

Psykologinen turvallisuus

– perusta turvallisille työ- ja oppimisympäristöille

Psykologisesti turvallinen työilmapiiri edistää yhteistyötä, oppimista ja avointa keskustelua sekä parantaa hoidon laatua. Psykologisen turvallisuuden rakentamiseen tarvitaan aikaa, ymmärrystä ja sitoutumista.

Laadukas toiminta terveysalalla vaatii kaikkien työyhteisön jäsenten panoksen aina työntekijöistä esihenkilöihin. Yksilöiden tulee kokea, että kehityskohteista ja epäkohdista keskusteleminen on vaivatonta, erityisesti hierarkiaa sisältävällä sote-alalla. (1)

Psykologinen turvallisuus on tunnistettu työssä ja oppimisessa keskeiseksi tekijäksi, joka edistää yhteistyötä ja avointa keskustelua, rohkaisee asioiden puheeksi ottamista ja kehittää palautteenantoa. Sen on havaittu myös parantavan potilaan hoidon laatua.

Mitä psykologinen turvallisuus on?

Psykologinen turvallisuus tarkoittaa tilannetta, jossa yksilöt kokevat voivansa keskustella epäkohdista tai virheistä, jakaa omia ajatuksiaan ja kysyä asioista, joista eivät tiedä, ilman pelkoa syytetyksi, syrjityksi tai nolatuksi tulemisesta (2). Psykologisesti turvallisessa ympäristössä yksilöt kokevat, että heitä ei torjuta, vaikka he sanovat, mitä ajattelevat. Tällaisessa ympäristössä yksilöt uskaltavat kokeilla uusia asioita ja ottaa myös henkilökohtaisia riskejä.

”Psykologisen turvallisuuden on todettu edistävän potilasturvallisuutta, hoidon laatua sekä terveysalan toimijoiden työhyvinvointia ja -tyytyväisyyttä.”

Psykologista turvallisuutta on tutkittu terveydenhuollon eri konteksteissa, ja sillä on todettu olevan positiivisia vaikutuksia toimintamallien kehittämisen, virheistä oppimisen ja tiedon jakamisen kannalta. Psykologinen turvallisuus mahdollistaa luottavaisen ja avoimen ilmapiiriin, jossa on tilaisuus keskustella epäkohdista ja nostaa toiminnassa tapahtuvat virheet tai vaaratilanteet esiin, jotta niistä voidaan oppia.

Psykologisen turvallisuuden on todettu edistävän potilasturvallisuutta, hoidon laatua sekä terveysalan toimijoiden työhyvinvointia ja -tyytyväisyyttä. Se lisää myös työntekijöiden aloitekykyä sekä kiinnostusta ja sitoutumista oman ja organisaation toiminnan kehittämiseen. (1,5)

Psykologinen turvallisuus on tärkeää myös oppimisen ja oppimisympäristön kannalta. Oppimista edistää se, että opiskelija kokee oppimisympäristön olevan turvallinen ja oppimista tukeva. Psykologisesti turvallisessa oppimisympäristössä opiskelijalla on mahdollisuus esittää kysymyksiä, pyytää apua ja jakaa ideoita ilman pelkoa. Tämä on keskeistä huomioida opiskelijaohjauksessa.

Johtajalla keskeinen rooli

Johtajalla on suuri vaikutus psykologisesti turvallisen ilmapiirin rakentamiseen (4). Johtajalla tarkoitetaan ryhmän johtajaa tai muuta vastuullisessa roolissa toimivaa henkilöä, kuten harjoittelun ohjaajaa, esihenkilöä tai opettajaa. Johtajan tulisi tiedostaa psykologinen turvallisuus ja sen merkitys ja edistää sitä aktiivisesti omalla toiminnallaan.

Johtaja voi vahvistaa psykologista turvallisuutta edistämällä ryhmän yhteenkuuluvuutta ja avointa ilmapiiriä. Lisäksi johtajan tavoitettavuus, tapa antaa palautetta ja kyky myöntää oma tietämättömyytensä muille ryhmän jäsenille edistävät psykologista turvallisuutta. (5,6) Opiskelijoiden näkökulmasta johtajan kiinnostus opiskelijoita ja heidän mielipiteitään kohtaan lisää opiskelijoiden kokemaa psykologista turvallisuutta.

Ryhmällä merkitystä

Sote-alalla toimitaan usein ryhmissä, joten turvallisen ja laadukkaan hoidon toteutumisen kannalta tulee myös ryhmän toimia tehokkaasti. On havaittu, että psykologinen turvallisuus parantaa ryhmän toimintaa. (2)

Ryhmän psykologisen turvallisuuden muodostumisen kannalta keskeistä on, että ryhmän jäsenet ja johtaja tuntevat toisensa. Ryhmän tasa-arvoinen ja avoin kulttuuri, madaltunut hierarkia, yksilöiden tietoisuus mahdollisuudesta tuoda omat ajatukset esiin ja ryhmän kyky näh-

PSYKOLOGINEN TURVALLISUUS EDISTÄÄ

- potilasturvallisuutta
- organisaation ja yksilön oppimista
- työntekijän työhyvinvointia ja sitoutumista työhön
- ryhmän ja toiminnan tehokkuutta.

dä virheet oppimistilanteina edistävät psykologista turvallisuutta.

Mikä heikentää psykologista turvallisuutta?

Johtajan epäystävällisyys ja tavoittamattomuus, liian autoritäärinen johtamistapa, negatiivinen tapa antaa palautetta sekä epäselvä viestintä vaikuttavat heikentävästi psykologiseen turvallisuuteen. Myös yksilön itseluottamuksen ja työkokemuksen puute, aiemmat negatiiviset kokemukset muista ihmisistä tai ääneen puhumisesta sekä pelko muiden ihmisten kuormittamisesta heikentävät psykologista turvallisuutta. Lisäksi sitä heikentävät tiukka ja joustamaton hierarkia, ryhmän uutena jäsenenä oleminen ja toksinen ilmapiiri. Yksilön ja ryhmän muiden jäsenten oma persoonallisuus voi myös vaikuttaa psykologista turvallisuutta heikentävästi. (4,6)

Psykologinen turvallisuus lähtökohdaksi

Psykologinen turvallisuus on monitahoinen ja moneen asiaan kytkeytyvä ilmiö, johon liittyy lukuisia erilaisia sitä heikentäviä tai edistäviä tekijöitä.

Psykologisella turvallisuudella on todettu olevan positiivisia vaikutuksia potilasturvallisuuteen sekä yksilön ja or-

ganisaation oppimiseen. Psykologisesti turvallinen ilmapiiri edistää vuorovaikutusta eri ihmisten välillä, ja juuri vuorovaikutus on hoitotyössä ja oppimisessa keskeisessä roolissa.

Asiaa voi tarkastella myös toisin päin: psykologisen turvallisuuden puuttuminen työyhteisössä heikentää ryhmän vuorovaikutuskykyä, yksilöiden oppimista ja heijastuu mahdollisesti negatiivisesti myös potilasturvallisuuteen. Erityisesti uusien työntekijöiden tai opiskelijoiden voi olla hankala ilmaista omia ajatuksiaan tai huoliain ryhmässä, jos he kokevat ympäristön turvattomaksi.

Psykologisesti turvallisen ilmapiirin rakentaminen ei tapahdu hetkessä, vaan sen luominen vaatii sitoutumista ja tietoisuutta ilmiöstä sekä koko työyhteisön kaikkien jäsenten panoksen.

Työelämän organisaatioiden ja oppilaitosten sekä johtajien, opiskelijoiden ja työntekijöiden on tärkeää ymmärtää psykologisen turvallisuuden merkitys oppimisen, toimintamallien kehittämisen ja työhyvinvoinnin kannalta sekä tunnistaa siihen yhteydessä olevia tekijöitä.

Tämän päivän opiskelijat ovat tulevaisuuden ammattilaisia ja tulevia kollegoitamme. Onkin tärkeää, että sote-alan ammattilaiset tiedostavat jo opiskeluvaiheessa psykologisesti turvallisen ilmapiiri-

rin merkityksen ja luovat ja ylläpitävät omalla toiminnallaan psykologista turvallisuutta niin opiskelu- kuin työelämässäkin. ●



JARKKO ALAMÄKI
Eh (AMK), TtM,
Turun yliopisto, Hoitotieteen laitos



KALLE VIITANIEMI-EK
Sh (YAMK), AmO, TtK, TtM-opiskelija,
Turun yliopisto, Hoitotieteen laitos



MAIJA HUPLI
Esh, THT, Turun yliopisto,
Hoitotieteen laitos



LEENA SALMINEN
Sh, Th, Professori,
Turun yliopisto, Hoitotieteen laitos

LÄHTEET

- Murray JS, Kelly S, Hanover C. Promoting Psychological Safety in Healthcare Organizations. *Mil Med.* 2022;187(7-8):808-810.
- Edmondson AC. The fearless organization creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth. 2019. Hoboken, N.J.: Wiley.
- Frazier ML, Fainshmidt S, Klinger RL, Pezeshtkan A, Vracheva V. Psychological Safety: A Meta-Analytic Review and Extension. *Pers Psychol.* 2017;70(1):113-165.
- Ajjawi R, Bearman M, Sheldrake M, Brumpton K, O'Shannessy M, Dick ML, et al. The influence of psychological safety on feedback conversations in general practice training. *Med Educ.* 2022;56(11):1096-1104.
- McClintock AH, Fainstad T. Growth, Engagement, and Belonging in the Clinical Learning Environment: The Role of Psychological Safety and the Work Ahead. *J Gen Intern Med.* 2022;37(9):2291-2296.
- Remtulla R, Hagana A, Houbby N, Ruparell K, Aojula N, Menon A, et al. Exploring the barriers and facilitators of psychological safety in primary care teams: a qualitative study. *BMC Health Serv Res.* 2021;21(1):269.