

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sairaanhoitajakoulutus

Marjut Paukku
Päivi Sinkkonen

PELISÄÄNNÖT LAINAVUOROMALLIIN LEARNING CAFÉ
- MENETELMÄN AVULLA SIUN SOTEN KESKUSSAIRAALAN
SOMAATTISILLA VUODEOSASTOILLA

Opinnäytetyö
Marraskuu 2018



OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2018
Sairaanhoitajakoulutus

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijät
Marjut Paukku, Päivi Sinkkonen

Nimeke
Pelisäännöt lainavuoromallin Learning café -menetelmän avulla Siun soten keskussairaalan somaattisilla vuodeosastoilla

Toimeksiantaja Siun sote – Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalouden kuntayhtymä

Tiivistelmä

Siun soten toiminta- ja taloussuunnitelmassa vuosille 2018–2020 halutaan kehittyä ennakkoivan ja suunnitelmallisen työvoimahallinnan suunnittelussa ja toteutuksessa tulevan toimintakauden aikana. Yhteiskunnallisesti ja yhdenvertaisen palvelujärjestelmän kannalta on tärkeää, että resurssit käytetään optimaalisesti. Henkilöstön yli- ja alimitoitus johtaa usein tehostamaan ja epätaloudelliseen toimintaan sekä tätä kautta asiakas- ja potilasturvallisuuden heikkenemiseen. Henkilöstön optimaalisella suunnittelulla ja toteutuksella on vaikutusta myös henkilöstön työhyvinvointiin.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on laatia pelisäännöt lainavuorolaiselle. Tavoitteena on pyrkiä helpottamaan hoitotyöntekijöiden liikkuvuutta ja halukkuutta lähteä lainavuoroon toiseen työyksikköön. Opinnäytetyön tehtävänä on järjestää Learning cafétilaisuuksia Siun sote keskussairaalan somaattisten vuodeosastojen hoitotyöntekijöille, joiden pohjalta laaditaan lainavuorolaisen pelisäännöt ohjelehtinen.

Toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksena tehtiin pelisäännöt lainavuorolaiselle. Pelisäännöt koottiin Learning café tilaisuuksien tuotoksista. Lainavuorolaisen pelisäännöt laitetaan Siun soten Intraan, josta ne ovat kaikkien yksikköjen hyödynnettävissä. Jatkossa voitaisiin tutkia, miten yhteiset pelisäännöt ovat helpottaneet henkilöstön liikkumista ja miten lainavuoro-malli saataisiin jalkautettua.

Kieli
suomi

Sivuja 33
Liitteet 3
Liitesivumäärä 4

Asiasanat

hoitotyöntekijöiden osaaminen, lainavuoro, pelisäännöt



THESIS
November 2018
Degree Programme in Nursing

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600 (switchboard)

Authors
Marjut Paukku, Päivi Sinkkonen

Title
Ground Rules for the Borrowed Shift Model Using the Learning Café Method in the Siun sotes Central Hospital Somatic Wards

Commissioned by Siun sote–Joint Municipal Authority for North Karelia Social and Health Services

Abstract

The Operational and Economic Plan of Siun sote for years 2018–2020 defines that one of the objectives during the forthcoming period of operation is to improve the planning and implementation of proactive and systematic personnel management. From the societal perspective and to maintain equal service systems for all, it is crucial that resources are being optimally used. Over- and under-staffing often leads to inefficient and uneconomical operations and, consequently, to a deterioration of customer and patient safety. With optimal personnel planning and implementation, also staff well-being can be promoted.

The purpose of this thesis is to develop ground rules for borrowed shifts workers. The aim of this thesis is to facilitate the mobility of nursing staff and to promote their willingness to go for a borrowed shift to another unit. The aim of the thesis is to organize Learning Café events for the nursing staff of the somatic wards in the Siun sote central hospital. Based on these results the ground rules for borrowed shifts brochure is created.

As a result of this practice-based thesis project, a set of ground rules for borrowed shifts workers were created. The rules were compiled from the outputs of the Learning Café events. The ground rules will be placed on the Siun sote Intranet, where they are available for all units. In the future, it would be important to study how the shared rules have facilitated the movement of staff between units and how the borrowed shift model could be further implemented.

Language

Finnish

Pages 33

Appendices 3

Pages of Appendices 4

Keywords

nursing competence, borrowed shifts, rules

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Hoitotyöntekijöiden osaaminen	6
3	Hoitotyöntekijöiden liikkuminen työyksiköjen välillä lainavurojen avulla	8
3.1	Lainavuoro	8
3.2	Kokemuksia lainavuroista	9
3.3	Kokemuksia lainavuroista Siun sotessa	12
4	Pelisäännöt lainavuoromallin tukena	14
5	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tehtävä	16
6	Opinnäytetyön toteutus	16
6.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	16
6.2	Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat	17
6.3	Opinnäytetyön kohderyhmä ja toteutus	18
6.4	Aineiston käsittely ja pelisääntöjen tekeminen	20
7	Pohdinta	21
7.1	Tulosten tarkastelu	21
7.2	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys	23
7.3	Opinnäytetyön prosessikuvaus ja ammatillinen kasvu	25
7.4	Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkokehityskohteet	28
	Lähteet	31

Liitteet

Liite 1	Toimeksiantosopimus
Liite 2	Tiedote osastonhoitajille
Liite 3	Pelisäännöt lainavuoromalliin

1 Johdanto

Terveyspalvelujärjestelmän kehittämisen ydinkysymyksiä ovat ammattitaitoisen ja riittävän henkilöstön turvaaminen sekä henkilöstön osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen kustannusvaikuttavan ja turvallisen potilashoidon tuottamiseksi (Heikkilä, Junttila & Torppa 2011, 5). Toimintojen ja teknologian kehittyessä vuodeosastojen hoitopäivät vähenevät ja painopiste on yhä enemmän avohoidossa. Vastaavasti henkilöstömenot kasvavat. Terveystenhoito on haasteiden edessä sekä taloudellisesti että työikäisten ikäluokkien pienenemisen takia. On mietittävä uusia keinoja henkilöstövoimavarojen kohdentamiseen ja asiakaslähtöisen toiminnan kehittämiseen. (Kaila, Mielonen & Bjärregård-Madsen 2016, 8.)

Lainavuorot ja henkilöstön liikkuvuus ovat nykypäivän avainsanoja työelämässä ja lainavuoromallia ollaan kehittämässä myös Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymässä, Siun sotessa. Siun sotessa liikkuvuudesta käytetään käsitettä lainavuoro. Lainavuoromallilla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä hoitotyöntekijöiden liikkuvuutta työyksiköstä toiseen. Lainavuoromallin avulla voidaan hillitä henkilöstökustannuksia. Se edellyttää esimiehiltä suunnitelmallista henkilöstön resursointia ja osaamisen johtamisen taitoja. Jalkauttamalla lainavuoromalli päivittäiseen toimintaan henkilöstön tueksi tarvitaan pelisääntöjä lainavuoroihin. Mäkisalo-Ropposen (2016, 115) mukaan yhdessä tekemisen onnistumiseksi kannattaa luoda yhteiset pelisäännöt toiminnalle. Yhteiset pelisäännöt ovat yhdessä sovittuja toimintatapoja ja periaatteita, joiden mukaan on sovittu toimittavan. Lainavuoron pelisäännöt luodaan helpottamaan hoitotyöntekijöiden liikkuvuutta työyksiköiden välillä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on laatia pelisäännöt lainavuorolaiselle. Tavoitteena on pyrkiä helpottamaan hoitotyöntekijöiden liikkuvuutta ja halukkuutta lähteä lainavuoroon toiseen työyksikköön. Opinnäytetyön tehtävänä on järjestää Learning café-tilaisuuksia Siun sote keskussairaalan somaattisten vuodeosastojen hoitotyöntekijöille, joiden pohjalta laaditaan lainavuorolaisen pelisäännöt ohjeellinen.

2 Hoitotyöntekijöiden osaaminen

Osaamisen ja tiedon jakaminen sekä uuden osaamisen kehittäminen yhteisöllisesti ovat aikamme tunnusmerkkejä (Erikson, Korhonen, Merasto & Moisio 2015, 3). Osaaminen voidaan määritellä muodostuvaksi tiedoista, taidoista, asenteista, kokemuksista ja kontakteista, jotka tulevat esiin ja joita sovelletaan käytäntöön eri tilanteiden kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla (Virtainlahti 2009, 23). Osaamisella on ihmiselle paljon merkitystä ja uuden oppimista pidetään osana jokaisen kehittymistä. Osaamisen kautta ihminen saa muilta arvostusta, ja se määrittää hänen asemaansa sosiaalisessa yhteisössä. Osaaminen ja oppiminen tuovat mielihyvää ja lisäävät oman pysyvyyden tunteen vahvistumista. Ihmisen henkilökohtaisesta osaamisesta muodostuu varanto, jonka varassa organisaation toimintamallit, prosessit, rakenteet ja tietämys kehittyvät. Ihmisen osaaminen luo perustan, jonka varassa hän onnistuu ja kehittyi omassa työtehtävässään ja työyhteisössään. (Viitala 2013, 179.)

Työssä osaaminen on ihmisen kykyä suoriutua tehtävistään, kehittää työtään ja selvittää pulmallisista tilanteista työyhteisössä. Se tarkoittaa työn vaatimien tietojen ja taitojen hallintaa ja niiden soveltamista ja siirtämistä käytännön työtehtäviin. Ammatillinen osaaminen eli ammattitaito muodostuu useista ammatissa tarvittavista tiedoista ja taidoista. (Virtainlahti 2009, 23.) Työssä tarvittavaa osaamista voidaan lähestyä työelämäkvalifikaatio-käsitteellä. Sillä tarkoitetaan työntekijöiden työssä ja työorganisaatiossa tarvittavia valmiuksia. Valmiudet ovat kehittyneet koulutuksen, työn ja sosiaalisen ympäristön kautta, mutta ne pitävät sisällään myös jokaisen persoonalliset ominaisuudet, jotka ihminen on saanut perimän kautta. (Viitala 2013, 179.)

Terveystieteidenhuollossa osaamisen kehittäminen, hyödyntäminen ja varmistaminen ovat merkittäviä johtamisen kohteita. Osaamista voidaan tarkastella eri näkökulmista, esimerkiksi ominaisuutena eli tietojen ja taitojen omistamisena tai toimintana eli käytäntöinä ja työssä suoriutumisenä. Ihmisen osaamisen tarkastelu työssä on perinteisin lähestymistapa koska työtehtävät vaativat tiettyjä ominaisuuksia. (Uotila 2010, 48.) Osaaminen ja osaamisvaatimukset vanhenevat niin

nopeasti, että ainoat keinot säilyttää työmarkkinakelpoisuus on jatkuva kyky oppia uutta ja valmius omaksua nopeasti uusien työtehtävien vaatimat tiedot ja taidot. Osaamista on kehitettävä koko ajan ja uutta osaamista on hankittava vanhentuneen tilalle. Erityisesti teknologia, tiede ja tekninen osaaminen kehittyvät jatkuvasti. (Kauhanen 2010, 144.)

Hoitotyöntekijöiden koulutus liittyy kiinteästi yhteiskunnan kehitykseen. Tulevaisuuden osaaminen voidaan varmistaa vain hyvällä ennakkoinnilla. Laadullisella ennakkoinnilla tuotetaan tietoa tulevaisuuden osaamistarpeista ja niiden tarpeiden muutoksista. (Erikson ym. 2015, 3.) Osaamisen uudistuminen ratkaisee muutoksissa pärjäämisen, ja osaaminen on noussut selkeästi tiedostetuksi ja merkittäväksi haasteeksi organisaatioissa. Erityisesti osaamisen hallintaa korostetaan. Osaamisen kehittäminen perustuu selkeään ja yhteisesti ymmärrettyyn strategiaan, ja se on vuorovaikutteinen prosessi, joka on myös osa kehityskeskustelua. (Viitala 2008, 11–13.) Työn tekeminen hyvin ja työhyvinvointia ylläpitäen edellyttää, että osaaminen vastaa jatkossakin työn vaatimuksia. Jos työn vaatimukset muuttuvat, työhyvinvointi voi rapautua, mikäli hoitotyöntekijällä on vanhentuneet tiedot ja taidot. Osaamisen huomiointi ja sen kehittäminen ovat varautumista tulevaan. Näin osaamistarpeisiin voidaan vastata ennakoivasti. Yleisesti puhutaan osaamisen johtamisesta, mutta dynaamisempi ilmaisu olisi jopa oppimisen johtaminen. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2011, 45.)

Eriksonin ym. (2015, 3) mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmät muuttuvat ja menestyvien organisaatioiden tunnuspiirteet ovat universaaleja ja menestyäkseen myös sosiaali- ja terveyshuollon on niistä huolehdittava. Osaamisen määrittelyyn tarvitaan jatkossa erilaisia menetelmiä, ratkaisuja ja eri asiantuntijoiden hyödyntämistä. Hoitotyöntekijöiden koulutuksen eri osapuolten ja yhteiskunnan eri tahojen on yhteistyössä määritettävä tulevaisuuden osaamistarpeet ja luotava uudenlaiset oppimisympäristöt ja osaamiskehityksen kohtaamispaikat.

3 Hoitotyöntekijöiden liikkuminen työyksiköiden välillä lainavurojen avulla

3.1 Lainavuoro

Lainavuoro nimitystä käytetään esimerkiksi sairaaloissa hoitotyöntekijöiden sijaistamisesta eri työyksiköiden välillä (Rantalainen 2014, 18). Tänä päivänä hoitotyön esimiesten haasteena on varmistaa riittävä hoitohenkilökunnan määrä ja osaaminen työyksiköissä. Esimiesten tehtävä on reagoida päivittäiseen hoitohenkilökuntaresurssien optimointiin, äkillisiin henkilöstövajetilanteisiin esimerkiksi sairauslomista johtuen ja työyksikön korkeaan kuormitustilanteeseen. Käytännössä tämä tarkoittaa sisäisten sijaisten tai lyhytaikaisten ulkopuolisten sijaisten käyttöä. Sisäisten sijaisten saaminen ei aina ole mahdollista, koska määrällisesti heitä ei ole paljoa ja heitä on sijoitettu myös pitkäaikaisiin sijaisuuksiin. Ulkopuolisten sijaisten palkkaaminen on taas taloudellisesti kallista. Osaamisen korvaaminen ulkopuolisella sijaisella on usein myös osaamisen kannalta haasteellista. On hyvin mahdollista, ettei saatavilla ole tietyn erikoistehtävän osaamista hallitsevaa työntekijää. (Tuominen 2015.) Tavanomainen keino tällaisesta tilanteesta selviämiseksi on se, että vaihdetaan työvuoroja, vapaalla oleva hoitaja pyydetään töihin tai hoitajaa pyydetään tekemään toinen työvuoro oman työvuoronsa jatkoksi (Rantalainen 2014, 19). Tuomisen (2015) mukaan äkilliset työvuoron vaihdot ja työvuoron tekeminen alimiehityksellä kuitenkin kuormittavat työhön jäljelle jäänyttä henkilökuntaa. Myös ulkopuolisen sijaisen perehdyttäminen vie olemassa olevasta työpanoksesta resursseja.

Näiden äkillisten poissaolojen ja muuttuvien resurssien korvaamisessa voidaan hyödyntää hoitohenkilökunnan sisäistä liikkuvuutta. Henkilöstön sisäisellä liikkuvuudella tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä organisaation sisällä tapahtuvaa hoitajien siirtymistä eri työyksiköiden välillä. Hoitajien sisäinen liikkuvuus voidaan organisoida usealla tavalla: rajoitettuna määriteltyjen työyksiköiden välisenä liikkuvuutena, koko organisaation kattavana liikkuvuutena, yhdistelmänä edellä mainituista tai sitten työtehtävään ei välttämättä organisaation sisäistä liikkuvuutta (Rantalainen 2014, 18–19).

Liikkuvuuden sisällä puhutaan yleisesti lainavuoroista ja niin myös tässä opinnäytetyössä. Lainavuorot ovat nykypäivän avainsanoja työelämässä. Lainavuoromallissa henkilö siirtyy sovittujen pelisääntöjen mukaisesti, todelliseen tarpeeseen perustuen, tekemään tarvittavan työvuoron toisessa työyksikössä. Lainavuorojen avulla voidaan vaikuttaa työn kuormittavuuteen, ruuhkahuippuihin sekä turvata potilaiden tasalaatuisempi hoito. Näin pystytään takaamaan myös parempi potilas- ja työturvallisuus, koska lainavuorossa siirretään toiseen työyksikköön aina perusosaamista ja lainavuorolaisella on jo ennestään organisaation tuntemus olemassa. (Tuominen 2015.)

Organisaation sisäisen lainavuoromallin sopimusoikeudellinen mahdollistaja on se, että hoitajat palkataan koko organisaation, eikä vain yhden työyksikön työntekijöiksi. Perinteinen tapa on ollut rekrytoida ja perehdyttää hoitaja yhteen työyksikköön ja hoitaja on tehnyt pitkän uran työyksikössään syventäen siellä omaa osaamistaan. Nykyään hoitajia kuitenkin kannustetaan työkiertoon ja joustavaan liikkuvuuteen eri työyksiköiden välillä. (Rantalainen 2014, 17–18.) Lainavuorojen tekemisestä on hyötyä hoitajille, sillä heille avautuu mahdollisuus oppia uutta. Lainavuorot hyödyntävät työnantajaa myös taloudellisesti, koska lainavuoromallin käytöstä ei aiheudu organisaatiolle ylimääräisiä palkkakustannuksia. (Mercher, Bucher & Chubb 2010, 21.)

3.2 Kokemuksia lainavuoroista

Heikkilä (2014) avaa Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä pidetyssä seminaarissa lainavuorokäytännön kehittämissuunnitelman tuloksia. Hoitotyön päivittäistä resursointia eri osastoryhmien työyksiköiden kesken pyritään Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä tasaamaan lainavuorojen avulla. Tällöin hoitaja siirtyy tekemään työvuoronsa toiseen työyksikköön. Lainavuoroista on Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä laadittu yhteiset pelisäännöt eri työyksiköiden kesken. Kehittämissuunnitelmassa mainittu päivittäinen resursointi sisältää seuraavia asioita:

1. Päivittäisessä tilannearvioinnissa kartoitetaan henkilöstövaje ja tarjotaan apua muihin työyksiköihin.

2. Päätöksenteosta resursoinnin organisoinnissa vastaa arkisin yleensä osastonhoitaja ja viikonloppuisin osaston vastaava hoitaja. Päivittäin neuvotellaan vastuuhenkilöiden kesken.
3. Osaamisen varmistaminen toteutetaan ennakoivasti osastotunteja ja -kierroksia, tutustumiskäyntejä sekä työkiertoa käyttäen ja vuorokohtainen osaaminen varmistetaan työparityöskentelyllä.
4. Yhteiset pelisäännöt laaditaan, joihin koko henkilökunnan tulee sitoutua. Sovitut työvuorokäytänteet ovat muun muassa raportointi, nimetty työpari, ja ennalta sovitut työtehtävät.

Rantalainen (2014, 6) tutki Pro gradu-tutkielmassaan erikoissairaanhoidon hoitajien organisaation sisäisen liikkuvuuden yhteyttä työn imun kokemuksiin sekä työpaikan ja ammatinvaihdon harkintaan. Liikkuvuudella tarkoitettiin Rantalaisen tutkimuksessa hoitajien vapaaehtoista tai pakotettua horisontaalista liikkumista organisaation sisällä Tampereen yliopistollisessa sairaalassa.

Rantalaisen (2014, 120–121) Pro gradu-tutkielmassa saatiin seuraavia tuloksia liittyen hoitajien liikkuvuuteen:

1. Asennoituminen ja näkemykset organisaation sisäisestä liikkuvuudesta ja liikkuvuuden kokemukset olivat myönteisiä. Puolet hoitajista olivat halukkaita liikkumaan, ja he myös liikkuivat. Organisaatioissa koettiin olevan kielteinen ilmapiiri liikkuvuutta kohtaan, ja tämä kokemus oli etenkin liikkuvilla hoitajilla. Myönteisempi asennoituminen liikkuvuuteen oli yhteydessä myös positiivisempiin liikkuvuuden kokemuksiin. Myönteisempi asennoituminen ja näkemys organisaation sisäisestä liikkuvuudesta sekä myönteisemmät liikkuvuuden kokemukset olivat positiivisesti yhteydessä työn imuun ja työhyvinvointiin. Liikkuneet hoitajat harkitsivat harvemmin työpaikan vaihtoa kuin liikkumattomat. Hoitotyön johtajien tulisivin valita hoitajat oikeanlaiseen työnkuvaan työhyvinvoinnin tukemiseksi. Hoitajien sisäistä liikkuvuutta tulee tukea, jotta saadaan luoduksi myönteinen ilmapiiri organisaatiossa liikkuvuudelle. Esimiehen rooli korostuu.

2. Liikkuvuuden kokemukset olivat huomattavasti paremmat niillä hoitajilla, jotka halusivat liikkua, mutta liikkuvuuden ei koettu perustuvan vapaaehtoisuuteen. Työkierto ja lisäkoulutus olivat positiivisesti yhteydessä liikkuvuuteen asennoitumisessa ja yleensä liikkuvuuden kokemuksissa. Työkierto oli yhteydessä parempiin liikkuvuuden oikeudenmukaisuuden kokemuksiin. Organisaation sisäisen liikkuvuuden pitäisi perustua vapaaehtoisuuteen ja oikeudenmukaisuuteen. Työkierrolla ja koulutuksella voidaan vaikuttaa edistävästi organisaation sisäiseen liikkuvuuteen.

3. Tässä tutkimuksessa hoitajat eivät kokeneet organisaatiossaan liikkuvuuden pelisääntöjen ja perusedellytysten toteutuvan. Se millaisiksi ne koettiin omassa työyksikössä ja organisaatiossa, oli yhteydessä liikkuvuuteen asennoitumisessa ja työpaikan ja ammatin vaihdon harkinnassa. Hoitajien näkemys oman organisaation yhteisistä liikkuvuuden pelisäännöistä ja perusedellytyksistä oli huonompi niillä hoitajilla, jotka harkitsivat työpaikan ja ammatin vaihtoa. Liikkuvilla hoitajilla on huonompi kokemus pelisääntöjen toteutumisesta.

Jänösen (2017, 5, 45) ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tarkoitus oli hoitajien osaamisen kehittäminen resursoinnin ja työhyvinvoinnin näkökulmista. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää uusi toimintamalli tavoitteellisesta työkierrosta ja lainavuoroista Siun soten aikuispsykiatrian hoitajille. Opinnäytetyön tulosten mukaisesti hoitajien osaamista voidaan kehittää oikeanlaisella resursoinnilla eli tarjoamalla hoitajille mahdollisuus uuden oppimiseen joustavan resursoinnin keinoin, kuten työkierrolla tai lainavuorokäytännön avulla. Edellä mainittuja menetelmiä käyttäen osaaminen kehittyy ja hoitajien liikuttaminen ja päivittäinen resursointi helpottuvat. Näiden saatujen tulosten mukaan hoitajien työhyvinvointia voidaan ylläpitää ja kehittää myös joustavan resursoinnin keinoin. Myös työhyvinvointi paranee oleellisesti, kun hoitaja saa kokea ylpeyttä omasta osaamisestaan ja hänen ammattitaitoaan arvostetaan.

Keski-Suomen sairaanhoitopiirissä Muilu (2016, 5) tutki ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyössään sisäistä liikkuvuutta hoitajien osaamisen kehittämisen

välineenä. Kehittämistyön tuloksena muodostui Keski-Suomen sairaanhoitopiirille uusi sisäisen liikkuvuuden malli, joka käsittää vastavuoroisen työvaihdon ja varjostamalla oppimisen. Muilun (2016, 46–47) opinnäytetyön keskeisiin tuloksiin kuuluvat työntekijöille laaditut kirjalliset ohjeistukset sisäisen liikkuvuuden, vastavuoroisen työvaihdon ja varjostamalla oppimisen käytännön toteutuksesta sekä sopimus työvaihdosta. Opinnäytetyön tuloksena kehitettiin myös lomakkeet sisäisen liikkuvuuden tavoitteille ja arvioinneille. Näitä malleja lähdettiin toteuttamaan Keski-Suomen sairaanhoitopiirissä vuoden 2015 alusta. Tuloksia siitä, kuinka tämä uudistettu sisäisen liikkuvuuden malli toimii käytännössä Keski-Suomessa, saadaan Muilun mielestä konkreettisesti vasta parin vuoden kuluttua.

Taiwanissa vuonna 2009 tehdyssä kyselytutkimuksessa selvitettiin muun muassa sairaanhoitajien lainavuorojen, työtyytyväisyyden ja organisaatioon sitoutumista välistä yhteyttä. Tutkimuksen mukaan koko organisaation oppimista ja hoitohenkilöstön sitoutuneisuutta pystytään lisäämään, kun jokainen työntekijä toimii lainavuorossa toisessa yksikössä. Lainavuorossa olleiden työntekijöiden sitoutuminen organisaatioon oli huomattava, vaikka siirtymistä toiseen yksikköön pidettiin stressaavana tekijänä. Organisaation tulisi pystyä edistämään sairaanhoitajien liikkumista, mutta niin, että se toteutuisi oikeudenmukaisesti. Tavoite on, että sairaanhoitajien työtyytyväisyys lisääntyisi ja he pysyisivät organisaation palveluksessa ja henkilöstöresurssit kohdentuisivat oikein. (Chang, Ho, Liang & Shih 2009, 1–10.)

3.3 Kokemuksia lainavuoroista Siun sotessa

Lainavuoromallia alettiin käyttämään Pohjois- Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän (P-KSSK) alueella jo muutamia vuosia sitten, ja toimintamalli jatkuu myös Siun sotessa. Henkilöstö ei ole omaksunut lainavuoromallia siinä laajuudessa, missä se olisi mahdollista. Lainavuoroista hoitajille kerrotaan esimerkiksi kehityskeskusteluissa ja työkiertoon lähtemisen yhteydessä, mutta lainavuoroihin lähteminen aiheuttaa edelleen muutosvastarintaa. Tärkeää olisi kasvattaa tietopääomaa lainavuoroista Siun soten sisällä.

Ulkopuolisten sijaisten käyttöä on sekä P-KSSK:ssa että Siun sotessa pyritty vähentämään. Henkilöstösuunnittelun nykypäivän haaste on entistä enemmän organisaation ja sen sisällä olevien työyksiköiden toiminnan joustavuus. Työntekijäpuutoksia pyritään paikkaamaan sisäisesti oman talon henkilöstöllä. Yksiköiden on pyrittävä maksimaaliseen joustavuuteen, jotta sopeutuminen muutoksiin ja muutokset, kuten hoitajien lainavuoroihin lähteminen, olisivat mahdollista. (Viitala 2013, 74.) Optimaaliset henkilöstöresurssit lisäävät hoitajien työtyytyväisyyttä, heidän pysyvyyttään sekä parantavat hoitotyön laatua (Kaila ym. 2016, 8).

Hoitotyö sitoo työvoimaa, joten optimaalisella henkilöstöresursoinnilla huolehditaan, että käytettävissä olevat resurssit kohdentuvat oikeudenmukaisesti potilaslähtöisten tarpeiden ja niiden muutosten mukaisesti. Hoitotyön kannalta prosessien sujuvuutta tulee kehittää ja hoitajien osaamista tulee hyödyntää nykyistä innovatiivisemmin. Tavoitteena on saada aikaan säästöjä henkilöstökuluihin. Henkilöstön joustava käyttö, sen riittävyyden turvaaminen ja liikkuvuuden lisääminen sekä asiakaslähtöisen toiminnan varmistaminen ja kehittäminen ovat hoitotyön kehittämisen painopisteitä Siun sotessa. Se edellyttää liikkumisen pelisääntöjen rakentamista, osaamisen johtamista sekä henkilöstön käytön ja potilaslähtöisen tarpeen reaaliaikaista seurantaa. (Kaila ym. 2016, 38–39.)

Yksi tapa tavoitella säästöjä on pyrkiä hyödyntämään olemassa olevia resursseja mahdollisimman tehokkaasti. Vallalla on trendi, että pienemmällä henkilöstömäärällä on tehtävä enemmän kuin aiemmin ja tehokkuutta on pakko saada nostettua enemmän, kun menot kasvavat. (Jälström & Viitala 2014, 50, 54.) Henkilöstön sisäinen liikkuvuus Siun soten sisällä on yksi keino saada säästöjä aikaan. Pitkään (2011, 1) mukaan henkilöstö on avainasemassa terveystalouden toimivuudessa. Terveystalouden järjestelmä kykenee tarjoamaan tuloksetta hoitoa osaavan henkilöstönsä sekä kehittyneiden hoitomenetelmien avulla yhä sairaammille asiakkaille. Tulevaisuudessa lisääntyvä työvoimavaje lisää haasteellisuutta vallitsevaan tilanteeseen. Tilanteen pulmallisuutta lisää hoitotyön kokemuksen sekä siihen liittyvän osaamisen häviäminen eläköitymisen myötä. Kunta-alalla on eläköitynyt ja eläköityy lähivuosina suuri määrä työntekijöitä.

4 Pelisäännöt lainavuoromallin tukena

Työn tekemistä sääteleviä pelisääntöjä on monenlaisia. Karkeasti ne voidaan jakaa viiteen pääryhmään: EU-tasoiset, valtakunnalliset, työpaikkatasoiset, työyhteisökohtaiset ja tehtäväkohtaiset. EU:n vaikutus suomalaisten työelämään kasvaa tulevaisuudessa ja tästä esimerkkeinä ovat työvoiman vapaata liikkumista koskevat sopimukset. Työelämän perusraamit on määritelty eduskunnan säätämässä laeissa ja asetuksissa. Meitä ohjaavat muun muassa työsopimuslaki, työaikalaki ja työturvallisuuslaki. Ne pitävät sisällään suuren määrän säädöksiä, kuinka työolosuhteet tulee järjestää sekä, millaisia velvollisuuksia ja oikeuksia työnantajalla ja työntekijällä on. Näiden lisäksi jokaiselle organisaatiolla on luotu toimintamallit, ohjeistukset ja arvot, jotka koskevat kaikkia työntekijöitä. (Järvinen 2008, 91–92.)

Työyhteisön jäsenten yhteistyö mahdollistaa kokemuksen tuoman hiljaisen tiedon ja henkilöstön taidon hyödyntämisen. Vastavuoroisuus, yhteisesti jaetut arvot ja aktiivinen toiminta ovat yhteisöllistä luottamuspääomaa. Työpaikan me-henki, häiriötön toiminta ja yhteistyön sujuvuus ovat merkinä siitä. Työyhteisön pelisäännöt voivat syntyä eri tavoin riippuen yrityksen koosta, toimialasta ja yrityskulttuurista. Osa pelisäännöistä perustuu suoraan lakiin tai työehtosopimukseen, osa on työnantajan ja henkilöstön keskenään sopimia ja osa on työnantajan määrittelemiä ohjeita ja toimintatapoja. Tärkeää on, että osapuolet ovat tietoisia pelisäännöistä, ovatpa ne syntyneet miten hyvänsä. (Manka ym. 2011, 40.)

Virallisten sopimusten rinnalle muodostetaan usein hyvän vuorovaikutuksen ja reilun työyhteisön pelisäännöt. Niiden kieli eroaa muodollisista pykälistä. Avoimen vuoropuhelun, eri näkökulmien huomioon ottamisen ja yhdessä sopimisen kautta työyhteisön jäsenten on mahdollista kohdata toisensa uudella tavalla. On sovittava, miten toisten kanssa toimitaan rakentavasti ja arvostavasti. Työyhteisöt sisältävät erilaisia toimintatapoja, odotuksia ja kulttuureita. Paineita pelisääntöjen sopimiseksi työyhteisöissä tuo jatkuva muutos. (Furman, Ahola & Hirvihuhta, 2004, 7.)

Työyhteisöt joutuvat usein muutosten takia luopumaan vanhoista, hyväksi kokeamistaan toimintatavoista ja luomaan uudet, eri työyhteisöistä ja organisaatioista kootut käytännöt ja toimintamallit. Työyhteisön tyypillisimpiä haasteita on saada työyhteisön jäsenet noudattamaan yhdessä sovittuja pelisääntöjä. Se on työyhteisöissä suurin ja arkisin haaste. Usein yksittäisen henkilön henkilökohtaiset tarpeet ja edut ajavat yhdessä sovittujen pelisääntöjen ohi. Tämä voi johtaa yhdessä sovittujen sääntöjen murenemiseen. (Järvinen 2008, 92.) Pelisääntöjä ei pidä työyhteisössä laatia, ellei niihin ole tarkoitus sitoutua. Työyhteisössä onkin sovittava, miten pelisääntöjen toteutumista seurataan ja arvioidaan. Mikäli työyhteisössä huomataan, ettei kukaan seuraa pelisääntöjen toteutumista, se on huono viesti yhteisöllisyydelle. Tällöin työyhteisön jäsenet oppivat, että asioista voidaan sopia ja kirjata, mutta asioiden toteutumista ei seurata ja niistä voidaan lipsua. (Mäkisalo-Ropponen 2016, 125–126.)

Pelisääntöjen noudattamisen ja valvomisen seurannasta huolehtii työpaikalla yleensä esimies. Hänen tehtävänsä on auttaa työyhteisöä siten, että siellä sovi-taan, rakennetaan, tarkennetaan ja tarvittaessa muutetaan yhdessä laadittuja, että lainsäädännöstä ja organisaatiosta tulevia pelisääntöjä ja ohjeita. (Järvinen 2008, 93.) Pelisäännöt on syytä tehdä kirjallisesti ja niiden on oltava kaikille samat. Koko toimintatavan uskottavuus kärsii, jos sovituista säännöistä ei pidetä kiinni. (Furman ym. 2004, 99.) Samalla on sovittava, mitä niiden rikkomisesta seuraa, miten niitä seurataan, arvioidaan ja tarvittaessa muutetaan. Tämän päivän vapautta ja vastuuta korostavissa työyhteisöissä pelisääntöjen noudattamisen valvonta kuuluukin esimiehen lisäksi myös jokaiselle työyhteisön jäsenelle ja niitä on käytävä läpi riittävän usein. (Järvinen 2008, 93.)

Jokainen työyhteisö, mutta myös uusi toimintatapa eli lainavuoromalli, tarvitsee pelisäännöt. Vaikka lainavuoromalli voi kohdata muutosvastarintaa, olisi jokaisen työntekijän hyväksyttävä se, että työyhteisöt kokevat muutoksia kerta toisensa jälkeen. Muutokset ovat tulleet jäädäkseen, ja uusia toimintatapoja kehitetään jatkuvasti. On tärkeää, että uusia toimintatapoja kehitettäessä, työntekijät on saatava innostumaan ja antamaan osaamisensa uuden kehittämiseen ja rakentamiseen. (Furman ym. 2004, 101.) Yhteisten pelisääntöjen luominen edistää tavoitteiden mukaista työn tekemistä, kehittämistä ja yhteistyön sujumista. Lisäksi

yhdessä laaditut pelisäännöt auttavat ottamaan asiat reilusti puheeksi ja puuttumaan ongelmiin niiden varhaisessa vaiheessa. (Työturvallisuuskeskus 2010.)

Pelisäännöt eivät voi olla esimiesten tekemiä, vaan työntekijöiden on oltava niitä itse tekemässä. Pelisääntöjen luominen yhdessä on tärkeää, koska työntekijät itse nostavat tärkeät lainavuoromallia koskevat asiat esille ja näin pelisäännöistä saadaan tarpeeksi toimivat. Yhdessä sovitut pelisäännöt tulevat näkyviksi, ja samalla voidaan pohtia kaikkien työntekijöiden perustehtävää ja työn asettamia tavoitteita. Yhdessä tehdyt pelisäännöt myös sitouttavat työntekijöitä toimimaan työyhteisön ja organisaation parhaaksi. (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 21.)

5 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tehtävä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on laatia pelisäännöt Siun soten keskussairaalan lainavuorolaiselle. Tavoitteena on pyrkiä helpottamaan hoitotyöntekijöiden liikkuvuutta ja halukkuutta lähteä lainavuoroon toiseen työyksikköön. Opinnäytetyön tehtävänä on järjestää Learning café tilaisuuksia Siun sote keskussairaalan somaattisten vuodeosastojen hoitotyöntekijöille, joiden pohjalta laaditaan lainavuorolaisen pelisäännöt ohjelehtinen.

6 Opinnäytetyön toteutus

6.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tavoitteena on tuottaa jokin tuote, esimerkiksi esine, opas, ohjekirja, tapahtuma, näyttely tai portfolio. Tavoitteena on konkreettinen tuotos. Toiminnallisen opinnäytetyön aihe syntyy usein työelämästä tai yksittäisestä työyhteisön kehitettävästä asiasta ja aihe on sen takia käytännölläheinen. Toiminnallinen opinnäytetyö on laaja sekä monenlaista osaamista vaativa kokonaisuus. Se sisältää useita eri osa-alueita, kuten toiminnallisen osan

eli produktin ja prosessin dokumentoinnin eli raportoinnin ja joskus myös selvityksen tekemisen. Toiminnallisen opinnäytetyöraportin ja produktin tekstiosuuk-sien rakenteellisia ja ilmaisullisia haasteita ei useinkaan pystytä ratkomaan yleis-ten, lähinnä tutkimusten raportointiin tarkoitettujen ohjeiden avulla, vaan siihen tarvitaan dialogia opinnäytetyön tekijöiden ja ohjaajien kesken sekä kaikkien osallisten työpanosta. Toiminnallisen opinnäytetyön prosessoinnissa kaiken ai-kaa ovat läsnä lukeminen, ajatteleva ja kirjoittaminen ja ne ovat toisiinsa kie-toutuneena. Tähän kaikkeen opinnäytetyön tekijöillä on oikeus saada asiantun-tevaa ohjausta. (Vilkka & Airaksinen 2003, 2–5.)

6.2 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat

Tässä opinnäytetyössä käytettiin toiminnallisena menetelmänä Learning café-menetelmää. Toiselta nimeltään oppimiskahvila on keskusteluun, tiedon luomi-seen ja siirtämiseen tarkoitettu yhteistoimintamenetelmä, joka soveltuu noin 12 hengen tai sitä suuremmille ryhmille. Menetelmässä korostuvat keskustelu, omien näkemysten selittäminen ja yhteisen ymmärryksen löytäminen. Mene-telmä opettaa yhteisten ratkaisujen tekemistä. Toisten näkemyksiä voi kommentoida ja kyseenalaistaa, mutta tärkeää on myös konsensukseen pyrkiminen eli ryhmän yhteisen mielipiteen löytäminen. (Innokylä 2016.)

Oppimiskahvila-menetelmä on prosessina yksinkertainen ja helppo toteuttaa. Menetelmässä keskitytään joidenkin teemojen tai kysymysten ratkaisuun ryh-mässä. Ensin jakaannutaan pienryhmiin pöytäkunnittain. Prosessin edetessä pöytäryhmien jäsenet vaihtavat pöydästä toiseen, jolloin uusi pöydän ympärille muotoutunut ryhmä pohtii aiempia tuotoksia ja ideoi niitä eteenpäin. (Innokylä 2016.)

Learning café-prosessi etenee seuraavasti: Ensimmäisenä oppimisympäristö jär-jestetään Learning cafélle sopivaksi. Menetelmää varten tarvitaan yhtä monta pöytää kuin on käsiteltäviä teemoja ja kysymyksiä. Pöytiin sijoitetaan tyhjiä pape-riarkkeja, post-it-lappuja sekä kyniä ja tusseja. Pöydät voidaan myös päällystää isommalla paperilla, johon osallistujat voivat kirjoittaa ajatuksiaan ylös. Seuraa-

vana ohjaaja kertoo, miten edetään ja mikä on menetelmän tavoite. Valitaan teemat ja/tai kysymykset, joihin halutaan ideoita tai näkökulmia. Usein ohjaaja on voinut valita käsiteltävät teemat jo etukäteen. Tällöin säästetään aikaa ja voidaan keskittyä esimerkiksi opetustilanteeseen sopivien tärkeiden teemojen pohdintaan. (Innokylä 2016.)

Kullekin pöydälle valitaan puheenjohtaja, joka pysyy pöydässään koko oppimiskahvilan toteutuksen ajan. Keskustelu käynnistetään sopivalla virkkeellä tai kysymyksellä. Papereihin ja lappuihin kirjoitetaan vapaasti ideoita ja ajatuksia. Jokaisen osallistujan pitää saada äänensä kuuluviin. Keskustelua käydään kuuntelemalla, keskustelemalla, kommentoimalla ja kertomalla omia mielipiteitä. Puheenjohtajalla on merkittävä rooli keskustelun ylläpitämisessä ja hän ohjeistaakin keskustelua niin, että jokainen osallistuja kertoo ainakin kerran oman näkemyksensä keskusteltavasta teemasta. Keskustelujen jälkeen vaihdetaan pöytiä noin 20–30 minuutin välein. Puheenjohtaja pysyy paikallaan. Keskustelu jatkuu uudessa pöydässä sen jälkeen, kun puheenjohtaja on lyhyesti kertonut aiemman ryhmän ajatukset. Vaihtoja tehdään riippuen aikataulusta, ryhmän koosta sekä käsiteltävien teemojen määrästä. Lopuksi puheenjohtajat esittelevät lopputulokset kaikille osallistujille. (Innokylä 2016.)

6.3 Opinnäytetyön kohderyhmä ja toteutus

Opinnäytetyön kohderyhmäksi valittiin Siun sote keskussairaalan somaattisten vuodeosastojen hoitotyöntekijät. Somaattisten vuodeosastojen lisäksi mukaan otettiin myös uuden päivystysosaston hoitotyöntekijöitä. Opinnäytetyöstä poissuljettiin teho-osasto, leikkaussali, heräämö, sydänkeskus ja hemodialyysi sekä poliklinikat. Sosiaalipalvelujen yksiköt sekä psykiatrinen klinikka poissuljettiin myös opinnäytetyöstä. Psykiatrian klinikassa on aiemmin tehty vastaavanlainen tutkimus liittyen henkilöstön liikkuvuuteen. Opinnäytetyön kohderyhmäksi valikoitui 11 työyksikköä. Opinnäytetyössä haluttiin keskittyä erityisesti keskussairaalan hoitotyöntekijöiden liikkuvuuteen. Tiedote oppimiskahvilatilaisuuksista (liite 2) lähetettiin yksikköjen esimiehille sähköpostitse. Tiedotteessa pyydettiin yksikköjen esimiestä nimeämään kaksi tai kolme hoitotyöntekijää työyksiköstä osallistumaan oppimiskahvilaan. Oppimiskahvila-tilaisuuksien kestoksi arvioitiin noin 1,5 tuntia.

Oppimiskahvilat toteutettiin Pohjois-Karjalan keskussairaалassa osastolla 1G. Tila mahdollisti kahden huoneen yhtäaikaisten käytön, jolloin kumpikin ryhmä sai rauhallisen tilan työskentelylle. Opinnäytetyöntekijät toimivat oppimiskahviloiden puheenjohtajina. Oppimiskahvila-tilaisuuksiin varattiin pientä naposteltavaa ja juotavaa.

Oppimiskahvilan kysymykset laadittiin opinnäytetyön teoreettiseen viitekehykseen perustuen, ja ne ovat seuraavat:

1. Mitä työtehtäviä lainavuorossa olevalla hoitotyöntekijällä voi olla?
2. Mitkä työtehtävät eivät kuulu lainavuorossa olevan hoitotyöntekijän työtehtäviin?

Oppimiskahvila-tilaisuuden alussa esittäydettiin ja kerrottiin tilaisuuden aiheesta ja tavoitteesta. Lisäksi kerrottiin lyhyesti Learning café-menetelmästä. Tilaisuuden osallistumisen vapaaehtoisuudesta, luottamuksellisuudesta sekä anonymiteetistä kerrottiin ennen tilaisuuden alkua. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 219–221.) Vapaaehtoisuus, luottamuksellisuus ja anonymiteetti rohkaisee kertomaan oman mielipiteensä. Oppimiskahvila-tilaisuuden ilmapiirin rentoutta ja osallistumisen aktiivisuutta painotettiin. Tilaisuudessa korostettiin sitä, että oppimiskahvilan avulla hoitotyöntekijät pääsevät vaikuttamaan lainavuorojen pelisääntöjen tekoon. Samat kysymykset esitettiin kaikissa oppimiskahviloissa. Oppimiskahvilaan osallistujat jaettiin kahteen ryhmään, niin että samassa työyksikössä työskentelevät hoitotyöntekijät eivät olleet samassa ryhmässä. Noin 30 minuutin jälkeen ryhmät vaihtoivat oppimisympäristöä. Oppimiskahvila-tilaisuuden jälkeen ryhmien tuotos käytiin kaikkien osallistujien kanssa yhdessä läpi. Tämä antoi kaikille osallistujille vielä mahdollisuuden lisätä uusia asioita tuotokseen ja kommentoida jo olemassa olevia.

Oppimiskahviloita järjestettiin kolmena ajankohtana lokakuussa 2018. Ensimmäiseen oppimiskahvilaan kutsuttiin hoitotyöntekijöitä sisätautien vuodeosastolta 3K, operatiiviselta vuodeosastolta 2B, vastasyntyneiden teho- ja valvontaosastolta E3 sekä päivystysosastolta. Tapaamiseen osallistui yhdeksän hoitotyönteki-

jää. Toisessa tapaamisessa oli läsnä seitsemän hoitotyöntekijää sisätautien vuodeosastolta 2K, operatiiviselta vuodeosastolta 2C, sekä synnytys- ja naistentautien vuodeosastolta 3C. Osastolta 3A ei pystynyt osallistumaan hoitotyöntekijöitä osaston kiireisen tilanteen takia. Kolmanteen oppimiskahvilaan kutsuttiin hoitotyöntekijöitä sisätautien vuodeosastolta 4K, operatiiviselta vuodeosastolta 2G sekä lasten- ja nuorten vuodeosastolta 10A. Lisäksi osastolle 3A laitettiin uusi kutsu oppimiskahvilaan ja siltä saatiin osallistuja tähän oppimiskahvilaan. Kolmanteen oppimiskahvilaan osallistui yhteensä kahdeksan hoitotyöntekijää. Oppimiskahviloihin osallistui kaikkiaan 24 hoitotyöntekijää Siun soten somaattisilta vuodeosastoilta.

6.4 Aineiston käsittely ja pelisääntöjen tekeminen

Opinnäytetyön tekijät kävivät yhdessä läpi oppimiskahviloista saadut tulokset. Aihealueet kirjattiin ylös ja niitä alettiin koota pääotsikoiden alle teemoittain. Saatujen tulosten perusteella laadittiin pelisäännöt lainavuoroihin. Lainavuoroesitettä alettiin suunnittelemaan ja työstämään heti ensimmäisen oppimiskahvilan jälkeen. Lainavuoroesitteeseen haluttiin laittaa pelisääntöjen lisäksi myös niitä asioita, mitä oppimiskahviloiden yleisessä keskustelussa tuli esille ja sisältö haluttiin pitää helppolukuisena. Lainavuoroesitteen ulkoasusta haluttiin tehdä yksinkertainen ja neutraali ja esitteen koko haluttiin pitää pienenä, että esitettä voidaan säilyttää esimerkiksi työasun taskussa. Olemme tehneet aikaisemmissa johtamisen opinnoissa pienimuotoisen työn lainavuoron pelisäännöistä. Olemme tässä opinnäytetyössä hyödyntäneet aiemmin tehdyn työn esitepohjaa, jonka havaitsimme toimivaksi.

Oppimiskahvilaan osallistuneilta pyydettiin yhteystiedot palautteen keräämistä varten. Pelisäännöt lainavuorolaiselle esite (liite 3) lähetettiin arvioitavaksi oppimiskahviloihin osallistujille viikolla 42. Aineistoa käsiteltiin luottamuksellisesti. Palautteita saatiin yhteensä 10 hoitotyöntekijältä. Oppimiskahviloihin osallistuneiden palaute esitteestä oli myönteistä.

"Lyhyesti virsi kaunis eli hyvä ja ytimekäs, ei turhia liirum laarumia"

"Mielestäni esitteen sisällöstä löytyy kaikki keskeinen asia, mitä ryhmissä oli tullut esille"

"Hyvältä näyttää!"

"Luin tuossa pelisäännöt. Hyvältä mielestäni vaikuttaa"

"Kaikki keskeiset asiat ovat esitteessä"

"Haluaisin tarkentaa ei kokonaisvastuuta potilaan hoidosta kohtaa. Kyllä ja mielestäni lainavuorolainen vastaa kuitenkin tekemästään työstä"

"Pelisäännöt ovat selkeät. Ulkoasuun kiinnittäisin huomiota, voisiko kaikki sanojen välit olla saman levyiset."

Palautteen perusteella tehtiin vielä pieniä korjauksia esitteen sisältöön ja ulkoasuun.

7 Pohdinta

7.1 Tulosten tarkastelu

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia pelisäännöt Siun soten keskussairaalan somaattisten vuodeosastojen lainavuorolaiselle. Myös Mäkisalo-Roppo (2016, 115) korostaa yhdessä luotujen pelisääntöjen merkityksen tärkeyttä työyhteisössä. Järjestettyihin oppimiskahviloihin osallistui 24 hoitotyöntekijää. Somaattisten vuodeosastojen hoitotyöntekijöiden määrä on suurempi, mutta tulosten luotettavuutta tukee se, että jokaisessa oppimiskahvilassa keskusteltiin samoista aihealueista niin tehtävistä, mitä lainavuorolainen saa tehdä, kuin tehtävistä, mitä lainavuorolaisen ei haluta tekevän. Jokaisessa oppimiskahvilassa nousi esille hyvin samat asiat, mikä helpotti pelisääntöjen laatimista.

Oppimiskahviloista kerätyn tiedon perusteella lainavuorolaisen tehtäviin kuuluvat seuraavat työtehtävät: potilaan perushoito, vitaalien ottaminen (verenpaine, syke, kehon lämpö), syöttäminen sisältäen myös vauvojen ja lasten syöttämisen sekä sylissä pitämisen, lääkkeiden jako (tablettilääkkeet, antibiootit), vierihoito mikäli

kyseessä on levoton potilas, rauhoittelu sekä vierihoidon tauotus. Lainavuorolaisen toivottiin toimivan käsiparina ja työparina kokeneen hoitotyöntekijän kanssa.

Lainavuorolainen voi ja saa neuvotella työtehtävistä, kertoa rehellisesti, mitä hän osaa tehdä ja mitä ei. Lainavuorossa huomioidaan hoitotyöntekijän osaaminen ja työkokemus. Lainavuorolainen voi myös ottaa omia potilaita osaamisensa rajoissa. Oppimiskahviloissa toivottiin myös sitä, että lainavuorolainen pitää pystyä saamaan takaisin omalle osastolle oman työyksikön tilanteen muuttuessa. Lainavuorolainen voi kirjata perusasioita sekä antaa kuljetusapua muun muassa tutkimuksiin. Lainavuorolainen voi osallistua halutessaan lääkärin kiertoon tutulla palvelualueella. Lainavuorolainen voi osallistua niin sanottuihin ”helppoihin” kotiutuksiin ja potilaan kuntoutukseen, kun potilaan rajoitteet ovat tiedossa. Hälytyskelloihin vastaaminen katsottiin kuuluvaksi myös lainavuorolaisen tehtäviin.

Oppimiskahviloiden tuotosten perusteella seuraavat tehtävät eivät kuulu lainavuorolaisen työtehtäviin: lainavuorolainen ei voi ottaa kokonaisvastuuta potilaan hoidosta, vaan työparityöskentelyä toivottiin. Lääkärinkierron (huomioidaan osaaminen), potilaan sairauteen liittyvän tiedoltaan vaativan ohjauksen, kotiuttaminen tai raportoinnin jatkohoitoon ei koettu kuuluvaksi lainavuorolaisen tehtäviin. Myöskään potilaiden siirrot erikoisyksiköihin, kuten teholle, tehostetun valvonnan yksikköön tai sydänvalvontaan, ei koettu kuuluvan lainavuorolaisen työtehtäviin. Lääkärin avustaminen ”erikoistoimenpiteissä”, kuten pleura-dreenin laitossa, tai erityisnäytteiden otto sekä erikoisosaamista vaativien potilaiden hoito esimerkiksi dialyysihoidon toteuttaminen tai vaativat haavahoidot eivät kuulu lainavuorolaisen työtehtäviin. Erikoishoitoa vaativa vierihoito, esimerkiksi hengitystieavannepotilas, erikoislääkkeiden käyttökuntoon saattaminen, sytostaattien anto, korvaushoito, osaston tilaukset tai kaappien täydennykset, päivystyspotilaan vastaanotto ja vastuunotto yksin eristyspotilaasta ei koettu kuuluvan lainavuorolaisen työtehtäviin. Lainavuorolaista ei toivottu laitettavan työpariksi sissin eli sisäisen sijaisen tai ”kokemattoman” lyhyen aikaa työssä olleen hoitotyöntekijän kanssa. Inhimillisyyttä toivottiin potilasjaossa; lainavuorolaiselle ei pitäisi antaa osaston raskaimpia, hoitoisuudeltaan vaativia potilaita. Potilaan hoidon suunnittelu ei kuulu lainavuorolaisen työtehtäviin. Virveen eli viranomaislaitteeseen vastaaminen ei myöskään kuulu lainavuorolaiselle.

Pelissäätöjä lainavuoromalliin oli mielenkiintoista laatia oppimiskahviloista saatu-
jen kommenttien pohjalta. Tuotos myös tukee opinnäytetyön teoreettista viiteke-
hystä. Työturvallisuuskeskus (2010) korostaa, että yhdessä laaditut pelissäännöt
edistävät työntekijöiden oikeudenmukaista kohtelua työyksiköissä. Opinnäyte-
työn tekijöinä ja somaattisen vuodeosaston esimiehinä voimme samaistua luotui-
hin pelisäättöihin. Uskomme lainavuoro-mallin helpottavan resurssien optimaai-
listaa käyttöä, henkilöstön osaamista ja sen kehittämistä jatkossa (Heikkilä 2014,
Kaila ym. 2016, 38–39). Lainavuoroihin lähtemisen avulla hoitotyöntekijöiden
osaaminen kehittyi ja heille tarjoutuu mahdollisuuksia uusiin työtehtäviin ja tätä
kautta heidän työhyvinvointi ja työssä viihtyminen paranee (Carlson, Comer,
Macmullen & Tymkow 2016, 13). Myös Tuomisen (2015) mukaan peruste laina-
vuoron antamiselle tai pyytämiselle tulee löytyä yhteisesti laadituista pelisään-
nöistä. Organisaatiotasolla tulee huolehtia osaamisesta riittävällä koulutuksella,
mikä osaltaan tukee ja motivoi hoitotyöntekijöitä osallistumaan lainavuoromallin
toteuttamiseen.

7.2 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Tieteellisen tutkimuksen pyrkimyksenä on tuottaa mahdollisemman luotettavaa
tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Tutkimuksen luottavuuden arvioinnissa selvitetään-
kin, kuinka totuudenmukaista tietoa tutkimuksella on kyetty tuottamaan. Tutki-
muksen luotettavuuden arviointi onkin välttämätöntä tutkimustoiminnan, tieteelli-
sen tiedon ja sen hyödyntämisen kannalta. Laadullisen tutkimuksen
luotettavuutta voidaan arvioida laadullisen tutkimuksen yleisillä luotettavuuskri-
tereillä tai laadullisen tutkimuksen eri menetelmiin liittyvillä luotettavuuskritee-
reillä, kuten uskottavuus, vahvistettavuus, reflektiivisyys ja siirrettävyys.

Uskottavuus tarkoittaa tutkimuksen ja sen tulosten uskottavuutta ja uskottavu-
uden osoittamista tutkimuksessa. Vahvistettavuus liittyy tutkimusprosessiin ja
edellyttää prosessin kirjaamista niin, että toinen tutkija voi seurata prosessin kul-
kua. Vastaavasti reflektiivisyys edellyttää sitä, että tutkimuksen tekijän on oltava
tietoinen omista lähtökohdistaan tutkimuksen tekijänä. Siirrettävyys merkitsee
tutkimuksen tulosten siirrettävyyttä muihin vastaaviin tilanteisiin. Tutkimuksen te-
kijän on annettava riittävästi kuvailevaa tietoa tutkimukseen osallistujista sekä

ympäristöstä, että lukija voi arvioida tulosten siirrettävyyttä. (Kylmä & Juvakka 2007, 127–129.)

Tässä opinnäytetyössä uskottavuutta lisää kattava tiedonhaku. Opinnäytetyössä käytettiin sekä kotimaisia että kansainvälisiä lähteitä ja lähdeaineisto on pääosin alle kymmenen vuotta vanhaa, mikä osaltaan lisää opinnäytetyön luotettavuutta. Lähdeaineistoa haettiin sekä kotimaisista että kansainvälisistä tietokannoista. Uskottavuutta lisää myös se, että opinnäytetyössä käytettiin ensisijaisia lähteitä.

Koko opinnäytetyön prosessin ajan tehtiin oppimispäiväkirjaa, mikä lisää opinnäytetyön vahvistettavuutta. Oppimispäiväkirjaa alettiin pitää keväällä 2018. Oppimispäiväkirjaan kirjattiin kaikki opinnäytetyöhön liittyvät ajatukset, ideat, tapahtumat ja opinnäytetyön kannalta tärkeät ajankohdat. Oppimispäiväkirjan pitäminen helpotti raportin kirjoittamista.

Siirrettävyys näkyy oppimiskahvilatilaisuuden kuvaamisessa. Opinnäytetyössä on kuvattu sekä oppimiskahvilatilaisuuteen osallistujiin liittyvää tietoa että ympäristöä, jossa oppimiskahvilatilaisuudet toteutettiin. Siirrettävyys näkyy myös opinnäytetyön prosessin kuvaamisessa opinnäytetyön raporttiosuudessa. Siirrettävyyttä osoittaa myös se, että opinnäytetyön tuotos voidaan hyödyntää sellaisenaan lainavuoromalli toiminnassa.

Opinnäytetyön tekijöinä tiedostimme oman lähtökohtamme ja rajallisuutemme opinnäytetyön tekijöinä. Edellisen opinnäytetyön tekemisestä on kulunut pitkä aika ja opinnäytetyöntekijöinä koimme olevan aloittelijoilta. Opinnäytetyön reflektiivisyys näkyy opinnäytetyön tekijöiden tietoisuutena omasta osaamisesta ja lähtökohdasta.

Tieteellinen tutkimus voi olla eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa sekä sen tulokset voivat olla uskottavia vain, mikäli tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Hyvää tieteellistä käytäntöä koskevien ohjeiden soveltaminen on tutkijayhteisön itsesääätelyä, jolle lainsäädäntö määrittelee aina rajat. Hyvä tieteellinen käytäntö on myös osa tutkimusorganisaatioiden laatujärjestelmää. Hyvän tieteellisen käytännön keskeisiä lähtökohtia on muun muassa

se, että tutkimuksessa noudatetaan tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, kuten rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten talentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja tulosten arvioinnissa. Tutkimukseen sovelletaan tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia sekä eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Tutkimuksessa toteutetaan tieteelliselle tiedolle luonteenomaista avoimuutta ja vastuullisuutta julkaisessa tutkimuksen tuloksia. Hyvää tieteellistä käytäntöä kuvaa myös se, että tutkijat ottavat huomioon muiden tutkijoiden työn ja saavutukset asianmukaisella tavalla ja kunnioittavat heidän tekemäänsä työtä ja viittaavat heidän julkaisuihinsa asianmukaisella tavalla ja antavat muiden tutkijoiden saavutuksille niille kuuluvan arvon ja merkityksen omassa tutkimuksessaan ja sen tuloksia julkaisessa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

Tämä opinnäytetyö tehtiin hyvän ja luotettavan tieteellisen käytännön mukaisesti. Opinnäytetyön kaikissa vaiheissa noudatettiin rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. Opinnäytetyön luotettavuutta lisää se, että oppimiskahvilaan osallistujat eivät valikoituneet, vaan yksikön esimies nimesi hoitotyöntekijät osallistumaan Learning cafe toimintaan. Tässä opinnäytetyössä kunnioitettiin oppimiskahvilatilaisuuksiin osallistuneiden tietosuoja. Osallistujien henkilöllisyys pidettiin salassa. Oppimiskahvila-tilauuden tuloksia esitettäessä pyrittiin mahdollisimman objektiiviseen esitykseen ja omia mielipiteitä esitetään vasta opinnäytetyön raporttiosuudessa. Tässä opinnäytetyössä noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä, tekemällä asianmukaiset viittaukset muiden tutkijoiden julkaisuihin.

7.3 Opinnäytetyön prosessikuvaus ja ammatillinen kasvu

Päivitämme opistotason sairaanhoitajatutkintoa AMK-tutkinnoksi, ja tavoitteenamme on hakeutua opiskelemaan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa tammikuussa 2019. Tutkinnon päivitykseen kuuluu myös opinnäytetyön tekeminen. Työskentelemme operatiivisella palvelualueella Siun sotessa. Lainavuorot ja henkilöstön liikkuvuus ovat nykypäivän avainsanoja työelämässä, ja lainavuoromallia ollaan kehittämässä myös Siun sotessa. Siun soten toiminta- ja taloussuunnitelmassa vuosille 2018–2020 painotetaan, että henkilöstöhallinto ja henkilöstövoimavarojen johtaminen ovat tehtäväkokonaisuus, jossa huolehditaan siitä,

että kuntayhtymässä on riittävä ja osaava sekä hyvinvoiva henkilöstö. Henkilöstövoimavarojen johtaminen sisältää osaamisen arvioinnin, kehittämisen ja johtamisen sekä täydennyskoulutus- ja urasuunnitelman, työn arvioinnin, palkitsemisen ja henkilöstön työkyvyn johtamisen, mukaan lukien työhyvinvoinnin. Tavoitteena on, että ennakoivan ja suunnitelmallisen työvoimanhallinnan suunnittelussa ja toteutuksessa tulee kehittyä tulevan toimintakauden aikana. Toimintasuunnitelma sisältää myös ennakoivan ja suunnitelmallisen sijaisten käytön, jonka avulla edistetään paitsi henkilöstön hyvinvointia, hillitään pitkällä aikavälillä myös henkilöstökustannuksia. (Siun sote toiminta- ja taloussuunnitelma 2017, 14.)

Lainavuoromalli hillitsee henkilöstökustannuksia. Se edellyttää esimiehiltä suunnitelmallista henkilöstön resursointia ja osaamisen johtamisen taitoja. Tavoitteena on jalkauttaa lainavuoromalli arkeen, ja sen myötä henkilöstön liikkuvuus lisääntyy. Tiedustelimme toimeksiantoa maaliskuussa 2018 operatiivisen palvelualueen ylihoitaja Merja Piiraiselta ja konservatiivisen palvelualueen ylihoitaja Heli Karviselta. Saimme heiltä toimeksiannon 26.3.2018 liittyen lainavuoromalliin ja sen jalkauttamiseen. Toimeksiannon aiheena oli lainavuoromalli-taulukon jalkauttaminen keskussairaalaan ja osastotunnit/ osastonhoitajakokoukset sekä työohje. Koska päivitämme sairaanhoitajatutkintoa, lehtori Merja Nuutinen ja lehtori Tuulia Sunikka ohjeistivat meitä tekemään opinnäytetyön enemmän sairaanhoitajan näkökulmasta kuin esimiesnäkökulmasta. Pohdinnan jälkeen päädyimme siihen, että lainavuorolaisen pelisäännöt saattaisivat parantaa ja lisätä liikkuvuutta ja muutimme opinnäytetyön aihetta. Toimeksiantaja hyväksyi opinnäytetyön aihevalinnan muutoksen.

Osallistuimme opinnäytetyön I-infoon 22.3.2018, ja meillä oli silloin alustava aihe tiedossa. Opinnäytetyö alkoi konkretisoitua info-tilaisuuden jälkeen. Aloimme tekemään aihesuunnitelmaa ja esittelimme sen lehtori Merja Nuutiselle toukuussa. Aihesuunnitelma hyväksyttiin 21.5.2018. Sovimme, että näytämme ja hyväksytämme aihesuunnitelman uudelleen syksyllä opinnäytetyön ohjaajilla. Aloitimme kesällä tekemään opinnäytetyön suunnitelmaa ja tietoperustaa. Saimme opinnäytetyön ohjaajat tietoon 10.9.2018. Näytimme opinnäytetyön ai-

hesuunnitelman ja -suunnitelman ohjaajille. Lähetimme opinnäytetyön suunnitelman sähköpostitse ohjaajille luettavaksi. Saimme palautetta työstä ja teimme korjauksia sen mukaisesti. Ensimmäinen pienryhmäohjaus oli 25.9.2018, jolloin esittelimme opinnäytetyön suunnitelman. Suunnitelma hyväksyttiin samana päivänä. Pienryhmäohjaukset ovat tärkeitä oppimisen kannalta. Saimme sieltä hyviä neuvoja opinnäytetyön etenemiseen ja vastaavasti saimme itse jakaa kokemustamme toisille opinnäytetyön tekijöille. Opinnäytetyön pienryhmäohjauksia järjestettiin kahden viikon välein, ja osallistuimme kaikkiaan neljään ohjaukseen. Opinnäytetyön suunnitelman hyväksymisen jälkeen teimme kirjallisen toimeksiantosopimuksen (liite 1).

Opinnäytetyön toiminnallinen osuus alkoi tämän jälkeen. Lähetimme tiedotteen (liite 2) oppimiskahviloista somaattisten vuodeosastojen esimiehille 27.9.2018. Osa vuodeosastojen esimiehistä vastasi sähköpostiin heti ja kertoi osallistujien nimet. Toteutimme oppimiskahvilat kolmena ajankohtana 10.10, 11.10 ja 16.10.2018. Ensimmäisen oppimiskahvilan jälkeen aloimme suunnittelemaan lainavuorolaisen pelisäännöt-esitettä. Opinnäytetyön teoriaa olemme työstäneet ja ”hioneet” koko opinnäytetyön prosessin ajan. Opinnäytetyön prosessimme on edennyt joustavasti, ja kiitos siitä kuuluu ohjaajillemme. 9.11.2018 osallistuimme opinnäytetyön seminaariin. Opinnäytetyön aikataulu oli haastava, koska haluamme päästä jatkamaan YAMK-tutkinnon opintoja heti tammikuussa 2019. Tämän takia olemme saaneet ohjausta myös pienryhmäohjauksen ulkopuolella.

Edellisen opinnäytetyön tekemisestä on kulunut pitkä aika, eivätkä opinnäytetyön tekemisen tiedot olleet enää muistissamme. Olemme käyneet AMK- sairaanhoitajatutkinnon päivittämisen yhteydessä tutkimustyön opintoja, joista olemme saaneet paljon hyötyä opinnäytetyön tekemiseen. Osallistumalla tiedonkeruuklinikoihin saimme oppia sekä kotimaisten että kansainvälisten hakukoneiden käytöstä. Ilman näitä opintoja opinnäytetyön tekeminen olisi ollut paljon haastavampaa. Toiminnallisen opinnäytetyön tekeminen oli innostavaa ja opinnäytetyön toimeksiannon saamisen jälkeen meille oli selvää, että haluamme tehdä toiminnallisen opinnäytetyön. Erityisen haasteellisena koimme opinnäytetyön teknisen osuuden, kuten liitteiden liittämisen opinnäytetyöhön. Learning café-menetelmä sopi mielestämme hyvin pelisääntöjen kokoamista varten.

Oppimiskahvila-tilaisuudet olivat keskustelevia ja tunnelmaltaan vapautuneita. Pysyimme niissä hyvin suunnitellussa aikataulussa. Ne olivat meille erilainen tapa kerätä tietoa osallistamalla työntekijöitä yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Oppimiskahvila-tilaisuuksissa oli havaittavissa eroavaisuuksia osallistujien kesken heidän suhtautumisessa lainavuoromallin. Suhtautumiseen vaikutti selkeästi se, miten hoitotyöntekijät olivat liikkuneet joko oman palvelualueen sisällä tai yli palvelualueiden. Meille opinnäytetyöntekijöinä jäi tunne siitä, että suhtautuminen liikkuvuuteen oli myönteisempi niillä henkilöillä, jotka olivat olleet lainassa aiemmin. Heidän osallistumisensa oppimiskahvilassa oli myös aktiivista.

Olemme edenneet askel askeleelta kohti valmista opinnäytetyötä, kompuroineet välillä, mutta tavoite on ollut koko ajan kirkkaana mielessä. Tunteet ovat kuohuneet epätoivosta aina innostukseen ja onnistumiseen asti. Tiukka aikataulu loi omat haasteensa opinnäytetyön tekemiseen, mutta olemme pysyneet aikataulussa hyvän allakoinnin ja toimivan yhteistyön johdosta. Olemme tehneet opintoja päätyön ohessa, ja vapaa-aika on kulunut pitkälti opinnäytetyön parissa, mutta toivomme tämän tuovan meille jatko-opintomahdollisuuden ylempään ammattikorkeakouluopintoihin. Kokonaisuutena tämä on ollut mielenkiintoinen ja opettavainen matka opinnäytetyön eri osa-alueiden tekemiseen.

7.4 Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkokehityskohteet

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi pelisäännöt-esite lainavuoromalliin. Esitämme opinnäytetyön tuotoksen konservatiivisen ja operatiivisen osastonhoitajien yhteisessä osastonhoitajakokouksessa 10.1.2019. Lainavuoro pelisääntöjen jalkauttamisen helpottamiseksi, osallistumme pyydettäessä eri työyksiköiden osastokokouksiin. Lainavuorolaisen pelisäännöt-esite laitetaan Siun soten Intraan, jossa se on kaikkien hoitotyöntekijöiden ja esimiesten luettavissa ja tulostettavissa omaan käyttöön.

Oppimiskahvilaan osallistuneiden hoitotyöntekijöiden mielestä oli ensiarvoisen tärkeää saada luotua ja kirjattua yhteiset pelisäännöt lainavuoromallille. Ne helpottavat lähtemistä lainavuoroon toiseen työyksikköön. Liikkuminen koetaan näin

turvallisempaan, koska pelisääntöjen näkyvyyttä ja avoimuutta pystytään korostamaan. Oppimiskahviloiden keskusteluissa tuli esille myös se, että pelisäännöt helpottavat myös vastaanottavan työyksikön hoitotyöntekijöitä, koska näin heillä on tiedossa lainavuoroon tulevat tehtävät. Myös Heikkilän (2014) ja Rantalaisen (2014) aineistossa puhuttiin pelisääntöjen merkityksestä hoitajien liikkuvuuteen ja Muilun (2016, 22) mukaan hoitotyöntekijöiden liikkumisesta saatavat hyödyt ovat haittoja suuremmat.

Oppimiskahviloissa käytiin keskustelua myös siitä, miten toimitaan tilanteessa, missä lainavuorolainen laitetaan tehtävään, joka ei hänelle kuulu. Se ja parityökentely nousivat kaikissa oppimiskahviloissa eniten esille. Lainavuorolaisen pelisäännöt on tarkoitettu juuri tällaisiin tilanteisiin. Lainavuorolaisen pelisääntöesitteeseen on kirjattu, mitkä tehtävät kuuluvat lainavuorolaiselle ja mitkä tehtävät vastaavasti eivät kuulu. Haastavissa tilanteissa voi vedota yhdessä sovittuihin pelisääntöihin. Tämä lisää Järvisen (2008, 40, 147) mukaan myös oman työn hallinnan tunnetta ja vähentää negatiivista stressiä. Muutokset ja uudet toimintatavat tarjoavat ihmiselle mahdollisuuden myös kehittyä työssään ja elämässään sekä parantaa elämän- ja stressinhallinnan taitoja.

Olisi mielenkiintoista tutkia, miten lainavuorolaisen pelisäännöt toteutuvat jatkossa käytännössä: onko yhteisistä pelisäännöistä apua hoitotyöntekijöiden liikkumisessa työyksiköstä toiseen ja kuormituksen tasaamiseen. Kailan ym. (2016, 9–10) mukaan esimiesten on löydettävä keinoja, joilla kuormittavuutta voidaan tasata oikeudenmukaisesti, koska yli puolet hoitotyöntekijöistä kokee työnsä liian kuormittavaksi tällä hetkellä. Olisi tärkeää tunnistaa ajoissa kuormittuneiksi koetut yksiköt, jotta korjaustoimenpiteillä voidaan estää tilanteita, jotka ovat haitaksi henkilöstön työhyvinvoinnille ja potilasturvallisuudelle. Henkilöstövoimavarojen hallinta ja johtaminen on yksi keskeisistä Siun soten organisaation tehtävistä. Henkilöstövoimavarojen suunnitelmallinen kehittäminen on osa organisaatiomme jatkuvaa ammatillista uusiutumista.

Siun sotessa on laadittu lainavuorotaulukko vuonna 2018 esimiehen päivitettäväksi työkaluksi. Lainavuorotaulukko on Exell-tyyppinen taulukko, joka sijaitsee verkkokansiossa, mihin käyttöoikeudet on annettu ainoastaan esimiehille.

Lainavuorotaulukkoon merkitään kaksi kertaa vuorokaudessa osaston potilasmäärä ja henkilöstöresurssi. Taulukko laskee optimaalisen hoitotyöntekijöiden määrän suhteessa potilaiden määrään. Taulukon antaman tiedon perusteella hoitotyöntekijöitä voidaan antaa lainaan toiseen yksikköön joko hetkeksi tai koko työvuoron ajaksi. Tuomisen (2015) mukaan esimies on uudenlaisten haasteiden edessä ja perinteisesti omaan yksikköön kohdistuneen ajattelun sijaan, lainavuoromallissa tulee ajatella myös naapuriyksikön tilannetta. Lainavuoromallille luodut pelisäännöt auttavat esimiestä arjen todellisuudessa ja toivottavasti he pystyvät omalla systemaattisella toimintatavalla tukemaan tätä kautta myös hoitotyöntekijöitä.

Esimiehet käyttävät Siun sotelle laadittua lainavuorotaulukkoa hyvin vaihtelevasti ja sen hyödynnettävyys on valitettavasti vielä vähäistä. Tämä voisi olla yksi jatkotutkimusaihe. Olisikin tärkeää saada jalkautettua lainavuoromalli ja -taulukon käyttö esimiesten päivittäiseksi työkaluksi. Nikkilän & Paasivaaran (2007, 7) näkemyksen mukaan esimiehen on oltava edeltä kävijä, joka ei tyydy vain jälkikäteen reagoimaan toimintaympäristön muutoksiin ja hänen on pyrittävä ennakoimaan ja tunnistamaan työyhteisön tulevat haasteet ja kehitystarpeet. Johtamisen kannalta tähän kätkeytyy myös vaara, koska esimiehet saattavat tehdä asioita rutiinimaisesti silloinkin, kun olisi syytä harkita, soveltaa ja laajentaa vaihtoehtoisia ja uusia ajattelun ja toiminnan malleja. Oman tietoisuuden jatkuvaa vahvistamista voidaan pitää johtajuuden kivijalkana. Onnistuakseen tehtävässään esimiehen on kyettävä työskentelemään mahdollisemman tietoisella tasolla. Hänen on jatkuvasti pidettävä työyhteisön perustehtävä toimintansa ohjenuorana ja pyrittävä havaitsemaan yhteiskunnan, organisaation ja asiakkaiden yhteisön työlle asettamat vaatimukset.

Lähteet

- Carlson, S., Comer, S., Macmullen, N. & Tymkow, C. 2016. Creating a flexible nursing staff within an urban level III perinatal environment: creating a flexible staffing model. *The internet Journal of Advanced Nursing Practice* 15 (1), 11–13.
- Chang, C., Ho, W.-H., Liang, R.-D. & Shih, Y.-L. 2009. Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. <http://www.biomedcentral.com/1472-6963/9/8>. 1.9.2018
- Erikson, E., Korhonen, T., Merasto, M. & Moisio, E.-L. 2015. Sairaanhoidajien ammatillinen osaaminen- Sairaanhoidajakoulutuksen tulevaisuushanke. <https://www.epressi.com/media/userfiles/15014/1442254031/loppura-portti-sairaanhoidajan-ammattillinen-osaaminen.pdf>. 15.9.2018.
- Furman, B., Ahola, T. & Hirvihuhta, H. 2004. Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään. Hämeenlinna: Karisto Oy.
- Heikkilä, A. 2014. Lainavuoromallin kehittäminen. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin seminaari 30.9.2014.
- Heikkilä A., Junttila, K. & Torppa, K. 2011. Vetovoimainen ja terveyttä edistävä terveydenhuolto 2009–2011 (VeTe) Hoitotyön henkilöstövoimavarojen hallinta-hanke. http://www.vete.fi/Raportit/HH/Loppuraportit/HH_Raportti_R16B.pdf. 19.09.2018.
- Innokylä. 2016. Learning cafe eli oppimiskahvila. <https://www.innokyla.fi/web/malli2825539>. 19.8.2018.
- Jälström, M. & Viitala, L. 2014. Henkilöstöjohtaminen uuden edessä. Vaasan yliopiston julkaisuja. Vaasan yliopisto. https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-537-4.pdf. 10.9.2018.
- Jänönen, A. 2017. Tavoitteellinen työkierto ja lainavuorot Siun soten aikuispsykiatrian toimintayksikössä. Karelia- ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen. Ylempi ammattikorkeakoulu-tutkinto. Opinnäytetyö.
- Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: WSOYpro.
- Kaila, A., Mielonen, H. & Bjerregård-Madsen, J. 2016. Hoitotyön henkilöstövoimavarojen hallintaprojektin loppuraportti. Pohjois- Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän julkaisuja No 21/2016. <http://www.pkssk.fi/julkaisuluettelo>. 15.9.2018.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen - Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kauhanen J. 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.
- Manka, M.-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2011. Työn iloa ja imua- työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergoa Tampereen yliopisto. Tampere: Tammerprint Oy.
- Mercher, M., Buchan, J. & Chupp, C. 2010. Flexible nursing-Report for NHS professionals. File:///C:/Users/Omistaja/downloads/184_nursing%20report_final_07.07.2010.pdf. 9.9.2018

- Muilu, A. 2016. Sisäinen liikkuvuus hoitohenkilöstön osaamisen kehittämisen välineenä Keski-Suomen sairaanhoitopiirissä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Opinnäytetyö.
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/114957/astamuilu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 1.9.2018.
- Mäkisalo-Ropponen, M. 2016. Kohti yhdessä tekemisen kulttuuria. Tampere: Tmi Raija Airaksinen/Draamatyö.
- Nikkilä, J. & Paasivaara, L. 2007. Arjen johtajuus- rutiinijohtamisesta tulkintataitoon. Sipoo: Suomen sairaanhoitajaliitto ry.
- Pitkäaho, T. 2011. Hoitotyön henkilöstömitoitus ja tulos kompleksisessa erikoissairaanhoidon toimintaympäristössä. Itä-Suomen yliopisto. Hoitotieteen tiedekunta. Väitöskirja.
http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-0395-2/urn_isbn_978-952-61-0395-2.pdf. 1.9.2018.
- Rantalainen, T. 2014. Hoitajien organisaation sisäinen liikkuvuus erikoissairaanhoidossa. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos.
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/95813/GRADU-1403607439.pdf?sequence=1>. 1.9.2019
- Siun sote. 2017. Toiminta- ja taloussuunnitelma 2018–2020.
http://www.siunsote.fi/documents/4823935/4967036/Siunsote_toiminta-ja-taloussuunnitelma.pdf/1f12aeb6-5161-4c53-aff5-14176372f3b8. 9.9.2018
- Terävä, K. & Mäkelä-Pusa P. 2011. Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Tampere: Tammerprint Oy.
- Tuominen, O. 2015. Terveyttä tieteestä- blogi. Keneltä puuttuu tänään hoitaja? 24.5.2015. <http://terveyttatieteesta.blogspot.com/2015/02/kenelta-puuttuu-tanaan-hoitaja.html>. 9.8.2018.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. 19.08.2018.
- Työturvallisuuskeskus. 2010. Reilun pelin säännöt työyhteisössä. https://syketatyohon.fi/files/tietopankki/reilun-pelin-saaennoet-tyoeyhteisoesae/Reilun_pelin_saannot_tyoyhteisossa-original.pdf. 1.10.2018.
- Uotila, T. 2010. Ikkunoita osaamisen johtamisen systeemiseen kokonaisuuteen. Vaasa: Vaasan yliopisto.
- Viitala, R. 2008. Johda osaamista. Helsinki: Inforviestintä Oy.
- Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Ohjaajan opas. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Virtainlahti, S. 2009. Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Hämeenlinna: Talentum.

Toimeksiantosopimus



OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSiantosopimus

Tämä sopimus soveltuu käytettäväksi ainoastaan sellaisten opinnäytetöiden yhteydessä, joita ei toteuteta ammattikorkeakoulun ulkopuolisen rahoituksen hankkeessa.

Toimeksiantaja	Nimi (esim. yritys) Siun Sote Yhteystiedot (yhteyshenkilö, puhelin, sähköposti) Merja Piironen yh. puh. 050 579 0716, merja.piironen@siunsote.fi Heli Karvinen yh. puh. 050 5999 7272, heli.karvinen@siunsote.fi	
	Työn aihe Pelisäännöt lainavuoromalliin Siun soten keskussairaalan somaattiset vuodeosastot	
Tekijä	Nimi Marjut Paukku Päivi Sinkkonen Katuosoite Tikkamäentie 16 Puhelin 050 387 8349 (Marjut) 050 387 8353 (Päivi) Suoritettava tutkinto sairaanhoitaja (AMK)	Opiskelijanumero 1704170 1704171 80210 Joensuu Sähköpostiosoite marjut.paukku@siunsote.fi paivi.sinkkonen@siunsote.fi AVTOKI8
Karelia-amk	Yhteyshenkilön nimi (Ohjaaja) Suvi Liimatta Susanna Kinnunen Toimipaikka ja osoite Karelia ammattikorkeakoulu Tikkarinne 9 80200 Joensuu Puhelin 013 260 600	Tehtävänimike Sähköpostiosoite suvi.liimatta@karelia.fi susanna.kinnunen@karelia.fi
Toimeksiantosopimuksen ehdot		
Ohjaus	Ohjaaja valvoo työtä ammattikorkeakoulun puolesta ja antaa työn edellyttämiä ohjeita ja neuvoja. Ammattikorkeakoulu ja Ohjaaja eivät ole konsulttivastuussa työstä.	
Dokumentointi	Karelia-amk:ssa toteutetaan avointa toimintakulttuuria, mikä tarkoittaa, että myös opinnäytetöiden aineistot ja tulokset avataan soveltuvin osin erillisen ohjeistuksen mukaisesti (ml. avoin julkaiseminen). Työstä laaditaan ammattikorkeakoulun opinnäytetyön ohjeen mukainen kirjallinen raportti, joka julkaistaan sähköisessä muodossa Theseus-verkkokirjastossa tai josta toimitetaan yksi kansitettu kappale ammattikorkeakoulun kirjastoon. Työ arkistoidaan Karelia-amk:n kirjastoon sähköisessä muodossa.	
Oikeudet	Opinnäytetyön tekijänoikeudet kuuluvat tekijälle. Toimeksiantaja saa rinnakkaisen käyttöoikeuden opinnäytetyön tuloksiin. Ammattikorkeakoululla on jatkuvasti voimassa oleva oikeus hyödyntää tuloksia omassa opetuksessa ja tutkimus- ja kehittämistoiminnassaan. Sopi ja osapuolilla on mahdollisuus sopia muista opinnäytetyön tuloksista koskevista oikeuksista kuitenkin niin, että tämän sopimuskohdan nojalla ammattikorkeakoulun saamat oikeudet säilyvät voimassa.	
Keksinnöt	Jos Tekijä on osallisena keksintöön, joka patentoidaan, mainitaan hänet yhtenä keksijöistä. Mahdollisesta keksintökorvauksesta sovitaan erikseen noudattaen ensisijaisesti Toimeksiantajan tai niiden puuttuessa ammattikorkeakoulun keksintöohjeen linjauksia. Opinnäytetyön tai sen osan julkaiseminen tai hyödyntäminen ei saa vaarantaa sen tai sen osan suojaamista patentilla tai hyödyllisyyssmallilla.	
Vastuut	Opinnäytetyön tulos toimitetaan sellaisena kuin se on. Tekijä tai ammattikorkeakoulu eivät anna tulokselle takuuta eivätkä vastaa sen soveltuvuudesta toimeksiantajan tarpeisiin. Sopi ja puolet ovat vastuussa toisilleen sopimusrikkomuksen aiheuttamista välittömistä vahingoista. Vastuun syntyminen edellyttää tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella aiheutettua sopimusrikkomusta.	
Lisäksi sovitaan		
Salassapito	Ohjaajalla ja opinnäytetyön Tekijällä on salassapitovelvollisuus työn aikana esille tulleisiin luottamuksellisiin asioihin viiden vuoden ajan. Toimeksiantajan tulee tarkistaa, että julkaistava opinnäytetyö ei sisällä salassa pidettävää aineistoa. Tarvittaessa käytetään erillistä salassapitosopimusta.	
	Tätä sopimusta on laadittu kolme (3) saman sisältöistä kappaletta, yksi (1) kullekin sopimuksen osapuolelle. Sopimus perustuu ammattikorkeakoulun hyväksymään opinnäytetyösuunnitelmaan ja se astuu voimaan allekirjoitushetkellä.	
	Joensuu 10.10.2018 Paikka ja päivämäärä	
Toimeksiantaja	Merja Piironen Heli Karvinen	Allekirjoitus

Tekijä	Marjut Paukku Päivi Sinkkonen	
Karelia-amk	Suvi Liimatta Susanna Kinnunen	

Tiedote osastonhoitajille

Hei,

Olemme Karelia ammattikorkeakoulun sairaanhoitaja- AMK opiskelijoita, päivitämme opistoasteista tutkintoamme. Teemme opinnäytetyötä liittyen lainavuoromallin pelisääntöihin Siun soten keskussairaalan somaattisilla vuodeosastoilla. Opinnäytetyön tarkoituksena on laatia pelisäännöt lainavuorolaiselle.

Vuodeosastojen hoitopäivät vähenevät vuosi vuodelta toiminnan kehittyessä ja painottuessa yhä enemmän avohoitoon, vastaavasti henkilöstömenot kasvavat. Sosiaali- ja terveydenhuolto on haasteiden edessä. On mietittävä uusia keinoja, miten selviytyä tulevaisuuden haasteista pienemmällä budjetilla. Lainavuorot ja henkilöstön liikkuvuus ovat nykypäivän avainsanoja työelämässä ja lainavuoromallin avulla voidaan hillitä henkilöstökustannuksia. Lainavuoromallia ollaan kehittämässä myös Pohjois- Karjalan sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymässä, Siun sotessa. Jalkauttamalla lainavuoromalli päivittäiseen toimintaan, henkilöstön tueksi tarvitaan pelisääntöjä lainavuoroihin.

Opinnäytetyömme on toiminnallinen ja järjestämme Learning café – tilaisuuksia keskussairaalan somaattisten vuodeosastojen hoitotyöntekijöille. Hoitotyöntekijöiltä saadulla tiedolla pyritään helpottamaan hoitotyöntekijöiden liikkuvuutta ja halukkuutta lähteä lainavuoroon toiseen työyksikköön.

Pyytäisimmekin Sinua valitsemaan yksiköstäsi 2-3 sairaanhoitajaa osallistumaan oppimiskahvilatilaisuuksiin. Oppimiskahvilatilaisuuksia järjestetään osastolla 1G kolmena ajankohtana, jotka ovat seuraavat:

10.10 klo 13:30- 15:00 (3K, 2B, Päivystysosasto, E3)

11.10 klo 13:30- 15:00 (2K, 2C, 3C, 3A)

16.10 klo 13:30- 15:00 (4K, 2G, 10A)

Ystävällisin terveisin,

Marjut Paukku ja Päivi Sinkkonen

Pelissäännöt lainavuoromalliin

Mikä ja miksi?

Lainavuoro nimitystä käytetään hoitohenkilöstön sijaistamisesta eri työyksiköiden välillä esimerkiksi sairaaloissa.

Lainavuoroista on hyötyä sekä työnantajalle että työntekijälle. Ensimmäisessä lainavuorot hyödyttävät työnantajaa taloudellisesti ja työntekijää mahdollisuutena oppia uutta.

Yhdessä tekemisen onnistumiseksi työyhteisössä kannattaa luoda yhteiset pelissäännöt toiminnalle. Yhteiset pelissäännöt ovat työyhteisössä sovittuja toimintatapoja ja periaatteita, joiden mukaan työyhteisössä on sovittu toimittavan.

Sovitut pelissäännöt takaavat työnteolle työrauhan. Työpaikan pelisääntöjen laadittaessa työyhteisö itse nostaa esille tärkeitä asioita ja laatii niistä itselleen sopivat toimintaansa tukevat konkreettiset pelissäännöt.

LÄHTEITÄ

Mäksälä-Ropponen, M. 2016. Kohti yhdessä tekemisen kulttuuria. Tampere: Juvents Print- Suomen Yliopistolaino Oy
Rantalainen, T. 2014. Hoitajien organisaation sisäinen liikkuvuus erikoissairaanhoidossa. Pro Gradu- tutkielma. Tampereen yliopisto. Hoitotieteenlaitos, Tampere.
kuva: <https://www.innokyla.fi/>

Siun
SOTE

Tekijät: Marjut Paukku ja Päivi Sinkkonen

Siun
sote



Sairaanhoitajakoulutus

**Pelissäännöt
lainavuoroihin**

Siun
SOTE

Pelisäännöt lainavuoromalliin

YHTEISET SOPIMUKSET

Lainavuorosta tiedottaminen mahdollisuuksien mukaan myös viikonloppuisin; viesti työntekijälle siirrosta toiseen yksikköön hyvissä ajoin (henkilökohtainen tiedottaminen)

Lainavuoroon lähtemisen tasapuolisuus (erillinen seurantalista lainavuoroista)

Koulutus- ja osaamistaso huomioidaan, jokainen on vastuussa tekemästään työstä

Rehellisyys ja uskallus myöntää oma osaaminen tai osaamisen rajallisuus

Potilasturvallisuus taataan työtehtävien priorisoinnilla yli yksikkörajojen

Positiivinen asenne ja avoin mieli puolin ja toisin

Työvuoron vastaava esittelee osaston fyysiset tilat, elvytysvälineet ja turvallisuuteen liittyvät asiat

Arkisin neuvotellaan yksikön esimiehen ja viikonloppuisin työvuorovastaavan kanssa, haluaako toimia työparina vai ottaako omia potilaita/asiakkaita oman osaamisensa rajoissa.

Käyttäjäroolit kuntoon Mediatriin

LAINAVUOROLAISEN TEHTÄVIIN KUULUVAT

Työparityöskentely on ensisijainen toimintatapa

Työpariksi osaston omalle työntekijälle

Perus- ja avustavat tehtävät (esim. perushoito, lääkkeenjako, vitaalien seuranta, ruokailussa avustaminen, kuljetustehtävät)

Leikkiminen, sylissä pito, kuunteleminen (lapset, vauvat)

Perusasioiden kirjaaminen

Vierihoidon tauottaja

Selkeät kotiutukset

Peruskuntoutus, kun liike- ja varausrajotukset tiedossa

Potilaskutsuihin vastaaminen



LAINAVUOROLAISEN TEHTÄVIIN EIVÄT KUULU

Kokonaisvastuu potilaan hoidosta, mutta lainavuorolainen ottaa vastuun tekemästään työstä, esimerkiksi lääkkeiden annosta

Lääkärinkierto

Työyksikön erityistehtävät (vaativat haavahoidot, erikoistoimenpiteet, erikoislääkkeiden käyttökuntoon saattaminen)

Lääkehoidon toteutus lastenkeskuksen alueella

Hoitaisuudeltaan haastavat ja vaativat potilaat

Siirto jatkohoitoon (esim. teho-osasto, CCU)

Erytisosaamista vaativat kotiutukset

Päivystyspotilaan vastaanotto

Pelisäännöt lainavuoroon on laadittu oppimiskahviloissa yhdessä Siun soten somaattisten vuodeosastojen työntekijöiden kanssa 10/2018.

Kiitokset kaikille osallistujille!