

Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne.

Viite:

Salminen-Tuomaala, M. & Jaskari, P. 2020. Oppia omalla työpaikalla. Sairaanhoidaja 93 (3), 35 - 39.



SeAMK 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Töissä.

Sairaanhoitajat kertovat
tällä palstalla, mitä
työelämässä tapahtuu.



Verensokeri alhaalla.

Sairaanhoitajat Katri Huhtala-Simberg ja Riitta Miilumäki tutkivat hypoglykemiasta kärsivää potilasta, jonka roolissa on lehtori Paula Paussu.

Oppia omalla työpaikalla

Sosiaali- ja terveysalan pk-yrityksille suunnattu simulaatiovalmennus edisti henkilökunnan kliinistä osaamista ja paransi potilasturvallisuutta.

TEKSTI MARI SALMINEN-TUOMAALA, TTT, YLIOPETTAJA, KLIINISEN HOITOTYÖN ASIAANTUNTIJUUS, SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU, SOSIAALI- JA TERVEYSALAN YKSIKKÖ, MARI.SALMINEN-TUOMAALA@SEAMK.FI; PASI JASKARI, SAIRAANHOITAJA (YAMK), LEHTORI, SEINÄJOEN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ SEDU KUVAT JUHA HARJU

Etellä-Pohjanmaalla kehitetty simulaatiovalmennus on edistänyt sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden osaamista ja potilasturvallisuutta. Kyseessä on uusi konsepti, jossa koulutettiin pk-yritysten henkilökuntaa simuloimalla eli jäljittelemällä työtilanteita.

Simulaatiovalmennus-konseptin ovat kehittäneet Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan yksikkö ja Seinäjoen koulutuskuntayhtymä Sedu. Osapuolet ovatideoineet verkostomaista simulaatio-oppimisympäristöä vuodesta 2016 alkaen. Yhteistyössä on ollut mukana myös Etellä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri.

Yhteistyön tavoitteena on ollut uusien simulaatiomenetelmiä koskevan osaamisen jakami-



Tarkistetaan elintoimintoja.
Ulla Mäkynen, Jenna Karppi ja Elina Hyytinen selvittävät tajuttoman potilaan tilannetta.

vaikea saada. Ongelmaa helpotti se, että simulaatiovalmennukset toteutettiin pääsääntöisesti pk-yritysten omissa tiloissa.

Koulutukseen pääsi kerralla osallistumaan 8–12 työntekijää. Usean kollegan osallistuminen samaan koulutukseen mahdollisti uuden tiedon jakamisen ja uusien menetelmien käyttöönoton yhdessä. Tämän koettiin kehittävän sekä kunkin työntekijän yksilöllistä ammattitaitoa että koko työyhteisön toiminnan laatua.

Simulaatiovalmennuksen tavoitteena oli vastata pk-yritysten henkilökunnan osaamistarpeisiin, joita kartoitettiin Webropol-kyseilyllä syksyllä 2017. Osaamistarpeita ilmeni sekä tiedollisella, taidollisella että toiminnallisella tasolla.

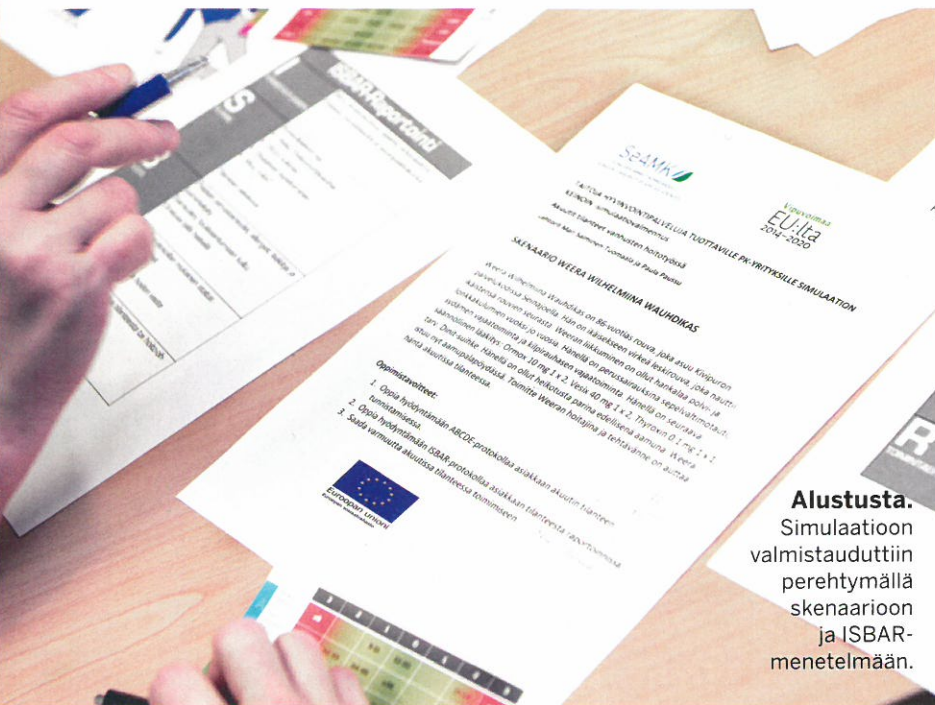
Simulaatiovalmennuksen keinoin pyrittiin edistämään henkilökunnan vuorovaikutus-, yhteistyö- ja tiimityötaitoja, teknistä ja ei-teknistä osaamista sekä kliinisiä taitoja. Keskeisiä teemoja olivat asiakas- ja työturvallisuus sekä dialogisuus, tunneäly, empatia ja tilanneherkkyys.

Simulaatiovalmennuksessa kehitettiin hen-



Pk-yritysten simulaatiovalmennus

- Pienille ja keskisuurille yrityksille suunnatussa koulutuksessa henkilökunnan osaamista kartoitettiin ja vahvistettiin simulaation eli jäljiteltävien tilanteiden avulla.
- Konseptin ovat kehittäneet yhteistyössä Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö ja Seinäjoen koulutuskuntayhtymä Sedu.
- Pk-yritysten simulaatiovalmennus ideoitiin osana Taitoja hyvinvointipalveluja tuottaville pk-yrityksille simulaation keinon -hanketta, joka oli toiminnassa vuosina 2017–2019.
- Simulaatiovalmennukseen osallistui 20 yritystä, jotka tarjosivat lastensuojelun palveluita sekä hoito- ja asumispalveluja vanhuksille ja mielenterveysongelmista kärsiville.
- Simulaatiovalmennukseen otti osaa yhteensä 213 henkilöä. He olivat sairaanhoitajia, terveydenhoitajia, sosionomeja ja lähihoitajia.
- Suuri osa simulaatiovalmennuksista toteutettiin pk-yritysten tiloissa.



Alustusta.
Simulaatioon valmistauduttiin perehtymällä skenaarioon ja ISBAR-menetelmään.

listi kokonaisvaltaisen, kokemuksellisen ja toiminnallisen oppimisen autenttiossa työympäristössä.

Simulaatiovalmennuksen todettiin parantavan potilasturvallisuutta, sillä konkreettisiin tapauksiin perustuvien simulaatiotilanteiden avulla osallistujat pystyivät kehittämään tilanneherkkyyttä ja ongelmanratkaisutaitoja. Näitä taitoja pidettiin tärkeinä läheltä piti -tilanteiden ennaltaehkäisemisessä.

Simulaatiot mahdollistivat hoitotyössä usein ilmenevien tilanteiden lisäksi myös harvinaisempien tilanteiden harjoittamisen. Tämä koettiin tärkeiksi, sillä harvinaisten tilanteiden kohtaamiseen ei ole rutiinia.

Simulaatiovalmennusta toteutettiin työ- ja taitopajoina sekä full scale -simulaatioina. Simulaatiovalmennuspäiviä kertyi kahden ja puolen vuoden aikana yhteensä 160.

Simulaatiovalmennuksen vaikuttavuutta

arvioitiin kuuden aihealueen avulla: asiakkaan terveyttä ja toimintakykyä sekä itsehoitoa edistävä osaaminen, digitaalinen, tietotekninen ja teknologinen osaaminen, vuorovaikutus- ja tiimityöosaaminen, oman asiantuntijuuden kehittämisosaaminen, yrityksen markkinointiosaaminen ja akuuteissa tilanteissa toimimisen osaaminen.

Henkilökunnalta kysyttiin arvioita heidän osaamisestaan vuosina 2017 ja 2019. Simulaatiovalmennukseen osallistuneet kokivat osaamisensa kehittyneen kaikilla kuudella osa-alueella.

Lisäksi simulaatiovalmennus oli antanut valmiuksia vuorovaikutus- ja tiimityötaitoihin, ja niiden soveltamiseen erilaisissa asiakkaan auttamis- ja ohjaustilanteissa sekä läheisten tukemisessa ja ristiriitatilanteissa.

Osallistujat kokivat, että empatiataidot, tunneälytaidot ja taito tunnistaa ryhmädynamiikkaan vaikuttavia asioita olivat kehittyneet simulaatiovalmennuksen aikana. Osaaminen

kielökunnan valmiuksia kohdata erilaisia haasteellisia asiakastilanteita vanhustyössä, mielen-terveystyössä ja lastensuojelun sijaishuollossa.

Tilanteita simuloimalla henkilökuntaa valmistettiin muun muassa kuolevan asiakkaan ja hänen läheisensä kohtaamiseen ja tukemiseen, haastavan vanhemman kohtaamiseen lastensuojelun sijaishuollossa sekä aggressiivisen asiakkaan kohtaamiseen mielen-terveysyksikössä.

Simulaation avulla pystyttiin harjoitteluun myös akuuttien sairaustilanteiden ja lääkehoidon edellyttämää tiedollista ja taidollista osaamista, esimiehiltä ja alaisilta vaadittavia taitoja sekä etäpalveluohjausta.

Osallistujat kokivat simulaatiovalmennuksen hyväksi menetelmäksi, koska se mahdol-

Plussat & miinukset

- + Simulaatiovalmennus perustui pk-yritysten henkilökunnan osaamistarpeisiin.
- + Pk-yrityksen henkilökunta pääsi osallistumaan koulutukseen yhdessä.
- + Simulaatiovalmennuksessa saatua osaamista voidaan soveltaa työssä.
- + Simulaatiovalmennus edisti henkilökunnan luottamusta omiin taitoihinsa.
- Hanke kesti vain 2,5 vuotta. Simulaatiovalmennus jatkuu kuitenkin maksullisena täydennyskoulutuksena sosiaali- ja terveysalan yrityksille.

Menetelmä mahdollistaa aikaisemman kokemuksen hyödyntämisen ja toiminnallisen oppimisen.

oli kehittynyt niin ikään akuuttien tilanteiden hallinnassa ja digitaalisten menetelmien hyödyntämisessä.

Simulaatiovalmennus edisti myös pk-yritysten henkilökunnan valmiuksia kehittää omaa asiantuntijuuttaan. Tähän sisältyi taito seurata yhteiskunnallisia muutoksia ja tunnistaa oman osaamisen kehittämistarpeita sekä valmiudet jatkuvaan oppimiseen ja luoviin ongelmanratkaisutaitoihin.

Simulaatiovalmennus sopii hyvin ammattissa toimivien, kokeneiden sosiaali- ja hoitoalan ammattilaisten osaamisen kehittämismenetelmäksi. Menetelmä mahdollistaa aikaisemman kokemuksen hyödyntämisen ja toiminnallisen, kokonaisvaltaisen oppimisen.

Moniammatillisen simulaatiovalmennuksen myötä työntekijät pystyvät myös jakamaan osaamistaan sekä verkostoitumaan alueellisella tasolla.

Osaaminen vahvistui.

Katri Huhtala-Simberg oppi simulaatiovalmennuksessa muun muassa akuuttien tilanteiden hallintaa ja lääkehoitoa.

