



Turvallisuuskulttuurin kehittäminen Kuopion yliopistollisessa sairaalassa

Ilpo Tauriainen

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen Kuopion yliopistollisessa sairaalassa

Ilpo Tauriainen
Turvallisuus ja riskienhallinta
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2020

Ilpo Tauriainen

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen Kuopion yliopistollisessa sairaalassa

Vuosi 2020 Sivumäärä 101

Opinnäytetyön tavoitteena oli turvallisuuskulttuurin kehittäminen yliopistollisessa sairaalassa. Tavoitteena oli myös toteuttaa turvallisuuteen liittyviä toimintoja ja osoittaa toimeksiantajalle turvallisuusasiantuntijan tarve organisaatiossa. Toimeksiantajana opinnäytetyössä toimi Kuopion yliopistollinen sairaala ja opinnäytetyön aikana tehtiin tiivistä yhteistyötä sairaanhoitopiirin turvallisuuspäällikön kanssa.

Opinnäytetyö toteutettiin päiväkirjamuotoisena 11 viikon ajan ja tähän sisältyi 50 työpäivää. Raportointi tapahtui päivittäin ja jokaisen viikon lopussa toteutettiin viikkoanalyysi turvallisuuden sekä ammatilliseen kehittymiseen liittyvistä aiheista. Päiväkirjassa kuvattiin sekä pohdittiin omaa työtä ja sen linkittymistä turvallisuusasioihin.

Opinnäytetyön tietoperustana käytettiin pääasiassa turvallisuuteen liittyvää kirjallisuutta, lainsäädäntöä ja verkkojulkaisuja. Suurin osa materiaaleista oli sähköisessä muodossa. Tietoperustaa täydennettiin asiantuntijaluentoja ja haastattelujen avulla. Yhtenä tärkeänä lähteenä olivat sairaaloiden sisäiset materiaalit. Näiden lisäksi tietoperusta kehittyi turvallisuuspäällikön kanssa käytyjen keskustelujen kautta.

Tärkeimpiä toteutuneita turvallisuuden kehittämisasiointeja olivat työn vaarojen arvioinnin verkkokoulutuksen toteutus, uuden psykiatrisen sairaalan turvallisuussuunnitteluun osallistuminen asiantuntijana ja turvallisuuskävelyjen suunnittelu sekä käyttöönotto. Opinnäytetyön aikana tapahtui merkittävää ammatillista kasvua työsuojeluasiantuntijuudesta kohti turvallisuusasiantuntijuutta. Opinnäytetyössä esille nousseita kehittämisideoita tullaan hyödyntämään turvallisuuskulttuurin ja koulutusten kehittämisessä. Opinnäytetyön aikana kehitetyt turvallisuuskäytännöt tullaan jalkauttamaan yksiköihin.

Ilpo Tauriainen

Developing the Safety Culture at Kuopio University Hospital

Year

2020

Pages

101

The objective of this thesis was to develop the safety culture at a university hospital. The purpose was to also implement safety-related procedures and demonstrate the need of a safety specialist in an organization to the commissioner. The commissioner of the thesis was Kuopio University Hospital and there was close co-operation with the security administrator of the hospital district during the execution of the thesis.

The thesis was enforced as a journal during 11 weeks of time, including 50 working days. A report was drawn up daily and after every week a weekly analysis was performed, including topics related to safety and occupational development. The journal included describing and reflecting over own work and how it connects to issues of safety.

Safety-related literature, legislation and online publications were mainly used for the theoretical framework of this thesis. Most of the material was in electronic form. The theoretical framework was supplemented by interviews and lectures from specialists. One important source was the internal materials of hospitals. In addition to these, the framework developed due to the conversations held with the security administrator.

The most important issues to develop in terms of safety, which were fulfilled, were the implementation of web-based training of estimating the dangers of work, attending the safety planning of a new psychiatric hospital as a specialist, and planning and implementing safety walks. Significant occupational growth from a labour protection specialist towards being a security specialist occurred during the thesis. The ideas for development that arose in the thesis will be used to develop the safety culture and education. New safety procedures developed during the thesis will be implemented in hospital units.

Keywords: Safety planning, safety specialist, web-based training

Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Käsitteet.....	6
2	Nykytilanne.....	7
2.1	Nykyinen työ ja osaaminen	8
2.2	Sidosryhmät	9
2.3	Vuorovaikutustaidot	10
2.4	Opinnäytetyön tavoitteet	10
3	Päiväkirjaraportointi.....	11
3.1	Viikko 1	11
3.2	Viikko 2	18
3.3	Viikko 3	24
3.4	Viikko 4	33
3.5	Viikko 5	39
3.6	Viikko 6	45
3.7	Viikko 7	50
3.8	Viikko 8	55
3.9	Viikko 9	61
3.10	Viikko 10.....	65
4	Pohdinta	69
	Lähteet.....	72
	Kuviot	80
	Taulukot	80
	Liitteet	81

1 Johdanto

Minulle avautui mahdollisuus tehdä päiväkirjamuotoinen opinnäytetyö liittyen oman työn kehittämiseen tai kehittämisprojektiin. Opinnäytetyö oli mahdollista tehdä omalle työnantajalle työsuojeluvaltuutetun työni ohessa. Tämä oli todella mielenkiintoinen ja motivoiva vaihtoehto, koska näin voisin toteuttaa opinnäytetyöni käytännönläheisesti ja siitä on hyötyä organisaatiollemme. Opinnäytetyön tuloksia on mahdollista käyttää sairaalamme turvallisuuskulttuurin kehittämiseen.

Kuopion yliopistollisen sairaalan turvallisuusorganisaatioon kuuluu ainoastaan turvallisuuspäällikkö, jonka vastuulla on lähes kaikki turvallisuuteen liittyvät koulutukset sekä turvallisuuden kehittäminen. Hänellä on paljon rakentamiseen, kiinteistöihin ja sairaalan toimintaan liittyviä työtehtäviä ja hänen aikansa ei riitä esimerkiksi yksiköiden säännölliseen kouluttamiseen.

Tämän opinnäytetyön kautta tarkoitukseni on osoittaa turvallisuusasiantuntijan tarve organisaatiossamme. Tavoitteena opinnäytetyössäni on myös toteuttaa ja kehittää turvallisuuskartoitusta, turvallisuuskävelyä, vaarojen arvioinnin verkkokoulutusta sekä mahdollisesti muita esille nousevia turvallisuuteen liittyviä asioita. Opinnäytetyö toteutetaan päiväkirjamallisenä, jossa kuvaan päivittäin työtehtäviäni sekä teen viikkoanalyysin esille nousseista turvallisuusteemoista. Päiväkirjamuotoisen opinnäytetyön kirjoittaminen on tarkoitus aloittaa viikolla 37 ja kirjoittaa sitä 10 viikkoa. Viikon 42 olen lomalla eli silloin en kirjoita päiväkirjaa. Tämän jälkeen tarkoitukseni on käyttää kaksi (2) viikkoa opinnäytetyön viimeistelyyn.

1.1 Käsitteet

Yhteistyötoimikunta: Yhteistyötoimikunta on työnantajan edustajien ja työntekijöiden edustajien yhteinen toimielin, jossa henkilöstön on mahdollista vaikuttaa omaa työtään ja työpaikkaa koskeviin asioihin. Henkilöstöä edustavat työsuojeluvaltuutetut sekä ammattijärjestöjen edustajat. Yhtymähallitus nimeää työsuojelupäällikön ja muut työnantajan edustajat. (Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri SYKe 2020.)

Erva: Yliopistosairaaloiden erityisvastuualueet eli niin sanotut miljoonapiirit. Erityissairaanhoidoa järjestetään myös sairaanhoitopiirin rajojen ulkopuolelle. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.) Valtioneuvoston asetuksella erityistason sairaanhoidon erityisvastuualueista (156/2017) säädetään erityisvastuualueista ja sairaanhoitopiirien kuulumisesta niihin.

Granite: Sosiaali- ja terveysministeriön ja työsuojeluhallinnon mallin mukainen työn vaarojen tunnistamiseen ja riskien arviointiin kehitetty ohjelma (Granite 2020).

Microsoft Teams: Yhteistoiminta-alusta, jolla pystytään toteuttamaan organisaation ja yhteisöjen sisäisiä kokouksia sekä keskusteluja (Metropolia 2020).

Moodle: Moodle on itsenäistä ja vuorovaikutteista oppimista tukeva verkko-oppimisympäristö. Siinä on mahdollista opiskella ajasta ja paikasta riippumatta, jolloin saadaan lisättyä opiskelijan omaa aktiivisuutta. (Kuopion yliopistollinen sairaala SYKe 2020.)

SYKe: Kuopion yliopistollisen sairaalan intranet-sivut

Tehy: Sosiaali-, terveys- ja kasvatustieteiden ammattijärjestö (Tehy 2020).

Virtual-Reality: Tietokoneella simuloitu keinotekoinen ympäristö eli virtuaalitodellisuus (Kielitoimiston sanakirja 2020).

Zoom: Verkkokokous ja videoneuvottelu järjestelmä.

Sote: Sosiaali- ja terveydenhuolto (Kielitoimiston sanakirja 2020).

2 Nykytilanne

Kuopion yliopistollinen sairaala on yksi viidestä yliopistosairaalasta Suomessa ja toteuttaa erikoissairaanhoidon Pohjois-Savon alueen yli 200 000 asukkaalle. Lisäksi erityistason erikoissairaanhoidon alueella on lähes miljoona asukasta Itä- ja Keski-Suomessa. Kuopion yliopistollisessa sairaalassa työskentelee yli 4000 eri alan asiantuntijaa. Hoitotyötä tekee lähes 3000 työntekijä, lääkäreitä 700, tutkimushenkilöstöä 240 ja hallinto-, huolto- ja toimistohenkilöstöä noin 360. (Kuopion yliopistollinen sairaala 2020.)

Sairaalan turvallisuusorganisaatioon kuuluu ainoastaan turvallisuuspäällikkö. Sairaalassamme on myös valmiussuunnittelija, jonka työnkuvaan kuuluu koko erityisvastuualueen (ERVA) valmiussuunnitelmista vastaaminen ja kehittäminen. Valmiussuunnittelija on myös toiminut turvallisuuspäällikön apuna joissakin turvallisuuteen liittyvissä tehtävissä, varsinkin koronaviruspandemian aikana. Sairaalamme työsuojeluorganisaatioon kuuluu työsuojelupäällikkö ja neljä (4) päätoimista työsuojeluvaltuutettua.

2.1 Nykyinen työ ja osaaminen

Toimin Kuopion yliopistollisessa sairaalassa päätoimisena työsuojeluvaltuutettuna kahdeksatta vuotta. Koulutukseltani olen sairaanhoitaja AMK. Olen erittäin kokenut työsuojelun asiantuntija ja työturvallisuuden ammattilainen. Työsuojeluvaltuutettu valitaan vaaleilla neljän (4) vuoden välein ja seuraavat vaalit ovat 2021 syksyllä (laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006). Työsuojeluvaltuutettuna olen opiskellut työsuojelukonsultin tutkinnon sekä kouluttautunut työhyvinvoinnin asiantuntijaksi. Olen myös käynyt seuraavat lisäkoulutukset: työsuojelun peruskurssi, työsuojelun jatkokurssi ja riskienhallinnan perusteet. Koulutukset ovat antaneet perustan tehdä laadukasta, asiantuntevaa ja lakeihin perustuvaa työsuojeluyhteistoimintaa omassa organisaatiossa. Saatu vahva tietoperusta auttaa toimimaan työyhteisöjen ja yksilöiden tukena heidän päivittäisissä työturvallisuuteensa liittyvissä haasteissa. Pitkä kokemus työsuojeluvaltuutettuna auttaa suhtautumaan asioihin niiden vaatimalla vakavuudella, arvioimaan työturvallisuuteen liittyviä tilanteita sekä opastamaan linjaorganisaatiota työturvallisuusasioiden oikein hoitamisessa.

Työnantaja vastaa työturvallisuudesta ja työsuojeluvaltuutettu toimii työsuojelun ja työturvallisuuden asiantuntijana. Työsuojeluvaltuutettu perehtyy työpaikan työympäristöön sekä turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin tekijöihin, jotka koskevat työntekijöitä. Työsuojeluvaltuutetun on tärkeää tuntea työsuojelulainsäädäntö, hänen tehtävä on edustaa henkilökuntaa työsuojeluyhteistoiminnassa työnantajan kanssa ja viedä mahdolliset epäkohdat ja kehittämisideat työnantajan tietoon. (Työturvallisuuskeskus 2020.) Työsuojeluvaltuutettu ei vastaa työturvallisuudesta vaan vastuu on aina linjaorganisaatiolla.

Työsuojeluvaltuutettuna tehtäviäni ovat toimia työsuojelun ja työturvallisuuden asiantuntijana sekä henkilöstön edustajana työsuojelun yhteistoiminnassa työnantajan kanssa, joka tarkoittaa päivittäistä yhteydenpitoa esimiehiin sekä johtoon ja osallistumista toimikuntiin, joissa käsitellään henkilöstön asioita. Osallistun työpaikkaa koskeviin tarkastuksiin työturvallisuudenasiantuntijan roolissa. Tarkastuksia ovat työterveyshuollon työpaikkakäynnit ja aluehallintoviranomaisen tarkastukset. Tällä hetkellä pilotoimme turvallisuuskävelyitä yksiköihin, joka onkin opinnäytetyöni yksi kehittämiskohde. Työyhteisöjen ja henkilöiden välisten ristiriitojen selvittelyssä asiantuntijana toimiminen vie paljon aikaani. Koulutan henkilökunnalle työturvallisuuden perusteita sekä työn vaarojen arviointia ja riskien hallintaa. Pidän myös yksiköille luentoja liittyen työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin.

Yksi tehtäväni on koordinoida liikunta- ja harrastustoimintaa. Tähän kuuluu kuntosalista ja sen kehittämisestä huolehtiminen sekä harjoitusohjelmien teko henkilökunnalle. Järjestän

myös syksyisin ja keväisin henkilökunnan liikuntaryhmätoiminnan, jolla järjestetään liikuntaa noin 300 henkilölle. Olen jäsenenä työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnassa, riskienhallintatyöryhmässä sekä uudisrakentamiseen liittyvissä turvallisuustyöryhmissä, joita ovat Uusi sydänhanke ja psykiatriatalo- hanke. Työsuojeluvaltuutettuna tärkeä tehtäväni on auttaa henkilöitä ongelmatilanteissa ja tukea heitä, jotta voivat työskennellä turvallisesti.

Aloittaessani turvallisuuden ja riskienhallinnan tradenomiopinnot tammikuussa 2019, sovimme työnantajan kanssa, että voin toimia enemmän turvallisuusasioissa ja niiden kehittämisessä yhteistyössä turvallisuuspäällikön kanssa. Turvallisuuspäällikkö ei ehdi perehtyä ja panostaa tarpeeksi yksiköiden päivittäisiin haasteisiin ja ongelmiin, eikä myöskään yksiköiden turvallisuustoiminnan kehittämiseen. Tästä asiasta sovittiin myös työsuojeluorganisaation sisällä, että voin käyttää tähän työsuojeluvaltuutetun työaikaani.

Olen toiminut kahdeksan (8) vuotta päätoimisena työsuojeluvaltuutettuna ja koen että en saa enää uusia haasteita työsuojeluvaltuutetun työstä ja koen että minulla ei ole tässä työssä kehittymismahdollisuuksia. Koulutan työturvallisuutta ja työsuojelun perusteita myös talon ulkopuolella ja koen kouluttamisen olevan tällä hetkellä ainoa haaste ja kehittymisen aihe työsuojeluvaltuutettuna. Haluaisin työhöni uusia haasteita ja tämän vuoksi haluaisinkin siirtyä työskentelemään enemmän turvallisuusasioiden pariin.

2.2 Sidosryhmät

Työsuojeluvaltuutettuna teen yhteistyötä lukuisten eri toimijoiden kanssa niin sairaalan sisällä kuin ulkopuolella. Oman organisaation yhteistyökumppaneita ovat: Turvallisuuspäällikkö, työsuojelupäällikkö, kiinteistöyksikkö, sisäilma-asiantuntija, henkilöstöjohtaja, sairaalanjohtaja, työsuojeluasiamiehet, työsuojeluyhdyshenkilöt, ylihoitajat, osastonhoitajat, palvelukeskusjohtajat, työhyvinvointikoordinaattori, henkilöstön kehittämispäällikkö ja luottamusmiehet. Ja tietenkin koko henkilöstö.

Ulkoisia toimijoita ovat: Työterveyshuollon lääkärit, hoitajat, psykologit ja fysioterapeutit, joiden kanssa teen yhteistyötä työpaikkaselvityksissä, verkostoneuvotteluissa ja yksikköä koskevissa työturvallisuusasioissa, mikäli joudutaan arvioimaan terveydelle merkittäviä asioita. Poliisin ja pelastuslaitoksen kanssa teen yhteistyötä erilaisten harjoitusten järjestämisen yhteydessä, josta esimerkkinä viime vuonna toteutettiin sairaalassa uhkatilanne harjoitus, jossa sairaalaamme kohdistui aseellinen uhka. Toisten yliopistosairaaloiden työsuojeluvaltuutettujen kanssa teemme viikoittain tiivistä yhteistyötä ja tiedonvaihtoa akuuteista työturvallisuusasioista.

2.3 Vuorovaikutustaidot

Toimin aikaisemmin sairaanhoitajana psykiatrian puolella ja siellä sairaanhoitajan työ perustui pitkälti vuorovaikutukseen potilaiden kanssa. Olen myös käynyt yhteisöhoidon 2-vuotisen koulutuksen, joka on antanut minulle paljon tietoa ja taitoa ihmisten kanssa työskentelyyn. Työsuojeluvaltuutettuna olen paljon vuorovaikutuksessa henkilöstön ja johdon kanssa ja työ perustuukin suurimmalta osin neuvotteluihin, joissa hyvää vuorovaikutusta tarvitaan. Työsuojeluvaltuutetun työ on myös paljon henkilöstön murheiden ja huolien kuuntelemista ja heidän ohjaamistaan. Tämä onkin ehkä työsuojeluvaltuutetun työn raskain asia, koska ihmisten ongelmat ja huolet voivat olla todella vakavia ja keskusteluissa käy psyykkisesti huonosti jaksavia, jopa itkeviä henkilöitä. Koen minulla olevan erittäin hyvät vuorovaikutustaidot ja olen pidetty ja luotettu työssäni. Tästä ehkä kertoo myös edellisten työsuojeluvaalien tulos, jossa sain yli 600 ääntä, mikä oli puolet kaikista annetuista äänistä.

2.4 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyön tavoitteena on tehdä enemmän turvallisuuteen kohdistuvia tehtäviä, joista on hyötyä ja apua turvallisuuspäällikölle ja samalla koko organisaatiollemme. Pidän tällä hetkellä esimiehille työn vaarojen arvioinnin koulutusta, ja yhtenä tavoitteena on siirtää koulutus verkkokoulutukseksi, jotta sitä voidaan kouluttaa, vaikka lähikoulutus ei olisi mahdollista. Toinen kehittämiskohde on yksiköihin tehtävät turvallisuuskävelyt. Sairaalassamme on tähän menossa jo pilotti ja tarkoitukseni on arvioida, kuinka turvallisuuskävely on toiminut ja kuinka sitä voimme kehittää ja parantaa. Turvallisuuskävelyt on tarkoitus ottaa käyttöön ensi vuoden alusta. Kolmas kehittämiskohde on yksiköihin tehtävät turvallisuuskartoitukset, jotka liittyvät toimitila- ja henkilöturvallisuuteen. Sairaalassamme ei ole tällaista käytössä ja tämä olisi täysin uusi, turvallisuutta lisäävä toimi. Kahden yksikön kanssa olenkin jo sopinut, että käyn siellä tekemässä arviota ja sen jälkeen teen sinne turvallisuuteen liittyvät kehittämisehdotukset ja suunnitelman kuinka mahdolliset parannukset toteutetaan. Neljäntenä mahdollisena kehittämiskohteena on turvallisuusohjeidemme päivittäminen ajantasaisiksi, koska osa ohjeista on päivitetty jopa viisi (5) vuotta sitten tai ohjetta ei löydy ollenkaan. Näiden kehittämiskohteiden kautta työnantaja saa tietoa niiden tarpeellisuudesta ja voi ottaa menetelmät käyttöön, jotta turvallisuuskulttuuria saadaan parannettua ja henkilöstön turvallisuutta lisättyä.

Tämän opinnäytetyön kautta tavoitteeni on myös osoittaa ja perustella työnantajalle sitä, kuinka sairaalan turvallisuuskulttuuria voisi kehittää ja millainen tarve Pohjois-Savon sairaan-

hoitopiirissä on turvallisuusasiantuntijalle ja millainen hänen toimenkuvansa turvallisuusorganisaatiossa olisi. Tavoitteeni on kehittyä turvallisuuden ammattilaisena ja päästä toteuttamaan käytännössä tietoja ja taitoja, joita turvallisuuden ja riskienhallinnan tradenomin koulutus on minulle antanut. Tavoitteeni on myös valmistuttuani markkinoida itseäni työnantajalle turvallisuuden asiantuntijaksi ja tämä opinnäytetyö toimii eräänlaisena näyttönä tähän.

3 Päiväkirjaraportointi

Tarkoitukseni on kirjoittaa päiväkirjaa päivittäin, jotta asiat ja tilanteet ovat hyvin muistissa. Raportointiaika on 10 viikkoa ja aloitan raportoinnin viikolla 37, viikon 42 olen lomalla, jolloin en kirjoita päiväkirjaa ja raportointi on tarkoitus päättää viikolle 47.

3.1 Viikko 1

Ensimmäisellä viikolla perehdyn opinnäytetyön aloittamiseen ja varmistan että suunnittelemani kehittämiskohteet on mahdollista toteuttaa. Tarkoitukseni on sopia yksiköiden kanssa turvallisuuskartoitusten aikatauluista sekä suunnitella työn vaarojen arvioinnin verkkokoulutusta, joka alkaa ensi viikon perjantaina. Ensimmäiselle viikolle on ohjelmassa turvallisuuspäällikön kanssa yhteinen turvallisuuskäynti tekstinkäsittelijöiden työtiloihin, jonne he ovat juuri viime viikolla muuttaneet. Tekstinkäsittelyn uudet työtilat sijaitsevat vuokrakiinteistössä, ja tarkoitus on tarkastella heidän työtilojen toimivuutta ja turvallisuutta sekä viedä mahdolliset epäkohdat vuokranantajan tietoon. Torstaina on työsuojeluorganisaatiomme kehittämispäivä, jonka vetäjänä toimii Katri Mannermaa, Satakunnan sairaanhoitopiirin työhyvinvointipäällikkö.

7.9.2020 maanantai

Tänään aloitan päiväkirjan kirjoittamisen ja sovin käytännöistä vielä työnantajan kanssa. Tänään tutustun uudisrakentamisen ja tilojen suunnittelun VR-tilaan. Minulla on yksi henkilötapaminen ja osallistun yhteistyötoimikunnan verkkokokoukseen sekä verkostoneuvotteluun, joka koskee henkilön työhön paluuta pitkän sairauspoissaolon jälkeen.

Laitoin turvallisuuspäällikölle allekirjoitettavaksi sopimuksen työelämän toimijan kanssa. Minulla on selkeä näkemys siitä, millaisia kehittämiskohteita meillä sairaalassa on ja kuinka niitä voisi toteuttaa. Olen puhunut useasti turvallisuuspäällikön kanssa turvallisuusorganisaati-

tion vahvistamisesta, ja hänellä on myös sama ajatus turvallisuusasiantuntijan tarpeellisuudesta. Turvallisuuspäällikön aika menee useasti ylätason asioiden hoitoon, ja yksiköitä koskevia asioita hän ei ehdi aina hoitaa.

Iltapäivällä kävin tutustumassa KYS Uusi Sydän projektin Virtual Reality eli VR-tilaan, jossa tuleviin tiloihin on mahdollista tutustua virtuaalisesti. KYS Uusi Sydän 2025- projektissa rakennetaan uusi kymmenkerroksinen sairaala ja peruskorjataan vanhaa sairaalaosaa. (KYS Uusi Sydän 2025- projekti.) Hankkeen on tarkoitus valmistua vuonna 2025. Tilojen suunnittelu VR-ohjelman kautta on mielenkiintoinen tapa käydä läpi tilaratkaisuja ja kalusteiden sijoitteluja. Testasin ohjelmaa ja VR-laseja, ja tiloissa virtuaalisesti liikkuessani pystyin hyvin hahmottamaan, millaiset etäisyydet tiloissa olivat. Turvallisuuteen liittyviä huomioita oli mielestäni vaikeampi tehdä mutta se luultavasti johtui siitä, että käytin VR- ympäristöä ensimmäistä kertaa. Mikäli VR-ympäristö on hyvin luotu ja päivitetty viimeisimmillä ratkaisuilla, on siitä varmasti hyötyä, kun halutaan kuulla henkilökunnan kommentteja tilaratkaisuihin. VR- ympäristöä on tarkoitus käyttää myös pian alkavan psykiatriatalon suunnittelussa, jossa olen myös mukana suunnittelun ja rakentamisen turvallisuustyöryhmässä.

Iltapäivällä osallistuin yhteistyötoimikunnan kokoukseen etäyhteyksien kautta. Kokouksessa käsiteltävät asiat liittyivät pääosin sairaalan taloustilanteeseen, johon koronaviruspandemia on negatiivisesti vaikuttanut. Siirryin kesken kokouksen toiseen etäpalaveriin, henkilön verkostoneuvotteluun, jossa käsiteltiin työhön paluun suunnitelmaa. Työsuojeluvaltuutettuna roolini neuvottelussa oli olla henkilön tukena ja miettiä mahdollisia työpisteitä, jossa hän voisi tulevaisuudessa työskennellä.

8.9.2020 tiistai

Tavoitteenani on tänään sopia turvallisuuskartoituksen aikatauluista ja käytännöistä. Tämän päivän muita tehtäviä ovat työsuojeluasiamiesten tapaaminen ja ensihoidon sekä päivystyksen esimiesten tapaaminen yhdessä työterveyshuollon kanssa.

Laitoin sähköpostia Naisten akuuttikeskuksen osastonhoitajalle liittyen yksikön turvallisuuskartoitukseen. Pyysin lisätietoa asiasta ja aikataulua, milloin voisin käydä haastattelemassa henkilökuntaa. Turvallisuuskartoituksessa on tarkoitus tarkastella henkilöturvallisuuteen liittyviä asioita kuten väkivallan uhkaa ja tilojen turvallisuutta. Tällaista kartoitusta ei ole missään organisaation yksiköissä tehty ainakaan minkään suunnitelman mukaan. Tarkoitukseni on kokemusten perusteella miettiä käytäntöä ja suunnitelmaa koko sairaalaan. Turvallisuuskartoituksen suunnittelussa käytän apuna yksiköissä tehtyä turvallisuussuunnitelmaa. Yksiköissä käytetään työn vaarojen arviointiin Graniten riskienhallintajärjestelmää, joka on sosiaali- ja terveysministeriön ja työsuojeluhallinnon mallin mukainen työn vaarojen tunnistus ja riskien arviointi ohjelmisto. Granite on myös ohjelmistoyritys, jonka tavoitteena on asiakkaiden liiketoiminnan turvaaminen toimivalla riskienhallinnalla. (Granite 2020.) Mielestäni myös turvallisuuskartoitus ja turvallisuussuunnitelma olisivat hyvä löytyä Granitesta, jolloin ne olisivat sähköisesti henkilöstön käytössä ennalta tutussa sähköisessä järjestelmässä. Tämä voisi myös lisätä henkilökunnan mielenkiintoa turvallisuusasioita ja riskien arviointia kohtaan.

Soitin turvallisuuspäällikölle asiasta ja hänellä on ajatus, että turvallisuussuunnitelmat, pelastussuunnitelmat ja poistumisturvallisuusselvitykset olisivat sähköisenä omassa järjestelmässä. Oulun yliopistollisessa sairaalassa on käytössä 4ks-järjestelmä, joka on turvallisuuspäällikön mielestä vaikuttanut mielenkiintoiselta ja toimivalta. Lupasin ottaa yhteyttä yritykseen ja kysyä olisiko heiltä mahdollista saada demoversiota käyttöön.

Seuraavaksi osallistuin Sosiaali-, terveys- ja kasvatustieteiden ammattijärjestö Tehyn etäkokoukseen työsuojeluvaltuutettujen kesken. Etäkokouksen aiheena oli koronaviruspandemian aikaiset työsuojeluasiat. Käytin kokouksessa puheenvuoron Kuopion yliopistollisen sairaalan tilanteesta. Puheenvuoroni jälkeen minulta pyydettiin tietoa organisaatiossamme käytössä olevasta koronavirukseen liittyvästä riskien arvioinnin käytännöstä. Lähetin kysymyspatteristot yliopistosairaaloiden työsuojeluvaltuutetuille. Tämä valtakunnallinen työsuojeluvaltuutettujen tapaaminen on tärkeä yhteydenpitoväline ja näin saamme vaihdettua uusimpia käytäntöjä ja ideoita, joilla voimme työturvallisuutta organisaatioissa parantaa.

Sairaalassamme on työsuojeluorganisaation lisäksi jokaisessa yksikössä työsuojelupari, jonka muodostavat yksikön esimies ja työsuojeluyhdyshenkilö. Henkilöstö valitsee työsuojeluyhdyshenkilön keskuudestaan. Tämän lisäksi sairaalassamme on 22 työsuojeluasiamiestä, jotka toimivat ylemmällä eli palvelukeskustasolla. Tapaamme työsuojeluasiamiehiä joka toinen kuukausi ja tapaamisissa käymme läpi ajankohtaisia työsuojeluun ja työturvallisuuteen liittyviä asioita, joita asiamiehet tuovat alueiltaan. Tämän päivän tapaamisessa puhuimme koronaviruspandemiasta ja sen vaikutuksesta henkilöstön henkiseen kuormittumiseen ja turvallisuuden

tunteen heikkenemiseen. Asiamiehet kertoivat melkein kaikkien yksiköiden kuormituksen lisääntyneen kevään aikana ja sama huoli on ollut myös meillä työsuojelussa.

Osallistuin palvelukeskus akuutin palaveriin etäyhteyden kautta ja tässä palaverissa kävimme läpi yhtenä osana ensihoidon työturvallisuutta. Ensihoidossa ei ole tällä hetkellä koulutussuunnitelmaa tai koulutusta liittyen väkivallan hallintaan. Ensihoito luokitellaan korkean riskin työpaikaksi, joten siellä tulisi olla säännöllinen väkivallan hallinta koulutus. Työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään että työnantajan tulee huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan tulee tehdä toimenpiteitä, mikäli havaitaan puutteita. Väkivallan hallinta -koulutus on yksi keskeinen asia, jolla työnantajan on mahdollista huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta. Lähetin esimiehille rikosentorjuntaopinnoissa tekemämme ensihoidon väkivallan hallintaan liittyvän raportin, jossa teimme ensihoidon koulutussuunnitelman työväkivallan ehkäisemiseksi juuri meidän organisaatiollemme. Työväkivallan hallinnan koulutussuunnitelmassa käsitelimme käytännön harjoitteita, lainsäädäntöä, työturvallisuusriskejä, viranomaisyhteistyötä, turvavälineitä riskien arviointia sekä raportointia ja jälkihoitoa. (Piekiäinen, Ranta-Aho, Rantajärvi & Tauriainen 2020.)

10.9.2020 keskiviikko

Tänään tavoitteenani on suunnitella yksiköiden turvallisuuteen liittyvää arviointia ja dokumentointia ja testata tähän mahdollisesti käytettävää järjestelmää.

Ensihoidossa ovat suunnittelemassa henkilöstön turvallisuuskoulutusta ja ensihoidon esimiehet pitivät raporttiamme hyvänä pohjana tälle. Palvelukeskus akuutissa ovat perustamassa ryhmän turvallisuuskoulutuksen suunnitteluun ja pyysivät työsuojelusta tähän henkilöä mukaan. Pääsin ryhmään mukaan työturvallisuuden asiantuntijana ja pääsen näin vaikuttamaan koulutuksen sisältöön sekä kehittämään ensihoidon henkilöstön turvallisuutta. Ryhmään pääseminen auttaa tuomaan asiantuntija näkemystä koulutukseen. On myös tärkeää, että ryhmässä on mukana työsuojelun ja turvallisuuden asiantuntija, joka katsoo asioita eri tavalla.

Testasin 4ks-järjestelmän demoversiota, johon saataisiin yksikkökohtaiset lakisääteiset pelastussuunnitelmat sekä poistumisturvallisuus selvitykset. Pelastuslaissa (379/2011) säädetään että kohteeseen tai rakennukseen tulee laatia pelastussuunnitelma, mikäli kohde on pelastustoiminnan tai poistumisturvallisuuden vuoksi vaativampi tai henkilö- ja paloturvallisuudelle voi aiheutua vakavaa vaaraa. Rakennuksen haltija vastaa pelastussuunnitelman laatimisesta.

Pelastuslain (379/2011) 18§ ja 19 § edellyttävät poistumisturvallisuusselvityksen laatimista esimerkiksi sairaalassa.

4ks-järjestelmä vaikutti alkuun sekavalta mutta uskon että se olisi käyttökelpoinen, koska silloin kaikki asiakirjat löytyisivät yhdestä paikasta ja olisivat helposti henkilökunnan saatavilla ja niitä voitaisiin käyttää esimerkiksi perehdytykseen. Organisaatiossamme on tällä hetkellä kampuskohtaiset suunnitelmat ja nyt ne voitaisiin tehdä jokaiseen yksikköön. Tämä nostaisi ja kehittäisi myös turvallisuuskulttuuriamme ja voisimme ennakoida ja varautua paremmin mahdollisiin häiriöihin. Mielestäni toinen vaihtoehto on, että saisimme Graniteen moduulin, johon edellä mainitut asiat voitaisiin tallentaa.

Kävimme turvallisuuspäällikön kanssa katsomassa tekstinkäsittelijöiden uudet tilat. Henkilöstö kertoi, että ovien lukitus ei toimi vaan osa ovista jää auki ja se lisää turvattomuutta työssä. Ohjeistimme jauhesammuttimille ja sammutuspeitoille oikeat paikat. Työtilat sijaitsevat neljännessä kerroksessa ja molemmat hätäpoistumistiet ovat kierreportaat. Tiloissa työskentelee mahdollisesti henkilöitä, jotka eivät voi mennä portaita vaan heidän on pakko käyttää hissiä. Talossa ei ole käytössä palohissejä. Työnantaja joutuu miettimään, kuinka nämä henkilöt sijoitetaan, jotta heillä on mahdollisuus poistua turvallisesti tai onko heillä mahdollisuutta esimerkiksi työskennellä etätyössä. Pelastuslain (379/2011) 3 luvun 9 §:ssä määritellään, että toiminnanharjoittajan on omalta osaltaan huolehdittava, että tulipalossa tai muussa äkillisessä vaaraa aiheuttavassa tilanteessa, rakennuksessa olevilla henkilöillä on mahdollisuus poistua tai heidät on mahdollista pelastaa toisella tavalla.

Kävimme myös psykiatrian avohoidon tiloissa ja neuvottelimme kiinteistön omistajan kanssa aulaan sijoitettavista kaapeista. Näihin olisi tarkoitus pyytää ja velvoittaa asiakkaita jättämään ulkovaatteet ja laukut. Tämä idea lähti siitä, kun vastaanotolla oli ollut henkilö ja hän oli kuljettanut mukanaan puukon ja ottanut sen esille keskustelussa. Tällaisella turvallisuutta lisäävällä ennakoinnilla henkilö joutuisi ainakin miettimään, että jättäisi mahdollisen teräaseen tai vastaavan kaappiin. Jos henkilöllä on ulkovaatteet tai reppu mukana tullessaan vastaanotolle, henkilökunta voi pyytää viemään tavarat kaappiin ja jos henkilö ei tähän suostu niin vastaanotto voidaan perua.

Torstai 11.9.2020

Osallistuin koko päivän työsuojelun kehittämispäivään, jossa vetäjänä meillä oli Satakunnan sairaanhoitopiirin työhyvinvointipäällikkö Katri Mannermaa. Hän esitteli meille heidän työtur-

vallisuutensa kehittymistä vuodesta 2010 lähtien. Satakunnassa on ollut pitkään kestänyt työturvallisuuden kehittämisprosessi, ja tämä on vaatinut heiltä paljon panostusta siihen. Työturvallisuuskulttuurin kehittämisen tavoitteena on ollut, että johto, esimiehet sekä henkilöstö saadaan ymmärtämään omat vastuut ja velvoitteet työturvallisuudessa. Työturvallisuuskulttuurin kehittäminen on ollut pitkäjänteistä ja he ovat saaneet siitä hyviä tuloksia. Olen toiminut pitkään työsuojeluvaltuutettuna ja olen yhdessä toisten valtuutettujen kanssa yrittänyt kehittää organisaation työturvallisuusasioita jo vuosia. Eesityksen jälkeen mietin, että mistä löytäisin motivaation vielä kehittää ja uskoa että asiat menisivät eteenpäin ja organisaation työturvallisuuskulttuurin olisi mahdollista kehittyä ja parantua. Minulla on myös tavoite päästä toimimaan osana turvallisuusorganisaatiota ja kehittämään kokonaisturvallisuuskulttuuria. Koen että työsuojeluvaltuutetun roolissa on vaikea päästä kehittämään ja päättämään asioista. Tämä voi johtua myös siitä, että vastuu työturvallisuudesta on linjaorganisaatiolla ja vastuutamme heitä toimimaan työturvallisuutta vaarantavissa asioissa (Työturvallisuuslaki 738/2002).

Perjantai 12.9.2020

Tämän päivän tavoitteena on saada selkeämmäksi ajatusta opinnäytetyöstä ja sen sisällöstä.

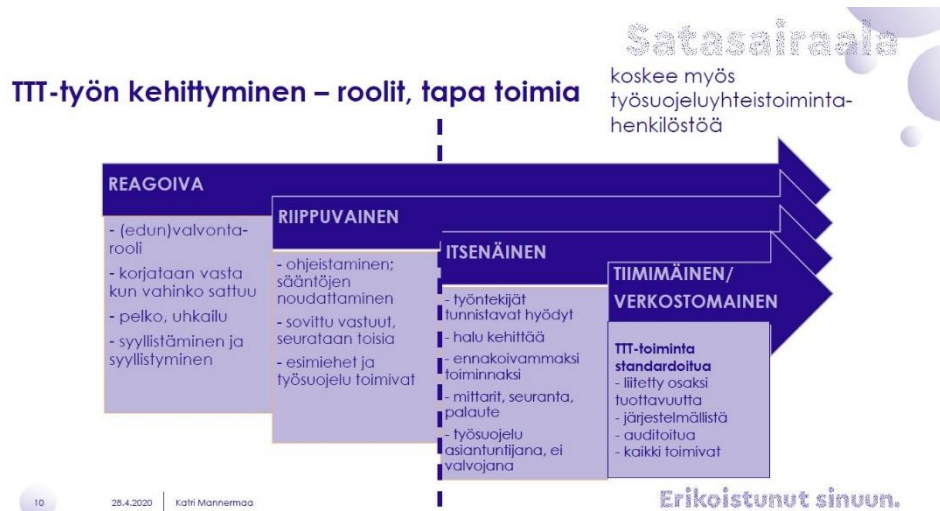
Aamulla minulla oli palaveri liittyen työturvallisuuden verkkokoulutukseen. Tavoitteena olisi saada verkko-oppimisympäristö Moodleen työturvallisuuden verkkokoulutus esimiehille ja myös koko henkilöstölle. Esimiehillä on kehitettävää työturvallisuustietoisuudessa sekä työturvallisuusvastuista ja olisi tärkeää, että heille olisi enemmän koulutusta aiheesta. Työnantajan tulee huolehtia työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta. Työnantajan on huomioitava työhön ja työympäristöön liittyvät asiat. Esimiehet ovat työnantajan edustajia ja heillä on työturvallisuuslain mukainen vastuu. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Esitelty verkkokoulutus olisi varmasti toimiva organisaatiossamme, koska sen tekemistä voisi jaksottaa eikä koulutukseen menisi esimerkiksi kokonaista työpäivää. Haasteena mielestäni on, kuinka saadaan seurattua, että esimiehet käyvät koulutuksen ja myös ymmärtävät siinä käytävät asiat. Verkkokoulutuksen tueksi olisi hyvä olla esimerkiksi työsuojeluorganisaation järjestämä verkkokoulutusta tukeva työturvallisuuskoulutus, jossa esimiehillä olisi mahdollisuus esittää kysymyksiä epäselvistä asioista.

Viikon 1 yhteenveto

Viikon aikana ja opinnäytetyön kautta kiinnostus turvallisuuden kehittämiseen organisaatiossa lisääntyi. Selvittelin 4ks- järjestelmän käyttökelpoisuutta meidän organisaatiossamme ja jatkan sitä ensi viikolla. Mietimme yhdessä turvallisuuspäällikön kanssa dokumentointijärjestelmää sekä turvallisuuskartoituksia ja totesimme näiden tarpeellisuuden. Molemmilla toiminnoilla saataisiin lisättyä henkilökunnan turvallisuustietoisuutta ja mahdollista mielenkiintoa. Turvallisuusorganisaatio tulisi olla tämän koko luokan sairaalassa laajempi. Turvallisuuspäälliköllä on paljon organisaation ylätasoa toimintaa sekä vastuita ja silloin yksikköä ja henkilöstöä koskevat kehittämissasiat saattavat jäädä vähemmälle huomiolle ja toteutus vajaaksi. Tässä voi olla riskinä, että tärkeät kokonaisturvallisuuteen liittyvät asiat jäävät huomaamatta ja niistä aiheutuu turvallisuusriskejä henkilöstölle ja organisaatiolle.

Virtual reality-tilaan ja sen toimintaan tutustuminen oli mielenkiintoinen. Olen aikaisemmin kokeillut tätä työturvallisuuden näkökulmasta ja silloin se oli mielestäni toimiva ja voisi osittain tulevaisuudessa korvata työturvallisuuskoulutusta.

Työsuojelun kehittämispäivä oli mielestäni todella mielenkiintoinen. Arvioimme organisaatiomme työturvallisuuden, terveyden ja työhyvinvoinnin tilaa Katri Mannermaan johdolla. Organisaatiomme on mielestäni reagoivalla tasolla, jota kuvaavia asioita ovat edunvalvontarooli, asiat korjataan vasta kun jotain sattuu, pelko ja uhkailu, syyllistäminen ja syyllistyminen (Mannermaa 2020). Organisaatiomme tavoitteena niin työturvallisuuskulttuurissa kuin kokonaisturvallisuudessa pitäisi olla pääseminen vähintään itsenäiselle tasolle. Alla olevassa kuviossa (Kuvio 1) esitellään työturvallisuuskulttuurin kehittymisen vaiheet ja tasot, joita ovat reagoiva, riippuvainen, itsenäinen ja tiimimäinen taso.



Kuvio 1: TTT-työn kehittyminen - roolit, tapa toimia (Mannermaa 2020).

Mielenkiintoinen haaste on myös päästä kehittämään ensihoidon turvallisuuskoulutusta. Henkilöstön kokema väkivalta työssä on yleistynyt todella paljon ja onkin asia, joka vaatii kehittämistä koko Suomessa eikä vain meidän organisaatiossamme.

3.2 Viikko 2

Tämän viikon tavoitteenani on turvallisuuskävelyn analysointi ja kehittämissuunnitelman teko. Maanantaina minulla on ohjelmassa turvallisuuskävelyt Julkulan sairaalan kahdeksaan (8) yksikköön. Turvallisuuskävelyyhin osallistuu yksikön esimies, henkilökuntaa, turvallisuuspäällikkö, työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu. Näiden käyntien perusteella on tarkoitus analysoida turvallisuuskävelyssä apuna käytettävää lomaketta sekä miettiä kuinka turvallisuuskävely olisi jatkossa parasta toteuttaa ja millainen turvallisuuskävelyn runko olisi. Perjantaina on ensimmäinen verkkokoulutus työn vaarojen arvioinnista. Tarkoitukseni on pohtia, kuinka koulutus toimii verkkopohjaisena ja suunnitella palautekysely osallistujille, jota voin käyttää koulutuksen kehittämiseen.

Organisaatiossamme on käytössä työsuojeluasiamiesjärjestelmä eli jokaisessa palvelukeskuksessa on työntekijä, joka on nimetty työsuojelu- ja turvallisuusasioihin. Tämä käytäntö on tarkoitus vuoden vaihteessa muuttaa niin, että jokaisessa yksikössä olisikin kaksi (2) työsuojeluyhdyshenkilöä. Mielestäni toinen henkilöistä voisi olla turvallisuusyhdyshenkilö, jonka vastuulle kuuluisi niin sanotut kovan turvallisuuden asiat kuten palo- ja pelastusturvallisuus, kiinteistöturvallisuus, henkilöturvallisuus ja tietoturvallisuus. Työsuojeluyhdyshenkilölle kuuluisivat työsuojelu- ja työturvallisuusasiat, työhyvinvointi ja ergonomia. Näiden vastuualueiden

sisältöä on tarkoitus pohtia viimeistään ensi viikolla kirjallisuuden ja haastatteluiden pohjalta. Tavoitteeni on haastatella turvallisuuspäällikköä, työsuojelupäällikköä ja työsuojeluvalluutettuja.

Maanantai 14.9.2020

Tänään oli ohjelmassa turvallisuuskävelyt Julkulan psykiatriseen sairaalaan. Sairaalassa on kuusi (6) aikuispsykiatrian osastoa ja kaksi (2) nuorisopsykiatrian osastoa. Kehittämisajatukseksi turvallisuuskävelyn toteuttamiseen esille nousi, että yksikkö valmistuisi tapaamiseen mieltimällä turvallisuuskävelylomakkeen pohjalta mitkä asiat ovat kunnossa ja missä olisi parannettavaa. Yksiköt joihin turvallisuuskävely tehdään, voisivat etukäteen mieltiä kysymyksiä ja näin ajankäyttö saataisiin tehokkaammaksi. Turvallisuuskävelyssä käytettävää lomakepohjaa kannattaa myös tiivistää ja jättää siihen tärkeimmät asiat, jotka turvallisuuskävelyllä on hyvä ottaa esille. Sairaalassamme on käytössä johdon turvallisuuskävely, joka painottuu potilasturvallisuuteen. Johdon turvallisuuskävelyyn osallistuu palvelukeskusjohto, potilasturvallisuuspäällikkö, yksikön ylilääkäri ja ylihoitaja sekä osastonhoitaja. Johdon turvallisuuskävelyssä on tavoitteena yhteistyön johdon ja hoitohenkilökunnan välillä. Tavoitteena on yhteisten keskustelujen perusteella parantaa potilasturvallisuutta. (Juutilainen & Yli-Pietilä 2017, 15.) Turvallisuuskävelyn nimeä täytyy mieltiä, jotta turvallisuuskävelyjen tarkoitusta ei yksiköissä sekoitettaisi tähän johdon turvallisuuskävelyyn. Muokkaan ensi viikolla lomaketta ja esittelen lomakkeen sitten työsuojelupäällikölle sekä turvallisuuspäällikölle. Tavoitteenani oli löytää kehittämiskohteita lomakkeeseen ja turvallisuuskävelyn toteutukseen. Tämä toteutui päivän aikana tehtyjen havaintojen kautta. Päivän asiat liittyivät vahvasti turvallisuuteen ja tukivat ammatillista kasvuani kohti turvallisuuden asiantuntijuutta.

Tiistai 15.9.2020

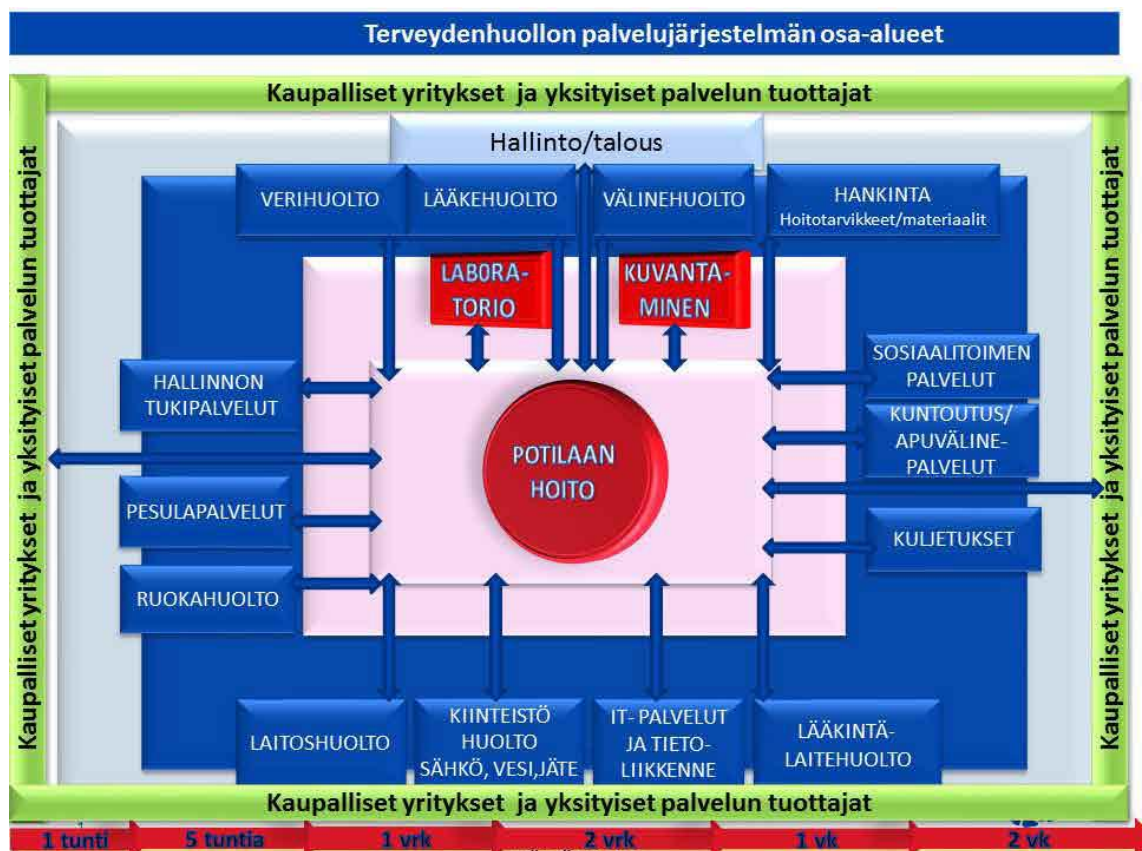
Tälle päivälle ei ollut sovittuja tapaamisia tai kalenterimerkintöjä. Päivän tavoitteena on suunnitella perjantaina pidettävän työn vaarojen arvioinnin verkkokoulutusta sekä hoitaa työsuojeluvalluutetun tehtäviä.

Muokkasin työn vaarojen arvioinnin koulutusta (Liite 1), jotta sitä voi käyttää verkkokoulutuksessa. Osallistujia on tulossa tällä hetkellä 16 henkilöä mikä on todella hyvä määrä verrattuna luokkatilassa tapahtuvaan koulutukseen, joissa oli keskimäärin kahdeksan (8) henkilöä kerrallaan. Koulutuksen sisältönä on työn vaarojen ja riskien arvioinnin periaatteiden ja teoriapohjan läpikäynti, Graniten riskienhallintaohjelmiston käyttöliittymän harjoittelu ja yksiköiden työn vaarojen arvioinnin päivittämisen ohjaus. Työn vaarojen arvioinnin verkkokoulutuksia on

tarkoitus pitää kolme (3) kertaa syksyllä ja lähettää jokaisen koulutuksen jälkeen palautekysely osallistujille, hyödyntäen SurveyPal -ohjelmistoa.

Keskiviikko 16.9.2020

Tämän päivän avauksena oli turvallisuuden ja riskienhallinnan opintojen kriittisen infrastruktuurin kurssin aloitustapaaminen zoomin kautta. Meillä oli mielenkiintoista keskustelua tulevaisuuden globaaleista uhkakuvista kuten veden riittävyydestä ja syrjäytymisestä. Keskustelussa nousi esimerkiksi esille, että Kiinassa on arvioitu puhtaan veden riittävän enää vuoteen 2025 asti. Yksi tärkeitä kriittisen infrastruktuurin toimijoita ovat sairaanhoitopiirit ja sairaalat. Jotta sairaala pystyy toimimaan häiriötilanteessa, tarvitsee se potilaan hoitamiseksi ja toiminnan turvaamiseksi useita yhteistyökumppaneita. (Gullman 2015.) Alla olevassa kuviossa (Kuvio 2) esitellään 20 erilaista toimintoa, jotka liittyvät potilaan hoitoon. Toimintoja ovat esimerkiksi lääkehuolto, välinehuolto, pesula- ja ruokapalvelut, apuvälinepalvelut ja kiinteistöhuolto.



Kuvio 2: Terveystuon palvelujärjestelmän osa-alueet (Gullman 2015).

Iltapäivällä osallistuin palaveriin lastenpsykiatrian yksikössä, jossa on ollut viime viikkoina useita väkivaltatapauksia ja nyt oli yhden tapauksen purkutilaisuus. Tavoitteena oli myös pohdita tämänhetkistä turvallisuustilannetta ja turvallisuuden lisäämistä yksikössä ja koko sairaalassa. Yksikössä sattuvat tilanteet tapahtuvat yleensä ennalta arvaamatta ja kohdistuvat henkilökuntaan. Tässä väkivaltatilanteessa potilas oli ollut kahden hoitajan saattamana musiikkihuoneessa soittamassa rumpuja, ja oli yhtäkkiä hermostunut jostakin ja heittänyt hoitajaa rumpukapuloilla ja kuulonsuojaimilla kasvoihin. Traumaattisen tapahtuma oli aiheuttanut hoitajalle poissaolon. Hoitajien kertomuksista pystyi päättämään, että musiikkihuone tulisi saada turvallisemmaksi, jotta siellä ei olisi esimerkiksi heitettäviä esineitä saatavilla. Tällä hetkellä siellä on kaikki soittovälineet irrallaan ja pyysinkin esimiehiä miettimään, että olisiko hyvä laittaa soittimet ja tavarat lukolliseen kaappiin, jotta ne eivät olisi väkivaltatilanteessa välittömästi saatavilla. Esimiesten pyynnöstä lupasin osallistua viikon päästä heidän kehittämispäiväänsä, jossa voidaan henkilökunnan kanssa tehdä suunnitelmia väkivallan hallintaan sekä miettiä millä keinoilla lisääsimme henkilökunnan turvallisuutta. Laki velvoittaa työnantaja huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä (Työturvallisuuslaki 748/2002). Jos työhön liittyy väkivallan uhka, on väkivallan uhkaa ja väkivaltaa pyrittävä ennakoidaan ja ehkäisemään sekä työpaikalla tulee olla tarvittavat turvajärjestelyt ja mahdollisuus hälyttää tilanteisiin apua. Työpaikalla tulee myös olla laadittuna ohjeistus uhkaavien tilanteiden varalle, joissa henkilöstöä ohjataan toimimaan uhka- ja väkivaltatilanteissa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 27 §.)

Torstai 17.9.2020

Tavoitteeni tänään on miettiä uusia ideoita turvallisuuskävelyyn ja turvallisuuskartoitukseen. Aamun ensimmäinen tehtävä oli mikrokirurgiakeskuksen työpaikkaselvitys. Työpaikkaselvitys on osa työterveyshuollon lakisääteistä toimintaa ja sen avulla arvioidaan työolosuhteiden vaikutusta terveyteen (Työturvallisuuskeskus 2020). Työpaikkaselvityskäynnillä työsuojeluvaltuutettu toimii työturvallisuuden asiantuntijana ja työterveyshuolto toimii terveydellisten asioiden asiantuntijana. Mikrokirurgiakeskuksessa työturvallisuus ja ergonomia oli huomioitu hyvin, mutta työn vaarojen arviointi oli mielestäni puutteellinen ja työn vaaratekijöitä oli kirjattu vain neljä kappaletta. Pyysin yksikköä arvioimaan vaaratekijät uudelleen yhdessä henkilökunnan kanssa. Yksikössä on paljon arvokkaita tutkimuslaitteita ja esimiehillä ei ollut varmuutta kuinka isolla osalla henkilöstöä on kulkuluvat yksikköön. Lupasin selvittää asiaa turvallisuuspäälliköltä ja ottaa sitten yhteyttä esimiehiin. Tämän jälkeen heidän tulisi määrittellä lista henkilöistä, joilla on tarve kulkuluvulle yksikköön. Yksikön ulkopuolella on kameravalvonta

mutta kulkulupien uudelleen määrittelyllä saadaan parannettua tilojen turvallisuutta. Tänään minulla oli akuutteja työsuojeluasioita, joiden hoitamiseen kului paljon aikaa.

Perjantai 18.9.2020

Tänään minulla oli etätyöpäivä ja työn vaarojen arvioinnin verkkokoulutus. Toteutin koulutuksen kotoa käsin Microsoft Teams-ohjelmiston kautta. Ennen koulutuksen alkua pidimme palaverin koulutussuunnittelijoiden kanssa asioista, joita verkkokoulutuksessa olisi hyvä huomioida. Koulutuksen alussa kävimme osallistujien kanssa läpi verkkokoulutukseen liittyvät säännöt ja periaatteet, jotka sairaalan koulutusyksikkö on määritellyt. Koulutukseen osallistui 13 esimiestä ja työsuojeluyhdyshenkilöä. Koronaviruspandemian takia, edellisestä koulutuskerhasta oli melkein vuosi aikaa, joten oli todella antoisaa pitää koulutusta vaikkakin se tapahtui verkossa, eikä koulutettavien kanssa päässyt samanlaiseen vuorovaikutukseen kuin lähikoulutuksessa.

Viikon 2 yhteenveto

Tällä viikolla tavoitteenani oli kehittää turvallisuuskävelyä sekä suunnitella ja muokata työn vaarojen arvioinnin koulutusta verkkoon sopivaksi. Turvallisuuskävelyt toteutimme useaan yksikköön yhdessä turvallisuuspäällikön ja työsuojelupäällikön kanssa. Käyntien aikana keskustelimme kehitysmahdollisuuksista ja tarkoituksena on pitää asiasta palaveria, ja sen jälkeen muokkaan turvallisuuskävelyn runkoa. Tämä suunnittelupalaveri kuitenkin toteutuu vasta ensiviikon maanantaina eli en päässyt vielä kehittämään tätä asiaa eteenpäin, joten siirrän sen ensiviikon tavoitteeksi.

Työturvallisuuslaki (738/2002) säätää, että työnantajan on tunnistettava ja dokumentoitava työstä ja työympäristöstä aiheutuvia haitta- ja vaaratekijöitä ja arvioida millaista vaaraa ne mahdollisesti aiheuttavat työntekijöille. Jos työnantajalla ei ole itsellään riittävää asiantuntemusta on käytettävä esimerkiksi työturvallisuuden ja työterveyden asiantuntijoita. Vaarojen tunnistaminen on ensimmäinen ja mielestäni tärkein vaihe, jotta tiedostetaan, millaisia vaaratekijöitä työpaikalla on ja millaisen riskin ne aiheuttavat. Vaikka työn vaarojen arvioinnin vaatimus tulee laista, niin tärkeintä se olisi saada luontevaksi osaksi organisaation turvallisuuskulttuuria eikä niin että sitä tehdään lain velvoitteen vuoksi.

Lähikoulutusten onnistuminen tulevaisuudessa näyttää tällä hetkellä epävarmalta ja onkin tärkeää, että koulutus on mahdollista järjestää tarvittaessa korvaavalla tavalla. Suunnittelin ja muokkasinkin melko vähän luentorunkoani ja mielestäni se toimi hyvin verkossa koulutettuna. Taukoja pidimme useammin kuin lähikoulutuksessa eli noin 20 minuutin välein oli lyhyt tauko

ja sitten tunnin kohdalla oli pidempi 10 minuutin tauko. Haasteena verkkokoulutuksessa oli, kun ei nähnyt kasvotusten osallistujia ja välillä piti varmistaa, että onko itsellä enää verkko-yhteys kunnossa, kun mitään ei kuulunut. Luennon näkymistä ja kuulumista piti varmistaa moneen kertaan. Verkkokoulutuksessa olisi hyvä, jos osallistujilla olisi myös kamera käytössä ja heidät näkisi koko ajan. Seuraavassa koulutuksessa aiinkin käyttää kahta näyttöä, joista toiseen saan näkymään luentoni ja toiseen osallistujat. Nyt tämä ei onnistunut, koska pidin koulutuksen kannettavalta tietokoneelta yhdellä näytöllä. Käytin luentoa pitäessäni kuulokemikrofoonia ja jatkossa olisikin hyvä olla tämä langattomana, niin pääsisi itse liikkumaan luentoa pitäessä, kuten teen myös lähikoulutuksessa. Näin luennon pitäminen olisi mielestäni paljon luontevampaa. Koulutuksen aikana kysymyksiä ja kyseenalaistamista tuli aikaisempaa vähemmän, vaikka yritin osallistujia aktivoida, tasaisin väliajoin. Seuraavaan koulutukseen pitääkin miettiä, kuinka saan osallistujat aktiivisemmaksi.

Verkossa tapahtuva kouluttaminen eroaa perinteisestä kouluttamisesta ja suurin ero onkin kouluttajan ja osallistujien välinen vuorovaikutus. Verkossa viestiminen tapahtuu pääsääntöisesti tekstin ja kuvien avulla. Yleensä sosiaalisessa ympäristössä olevat asiat kuten ilmeet, eleet ja pukeutuminen eivät ole käytettävissä, kun mietitään esimerkiksi osallistujien kiinnostusta aiheeseen. Verkossa tapahtuvassa vuorovaikutuksessa suullinen ilmaisu ja sen selkeys ovat todella tärkeitä. Suullista ilmaisua tulisi tukea esityksessä tekstillä. (Asukas, Linnanmäki & Tuorila 2010.) Verkkokoulutuksessa voidaan ottaa huomioon samoja asioita kuin webinaarin eli verkkoseminaarin pitämisessä. Ennen koulutusta kannattaa harjoitella koulutettava asia hyvin, aikatauluttaa koulutus ja panostaa visuaaliseen esitykseen, koska ihmisiä ei näe kasvotusten. Koulutuksen aikana olisi hyvä pitää kouluttajan kamera päällä ainakin koulutuksen alussa ja lopussa. Esiteltäviä asioita, varsinkin tärkeimpiä kannattaa toistaa, jotta ne jäävät paremmin mieleen. Taukoja kannattaa olla useammin kuin kasvotusten tapahtuvassa koulutuksessa. Jotta itseään voi kehittää on koulutuspalautteen pyytäminen tärkeää. (Asikainen 2019.)

Tarkoitukseni oli myös tehdä Surveypalin kautta palautekysely osallistujille. Koulutusyksikössä on jo käytössä palautekysely (Liite 2), joka mielestäni sopii myös tämän koulutuksen palautteen antoon. Palautekyselyssä kysyttiin sisällöstä, luennoitsijan asiantuntemuksesta, oppimat asiat, hyöty omaan työhön, käytännön järjestelyt sekä kokemuksia osallistumisesta Teamsin kautta.

Mielestäni tämän viikon tavoitteiden toteutumisessa näkyi työsuojeluvaltuutetun työn heikkyys ja se että suunnitelmat muuttuvat useaan kertaan viikon aikana. Tämä on välillä melko

kuormittavaa, kun keskittyy tekemään tiettyjä asioita niin tekeminen voi keskeytyä useaan kertaan akuuttien tilanteiden takia.

Kaikissa työpaikoissa voi olla psykososiaalista kuormitusta. Tällä tarkoitetaan työhön liittyviin järjestelyihin, työn sisältöön ja työyhteisöön liittyviä asioita. Haitallista psykososiaalista kuormitusta voi ilmetä missä tahansa työpaikassa. Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka huonosti hallittuna ja väärin arvioituna voivat aiheuttaa työssä kuormitusta, josta aiheutuu haittaa työntekijälle. Työn järjestelyihin liittyviä haittatekijöitä ovat esimerkiksi liiallinen tai liian vähäinen työmäärä ja haastavuus sekä epäselvät tavoitteet ja vastuut. (Psykososiaalinen kuormitus työpaikalla 2017.)

Työsuojeluvaltuutetun työssä korostuvat varsinkin työn sisältöön liittyvät haittatekijät, joita voivat olla työn keskeytyminen ja vaikeat vuorovaikutustilanteet, jotka toistuvat. Työyhteisöön liittyviä kuormitustekijöitä voivat olla huono tiedonkulku ja huono työilmapiiri. Pitkään jatkunut psykososiaalinen kuormitus voi aiheuttaa sairauspoissaolojen lisääntymistä. Psykososiaaliset kuormitustekijät tulee tunnistaa työn vaarojen arvioinnissa samalla tavalla kuin työn fyysiset vaaratekijät. Mikäli työstä arvioidaan aiheutuvan kuormitustekijöitä, on työnantajan työturvallisuuslain mukaan ehkäistä haittalaista kuormitusta. (Psykososiaalinen kuormitus työpaikalla 2017.) Ennalta ehkäisevät toimenpiteet ja tilanteen arviointi on mielestäni todella tärkeää, koska mikäli työntekijä kuormittuu liikaa työssään ja uupuu, on tilannetta silloin vaikeampi korjata tai ainakin työntekijän toipuminen voi kestää todella pitkään.

3.3 Viikko 3

Tämän viikon ohjelmassa minulla on maanantaina työpaikkaselvityskäynti potilassiirtoyksikköön. Torstaina olen etäpäivällä ja osallistun koko päivän kestävään Erva Kyber Road Show Kuopioon, joka järjestetään koronavirustilanteen vuoksi etäyhteyden kautta. Perjantaina minulla on puolipäivää etänä ja iltapäivästä osallistun lastenpsykiatrian kehittämispäivään, jossa aiheena on henkilöstön turvallisuus ja väkivallan uhka.

Tällä viikolla tavoitteeni on muokata turvallisuuskävelyn runkoa ja teen suunnitelman, kuinka turvallisuuskävely olisi yksiköissä järkevää toteuttaa. Menen keskustelemaan naisten akuuttikeskuksen esimiesten ja henkilöstön kanssa heidän yksikön turvallisuustilanteestaan. Aloitan suunnittelemaan turvallisuuskartoituksen runkoa ja toteuttamista yksikön turvallisuussuunnitelman kautta.

Työn vaarojen arvioinnin verkkokoulutuksesta saan palautekyselyn tulokset keskiviikkona tai torstaina. Analysoin ja puran ne auki perjantaina ja teen niistä yhteenvedon koulutuksen onnistumisesta. Mikäli palautteissa on asioita, joilla voin koulutusta kehittää, teen muutokset viikolla 40 tapahtuvaa koulutusta varten.

Maanantai 21.9.2020

Tänään minulla on tehtävänä sähköpostin purkamista ja käyn läpi tulevan viikon tiedossa olevia työsuojeluasioita. Iltapäivällä minulla on palaveri turvallisuuspäällikön ja työsuojelupäällikön kanssa turvallisuuskävelyn kehittämisestä. Palaverin jälkeen osallistuin potilassiirtoyksikön työpaikkaselvityskäynnille yhdessä työterveyshuollon kanssa.

Pidimme turvallisuuspäällikön ja työsuojelupäällikön kanssa palaverin, turvallisuuskävelyn kehittämisestä ja mietimme, tarvitseeko turvallisuuskävelyn apulomaketta (Liite 3) vielä muokata paremmaksi ja tiiviimmäksi. Ehdotin, että teen huomenna turvallisuuskävelyn kuvauksen ja muokkaan myös tarvittaessa lomaketta. Pohdimme viime viikon turvallisuuskävelyn toteutumista ja kehitettävänä asioina nousi ajankäyttö ja aiheessa pysyminen. Yksiköissä käydessämme keskustelu harhautui useasti henkilöstön psykososiaaliseen kuormitukseen ja useat turvallisuuskävelyllä käsiteltäväksi suunnitellut asiat jäivät sitten käsittelemättä ajanpuutteen vuoksi. Tämän vuoksi olisi tärkeä määritellä turvallisuuskävelyn kulku, ja meidän pitäisi huolehtia, että pysymme asiassa koko käynnin ajan. Otan nämä asiat huomioon suunnitellesani turvallisuuskävelyn kuvausta.

Päivän viimeisenä työtehtävänä oli työpaikkaselvityskäynti potilassiirtoyksikköön. Keskustelimme yksikön työturvallisuusasioista ja siitä, kuinka koronaviruspandemia oli heidän työhönsä vaikuttanut. Henkilöstö toi esille suurimpana kuormitustekijänä osaavien sijaisten saamisen sekä henkilökunnan vaihtuvuuden, joka kuormittaa vakituista henkilöstöä. Työn vaarojen arviointi oli päivitetty noin kaksi (2) vuotta sitten, ja pyysinkin yksikköä päivittämään arvioinnin mahdollisimman pian.

Tiistai 22.9.2020

Tälle päivälle ei ollut suunniteltuja käyntejä tai muitakaan työsuojeluun liittyviä tehtäviä. Tarkoitukseni on kerrata jälleen työturvallisuuteen liittyvää kirjallisuutta kuten työturvallisuuslakia, aluehallintoviranomaisen verkkosivustoa sekä työturvallisuuskeskuksen materiaalia. Tämän päivän tavoitteenani on tehdä turvallisuuskävelyn toteutuksen kuvaus ja muokata tarvittaessa apulomaketta, jos arvioin siinä olevan puutteita.

Ensimmäisenä tarkastelin turvallisuuskävelyn apulomaketta, johon ei mielestäni tarvitse tehdä muutoksia, vaan käynnillä on tärkeää edetä sen mukaisesti, jotta aikataulu pitää ja kaikki kohdat saadaan huomioitua. Turvallisuuskävely on tarkoitus tehdä vuosittain jokaiseen yksikköön. Turvallisuuskävelyn tavoitteena on kartoittaa yksikön nykyistä turvallisuus tilanetta, oppia tunnistamaan turvallisuuteen liittyviä asioita, vahvistaa työturvallisuusajattelua, lisätä turvallisuustietoa, motivoida tapaturmien ennaltaehkäisyyn ja lisätä henkilöstön toimintavalmiutta hätätilanteissa (Virtanen 2017).

Suunnittelin turvallisuuskävelyyn seuraavan toteutusrunгон: Turvallisuuskävelyyn osallistuu yksiköstä vastuulääkäri, osastonhoitaja, apulaisosastonhoitaja ja henkilökuntaa. Turvallisuuden ja työturvallisuuden asiantuntijoina turvallisuuskävelyllä ovat turvallisuuspäällikkö, työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu. Turvallisuuskävelyn kesto on enintään 90 minuuttia. Ennen turvallisuuskävelyä yksikkö käy läpi turvallisuuskävelyn apulomakkeessa olevat kohdat ja merkitsee siihen, onko asia kunnossa vai onko siinä kehitettävää. Turvallisuuskävely aloitetaan yhteisellä palaverilla, jossa apulomake käydään läpi ja katsotaan mitkä asiat ovat kunnossa ja missä asioissa on kehitettävää. Tämän jälkeen jalkaudutaan yksikköön, jossa tehdään huomioita ja tarkastetaan ainakin kehitettäviksi merkatut asiat. Mikäli asiassa on kehitettävää, merkitään lomakkeeseen vastuuhenkilö ja päivämäärä, jolloin asian tulisi olla kunnossa. Turvallisuuskävelylomake tallennetaan Granite riskienhallintajärjestelmän työn vaarojen arviointi -moduuliin, yksikön omiin tietoihin.

Keskiviikko 23.9.2020

Tänään minulla on ohjelmassa työsuojeluvaltuutettujen ja työsuojelupäällikön viikoittainen tapaaminen, jossa käymme läpi tulevat asiat ja tapaamiset, joissa työsuojeluorganisaatio mukana. Iltapäivällä osallistun Tehyn työsuojeluvaltuutettujen tapaamiseen etäyhteyden kautta.

Työsuojelun yhteisellä ajalla kävimme läpi työpaikkaselvityksiä ja niistä esille nousseita työsuojeluasioita. Tämän viikon molemmilla työpaikkaselvityskäynneillä yksiköiden asiat olivat melko hyvällä mallilla, mutta molempien yksiköiden tulisi päivittää työn vaarojen arviointi. Puhuimme sairauspoissaolokäytännöistä, jotka ovat herättäneet ihmetystä ja työsuojeluvaltuutettu on ollut asiaa tukena selvittämässä. Lähes kaikissa sairaalan yksiköissä on henkilöstöllä suurta kuormitusta ja yksiköihin on haasteellista saada osaavaa henkilökuntaa, mikäli vakituiselle henkilöstölle tulee poissaoloja. Koronaviruksen suhteen sairaalassa on tällä hetkellä rauhallista niin kuin koko Pohjois-Savon alueella.

Tehyn työsuojeluvaltuutettujen tapaamisessa päällimmäisenä asiana oli koronaviruspandemian aikainen yhteistoiminta ja sen toteutuminen. Monessa sairaalassa oli koettu, että työsuojeluvaltuutettuja tai työsuojelupäällikköä ei ollut otettu tarpeeksi mukaan koronaviruspandemian aikaisten toimintojen suunnitteluun vaan yleensä työsuojelu sai tietoja tilanteista vasta, kun henkilöstö koki uhkaa työturvallisuudelle. Tällaisen tilanteen aikana olisi todella tärkeää, että yhteistoimintaa vahvistettaisiin, jotta henkilöstön turvallisuudesta ja jaksamisesta voitaisiin paremmin huolehtia. Yhteistoiminnan vahvistamisella tarkoitan asiantuntijoiden mukaan ottamista turvallisuuden suunnitteluun. Päivän aikana minulle tuli useita yhteydenottoja henkilöstöltä sekä esimiehiltä liittyen yksiköiden kuormitukseen ja väsymiseen.

24.9.2020

Tänään osallistuin koko päivän kestävään KYS Erva Kyber Road Show tilaisuuteen, joka järjestettiin etäyhteyksien kautta. Tämän tilaisuuden tavoitteena oli käydä läpi ajankohtaisia sairaaloiden kyberturvallisuuteen liittyviä asioita, kuten viimeisimmät kyberuhkat sairaalaympäristöissä, tietoturvaosaamisen kehittäminen, KYS erva tietoturvaryhmän toiminta, kybervarautuminen, kansallinen kyberturvallisuuden tilannekuva ja sote-sektorin digitaalinen turvallisuus. Lisäksi osallistuin työpajaan, jonka aiheena oli työntekijöiden tietoturvaosaamisen ja organisaation kyberkyvykkyyden kehittäminen KYS erva-alueella. (KYS Erva Kyber Road Show 2020.)

Päivä oli todella mielenkiintoinen ja itselle tuli paljon uutta tietoa oman organisaation toiminnasta tietoturvaan ja kyberuhkiin liittyen. Esimerkkinä tästä on, että en ole tehnyt vielä ollenkaan organisaatiomme pakollista tietoturvakoulutusta, josta en ole saanut tietoa, että tällainen pitäisi olla suoritettuna. Organisaatiossamme tulisi tulevaisuudessa kehittää juuri tällaisten tärkeiden turvallisuuteen liittyvien asioiden tiedottamista. Viestinnän ja alueellisen yhteistyön puutteet nousivatkin isona haasteena myös alueen kyberturvallisuuden kehittämisessä.

Perjantai 25.9.2020

Tänään olin aamupäivän etätöissä ja vastailin sähköposteihin, joita on viikon aikana kertynyt useita kymmeniä. Iltapäivällä osallistuin lastenpsykiatrian akuuttiosaston kehittämispäivään, jonne minut oli pyydetty asiantuntijaksi liittyen yksikön henkilöstön turvallisuuteen ja väkivallan uhkaan, joka kuormittaa yksikköä tällä hetkellä todella paljon. Yksikössä on tehty viimeisen kahden viikon aikana yli 20 työturvallisuusilmoitusta liittyen potilaan väkivaltaiseen

käytökseen. Viimeisin ilmoitus oli tehty tänään ja siinä tilanteessa potilas saanut käsiinsä as-kartelusakset, joilla oli uhannut henkilökuntaa. Sakset oli saatu potilaalta pois mutta potilas oli päässyt lyömään ja potkimaan useita hoitajia. Samantyyllisiä väkivaltatilanteita on ollut yksikössä useita, ja ainakin yksi (1) väkivaltatapahtuma on mennyt tutkittavaksi työsuojeluviranomaiselle vakavana työtaturmana.

Yksikössä on hoidettavana vaikeahoitoisia potilaita, joista osa myös on väkivaltaisia. Pohdimme yhdessä henkilöstön kanssa keinoja tilanteen selvittämiseksi ja väkivallan uhkan vähentämiseksi. Yksikön turvallisuutta on vahvistettu palkkaamalla vartija iltavuorojen ajaksi. Henkilöstö on kokenut tämän lisännen turvallisuutta ja turvallisuuden tunnetta. Viikonloppuisin yksikössä on vähemmän henkilökuntaa ja ehdotin että vartija olisi paikalla viikonloppuisin myös aamuvuoroissa. Alavan lastenpsykiatrisessa sairaalassa on kolme (3) hoito-osastoa ja ehdotin että myös aamuvuorojen ajaksi koko sairaalan turvallisuutta vahvistettaisiin vartijalla.

Vartijan tehtävänä sairaalassa on turvata henkilöstöä, jotta henkilöstö voi hoitaa potilaita turvallisesti. Sairaalassa toimivan vartijan ensisijaisena tehtävänä on turvata henkilöstön, potilaiden ja muiden sairaalassa liikkuvien turvallisuus sekä omaisuuden vartiointi. Todellisuudessa terveydenhuollossa toteutettavat turvallisuustehtävät ovat sisällöltään selkeästi järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitämistä eikä niinkään pelkästään henkilön suojaamista ja omaisuuden vartiointia. Vartijan oikeuksiin kuuluu suojata vain asiakkaan henkilöstön koskemattomuutta, kun taas järjestyksenvalvojan tehtäväkenttä on melko paljon laajempi. Järjestyksenvalvojan tehtävä on pitää yllä järjestystä ja turvallisuutta sekä estää mahdollisten rikosten ja onnettomuuksien syntymistä ja turvata näin myös sivulliset sekä ympäristö. (Tolonen 2016; Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista 1085/2015.)

Henkilöstö ja esimiehet pitivät hyvänä ajatusta ja alkoivat järjestellä vartijan palkkaamista. Keskustelussa nousi myös esille henkilöstön näkemyserot hoitolinjoista. Tästä voi aiheutua uhkaavia tilanteita, kun osa rajoittaa potilaiden toimintaa sekä käyttäytymistä ja osa ei. Henkilöstö lupasi keskustella tästä asiasta ja tehdä yhteiset pelisäännöt yksikköön.

Viikon 3 yhteenveto

Tämän viikon tavoitteenani oli muokata turvallisuuskävelyn runkoa ja tehdä suunnitelma toteutuksesta. Tavoitteenani oli myös naisten akuuttikeskuksen turvallisuustilanteen kartoitus ja aloittaa suunnittelemaan turvallisuuskartoituksen runkoa ja toteuttamista yksikön turvallisuussuunnitelman kautta. Tämä siirtyi kuitenkin ensi viikolle, koska emme löytäneet yhteistä

aikaa keskustelulle ja suunnittelulle. Tällaiset suunnitelman muutokset ovat yleisiä työsuoje-luvaltuutetun työssä, kun tilalle tulee akuutteja työturvallisuuteen liittyviä asioita tai osaston tilanne on sellainen, että henkilöstöllä ja esimiehillä ei ole mahdollisuutta osallistua vaihtelevien potilastilanteiden vuoksi.

Useasti mietimme, että tilat, joissa työtä tehdään ovat turvalliset ja turvallisuuteen liittyvät asiat ovat viranomaisten vastuulla ja hallinnassa. Näin asia varmasti useasti onkin, mutta päävastuu turvallisuudesta työpaikalla on siellä työskentelevillä henkilöillä. Mikäli paikalle joudutaan kutsumaan poliisi tai pelastuslaitos, niin yleensä silloin on jo päässyt tapahtumaan jotain sellaista, jossa turvallisuus on järkkynyt. Organisaation ja työyhteisöjen turvallisuuskulttuurin muotoutumiseen vaikuttavat suuresti henkilöstön turvallisuusosaaminen ja mielenkiinto turvallisuutta kohtaan. Useasti henkilöstön turvallisuusosaaminen ei kuitenkaan ole sillä tasolla kuin sen olisi hyvä olla. (Wäittäinen 2017, 3.) Turvallisuuskävelyt ovatkin hyvä keino lisätä henkilöstön osaamista ja turvallisuustietoutta.

Turvakävelyt ovat lähtöisin Kanadasta, jossa niitä alettiin ensimmäisen kerran tehdä vuonna 1989 liittyen naisten liikkumiseen ja sen turvallisuuteen. Suomessa turvakävelyt ovat vasta viime vuosina yleistyneet yhtenä turvallisuuskoulutuksen ja perehdytyksen muotona. Turvakävelyjä on käytetty kaupungeissa, joissa asukkaat ovat tehneet turvakävelyjä ja kartoittaneet asuinalueen riskejä sekä miettineet, kuinka alueen turvallisuutta on mahdollista parantaa. Suomessa oppilaitokset ovat olleet turvakävelyjen kehittäjiä ja toteuttajia. (Ranta & Martikainen 2017, 6-8.)

Turvakävelyjen toteuttaminen aloitetaan vastuuhenkilön nimeämisestä ja organisaatiossamme se on yleensä yksikön lähiesimies. Sen jälkeen mietitään tavoitteet ja turvakävelylle osallistujat. (Ranta ym. 2017, 28.) Asiantuntijoina turvakävelyllä ovat turvallisuuspäällikkö, työsuoje-lupäällikkö ja työsuoje-luvaltuutettu. Muita osallistujia ovat yksikön henkilöstö, lähiesimies ja mahdollisesti keskijohdon edustajia. Tärkeää on myös suunnitella aikataulu ja tehtävänjako esimerkiksi kuka kirjaa mahdolliset turvakävelyllä esille tulleet kehittämiskohdat ja niiden aikataulut (Ranta ym. 2017, 28). Turvakävelyllä tarkasteltavia turvallisuuskohteita ja alueita voivat olla kiinteistö- ja toimitilaturvallisuus, henkilöstöturvallisuus, työturvallisuus, pelastus-turvallisuus ja tietoturvallisuus (Ranta ym. 2017, 29). Turvakävely voi olla yksi osa organisaation turvallisuuskoulutusta ja tällä voidaan tehokkaasti lisätä henkilöstön turvallisuustietoi-suutta ja vahvistaa henkilöstön kykyä toimia todellisessa hätätilanteessa (Ranta ym. 2017, 41).

Pidin ensimmäisen verkossa tapahtuneen työn vaarat ja riskit -työpajan 18.9. Koulutukseen osallistui 11 eri henkilöä 6 yksiköstä. 5 henkilöä oli täyttänyt palautekyselyn koulutuksesta ja uskon, että jos yksiköstä osallistui koulutukseen kaksi henkilöä, niin toinen on täyttänyt palautekyselyn. Alla olevassa taulukossa (Taulukko 1) ovat palautekyselyn tulokset:

Kysymys	Vastaus
Vastasiko koulutuksen sisältö odotuksiasi?	3 vastanneen mielestä erittäin hyvin, ja 2 mielestä hyvin.
Luennoitsijan asiantuntemus oli mielestäsi?	5 vastanneen mielestä erittäin hyvä.
Mitkä olivat tärkeimmät oivaltamasi/oppimasi asiat?	<ul style="list-style-type: none"> • Älä arvioi riskiä liian suureksi • Hyvin esitelty graniten toiminta ja tarkoitus ja havainnollistettu esimerkein • Hallintalomakkeen käyttö
Miten voit työssäsi hyödyntää oppimaasi?	<ul style="list-style-type: none"> • Graniten teossa ja ylläpitämisessä • Granite tuntuu haastavalta, koulutus palautti mieleen, kuinka sitä täyttää ja seurata • Päivittämällä Granite -ohjelmistoa aktiivisemmin
Mielipiteesi käytännön järjestelyistä?	<ul style="list-style-type: none"> • Kaikki mennyt harvinaisen hienosti • Aikataulutus hyvä taukoineen • Sopivan mittaiset väliajat
Miten koit koulutukseen osallistumisen Teamsin kautta?	<ul style="list-style-type: none"> • Ensimmäinen Teams koulutus, jossa oli huomioitu pienten taukojen merkitys • Sujuvaa mutta ajoittain haasteellista keskittyä. Helposti lähtee tekemään samalla muuta • Toimi hyvin • Hyvä koulutus Teamsin kautta

Muuta kommentoitavaa	<ul style="list-style-type: none"> • Erittäin hyvä kokonaisuus, kiitos Ilpo • Ilpo hyvä pitämään koulutuksia. • Selkeä ja hyvin perillä asioista
----------------------	---

Taulukko 1: Palautekyselyn tulokset

Palautteet verkkokoulutuksesta olivat mielestäni todella hyviä, vaikka itsestä ei aivan samalta koulutuksen aikana tuntunut. Mietinkin, että kun en näe osallistujia kuin ehkä alussa esittelyssä, niin on vaikea hahmottaa, kuinka hyvin kerrottu asia omaksutaan. Lähikoulutuksissa pystyy jonkin verran lukemaan osallistujien ilmeistä ja eleistä asian ymmärtämistä. Jatkossa tulenkin esittämään enemmän kysymyksiä osallistujille ja pyrin saamaan heidät aktiivisemmaksi koulutuksen aikana. Ensimmäisessä koulutuksessa minulta oli näkyvissä vain luentomateriaali, mutta seuraavalla kerralla pidän myös kameran päällä, jotta he näkevät kouluttajan. Tämä voisi aktivoita osallistumaan ja auttaa keskittymään paremmin aiheeseen. Ehdotan myös, että osallistujilla olisi kamerat päällä, jos se ei aiheuta teknisiä ongelmia verkkoyhteyksien kanssa. Tauoista tuli hyvää palautetta ja lisäksi niitä pidettäväksi 15 minuutin välein.

Terveydenhuollossa käsitellään paljon potilastietoja, jolloin on tärkeää, että tieto on luottamuksellista. Potilaan turvallinen hoito vaatii myös, että oikeat tiedot ovat nopeasti saatavilla. Sairaassa tietojärjestelmien ja verkkojen toiminta on nykypäivänä todella tärkeää, kuten myös järjestelmiin kytkettyjen lääketieteellisten laitteiden toiminta. Useat terveydenhuoltoon kohdistuvat kyberuhkat liittyvätkin juuri lääketieteellisiin laitteisiin, jotka ovat hoitoyksikköjen vastuulla ja näin ollen tietoisuus ja osaaminen liittyen kyberturvallisuuteen ei ole ehkä paras mahdollinen tai ainakaan yhtä hyvä kuin tietohallinnossa. (Terveydenhuoltoalan kyberuhkia 2016, 3.)

Terveydenhuolto on kiinnostava ja mahdollisesti tuottoisa kohde hyökkääjille arkaluontoisten tietojen vuoksi. Jotta ihmisten terveydenhuollossa olevat tiedot olisivat turvassa ja tähän pystyttäisiin luottamaan, on terveydenhuollon kyberturvallisuutta koko ajan parannettava ja ihmisten tietoisuutta on lisättävä. Jotta kyberuhkia voidaan hallita, täytyy tunnistaa ja olla tiedossa terveydenhuollon toimintatavat. Kuten edellisessä kappaleessa mainittiin niin suurimmat uhat kohdistuvat lääkinnällisiin laitteisiin. Muita uhkia ovat vanhojen järjestelmien ja ohjelmistojen haavoittuvuus, etähallinta- ja mobiililaitteiden haavoittuvuus sekä kuinka käy-

tämme järjestelmiä. Yksi merkittävimmistä uhkista on myös henkilöstön käyttämien salasanojen turvallisuus ja toiminta vastoin organisaation tietoturvaohjeita. (Lehto & Lehto 2017, 12-13.) Hyökkäysten määrä sairaaloita kohtaan on kasvussa ja kaikilta hyökkäyksiltä ei ole mahdollista suojautua. Varsinkin kriittisten järjestelmien tulisivat olla mahdollisimman ajan tasalla päivitysten ja nykypäivän vaatimusten suhteen. Myös henkilöstön osaamisen lisääminen tietoturvaan liittyvillä koulutuksilla pienentää mahdollisten hyökkäysten onnistumista. (Lehto ym. 2017, 25.)

Mutta onko sairaalassamme varauduttu tarpeeksi hyvin kyberuhkiin ja osataanko mahdollisissa kyberhyökkäyksissä toimia? Jokaisen henkilöstöön kuuluvan täytyy tehdä pakollinen tietoturvan verkkokoulutus, mutta saako henkilöstö tästä riittävät valmiudet tunnistaa haitallista toimintaa kuten esimerkiksi tietojen kalasteluviestejä. Keskustelin torstaina KYS Erva Kyber Road Show -tapaamisessa sairaalan tietohallintopäällikön kanssa henkilöstön kouluttamisesta myös kyberhyökkäyksiin liittyen. Monessa organisaatiossa koulutetaan henkilöstöä havainnoimaan ja tunnistamaan sairaalaan kohdistuvia kyberhyökkäyksiä.

Sairaalassamme olisi hyvä miettiä tällaisia ulkopuolisen toimijan järjestämiä koulutuksia tai harjoituksia. Esimerkiksi tietoturvayhtiö Hoxhunt tarjoaa verkkopohjaisen alustan, jossa työntekijät voivat harjoitella ja oppia tunnistamaan esimerkiksi tietojenkalastelu sähköposteja ja reagoimaan näihin. Työntekijälle lähetetään aidon näköinen sähköposti ja seurataan, kuinka he siihen reagoivat. Työntekijät koulutetaan tunnistamaan haitalliset sähköpostit tulevaisuudessa ja työntekijät saavat tietoa kehittyvästä osaamistasostaan. Työntekijällä on myös mahdollisuus lähettää epäilyttävä sähköposti palveluntarjoajalle, joka tarkistaa onko kyseessä aito vai harjoitukseen liittyvä kalasteluviesti. (Hoxhunt 2020.)

Sairaalassamme piti olla tänä syksynä kyberhäiriöharjoitus, jonka tavoitteena oli kehittää osaamista, johtamista ja yhteistoimintaa sekä harjoitella häiriötilanteen aikaista viestintää. Harjoituksella olisi myös testattu prosessien, toimintamallien ja sopimusten toimivuutta. Olin itsekkin mukana projektiryhmässä ja tarkoitukseni oli analysoida harjoituksen toteutumista ja miettiä kehittämiskohteita. Harjoitus peruuntui koronavirustilanteen vuoksi ja on tarkoitus järjestää tulevaisuudessa.

Kyberhyökkäykset tulevat lisääntymään tulevaisuudessa ja terveydenhuolto onkin todennäköinen kyberhyökkäyksen kohde potilastietojen arvon vuoksi (Norri-Sederholm 2019, 86). Mikäli organisaatiossa olisi turvallisuusasiantuntija voisi hän tehdä tiivistä yhteistyötä tietohallinnon kanssa, jotta tietoa kyberuhkista ja niihin varautumisesta saataisiin jalkautettua henkilöstölle. Kyberuhkat ja niihin varautuminen olisi tärkeää huomioida myös organisaation riskien

arvioinnissa. Tietoturva on myös yhtenä tarkasteltavana kokonaisuutena suunnitteilla olevissa turvallisuuskävelyissä.

3.4 Viikko 4

Tämä viikko näyttää suunnitelmien mukaan melko rauhalliselta työsuojelu- ja turvallisuusasioiden kannalta. Tiistaina on ohjelmassa työsuojeluvaltuutettujen ja työsuojelupäällikön viikoittainen yhteinen aika, jossa on tarkoitus käydä läpi edellisen viikon ja tulevan viikon työsuojeluasioita sekä myös muita esille tulevia asioita. Menen tiistaina iltapäivällä käymään sisätautien osastolla, jossa henkilöstö haluaa puhua heidän psykososiaalisen kuormituksensa lisääntymisestä syksyn aikana. Keskiviikkona olen etätöissä ja pidän iltapäivällä työn vaarojen ja riskien arvioinnin verkkokoulutuksen. Koulutukseen on ilmoittautunut 31 osallistujaa mikä on todella hyvä määrä. Torstaina osallistun yhdessä toisten valtuutettujen kanssa työterveyshuollon psykologin järjestämään kognitiivisen kuormituksen koulutukseen. Iltapäivällä menen kipupoliklinikalle keskustelemaan henkilökunnan kanssa ja tekemään suunniteltua turvallisuuskartoitusta liittyen tilojen ja henkilöstön turvallisuuteen. Tarve tälle kartoitukselle tuli, koska yksikössä hoidetaan useasti päihderiippuvaisia ja mahdollisesti aggressiivisesti käyttäytyviä potilaita. Perjantaina olen etätöypäivällä ja ohjelmassa on Uusi Sydän 2025 -rakennushankkeen turvallisuuskierros, johon osallistun etäyhteyden kautta.

Tavoitteenani tälle viikolle on turvallisuuskartoituksen tekeminen yksikköön sekä sen analysointi, suunnittelu ja pohdinta, kuinka turvallisuuskartoitukset kannattaisi jatkossa toteuttaa. Aion myös pohtia olisiko turvallisuuskartoitusten tekeminen turvallisuusasiantuntijan yksi tehtävistä. Tavoitteenani on myös verkkokoulutuksen muokkaaminen edellisen koulutuksen analysoinnin ja palautteiden perusteella.

Maanantai 28.9.2020

Ensimmäisenä töihin saavuttuani aloin purkaa viikonlopun aikana saapuneita sähköposteja. Henkilöstön turvallisuuteen liittyen oli tullut työturvallisuusilmoitus koskien ensihoidon työtehtävän turvallisuusriskiä. Ensihoitajat olivat joutuneet tehtävälle saareen, jonne olivat menneet veneellä ja mennessä heillä oli ollut pelastusliivit käytössä. Saaresta pois tullessa tilanne oli kuitenkin muuttunut, kun hoitohenkilöstöä oli tullut tilanteeseen lisää ja näin ollen ensihoitajille ei ollut jäänyt pelastusliivejä eli kyseessä oli selkeästi työturvallisuuteen liittyvä vaaratilanne. Ensihoidon yksiköissä ei ole tällä hetkellä pelastusliivejä ja tämän asian olen aikaisemmin vienyt asian työnantajan tietoon ja ehdottanut pelastusliivien hankintaa yksiköi-

hin. Mikäli työpaikassa on hengen tai terveyden vaara liittyen veden varaan joutumiseen, tulee saatavilla olla pelastautumisvälineet (Työturvallisuuslaki 738/2002). Lisäksi vesiliikennelaki (782/2019) säättää että moottorilla liikkuvassa vesikulkuneuvossa on oltava kaikille henkilöille pelastusliivit, kelluntapukineet tai pelastuspuvut, jotka kannattelevat niiden käyttäjää. Sama koskee yli viiden metrin purjeveneitä. Laitoin asiasta sähköpostitse selvityspyynnön työsuojelupäällikölle ja turvallisuuspäällikölle ja pyysin kommentteja ja ratkaisuehdotuksia tilanteeseen. Iltapäivällä sain vastauksen, että työnantaja on vienyt asiaa nyt eteenpäin ja ensihoidon yksiköihin hankitaan pikaisesti pelastusliivit vesistötehtäviä varten. Aikaisemmin työnantaja ei ole katsonut tarpeelliseksi hankkia pelastusliivejä, mutta nyt työnantaja toimii asiassa hienosti ja todella nopeasti turvatakseen henkilöstön työturvallisuuden ja oman työturvallisuusvastuunsa.

Tiistai 29.9.2020

Aamulla oli työsuojeluasioiden suhteen rauhallista. Iltapäivällä meillä oli työsuojelun yhteinen aika. Kävimme läpi käytännön asioita liittyen koronavirustilanteeseen ja siihen onko meille työsuojeluun toimintaohjetta yksiköissä vierailuihin, jos koronavirustilanne pahenee Pohjois-Savossa. Keskustelimme asiasta ja päädyimme siihen, että yhtä ohjetta ei oikein voi tehdä. Sovimme että jokainen työsuojeluvaltuutettu tekee ennen yksikköön menoa riskien arvioinnin siitä, onko yksikköön turvallista mennä ja tarvitseeko käynnillä käyttää kirurgista suu-nenäsuojusta henkilöstön turvaamiseksi. Yleensä kirurgista suu-nenäsuojusta käytetään henkilökunnan suojatessa potilaita uloshengityksestä mahdollisesti tulevilta taudinaiheuttajilta, mutta suojus ei suojaa käyttäjäänsä (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020). Tapaamisissa niin työsuojeluvaltuutetun kuin henkilöstön kannattaisi käyttää suu-nenäsuojusta tartuntariskin minimoimiseksi.

Pyrimme pitämään kaikilla käynneillä myös turvavälit. Itse pyrin menemään yksiköihin vain välttämättömissä työturvallisuusasioissa, jotka määräytyvät tapauskohtaisesti. Näistä toimitavoista meillä oli toisten työsuojeluvaltuutettujen kanssa näkemyseroja ja meidän onkin tärkeää jatkaa keskustelua käytännöistä, jotta voimme niitä kehittää. Keskustelimme myös työsuojeluyhdyshenkilön nimikkeen muuttamisesta työhyvinvointivastaavaksi. Itse olen tätä vastaan ja haluaisin pitää työsuojeluyhdyshenkilö nimikkeen, koska työsuojelu on lakisääteinen asia mutta laki ei tunne työhyvinvointia. Tästä asiasta meillä oli eriäviä näkemyksiä, mikä on mielestäni hyvä asia, koska näin ollen asiaan tulee monta näkökulmaa ja saamme keskustelujen kautta muodostettua parhaan lopputuloksen.

Iltapäivällä kävin sisätautien osastolla ja siellä esille nousi henkilöstön kuormitus sekä siihen vaikuttavat tekijät. Sisätautien osasto on tällä hetkellä väliaikaisissa tiloissa, joista osa on uutta rakennusta ja osaa vanhaa purettavaa osaa. Yksikön ulko-ovi on vanhalla puolella ja on lukittuna iltaisin turvallisuuden takaamiseksi. Tämä kuormittaa henkilöstöä, koska he joutuvat käymään avaamassa oven kymmeniä kertoja ja potilaiden hoito keskeytyy joka kerta. Ulko-ovelle on mietitty kameravalvontaa sekä mahdollisuus etäaukaisuun mobiilisovelluksen kautta. Ovessa on myös maitolasi eli hoitajat eivät näe kunnolla tulijaa ja tämä aiheuttaa myös riskin ja olisi yksi peruste kameralle. Ovikamera on kuitenkin tulossa vasta tulevaisuudessa reilun vuoden päästä, kun kaikki tilat on uusittu. Soitin asiasta turvallisuuspäällikölle ja tiedustelin että voisiko toteutusta nopeuttaa tämän yksikön kohdalla. Asiasta on tehty päätös, että tämä tehdään kustannusten vuoksi kaikkiin yksiköihin sitten, kun ne ovat lopullisesti uusissa tiloissa. Turvallisuuskulmasta oven on tärkeää olla iltaisin kiinni ja kulunvalvonnan piirissä mutta mahdollisuus etäaukaisuun pienentäisi yhtenä tekijänä henkilöstön kuormitusta. Vaikka etäaukaisuusta ja kameravalvonnasta tuleekin ylimääräisiä kustannuksia, uskon että tämä panostus tulisi takaisin henkilöstön parempana jaksamisena ja turvallisuuden tunteen lisääntymisenä sekä mahdollisesti sairauspoissaolojen vähentymisenä.

Keskiviikko 30.9.2020

Pidin tänään työn vaarat ja riskit -verkkokoulutuksen kotoa käsin, koska minulla oli suunniteltu etätyöpäivä. Koulutukseen osallistui 28 osallistujaa, joista suurin osa oli yksiköiden esimiehiä. Suuri osallistujamäärä kertoo mielestäni vähäisestä osaamisesta tähän aihealueeseen ja samalla myös koulutuksen tarpeesta ja mielenkiinnosta. Henkilöstön on nähdäkseni myös helpompi osallistua verkkokoulutukseen tavallisen luokkakoulutuksen sijaan. Olin muokannut koulutusrunkoani edellisestä kerrasta oman kokemukseni ja palautteiden perusteella. Jaksotin koulutuksen 20 minuutin jaksoihin ja sen jälkeen oli aina neljän minuutin tauko. Tunnin kohdalla pidimme 12 minuutin tauon. Mielestäni tämä toimi hyvin ja ainakin luennoitsijan näkökulmasta koulutusta jaksoi pitää paremmin. Taukojen jälkeen oli hyvä hetki mahdollisille kysymyksille, joita ei kuitenkaan tullut. Alustavasti suunnittelin, että olisin pyytänyt kaikilta osallistujilta kamerat päälle, mutta tämä ei ollut mahdollista, koska Teams oli kaatua jo muutamana kameran ollessa päällä. Uskoisin että koulutus olisi parempi ja toimivampi järjestää esimerkiksi Zoom -palvelun kautta. En myöskään voinut pitää omaa kameraani päällä, jotta yhteydet säilyisivät toimivina. Tulen saamaan ensi viikolla jälleen palautteet koulutuksesta, jolloin myös analysoin palautteet.

Torstai 1.10.2020

Aamupäivällä osallistuin koulutukseen, jossa käsiteltiin kognitiivista ergonomiaa, joka korostuu työssämme varsinkin nykypäivänä, kun teemme paljon työtä tietotekniikan kanssa. Kognitiivinen ergonomia käsittelee työn ja tekniikan, varsinkin tietotekniikan vaikutusta, ihmisen toimintaan ja kuormitukseen. Kun opitaan järjestelemään työympäristöt ja käytettävät laitteet sekä välineet niin että ne eivät kuormita työntekijää, voidaan parantaa työntekijän hyvinvointia ja tehokkuutta työssä. (Työterveyslaitos 2018.)

Ilmapäivällä oli sovittu turvallisuuskartoituskäynti kipupoliklinikalla tapahtuneen uhkaavan tilanteen vuoksi. Minulla oli tarkoitus, että olisin ehtinyt luomaan lomakepohjan, jonka perusteella olisin kartoittanut yksikön turvallisuusasioita. Kävimme ensin läpi uhkaavan tilanteen ja siinä osallisena ollut henkilö kertoi tilanteen omasta näkökulmastaan. Haastattelin esimiehiä sekä henkilöstöä ja tällä kartoitettiin turvallisuuteen liittyviä asioita. Kartoitettavat asiat olivat työtilojen turvallisuus, henkilöstön väkivallan hallintaan liittyvä koulutus, hälytysjärjestelmät, asiakasprofiilit, uhkatilanteisiin liittyvät käytännöt ja henkilöstön oma toiminta.

Työtilat ovat yksikössä turvalliset ja yhtä huonetta lukuun ottamatta kaikissa huoneissa on pako-ovet. Kehittävänä asiana nousi esille huoneessa olevat riskiä aiheuttavat tavarat kuten saksot ja kynät. Ehdotin että nämä säilytetään aina pöytälaatikossa, jolloin ne eivät ole asiakkaan saatavilla uhkaavissa tilanteissa. Henkilöstön ollessa huoneissa yksin pitävät he ovet lukittuna. Mikäli heillä on asiakas vastaanotolla, niin silloin oven lukitus jätetään auki, jotta sinne pääsee tarvittaessa nopeasti apua. Huoneissa on myös huonekohtaiset hälytysjärjestelmät, joista hälytys menee toisille hoitajille sekä sairaalan vartijoille.

Tämä yksikkö kuuluu väkivallan uhattuun matalaan riskiin ja heillä on AVEKKI -koulutus kolmen vuoden välein. AVEKKI tulee sanoista Aggressio, Vuorovaikutus, Ennaltaehkäisy/hallinta, Kehittäminen, Koulutus ja Integraatio. Koulutuksessa otetaan huomioon väkivallan hallintaan liittyvät lait ja asetukset sekä organisaation omat ohjeistukset. Periaatteena koulutuksessa on työntekijän ja asiakkaan turvallisuus ennakoimalla väkivaltatilanteita. AVEKKI- koulutusta järjestää Savonia-ammattikorkeakoulu. (AVEKKI 2020.) Suosittelini esimiehille, että kipupoliklinikka määriteltäisiin väkivallan suhteen korkeaan riskiin, jolloin koulutus olisi laajempi ja tapahtuisi vuoden välein. Ehdotin myös, että henkilöstölle järjestettäisiin koulutusta vaativan asiakkaan kohtaamiseen sekä heille aloitettaisiin ryhmätyönohjaus. Perusteena koulutuksille on asiakasprofiilin muuttuminen uhkaavammaksi ja uhkatilanteiden lisääntyminen. Henkilöstö ja esimiehet kannattivat ehdotuksiani ja aikoivat lähteä viemään asian toteutusta eteenpäin.

Yksikössä on toimivat ja ennakointiin perustuvat toimintaohjeet asiakkaiden vastaanottamisessa. Yksikössä on käytäntönä, että jos tiedetään asiakkaan olevan uhkaava niin silloin häntä ei pääsääntöisesti tavata yksin. Tässä he kokivat olevan kuitenkin parantamisen varaa, jotta tätä toteutettaisiin aina. Pyysinkin heitä miettimään jatkossa omia toimintamallejaan enemmän turvallisuuden ja ennakoinnin kautta. Keskustelussa kaikilla hoitajilla oli kaulanauhat, joissa kulkukorttia pidetään. Pyysin että he poistaisivat nämä välittömästi ja kerroin millaisia vaaratilanteita kaulanauhojen käyttö on sairaalassa aiheuttanut.

Turvallisuuskartoitus oli mielestäni todella tarpeellinen ja siinä nousi keskustelun kautta esille tärkeitä turvallisuusasioita. Myös henkilöstö ja esimiehet pitivät käyntiäni todella tarpeellisena ja se auttoi jo nyt heitä ajattelemaan asioita turvallisemmalla tavalla. Tällaiset akuutit turvallisuuskartoitukset kuuluisivat myös mielestäni juuri turvallisuusasiantuntijan tehtäviin.

Perjantai 2.10.2020

Tänään aamulla osallistuin Uusi sydän 2025 -rakennushankkeen turvallisuustapaamiseen, joka toteutettiin etäyhteyksin. Työmaakerros toteutettiin valokuvien kautta. Tämä oli mielestäni toimiva käytäntö ja työmaan tilanteesta sai näin hyvän kuvan. Tämä ei tietenkään korvaa kokonaan kierrosta paikan päällä, mutta on mielestäni hyvä lisä, jos kierrokselle ei pääse osallistumaan tai osallistujien määrää on rajattu koronavirustilanteen vuoksi. Keskustelussa nousi esille työmaan siisteys. Ainoat huomiot paikan päällä olivat olleet muutaman putoamissuojauksen vahvistaminen sekä joidenkin alueiden suojaaminen. Työmaalla oli tehty noin 50 turvallisuushavaintoa mikä on todella hyvä määrä ja suurin osa näistä oli ollut positiivisia havainnot. Työmaalla oli pidetty myös Kuopion yliopistollisen sairaalan hygieniahoitajan koulutus liittyy hengityssuojainten oikeanlaiseen pukemiseen ja käsien desinfiointiin. Työmaa-alue on todella laaja ja turvallisuutta ollaan parantamassa, lisäämällä sinne kiinteät sammutuspisteet ja ensiapuvälineet.

Työmaalla oli tehty myös TR- mittaus. TR-mittauksella arvioidaan työmaan työturvallisuutta, ja sitä voidaan käyttää viikoittaisissa tarkastuksissa sekä viranomaistarkastuksilla. TR eli talonrakennusmittarilla havainnoidaan seuraavia asioita: telineet, kulkusillat ja tikkaat, koneet ja välineet, putoamissuojaus, työskentely, sähkö ja valaistus, järjestys ja pölyisyys. Mittaus tehdään käyttämällä apulomaketta (Liite 4), jonka avulla työturvallisuutta arvioidaan. TR-mittaria käytetään myös turvallisuuskilpailuissa. (Työsuojeluhallinto 2020.) Rakennusliikkeen turvallisuuspäällikkö pitää ensi viikolla verkkokoulutuksen tästä aiheesta ja tarkoitukseni on mahdollisuuksien mukaan osallistua siihen.

Viikon 4 yhteenveto

Tämä viikko näytti alun perin melko rauhalliselta turvallisuusasioiden suhteen. Päiväkirjaa tarkastellessani huomasin, että viikon aikana turvallisuuteen liittyviä asioita oli kuitenkin päivittäin. Viikon aikana turvallisuuteen liittyviä tehtäviä olivat ensihoitajien pelastusliivien hankinnan eteenpäin vieminen, koronavirukseen liittyvien turvallisten toimintatapojen kehittäminen, yksikön ulko-oven lukituksen ja kameravalvonnan eteenpäin vieminen, yksikön turvallisuuskartoitus ja rakennushankkeen turvallisuustapaaminen.

Turvallisuuskartoitusta aion kehittää seuraavien viikkojen aikana. Yritin etsiä tietoa turvallisuuskartoituksesta, mutta sellaisenaan siitä ei juurikaan tietoa ole ollut. Useat tähän liittyvät aineistot painottuvat pelastus-, kiinteistö tai tilaturvallisuuteen. Ajatukseni organisaatiosamme tehtävään turvallisuuskartoitukseen olisi henkilökuntaan kohdistuvat uhat ja niiden kartoittaminen. Löysin kuitenkin Henri Virtasen, hotellivastaanottohenkilökunnan turvallisuuskartoitus opinnäytetyön, jonka hän tehnyt Laureassa 2015. Opinnäytetyössä on liitteenä kyselylomake henkilöstölle, jota voisin käyttää apuna suunnitellessani toimivaa turvallisuuskartoitusta. Muita mahdollisesti käytettäviä materiaaleja ovat esimerkiksi Työturvallisuuskeskuksen väkivalta pois työpaikalta -opas, Työsuojeluhallinnon väkivallan uhka työssä -opas sekä Sosiaali- ja terveysministeriön riskienhallinta ja turvallisuussuunnittelu, opas sosiaali- ja terveydenhuollon johdolle ja turvallisuusasiantuntijoille. Tarkoitukseni on perehtyä ainakin näihin materiaaleihin tulevien viikkojen aikana.

Mietin tällä viikolla paljon omaa työtäni työsuojelualtuutettuna, ja sitä kuinka ajatukseni työstä on muuttunut viimeisten vuosien aikana. Työsuojelualtuutetun tehtäviin kuuluu nykyään todella paljon henkilöstön tukemista psykososiaalisen kuormituksen asioissa ja tuntuukin että muita työturvallisuuteen liittyviä asioita huomioidaan entistä vähemmän. Olemme työsuojeluorganisaatiossa sopineet, että minun vastualueenani ovat turvallisuuteen liittyvät asiat, varsinkin kun aloitin turvallisuuden opintoni. Turvallisuuteen liittyvien tehtävien hoitaminen onkin vahvistanut ajatustani omasta tehtävästäni ja koen että työsuojelualtuutetun tehtävät eivät ole tällä hetkellä tarpeeksi haastavia ja haluaisinkin tehdä enemmän turvallisuuteen liittyviä tehtäviä. Useat viikoittaiset turvallisuuteen liittyvät tehtävät osoittavat mielestäni turvallisuusorganisaation vahvistamisen tarpeen, koska näitä tehtäviä turvallisuuspäälliköllä ei ole ollut mahdollisuutta ajanpuutteen vuoksi hoitaa. Koen että kokemukseni, asiantuntijaosaamiseni, henkilöstön ja yksiköiden tunteminen ja tunnettavuuteni koko organisaatiossa olisi työnantajalle eduksi kokonaisturvallisuuden kehittämisessä. Tarkoitukseni onkin haastatella tulevana viikkoina turvallisuuspäällikköä ja sairaalan johtajaa siitä, kuinka he näkevät turvallisuusasiantuntijan tarpeellisuuden organisaatiossamme.

3.5 Viikko 5

Tämäkin viikko näyttää alustavasti melko rauhalliselta. Sovittuja tehtäviä tai tapaamisia on maanantaina työsuojelun yhteinen aika sekä keskiviikkona sairaalan johtajan ja johtavan ylihoitajan tapaaminen, jossa käymme läpi sairaalan tilannekuvaa. Iltapäivällä osallistun COVID-varautumisryhmään toisen valtuutetun sijasta. Iltapäivällä minulla on TR- mittaus koulutus, jonka pitää Uusi Sydän -hankkeen rakennuttajan Lapti Oy:n turvallisuuspäällikkö. Torstain ja perjantain olen etätyössä ja perjantaina pidän jälleen työn vaarat ja riskit -verkkokoulutuksen. Tavoitteeni on tällä viikolla haastatella turvallisuuspäällikköä hänen ajatuksistaan liittyen turvallisuusasiantuntijan tarpeellisuuteen organisaatiossamme. Aloitan työstämään turvallisuuskartoituksen runkoa aikaisemmin esittämieni materiaalien pohjalta. Tällä viikolla saan myös palautekyselyjen tulokset viime viikon verkkokoulutuksesta.

Maanantai 5.10.2020

Tänään minulla on tavoitteena haastatella turvallisuuspäällikköä varautumiseen liittyvistä asioista sekä millainen ajatus hänellä turvallisuusasiantuntijan tarpeellisuudesta. Aamulla minulle tuli kolme puhelua liittyen eri yksiköiden henkilöstön kokemaan kuormitukseen. Laitoin sähköpostilla tiedustelua ylihoitajille ja osastonhoitajille siitä, kuinka yksiköiden kuormitusta aiotaan vähentää. Iltapäivällä on sovittu turvallisuuspäällikkö Olli Siitosen haastattelu.

Haastattelun muotoja voivat olla strukturoitu haastattelu, puolistrukturoitu haastattelu eli teemahaastattelu ja avoin haastattelu. Haastattelussa ollaan vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa kuten henkilöiden välisessä keskustelussa. Haastattelu eroaa kuitenkin keskustelusta koska sillä halutaan kerätä ennakkoon mietittyä tietoa haastateltavalta. (Hirsjärvi & Hurme 2015, luku 4.) Avoimeen haastatteluun voi mennä paljon aikaa ja aiheeseen on oltava aito kiinnostus ja haastattelussa voi tulla ilmi luottamuksellisia asioita, joita voivat olla esimerkiksi organisaation varautumiseen liittyvät asiat (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Ensimmäinen aihe haastattelussa liittyi huoltovarmuuteen ja siihen, mitä toimijoita on sairaanhoitopiirin kanssa yhteistyössä ja mitkä ovat heidän roolinsa. Poliisi, pelastuslaitos ja puolustusvoimat ovat tärkeitä yhteistyökumppaneita ja heidän kanssaan myös harjoitellaan paljon. Siitosen (2020) mukaan sairaanhoitopiirin näkökulmasta huoltovarmuuteen liittyy kaikki toiminta, jolla turvataan sairaalan toimintaa häiriötilanteissa. Muita keskeisiä toimijoita ovat Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön valmiusyksikkö, kyberturvallisuuskeskus ja huoltovarmuuskeskus. Kriittisiä yksityisiä toimijoita on useita mutta tärkeimmät ovat Istekki sekä Ser-

vica ja vaikka heillä on omat valmiussuunnitelmat, tulee toimijoiden huomioida myös yhteistyö sairaanhoitopiirin kanssa. Yhteistyötä on kehitetty ja tullaan kehittämään tulevaisuudessa, jolloin kaikkien toimijoiden valmius häiriötilanteissa paranee. Koronavirustilanteen taasaannuttua Sosiaali- ja terveysministeriön valmiusyksikkö tulee jatkossa ohjeistamaan asioita paremmin ja näin huoltovarmuus saadaan luotettavammalle tasolle häiriötilanteissa. Esimerkiksi suojarusteiden saatavuus tullaan määrittelemään alueellisesti jatkossa tarkemmin.

Poikkeusolojen neuvottelukunta on kehittämässä sote-sektorin valmiussuunnittelua kansallisesti yhtenäisemmäksi, suunnitteluohjeiden ja valmiussuunnitelmien kautta, jolloin toiminta häiriötilanteissa on varmempaa ja selkeämpää. Yksi ajatus tähän on toimintakorttipohjainen toiminta, jotta asiat saadaan käytännön läheisemmäksi eikä ne jää vain ohjetasolle. Tälläkin hetkellä perusasiat ovat hyvällä tasolla, mutta useista käytännöistä puuttuu yhtenäinen ja selkeä ohjeistus, joka voi aiheuttaa ongelmallisia tilanteita. (Siitonen 2020.)

Siitonen (2020) kertoi myös näkemyksestään turvallisuusasiantuntijan toimenkuvasta. Turvallisuuspäällikön aikaa kuluu paljon rakentamiseen liittyviin turvallisuusasioihin, kiinteistöturvallisuusasioihin sekä kansallisen tason asioihin. Vaikka organisaatiossamme ollaan kokonaisturvallisuudessa hyvällä tasolla, niin panostusta pitäisi olla työyksiköihin suoraan henkilöstölle. Turvallisuusasiantuntijan tehtäviä voisivat olla yksiköiden turvallisuuskouluttaminen, poistumisharjoitusten organisointi ja toteutus, yksiköihin jalkautuminen, kulunvalvontaan ja sen kehittämiseen liittyvät asiat, henkilöturvallisuus ja paloturvallisuus. Turvallisuusasiantuntijan tehtävässä tärkeää olisi juuri käytännön läheisyys ja yhteistyö lähiesimiesten sekä henkilöstön kanssa. Siitosen (2020) mukaan esimerkiksi Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri (HUS) toteuttaa yksikkökohtaiset turvallisuuskoulutukset muutaman tunnin koulutuskokonaisuuksina. Koulutuksien sisältöinä ovat paloturvallisuus, henkilöturvallisuus, tietoturvallisuus ja turvallisuusasiantuntija toimii näiden asioiden kouluttajana yksiköille.

Ehdotin turvallisuuspäällikölle, että voisin aloittaa suunnittelemaan yhtenä opinnäytetyön kehittämisasiheena tällaisen kokonaisturvallisuuteen liittyvän koulutuksen sisältöä. Turvallisuuspäällikön mielestä tämä olisi hyvä idea ja tämän kautta olisi myös mahdollista osoittaa turvallisuusasiantuntijan tarvetta meidän organisaatiossamme. Laitoin sähköpostia HUSin turvallisuussuunnittelijalle ja pyysin, että voisiko hän kertoa heidän koulutustensa sisällöstä ja toteutuksesta. Tiedustelin myös mahdollisuutta käyttää heidän materiaaliansa ja kokemuksiansa koulutusten suunnittelun pohjana.

Tiistai 6.10.2020

Aamu alkoi sähköpostin läpikäymisellä ja tutustuin Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin työpaikkaväkivallan torjunta -materiaaliin. Materiaalin pohjalta aloin miettiä meidän ohjeistustamme liittyen väkivaltatilanteiden ilmoittamiseen poliisille eli milloin tehdään tutkintapyyntö tai rikosilmoitus. Vakavissa väkivaltatilanteissa tutkintapyyntö tehdään aina ja ne ovat virallisen syytteen alaisia rikoksia. Näistä tehdään myös ilmoitus työsuojeluviranomaiselle. Ohjeessamme mainitaan, että lievä pahoinpitely on asianomistajarikos mutta rikoslaki (39/1889) säättää, että syyttäjällä on syyteoikeus ilman uhrin ilmoitusta, mikäli lievä pahoinpitely on tapahtunut työtehtävien takia. HUS:n materiaalissa tämä mainitaan myös mutta siellä mainitaan myös, että lievissä pahoinpitelyissä ilmoitus poliisille tehdään uhrin pyynnöstä, mikäli se katsotaan tapauskohtaisesti perustelluksi (Turvallista työpäivää 2020). Mielestäni tässä on ristiriita siitä, pitääkö esimiehen lievän pahoinpitelyn tietoon saatuaan tehdä rikosilmoitus, vaikka uhri ei halua. Laitoin asiasta viestiä sairaalan lakimiehelle, jossa pyysin selvennystä asiaan. Paras käytäntö lievissä pahoinpitelyissä olisi mielestäni miettiä ilmoituksen tekemistä yhdessä väkivallan uhriksi joutuneen työntekijän kanssa.

Väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet terveydenhuollossa ovat kasvaneet koko ajan viimeisten vuosien ajan tai ainakin niitä ilmoitetaan enemmän (Kivimäki 2019). Sairaalassamme tehdään eniten väkivaltaan liittyviä työturvallisuusilmoituksia kaikista ilmoituksista. Mielestäni lakiin pitäisi saada muutos, että mikäli työntekijään kohdistuu työtehtävässä väkivaltaa, niin työnantajalla tulisi olla mahdollisuus tehdä asiasta tutkintapyyntö tai rikosilmoitus poliisille, ilman että työntekijän henkilöllisyys tulee mitenkään esille. Tällä hetkellä rikosilmoituksen tekoon on korkea kynnyks, koska useasti väkivallan tekijä käyttäytyy muutenkin uhkaavasti ja uhriksi joutunut työntekijä pelkää tehdä ilmoitusta. Mikäli työnantaja voisi tehdä ilmoituksen niin Suomessa saataisiin todellinen kuva työpaikkaväkivallan yleisyydestä ja tekijät saataisiin rikosoikeudelliseen vastuuseen.

Keskiviikko 7.10.2020

Tänään minulla on ohjelmassa työsuojelun tilannekuvan läpikäyminen yhdessä sairaalan johtajan ja johtavan ylihoitajan kanssa Teams-kokouksena. Iltapäivällä osallistun COVID-varautumistyöryhmän kokoukseen ja sen jälkeen on TR- mittaus koulutus. Tänään minulla on tavoitteena käydä läpi edellisestä työn vaarat ja riskit -koulutuksesta saatu palaute.

Tilannekuvapalaverissa kävimme läpi koronavirusepidemian aiheuttamaa psykososiaalista kuormitusta yksiköissä. Psykososiaalista tukea olisi vahvistettava, jotta henkilöstö saisi akuuttisti apua, mikäli koronavirustilanne Pohjois-Savon sairaanhoitopiirissä pahenee. Työsuojelupäällikkö pyytää yksiköiden esimiehiä selvittämään henkilöstöltä, millaista tukea jatkossa yksiköissä tarvittaisiin. Esitin palaverissa huoleni turvavälien toteutumisesta henkilöstön välillä, varsinkin taukotiloissa. Alkuviikosta tuli ohjeistus henkilöstöravintoloiden turvaväleistä ja niissä rajataan paikkoja pöydissä. Kokemukseni mukaan turvavälit toteutuvat kokouksissa, mutta taukotiloissa turvavälejä ei muisteta noudattaa. Toisissa sairaanhoitopiireissä on ollut useita tapauksia, jossa yhteisessä taukotilassa on ollut kerralla kymmeniä ihmisiä ja oireeton henkilö on mahdollisesti altistanut toiset henkilöt koronavirukselle. Tästä seurauksena saman yksikön useat henkilöt on määrätty karanteeniin, ja yksikön toiminta on vaikeutunut suuresti. Sairaalan johtaja lupasi viedä asian COVID-varautumisryhmään ja lähetin hänelle myös Työterveyslaitoksen ohjemateriaalia aiheeseen liittyen.

Psykiatrian henkilöstö oli minuun yhteydessä liittyen uuden psykiatriatalon suunnitteluun ja turvallisuusasioihin. Yksiköihin on suunniteltu kanslioiden tilalle avotiloja, kuten somatiikan uusilla osastoilla on tällä hetkellä. Mielestäni tällaiset tilat aiheuttavat turvallisuusriskin niin henkilöstölle kuin potilaille. Psykiatrian yksiköihin on suunnitteilla turvallisuutta lisäävät valvontakamerat. Kamerakuvien valvontamonitorit pitäisi olla vain henkilökunnan käytössä, jotta potilaat eivät pääse näkemään kuvaa osastolta. Näin ollen avotila ei sovi tällaiseen tarkoitukseen. Henkilöstöllä tulee olla myös tila, josta he näkevät osastolle ja voivat uhkaavassa tilanteessa tarvittaessa mennä sinne suojaan, ennen kuin vaaratilanteeseen saadaan lisäapua toisista yksiköistä tai vartijoilta. Soitin asiasta turvallisuuspäällikölle ja pyysin häneltä erillisen turvallisuustyöryhmän perustamista. Tässä ryhmässä voisimme käydä läpi esille nousseita turvallisuuteen liittyviä asioita. Tämä oli turvallisuuspäällikön mielestä hyvä idea ja tärkeät turvallisuusasiat pitäisikin miettiä juuri suunnitteluvaiheessa.

Torstai 8.10.2020

Tänään minulla oli etäpäivä ja ensimmäisenä tarkistin viikon sähköpostit, joihin en ollut vielä ehtinyt vastaamaan. Seuraavaksi minulla oli sovittu etäpalaveri viestintäjohtajan kanssa, liittyen viestintäyksikön työn vaarojen arviointiin. Tällainen yksilöohjaus etäyhteyden kautta toimi mielestäni hyvin ja viestintäjohtaja oli tyytyväinen sisältöön ja opastukseen. Samalla keskustelimme psykososiaalisesta kuormituksesta ja muista työsuojeluun liittyvistä asioista. Tämän jälkeen oli Tehyn työsuojeluvaltuutettujen tapaaminen liittyen koronavirustilanteeseen alueilla.

Sosiaali- ja terveysministeriö on määritellyt koronavirusepidemian torjuntaan hybridistrategian, joka on jaettu kolmeen vaiheeseen: perustaso, kiihtymisvaihe ja leviämisvaihe. Pohjois-Savon sairaanhoitopiirissä olimme ainakin vielä eilen perusvaiheessa, joka ei ole aiheuttanut lisäohjeistusta. Perustasolla tartuntojen ilmaantuvuus on pieni kuten myös kotimaasta lähtöisin olevien tartuntojen osuus. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.) Tilanne sairaanhoitopiireissä on tällä hetkellä hyvinkin erilainen eri alueilla. Huolenaiheet olivat muilla alueilla samoja kuin meillä eli taukotiloista lähteneet henkilöstön väliset tartunnat, altistumiset ja henkilöstön psykososiaalinen kuormitus.

Suoritin tänään organisaatiomme paloturvallisuus taidolla -verkkokoulutuksen. Koulutuksen sisältö oli paloturvallisuuden lähtökohtia, tulipalojen ennaltaehkäisy, toiminta hätätilanteessa ja lopputesti. Koulutus on sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille suunniteltu Suomen Palopäällystöliiton ja Qreform Oy:n toimesta. Se tarjoaa toimintatapoja käytäntöön tietoa paloturvallisuuden kehittämiseen. Koulutuksen kesto on noin 50 min. (Suomen palopäällystöliitto 2020.) Koulutus oli mielestäni hyvä peruspaketti henkilöstölle. Lisänä tähän tarvittaisiin vielä yksikkökohtaista koulutusta, jotta oman yksikön järjestelmät, alkusammutuskalusto ja poistumisturvallisuus olisivat henkilöstöllä tiedossa. Tällä hetkellä meillä on yleinen alkusammutuskoulutus mutta ei säännöllisiä yksikkökohtaisia koulutuksia eikä säännöllisiä poistumisharjoituksia. Turvallisuuspäällikkö on näitä pyydettäessä järjestänyt, mutta hänellä ei ole aika riittänyt koulutusten säännölliseen järjestämiseen. Yksiköiden kouluttaminen paloturvallisuuteen olisikin yksi turvallisuusasiantuntijan tehtävistä ja tällä saataisiin lisättyä henkilöstön osaamista ja kykyä toimia hätätilanteissa.

Tutustuin psykiatriatalon hankesuunnitelmaan saadakseni lisätietoa turvallisuuteen liittyvistä huomiosta. KYS psykiatriatalo -projektissa on tavoitteisiin asetettu potilaslähtöisyys- ja turvallisuus sekä työntekijöiden hyvinvointi ja motivointi. Turvallisuutta tai työturvallisuutta ei ole tavoitteissa mainittu. Psykiatriatalon suunnittelua ohjaavana periaatteena suunnitelmassa on mainittu turvalliset toimitilat sekä potilaiden ja henkilökunnan turvallisuuden huomioiminen. Hankesuunnitelmassa mainitaan, että uuteen sairaalaan on suunniteltu yhden hengen huoneet. Suljetuista osastokanslioista luovutaan ja tilalle suunnitellaan avoimia hoitaja-asemia, joilla osaltaan lisätään hoitohenkilökunnan läsnäoloa potilaiden kanssa. Suunnitelmassa ei mainita kuinka osastojen suunnittelussa on otettu turvallisuus huomioon. (Hankesuunnitelma KYS psykiatriatalo 2020.) Laitoin sähköpostia psykiatriatalon suunnitteluryhmälle ja esitin huoleni liittyen henkilöstön turvallisuuteen uudessa sairaalassa.

Perjantai 9.10.2020

Etäpäivän aloituksena jatkoin tutustumista psykiatriatalon hankesuunnitelmaan ja toiminnalliseen suunnitelmaan. Kummastakaan suunnitelmasta ei käy ilmi, että onko tulevaan sairaalaan tehty riskien arvioinnin pohjalta turvallisuuskartoitusta tai suunnitelmaa. Selvittelin asiaa ja mitään riskien arviointia henkilöstön turvallisuuteen ei ole tehty eikä käsittääkseni olla teke-mässä, koska suunnitteluryhmässä ei ole toistaiseksi turvallisuusorganisaation tai työsuojelun edustajaa. Pyysin sähköpostilla kommentteja toisten yliopistosairaaloiden työsuojeluvaltuute-tuilta psykiatristen sairaaloiden tilojen turvallisuudesta. Kolmesta sairaanhoitopiiristä vastat-tiin, että psykiatrisilla akuuttiosastoilla ja vaativahoitoisten potilaiden osastoilla on heillä edelleen suljetut kansliatilat turvallisuuden takaamiseksi. Valtuutetut pitivät turvallisuuden kannalta heikennyksenä suunnitelmaa avoimista hoitaja-aseamista yksiköissä, joissa välivaltati-lanteita on päivittäin, potilaat ovat arvaamattomia ja heitä joudutaan paljon rajoittamaan. (Turun yliopistollinen keskussairaala 2020; Oulun yliopistollinen sairaala 2020; Tampereen yli-opistollinen sairaala 2020.)

Iltapäivällä pidin työn vaarat ja riskit -verkkokoulutuksen. Koulutukseen osallistui 17 henkilöä eri yksiköistä, esimiehiä ja työsuojeluyhdyshenkilöitä. Pidän todella paljon henkilöstön kou-luttamisesta ja kouluttaminen on hyvä lisä omaan työhön ja lisää omaa työssä jaksamista. Koen myös olevani kouluttamassani asiassa asiantuntija ja samaa palautetta on tullut kaikissa koulutuspalautteissa. Turvallisuuskoulutusten järjestäminen ja pitäminen olisi myös yksi tär-keä osa turvallisuusasiantuntijan tehtävää ja toimenkuvaa.

Viikon 5 yhteenveto

Tämäkin viikko näytti suunnitelman mukaan rauhalliselta mutta päivittäin tuli paljon työsuojeluasioita, joiden hoitaminen siirsi turvallisuuteen liittyviä kehittämishankkeitani. Tällä vii-kolla minun oli tarkoitus tehdä turvallisuuskartoituksen runkoa sekä purkaa viime viikon kou-lutuksen palautteet. Nämä tavoitteet eivät toteutuneet vaan siirtyivät tuleville viikoille. Täl-lainen suunnitelmien siirtyminen ja asioiden priorisointi ovat tyypillisiä työsuojeluvaltuutetun työssä. Yleensä viikon aikana tulee usein tilanne, että suunnitelmat muuttuvat akuuttien työ-suojelu- tai työturvallisuusasioiden vuoksi. Yleensä nämä asiat ovat henkilöstön yhteydenot-toja liittyen kuormittavaan tilanteeseen yksikössä, väkivaltatilanteisiin, sisäilmastoasioihin tai henkilöstön välisten ristiriitojen selvittelyyn.

Turvallisuuspäällikön haastattelu oli todella hyvä ja vahvisti jälleen ajatusta siitä, että organisaatioomme tarvittaisiin lisävahvistusta turvallisuuspuolelle, jolloin turvallisuusasioita voitaisiin tehokkaammin kehittää. Aloitan mahdollisen turvallisuuskoulutuksen suunnittelun tulevina viikkoina, kun olen ensin saanut materiaalia ja kokemuksia Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiristä. Ajatukseni on myös ottaa yhteyttä toisiin sairaanhoitopiireihin ja selvittää heidän turvallisuusorganisaationsa rakennetta ja turvallisuusasiantuntijan tehtäväkuvaa.

Olen huolissani uuden psykiatriatalon henkilöstön turvallisuudesta ja ettei sitä ole otettu suunnitelmissa vielä juurikaan huomioon. Suunnittelupalaveriini ei ole kutsuttu työsuojelun tai turvallisuuden edustusta vasta kun nyt pyydetessä. Mikäli psykiatria halutaan tulevaisuudessa saada hoitohenkilökuntaa ja psykiatrian halutaan olevan vetovoimainen ala, niin turvallisuus on yksi todella merkitsevä asia henkilöstön rekrytoinnissa. Mikäli uuden sairaalan suunnittelussa ei oteta huomioon henkilöstön ideoita ja turvallisuuden asiantuntijoiden näkemyksiä, vaikuttaa se heikentävästi uuden sairaalan toivottuun lopputulokseen.

Ensi viikon olen lomalla ja tällöin en myöskään pidä päiväkirjaa. Tarkoitukseni on kuitenkin käydä läpi turvallisuuteen liittyvät kehittämiskohteeni ja suunnitella kuinka aion niitä viedä eteenpäin, jotta minulle ei tulisi liikaa kehittämiskohteita.

3.6 Viikko 6

Tuleva viikkoni näyttää kalenterin suhteen melko kiireiseltä ja päivittäin on työsuojeluvaltuutetun tehtäviin liittyviä palaverieja. Turvallisuuteen liittyviä asioita tällä viikolla ovat uuden psykiatrisen sairaalan käyttäjäpalaverit, joissa suunnitellaan tulevan sairaalan tiloja ja toimintaa. Olen pyytänyt henkilöstöltä kommentteja liittyen turvallisuusasioihin, sekä olen tiedustellut toisten sairaanhoitopiirien edustajilta psykiatristen sairaaloiden turvallisuuteen liittyvistä toteutuksista ja suunnitelmista. Olen saanut tietoa Tampereelta, Turusta ja Oulusta. Tarkoitukseni on tehdä näistä yhteenveto ja sen pohjalta tehdä esitys turvallisuuspäällikölle mahdollisista parannuksista uuden sairaalan suunnitelmiin. Tällä viikolla menen keskustelemaan dialyysiosastolle henkilöstön kanssa heidän turvallisuudestaan. Heillä on potilaana aggressiivinen potilas, joka oli uhkaillut henkilöstöä ja heidän perheitään. Osallistun tällä viikolla riskienhallintatyöryhmän, työsuojelutoimikunnan ja yhteistyötoimikunnan kokouksiin. Tavoitteenani on tällä viikolla käydä läpi edellisten työn vaarat ja riskit -koulutusten palautteet sekä jatkaa turvallisuuskartoitusten suunnittelua. Tavoitteeni on aloittaa suunnittelemaan yksiköiden turvallisuuskoulutuksia, mikäli saan tähän lisää materiaalia.

Maanantai 19.10.2020

Lomaviikon jälkeinen aamu alkoi sähköpostien läpikäynnillä, joista suurin osa oli työturvallisuusilmoituksia aikuispsykiatrialta ja lastenpsykiatrialta. Aikuispsykiatrialla oli tapahtunut useita henkilöstöön ja heidän perheisiinsä liittyviä väkivallalla uhkauksia. Lastenpsykiatrialla on tällä hetkellä hoidossa vaikeahoitoisia, väkivaltaisesti käyttäytyviä lapsia, jotka olivat lyöneet ja heittäneet hoitajia tavaroilla. Väkivallan uhka ja myös toteutuneet väkivaltilanteet ovat olleet viimeisen vuoden aikana todella kuormittava tekijä henkilöstölle. Varsinkin psykiatrialla hoidetaan vaikeahoitoisia potilaita vähillä resursseilla ja vanhoissa tiloissa on haasteita hoitaa turvallisesti. Työväkivaltaa olisi tärkeää alkaa pohtimaan organisaatiomme tasolla vielä enemmän ja ajatukseni onkin ehdottaa työsuojelutoimikunnassa, että perustaisimme tätä varten työryhmän, joka miettisi keinoja väkivallan hallintaan ja sen ehkäisyyn. Ensihoidossa ovat perustamassa työryhmää, jonka tehtävänä on kehittää väkivallan hallinta koulutusta ja keinoja väkivaltilanteiden ennakointiin ja ehkäisyyn. Olen lupautunut työryhmään työturvallisuuden asiantuntijaksi.

Tiistai 20.10.2020

Osallistuin uuden psykiatriatalon suunnittelukokoukseen etäyhteydellä. Kokoukseen osallistui myös psykiatrian henkilöstöä, esimiehiä, suunnittelija sekä projektipäällikkö. Suunnittelijä kävi läpi uuden talon osastokohtaisia suunnitelmia ja piirustuksia. Mielestäni turvallisuuteen liittyviä asioita ei ole tällä hetkellä huomioitu kovinkaan hyvin suunnittelussa. Tilojen suunnittelussa ei ole tehty riskien arviointia liittyen työturvallisuuteen tai potilasturvallisuuteen. Ehdotin että riskien arviointi tulisi tehdä mahdollisimman pikaisesti yhdessä kunkin osaston henkilöstön kanssa. Pyysin myös selvitystä esille nousseista turvallisuusasioista. Osastoille on suunniteltu hoitaja-asemat, jotka on alustavasti suunniteltu avoimiksi. Suunnittelija toi esille, että niihin on suunniteltu turvalasit, jotka kyllä särkyvät mutta eivät mene sirpaleiksi. Pyysin selvitystä siitä kestävätkö lasit ja niiden kiinnitykset niin että ne eivät kaadu tai sinkoa henkilöstön päälle. Turvalasien malleja ei ole suunnittelijan mukaan vielä psykiatriatalon suunnittelussa mietitty. Myös henkilöstöltä on tullut viestiä ja huolta näistä avokanslioista. Kysyin kameravalvonnasta osastoilla ja sellaista ei ole projektipäällikön mukaan tulossa. Projektipäällikön mukaan tähän asiaan ollaan kuitenkin vielä kysymässä turvallisuuspäällikön lausunto. Potilaat kuljetetaan hissillä osastoille ja pyysin selvitystä, että onko potilaat turvallista kuljettaa hissillä ylös. Onko hissien turvallisuudessa huomioitu, jos potilas alkaa käyttäytymään suljetussa tilassa aggressiivisesti ja hissi pysähtyy kerrosten välille. Tein yhteenvedon ja esityksen (Liite 5) uuden psykiatriatalon henkilöstön ja tilojen turvallisuuteen liittyvistä asioista.

Turvallisuuspäällikkö lupasi koota pikaisesti turvallisuustyöryhmän, jossa mietittäisiin uuden sairaalan turvallisuutta moniammatillisesti.

Yhteenvedossa oli seuraavia henkilöstöltä ja omasta arviosta nousseita asioita, kuten turvamuodulien turvallisuus, eristyshuoneiden turvallisuus, hoitajien työtilojen turvallisuus, potilaiden turvallinen siirtäminen osastoille, kameravalvonta, turvalliset toimintatavat esimerkiksi lääkkeenjako. Erityishuolena laitoin, että riskien arviointia ei ole tehty eikä sitä ole mietitty tehtäväksi.

Keskiviikko 21.10.2020

Tänään minulla oli etäpäivä ja aloin ensimmäisenä tutustumaan Turun yliopistollisen keskussairaalan (TYKS) psykiatriatalon rakennushankkeeseen. Tämän lisäksi tutustuin Tampereen yliopistollisen sairaalan (Tays) ja Seinäjoen sairaalan hankkeiden lyhyisiin osastokuvauksiin. Varsinkin Turun tulevassa sairaalassa on huomioitu mielestäni todella hyvin turvallisuusasiat jo suunnitelmavaiheessa. Suunnitelmassa on huomioitu henkilöstölle tarkoitetut hiljaiset tilat, hoitaja-asemien yhteydessä. Näissä tiloissa henkilöstö voi tehdä kirjauksia ja tilan saa myös lukittua. Osastoille on myös suunniteltu kattava kameravalvonta. (Psykiatrian uudisrakennus hankesuunnitelma 2020.)

Iltpäivällä osallistuin työsuojelutoimikunnan kokoukseen ja toin kokouksessa esille huoleni työväkivallan lisääntymisestä ja henkilöstön turvallisuudesta. Mielestäni organisaatioon olisi hyvä perustaa työryhmä, joka miettisi keinoja työväkivallan hallintaan ja ehkäisemiseksi. Hyviä käytäntöjä voisi ottaa toisista sairaanhoitopiireistä ja asiaa on kuitenkin tutkittu, niin hyödyntää myös tutkittua tietoa. Ryhmä voisi esimerkiksi miettiä millaisia ennakointimenetelmiä, esimerkiksi tarkistuslistoja voisi olla ja että onko nykyinen AVEKKI- koulutus riittävä keino työväkivallan hallintaan. Vaihtoehtona tilalle voisi miettiä esimerkiksi Management of Actual or Potential Aggression (MAPA) koulutusta. Ennakoivan koulutuksen rinnalla voisi olla poliisin tai vartiointiliikkeen koulutusta, jotka keskittyisivät henkilöstön itsensä puolustamiseen vakavissa väkivaltatilanteissa. MAPA on lähtöisin Englannista 40 vuotta sitten ja on toimintamalli, jolla voidaan hallita aggressiivista ja haasteellista käytöstä. Rajoittamisessa käytetään fyysisiä menetelmiä mutta koulutuksella varmistetaan asiakkaiden turvallisuus ja perusoikeuksien toteutuminen. Sertifioitu MAPA toimintamalli takaa koulutuksen laadun. MAPA koulutusta käytetään niin somatiikan kuin psykiatrian aloilla. (MAPA 2020).

Torstai 22.10.2020

Tänään jatkoin tutustumista toisten paikkakuntien suunnitteilla olevien psykiatristen sairaaloiden hankesuunnitelmiin ja toiminnallisiin suunnitelmiin. Tarkastelin Turun yliopistollisen keskussairaalan, Tampereen yliopistollisen sairaalan ja Mikkelin keskussairaalan suunnitelmia.

Osallistuin yhteistyötoimikunnan kokoukseen, jossa esiteltiin Adusson tietojärjestelmien kehittämismenetelmä, joka kerää tietoa hoitajan tekemästä työstä ja parantaa tilannekuvavelluksen toimivuutta. Menetelmässä kerätään tietoja tallentamalla pilottikäyttäjän työpöytä. (Haapamäki 2020.) Yhteistyötoimikunnassa nousi keskusteluun viikolla ilmi tullut psykoterapiakeskus Vastaamon tietomurtotapaus ja se että kuinka suojattu tällainen järjestelmä on. Esittelijä vakuutti, että Adusson ja sairaalan potilastiedot on suojattu niin hyvin, että riski organisaatioomme kohdistuvasta kyberturvallisuusriskistä tähän järjestelmään liittyen on minimaalinen. Tämä sai minut kuitenkin pohtimaan, millainen kyberturvallisuusriski organisaatiosamme tällä hetkellä voisi olla. Organisaatiossa piti olla kyberharjoitus viime keväänä, mutta koronavirustilanne siirsi harjoitusta ja tällä hetkellä ei ole tietoa, milloin harjoitus pidetään. Mielestäni organisaatiossa olisi hyvä selvittää ja saada tietoa siitä, kuinka haavoittuvaisia tietojärjestelmämme ovat. Olen seurannut tiiviisti globaalia kyberturvallisuustilannetta ja kyberhyökkäyksiä on kohdistunut myös sairaaloihin. Kyberhyökkäykset sairaaloita kohtaan ovat lisääntyneet ja viimeisin julkisuudessa ollut esimerkki oli Saksassa tapahtunut palvelunestohyökkäys, jonka takia potilas menehtyi (Yleisradio 2020).

Perjantai 23.10.2020

Aamulla pidimme turvallisuuspalaverin turvallisuuspäällikön ja työsuojeleupäällikön kanssa. Esittelin heille Turun yliopistollisen keskussairaalan uuden psykiatriatalon hankesuunnitelman ja siitä rakenteellisen turvallisuuden osion. Kävimme läpi kameravalvonnan tarpeellisuutta ja turvallisuuspäällikön mukaan tästä asiasta oli jo 2 vuotta sitten ollut puhetta, että osastoille yleisiin tiloihin tulisi kameravalvonta. Tulevissa tiloissa on kuolleita kulmia, jolloin kameravalvonnan avulla voidaan huolehtia paremmin potilaiden ja henkilöstön turvallisuudesta. Huoneisiin tulisi mahdollisuus ainakin hoidollisille kameroille ja mahdollisesti konenäkökameroille. Konenäkö tarkoittaa havaintojärjestelmää, joka perustuu tietyn tyyppisen digitaalisen kameran ja automaattisen kuvankäsittelyn yhdistämiseen osana esimerkiksi jonkin robotin toimintaa (Kielitoimiston sanakirja 2020). Konenäköä voidaan käyttää sellaisissa tehtävissä, joissa käytetään näköaistia (Kaukoranta 2020). Konenäköä käytetään jo sairaaloissa, esimerkiksi Espoon sairaalassa, jossa järjestelmään on oltu tyytyväisiä. Järjestelmä on ollut helppo käyttökäyttöinen ja siitä on ollut apua kaatumisten tunnistamisessa. Tulevaisuudessa tekoäly ja konenäkö

kehittyvät vauhdilla ja siihen on mahdollista saada lisättyä esimerkiksi ääntä, jolla konenäön reagoinnista kaatumisiin saadaan vielä luotettavampi. (Tolvanen 2018.)

Esittelin heille, kuinka tulevaisuuden sairaalassa pystytään käyttämään tekniikkaa turvallisuuden apuna. Yhtenä tekniikkana voidaan käyttää optista sensoria turvasolun potilashuoneessa. Huone on normaalia potilashuonetta suurempi, jossa hoitaja on potilaan kanssa kahdestaan. Huone on jaettu kahteen osaan esimerkiksi lattian erilaisilla värityksillä, joista toinen on hoitajan ja toinen potilaan puoli. Mikäli potilas poistuu omalta puoleltaan, reagoi sensori tähän ja tekee koko yksikköön hälytyksen. Tällä turvataan esimerkiksi tilanne, jossa potilas mahdollisesti uhkaa hoitajaa ja alkaa lähestyä häntä. Järjestelmä tunnistaa tämän liikkeen uhkavaksi ja hälytys lähtee automaattisesti toisille hoitajille ja mahdollisesti vartijalle. (Psykiatrian uudisrakennuksen toiminnallinen suunnitelma 2020.)

Viikon 6 yhteenveto

Tällä viikolla tavoitteet eivät toteutuneet mutta turvallisuuteen liittyviä asioita oli viikon aikana paljon. Koulutuspalautteiden yhteenveto ja niiden analysointi jäi ensi viikolle kuten myös turvallisuuskartoituksen ja turvallisuuskoulutuksen suunnittelu. Sain henkilöstöltä viestiä heidän huolestaan liittyen turvallisuuteen uudessa sairaalassa. Kävin läpi organisaatiomme hankesuunnitelman ja toiminnallisen suunnitelman ja huomasin sieltä puuttuvan rakenteellisen ja henkilöstön turvallisuuden suunnittelun lähes kokonaan. Kerroin tämän myös turvallisuuspäällikölle sekä työsuojelupäällikölle ja pyysin heitä tutustumaan Turun yliopistollisen keskussairaalan psykiatrisen yksikön suunnitteluun.

Turussa uuden psykiatrisen sairaalan kaikki rakentamiseen liittyvät ratkaisut pyritään suunnittelemaan toimivuuden, turvallisuuden ja terveellisyys-ehdoilla. Tiloista pyritään tekemään avoimia ilman näköyhteyksiä peittäviä esteitä. Tällaisia ratkaisuja ovat esimerkiksi hyvä näkyvyys potilashuoneen ovelta koko huoneeseen ja hoitaja-asemilta hyvä näkyvyys koko osastolle. Turvallisuus pyritään huomioimaan rakenteissa, kalusteissa, tekniikassa ja varusteissa, jotta ne ovat turvalliset potilaille ja henkilökunnalle. Rakennuksessa tulee olemaan sähköinen vyöhykeperiaatteella toimiva kulunvalvontajärjestelmä ja sähköiset lukitukset sekä osassa ovista on ovipuhelinjärjestelmä, joka on liitettävissä mobiiliverkkoon. Koko rakennuksen yleisiin tiloihin tulee kameravalvonta ja mahdollisesti myös hoitotiloihin. Potilaita voidaan valvoa konenäkö- ja tekoälyjärjestelmällä. Näillä ratkaisuilla sekä paikantavalla henkilöturvajärjestelmällä huolehditaan henkilöturvallisuudesta sekä potilaiden turvallisuudesta. (Psykiatrian uudisrakennus hankesuunnitelma 2020.) Rakennukseen tulee automaattinen paloilmoinjär-

jestelmä, jolla tulipalo voidaan havaita ajoissa ja tehdään automaattinen ilmoitus kiinteistöön ja hätäkeskukseen. Sairaalaan on suunnitteilla automaattinen sammutuslaitteisto, jonka tarkoituksena on sammuttaa ja rajata mahdollista tulipaloa. (Tukes 2020.) Lisäksi kiinteistöön on suunnitelmissa myös rikosilmoitusjärjestelmä, joka valvoo tiloja, ilmoittaa tunkeutumisen tai muun hälytystilanteen ja välittää hälytyksen eteenpäin (Rikosilmoitinjärjestelmät sekä rakenteellinen murtosuojaus 2015). Turvallinen ja viihtyisä työympäristö tukee myös henkilökunnan hyvinvointia ja työssä jaksamista (Psykiatrian uudisrakennus hankesuunnitelma 2020). Mielestäni Turun yliopistollisen keskussairaalan suunnitelmissa on otettu turvallisuus todella hyvin huomioon ja myös kaikki muu suunnittelu viittaa moderniin ja nykyaikaiseen tulevaisuuden psykiatriseen sairaalaan.

Työväkivalta ja sen uhka nousee esille monissa terveydenhuollon turvallisuuteen liittyvissä yhteyksissä. Väkivalta voi olla fyysistä tai henkistä väkivaltaa ja myös fyysisellä väkivallalla uhkailu on väkivaltaa. Työssä tapahtuvasta väkivallasta voidaan käyttää eri nimityksiä kuten työväkivalta tai työpaikkaväkivalta. (Lähde 2018, 5.) Uhkailun tai fyysisen väkivallan kohteeksi työssään joutuu vuosittain reilu 110 000 henkilöä. Eniten ilmoituksia väkivallasta tekevät poliisit, vartijat ja terveydenhuollossa tai sosiaalihuollossa työskentelevät. (Halonen & Orjala 2015, 12.) Naisiin kohdistuva työssä ilmenevä väkivalta on yleisintä mutta taas sosiaalialalla väkivalta kohdistuu miehiin, koska heillä on enemmän tehtäviä, joissa tehdään esimerkiksi päätöksiä asioista. Nuoria työntekijöitä on mahdollisuus suojata suurimman väkivaltariskin työltä, joten suurin riski on keskivaiheessa työuraansa olevilla. Poikkeuksena terveyden- ja sairaanhoidon ammatit, joissa myös nuoret voivat joutua väkivallan uhriksi. Uhka- ja väkivallan hallinta koulutuksilla voidaan lisätä työntekijöiden valmiutta varautua ja ennakoida väkivaltatilanteita. Koulutusta tulisi olla myös peruskoulutuksessa sekä säännöllisesti työuran aikana. Väkivaltatilanteiden asianmukaisella jälkihoidolla on suuri merkitys tilanteesta palautumisen kannalta. Onkin esitetty, että työväkivallan jälkihoito olisi lakisääteistä. (Työväkivallan riskiammatit 2010.)

3.7 Viikko 7

Tämän viikon tavoitteenani on tehdä viime viikolla jääneet asiat eli koulutuspalautteiden yhteenveto ja niiden analysointi ja turvallisuuskartoituksen ja turvallisuuskoulutuksen suunnittelu. Viikon aikana osallistun kolmeen psykiatriatalon käyttäjäpalaveriin etänä. Tavoitteenani on myös jatkaa psykiatriatalon turvallisuusasioiden kartoittamista yhdessä turvallisuuspäällikön ja työsuojelupäällikön kanssa ja valmistella yhdessä kannanotto turvallisuusasioihin ensi maanantain turvallisuustyöryhmän kokousta varten.

Maanantai 26.10.2020

Tänään minulla oli paljon työsuojelun toimintaan ja käytäntöihin liittyviä asioita. Meillä oli yhteistyöpalaveri luottamusmiesten kanssa ja työsuojeluorganisaation yhteinen aika liittyen etätyökäytäntöihin ja etätyön toteutukseen. Työryhmässä on ollut eriäviä näkemyksiä etätyöstä ja sen tekemisestä, mutta saimme mielestäni hyvin sovittua asioista ja niiden toimitusta tarkastelemme kuukauden kuluttua. Jatkoisin tänään tutustumista hankesuunnitelmiin ja tein lisää yhteenvedoa mahdollisista turvallisuushuomioista uuteen psykiatrian taloon. Kävin kahdessa yksikössä joissa toisessa oli tullut katon läpi laboratorion peräisistä olevaa nestettä, ja sitä valunut sydänvalvonnan yhteen potilashuoneeseen. Asia oli laitettu kuntoon ja tarkoitukseni on kuitenkin vielä varmistaa kiinteistöyksiköstä, onko tämä asia kunnossa.

Tiistai 27.10.2020

Aamulla osallistuin psykiatriatalon käyttäjäpalaveriin, jossa käytiin läpi vuodeosastojen tilaratkaisuja. Tiedustelin jälleen kameravalvonnan tilannetta ja edelleen suunnittelijat olivat sitä mieltä, että kameravalvontaa ei ole tiloihin tulossa. Tämä asia täytyy kuitenkin käydä perusteellisesti läpi turvallisuustyöryhmässä. Minulla on tällä hetkellä huoli turvallisuusasioiden huomioimisesta suunnittelussa ja huoli siitä, otetaanko henkilöstön näkemys huomioon suunnitelmissa. Turvallisuuspäällikkö tuli keskustelemaan kanssani asiasta ja sovimme että lähetän hänelle tekemäni yhteenvedon koostamistani turvallisuusasioista, jotta hän voi viedä asian turvallisuustyöryhmään ja pyytää siihen kannanottoa.

Löysin internetistä Sari Vaskelaisen 2018 tekemän ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyön, jonka aiheena oli Turun yliopistollisen sairaalan nykyiset tilat ja uusien psykiatristen tilojen suunnittelu ja niiden sopivuus psykiatriseen hoitotyöhön, henkilökunnan näkökulmasta. Kehittämiprojekti oli toteutettu haastatteleamalla hoitotyöntekijöitä. Rakenteelliseen turvallisuuteen liittyen haastateltavat totesivat, että tiloissa ei tulisi olla kuolleita kulmia, nurkkia ja tilat eivät saisi olla sokkeloiset. Tilojen tulisi olla valvottavissa kansliasta käsin ja osaston yhteisissä tiloissa tulisi olla kameravalvonta, joka helpottaa valvontaa varsinkin yöaikana, kun hoitajia vähemmän. Myös langattomia, siirrettäviä valvontakameroita voisi olla tarvittaessa saatavilla. (Vaskelainen 2018.) Samanlaista näkökulmaa kameravalvonnan tarpeellisuudesta olen tuonut esille käyttäjäpalaverissa ja tulen ottamaan asian esille myös turvallisuustyöryhmässä.

Keskiviikko 28.10.2020

Aamulla tutustuin edellisten työn vaarat ja riskit koulutusten palautteisiin. 30.9.2020 pidettyyn koulutukseen osallistui 31 henkilöä ja palautteen antoi 12 henkilöä. Samasta yksiköstä saattoi koulutuksessa olla useampi henkilö, ja tämä voi selittää vähäisemmän palautteiden määrän. Syksyn kolmannen koulutuksen pidin 9.10.2020 ja siihen osallistui 23 henkilöä. Palautteeseen vastasi 5 henkilöä. Tulen analysoimaan palautteita tämän viikon yhteenvedossa.

Torstai 29.10.2020

Tänään minulla oli rauhallinen päivä ja ainoa sovittu palaveri oli psykiatriatalon käyttäjäpalaveri aamulla. Palaverissa käytiin läpi tulevan neuromodulaation yksikön tiloja. Esille nousseet asiat olivat pääsääntöisesti potilaiden hoitoon ja tiloihin liittyviä asioita, eikä palaverissa noussut esille henkilöstön turvallisuuteen liittyviä asioita.

Etätyö on lisääntynyt paljon myös meidän organisaatiossamme. Etätyöhön liittyviä riskejä on arvioitu melko vähän ja sainkin viestiä, että Graniteen ollaan lisäämässä vaaratekijöihin uudeksi moduuliksi etätyö. Työn vaarojen arvioinnissa jokainen yksikkö arvioi työn vaaratekijöitä. Vaaratekijät, joita arvioidaan ovat fyysiset, tapaturmat, ergonomia, kemialliset ja biologiset, henkinen kuormittuminen, työaika ja koronavirus. Etätyö on yksi työmuoto eikä se itsessään ole vaaratekijä vaan etätyön vaarat tulisi arvioida niiden seitsemän (7) vaaratekijän kautta. Laitoin tästä viestiä johdolle ja ehdotin, että yksikön tietoihin lisätään erikseen etätyö, jossa nämä vaaratekijät arvioidaan. Mikäli yksikössä on satunnaista etätyötä, tulee se arvioida yksikön työn vaarojen arvioinnissa eikä tästä tule tehdä erillistä arviointia. Etätyöhön siirtyvien henkilöiden kohdalla olisi hyvä tehdä myös yksilökohtainen työn vaarojen arviointi ja tähän voi apuna käyttää työturvallisuuskeskuksen etätyön työolojen ja työympäristön kartoituslomaketta (Etätyön työolojen ja työympäristön kartoitus 2019).

Perjantai 30.10.2020

Tänään minulla on aamupäivä töitä ja tarkoitukseni on seurata Digi- ja väestöviraston digiturvaviikon webinaaria, jossa aiheena on informaatio vaikutuksen tunnistaminen ja siihen vaikuttaminen sekä kuinka toimii OSINT ja HUMINT. OSINT eli Open Source Intelligence tarkoittaa julkisiin tietolähteisiin perustuvaa tiedustelua. HUMINT eli Human intelligence on henkilötiedustelu, jossa ihminen selvittää ja hakee tietoja toisesta ihmisestä. Henkilötiedustelua käytetään nykyään yhä enemmän sotilas- ja kriisinhallintaoperaatioissa ja yleisesti sitä pidetään uutena keinona, vaikka se onkin yksi vanhimmista tiedustelumuodoista. (Grabar 2012, 1.)

Eilen oli ensimmäinen TAISTO 2020 harjoituspäivä. TAISTO20 on julkishallinnolle suunnattu harjoitus, joka keskittyy tietosuoja- ja tietoturvaloukkauksien hallintaan. Harjoitukseen osallistuvat organisaatiot harjoittelevat toimintamalleja ja prosesseja erilaisten häiriötilanteiden varalle. Harjoituksen tavoitteena on esimerkiksi kehittää tietoturvallisuuden hallintaa, johtamista ja viestintää häiriötilanteissa sekä tunnistaa eri viranomaisten tehtävät erilaisissa tilanteissa. (Digi- ja väestövirasto 2020.) Organisaatiomme on osallistunut harjoitukseen kahtena edellisenä vuonna. Laitoin viestiä turvallisuuspäällikölle ja tiedustelin, onko organisaatiomme osallistumassa harjoitukseen. Koronavirusepidemian tilanne on tällä hetkellä sellainen, että luultavasti siihen liittyvät asiat menevät edelle eikä harjoitukseen voida osallistua. Pyysin päästä mukaan, mikäli harjoitukseen kuitenkin osallistutaan ja mielestäni harjoitukseen olisi hyvä kuitenkin osallistua, varsinkin nyt kun tietoturvaan liittyviä tapauksia on tullut ilmi viime viikkojen aikana.

Viikon 7 yhteenveto

Turvallisuuskartoituksen ja turvallisuuskoulutuksen suunnittelu siirtyy jälleen seuraavalle viikolle. Pyrin saamaan lisätietoa Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin turvallisuuskoulutusten mallista ja sisällöstä sekä turvallisuusasiantuntijan osuudesta näissä koulutuksissa. Valmistelin ja esittelin, henkilöstön ja työsuojelun kannanoton psykiatriatalon turvallisuusasioihin. Uuden psykiatriatalon turvallisuusasioihin perehtymiseen meni paljon aikaa viime viikolla.

Viimeisten viikkojen puheenaiheena on ollut psykiatriakeskus Vastaamon tapaus, jossa varastettiin potilastietoja. Tietomurron jälkeen Vastaamoa ja potilaita alettiin kiristämään tietojen julkistamisella ja osa tiedoista myös julkaistiin. Tietomurrot olivat tapahtuneet vuosina 2018 ja 2019. Vastaamon tietomurto vaikutti myös sairaanhoitopiireihin ja ainakin Kanta-Hämeen ja Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin potilaiden tietoja joutui väärin käsiin. (Helsingin Sanomat 2020.) Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri ilmoitti, että Vastaamon tietomurto ei koske heidän potilastietojansa, vaikka sairaanhoitopiiri onkin ostanut yritykseltä psykoterapiapalveluita viime vuosina (Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2020). Nostin Vastaamon tapauksen tähän esille, koska pohdin edelleen sairaalamme kyberturvallisuuden tasoa. Luotan kyllä siihen, että järjestelmien tekninen ja fyysinen tietoturva on huipputasolla mutta onko organisaatiossa mietitty tarpeeksi inhimillisten tekijöiden vaikutusta tietoturvaan. Osataanko organisaatiossa varautua työntekijöille tuleviin kalasteluviesteihin ja kuinka työntekijät on koulutettu niissä tilanteissa toimimaan. Mielestäni organisaatiossa pitäisi olla selkeämmät toimintamallit tilanteisiin, jossa huomataan poikkeavaa käytöstä esimerkiksi sähköpostissa.

Vuoden 2020 alun tapahtumat ovat muuttaneet monella alalla työntekotapoja. Näin on käynyt myös omassa työssäni, ja osa työstä on siirtynyt tehtäväksi etänä. Etätyöllä tarkoitetaan työnantajan kanssa sovittua työnteon mallia, jossa työ tehdään kiinteän toimiston tai muun työpisteen ulkopuolella, esimerkiksi kotona tai työnantajan etäpisteessä. Toimivat laitteet ja yhteydet, turvallinen työympäristö, ja tietoturva ovat avaimet onnistuneeseen etätyöhön. (Etätyössä turvallisesti 2020.) Tärkein edellytys etätyön onnistumiselle on kuitenkin työntekijän ja työnantajan välinen luottamus. Alla olevasta kuvioista (Kuvio 3) käy ilmi etätyön edellytykset. Huomioitavia asioita ovat työympäristö ja välineet, johtaminen, yhteistyö ja vuorovaikutus sekä etätyöntekijän valmiudet.



Kuvio 3: Etätyön edellytykset (Etätyössä turvallisesti 2020).

Etätyössä työnantajan tulee huolehtia työntekijän turvallisuudesta kuten muussakin työssä. Etätyöhön liittyvät riskit tulisi arvioida mutta tässä on edelleen paljon puutteita. Uskon että riskien arviointi on kuitenkin menossa parempaan suuntaan ja siihen kiinnitetään tulevaisuudessa huomiota paljon enemmän. Etätyön aikana meidän organisaatiossamme on työtapaturmat vähentyneet, koska työmatkatapaturmat vähentyneet. Etätyöstä aiheutuvaa henkistä kuormittumista ei kuitenkaan mielestäni osata vielä tarpeeksi arvioida tai koetaan että etätyö ei voisi kuormittaa. Tärkeänä asiana ja etätyön tekemisen edellytyksenä pidetään työnantajan ja työntekijän luottamusta. Mielestäni kuitenkin vielä tärkeämpi asia on työyhteisön jäsenten luottamus toisiinsa, avoin keskustelu etätyönteosta ja pelisäännöistä. (Etätyössä turvallisesti 2020.)

Sain työn vaarat ja riskit koulutusten palautteet (Liite 6 ja Liite 7). Koulutus koettiin kaikilta puolin tarpeelliseksi ja hyväksi. Koulutuksen sisältö vastasi osallistujien odotuksiin erinomaisesti tai hyvin. Luennoitsijan asiantuntemus oli palautteiden mukaan erittäin hyvällä tasolla tai hyvällä tasolla. Tällainen positiivinen palaute antaa itselle luottamusta omaan ammattitaitoon ja rooliin kouluttajana sekä asiantuntijana. Osallistujat kuvasivat, että koulutus antaa valmiuksia arvioida paremmin ja johdonmukaisemmin yksikön työstä aiheutuvia vaaratekijöitä ja riskejä. Koulutuksen koettiin myös selkiyttävän ajatusta riskien arvioinnista ja mahdollisesti huomioimaan tarkemmin työturvallisuuteen liittyviä asioita käytännössä. Tärkeänä pidettiin myös tutustumista Graniteen, koska kaikki eivät sitä olleet edes käyttäneet tai edellisestä kerrasta oli paljon aikaa. Verkkokoulutuksesta koulutusmuotona tuli myös hyvää palautetta, ja osallistujat pitivät tärkeänä riittävää tauotusta, jotta mielenkiinto pysyy yllä. Koulutusten hyvä osallistujamäärä kertoo mielestäni verkkokoulutusten tarpeellisuudesta tällaisena aikana, jolloin lähikoulutuksia ei voida toteuttaa.

Jotta voidaan kehittää omaa toimintaa eli tässä tapauksessa verkkokoulutusta, täytyy tarvittavaa tietoa hankkia. Palautetta voidaan saada kirjallisesti ja suullisesti koko prosessin ajan. Palautteen sisältö voi olla positiivista tai negatiivista mutta palaute voi olla myös kehittämisidea toiminnan kehittämiseksi. (Riekkinen 2013, 6.) Ennen koulutuksen aloittamista on määriteltävä kuinka ja millaista palautetta kehittämiseen kerätään ja miten se tapahtuu. Tärkeää on myös päättää, kuinka saatava palaute analysoidaan. Toiminnan laatua voidaan parantaa ja kehittää palautteista saaduilla tiedoilla. Palautteista saadaan uusia ideoita mutta näiden perusteella voidaan myös kehittää käytettävää tekniikkaa sekä yhdistää toimivia tapoja. (Riekkinen 2013, 77.)

3.8 Viikko 8

Tällä viikolla minulla on tavoitteena turvallisuuskoulutuksen suunnittelun aloitus ja psykiatriatalon henkilöstö- ja kiinteistöturvallisuuteen liittyvät asiat. Tähän liittyen jatkan tutustumista toisten paikkakuntien psykiatristen sairaaloiden hankesuunnitelmiin. Viikon aikana on kolme psykiatriatalon käyttäjäpalaveria, joihin mahdollisuuksien mukaan osallistun. Osallistun yhdessä turvallisuuspäällikön kanssa 4Ks yrityksen järjestelmän etäesittelyyn. Järjestelmään olisi mahdollista tehdä ja dokumentoida tulevaisuudessa yksiköiden turvallisuus- ja pelastussuunnitelmat. Perjantaina on KYS Uusi Sydän 2025 -hankkeen turvallisuuspalaveri.

Maanantai 2.10.2020

Aamulla oli ohjelmassa Covid-19 varautumisryhmän etäkokous. Koronaviruspandemian aikana on noussut esille sairaanhoitopiirin valmiussuunnittelu, ja sen tilanne sairaanhoitopiirissä. Tulevaisuudessa Sosiaali- ja terveysministeriö on linjaamassa valmiussuunnittelun vaatimuksia, jotta koronaviruspandemian tyylisiin häiriötilanteisiin olisi varauduttu entistä paremmin ja myös konkreettisoin keinoin. Sairaanhoitopiirin valmiussuunnittelu on parantunut huomattavasti sen jälkeen, kun sairaanhoitopiirin valmiussuunnittelija aloitti työssään reilu vuosi sitten.

Valmiussuunnitelmassa määritellään terveydenhuollon yksiköiden tehtävät ja toiminnot. Sairaanhoitopiirin valmiussuunnitelma on kokonaisuus, jolla ohjataan ja varmistetaan että terveydenhuollon yksiköt kykenevät toimimaan riskiarvion mukaisella tavalla. Sairaanhoitopiirin vastuulla on kansanterveystyön ja erikoissairaanhoidon kokonaisuuden yhteensovittaminen, terveyskeskusten ohjaus ja laadunvalvonta sekä yhteistyö kuntien sosiaalitoimen kanssa. Sairaanhoitopiirin alueen suunnitelmista muodostuu toiminnallinen kokonaisuus. (Terveydenhuollon valmiussuunnitteluopas 2002.)

Iltapäivällä osallistuin psykiatriatalon turvallisuuden ja työsuojelun suunnittelutyöryhmän kokoukseen. Työryhmän puheenjohtajana toimii turvallisuuspäällikkö ja sihteerinä projektipäällikkö. Esittelin ryhmälle henkilöstöltä turvallisuuteen liittyviä kysymyksiä sekä esitin omat näkemykset ja kysymykset turvallisuuteen liittyvistä asioista. Kävimme paljon keskustelua uuden sairaalan kameravalvonnasta, ja siitä missä olisi mahdollisesti turvakameroita ja missä hoidollisia kameroita. Päätöstä asiaan ei tullut mutta turvallisuuspäällikön vahva suositus on, että myös osastoille tulisi kamerat, kuten toisissakin tulevaisuuden sairaaloissa on suunniteltu. Toinen keskustelua herättänyt asia oli vartijan käyttö ja sijoittuminen uudessa psykiatriatalossa. Psykiatrian johdolta on tullut viestiä, että joka puolella Suomea ja varsinkin HUS:ssa ollaan vartijoiden tai vahtimestarien määrää vähentämässä ja jopa luopumassa kokonaan. Turvallisuuspäällikkö oli selvittänyt asiaa HUSin turvallisuus- ja valmiusjohtaja Aaro Toivoselta, jonka näkemys asiaan on, että vartijoita ei olla vähentämässä, vaan vartijat ovat yksi tärkeä osa sairaalan turvallisuutta. Myös Turkuun ja Seinäjoelle ollaan suunnittelemassa vartijalle omaa työtilaa uuden sairaalan tiloihin.

Tiistai 3.11.2020

Aamulla oli jälleen psykiatriatalon käyttäjäpalaveri, jossa käytiin jälleen läpi osaston tilasuunnittelua. Pyydin tarkennusta turvamoduulien valvontatiloihin, jotka olivatkin mielestäni

järkevästi suunniteltu. Toinen asia, jonka pyysin ottamaan huomioon, oli käytävien ja oviaukkojen leveydet. Käytävien leveydeksi on suunniteltu 2,4 metriä ja tämä on suunnittelijan mukaan sama leveys kuin Joensuun uudessa sairaalassa. Olen käynyt tutustumassa Joensuun sairaalaan ja tilat siellä olivat mielestäni toimivat ja turvalliset.

Iltapäivällä osallistuin riskienhallinnan ulkoiseen auditointiin, jossa käsiteltiin riskienhallinnan käytänteitä. Ulkoinen auditointi on ulkopuolisen tekemä, järjestelmällinen dokumentoitu prosessi, jolla on tarkoitus arvioida täyttyvätkö auditointikriteerit. Tarkoituksena on arvioida, toteutuuko organisaatiossa sovitut toiminnot. Auditoinnissa tarkastellaan menettelytapoja, vaatimuksia ja politiikkaa. Näitä voidaan tarkastella esimerkiksi lakien, asetusten, standardien ja organisaation ohjeiden kautta. Auditointi on järjestelmällinen selvitys nykyisten toimintojen tilasta verrattuna suunnitelmiin ja odotuksiin ja se perustuu aina näyttöön. (SFS-EN ISO 19011:2018.)

Mielestäni organisaatiomme riskienhallinnassa on vielä todella paljon kehitettävää ja tämä nousee myös auditoinnissa esille. Auditoinnissa mukana olevien on hankala vastata asioihin ja tuntuu että tietoa riskienhallinnasta ei ole tarpeeksi. Mielestäni yksi syy tähän on, että organisaatiossa ei ole määritelty riskienhallintastrategiaa eikä riskienhallinta ole kaikilta osin osa johtamista. Työn vaarojen arvioinnin osio vaikuttaisi olevan hyvällä tasolla ja siihen onkin tehty paljon kehittämistyötä. Riskienhallinta on myös yksi osa-alue, jossa kokemuksestani ja tulevasta koulutuksestani olisi organisaatiolle varmasti hyötyä. Tämän asiantuntijuuden voisi liittää turvallisuusasiantuntijan tehtävän kuvaan.

Keskiviikko 4.11.2020

Tänään olin aamulla työntekijän tukihenkilönä työterveysneuvottelussa. Iltapäivällä oli riskienhallinnan auditoinnin palautetilaisuus. Positiivisina asioina esille nousi etenkin johdon halu sitoutua ja kehittää riskienhallintaa. Kehittämiskohteet eivät ole yllättäviä ja liittyvät lähinnä riskienhallintastrategiaan niin että riskienhallinta olisi osa johtamisjärjestelmää ja toimintatavat olisivat yhtenäiset. Riskienhallinnan standardi ISO 31000 painottaa ylimmän johdon vastuuta, sitoutumista ja riskienhallinnan viemistä johtamisjärjestelmään. Tätä kautta kautta riskienhallinta tulee olennaiseksi osaksi organisaation kaikkia toimintoja. Näin organisaatioon voidaan standardin avulla luoda riskienhallinnan kulttuuri. Riskienhallinnan tulisi olla mukana strategisessa suunnittelussa sekä toiminnan operatiivisen ohjauksen järjestelmissä. Organisaatiossa tulee standardin mukaan varmistaa riittävät resurssit koko organisaatiossa, joita ovat esimerkiksi ihmiset, taidot, kokemus, prosessit, työkalut koulutus. Organisaatiossa

on myös tärkeää määritellä vastuut ja valtuudet läpi organisaation kaikissa toiminnoissa. (ISO 31000 2018, 9-13.)

Suoritin tänään Duodecimin johdon ja esimiesten tietoturvakurssin, joka on tarkoitettu myös asiantuntijoille. Tämän kurssin suorittaminen on pakollista organisaatiossamme. Siinä perehdytään sosiaali- ja terveydenhuollon tietoturvallisuuteen johdon ja esimiesten näkökulmasta ja kurssin suoritettua ymmärtää tietoturvallisen toiminnan merkityksen. (Duodecim 2020.) Mielestäni materiaali olisi saanut olla laajempi ja tietoa olisi voinut tulla vielä enemmän. Kurssin suorittamiseen meni 25 minuuttia.

Torstai 5.11.2020

Tänään aamulla pidimme etäpalaverin toisten työsuojeluvalluutettujen kanssa. Kävimme läpi uutta suu-nenäsuojuksen käyttöön liittyvää ohjetta. Suu-nenäsuojusta käytetään aina kun poistutaan omasta työhuoneesta ja on riski, että yleisissä tiloissa liikkuesssa kohtaa toisia ihmisiä. Suojusta käytetään myös tapaamisissa, joissa on läsnä useita henkilöitä.

Seuraavaksi oli jälleen psykiatriatalon käyttäjäpalaveri, jossa tällä kertaa oli neuromodulaatioyksikön suunnittelua. Yksikössä annetaan esimerkiksi sähköhoitoa (ECT) ja ketamiini-infuusiohoitoja. Palaverissa ei noussut esille turvallisuuteen liittyviä asioita.

Illtapäivällä osallistuin turvallisuuspäällikön kanssa 4Ks-ohjelmiston esittelyyn. 4ks-järjestelmä sopii riskienhallintaa kokonaisvaltaisesti. Sen eri osioita ovat esimerkiksi poikkeamatilanteiden raportointi, riskien arviointi ja pelastussuunnitelmien hallinta. Keskustelussa nousi esille monen ohjelmiston ongelma, eli kuinka kerätty tieto saadaan jalostettua käyttöön organisaation johdolle ja kuinka se saadaan käytännön läheiseksi työntekijöille. (Jokinen 2020.) Turvallisuus- ja pelastussuunnitelmat olisi hyvä saada valtakunnallisesti pohjiltaan yhtenäiseksi, jolloin esiin nousisi parhaat käytännöt ja vaihtoehdot. Tällä hetkellä meidän organisaatiossamme pelastussuunnitelmat ja mahdolliset poistumisturvallisuusselvitykset ovat kampuskohtaisia ja tulevaisuudessa olisi tarkoitus, että joka yksiköllä olisi oma pelastussuunnitelma, joka olisi helposti ja keskitetysti saatavilla.

Perjantai 6.11.2020

Aamulla osallistuin Uusi Sydän -rakennushankkeen turvallisuuspalaveriin. Palaveri toteutettiin etäyhteyksillä ja työmaakierros toteutettiin virtuaalisesti kuvien kautta. Rakennustyön valvoja esitteli kuvista turvallisuuteen liittyviä asioita. Hanketta rakennetaan toimivan sairaalan

keskellä, ahtaisiin tiloihin ja tämä aiheuttaa haasteita turvallisuuden toteutumiselle. Työmaan turvallisuus on hyvällä tasolla ja turvallisuushavaintoja tehdään työmaan kokoon nähden todella paljon ja pienimmätkin poikkeamat, niin positiiviset kuin negatiiviset huomioidaan ja tämä lisää kokonaisturvallisuutta. Rakennuttajan turvallisuuspäällikön mielestä työmaa on siisti ja järjestelmällinen. Ensi viikolla rakennukselle on tulossa turvallisuusjohtamisen arviointi.

Keskustelussa nousi esille työmaan hyvä vauhti rakentamisessa ja useat onnistumiset viikon aikana. Rakennustyön valvoja muistutti, että tällöin pitää olla erityisen tarkkana turvallisuusasioissa, jotta vaaratapahtumia ei pääsisi syntymään. Tilaa ja rakennuttaja pitävät edelleen kaikki palaverit etänä. Kuulosti siltä, että koronavirus otetaan huomioon todella hyvin, koska rakennushankkeella ei ole varaa viivästyksiin esimerkiksi laajojen karanteenien vuoksi. Mielestäni turvallisuusasiat otetaan aina paremmin huomioon silloin, kun negatiivisten riskien toteutuessa organisaatiolle tulee siitä taloudellista tappiota. Näin turvallisuuteen liittyvät kehittämisasiat on myös helpompi perustella. Sairaalan turvallisuuteen liittyvissä kehittämisasioissa pitäisikin pystyä paremmin perustelemaan taloudellinen merkitys, jolloin linjaorganisaatio ehkä ymmärtäisi ne paremmin ja haluaisi lähteä kehittämään turvallisuutta enemmän.

Rakennushankkeessa on otettu myös käyttöön työmaanturvallisuussuunnitelma (TTS), ja tämä on otettu työmaalla hyvin vastaan. Suunnitelman tekevät työnjohto ja työntekijät yhdessä ennen työn tai tietyn työvaiheen aloittamista ja suunnitelman laatimisesta on vastuussa työnsuorittajan työnantaja. Turvallisuussuunnitelman tekemisellä huomioidaan tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa estettä turvalliselle työnteolle. Näitä ovat esimerkiksi puutteet työn vaarojen arvioinnissa tai puutteellinen perehdytys turvallisiin toimintatapoihin. (Sysmäläinen 2019.)

Viikko 8 yhteenveto

Keskustelin perjantaina turvallisuuspäällikön kanssa organisaatiomme turvallisuuskoulutuksista ja niiden toteuttamisesta tällä hetkellä. Paloturvallisuuskoulutuksia ovat turvallisuuspäällikön auditoriokoulutus, alkusammutuskoulutus ja verkossa suoritettava paloturvallisuutta taidolla -kurssi. Henkilöturvallisuuskoulutuksia järjestetään satunnaisesti, yksiköiden pyynnöstä. Turvallisuuspäällikön mukaan organisaatiossamme olisi todellinen tarve yksiköille to-

teutettavasta koulutuksesta. Koulutuksessa olisi verkossa toteutettava osio ja sen jälkeen yksiköille toteutettava koulutus. Koulutussisältöjä olisivat ainakin paloturvallisuus, poistumisturvallisuus ja henkilöturvallisuus.

Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirissä turvallisuuskoulutuksia tuottaa HUS-kiinteistöjen turvapalvelut ja heillä on niissä seuraavanlainen sisältö: Paloturvallisuuskoulutus, jossa teoriaosuus ja alkusammutusharjoitus sekä pelastuslaitoksen osio. Koulutuksen kesto on 4 tuntia. Henkilöturvallisuusasioita kouluttavat turvapalvelun edustaja yhdessä turvallisuusasiantuntijan kanssa. Tämän koulutuksen kesto on myös 4 tuntia. Heillä myös 2 tunnin, fyysinen irtautuminen väkivaltatilanteessa -koulutuksia, joissa kouluttajana operatiivisen turvapalvelun edustaja. Lisäksi turvallisuusasiantuntija pitää osastotunteja erikseen sovituista turvallisuustee- moista. (Lindström 2020a.) Koulutus on melko laaja ja mietimmekin turvallisuuspäällikön kanssa, että meille olisi järkevintä räätälöidä koulutusta suppeammaksi ainakin ajankäytöllisesti. Tällä suunnitelmalla koulutus otettaisiin paremmin vastaan, eikä sitä koettaisi liian kuormittavana kaiken muun kiireen keskellä. Yksiköiden koulutus toteutettaisiin pääsääntöisesti turvallisuusasiantuntijan toimesta ja turvallisuuspäällikkö osallistuisi mahdollisuuksien mukaan. Paloturvallisuus- ja henkilöturvallisuuskoulutukseen käytettävä aika voisi olla kokonaisuudessaan 4 tuntia.

Tutustuin muutama viikko sitten opintojen sekä digiturvaviikon kautta perusteellisemmin OSINT ja HUMINT tiedusteluun. Aloinkin miettimään, että millaista käyttöä sairaalan turvallisuudessa näillä voisi olla. Varsinkin OSINT, jossa etsitään tietoa julkisiin tietolähteisiin perustuen, voisi olla tarpeellista myös sairaalan turvallisuuteen liittyen. Henkilöstö kokee paljon uhkailuja potilaiden toimesta. Kun halutaan selvittää uhkaavasti käyttäytyvän henkilön motiiveja ja hänestä tehdään vaarallisuusarvioita niin voisiko hänestä yrittää saada tietoja OSINTin avulla? OSINTissa tietoja etsitään julkisista lähteistä kuten sanomalehdistä, sosiaalisesta mediasta, kuvista, blogeista ja mistä tahansa jossa tiedot ovat julkisia eikä niiden etsiminen tai käyttäminen ole lainvastaista (Tolppanen 2020, 8). Nykyään lähteet ovat yhä enemmän saatavilla verkosta. Henkilöstä voidaan etsiä tietoja sosiaalisen median alustojen kuten LinkedInin, Facebookin ja Twitterin kautta. Näistä voidaan löytää tietoa esimerkiksi henkilön mieltymyksistä, kiinnostuksen kohteista, koulutuksesta ja työpaikasta. Tarvittavan tiedonkeräyksen jälkeen tiedot voidaan viedä analysointityökaluun, jonka avulla tiedot saadaan yhdistettyä. (Tolppanen 2020, 54.)

3.9 Viikko 9

Tämä viikko näyttää todella hiljaiselta ainakin kalenterimerkintöjen perusteella. Tavoitteeni on jatkaa turvallisuuskoulutuksen suunnittelua ja haastatella tähän liittyen Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin turvallisuusasiantuntijaa. Tavoitteeni on tällä viikolla haastatella myös sairaalan johtajaa hänen näkemyksestään liittyen kokonaisturvallisuuteen ja turvallisuusorganisaatioon. Tästä olemmekin jo alustavasti sopineet, mutta haastattelun toteutuminen riippuu hänen aikatauluistaan. Turvallisuuskartoituksen sisällön ja apulomakkeen teko on jäänyt viime viikkoina vähemmälle huomiolle ja myös sitä minun olisi tarkoitus suunnitella tällä viikolla. Torstaina ja perjantaina minun on tarkoitus osallistua Tehyn järjestämään päätösten työsuojeluvaltuutettujen neuvottelupäiville, jotka järjestetään ensimmäistä kertaa etänä, johtuen koronavirustilanteesta ja sen tuomista kokoontumisrajoituksista.

Maanantai 9.11.2020

Kalenterin mukaan tälle päivälle ei juurikaan ollut tapahtumia. Päivän aikana tuli kuitenkin 3 etäpalaveria työsuojeluasioissa, joihin osallistuin. Tämän lisäksi meillä oli työsuojelun yhteinen työnohjaus, jossa käsitelimme hankalia työsuojelutapauksia viime viikkoina. Tapaukset ovat kuormittaneet työsuojeluvaltuutettuja ja työsuojelupäällikköä.

Tiistai 10.11.2020

Tänään oli ohjelmassa kolme psykiatriatalon käyttäjäpalaveria, joissa henkilöstö pääsee osallistumaan suunnitteluun ja kertomaan omia näkemyksiään tilojen toimivuudesta. Turvallisuusasioissa esille nousi jälleen hoitaja-asema ja tehdäänkö siitä ikkunoilla oleva, jotta sen saa myös lukittua niin että potilaat eivät sinne pääse. Toisena asiana nousi esille psykiatristen potilaiden hoito omissa huoneissa ja siellä kirjaaminen. Esitin huoleni siitä, mikäli potilaan tietoja kirjataan huoneessa kannettavalla tietokoneella, niin onko otettu huomioon tietoturvan ja tietosuojan liittyvät riskit. Yksi riski on esimerkiksi, jos hoitaja on kirjaamassa huoneessa ja tulee hälytys niin minne hän vie kannettavan tietokoneen vai jättääkö sen huoneeseen. Mikäli tietokone jää potilaan saataville huoneeseen, on tässä mahdollinen tietosuojan liittyvä riski, jos potilas pääsee lukemaan toisten potilaiden tietoja. Tietoturvaan liittyvä riski syntyy, jos tietokoneen huoneeseen jäädessä potilaalle avautuu mahdollisuus esimerkiksi syöttää tietokoneeseen haittaohjelma. Esille nousseiden asioiden perusteella näitä asioita ei ainakaan vielä ole mietitty. Itselle tulee ajatus, että onkohan tällaiset huolenaiheeni turhia koska suunnitteluvastuussa olevat eivät pidä näitä esille nostamia asioita uhkina.

Keskiviikko 11.11.2020

Tänään minulla oli etäpäivä ja suurin osa ajastani meni työsuojeluasioihin sähköpostin kautta. Henkilöiltä tuli muutamia puheluita liittyen työssä kuormittumiseen. Sain puhelun henkilöstöltä liittyen psykiatrian turvallisuusasioihin. Meillä on tulossa psykiatrian turvallisuustapaaminen ja siihen oli suunnitelmissa kutsua mukaan myös poliisin ja vartijoiden edustus. Psykiatrian johto halusi kuitenkin toteuttaa palaverin oman organisaation edustajien kesken. Henkilöstö olisi kuitenkin toivonut poliisin ja vartijoiden osallistumista koska heidän kanssaan henkilöstö tekee tiivistä yhteistyötä, ja yhteistyö on vain lisääntynyt viimeisten vuosien aikana. Tähän on useita syitä mutta henkilöstön mukaan yksi syy on psykiatrisen hoidon keskittäminen Julkulan sairaalaan ja vaikeahoitaisempien potilaiden hoitaminen. Toinen huoli turvallisuudesta oli lääkkeenjako potilaille. Osastoilla on alkamassa pilotointi, jossa lääkkeenjako toteutetaan potilaan huoneessa. Potilashuoneissa ei ole nykyään hätäpoistumistietä eikä sellaisia ole tulossa myöskään uuteen psykiatrian taloon. Aluehallintoviranomainen on ottanut kantaa tilanteeseen, jossa tapahtui lääkkeenjaon yhteydessä väkivaltatilanne. Viranomaisen kannanoton mukaan, lääkkeenjako tilanteissa tulee hoitajalla olla mahdollisuus poistua tarvittaessa tilanteesta. Työturvallisuuslaki (738/2002) säättää että mikäli työssä on väkivallan uhka, tulee työnantajan tehdä tarvittavat turvallisuusjärjestelyt, joilla voidaan ennakoida ja mahdollisesti ehkäistä väkivaltatilanteita. Yksi tällainen keino on, että tiloissa on mahdollisuus hätäpoistumiseen.

Torstai 12.11.2020

Pidin tänään etäpäivän ja osallistuin Tehyn järjestämään päätoimisten työsuojeluvaltuutettujen neuvottelupäivään. Ensimmäisenä aiheena ohjelmassa oli lakimies Tero Peltosen (2020) esitys työtapaturmista. Työtapaturma määritellään työtapaturma- ja ammattitautilain 4 ja 5 luvussa. Työtapaturma on äkillinen ja odottamaton tapahtuma, joka aiheuttaa työntekijän loukkaantumisen (Työtapaturma ja ammattitautilaki 459/2015). Tapaturmien määrä on kasvanut jopa 30 % viimeisen viiden vuoden aikana, varsinkin yksityisessä terveydenhuollossa mutta myös kunta-alalla. Yleisin työtapaturmien aiheuttaja on ulkopuolisen tekijän aiheuttama väkivalta. Seuraavina tulevat kaatuminen ja liukastuminen sekä fyysisestä kuormittumisesta eli siirroista aiheutuvat tapaturmat. Työpaikoilla tehtävä ennakointi on tärkein keino työtapaturmien ehkäisyyn ja vähentämiseen. Työturvallisuuslaki ohjaa ennaltaehkäisevää toimintaa. Työnantajan on huolehdittava, että työpaikalla on tehty kaikki mahdollinen, ettei tapaturmia pääsisi syntymään. Peltosen (2020) mukaan työn tekeminen tulee suunnitella turvallisesti ja työntekijät tulee perehdyttää turvalliseen työskentelyyn. Työturvallisuuslaki määrittää, että

erityistä huomiota tulee kiinnittää esimerkiksi työasentoihin, väkivallan uhkaan, kuormitukseen, häirintään ja yksintyöskentelyyn. Vaarojen arviointi tulee olla ajantasainen ja arvioinnissa todetut vaaratekijät tulee korjata. Peltosen (2020) mielestä on erittäin tärkeää, että uusien rakennusten suunnittelussa otetaan turvallisuusasiat laajasti huomioon ja arvioinnissa käytetään asiantuntijoiden apua. Työpaikoilla tulisi olla menetelmät arvioida ja tutkia työtaturmien vakavuutta ja miksi kyseinen tapaturma toteutui.

Kysyin toisilta osallistujilta, onko heidän organisaatioissansa käytössä työtaturmien sisäinen tutkinta ja millainen prosessi on ja ketkä siihen osallistuvat. Meidän organisaatiossamme tätä on suunniteltu jo melko pitkälle, mutta toistaiseksi sitä ei ole saatu käytäntöön.

Perjantai 13.11.2020

Tänään oli valtakunnallinen tapaturmapäivä. Myös tänään osallistuin koko päivän päätoimisten työsuojeluvaltuutettujen neuvottelupäiville. Aamulla puhuimme työväkivallasta eri työpaikoilla. Nostin esille kysymyksen rikosilmoituksen tekemisestä. Lievä pahoinpitely on normaalisti asianomistajarikos mutta mikäli se tapahtuu työssä muun kuin henkilökuntaan kuuluvan toimesta, on se yleisen syytteen alainen eli syyttäjällä on tapauksessa syyteoikeus (Rikoslaki 39/1889, 16§). Tämä tarkoittaa, että myös lievissä pahoinpitelyissä tulisi työnantajan ilmoittaa asiasta poliisille. Käytännössä asia sovitaan yhdessä työntekijän kanssa. Kokemukseni perusteella rikosilmoituksia jätetään tekemättä paljon, koska väkivallan uhriksi joutuneen nimi tulee rikosprosessissa aina esille ja tästä tulevia seuraamuksia pelätään. Henkilöstö pelkää itsensä ja perheensä puolesta, mikäli pahoinpitelijä saa uhrin nimen tietoonsa. Kysyinkin että voisiko Tehy viedä eteenpäin lakimuutosta, että mikäli terveydenhuollossa sattuu pahoinpitely niin työnantajan olisi mahdollista tehdä rikosilmoitus omalla nimellään ja näin ollen työntekijän nimi ei tulisi esille. Uskoakseni näin saataisiin todellista tietoa siitä, kuinka paljon terveydenhuollon henkilöstö joutuu fyysisen tai psyykkisen väkivallan uhriksi. Lakimies Tero Peltosen (2020) mukaan asiaa on selvitelty ja se ei ole oikeusvaltioperiaatteiden mukaan mahdollista.

Viikko 9 yhteenveto

Tällä viikolla tavoitteenani oli haastatella sairaalan johtajaa turvallisuusasiantuntijan tarpeellisuudesta organisaatiossamme sekä HUSin turvallisuusasiantuntijaa liittyen heidän turvallisuuskoulutuksensa toteutukseen. Nämä eivät kuitenkaan toteutuneet aikatauluongelmien vuoksi. Lisäksi minun oli tarkoitus suunnitella yksiköiden turvallisuuskartoituksessa käytettä-

vää lomakepohjaa, mutta myöskään tähän ei aika riittänyt koska minulla oli akuutteja työsuojeluun liittyviä työtehtäviä. Viikon teemoina olivat vahvasti väkivallan uhka työssä sekä työtaturmat ja niiden tutkinta, joita käynkin läpi tässä yhteenvedossa.

Sairaalassa ja varsinkin psykiatrian osastoilla on viimeisen vuoden aikana ollut todella paljon henkilöstöä väkivallalla uhkaavia potilaita sekä on myös sattunut väkivaltatilanteita, joista osa on ollut vakavia. Vakavista tilanteista on tehty ilmoitus poliisille ja aluehallintoviranomaiselle, jotka ovat asiaa käsitelleet ja mahdollisesti tutkineet. Psykiatrialla on mietitty millaisia ennaltaehkäiseviä keinoja väkivalta tilanteisiin olisi mahdollista kehittää ja ottaa käyttöön.

Sain viikolla tietää uudesta Mielenterveystalo.fi -sivuston vakavan kohdennetun väkivallan uhan arviointi -verkkokoulutuksesta, joka on suunniteltu terveydenhuoltoa varten. Tämä terveydenhuollolle tarkoitettu koulutus sisältää keinoja vakavan kohdennetun väkivallan uhan tunnistamiseen ja arviointiin. Koulutuksessa korostuu terveydenhuollon ja poliisin yhteistyö, jossa molemmilla toimijoilla on omat roolinsa. Koulutuksen tavoitteena on yhteistyön lisääminen, mikäli henkilön kohdalla herää huoli kohdennetun väkivallan uhkasta. Vakava kohdennettu väkivalta on väkivaltainen teko, joka tehdään tarkoituksella tutun tai tuntemattoman toimesta ennakkoon valitulle kohteelle. Teko on tahallinen, suunniteltu ja siinä käytetään jotain välinettä. Tekijä ei myöskään ole mitenkään tunnekihtymyksen vallassa. Koulutuksessa on tarkoitus kehittää poliisin ja terveydenhuollon välistä tiedonvaihtoa sekä mahdollisen uhan estämistä. (Mielenterveystalo 2020.)

Suoritin koulutuksen ja mielestäni tämä olisi hyvä koulutus varsinkin psykiatrialla, ensihoidossa ja päivystyksessä työskenteleville. Myös kaikkien lääkärin olisi tämä hyvä käydä. Koulutuksessa saa hyvää tietoa poliisin käyttämisestä uhka-arviomenetelmistä sekä terveydenhuollon ja poliisin välisestä yhteistyöstä. Lisäksi koulutuksessa muistutetaan hoitohenkilöstön oikeudesta ilmoittaa mahdollisia uhkaavia tapauksia poliisille. Koulutuksen kesto on reilu tunti, joten siinäkin mielessä tämä sopii kiireisen työn ohessa tehtäväksi.

Kuuntelin viikolla Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin työsuojelupäällikkö Johanna Pulkkisen esityksen työtaturmien vähentämisestä sosiaali- ja terveysalalla. Pulkkinen (2020) tekee väitöskirjatutkimusta aiheesta väkivallan uhan hallinta Suomessa, sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työssä. Osatutkimuksena hän tarkastelee uhkatilanneilmoituksia ja niiden käsittelyä. Pulkkinen (2020) kertoi että työtaturmailmoituksia tehdään organisaatioissa melko hyvin mutta yleensä asia kirjataan käsitellyksi tai että henkilöstöä on tiedotettu asiasta. Mikäli työtaturmia halutaan vähentää, niin tulisi aina kirjata kehittämistoimet ja myös huolehtia, että nämä toteutuvat. Toinen tärkeä asia työtaturmien vähentämisessä on niiden tutkinta.

Organisaatioilla tulisi olla selkeä prosessi, jossa tiedetään kuka tutkinnan käynnistää ja ketkä siinä ovat mahdollisesti mukana. Tapaturmatutkinnassa tutustutaan tapahtumapaikkaan, perehdytään laitteisiin, mikäli ne liittyvät tapaukseen. Tärkeää on haastatella henkilöä, jolle tapaturma sattui sekä mahdollisia silminnäkijöitä. Valokuvien ja piirroksien avulla pystytään hahmottamaan tapahtumaa paremmin ja tapaturma voidaan myös tarvittaessa lavastaa. Tapaturmatutkinnalla saadaan aina selville mitä tapahtui, miksi tapahtui ja miten tapaturma voitaisiin estää.

Organisaatiossamme on jo tehty alustava suunnitelma tapaturmatutkintaan, mutta siinä pitäisi vielä määritellä ketkä organisoivat tutkinnan käyntiin ja millä perusteilla. Myös tutkintaan osallistuvat tahot tulisi vielä määritellä. Tapaturmatutkinta onkin ollut myös yksi kehittämisajatus, jota turvallisuusasiantuntija voisi kehittää ja olla myös mukana tutkinnassa mahdollisuuksien mukaan.

3.10 Viikko 10

Tämän viikon tavoitteenani on suunnitella turvallisuuskartoitusta, joka on viivästynyt ajan puutteen vuoksi. Viime viikolla tavoitteeni oli haastatella sairaalan johtajaa, mutta aikataulumme eivät sopineet, joten yritän toteuttaa sen tällä viikolla. Tällä viikolla yritän päästä haastattelemaan myös HUSin turvallisuusasiantuntijaa, mutta hän ei ole vielä vastannut sähköposti tiedusteluuni, milloin tämä onnistuisi. Sovittuja turvallisuuteen liittyviä työtehtäviä ovat tällä viikolla neljä psykiatriatalon käyttäjäpalaveria etänä, työn vaarat ja riskit -koulutus taloushallinnolle sekä perjantaina turvallisuuskävelyt sädesairaalan kolmeen yksikköön.

Maanantai 16.11.2020

Ensimmäisenä kävin läpi sähköpostia viikonlopulta ja suurin osa viesteistä oli työturvallisuusilmoituksia yksiköistä. Sain aamulla pyynnön osallistua lastenpsykiatrian akuuttiosaston palaveriin, jossa on tarkoitus katsastaa osaston tiloja, ja arvioida osaston tilojen turvallisuus. Lastenpsykiatrialla kävimme läpi nykyisiä tiloja ja heillä on todellinen tarve turvallisemmille tiloille. Tarkoitus olisi, että osastolle saataisiin niin kutsuttu turvasolu tai tehohoitopäätty, jossa vaikeahoitoisia varten olisi vahvennettu rauhoittumishuone. Tähän yhteyteen tulisi myös oleskelutila, jolloin aggressiivisesti käyttäytyvää potilasta voidaan hoitaa turvallisesti erillisessä tilassa, joka olisi kuitenkin osaston tiloissa. Turvasolussa on mahdollista hoitaa potilasta turvallisemmin ja valvotusti. Siellä on mahdollista toteuttaa vierihoitoa sekä huone- ja leposideeristystä. Turvasolu mahdollistaa potilaan hoidon tiiviimmin valvotusti. (Koponen, Kuosmanen & Väättäinen 2020, 13.)

Tämä ajatus nousi esille jo lastenpsykiatrian kehittämispäivässä, jossa olin silloin mukana. Mielestäni tämä on todella hyvä ajatus koska viimeisten vuosien aikana lastenpsykiatrialla hoidetaan yhä vaikeahoitaisempia ja väkivaltaisempia lapsia ja tällaisella turvasolulla voidaan lisätä henkilöstön turvallisuutta ja potilasturvallisuutta. Lisäksi osaston olohuoneessa oleva televisio ja muut laitteet laitettaisiin jatkossa pleksien taakse, jotta niitä ei voisi rikkoa. Osastolle tehtäisiin nykyisestä perhe- ja toimintahuoneesta monitoimitila, joka kalustettaisiin turvallisilla kalusteilla, jotka olisivat esimerkiksi niin massiivisia että niitä ei voi heittää tai käyttää lyömäaseena.

Iltapäivällä sain sovitusti tehtyä puhelinhaastattelun HUS-kiinteistöjen turvallisuusasiantuntija Vesa Lindströmille. Haastattelussa selvittelin heidän turvallisuuskoulutustansa ja turvallisuusasiantuntijan roolia sen suunnittelussa ja toteutuksessa. Käyn läpi tätä viikko yhteenvedossa.

Tiistai 17.11.2020

Osallistuin tänään kolmeen psykiatriatalon käyttäjäpalaveriin. Palavereissa käytiin läpi osasto- ja avohoidon tilaratkaisuja. Tällä hetkellä näyttää siltä, että osastoille olisi tulossa avonaisten hoitaja-asemien tilalle isoilla ikkunoilla varustetut hoitaja-asetat. Potilashuoneisiin on tulossa myös melkein seinän korkuiset ikkunat. Molemmissa tapauksissa mietityttää lasien turvallisuus. Ulkoikkunat pitäisi olla karkaistua turvalasia ja sitä ei pitäisi saada rikottua. Osastolle tulevan hoitaja-aseman ikkunoiden turvallisuudesta tai turvaluokituksesta en saanut tietoa ja vienkin asian turvallisuusryhmään selvitettäväksi.

Iltapäivällä osallistuin Tehyn järjestämään työsuojeluvuorokokouksen koronaryhmän tapaamiseen etänä. Kävimme läpi alueiden koronavirustilannetta ja suojainten saatavuustilannetta. Suojaimia on saatavilla tietojen mukaan tällä hetkellä hyvin. Osa työsuojeluvuorokokouksista ihmetteli miksi suojaimista ei anneta tarkempaa tietoa. Olen jo aikaisemmin tätä asiaa selvittellyt, ja asia liittyy kansalliseen turvallisuuteen ja tarkempia tietoja huoltovarmuudesta ei voida jakaa kaikille.

Keskiviikko 18.11.2020

Tänään pidin työn vaarat ja riskit -koulutuksen taloushallinnon yksikölle. Kävimme koulutuksen jälkeen läpi heidän työn vaarojen arviointia. Useasti yksiköissä arvioidaan riskit liian korkeaksi. Tämä johtuu useasti siitä, että riskinhallintakeinoja ei osata ottaa huomioon arvioinnissa. Tätä asiaa painotan koulutuksessani paljon koska on tärkeää oppia miettimään riskien arviointia niin että ensin tunnistetaan vaaratekijä ja sitten mietitään vakavuuden ja todennäköisyyden perusteella riskiluku, joka kuvaa tilannetta ilman hallintatoimia. Tämän jälkeen

mietitään jo olemassa olevat hallintakeinot ja arvioidaan jäännösriski, joka on sitten lopullinen riskiluku. Tämän jälkeen tulisi vielä miettiä löytyisikö mahdollisia hallintakeinoja lisää, joilla riskiä voitaisiin pienentää. Mielestäni tällä ajattelumallilla päästään lähemmäksi riskin todellista arvoa ja sitä, millaista vaaraa kyseinen vaaratekijä aiheuttaa.

Torstai 19.11.2020

Aamulla osallistuin jälleen psykiatriatalon käyttäjäpalaveriin. Palaverissa käytiin läpi potilaiden ja henkilöstön turvallisia kulkureittejä. Sain tänään ilmoituksen vakavasta väkivaltatilanteesta lastenpsykiatriassa, ja tapauksesta on tulossa aluehallintoviranomaisen tutkinta. Soitin asiasta osastonhoitajalle ja pyysin häneltä selvityksen tilanteesta eli mitä oli tapahtunut, oliko tiedossa tapahtumaan johtuneet syyt ja olisiko tapaturma ollut ennakoitavissa tai estetävissä.

Kuuntelin tänään tiedotustilaisuuden, jonka aiheena oli Huoltovarmuuskeskuksen selvitys raportin huoltovarmuuden toiminnasta koronakriisin aikana viime keväänä. Huoltovarmuusneuvosto koostuu yhteistyötoimijoista ja elinkeinoelämän edustajista. Huoltovarmuusorganisaatioiden toiminta käynnistyy aina ennen kriisiä kuten keväällä jo tammi-helmikuussa. Kriisin keskellä on tarkasteltu huoltovarmuuden toimintaa kriisistä ja mietitty kehittämiskohteita pandemian aikaiseen toimintaan. Tarkastelu kohteena olivat elintarvikehuolto, energiahuolto, logistiikka, terveydenhuolto, finanssiala, teollisuus ja muut kuten digipooli kyberturvallisuudessa. Näiden kaikkien toimijoiden tuli pysyä toimintakykyisinä kevään kriisissä. Kevään tilanteen ja toiminnan tarkastelun kautta raportissa esitettiin johtopäätöksiä huoltovarmuusjärjestelmän kehittämiseksi. Näitä olivat esimerkiksi viranomaisten päätöksenteon ja ohjeistusten kehittäminen, julkisen ja yksityisen sektorin yhteistoiminnan kehittäminen, keskitetty suojarusteiden hankinta ja varastointi, saatavuuden ja laadun takaamiseksi. Lisäksi raportissa todettiin, että tilannekuvan ylläpitoa ja jakamista, etenkin terveydenhuollossa tulee kehittää ja toimintaa harjoitella. Myös huoltovarmuusorganisaation poolien, elinkeinoelämän ja viranomaisten yhteistyötä ja rooleja tulee tarkentaa sekä päätettävä huoltovarmuuskeskuksen operatiivinen rooli häiriötilanteissa ja poikkeusoloissa. (Huoltovarmuusneuvosto 2020.)

Perjantai 20.11.2020

Tänään pidimme turvallisuuspäällikön ja työsuojelupäällikön kanssa turvallisuuskävelyn sädesairaalaan kolmeen yksikköön. Ensimmäisenä jalkauduimme obduktioon, jossa tehdään sairaanhoitopiirin ruumiinavaukset. Heillä on pieni työryhmä, johon kuuluu vakituisesti kolme työntekijää. Turvallisuuteen liittyvät asiat olivat mielestäni hyvällä mallilla. Heille ollaan

hankkimassa kattonosturia, koska heillä on paljon painavien ruumiiden siirtoja. Seuraavaksi teimme turvallisuuskävelyn syöpätautien polille. Osastoa kiertäessämme tulikin hyvin esille mahdollinen turvallisuusriski. Menimme katsomaan osaston lääkkeenjako huonetta, joka on tietenkin kulunvalvonnalla suojattu. Huoneessa ei kuitenkaan ollut ketään henkilökunnasta mutta lääkekaapit olivat auki sekä potilastietojärjestelmä avoinna. Tietenkään huoneeseen ei ilman kulkulupaa pääse mutta tässä tuli kuitenkin esille mielestämme vakava turvallisuusriski ja turvallisuuspäällikkö pyysi esimiestä keskustelemaan työntekijöiden kanssa tästä asiasta sekä kertaamaan turvalliset ja ohjeistetut toimintamallit. Viimeisenä menimme sädehoitoyksikköön, jossa on mielestäni otettu aina turvallisuus hyvin huomioon, johtuen heidän tekemästään työstä, jossa voidaan altistua ionisoivalle säteilylle ja voimakkailla magneettikentille. Turvallisuuteen liittyvänä asiana esille nousi magneettikuvaushuoneiden sähköiset liukuovet. Kuvaushuoneen seinät ja ovet ovat reilun metrin paksuiset ja ovet painavat useita tonneja. Ovi suljetaan hoitajan toimesta suunnitellusti ja aina tarkistetaan, että ketään ei ole välissä. Jos ovi on aukeamassa tai sulkeutumassa niin silloin se kyllä pysähtyy, kun tunnistimet tunnistavat lähestymisen. Jos jostain syystä joku jää kuitenkin liukuovien keskelle ovet eivät pysähdy koska niissä ei ole estettä huomioivia tunnistimia. Yhtään vaaratilannetta ei ole koskaan sattunut, mutta yksikön vastuulääkäri lupasi selvittää, että onko tällainen esteen tunnistin mahdollista saada oviin, jotta ne olisivat vieläkin turvallisemmat.

Viikko 10 yhteenveto

Tälläkään viikolla en saanut tavoitteeni mukaisesti haastateltua sairaalan johtajaa. Maanantaina sain kuitenkin toteutettua Vesa Lindströmin kanssa sovitun puhelinhaastattelun turvallisuusasiantuntijan tehtävästä ja turvallisuuskoulutuksesta Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirissä. Lindström on koulutukseltaan turvallisuusalan tradenomi YAMK ja toimii turvallisuusasiantuntijana HUS kiinteistöjen turvapalveluissa.

Turvallisuusasiantuntija pitää paloturvallisuuskoulutusta yhteistyössä pelastuslaitoksen kouluttajan kanssa, mikäli tämä on mahdollista pelastuslaitoksen resurssien vuoksi. Koulutuksen kesto on pääsääntöisesti 4 tuntia. Toimintamallit vaihtelevat mutta koulutuksen sisältö on sama kaikissa paikoissa. Suurimmat palokoulutukset järjestetään Meilahden sairaalassa. Pelastuslaitos pitää teoriaosuuden heidän näkemyksestään ja sitten turvallisuusasiantuntija kouluttaa kuinka toimitaan HUSin kiinteistöissä. Tämä on järkevää koska turvallisuusasiantuntijalla on paras tietämys liittyen kiinteistöihin. Turvallisuusasiantuntija myös suunnittelee ja toteuttaa alkusammutuskoulutuksen. Jossakin yksiköissä turvallisuusasiantuntija myös kouluttaa pelastuslaitoksen teoriaosuuden. Jorvin ja Espoon sairaalan koulutukset toteuttaa myös HUS turvapalvelut. (Lindström 2020b.)

Henkilöturvallisuuskoulutuksissa kouluttajina operatiivisen turvapalvelun kouluttajat koska heillä on paras ja ajankohtaisin tieto todellisesta tilanteesta kentällä sekä näin he pystyvät kehittämään omaa ammatillisuuttaan. Koulutuksen kesto on pääsääntöisesti 4 tuntia. Turvallisuusasiantuntija kouluttaa turvallisuuskoulutuksissa pienemmissä kiinteistöissä. Turvallisuusasiantuntija toteuttaa myös koulutuksen, mikäli yksiköstä tulee erikseen pyyntö koulutukseen, jota ei ole koulutussuunnitelmassa. (Lindström 2020b.)

HUS turvapalvelut ja turvallisuusasiantuntija järjestävät myös osastotunteja ja muita turvallisuuteen liittyviä koulutuksia. Koulutukset toteutetaan yksiköiden tarpeesta. (Lindström 2020b.) Lindströmin (2020b) mielestä koulutukset tulisivatkin olla enemmän riskiperusteisia ja kohdennettuja yksiköiden tarpeeseen. Yleisinä teemoina yksikkökoulutuksissa ovat palo- ja poistumisturvallisuus, henkilöturvallisuus, vuorovastaavien turvallisuuskoulutus. Lisäksi turvallisuusasiantuntijat osallistuvat uusien tilojen turvallisuusperehdytykseen yhdessä urakoitsijan kanssa. Lindström (2020b) mainitsee vielä yhtenä tärkeänä tehtävänä ajankohtaisten turvallisuusasioiden viestittämisen ja läpikäymisen yksiköissä. Tietoturvallisuuden ja kyberturvallisuuden kouluttaminen ei kuulu turvallisuusasiantuntijan tehtäviin, johtuen että heillä ei ole tähän riittävästi ammattitaitoa. Yleisellä tasolla asioita käydään kyllä yksikön kanssa läpi. Tarvetta tällaisille koulutuksille varmaan olisi.

Oli todella hyvä saada tietoa, millaista työtä turvallisuusasiantuntija tekee toisessa sairaalassa ja millaisia turvallisuuskoulutuksia heillä on. Keskustelin asiasta turvallisuuspäällikkömme kanssa ja hänen mielestään meille sopisi suppeampi koulutus mutta samoilla sisällöillä. Tällä hetkellä organisaatiossamme on turvallisuuspäällikön pitämä auditoriokoulutus, johon on ollut haasteellista saada osallistujia. Tulevaisuudessa koulutus voisi olla niin että henkilöstö kävisi peruskoulutuksena Moodle -kurssin ja sitten olisi yksikkökohtaisia 2 tunnin palo- ja pelastusturvallisuuskoulutuksia ja 2 tunnin henkilöturvallisuuskoulutuksia. Lisäksi kaikkiin yksiköihin pyrittäisiin järjestämään poistumisharjoitus vähintään kerran kahdessa vuodessa. Tämä on myös yksi kehittämiskohde tulevaisuudessa, jota turvallisuusasiantuntija voisi alkaa kehittämään ja myös toteuttamaan yhdessä turvallisuuspäällikön kanssa.

4 Pohdinta

Kymmenen viikon jakson aikana tavoitteeni oli tehdä enemmän turvallisuuteen liittyviä tehtäviä, joista olisi hyötyä organisaatiollemme ja nämä myös auttaisivat turvallisuuspäällikköä sekä kehittäisivät organisaation turvallisuuskulttuuria. Opinnäytetyöhön liittyvät turvallisuustehtävät toteutin työsuojeluvaltuutetun tehtävien ohessa, ja tämä vaatikin useasti asioiden

priorisointia ja aikataulujen järjestelyä. Tavoitteeni oli kehittää työn vaarojen arvioinnin - koulutusta ja muokata ja kehittää sitä verkkokoulutukseksi. Tämä toteutui täysin ja pidin 10 viikon aikana kolme verkkokoulutusta, joiden toteuttaminen onnistui mielestäni todella hyvin, ja tämä tuli esille myös palautteista. Toisena kehittämiskohteena minulla oli turvallisuuskävelyjen pilotoinnin jatkaminen ja niiden kehittäminen. Suunnittelin turvallisuuskävelyjen kuvauksen ja muokkasin apulomaketta, jota käytetään tarkistuslistana kävelyillä. Turvallisuuskävelyt tullaan ottamaan käyttöön ensi vuonna koko organisaatiossa. Kolmas kehittämiskohteeni oli turvallisuuskartoitusten suunnittelu ja kehittäminen, joka ei täysin toteutunut. Ehdin tehdä vain yhden turvallisuuskartoituksen ja tästä tulikin positiivista palautetta, ja sitä pidettiin tarpeellisena, kun yksikkö kokee huolta turvallisuustilanteesta. Tämän asian kehittäminen jatkuu tulevaisuudessa ja toiseen yksikköön käynti onkin jo sovittu tuleville viikoille. Tarkoituksen on luoda myös tähän tarkistuslista, jonka mukaan turvallisuuskartoitus etenee. Neljäntenä tavoitteenani oli turvallisuusohjeiden päivittäminen, mutta tämän aloittamiseen minulla ei riittänyt aikaa eikä resursseja.

Yksi tavoitteistani oli tällä opinnäytetyöllä osoittaa turvallisuusasiantuntijan tarvetta organisaatiossamme. Tässä mielestäni onnistuin mainiosti ja tämä tarve on näkynyt myös päivittäin turvallisuuteen liittyvissä tehtävissä, joita olen suorittanut. Myös keskustelut turvallisuuspäällikön ja työsuojelupäällikön kanssa tukevat ajatustani turvallisuusasiantuntijan tarpeellisuudesta organisaatiossamme.

Opinnäytetyön aikana minulle nousi lukuisia kehittämisajatuksia ja ideoita turvallisuuteen liittyvien työtehtävien kautta. Organisaation turvallisuuteen ja turvallisuusasiantuntijan tehtävään liittyviä kehittämisideoita olivat seuraavat: Ensihoidon turvallisuuskoulutus, työväkivalan ehkäisyyn ja hallintaa perustettava työryhmä, kokonaisturvallisuuskoulutusten sisältö ja toteutus, tieto- ja kyberturvallisuuteen liittyvä tiedottaminen, koulutus ja harjoitukset. Näiden lisäksi turvallisuusasiantuntija voisi toimia riskienhallinnan asiantuntijana sekä osallistua tapaturmien tutkintaprosessiin turvallisuuden asiantuntijana. Lisäksi osasta kehittämisideoista on ollut organisaatiollemme jo nyt hyötyä ja uskon että niistä on hyötyä myös tulevaisuudessa. Olen myös päässyt toimimaan turvallisuuden asiantuntijana erilaisissa työryhmissä ja yksiköiden turvallisuuteen liittyvissä tilanteissa sekä tekemään tiivistä yhteistyötä turvallisuuspäällikön kanssa. Yksi tärkeä tehtävä on ollut uuden psykiatriatalon suunnitteluun osallistuminen. Tähän liittyen olen suunnitellut ja pohtinut turvallisuusasioita ja sitten olen vienyt asiat suunnittelusta vastaavien tietoon.

Päiväkirjamuotoisen opinnäytetyön tekeminen oli mielestäni todella mielenkiintoista ja sopi hyvin nykyisen työni ja ammattitaitoni kehittämiseen kohti turvallisuusasiantuntijaa. Opinnäytetyön ennalta määritelty tiukka aikataulu sopi minulle erinomaisesti ja pysyin mielestäni hyvin aikataulussa. Päiväkirjan kirjoittaminen on menetelmänä todella hyvä, kun halutaan arvioida ja osoittaa oman ammattitilisuuden ja työn kehittymistä. Tämä menetelmä myös koosti hyvin työviikkoa ja työpäiviä. Tulen käyttämään päiväkirjaa myös tulevaisuudessa työtehtävieni ja ammattitaitoni kehittämisessä.

Ammatillinen kasvuni opinnäytetyön aikana näkyy mielestäni hyvin päiväkirjamerkinnöistä. Olen saanut hyvää palautetta turvallisuuspäälliköltä tehtävieni hoidosta ja turvallisuuteen liittyvistä kehittämisideoista, joita olen lukuista hänelle esittänyt. Olen kokenut, että olen toiminut turvallisuusasiantuntijan roolissa tämän opinnäytetyön kirjoittamisen aikana sekä ammatillisesti kehittynyt siihen suuntaan.

Lähteet

Painetut

Waittinen, M. 2017. Turvallisuuskävelyopas. Nurmijärvi: Painoagentti Oy.

SFS-EN ISO 19011. 2018. Johtamisjärjestelmän auditointiohjeet. Helsinki: Suomen standardoimisliitto.

SFS-ISO 31000. 2018. Riskienhallinta, ohjeet. 2 painos. Helsinki: Suomen standardisoimisliitto.

Sähköiset

Asikainen, M. 2019. Vinkkejä webinaarin vetäjälle. Blogikirjoitus. Kuulu. Viitattu 17.11.2020. <https://www.kuulu.fi/blogi/vinkkeja-webinaarin-vetajalle/>

Asukas, J. Linnanmäki, J. & Tuorila, T. 2010. Opas verkkokurssin suunnitteluun ja toteutukseen. Kehittämistyö. Tampereen ammattikorkeakoulu. Tampere. Viitattu 17.11.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/23983/Asukas_Linnanmaki_Tuorila.pdf?sequence=2&isAllowed=y

AVEKKI, koulutus- ja toimintatapamalli väkivaltatilanteiden ehkäisyyn ja hallintaan. 2020. Savonia. Viitattu 1.10.2020. <http://avekki.savonia.fi/>

Digi- ja väestövirasto 2020. TAISTO-harjoitus. Viitattu 30.10.2020. <https://dvv.fi/taisto>

Duodecim oppiportti. 2020. Johdon ja esimiesten tietoturvakoulutus. Viitattu 4.10.2020. <https://www.oppiportti.fi/op/dvk00145>

Etätyön työolojen ja työympäristön kartoitus 2019. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 30.10.2020. <https://ttk.fi/files/4801/etatyon-riskienkartoitus-17102019.pdf>

Etätyössä turvallisesti 2020. Työturvallisuuskeskus. Digijulkaisu. Viitattu 24.11.2020. https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti

Grabar, A. 2012. Toimintakykyinen ja oppiva henkilötiedusteluoperaattori. Maanpuolustuskorkeakoulu. Helsinki. Viitattu 30.10.2020. https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/84856/GRABAR_DPA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Granite. 2020. Viitattu 16.10.2020. <https://granite.fi/>

Gullman, R. 2015. Sairaalan pitää toimia aina. Huoltovarmuuskeskus. Viitattu 4.12.2020. https://www.varmuudenvuoksi.fi/aihe/terveydenhuolto/224/sairaalan_pitaa_toimia_aina

Halonen, T. & Orjala, M. 2015. Ensihoidon työväkivaltatilanteet ja niiden ennaltaehkäisy. Opinnäytetyö. Oulun ammattikorkeakoulu Oy. Oulu. Viitattu 24.11.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/87540/HALONEN_TIINA.pdf?sequence=1

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.

Hoxhunt 2020. For employees. Viitattu 23.11.2020. <https://www.hoxhunt.com/solution-for-employees/>

Huoltovarmuuskeskus 2020. Terveysthuolto - sairaalan pitää toimia aina. Viitattu 11.11.2020. https://www.varmuudenvuoksi.fi/aihe/terveydenhuolto/224/sairaalan_pitaa_toimia_aina

Huoltovarmuusneuvosto. 2020. Huoltovarmuusneuvoston tarkastelu koronakriisin vaikutuksista. Viitattu 26.11.2020. <https://cdn.huoltovarmuuskeskus.fi/app/uploads/2020/11/19114339/Tarkastelu-koronakriisin-vaikutuksista.pdf>

Itewiki. 2020. Surveypal. Viitattu 16.9.2020. <https://www.itewiki.fi/surveypal>

Juutilainen, I. & Yli-Pietilä, S. 2017. Turvallisuuskävelyt sairaaloissa. Opinnäytetyö. Turku AMK. Turku. Viitattu 21.11.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/130855/Opinnaytetyo_liris_ja_Stina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kaukoranta, T. 2020. Konenäkö poliisin kenttätöinnässä. Opinnäytetyö. Laurea ammattikorkeakoulu. Espoo. Viitattu 25.11.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/341082/Konenako_poliisin_kenttatoiminnassa.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Kielitoimiston sanakirja 2020. Konenäkö. Viitattu 24.11.2020. <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/konen%C3%A4k%C3%B6?searchMode=all>

Kielitoimiston sanakirja 2020. Sote. Viitattu 4.12.2020. <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/sote?searchMode=all>

- Kielitoimiston sanakirja 2020. Virtuaalitodellisuus. Viitattu 4.12.2020. <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/virtuaalitodellisuus?searchMode=all>
- Kivimäki, M. 2019. Asiakasväkivalta sairaala- ja terveydenhuoltohenkilöstöä kohtaan lisääntynyt. Työterveyslaitos 12/2019. Viitattu 23.11.2020. <https://www.ttl.fi/asiakasvakivalta-sairaala-ja-terveydenhuoltohenkilostoa-kohtaan-lisaantynyt/>
- Koponen, M., Kuosmanen, J. & Väätäinen, K. 2020. Psykiatrisen turvamoduulin käyttö uudessa psykiatrisessa sairaalassa. Savonia-ammattikorkeakoulu. Kuopio. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/336731/Koponen_Meritta_Kuosmanen_Janne_Vaatainen_Kaisa.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelunyhdistötoiminnasta 44/2006. Viitattu 20.11.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>
- Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista 1085/2015. Viitattu 6.12.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20151085>
- Lehto, L. & Lehto, M. 2017. Kyberturvallisuus sairaalajärjestelmissä: Osa 1. Jyväskylän Yliopisto. Jyväskylä. Viitattu 23.11.2020. https://www.jyu.fi/it/fi/tutkimus/julkaisut/tekes-raportteja/kyberturvallisuus-sairaalassa_-14-8-17.pdf
- Loula, P. 2020. Tietomurto voi koskea potilaita myös Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirissä - Hus on hankkinut psykoterapiaa ostopalveluna Vastaamosta. Helsingin Sanomat 23.10.2020. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006697490.html>
- Lähde, R. 2018. Uhka- ja väkivaltatilanteet suomalaisessa työelämässä. Licensiaatintyö. Helsingin yliopisto. Helsinki. Viitattu 4.12.2020. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/256400/Licensiaatintutkimus_Reijo_Lahde.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MAPA - Haasteellisen käytöksen ennaltaehkäisy ja hallinta. 2020. Suomen MAPA keskus. Viitattu 21.10.2020. <https://suomenmapakeskus.fi/mapa/>
- Metropolia 2020. Microsoft Teams. Viitattu 4.12.2020. <https://wiki.metropolia.fi/display/socialmedia/Microsoft+Teams>

Mielenterveystalo.fi. 2020. Vakavan kohdennetun väkivallan uhan arviointi. Verkkokoulutus. Viitattu 26.11.2020. <https://ammattilaiset.mielenterveystalo.fi/tyokalut/koulutus-pankki/koulutusmateriaali/uhka/Sivut/default.aspx>

Norri-Sederholm, T. 2019. Terveysthuolto ja kyberuhkat. 86-99. https://www.researchgate.net/publication/331659598_Terveysthuolto_ja_kyberuhkat/fulltext/5c8738da92851c831973bf8a/Terveysthuolto-ja-kyberuhkat.pdf

Pelastuslaki 379/2011. Viitattu 11.11.2020. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110379>

Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri. 2020. Vastaamon tietomurto ei koske tämänhetkisen tiedon mukaan KYSin potilastietoja. Viitattu 3.10.2020. <https://www.psshp.fi/-/vastaamon-tietomurto-ei-koske-taman-hetkisen-tiedon-mukaan-kysin-potilastietoja?inheritRedirect=true>

Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri. 2020. <https://intra.psshp.fi/etusivu>

Psykososiaalinen kuormitus työpaikalla 2017. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 2:2017. Viitattu 17.11.2020. https://tyosuojelu.julkaisuverkossa.fi/psykososiaalinen_kuormitus_tyopaikalla/#/article/2/page/1-1

Ranta, T. & Martikainen, S. 2017. Turvakävellen turvallinen koulu. Espoo: Laurea-ammattikorkeakoulu. Laurea julkaisut 81. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/132277/Laurea%20julkaisut%2081.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Riekkinen, S. 2013. Asiakaspalautteiden hyödyntäminen toiminnan kehittämisessä. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä. Viitattu 26.11.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/55892/Riekkinen_Susanna.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rikosilmoitinjärjestelmät sekä rakenteellinen murtosuojaus 2015. Jyväskylän aikuisopisto. Viitattu 1.12.2020. https://blogit.gradia.fi/sahkonet/wp-content/uploads/sites/80/2015/01/Rikosilmoitinj%C3%A4rjestelm%C3%A4t-esitysversio_rev3.pdf

Rikoslaki 39/1889. Viitattu 23.11.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Avoin haastattelu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 23.11.2020. https://www.fsd.tuni.fi/menetelma-opetus/kvali/L6_3_1.html

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. Sairaanhoidopiirit ja erityisvastualueet. Viitattu 4.12.2020. <https://stm.fi/sairaanhoidopiirit-erityisvastualueet>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. Toimintasuunnitelma koronavirustilanteen hillitsemiseksi. Viitattu 23.11.2020. <https://stm.fi/-/10616/hallitus-kasitteli-toimintasuunnitelmaa-koronavirustilanteen-hillitsemiseksi>

Suomen palopäällystöliitto 2020. Paloturvallisuutta taidolla -verkkokoulutus. Viitattu 4.12.2020. https://www.sppl.fi/koulutukset/tilauskoulutusta_yrityksille_ja_yhteisolle/sosiaali-ja_terveysalan_verkkokoulutukset

Sysmälinen, T. 2019. Työntekijän osallistaminen työturvallisuussuunnitteluun. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Seinäjoki. Viitattu 6.11.2020. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/169149/Sysm%E4inen%20Terho.pdf?sequence=2>

Tehy 2020. Verkkosivut. Viitattu 6.12.2020. <https://www.tehy.fi/fi>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2020. Hengityksen suojaimien käyttö. Viitattu 23.11.2020. <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/taudit-ja-torjunta/infektioiden-ehkaisy-ja-torjuntaohjeita/hengityksensuojaimien-kaytto>

Terveystieteiden tutkimuskeskus 2002. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita - 2002:5. Viitattu 2.10.2020. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70059/stmopas2002-15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Terveystieteiden tutkimuskeskus 2016. Viestintävirasto. Kyberturvallisuuskeskus. Viitattu 28.9.2020. https://www.kyberturvallisuuskeskus.fi/sites/default/files/media/file/Terveystieteidenhuoltoalan_kyberuhkia.pdf

Tolppanen, E. 2020. Avointen lähteiden tiedustelu ja henkilöprofilointi. Opinnäytetyö. Savonia-ammattikorkeakoulu. Kuopio. Viitattu 9.11.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/342850/Tolppanen_Eemeli.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Tolvanen, V. 2018. Konenäkö kaatumisen ehkäisyssä. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä. Viitattu 25.11.2020. <https://www.theseus.fi/handle/10024/158233>

Turvallisuus- ja kemikaalivirasto (Tukes) 2020. Paloilmoitinlaitteistot. Viitattu 4.12.2020. <https://tukes.fi/tuotteet-ja-palvelut/pelastustoimen-laitteet/paloilmoitinlaitteistot>

Turvallisuus- ja kemikaalivirasto (Tukes) 2020. Sammutuslaitteistot. Viitattu 4.12.2020.

<https://tukes.fi/tuotteet-ja-palvelut/pelastustoimen-laitteet/sammutuslaitteistot>

Työsuojeluhallinto 2020. TR- mittari. Viitattu 1.10.2020. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyolosuhdemittarit/tr-mittari->

Työtapaturma ja ammattitautilaki 459/2015. Viitattu 26.11.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150459#O2L5>

Työterveyslaitos 2018. Kognitiivinen ergonomia. Viitattu 1.10.2020. <https://www.ttl.fi/tyon-tekija/aivot-tyossa/aivojen-hyvinvointi/>

Työturvallisuuskeskus 2020. Työsuojeluvaltuutettu. Viitattu 4.9.2020. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/tyosuojelun_yhteistoiminta/tyosuojeluvaltuutettu

Työturvallisuuskeskus 2020. Työpaikkaselvitys. Viitattu 17.9.2020. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/.tyoterveyshuolto/tyopaikkaselvitys

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 12.9.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Työväkivallan riskiammatit 2010. Työturvallisuuskeskus. Työturvallisuuskeskuksen raporttisarja 1/2010. Viitattu 24.11.2020. https://ttk.fi/files/1535/ttk_tyovakivallan_riskiammatit_valmis_NETTI.pdf

Kuopion yliopistollinen sairaala. Uusi Sydän. Viitattu 11.9.2020.

<https://www.psshp.fi/web/uusisydan>

Valtioneuvoston asetuksella erityistason sairaanhoidon erityisvastuualueista 156/2017. Viitattu 3.12.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170156>

Vaskelainen, S. 2018. Psykiatrian toimialueen tilat - hoitotyöntekijöiden näkökulma. Turku ammattikorkeakoulu. Turku. Viitattu 27.10.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/157116/Vaskelainen_Sari.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vesiliikennelaki 782/2019. Viitattu 23.11.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190782#Pidp446693248>

Virtanen M. 2017. Luento 5.4.2017. Sataedu. Viitattu 23.9.2020. https://www.avi.fi/documents/10191/8602425/Virtanen_Turvallisuusk%C3%A4vely_5.4.2017.pdf/bc6b1150-91b0-45a3-baea-67a985b89774

Yleisradio uutiset. 2020. Nainen kuoli ambulanssiin, kun kyberhyökkäys jumitti saksalaisen sairaalan tietojärjestelmän - syyttäjä avasi harvinaisen henkikirikostutkimuksen. Viitattu 23.11.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-11553530>

Julkaisemattomat

Hankesuunnitelma KYS psykiatriatalo. 2020. Kuopion yliopistollinen sairaala. Viitattu 23.11.2020.

Haapamäki, S. 2020. Esitys. Viitattu 22.10.2020.

Jokinen, M. 2020. 4 Ks ohjelmiston esittely 5.10.2020. Kuopion yliopistollinen sairaala. Kuopio.

Kys Erva Kyber Road Show. 2020. Huoltovarmuuskeskus. Viitattu 24.9.2020.

Lindström, V. 2020a. Turvallisuuskoulutukset. Sähköposti. 23.10.2020. Helsingin ja Uudenmaansairaanhoidopiiri. Helsinki.

Lindström, V. 2020b. Turvallisuuskoulutukset ja turvallisuusasiantuntijan tehtävät. Turvallisuusasiantuntijan puhelinhaastattelu 16.11.2020.

Mannermaa, K. 2020. Luento 28.4.2020. Työterveyslaitos. Webinaari.

Oulun yliopistollinen sairaala 2020. Työsuojeluvaltuutettu. Sähköposti. Viitattu 8.11.2020.

Peltonen, T. 2020. Lakimiehen verkkoluento 12.11.2020. TEHY. Päätoimisten työsuojeluvaltuutettujen neuvottelupäivät. Helsinki.

Pohjois-Savon sairaanhoidopiiri SYKe. 2020. Yhteistyötoimikunta. Viitattu 11.11.2020.

Piekiäinen, M, Ranta-Aho, J. Rantajärvi, M. & Tauriainen, I. 2020. Työväkivalta ensihoidossa. Raportti. Laurea-ammattikorkeakoulu. Viitattu 4.12.2020.

Pulkkinen, J. 2020. Miten voidaan vähentää työtaturmia sosiaali- ja terveysalalla? Luentoesitys. TEHY päätoimisten työsuojeluvaltuutettujen neuvottelupäivät 12.11.2020. Verkkokoulutus. Viitattu 26.11.2020.

Psykiatrian uudisrakennus hankesuunnitelma. 2020. Turun yliopistollinen sairaala. Viitattu 23.10.2020.

Psykiatrian uudisrakennuksen toiminnallinen suunnitelma. 2020. Turun yliopistollinen sairaala. Viitattu 23.10.

Siitonen, O. 2020. Haastattelu.5.10.2020. Kuopion yliopistollinen sairaala. Kuopio.

Tampereen yliopistollinen sairaala 2020. Työsuojeluvaltuutettu. Sähköposti. Viitattu 8.11.2020.

Tolonen, K. 2016. Luento. 22.6.2016. Kuopion yliopistollinen sairaala. Viitattu 17.11.2020.

Turvallista työpäivää- työpaikkaväkivallan torjunta. 2020. HUS. Viitattu 7.10.2020.

Turun yliopistollinen keskussairaala 2020. Työsuojeluvaltuutettu. Sähköposti. Viitattu 9.10.2020.

Kuviot

Kuvio 1: TTT-työn kehittyminen - roolit, tapa toimia (Mannermaa 2020).	18
Kuvio 2: Terveystuollon palvelujärjestelmän osa-alueet (Gullman 2015).	20
Kuvio 3: Etätöön edellytykset (Etätöössä turvallisesti 2020).	54

Taulukot

Taulukko 1: Palautekyselyn tulokset.....	31
--	----

Liitteet

Liite 1: Työn vaarojen arviointi -koulutus.....	82
Liite 2: Koulutuksen palautekysely.....	85
Liite 3: Turvallisuskävely Kuopion yliopistollisessa sairaalassa	86
Liite 4: TR -mittaus apulomake.....	87
Liite 5. Psykiatriatalon turvallisuus	89
Liite 6: Työn vaarat ja riskit -koulutuspalautteet 30.9.2020	95
Liite 7: Työn vaarat ja riskit koulutuspalautteet 9.10.2020.	99

Liite 1: Työn vaarojen arviointi -koulutus

TYÖN VAARAT JA RISKIT

Työn vaarojen arviointi työpaja

1

VAATIMUS LAINSÄÄDÄNNÖSTÄ

Työn vaarojen arviointi työpaja

- Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvítettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

2

MITÄ HUOMIOITAVAA?

Työn vaarojen arviointi työpaja

- 1) tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara kinnittisen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyvien 5 luvussa tarkoitettuihin vaaroihin ja haittoihin;
- 2) esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet;
- 3) työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä;
- 4) työn kuormitustekijät;
- 5) mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara;
- 6) muut vastaavat seikat.

3

LAINSÄÄDÄNTÖ

Työn vaarojen arviointi työpaja

- Jos työnantajalla ei ole tarvittavaa riittävää asiantuntemusta, hänen on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita
- Selvitys ja arviointi tulee olla työnantajan hallussa. Se on tarkistettava olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja se on pidettävä ajantasalla.

4

JA VIELÄ...

Työn vaarojen arviointi työpaja

- Työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi toistuvien työpaikkakäynnien ja muita työterveyshuollon menetelmiä käyttäen ottaen huomioon työpaikan altisteet, työn kuormittavuus, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja väkivaltavaara samoin kuin näiden tekijöiden huomioon ottaminen työtä, työmenetelmiä ja työoloja suunniteltaessa sekä työolosuhteiden muutostilanteissa;
- Työperäisten terveysvaarojen ja -haittojen, työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta mukaan lukien työstä ja työympäristöstä aiheutuva erityinen sairastumisen vaara sekä edellä mainituista seikoista johtuvat terveystarkastukset ottaen huomioon työntekijän yksilölliset ominaisuudet;

5

RISKIEN ARVIINTI MÄÄRITTELIÄ

Työn vaarojen arviointi työpaja

VAARA JA VAARATEKIJÄT
Tarkoitetaan työssä esiintyviä tekijöitä jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden terveydelle tai turvallisuudelle.

VAARATILANNE
Henkilöön kohdistuu yksi tai useampi vaaratekijä.

RISKIEN ARVIINTI
On laajoja alustoja ja systemaattista vaarojen tunnistamista, riskien suuruuden määrittämistä. Tavoitteena työturvallisuuden tehokas parantaminen.

TURVALLISUUS
Korvaa varmuutta siitä että mahdollisilla vaaroilla ei ole onnettomuuksia. Työpaikalla voidaan pitää turvallisena mikäli siellä esiintyvät riskit ovat hyväksyttävissä.

RISKIENHALLINTA
Riskienhallinta on systemaattista työturvallisuuden jatkuvuuden varmistamista ja henkilöiden hyönteistä turvaamista. Riskienhallinta tarkoittaa kaikkea yrityksessä tehtävää toimintaa riskien pienentämiseksi tai poistamiseksi.

6

RISKIN SUURUUDEN MÄÄRITTELY



7

RISKIN SUURUUDEN MÄÄRITTELY

- SEURAUSTEN VAKAVUUS
 - Haitan luonne
 - Lievä/vakava
 - Seurausten laajuus
 - Montaako henkilöä koskettaa
 - Haitan palautuvuus/palautumattomuus
 - Lyhykestoinen/pitkäkestoinen

8

RISKIN SUURUUDEN MÄÄRITTELY

- HAITALLISEN TAPAHTUMAN TODENNÄKÖISYYS
 - Esiintymistiheys
 - Kesto
 - Ennakoinnin mahdollisuus
 - Haitallisen tapahtuman ehkäisy

9

RISKIN SUURUUS JA MERKITYS

- Vaarojen arvottaminen ja priorisointi
- Objektiiivinen eli mitattava riski
- Subjektiiivinen riski
 - Kokemuksen yhteismitallistaminen
 - Linjassa pysyminen, myös asiantuntijat
 - Keskustelu, vertailu
- Olennaista ei ole ehdoton tarkkuus vaan johdonmukaisuus

10

MIKÄ ON HYVÄKSYTTÄVÄ RISKITASO?

- Riskiluku **9** vakavuus 3 x todennäköisyys 3
 - Ei hyväksyttävä, välittömät toimenpiteet
- riskiluku **6** vakavuus 3 x todennäköisyys 2
 - Ei hyväksyttävä, välittömät toimenpiteet

11

HYVÄKSYTTÄVÄ RISKITASO

- riskiluku **6** vakavuus 2 x todennäköisyys 3
 - Riskin pienentämisen toimenpiteet 3 viikon kuluessa.
- riskiluku **4** vakavuus 2 x todennäköisyys 2
 - Riskin pienentämisen toimenpiteet 4 kuukauden kuluessa
- riskiluku **3** vakavuus 3 x todennäköisyys 1
 - Riskin pienentämisen toimenpiteet 4 kuukauden kuluessa

12

HYVÄKSYTTÄVÄ RISKITASO

- Tätä alemmat riskit hyväksyttäviä mutta mikäli mahdollista tulee silti pienentää kustannustehokkaasti
- Riskien arvioinnissa vakavuus voidaan ajatella x^2 , jolloin vakavuus huomioidaan ensisijaisesti.

13

VUOSIKELLO

- Tammikuu-Helmikuu: Fyysiset vaaratekijät
- Maaliskuu-Huhtikuu: Tapaturmat
- Toukokuu-Kesäkuu: Ergonomia
- Heinäkuu-Elokuu: Kemialliset ja biologiset vaaratekijät
- Syyskuu-Lokakuu: Henkinen kuormittuminen
- Marraskuu-Joulukuu: Työaika

14

ARVIOINTI

- Arvioinnissa mukana
 - Työsuojelupari (esimies ja työsuojeluyhdyshenkilö), työsuojeluasiamies, työntekijöitä
 - Tarvittaessa asiantuntijana työsuojeluvaltuutettu, työterveyshuollon edustaja
- Arviointi käydään aina läpi myös henkilökunnan kanssa. Henkilökuntaa ohjeistetaan myös itse perehtymään arviointiin Graniten kautta
- Surveypal-kysely koko henkilökunnalle henkisen kuormittumisen arvioinnissa

15

ARVIOINTI

- Riskien arvioinnin ajattelumalli
 - Mikä on vakavuus ja todennäköisyys ilman hallintatoimia ja toimenpiteitä
 - Hallintotoimilla saadaan riskiä pienennettyä jonka jälkeen saadaan jäännösriski joka kuvaa sen hetkistä todellista riskin arvoa

16

ARVIOINTI

- Mikäli löydetään olemassa oleva riski niin AINA oltava hallintatoimet
- Vastuhenkilöt hallintotoimille
- Jos samalla riskillä useampia hallintatoimia niin jokainen laitettava erikseen
- Määräpäivä tarpeellinen kun päätetään pienentää 6 tai 4 (3) luokan riskejä.

17

ARVIOINTI

- Kun hallintatoimi kunnossa tilaksi VALMIS
- Riskin tilaksi VALMIS kun kaikki suunnitellut hallintatoimet tehty ja avonaisia päivämääriä ei enää ole
- Riskin omistajaksi linjaorganisaation edustaja jolla vastuu asiasta ja työturvallisuudesta
- Mikäli riski ei enää ajankohtainen niin silloin riski arkistoidaan.

18

Liite 2: Koulutuksen palautekysely

Vastasiko koulutuksen sisältö odotuksiasi?

- erittäin hyvin
- hyvin
- kohtalaisesti, perustelut
- heikosti, perustelut

Luennoitsija asiantuntemus oli mielestäni

- erittäin huono
- huono
- kohtalainen
- hyvä
- erittäin hyvä

Mitkä olivat tärkeimmät oivaltamasi/oppimasi asiat?

Miten voit työssäsi hyödyntää oivaltamaasi/oppimaasi?

Mielipiteesi käytännön järjestelyistä (ennakkotiedotus, aikataulutus ym.)

Miten koit koulutukseen osallistumisen Teamsin kautta?

Muuta kommentoitavaa

Liite 3: Turvallisuuskävely Kuopion yliopistollisessa sairaalassa

KYS		TURVALLISUUSKÄVELY		PVM	
Turvallisuuden osa-alue	Asiakokonaisuus	Tunnettava asia	Kunnossa	Kehitettävää, toimenpiteet, aikataulu ja vastuhenkilö	
Turvallisuus-suunnitelma	1. Osaston toiminnan kuvaus 2. Yleiskuvaus osaston potilaista 3. Palo- ja pelastussuunnitelma 4. Evakuointi 5. Henkilöturvallisuus (hälytysjärjestelmät/avunsaanti) 6. Lääkkeiden säilytys 7. Pehdytys				
Kemikaalit		Vaarallisten kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteet			
Ensiapu	Elvytys	Defibrillaattori MET-ryhmä / 112			
	Ensihoitovälineet	Ensiapukaappi			
Potilasturvallisuus	Tietosuoja	Koneiden lukitus Asioista puhuminen			
	Henkilökunnan tunnistaminen	Henkilökortti			
	Potilaiden tunnistaminen	Rannekkeet			
Työturvallisuus / Työsuojelu/ Työhyvinvointi	HaiProjen käsittely	Käsittelijät (poissaoloilmoitukset ja varamiehet) HaiProjen raportointi ja ennalta ehkäisevien toimenpiteiden suunnittelu (kuinka usein)			
	Granite riskienhallinta	Työn vaarat ja riskit (kuinka usein arviointi/tarkistus)			
	Ergonomia	Apuvälineet Ergonomia koulutus			

KYS		TURVALLISUUSKÄVELY		PVM	
	Sisäilma	Toimintamalli			
	Työn tukena	Hyvän käyttäytymisen toimintamalli Aktiivisen tuen toimintamalli Päihdeohjelma Järkyttävien työtilanteiden käsittely			
	Työasut ja jalkineet	Työasu			
	Biologiset riskit	Neulankeräysastiat			
Poikkeustilanteisiin varautuminen	Toiminta häiriötilanteissa	Sähkökatko			
		Tietoliikennekatko			
		Puhejärjestelmän katko			
		Häiriö vedenjakelussa			
		Häiriö hälytysjärjestelmässä			

Liite 4: TR -mittaus apulomake.

RAKENNUSLIIKE	
TYÖMAAN NIMI	
TYÖNRO	
MITTAAJA	
PÄIVÄYS	



KOHDE	OIKEIN	YHT.	VÄÄRIN	YHT.
1. TYÖSKENTELY				
2. TELINEET, KULKUSILLAT JA TIKKAAT				
3. KONEET JA VÄLINEET				
4. PUTOAMIS-SUOJAUS				
5. SÄHKÖ JA VALAISTUS				
6a. JÄRJESTYS JA JÄTEHUOLTO				
6b. PÖLYISYYS				
OIKEIN YHTEENSÄ			VÄÄRIN YHTEENSÄ	

$\text{TR-TASO} = \frac{\text{OIKEIN (KPL)}}{\text{OIKEIN + VÄÄRIN (KPL)}} \times 100 = \text{---} \times 100 = \text{---} \%$
--

HUOMAUTUKSET	VASTUUHENKILÖ	KORJATTU PVM

 TYÖNANTAJAN EDUSTAJA

 TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJA

TR-mittauskohteet	Havaintojen määrä	Hyväksymisperusteet
1. TYÖSKENTELY <ul style="list-style-type: none"> • suojainten käyttö ja riskinotto 	<ul style="list-style-type: none"> • yksi jokaisesta työntekijästä 	<ul style="list-style-type: none"> • käyttää aina kypärää, silmiensuojaimia, turvajalkineilta, heijastavaa varoitusvaatetusta sekä tarvittaessa muita suojaimia • ei ota ilmiselvää riskiä (esim. putoamisvaara, viallisen laitteen käyttö, sammutusvälineiden puute tulityössä) • käyttää aina henkilökohtaisia putoamissuojaimia puominostimen henkilönostokorissa tai jos putoamiskorkeus on yli 2 m, runkovaieessa asennustyötä tekevillä ja avustavilla työntekijöillä oltava valjaat käytössä (päälle puettuna tai välittömässä läheisyydessä)
2. TELINEET, KULKUSILLAT JA TIKKAAT <ul style="list-style-type: none"> • rakennusaikaiset kulkusillat ja portaat • siirreltävät telineet • kiinteän telineen kerrosväli • työpukit ja tikkaat 	<ul style="list-style-type: none"> • yksi jokaisesta erillisestä rakenteesta ja välineestä • kiinteä teline: yksi kustakin työtasosta ja putoamissuojauksesta yhteensä, yksi perustamisesta, yksi rungon lujuudesta, yksi nousuteistä 	<ul style="list-style-type: none"> • kulkutie asianmukainen, kaiteet ja katos tarvittaessa • telineen perustus ja tuenta riittävä, rakenne asennusohjeen mukainen (tarkastettu), telineessä askelmallinen nousutie ja työtasot kunnossa, yli 2 m korkeassa telineessä kaiteet ja jalkalistat • työpukit ja tikkaat ehjät ja tukevat, työpukissa molemminpuoliset nousutiet tai putoamisvaarallisella puolella ohi astumisen estävä rakenne • A-tikkaat rakennustyöhön soveltuvat ja max sallittu työskentelykorkeus 1 m, vakavuusvaatimukset täyttävillä A-tikkailla (alaturkipalkki tms.) kuitenkin max 2 m
3. KONEET JA VÄLINEET <ul style="list-style-type: none"> • rakennussahat, kaasuhitsauslaitteet, hiomakoneet, elementtifakit, betonisiilot, henkilönostimet, ajoneuvonosturit, nostoapuvälineet, betonipumppuautot 	<ul style="list-style-type: none"> • yksi jokaisesta laitteesta 	<ul style="list-style-type: none"> • perustus ja tuenta • sijoituspaikka • rakenne ja varustus, kunto • säädetyt tarkastukset tehty • kaikissa hiomakoneissa kohdepoisto
4. PUTOAMISSUOJAUS <ul style="list-style-type: none"> • tasojen vapaat reunat, kun putoamiskorkeus on 2 m • portaiden vapaat reunat • aukot • kaivannot 	<ul style="list-style-type: none"> • yksi jokaisesta erillisestä reunasta • yksi jokaisesta aukosta • yksi kerrosta kohden portaiden reunoista • yksi kaivannosta 	<ul style="list-style-type: none"> • tukevat kaiteet, kaikissa putoamissuojakaiteissa 3 johdetta tai verkkokaide • jalanmentävät aukot suojattu • aukkosuojat merkitty ja siirtyminen estetty • pääsy putoamisvaaralliselle alueelle estetty • kaivannon sortuminen estetty
5. SÄHKÖ JA VALAISTUS <ul style="list-style-type: none"> • työpisteen keinovalaistus • ruudun yleinen keinovalaistus kulkuteitä painottaen • rakennusaikaiset sähkökeskukset ($\geq 16A$) ja -kaapelit 	<ul style="list-style-type: none"> • yksi jokaisen työpisteen valaistuksesta • yksi ruudun yleisvalaistuksesta • yksi ruudun sähköistyksestä 	<ul style="list-style-type: none"> • keinovalaistus riittävä turvallisen liikkumisen ja laadun kannalta (jos päivänvalo riittää ei havaintoa tehdä) • sähkökeskukset ja kaapelit sijoitettu ja suojattu tarkoituksenmukaisesti (tarvittaessa ripustettu)
6. JÄRJESTYS JA JÄTEHUOLTO <p>6. a</p> <ul style="list-style-type: none"> • ruudun yleisjärjestys • työpisteen järjestys • jätteastiat • kiinteiden telineiden työtasojen järjestys <p>6. b</p> <ul style="list-style-type: none"> • ruudun pölyisyys 	<ul style="list-style-type: none"> • yksi ruudun yleisjärjestyksestä • yksi jokaisesta työpisteestä • yksi jokaisesta jätteastiasta • yksi telineen työtasosta • yksi ruudun pölyisyydestä 	<ul style="list-style-type: none"> • ruudussa ja telineen työtasolla ei jätettä, järjestys hyvä liikkumisen ja tavaroiden siirron kannalta • työpisteessä järjestys hyvä turvallisuuden ja laadun kannalta • jätteastiaan sopii lisää jätettä, jätteet lajiteltu tarvittaessa • ei työvaiheeseen kuulumatonta selvästi näkyvää pölyä

Liite 5. Psykiatriatalon turvallisuus

Psykiatriatalon turvallisuus

Työsuojeluvaltuutettu Ilpo Tauriainen



Henkilöstön ajatuksia turvallisuudesta

- Turvamoduuli
 - Osastojen yhteydessä
 - Helpot sisäänkäynnit
 - Potilaille turvallinen ulkoilualue josta ei voi karata
 - Televisiot ja muut virikkeet mahdollisuuksien mukaan suojattuina (Pleksi, muu suoja). Ei heitettäviä irtotavaroita
 - Ruokailuvälineet, onko tarpeen olla metallisia, voisiko olla muovisia
 - Ei tauluja tai muuta ylimääräistä seinille.
 - WC- ja pesetymistilat, vesikalusteet rosteria jotta hankala rikkoa. Vesikulut tilan ulkopuolella.



Henkilöstön ajatuksia turvallisuudesta

- Eristystilat
 - Eristyksen oviin luukut jotta ovea ei aina tarvitse avata
 - Ryntäyssalvat eristyksen oviin, ketjut eivät kestä
 - Esteettömät kulkuväylät
 - Riittävä huonekorkeus eristys huoneissa
 - Leposide-eristys, lattiaan kiinnitettävät vuoteet
 - Eristystilojen ja turvasolujen ikkunat rikkoutumattomat turvalasit



Henkilöstön ajatuksia turvallisuudesta

- Hoitaja-asemien turvallisuus jos täysin avoimia. Tietoturva, työturvallisuus
- Potilaiden saapuminen sairaalaan, työturvallisuus hissillä potilasta kuljettaessa
- Omaisten yöpymisen vaikutus turvallisuuteen
- Lääkkeenjako huoneisiin. Sitoo useampia hoitajia vai onko ajatus että jaetaan yksin.
- Riittääkö kaksi turvamoduulia. Väkivaltilanteet ovat lisääntyneet.



Työsuojelun kommentit turvallisuudesta

- RISKIEN ARVIOINTI, ONKO TEHTY TAI OLLAANKO TEKEMÄSSÄ?
- Sairaalaan tulevien potilaiden siirtyminen osastoille hissillä, turvallisuus? Tulevatko hoitajat alas vastaan? Hissien koko?
- Omaisten mahdollista yöpyä osastoilla, onko otettu huomioon paloturvallisuus, poistumisturvallisuus? Mikä on hoitajien vastuu omaisten turvallisuudesta?
- Avoimen hoitaja-aseman turvallisuus. (Katso kuva)
- Onko hoitajille riittävä takatila esim. uhkaavassa tilanteessa poistuminen.



Työsuojelun kommentit turvallisuudesta

- Hissien kulunvalvonta
- Osastojen käytävien kameravalvonta?
- Muiden tilojen kameravalvonta?
- Vartijan työtila alakerrassa?
- Vartijan suunniteltu paikallaolo?
- Hälytysjärjestelmä?



Muiden sairaaloiden suunnitelmia

- TYKS malli
 - Moniammatillinen osastokeskus keskellä osastoa. Pari avopistettä, joista näkyvyys potilashuoneiden oville ja osastolle muutenkin. Lisäksi taustatyötilaa ja vetäytymistiloja puheluille ym.





- Tays
 - Meillä on osastolla kanslia - jatkossa käytämme sanaa "toimisto" - sekä käytävän varrella kirjaamistila. Toimisto on pienehkö ja tavoitteena on ohjata henkilökuntaa olemaan osaston puolella potilaiden kanssa. Toimiston yhteydessä kaksi hiljaisen työn tilaa. Käytävän kirjaamispiste on tässä vaiheessa lasiseinällä - ajatus on, että siitä voisi osastosta riippuen tehdä avoimen pisteen kevyellä muutostyöllä, kun aika näyttää miten toiminta asettuu.
- Satasairaala
 - pyritty varsin pieniin toimistoihin (emme ole halunneet puhua lainkaan kanslioista) ja hiljaisiin taustatyötiloihin.

- Seinäjoki
 - Kansliatilat ovat melko pieniä ja tarkoituksena on, että henkilökunta olisi mahdollisimman paljon potilaiden kanssa sekä he voivat kirjata yhdessä potilaan kanssa potilashuoneissa. Meillä osastot jakaantuvat pienempiin moduuleihin eli meillä on kaksi aikuispsykiatrian osastoa, jotka kumpikin jakaantuvat kolmeen moduuliin. Ohessa kuva yhden osastomodulin kirjaamisesta.



Liite 6: Työn vaarat ja riskit -koulutuspalautteet 30.9.2020

Kysymys	
Vastasiko koulutuksen sisältö odotuksiasi?	33,3 % mielestä erittäin hyvin ja 66,7 % mielestä hyvin
Luennoitsijan asiantuntemus oli mielestäsi?	81,8 % mielestä erittäin hyvä ja 18,2 % mielestä hyvä
Mitkä olivat tärkeimmät oivaltamasi/oppi- masi asiat?	<p>Sain ensimmäistä kertaa perehdytyksen ja käsityksen siitä, mitä Granite-ohjelma on.</p> <p>Tuli kertausta Graniten täyttöön.</p> <p>vasta aloittelen tutustumaan aiheeseen, joten kaikki</p> <p>Granite järjestelmän käyttöön liittyviä uusia "työkaluja" oivalsin esityksen aikana.</p> <p>graniten vuosikello helpottaa muistamista päivittämään yksikön vaaroja ja riskejä</p> <p>Granite järjestelmä ja miksi sitä käytetään, selkiytyi minulle.</p> <p>Ylipäätään periaatteet, miten talossa tulee riskien hallintaa tulkita (jäännös-riski jne.)</p> <p>Saada kuva työsuojaan kuuluvasta riskien arvioinnista.</p>

	<p>Riskiluvun katsominen ennen ja jälkeen hallintatoimien</p> <p>Granita ohjelmaa täytyy päivittää</p>
<p>Miten voit työssäsi hyödyntää oppimaasi?</p>	<p>Pystyn päivittämään ohjelmaa.</p> <p>Päivitän Granitea niin siinä tarvitsen tätä tietoa. Vuosikello uusi juttu.</p> <p>Granite järjestelmän käyttöön liittyvää oppia pystyn paremmin sisällöllisesti käyttämään itse järjestelmää.</p> <p>Työsuojeluyhdysenkilönä tarvitsen saamaani tietoa.</p> <p>Erittäin hyvin kaikessa riskienhallinnassa ja laatutyössä.</p> <p>Parempi valmius kartoittaa työsuojeluun liittyviä riskejä ja käyttää oikein granite-järjestelmää osastonhoitajan työparina.</p> <p>Koulutus toi ymmärrystä lisää katsoa asioita yhdessä osastonhoitajan ja työyhteisön kanssa</p>
<p>Mielipiteesi käytännön järjestelyistä?</p>	<p>Ok, ainut että aikaa oli varattu kolme tuntia ja menikin vajaa kaksi.</p> <p>Hyvä.</p>

	<p>hyvin</p> <p>erittäin hyvä</p> <p>Ei moitittavaa.</p> <p>Pienet tauot koulutuksen aikana olivat tosi hyvä idea!</p> <p>Olisin toivonut ohjelmaa ennakkoon sähköpostitse. Muuten olen tyytyväinen.</p> <p>Hyvin sujuvaa.</p> <p>Ajan käyttö tehokasta, pienet tauot erittäin hyvät. Kokonaiskesto sopiva.</p> <p>Hyvin pelasi</p>
<p>Miten koit koulutukseen osallistumisen Teamsin kautta?</p>	<p>Helppoa.</p> <p>Onnistui yllättävän hyvin.</p> <p>Ihan ok, teksti näkyy ja ääni kuuluu. Kuitenkin lähiluento on aina elävämpi.</p> <p>Hyvin toimin Teamsin kautta, hyvin oli esitys tauotettu.</p> <p>teams erinomainen myöskin koulutuksiin</p> <p>Ensimmäistä kertaa osallistuin koulutukseen Teamsin kautta ja se oli vaikeaa. Sähköpostiin saamani linkin kautta kokous ei avautunut enkä oikein tiedä mi-</p>

	<p>ten onnistuin saamaan yhteyden koulutukseen. Pääsin siis kuitenkin, valitettavasti hieman myöhästyin aloituksesta.</p> <p>Paljon toimivampi kuin auditoriokoulutukset.</p> <p>Hyvänä.</p> <p>Yhteys toimi erinomaisesti ja koulutus oli selkeää. Tietysti aina parempaa vuorovaikutteisesti puolin ja toisin, jos ollaan kasvotusten samassa tilassa.</p> <p>Onnistuu hyvin, eikä mene aikaa matkoihin yms.</p> <p>On kätevää.</p>
Muuta kommentoitavaa	<p>Kiitos! Kannatti osallistua.</p> <p>Tarpeellinen koulutus.</p> <p>Hyvää syksyä</p>

Liite 7: Työn vaarat ja riskit koulutuspalautteet 9.10.2020.

Kysymys	
Vastasiko koulutuksen sisältö odotuksiasi?	80 % mielestä erittäin hyvin ja 20 % mielestä hyvin
Luennoitsijan asiantuntemus oli mielestäsi?	80 % mielestä erittäin hyvä ja 20 % mielestä hyvä
Mitkä olivat tärkeimmät oivaltamasi/oppimasi asiat?	<p>Säännöllisyys kartoituksessa ja ajantasaisuuden merkitys riskitietoudessa ja korjaavissa toimissa.</p> <p>Sain uutta tietoa riskien hallinta ja niiden käsittelystä.</p> <p>"Aikataulutus" riskin pienentämisen toimenpiteissä sekä vuosikellon käyttö.</p> <p>Se miten tärkeä granitea olisi pitää ajan tasalla ja miten hallintatoimet vaikuttavat riskiarvioon.</p> <p>Granite</p>
Miten voit työssäsi hyödyntää oppimaasi?	<p>Graniten käyttö kynnys madaltui</p> <p>Voin hyödyntää kaikkea oppimaani työssä, kun teen riskien hallintaa.</p> <p>Koulutus oli hyvä muistutus tarkastella työtään ja työympäristöään uusin silmin.</p>

	<p>Tulen katsomaan, että teemme riskiarvion useammin, nyt edellisestä on jo puolitoista vuotta</p> <p>tehdä granite</p>
<p>Mielipiteesi käytännön järjestelyistä?</p>	<p>Hyvin tiedotettu ja aikataulutettu myös pienet tauot mukaan lukien.</p> <p>Kaikki toimi moitteettomasti.</p> <p>Tiedotus oli riittävä. Pienet virkistystauot koulutuksen edetessä oli hyvä oivallus.</p> <p>Hyvät</p> <p>Tauot oli hyvä.</p>
<p>Miten koit koulutukseen osallistumisen Teamsin kautta?</p>	<p>Toimii hyvin.</p> <p>Koulutus onnistui Teamsilla hyvin ja osallistuminen oli helppoa.</p> <p>Koulutus oli hyvin suunniteltu ja esitys oli selkeä Teamsin kautta.</p> <p>Ihan ok. Jotakin pientä teki mieli tehdä samalla, jolloin keskittyminen kuuntelemiseen herpaantui mutta melko rauhassa sain keskittyä.</p> <p>Mahtavaa!</p>

Muuta kommentoitavaa	Kouluttajalle kiitos, hän esitti asian hyvin ja ymmärrettävästi ja osasi tiivistää asiat. Tautotus oli hyvä!
----------------------	---