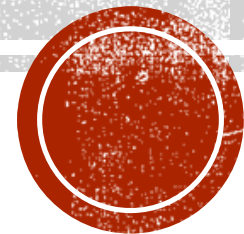


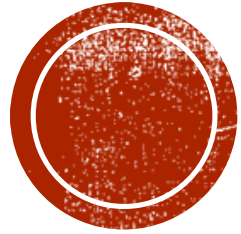
MUUTTUUKO PELASTUSTOIMEN TURVALLISUUSKULTTUURI?

**Narratiivinen tutkimus pelastusjohtajien käsityksistä
pelastuslaitosten turvallisuuskulttuurin johtamisesta**

Päivi Koistinen TtM

Itä-Suomen yliopisto





**”SE ON SITÄ NÄKYMÄTÖNTÄ,
MITÄ EN OSAA SINULLE
OIKEIN KERTOAKAAN.”**

PRO GRADU OSANA HANKETYÖTÄ

- Pohjois-Savon pelastuslaitoksen koordinoiman moniammatillisten yksiköiden hankkeen tutkimuksen toteuttivat Pohjois-Savon pelastuslaitos, Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri ja Itä-Suomen yliopisto. Hankkeeseen on saatu merkittävä rahoitus Palosuojelurahastolta, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoululta ja Ensihoidon tukisäätiöltä. Tutkimusalueena ovat Pohjois- ja Etelä-Savo, Keski-Suomi ja Pohjois-Karjala.



JOHDANTO

- ”Turvallisuus on yhteinen asiamme – inhimillisesti, ammatillisesti, luotettavasti” (Suomen palopäälystöliitto 2017)
- Ovatko pelastajat sankareita oman turvallisuutensa kustannuksella vai toteuttavatko he julkista palveluammattia? (Dow, Caris & Thomas 2013)
- Turvallisuuden suhteen pelastustoimen strategiassa on määritelty tavoitteiksi nolla tapaturmaa ja hyvinvoiva henkilöstö. (Pelastustoimen strategia 2016)
- Perinteisesti turvallisuuden toteutumista tutkittu turvallisuuspoikkeamien, tapaturmien ja sairaspöissaolojen määrillä
- Turvallisuuskulttuurin johtamista pelastustoimessa Suomessa ei ole tutkittu



TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

- Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa pelastuslaitosten turvallisuuskulttuurista ja sen johtamisesta. Tutkimuksessa tutkitaan pelastusjohtajien käsityksiä turvallisuuskulttuurin johtamisesta. Tutkimuksessa tarkastellaan turvallisuutta Scheinin organisaatiokulttuurin käsittein. Keskeisimpänä mielenkiinnon kohteena ovat pelastuslaitosten turvallisuuskulttuuriin liittyvät perusoletukset ja pelastusjohtajien käsitykset niiden johtamisesta.
- 1. Millaisia ovat pelastusjohtajien urapolut? Miten pelastusjohtajat näkevät pelastuslaitosten organisaatiokulttuurin kehityksen?
- 2. Miten pelastusjohtajat käsittävät turvallisuuskulttuurin pelastuslaitoksissa?
- 3. Millaisia ovat pelastusjohtajien kokemukset turvallisuuskulttuurin johtamisen suhteen?
- 4. Millaisena pelastusjohtajat kokevat moniammatillisuuden turvallisuusjohtamisen?
- 5. Millainen on tulevaisuuden turvallisuuskulttuuri pelastusalalla?



DILEMMAT TAUSTALLA?

- Onko turvallisuuteen liittyvät valinnat yksilön valintoja? Vaikuttaako ympäristö?
- Ihmiskäsitys x ja y (McGregor 1957; 1966) → ”Työrukkanen”?
- Scheinin organisaatiokulttuurin teoria
 - Artefaktit → Ihmisten rakentama fyysinen ja sosiaalinen ympäristö
 - Arvot → Ilmaisevat miten asioiden tulisi olla.
 - Perusoletukset → Ryhmän jäsenille tämä edustaa tapaa havainnoida, ajatella ja tuntea.



KULTTUURIN TASO	NÄKYVYYS	ESIMERKIT PELASTUSTOIMESSA
Uloin kerros: Artefaktit	Näkyvissä olevat tekijät, joita voi olla vaikea käsittää taustalla olevan organisaatiokulttuurin kannalta	fyysiset tilat, lausunnot, kokoukset, turvallisuuteen liittyvät raportit, pukeutumissäännöt, henkilösuojaimet, julisteet, tiedotteet, kieli, myytit, tarinat, käyttäytyminen
Keskimmäinen kerros: arvot ja asenteet. On havaittavissa fyysisen ympäristön välityksellä ja yhteisön konsensuksen tasoissa. - laitteistot - ohjelmistot - ihmiset - riskit	Suhteellisen selvästi näkyvillä ja selvemmin tiedostettavissa	asenteet, politiikat, harjoitusohjelmat, protokollat, viralliset lausunnot, tiedotteet, onnettomuus- ja tapausraportit, toimenkuvat, kokousten kes- tot
Ydin: perusoletukset - todellisuuden ja totuuden luonne - ajan luonne - tilan luonne - ihmisluonnon luonne - ihmisen toiminnan luonne - ihmissuhteiden luonne	Epäsuorasti näkyvillä: itsestäänselvyksiä organisaation jäsenille, voi olla näkymätöntä tai näkyä vain esiymmärryksenä	Voidaan päätellä artefaktien ja arvojen avulla sekä mahdollisesti havainnoida

Turvallisuuskulttuurin tasot
E.Scheinin organisaatiokulttuurin jaottelun mukaisesti (mukaillen Kaukonen 1995, 10; Guldenmund 2000, 251).

On mahdotonta saattaa käytäntöön toimintatapoja, jotka ovat ristiriidassa perusoletusten kanssa. Taustalla olevat oletukset ohjaavat käyttäytymistä ja vaikuttavat tapoihimme toimia. (Schein 1985, 48.)



TUTKIMUKSEN AINEISTO

- Sosiaalinen konstruktionismi viitekehyksenä
- Narratiivinen episodinen haastattelu menetelmänä
- Neljän pelastusjohtajan haastattelut
 - 4h 18 min
 - Litteroitu aineisto 60 sivua
 - Tiedostettu tutkittavien tunnistettavuus; murteella esitetyt sitaatit yleiskielelle
- Useita pieniä tarinoita tutkimuskysymysten ympärille
- Abduktiivinen tutkimusote



TULOKSET / KULTTUURIN MUUTOS

- ”Sellainen laahausankkuri tässä on hyvin vahva. Jos tiedät mitä laahausankkuri tarkoittaa. Se ei vaan väännä sitä suuntaa mihinkään. vaan se pitää sen niin kuin väkisin. Se on tämä työaika ja nämä vanhat perinteet. Aina pitää tehdä samalla tavalla ja mitään ei saa muuttaa. Se on hyvin vahva tällä alalla. Se mahdollistaa monta muuta se työaika. Onhan se joskus ehkä ollut järkevää, mutta ei se minun mielestä enää ole.”
- ”Ehkä nyt ollaan pikkuhiljaa nousemassa siitä alhon yöstä, mutta siinä on just kysymys kulttuurin muutoksesta eli aikaisemmin nähtiin se, että pelastuslaitos on pelkästään sitä kiireellistä pelastustehtävää varten. Ja meidän tehtävä olisi pelkästään, että sitten, kun se kongi kumahtaa niin, sitten lähdetään liikkeelle ja sitten tehdään ratkaisuja, mitä tehdään. Tyylikkäästi saadaan homma hoidettua ja sankarin työt tehtyä. Sitten palataan asemalle. Minä näen, että tavallaan se ei enää riitä. Sekin pitää hoitaa, mutta se meidän tuottavuuden nousu on se, että se ei enää riitä. Meillä kuitenkin on hälytysten välissä aikaa käytettävissä myös muuhun tehtävään.”
- ”Ihmisiä autetaan. Sen voi jakaa niin, että silloin kun lamppu syttyy, niin hommat hoituu. Mutta se mikä ei toimi, on se paskanpuhuminen silloin ennen sen lampun syttymistä ja sen ajan käyttäminen semmoiseen, siis semmoiseen vähän niin kuin oman edun tavoittamiseen, tai jämähdetään siihen, että mitä on. Että ei uudistuksia. Väärään suuntaan.”
- ”Mutta niin sanotulla asemapalvelulla, joka on ikään kuin siviilityöpaikka, ollaan yhdessä ja tehdään niitä töitä, niin yhdessä myös rutistetaan ja määrätyt asiat ovat enempi keskustelussa kuin toiset.”



TULOKSET / TURVALLISUUSKULTTUURIN JOHTAMINEN

- ”En minä ole mitenkään sitä eritellyt työssä tai johtamisessa. Kyllä minä niin kuin kaikessa tuota, niin olen silleen toiminut, että minä olen upottanut sen siihen päivittäiseen työhön ne asiat. En ole erikseen turvallisuuskulttuurin johtajana tämän tunnin tai tämän päivän tai tämän viikon ja sitten johdan osaamista tai sitten johdan jotain teknisiä asioita. Kyllähän ne ovat osa kokonaisuutta, upotettu siihen. Arvoista alkaen, että mitkä ovat meidän pelastustoimen arvot.”
- ”Se, että tällä alalla on aika vähän niitä leipäpappeja. Niin kuin itsekin, minua vieläkin innostaa, vaikka minä olen tässä viisikymmentä vuotta ollut. Hieno juttu esim. tämä maakunta, että pannaan. Myös innostaa semmoista, että kun on pitkä kokemus, niin uskaltaa tehdä ja sanoa, että ”ei pojat, ei tämä työaika tällainen ole hyvä. Että nyt muutetaan se. No koska sinä jäät eläkkeelle ne kysyvät ensimmäiseksi. Eihän ne siitä tykkää, mutta siis siinä pitää uudistua tässä ajan myötä ja kun on vähän referenssiä, niin voi sanoa, että täytyy mennä eteenpäin. Ei voi jäädä tällaiseen. Ei näin toimita. Me jäädään jalkoihin. Se että tämä on kutsumusta ja semmoista innostusta.”



TULOKSET / TURVALLISUUSKULTTUURIN JOHTAMINEN

- ”Pisto tuntuu rinnassa.”
- ”Sehän on elinehto, että sinä tiedät. Osaat ajatella mihin pitäisi mennä. Jos sinä et tiedä sitä perustyötä, niin sitten sinä olet kyllä harhateillä... tai voit olla harhateillä.”
- ”Eihän ihmisten välissä ole muuta kuin vuorovaikutus. Jos me ei riittävästi näin puhuta, niin sitten me ei ymmärretä toisiamme.”
- ”Niin kyllähän minä aika kaukana olen ja tunnistan sen, että kaukana olen. Samaa mieltä varmasti henkilöstökin, että pitäisi enemmän olla henkilöstön parissa ja kaikilla paloasemilla.”
- ”Itsekin olen syyllistynyt siihen, että näin tehdään. Minä sanon, että näin tehdään. Joskus, kun menee kuppi nurin, niin ei viitsi ruveta edes perustelemaan. Minä sanon, että näin tehdään. Mutta se ei ole tietysti oikea tapa. Ongelmanratkaisua tehdään ja mennään tähän suuntaan tai tähän suuntaan, mutta isossa kuvassa pitäisi saada isoihin linjoihin sitoutuminen. Että koettaisiin omaksi se.”



TULOKSET / MONIAMMATILLISET YKSIKÖT

- ”Jos oltaisiin koneita, niin siihen koneeseen tehdään sellaisia muutoksia, että se pystyy monimutkaisempiin ja vaativimpiin töihin. Niin samalla tavalla tämä moniammatillisten yksiköiden henkilöstö ja heidän koulutustaso, on kehittynyt edelleen.”
- ”Aikaisemmin ei välttämättä huomattu sitä puutetta, että ensihoitohenkilöstö ei välttämättä huomaa yksinäisen vanhuksen ihan tällöistä fyysistä ongelmaa, kuten palovaroittimen puuttumista tai muuta, mikä voi johtaa siihen palokuolemaan. Ja taas sitten yksittäinen palomies palotarkastuksella ei välttämättä huomaa sitä, että tuo lääkedosetti on ihan miten sattuu.”
- ”Ne on kaikki fiksuja ihmisiä ja ne ymmärtävät. Tietävät omat kykynsä ja ymmärtävät sen toisen. Toimintamalli sitten kullakin pelastuslaitoksella ja paloasemalla, missä tällöistä toimintaa on, niin se on ohjeistettu.”



TULOKSET / TULEVAISUUDEN TURVALLISUUSKULTTUURI

- ”Varmasti tulee uusia haasteita ja maailma muuttuu. Organisaatiot muuttuvat, niin kun tuossa puhuttiin. Suunnitelmien mukaan tulee nämä isot maakuntaorganisaatiot, niin sitä kauttahan se muuttuu. Mutta kyllähän näkisin mielelläni, että turvallisuuskulttuuri on vielä vahvemmin osa sitä kokonaisuutta. riskienhallinta, varautuminen ja turvallisuusjohtaminen siinä organisaatiossa. Se on osa sitä kokonaisuutta alkaen sieltä strategiasta ja että se on mukana siellä sekä päivittäisessä johtamisessa ylimmästä johdosta alkaen. Upotettu sinne toimintaan kaikille tasoille.”
- ”Minun on hirveän vaikea nähdä mitään muuta polkua. Mikä se olisi sitten se toinen polku, jos se ei olisi tämä?”



YHTEENVETO

- Tuloksissa merkityksellistä
 - Organisaatiokulttuurin muut osa-alueet ovat yhteydessä myös turvallisuuskulttuuriin
 - Turvallisuuskulttuurin käsitteen suuntautuminen vahvasti yhteiskuntaan organisaation sisäisen turvallisuuskulttuurin sijaan
 - Turvallisuus nähdään kytkeytyvän enemmän yksilön valintoihin kuin organisaation turvallisuuskulttuuriin.
- 24/7 pelastusalan kulttuuri vastaan ”veronmaksajan euro”
 - Suuri muutos palojen sammuttamisesta ennaltaehkäisevään työhön
 - Tuottavuuden tavoite
- Operatiivinen toiminta vrt. asemapalvelu
 - Tulevaisuudessa matalampi hierarkia
 - Vaikuttaa johtamiseen ja johtamiskoulutuksen tarpeeseen
 - Puolisotilaallisuus
 - Käskyvaltasuhteet
 - Siviilityöpaikka
- Turvallisuuskulttuuria voi ja pitää johtaa mutta missä määrin se on tarpeellista tai mahdollista?
 - Itsensä johtaminen
 - Kontrolli lisää kontrollia?



KIITOS!

- Sähköinen julkaisu:

http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20180409/urn_nbn_fi_uef-20180409.pdf

Päivi Koistinen

Osaamisen kehittämisen suunnittelija

Siun sote

paivi.koistinen@siunsote.fi

013 330 1263

050 4396781

