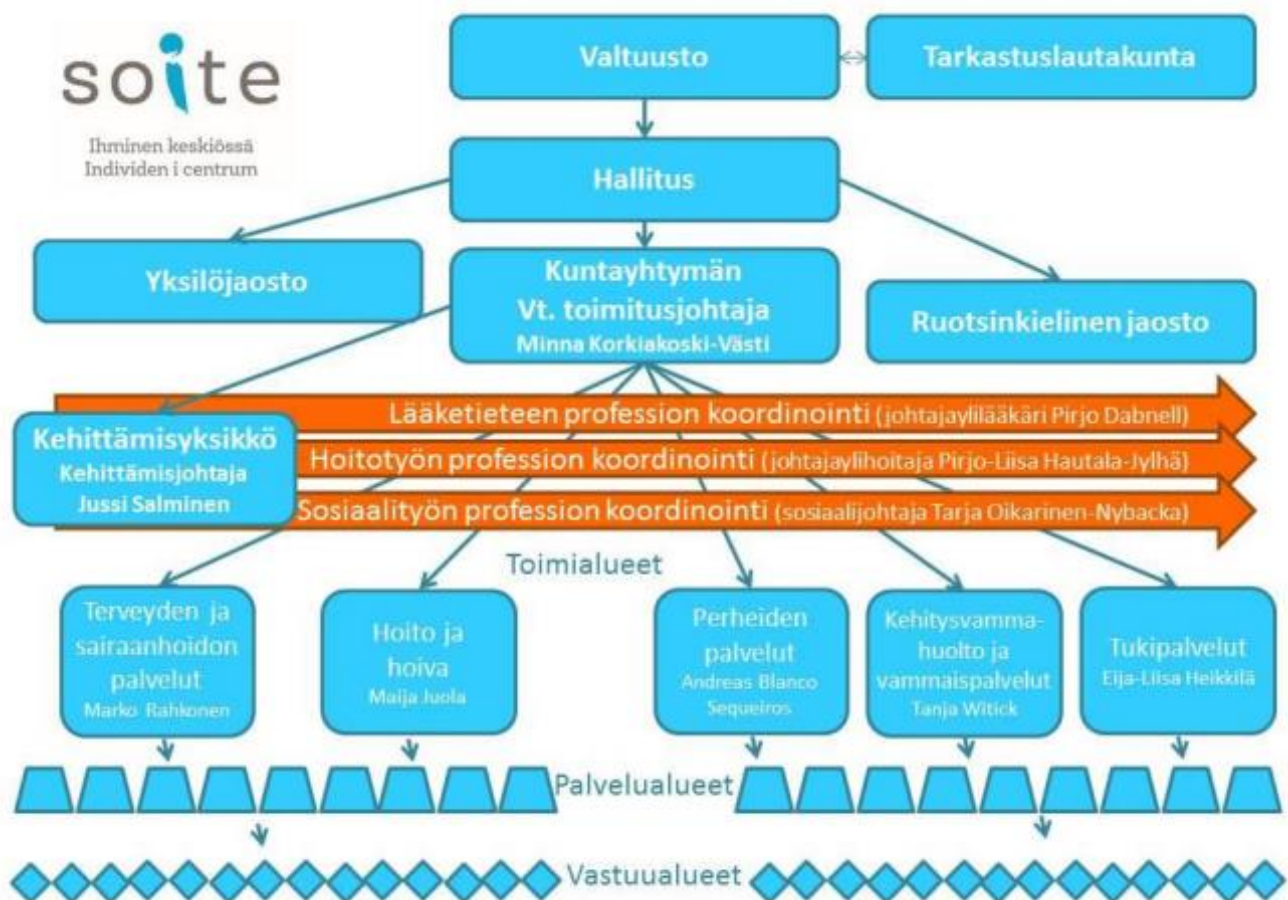
4.1 Toimintaympäristö ja kohderyhmä

Soite on Keski-Pohjanmaan sosiaali- ja terveystalvvelukuntayhtymä, jossa on lähdeuuy uuuuistaamaan organisaatiota sosiaali- ja terveystalvvelu-uudistuksen suuntaan. Soiteessa on yhdistetty Kiuru (Keski-Pohjanmaan erikoissairaanhoido- ja perustalvvelukuntayhtymä) sekä Kokkolan kaupungin sosiaali- ja terveystoimi. Soiten internet sivujen (Soite 2019) mukaan, Soite toimii Keski-Pohjanmaan maakunnan alueella, johon kuuluu 10 jäsenkuntaa, ja jonka väestöpohja on noin 78 000 henkilöä ja henkilöstöä on noin 3600. Soiteessa toimiva Keski-Pohjanmaan keskussairaala on lähin päivystävä sairaala n. 200 000 henkilölle, niin sanotut sopimus- ja yhteistyökunnat mukaan lukien (KUVIO 4).



KUVIO 4. Soiten jäsen-, yhteistyö- ja sopimuskunnat (Soite 2019)

Soiten (Soite 2019b) organisaatiossa (KUVIO 5) kuntayhtymän toimitusjohtaja johtaa Toimialueita. Toimialueiden alla toimivat palvelualueet ja palvelualueiden alla toimivat vastualueet. Näillä kaikilla alueilla on omat johtoryhmät, jotka vastaavat kunkin alueen johtamisesta. Toimialueita johtaa toimialuejohtaja, palvelualueita johtaa palvelualuejohtaja ja vastualueita johtaa vastualuejohtaja. Vastuualueiden alaisuudessa voi toimia yksi tai useampi yksikkö. Vastuualuejohtajan alaisuudessa voi olla palveluesimiehiä, osastonhoitajia ja apulaisosastonhoitajia sekä henkilöstöä.



KUVIO 5. Soiten organisaatiokaavio (Soite 2019b)

Tutkin Soiten henkilöstön käsityksiä Soiten turvallisuuskulttuurista ja -johtamisesta. Opinnäytetyön oli tarkoitus saada selville Soiten henkilöstön käsityksiä turvallisuuskulttuurista ja -johtamisesta sekä kehittää turvallisuutta Soitessa. Soiten henkilöstöllä tarkoitan sitä henkilöstöä, jotka ovat joko virassa tai toimessa Soitessa. He olivat Soiten henkilöstöä kaikista eri ammat-

tiryhmistä ja yksiköistä. Turvallisuuskulttuurikyselyn ulkopuolelle jäivät siivouspalvelun tuottajan ja vartiointiliikkeiden sekä sellainen ostopalveluhenkilöstö, jolla ei ollut Soiten sähköpostiosoitetta. Tukipalveluiden toimialueella oli henkilöstä noin 490 henkilöä, hoidon ja hoivan toimialueella henkilöstä oli noin 1300 henkilöä, perheiden palvelualueella oli henkilöstä noin 540 henkilöä, kehitysvammahuollon ja vammaispalveluiden henkilöstömäärä oli noin 240 henkilöä ja terveyden ja sairaanhoidon palveluiden henkilöstömäärä oli noin 1030 henkilöä. Soiten henkilöstömäärä yhteensä oli noin 3600 henkilöä. (Soite 2019a, 23–24.)

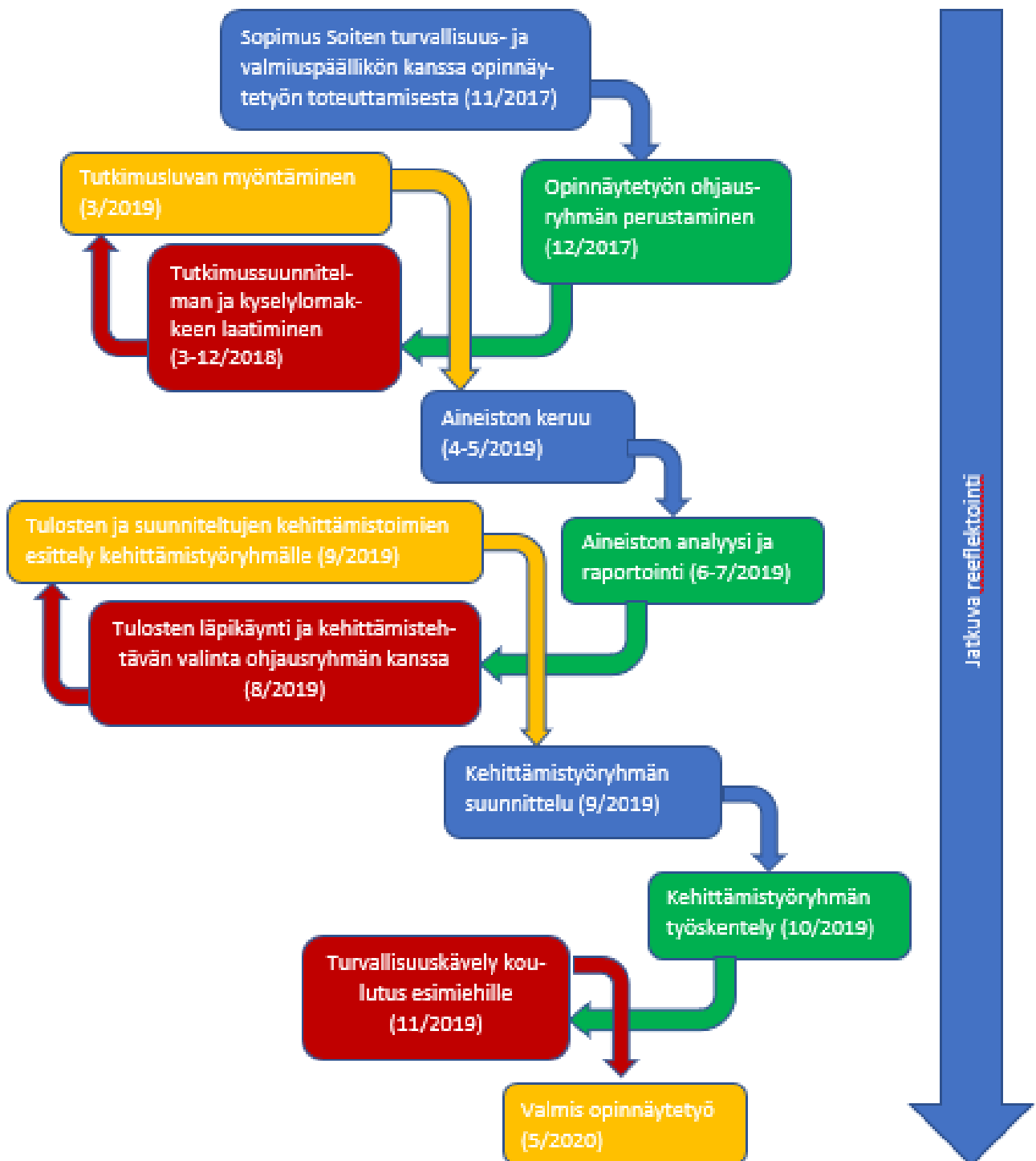
4.2 Opinnäytetyön lähestymistapa

Tutkimukseni lähestymistapana oli toimintatutkimus. Valitsin toimintatutkimuksen, koska se antaa käytännönläheisen ja monitahoisen tavan lähestyä tutkittavaa kohdetta. Toisekseen toimintatutkimus sopii hyvin toiminnan muutokseen. Kolmanneksi toimintatutkimuksella tuotetaan uutta tutkimuksellista tietoa.

Toimintatutkimuksessa tiedonkeruu, aineiston analysointi ja työn muuttaminen tapahtuvat samanaikaisesti. Kehittäminen alkaa työntekijöiden ja mahdollisesti asiakkaiden yhteisellä suunnittelulla, johon liittyy usein työn historian ja nykytilanteen kartoitus. Näin haetaan ymmärrystä siihen, miten tilanteeseen on tultu ja mikä on kehittämisen lähtötilanne. (Eloranta, Hautala, Kinos & Salonen 2017, 40.) Toimintatutkimuksessa on olennaista pyrkiä tutkimisen avulla mahdollisimman reaaliaikaisesti erilaisten asiointilojen muutokseen edistämällä ja parantamalla niitä tavalla tai toisella. Toimintatutkimuksessa tuotetaan aineistoa ja sen pohjalta uutta tutkimuksellista tietoa, vaikka aiotut käytännön muutokset eivät onnistuisikaan. (Puusniekka & Saarinen-Kauppinen 2009,42.)

Kuulan (1999, 10) mukaan toimintatutkimuksessa ei ole kyse mistään koulukunnasta, vaan tavasta hahmottaa tutkimuksen ja tutkittavan todellisuuden välinen suhde. Toimintatutkimuksessa lähestytään käytännönläheisesti jotakin ongelmaa ja kehittää siihen käsin kosketeltavia ratkaisuja. Toimintatutkimus on käytännön ja teorian vuorovaikutusta ja se etenee syklimaisesti, jossa jokaisen syklin aikana kehitetään toimintaa paremmaksi jatkuvan parantamisen periaatteen mukaan (KUVIO 6). Toimintatutkimus sopii hyvin tilanteisiin, jossa toiminnalla aiotaan muuttaa jotakin ja samanaikaisesti kasvatetaan tietoisuutta ongelmasta sekä muutostarpeesta. Toimintatutkimuksessa ei ole olemassa mitään ehdottomasti oikeaa tai väärää tietä ja

se onkin jatkuvassa muutoksessa, jonka vuoksi sitä on vaikea kuvata. Tuloksijalla onkin vapaus määritellä sitä itse. (Arnell, Kortosalu, Laakso & Ojala 2009, 10–12.)



KUVIO 6. Opinnäytetyöprosessin eteneminen (mukaan Toikko & Rantanen 2009, 67)

4.3 Aineistonkeruu ja analyysi

Kvantitatiivisia eli määrällisiä menetelmiä voidaan käyttää kuvaamaan tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä tai sitä kuinka yleisestä ilmiöstä on kyse. Kvantitatiivisin menetelmin voi tutkia myös todennäköisyyksiä ja tilastollisia yhteyksiä eri asioiden välillä. Kvantitatiivisella tutkimuksella ei aina pyritä etsimään syyseuraus-suhteita. (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen 2009,48–49.) Kysely on yleisimmistä tiedon keruu muodoista. Kyselyn suorittajan tulee osata ottaa huomioon vastaajien kyselyyn käyttämän ajan, vastaajien tahtotilan ja halun vastata kyselyyn sekä tietysti taidot vastata kyselyyn, jotta kysely onnistuisi ja sillä saavutettaisiin mahdollisimman hyvät tulokset. Kyselylomakkeen huolellinen suunnittelu ja testaaminen vaikuttavat ratkaisevasti tutkimuksen onnistumiseen. (Arnell, ym. 2009, 16.) Kysely soveltuu aineiston keräämisen tavaksi, kun tutkittavia on paljon ja he ovat hajallaan. Sitä käytetään myös hyvin henkilökohtaisten asioiden tutkimiseen. Kyselyn yksi tärkeimmistä asioista on ajoitus. Kyselyn ajoitus kannattaa suunnitella hyvin, jotta tutkimuksen vastausprosentti ei jää sen vuoksi liian alhaiseksi. (Vilkka 2007, 28.)

Kyselyihin turvallisuuskulttuurin arviointimenetelmänä liittyy monia vahvuuksia. Strukturoidut kyselyt tekevät mahdolliseksi aineiston kvantitatiivinen tarkastelun, mikä on tärkeää. Turvallisuuskulttuurin kvantitatiivinen tieto on tärkeää, kun seurataan kulttuurin muutosta. Kyselytutkimuksessa henkilöstö voi antaa näkemyksensä organisaation kulttuurista pelkäämättä joutuvansa syytetyksi virallisesta linjasta poikkeamisesta tai henkilöllisyytensä paljastuvan. (Oedewald ym. 2008b, 37.)

Aineistonkeruumenetelmänä oli strukturoitu kyselylomake (LIITE 1). Kysely toteutettiin Webropol-ohjelmalla sähköpostilla välitettynä, koska tutkittavia (N=3077) oli paljon. Sähköpostissa oli saatekirje, jossa tiedotettiin kyselystä (LIITE 2). Tutkimus toteutettiin kokonaisotantana. Soiten henkilöstöpalvelut ja IT-tuki laittoivat listan sähköpostiosoitteista valmiiksi kyselyn lähetystä varten. Osioista poistettiin alle kuukauden työskennelleiden määräaikaisten sijaisten osuus. Hain tutkimusluvan johtavalta ylihoitaja Pirjo-Liisa Hautala-Jylhältä, jonka yhteydessä anoin luvan käyttää Soiten henkilöstön sähköpostiosoitteita.

Kyselylomakkeen muokkasin Jukka Hirven (2010) turvallisuusilmapiirikyselystä sekä Kati Palomäen (2013) turvallisuuskulttuurikyselystä, joiden molempien käyttämiseen ja muokkaami-

seen minulla oli heiltä lupa. Muokkasin kyselyitä otsikoinnin ja kysymysjärjestyksen osalta vastaamaan työssä käyttämäni turvallisuuskulttuurin ja -johtamisen tietoperustaa, sekä käsitteiden osalta vastaamaan paremmin Soitessa käytettyjä käsitteitä. Valitsimme tutkimusongelmaa vastaavia väittämiä molemmista edellä mainituista kyselyistä yhdessä turvallisuus- ja valmiuspäällikön kanssa. Kyselylomake jaettiin taustatietoihin, turvallisuuskulttuuriin ja turvallisuusjohtamiseen liittyviin kysymyksiin. Taustatiedoissa selvitettiin vastaajien sukupuoli, ikä, koulutus, työtehtävä, organisaatiossa työskentelyaika sekä organisaatiossa sijoittuminen toimi- ja palvelualueittain. Väittämät 1–25 vastasivat turvallisuuskulttuuriin ja väittämät 26–34 turvallisuusjohtamiseen liittyviin kysymyksiin (LIITE 1.). Testasin kyselyn kymmenellä työntekijällä Soiten eri ammattiryhmistä ja yksiköistä, jotta pystyin varmistamaan lomakkeen toimivuuden ja tein muutokset testauksen palautteiden perusteella.

Kvantitatiivisen tutkimuksen aineistoa käsitellään ja selitetään käyttämällä prosentteja, frekvenssejä, ristiintaulukointia ja hajontaa. Frekvenssi on jokaiseen luokkaan liittyvien tilastoyksiköiden lukumäärää, jota kuvataan taulukoissa tai kuvioissa. Likert-asteikolla mitattujen muuttujien jakaumaa voi kuvailla prosenttiosuuksina. Frekvenssit ja prosenttiosuudet ovat kvantitatiivisen tutkimuksen peruselementti. Hajonnan tunnuslukuja ovat vaihteluväli, vaihteluvälin pituus, keskihajonta ja varianssi. Vaihteluväli tarkoittaa muuttujan arvojen minimiä ja maksimia. Vaihteluvälin pituus lasketaan vähentämällä minimi maksimista. Keskihajonta kuvaa absoluuttisen hajonnan mittaa ja varianssi sen neliötä. Ristiintaulukointi tarkoittaa kaskiulotteista frekvenssitaulukkoa ja sitä voidaan käyttää kahden luokittelu- tai järjestysasteikollisten muuttujan välisen yhteyden tarkasteluun. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 103–105, 113.) Opinnäytetyön tulososiossa tulokset mitattiin prosenttiosuuksina ja frekvensseinä. Ristiintaulukointi käytin turvallisuuskävely kysymyksen osalta, jotta voitiin nähdä, miten turvallisuuskävely toteutuu eri toimialueilla.

Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen (2009, 102) mukaan hoitotieteessä käytetään usein kyselytutkimuksissa Likert-asteikollisia muuttujia, jotka usein jaetaan neljästä kuuteen asenneväittämään. Vehkalahden (2014, 35–36) mukaan neutraalin vaihtoehdon käyttöä lisää vastaajan heikko motivaatio, mutta sen poisjättäminen on mahdollista. Kyselyssä käytin Likert-asteikkoa, jossa oli neljä asenneväittämää: 1 = täysin eri mieltä, 2 = melko eri mieltä, 3 = melko samaa mieltä ja 4 = täysin samaa mieltä. Poistin asteikosta neutraalin ”en osaa sanoa” vaihtoehdon, jotta sain paremmin vastaajat ottamaan kantaa väittämiin. Vastausvaihtoehtojen lukemista helpottaa se, että ”täysin samaa mieltä” ja ”melko samaa mieltä” on tulososion tekstissä yhdistetty

luokaksi "samaa mieltä", mikäli tekstissä sitä ei erikseen toisin mainita. Samoin vastausvaihtoehdot "melko eri mieltä" ja "täysin eri mieltä" käsitellään luokkana "eri mieltä".

Lähetin kyselyn sähköpostitse 29. huhtikuuta. Vastaus aika oli kaksi viikkoa, ja kun vastauksia ei tullut riittävästi, jatkoin vastausaikaa toiset kaksi viikkoa. Muistutin sähköpostitse Soiten työntekijöitä mahdollisuudesta turvallisuuskulttuurikyselyyn vastaamiseen. Opinnäytetyön valmistuttua esitän opinnäytetyön tulokset ja johtopäätökset johdolle.

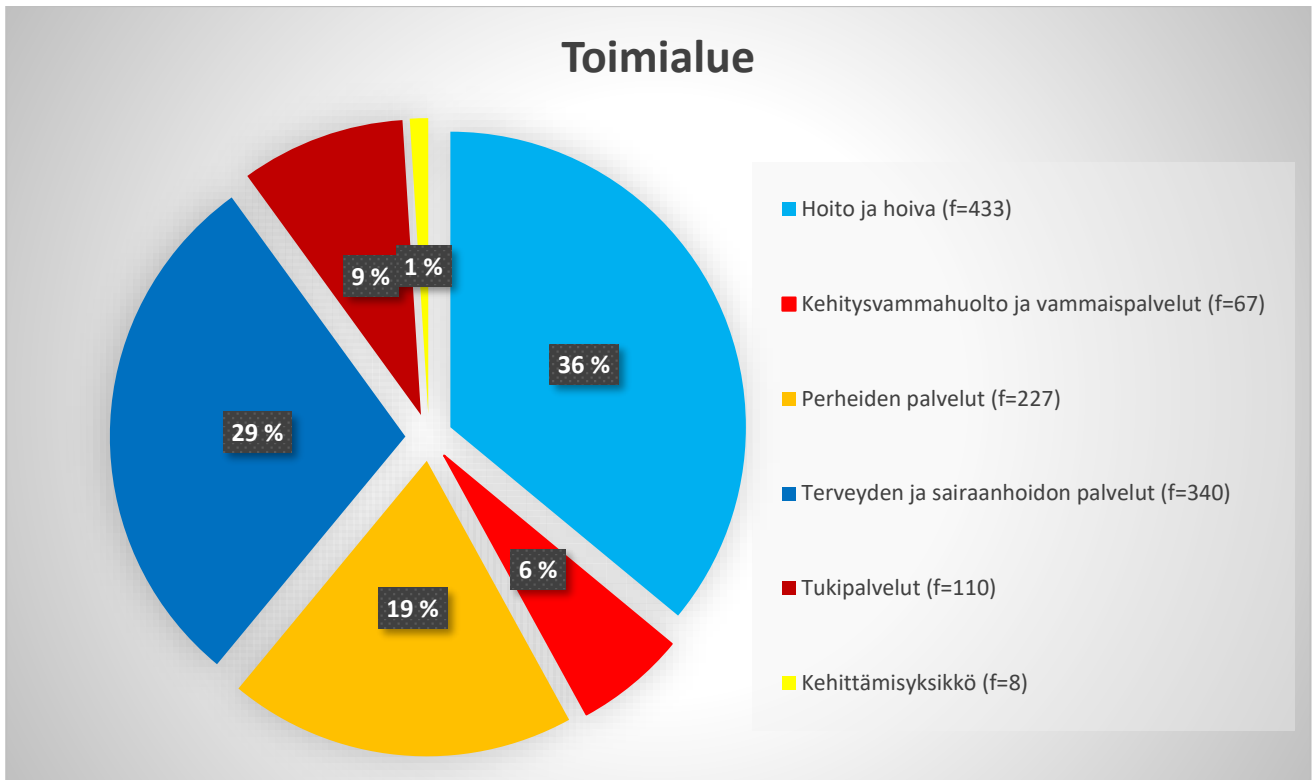
5 TURVALLISUUSKULTTUURIKYSELYN TULOKSET

Turvallisuuskulttuurikyselyssä kartoitettiin Soiten henkilöstön käsityksiä Soiten turvallisuuskulttuurista ja sen johtamisesta. Henkilöstöllä tarkoitan sekä työntekijöitä että johtoa ja esimiehiä, mikäli sitä ei toisin mainita. Kysely lähetettiin 3077 henkilölle ja siihen vastasi 1189 henkilöä. Vastausprosentti oli 39 %. Yli puolet (55 %) vastaajista kuului ikäryhmään yli 46-vuotiaat. Koulutustaustasta yli puolella (52 %) vastaajista oli ammattikorkeakoulu, yliopisto tai vastaava aiempi tutkinto ja alle puolella oli toisen asteen- tai vastaava tutkinto (48 %). Vastaajista oli suurin osa työntekijöitä ja myös suurin osa (molemmissa 88 %) oli naisia. Alle kolme neljäsosaa vastaajista (73 %) oli työskennellyt Soitessa yli 5 vuotta. (TAULUKKO 1.)

TAULUKKO 1. Vastaajien taustatiedot (n=1189)

Koulutus	f	%	Työtehtävä	f	%
Toisen asteen- tai vastaava	563	48	Johtavassa asemassa oleva / esimies	142	12
AMK- tai vastaava	453	38	Työntekijä	1031	88
YAMK- tai yliopisto	165	14	Sukupuoli	f	%
Ikä	f	%	Nainen	1031	88
Alle 25 vuotta	36	3	Mies	140	12
25–35 vuotta	207	18	Soitessa työskentely aika	f	%
36–45 vuotta	282	24	Alle 5 vuotta	319	27
46–55 vuotta	348	29	5-15 vuotta	438	37
Yli 55 vuotta	310	26	Yli 15 vuotta	428	36

Soiten organisaatiomalli on esitetty luvussa 4.1, josta selviää, miten toimialueet ja palvelualueet sijoittuvat organisaatiossa. Toimialueiden alaisuudessa on useita palvelualueita. Määrällisesti eniten turvallisuuskulttuurikyselyyn vastaajia oli hoidon ja hoivan- (36 %), terveyden ja sairaanhoidon- (29 %) ja perheiden palveluiden toimialueella (19 %). (KUVIO 7.)



KUVIO 7. Vastaajien jakautuminen toimialueittain

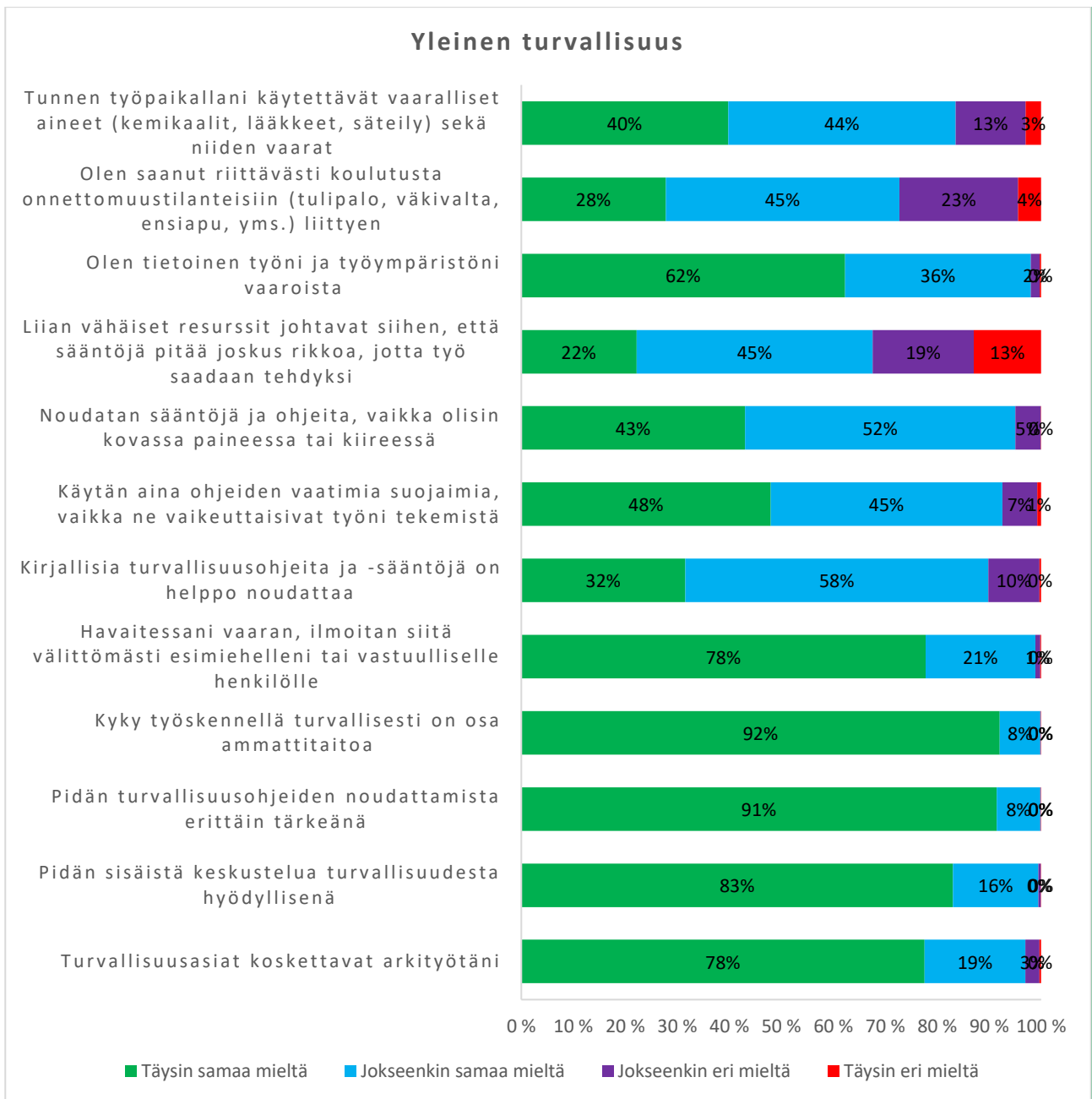
Hoidon ja hoivan palvelualueista kotihoidon ja palveluasumisen ja laitoshoidon vastaajia oli molempia hieman yli kolmannes (36 % ja 34 %). Kehitysvammahuollon ja vammaispalveluiden palvelualueella alle kaksi viidesosaa (38 %) vastaajia oli asumispalveluissa. Terveiden ja sairaanhoidon palveluiden palvelualueella yli kolmasosa vastaajia oli somatiikan palvelualueella. Perheiden palveluissa alle kaksi viidesosaa (38 %) vastaajia oli psykiatrian ja päihdepalveluiden palvelualueella. Tukipalveluissa neljäsosa (26 %) vastaajia oli henkilöstöpalveluiden palvelualueella. Taulukossa 2 ei näy kehittämisyksikön palvelualueita, koska se on pieni toimialue eikä sillä ole palvelualueita. (TAULUKKO 2.)

TAULUKKO 2. Vastaajien jakautuminen palvelualueittain

Hoidon ja hoivan palvelualueet	f	%	Perheiden palveluiden palvelualueet	f	%
Ennakoivat avopalvelut	35	8	Aikuissosiaalityö	21	9
Erytysalojen avopalvelut	37	9	Lasten ja nuorten sairaala	38	17
Kotihoito	155	36	Lasten ja perheiden palvelut	41	18
Palveluasuminen ja laitoshoido	146	34	Palveluohjaustoiminta	8	3
Yleislääketieteen osastopalvelut	54	13	Perhetukipalvelut ja lastensuojelu	24	11
Kehitysvammahuollon ja vammaispalveluiden palvelualueet	f	%	Psykiatria ja päihdepalvelut	85	38
Asumispalvelut	38	57	Psykologipalvelut	9	4
Kehityspoliklinikka ja sosiaalityö	10	15	Tukipalveluiden palvelualueet	f	%
Työ- ja päivätoimintapalvelut	19	28	Hallinto-, lakiasiain- ja talouspalvelut	10	9
Terveyden ja sairaanhoidon palveluiden palvelualueet	f	%	Henkilöstöpalvelut	28	26
Kuntoutuksen ja neurologia	50	15	Materiaalipalvelut	5	5
Päivystys- ja diagnostiikkapalvelut	83	24	Palvelutuotannon sihteerit ja tekstinkäsittely	27	25
Sairaala-apteekki	4	1	Tekniset palvelut	9	8
Somatiikka	124	37	Tietohallinto	22	20
Suun terveydenhuolto	30	9	Välinehuolto	7	7
Vastaanottopalvelut	49	14			

5.1 Henkilöstön käsityksiä Soiten turvallisuuskulttuurista

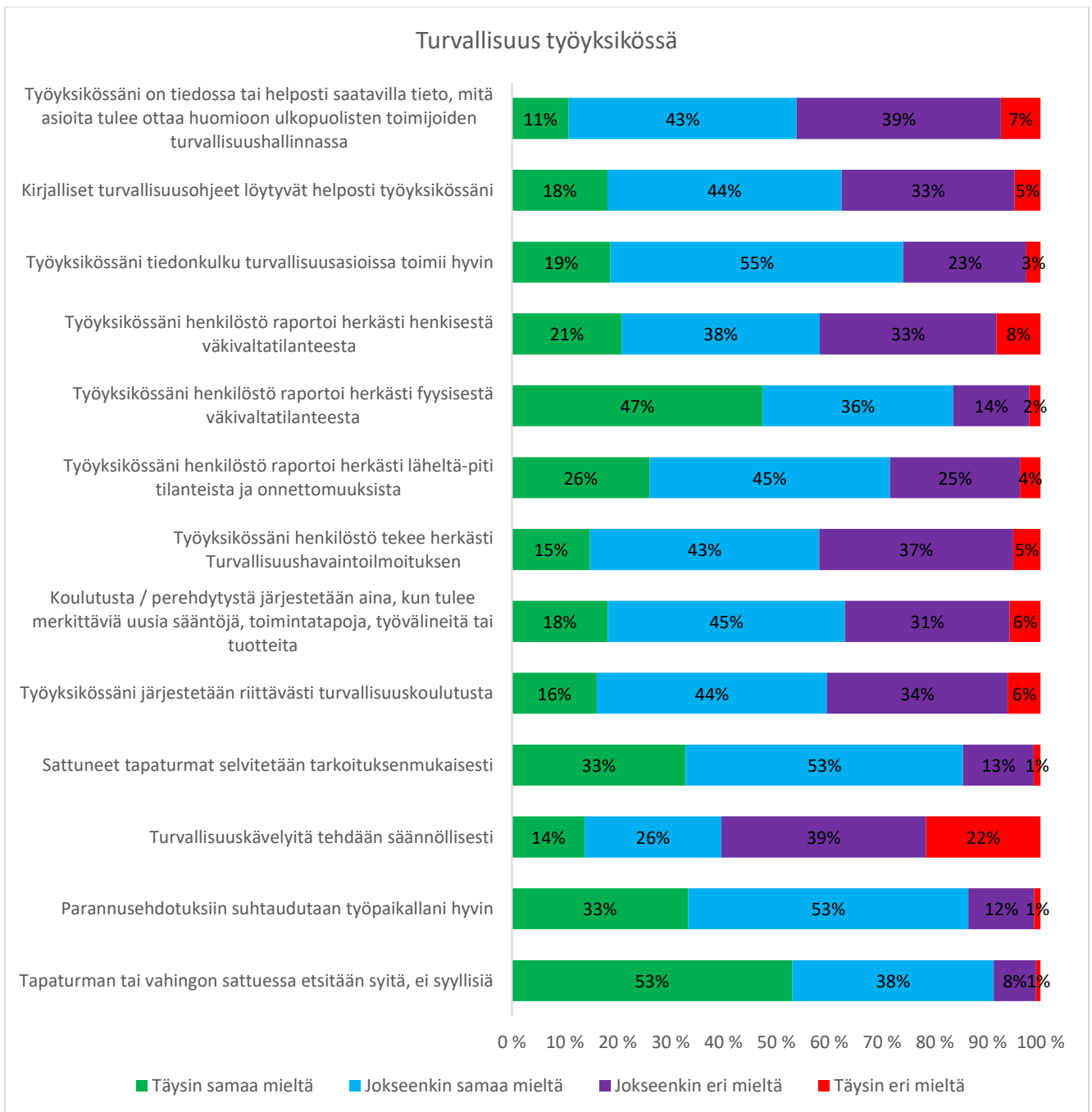
Soiten henkilöstöstä neljä viidestä (78 %) vastaajista käsittivät turvallisuusasioiden koskettavan arkityötään. Suuri osa (83 %) vastaajista piti sisäistä keskustelua turvallisuudesta hyödyllisenä. Myös turvallisuusohjeiden noudattamisen oli kaikkien mielestä erittäin tärkeää. Kykyä työskennellä turvallisesti pidettiin kaikkien mielestä osana ammattitaitoa. Työntekijän havaitessa vaaran lähes kaikki (99 %) vastaajat ilmoittavat asiasta omalle esimiehelleen tai vastuulliselle henkilölle. Yli puolet (58 %) henkilöstöstä oli lähes samaa mieltä siitä, että kirjallisia turvallisuusohjeita ja -sääntöjä on helppo noudattaa. Lähes kaikki (93 %) vastaajat olivat täysin tai lähes samaa mieltä, että käyttävät ohjeiden vaatimia suojaimia, vaikka ne vaikeuttavat työn tekemistä. Työntekijöistä suurin osa (95 %) noudattavat sääntöjä ja ohjeita, vaikka olisivat kovassa paineessa tai kiireessä. Lähes kaikki (98 %) vastaajat olivat tietoisia työn ja työympäristönsä vaaroista. Alle kolmanneksen (32 %) mielestä liian vähäiset resurssit johtavat siihen, että sääntöjä pitää joskus rikkoa, jotta työn saa valmiiksi. Yli neljännes (27 %) vastasi, että ei ollut saanut riittävästi koulutusta onnettomuustilanteisiin. Lisäksi alle viidennes (16 %) ei ollut perillä työpaikalla käytettävistä vaarallisista aineista ja kemikaaleista. (KUVIO 8.)



KUVIO 8. Vastaajien käsityksiä yleisestä turvallisuudesta

Soiten työntekijöistä suurin osa (91 %) vastasi, että tapaturman tai vahingon sattuessa etsitään syytä, ei syyllisiä. Suurin osa (86 %) oli sitä mieltä, että työpaikalla suhtaudutaan hyvin paranusehdotuksiin. Sattuneista tapaturmista suurin osa vastanneista (86 %) käsitti, että ne selvitetään tarkoituksenmukaisesti. Työyksikön turvallisuusasioiden tiedonkulun toimivuuteen oli tyytyväisiä kolme neljäsosaa (74 %) vastaajista. Yli kolme neljäsosaa (62 %) vastasi, että työyksikön kirjalliset turvallisuusohjeet löytyvät helposti. Työyksikön henkilöstöstä alle kolme neljäsosaa (70 %) vastasi, että läheltä piti -tilanteista ja onnettomuuksista raportoidaan herkästi.

Alle viidennes (16 %) Soiten työntekijöistä vastasi, että henkilöstö ei raportoi herkästi työyksikössä tapahtuneesta fyysisestä väkivaltatilanteesta, kun taas henkisestä väkivaltatilanteesta kaksi viidesosaa (41 %) työyksikön henkilöstöstä ei kokenut raportoitavan herkästi. Puolet vastaajista (46 %) oli sitä mieltä, että työyksikössä ei ole tiedossa tai ei ole helposti saatavilla tietoa siitä, mitä asioita tulee ottaa huomioon ulkopuolisten toimijoiden turvallisuushallinnassa. Kolme neljäsosaa (61 %) Soiten työntekijöistä oli sitä mieltä, että turvallisuuskävelyitä ei tehdä säännöllisesti. Kaksi viidesosaa (40 %) vastaajista käsitti työyksiköiden turvallisuuskoulutuksen riittämättömäksi. Lisäksi henkilöstöstä yli kolmannes (37 %) toi esille, että koulutusta tai perehdytystä ei aina järjestetä, kun tulee merkittäviä uusia sääntöjä, toimintatapoja, työvälineitä tai tuotteita. Kahden kolmasosan (42 %) mielestä henkilöstö ei tee herkästi Turvallisuushavaintoilmoitusta. (KUVIO 9.)



KUVIO 9. Vastaajien käsityksiä turvallisuudesta työyksikössä

Turvallisuuskävely väittämän ristiintaulukointi osoittaa, että yli puolen (54 %) hoidon ja hoivan vastaajien mielestä sekä kolmen viidesosan (69 %) kehitysvammahuollon toimialueen vastaajien mielestä turvallisuuskävely toteutui säännöllisesti. Perheiden palveluiden vastaajista yli kolme neljännestä (77 %) ja kolmen viidesosan (60 %) tukipalveluiden vastaajista sekä alle kolmen neljänneksen (73 %) terveyden- ja sairaanhoidon palveluiden toimialueen vastaajista oli sitä mieltä, että turvallisuuskävely ei toteudu säännöllisesti. Kehittämisyksikön vastaukset

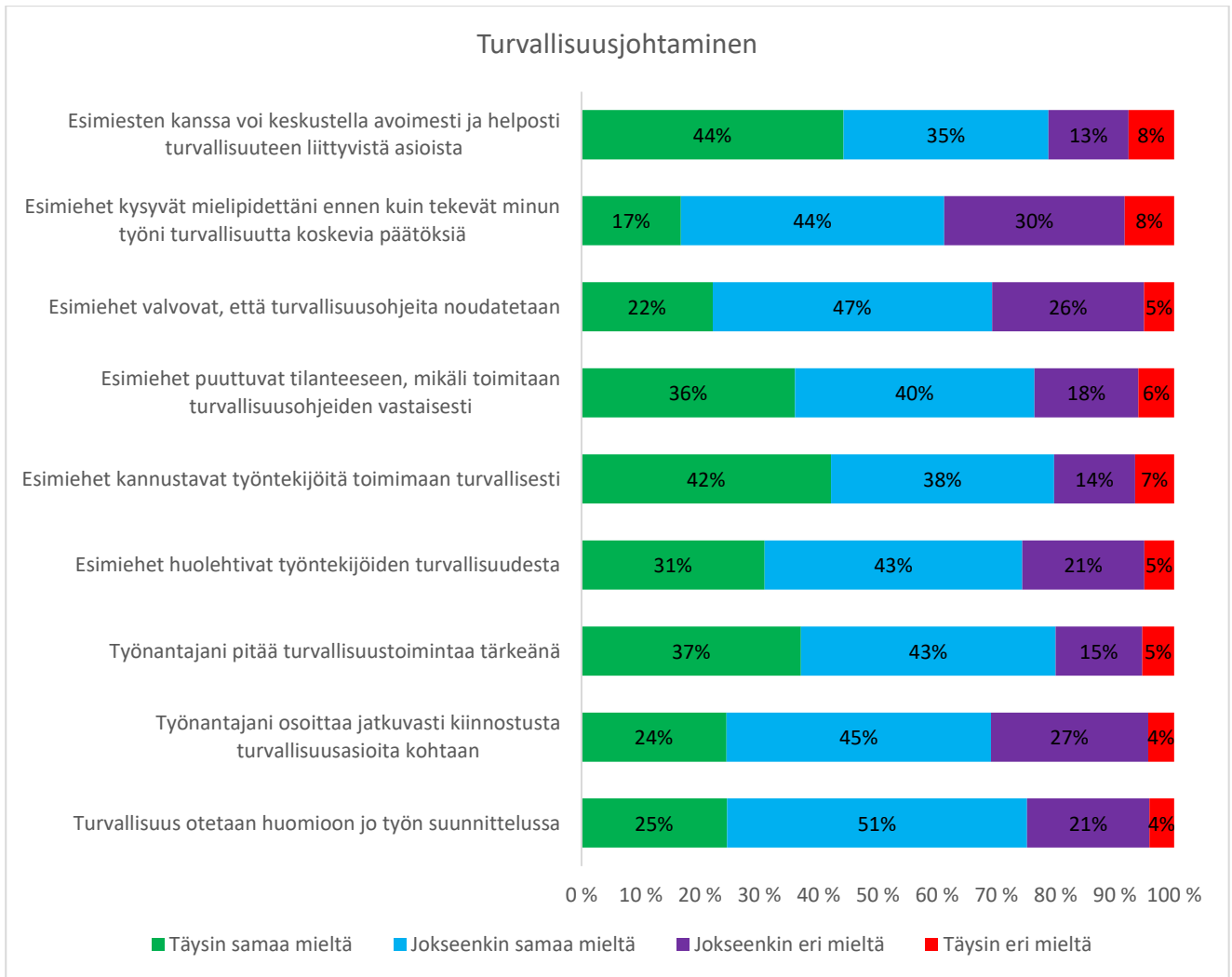
poistettiin tästä ristiintaulukoinnista sen pienuuden vuoksi, ettei vastaajia voinut personoida. (TAULUKKO 3.)

TAULUKKO 3. Turvallisuskävely väittämään vastanneet toimialueittain

Turvallisuskävelyitä tehdään säännöllisesti	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä
Hoito ja hoiva	102	128	128	65	423
	24%	30%	30%	16%	
Perheiden palvelut	12	37	116	61	226
	5%	17%	51%	27%	
Kehitysvammahuolto ja vammais- palvelut	26	19	12	8	65
	40%	29%	19%	12%	
Terveysten- ja sairaanhoidon palvelut	10	81	150	96	337
	3%	24%	45%	28%	
Tukipalvelut	9	33	41	22	105
	9%	31%	39%	21%	
Yhteensä	159	298	447	252	1156
	14%	26%	39%	21%	

5.2 Henkilöstön käsityksiä Soiten turvallisuusjohtamisesta

Soiten henkilöstöstä neljä viidesosan (80 %) mielestä työnantaja pitää turvallisuustoimintaa tärkeänä sekä toi esille sitä, että esimiehet kannustavat turvalliseen toimintaan. Kolme neljäsosaa vastaajista (76 %) oli sitä mieltä, että turvallisuus otetaan huomioon jo työn suunnittelussa ja esimiehet puuttuvat tilanteeseen, mikäli toimitaan turvallisuusohjeiden vastaisesti. Hieman alle kolmasosa (31 %) vastaajista käsitti, ettei työnantaja osoita jatkuvasti kiinnostusta turvallisuusasioita kohtaan. Neljänneksen (26 %) mielestä esimiehet eivät huolehdi työntekijöiden turvallisuudesta. Alle kolmasosa (31 %) toi esille sitä, etteivät esimiehet valvo turvallisuusohjeiden noudattamista. Kahden viidesosan mielestä (40 %) esimiehet eivät kysy työntekijän mielipidettä ennen kuin tekevät hänen työnsä turvallisuutta koskevia päätöksiä. Lisäksi viidenneksen (21 %) mielestä esimiesten kanssa ei voi keskustella avoimesti ja helposti turvallisuuden liittyvistä asioista. (KUVIO 10.)



KUVIO 10. Vastaajien käsityksiä turvallisuusjohtamisesta

6 ESIMIESTEN SITOUTTAMINEN TURVALLISUUSKÄVELYN TOTEUTTAMISEEN YKSIKÖISSÄÄN

Kävin turvallisuuskulttuurikyselyn tulokset läpi yhdessä opinnäytetyön ohjausryhmän kanssa elokuussa 2019. Laitoin tulokset etukäteen ohjausryhmälle luettavaksi sähköpostilla. Tapauksissa laadittiin suunnitelma kyselystä esiin tulleiden kehittämishaasteiden eteenpäin viemiseksi. Kyselyn tulokset nostivat esiin huolen turvallisuuskävelyn toteutumisesta yksiköissä. Kolme viidesosaa (61 %) Soiten työntekijöistä oli sitä mieltä, että turvallisuuskävelyitä ei tehdä säännöllisesti, minkä vuoksi opinnäytetyön ohjausryhmä päätti, että kehitetään turvallisuuskävelykoulutusta ja pidetään turvallisuuskävelykoulutus esimiehille. Erityisesti turvallisuuskävelyn jalkauttamisessa oli ollut ongelmia, ja työryhmä päätettiin keskittyä erityisesti tähän osaluueeseen. Turvallisuuskävelykoulutusta oli pidetty Soitessa ennenkin ja esimiehille oli esimies-infossa annettu ohjeistukset kävelyn toteuttamiseen, mutta esimiesten sitoutuminen turvallisuuskävelyn toteuttamiseen ei toteutunut riittävästi.

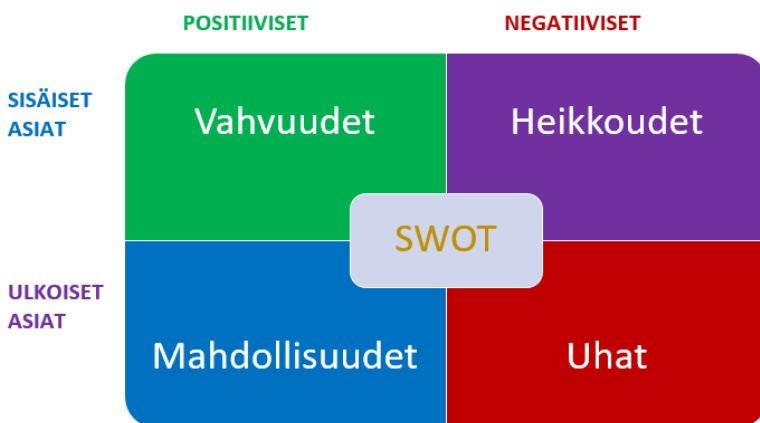
Opinnäytetyön kehittämistehtäväksi muodostui turvallisuuskävelykoulutuksen kehittäminen SWOT-analyysin avulla ja turvallisuuskävelykoulutuksen pitäminen Soiten esimiehille, jolla sitoutetaan esimiehet toteuttamaan turvallisuuskävely yksiköissään. Opinnäytetyön ohjausryhmä päätti perustaa kehittämistyöryhmän, jonka tehtävänä oli kehittää SWOT-työskentelyn avulla turvallisuuskävelykoulutusta, jotta esimiehet saadaan sitoutettua turvallisuuskävelyn toteuttamiseen yksiköissä. Kehittämistyöryhmään valittiin 10 vastuualuejohtajaa, koska vastuualuejohtajat ovat lähellä yksikön arkea, jossa turvallisuuskävelyt toteutetaan. Vastuualuejohtajat valittiin eri toimi- ja palvelualueilta, jotta saatiin mahdollisimman kattava kuva turvallisuuskävelyn jalkauttamisen ongelmasta ja ongelmien ratkaisuista. Lisäksi valittiin tarkoituksella turvallisuuskävelyn jalkauttamisessa eri vaiheessa olevia vastuualueiden vastuualuejohtajia, eli toiset vastuualueet olivat toteuttaneet pidempään turvallisuuskävelyitä ja toiset olivat vasta aloittamassa turvallisuuskävelyitä vastuualueella. Työryhmään osallistui minun lisäksi Soiten turvallisuus- ja valmiuspäällikkö.

6.1 SWOT-analyysi

Nelikenttäanalyysi–SWOT tulee sanoista vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat, jotka ovat englanniksi Strengths, Weaknesses, Opportunities ja Threats (Karjalainen 2017, 48; Vuorinen 2013, 641; Suomen riskienhallintayhdistys 2020). Vuorisen (2013, 64) mukaan SWOT

kehitettiin 1960-luvulla Yhdysvalloissa ja on useiden tutkimusten mukaan suosituin yksittäinen strategiatyökalu. SWOT-analyysissä vertaillaan yrityksen heikkouksia ja vahvuuksia ympäristön luomiin mahdollisuuksiin ja uhkiin ja näin tarkastellaan yrityksen strategista asemaa. Suomen riskienhallintayhdistyksen (2020) mukaan SWOT sopii käytettäväksi kaikentyyppisissä organisaatioissa, ja tarkastelu voi koskea joko yritystoiminnan osaa tai koko yritystä. Yritystoiminnan yksityiskohtainen tarkastelu on rajatumpaa, joten kohteena voivat olla esimerkiksi tuotteet, henkilöstö tai markkinat.

Tässä kehittämistehtävässä haluttiin apua turvallisuuskävelyn jalkauttamiseen liittyvä ongelma yksiköissä, johon haluttiin apua koulutuksen avulla. Vuorisen (2013, 64) mukaan SWOT-analyysiä ei voi tehdä oikein, mikäli organisaatiota ja sen toimintaympäristöä ei tunneta, joten hyvä SWOT tarvitsee tuekseen monia yrityksen resursseihin ja toimintaan liittyviä osa-analyysijä. Ilman pohjatöitä SWOT voi olla varsin pinnallinen, eikä se auta organisaatiota eteenpäin. SWOT-analyysi on nelikenttä, jonka oikealla puolella negatiiviset asiat ja vasemmalla puolella positiiviset asiat. Nelikentän alapuoliskolle kuvataan ulkoisia asioita ja yläpuoliskolle sisäisiä asioita (KUVIO 11) (Suomen riskienhallintayhdistys 2020.). Vuorisen (2013, 65) mukaan asioiden kirjaaminen SWOT:n on subjektiivinen valinta, koska tietyt asiat voivat olla samaan aikaan sekä heikkouksia että vahvuuksia.



KUVIO 11. SWOT-nelikenttäanalyysi (Mukaillen Vuorinen 2013, 65)

6.2 Kehittämistyöryhmän työskentely SWOT-analyysin avulla

Opinnäytetyön kehittämistyönä suunnittelin jakavani kehittämistyöryhmän kahteen viiden hengen ryhmään, jossa molemmat ryhmät olisivat käsitelleet turvallisuuskävelyn jalkauttamisen

ongelmaa, ja sen jälkeen ryhmät olisivat menneet yhteen ja työstäneet yhdessä lopullisen tuotoksen SWOT-työskentelystä. Peruuntumisten vuoksi kehittämistyöryhmään osallistui viisi vastuualuejohtajaa, joten SWOT-työskentely toteutettiin yhtenä ryhmänä, joten keskustelulle jäi enemmän aikaa. Työryhmä kokoontui Soiten Kokkolan terveystieteiden keskuksen kokoushuoneessa. Peruuntumisista huolimatta työryhmän vastuualuejohtajat olivat silti erilaisista vastuualueista, kuten esimerkiksi sosiaalialan, erikoissairaanhoidon, perusterveydenhuollon ja tukipalveluiden vastuualuejohtajia. SWOT-työskentelylle oli varattu aikaa kaksi tuntia, joka riitti hyvin tuotoksen laatimiseen. Alustin yhdessä turvallisuus- ja valmiuspäällikön kanssa PowerPoint-esityksen avulla työskentelyn tarkoituksesta, opinnäytetyön tuloksista, turvallisuuskävelystä ja SWOT-työskentelystä. Alustukseen kului aikaa 15 minuuttia.

Ryhmätyöskentelyn aikana heijastin valkokankaalle SWOT-kuvion (KUVIO 10.) helpottaakseni työskentelyä. Jokaista nelikentän osaa varten varattiin oma fläppi-taulu, johon työstettiin keskustellen turvallisuuskävelyn jalkauttamiseen liittyviä vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia, näitä SWOT-osioita varten oli varattu aikaa 15 minuuttia. Tuotoksen yhteen koonnille ja työstämiselle oli varattu myös 15 minuuttia. Loppuyhteenvedolle ja keskustelulle oli varattu aikaa vielä 30 minuuttia. Yksi työryhmän jäsenistä toimi kirjurina ideoille, mitä työryhmä tuotti kuhunkin osioon ja kirjuri osallistui myös keskusteluun.

6.3 Kehittämistyöryhmän ehdotukset turvallisuuskoulutuksen kehittämiseen

Seuraavassa alaluvussa käsittelen kehittämistyöryhmän SWOT-työskentelyn tuloksia.

6.3.1 Vahvuudet

SWOT-työskentelyn vahvuuksien osalta keskustelussa nousi esiin neljä teemaa, jotka kehittämistyöryhmä näki tärkeiksi nostaa esiin koulutuksessa. Vahvuuksia olivat aikataulutus, pysyvä henkilöstö, tiimityö ja vastuualuejako sekä tietoa saatavilla yhdestä paikasta. Aikataulutuksen osalta on tärkeä luoda selkeä malli, milloin turvallisuuskävelyä tehdään, kuten päivittäin, kuukausittain ja vuosittain tehtävät turvallisuuskävelyt. Pysyvän henkilöstön osalta kehittämistyöryhmä mietti henkilöstön vähäisessä muutoksissa turvallisuuteen liittyvät asiat pysyvät vahvana. Tiimityö ja vastuualuejako nosto esiin sen, että vaikka esimies vastaa turvallisuuskävelystä, niin esimiehen ei tarvitse sitä tehdä, vaan voidaan valita yksiköihin turvallisuusvastaavat,

jotka huolehtivat, että turvallisuuskävelyt tehdään ja he voivat vastata myös turvallisuusperehdytyksestä. Tärkeää on nostaa myös esiin se, että turvallisuuteen liittyvä tieto on saatavilla yhdestä paikasta esimerkiksi Soitenetistä.

6.3.2 Heikkoudet

Heikkouksien osalta keskustelussa nousi esiin neljä teemaa, jotka olivat aikataulutus, asenne, eri toimijat yksiköissä sekä eri kieli. Aikataulutus nähtiin ongelmallisena. Yksiköissä on kiirettä, mikä haittaa turvallisuuskävelyn suorittamista, joten selkeä aikataulutus auttaa turvallisuuskävelyiden säännöllisyydessä. ”Aina on tehty näin” -asenne vaikeuttaa jalkauttamista. Lisäksi yleinen negatiivinen asenne turvallisuusasioita vastaan hankaloittaa turvallisuuskävelyn vakiinnuttamista, mihin pitää kiinnittää huomiota. Eri toimijat yksiköissä asettavat haasteen, etenkin kun eri toimijoilla on erilaisia käsityksiä ja ohjeistuksia turvallisuuskävelyyn tai turvallisuusasioihin liittyen. Toisekseen työryhmä mietti ulkopuolisten toimijoiden kohdalla, kuten ostolääkärit, siivouspalvelun tai rakennusyriyten työntekijät, jotka vaihtuvat usein yksiköissä, että heidän perehdytyksestään ja valvonnasta tulee sopia yhtenäisesti. Eri toimijoilla, kuten somatiikan, psykiatrian, sosiaalipuolen ja teknisen puolen työntekijöillä on ikään kuin eri kieli. He käsittävät asiat eri tavoin, koska jokaisella ammattiryhmällä on erilainen käsitteistö, ja siksi koulutuksen merkitys nousee tärkeäksi.

6.3.3 Mahdollisuudet

Mahdollisuuksien osalta keskusteluissa nousi esiin kolme teemaa. Näitä olivat yhtenäinen malli, koulutus ja perehdytys ja turvallisuuskulttuuri. Yhtenäisen mallin osalta työryhmä nosti esiin tarkastuslistan, jonka avulla on helppo seurata, miten turvallisuuskävelyt on suoritettu päivä, kuukausi ja vuosi tasolla. Näin olisi helppoa nähdä, mitä on havaittu kävelyn aikana ja miten ilmoitukset on tehty eteenpäin. Koulutusta turvallisuuskävelystä pitää olla säännöllisesti. Esimiehille ja turvallisuusvastaavat koulutetaan säännöllisesti ja laaditaan yhtenäinen pohja perehdytysmateriaalille, josta yksikkö tekee oman materiaalin, jolla he perehdyttävät yksikön henkilöstön. Tämä materiaali voisi olla myös osana turvallisuuden verkkokurssia. Turvallisuuskulttuuria on kehitettävä ja saatava paranemaan, jotta asenne turvallisuutta kohtaan paranee.

6.3.4 Uhat

Uhkien osalta keskustelussa nousi esiin neljä teemaa, jotka olivat negatiivinen kulttuuri, henkilöstön vaihtuvuus ja suuri henkilöstömäärä. Negatiivinen kulttuuri turvallisuusasioita kohtaan vaikeuttaa turvallisuuden positiivista kehittymistä, johon esimiesten tulee kiinnittää huomiota. Turvallisuus voi mennä toiminnan edelle, jolloin vääränlainen turvallisuuden korostaminen jarruttaa toimintaa, eikä uskalleta tehdä mitään, ettei turvallisuus vaarannu. Henkilöstön vaihtuvuus heikentää turvallisuuskävelyn toteutumista. Ison organisaation henkilöstömäärä vaikeuttaa luoda tasalaatuista mallia turvallisuuskävelylle.

Loppukeskustelussa kehittämistyöryhmä toi esille sitä, että SWOT-työskentely oli hyvä tapa työstää turvallisuuskävelyn jalkauttamisen ongelmaa. Työryhmä koettiin riittävän isona, mutta ei liian pienenä, jotta työskentely oli tehokasta. Työskentelyn toivottiin vievän eteenpäin turvallisuuskävelyn jalkauttamisen ongelmaa, jotta saataisiin tätä kautta kehitettyä parempaa turvallisuuskulttuuria. Kehittämistyöryhmän jäsenet pitivät hyvänä sitä, että ryhmään osallistujat olivat erilaisista vastuualueista ja näin opittiin myös toisilta ja toisista yksiköistä ja niiden toimintatavoista.

6.4 Turvallisuuskävelykoulutuksen toteuttaminen

Turvallisuuskävelykoulutus järjestettiin esimies-infossa marraskuussa 2019 Soiten esimiehille. Esimies-info on koulutus ja informaatio tapaaminen Soiten esimiehille, ja se toteutuu kerran kuukaudessa. Koulutukseen pystyi osallistumaan videon välityksellä, jotta myös muut kuin Soiten sairaala-alueen yksiköiden esimiehet pystyivät osallistumaan koulutukseen. Pidin turvallisuuskävelykoulutuksen yhdessä Soiten turvallisuus- ja valmiuspäällikön kanssa. Tein uudistetun turvallisuuskävelykoulutuksen yhdessä turvallisuus- ja valmiuspäällikön kanssa.

Koulutusrunkona toimi aikaisempi Soiten turvallisuuskävelykoulutus (2019c) Powerpoint-esitys, jossa käsiteltiin mitä turvallisuuskävely on, mikä on sen tarkoitus ja tavoite, mihin turvallisuuskävelyssä tulee kiinnittää huomiota, mitä on turvallisuuskulttuuri ja turvallisuusjohtaminen sekä pelastusturvallisuus. Aikaisempaan koulutukseen lisättiin opinnäytetyön esittely ja lyhyesti opinnäytetyön tulokset, mistä kehittämistyöryhmän työskentely sai alkunsa, SWOT -työskentelyn esittely, kehittämistyöryhmän työskentely ja sen tulokset sekä yritysturvallisuusmalli,

jotka yhdessä muodostivat uuden Soiten turvallisuuskävelykoulutuksen (2019d). Kehittämistyöryhmän tulokset käytiin läpi kokonaisuudessaan, mitkä on käyty läpi edellisessä luvussa.

Pidin turvallisuuskävelykoulutuksen alkupuoliskon, jossa kävin läpi uudet osiot, lukuun ottamatta yritysturvallisuusmallia. Lisäksi kävin läpi turvallisuuskulttuurin ja turvallisuusjohtamisen. Turvallisuus- ja valmiuspäällikkö kävi läpi turvallisuuskävelyyn liittyvät osiot, mitä on pelastusturvallisuus sekä yritysturvallisuusmallin.

Koulutuksen aikana ei ollut paljon keskustelua. Muutama kysymys nousi liittyen joko turvallisuuskävelyn aloittamiseen yksikössä tai siihen, mistä löytyy tietoa turvallisuuskävelystä. Koulutuspalautteen pyysin suullisesti ja ne esimiehet, jotka antoivat palautetta, pitivät koulutusta tärkeänä ja oman yksikön turvallisuuskävelyä hyödyttävänä. Yksi palautteen antaja olisi toivonut tarkempaa tietoa SWOT-työskentelystä, koska koki, ettei työskentely ollut tuttua.

Jatkossa Soitessa on tarkoituksena pitää vuosittain turvallisuuskävelykoulutuksia sekä auttaa vastuualuejohtajia ja esimiehiä jalkauttamaan turvallisuuskävelyä omiin yksikköihinsä. Turvallisuuskävelykoulutus tallennettiin Soitenettiin (Soiten intranet) Turvallisuus osioon, jotta esimiehet voivat myöhemmin hyödyntää koulutusta omien yksiköiden turvallisuuskävelyiden kehittämiseen ja jatkuvuuden parantamiseen. Turvallisuusosioon lisätään ja on lisätty turvallisuuskävelyyn ja muuhun turvallisuuteen liittyvää materiaalia turvallisuusjohtamisen sekä turvallisuuden kehittämisen tueksi.

7 OPINNÄYTETYÖPROSESSIN POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Soiten henkilöstön käsityksiä turvallisuuskulttuurista ja turvallisuusjohtamisesta sekä turvallisuuskävelyn toteutuminen Soiten yksiköissä. Turvallisuuskulttuurikyselyn tulosten perusteella opinnäytetyön kehittämistehtäväksi valittiin turvallisuuskävelykoulutuksen kehittäminen ja pitäminen esimiehille, koska turvallisuuskävely ei toteudu riittävästi toimialueiden yksiköissä. Opinnäytetyön tavoitteena oli, että esimiehet ymmärtävät turvallisuuskävelyn merkityksen pelastussuunnitelman päivittämisen työkaluna ja sitoutuvat sen toteuttamiseen. Toisekseen henkilöstön turvallisuustietoisuuden lisääntyminen turvallisuuskävelyn toteutumisen avulla. Lisäksi organisaation turvallisuuskulttuurin parantuminen toteutuneella turvallisuuskävelyllä.

Ohjausryhmä päätti perustaa kehittämistyöryhmän, joka SWOT-analyysin avulla kehittää turvallisuuskävelykoulutusta. Kehittämistyöryhmän tarkoituksena oli kehittää turvallisuuskävelykoulutusta esimiehille, jotta koulutusta voitiin muokata siihen suuntaan, että turvallisuuskävely saadaan paremmin jalkautettua Soiten yksiköihin. Tavoitteena oli myös lisätä esimiesten tietoisuutta turvallisuudesta ja turvallisuuskävelystä sekä osoittaa turvallisuuskävelyn tarpeellisuus yksiköiden turvallisuuden kehittämisessä. Lisäksi johtoryhmä voi hyödyntää näitä tietoja turvallisuusjohtamisessa.

Turvallisuuskulttuurikyselyn tulosten perusteella opinnäytetyön kehittämistehtäväksi valittiin turvallisuuskävelykoulutuksen kehittäminen ja pitäminen esimiehille, koska turvallisuuskävely ei toteutunut riittävästi toimialueiden yksiköissä. Opinnäytetyön tavoitteeksi muodostui turvallisuuskävelyn toteutuminen Soiten yksiköissä. Opinnäytetyönohjausryhmä päätti perustaa kehittämistyöryhmän, joka SWOT-analyysin avulla kehitti turvallisuuskävelykoulutusta esimiehille, jotta koulutusta voitiin muokata siihen suuntaan, että turvallisuuskävely saadaan paremmin jalkautettua Soiten yksiköihin. Tavoitteena oli myös lisätä esimiesten tietoisuutta turvallisuudesta ja turvallisuuskävelystä sekä osoittaa turvallisuuskävelyn tarpeellisuus yksiköiden turvallisuuden kehittämisessä, lisäksi tavoitteena oli lisätä henkilöstön turvallisuustietoisuutta.

Nyt tarkastelen opinnäytetyön keskeisiä tuloksia sekä organisaation kehittämistyötä niiden pohjalta. Lisäksi pohdin eettisyyden ja luotettavuuden toteutumista opinnäytetyössä, sekä tarkastelen ammatillista kasvuani opinnäytetyön tavoitteiden ja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon soveltuvuuksien pohjalta. Vielä lopuksi pohdin tulosten hyödynnettävyyttä ja esitän

johtopäätökset sekä jatkotutkimushaasteet.

7.1. Keskeisten tulosten tarkastelua

Turvallisuuskulttuurikyselyn tulosten mukaan Soiten henkilöstön turvallisuuskulttuurissa oli monet asiat hyvällä tasolla, mutta myös kehitettäviä asioita on useita. Tiivistetysti voidaan sanoa, että lähes kaikki Soiten henkilöstöstä ilmoittivat esimiehille, kun havaitsivat vaaran. Suurin osa käsitti, että tapaturman tai vahingon sattuessa etsitään syytä, ei syyllisiä. Neljän viidesosan mielestä työnantajan pitävän turvallisuustoimintaa tärkeänä. Kaksi viidesosaa toi esille turvallisuuskoulutusta vähyyden, eikä se kohdistunut tarkemmin, kun työtavat, -välineet tai työskentelymateriaalit muuttuivat. Alle kolmannes näki, ettei esimies ole kiinnostunut turvallisuusasioista tai valvo turvallisuusohjeiden noudattamista. Alle kaksi kolmasosaa näki, ettei turvallisuuskävelyitä tehdä säännöllisesti yksiköissä. Olen koonnut seuraavat asiat tai osa-alueet, jotka olivat turvallisuuskulttuurikyselyn mukaan hyvin tai joiden kehittämisellä ei ollut niin kiire. Toisekseen olen nostanut niitä asioita tai osa-alueita, joissa on kehitettävää ja niihin pitää ensiksi paneutua.

Turvallisuuskulttuurikyselyn mukaan Soiten henkilöstö käsitti yleisen turvallisuuden osiossa turvallisuuden tärkeänä ja itseä ja työtä koskettavana asiana. Turvallisuudesta keskustelu koettiin myös tärkeänä asiana. Turvallisuusohjeiden noudattaminen oli myös tärkeää Soiten henkilöstölle. Henkilöstö piti kykyä työskennellä turvallisesti osana ammattitaitoa. Soiten henkilöstö oli tietoinen työn ja työympäristön vaaroista. Sääntöjen ja ohjeiden noudattaminen koettiin tärkeänä, vaikka olisi kiire tai työpaine olisi kovaa. Lisäksi koettiin, että suojaimien käyttö on erittäin tarpeellista, vaikka suojaimet vaikeuttaisivat työn tekemistä. Oedewaldin ym. (2008b, 57) mukaan terveydenhuollon organisaatioissa henkilöstön kokema heikko työn hallinnan tunne voi uhata voimakasta turvallisuusmotivaatiota ja siksi syiden ymmärtäminen ja niihin puuttuminen on tärkeää terveydenhuolto-organisaatioissa. Näyttää siltä, että ainakin Soiten henkilöstön osalta työn hallinta näyttää olevan tämän kyselyn pohjalta hyvässä kunnossa, mikä auttaa turvallisuusmotivaation ylläpitämistä.

Yleisen turvallisuuden osalta osa Soiten henkilöstöä koki haastetta siitä, ettei tunne tarpeeksi työpaikalla käytettyjä vaarallisia aineita (kemikaalit, lääkkeet, säteily) tai niiden vaaroja. Toki sen henkilöstön osuus oli pieni, joka koki haastetta yleisen turvallisuuden osalta. Ainoastaan kahdessa asiassa yli neljännes henkilöstöstä koki haasteita. Näitä olivat liian vähäiset resurssit

johtavat rikkomaan sääntöjä, jotta työ saadaan tehdyksi ja vähäisestä koulutuksesta onnettomuustilanteita ajatellen (tulipalo, väkivalta, ensiapu, ym.). Henkilöstöresurssi on vaikea asia, koska yksiköissä koetaan yleisesti, ettei työvoima riitä tehtävien tekemiseen. Oedewaldin ym. (2008b, 48) turvallisuuskulttuuritutkimus tukee tätä ajatusta. Siltikin resursseja kohdentamalla saadaan parempaa hallinnan tunnetta ja tähän olisi hyvä panostaa esimies koulutuksissa.

Osa henkilöstöstä näki ongelman myös liian vähäisessä turvallisuuskoulutuksen järjestämisessä yksiköissä ja myöskään koulutusta ei saada riittävästi uusien työtapojen, työvälineiden ja tuotteiden tai sääntöjen tullessa, mikä heikentää turvallisuuden kokemista työyksikössä. Soiteissa on lisätty turvallisuuskoulutusta viimeisen kahden vuoden ajan, mm. väkivaltatilanteiden hallintamalli HFR-koulutusta (Hallittu Fyysinen Rajoittaminen) ja alkusammutuskoulutusta on lisätty, mikä ei ainakaan kyselyä tehdessä vielä näkynyt vastauksissa. Kehitysvammahuollon ja vammaispalveluiden toimialueen BSC-kortissa (2018b, 64) oli kiinnitetty huomiota henkilöstön kokeman väkivallan vähenemiseen, johon haluttiin puuttua HFR-koulutuksen avulla ja kouluttaa myös omia HFR-kouluttajia toimialueella. Turvallisuuskoulutuksen lisääminen sekä yleisesti että yksittäisten tekijöiden, kuten työtapojen muuttuessa, on merkittävä tekijä turvallisuuskulttuurin paranemisessa ja tähän tulee jatkossa panostaa.

Toisekseen kehittämistehtävässä nousi esiin se, ettei esimiesten tarvitse yksin vastata turvallisuuden kehittämisestä yksiköissä vaan yksiköissä voidaan valita turvallisuusvastaava tai -vastaavat pitämään yllä yksiköiden turvallisuuteen liittyviä asioita. Levän (2003, 146) mukaan ennaltaehkäisevässä organisaatiossa on turvallisuusasiantuntija-vetoinen johtamisjärjestelmä, jonka toteuttamisessa ja kehittämisessä on mukana henkilöstön edustajia. Oedewald ym. (2008b, 41) mukaan turvallisuuskulttuuria arvioidaan turvallisuuskulttuurikyselyllä, jonka jälkeen koulutetaan henkilöstöä turvallisuustieteellistä ajattelusta, jotta he voivat havainnoida toiminnassa olevia turvallisuuteen liittyviä puutteita, jotta puutteisiin voidaan puuttua. Provonostin ja Sextonin (2008, 232) mukaan sairaalan turvallisuusasenne kyselyä tulisi tehdä vuosittain sekä henkilöstölle että johdolle kohdennetun parannus intervention kanssa. Oedewaldin ym. (2008b, 43) mukaan henkilöstön kyky arvioida oman organisaation turvallisuuskulttuuria voi kehittyä arvioinnista saatujen kokemusten myötä.

Työyksikön turvallisuuden osiossa Soiten henkilöstö koki enemmän vaihtelua, kuin yleisen turvallisuuden osiossa. Edelleen useimmat asiat koettiin olevan hyvällä tasolla. Henkilöstö koki,

että tapaturman tai vahingon sattuessa ei etsitä syyllisiä vaan syitä, miksi näin tapahtui (Alahmadi 2010, 5). Lisäksi henkilöstö koki, että sattuneet tapaturmat selvitetään tarkoituksen mukaisesti. Alahmadi (2010, 5) toteaaakin, ettei virheraportin tule olla vain toteamus virheestä, vaan väline oppia virheistä. Toisekseen parannusehdotuksiin koettiin, että yksiköissä suhtaudutaan hyvin. Enemmistön mielestä myös yksikön turvallisuusasioiden tiedonkulku toimii hyvin, minkä myös Oedewald ym. (2008b, 45) on todennut Suomen sairaanhoitopiirien turvallisuuskulttuurin tutkimuksessa.

Edelleen haastetta tuotti se, että fyysinen väkivalta raportoitiin hyvin, mutta psyykkisen väkivalta jää selkeästi enemmän raportoimatta. Osa henkilöstöstä ei selvästikään näe tai koe henkistä väkivaltaa niin vaarallisena asiana, kuin fyysistä. STM:n raportin (STM 2014, 65) mukaan väkivallan uhka työssä on vakava ongelma, johon tulee puuttua ja vastuu siihen puuttumisesta on johdolla. Jukaraisen, ym. (2015, 22) mukaan ihmisten fyysisyyttä käsitellään lähinnä fyysisen väkivallan kautta, joko ihmiseen itseensä tai omaisuuteen kohdistuvana väkivaltana tai rikoksena. Esimiehiä tulee kouluttaa tunnistamaan sekä fyysistä, mutta myös eritoten henkistä väkivaltaa, jotta asioihin voidaan puuttua ajoissa. Soitessa on käytössä purkukeskusteluohje (2017d), jota käyttämällä vältetään traumatisoitumista haastavien tilanteiden johdosta, kuten fyysisen tai psyykkisen väkivalta.

Osa henkilöstöstä koki, että ulkopuolisten toimijoiden turvallisuushallinnan huomioon ottamisesta oli vaikea löytää tietoa yksikössä. Oedewald ym. (2008b, 49) mukaan ulkopuolisten toimijoiden työskentely voi johtaa sosiaalisiin esteisiin ja kommunikaatio-ongelmiin, jotka vaikuttavat turvallisuuteen. Levän (2003, 148) mukaan toimintavaltuuksia tulee selkiyttää ulkopuolisten toimijoiden valvonnan osalta. Turvallisuushavaintoilmoitusta ei tehty riittävästi henkilöstön mielestä. Ongelma voi olla siinä, että henkilöstö ei tiedä, mistä Soitenetistä löytää turvallisuushavaintoilmoituksen tai sitten kiireessä turvallisuushavaintoilmoituksen tekeminen unohuu. Osan mielestä kirjalliset turvallisuusohjeet eivät ole helposti löydettävissä. Muutenkin kirjallisten turvallisuusohjeiden löytäminen yksikössä oli monelle haastavaa.

Isoimpana ongelmana nähtiin turvallisuuskävelyiden epäsäännöllisyys yksiköissä. Reilusti yli puolet henkilöstöstä koki, että turvallisuuskävelyt olivat epäsäännöllisiä, joten opinnäytetyön ohjausryhmä nosti turvallisuuskävelykoulutuksen kehittämiskohteeksi. Opinnäytetyön tuloksissa ristiintaulukoin turvallisuuskävelyväittämän, joka paljasti, että kahdella toimialueella hoidon ja hoivan sekä kehitysvammahuolto ja vammaispalvelut toimialueella turvallisuuskävelyt

ovat kohtuullisen säännöllisiä. Hoidossa ja hoivassa yli puolet ja kehitysvammahuolto ja vammaispalveluissa alle kolme neljännestä vastaajista piti turvallisuuskävelyitä säännöllisinä. Suurimmat puutteet turvallisuuskävelyiden säännöllisyydessä löytyivät perheiden palveluiden, tukipalveluiden ja terveyden- ja sairaanhoidon palveluiden toimialueelta. Perheiden palveluissa yli kolme neljännestä ja tukipalveluissa kolmen viidesosan sekä terveyden- ja sairaanhoidon palveluissa alle kolmen neljänneksen mielestä turvallisuuskävelyt eivät toteudu säännöllisesti.

Jatkossa on turvallisuuskävelyn osalta keskityttävä eniten toimialueisiin, joissa oli eniten puutteita, unohtamatta tietenkään niitä toimialueita, joissa asiat olivat paremmin. Merkittävää on se, että erot toimialueiden välillä olivat huomattavia. Provonostin ja Sexton (2008, 232) pitää yksikkötasolle keskittyvää kehittämistä parhaimpana, koska kulttuuri on paikallista ja kulttuuriin vaikuttaminen tulee tehdä paikallisella tasolla. Kehittämistehtävän tavoitteena oli parantaa turvallisuuskävelykoulutusta esimiehille ja koulutuksen parantamisen myötä turvallisuuskävelyn parempaa jalkauttamista yksiköihin. Turvallisuuskävelyn toteutuminen parantaa osaltaan turvallisuuskulttuuria. Turvallisuuskävelykoulutusta tulee jatkossa pitää ja panostaa yksiköiden turvallisuuskävelyn jalkautumiseen yksiköihin. Leinosen (2016, 38) mukaan turvallisuuskävelyllä kohennetaan yksikön turvallisuuskulttuuria. Turvallisuuskävelyn jalkauttaminen ei ole vain esimiesten ongelma, vaan siihen tulee myös henkilöstön sitoutua. Henkilöstön mukaan ottaminen, kun kehitetään turvallisuuskävelyä sitouttaa henkilöstöä paremmin myös toteuttamaan kävelyä. Esimiehen tulee myös varmistaa, että turvallisuuskävelykoulutusta on riittävästi, jotta henkilöstöllä on tietoa, mihin yhdistää kävelyn merkitys.

Soiten turvallisuusjohtamisen henkilöstö koki pääosin olevan kohtuullisen hyvällä tasolla, mutta turvallisuusjohtamisessa nähtiin kuitenkin eniten kehitettävää. Useimmat kokivat, että esimiesten kanssa voi keskustella avoimesti ja helposti turvallisuuteen liittyvistä asioista, mikä toistuu Oedewald ym. (2008b, 47) tekemässä tutkimuksessa. Esimiehet kannustavat alaisiaan toimimaan turvallisesti sekä heidän koetaan pitävän turvallisuustoimintaa pääosin tärkeänä. Lisäksi henkilöstö koki, että esimiehet puuttuvat tilanteeseen, jossa toimitaan turvallisuusohjeiden vastaisesti. Sunellin (2016, 27) mukaan onnistuneella turvallisuusjohtamisella voidaan vähentää työtapaturmia ja onnettomuuksia ja siten parantaa organisaation tuottavuutta ja työilmapiiriä.

Henkilöstöstä noin neljäsosa koki, ettei esimies huolehdi työntekijöiden turvallisuudesta. Toiseksi koettiin, että työnantaja ei osoita kiinnostusta turvallisuusasioita kohtaan. AVI:n Turvallisuusjohtaminen (2010, 6) oppaan mukaan koko johdon tulee olla sitoutunut turvallisuusajatteluun, jotta henkilöstö sitoutuu siihen myös. Neljännes koki myös, ettei turvallisuutta oteta huomioon työn suunnittelussa. Noin kolmannes henkilöstöstä näki isoimman ongelman siinä, ettei esimies kysy työntekijän mielipidettä, kun he tekevät päätöksiä työntekijän työn turvallisuuteen liittyen. Koettiin myös, etteivät esimiehet valvo, että turvallisuusohjeita noudatetaan. Nämä turvallisuusjohtamiseen liittyvät vastaukset olivat huolestuttavia. Liian iso osa henkilöstöstä koki johtamisessa olevan puutteita. Useimmissa yksiköissä esimies on läsnä ainakin osan aikaa viikosta, joten keskustelemalla ja hyödyntämällä yhteisiä foorumeita esimiehen kanssa henkilöstö pystyy vaikuttamaan siihen, että esimies tietää missä yksikkö ja henkilöstö on menossa.

Sunellin (2016, 27) mukaan turvallisuusilmapiiriä voidaan parantaa lisäämällä työntekijöille suunnattua palautetta turvallisuusasioista ja sitouttamalla heitä turvallisuusasioiden suunnitteluun. Levän (2003, 149) mukaan johdon turvallisuusjohtamisen osaamista ja valmiuksia voitaisiin tukea sisällyttämällä turvallisuusjohtamiskoulutusta johdon koulutukseen tai viestimällä suoraan johdolle. Tähän ongelmaan tulee Soitessa puuttua ja esimiesten koulutusta tulee lisätä turvallisuus asioihin liittyen. Oedewald ym. (2008b, 58) tuo esiin johdon kiertokäyntien, eli johdon vierailut yksiköissä, olevan yksi hyödyllinen tapa kehittää turvallisuuskulttuuria. Henkilöstön vastuu kehittämisestä yhdessä esimiesten kanssa on merkittävää. AVI (2010, 6) toteaa, että johdon pitää sitoutua turvallisuus ajatteluun, jotta se saa vastakaikua henkilökunnalta, jonka sitoutuminen vasta varmistaa, että turvallisuusjohtamisajattelu ja sen kautta tulevat toiminnot kehittävät turvallisuuskulttuuria.

7.2. Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2009, 8) mukaan yksityisyyden suoja on tutkimuseettisesti tärkeä periaate ja se kuuluu Suomen perustuslailla suojattuihin oikeuksiin. Tietosuoja on tutkimusaineistojen keruun, käsittelyn ja tulosten julkaisemisen kannalta tärkein yksityisyyden suojan osa-alue. Tutkimus eettisen neuvottelukunnan (2009, 10) mukaan tutkittavien anonyymiyden varmistaa myös se, että tutkimusaineisto on ainoastaan tutkijan hallussa ja sähköisessä muodossa salasanan takana, eikä tutkija luovuta tietoja muille osapuolille, kuten tutkit-

tavalle organisaatiolle. Opinnäytteen yksityisyyden suojan varmistaminen helpottui, kun kyselyyn vastaaminen tapahtui Webropol-ohjelmaa käyttäen, joten vastaajia ei voitu tunnistaa otoksen suuresta koosta ja strukturoidusta kyselylomakkeesta johtuen ja näin varmistin tutkimuksen eettisyyden osa-alueen. Tutkimusaineisto hävitettiin opinnäytteen julkaisemisen jälkeen.

Tutkimuseettinen neuvottelukunnan (2009, 4) mukaan tutkimukseen osallistumisen tulee aina olla vapaaehtoista. Ihanteellista olisi, että tutkittavat olisivat omasta vapaasta tahdostaan innostuneita osallistumaan tutkimukseen. Tutkittavia valitessa on merkittävää muistaa pyytää myös lupa tutkimuksen suorittamiseen. (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen 2009, 49.) Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2009, 5–6) mukaan tutkittaville tulee antaa riittävästi tietoa kyselyn saatekirjeessä, josta käy ilmi millaiseen tutkimukseen tutkittava osallistuu. Kyselyn saatekirjeessä (LIITE 2) muistutin vastaajia, että kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista ja olin ainoa, joka käsitteli kyselyn vastauksia. Tutkimukseen vastaaminen osoitti sen, että tutkittava suostuu tutkittavaksi. Ainoastaan tulokset esiteltiin tutkimuskohteen organisaatiolle. Vaikka olin työntekijä kyseenomaisessa organisaatiossa, minulla ei ollut johtajuusrooleja tutkittaviin, mikä vaikuttaa tutkimuksen objektiivisuuteen.

Sepittämisellä tarkoitetaan tekaistujen havaintojen esittämistä tiedeyhteisölle ja tekaistujen tulosten esittäminen tutkimusraportissa. Sepitettyjä havaintoja ei ole tehty tutkimusraportissa kuvatulla tavalla tai menetelmillä. Havaintojen vääristelyllä tarkoitetaan alkuperäisten havaintojen tarkoituksellista muokkaamista tai esittämistä niin, että havaintoihin perustuva tulos vääristyy. Tulosten vääristelyllä tarkoitetaan tieteellisesti perusteetonta tutkimustulosten muuttamista tai valikointia sekä Hyvän tieteellisen käytännön loukkaukset johtopäätösten kannalta olennaisten tulosten tai tietojen esittämättä jättäminen. Plagioinnilla tarkoitetaan jonkun toisen julkituksen tutkimussuunnitelman, käsikirjoituksen, artikkelin tai muun tekstin tai sen osan, kuvallisen ilmaisun tai käännöksen esittämistä omana. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 8–9.) Olin tutkimusta tehdessä rehellinen ja varmistin, ettei plagiointia, sepittämistä tai tulosten vääristelyä tapahtunut opinnäytteen prosessin aikana. Tutkittavien oikeusturvasta pidin huolta siten, että tutkimuksen vaiheet dokumentoitiin tarkasti ja rehellisesti ja kunnioitin asianomaisten tiedonsaantioikeutta, joita myös Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012, 12) pitää tärkeinä tutkimuksen oikeusturvaan liittyvinä tekijöinä. Hain tutkimusluvan johtavalta ylihoitaja Pirjo-Liisa Hautala-Jylhältä. Raportoin opinnäytteen etenemisestä opinnäytteen tilaajalle.

Tutkijan tulee aina toteuttaa tutkimuksensa tieteelliselle tutkimukselle asetettujen vaatimusten mukaisesti. Määrällisessä tutkimuksessa ei voi välttyä käsittely-, mittaus-, kato- ja otantavirheiltä. Tutkijan on oltava rehellinen, paljastettava tutkimuksensa virheet, arvioitava virheiden vaikutusta tuloksiin ja tulosten hyödyntämiseen ja soveltamiseen. (Vilka 2007, 154.) Valikoin opinnäytetyön teorian huolella ja käytin mahdollisimman tuoreita lähteitä sekä lähteitä, jotka olivat luotettavia. Tämä lisäsi tutkimuksen toistettavuutta. Käytin lähteitä laajasti ja huomioin kattavasti myös kansainväliset lähteet. Tarkastelin teoreettista viitekehystä laajasti jo tutkimussuunnitelma vaiheessa.

Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta voi tarkastella validiteetin ja reliabiliteetin näkökulmista. Validiteetti viittaa siihen, onko tutkimuksessa mitattu juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata, eli onko teoreettiset käsitteet operationalisoitu luotettavasti muuttujiksi. Reliabiliteetti viittaa tulosten pysyvyyteen. Mittaamisen reliabiliteetti tarkoittaa mittarin kykyä tuottaa ei-sattumanvaraisia tuloksia, eli mitataan samalla mittarilla eri aineistoissa ja tulokset ovat samansuuntaisia. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 152–153.; Vilka 2007, 149–150.) Opinnäytetyössä mitattiin turvallisuuskulttuuria ja turvallisuusjohtamista, mitkä ovat myös useissa turvallisuuskulttuurikyselylomakkeissa. Opinnäytetyössä mitattiin niitä asioita, mitkä ovat yleisesti turvallisuuskyselyissä. Tutkimuksella on sisäinen ja ulkoinen validiteetti. Ulkoinen validiteetti tarkoittaa sitä, että kuinka hyvin tutkimuksen saadut tulokset voi yleistää tutkimuksen ulkopuoliseen perusjoukkoon, esimerkiksi voiko kansainvälisen terveydenhuollon tuloksia yleistää suomalaiseen terveydenhuoltoon. Sisäinen validiteetti viittaa mittaamisesta riippumattomiin tekijöihin, jotka voivat vaikuttaa tutkimustuloksiin, kuten esimerkiksi tutkittavien käsitys tutkittavasta ilmiöstä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 152,155.)

Tehdyn tutkimuksen kokonaisluotettavuus on hyvä, kun otos edustaa perusjoukkoa ja mittauksessa on mahdollisimman vähän satunnaisvirheitä. Satunnaisvirheet, kuten vastaajan muistivirhe, heikentävät tutkimuksen luotettavuutta ja tarkkuutta. (Vilka 2007, 152–153.) Tässä opinnäytetyössä otanta oli kokonaisotanta, mikä oli mahdollista kvantitatiivista menetelmää käyttäen. Tarkoituksena oli tutkia kyselylomakkeen avulla koko Soiten henkilökuntaa, joilla oli sähköposti käytettävissä kyselyn ajan. Kokonaisotanta vähensi tutkimuksen virhemarginaalia verrattuna satunnaisotantaan, minkä tarkoituksena oli parantaa tutkimuksen luotettavuutta. Toki edelleen yli 60 % vastaajista jätti vastaamasta, mikä herättää kysymyksen mitä olisi voinut

tehdä toisin. Ainakin kyselyn ajankohta olisi voinut olla toinen, koska toukokuu on jo niin sa-
nottu kesälomakuukausi ja osa henkilöstöstä oli lomalla. Näin vastausprosentti olisi todennä-
köisesti isompi.

Mittarin, eli tässä tapauksessa kyselylomakkeen luotettavuudessa sisältövaliditeetti on koko
tutkimuksen luotettavuuden perusta. Mittarin oikealla valinnalla varmistetaan se, että tutkitaan
oikeata ilmiötä ja saadaan luotettavia tuloksia. Mittarin kattavuus vaikuttaa siihen, että saa-
daanko tutkimusilmiön osa-alueet mitattua kattavasti. On myös hyvä tarkastella, onko tutki-
musilmiö riittävän selvärajainen, että sitä voi mitata luotettavasti. (Kankkunen & Vehviläinen-
Julkunen 2009, 152–153.)

Kun kyseessä oli turvallisuuskulttuuritutkimus, oli tärkeä saada selville koko organisaation tur-
vallisuuskulttuurin tila. Tämä asetti haasteen kyselylomakkeelle. Mikäli kyselylomake ei olisi
ollut riittävän selkeä, kutsuva ja lyhyt, niin se olisi mahdollistanut kyselyprosentin mahdollisen
pienuuden. Tämän johdosta tein lomakkeesta mahdollisimman selkeän ja houkuttelevan, jotta
sain vastausprosentin mahdollisimman suureksi. Kyselylomake mahdollisti suuren tutkimus-
joukon samanaikaisen tutkimisen ja lomakkeella sai myös kattavan kuvan turvallisuuskulttuurin
tilasta Soitessa. Kyselylomakkeen esitestaaminen lisäsi tutkimuksen luotettavuutta. Puus-
niekan ja Saarasen (2009, 27) mukaan tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä, eli toisin sa-
noen uskottavuutta ja vakuuttavuutta, voidaan parantaa kriittisellä ja arvioivalla työasenteella.
Tutkimusta tehtäessä on tärkeä, että kerätty tieto, tutkimusten analysointi ja päätelmät tehdään
kriittisesti ja arvioiden, jotta tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys voidaan varmistaa. Tutkimuk-
sen luotettavuutta lisäsi myös se, että muokkasin turvallisuuskulttuurikyselyn Jukka Hirven
(2010) turvallisuusilmapiirikyselystä sekä Kati Palomäen (2013) turvallisuuskulttuurikyselystä,
joita oli käytetty jo heidän aikaisemmissa tutkimuksissaan. Olin kysynyt luvan kyselyiden käyt-
tämiseen asian osaisilta.

Kehittämistyöryhmään osallistui yhteensä viisi vastuualuejohtajaa. Kehittämistyöryhmästä
saatu tieto turvallisuuskävelyn jalkauttamisen vahvuuksista, heikkouksista, mahdollisuuksista
ja uhkista oli heidän kokemuksensa asiasta. SWOT-analyysi menetelmänä on yleisesti käytetty
kehittämisväline erilaisissa organisaatioissa, kuten Suomen riskienhallintayhdistys (2020) to-
teaakin. Näyttää kuitenkin siltä, että tulokset ovat sovellettavissa koko Soiten yksiköiden tar-
peisiin turvallisuuskävelyn jalkauttamiseksi. Siksi turvallisuuskävelykoulutus järjestettiin Soiten

esimiehille ja tallennettiin myöhemmin katsottavaksi. Tällä katsottiin olevan vaikutusta turvallisuuskävelyn jalkauttamisen paranemiseen. Uuden turvallisuuskävelykoulutuksen vaikutuksia on tässä vaiheessa vaikea arvioida, mutta koulutuksen palaute oli hyvää ja se koettiin tarpeellisenä. Mikäli turvallisuuskävelykoulutus olisi toistettu, olisi siitä saatu enemmän palautetta esimiehiltä. Opinnäytetyön kehittämisosion hyödynnettävyyttä toisissa sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioissa on vaikea arvioida, mutta se voi edesauttaa toisia organisaatioita näkemään turvallisuuskävelyn tarpeellisuuden.

7.3 Oman ammatillisen kasvun pohdinta

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto opettaa käsittelemään, hankkimaan sekä soveltamaan työssä näyttöön perustuvaa tietoa. Tutkinto antaa valmiuden toimia työelämän kehittämis- ja asiantuntijatehtävissä. (Centria 2020; Opintopolku 2020). Ylempi ammattikorkeakoulututkinto antaa teoreettisen tiedon sekä syvälliset ja laajat tiedot työelämän kehittämiseen ja valmiudet tutkimustiedon käsittelemiseen. Tavoitteena on saada valmiudet ammattitaidon kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen. (Opetusministeriö 2009, 26–27.) Tutkinto antaa valmiudet osaamiseen, missä palvelujen kehittämisen ja johtamisen keskiössä ovat asiakaslähtöisyys ja henkilöstö voimavarana (Centria 2020).

Opinnäytetyön tekeminen oli kasvattava ja opettavainen prosessi, joka lisäsi omaa valmiutta kehittämiseen ja myös johtamiseen. Valitessani työn aihetta jouduin käymään läpi erilaisia kehittämiskohteita ja sitä, mikä on ajankohtaista sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämisessä. Oma kiinnostus vaikutti paljon aiheen valintaan. Turvallisuuskulttuurin tietoperustaan perehtyminen ja kyselyn tekeminen on antanut paljon uutta näkökulmaa sekä turvallisuuteen, sen kehittämiseen ja johtamiseen. Kehittämistehtävässä perehdyin tarkemmin myös SWOT-työskentelyyn ja sitä kautta opin kehittämään myös koulutusta ja antoi eväitä työryhmätyöskentelyyn.

Koulutuksessa opitut tiedonhankinta- ja arviointi taidot paranivat opinnäytetyöprosessin aikana huomattavasti. Olen oppinut uudella tavalla tiedonhankintaa ja saanut siinä myös luovuutta hakea tietoa hyvin erilaisista lähteistä sekä arviointikykyä tutkittavan tiedon suhteen on parantunut, kun olen lukenut paljon tutkimustietoa tietoperustaa tehdessäni. Tutkimus- ja kehittämismenetelmät ovat kehittyneet opinnäytetyön tekemisen aikana ja olen sisäistänyt, miten niitä voi soveltaa työelämään. Luotettavan ja eettisen tutkimisen taidot ovat kehittyneet ja olen op-

pinut miettimään, miten työelämässä käytetyn kehittämisen voisi tehdä eettisesti ja luotettavasti. Olen oppinut perustelun tärkeyden ja miten rajataan tietoperustaa tutkimusongelmien suuntaan.

Opinnäytetyö on opettanut sen, millä alueilla on vielä opittavaa ja kehitettävää, kuten itsensä johtaminen. Koen, että itsensä johtamisen koulutus ja niiden taitojen käytäntöön laittaminen on ollut suurimpana haasteena ja se on opettanut eniten itsensä johtamisesta, minkä koen yhtenä isona tekijänä niinkin suuren työn, kuin opinnäytetyön, tekemisenä. Yhteistyön tekemisen taidot ovat kehittyneet prosessin aikana, kun on tehnyt yhteistyötä koulun ja työelämän välillä. Kehittämistyöryhmän kautta on oppinut esiintymistaitoja ja ryhmän ohjaamistaitoja.

7.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Opinnäytetyöstä nousseet johtopäätökset:

1. Soiten turvallisuuskulttuuri oli kokonaisuudessaan hyvällä tasolla. Kehittämishaasteita kuitenkin löytyi useilta turvallisuuskulttuurin osa-alueelta. Turvallisuuskulttuurin kehittäminen isossa organisaatiossa on tärkeä asia ja sitä tulee seurata ja jatkossa säännöllisesti. Turvallisuuskulttuurikysely tulee tehdä säännöllisesti muutaman vuoden välein.
2. Henkilöstön turvallisuuskoulutukseen tulee panostaa ja etenkin on seurattava koulutuksen ja turvallisuusasioiden jalkautumista yksiköihin. Yksiköistä tulee valita turvallisuusvastavat esimiesten avuksi kehittämään yksiköiden turvallisuutta.
3. Turvallisuusjohtaminen oli kohtuullisen hyvällä tasolla, mutta siinä oli paljon kehitettävää. Turvallisuuskävely tulee jatkossa saada jalkautetuksi jokaiseen yksikköön, mikä on esimiesten vastuulla. Jatkossa esimiesten turvallisuuskoulutusta tulee lisätä ja antaa samalla työvälineitä yksiköiden turvallisuuden parantamiseen. Turvallisuuskyselyn toistamisella voidaan mitata turvallisuusjohtamisen tilaa.

Opinnäytetyön pohjalta nousseet jatkotutkimusaiheet:

1. Turvallisuuskulttuurikyselyn toistaminen ja turvallisuuskulttuurin tilan selvittäminen.
2. Henkilöstön motivaatio turvallisuuskävelyn toteuttamiseen.
3. Johdon turvallisuusjohtamisen havainnointi.

LÄHTEET

- Alahmadi, H. 2010. Assessment of patient safety culture in Saudi Arabian hospitals. *BMJ Quality and Safety* 19, 1–5. Saatavissa: <http://qualitysafety.bmj.com/content/qhc/19/5/e17.full.pdf>. Viitattu 19.7.2017.
- Arnell, J., Kortesoja, M., Laakso, P. & Ojala J. 2009. Toimintatutkimuksen menetelmäopas. Teoksessa V. Taatila (Toim.) Toimintatutkimuksia: Esimerkkejä ylemmän turvallisuusosaamisen koulutusohjelman opiskelijoiden tekemistä toimintatutkimusopintojakson tehtävistä. Vantaa: Laurea ammattikorkeakoulu. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/114703/Laurea%20julkaisut%20D06.pdf?sequence=1>. Viitattu 16.1.2019.
- AVI. 2010. Turvallisuusjohtaminen. Työsuojeluhallinto: Tampere. Saatavissa: https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/Turvallisuusjohtaminen_TSO_35.pdf/ef0c3554-4593-49d6-9530-64c28f404cb0. Viitattu 5.11.2018.
- Centria ammattikorkeakoulu. 2020. Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://web.centria.fi/hakijalle/ylemmat-amk-tutkinnot/sosiaali-ja-terveysalan-ylempi-amk-tutkinto>. Viitattu 11.5.2020.
- Dy, S., Lubomski, L., Martinez, K., Pfoh, E., Weaver, S. & Wilson, R. 2013. Promoting a Culture of Safety as a Patient Safety Strategy: A Systematic Review. *Annals of Internal Medicine* 158, 369–374. Saatavissa: <http://annals.org/aim/article/1656428/promoting-culture-safety-patient-safety-strategy-systematic-review>. Viitattu 19.7.2017.
- Edson, B., Greene, M., Krein, S., Leshner, M., Meddings, J., Olmsted, R., Reichert, H., Saint, S., Safdar, N. & Watson, S. 2017. Evaluation of the association between Hospital Survey on Patient Safety Culture (HSOPS) measures and catheter-associated infections: results of two national collaboratives. *BMJ Quality and Safety* 26, 226–235. Saatavissa: <https://qualitysafety.bmj.com/content/qhc/26/3/226.full.pdf>. Viitattu 19.1.2019.
- Elinkeinoelämän keskusliitto. 2019. Yritysturvallisuusmalli. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://ek.fi/mita-temme/tyoelama/yritysturvallisuus/>. Viitattu 17.8.2019.
- Eloranta, S., Hautala, T., Kinos, S. & Salonen, K. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy: Tampere.
- Heikkinen, H. 2001. Toimintatutkimus, tarinat ja opettajaksi tulemisen taito: narratiivisen identiteettityön kehittäminen opettajankoulutuksessa toimintatutkimuksen avulla. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylä university printing house. Saatavilla: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4354-7>. Viitattu 12.1.2019.
- Hirvi, J. 2010. Turvallisuuskulttuurin arviointi ja kehittäminen puolustusvälineteollisuuden yrityksessä. Tampereen teknillinen yliopisto. Diplomityö. Saatavissa: <https://dspace.cc.tut.fi/dpub/bitstream/handle/123456789/6827/hirvi.pdf?sequence=3&isAlloved=y>. Viitattu 17.2.2019.
- Iisakkilä Rojas, H. 2015. Toimintamalli sairaalan turvallisuus- ja pelastussuunnitelman tekemiseen. Laurea-ammattikorkeakoulu, Turvallisuus osaamisen koulutusohjelma (YAMK).

- Opinnäytetyö. Leppävaara. Saatavissa: <http://theseus32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/94858/2015%20lisakkila%20Rojas.pdf?sequence=1>. Viitattu 20.6.2017.
- Jukarainen, P., Kiillakoski, T., Syrjäläinen, E. & Yrjänäinen, S. 2015. Koettu turvallisuus luki-
ossa. Nuorisotutkimus 33: 3–4. Saatavissa: <http://elektra.helsinki.fi/oa/0780-0886/2015/3-4/koettutu.pdf>. Viitattu 21.5.2020.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. WSOY pro Oy: Helsinki.
- Karjalainen, T. 2017. Uuden strategisen johtamismallin luominen ja jalkauttaminen PK-kasvu-
yrityksessä-Toimintatutkimus teknisessä suunnittelutoimistossa. Lappeenrannan teknillinen
yliopisto LUT. Diplomityö. Saatavissa: https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/147745/Diplomityo_Karjalainen_Tomi.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 1.4.2020.
- Koivula, R. & Saarasalmi, O. (Toim.) 2017. Näkökulmia sosiaalihuollon palvelujen turvallisuus-
teen. Helsinki. Terveys- ja hyvinvoinnin laitos. Saatavissa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134849/URN_ISBN_978-952-302-895-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 24.5.2020.
- Kokkonen, J. Kokkonen, M. & Ruokonen J. 2014. Liikuntatuntien psykologinen turvallisuus ja
motivaatioilmasto alakoululaisten tyttöjen ja poikien silmin. Liikunta & Tiede 51, 49–55. Saa-
tavissa: https://www.lts.fi/media/lts_vertaisarvioidut_tutkimusartikkelit/2014/lt-6-14_tutkimusartikkelit_ruokonen_lowres.pdf. Viitattu 21.5.2020.
- Korander, T. & Törrönen, J. 2004. Ehkäisevä poliisityö ja turvallisuussuunnitelmat. Teok-
sessa J. Törrönen (Toim.) Valvontaa ja vastuuta–Päihteet ja julkisen tilan moraalisaätely.
Helsinki: Yliopistopaino, 169–195. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com//book/951-662-911-3>. Viitattu 20.6.2017.
- Kuula, A. 1999. Toimintatutkimus – Kenttätyötä ja muutospyrkimyksiä. Tammer-paino Oy:
Tampere.
- Laki terveydenhuollon laitteista ja tarvikkeista. 24.6.2010/629. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20100629>. Viitattu 23.5.2020.
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. 20.1.2006/44. Saa-
tavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>. Viitattu 22.5.2020
- Lanne, M. 2007. Yhteistyö yritysturvallisuuden hallinnassa - tutkimus sisäisen yhteistyön tar-
peesta ja roolista suurten organisaatioiden turvallisuustoiminnassa. VTT Publications 632.
Helsinki: Edita Prima Oy. Saatavissa: <https://www.vtt.fi/inf/pdf/publications/2007/P632.pdf>.
Viitattu 19.11.2018.
- Leinonen, L. 2016. Henkilöstön paloturvallisuusosaamisen kehittäminen hoitokodissa. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma (YAMK). Opinnäytetyö.
Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/120826/LeinonenLahja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 25.3.2020.

- Levä, K. 2003. Turvallisuusjohtamisjärjestelmien toimivuus: vahvuudet ja kehityshaasteet suuronnettomuusvaarallisissa laitoksissa. Tampereen teknillinen yliopisto. Väitöskirja. Helsinki: Tukes-julkaisu. Saatavissa: <https://docplayer.fi/5110003-Tukes-julkaisu-1-2003-turvallisuusjohtamisjarjestelmien-toimivuus-vahvuudet-ja-kehityshaasteet-suuronnettomuusvaarallisissa-laitoksissa.html>. Viitattu 19.7.2017.
- Martikainen, S. 2018. Oppilaitokset ja turvallisuus. Teoksessa Martikainen, S. & Ranta, T. (Toim.) Opas radikalisaation ja väkivaltaisen ekstremismin ennaltaehkäisyyn sekä puuttumiseen oppilaitoksissa ja korkeakouluissa. Laurea Ammattikorkeakoulu. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/140818/Laurea%20julkaisut%2088.pdf?sequence=1>. Viitattu 5.11.2018.
- Nieva, V. ja Sorra, J. 2003. Safety culture assessment: a tool for improving patient safety in healthcare organizations. *BMJ Quality and Safety* 12, 17-23. Saatavissa: http://qualitysafety.bmj.com/content/qhc/12/suppl_2/ii17.full.pdf. Viitattu 12.8.2017.
- Oedewald, P., Pietikäinen, E. ja Reiman, T. 2008a. Turvallisuuskulttuuri: Teoria ja arviointi. VTT Publications 700. Helsinki: Edita Prima Oy. Saatavissa: <http://www.vtt.fi/inf/pdf/publications/2008/P700.pdf>. Viitattu 12.7.2017.
- Oedewald, P., Pietikäinen, E. ja Reiman, T. 2008b. Turvallisuuskulttuurityö organisaation toiminnan kehittämisenä terveydenhuollossa. VTT Tiedotteita 2456. Helsinki: Edita Prima Oy. Saatavissa: <https://www.vtt.fi/inf/pdf/tiedotteet/2008/T2456.pdf#search=turvallisuuskulttuuri-kysely>. Viitattu 3.2.2019.
- Opetusministeriö. 2009. Tutkintojen ja muun osaamisen kansallinen viitekehys. Työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:24. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-485-762-8>. Viitattu 11.5.2020.
- Opintopolku. 2020. Ylempi amk-tutkinto–kehity asiantuntijana. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://opintopolku.fi/wp/ammattikorkeakoulu/ylempi-amk-tutkinto-kehity-asiantuntijana/>. Viitattu 11.5.2020.
- Palomäki, K. 2013. Turvallisuuskulttuurin kartoitus käytännön työelämässä. Laurea-ammattikorkeakoulu. YAMK opinnäytetyö. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/56458/ONT_Palomaki_Kati.pdf?sequence=1. Viitattu 17.2.2019.
- Pelastuslaki. 29.4.2011/379. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110379?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=pelastuslaki>. Viitattu 23.5.2020.
- PRO24. 2020. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://www.pro24.fi/FrontPage/>. Viitattu 25.5.2020.
- Provonost, P. & Sexton, B. 2005. Assessing safety culture: guidelines and recommendations. *BMJ Quality and Safety* 14, 231–233. Saatavissa: <https://qualitysafety.bmj.com/content/qhc/14/4/231.full.pdf>. Viitattu 19.7.2017.

Puusniekka, A. & Saaranen-Kauppinen, A. 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto - Kvalitaatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteellinen tietoar- kisto. Tampere. Saatavissa: <https://www.fsd.uta.fi/fi/tietoarkisto/julkaisut/kvalimotv.pdf>. Viitattu 12.1.2019.

Sanastokeskus TSK. 2017. Kokonaisturvallisuuden sanasto. Helsinki. Saatavissa: http://www.tsk.fi/tiedostot/pdf/Kokonaisturvallisuuden_sanasto_2.pdf. Viitattu 23.5.2020.

SHQS Qualification. 2014. Yksikkö ja prosessikriteeristö. Pdf-dokumentti.

Simola, A. 2005. Turvallisuuden johtaminen esimiestyönä: Tapaustutkimus pitkäkestoisen ke- hittämishankkeen läpiviennistä teräksen jatkojalostustehtaassa. Oulun yliopisto, Teknillinen tiedekunta. Väitöskirja. Oulu: Oulu University Press. Saatavissa: <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9514277619.pdf>. Viitattu 12.7.2017.

Singer, S. & Vogus, T. 2013. Safety climate research: taking stock and looking forward. BMJ Quality and Safety 22, 1–4. Saatavissa: <https://qualitysafety.bmj.com/content/qhc/22/1/1.full.pdf>. Viitattu 5.11.2018.

Soite. 2016. Toiminta- ja taloussuunnitelma 2017-2019. Www-dokumentti. Saatavissa: https://www.soite.fi/media/Toiminta_ja_taloussuunnitelma_2017-2019_Soite.pdf/format-pdf. Viitattu 23.5.2020.

Soite. 2017a. Järjestämissuunnitelma. Www-dokumentti. Saatavissa: [https://www.soite.fi/me- dia/Jarjestamissuunnitelma_2017-2018_valtuusto.pdf/format-pdf](https://www.soite.fi/media/Jarjestamissuunnitelma_2017-2018_valtuusto.pdf/format-pdf). Viitattu 22.5.2020.

Soite. 2017b. Ohje yksintyöskentelystä. Pdf-dokumentti.

Soite. 2017c. Ohje turvalliseen kotikäyntiin. Pdf-dokumentti.

Soite. 2017d. Ohje purkukeskustelun käymiseen. Pdf-dokumentti.

Soite. 2017e. Poistumisturvallisuusselvitys. Pdf-dokumentti.

Soite. 2018a. Ohje häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn työpai- kalla. Pdf-dokumentti.

Soite. 2018b. Toiminta- ja taloussuunnitelma 2019-2021. Www-dokumentti. Saatavissa: https://www.soite.fi/media/valtuusto_26112018_Toiminta_ja_taloussuunni- telma_2019_2021_Soite_Valtuuston_paatos_261118.pdf/format-pdf. Viitattu 25.5.2020.

Soite. 2019a. Tilinpäätöskertomus 2018. Www-dokumentti. Saatavissa: https://www.soite.fi/media/Tilinpaaotosasiakirja_2018_Soite_valtuustolle_27052019.pdf/for- mat-pdf. Viitattu 24.5.2020.

Soite. 2019b. Toiminta- ja taloussuunnitelma 2020-2022. Www-dokumentti. Saatavissa: https://www.soite.fi/media/valtuusto_26112018_Toiminta_ja_taloussuunni- telma_2019_2021_Soite_Valtuuston_paatos_261118.pdf/format-pdf. Viitattu 3.2.2019.

Soite. 2019c. Soiten turvallisuuskävelykoulutus. Koulutusmateriaali-PowerPoint esitys.

Soite. 2019d. Soiten turvallisuuskävelykoulutus. Koulutusmateriaali-PowerPoint esitys.

Soite. 2020a. Laatu ja palaute. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://www.soite.fi/laatu>. Viitattu 22.5.2020.

Soite. 2020b. Turvallinen lääkehoito Soitessa. Pdf-dokumentti.

SPEK. 2012. Pelastussuunnittelu: Opas asuinrakennuksen pelastussuunnitteluun. Helsinki: Tammerprint Oy. Saatavissa: https://issuu.com/spek_ry/docs/spek_pelastussuunnitteluopas_opti?fr=sZTg5YzExMjUwODk. Viitattu 21.5.2020.

STM. 2009. Terveysturvallisuuden laadun parantaminen. Helsinki. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-2948-7>. Viitattu 23.5.2020.

STM. 2011. Riskienhallinta ja turvallisuussuunnittelu: Opas sosiaali- ja terveydenhuollon johdolle ja turvallisuusasiantuntijoille. Tampere: Juvenes Print Tampereen Yliopistopaino. Saatavissa: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/112106/URN%3aNBN%3afe201504226148.pdf?sequence=1>. Viitattu 20.6.2017.

STM. 2014. Väkivallan uhka työelämässä. Työturvallisuussäännöksiä valmisteleva neuvottelukunta Väkivallan uhka- jaoston raportti. Helsinki. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74694/RAP2014_17_v%C3%A4kivallan_uhka.pdf?sequence=1. Viitattu 12.5.2020.

STM. 2019. Valmius- ja jatkuvuudenhallintasuunnitelma: Ohje sosiaali- ja terveydenhuollon toimijoille. Helsinki. Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161627/J_10_2019%20Valmius-%20ja%20jatkuvuudenhallinta%20suunnitelma-ohje.pdf. Viitattu 23.5.2020.

Sunell, O. 2016. Turvallisuuskulttuuri julkisen hallinnon organisaatiossa vuoteen 2025 tultaessa: Nykytilan kartoitus ja neljä skenaariota. Tampereen teknillinen yliopisto, Teollisuustalouden laitos. Väitöskirja. Tampere: Tampereen teknillisen yliopiston julkaisu. Saatavissa: https://tutcris.tut.fi/portal/files/8744494/sunell_1441.pdf. Viitattu 19.7.2017.

Suomen rikienhallintayhdistys. 2020. Nelikenttäanalyysi-SWOT. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://pk-rh.fi/tools/swot.html>. Viitattu 17.4.2020.

Taylor, J. 2010. Safety Culture: Assessing and Changing the Behaviour of Organisations. Farnham: Gower Publishing Limited.

Terveysturvallisuuslaki. 30.12.2010/1326. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>. Viitattu 22.5.2020

Toikko, T. ja Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino.

Turvallisuuskomitea. 2017. Yhteiskunnan turvallisuusstrategia: Valtioneuvoston periaatepäätös. Saatavissa: https://turvallisuuskomitea.fi/wp-content/uploads/2018/02/YTS_2017_suomi.pdf. Viitattu 23.5.2020.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2009. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakkoarvioinnin järjestämiseksi. Helsinki. Saatavissa: <http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf>. Viitattu 29.8.2018.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Helsinki. Saatavissa: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. Viitattu 1.12.2018.

Työturvallisuuskeskus. 2016. Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi. Helsinki: Otavan Kirjapaino Oy. Saatavissa: https://ttk.fi/files/6419/Sosiaalialan_tyosuojelu_ja_hyvinvointi_26118.pdf. Viitattu 14.5.2020.

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuuslaki>. Viitattu 22.5.2020

Valmiuslaki. 29.12.2011/1552. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20111552?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=valmiuslaki>. Viitattu 22.5.2020.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Oy Finn Lectura Ab.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Lahti. Saatavissa: https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf. Viitattu 19.1.2019.

Vuorinen, T. 2013. Strategiakirja, 20 työkalua. Helsinki: Balto print.

LIITTEET

LIITE 1

Turvallisuuskulttuurikyselylomake

Taustatiedot

Mies/Nainen

Ikä: Alle 25 vuotta, 25–35 vuotta, 36–45 vuotta, 46–55 vuotta, Yli 55 vuotta

Koulutus: Toisen asteen- tai vastaava aiempi tutkinto, AMK- tai vastaava aiempi tutkinto, YAMK-tutkinto/Yliopistotutkinto

Työtehtävä: Johtavassa asemassa oleva/esimies, Työntekijä

Olen työskennellyt Soitessa: alle 5 vuotta, 5-15 vuotta, yli 15 vuotta

Toimialue

Palvelualue

Yleinen turvallisuus

1. Turvallisuusasiat koskettavat arkityötäni
2. Pidän sisäistä keskustelua turvallisuudesta hyödyllisenä
3. Pidän turvallisuusohjeiden noudattamista erittäin tärkeänä
4. Kyky työskennellä turvallisesti on osa ammattitaitoa
5. Havaitessani vaaran, ilmoitan siitä välittömästi esimiehelleni tai vastuulliselle henkilölle
6. Kirjallisia turvallisuusohjeita ja -sääntöjä on helppo noudattaa
7. Käytän aina ohjeiden vaatimia suojaimia, vaikka ne vaikeuttaisivat työni tekemistä
8. Noudatan sääntöjä ja ohjeita, vaikka olisin kovassa paineessa tai kiireessä
9. Liian vähäiset resurssit johtavat siihen, että sääntöjä pitää joskus rikkoa, jotta työ saadaan tehdyksi
10. Olen tietoinen työni ja työympäristöni vaaroista
11. Olen saanut riittävästi koulutusta onnettomuustilanteisiin (tulipalo, väkivalta, ensiapu, yms.) liittyen
12. Tunnen työpaikallani käytettävät vaaralliset aineet (kemikaalit, lääkkeet, säteily) sekä niiden vaarat

Turvallisuus työyksikössä

13. Tapaturman tai vahingon sattuessa etsitään syitä, ei syyllisiä
14. Parannusehdotuksiin suhtaudutaan työpaikallani hyvin
15. Turvallisuskävelyitä tehdään säännöllisesti
16. Sattuneet tapaturmat selvitetään tarkoituksenmukaisesti
17. Työyksikössäni järjestetään riittävästi turvallisuuskoulutusta
18. Koulutusta / perehdytystä järjestetään aina, kun tulee merkittäviä uusia sääntöjä, toimintatapoja, työvälineitä tai tuotteita
19. Työyksikössäni henkilöstö tekee herkästi Turvallisuushavaintoilmoituksen
20. Työyksikössäni henkilöstö raportoi herkästi läheltä-piti tilanteista ja onnettomuuksista
21. Työyksikössäni henkilöstö raportoi herkästi fyysisestä väkivaltatilanteesta
22. Työyksikössäni henkilöstö raportoi herkästi henkisestä väkivaltatilanteesta
23. Työyksikössäni tiedonkulku turvallisuusasioissa toimii hyvin
24. Kirjalliset turvallisuusohjeet löytyvät helposti työyksikössäni
25. Työyksikössäni on tiedossa tai helposti saatavilla tieto, mitä asioita tulee ottaa huomioon ulkopuolisten toimijoiden turvallisuushallinnassa

Turvallisuusjohtaminen

26. Turvallisuus otetaan huomioon jo työn suunnittelussa
27. Työnantajani osoittaa jatkuvasti kiinnostusta turvallisuusasioita kohtaan
28. Työnantajani pitää turvallisuustoimintaa tärkeänä
29. Esimiehet huolehtivat työntekijöiden turvallisuudesta
30. Esimiehet kannustavat työntekijöitä toimimaan turvallisesti
31. Esimiehet puuttuvat tilanteeseen, mikäli toimitaan turvallisuusohjeiden vastaisesti
32. Esimiehet valvovat, että turvallisuusohjeita noudatetaan
33. Esimiehet kysyvät mielipidettäni ennen kuin tekevät minun työni turvallisuutta koskevia päätöksiä
34. Esimiesten kanssa voi keskustella avoimesti ja helposti turvallisuuteen liittyvistä asioista

Turvallisuuskulttuurikyselyn saatekirje**LIITE 2****Arvoisa vastaaja,**

opiskelen Centriassa sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmassa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Opintoihin sisältyy opinnäytetyön tekeminen. Oheinen kysely on osa opinnäytetyötä. Opinnäytetyö on toimintatutkimus, jonka tarkoituksena on karottaa Soiten henkilökunnan kokemuksia turvallisuuskulttuurista ja –johtamisesta. Tulosten perusteella valitaan opinnäytetyön ohjausryhmän kanssa aiheeseen liittyvä kohde, jota opinnäytetyössä kehitetään. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää jotakin Soiten turvallisuuden osaluuetta ja nostaa turvallisuuteen liittyviä asioita henkilöstön tietoisuuteen.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Vastaaminen tapahtuu Webropol-ohjelman kautta nimettömästi. Vastaukset käsitellään ja tulokset esitetään luottamuksellisesti ja hyvää tutkimusetiikkaa noudattaen siten, ettei yksittäisen henkilön vastauksia voida tunnistaa missään tutkimuksen vaiheessa. Aineisto säilytetään salasanan turvin niin, ettei kukaan ulkopuolinen voi niitä nähdä. Kyselyn tulokset ja kehittämishaasteet käydään läpi henkilöstön kanssa loppuvuoden aikana. Aineisto hävitetään raportin valmistuttua.

Opinnäytetyön ohjausryhmään kuuluvat Soiten turvallisuuspäällikkö Pasi Paasila, laatupäällikkö Sari Timonen, työsuojeluvaltuutettu Markku Väli-Harju, vahtimestari Tuomas Syrjälä ja Centrian yliopettaja Annukka Kukkola. Opinnäytetyö valmistuu syksyllä 2019 ja on saatavissa Theseus- tietokannasta. Vastausaikaa on saakka.

Kiitoksia etukäteen vastauksista!

Terveisin,

Kalle Viitasalo

sairaanhoitaja, YAMK-opiskelija, Centria ammattikorkeakoulu, Kokkola

LIITE 3

KESKI-POHJANMAAN SOSIAALI- JA
TERVEYSPALVELUKUNTAYHTYMÄ

VIRANHALTIJAPÄÄTÖS

Tutkimuslupapäätös
Johtajaylihoitaja

21.3.2019

20 §

ASIA


Tutkimuslupa, Kalle Viitasalo, Turvallisuuskulttuuri ja sen
kehittäminen Soitessa

PÄÄTÖS

Hyväksyn anotun tutkimusluvan.

Valmis opinnäytetyö on toimitettava Soiten yhdyshenkilölle ja
sovittava tulosten esittelystä yksikön henkilökunnalle.

PÄÄTÖKSEN TEKIJÄ


Pirjo-Liisa Hautala-Jylhä
Johtajaylihoitaja