

VASTAAVAN HOITAJAN TYÖNKUVA MEHILÄINEN  
LÄNSI-POHJAN AKUUTTIKLINIKALLA

Perehdytyskansion laatiminen

Pekkala Kati

Opinnäytetyö

Hoitotyön koulutus  
Sairaanhoitaja (AMK)

2024

Hoitotyön koulutus  
Sairaanhoitaja AMK

---

<b>Tekijä</b>	Kati Pekkala	<b>Vuosi</b>	2024
<b>Ohjaaja(t)</b>	Eija Kehus		
<b>Toimeksiantaja</b>	Mehiläinen Länsi-Pohja		
<b>Työn nimi</b>	Vastaavan hoitajan työnkuva Mehiläinen Länsi-Pohjan akuuttiklinikalla – Perehdytyskansion laatiminen		
<b>Sivumäärä</b>	30		

---

Opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantajan toiveesta tuottaa perehdytyskansion Mehiläinen Länsi-Pohjan Akuuttiklinikalle. Opinnäytetyön tarkoituksena on selkiyttää vastaavan hoitajan työnkuva Akuuttiklinikalla sekä tuottaa perehdytysmateriaali, joka tukee uuden työntekijän perehtymistä vastaavan hoitajan työhön. Perehdytyskansion on tarkoitus toimia ohjeena myös muille osaston hoitajille, jotta hekin tiedostavat vastaavan hoitajan vastuualueet.

Perehdytyskansiota varten tuotettu aineisto kerättiin kyselylomakkeella, yhteisellä koulutustapahtumalla sekä osastonhoitajan haastattelulla. Kyselylomake lähetettiin Akuuttiklinikan hoitajille, ja siihen vastasi 12 hoitajaa. Lisäksi tietoa haettiin tieteellisistä artikkeleista ja tietokannoista sekä hyödynnettiin näyttöön perustuvaa tietoa.

Tulosten mukaan vastaavan hoitajan tärkeimpiä ominaisuuksia ovat ammattitaito, paineensietokyky, organisointikyky sekä hyvät vuorovaikutustaidot. Tärkeimpiä tehtäviä puolestaan ovat työn sujuvuus, tehtävien jakaminen ja viranomaisyhteistyö. Tuloksista on havaittavissa, että vastaavana hoitajana toimivat henkilöt kokevat roolin tärkeäksi osaksi päivittäistoimintaa. Näiden tulosten pohjalta toteutetun perehdytyskansion avulla on pyritty tuomaan esille vaadittava osaaminen, jotta voi toimia vastaavana hoitajana.

---

<b>Author</b>	Kati Pekkala	<b>Year</b>	2024
<b>Supervisor(s)</b>	Eija Kehus		
<b>Commissioned by</b>	Mehiläinen Länsi-Pohja		
<b>Title</b>	Vastaavan hoitajan työnkuva Mehiläinen Länsi-Pohjan akuuttiklinikalla – perehdytyskansion laatiminen		
<b>Number of pages</b>	30		

---

This study was commissioned by the Mehiläinen Länsi-Pohja emergency department. The purpose of the study was to clarify the primary nurse role at the emergency department and produce a suitable orientation folder to support anybody starting to work as a primary nurse at the unit. The purpose of the folder also serves as a reference material for anyone – primarily a healthcare professional – working in other departments of the hospital so that they could identify and understand the job description of the primary nurse and the related responsibilities. With the help of this study, the aim was also to shed light on which characteristics a person should possess in order to do well in the role of a primary nurse.

The data for this study was gathered from the personnel of the emergency department in a workshop arranged for all primary nurses currently working in the unit, by interviewing the supervisor of the unit, and via a questionnaire targeted towards the entire nursing personnel in the unit.

The results of this thesis indicate that the desired characteristics for a person working as a primary nurse are abundant, relevant work experience, being able to handle one's mental pressure, and the ability to organize and communicate effectively. Furthermore, it was perceived that the most important tasks of a primary nurse were to manage the work of nurses, to delegate, to assign tasks, and to work with the relevant authoritative stakeholders.

**Keywords** emergency department, primary nurse, responsibility, onboarding

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE .....	7
3	PÄIVYSTYSPALVELUT SUOMESSA .....	8
3.1	Päivystyspalveluiden tuottaminen .....	9
3.2	Mehiläinen Länsi-Pohja .....	9
3.3	Akuuttiklinikka .....	10
4	VASTUUHOITAJAN TYÖNKUVA AKUUTTIKLINIKALLA .....	11
4.1	Vastaavan hoitajan kelpoisuusvaatimukset .....	11
4.2	Työtehtävät ja vastuut .....	12
4.3	Vastaavan hoitajan roolin merkitys Akuuttiklinikalla .....	13
5	PEREHDYTTÄMINEN .....	15
5.1	Perehdytyksen perusteet .....	15
5.2	Tavoitteellisuus perehdytyksen ytimessä .....	16
5.3	Hoitotyön perehdytys .....	17
6	PEREHDYTYSKANSIO VASTAAVAN HOITAJAN TYÖNKUVASTA .....	19
6.1	Toiminnallisen projektin aineistonkeruu .....	19
6.2	Kyselyn tulokset .....	20
6.2.1	Vastaavan hoitajan rooli Akuuttiklinikalla .....	21
6.2.2	Työn vastuut .....	21
6.2.3	Työn vaatimat valmiudet .....	22
6.3	Perehdytyskansio .....	22
7	POHDINTA .....	24
7.1	Jatkokehittäminen .....	25
7.2	Oppimisprosessi .....	25
7.3	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	26
	LÄHTEET .....	29

## 1 JOHDANTO

Mehiläinen Länsi-Pohja on vastannut Meri-Lapin alueen terveystaloiden tuottamisesta vuodesta 2018 lähtien. Keskussairaalan yhteispäivystys on nimetty Akuuttiklinikaksi. Se palvelee Meri-Lapin alueen asukkaita ympäri vuorokauden. (Mehiläinen Länsi-Pohja 2023.) Uuden sote-lainsäädännön myötä on jouduttu tekemään sopimusmuutos, ja Länsi-Pohjan keskussairaalan päivystystoiminta siirtyy Lapin hyvinvointialueelle vuoden 2025 alusta (Mehiläinen Länsi-Pohja 2024). Uuden liiketoiminnan aloittaminen ja tehdyt sopimusmuutokset ovat luoneet muutostarpeita myös henkilöstön osalta. Yhdeksi kehityskohteeksi näiden muutoksien keskellä on tunnistettu organisaation ja rekrytoitujen osaajien perehdyttäminen vastaavan hoitajan työhön. Tämän vuoksi opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Akuuttiklinikan vastaavan hoitajan työnkuvaa sekä luoda työtä tukeva perehdytysmateriaali.

Perehdyttäminen on lailla säädeltyä toimintaa, mutta sen toteuttaminen on vapaamuotoista ja usein kapea-alaista. Käytännössä tämä nähdään tapahtumana, jossa käydään läpi käytännön asiat, toimintamallit ja työvälineet. (Kjelin & Kuusisto 2003.) Kupias ja Peltola (2009) määrittävät perehdyttämisen olevan kaikkia niitä toimenpiteitä ja tukia, joiden avulla työntekijä pääsee alkuun työssään ja suoriutuu työtehtävistään itsenäisesti. Länsi-Pohjan keskussairaalan akuuttiklinikalla on tunnistettu puutteita vastuuhoitajien perehdytysprosessissa. Perehdytys on käytännössä suullista tietoa, eikä perehdytysmateriaalia ole. Myöskin perehdytyksen pituus ja laatu voivat vaihdella suuresti. Työntekijät kaipaavat selkeämpää ohjetta tai opasta vastuuhoitajan tehtävistä sekä vastuista. Nämä tehtävät olisi hyvä tuoda myös osaston muun henkilökunnan tietoon.

Vastaava hoitaja on tärkeä tekijä päivystyspoliklinikoilla. Sen työtehtävät määräytyvät yksikön tarpeiden mukaan. Yksikkö voi määrittää esimerkiksi, minkä verran vastaava hoitaja osallistuu potilastyöhön. Toimiminen vastaavana hoitajana edellyttää laajaa kokemusta akuuttihoitotyöstä sekä tietoa päivystyspoliklinikan toiminnasta. Lisäksi tarvitaan tiimi- ja ryhmätyötaitoja, johtajuutta ja asiantuntijuutta sekä ongelmanratkaisukykyä. (Kovanen 2012.) Työn tavoite on vakioida vastuuhoitajan perehdytysprosessi ja luoda siihen tueksi perehdytysmateriaali. Työn ensisijainen tavoite on tuote, joka kokoaa yhteen kaiken materiaalin ja on riittävä

perehdyttämään uuden vastaavan hoitajan työhönsä ja samalla määrittää toimenkuvan sisällön.

Opinnäytetyön tietopohjassa esitellään yleisesti Akuuttiklinikan merkitystä sairaalan toiminnassa, mitä sidosryhmiä sen toimintaan kuuluu ja kuinka vastaavan hoitajan toimenkuva sijoittuu tähän kokonaisuuteen. Tätä tietoa on kerätty julkisista tietolähteistä, tilaajaorganisaation omasta tietopankista ja aiemmin tehdyistä tutkimuksista. Tilaajan organisaatiossa toteutetun työyhteisökyselyn ja koulutustahtuman sekä olemassa olevan materiaalin pohjalta on tuotettu Mehiläinen Länsi-Pohjan Akuuttiklinikalle vastaavan hoitajan perehdytyskansio.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Akuuttiklinikan vastaavan hoitajan työnkuvaa sekä luoda työtä tukeva perehdytysmateriaali. Sairaalan akuuttiklinikalla on tunnistettu puutteita vastuuhoitajien perehdytysprosessissa. Perehdytys on käytännössä suullista tietoa eikä perehdytysmateriaalia ole. Myöskin perehdytyksen pituus ja laatu voivat vaihdella suuresti. Työntekijät kaipaavat selkeämpää ohjetta tai opasta vastuuhoitajan tehtävistä sekä vastuista. Nämä tehtävät olisi hyvä tuoda myös osaston muun henkilökunnan tietoon.

Työn tavoite on vakioida vastuuhoitajan perehdytysprosessi ja luoda siihen tueksi perehdytysmateriaali. Työn ensisijainen tavoite on tuote, joka kokoaa yhteen kaiken materiaalin, joka on riittävä perehdyttämään uusi vastaava hoitaja työhönsä ja samalla määrittää sen toimenkuvan sisällön.

### 3 PÄIVYSTYSPALVELUT SUOMESSA

Päivystyspalveluista säädetään terveydenhuoltolaissa (2010/1326) sekä asetuksessa kiireellisen hoidon perusteista ja päivystyksen erikoisalakohteisista edellytyksistä (2017/583). Hyvinvointialueen on järjestettävä ympärivuorokautinen laajan toiminnan yksikkö keskussairaalan yhteyteen. Laajalla ympärivuorokautisella yksiköllä tarkoitetaan yksikköä, joka järjestää perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon yhteispäivystyksen tarjoamalla useita lääketieteen erikoisaloja välittömästi. Yksikön tulee lisäksi tukea muita päivystysyksiköitä tarpeen mukaan. Hyvinvointialueet, joilla on yliopistollinen sairaala, voivat järjestää useita ympärivuorokautisen hoidon yksiköitä. Päivystävissä yksiköissä on oltava riittävä osaaminen ja voimavarat, jotta hoidon laatu on hyvää eikä potilasturvallisuus kärsi. (Terveydenhuoltolaki 1326/2010 § 6:50.)

Mikäli alueen palvelujen saavutettavuus ja päivystyspisteiden väliset etäisyydet ovat liian pitkiä, voivat hyvinvointialueet hakea lupaa ympärivuorokautisen perusterveydenhuollon tai akuuttilääketieteen päivystyksen järjestämiselle. Luvan myöntää sosiaali- ja terveysministeriö. Lain sosiaali- ja terveydenhuolto- ja pelastustoimea koskevan uudistuksen toimeenpanosta ja sitä koskevan lainsäädännön voimaantulusta (2021/616 § 7:59) mukaan Lapin ja Etelä-Savon hyvinvointialueet voivat ylläpitää kahta ympärivuorokautista yhteispäivystysyksikköä sairaaloidensa yhteydessä.

Kiireellistä vastaanottoa eli virka-ajan ulkopuolella tapahtuvaa päivystystä on voitu järjestää terveyskeskusten toimipisteissä erityisesti pienillä paikkakunnilla, joissa välimatkat ovat pitkiä. Suuremmissa kaupungeissa tällaisia kiirevastaanottoja järjestetään harvemmin ja toimintoja on keskistetty sairaaloissa toimiviin yhteispäivystyksiin. Yhteispäivystyksessä potilaita hoitava taho on saman katon alla eikä välissä ole hallinnollista kuilua. Yhteispäivystysten muodostuminen sekä toiminnan vakiintuminen ja vahvistuminen ovat johtaneet akuuttilääketieteen erikoisalan perustamiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017.)

Päivystyshoitoa on hätätilapotilaiden välitön hoito sekä vuorokauden sisällä yhteydenotosta annettava hoito. Kiireellistä hoitoa annetaan tapauksissa, joissa hoitoa ei voida siirtää myöhemmäksi ilman oireiden tai vamman vaikeutumista.

(Sosiaali- ja terveysministeriö 2017.) Päivystysyksiköiden tehtäviä ovat kiireellinen tutkimus, hoidon- ja palvelutarpeen arviointi, välittömän ja tarpeenmukaisen hoidon antaminen sekä oikeisiin palveluihin ohjaaminen. Hoidon tarpeen arvioinnilla tarkoitetaan arviota siitä, tarvitseeko potilas välitöntä hoitoa, kiireellistä vai kiireetöntä hoitoa, muun kuin terveydenhuollon esimerkiksi sosiaalihuollon tukea tai ei lainkaan toimenpiteitä. Hoidon kiireellisyyden arvioinnista käytetään termiä ”triage”. Päivystyksessä kaikkien sinne saapuvien potilaiden hoidon tarpeen kiireellisyys arvioidaan ja numeroidaan asteikolla 1–5. Tämä antaa joustoa toiminnan suunnitteluun ja resursointiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017.)

### 3.1 Päivystyspalveluiden tuottaminen

Päivystyspalveluita Suomessa tuottavat hyvinvointialueet sekä HUS-yhtymä. Hyvinvointialueella on oltava tarpeeksi osaamista, ammattihenkilökuntaa sekä riittävä toimintakyky ja valmius vastata sote-palveluista. Lisäksi sillä on oltava tarvittavat toimintaedellytykset, kuten asianmukaiset toimitilat ja toimintavälineet sekä riittävä palvelutuotanto. (Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 612/2021 2:8§.)

Hyvinvointialue voi tukea omia palveluitaan hankkimalla niitä yksityiseltä palveluntuottajalta. Yksityiseltä hankittujen palveluiden tulee olla tarpeen, jotta tehtävät saadaan tarkoituksenmukaisesti hoidettua. Hyvinvointialue vastaa myös hankittavien palveluiden järjestämisvastuusta. (Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 612/2021 2:8§.)

### 3.2 Mehiläinen Länsi-Pohja

Mehiläinen Länsi-Pohja on palveluntuottaja, jonka kanssa Länsi-Pohjan sairaanhoitopiiri solmi monivuotisen sopimuksen Länsi-Pohjan kuntien lakisääteisen järjestämisvastuun johdosta sosiaali- ja terveyspalveluiden tuottamiseksi (Mehiläinen Länsi-Pohja 2023a).

Sittemmin valtakunnallisen sosiaali- ja terveystuudistuksen seurauksena yritys siirtyi tuottamaan kyseisten kuntien palveluita Lapin hyvinvointialueella vuoden 2023 alusta. Sopimus on voimassa vuoteen 2033, vaikkakin sen vastuunjakoa

on uudistuksen seurauksena päätetty muuttaa. Silti nykyiselläkin sopimussisällöllä Mehiläinen Länsi-Pohja Oy tuottaa edelleen pääosin kaikki keskeiset terveyspalvelut Kemin, Keminmaan, Simon, Tervolan, Tornion ja Ylitornion kunnissa, jonka väestöpohja käsittää noin 60 000 ihmistä. Terveyspalveluita tuottavat 700 terveydenhoitoalan ammattilaista kahdeksassa toimipisteessä. (Mehiläinen Länsi-Pohja 2023a.)

### 3.3 Akuuttiklinikka

Meri-Lapin alueen perusterveydenhuollon sekä erikoissairaanhoidon yhteispäivystys toimii keskussairaalaan tiloissa Kemissä. Sairaalassa päivystää kirurgian, anestesian, sisätautien, radiologian, lastentautien sekä naistentautien erikoislääkärit. Yhteispäivystyksessä toimii erillinen sairaanhoitajan vastaanotto sekä päivystyksen oma puhelimella tehtävä hoidon tarpeen arviointi. (Mehiläinen Länsi-Pohja 2023). Aivoinfarktien hoidossa sairaala kuuluu Telestroke-rinkiin eli tekee puhelinkonsultaatio HUSiin (Reissel ym. 2012, 68). Sairaalan laboratorio ja röntgenosasto ovat auki ympäri vuorokauden (Mehiläinen Länsi-Pohja 2024a).

Akuuttiklinikalla on käytössä triage-luokitus ja se tehdään kaikista sinne tulevista potilaista, jotta potilaat saavat tarkoituksen mukaisen hoitoonohjauksen eikä potilasturvallisuus vaarannu (Mehiläinen Länsi-Pohja 2024). Hoitaja ohjaa potilaat arvionsa mukaan odotusaulaan tai petipaikalle potilaan voinnin ja triage-luokituksen mukaan (Ruonala 2024).

Akuuttiklinikalla on tarkkailuosasto, jossa hoidetaan lyhytaikaista seurantaan vaativat potilaat, jotka eivät ole osastohoidon tarpeessa. Tarkkailuosastolla pyritään lyhentämään potilaiden hoitoaikoja, parantamaan hoidon laatua sekä parantamaan sairaalan kustannustehokkuutta. (Gröhn, Hussi, Kärri & Naukkarinen 2006, 2133–2136.)

## 4 VASTUUHOITAJAN TYÖNKUVA AKUUTTIKLINIKALLA

Organisointi, osaamisen turvaaminen sekä töiden sujuminen vaativat oikeanlaista johtamista. Yhteispäivystyksessä tarvitaan lähiesihenkilön johtamisen lisäksi vuorokohtaista johtamista (Kovanen 2012). Mehiläinen Länsi-Pohjan Akuuttiklinikalla vuorokohtaisena esimiehenä toimii sairaanhoitaja, josta käytetään nimitystä vastuuhoitaja (Ruonala 2024).

Toimiminen Akuuttiklinikalla vaatii hoitajilta jatkuvaa korkeaa valmiustasoa, saumatonta yhteistyötä moniammatillisessa tiimissä sekä ammatillista erityisosaamista. Akuuttihoitotyössä hoitosuhteet ovat lyhyitä, tilanteet nopeasti muuttuvia ja arvaamattomia ja niihin on kyettävä reagoimaan nopeasti. (Luostarinen, Meretoja, Niemi 2019.)

### 4.1 Vastaavan hoitajan kelpoisuusvaatimukset

Akuuttiklinikalla vastuuhoitajan kelpoisuusvaatimuksena voidaan pitää terveydenhuollon ammattihenkilöstä annetun lain (559/1994) mukaista sairaanhoitajan laillistusta sekä työkokemusta alalta ja kiinnostusta tehtävää kohtaan (Ruonala 2024). Sairaanhoitajalla tulee olla kykyä yhdistää tietoja, taitoja sekä arvoja ja asenteita. Sairaanhoitaja tarvitsee työssään monipuolisia kädentaitoja, päätöksenteon- ja ajatteluntaitoja sekä sosiaalisia taitoja. Sairaanhoitajan tulee osata tarkkailla potilaan tilaa, havainnoida ja tunnistaa muutoksia sekä niiden dokumentointi. Tilannehallintataidot korostuvat akuuteissa tilanteissa, kuten hätätilanteessa toimiminen ja elvytystaidot. Hoitotoimenpiteiden hallinnan lisäksi työn organisointi ja kehittäminen kuuluvat hoitotoimien hallintataitoihin. (Luostarinen ym. 2019.) Vastuuhoitajan työtehtävissä tarvitaan myös osaamista ja halua kehittyä. Hoitajan tulee osallistua säännöllisesti koulutuksiin ja kehittää itseään. Osastonhoitaja tekee päätöksen hoitajan valmiudesta toimia vastuuhoitajana. (Ruonala 2024.) Vastuuhoitajalla tulee olla pitkäaikainen kokemus akuuttihoitotyöstä ja akuuttiklinikan toiminnasta. Lisäksi edellytetään tietoja sekä taitoja päivystyspotilaan hoidosta. Vastuuhoitajalta vaaditaan nopeaa päätöksentekokykyä, organisointi- sekä vastuunottokykyä ohjata hoitotyön toimintoja sekä tehtäviä. (Ruonala 2024; Kotila, Ylikukkonen & Meretoja 2016, 4–6.)

## 4.2 Työtehtävät ja vastuut

Katriina Laaksonen Sairaanhoidajaliitosta on todennut, että sairaanhoitaja on hoitotyön paras asiantuntija osaamisen ja vastuun vuoksi. Sairaanhoitajat kantavat vastuullaan myös osin työnjohdollisia asioita. Näistä osa-alueista tärkeimpiä ovat kyky tehdä päätöksiä sekä työyhteisössä tehtävästä työstä huolehtiminen. (Laaksonen 2006; Kovanen 2012.) Vastuuhoitajan tulee olla tietoinen kaikesta osastolla tapahtuvasta toiminnasta sekä potilaista, eikä tämä saa poistua työvuoronsa aikana osastolta (Ruonala 2024).

Vastuuhoitajan työtehtäviin kuuluu tavanomaisen potilastyön lisäksi potilaiden ilmoittaminen osastoille, työtehtävien jakaminen, vuorovaihtoraportin laatiminen, tiivis yhteistyö akuuttiklinikalla työskentelevien ammattiryhmien välillä sekä kommunikointi ensihoidon kanssa. Vastuuhoitaja toimii osittaisessa esimiestehtävässä työvuoronsa aikana, ottaa sairauslomailmoitukset vastaan sekä vastaa hoitotyön toteutumisesta. Vastuuhoitajan vastuulla on ennakoilmoitusten vastaanotto, viranomaisyhteistyö sekä suuronnettomuusilmoituksen eli SURO-ilmoituksen teko. (Ruonala 2024.)

Ennakoilmoitukset annetaan VIRVE-päätelaitteeseen (Ruonala 2024). Virve eli viranomaisverkko on viranomaisten käytössä oleva yhteinen viestintäverkko. Tässä verkossa toimivat sosiaali- ja terveystoimi, hätäkeskus, pelastustoimi, poliisitoimi, rajavartiolaitos, tulli sekä puolustusvoimat. Lisäksi energia- ja teollisuusyhtiöitä, tieliikennekeskus, Finavia ja kriittistä infrastruktuuria ylläpitävät toimijat toimivat tässä verkossa. Viranomaisverkko on vahvasti suojattu viestintäverkko. Kullekin toimijalle luodaan omat päivittäisviestiliikenteen puheryhmät sekä näiden lisäksi viranomaisyhteistyötä varten yhteistoimintaryhmät. (Lappeteläinen & Sardinmaa 2015, 26.) Ensihoito antaa vastaanottavaan sairaalaan ennakoilmoituksen ennen sairaalaan saapumista. Tällä annetaan päivystykselle aikaa valmistautua potilaan vastaanottoon muun muassa siirtämällä kiireettömiä potilaita pois päivystystiloista ja hälyttämällä paikalle tarvittavat asiantuntijat, kuten anestesialääkäri tai kirurgi. Tarvittaessa paikalle voidaan kutsua lisää henkilökuntaa, mikäli potilaita on tulossa useita esim. kolari- tai SURO-tilanteessa. (Castrén ym. 2012, 338–339.)

SURO:lla tarkoitetaan suuronnettomuutta, jossa potilaita on paljon ja heillä on eriasteisia vammoja, esim. juna-, lento- ja tehdasonnettomuudet. Suomen lain mukaan suuronnettomuus määritellään näin: ”Onnettomuus, jota on kuolleiden tai loukkaantuneiden taikka ympäristöön, omaisuuteen tai varallisuuteen kohdistuneiden vahinkojen määrän taikka onnettomuuden laadun perusteella pidettävä erityisen vakavana.” (Laki turvallisuustutkinnasta 525/20112§.) Suuronnettomuus vaatii aina eri viranomaisien saumatonta yhteistyötä. Ensihoidolla ja pelastustoimella on omat ohjeensa onnettomuuspaikalla toimimiseen. Sairaalan valmiusjohtaja/lääkintäkomentaja vastaa sairaalan valmistautumisesta ja toiminnasta. Tämä voi raskaimmillaan tarkoittaa suunniteltujen leikkausten lykkäämistä ja hyväkuntoisten potilaiden kotiuttamista tai siirtoa toiseen hoitolaitokseen. (Castrén ym. 2012, 338.)

#### 4.3 Vastaavan hoitajan roolin merkitys Akuuttiklinikalla

Vastuuhoitaja toimii osana tiimiä ja tiedottaa koko työtiimiä. Vastuuhoitaja voi toimia myös opastajana uusille lääkäreille, joille talon tavat eivät ole tuttuja. Vastuuhoitaja osallistuu potilastyöhön sen minkä ehtii, mutta osallistuu aina kriittisesti sairaan potilaan hoitoon. (Ruonala 2024.)

Vastuuhoitajan työn koordinointi vaatii laaja-alaista akuuttihoitotyön osaamista, tilannejohtamisen taitoja sekä koordinoitokykyä, joka puolestaan vaatii toimintaympäristön sekä sairaalan tuntemista. Vastaavalta sairaanhoitajalta vaaditaan organisaatio- ja viestintätaitoja. Organisaatiotaitoa on myös vastuuhoitajan työnkuvauksen hyväksyminen ja sen noudattaminen. (Aalto 2020, 22.)

Vastuuhoitaja huolehtii omassa työvuorossaan johtamisesta ja toiminnan sujuvuudesta. Vastuuhoitajan vastuulla on huolehtia työtehtävien ja hoitotyön tasaisesta jakaantumisesta. Vastuuvuorossa oleva hoitaja toimii tukena potilaiden vastaanottamisessa, vastaa työn onnistumisesta, organisoi sekä jakaa hoitohenkilökuntaa tehtäviin. Vastuuhoitajan tulee tunnistaa työntekijöiden osaaminen ja vastualueet sekä hyödyntää niitä jakaessaan työtehtäviä. (Aalto 2020, 22.)

Vastuuhoitaja toimii yhteistyössä moniammatillisen tiimin kanssa, sekä sairaalan muiden osastojen, ensihoidon ja poliisin kanssa. Lisäksi vastuuhoitaja toimii tii-

min rakentajana, kehittää, kannustaa ja motivoi henkilökuntaa hoitotoimenpiteisiin. Vastuuhoitaja antaa tukea ja palautetta sekä inspiroi muita sekä tuottaa näyttöön perustuvaa hoitotyötä. Lisäksi ylläpitääkseen ja edistääkseen ryhmätyöskentelyä, työhön sitoutumista sekä tiedon kulkua, vastuuhoitaja on jatkuvassa kanssakäymisessä muiden kanssa. (Aalto 2020, 23.)

## 5 PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työhönsä liittyvät odotukset. Se on lakiin kirjattu toimenpide, johon jokaisella työntekijällä on oikeus ja toisaalta työnantaja on velvoitettu. Perehdyttäminen arkikielessä mielletään välittömäksi perehdyttämiseksi, jossa opastetusti käydään läpi työpaikkaa, tavataan työkaverit ja käydään läpi työtehtäviä. Nykyaikainen käsitys perehdyttämisestä sisältää myös abstraktimpaa ajattelua, kuten ymmärrystä työnantajasta, organisaatiosta ja sen olemassaolon tarkoituksesta. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

### 5.1 Perehdytyksen perusteet

Vaikka perehdyttäminen on lailla säädeltyä toimintaa, sen toteuttaminen on hyvin vapaasti päätettävissä työnantajan toimesta. Perehdyttämisessä on nähtävissä ainakin taloudelliset ja sosiaaliset perusteet. Taloudelliset tekijät perehdyttämisessä ovat selkeä yrityksen kannustin, koska vain perehdytetty henkilö omaa valmiudet tuottavaan toimintaan. Lainsäädäntö lausuu sosiaalisten tekijöiden osalta, että työntekijää pitää perehdyttää työhönsä, jotta siitä on valmiudet suoriutua turvallisesti. (Työturvallisuuslaki 23.08.2002/738 2:14§)

Perehdytys prosessina voidaan toteuttaa monella tavalla. Koska perehdytys riippuu paljon myös työympäristöstä, kirjallisuudesta löytyy paljon erilaisia tapoja ja menetelmiä hyvän perehdyttämisen järjestämisestä. Yksi tapa jäsenellä perehdytystä prosessina on tunnistaa kaksi toisilleen vastakkaista pääpiirrettä, jotka ovat olemassa olevien tapojen välittäminen eteenpäin ja toimintatapojen tarjoaminen viitekehystenä ja työkaluina organisaation kehittämiseen. Keskeistä on, miten uusi työntekijä nähdään osana prosessia: onko hän tietoa vastaanottava osapuoli vai osa organisaatiota, jota perehdytetään aina uudelleen. (Kjelin & Kuusisto 2003.)

Tällaisella erittelyllä perehdytystä ovat lähestyneet Kjelin ja Kuusisto (2003, 169), jotka käsittelevät tätä vastinparia säilyttävänä ja uudistavana perehdyttämisenä. Samansuuntaisesti perehdytystä ovat niin ikään käsitelleet Kupias ja Peltola (2009, 29), joiden kuvauksessa kyseinen vastinpari on sopeuttava ja vuorovai-

kutteinen perehdytys. Heidän mukaansa organisaation toiminnan luonne ja tilanne vaikuttavat perehdyttämiskäytäntöihin ja säilyttävän (sopeuttavan) ja uudistavan (vuorovaikutteisen) kehittämisen suhde vaihtelee.

Säilyttävä perehdyttäminen voidaan ajatella kokoelmana toimenpiteitä, joiden avulla edistetään perehtyjän kehittymistä työtehtävänsä osaajaksi. Tällöin prosessissa nähdään kehittyvänä yksilönä uusi työntekijä (Kupias & Peltola 2009, 29). Säilyttävässä perehdyttämisessä perehdyttäjät välittävät tietoa perehdytettävälle. Monesti tällaisessa tapauksessa perehdytyksellä ajatellaan olevan selkeä alku ja loppu. Kun yrityksen toimintatavat ovat hyväksi havaittuja ja toiminta vakiintunutta, nähdään säilyttävä perehdyttäminen usein oikeana tapana ylläpitää yrityksen toimintaa. (Kjelin & Kuusisto, 2003, 47, 179.)

Uudistavassa perehdytyksessä korostetaan organisaation sisäisten suhteiden ymmärrystä ja uuden työntekijän roolia niissä prosesseissa, joihin hänen työnsä vaikuttaa. Keskeistä on konkreettisten toimenpiteiden suorittamisen sijaan analyysi organisaation toimintojen riippuvuussuhteista ja dialogi. (Kjelin & Kuusisto, 2003, 171-172.) Uusi työntekijä hahmotetaan osaksi organisaatiota näiden lopputulemana. On huomionarvoista, että uudistavassa perehdytyksessä huomioidaan, että uuden tulokkaan myötä myös organisaatio on muuttunut (Kjelin & Kuusisto, 2003, 168-169.) Niinpä onnistunut perehdytys on tässä tapauksessa kaksisuuntainen kehityskulku, jossa työntekijä kasvaa osaksi organisaatiota ja toisaalta organisaatio oppii muuttamaan itseään uuden tulokkaan myötä.

Molemmissa menetelmissä voidaan nähdä yhteisenä nimittäjänä se, miten perehdyttäminen palvelee työnantajaa eli organisaatiota. Säilyttävässä perehdytyksessä korvataan menetettyä työvoimaa tai laajennetaan toimintaa, joka on nähty hyödylliseksi. Uudistavassa perehdytyksessä pyritään löytämään parempi suorituskyky organisaatiossa uuden osaamisen johdosta. Koska perehdytys koskettaa henkilökohtaisesti eniten uutta työntekijää itseään on järkevää analysoida hyvää perehdytystä myös heidän näkökulmastaan. (Kjelin & Kuusisto, 2003, 168-169.)

## 5.2 Tavoitteellisuus perehdytyksen ytimessä

Onnistuneella perehdytyksellä voidaan nähdä lukuisia hyötyjä myös työntekijälle itselleen. Miettinen, Kaunonen ja Tarkka (2006) analysoivat hoitotieteen opiske-

lijoiden ajatuksia hyvästä perehdytyksestä. He totesivat perehdytyksen tavoitteellisuuden olevan yksi tärkeimmistä teemoista onnistumisen mittarina. Tavoitteellisuus sisälsi perinteisen osaamisen lisäksi runsaasti pehmeitä tekijöitä, kuten työyhteisen hengen luominen, sosiaalistuminen ja työviihtyvyys. Lisäksi todettiin, että perehdytys ei ole vain tiettyjen henkilöiden asia, vaan hyvässä perehdytyksessä koko työyhteisö on siinä mukana. Niin ikään perehdytyksen ei nähty koskevan vain uusia työntekijöitä, vaan olevan työkalu myös vanhojen työntekijöiden työtapojen uudistamisessa. Hyvän perehdytyksen hyötyinä nähtiin siis paljon henkisiäkin tekijöitä, työturvallisuuden ja tuottavuuden lisäksi. Mielenkiintoista tutkimuksessa on, että uudistavan perehdytyksen metodit näyttävät vastaavan myös uusien työntekijöiden näkökulmasta tarpeisiin hyvästä perehdytyksestä.

### 5.3 Hoitotyön perehdytys

Perehdytyksen tavoitteena on varmistaa uuden oppiminen ja perehtyminen työn vaatimukseen, odotuksiin sekä työympäristöön. Perehdytysprosessin suunnitelmallisuus takaa perehdytyksen sujuvuuden ja laadun. (Aittojärvi ym. 2022, 20-22.) Hoitotyön perehdytyksen tavoitteena on lisätä työhön sitoutuvuutta, pätevyyttä sekä kliinistä päätöksentekokykyä. Hyvä perehdytys huomioi perehdytettävän yksilölliset osaamistarpeet sekä vaikuttaa myönteisesti työntekijöiden ammatilliseen itsevarmuuteen ja osaamiseen, mikä lisää työssä pysymistä. (Voutilainen, Haapa & Jokiniemi 2019, 5–8.) Tärkeää on myös koko työyhteisön myönteinen suhtautuminen perehdyttämiseen. Näin varmistetaan uuden työntekijän avun ja tuen saaminen myös muilta kuin nimetyltä perehdyttäjältä. (Aittojärvi ym. 2022, 20-22.)

Perehdytyksen epäonnistuminen tai sen puute on aiemmin todettu aiheuttavan jopa fyysisiä oireita kohonneena sydänkohtausriskinä työterveyslaitoksen tutkimuksessa (Lahtinen & Suominen 1989.) Perehdytyksen merkitystä työhyvinvointiin kokonaisvaltaisesti on tutkinut Gardemeister (2004, 27) opinnäytetyössään. Siinä hän päätyi huomioimaan, kuinka vahvasti perehdytyksen lainsäädännölliset tavoitteet vastaavat työhyvinvointia kehittäviä malleja.

Perehdytyksen vaikutuksia työhyvinvointiin ja sen kautta yrityksen toimintaan on tunnistettavissa useita. Näitä ovat esimerkiksi puutteelliset taidot (Gardemeister

2004, 27) ja sitouttamisen sekä motivaation puute (Viitala 2013.) Niin ikään sairauspoissaolojen ja työvoiman vaihtuvuuden on nähty johtuvan huonosta työhyvinvoinnista (Österberg 2009, 159.) Työnantajan näkökulmaa samaan aiheeseen on tutkittu vastaavasti. Huonon tai vajaan perehdytyksen on nähty korreloivan joko suoraan tai välillisesti työntekijävaihtuvuuteen. (Lahtinen & Suominen 1989.)

## 6 PEREHDYTYSKANSIO VASTAAVAN HOITAJAN TYÖNKUVASTA

Toiminnallinen opinnäytetyö on työelämälähtöinen ja sen tarkoituksena on kehittää yksikön toimintaa käytännössä. Toiminnallinen opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistapa, johon kuuluu toiminnallinen osuus, kuten opas tai tuotekehitys, ja sen lisäksi teoreettinen osuus eli raportti. Raporttiin kuvataan valintoja, lähtökohtia sekä ratkaisua. Näin tarkoituksena on osoittaa ammatillinen asiantuntijuus. Toiminnalliseen opinnäytetyöhön määritellään tutkimuskysymykset ja valitaan sopivat tutkimusmenetelmät. Teoreettisessa osuudessa kuvataan tuotoksen kehitysvaiheet sekä näyttöön perustuvaa tietoa aiheesta. (Lapin amk 2024; Kostamo, Airaksinen & Vilkkä 2022, 9.) Raportin on oltava johdonmukainen. Siihen sisältyy käsitteiden ja termien määrittelyä, niiden käyttöä sekä lähteiden käyttöä ja merkintää. (Airaksinen, 2009.)

### 6.1 Toiminnallisen projektin aineistonkeruu

Aineiston keruu toteutettiin osana toiminnallista opinnäytetyötä. Aineisto koostuu kahdesta osasta, lyhyehköstä avoimiin kysymyksiin perustuvasta työyhteisökyselystä sekä ”learning cafe”-tyyppisestä työpajasta kerätyistä vastauksista. Työyhteisökyselyllä pyrittiin muodostamaan yhteinen näkemys siitä mitä vastuuhoidajan työ on akuuttiklinikalla ja millaisia ajatuksia toimenkuvan herättää. Kysely toteutettiin Microsoft Forms -lomakkeella. Tämä kysely jaettiin vastattavaksi akuuttiklinikan hoitohenkilöstölle sähköpostilla, joka sisälsi linkin kyselyyn. Kuka tahansa linkin omaava henkilö sai vastata kyselyyn. Näin kyselyn haluttu yleisö pystyttiin rajaamaan vain halutuille henkilöille, taaten samalla anonymiteetti opinnäytetyösopimuksessa sovitulla tavalla. Toisaalta anonymiteetillä pyrittiin luomaan otollinen tila tuoda esiin myös vaikeita, negatiivisiakin seikkoja. Kysely pyrittiin pitämään sopivan mittaisena, jotta vastaajan mielenkiinto säilyy. Kysymysten asettelussa painotettiin yksinkertaisuutta, mutta toisaalta avoimuutta. Hyvää tieteellistä käytäntöä ja eettisiä ohjeita sovellettiin niin, että vastaajien johdattelua pyrittiin välttämään muotoilemalla kysymykset toisistaan riippumattomiksi ja sisällöissä käytettiin neutraaleja sanavalintoja. (Tietoarkisto 2024.)

”Learning-Cafe”-työpajassa pohdittiin vastuuhoidajan työtä ryhmissä ennalta määritettyjen kysymysten kautta. Työpajaan osallistui pitkän työkokemuksen omaavia sairaanhoitajia, joilla on kokemusta vastuuhoidajana työskentelystä

akuuttiklinikalla. Tilaisuuteen valmisteltiin Akuuttiklinikan toimesta täytettävä kyselylomake, joka annettiin haastateltaville ennalta täytettäväksi. Työpajassa osallistujat kiersivät ryhminä ympäri työpöytiä, johon kuhunkin oli asetettu pohdittavaksi yksi ennalta mietityistä kysymyksistä. Jokaisen ryhmän ajatukset kirjattiin yhteiselle sivulle pöydän ääressä. Kaikkien kierrettyä pöydät käytiin kysymyksittäin läpi vastaukset ja annettiin tilaa vapaalle keskustelulle, kirjaten edelleen ylös ilmeneviä ajatuksia. Työpajan lopuksi ennakkoon täytettyjen kyselylomakkeiden vastaukset käytiin yhdessä läpi ja kirjattiin ylös ilmenevät huomiot, täydentäen työpajan tuotettua materiaalia. Tätä tietopohjaa on osaltaan käytetty tuottamaan perehdytyskansioon tarpeellista sisältöä vastuuhoidajien työnkuvasta sekä vastuualueista Akuuttiklinikalla.

## 6.2 Kyselyn tulokset

Työyhteisökysely Mehiläinen Länsi-Pohjan akuuttiklinikalla toteutettiin syksyn 2024 aikana, ja siihen vastasi 14 henkilöä 44:stä. Kyselyllä kerättiin ajatuksia vastaavan hoitajan työnkuvasta yleisesti ja täsmentävillä kysymyksillä tehtävän vastuista ja tarvittavista valmiuksista toimia kyseisessä roolissa. Koska potentiaalinen vastausryhmä ei ollut kovin suuri, vastausten ryhmittelyä teemojen sisällä ei nähty järkeväksi toteuttaa kuin vastaajan työkokemuksen ja roolin mukaisesti. Tärkeiksi lisätiedoiksi nähtiin siten, vastasiko kyselyyn vastaava hoitaja sekä työkokemuksen pituus vastaavan hoitajan työstä.

Pienen potentiaalisen vastausmäärän johdosta vastaukset analysoitiin teemoittelemalla. Kysymysten asettelussa kiinnitettiin tähän huomiota niin, että vastaukset olisivat mahdollisimman yhteneviä valittujen teemojen osalta ottaen huomioon samalla vastaajan asiayhteyden. Kysymyksissä pyrittiin avoimuuteen, koska esimerkiksi johdattelua haluttiin välttää. Valitut teemat olivat vastaavan hoitajan rooli akuuttiklinikalla, työn vastuut ja työhön vaadittavat valmiudet. Kontekstiksi määritettiin mahdollinen toimiminen vastaavan hoitajan työssä ja siihen liittyvä työkokemus vuosina.

### 6.2.1 Vastaavan hoitajan rooli Akuuttiklinikalla

Kyselyn vastausten perusteella vastaava hoitaja nähtiin esihenkilönä, jonka tehtävänä oli hallita työn sujuvuutta. Yhteisiä kuvaavia nimikkeitä toimenkuvaan ja kokemusvuosiin katsomatta olivat "sujuvuus", "hallita" ja "hoidetuksi tuleminen". Vastaavan hoitajan hallinnollinen työn luonne näyttää siten olevan henkilöstössä yhteisesti jaettu mielipide. Tätä mielipidettä mukaillen kukaan ei nähnyt vastaavaa hoitajaa hoitotyön tekijänä.

Eroavaisuuksia vastaavien hoitajien vastauksissa suhteessa hoitotyötä tekeviin, korostuivat yksityiskohtaisempi kuvailu siitä, millaista työtä he akuuttiklinikalla tekevät, jotta työ olisi edellä mainitusti sujuvaa ja hallittua. Hoitohenkilökunnan vastauksissa tarkempi selostaminen tehtävistä oli jätetty pois ja todettu yleisellä tasolla toiminnan sujuvuuden ja hallittavuuden olevan vastaavan hoitajan rooli akuuttiklinikalla. Korostuneita teemoja tässä olivat työn resursointi, Akuuttiklinikan ulkopuolisten toimijoiden kanssa kommunikointi ja poikkeustilanteiden johtajuus. Työn resursointiin liittyivät sijaisten järjestäminen sairauslomien kohdalla ja työtehtävien jakaminen henkilöstölle ottaen huomioon potilasmateriaali ja potilaiden sijoittuminen akuuttiklinikalla. Ulkoisten toimijoiden kommunikoinnissa korostuivat ensihoito ja Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen Oulun yliopistollinen sairaala. Keskeisiksi tehtäviksi nähtiin ennakoilmoitusten vastaanotto ensihoidolta ja kiireellisissä tapauksissa tiedon välitys edelleen lääkäreille ja hoitotiimille. Ennakkotietojen ja tarvittavien hoitodokumenttien toimittaminen muille sairaalan osastoille tai siirtokuljetuksien yhteydessä Oulun yliopistolliseen sairaalaan nähtiin myös tärkeiksi seikoiksi. Poikkeustilanteissa vastaava hoitaja nähtiin henkilönä, joka johtaa tilannetta. Erityisesti mainittiin suuronnettomuustilanteet.

### 6.2.2 Työn vastuut

Vastaavan hoitajan työn vastuista hoitohenkilöstön yhteinen mielipide oli, että vastuu kaikista potilaista kuuluu viime kädessä vastaavalle hoitajalle. Kyselyn tässä kohdassa hoitajat, jotka eivät toimi vastaavana hoitajana, niin ikään vastasivat napakasti näin vastuun jakautumisesta. Molemmissa ryhmissä nousivat konkreettisina esimerkkeinä suuronnettomuustilanteen johtajuus ja potilaan kohtaaminen.

Vastaavana hoitajana toimivat erittelivät edelleen tarkemmin vastuita, joita potilashoidossa ilmenee. Vastauksissa korostuivat ennakkotietojen vastaanotto ensihoidolta ja johtaminen suuronnettomuustilanteissa. Suuronnettomuuksien johtaminen nähtiin siis osana vastaavan hoitajan roolia, mutta myös vastuuta. Edelleen vastuina nähtiin myös työn rooliin yhdistetyt työn resursointi ja organisointi sekä potilasmäärien ja tilanteen hallinta. Vastausten suuri yhteneväisyys roolitukseen liittyvien kuvausten kanssa viittaa siihen, että vastaava hoitaja nähdään laajasti vastuullisena toimijana kaikessa työhön liittyvässä tekemisessä. Tämä vastaa toisaalta myös hyvin yleistä käsitystä esihenkilön toimenkuvasta työyhteisöissä toimialaan katsomatta.

### 6.2.3 Työn vaatimat valmiudet

Kaksi ensimmäistä teemaa käsittelivät ensisijaisesti vastaavan hoitajan työtä osana työyhteisön prosesseja. Viimeisenä kysymyksenä kerättiin ajatuksia työn vaatimista valmiuksista. Vastaajilta tiedusteltiin, millaiset ominaisuudet tekevät hänestä hyvän vastaavan hoitajan.

Hoitohenkilöstön ja vastaavien hoitajien vastauksissa oltiin yhtä mieltä etenkin hyvän paineensietokyvyn merkityksestä. Tämä mainittiin melkein jokaisessa vastauksessa ja sitä korostettiin huomattavan monen vastaajan kohdalla. Molemmissa ryhmissä tuotiin esille myös kommunikaatiotaitojen merkitys. Hoitohenkilöstön vastauksissa edellytettiin lisäksi rauhallisuutta ja kykyä tehdä nopeita päätöksiä.

Vastaavien hoitajien vastauksissa painotettiin usean kohdalla riittävää työkokemusta Akuuttiklinikalta. Lisäksi katsottiin hyviksi ominaisuuksiksi tiimityöskentelytaidot, kyky delegoida ja ongelmanratkaisukykyä.

### 6.3 Perehdytyskansio

Kansioon listattiin kategorioittain vastaavan hoitajan työn tärkeimmät tavoitteet. Kuhunkin kategoriaan lisättiin keinoja ja tehtäviä, joilla tavoitteet saavutetaan.

Kansion tekemiseen käytettiin osittain Akuuttiklinikalla jo olevia materiaaleja aiheesta sekä lisättiin liitetiedostoiksi. Toimeksiantajan toiveesta perehdytyskansio koottiin olemassa olevaan Word-pohjaan. Kansio on salattua tietoa eikä siten tule liitteeksi tähän opinnäytetyöhön.

## 7 POHDINTA

Tällä opinnäytetyöllä haluttiin tuottaa perehdytyskansio akuuttiklinikan vastaaville hoitajille, jonka tarkoituksena on parantaa vastaavien hoitajien perehdytysprosessia. Työn tavoitteena oli kehittää organisaation toimintatapoja. Työn hyödyt muodostuvat yksikön johtamisen laadullisista tekijöistä. Dokumentoidulla prosessilla kommunikoidaan tietoa vastuuhoidajan työnkuvasta useille sidosryhmille yhdenmukaisella tavalla. Hoitajalle materiaali tarjoaa perehdytyksen kautta varmuutta työn aloittamiseen, työyhteisölle työnantajan näkemyksen työnkuvan sisällöstä, tarkoituksesta ja vastuista. Työn johdolle tuotettiin prosessi, joka mahdollistaa vakioituneet toimenpiteet perehdytyksessä. Vakioitu prosessi ja koottu dokumentaatio mahdollistaa tiedon hallinnoinnin ja jatkokehittämisen edelleen tehokkaalla tavalla.

Teoreettisessa osuudessa keskityttiin kuvaamaan päivystyspalvelun tilaa Suomessa sekä etsittiin näyttöön perustuvaa tietoa perehdytyksestä prosessina sekä vastuuhoidajan/vastaavan hoitajan tehtävistä päivystyksessä. Teemoittelulla pyrittiin nostamaan esille vastaavan hoitajan keskeisimmät työtehtävät ja kokemukset henkilökunnan kokemana. Sen avulla jäseneltiin ja ryhmiteltiin saatuja tietoja sekä verrattiin eri näkökulmia. Tärkeimmiksi teemoiksi nousivat vastaavan hoitajan vastuu, rooli Akuuttiklinikalla sekä työn vaatimat valmiudet.

Prosessin, dokumenttien ja määritelmien osalta on hyvä muistaa, että ne vain mahdollistavat hyvän perehdyttämisen. Näiden työkalujen käyttö ja toteuttaminen määrittelevät onnistuneen perehdytyksen. Hyvät työkalut menevät hukkaan, jos esihenkilöt ja työhenkilöstö eivät ole sitoutuneita prosessiin. Tärkeää olisikin jo luomistyön ohessa ottaa huomioon loppukäyttäjät ja osallistaa heitä mukaan ideoimaan aineistoa. Esimerkiksi aineistoa kootessa henkilökunta on voinut antaa kommentteja ja kehitysideoita työn edetessä. Koska perehdytyksen ytimessä ovat ihmiset ja tuotoksen pitäisi auttaa heitä tuntemaan olonsa varmaksi, olisi hyvä myös antaa painoarvoa sille, miten asioita esitetään. Liian teoreettinen selostaminen saattaa jäädä etäiseksi. Perehdyttämisessä tulisikin keskittyä käytännönläheisiin esimerkkeihin.

Akuuttiklinikalla työ on vaativaa, haastavaa sekä sisältää nopeasti muuttuvia tilanteita. Vastaava hoitaja nähtiin vastuullisena vuorokohtaisena esimiehenä, jonka tärkeimpiä ominaisuuksia ovat paineensieto-, organisointi- ja hallintakyky sekä hyvät vuorovaikutustaidot. Vastaavan hoitajan työtehtäviin kuuluu kommunikointi ulkoisten toimijoiden, kuten ensihoidon sekä toisten sairaaloiden ja/tai osastoiden kanssa. Tässä korostuneita teemoja olivat ennakoilmoitusten vastaanotto sekä suuronnettomuustilanteet. Vastaavan hoitajan vastuina nähtiin myös potilasmäärien ja tilanteen hallinta, johon vaikuttaa hoitotyön resursointi sekä organisointi. Vastaavan hoitajan tulee siis olla tietoinen kaikesta Akuuttiklinikalla tapahtuvasta toiminnasta sekä kaikista potilaista. Näiden lisäksi vastaavalta hoitajalta edellytetään laajaa hoitotyön osaamista sekä pitkäaikaista kokemusta akuuttihoitotyöstä.

### 7.1 Jatkokehittäminen

Uusien vastaavien hoitajien perehdytykseen tulee kiinnittää huomiota. Ilman laadukasta perehdytystä on vaikea ottaa vastuuta työstä vastaavan hoitajan työn edellyttämällä tavalla. Kansion tarkoituksena onkin vakioida perehdytysprosessi, jotta uusien työntekijöiden perehdytys on helpompaa ja tasalaatuista. Perehdytysprosessissa tulee myös huomioida perehdyttävän oma kokemus riittävästä perehdytyksestä. Perehdytyskansion avulla saadaan vastaavan hoitajan työn merkitys nostettua esille myös osaston muiden hoitajien tietoisuuteen. Jatkossa tulisi kiinnittää huomiota vastaavan hoitajan ammatilliseen osaamiseen sekä kehittää ja järjestää täydennyskoulutusta. Jatkossa olisi hyvä myös pohtia tulisiko vastaavan hoitajan työnkuvaa yhtenäistää Lapin keskussairaalan vastaavan hoitajan kanssa ja mitä eroavaisuuksia niillä on.

### 7.2 Oppimisprosessi

Opinnäytetyöprosessi lähti liikenteeseen Akuuttiklinikan osastonhoitajan pyynnöstä, kun mietin opinnäytetyölleni aihetta keväällä 2024. Osastonhoitaja toi ilmi tarpeen saada osastolle perehdytyskansio vastaavan hoitajan työnkuvasta. Aihe kiinnosti minua ja olin myös menossa kesätyöhön Akuuttiklinikalle. Omasta työkokemuksestani oli apua kansion luomisessa, etenkin ennakoilmoitusta ja viranomaisyhteistyötä koskevassa osiossa. VIRVE-päätelaitteen käyttö ja viestintä sekä ennakoilmoituksen anto olivat itselle tuttua.

Raportissa tutkittiin päivystystoimintaa yleisesti, vastaavan hoitajan työnkuvaa ja verrattiin muiden vastaavien yksiköiden vastuuhoidajien työnkuvaan sekä perehdytykseen prosessina sekä sen tärkeyteen. Lisäksi raporttiin kirjattiin Akuuttiklinikan työntekijöille lähetetyn kyselyn tulokset teemoittain. Aineistoa raporttiin keräsin Medic-tietokannasta, aiheeseen liittyvästä kirjallisuudesta ja opinnäytetöistä sekä Akuuttiklinikan sähköisistä materiaaleista. Tiedon haku on välttämätön taito opiskelijalle sekä myös ammattilaisille. Tiedon haku ei tarkoita pelkästään tiedon hakemista kirjallisuudesta, vaan löydettyä tietoa tulee tarkastella kriittisesti, poimia oleelliset tiedot ja arvioida sen luotettavuutta sekä soveltuvuutta käytäntöön.

Työn kehittämisessä on tärkeää olla avoin uusille ideoille ja näkökulmille. Tämä edellyttää joustavuutta ja valmiutta omaksua uusia toimintamalleja ja hoitokäytäntöjä. Työn kehittäminen on kokonaisvaltainen prosessi, joka vaatii aikaa, kärsivällisyyttä ja halua oppia uutta. Minun täytyy olla valmis ottamaan vastaan palautetta avoimesti ja hyödyntämään sitä oman toimintani parantamiseksi. Lisäksi minun on jatkuvasti etsittävä ja analysoitava tietoa, jotta voin pysyä ajan tasalla alan kehittyvistä käytännöistä ja suosituksista.

Palautteen vastaanottaminen on minulle toisinaan haastavaa, koska siihen liittyy oman toiminnan itsearviointia ja tarkastelua. Pyrin käsittelemään palautetta rauhallisesti ja objektiivisesti. Olen selvillä vesillä, kun pystyn hyödyntämään sitä parantaakseni omia taitojani ja muuttamaan toimintatapoja. Ymmärrän, että palautteen avulla voin saada selville, missä voin vielä kasvaa ja mikä on jo hallussa. Opintojen aikana olen ymmärtänyt, että palautteen antaminen ja vastaanottaminen vaatii taitoa ja harjoittelua. Olen oppinut, että palautteen pitää olla rakentavaa ja että sen antamiseen liittyy aina kunnioitus ja arvostus toisen työtä kohtaan.

### 7.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus ovat keskeisiä elementtejä, jotka perustuvat tutkimusetiikan periaatteisiin ja hyvän tieteellisen käytännön noudattamiseen. Näillä pyritään varmistamaan, että tutkittavien oikeuksia ja ihmisarvoa kunnioitetaan. Tutkimuksen tulee perustua tietoon perustuvaan suostumukseen, ja tutkittaville on annettava riittävästi informaatiota heidän oikeuksistaan ja tutki-

muksen sisällöstä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7.) Toisaalta luotettavuus saavutetaan varmistamalla, että tutkimuksen suunnittelu ja toteutus ovat läpinäkyviä ja huolellisia. Henkilötietojen käsittelyssä noudatetaan tiukkoja sääntöjä, ja tutkijalla on vastuu siitä, että tutkimusaineiston käsittely on lainmukaista ja eettisesti kestävää (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 14.)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta pitää hyvän käytännön lähtökohtina huolellisuutta, rehellisyyttä sekä tarkkuutta. Tutkijan tulee huomioida ja viitata tutkimuksessaan muiden tutkijoiden töihin ja saavutuksiin asianmukaisin merkinnöin. Tutkijan tulee huolehtia tarvittavat lupa-asiat kuntoon ennen työn aloittamista. Tutkimustulosten julkaisun tulee olla vastuullista ja avointa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 16.)

Opinnäytetyön toteuttamiseen haettiin tutkimuslupa Mehiläinen Länsi-Pohjalta. Tutkimussopimus solmittiin Mehiläinen Länsi-Pohjan akuuttiklinikan ja Lapin ammattikorkeakoulun välillä. Tutkimuslupahakemuksessa kuvattiin tutkijan henkilötietojen sekä opintotietojen lisäksi tutkimuksen tarkoitus ja suunnitelma sen toteutuksesta. Tällä turvattiin tutkimuksen läpinäkyvyyttä, koska sopimuksella molemmien puolin määriteltiin mitä ollaan tekemässä.

Opinnäytetyön tutkimuksellinen osuus sisälsi tiedonkeruuta haastatteluilla ja työyhteiskyselyillä. Jotta tutkittavien oikeuksia ja ihmisarvoa kunnioitettiin asianmukaisesti, pohdin ennalta miten yksityisyydestä, vapaaehtoisuudesta, tietosuojasta, tiedottamisesta suostumuksen ilmaisemisesta varmistutaan. Nämä seikat olivat tärkeitä siksi, että henkilö osallistuessaan tutkimukseen ymmärtää suostumusta antaessaan mitä tietoa kerätään, missä ja minkä ajan tietoa säilytetään, miten se voidaan julkaista ja etenkin, miten sitä voidaan näissä yhteyksissä käyttää. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2024, 7.)

Opinnäytetyöni tutkimuksellisessa osuudessa tuotiin asianmukaisesti esiin, että vastaaminen on vapaaehtoista ja vastauksia käsitellään anonyymeinä, henkilötietoja keräämättä. Kysely lähetettiin tilaajaorganisaation kanssa ennalta sovitulle kohdeyleisölle, jolle kysely jaettiin sähköpostilinkkinä. Sähköpostissa ja kyselyn itsessään taustoitettiin kyselyn tarkoitusta ja tietojen käsittelyä. Suostumuksen ilmaiseminen toteutettiin niin, että linkin avaaminen tulkittiin suostumuksen antamiseksi, koska se oli taustoitettu selosteella mistä kyselyssä on kysymys.

Tietoaineisto, joka kerättiin henkilöstöltä, analysoitiin hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti ja se annettiin tiedoksi tilaajaorganisaatiolle. Lisäksi annettiin mahdollisuus vapaasti ottaa kantaa mahdollisiin virheisiin itse aineistossa tai siihen liittyvissä tulkinnoissa.

## LÄHTEET

- Aalto, S. 2020. Vuorovastaavan sairaanhoitajan työnkuva ja osaamisvaatimukset päivystyksessä. Opinnäytetyö, XAMK. Viitattu 1.10.2024 <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202105057114>
- Airaksinen, T. 2009. Toiminnallinen opinnäytetyö tekstinä. Viitattu 8.10.2024 <https://www.slideshare.net/slideshow/toiminnallinen-opinnytyy-tekstin/1660460>.
- Aittovaara, A., Kylmä, J., Rauta, S., Meriö, A., Juntila, K., Paavilainen, E. & Haapa, T. 2022. Uusien työntekijöiden kokemukset perehdytyksestä ja sen aikaisesta oppimisesta leikkaus- ja teho-osastoilla – laadullinen tutkimus. Tutkiva hoitotyö, Vol 20 Nro 1, 20–29.
- Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset ohjeet. Viitattu 11.10.2024. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>
- Castrén, M., Helveranta, K., Kinnunen, A., Korte, H., Laurila, K., Paakkonen, H., Pousi, J. & Väisänen O. 2012. Ensihoidon perusteet. Helsinki: Pelastusopisto, Suomen Punainen Risti
- Gardemeister, M. 2014. Perehdyttämisen lakisääteisyys ja sen vaikutukset työhyvinvointiin ja kilpailukykyyn. Opinnäytetyö, Metropolia AMK. Viitattu 8.10.2024. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2014060311656>
- Gröhn, J., Hussi, E., Kärri, T. & Naukkarinen, H. 2006. Tarkkailuosasto sairaalan toiminnanohjauksen keinona. Suomen Lääkärilehti 19/2006
- Kjelin, E. & Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Talentum.
- Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilkkä, H. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi – Opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Helsinki: Art House.
- Kotila, J., Ylikukkonen, P. & Meretoja, R. 2016. Uramallilla osaamista. Pro-terveys.
- Kovanen, A. 2012. Vastaavan hoitajan osaamisen tunnistaminen Keski-Suomen keskussairaalan yhteispäivystyksessä. Yamk opinnäytetyö, Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 8.10.2024. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201203233713>
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.
- Lahtinen, A. & Suominen S. 1989. Vaihtoalttius ja siihen vaikuttavat tekijät. Hallinnollinen tutkimus, Vol 8 Nro 1. Viitattu 4.6.2024. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/102813>

Laki sosiaali- ja terveydenhuoltoa ja pelastustoimea koskevan uudistuksen toimeenpanosta ja sitä koskevan lainsäädännön voimaanpanosta 29.6.2021/616. Viitattu 30.5.2024.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2021/20210616>.

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 29.6.2021/612. Viitattu 30.5.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2021/20210612>.

Laki turvallisuustutkinnasta 525/2011. Viitattu 30.5.2024  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110525>.

Lapin ammattikorkeakoulu 2024. Millainen on opinnäytetyö. Viitattu 4.6.2024.  
<https://www.lapinamk.fi/fi/Opiskelijalle/Oppaat-ja-ohjeet/Opinnaytetyo>

Lappeteläinen, J. & Sadinmaa, K. 2015. VIRVE – ensihoitajan työvälineenä: opetusmateriaali OAMK:n ensihoidon tutkinto-ohjelmaan. Opinnäytetyö, OAMK. Viitattu 1.10.2024. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2015110616040>

Luostarinen, P. Meretoja, R & Niemi, A. 2019. Sairaanhoidajien ammattipätevyys polikliinisessä hoitotyössä ja tulevaisuuden pätevyysaasteet. Tutkiva Hoitotyö, Vol 17 Nro 2, 30-39. Viitattu 1.10.2024.  
<https://www.terveysportti.fi/xmedia/tuh/tuh00168.pdf>

Mehiläinen Länsi-Pohja 2023a. Mehiläinen Länsi-Pohjan vuosi 2023. Viitattu 7.5.2024. <https://mehilainenlansipohja.fi/wp-content/uploads/2024/03/Mehilainen-Lansi-Pohjan-vuosi-2023.pdf>

Mehiläinen Länsi-Pohja 2023b. Mehiläinen Länsi-Pohja tyytyväinen päätökseen Meri-Lapin ulkoistuksen jatkamisesta. 25.10.2023. Viitattu 7.5.2024.  
<https://mehilainenlansipohja.fi/mehilainen-lansi-pohja-oy-tyytyvainen-paatokseen-meri-lapin-ulkoistuksen-jatkumisesta/>

Mehiläinen Länsi-Pohja 2024a. Päivystystyö. Viitattu 4.6.2024.  
<https://mehilainenlansipohja.fi/paivystystyo/>

Mehiläinen Länsi-Pohja 2024b. Tietoa yrityksestä. Viitattu 7.5.2024.  
<https://mehilainenlansipohja.fi/toiminnan-tulokset/>

Miettinen, M., Kaunonen, M. & Tarkka, M-T. 2006. Laadukas perehdyttäminen, osa1. Hallinnollinen tutkimus, Vol 25, Nro 2 Viitattu 4.6.2024  
<https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/101485>

Reissel, R., Kokko, S., Milen, A., Pekurinen, M., Pitkänen, N., Blomgren, s & Erhola, M. 2012. Sosiaali- ja terveydenhuollon päivystys Suomessa 2011. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 4.6.2024 <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201205085348>

Ruonala, H. 2024. Mehiläinen Länsi-Pohja Oy. Akuuttiklinikan osastonhoitajan haastattelu 30.5.2024.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2017. Valtioneuvoston asetus kiireellisen hoidon perusteista ja päivystyksen erikoisalakohtaisista edellytyksistä. Viitattu 4.6.2024  
[https://stm.fi/documents/1271139/5228951/VNA\\_p%C3%A4ivystys\\_PM\\_22.8\\_2.pdf/c38ca925-a195-48a4-97d5-34935c16938c/VNA\\_p%C3%A4ivystys\\_PM\\_22.8\\_2.pdf](https://stm.fi/documents/1271139/5228951/VNA_p%C3%A4ivystys_PM_22.8_2.pdf/c38ca925-a195-48a4-97d5-34935c16938c/VNA_p%C3%A4ivystys_PM_22.8_2.pdf)

Tietoarkisto 2021. Kyselylomakkeen laatiminen. Teoksessa Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 3.5.2024.  
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Viitattu 11.10.2024. [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 11.10.2024.  
[https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Pehdyttämisen ja työnopastus – ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 3.5.2024.  
<https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Viitattu 30.05.2024.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. 4., uudistettu painos. Helsinki: WSOY.

Voutilainen, N., Haapa, T. & Jokiniemi, K. 2019. Sairaanhoidajan perehdytysosaaminen ja sen mittaaminen - integratiivinen kirjallisuuskatsaus. Tutkiva hoitotyö, Vol 17 Nro 4, 3-13. Viitattu 3.11.2024.  
<https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/8006/1580727469507994053.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Österberg, M. 2009. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 3., uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari.