

Mira Tikkanen

TURVALLISUUSRISKIEN HALLINTA
YLÄ-SAVON SOTE KUNTAYHTYMÄSSÄ

Liiketalouden koulutusohjelma
2016

TURVALLISUUSRISKIEN HALLINTA YLÄ-SAVON SOTE KUNTAYHTYMÄSSÄ

Tikkanen, Mira
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Joulukuu 2016
Ohjaaja: Korhonen, Satu
Sivumäärä: 39 (ilman liitteitä)
Liitteitä:1

Asiasanat: riskit, turvallisuus, turvallisuusriskit

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää turvallisuusriskien hallintaa Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä. Tarkoituksena on saada selville mitä kuntayhtymän turvallisuusriskien hallintaan kuuluu ja miltä osin sitä tulisi päivittää. Työn teoriaosassa tarkasteltiin mitä turvallisuusriskit olivat yleensä ja mitä ne olivat Ylä-Savon SOTE Kuntayhtymässä. Koska turvallisuusriskien hallinta oli laaja aihealue, tutkittiin sitä työkykyä kuvaavien indikaattoreiden, sairauspoissaolojen, käsittelyllä tässä riskienhallinta prosessissa.

Opinnäytetyö suoritettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Tutkimusstrategiana käytettiin case-tutkimusta ja tutkimusmenetelmänä käytettiin yksilöhaastatteluja. Aluksi tutkittiin opinnäytetyön aiheeseen liittyvää kirjallisuutta, lainsäädäntöä ja viranomaisohjeistuksia. Opinnäytetyön empiriaosan materiaali hankittiin laatimalla haastattelulomake luetun teorian pohjalta, jonka jälkeen suoritettiin neljälle Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän työntekijälle haastattelut.

Työn johtopäätöksenä havaittiin, että käytössä ollut toimintamalli oli toimiva eikä sitä tarvittu muuttaa. Haastatteluissa havaittiin ongelmaksi annettujen oheistuksien ymmärtämättömyys sekä sairauslomien aikaisten ammattitaistoisten sijaisten saaminen työyksikköön.

THE SECURITY RISKS IN YLÄ-SAVO FEDERATION OF MUNICIPALITIES SOCIAL AND HEALTH SERVICE

Tikkanen, Mira

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business Administration

December 2016

Supervisor: Korhonen, Satu

Number of pages: 39

Appendices: 1

Keywords: risks, safety, security risks

The object of this thesis was to collect information on security risk control in Ylä-Savo social and health service federation of municipalities. The purpose was to find out what are the security risks and what kind of update does the control plan need. The theoretical part consists of what are the security risks in general and what are they in Ylä-Savo social and health service federation of municipalities. The control of security risks is a vast topic. In this thesis it was researched how sick leaves affect on security risks.

This thesis was carried out as a qualitative research. Research strategy was to use case-research. The research methods were individual interviews. Legislation, official instructions and subject literature were studied for this thesis. The data in the empirical part was collected with interviews. The interview format was composed based on subject literature. Four employees of Ylä-Savo health and social service federation of municipalities were interviewed.

The conclusion of the research was that the operating model in use is working and needs no change or update. The respondents stated that misunderstandings of given instructions is a problem. Other problem is finding competent substitutes in the work units, to fill in the sick leaves.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	OPINNÄYTETYÖONGELMA.....	6
	2.1 Ongelman kuvaus.....	6
	2.2 Teoreettinen viitekehys.....	7
	2.3 Käytettävät menetelmät ja aineiston kerääminen.....	7
3	RISKIENHALLINTA YLÄ-SAVON SOTE KUNTAYHTYMÄSSÄ.....	9
	3.1 Turvallisuusriskit.....	11
	3.2 Turvallisuusriskien tunnistaminen ja suuruuden arviointi.....	13
	3.3 Riskienhallinta.....	15
	3.4 Kehittämistoimenpiteet.....	17
	3.5 Seuranta.....	17
4	TURVALLISUUSRISKIEN YLÄ-SAVON SOTE KUNTAYHTYMÄSSÄ.....	18
	4.1 Kohdeorganisaation esittely.....	18
	4.2 Turvallisuusriskien hallinta – toimintamallin kartoittaminen.....	20
5	HAASTATTELUTULOKSET.....	21
	5.1 Turvallisuusriskit seuranta.....	21
	5.2 Turvallisuusriskien hallinta.....	22
	5.3 Toimintamallin noudattamisen hyöty työntekijöille ja sidosryhmille.....	23
	5.4 Toimintamallin toimivuus työntekijöiden mielestä.....	23
	5.5 Turvallisuusriskin toimenpiteet ja niiden vaikutukset.....	25
	5.6 Sairauspoissaolojen aiheuttamat turvallisuusriskit.....	27
	5.7 Sairauspoissaolojen aikaset läheltä piti -tilanteiden kirjaukset.....	28
	5.8 Sairauspoissaolojen vaikutusten vähentäminen ja ehkäisy.....	29
	5.9 Toimintamallin vaikutus sairauspoissaoloihin.....	30
	5.10 Turvallisuusriskien hallinta -toimintamallissa jo muuttunutta.....	32
	5.11 Miten turvallisuusriskien hallinta -toimintamallia tulee päivittää?.....	34
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KOKEMUKSET.....	34
7	POHDINTA.....	36
	LÄHTEET.....	38

LIITTEET

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aiheena on käsitellä Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä käytössä olevan Turvallisuusriskien hallinta -toimintamallin toimivuutta sekä kuinka sitä tulisi päivittää. Idean työlleni sain syksyllä 2015 käydessäni Satakunnan ammattikorkeakoulun Apparaatin tarjoamia luentosarjoja sairauspoissaoloista ja niiden vähentämisestä sekä henkilökunnan valmennuksesta. Aihe hioutui asiasta tarkemmin, kun sain tilaisuuden tehdä ideastani opinnäytetyön Ylä-Savon SOTE kuntayhtymälle.

Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä toimii Iisalmen ja Kiuruveden kaupunkien sekä Sonkajärven ja Vieremän kuntien alueella järjestäen asukkaille terveys-, hyvinvointi-, hoito- ja hoivapalveluja sekä ympäristö-, terveysvalvonta- ja eläinlääkintäpalveluja. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän toiminnot ovat jaettu viiteen eri vastualueeseen: terveyspalveluihin, hoito- ja hoivapalveluihin, hyvinvointipalveluihin, ympäristö- ja terveysvalvontapalveluihin sekä hallinto- ja tukipalveluihin. (Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän www-sivut 2016.)

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miltä osin päivittää turvallisuusriskien hallinta -toimintamalli Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä tulee päivittää. Kuntalaissa 410/2015 veloitetaan kuntia ja kuntayhtymiä huolehtimaan sen toiminnasta, taloudesta sekä turvallisuuteen liittyvistä asioista. Laki myös edellyttää, että määritetyt asiat pidetään ajan tasalla. (Kuntalaki 410/2015.) Nykyiset prosessikuvaukset ovat Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä jääneet jälkeen käytännön kanssa. Ihmiset ovat ottaneet helpompia ja nykyaikaisempia toimintatapoja käyttöönsä, aiheuttaen sen, että käytännössä toimitaan eri lailla mitä toimintamallissa kerrotaan.

2 OPINNÄYTETYÖONGELMA

2.1 Ongelman kuvaus

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää turvallisuusriskien hallintaa Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä. Tarkoituksena on saada selville mitä kuntayhtymän turvallisuusriskien hallintaan kuuluu ja miltä osin sitä tulisi päivittää. Työsuojelupäällikkö T. Valtan mukaan (henkilökohtainen tiedonanto 17.8.2016) Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä työkykyä mitataan työkykyindikaattoreiden avulla, työkykyä kuvaavia indikaattoreita ovat: työtyytyväisyys kyselyt, sairauspoissaolot ja diagnoositilastot, Haipro eli poikkeamatapahtuma ilmoitukset, työterveyshuollon työkykyindeksi työtarkastuksien perusteella sekä työkyvyttömyyseläke määrät ja eläköityminen. Opinnäytetyö on rajattu käsittelemään työkykyä kuvaavien indikaattoreiden, sairauspoissaolojen, käsittelyä tässä riskienhallinta prosessissa. Tavoitteena on saada ihmiset käyttämään turvallisuusriskien hallintaan tehtyä toimintamallia, sekä miettiä mikä vaikutus sairauspoissaoloilla on turvallisuuteen sekä kuinka tätä turvallisuusriskiä voitaisiin vähentää ja ehkäistä.

Työn teoriaosassa tarkastellaan mitä turvallisuusriskit ovat yleensä ja mitä ne ovat Ylä-Savon SOTE Kuntayhtymässä. Työn empiriaosassa suunnitellaan ja tehdään laadullinen teemahaastattelu kolmelle turvallisuusasioissa toimivalle henkilölle. Heidät valittiin haastateltaviksi työhön, koska työskentelevät turvallisuus- ja työhyvinvointiasioiden parissa päivittäin. Haastattelun avulla pyritään selvittämään ohjeistuksen toimivuutta, ongelmia sekä ratkaisuja ongelmiin. Teorian ja haastattelun tuloksena saatuja asioita hyödynnetään käsittelyssä, mitä päivitettäessä turvallisuusohjeistusta tulisi ottaa huomioon. Myös opinnäytetyön tekijän omaa ammatillista taustaa ja työkokemusta hyödynnetään opinnäytetyössä.

Tällä opinnäytetyöllä pyritään vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

- Mitä hyötyä turvallisuusriskien hallinnan noudattaminen tuo?
- Kuinka toimiva toimintamalli on?
- Mitä turvallisuusriskejä sairauspoissaolot aiheuttavat?

- Miten turvallisuusriskien hallinnan toimintamallia tulee päivittää?

2.2 Teoreettinen viitekehys

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostuu henkilöriskeistä, turvallisuusjohtamisesta, lainsäädännöstä, organisaatiosta, riskien tunnistamisesta, riskien arvioinnista, riskien hallintatoimenpiteistä sekä seurannasta, katso Kuvio 1. Käsittelen opinnäytetyössä viitekehyksessä kerrottuja käsitteitä kirjallisuuden avulla. Tarkoitukseni on tutkia Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän turvallisuusriskien hallinta - toimintamallin työkykyä kuvaavien indikaattorien, mm. sairauspoissaolot, vaikutusta turvallisuuteen, sekä miettiä kuinka tätä turvallisuusriskiä voitaisiin vähentää ja ehkäistä.



Kuvio 1. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys

2.3 Käytettävät menetelmät ja aineiston kerääminen

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Lähtökohtana kvalitatiivisessa tutkimuksessa on todellisuuden kuvaaminen. Siinä pyritään myös tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Lisäksi tutkijan aikaisemmat tiedot ja arvot vaikuttavat kvalitatiiviseen tutkimukseen. Yleisesti sanoen, kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyrkimyksenä on ennen minkin löytää tai paljastaa tosiasioita kuin todentaa jo olemassa olevia väittämiä ja asioita. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161.)

Opinnäytetyön tutkimusstrategia eli tutkimusote on hermeneutiikkaan perustuva, jota yhteiskuntatieteiseltä yleisnimeltä kutsutaan case-tutkimukseksi. Case-tutkimuksessa korostuu asioiden ainutkertaisuus, tilannesidonnaisuus eli kontekstuaalisuus, aineisto-

lähtöisyys ja abduktiivinen päättely. Kvalitatiivinen tutkimusote etenee käytännön ilmiöistä ja havainnoista todellisuuden kartoittamisesta eli empiriasta teoriaan. On myöskin suotavaa, että tutkija hallitsee tutkimansa aiheen, jotta hän osaa käyttää mielikuvia asiasta apunaan. (Pitkäranta 2014, 27.)

Case-tutkimuksella tutkitaan intensiivisesti tiettyä sosiaalista kohdetta. Sillä ei pyritä edustamaan yleistettävyyttä. Tutkimuksessa havainnot ovat laadullisia, ja niiden käsittely perustuu tutkijan tulkintaan. Tutkittavat tapaukset case-tutkimuksessa ovat ainutlaatuisia, joiden ymmärtäminen on tärkeää. (Pitkäranta 2014, 29-30.) Case-tutkimuksen perusedellytyksenä on aineiston monipuolisuus, lähteinä voidaan käyttää dokumentteja, raportteja, vuosikertomuksia, haastatteluita sekä havainnoiteja. Tutkimuksen aineisto tulee esittää niin, että asioiden päättelyketju on myös muiden tarkistettavissa. Tämä parantaa case-tutkimuksen uskottavuutta. (Kananen 2012, 35.)

Opinnäytetyön aineistonkeruu menetelmänä käytetään teemahaastattelua. Teemahaastattelulle on tyypillistä, että aihepiirit eli teema-alueet ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys uupuvat. Teemahaastattelu ei myöskään edellytä tiettyä kokeellisesti aikaansaattua yhteistä kokemusta, vaan siinä lähdetään olettamuksesta, että kaikkia yksilön kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia ja tuntemuksia voidaan tutkia tällä menetelmällä. Teemahaastattelu ei ole yksinomaan kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmä, vaan se sopii yhtä lailla kvantitatiiviseen tutkimukseenkin. Sen sijaan nimi kertoo siitä, mikä teemahaastattelussa on kaikkein olennaisinta, yksityiskohtaisten kysymysten sijaan haastattelu etenee tiettyjen keskeisten teemojen varassa. Tämä vapauttaa pääosin haastattelun tutkijan näkökulmasta tuoden haastateltavan äänen kuuluviin. Teemahaastattelu huomioi ihmisten tulkinnat asioista sekä heidän asioille antamansa merkitykset ovat keskeisessä asemassa samoin kuin sen, että merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit ja teema-alueet ovat kaikille samat. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 48; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 208.)

Haastattelen opinnäytetyöhöni työkykykoordinaattoria, työsuojelupäällikköä sekä työterveyshoitajaa, sillä he työskentelevät turvallisuus- ja työhyvinvointiasioiden parissa päivittäin. Tutkimuksen suoritan yksilöhaastatteluna teemahaastattelurungon pohjalta

haastateltavien työpaikoilla. Sovin haastateltavien kanssa sopivan ajankohdan alustavasti sähköpostitse ja varmennan sopivan ajankohdan puhelimitse. Varaan jokaiseen haastatteluun aikaa yhden tunnin. Haastattelut aloitan kertaamalla ensin, miksi teen haastattelun, miten haastattelu etenee teemoittain sekä kertomalla, että tallennan haastattelun digitaaliselle tallentimelle. Tämän jälkeen varmistan, että kaikki on selvää ja aloitan haastattelun. Haastatteluiden jälkeen teen johtopäätöksiä vertaamalla keräämäni aineistoa käyttämäni teoriaan, aikaisempiin tutkimuksiin sekä omiin kokemuksiini. Johtopäätökset tulen kertomaan opinnäytetyön johtopäätökset ja kokemukset kappaleessa.

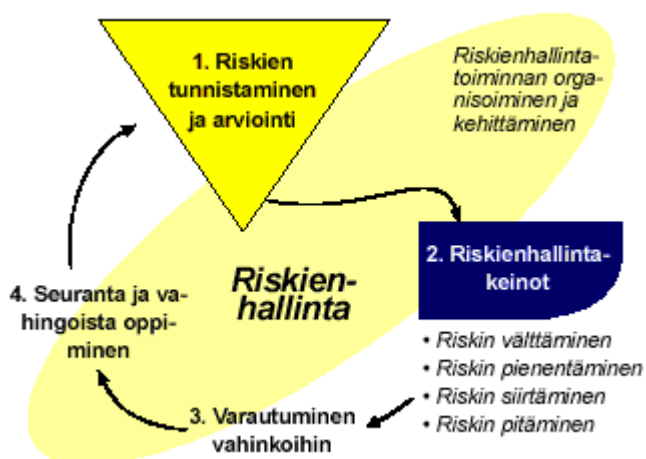
Koska haastateltavat työskentelevät Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä tutkittavien aiheiden kanssa päivittäin, muun muassa keskustelevat tehtäväalueiden esimiespalaverissa työoloihin liittyvistä indikaattoreista, kokemukseräiset tulokset tässä kvalitatiivisessa temahaastattelussa ovat luotettavia sillä alueella, mitä ne koskevat. Tuloksia verrataan olemassa olevaan riskienhallinnan teoriaan ja ovat ainakin osittain yleistettävissä.

3 RISKIENHALLINTA YLÄ-SAVON SOTE KUNTAYHTYMÄSSÄ

Aloite riskien analysointien tekemiseen voi tulla usealta eri taholta. Viranomaiset edellyttävät lainsäädännöllä velvoittavien riskianalyysien tekemistä. Riskianalyysin tekemiseen tarve voi syntyä myös investoinneista tai muutostöistä, jolloin riskianalyysi toteutetaan uudistetun rakennuksen tai toiminnan osalta. Yrityksessä voi olla oma riskianalyysisuunnitelma, Ylä-Savon SOTE kuntayhtymällä turvallisuusriskien hallinta - toimintamalli, jonka mukaan riskianalyysi uusitaan säännöllisesti. Riskien yksityiskohtaisen tarkastelun tarve voi syntyä myös yllättäen, esimerkiksi onnettomuuden tai tapaturman seurauksena. (Heikkilä, Murtonen, Nissilä, Virolainen & Hämmäläinen 2007, 14.)

Riskillä tarkoitetaan haitallisen tapahtuman todennäköisyyttä ja vakavuutta. Toteutuessaan riskitapahtuma voi estää tavoitteen toteutumisen joko pysyvästi tai tilapäisesti.

Riskienhallinta (Kuvio 2) tarkoittaa laaja-alaista ja järjestelmällistä riskien tunnistamista ja arviointia, riskinhallintatoimenpiteiden suunnittelua ja toteuttamista sekä toteutettujen riskinhallintatoimenpiteiden arvioimista. (Ilmonen, Kallio, Koskinen & Rajamäki 2013, 72-73; Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 10; Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 21.)



Kuvio 2. Riskienhallinta (Pk-yrityksen riskienhallinnan www-sivut 2016).

Riskienhallinnan perusta on riskienhallintajärjestelmässä. Riskienhallintajärjestelmä on määriteltyjen toimintatapojen kokonaisuus, jonka mukaisesti riskienhallinta toteutetaan organisaatiossa. Riskienhallintajärjestelmä kuuluu osana terveydenhuoltolakiin (1326/2010) perustuvaa laadun ja potilasturvallisuuden toimeenpanon suunnitelmaa. Siinä kuvataan riskienhallinnan tavoitteet, toimintatavat riskien tunnistamiseksi ja arvioimiseksi, sekä riskienhallinnan vastuut. Lisäksi tulee olla kerrottuna seuranta ja raportointia koskevat periaatteet. Riskien arvioinnin avulla toimintaa tulee jatkuvasti kehittää. Tietoisuus riskeistä ei pelkästään riitä turvallisuuden riittävään parantumiseen. Riskienhallinta tulee olla nähtävissä muutoksena työolosuhteissa ja -välineissä, työ- ja turvallisuusohjeissa ja perehdyttämisessä, henkilöstön koulutuksessa, kehityshankkeiden suunnittelussa sekä muussa toiminnan suunnittelussa. (Helovuori, Kinnunen, Kuosmanen & Peltomaa 2015, 6.)

3.1 Turvallisuusriskit

Turvallisuusriskien hallinta on johdon vastuulla, mutta jokaisen on osallistuttava oman työpaikkansa ja työympäristönsä vaarojen tunnistamiseen. Arvioitaessa turvallisuusriskejä käytetään apuna työsuojelu- ja työterveyshenkilöstöä sekä tarvittaessa muita asiantuntijoita. Arvioinnissa on huomioitava myös alihankkijat, palveluntuottajat ja muut mahdollisille vaaroille altistuvat tai niiden aiheuttajat. Turvallisuus- ja tapaturmariskit ovat yleensä suurimmillaan muutos-, häiriö- ja poikkeustilanteissa. Turvallisuusriskien vakavuuden arvioinnissa on tärkeää selvittää riskien vertailukelpoiset arvot. Näin pystytään vertailemaan keskenään erityyppisiä riskejä sekä niiden vaatimien korjaustoimenpiteiden kiireellisyyttä ja kustannuksia päätettäessä jatkotoimenpiteistä. Ensisijaisesti turvallisuusriskit on pyrittävä poistamaan. Mikäli riskejä ei voida välttää, poistaa tai korvata vähemmän haitallisilla menetelmillä, on mietittävä keino, joiden avulla vaara saadaan sellaiselle tasolle, ettei se aiheuta haittaa terveydelle tai turvallisuudelle. Turvallisuusriskien poistamisen ja pienentämisen toimenpiteistä syntyy kustannuksia, mutta näillä toimenpiteillä myös parannetaan yrityksen tuottavuutta, työolojen kohentumisen myötä työn sujavuus lisääntyy, palvelun laatu paranee sekä työntekijöiden työmotivaatio kasvaa. (Rauramo & Harjanne 2011, 8.)

Lainsäädännön noudattaminen vähentää turvallisuusriskejä. Annettujen vaatimusten täyttäminen ohjaa yritystä oikeaan toimintaan ja auttaa turvallisuusriskien hallitsemisissa. Noudattamalla laissa annettuja määräyksiä, voi yritys vähentää oikeudellisten seuraamusten riskiä vahinkojen sattuessa. Lisäksi yrityksen vaatimusten täyttäminen toiminnan ja tuotteiden osalta on positiivinen viesti asiakkaille, yhteistyökumppaneille ja omalle henkilöstölle yrityksen vastuullisesta suhtautumisesta yhteisiin pelisääntöihin. (Pk-yrityksen riskienhallinnan [www-sivut 2016](http://www.sivut2016)).

Kuntalaissa 410/2015 on määritetty, että kuntayhtymien tulee huolehtia työpaikan turvallisuudesta ja riskienhallinnasta sisäisen valvonnan avulla. Sisäinen valvonta tarkoittaa kuntayhtymän sisäisiä menettely- ja toimintatapoja, joiden avulla se pyrkii varmistamaan Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän tavoitteiden saavuttamisesta ja toiminnan laillisuudesta. Riskienhallinnan avulla tunnistetaan, arvioidaan sekä hallitaan tavoitteiden saavuttamista uhkaavia tekijöitä. Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjes-

täminen on osa kuntayhtymän johtamista. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän yhtymähallitus ja muu johto ovat vastuussa, että riskienhallinta on asianmukaisesti järjestetty. Se toteutetaan osana vuosittaista talous- ja strategiaprosessia. Asetettaessa toiminnallisia tavoitteita eri toimintayksiköissä, tavoitteiden saavuttamisen tulee edistää sekä tunnistaa uhkaavat tekijät. Lisäksi kehitetään keinoja vahvistaa positiivista kehitystä ja hallitaan tavoitteiden saavuttamista vaarantavia tekijöitä. Vaarojen ja turvallisuusriskien tunnistaminen tehdään kattavasti kaikissa työyksiköissä ja vastuualueissa. Turvallisuusriskien arviointiin käytetään annetun ohjeistuksen mukaisesti 4KS-järjestelmää. Väkivalta- ja uhkatilanteiden ilmoitukset kirjataan Haipro-järjestelmään ja ilmoitusten arviointi tehdään asianmukaisesti. (Kuntalaki 410/2015 4 luku, 14§, 12 luku, 90§; Kunnat. netin www-sivut 2016; Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän www-sivut 2016.)

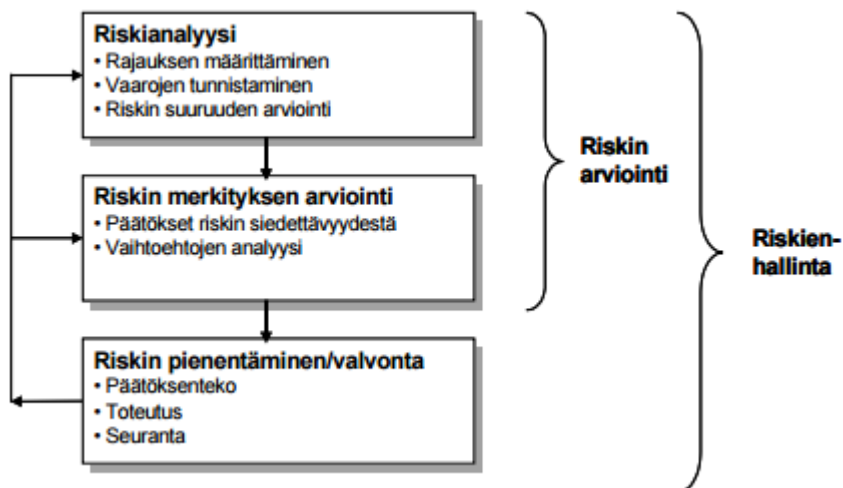
Riskienhallinta toteutetaan kaikkien organisaatiotasojen eri toiminnoissa ja prosesseissa sekä palvelutuottajille ulkoistetuissa palveluissa. Riskienhallinnan avulla kaikissa työyksiköissä vastataan omia tavoitteita uhkaaviin riskeihin pyrkien tunnistamaan, arvioimaan sekä hallitsemaan merkittävimpiä riskejä. Riskienhallinta on kytkeyty osaksi toiminnan suunnittelua ja johtamista. Käytännön toteutusta varten on laadittu työyksikkötasolla tarpeelliset riskienhallintasuunnitelmat. Vastuualuejohtajien vastuulla on oman vastuualueensa valmiussuunnittelu. Sen tarkoituksena on varmistaa kuntayhtymän palvelujärjestelmän toimivuus kaikissa häiriötilanteissa. Toimintayksiköiden esimiesten tehtävänä on huolehtia, että kriittisille toiminnoille on laadittu jatkuvuussuunnitelmat sekä siitä, että niitä ylläpidetään sekä testataan säännöllisesti. Jatkuvuussuunnitelma käyttöön otetaan, kun toimintayksikössä ei selvitä toimintaa uhkaavasta poikkeustilanteesta tavanomaisin toimenpitein. Pienempiin häiriöihin varaudutaan laadituilla ohjeilla sekä korjaamalla jo havaitut puutteet. (Kuntalaki 410/2015 4 luku, 14§, 12 luku, 90§; Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän www-sivut 2016.)

Strategiset riskit eli liiketoimintariskit syntyvät sisäisestä paineesta, väriiden toimintastrategioiden valinnasta, puutteellisesta johtamisesta, kilpailusta tai hitaasta reagoinnista toimintaympäristössä tapahtuvissa muutoksissa. Strategiset riskit ovat olennainen osa toimintaa ja ne voivat uhata toiminnan jatkumisen edellytyksiä. Näitä ovat mm. johtaminen, talous, toiminnan haavoittuvuus, viestintäpolitiikka, rekrytointi, muutoksen hallinta, ikääntyvä henkilöstö sekä resurssit. (Valta 2013, 3-4.)

Henkilöriskit kohdistuvat henkilökuntaan, asiakkaisiin/potilaisiin, vierailijoihin tai sopimus Kumppanien tai alihankkijoiden henkilöstöön. Henkilöriskeissä on kyse ihmisten terveydestä, hyvinvoinnista ja turvallisuudesta. Riskin katsotaan toteutuvan, kun sisäisistä prosesseista, henkilöistä, järjestelmistä tai muista tapahtumista on aiheutunut välittömiä tai välillisiä uhkia tai menetyksiä. *Turvallisuusjohtaminen* on lähestymistapa turvallisuusajattelun kytkemisestä osaksi koko organisaation toimintaa ja johtamis- ja hallintajärjestelmää. Lisäksi turvallisuusjohtamiseen kuuluvat riskien tunnistaminen ja arviointi, seurantatietojen hyödyntäminen sekä koko organisaation ja palvelujärjestelmän kehittäminen. (Outinen 2005, 8; Saarinen 2014, 268; Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 17-18, 22; Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 11-12, 34-36.)

3.2 Turvallisuusriskien tunnistaminen ja suuruuden arviointi

Vain tunnistettu riski voidaan hallita ja jopa poistaa. Koska kaikkea ei pystytä korjaamaan yhdellä kertaa joudutaan valitsemaan riskien kesken. Riskienhallintaan syntyy riskien tunnistamisesta, riskien suuruuden arvioinnista sekä turvallisuustoimien valitseminen ja toteuttaminen (Kuvio 3). Riskientunnistaminen on työssä esiintyvien uhka, vaara, haitta – ja kuormitustekijöiden kartoittamista sekä arvioida niiden merkitystä terveydelle ja turvallisuudelle. Apuvälineenä riskien tunnistamiseen voi käyttää riskianalyysiä tai riskikarttaa. Riskien tunnistamiseen hyödynnetään organisaation henkilökunnan laajaa osaamista ja yhteistyötä sidosryhmien sekä viranomaisten kanssa. Riskit arvioidaan riskilajeittain huomioiden yksittäisen riskin suuruus, vakavuus sekä todennäköisyys. Riskien tunnistaminen ja arvioiminen perustuvat yhtenäiseen käytäntöön, jonka avulla varmistetaan riskitietojen yhteneväisyys. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä riskit arvioidaan riskimatriisin avulla (Kuvio 4 ja Kuvio 5). (Mertanen 2015, 52; Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 22-26; Työturvallisuuskeskus TTK 2014, 19; Työ-turvallisuuslaki 738/2002, 10§.)



Kuvio 3. Riskienhallinnan osa-alueet (Mertanen 2015, 52).

Riskin esiintyminen (vaara, ongelma, epätoivottu tapahtuma)					
E. Tapahtuma todennäköinen tai usein toistuva, hallinnassa erittäin paljon parannettavaa	3	3	4	5	5
D. Tapahtuma todennäköinen (sattuu toisinaan, silloin tällöin), hallinnassa parannettavaa, ongelmia esiintyy	2	3	4	4	5
C. Tapahtuma mahdollinen, asian hallinnassa jonkin verran parannettavaa, ongelmia on esiintynyt	1	3	3	4	4
B. Tapahtuma epätodennäköinen, asia riittävästi hallinnassa, ongelmia on esiintynyt hyvin vähäisessä määrin tai ei ollenkaan	0	1	2	2	2
A. Tapahtuma erittäin epätodennäköinen, asia hallinnassa, ongelmia ei ole esiintynyt	0	0	1	2	2
Seuraukset ihmisille, omaisuudelle, tiedolle tai maineelle	I. Vähäiset seuraukset	II. Lievät seuraukset	III. Merkittävät seuraukset	IV. vakavat seuraukset	V. Erittäin vakavat seuraukset

Kuvio 4. Riskimatriisi (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 23).

1. Vähäiset seuraukset:	11. Lievät seuraukset:	111. Merkittävät seuraukset:	1V. Vakavat seuraukset:	V. Erittäin vakavat seuraukset:
<ul style="list-style-type: none"> - lieviä vammoja tai vaikutuksia (mm. mustelmia, ohimenevä sairaus tai epämukavuus). - työajan menetys tunteja, satunnaiset poissaolot, < 3 päivän sairauspoissaolo - vähäisiä laiteongelmia, omaisuusvahinkoja, laitteiden korjaus esim. alle 10 000 € - pieni hallittu päästö ympäristöön 	<ul style="list-style-type: none"> - vammoja, joilla lievät vaikutukset, työajan menetys useita tunteja, johtaa sairauslomaan - vähäiset laiteongelmat tai omaisuusvahingot 10 000- 50 000€ - hallittu päästö ympäristöön 	<ul style="list-style-type: none"> - pitkäkestoisia, vakavia vaikutuksia tai pysyviä lieviä haittoja - poissaolo 3 – 30 pv tai toistuvia poissaoloja - pieni, mutta hallitsematon päästö ympäristöön - pieniä laiterikkoja, omaisuusvahingot 50 000€ - 200 000€ - kielteinen julkisuus mahdollinen 	<ul style="list-style-type: none"> - poissaolo > 30 pv tai jatkuvia poissaoloja - pysyvät vakavat vaikutukset henkilön terveydentilaan, vakavia henkilövahinkoja tai työperäisiä seurauksia - kohtalainen hallitsematon päästö ympäristöön, useita laiterikkoja tai kriittisen laitteen/järjestelmän vahingoittuminen, omaisuusvahingot 200 000 – 1 milj. € 	<ul style="list-style-type: none"> - ihmishenkiä uhkaava tai vaativa - laaja, hallitsematon päästö ympäristöön - vakavia laiterikkoja - suuret taloudelliset kustannukset, useita miljoonia euroja - toiminnan jatkuvuuden vaarantuminen - kielteinen julkisuus erittäin todennäköinen ja vahingoittaa vakavasti mainetta.

Kuvio 5. Riskimatriisin seuraukset (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 23).

Työturvallisuuslain (738/2002) 9§ määritetään, että työnantajan on huolehdittava, että työpaikalle on laadittu työsuojelun toimintaohjelma turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 9§.) Turvallisuuden ylläpitäminen ja parantaminen vaativat jatkuvaa seuraamista ja kehittämistä. Toiminnan perustana on vaarojen kartoittaminen sekä riskienarvioiminen. Vaarojen kartoittamisessa kiinnitetään huomio fyysisiin, kemiallisiin, biologisiin ja psyykkisiin vaaroihin sekä tapaturmavaaroihin. Lisäksi on tunnistettava työntekijät, joita kyseiset vaarat vaativat. Tavoitteena työturvallisuusriskien arvioinnilla ja hallinnalla on tunnistaa riskit ja vaarat kattavasti, arvioida ne ja yrityksen toimitavat, tuottaa tietoa, jota käytetään kehittämässä, päättää riskien välttämiskeinoista sekä kehittää riskien hallintaa ja riskitietoutta työyhteisössä. (Mertanen 2015, 50-51.)

3.3 Riskienhallinta

Riskienhallinta vaatii jatkuvaa seuraamista ja kehittämistä. Se on systemaattista työtä toiminnan turvallisuuden varmistamiseksi ja haittojen estämiseksi. Riskienhallinnalla tarkoitetaan kaikkea toimintaa riskien pienentämiseksi tai poistamiseksi. Tavoitteena

on turvallisuustason pysyvä paraneminen ja turvallisuuden hallinta. Työnantajan tehtävänä on huolehtia, että työympäristöä tarkkaillaan jatkuvasti. Tietoja työn vaaroista kerätään työpaikkakierroksilla ja henkilöstökyselyillä. Työnantajan tulee ottaa huomioon myös työterveyshuollon työpaikkaselvitys sekä siinä olevat kehittämisehdotukset. Lisäksi työnantajan tulee seurata sairauspoissaoloja ja tapaturmatilastoja. Vaaralliset tilanteet töissä ja niihin johtaneet tekijät on selvitettävä ja terveyttä uhkaavat olosuhteet korjattava. Työolosuhteiden korjaamiseksi tehtäviä toimenpiteitä arvioidaan seuraavien kriteerien mukaan: turvallisuustason kasvu, vaikutusten laajuus, vaatimusten täyttyminen lainsäädännön, sidosryhmien tai itse asetettujen tavoitteiden avulla, toiminnan sujuvuuden lisääntyminen, kustannustehokkuus. Usein hyvinkin pienillä muutoksilla ja parannuksilla saadaan aikaan merkittäviä tuloksia. Työturvallisuuden ollessa hallinnassa, työtapaturmat ja poissaolot vähenevät. Samalla työpaikan tuottavuus ja työssä jaksaminen paranevat. (Helovuori, Kinnunen, Kuosmanen & Peltomaa 2015, 5; Työsuojelun www-sivut 2016; Keränen 2015.)

Riskienhallintatoimenpiteet alkavat strategisesta suunnittelusta, jossa riskit valitaan riskien merkittävyyden mukaan. Ensisijaisesti riskin todennäköisyyttä ja seurauksia pyritään ehkäisemään sekä pienentämään niitä niillä toimenpiteillä ja keinoilla kuin se on kohtuullista ja järkevää. Riskienhallintakeinoja ovat riskin välttäminen, riskin pienentäminen, riskin siirtäminen tai jakaminen, riskin pitäminen sekä riskin poistaminen. Jatkuvuutta riskienhallintaan tuo asioiden *seuranta*. Valittujen toimenpiteiden vaikutuksia seurataan ja raportoidaan organisaation johdolle. Seurannan apuna käytetään erilaisia raportointi- ja tilastointijärjestelmiä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 11; Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 25; Suomen Riskienhallintayhdistyksen www-sivut 2016.)

Organisaatiossa tai toimintayksiköissä on nimettyinä organisaation turvallisuudesta perillä oleva henkilö, joka koordinoi myös turvallisuustoimintaa. Työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Parhaaseen lopputulokseen päästään, kun osapuolilla on riittävästi aikaa käsitellä asiaa sekä käydä näkemyksensä yhdessä läpi yhteisen näkemyksen saavuttamiseksi. Riskienhallinnan avulla varmistetaan, että Ylä-Savon SOTE kuntayhtymällä on riittävästi tietoa organisaatiossa tapahtuvan toiminnan, toimijoiden ja toimintaympäristön riskeistä. (Ilmonen, Kallio, Koskinen & Rajamäki 2013, 73; Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 13, 21;

Työturvallisuuslaki 738/2002, 8§.) Turvallisuusriskien hallinta on jatkuvaa toimintaa päivittäisessä työssä. Jokaisen Ylä-Savon SOTE Kuntayhtymän henkilökuntaan kuuluvan velvollisuus on noudattaa turvallisuudesta annettuja ohjeistuksia ja määräyksiä sekä raportoida esimiehelleen ja/tai turvallisuusvastaavalle havaitsemistaan ongelmista ja turvallisuuspoikkeamista. Perimmäisenä tavoitteena turvallisuusriskien hallinnassa on turvata asiakkaiden laadukas hoito kaikissa tilanteissa. (Valta 2013, 3.)

3.4 Kehittämistoimenpiteet

Kehittääkseen toimintaansa turvallisuusriskien suhteen yrityksessä tulee kirjata ja analysoida poikkeamia ja vahinkoja. Toiminnan tarkoituksena on kehittää ja parantaa systemaattisesti yrityksen toimintaa sekä pyrkiä estämään vahinkojen syntymistä. Tästä syystä riskeistä, poikkeamista sekä jo tapahtuneista vahingoista oppiminen on erittäin tärkeää. Tavoitteena, saatujen johtopäätösten ja korjaavien toimintojen avulla, on vähentää ja estää riski- ja vahinkotilanteiden uudelleen syntyminen. Riskienhallinnan kehittämistoimenpiteisiin olennaisesti kuuluu poikkeamien ja vahinkojen tutkinta ja perussyiden löytäminen. (Ilmonen, Kallio, Koskinen & Rajamäki 2013, 170.)

Saatuja tietoja hyödynnetään toimintatapojen ja ratkaisujen kehittämisessä sekä koulutuksessa. On tärkeätä, että tapahtuneiden poikkeamien tai vahinkojen jälkeen käynnistetään tutkinta tapahtumista mahdollisimman pian. Tutkinnan käynnistäjänä on vastuussa oleva esimies. Tutkinnan tarkoituksena ei ole etsiä syyllistä, vaan selvittää vahinkoon johtaneet syyt sekä löytää oikeat ja tarkoituksenmukaiset toimenpiteet vastaavien vahinkojen ennalta ehkäisemiseksi. (Ilmonen, Kallio, Koskinen & Rajamäki 2013, 170.)

3.5 Seuranta

Turvallisuuteen liittyvien puutteiden korjaamista tulee seurata vuosittain eli käytännössä riskien arviointi on jatkuvaa toimintaa. Riskienhallintamenetelmän tärkein tehtävä on löytää riskin syy. Riskienarvioinnista saadut tulokset kirjataan muistiin ja kir-

jattuja toimenpiteitä seurataan sovitusti. Arviointi on uusittava aina kun työt tai olosuhteet muuttuvat tai mikäli edellisestä arvioinnista on kulunut yli kolme vuotta. (Mertanen 2015, 58.)

Turvallisuuteen liittyviä poikkeamia seurataan poikkeamailmoitusten ja läheltä piti -tilanteista tehtävien ilmoitusten avulla. Poikkeamailmoitusten tekemiseen käytetään HaiPro –vaaratapahtuma järjestelmää sekä manuaalista poikkeamailmoituslomaketta. Henkilökunta kirjaa työturvallisuuteen liittyvät poikkeamat HaiPro -järjestelmään annettujen ohjeiden mukaisesti. Lähiesimiehet käsittelevät kaikki poikkeamailmoitukset ennen kuin lähettävät ne henkilöturvallisuustyöryhmälle. Henkilöturvallisuustyöryhmään kuuluu Työkykykoordinaattori, Työterveyshoitaja, Työsuojeluvaltuutettu ja Työsuojelupäällikkö. (Valta 2013, 4-6.)

Työyksiköistä toimitetaan työoloihin ja tietoturvallisuuteen liittyvät riskienarviointiraportit tehtäväalue- ja vastuualuejohtoryhmälle sekä työsuojeluvaltuutetuille ja työterveyshuollolle. Raporteista asiantuntijatyöryhmät käsittelevät merkittävät poikkeamailmoitukset ja tekevät yhteenvetoselvityksen sekä toimenpide-ehdotuksen riskienhallintatyöryhmälle, joka valmistelee toimenpide-esitykset. Henkilöstöturvallisuuteen liittyvät poikkeamat lisäksi käsitellään myös henkilöturvallisuustyöryhmässä. (Valta 2013, 5-6.)

4 TURVALLISUUSRISKIEN YLÄ-SAVON SOTE KUNTAYHTYMÄSSÄ

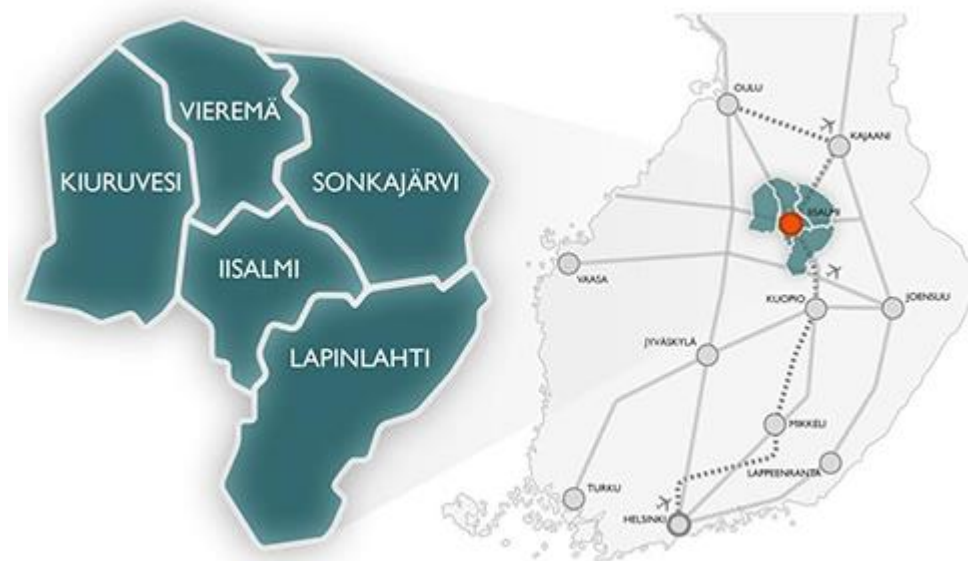
4.1 Kohdeorganisaation esittely

Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä on perustettu vuonna 2009 ja sen kotipaikka on Iisalmen kaupunki. Ylä-Savon Sote kuntayhtymän tehtävänä on edistää väestön terveyttä ja sosiaalista hyvinvointia, järjestää jäsenkuntien (Iisalmi, Kiuruvesi, Vieremä ja Sonkajärvi) puolesta kunnille lakisääteiset sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut lukuun ottamatta lasten päivähoidon. Lisäksi se järjestää ympäristöterveydenhuollon ja ympäristönsuojelun palvelut. Ylä-Savon Sote kuntayhtymän tehtävänä turvata jäsenkuntien

määrittelemät lähipalvelut, joista päätetään kuntakohtaisissa palvelusopimuksissa. Jäsenkuntien asukkailla on oikeus käyttää kuntayhtymän palveluja kuntarajoista riippumatta. (Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän www-sivut 2016.)

Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä on Iisalmen, Kiuruveden, Sonkajärven ja Vieremän yhteenliittymä järjestäen alueen asukkaille terveys-, hyvinvointi-, hoito- ja hoivapalveluja sekä ympäristö-, terveysvalvonta- ja eläinlääkintäpalveluja. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän toiminnot on jaettu viiteen vastuualueeseen; Terveyspalveluihin, Hoito- ja hoivapalveluihin, Hyvinvointi-palveluihin, Ympäristö- ja terveysvalvontapalveluihin sekä Hallinto- ja tukipalveluihin. (Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän www-sivut 2016.)

Kuva 1. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän sijainti kartalla (Toimitilat Ylä-Savon www-sivut 2016).



Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän vuosibudjetti on 156 M€, henkilöstökuluja siitä on 66 M€. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä työskentelee vakituista koko- ja osa-aikaisia henkilökuntaa 1350 ja määräaikaisia 160 henkilöä. Suurin osa henkilökunnasta on hoitotyötä tekeviä. (Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän www-sivut 2016.)

4.2 Turvallisuusriskien hallinta – toimintamallin kartoittaminen

Ajatus opinnäytetyöni ideasta syntyi syksyllä 2015 käydessäni Satakunnan ammattikorkeakoulun Apparaatin tarjoamia luentosarjoja sairauspoissaoloista ja niiden vähentämisestä sekä henkilökunnan valmennuksesta. Aihe hioutui tarkemmin, kun sain tilaisuuden tehdä ideastani opinnäytetyön Ylä-Savon SOTE kuntayhtymälle maaliskuussa 2016. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä oli tarve päivittää Turvallisuusriskien hallinta – toimintamallia ajantasaiseksi. Nykyiset prosessikuvaukset ovat jääneet jälkeen käytännön kanssa. Ihmiset ovat ottaneet helpompia ja nykyaikaisempia toimintatapoja käyttöönsä, aiheuttaen sen, että käytännössä toimitaan eri lailla mitä toimintamallissa kerrotaan.

Osallistuin 30.3.2016 työsuojelun palaveriin, jossa kanssani oli työsuojelupäällikkö, työkykykoordinaattori, työterveyshoitaja ja työsuojeluvaltuutettu. Kerroin opinnäytetyöideastani ja että tekisin yksilohaastattelut työtä varten. Sovimme alustavasti haastatteluajoista työsuojelupäällikön, työkykykoordinaattorin ja työterveyshoitajan kanssa elo-syyskuun vaiheessa 2016. Laadin haastattelupohjan elokuussa 2016 opinnäytetyöhöni käyttämäni teorian pohjalta.

17.8.2016 olin yhteydessä puhelimitse työsuojelupäällikköön ja sovin hänen kanssaan haastattelupäiväksi 9.9.2016. Puhelun jälkeen lähetin sähköpostitse haastattelupyynnön työkykykoordinaattorille ja työterveyshoitajalle. Työkykykoordinaattorille sopi haastattelun ajankohdaksi 8.9.2016. Pyysin heitä varaamaan haastatteluun aikaa 1-1½ tuntia, jotten haastatteluun, jottei aika loppuisi kesken. Työterveyshoitajaa en valitettavasti saanut kiinni lukuisista yhteydenotoista huolimatta. Näin ollen haastattelusopimus raukesi, enkä saanut häneltä luvattua haastattelua. Näin minulla oli vain kaksi haastateltavaa työhöni.

Haastattelut tallensin puhelimesseäni olevalla Smart Voice Recorder -ohjelmalla, jonka toimivuuden olin testannut ennakkoon. Lisäksi tein haastattelun aikana muistiinpanoja itselleni haastattelupohjaan, joita olin varannut mukaani paperisena versiona. Työkykykoordinaattoria haastatellessani 8.9.2016 kerroin haastattelun alkuun hieman yksityiskohtaisemmin opinnäytetyöstäni, mitä olin tekemässä ja miksi, sillä kesän aikana

kevällä tapaamani työkykykoordinaattori oli lähtenyt Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän palveluksesta ja hänen tilalleen oli valittu uusi työkykykoordinaattori. Mielestäni haastattelu meni hyvin, ottaen huomioon, että uusi työkykykoordinaattori oli ollut toimestaan vasta kolme viikkoa. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän palveluksessa hän oli ollut eri tehtävissä kuntayhtymän alusta saakka.

Menessäni haastattelemaan 9.9.2016 työsuojelupäällikköä kerroin hänelle työterveyshoitajan vetäytyneen haastattelusta, sillä työsuojelupäällikkö toimi minulle yhdyshenkilönä Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä. Hän ehdotti, että haastelisin molempia paikalla olevia työsuojeluvaltuutettuja, koska heillä oli laajempaa näkemystä työntekijöiden mielipiteistä nykyistä turvallisuusriskien hallinta – toimintamallia kohtaan. Kysyessäni työsuojeluvaltuutetuilta, sopsisiko heille haastattelu, molempien olivat asiaan hyvin myöntyväisiä. Työsuojelupäällikön kanssa haastattelu meni noin 20 minuutissa, joten sain samalla haastattelukerralla haastateltua myös työsuojeluvaltuutetut. Näin sain siis työhöni neljä haastateltavaa.

5 HAASTATTELUTULOKSET

5.1 Turvallisuusriskit seuranta

Turvallisuusriskejä on paljon Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä johtuen toiminnan vastuualueiden laajuudesta: terveyspalvelut, hoito- ja hoivapalvelut, hyvinvointipalvelut, ympäristö- ja terveystalvontapalvelut sekä hallinto- ja tukipalvelut. Päälimmäisenä ovat operatiiviset riskit ja niistä henkilöriskit erimuodoissaan; muun muassa työntekijöiden korkea keski-ikä, terveys- ja hyvinvointi, työyhteisön toiminta.

Työturvallisuuskeskuksen ja Työterveyslaitoksen tuore tutkimustiedote (tiedote 56/2016) liian suuren työmäärän ja heikon tiedonkulun aiheuttamasta kuormituksesta työpaikoilla. Työpaikoilla psyykkistä kuormitusta aiheuttavat muun muassa epäselvyys työn tavoitteista, jatkuva kiire, puutteelliset mahdollisuudet kehittyä ja oppia uutta, vaikutusmahdollisuuksien puute sekä puutteellinen palaute, pitkittynyt epävar-

muus, keskeytykset sekä suuri vastuu. Psykososiaaliset kuormitustekijät näkyvät työyksiköissä henkilöstön kuormittumisena ja työilmapiirin heikentymisenä. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2016).

”psykososiaalinen kuormitus tässä muutostilanteessa, on hirveesti tapahtunut niin paljon toimintaan liittyviä muutoksia, jotka joututaan sissäänajamaan henkilökunnalle ja niillä on vielä paljon opettelua.”

”nämä muutokset tuopi niin paljon uutta ihmisille ja ne on tullu niin nopeessa tahissa, että hyö ei kekrii sitä omaksua. Kun on jo uusi, että se semmonen oikeen aikainen tiedottaminen ja sitten myös se, että annetaanko työntekijöille mahdollisuus sisäistää se asia, niin se on tuonut ihan työuupumusta.”

5.2 Turvallisuusriskien hallinta

Suuruusluokaltaan esiintyvät riskit vaihtelivat, riskimatriisilla mitattuna, yhdestä viiteen. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä oli ohjeistettu koko henkilöstö kirjaamaan Haipro-ohjelmaan haitta- ja läheltä piti -tapahtumat. Raportoinnin tarkoituksena oli saada työntekijät ymmärtämään ennaltaehkäisyn tärkeys vaaratapahtumaan myötävaikuttavia tekijöitä ja oppia varomaan niitä. Haitta- ja läheltä piti -tapahtumien ilmoittamisen perusedellytyksenä oli potilas- ja työturvallisuuden kehittyminen työyksiköissä. Haipro -ilmoituksen jälkeen tapahtumaa päästiin tutkimaan ja siitä voitiin oppia riskien ennaltaehkäisyyn ja vähentämiseen. Ilmoitus oli myös ensimmäinen askel puutteellisen hoitoprosessin muuttamiseksi Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut 2016.)

”Ne on ne pahimmat piikit kyllä saatu sieltä noukittua, eikä jos realistinen on niin ei myö saahakkaan niitä niin äkkiä pois, ennen kuin on se terä saatu pois, nyt edetään sillä tavalla, pikku hiljaa ja positiivisessa hengessä.”

”Et ne pittää tehdä näkyviks, kaikki ne tilanteet, et mitä on ollu ja sitten kun se tilanne läpi käyvään niin se tuolloin se Haipro tavallaan näyttää sen, sen esimiehen pitää

laittaa se merkintä, et onko se käsitelty ja mitä siinä on sovittu, mitä siinä on päätetty, et se tavallaan tulee näkyväksi se prosessi, mitä siitä riskistä seuraa.”

5.3 Toimintamallin noudattamisen hyöty työntekijöille ja sidosryhmille

Haastateltavat kertoivat toimintamallin tuovan työntekijöille turvallisuutta ja helpotusta työhön. Työntekijöiden energia keskittyy itse työhön ja sen tekemiseen, eikä ylimääräiseen miettimiseen. Toimintamalli takaa myös, että sidosryhmille tarjotaan käypä hoito -suositusten mukaista hoitoa/ palvelua. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu muistutti työntekijöiden velvollisuudesta noudattaa työnantajan antamia ohjeistuksia, asiasta on määrätty myöskin työturvallisuuslaissa (738/2002, 18-19§). Mikäli työntekijä ei noudata annettuja ohjeistuksia ja määräyksiä, ottaa hän suuren riskin, sillä työntekijä on silloin itse vastuussa tekemisistään. Tästä hyvänä esimerkkinä on Vaasan hovioikeuden päätös (1516/2002, R 04/568), jossa työntekijä ei ollut noudattanut työnantajan ohjeistusta ja loukkaantunut. Oikeus ei katsonut asiaa työtapaturmaksi ja työnantajan korvattavaksi, vaan tapaturman kustannukset jäivät työntekijälle itselleen.

” Työntekijöillehän se tuo turvallisuutta, ihan selkeesti. Et kun puututaan niihin vaaratekijöihin mitä siellä on, et se työyhteisö ja työpaikka on turvallinen. Ja sitä kautta se ehkä tuo semmosta, jos aatellaan nyt työnantajan näkökulmasta, työntekijä näkkee että se työn antaja panostaa siihen turvallisuuteen, jos se tuo sen päivän, työpäivän ja työpaikan turvalliseksi, mut kyllä se varmaan lisää myöskin sitä työmotivaatiota, kun näkkee, että sille työnantajalle on tärkeätä se, että ne työntekijät toimii turvallisissa ympyröissä.”

” No just se ymmärtäminen siitä, että myö jokkainen ollaan vastuussa siitä omasta työturvallisuudesta ja sitä kautta myös työhyvinvoinnista. Se ymmärrys, kun olis tuota niin hyvällä tasolla niin, ehkä työn sujuvuutta.”

5.4 Toimintamallin toimivuus työntekijöiden mielestä

Haastatellessani huomioin, ettei päälliköillä ollut tietoa siitä, mitä oikeasti työntekijärintamalla oltiin toimintamallista mieltä. Syvällisempää mietintää asia aiheutti, kun

haastatteluissa selvisi, ettei henkilökunta ymmärtänyt mitä johto tarkoitti ohjeistuksilla ja määräyksillä. Asioiden esittäminen väärällä lailla tuo riskin, ettei työntekijät ymmärrä asiaa halutulla tavalla. Jotta asiat ymmärrettiin, kuten päälliköt ja esimiehet halusivat, joutuivat työsuojeluvaltuutetut menemään yksiköihin kertomaan mitä ohjeistuksella tarkoitettiin.

Hyvän kielen vaatimus on, että viranomaisen on käytettävä asiallista, selkeää ja ymmärrettävää kieltä (HL 9 §). Hyvän kielen vaatimus käsittää sekä kirjallista että kielellistä ilmaisua. Kirjallinen ilmaisu sisältää niin päätökset, viranomaisen asiakirjat kuin ohjeet ja tiedotteetkin. Nämä on laadittava hyvällä ja ymmärrettävällä kielellä. Asiakirjasta ja ohjeistuksista on muodostuttava selkeitä, johdonmukaisia sekä helposti ymmärrettäviä kokonaisuuksia. Rakenteeltaan raskasta ja teknisiä yksityiskohtia sisältävää tekstiä tulisi mahdollisuuksien mukaan välttää. Selkeä ja ymmärrettävä kielenkäyttö edellyttää harjaantumista tekstien laatimiseen ja sen tarpeen mukaiseen koulutukseen. (Hallintolaki 434/2003 9 §; HE 72/2002,59.) Tämä voisi olla hyvä kohta ottaa huomioon Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän esimieskoulutuksissa.

Perusedellytyksenä työtehtävien hoitamisessa on riittävä tiedonkulku ja informaatio, joka tukee työn tarkoituksenmukaista suorittamista. Tärkeätä on tiedon riittävyys, omaksuttavuus ja oikea-aikaisuus. Puutteet tiedonkulussa aiheuttavat stressiä ja lisäävät epävarmuutta. Esimiehen tehtävänä on informoida tietoa, jota työntekijät tarvitsevat työssään, eikä hänen tule pantata sitä. Työntekijän tehtävänä on perehtyä tarjolla olevaan informaatioon ja poimia sieltä yksikköä koskevat olennaiset asiat. Esimiehen tulee varata itselleen ja työntekijöilleen aikaa viikko- tai päiväjärjestykseen tiedonkulkua varten, esimerkiksi sähköpostin lukemiseen. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2016.)

Sähköpostiin voidaan ottaa käyttöön esim. jakelulistoja, joiden avulla informaatio menee vain niille, joita asia koskee, tai niin, että viestin otsikkokenttään merkitään aina, onko asia tiedoksi, kommentoitavaksi tms. Hyvään tiedottamiseen kuuluu käytättä useita kanavia. Sähköisten kanavien (sähköposti, intra jne.) lisäksi tarvitaan myös suullista tiedonvälitystä. Parhaiten tuloksen aikaan saamiseksi, tulee työpaikalla ottaa säännöllinen palaverikäytäntö, mikä tarjoaa tilaisuuden myös ajankohtaisista asioista tiedottamiselle. Samalla tarjoutuu mahdollisuus saadun informaation kommentointiin

ja lisäkysymysten esittämiseen. Tällä tavoin tiedotettu asia jää paremmin muistiin ja työntekijöille syntyy kokemus mahdollisuudesta vaikuttaa asioihin. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2016.)

”voin sanoa, että korkeelta ja kovaa, mut se ei oo sitte näkyvä siellä ruohonjuuritason, vaan sitten kun ruvetaan puhumaan niin ihmiset ymmärtämään sitä asiaa. Mitä se on se turvallinen työympäristö tai kuinka minä voi turvallisesti tehdä töitä, mitä minun pitäis huomioida, niin ehkä niin just se on sitä ei ymmärretä sitä sillä tasolla mitä se tulisi olla sen arvioinnin suhteen. Niin kuin tässäkin tulee just se, että ei he ymmärrä mitä on riskien arviointi, tai 4Ks, tai olipa se nyt minkä tahansa firman tahhaansa se työkalu, niin ei ne sitä ymmärrä. Enkä tiä, että ossaako ne sitten semmosta viiä sitten käytäntöön. Siellä tehhään niin kuin on tehty aina ennenkin. Asiat tulisi esittää selkeästi, maalaisjärkeilevästi niin se olis aivan ei asia, koska ainakin kun mitä minä keskustelen niissä omissa oman sektorin yksiköissä, niin silloin kun ei tarvii montakaan sekuntia puhua siitä asiasta niin ”Aaah”, että tulee semmonen ahaa elämys. Mutta kun sä luet sen ja se on niin vaikee jo ensinnäkkin se teksti, ja mikä toinen on, että sulla ei ole vaihtoehtoja vaan se on joko-tai, tai sitten... Se on vaikeesti ymmärrettävä asia.”

5.5 Turvallisuusriskin toimenpiteet ja niiden vaikutukset

Haastateltavat kokivat, että Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä tapahtuvien muutoksien vuoksi koulutusta tulee lisätä, muun muassa johtamisessa, ergonomiassa sekä työhyvinvoinnissa- ja turvallisuudessa.

Työolojen turvallisuudesta, terveellisyydestä ja henkilöstön hyvinvoinnista päävastuu on työnantajalla. Työnantaja on henkilö, joka käyttää korvausta vastaan palveluksessaan vierasta työvoimaa. Esimiehet ovat työnantajan edustajia työpaikalla. Kuntayhtymässä työnantajan vastuu jakautuu ylimmälle johdolle, keskijohdolle sekä lähiesimiehille. Ylimmän johdon tehtävänä on huolehtia, että esimiehet perehdytetään esimiesosaamisen kokonaisuuteen. Esimiehellä perustehtävänä on osattava johtaa. Saavuttaakseen asetetut tavoitteet, on esimiehen kyettävä johtamaan sekä asioita että ihmisiä. Lähiesimiestyö on ennen kaikkea alaisten johtamista. Siihen kuuluu kaikki se

päivittäinen työ, jota esimies tekee työskennellessään alaistensa kanssa. (Rauramo 2016, 4.)

” Sitten osa muutokseen on johtamisessa, kyllä niin kyllä meidän pittää ensin nuita esimiehiä ensinnäkkiin kouluttaa siihen johtamiseen, että ne ottaa sen oman paikansa ja sitten tietysti työntekijöille terästää sitä perustehtävää, ymmärtämistä tässä muutoksessa ja mitä siellä oli sitten ”.

Haastatellut kertoivat, että turvallisuusriskien hallinta -toimintamalli käyttö on lisännyt paljon sekä työturvallisuutta ja työhyvinvointia että tuonut taloudellisia etuja. Sairaslomia oltiin saatu vähennettyä huomattavasti sekä työkyvyttömyyseläkkeelle jääminen poistettua lähes kokonaan. Nämä toimet olivat tuoneet huomattavia taloudellisia säästöjä Ylä-Savon SOTE kuntayhtymälle.

” Että, näitten ympärillä sitä pyöritään hyvin pitkille. Eli mielenterveyteen liittyvät asiat, psykososiaalinen kuormittuminen, tule-ongelmat, väkivallan uhka. Tapaturmattiin on tippunu puoleen vuojen sisällä, sen jäläkeen kun ollaan ruettu kiinnittää niihin liittyvää huomiota. Niin ja sairauspoissaolot on tippunu 35 päivästä 15, ihan huippua. On se, ennen oli 18 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvää, nyt on 1. Ihan huippua. Näiden asioiden ympärillä sitä vielä pyöritään, mutta kauheesti on menty etteenpäin. ”

” Tietenkin turvallisuus lisääntyy. Riskit ja tavallaan ne vahingot vähenee. Säästööhän siitä on kans. En tiä onko sillä vaikutusta myös vakuutusmaksuihin, ei välttämättä. Mut just se, et minkä verran, niin kun... Onhan se iso kustannus se et jos ihminen on sairaslomalla. Niin on se niin kun, työnantajalle myöskin se ihmisen sairaslomalla olo kustannus. Siihen kun tulee se, et se ammattitaitoinen ihminen on pois, sille täytyy ottaa sijainen melko useinkin, ei semmoista työtä oo ettei tarvitse. ”

” Se on tuonunna jotenkin semmosen järjellisyuden siihen, et se ei oo aina semmosta singahtelua, juuri sen mukana, et sattuu jotakin, vaan siinä on tavallaan, siihen on panostettu, joka työyksikön kanssa on niitä suunnitelmia tehty ja katottu niitä. Se me-

nee niin kuin linjassaan ja kaikki työyksiköt on niin kuin tasavertaisia siinä prosessissa, että ei hoideta niitä turvallisuusasioita jossakin yksikössä paremmin kuin toisessa, vaan ne hoidetaan hyvin niin kuin kaikissa yksiköissä.”

5.6 Sairauspoissaolojen aiheuttamat turvallisuusriskit

Sairauspoissaolot aiheuttavat henkilö- sekä taloudellisia riskejä niin sairauslomalla olevalle kuin hänen työyksikölle sekä koko Ylä-Savon SOTE kuntayhtymälle. Sairauslomalla olevalle riskit syntyvät terveyteen ja hyvinvointiin liittyen. Sairauden vakavuus ja siitä johtuvan sairausloman kesto vaikuttaa myös hänen taloudelliseen tilaansa muun muassa lisääntyneinä hoito- ja lääkekuluina, sekä mahdollisina ansiotulojen pienenemisenä. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä sairauslomalla olevan on oikeus saada täyttä palkkaa 60 päivää vuodessa. Tämän jälkeen hänellä on oikeus saada 2/3 palkkaa 120 päivän ajan, jonka jälkeen sairauslomalla oleva ”putoaa” Kelan sairauspäivärahalle. (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2014-2016 2§ 1-7 mom.)

Työyksikössä sairausloma aiheuttaa henkilöstömitoituksessa virheen. Mikäli sairauslomalaisen tilalle ei saada pätevää sijaista, voi tästä aiheutua riskitilanteita myös asiakkaille ja potilaille. Uuden sijaisen perehdyttämiseen on varattava aikaa ja resursseja, joka puolestaan aiheuttaa sen, että uusi sijainen sitoo kolmen päivän ajan itseensä yhden työntekijän. Kaikki tämä lisää muille työntekijöille äkillistä stressiä. Mikäli määrärahoja ei ole sijaisen palkkaamiseen, joutuu yksikön henkilökunta tekemään tuplavuoroa tai tulemaan mahdollisesti vapaapäiviltä töihin. Tästä puolestaan nousee riski, että virheet kasvavat, reaktiokyky heikkenee sekä työuupumuksen vaara lisääntyy.

Ylä-Savon SOTE kuntayhtymälle sairauspoissaolo aiheuttaa taloudellista tappiota sijaisen palkkaamisesta aiheutuvista kuluista ja mikäli ei saada sijaista, voi aiheutua riski, että asiat keskeytyvät ja odottavat sairauslomalla olevan töihin palaamista. Tämä puolestaan voi aiheuttaa muun muassa hoitojonojen pidentymistä, päätösten pitkittymistä.

” se vaikuttaa siihen muuhun työyhteisöön, heijän kuormitus kasvaa, kun muut on poissa, sijaiset on hakusessa, ei niitä oo saatavillakaan eikä oo määrärahojakkaan. Ja kyllähän se vaikuttaa asiakaspalveluunkin huonosti.”

” Jos sairaspoissaolijan tilalle ei saada henkilöä tekemään sitä työtä, kun ei saada/ ei oteta, silloinhan tämä henkilökunta mitoitus on pielessä ja tuota siitä voi aiheutua esimerkiksi asiakkaille/ potilaille tietyn suuruisia riskejä tai sitten hoitojonojen jatkuminen tai pahimmassa tapauksessa joku ei saa sitä hoitoa ees.”

” ne aiheuttaa just sitä työuupumista ja sitä kautta pitkiä sairaspoissaolot jos siihen ei saa sitä sijaista. Se aiheuttaa äkillistä stressiä siitä että sinä joutut tekemään joko tuplavuoroo, tulemaan vapaapäiviltä töihin, sitä kautta sinä oot väsynyt, virheet kasvaa, reaktiokyky heikentyy, kyllä se nyt ihan suoranaista on.”

5.7 Sairauspoissaolojen aikaset läheltä piti -tilanteiden kirjaukset

Kenelläkään haastateltavista ei ollut tiedossa, onko sairauspoissaolojen aikana enemmän läheltä piti -tilanteiden kirjauksia tai poikkesiko ne normaalikirjaamisista. Haastateltavat kertoivat, etteivät nykyiset käytössä olevat ohjelmat välitä tietoa sairauspoissaoloista eivätkä näin ollen pysty tietämään onko, läheltä piti- tilanteiden kirjaukset aiheutuneet poissaoloista.

Haastattelujen aikana selvisi, että asiaa voisi tutkia tekemällä vertailua Haipro-ilmoituksia ja sairauspoissaolojen tilastoja vertaamalla. Tilastot näistä on mahdollista saada käyttöön erikseen pyytämällä.

” minun on vaikeaa vastata siihen kysymykseen, koska mä en tiedä milloinkaan missä ihmisiä on sairaslomilla.”

” Liekkö tuommosta selvitettykään missään vaiheessa. Mehän ei, siis työsuojeluvallatuetuhan ei suoraan nää sairaspoissaolotilastoja. Me nähään suoraan läheltä piti-tilanteiden kirjaukset. Sairaspoissaolo tilastot me nähään vain pyydettyäessä. Tuommosta vertailua en minä ainakaan koskaan oo tehnyttä.”

” Jos minä oon kyselyjä tehny esimerkiksi Haiprojen perusteella, niin useimmiten siellä on ollut just tämmöstä, joko on ollu paljon niitä sairauspoissaoloja tai sitte ollaan oltu lomilla tai lomat pyörii niin kyllä ne lisääntyy. Että semmosen huomion oon tehny. Myös kirjaustapa ehkä lisääntyy ja enemmän käytetään sitä äkillistä psyykkistä kuormittumista.”

5.8 Sairauspoissaolojen vaikutusten vähentäminen ja ehkäisy

Haastatteluissa nousi selvästi esille, että sairauspoissaolojen ajaksi tulisi palkata pätevä ja ammattitaitoinen sijainen tekemään yksikön töitä. Sijaiset tulisi lisäksi perehdyttää yksikön toimintaan huolella tai käyttää Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä toimivia sisäisiä sijaisia. Henkilökuntamitoitukset ovat yksiköissä mitoitettu niin, ettei siellä ole mahdollista toimia ilman, että henkilöriskit nousevat jonkun ollessa pois. Töiden suunnittelussa ja mitoituksessa on huomioitava fyysiset ja henkiset edellytykset työn kuormitustekijöiden haittojen, riskien ja vaarojen välttämiseksi tai vähentämiseksi. (Leppänen 2006, 224).

” Palakkaamalla sijainen, tekemään sen, ettei synny tämmöstä vajetta niin sanotusti työntekijöiden osalta. Koska nämä mitoitukset on tehty sillä tavalla, ettei siellä löysää ole missään. Pyritään huolehtimaan siitä mitotuksesta sissien avulla, siis sisäisten sijaisten. Jos sissejä ei ole saatavana niin sitten tulee palakata ulkopuolisia.”

” Käytetään päteviä sijaisia. Ja perehdytetään kunnolla”

” Ne samat sijaiset pyörii ja ne tekkee eri töitä, eri yksiköissä, mutta ne on perehtyneet niihin yksiköihin sillä tavalla, että tavalla ne tulee vanhoina tekijöinä sijaisiksi ja silloin se on turvallisempaa ja osana”

Sairauspoissaoloihin pystytään ennalta ehkäisevästi vaikuttamaan huolehtimalla henkilökunnan jaksamisesta ja työhyvinvoinnista. Työhyvinvointi alkaa heti perehdytyksestä lähtien. Kunnollinen perehdyttäminen on tärkeintä, kun uusi ihminen aloittaa

työssä. Näin hänet saadaan sitoutumaan työhönsä ja saadaan turvattua työkyvyn ylläpitäminen. Perehdytetään ihminen itse työhön ja työyksikköön sekä Ylä-Savon SOTE kuntayhtymään.

Esimiehellä on myös iso rooli sairauspoissaolojen ehkäisyssä. Työntekijöitä tulee opastaa ja kouluttaa hyvään ergonomiseen työntekoon sekä työssä käytettävien laitteiden käyttöön. Esimiehen tulee seurata ja olla ajan tasalla työyksikön sairauspoissaoloista. Sairauspoissaoloja tulee alkaa seurata heti ensimmäisestä päivästä lähtien. Näin saadaan pysyttyä kartalla henkilökunnan tilanteesta. Tämän seurannan avulla päästään puuttumaan ongelmiin heti alussa, ja työvuosia saadaan pidennettyä. Lisäksi sairauspoissaolot täytyy uskaltaa ottaa työntekijän kanssa puheeksi eli käytävä varhaisen välittämisen keskusteluja. Keskustelun tulee olla avointa työntekijän ja esimiehen kesken. Sairauspoissaoloihin on haettava yhdessä ratkaisuja sekä kerrotaan hänelle rehellisesti, mikä tilanne on ja kuinka se vaikuttaa työyksikön toimintaan. (Keränen 2015.)

Henkilökunnan välejä alkaa pikkuhiljaa hiertää, mikäli joku on pitkiä aikoja poissa tai jos joku on jatkuvasti poissa töistä. Nämä poissaolot aiheuttavat toisille työntekijöille lisäpainetta töiden tekemiseen, sillä aina ei ole mahdollista saada sijaisia poissaolevan tilalle. Työntekijöillä on myös itsellään velvollisuus ottaa vastuu omasta työhyvinvoinnistaan, jaksamisestaan sekä työterveydestään.

” Työhyvinvoinnilla, ei tule niin paljon sairaspoissaoloja. Sitten ottamalla huomioon nämä riskit, työergonomia ja ynnä muut ettei tule mitään selkäsärkyjä eikä tules vaivoja ettei jatkuvaan jouvu olemaan pois tai että työt tehään väärällä tavalla.”

5.9 Toimintamallin vaikutus sairauspoissaoloihin

Toimintamallia laadittaessa työyksiköissä on kartoitettu olevat riskit ja epäkohtiin on puututtu korjaavin toimenpitein. Riskien kartoituksen ohessa on suoritettu riskien arviointi riskimatriisin avulla ja korjaavat toimenpiteet ovat asetettu kiireellisyys järjestykseen sen pohjalta. Sisäistä valvontaa käyttämällä on valvottu korjattavien asioiden laatua ja saavutettavuutta. (Leppänen 2006, 27-28, 47.)

Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä toimintamalliin kuuluu osana varhainen välittäminen, siinä tavoitteena on henkilöstön työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin tukeminen sekä oppia tunnistamaan työnhyvinvoinnin heikkenemisen ennusmerkit. Tämän toimintamallin avulla esimies osaa ottaa asiat käsittelyyn. Esimiesten ei tule toimia näissä asioissa yksin, vaan avuksi tulee ottaa työterveyshuolto ja heidän tarjoama ammatillinen näkemys asioihin sekä työkykykoordinaattori ja työsuojeluvaltuutettu.

Työntekijän mentyä työterveyshuoltoon, tulee työnantajan tehdä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa samoin kuin työntekijän kanssa. Lisäksi työntekijällä on velvollisuus ottaa itse yhteyttä työnantajaan sekä sairausloman aikana, että palatessaan takaisin työhön. Työnantajan, työntekijän, työterveyshuollon ja työsuojeluvaltuutetun välisissä neuvotteluissa voidaan miettiä työntekijälle korvaavaa työtä sekä kehittää sitä. Näitä ovat muun muassa etätyö, osapäivätyö sekä siirtyminen kokonaan toisiin tehtäviin Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän sisällä.

Varhaisella välittämisellä pystytään ehkäisemään työntekijän työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä ja näin kaikki osapuolet voittavat sekä taloudellisesti, että psyykkisesti. Työnantajan velvollisuuteen kuuluu osallistua ennen aikaiselle eläkkeelle jäämiseen maksamalla osa eläkkeestä. Tästä aiheutuu Ylä-Savon SOTE kuntayhtymälle useiden tuhansien eurojen kulut.

Toimintamallin avulla Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä on saatu huomattavia muutoksia aikaiseksi sairauspoissaolojen aiheuttamien riskien kohdalla, kun itse sairauspoissaolot ja enneaikaiselle eläkkeelle jäämiset ovat saatu huomattavasti vähenemään.

” No tuota se, että riskien kartotuksehan on nykyään aikahyvin ajan tasalla nyt joka työyksikössä, silloinhan riskit tiedostetaan koska niitä on käyty yhdessä läpi, mietitty siellä yhdessä, sitä kauttahan saadaan riskiä piennettyä kun ne tiedostetaan. Ja tämä mallihan ei oo toiminu meillä Sotessa aikasemmin lähellekkään niin hyvin ko nyt. Vielä jossakin on parantamisen varraa, varsinkin riskien kartotuksessa ja samaten Haipron uus mallihan on se, että ne pitäis kahessa viikossa Haipron käsittelijän käsitellä ne ja tuota sitten viiiä työyksikön tietoon ne ja miettiä siellä yhdessä ne parannusehdotukset.

Siinähan on tapahtunu selekeetä paranemista siinäkin, että ne on ruvettu käsittelemään ne paremmin, vaikka vieläkin tökkii se homma jossakin tietyissä yksiköissä jostakin syystä. Vaikka ne pitäis käsitellä sen kahen viikon sisällä.”

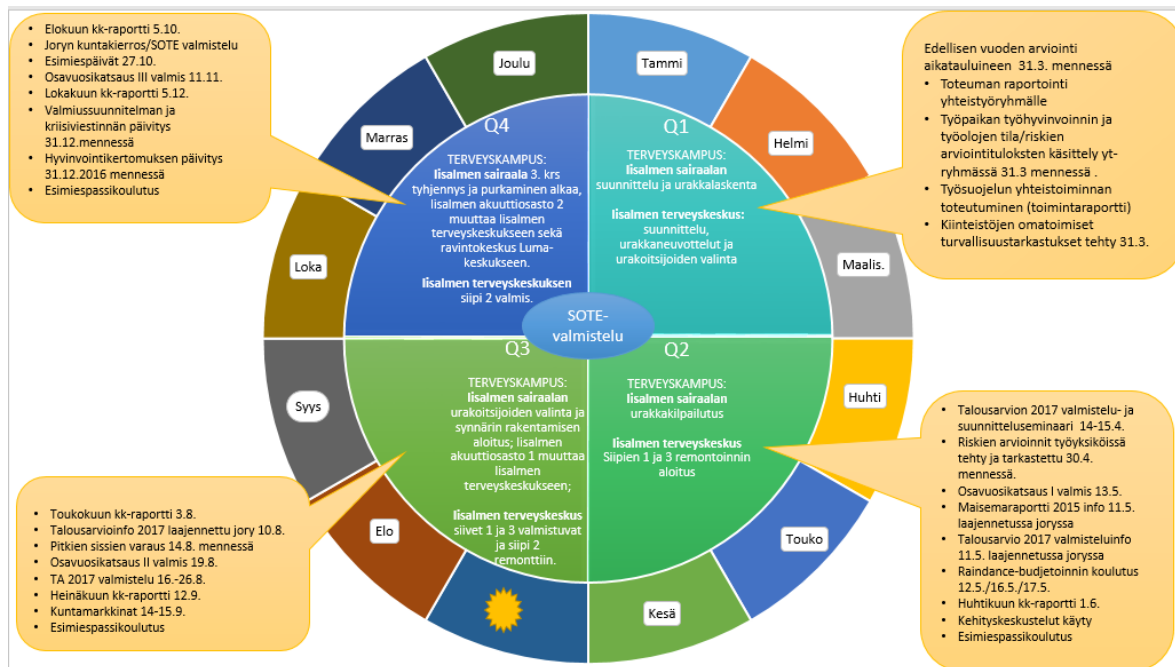
” Jos katotaan kokonaisuutena sitä mitä on tehty, varhainen tuki ja uus sairaslomakäytäntö, että sinä voit olla 5-7 päivää omalla ilmoituksella pois ja sitten meillä on tosissaan nämä kaikki Haiprot ja riskienhallinnat niin yleisesti ottaen, meidän sairaspoissaolo määrät henkilötyö vuotta kohti on vähentyneet, mutta sitten tietenkin täytyy ottaa huomioon, että ollaan työnantajana semmonen, jossa meillä on hyvin monenlaisia tekijöitä ja hyvin monelaisia töitä.”

” 17 yksikön sairaspoissaolo kuntannusten verrannossa me ollaan aika keskivertoja, vaikka meillä on hyvin erilainen henkilökuntarakenne kuin näillä muilla kuntayhtymillä, kun tässä. Nää muut on sairaanhoitopiirin kuntayhtymiä... Tuota, jos aattelee palkkasummasta kun on 2,9... Kainuussa , joka on meihin verrannollinen niin niissä on 3,1 % ja sairaspoissaolot koko palkkakustannuksista ja meillä ei ol just tämmösiä jotka liittyy ja niinkään paljon tämmösiä lyhkäsiä sairaslomia, myö ollaan siitä ihan siinä hyvässä saumassa, semmosia niin kuin jos mietitään että 8 päivästä kuu-kauteen, niin me ollaan verrokkeja alempana. Mut sitten kun mennään tämmösiin vakaviin sairauksiin ja pitkäaikaisiin sairaspoissaoloihin niitä meillä on enemmän. Se kertoo just siitä, että mejän henkilökunnan ikärakenne, meillä on vanhempia työntekijöitä, joilla on semmosia vaivoja kuin syöpää, on tuki-ja liikuntaelin vaivoja, jotka vaatii pitempiä sairaslomia ja saattaa jopa johtaa osa-aika eläköitymiseen.”

5.10 Turvallisuusriskien hallinta -toimintamallissa jo muuttunutta

Haastatteluissa selvisi, että Turvallisuusriskien hallinta -toimintamalli oli otettu osaksi jokapäiväistä toimintaa Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä. Samoin toimintamallia oli jo kehitetty ja hiottu toimivammaksi ja työyksiköitä paremmin palvelevaksi. Työsuojelupäällikkö oli laatinut vuosikellon, josta oli helppo tarkastaa nopeasti aikataulut ja sovitut asiat, katso Kuvio 4. Toimintamallin käyttöä seurattiin tarkemmin, sen käyttöä

ja tarpeellisuutta oli opetettu niin esimiehille kuin henkilökunnalle. Lisäksi työsuojeluvalluutettujen työ oli muutettu kokoaikaiseksi toimeksi, kun aiemmin työsuojeluvalluutettujen töihin oli varattuna vain muutama tunti viikossa.



Kuvio 4. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän vuosikello (Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän www-sivut 2016.)

” Tämä 4Ks.hän on ollu meillä pitkään käytössä jo monta vuotta, mutta se että sitä on vasta paremmin, ehkä tämä, että sitä nykyään kun työsuojeluvalluutetut on seurannu, että sitä tehhään, on käyny neuvomassa mieten sitä tehhään, opastamassa ja tuota nyt paremmin on ruettu tekemään. Ja tähähän on tietenniin kun on saatu tietosuuteen näistä riskeistä niin se tuo parannusta työturvallisuuteen.”

” myö keks kertaa vuojessa käyvään nuo operatiivisen johdon esimiesten palaverissa käydään läpi näitä meidän havaintoja. Että myö ollaan vuosikello tehty siitä.”

” se on noussu sillä tavalla aika tärkeeks työkaluks ja varsinkin sitten niin kuin henkilöistö on ruvennu siitä kiinnostumaan ja myö osaltamme ollaan nyt viety sinne työyhteisöihin, et se ei oo sen esimiehen joku oma juttu se riskien arviointi”

5.11 Miten turvallisuusriskien hallinta -toimintamallia tulee päivittää?

Havaittaessa uusia ja parempia toimintatapoja tai sovittujen aikataulujen muutoksia tulisi ne kirjata toimintamalliin. Sitä tulisi päivittää useita kertoja vuodessa. Tällä hetkellä päivittäminen suoritettiin keväisin.

*” Sitä pitäis päivittää tuota usseita kertoja vuodessa. Meidän toimintamallin mukkaa-
han että kerran vuojessa vähintään keväisin, mutta sitä tulisi päivittää usseita kertoja
vuodessa ja aina kun työpaikalla jokin asia muuttuu, mikä vaikuttaa siihen aikasem-
paa riskien arviointiin se pitäis päivittää silloin saman tien eikä oottaa sitä vuotta että
se päivitettään. Pahimmassa tappauksessa se on oottaa sen vuojen. Se pitäis niin ko
ottaa työkaluksi siihen työturvallisuuteen liittyen tämä riskien kartotus 4Ks, samoten
kun Haiprot ne pitäis ottaa tavan työkaluksi työyksiköissä, että se ei oo vaan joku
vaan että sitä hyödynnettäis ”*

*” Tällä hetkellä se vielä menee niin, että se on huhtikuun loppu ja se on huuh, kaikki
on ihan hupsuna sen ympärillä siis tietysti, kun myö ruvetaan muistuttelemaan. Minun
mielestä se on ihan päivittäinen työkalu. Jos sitä halutaan käyttää ihan oikein ja sillä
tavalla, että se tois sen tiedon siitä ja pystyy sitä halliitemmaan sitä riskiä. Kun muis-
tettais käyvä aina välillä kahtomassa sitä, jos vaikka kerran kuussa. Kun tulee uusia
ja vanhoja lähtee, mitkä on jo laitettu kuntoon. Niin sillä tavalla sitä vois käyttää. Se
on vielä työn alla. ”*

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KOKEMUKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää turvallisuusriskien hallintaa Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä. Tarkoituksena oli selvittää mitä kuntayhtymän turvallisuusris-
kien hallintaan kuului ja miltä osin sitä tulisi päivittää. Rajasin opinnäytetyön käsitte-
lemään turvallisuusriskien hallintaa työkykyä kuvaavien indikaattoreiden, sairauspois-
saolojen, avulla tässä riskienhallinta prosessissa. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä
työkykyä mitattiin työkykyindikaattoreiden avulla, työkykyä kuvaavia indikaattoreita

olivat: työtyytyväisyys kyselyt, sairaspöissaolot ja diagnoositilastot, Haipro eli poikkeamatapahtuma ilmoitukset, työterveyshuollon työkykyindeksi työtarkastuksien perusteella sekä työkyvyttömyyseläke määrät ja eläköityminen.

Teoriaosassa käsitelin mitä turvallisuusriskit olivat yleensä ja mitä ne olivat Ylä-Savon SOTE Kuntayhtymässä. Empiriaosassa suunnittelin ja tein laadullisen teemahaastattelun neljälle turvallisuusasioissa toimivalle henkilölle. Valitsin heidät haastateltaviksi, koska he työskentelivät turvallisuus- ja työhyvinvointiasioiden parissa päivittäin. Haastattelun avulla sain selvitettyä ohjeistuksen toimivuutta, ongelmia sekä ratkaisuja ongelmiin.

Opinnäytetyön avulla sain selville, että Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän turvallisuusriskit olivat kartoitettu laajasti koko organisaation osalta. Käytössä ollut turvallisuusriskien hallinta -toimintamalli koettiin kattavaksi ja toimivaksi nykyisellään ja sitä ei koettu tarvitsevan lähteä muuttamaan.

Toimintamallin avulla oli sairauspöissaolot saatu vähennettyä 35 päivästä 15:stä ja työkyvyttömyyseläkkeelle jääminen laskettua 18 henkilöstä yhteen. Toimintamallin käyttäminen oli auttanut työturvallisuuden paranemiseen ja riskien vähenemiseen. Riskimatriisilla mitatut riskitapaukset olivat saatu pääosin pysymään alle kolmessa. Toimintamallin käyttäminen oli auttanut myös Haipro-ilmoitusten ja 4Ks-raportoinnin teossa ja käsittelyssä. Nyt tulleet Haipro-ilmoitukset käsiteltiin annetun ajan puitteissa ja ilmoituksissa esiintyneisiin riskeihin puututtiin ja ne korjattiin.

Huomioin haastatteluissa, ettei päälliköillä ollut tietoa, työntekijöiden oikeasta mielipiteestä toimintamallia kohtaan. Syvällisemmän mietinnän minulle asiassa aiheutti, kun selvisi, ettei henkilökunta ymmärtänyt mitä johto tarkoitti ohjeistuksilla ja määräyksillä. Väärällä lailla esitetyt asiat toivat riskin, etteivät työntekijät ymmärtäisi asiaa halutulla tavalla. Jotta asiat ymmärrettiin, kuten päälliköt ja esimiehet halusivat, joutuivat työsuojeluvaltuutetut menemään yksiköihin kertomaan mitä ohjeistuksella tarkoitettiin. Työtehtävien hoitamisen perusedellytyksenä oli saada riittävästi tietoa ja informaatio, jotta työ tuli tarkoituksenmukaisesti suoritettua. Puutteet tiedonkulussa aiheuttivat stressiä ja lisäsivät epävarmuutta. Esimiehen tehtävänä oli informoida tietoa, jota työntekijät tarvitsivat työssään, eikä hänen tullut pantata sitä.

Asiat olisi tullut kertoa ja informoida henkilökunnan ymmärtämällä tavalla eli ns. kansantajuisesti, jotta työntekijät olisivat ymmärtäneet mitä kyseisillä toimilla haluttiin saada aikaiseksi. Näin myös työntekijöiden uusien asioiden vastustaminen saataisiin vähenemään huomattavasti.

Haastatteluissa nousi esille myös sairauslomien vaikutus työyhteisöjen toiminnassa. Sisäiset sijaiset tuli perehdyttää ajan tasalle toimintamallin kanssa, jotta heidänkin tiedot olisivat yhtenäiset sijaistettavan yksikön kanssa. Vaikka sisäiset sijaiset -toiminta Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä oli vasta-aloitettua, tulisi heidänkin olla asioiden kanssa ajan tasalla, varsinkin, kun kyseessä oli vakituisesti työskentelevästä henkilökunnasta. Määrärahojen puutteen kerrottiin olevan ongelmana sijaisten palkkaamiseen sairauslomien ajaksi. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä voitaisiinkin miettiä, olisiko mahdollista ottaa työyksikköihin käyttöön määrärahavaraus sijaisten palkkaamista varten.

Haastatteluissa nousi esiin, että toimintamallia tulisi päivittää useamman kerran vuodessa. Nykyinen kerran vuoteen päivittäminen, koettiin huonoksi, sillä asioita kerkesi muuttua paljon aina päivitysten väliin. Ihanteellisimmaksi koettiin tilanne, että toimintamalli ja perehdytysohjeistukset päivitetäisiin aina kun niihin tulisi muutosta. Ajatus puoli vuosittain tehtävästä päivittämisestä koettiin myös hyvänä.

7 POHDINTA

Turvallisuus ja siihen liittyvät riskit ovat huomioimisen arvoisia jokaisessa työpäivässä kaikkina työpäivinä. Huolehtimalla työympäristön ja -yhteisön turvallisuudesta ja riskien kartoittamisesta, yritys saa siihen tekemänsä sijoituksensa moninkertaisesti takaisin työhyvinvoinnin ja -motivaation parantumisena, sairauslomien ja ennenaikaisten eläköitymisten vähenemisenä.

Työstäessäni opinnäytetyötä huomasin, kuinka monta eri opinnäytetyötä aiheesta on vielä mahdollista kirjoittaa lisää. Tästä työstä saisi hyvän jatkotutkimuksen liittyen

sairauspoissaolojen aikaisten läheltä piti -tilanteiden kirjausten määrien lisääntymisestä tai kirjausten sisällön muuttumisesta. Opinnäytetyöni haastattelujen aikana, kun selvisi, että kyseisen aiheen tutkimista ei Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä ollut kukaan tutkinut, vaikka asiaa olisi mahdollista tutkia vertailemalla Haipro-ilmoituksia ja sairauspoissaoloja keskenään.

Työstäessäni tätä opinnäytetyötä opin riskienhallinnasta paljon uusia näkökulmia ja onnistuin syventämään jo osaamiani tietojani. Valitsemaani aiheeseen oli teoriaa paljon saatavana, välillä ongelmakseni muodostuikin ennemminkin työn rajauksessa pysyminen. Onnekseni aikaisemmastani ammatista hoitoalalta pystyin pitämään ajatukseni kasassa, eikä näin työni lähtenyt rönsyilemään liikaa. Olen kiitollinen Ylä-Savon SOTE kuntayhtymälle mahdollisuudesta saada tehdä heille haluamastani aiheesta opinnäytetyö, sekä heidän tarjoamasta hyvin toimineesta yhteistyöstä.

LÄHTEET

- HE 72/2002. Hallituksen esitys Eduskunnalle hallintolaiksi ja laiksi hallintolainkäyttö-lain muuttamisesta
- Heikkilä, A-M., Murtonen, M., Nissilä, M. Virolainen, K & Hämäläinen, H. 2007 Riskianalyysien laatu: vaatimukset tilaajalle ja toteuttajalle. Tutkimusraportti 24.4.2007 Nro VTT-R-03718-07
- Helovuola A, Kinnunen M, Kuosmanen A. & Peltomaa K. 2015. Potilasturvallisuus ja riskien hallinta – opas sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijoille ja johdolle. Helsinki: Edita Prima Oy
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus. Viitattu 27.4.2016. <http://www.ellibs.com.lil-lukka.samk.fi/fi/book/9789524958868>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy
- Ilmonen, I., Kallio, J., Koskinen, J. & Rajamäki, M. 2013. Johda riskejä – käytännön opas yrityksen riskienhallintaan. Jyväskylä: Bookwell Oy
- Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä: kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu
- Keränen, N. 2015. Sairauspoissaolojen vähentämisen keinot organisaatioissa, Sairauspoissaolot hallintaan. Luentosarja Satakunnan ammattikorkeakoulun liiketoiminnan koulutuksessa 29.9-13.10.2015.
- Kuntalaki. 2015. L 10.4.2015/410 muutoksineen.
- Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) 2014-2016, muutoksineen.
- Kunnat. netin www-sivut. Viitattu 10.12.2016. <http://www.kunnat.net/>
- Leppänen, J. 2006. Yritysturvallisuus käytännössä – turvallisuusjohtamisen portfolio. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy
- Mertanen, V. 2015. Työturvallisuuden perusteet. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print
- Outinen, M. (toim.) 2005. Riskit hallintaan – Miten lähdän riskienhallinnan polulle? Riskienhallinnan kehittämisprojekti sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioille 2004–2005. Helsinki: Stakes, Työpapereita 12/2005.
- Pitkäranta, A. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: työkirja ammattikorkeakouluun. Jokioinen: e-Oppi Oy. Viitattu 11.5.2016. <http://www.ellibs.com.lil-lukka.samk.fi/fi/book/9789522828019>

- Pk-yrityksen riskienhallinnan www-sivut. Viitattu 9.12.2016 <http://virtual.vtt.fi/virtual/pkrh/index.html>
- Rauramo, P. & Harjanne, K. 2011. Työturvallisuuden perusasiat kuntoon - 10 keskeistä keinoa. Työturvallisuuskeskus TTK. Viitattu 10.12.2016. http://ttk.fi/files/4998/tyoturvallisuuden_perusasiat_kuntoon_netti.pdf
- Rauramo, P. (toim.) 2016. Esimiesten perehdyttäminen – keskeinen lainsäädäntö tutuksi. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä ja teollisuusryhmä. Viitattu 10.12.2016. http://ttk.fi/files/4822/Esimiesten_perehdyttaminen_netti.pdf
- Riskin arviointi. Työsuojeluoppaita ja –ohjeita 14. 2013. Tampere: Työsuojeluhallinto. Viitattu 13.6.2016. http://tyosuojelujulkaisut.wshop.fi/documents/2013/11/Riskinarviointi_TSO14_2013.pdf
- Riskienhallinta ja turvallisuussuunnittelu. Opas sosiaali- ja terveydenhuollon johdolle ja turvallisuusasiantuntijoille. 2011. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2011:15.
- Saarinen, M. 2014. Työsuhdeasioiden käsikirja II. 6. uud. p. Porvoo: Edita Publishing Oy
- Suomen Riskienhallintayhdistyksen www-sivut. Viitattu 14.8. 2016. <http://www.pkrh.fi/>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut. Viitattu 24.11.2016. <https://www.thl.fi/fi>
- Terveydenhuollon laitosturvallisuuden kehittäminen. Työryhmämuistio. 2009. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:59.
- Terveydenhuoltopalvelujen työsuojelu- ja kehittämisopas. 2014. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK
- Toimitilat Ylä-Savon www-sivut. Viitattu 22.11.2016. <http://toimitilat.yla-savo.fi/>
- Työsuojelun www-sivut. Viitattu 20.11.2016. <http://www.tyosuojelu.fi/>
- Työterveyslaitoksen www-sivut. Viitattu 24.11.2016. <http://www.ttl.fi/>
- Työturvallisuuslaki. 2002. L 23.8.2002/738 muutoksineen.
- Vaasan HO. 2005. Diaarinumero R 04/568
- Valta, T. 2013. Turvallisuusriskien hallinta ja suunnittelu. Toimintamalli-ohjeistus. Ylä-Savon SOTE Kuntayhtymä.
- Valta, T. 2016. Työsuojelupäällikkö, Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä. Iisalmi. Henkilökohtainen tiedonanto 17.8.2016.
- Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän www-sivut. Viitattu 22.11.2016. <http://www.ylasavonsote.fi/>

LIITE 1

HAASTATTELULOMAKE

TURVALLISUUSRISKIEN HALLINTA - TOIMINTAMALLIN PÄIVITTÄMINEN JA HYÖDYNTÄMINEN YLÄ-SAVON SOTE KUNTAYHTYMÄSSÄ	
Nimi	Tehtävänimike
Pvm	

1. Mitä turvallisuusriskejä liittyy Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän toimintaan?

--

2. Mitä suuruusluokkaa havaitut turvallisuusriskit ovat?

--

3. Onko turvallisuusriskit kartoitettu riittävän laajasti?

--

4. Mitä hyötyä toimintamallin noudattaminen tuo työntekijöille ja sidosryhmille?

--

5. Kuinka toimiva toimintamalli työntekijöiden mielestä on?

--

6. Mihin toimenpiteisiin turvallisuusriskin kanssa päädytään?

--

7. Mitä vaikutuksia toimenpiteillä on?

--

8. Mitä turvallisuusriskejä sairauspoissaolot aiheuttavat?

--

9. Onko sairauspoissaolojen aikana läheltä piti tilanteiden kirjauksia normaalikirjauksia enemmän?

--

10. Poikkeako sairauspoissaolojen aikana läheltä piti tilanteiden kirjaukset normaalikirjauksista?

--

11. Vaikuttaako sairauspoissaolot sopimuskumppanien toimintaan, aiheutuuko niistä riskejä?

--

12. Miten poissaolojen aiheuttamaa turvallisuusriskiä voidaan vähentää?

--

13. Miten poissaolojen aiheuttamaa turvallisuusriskiä voidaan ehkäistä?

--

14. Miten uuden toimintamallin käyttöönotto on vaikuttanut sairauspoissaoloihin?

--

15. Mitä turvallisuusriskien hallinta toimintamallissa on muuttunut?

--

16. Miten turvallisuusriskien hallinta toimintamallia tulee päivittää?

--