

## TYÖTURVALLISUUSPEREHDYTYS TYKS:N OSASTOLLA TG3B/ICU

## JOHDANTO

Työhön opastus eli työturvallisuusperehdytys on oleellinen osa ennakoivaa työsuojelua, perehdytys suunnitelma perustuu riskien arvioinnissa saatuihin tietoihin. Työssä ja työympäristössä havaituista vaaroista ja riskitekijöistä joita ei voida poistaa, tulee antaa perehdytystä. Perehdytyksessä tulee kiinnittää huomiota vaarojen tunnistamiseen ja menettelytapoihin vaaratilanteen ennaltaehkäisemiseksi. (<http://www.tyoturva.fi>.)

Teho-osasto on vaativa työskentely ympäristö, joka vaatii työntekijältä monenlaista osaamista, TYKS aikuisten teho-osasto ei ole tässä poikkeus, työntekijöiden on hallittava potilaan perushoidon lisäksi monenlaisia laitteita, kuten hengityskoneet, hemodiafiltraatio- ja dialyysilaitteet, monitorit, vain muutamia mainitakseni. Kirjaaminen tapahtuu sähköiseen tietojärjestelmään ja osalla yhteistyötahoista kuten verikeskuksella ja röntgenillä on omat ohjelmansa, jotka täytyy hallita. Pystyäkseen toimimaan teho-osastolla uudet työntekijät saavat kuusi viikkoa kestävästä perehdytyksestä, jonka jälkeen he saavat alkaa hoitaa potilaita itsenäisesti. Perehdytysohjelmaan kuuluu, että kuuden viikon jakson jälkeen työntekijälle määrätään tukihenkilö, jonka puoleen kääntyä neuvvoja tarvitessaan.

Ennen vuotta 2010 perehdytysohjelma ei sisältänyt työturvallisuuteen keskittyneitä osia. Vuonna 2009 HUS:n naisten- ja lasten tautien tulosityksikössä alettiin luoda toimintamallia, työturvallisuustoiminnan kehittämiseen ja seurantaan. Kehitysprojektin kohteeksi valittiin osastokohtainen työturvallisuusperehdytys ja -koulutus. Kehittämistyöryhmä päätyi valitsemaan työturvallisuuskierroksen ja työturvallisuustehtävän toteuttamisen toimintamalliksi, joka kirjattiin myöhemmin koko HUS:n työsuojelun toimintasuunnitelmaan. Työturvallisuusperehdytys kuuluu työnantajan velvollisuuksiin, jonka toteutus ja valvonta käytännössä kuuluvat lähiesimiehen vastuualueeseen. HUS:n alueella työturvallisuus tehtävä koettiin hyväksi keinoksi perehdyttää henkilökunta työturvallisuus asioihin sekä valvoa työturvallisuusosaamista. Työturvallisuuskierrokset puolestaan auttoivat havainnoimaan turvallisuusriskejä systemaattisesti, tämän jälkeen parannusehdotukset kirjataan ja niiden toteutumista seurataan. (Tausa 2013)

HUS:in toimintamalli herätti kiinnostusta muuallakin. Osastonhoitaja Erica Tausa esitteli mallin 22.10.2011 terveydenhuollon osastonjohtajat ry:n valtakunnallisilla opintopäivillä. Vuoden 2011 lopulla sairaanhoitajat Tiina Peltokangas, Sasu Punovuori ja Esa Mäkimaä saivat tehtäväkseen suunnitella TYKS:n aikuisten teho-osaston 950 työturvallisuusperehdytysohjelman, joka kantoi nimeä työturvallisuuskierros. Kierroksen pohjana käytettiin edellä mainittua HUS naisten ja lasten tautien tulosityksikön hanketta, ilman työturvallisuustehtävää. Toimeksiannon tälle ryhmälle antoi teho-osaston osastonhoitaja Tapio Korhonen, pyrkimyksenään parantaa osaston työturvallisuusperehdytystä ja -koulutusta. Ensimmäinen versio työturvallisuuskierroksesta pääsi koulutuskäyttöön vuonna 2012 keväällä ja sitä kehiteltiin moniammatillisena yhteistyönä. Tapio Korhonen luonnehtii työturvallisuuskierroksen olevan osa työsuojelutoimintaa, jonka muita elementtejä ovat hänen mukaansa riskienhallinta, vaikutusmahdollisuudet työssä, työn haasteellisuus ja sisältörikkäisyys sekä työyhteisön keskinäiset ihmissuhteet. Korhonen toteaa työturvallisuusperehdytyksen olevan osa johtamista ja työnantajan velvollisuus. Työturvallisuuskierroksella parannetaan osaston valmiuksia toimia sekä normaali että poikkeuksellisissa ja äkillisissä tilanteissa. Olennaisena asia-

na työturvallisuusperehdytyksen onnistumisen kannalta Korhonen pitää henkilökunnan omaa aktiivisuutta, henkilö ei ole vain passiivinen vastaanottaja vaan jokainen työntekijä osallistuu aktiivisesti omaan perehdyttämiseensä. (liite1)

TYKS:n aikuisten teho-osaston toinen osastonhoitaja Pirjo Partanen luonnehtii opasta ja siihen liittyvää työturvallisuuskierrosta selkeäksi ja tiiviiksi tietopaketyksi, jossa mahdolliset riskit ovat huomioitu hyvin, esimerkkinä hän mainitsee mm. veritapaturmat ja aggressiivisesti sekavat potilaat. Kierroksen aikana koko osasto kierretään ja pohditaan toimintaa erilaisissa poikkeustilanteissa, osallistujat voivat näin konkreettisesti nähdä ja tutustua osaston turvallisuus järjestelyihin ja turva laitteisiin sekä myöhemmin kerrata näitä asioita oppaasta. Erityisen tärkeänä Partanen pitää opasta osaston toiminnasta vuorossa olevalle vastaavalle hoitajalle, joka voi oppaasta nopeasti tarkistaa poikkeustilanteiden toimintaohjeet eikä hänen tarvitse toimia muistinsa varassa. Partanen pitää työturvallisuuskierrosta tärkeänä osana osaston toimintakulttuuria ja tärkeänä apuna uusien työntekijöiden perehdytystä. Partanen mukaan toimialueen potilasturvallisuuskoordinaattori on "levittänyt" työturvallisuus kierroksen mallin koko toimialueelle ja eri osastot ovat muokanneet oppaan omiin olosuhteisiinsa sopiviksi. (liite2).

Alkuperäinen suunnitelmani oli laatia kehitys- ja seurantasuunnitelma teho-osaston työturvallisuusperehdytykselle, koska tällainen mielestäni perehdytysohjelmasta puuttuu. Aika ja rajallinen älyllinen kapasiteettini esti kuitenkin suunnitelmaa toteutumasta. Olen lyhyesti esitellyt tässä työssä TYKS:n teho-osastolla käytetyn työturvallisuuskierroksen historian ja nykytilan sekä pohdinnassa listannut ja perustellut minulla olleet kehitysideat työturvallisuuskierrosta silmällä pitäen.

## Johtopäätökset

Työturvallisuuskierroksiksi kutsuttua työturvallisuusperehdytystä on nyt annettu teho-osaston henkilökunnalle noin kolmen vuoden ajan. Tänä aikana kierroksen rakennetta on muutettu ja kehitelty pikkuhiljaa, mitään systemaattista kirjattua kehityssuunnitelmaa ei toistaiseksi kuitenkaan ole laadittu. Kehittämissuunnitelman laatimista voidaankin pitää ensimmäisenä tavoitteena. Selkeä tavoitteiden kirjaaminen tarjoaisi työryhmän jäsenille selkeämmän kuvan projektin tavoitteista ja helpottaisi työnjakoa. Kierroksista ei missään vaihteessa ole aktiivisesti kerätty palautetta tai parannus ehdotuksia kierroksille osallistuneilta. Palautteiden avulla kierrosten kehittäminen entistä paremmiksi voisi mielestäni saada uutta näkökulmaa. Lyhyen aikavälin tavoitteena voidaan siis pitää toimivan palautejärjestelmän luomista.

Keskusteluja on myös käyty siitä miten uusintaperehdytys tulisi hoitaa, alkuperäisen suunnitelman mukaan ensimmäisen perehdytyksen jälkeen sama perehdytys pidettäisiin koko henkilökunnalle vuoden välein. Olen ehdottanut lähiesimiehilleni vaihtoehtoa, jossa ensimmäisen noin tunnin pituisen perehdytyskierroksen jälkeen tietojen ylläpito hoidettaisiin lyhyemmällä työsuojeluvarti - tyyllisillä tietoiskuilla. Tietoiskujen hyvänä puolena voidaan pitää niiden lyhyttä, noin viidentoista minuutin pituuteen tilaisuuksiin on uskoakseni helpompi irrottaa henkilökuntaa kuin tunnin pituuteen kierroksiin. Todennäköisenä voidaan myös pitää että pienemmissä erissä tieto on helpompi omaksumaa, samalla yhtä kierroksen osa aluetta esim. paloturvallisuus voitaisiin käsitellä perusteellisemmin kuin kierroksen yhteydessä. Työsuojeluvartiin olisi myös mahdollista kutsua ulkopuolinen asiantuntija esimerkiksi aggressiivisen asiakkaan kohtaamisesta, tällöin viisitoista minuuttia ei kuitenkaan riittäisi koulutuksen pituudeksi. Samalla voidaan todeta, että rahoituksen hankkiminen

vain yhden osaston kouluttamiseen on äärimmäisen epätodennäköistä. TYKS:n alueella on järjestetty yhteisiä turvallisuuskoulutuksia koko sairaalan henkilökunnalle esim. aggressiivisen asiakkaan kohtaamisesta ja paloturvallisuudesta, näihin koulutuksiin on kuitenkin ollut hankalampi päästä kuin teho-osaston omiin koulutuksiin, eivätkä ne mielestäni poista tarvetta sisällyttää kyseisiä osaluotoita työturvallisuusperehdytykseen. Tietoisku -tyylinen ratkaisumallin huonoja puolia voisivat olla ainakin toteutuksen valvomisen hankaluus, yli 150 työntekijän osastolla kirjanpitäminen siitä kuka on käynyt kaikki osiot, on todennäköisesti erittäin työlästä.

Olen vierailut useiden yritysten internetsivustoilla ja havainnut että yritysmaailmassa käytetään laajasti sähköistä työturvallisuusperehdytystä uusille työntekijöille, sähköinen perehdytysohjelma antaisi mahdollisuuden aloittaa työturvallisuusperehdytys ennen kuin työntekijä fyysisesti saapuu työpaikalle. Toimintamallin etuna olisi, että työntekijällä olisi jo saapuessaan työpaikalle käsitys tärkeimmistä työturvallisuusratkaisuista, eikä turvallisuusperehdytys olisi päällekkäistä työhön oppimisen kanssa. Sähköinen perehdytys tulisi luonnollisesti ulottaa myös vanhoihin työntekijöihin. Tällaisella käytännöllä voitaisiin lyhentää itse kierroksen pituutta huomattavasti. Ongelmaksi muodostunee että sähköisen oppimis-alustan tilaaminen vain yhden osaston tarpeisiin ei ole kustannustehokasta, ratkaisu ongelmaan voisi olla se, että TYKS:n alueelle laadittaisiin yhteinen sähköinen perehdytysohjelma. Teho-osaston tarpeita silmällä pitäen olisi toivottavaa, että mikäli tällainen perehdytys ratkaisu saataisiin käyttöön, siihen räätälöitäisiin erityisesti teho-osastolle suunnattu osio. Perustelen tätä tarvetta sillä, että teho-osasto eroaa toimintaympäristönä varsin paljon vuodeosastoista. Sama ongelma koskee myös esimerkiksi leikkaussaleja. Tämä luokin erityishaasteita sähköisen perehdytysohjelman laatimiselle.

Yhtenä lisänä työturvallisuusperehdytykseen voidaan ajatella, myös "ihannetonntti" projektin työnimeä kantavaa osiota. Projektin idea on lainattu teollisuudesta, jossa työkoneen läheisyyteen laitetaan kuva koneesta siinä kunnossa jossa koneen tulisi olla kun työt sillä aloitetaan. Tehoympäristössä kuva otettaisiin hoitopaikasta siinä kunnossa kun sen tulisi olla silloin kun paikalla on tehosastokuntoinen potilas, että työskentely olisi turvallista sekä hoitajalle että potilaalle. Hoitopaikalle kertyy usein huomaamatta runsaasti ylimääräistä tavaraa, lattiatasossa kulkevat letkut edustavat kompastumisvaaraa ja korkealle pendeleiden päälle nostetut tavarat putoamisriskiä, hoitopaikalla kertyvät ylimääräiset saksit ja neulalliset lääkeruiskut voivat toimia aseina uhkatilanteissa. Edellä mainittujen seikkojen huomioiminen on joskus vaikeaa kiireen keskellä. Kuvan tehtävä olisi siis toimia herättäjänä, niin että jokainen työssään kiinnittäisi huomiota omaan työturvallisuuteensa. Kuvan ja siihen liitettävien selitteiden tekeminen ei nykyisillä välineillä olisi kovinkaan vaikeaa tai aikaa vievää myöskään kustannuksia tästä projektista ei merkittävässä määrin mielestäni seuraisi. "Ihannetonntti" -kuvat sijoitettaisiin potilashuoneisiin niin että hoitajat ne työskennellessään näkevät. Kuvien olemassa olo ei vaikuta työturvallisuuskierrokseen pituuteen eikä vaadi työturvallisuusperehdyttäjiltä lisätoimenpiteitä kierroksen suhteen.

Olen tässä pohdinnassa listannut sekä mielestäni mahdollisia, että mahdottomiksi tuomittuja kehittämismalleja työturvallisuusperehdytykselle. Vaikka kierros on nykyasussaan kattava, ei siinä käsitellä lainkaan epäasiallista kohtelua tai työpaikkakiusaamista. TYKS:in sisäisillä intranet sivustoilla on sairaanhoitopiirin virallinen ohje, joka käsittelee epäasiallista kohtelua, ja antaa ohjeita miten toimia mikäli kohtaa työssään kiusaamista tai epäasiallista kohtelua. Ohje on jokaisen helposti luettavissa intranetissä, onko siis tarpeellista käsitellä epäasiallista kohtelua työturvallisuuskierroksen yhteydessä. Työturvallisuus kierroksella käsitellään paloturvallisuutta, sähköturvallisuutta, lääkekaasujen ja kaasusulkujen käyttöä ym. teho-osaston näkökulmasta, asioiden opetta-

misen lisäksi kierroksella pyritään herättämään työntekijät kiinnittämään huomiota omaan työturvallisuuteensa. Jos kiusaamista käsiteltäisiin kierroksella herättäisikö aihe keskustelua ja olisiko koetun epäasiallisen kohtelun esiintuominen helpompaa ja nopeampaa jos asiaa käsiteltäisiin myös turvallisuus perehdytyksen yhteydessä. Kierroksen pituutta ei voida määrättömästi lisätä, onhan perehdyttävän kyky omaksua asioita rajallinen. Onko henkinen hyvinvointi vähemmän tärkeää kun esimerkiksi paloturvallisuus tai sairaalahygienia?

Aivan viime aikoina työsuojeluvaltuutetut ovat alkaneet osoittaa kiinnostusta teho-osastolla annettua työturvallisuusperehdytystä kohtaan. Käsitelmäni mukaan tehon turvallisuusperehdytysohjelman pohjalta ollaan laatimassa perehdytysohjelmaa, jota voitaisiin käyttää koko talon sisällä. Työturvallisuusperehdytyksen kehittämisen kannalta edellä mainittu on mielestäni erittäin positiivinen käänne. Kun perehdytysohjelma saadaan kattamaan koko TYKS:n alue, kierroksen kehittämiseen on uskoakseni helpompi saada asiantuntija-apua ja resursseja. Henkilökohtaisena mielipiteenä on todettava kuitenkin, että työturvallisuusperehdytykset on muokattava jokaisen osaston tarpeisiin sopiviksi ja niillä saavutetaan parhaat tulokset jos kouluttajina toimivat henkilöt jotka ovat osallistuneet kierrosten suunnitteluun ja tuntevat osaston olosuhteet. Uskon että työsuojeluvaltuutettujen on järkevää laatia yleiset suuntalinjat työturvallisuuskierros koulutukselle, työsuojeluparien tehtäväksi puolestaan tulisi koulutuksen käytännönjärjestäminen ja osastokohtaisten erityispiirteiden sisällyttäminen perehdytykseen. Pelkkä yleinen perehdytysohjelma, ilman että osastojen sijainnista ja erilaisesta työn kuvasta ja laitekannasta sekä muista erityispiirteistä johtuvia seikkoja oteta huomioon, ei mielestäni voi korvata osastokohtaiseksi räätälöityä perehdytys ohjelmaa.

Työturvallisuusperehdytys on keino tutustuttaa uudet ja vanhat työntekijät osaston turvalaitteisiin, opettaa heitä varautumaan ja toimimaan vaara- ja riskitilanteissa sekä huomiomaan ja huolehtimaan omaan turvallisuuteensa liittyvistä tekijöistä. Perehdytyskierrosten toteutus hakee vielä lopullista muotoaan, toivottavaa on että esimiestasolta löytyy jatkossakin haluja ja resursseja kehittää toimintaa eteenpäin. Tähän asti lähiesimiehet teho-osastolla ovat suhtautuneet työturvallisuus kierrosten kehittämiseen erittäin kannustavasti ja ovat antaneet työryhmälle kiitettävästi aikaa kehitystyölle. Talon sisäisen asiantuntija avunsaaminen on omasta mielestäni ollut ajoittain hankalaa ja tiedot välillä keskenään ristiriitaisia ja jopa virheellisiä. Hyvin toimiva työturvallisuusperehdytys vaatii taustalleen paljon työtä ja ammattitaitoiset sekä motivoituneet perehdyttäjät sekä moniammatillista yhteistyötä yli sairaanhoitopiirien rajojen.

Lopuksi toivon, että tästä työstä saavat ideoita ne joiden työyksiköissä ei vielä ole toimivaa työturvallisuusperehdytysohjelmaa. Hyvin toteutettu työturvallisuusohjelma on yksi askel kohti nollatappaturmaa -ajattelun tavoitetta. Teollisuus on mielestäni huomattavasti kuntasektoria edellä työturvallisuusperehdytyksessä ja työsuojelutoimijoiden olisi nyt tehtävä kaikkensa, jotta tuo etumatka saataisiin kurottua umpeen.