

Lea Havukainen

Apulaisosastonhoitajan toimenkuva

Metropolia Ammattikorkeakoulu

YAMK

Kliininen asiantuntija

Opinnäytetyö

01.12.2014

Tekijä(t) Otsikko	Lea Havukainen Apulaisosastonhoitajan toimenkuva
Sivumäärä Aika	23 sivua + 2 liitettä 30.10.2014
Tutkinto	Sosiaali- ja terveystieteiden ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Koulutusohjelma	Kliininen asiantuntija
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaaja(t)	Yliopettaja Leena Rekola FT Yliopettaja TtT Liisa Kuokkanen
<p>Johtajuudella on tärkeä tehtävä hoitotyössä edistää potilaan laadukasta ja turvallista hoitoa, mikä lisää potilastyytyväisyyttä ja nopeuttaa sairaudesta toipumista. Toisena tehtävänä on saada hoitohenkilökunta motivoitumaan ja kehittämään työtään mielekkääksi, jotta henkilökunnan vaihtuvuus vähenisi.</p> <p>Johtajan tehtävä on saada toteutumaan työntekijöiden välityksellä tavoitteelliset tehtävät. Tähän johtaja tarvitsee henkilökohtaista kasvua, toimia visioidensa mukaan, vuorovaikutus- ja kanssakäymisen taitoja, eettisiä periaatteita sekä ohjaamisen taitoa nostamalla henkilökunnan osaamista työssään. Hyvän työpaikan ominaisuuksia ovat hyvä henki ja innoittava ja rehti esimies.</p> <p>Tämän tutkimuksen tarkoituksena on Suursuon sairaalan apulaisosastonhoitajien toimenkuvan ja tehtävien kartoittaminen tällä hetkellä ja tulevaisuudessa. Tutkimuksen tavoitteena on, että saadun tiedon avulla voidaan kehittää johtamista ja työn organisointia vuodeosastolla.</p> <p>Haastattelut toteutuivat 2014 kesäkuussa. Haastattelun kutsu lähetettiin kuudelletoista sairaalan esimiehille ja tavoitteena oli, että puolet kutsutuista osallistuisi. Haastatteluun osallistui kymmenen apulaisosastonhoitajaa ja osastonhoitajaa, joten tuloksia voidaan pitää luotettavina. Ne tapahtuvat Suursuon sairaalan tiloissa. Aineisto on analysoitu sisällön analyysillä.</p> <p>Tuloksina apulaisosastonhoitajien toimenkuva ja tehtävät tällä hetkellä koostui sairaanhoitajan työstä noin 90 % ja vain 10 % toimenkuvaan kuuluvista hallinnollisista tehtävistä. Tehtävän kuva on laaja ja aikaa on vähän hallinnollisille tehtäville ja työn kehittämiseen. Apulaisosastonhoitajan toimenkuva koostui huomioimalla, kouluttamalla ja tiedottamalla henkilökuntaa. Osastonhoitajan kanssa toimiminen koostui työajan, vastuualueiden määrittämisenä, henkilökunnan osaamisen kartoittamisena ja opiskelijoiden ja uuden henkilökunnan perehdyttämisen koordinoituna sekä työvuorosunnitteluna. Apulaisosastonhoitajan ominaisuuksiin ja vahvuuksiin olivat vuorovaikutustaidot, verkostoituminen, ratkaisija, luottamuksenluonti, työohjelmien hallinta ja itsensä johtaminen sekä itsestään huolehtiminen.</p> <p>Apulaisosastonhoitajan toimenkuva ja tehtävät tulevaisuudessa koostui yhteistyöllä, joka sisälsi tehtävien uudella jaolla, organisoinnilla, arvostuksen ja palkkauksen lisääntymisenä sekä työajan muuttumisena. Vastuualueina säilyisi opiskelijoiden ja perehdytyksen koor-</p>	

dinointi. Työn kehittäminen koostui kokemuksen, koulutuksen, tiedontuoja ja verkostoitumisen lisäämisestä.

Työajan suunnittelun tarkkuutta tulee lisätä sekä apulaisosastonhoitajan toimenkuvan tehtävät tulee selkeyttää ja yhdenmukaistaa osastoilla, jotta niiden tekemiseen on riittävästi aikaa. Lisäämällä koulutusta työssä käytettävien sovellusten käyttämiseen saadaan työtehoa lisättyä huomattavasti.

Avainsanat

Esimies, lähiesimies, johtaminen, johtajuus

Author(s) Title	Lea Havukainen Job Description of an Assistant Head Nurse
Pages Date	23 pages + 2 appendices 30 October 2014
Degree	Master's Degree in Social and Health Care
Degree Programme in	Clinical specialist
Specialisation option	
Supervisor(s)	Principal Lecturer Leena Rekola, PhD Principal Lecturer Liisa Kuokkanen, PhD
<p>Leadership and management play an important role in nursing as it enhances patient safety and quality of care, which increases patient satisfaction and accelerates the recovery process. Another important role is to motivate the nursing staff and develop nursing practices in a meaningful manner in order to reduce staff changes in the workplace.</p> <p>The leader's task is to create the conditions for implementing the target-oriented duties that lie upon the nursing staff. For this task the leader needs personal growth, visionary actions, interactive and social skills, ethical principles, as well as counselling skills when enhancing the nursing staff's performance and skills in their daily work. The criteria characterising a good workplace include good atmosphere and a straightforward and encouraging supervisor.</p> <p>The purpose of this research was to explore the job description of an assistant head nurse in the Suursuo Hospital at the moment and in the future. The research aimed to develop leadership and management and the organization of working duties in the ward on the basis of the received research results.</p> <p>The interviews were conducted in June 2014. The invitation to the interview was sent to 16 (sixteen) hospital supervisors with the aim of getting half of them to participate. Ten assistant head nurses and head nurses participated in the interview, so the results can be considered reliable. The interviews took place in the premises of the Suursuo Hospital. The material was analysed with the methods of content analysis.</p> <p>The results revealed that the job description and duties of the assistant head nurse consisted 90 % of nursing and only 10 % of the requisite administrative duties at the moment. The scope of the responsibilities is large and it leaves little time for administrative duties and the development of nursing practices. The assistant head nurse's responsibilities consisted of supervising, training and informing of the nursing staff. Interaction with the head nurse involved the determination and planning of working hours and responsibility areas, identification of the nursing staff's knowledge and skills, coordination of the familiarization process of nursing students and new personnel with their duties, as well as planning of the working shifts. The qualities and strengths of the assistant head nurse include interaction skills, networking, problem solving skills, building trust, management of work-related programs, as well as self-management skills and self-care.</p> <p>The future job description and responsibilities of the assistant head nurse consist of co-</p>	

operation, which involves reorganization of work duties, the increase of prestige and salary, as well as changes in the working hours. The coordination of nursing students' familiarization with their duties would remain in the assistant head nurse's responsibility areas also in the future. The development of nursing practices includes the enhancement of work experience, training, the role as an intermediary of information, and networking.

It is imperative that the precision of work shift planning is to be increased and the tasks falling under the assistant head nurse's job description need to be clarified and standardized in the wards in order to allow sufficient time to perform these duties. The increase of training in the use of work-related applications will make it possible to enhance work efficiency considerably.

Keywords

Supervisor, immediate supervisor, management, leadership

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Taustoitus	2
2.1	Toimintaympäristön kuvaus	2
2.2	Apulaisosastonhoitajan toimenkuva	3
3	Johtajuus	4
3.1	Hoitotyön johtaja	4
3.2	Johtamisen osaaminen	5
4	Tutkimuksen tarkoitus	7
5	Menetelmät	7
5.1	Aineisto ja aineiston keruu	7
5.2	Analyysi	8
6	Tutkimuksen etiikka	13
7	Tulokset	14
7.1	Tutkittavat	14
7.2	Apulaisosastonhoitajan toimenkuva ja tehtävät tällä hetkellä	14
7.2.1	Apulaisosastonhoitajan toimenkuva	15
7.2.2	Yhteistyö osastohoitajan kanssa	18
7.2.3	Apulaisosastonhoitajan ominaisuudet ja vahvuudet	21
7.3	Apulaisosastonhoitajan toimenkuva ja tehtävät tulevaisuudessa	25
7.3.1	Yhteistyö	28
7.3.2	Vastuualue	30
7.3.3	Työn kehittäminen	31
8	Pohdinta	33
8.1	Eettisyys ja luotettavuus	33
8.2	Tulosten tavoite	34
8.3	Toimenpide ehdotukset	34
	Lähteet	36
	Liitteet	

Liite 1. Saatekirje ja suostumus

Liite 2. Haastattelukysymykset

Liite 3. Haastattelurunko

Liite 4. Tutkimuslupa

1 Johdanto

Johtajuudella on tärkeä tehtävä hoitotyössä edistää potilaan laadukasta ja turvallista hoitoa, joka lisää potilastyytyväisyyttä ja nopeuttaa sairaudesta toipumista. Toisena tehtävänä on saada hoitohenkilökunta motivoitumaan ja kehittämään työtään mielekkääksi, jotta henkilökunnan vaihtuvuus vähenisi.

Johtajan tehtävä on saada toteutumaan työntekijöiden välityksellä tavoitteelliset tehtävät. Tähän johtaja tarvitsee henkilökohtaista kasvua, toimia visioidensa mukaan, vuorovaikutus- ja kanssakäymisen taitoja, eettisiä periaatteita sekä ohjaamisen taitoa nostessaan henkilökunnan osaamista työssään. Hyvän työpaikan ominaisuuksia ovat hyvä henki ja innoittava ja rehti esimies.

Suursuon sairaala on Helsingin kaupungin sairaala, jossa on kahdeksan vuodeosastoa. Jokaisella vuodeosastolla on hoitotyön esimiehenä osastonhoitaja ja apulaisosastonhoitaja.

Tämän työn tarkoituksena on Suursuon sairaalan apulaisosastonhoitajien toimenkuvan ja tehtävien kartoittaminen.

Haastattelut toteutuivat 2014 Kesäkuussa. Haastattelun kutsu lähetettiin kuudelletoista sairaalan esimiehille ja tavoitteena oli, että puolet kutsutuista osallistuisi. Haastatteluun osallistui kymmenen apulaisosastonhoitajaa ja osastonhoitajaa. Ne tapahtuvat Suursuon sairaalan tiloissa. Aineisto on analysoitu sisällön analyysillä.

Tuloksina apulaisosastonhoitajien toimenkuva ja tehtävät tällä hetkellä koostui sairaanhoitajan työstä noin 90 % ja hallinnollisista tehtävistä 10 %. Tehtävän kuva on laaja ja aikaa on vähän hallinnollisille tehtäville ja työn kehittämiseen. Apulaisosastonhoitajan toimenkuva koostui huomioimalla, kouluttamalla, tiedottamalla henkilökuntaa ja muut tehtävät. Osastonhoitajan kanssa toimiminen koostui työajan, vastualueiden määrittämisenä, henkilökunnan osaamisen kartoittamisena ja opiskelijoiden ja uuden henkilökunnan perehdyttämisen koordinoituna sekä suunnitteluna. Apulaisosastonhoitajan ominaisuuksia ja vahvuuksia olivat verkostoituminen, ratkaisija, luottamuksen luonti, työohjelmien hallinta, itsensä johtaminen ja itsestään huolehtiminen sekä kehittäjä.

Apulaisosastonhoitajan toimenkuva ja tehtävät tulevaisuudessa koostui yhteistyöllä, joka sisälsi tehtävien uudella jaolla, organisoinnilla, arvostuksen ja palkkauksen lisääntymisenä ja työajan muuttumisena. Vastuualueina säilyisi opiskelijoiden ja perehdytyksen koordinointi. Työn kehittäminen koostui kokemuksen, koulutuksen, tiedontuoja ja verkostoitumisen lisäämisestä.

2 Taustoitus

2.1 Toimintaympäristön kuvaus

Suursuon sairaala on Helsingin kaupungin yksi akuuttisairaala vuodesta 2013 lähtien. Sairaala on rakennettu vuonna 1967 vanhainkodiksi. Tuolloin sairaansijoja oli 260. Sairaala on kokenut monta muutosta vuosien varrella, samoin potilaiden hoitopaikat ovat vähentyneet. Se on ollut sairaskotina, terveyskeskussairaalana ja pitkäaikaissairaalana vuoteen 2009 asti. Nyt sairaansijoja on 177 . (Suursuon sairaala 2014.)

Potilaita tulee jatkokuntoutukseen muista kaupungin sairaaloista, kotoa, Meilahden sairaalan klinikoilta ja kaupungin sairaalan päivystyksyksiköistä Haartmanin ja Marian sairaalasta. Hoitoa annetaan helsinkiläisille. (Suursuon sairaala 2014.) Helsingin kaupungin sairaalan tehtävänä on huolehtia potilaan vuodeosastohoidosta silloin, kun päivystyksyksikön- tai erikoissairaanhoido ei enää ole tarkoituksen mukaista potilaalle (Kaupungin sairaala 2013).

Sairaalassa toteutetaan potilaiden toimintakykyä edistävää ja moniammatillista työtettä ja tavoitteena on potilaan kuntoutuminen mahdollisemman nopeasti kotiin sekä parantumattomasti sairaille potilaille annetaan laadukasta saattohoitoa. Yhteistyötä tehdään potilaiden omaisten, kotihoidon, kotisairaalan ja muiden hoitavien tahojen kanssa. (Kaupungin sairaala 2013.)

Suursuon sairaalan toimintaa ohjaavat Helsingin kaupungin arvot. Helsingin kaupungin arvot näkyvät kaikessa kaupungin toiminnassa, kuten johtamisessa, henkilökunnan ja koko organisaation toiminnassa. Helsingin kaupungin arvoja ovat asiakaslähtöisyys,

kestävä kehitys, oikeudenmukaisuus, taloudellisuus, turvallisuus ja yrittäjämielisyys. (Helsingin kaupungin arvot 2013.)

2.2 Apulaisosastonhoitajan toimenkuva

Apulaisosastonhoitajan (aoh) toimenkuva Helsingin kaupungin vuodeosastolla on määritelty työn vaativuuden arviointi (TVA) ryhmässä 2007. Ryhmän mukaan apulaisosastonhoitajan työhön kuuluu kliinisen hoitotyön kehittämistä ja asiantuntijana toimimista. Hoitotyön kehittäminen tehdään osastonhoitajan ja hoitohenkilökunnan yhteistyönä kaupunginsairaalan linjausten ja hoitotyön toimintaohjelman mukaan, joita ovat perehdytyksen suunnittelu, uusien työntekijöiden perehdyttäminen, henkilökunnan osaamisen varmistaminen opettamalla ja ohjaamalla sekä koulutussuunnitelman laatimista sekä henkilökunnan työvuorosuunnittelua ja opiskelija ohjauksen koordinoitua. Työnkuvaan kuuluu myös erikseen määrätyt vastuutehtävät, joita ovat potilasjärjestelmään kirjaamisen kehittäminen, elvytys, haavanhoito, hygienia, inkontinenssi asiat ja pyykkihuolto, kipu- ja saattohoito sekä laitevastaava kipupumppujen osalta, päihde- ja mielenterveys, kuntotutkimiseen liittyvät asiat ja ergonomia, ravitsemukseen liittyvät asiat, perehdytys ja opiskelijoiden ohjauksen koordinoitua sekä ekotukihenkilönä toimiminen. (Helsingin kaupungin tehtäväkuvaus 2007)

Työhön kuuluu osastonhoitajan sijaisena toimiminen ja osaston toiminnasta vastuunottaminen sekä toiminnan kehittäminen. Työtehtävät sisältävät työyksikön toiminnan, henkilöstön ja osaamisen sekä tilannejohtamista. (Helsingin kaupungin tehtäväkuvaus 2007)

Apulaisosastonhoitaja toimii osastollaan sairaanhoitajan tehtävissä noin puolet työajastaan. Työhön kuuluu lääkehoitoa ja muiden työntekijöiden opastamista lääkehoidossa sekä turvallisuusosaamista, joita ovat potilasturvallisuus ja työsuojelu. (Helsingin kaupungin tehtäväkuvaus 2007).

3 Johtajuus

Johtajuus eli leadership on johtamisen ja esimiestyön keskeisintä toiminta-aluetta, sen inhimillinen ulottuvuus. Asiat saadaan toteutumaan työntekijöiden välityksellä. Johtajat johtavat yksilötasolla ja kasvokkain. Heidän tehtävänä on rohkaista ja kannustaa työyksiköidensä työntekijöitä motivoimalla, innostamalla, ohjaamalla, arvioimalla, kehittämällä, neuvomalla, tukemalla ja määrittelemällä tavoitteita. He luovat yrityskulttuuria. Johtajat johtavat myös ryhmätasolla tiimejä. (Viitala 2002: 14. Dall' Agnol – Moura – Magalhães – Falk – Ripoldi – Oliveira 2013: 1175.)

Hyvän johtajan piirteitä ovat kyky etsiä olennaista tietoa, jota osaa käyttää hyödyksi sekä halu ja valmiudet henkilökohtaiseen kasvuun. Johtaja toimii visionsa mukaan tavoitteeseen. Seuraavat ominaisuudet ovat hyödyksi hyvälle johtajalle, joita ovat hyvä itsetunto, synnynnäiset johtajan ominaisuudet, menestymisen kokemukset, taito sekä luovuus saada työntekijät tekemään oikeita asioita tulosten saavuttamiseksi ja kuuntelemisen taito. (Simoila – Kangas – Ranta 1999: 18 – 19; Ikola-Norrbacka 2010: 85.)

Johtaja itse toimii esimerkillisesti, omaa hyvät käytöstavat ja kantaa vastuuta. Antaa työntekijöille itsensä toteuttamisen mahdollisuuden työssä, pitää huolta työntekijöistään ja luo turvallisen työympäristön. Hyvän työpaikan ominaisuuksia ovat hyvä henki ja innoittava ja rehti esimies. (Sinisammal – Belt – Autio – Härkönen – Möttönen 2011: 30 – 32; Viitala 2013: 19.)

Johtamiseen kuuluu eettinen johtaminen, joka tarkoittaa kykyä tehdä päätöksiä oikeasta ja väärästä. Eettistä johtamista ohjaavat arvot, joita ovat oikeudenmukaisuus, myötätunto, rehellisyys, lojaalisuus, kohtuullisuus ja varovaisuus. Johtajuutta on arvioitava eettisin perustein eri näkökulmista, joita ovat motiivi, tekojen seuraukset ja vaikuttamiskeinot. (Ikola-Norrbacka 2010: 81, 84.) Näiden periaatteiden mukaan johtaja ohjaa toimintaansa parhaan edellytysten mukaan. (Simoila – Kangas – Ranta 1999: 71).

3.1 Hoitotyön johtaja

Hoitotyön johtajan tärkein tehtävä on edistää potilaan laadukasta ja turvallista hoitoa, huolehtia työyksikön sujuvuudesta, riittävästä ja osaavasta henkilökunnasta. Hoitotyön

johtajan työhön kuuluu hallinnon taitoja, joita ovat hoitotyön strateginen suunnittelu, budjetointi, päätöksenteko, organisointi, taitojen, osaamisen arviointia ja osaamisen kehittämistä opetustoiminnan edistämisenä, kustannustenlaskentaa, rahoitussuunnittelua, tiedon ja tuotannon markkinointia sekä vuorovaikutustaitoja. (Simoila – Kangas – Ranta 1999: 70)

Henkilöstövoimavarojen johtamiseen sisältyy henkilöstövoimavarojen säätely, tarvittavan osaamisen varmistaminen ja henkilökunnan hyvinvoinnin sekä motivaation ylläpitäminen. Henkilöstön osaamista ylläpidetään ja kehitetään koulutuksilla sekä uusien työntekijöiden sekä opiskelijoiden perehdyttämisenä. (Viitala 2002: 14–15; Sinisammal – Belt – Autio – Härkönen – Möttönen 2011: 32 – 33)

Henkilöstöjohtamisen työhön kuuluu henkilöstösuunnittelua työvuorosuunnittelulla, jolla turvataan työvoiman oikea määrä ja riittävä osaaminen kaikissa työvuoroissa vuodeosastolla sekä uusien työntekijöiden tarve. Hyvin tehty työvuorosuunnittelu ja työntekijöiden toivomusten huomioon ottaminen vaikuttaa henkilökunnan hyvinvointiin, terveyteen ja työssä jaksamiseen. Työvuorosuunnittelussa on tärkeää osaston sujuva toiminta. (Viitala 2002: 233 – 235.)

Hoitotyön johtajan tehtävänä on motivoida henkilökunta ymmärtämään paremmin potilaan tarpeet ja arvot. Tämä lisää potilastyytyväisyyttä, tehokkaampaa hoitaja-potilas hoitosuhdetta sekä potilaan nopeampaa toipumista sairaudestaan. Hyvä johtaminen tuo parempia hoitotuloksia edistämällä hoitotyön osaamista ja kannustamalla henkilökuntaa etsimään uutta tietoa sekä nostamaan osaamisen tasoa. (Frankel 2008).

3.2 Johtamisen osaaminen

Kuntalaisten muuttuvia palvelutarpeita ja toimintaympäristöjä tulee esimiehen seurata ja ennakoida muutokset sekä niiden vaikutus organisaation toimintaan ja henkilöstön osaamiseen. Esimiehen tehtävä on tunnistaa työssään tarvittava osaaminen, johtaa työntekijöiden osaamisen kehittämistä ja tukea uudistumista työyhteisössä. (Sinisammal – Belt – Autio – Härkönen – Möttönen 2011: 33.)

Johtamisen osaamisen kehittäminen on strategialähtöistä, suunnitelmallista ja tuloksia edistävä, koska työkuultuuri muuttuu, työ vaihtaa rytmiä, keskeneräisyys lisääntyy, eritasoisia muutoksia on samaan aikaan. Tämä aiheuttaa nopeampaa yhteisöllistä oppi-

mista ja muutoksen hallintaa. Organisaatiossa osaamistarpeita ennakoidaan yhdessä muiden toimijoiden kesken, joita ovat esimiehet ja henkilöstö. Työyhteisössä annetaan toimintaa kehittävää palautetta jatkuvasti. (Sinisammal – Belt – Autio – Härkönen – Möttönen 2011: 33.)

Hoitotyön esimiehillä on mahdollisuus ja vastuu tehdä kehittämistä hoitotyöhön näyttöön perustuvalla toiminnalla. Tarve kehittämiseen ovat terveydenhuollon kustannusten nousu, palvelujen laadun parantaminen ja osaamisen vastaaminen asiakkaiden kasvaaviin tarpeisiin. Tähän perustuu terveydenhuoltolaki (2010/1326, 8 §) jonka tavoitteena on, että hoitokäytännöt ja toimintatavat perustuvat ajan tasalla olevaan tietoon ja näyttöön sekä hoidon on oltava asianmukaista, laadukasta ja turvallista. (Kehus – Törmänen 2014:36). Näyttö käsitteenä tarkoittaa totena pidettyä, luotettavaa, perusteltavissa olevaa ja selvästi havaittavaa asiaa, joka voidaan todistaa esimerkiksi tutkimuksella. (Sarajärvi – Mattila – Rekola 2011: 11) Inhimilliset, tekniset ja taloudelliset resurssit hoitotyö kehittämiseen ja toimintakulttuurin luomiseen on osastonhoitajan ja apulaisosastonhoitajan tehtäviä. Näillä toimenpiteillä kannustetaan hoitohenkilöstöä oman ammattitaidon ja työyhteisön kehittämiseen, joka edistää työssä onnistumista. (Kehus – Törmänen 2014:37).

Oikeudenmukainen johtaminen edistää työyhteisön luottamusta, joka esiintyy sovittujen toimintatapojen noudattamisena, toisia arvostavan vuorovaikutuksena, rehellisyytenä ja avoimena tiedonvälityksenä. Onnistunut keskustelu esimiehen kanssa vähentää työntekijöiden kokemaa stressiä ja lisää luottamusta. Johdon ja henkilöstön luottamus toisiinsa edistää toiminnan sujumista ja organisaation menestymistä, joka näkyy johdon ja henkilöstön eettisenä toimintana. Johto osoittaa luottamusta työntekijöille jakamalla vastuuta ja valtuuksia sekä palkitsemalla hyvästä työsuorituksesta. (Kanste 2011: 32)

Johtamisen osaamiseen kuuluu tunnistaa työntekijöiden erilainen osaaminen, kokemus ja tausta. Johtaminen luo jokaiselle työntekijälle yhdenvertaiset mahdollisuudet, oikeudet ja kohtelun. Johtaminen takaa erilaisten ja erilaisissa elämäntilanteessa oleville nuorille ja iäkkäämmille sekä etnisentaustan omaaville työntekijöille hyvinvoinnin ja osallistumisen työelämään. Organisaatiossa toimitaan poliittisen ohjauksen, lainsäädösten ja hyvän hallinnon periaatteiden mukaan. (Sinisammal – Belt – Autio – Härkönen – Möttönen 2011: 32 – 33.)

4 Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää apulaisosastonhoitajan tehtäviä ja toimenkuvaa kaupungin akuuttisairaalan vuodeosastoilla.

Yksilöidyt tutkimuskysymykset ovat:

1. Mikä on apulaisosastonhoitajan toimenkuva ja tehtävät tällä hetkellä osastonhoitajan ja apulaisosastonhoitajan arvioimana?
2. Mikä on apulaisosastonhoitajan toimenkuva ja tehtävät tulevaisuudessa osastonhoitajan ja apulaisosastonhoitajan arvioimana?

Tavoitteena on, että saadun tiedon avulla voidaan kehittää johtamista ja työn organisoimista vuodeosastolla.

5 Menetelmät

5.1 Aineisto ja aineiston keruu

Tutkimukseen käytetty aineisto on saatu haastattelemalla Suursuon sairaalan osastonhoitajia ja apulaisosastonhoitajia yksilöllisesti. Haastattelulla välitettiin kuvaa haastateltavan ajatuksista, käsityksistä, kokemuksista ja tunteista. Haastattelu oli sosiaalinen vuorovaikutustilanne haastateltavan ja haastattelijan välillä. (Hirsjärvi – Hurme 2006: 41.)

Tutkimusluvan (Liite 4) saavuttua, lähetettiin sähköpostikirjeet haastateltaville, jossa pyydettiin heiltä lupaa haastatteluun ja sovittiin heidän kanssaan henkilökohtaisesti haastattelun ajankohta. (Liite 1).

Haastattelut toteutuivat 2014 Kesäkuussa. Haastattelun kutsu lähetettiin kuudelletoista sairaalan vuodeosastojen esimiehille ja tavoitteena oli, että puolet kutsutuista osallis-

tuisi. Haastatteluun osallistui kymmenen apulaisosastonhoitajaa ja osastonhoitajaa. Haastattelut tapahtuivat Suursuon sairaalan tiloissa. Aineistoa kertyi yhteensä viisi ja puoli tuntia. Haastattelut onnistuivat hyvin, koska haastateltavat olivat kiinnostuneita aiheesta.

Haastattelutilanteessa käytettiin apuna haastattelurunkoa (Liite 3) ja vihkoa, johon kirjoitettiin haastattelussa tulleita heidän työtään kuvaavia sanoja ja haastattelut nauhoitettiin. Haastattelurunko auttoi siihen, että haastattelun kulku oli samanlainen kaikille haastateltaville. Haastattelurungossa ei ollut määritelty tietoisesti teemoja, koska ei ollut aikaisempia tutkimuksia käytössä sekä ei ollut aikaisempaa tietoa apulaisosastonhoitajan tehtävistä ja toimenkuvasta. Haastattelun alussa pyydettiin haastateltavilta allekirjoitukset haastatteluun suostumuskaavakkeeseen (Liite 1, 2 (2)) jotka jäivät haastattelijalle. Haastattelun alussa kerrattiin haastateltaville tutkimuksen tarkoitus ja haastateltavat alkoivat kertoa työstään tällä hetkellä ensimmäisen tutkimuskysymyksen mukaan ja haastateltavat saivat aikaa vastata kysymykseen ennen kuin siirtyivät toiseen tutkimuskysymykseen. Joistakin asioista haastattelija pyysi tarkennusta haastateltavalta. Vihkoon tehdyt muistiinpanot auttoivat muistamaan haastattelutilannetta myöhemmin litteroinnissa ja analyysi vaiheessa. (Burns – Grove 2005: 594 - 595.)

5.2 Analyysi

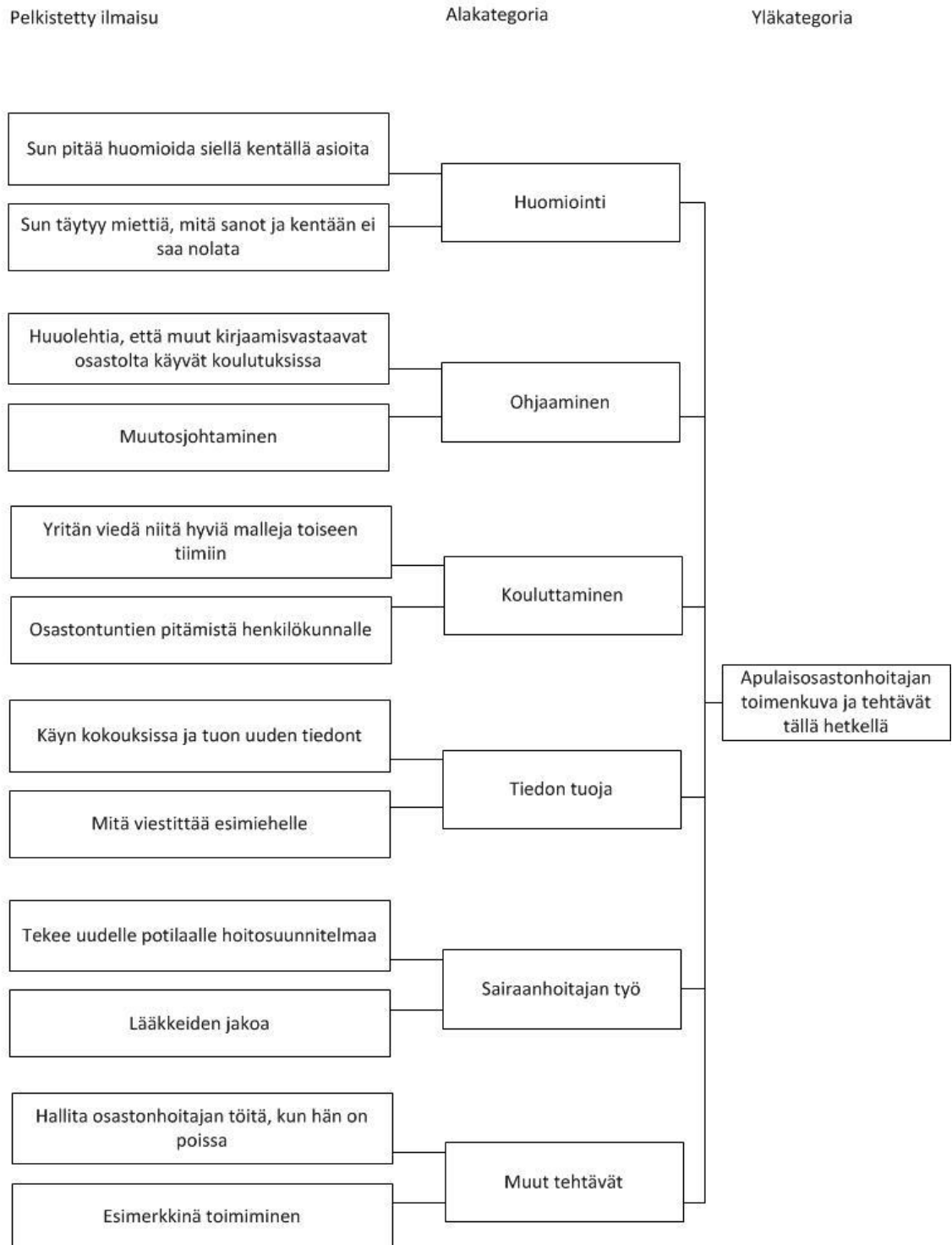
Haastateltujen koko nauhoitetun aineiston kirjoitettiin puhtaaksi sanatarkasti haastateltavien sanojen mukaan. Haastateltavien vastauksista syntyi 61,5 sivua litteroitua materiaalia. Tavoitteena oli saada haastateltavien sanoma sellaisena, kun se oli haastattelu hetkellä nauhoitettu, jotta saadaan selville apulaisosastonhoitajien toimenkuva ja tehtävät tällä hetkellä ja tulevaisuudessa kattavasti ja luotettavasti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012).

Aineisto analysoitiin tutkimuksessa analyysi prosessissa sisällön analyysiä. Sisällön analyysillä on tavoitteena tuottaa tietoa kerätyn aineisto avulla tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Analyysi eteni seuraavasti: analyysi aloitettiin lukemalla kirjoitettua aineistoa sekä kuuntelemalla haastatteluja usean kertaan, jotta saatiin kuvan haastateltavien työstä ja tehtävistä tällä hetkellä ja mitä se on tulevaisuudessa. Ennen analyysin aloittamista päätettiin, että otetaan aineistosta kaikki sanat (*esimiespari, koulutan, ...*), sanayhdistelmät (olla kentällä, on revitty olo, ...) tai ilmaisut (*teen haiproota, esimerkkinä toimiminen, ...*) sekä lauseet (*tavaroiden tilaaminen ja katsoa, että ei tilata liikaa*

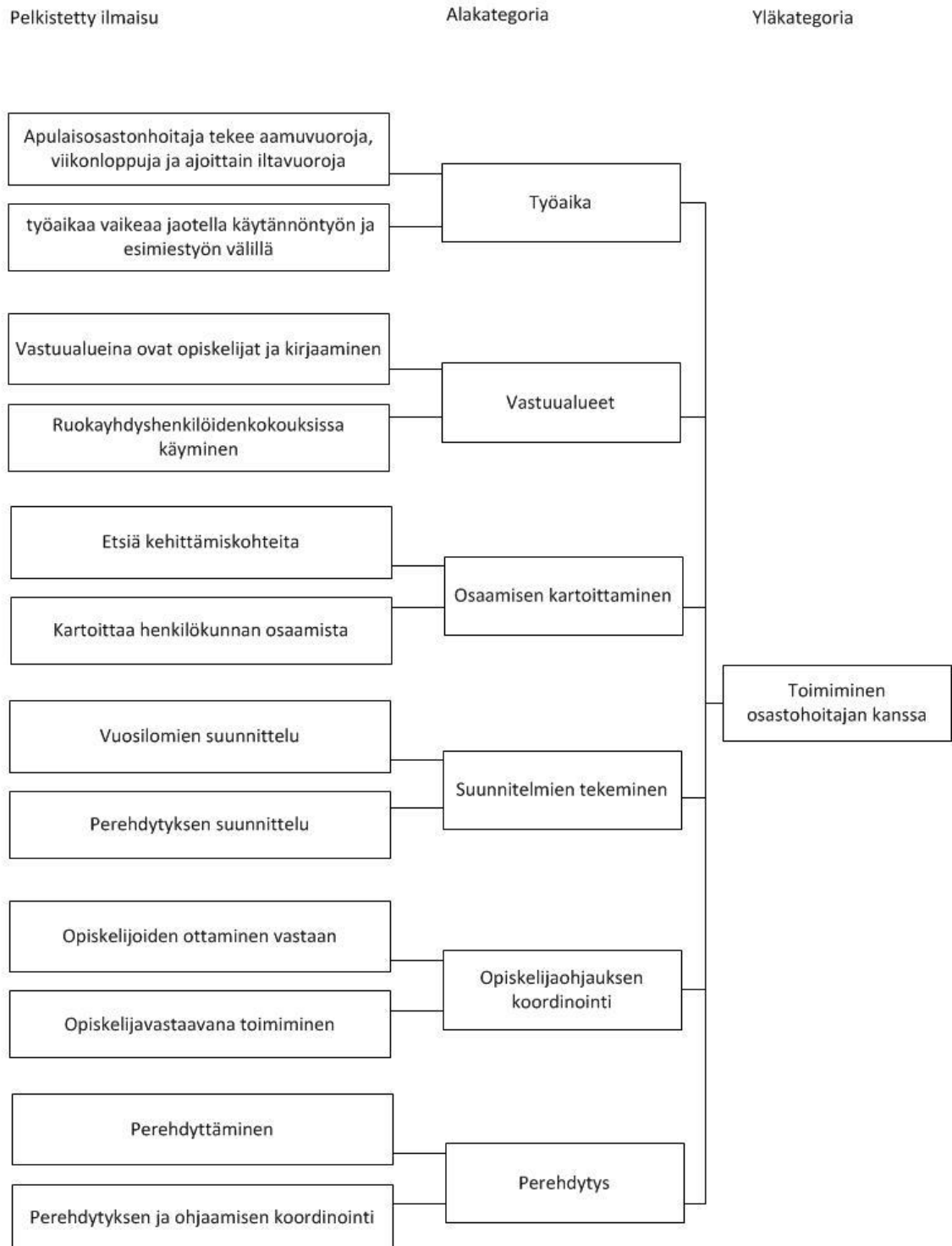
tavaraa, apulaishoitajalle kerrotaan sellaisia asioita, joita ei esimiehelle haluta kerrotavan,), jotka selvästi kuvaavat heidän työtään tai toimintaa. Tulevaisuutta kuvaavassa analyysissä oli mukana haastateltavien ajatuskokonaisuuksia (tulee enemmän osastonhoitajalta niitä tehtäviä, olis joku joka pitäis sen järjestyksen yllä, ...) ja lauseita (Apulaisosastonhoitajan pitäis olla enemmän tietoinen kaikista asioista ja tiedon kulkua pitäisi kehittää, Tulevaisuudessa sairaanhoitajan tutkinto ei riitä, vaan on enemmän maisterin tutkinnon suorittaneita, ..), jotka kuvasin tarkkaan heidän omilla ilmaisuilla. Erotin nämä toisistaan eri väreillä. (Kyngäs – Vanhanen 1999: 5).

Erilliselle paperille kirjoitettiin haastateltavien pelkistetyt ilmaisut allekkain ja niitä tuli apulaisosastonhoitajan toimenkuva ja tehtävät tällä hetkellä kaksitoista ja puoli sivua. Tulevaisuutta kuvaavassa pelkistetyssä listassa oli neljä ja puoli sivua ilmaisuja. (Kyngäs – Vanhanen 1999: 5).

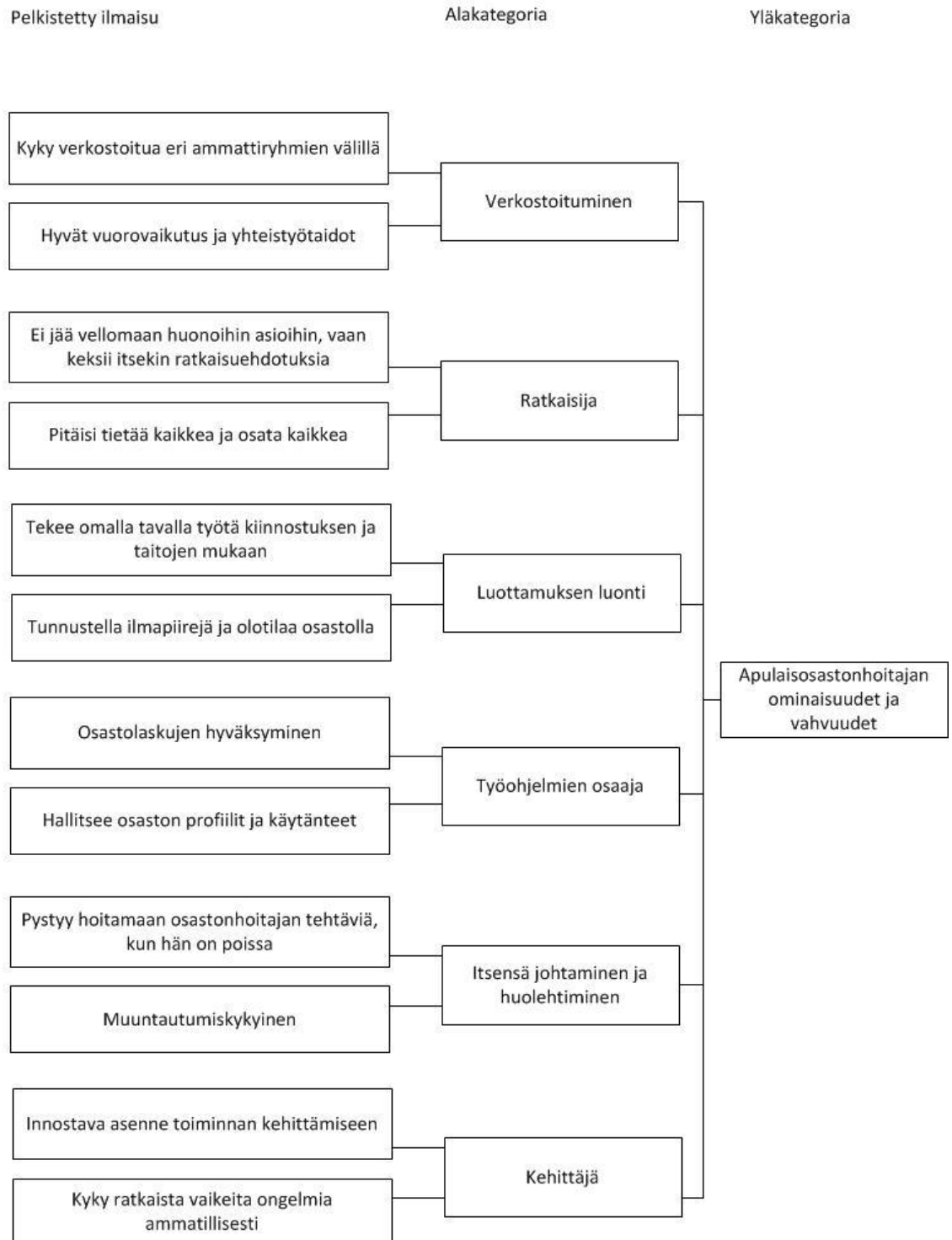
Seuraavassa analyysin vaiheessa etsittiin pelkistetyistä ilmaisulistoista erilaisuuksia ja yhtäläisyyksiä, jotka erotettiin toisistaan eri väreillä. Samaa tarkoittavat asiat yhdistettiin samaan alakategoriaan ja niille annettiin sisältöä kuvaava nimi. Toimenkuva ja tehtävät tällä hetkellä alakategorioiden nimiä tuli: huomiointi, ohjaaminen, kouluttaminen, tiedon tuoja, sairaanhoitajan työ, muut tehtävät, työaika, vastuualueet, osaamisen kartoittaminen, suunnitelmien tekeminen, opiskelijaohjauksen koordinointi, perehdytys, verkostoituminen, ratkaisija, luottamuksenluonti, työohjelmienosaaja, itsensä johtaminen ja huolehtiminen ja kehittäjä. (Kyngäs – Vanhanen 1999: 6). Nykytilan pelkistetyt ilmaisuiden kokonaismääräksi haastatteluista muodostui 337 ja alla olevissa kuvioissa 1, 2 ja 3 on esimerkkinä käytetty 36 ilmaisua, joista nykyiset tehtävät on luokiteltu kahdeksantoista alakategoriaan ja kolmeen yläkategoriaan tässä tutkimuksessa.



Kuvio 1. Apulaishoitajan toimenkuva



Kuvio 2. Toimiminen osastonhoitajan kanssa



Kuvio 3. Apulaisosastonhoitajan ominaisuudet ja vahvuudet

6 Tutkimuksen etiikka

Tutkimusta tehdessä on noudatettu hyväksytyjä tutkimuseettisiä toimintatapoja, joita ovat rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus. Tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla, joten tutkimus on eettisesti hyväksyttävä, luotettava ja sen tulokset ovat uskottavia. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012).

Ennen aineiston keruuta haastatteleamalla tutkimukselle haettiin lupa Helsingin kaupungilta. Tutkimuksesta oleva tieto lähetettiin haastateltaville saatekirjeessä sähköpostissa. Haastateltavien osallistuminen tutkimukseen sovittiin sähköpostin välityksellä henkilökohtaisesti. Haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista haastateltaville. Heillä oli mahdollisuus kieltäytyä osallistumasta tai keskeyttää haastattelu, vaikka on ensin antanut myöntävän vastauksen. Heidän henkilökohtaisia tietoja ei käytetty tutkimuksessa eikä heitä voi tunnistaa tai vastauksilla heitä ei voi vahingoittaa. Haastateltavien henkilöllisyyttä ja työpistettä ei voi tunnistaa tuloksissa. Tutkimuksessa oleva organisaatiota ei ole hävitetty, koska julkinen organisaatio tulee olla avoin julkiselle tarkastelulle. Haastatteluaineisto analysoitiin sisällönanalyysin mukaan ja aineisto oli vain tutkijan hallussa. Haastatteluaineisto hävitettiin tuloksien valmistuttua asianmukaisesti. (Mäkinen 2006: 95.)

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää apulaisosastonhoitajien tehtäviä ja toimenkuvaa akuuttisairaalan vuodeosastolla tällä hetkellä ja tulevaisuudessa. Apulaisosastonhoitajan toimenkuvaa ei ollut aikaisemmin tutkittu. Tutkimuksen tavoitteena oli, että saadun tiedon avulla voidaan kehittää johtamista ja työn organisointia vuodeosastolla. Tutkimustulokset muodostuivat kymmenen esimiehen haastatteluluista, joissa he ilmaisivat tutkittavasta aiheesta käsityksiään. Tutkimuksen luotettavuutta on lisäämässä haastateltavien alkuperäisiä ilmaisujen käyttäminen tuloksissa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012).

7 Tulokset

7.1 Tutkittavat

Haastatteluun osallistui yhteensä kymmenen apulaisosastonhoitajaa tai osastonhoitajaa Suursuon sairaalasta. Haastattelut olivat heille vapaaehtoisia. Heidän koulutuksensa koostui sairaanhoitajan tai sairaanhoitajan ja lähihoitajan tutkinnosta, mutta he olivat suorittaneet lisäksi seuraavat tutkinnot: diakonissa, sisätauti – kirurginen erikoissairaanhoitaja, mielenterveystyö – psykiatrinen erikoissairaanhoitaja, YAMK johtaminen ja kehittäminen koulutusohjelma, hoitotieteen maisteri ja opettajan pätevyys, naistentautien erikoissairaanhoitaja – kätilö ja johtamisen ja esimiestyön erikoisammattitutkinnon suorittaneita.

He olivat toimineet sairaanhoitajina vähintään kaksi vuotta enimmillään 33 vuotta. Nykyisessä työssään he olivat olleet neljästä kuukaudesta 28 vuoteen. Haastateltavat olivat olleet nykyisessä työssään keskimäärin kahdeksan vuotta.

7.2 Apulaisosastonhoitajan toimenkuva ja tehtävät tällä hetkellä

Apulaisosastonhoitajan toimenkuva ja tehtävät tällä hetkellä muodostivat analyysin mukaan kolme yläkategoriaa, joita ovat apulaisosastonhoitajan toimenkuva, osastonhoitajan kanssa yhteistyö sekä ominaisuudet ja vahvuudet.

Apulaisosastonhoitajan toimenkuva ja tehtävät koostuivat alakategorioiden mukaan huomioimalla, ohjaamalla, kouluttamalla, tuomalla tietoa, sairaanhoitajan tehtävät ja tekemällä muita työtehtäviä. Toiseen yläkategoriaan muodostui yhteistyö osastonhoitajan kanssa, jossa alakategorioiden mukaan he yhdessä sopivat apulaisosastonhoitajan työajasta, vastuualueista, osaamisen kartoittamisesta, suunnitelmien tekemisestä, opiskelija ohjaamisen koordinoimiseen liittyvistä asioista ja uuden henkilökunnan perehdytyksen koordinoimisesta. Apulaisosastonhoitajan ominaisuuksiin ja vahvuuksiin oli alakategorioina verkostoituminen, ratkaisija, luottamuksen luonti, työohjelmien osaa- ja, itsestään johtaminen ja itsestään huolehtiminen sekä kehittäminen (Kyngäs – Vanhanen 1999: 4 - 7).

7.2.1 Apulaisosastonhoitajan toimenkuva

Haastateltavien mielestä nykyinen apulaisosastonhoitajan toimenkuva on laaja. Heidän mielestään toimenkuva on *"aika sekava ja pitää hallita niin paljon"*. Heidän pitää osata ja tietää monenlaisia asioita. Heidän kuitenkin täytyy löytää omanlaisensa tyyli tehdä työtään

"et löytää tavallaan sen oman tavan toimia", " sitä mä en tiedä mitä apulaisosastonhoitajan työn pitäis olla, toki ymmärän sen, että se on vastuussa sen osaston toiminnasta omalta osaltaan, et se on laajempaa mitä on sairaanhoitajan työ", " ei ole vastuuta".

Huomioiminen ilmeni toimiessaan sairaanhoitajan tehtävissä, he näkivät työhön liittyvän kokonaisuuden, kuten henkilökunnan työskentelyn ja osaamisen, käyttäytymisen, mahdolliset ongelmat ja oppivat tuntemaan henkilökuntaa ja potilaat. Henkilökunta tuli herkemmin kertomaan apulaisosastonhoitajalle työhön liittyvistä asioista ja omista asioistaan kuin osastonhoitajalle.

*"apulaisosastonhoitajalle kerrotaan semmoisia asioita, joita ei halua esimiehelle ehkä kerrottavankaan",
"henkilökunnan tukeminen", " kuuntelen henkilökunnan ongelmia "*

Silloin apulaisosastonhoitaja pyrki keskustellen ratkaisemaan *" ratkaisen tiimin ongelmia "* henkilökunnan kesken asiaa ja samalla miettimään, jos asia tarvitsee viedä osastonhoitajalle tai jopa ylihoitajalle ja työterveyshuoltoon

"tarviiko asia viedä osastonhoitajalle vain suoraan ylihoitajalle, vai oisko se enemmän terveydenhuollon asia".

Apulaisosastonhoitaja täytyy muistaa tasapuolisuus, että ei suosi jotakuta henkilökunnasta tai aseta yksittäistä henkilöä epämiellyttävään tilanteeseen.

" sun täytyy miettiä mitä sanot ja ketään ei saa nolata "

Ohjaaminen, kouluttaminen ja tiedontuonti ilmenivät, että he varmistivat henkilökunnan osaamista ja hoidon laadun parantamista opettamalla ja ohjaamalla esimerkiksi hoitosuunnitelman tekoa potilasjärjestelmään tai pitivät osastotunteja. Ohjasivat henkilökuntaa osaston ulkopuolisiin koulutuksiin.

"huolehtia, että muut kirjaamisvastaavat osastolta käyvät koulutuksissa "tai" koulutuksien hankkiminen ja miettiminen ja niiden organisointi".

Apulaisosastonhoitajat kävivät kokouksissa ja koulutuksissa osaston ulkopuolella. He toivat työpisteisiin sieltä uutta tietoa, jota he sitten jakoivat osastolla ” *osastokokouksien ja osastotuntien vetäminen* ”. Apulaisosastonhoitaja tuo tietoa osaston toiminnasta potilastyöstä ja henkilökunnan osaamisesta sekä osaston toimintakäytänteiden kehittämistä, että parannusehdotuksista osastonhoitajalle, koska osastonhoitaja ei toiminut hoitotyössä. Päivittivät käytänteiden ohjeita esimerkiksi potilaskirjaamiseen liittyviä ohjeita ”*ohjeiden päivittämistä*”.

” käyn kertomas tai sanomas osastonhoitajalle, jos haistelen osastol jotain tiettyä tunnelmaa”

”on työntekijöiden joukossa, jotta näkee puutteita ja epäkohtia, mitä voisi kehittää ja viestittää niistä osastonhoitajalle”

Sairaanhoitajan työ ilmeni, että he toimivat hoitotyössä ”*olla kentällä*”, jakoivat lääkkeitä ”*lääkkeiden jakoa*”, tekivät hoitosuunnitelmia uusille potilaille,

”olla yksi työntekijä, uppoutua sairaanhoitajan puutoksiin ”, ” apulaisosastonhoitaja on yksi niistä työntekijöistä siellä kentällä”, ” tiimissä toimimista ja työryhmässä toimimista” tai ” asiantuntijana toimiminen ”.

Työskennellessään hoitotyössä sairaanhoitajana he olivat siellä käytännön esimiehiä.

”hoitoyön tiimissä sun pitäis olla vähän irtikin siitä, pitää semmoinen tietty näkyvyys ja etäisyys”

Muut työt ilmenivät haastateltavien mielestä, että heidän täytyi hallita myös osastonhoitajan tehtävät, kun hän on poissa. Silloin heidän toimenkuvansa laajenee koskemaan osastonhoitajat kaikki tehtävät. Tällöin he varmistavat, että osastolla on tarpeeksi osaava henkilökuntaa ja osaston toiminta on turvattu.

”vuosilomasijaistukset, kun osastonhoitaja on poissa, silloin on oston johtaminen, osastosta vastaaminen”, ” huolehtia, että osasto toimii, että on tarpeeksi työntekijöitä”

Osastonhoitajan sijaisena toimiessa heillä on täydet valtuudet tehdä päätöksiä yleisten ohjeiden ja käytäntöjen mukaan ” *toimia yleisten ohjeitten ja käytäntöjen mukaan* ”.. Tässä tulee haasteeksi se, että muistaako apulaisosastonhoitaja kaikkea osastonhoitajan tekemiä tehtäviä, kun hän on silloin tällöin osastonhoitaja.

*"toimenkuva on haasteellinen, koska tekee ajoittain esimiestyötä ja sijais-
taa osastonhoitajaa muistaako tai osaako tehdä kaikkea".*

Hyvänä puolena tässä on kokemuksen saaminen esimiestyöstä.

*"apulaisosastonhoitaja on kasvava osastonhoitaja ja hän pääsee harjoit-
telemaan johtamistyötä"*

Apua he saavat omalta esimieheltään tai muilta osastoilta osastonhoitajilta ja apulais-
osastonhoitajilta sekä ylihoitajalta.

*"niin sitten autetaan toinen toisiaan ja on tärkeä, et joku on talossa jolta
voi pyytää apua".*

He toimivat esimerkkinä muulle henkilökunnalle ennalta sovitusta uusien käytänteiden
toimeen panijana työpisteessään *"esimerkkinä toimiminen"*. Suurin osa haastateltavis-
ta koki työssään epäkohtana, että he joutuvat muuttamaan tehtävärooliaan kesken
työpäivän ennalta suunnittelematta osastonhoitajan tehtäviin esimerkiksi menemään
hänen puolestaan koko talon kokoukseen

*"mä joudun puolen päivän jälkeen siirtymään jonnekin tiettyyn juttuun"
tai "niin sitä roolia joutuu joskus muuttaa ihan vaikka kesken päivänkin"*

Silloin heillä on *"revitty olo"*, he joutuivat miettimään ja jakamaan tehtävät uudelleen

*"mä joudun tavallaan pistämään pääni ihan uudelleen kasaan".
"kyl se luonnistuu kun on vuosien kokemus, mut kuitenkin siinä joutuu ja-
kamaan itsensä sitten kahteen eri rooliin"*

Usein tässä tilanteessa käy niin, että he joutuvat tekemään ne aikaisemmin ajatellut
työt kokouksen jälkeen työajan ulkopuolella.

Muihin työtehtäviin kuului myös potilaitten omaisista huolehtiminen ja heidän kuuntele-
minen. Potilaitten omaiset saattavat ottavat yhteyttä henkilökuntaa omaisensa hoidosta
tai tapahtumista osastolla

"omaisten pyyntöjen selvittelyä hoidosta"

Apulaisosastonhoitaja selvittää potilaiden hoitoon liittyviä asioita omaisille henkilökun-
nan kirjoittaman raportin perusteella potilasjärjestelmästä tai keskustelemalla henkilö-
kunnan kanssa asiasta.

”luen ensin Pegasoksesta, et mitä sinne on kirjattu ja sitten kyselen vähän hoitajilta, et miten asia on ja sitten omaisten kanssa asiaa selvittelen”

Apulaisosastonhoitaja toimi vuorovastaavana ja johti toimintaa olemalla asiantuntija käytännössä osastolla

”vuorovastaava, joka tarkasti, että muu henkilökunta oli saanut tehtyä kaikki päivän työt, niin vahtia sitten niitä muitten tekemistä”.

Muut työt näkyivät myös huolehtimisena osaston siisteydestä, tavaroiden tilaamisesta, hoitaen laskutusta, tekemällä muita kirjallisia töitä sekä lukemalla sähköpostia, johon kuului tiedotteiden jakaminen sähköpostista henkilökunnalle ” tehdä paperitöitä”.

”tavaroiden tilaaminen ja katsoa, että ei tilata liikaa tavaraa sekä toimitilojen siisteydestä huolehtiminen ja uusille sijaisille muistuttaminen siitä ”

7.2.2 Yhteistyö osastohoitajan kanssa

Toinen yläkategoria on yhdessä työskentely osastonhoitajan kanssa. He kokivat, että ovat ”esimiespari” tai ” on toinen esimies ”. He yhdessä sopivat apulaisosastohoitajan työajasta, jolloin he sopivat milloin on mitoituksen ulkopuolinen päivä ja mitä työtä apulaisosastonhoitaja silloin tekee.

”kerran viikossa on mitoituksen ulkopuolinen päivä, hän ei olis sitten siinä miehityksessä ”, ” me ollaan osastonhoitajan kanssa sovittu mitä teen”, ” osastonhoitajan kanssa tehdään yhteistyötä”

Mitoituksen ulkopuolisena päivänä apulaisosastonhoitajat tekevät työvuorosunnittelua henkilökunnalle ”tehdä niitä työvuorolistoja”, ” hoitaa opiskelijoiden laskutusta” ja ”käy vaikka hoitosuunnitelmia läpi tai tekee infektioilmoituksia”, ” teen haiproota” käyvät läpi henkilökunnan tekemiä vahinkoilmoituksia

”lääkehaittojen seuraaminen yhdessä osastonhoitajan kanssa”

Apulaisosastonhoitajat tulivat hyvin toimeen osastonhoitajan kanssa

”mä tuun osastonhoitajan kanssaan hyvin toimeen”.

He olivat pitäneet keskenään kehityskeskusteluja ”kehityskeskusteluja osastonhoitajan kanssa”, jossa olivat sopineet osaston toiminnasta

”yhdessä sovitut linjat osastonhoitajan kanssa luovat selkeät puitteet toiminnalle”

ja siitä, että apulaisosastonhoitaja toimii sovittujen asioiden esimerkkinä muulle henkilökunnalle sekä he sopivat apulaisosastonhoitajan tehtävistä ja myös

”tehtävät sovitaan osastonhoitajan kanssa”, ”osastonhoitajan kanssa jaetaan töitä”

heillä oli samanlaiset näkemykset henkilöstöjohtamisesta.

”osastonhoitajan kanssa samanlainen arvomaailma”

Heillä oli jatkuva puheyhteys päivittäin ja he kokivat tärkeänä, että

”pystyi puhumaan ja sopiman asioista osastonhoitajan kanssa”

He yhdessä miettivät henkilökunnan koulutustarpeista ja kehittämishankkeista.

”muutosten jalkauttaminen yhdessä osastonhoitajan kanssa ja niiden vaikutuksen seuraaminen”

Apulaisosastonhoitajat olivat mielellään osastonhoitajan sijaisina, koska tehtävät olivat selkeitä ja oppivat hallinnollisia asioita sekä oli aikaa suoriutua tehtävistään hyvin.

Haastateltavat kokivat, että he toimivat sairaanhoitajana suurimman ajan työajasta, jopa noin 90 %

”mä koen, että pääsääntöisesti oon sairaanhoitajana siellä osastolla ihan 90-prosenttisesti ”.

Osalla heistä ei ollut erikseen määriteltyjä mitoituksen ulkopuolisia osastolla päiviä lainkaan käytettävissä, jolloin apulaisosastonhoitaja hoiti hallinnollisia tehtäviä ja osalla oli määritelty yksi päivä viikossa

”kerran viikossa on mitoituksen ulkopuolinen päivä”.

Tämän he kokivat epäkohtana työssään, koska he eivät ehtineet kehittää omaa työtään eikä aikaa ole kehittää hoitotyöhön liittyviä käytäntöjä sekä siihen liittyviä työprosesseja.

”ei ole riittävästi varattu aikaa, että vois tehdä klinisen hoitotyön kehittämistä ”

Välillä apulaisosastonhoitajat kokivat, että he ovat ”välimaastossa” henkilökunnan ja osastonhoitajan välissä.

”henkilöstöasioissa on puun ja kuoren välissä ja olla suodattimena ”

Haastateltavat kertoivat, että henkilökunta koki apulaisosastonhoitajan enemmän sairaanhoitajaksi kuin esimieheksi osastolla. Henkilökunta haki apulaisosastonhoitajaa sairaanhoitajaksi, jos sieltä oli henkilökunta vajetta *”jeesaanko mä siel kentällä”*. Usein apulaisosastonhoitaja paikkasi henkilökuntapulaa. Heillä ei ollut omia potilaita eivätkä he ole vakituksia tiimiin jäseniä osastolla. He tekivät aamu- ja iltavuoroa ja välillä olivat viikonloppuisin työssä.

”apulaisosastonhoitaja tekee pääsääntöisesti aamuvuoroja, viikonloppuja ja ajoittain iltavuoroja”

Jokaisella apulaisosastonhoitajalla oli omat vastuu alueet *”omat vastualueet”*. Vastuualueena oli potilastietojärjestelmän hallitseminen ja sen tiedon opettaminen henkilökunnalle *”pegasos kirjaamisvastaava”*. Muita vastuualueita oli *”vastuualueina ovat opiskelijat ja kirjaaminen”, ruokayhdyshenkilönä toimiminen, potilasturvallisuus ”ruoka-asioita ja potilasturvallisuusasiat”, ”haavavastaava”, ”laitevastaava”, ”potilasturvallisuus” ja perehdyttäminen.*

Alakategoria osaamisen kartoittaminen näkyi apulaisosastonhoitajan työssä niin, että työskennellessä sairaanhoitajana potilastyössä he havainnoivat henkilökunnan osaamista *”kartoittaa henkilökunnan osaamista”*. He keskustelevat osastonhoitajan kanssa osaston kehittämiskohteista sekä etsivät sopivia koulutuksia *”etsiä kehittämiskohteita”*

Alakategoria suunnitelmien tekeminen oli työvuolistojen suunnittelu, vuosilomien suunnittelu, uuden henkilökunnan perehdytyksen suunnittelu ja opiskelijoiden ohjauksen suunnittelu.

”henkilökunnan koulutussuunnitelman tekeminen”, ”vuosilomien suunnittelu”, työvuorosuunnittelu”, ”lomien suunnittelu”.

Alakategoriaksi muodostui opiskelijaohjauksen koordinointi

”opiskelijoiden ohjauksen koordinointi”,

joka oli apulaisosastonhoitajilla yksi iso tehtäväkokonaisuus. Se alkoi opiskelijoiden ohjauksen suunnittelulla yhdessä osastonhoitajan kanssa. Ensimmäiseksi avattiin

opiskelijoille tarkoitettuun tietojärjestelmään harjoittelupaikkojen avaamisella, johon opiskelijat itse varasivat harjoittelupaikan. Myöhemmin apulaisosastonhoitaja käy katsomassa millaisia opiskelijoita on tulossa ja lähettää heille tervetulokirjeen sekä sopimalla harjoittelun aloitusajankohdan. Tämän jälkeen osastonhoitaja ja apulaisosastonhoitaja yhdessä määrittelevät ohjaajan ja varaohjaajan opiskelijalle

”valitaan ohjaajat opiskelijoille myös varaohjaaja”, ”kuka ohjaa ja kuka ottaa näytön”.

Osa apulaisosastonhoitajista otti vastaa opiskelijat osastolla

”opiskelijoiden ottaminen vastaan”

ja kertoivat osaston ja talon toiminnasta ennen ohjaajalle vientiä

”keron niille talosta ja millainen osasto on”.

Apulaisosastonhoitajat myös tukivat ohjaajia opiskelijoiden ohjauksessa

”opiskelijaohjaamisen tukena henkilökunnalle”

varsinkin jos oli tulossa opiskelijan hylkäys

”opiskelijahylkäämisen tekeminen ja sen perustelu”

Lopuksi oli opiskelijoiden laskutuksen hoito.

Alakategoriana oli perehdytys, joka ilmeni uuden työntekijän perehdytyksessä. Apulaisosastonhoitaja koordinoi perehdytystä yhdessä osastonhoitajan kanssa

”perehdytyksen ja ohjaamisen koordinointi”.

Siinä määritellään uudelle työntekijälle henkilökunnasta perehdyttäjä, joka on perehdyttävän mukana muutaman päivän alussa ja huolehtii perehdyttämisestä kolme kuukautta, mutta

”ei jakseta ihan intensiivisesti sitä kolme kuukautta käydä läpi”,

jos on hyvä työntekijä ja sopeutuu nopeasti uuteen työhön. Osa apulaisosastonhoitajista otti vastaan uusia työntekijöitä heidän ensimmäisenä päivänä

”otin uusia työntekijöitä vastaan”.

7.2.3 Apulaisosastonhoitajan ominaisuudet ja vahvuudet

Kolmantena yläkategoriana olivat apulaisosastonhoitajan ominaisuudet ja vahvuudet Alakategoriana oli verkostoituminen. Verkostoitumisen osaaminen yhteistyökumppanien

"kyky verkostoitua eri ammattiryhmien välillä", "käy apulaisosastonhoitajien ryhmässä"

ja muiden osastojen apulaisosastonhoitajien kanssa kehittää omaa työtään ja saa tukea muilta sekä tuo uutta tietoa ja kehittämishankkeita. Apulaisosastonhoitaja hoiti myös organisaation ulkopuolisille yhteistyökumppaneiden vierailuaikojen sopijana.

"sähköpostitse yhteistyökumppaneiden vierailuaikojen sopiminen"

Usein apulaisosastonhoitaja oli kokouksiin, infotilaisuuksiin ja koulutuksiin koollekutsuja *"info – ja koulutustilaisuuksien sopiminen"* ja järjestäjä ja kävivät erilaisissa kokouksissa

"käydä kokouksissa". Apulaisosastonhoitajalla täytyy olla "hyvät vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot".

Alakategoriana on ratkaisija, joka on kykyä antaa positiivista ja negatiivista palautetta rakentavassa hengessä esimerkiksi riitatilanteiden selvittelyjen yhteydessä

"riitatilanteiden selvittelyä ja riidan poikki pistämistä"

Ratkaista käytäntöihin liittyviä asioita, joista kertoo osastonhoitajalle ja hänellä on jo siinä vaiheessa ratkaisuehdotus

"ei jää vellomaan huonoihin asioihin, vaan keksii itsekkin ratkaisuehdotuksia miten sitä suuntaa voidaan muuttaa", "näkee asioita positiivisena, osaa luovia"

Tämä kuvaa apulaisosastonhoitajan laajaa työkuva, jossa pitäisi tietää asioista enemmän ja nähdä ratkaisujen vaikutus myöhemmin

"pitäis tietää ja osasta kaikkea".

Alakategoria luottamuksen luonti, jolla apulaisosastonhoitaja voi luoda työhyvinvointia osastolle

"vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin".

Tähän apulaisosastonhoitaja voi vaikuttaa kuuntelemalla ja keskustelemalla henkilökunnan kanssa

"tunnustella ilmapiirejä ja olotilaa osastolla", "jos pystyy vielä vaikuttamaan, jos on ongelmatilanne ja vielä ratkaisee ja pystyy auttaa"

Voi vaikuttaa omalla positiivisella käytöksellään osaston imagoon

"tekee omalla tavalla työtä kiinnostuksen ja taitojen mukaan".

Apulaisosastonhoitajan pitää osata *"olla luova ja joustava tilanteiden mukaan"* sekä pystyä olemaan kertomatta asioista muulle henkilökunnalle

"pystyt olemaan semmoinen esimies, ketä pystytään lähestymään näissä asioissa ja on vaitiolovelvollinen".

Alakategoria työkaluohjelmien osajana apulaisosastonhoitajan osaamiseen kuului useiden työkaluohjelmien hallinta, mutta se edellytti, että he tunsivat ensin osaston käytänteet *"hallitsee osaston profiilit ja käytänteet"*. Ohjelmat, joita apulaisosastonhoitaja käyttää ovat työvuorosuunnittelu, haittaohjelman hallinta, osastolaskujen *"osastolaskuohjelman hallitseminen"*, vuosilomien - ja sairauslomien ohjelman hallinta

"pitää siis osata puoltaa ja hyväksyä ihmisten sairauslomia, lomahakemuksia ja työtapaturma tapauksia"

ja uusien laitteiden oston hallinta sekä opiskelijoiden harjoittelupaikkojen hallinnointijärjestelmän käyttö.

Alakategoria itsenä johtaminen ja huolehtiminen, joka näkyi haastateltavien mielestä, että pystyi suoriutumaan anetuista tehtävistä

"pystyy hoitamaan osastonhoitajan tehtäviä, kun hän on poissa"

ja sietää stressiä vaihtaessaan roolia *"muuntautumiskykyinen"*, *"pitää olla hyvä stressin sietokyky"*. Apulaisosastonhoitaja kehitti itseään käymällä itse koulutuksissa ja huolehtimalla, että pääsee käymään koulutuksissa sekä lukemalla uusia tutkimuksia

"huolehtia, että käy itse myös koulutuksissa"

"osallistuu koulutuksiin, jossa näkee erilaista esimiestyötä sekä innostuu kouluttautumaan", "uusien tutkimuksia pitäis käydä läpi ja yrittää poimia omalle osastolle niitä hyviä juttuja, mutta se ajan löytäminen on haasteellista".

Alakategoria kehittäjä näkyi apulaisosastonhoitajan innokkuutena kehittää uusia käytänteitä

"innostava asenne toiminnan kehittämiseen".

Vaikeana asiana henkilöstöjohtamisessa he kokivat henkilöstön vastarinta asiat ja miten saada ne kääntymään toiminnan parhaaksi

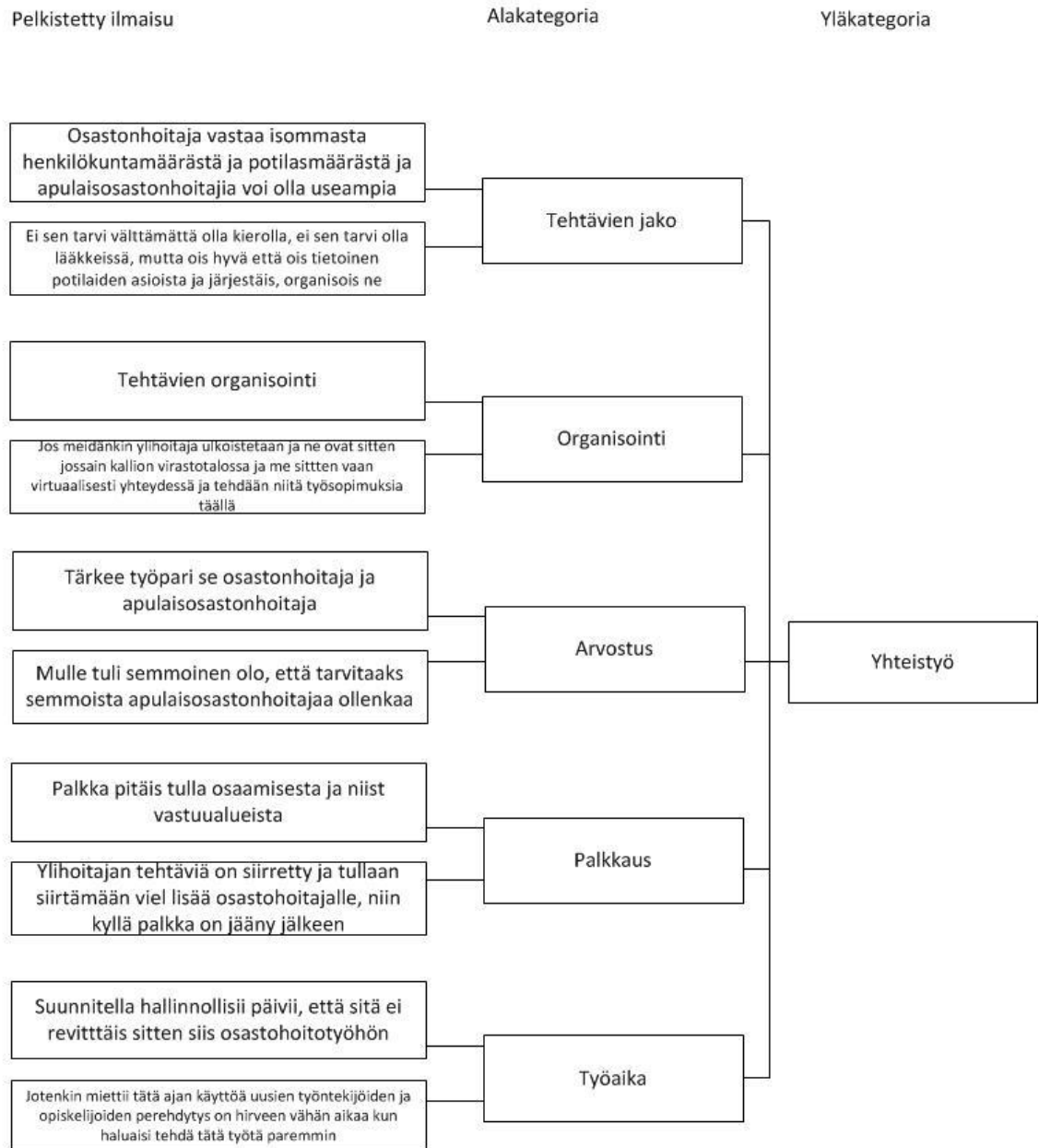
"kyky ratkaista vaikeita ongelmia ammatillisesti".

7.3 Apulaisosastonhoitajan toimenkuva ja tehtävät tulevaisuudessa

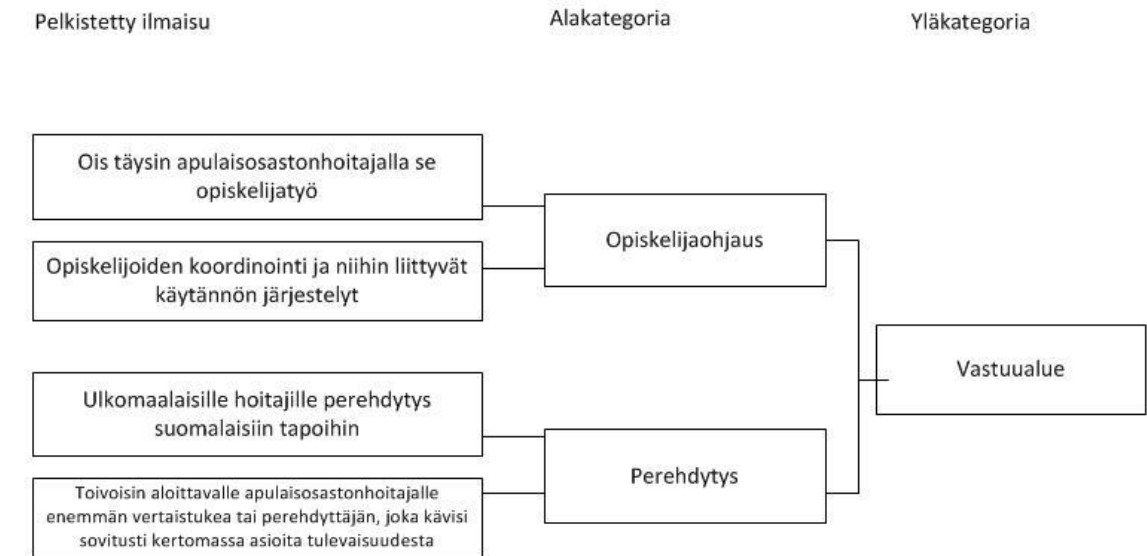
Apulaisosastonhoitajan tehtävät ja toimet tulevaisuudessa alakategorioiksi muodostui: tehtävien jako, organisointi, arvostus, palkkaus, työaika, opiskelijaohjaus, perehdytys, kokemus, koulutus, tiedontuoja ja verkostoituminen. (Kyngäs – Vanhanen 1999: 6).

Apulaisosastonhoitajan tehtävät ja toimet tulevaisuudessa yläkategorioiksi muodostui yhteistyö, vastuualue, työn kehittäminen. Yhteistyön alle muodostui: tehtävien jako, organisointi, arvostus, palkkaus ja työaika. Vastuualueen alle muodostui opiskelija ohjaus ja perehdytys. Työn kehittämisen alle muodostui: kokemus, koulutus, tiedontuoja ja verkostoituminen. Tuloksia käytin näitä kategorioita. (Kyngäs – Vanhanen 1999: 4 - 7).

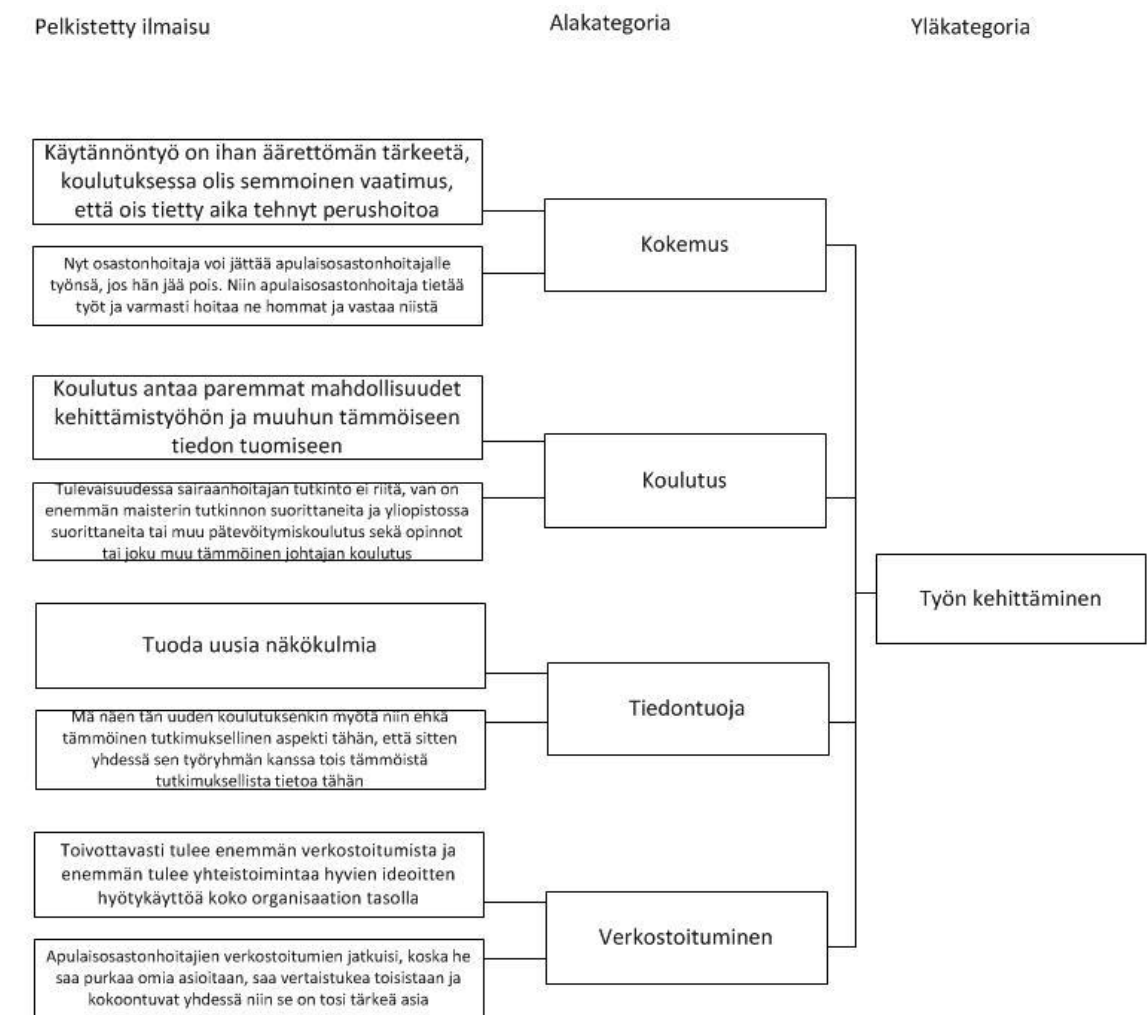
Tavoitetilan pelkistetyt ilmaisuiden kokonaismääräksi haastatteluista muodostui 80 ja alla olevissa kuvioissa 4, 5 ja 6 on esimerkkinä käytetty 22 ilmaisua, joista nykyiset tehtävät on luokiteltu yhteentoista alakategoriaan ja kolmeen yläkategoriaan tässä tutkimuksessa.



Kuvio 4. Yhteistyö



Kuvio 5. Vastuualue



Kuvio 6. Työn kehittäminen

7.3.1 Yhteistyö

Yläkategorian yhteistyön alle muodostu tehtävien jako alakategoria, joka näkyy tulevaisuudessa apulaisosastonhoitajien ja osastonhoitajien tehtävien jako muuttumisena, koska osastonhoitajan töitä siirretään apulaisosastonhoitajalle. Toimenkuvamalli voi muuttua, jossa osastonhoitaja vastaa suuremmasta henkilökunta – ja potilasmäärästä ja apulaisosastonhoitajia on useampia

”osastonhoitaja vastaa isommasta henkilökuntamäärästä ja potilasmäärästä ja apulaisosastonhoitajia voi olla useampia”.

Tehtävien jako tulee olemaan selkeämpi ja potilas työ vähenee,

”ei sen tarvi välttämättä olla kierrolla, ei sen tarvi olla lääkkeissä, mutta ois hyvä, että ois tietoinen potilaiden asioista ja järjestäis, organisois ne”

Apulaisosastonhoitajalle jaetaan osastonhoitajan tehtäviä hänen kiinnostuksen ja taitojen mukaan. Aika-ajoin osastonhoitaja ja apulaisosastonhoitaja voivat keskenään jakaa tehtävät uudestaan, jotta molemmilla säilyisi taito hoitaa harvemmin olevia työtehtäviä ja se helpottaisi tietää tehtävistä apulaisosastonhoitajaa osastonhoitajan poissa ollessa. Sairaanhoitajan tehtävät tulevat vähentymään, mutta hän on tietoinen potilaiden ja henkilökunnan asioista. Haastateltavien mielestä apulaisosastonhoitajan tehtäväkuva muuttuu organisoimaan käytännön päivittäisiä tehtäviä

”Se olis siinä kansliassa enimmäkseen toki vois tehdä myös perushoitoa, että olis lähellä potilasta, mutta sillai kohtuullisesti. niin silloin se tietäs sen missä mennään ja se menis jotenkin luonnostaan, että asiat tulis hoidettua kunnolla”.

Apulaisosastonhoitajat toivoivat, että he osastonhoitajan kanssa selkeämmin jakaisivat tehtäviä päivittäin, viikoittain tai kuukausittain etukäteen, jotta tietäisivät, että tehtävät tulee tehdyksi eikä mikään jää kesken.

”Toivoisin, että vielä selkeemin olisi jaoteltu työt, että mikä kuuluu apulaisosastonhoitajalle ja mikä kuuluu osastonhoitajalle, koska on kauheesti kaikkie ja mistään ei saa täysin kunnan otetta. Jos töitä ei ole sovittu, niin oletetaan että kyl se toinen tekee ja sit niitä jää tekemättä ja sitten toinen hoitaa sen asian puolitiehen ja se jääkin kesken jostain syystä.”

Tehtävien tarkemmalla jaolla ehkä häviäisi kesken päivän jakautuminen kahteen rooliin

”selkeempi toimenkuva tulevaisuudessa, selkeät työpäivät, ei tulisi roolin vaihtoa kesken työpäivän, et pystyy keskittymään työhönsä”.

Organisointi alakategoria ilmeni, jossa haastateltavat pelkäävät, että ylihoitaja siirtyy kauemmaksi toimimaan talosta ja käy vain kokouksissa heidän luonaan, joten yhteydenpito on vähäisempää. Tämä lisää kynnystä kysyä apua harvemmin tulevissa asioissa ylihoitajalta. Tämä muutos lisää apulaisosastonhoitajien näkyvyyttä toimia esimiehenä. Haastateltavien mielestä

”osastonhoitaja enemmän joutuu sinne suljettujen ovien taakse ja apulaisosastonhoitaja on ehkä enemmän niitä lähiesimiehiä”.

Osastonhoitajille tulee enemmän henkilöstöön liittyviä asioita ” tehtävien organisointi”, kuten työntekijöiden palkkaus ja heidän työsopimusten kirjoittamista kaikkiin työntekijäpuutoksiin

”henkilöstön hankinta siirtyy osastoille”, ”jos meidänkin ylihoitaja ulkoistetaan ja ne ovat sitten jossain Kallion virastotalossa ja me sitten vaan virtuaalisesti yhteydessä ja tehdään niitä työsopimuksia täällä”

Alakategoria arvostus ilmeni, että apulaisosastonhoitajan arvostuksen lisääminen auttaisi heidän työnsä hallintaa ja kiinnostusta. Yhteistyö osastonhoitajan kanssa tiivistyisi,

” tärkeä työpari se osastonhoitaja ja apulaisosastonhoitaja”,

että heidän puheyhteys säilyisi. He yhdessä voisivat näyttää, että osastolla on esimiespari, joka välittyy henkilökunnalle hallinnollisina tehtävinä sekä henkilökunnan välittämisenä. Ettei tulisi apulaisosastonhoitajalle tunnetta, että

”mulle tuli semmoinen olo, että tarvitaaks semmoista apulaisosastonhoitajaa ollenkaa”

Alakategoria palkkaus ilmeni, että apulaisosastonhoitajien tehtävien laajentuessa ja vastuun suurentuessa palkkauksen tai palkitsemisen mahdollisuutta voisi harkita osaamisen ja tehtävien mukaan

”palkka pitäis tulla osaamisesta ja niist vastuualueista”, ”ylihoitajan tehtäviä on siirretty ja tullaan siirtämään viel lisää osastonhoitajalle, niin kyllä palkka on jääny jälkeen”

Alakategoria työaika ilmeni, että apulaisosastonhoitajalle hallinnollisia tehtäviä tulee olemaan enemmän, josta johtuen heille tulee olemaan mitoituksen ulkopuolisia päiviä viikossa useampia.

”suunnitella hallinnollisii päivii, että sitä ei revittäis sitten siis osastohoito-työhön”

Tehtävien tekemiseen apulaisosastonhoitajat toivot riittävästi aikaa

”jotenkin miettii tätä ajan käyttöä uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdytys on hirveän vähän aikaa, kun haluaisi tehdä tätä työtä paremmin”.

7.3.2 Vastuualue

Yläkategorian vastuualue alle muodostuu alakategoria opiskelijaohjaus, joka säilyisi apulaisosastonhoitajan vastuualueina

”ois täysin apulaisosastonhoitajalla se opiskelijatyö”.

Apulaisosastonhoitaja hoitaisi kaikki opiskelijoihin liittyvät työt

”opiskelijoiden koordinointi ja niihin liittyvät käytännön järjestelyt”

Osa haastateltavista oli halunnut siirtää opiskelijoiden ohjauksen koordinoimisen, jollekin kolmannelle henkilölle ”*opiskelijavastaavalle*”.

Työn kehittämisen toisena alakategoriana on perehdytys, joka on uuden henkilökunnan perehdyttämisen koordinoiminen, koska heillä on näkemystä ja kokemusta hoitotyöstä. Toiveina oli, että perehdyttämisen aloittasi apulaisosastonhoitaja, varsinkin ulkomaalaistaustaisille hoitajille ennen varsinaiselle perehdyttäjälle vientiä. Heillä olisi tavoitteena opettaa ulkomaalaistaustaisille hoitajille suomalaisia käytänteitä tai tapoja hoitotyössä ja se helpottaisi hoitajien sopeutumista

”*ulkomaalaisille hoitajille perehdytys suomalaisiin tapoihin*”.

Apulaisosastonhoitajat toivovat perehdytystä ja koulutusta heidän omaan työhönsä, jotta työkuva kokonaisuudessaan selkenisi helpommin.

”Toivoisin koulutusta apulaisosastonhoitajan tehtäviin aloittelijalle, ei semmoista koulussa tapahtuvaa koulutusta, vaan semmoista työn ohessa olevaa koulutusta, että mitä työhösi kuuluu ja avattaisiin mitä ne konkreettisesti tarkoittaa”, ”toivoisin aloittavalle apulaisosastonhoitajalle enemmän vertaistukea tai perehdyttäjän, joka kävisi sovitusti kertomassa asioita tulevaisuudesta.”

Tämä tärkeää, että apulaisosastonhoitajat eivät väsyisi ja palaisi loppuun, vaan rohkenisivat myös itse kehittämään työtään keskustelemalla osastonhoitajan kanssa uusista työtavoista, ennen kun he päättävät lähteä pois

”apulaisosastonhoitajat väsy, jopa polttavat itsensä loppuun”.

7.3.3 Työn kehittäminen

Yläkategoriana on työn kehittäminen ja se alakategoriana on kokemus. Apulaisosastonhoitajan työn kuuluu kehittäminen, mutta kehittäminen ei onnistu, jos ei ole riittävää työkokemusta potilastyöstä. Apulaisosastonhoitajat toivovat, että ennen koulutukseen pääsemistä olisi riittävästi kokemusta hoitoalalta

”käytännön työ on ihan äärettömän tärkeä, koulutuksessa olis semmoinen vaatimus, että ois tietty aika tehnyt perushoitoa”.

Osastonhoitajat luottavat täysin apulaisosastonhoitajaa, kun he jäävät pois työstä

”osastonhoitaja voi jättää apulaisosastonhoitajalle työnsä, jos hän jää pois. Niin apulaisosastonhoitaja tietää työt ja varmasti hoitaa ne hommat ja vastaa niistä”.

Toisena alakategoriana on koulutus, jossa tulevaisuudessa sairaanhoitajan koulutus ei riitä apulaisosastonhoitajana toimimiseen, vaan tarvitaan jokin johtajakoulutus, koska koulutus antaa paremmat mahdollisuudet kehittämistyöhön.

”Tulevaisuudessa sairaanhoitajan tutkinto ei riitä, vaan on enemmän maisterin tutkinnon suorittaneita ja yliopistossa suorittaneita tai muu pätevyitysmiskoulutus sekä opinnot tai joku muu tällöinen johtajan koulutus,

"koulutus antaa paremmat mahdollisuudet kehittämistyöhön ja muuhun tämmöiseen tiedon tuomiseen."

Vastaavasti maisteriksi koulutautunut apulaisosastonhoitaja on ehkä yli koulutautunut, sillä riittääkö motivaatio jatkaa työssään

"voi olla ylikoulutettu henkilö, jos on terveystieteen maisteri apulaisosastonhoitajana, koska mä luulen riittääkö motivaatio".

Apulaisosastonhoitajana toimiminen on hyvä paikka kasvaa ja harjoitella osastonhoitajan tehtäviin

"apulaisosastonhoitajana toimiminen on hyvä kasvun paikka, jos haluaa kehittyä ja kasvaa esimiestyöhön".

Kolmantena alakategoriana on tiedontuoja, jossa apulaisosastonhoitaja toisi uutta tietoa koulutuksista käytäntöihin " tuoda uusia näkökulmia". Haastateltavien mielestä uudenlainen koulutus opettaa apulaisosastonhoitajia löytämään uusia tutkimuksia ja niistä löytämään uutta tietoa osaston käytäntöihin sekä perustamaan asiantuntija tiimin

"mä näen tään uuden koulutuksenkin myötä niin ehkä tämmöinen tutkimuksellinen aspekti tähän, että sitten yhdessä sen työryhmän kanssa tois tämmöistä tutkimuksellista tietoa tähän"

Neljäntenä alakategoriana on verkostoituminen, joka näkyi muiden osastojen apulaisosastonhoitajien kanssa kokousten pitämisenä. Se auttaisi kehittämistyössä ja he saisivat vertaistukea toisiltaan keskustelemalla omista ongelmistaan

"apulaisosastonhoitajien verkostoituminen jatkuisi, koska he saa purkaa omia asioitaan, saa vertaistukea toisistaan ja kokoontuvat yhdessä niin se on tosi tärkeä asia".

Haastateltavat toivovat tulevaisuudessa enemmän verkostoitumista, jotta uutta tietoa ja ideoita löytyisi koko organisaation käyttöön

"toivottavasti tulee enemmän verkostoitumista ja enemmän tulee yhteistoimintaa hyvien ideoitten hyötykäyttöä koko organisaation tasolla"

Verkostoituminen oppilaitosten kanssa kehitetään yhteistyötä ja opiskelijoiden ohjausta ja ehkä sieltä voisi saada tutkittua tietoa hoitotyöhön.

”Apulaisosastonhoitajalla vois olla hyvä linkki oppilaitosten kanssa kehittää sitä yhteistyötä ja sitä kautta saatais sitä tutkimustietoa ja niitä tutkimuksia tähän perushoitoon.”

Muutoksen suunnitteleminen ja kehittäminen yhdessä osastonhoitajan kanssa niin, että henkilökunta pysyy muutoksen mukana ja saa riittävän tiedon muutoksesta.

Tulevaisuudessa apulaisosastonhoitajan toimenkuva ja tehtävät koostuvat yhteistyönä tehtäviä jakamalla miettimällä uudelleen työaika, organisointia, arvostusta ja palkkausta. Vastuualueina voisi olla opiskelija ohjaus ja perehdytyksen koordinoiminen. Apulaisosastonhoitajien toimenkuvan ja tehtävien kehittämiseen voisi vaikuttaa koulutuksen, kokemuksen, verkostoitumisen ja uuden tiedon tuontina.

8 Pohdinta

8.1 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusta tehdessä on noudatettu hyväksytyjä tutkimuseettisiä toimintatapoja, joita ovat rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus. Tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla, joten tutkimus on eettisesti hyväksyttävä, luotettava ja sen tulokset ovat uskottavia. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012).

Ennen aineiston keruuta haastatteleamalla tutkimukselle haettiin lupa Helsingin kaupungilta. Tutkimuksesta oleva tieto lähetettiin haastateltaville saatekirjeessä sähköpostissa. Haastateltavien osallistuminen tutkimukseen sovittiin sähköpostin välityksellä henkilökohtaisesti. Haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista haastateltaville. Heillä oli mahdollisuus kieltäytyä osallistumasta tai keskeyttää haastattelu, vaikka on ensin antanut myöntävän vastauksen. Heidän henkilökohtaisia tietoja ei käytetty tutkimuksessa eikä heitä voi tunnistaa tai vastauksilla heitä ei voi vahingoittaa. Haastateltavien henkilöllisyyttä ja työpistettä ei voi tunnistaa tuloksissa. Tutkimuksessa oleva organisaatiota ei ole hävitetty, koska julkinen organisaatio tulee olla avoin julkiselle tarkastelulle. Haastatteluaineisto analysoitiin sisällönanalyysin mukaan ja aineisto oli vain tutkijan hallussa. Haastatteluaineisto hävitettiin tuloksien valmistuttua asianmukaisesti. (Mäkinen 2006: 95.)

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää apulaisosastonhoitajien tehtäviä ja toimenkuvaa akuuttisairaalan vuodeosastolla tällä hetkellä ja tulevaisuudessa. Apulaisosastonhoitajan toimenkuvaa ei ollut aikaisemmin tutkittu. Tutkimuksen tavoitteena oli, että saadun tiedon avulla voidaan kehittää johtamista ja työn organisointia vuodeosastolla. Tutkimustulokset muodostuivat kymmenen esimiehen haastatteluluista, joissa he ilmaisivat tutkittavasta aiheesta käsityksiään. Tutkimuksen luotettavuutta on lisäämässä haastateltavien alkuperäisiä ilmaisujen käyttäminen tuloksissa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012).

8.2 Tulosten tavoite

Apulaisosastonhoitajan toimintaa ja tehtäviä on tutkittu vähän, mutta osastonhoitajan työtä ja johtajuutta on tutkittu paljon. Tässä tuotetaan uutta tietoa esimiehestä, jossa kuvataan toimenkuvaa ja tehtäviä tällä hetkellä ja tulevaisuudessa. Tutkimuksen tavoitteena on saadun tiedon avulla kehittää johtamista ja työn organisointia vuodeosastolla.

Apulaisosastonhoitajan toimi on varsin nuori Suursuon sairaalassa noin 15 vuotta, koska pitkäaikaissairaalan aikaan ei ollut lainkaan tätä nimikettä. Toisessa laitoksessa osastoja ohjasi apulaisosastonhoitaja, mutta osastonhoitaja johti kahta osastoa yhtä aikaa. Näistä molemmista käytänteistä tuli esimiesten uupumusta ja väsymistä työmäärien kasvaessa.

8.3 Toimenpide ehdotukset

Haastateltavat kokivat työssä haasteeksi työajan, tehtävien paljous, tehtävien epäselvyys ja riittämättömyyden. Tällä hetkellä apulaisosastonhoitaja työskentelee suurimman ajan työajastaan sairaanhoitajana jopa noin 90 %, vaikka Helsingin kaupungin tehtäväkuvauksen mukaan apulaisosastonhoitajan työaika sairaanhoitajan työtä pitäisi olla puolet työajasta. Tämä on jäänyt päälle vaikeasta sairaanhoitajapula - ajasta, jolloin apulaisosastonhoitaja paikkasi henkilökuntavajausta. Haastateltavat kokivat, että he eivät ehtineet kehittää omaa työtään eikä aikaa ollut kehittää hoitotyöhön liittyviä käytäntöjä ja työprosesseja. Tutkimuksen mukaan näyttöön perustuva hoitotyön koetaan tärkeäksi, mutta se on haasteellista ajan ja henkilöresurssien puuttuessa. (Kehus – Törmänen 2014: 38).

Hyvänä asiana haastateltavat kokivat sairaanhoitajana toimiessaan, että he näkevät työhön liittyvän kokonaisuuden, kuten henkilökunnan osaamisen, käyttäytymisen, mahdolliset ongelmat ja oppivat tuntemaan henkilökunnan ja potilaat. Henkilökunta kääntyy juuri apulaisosastonhoitajan puoleen murheissaan ja ongelmissaan. Muissa tutkimuksissa on tullut esiin, että tulee olla osallistuva ja keskusteleva esimies, jolla on hyvät vuorovaikutustaidot. Tällä toiminnalla edistetään työhyvinvointia ja työssä jaksamista sekä vähennetään sairauslomia. Työuupumukselle altistavia tekijöitä ovat työntekijöiden passiivinen valvominen, vastuuta ja päätöksentekoa välttävä johtajuus sekä rooliepäselvyydet. (Kanste 2011: 32).

Tulevaisuudessa apulaisosastonhoitajan toimenkuva ja tehtävät tulevat muuttumaan. Haastateltavia huolestutti, että ylihoitaja siirtyy kauemmaksi toimimaan talosta ja se lisää kynnystä kysyä neuvoa harvemmin tulevissa asioissa. Tutkimuksen mukaan yhteistyö onnistui parhaiten niiden esimiesten mielestä, joiden esimies oli ylihoitaja eikä ylilääkäri. (Viinikainen – Asikainen – Helminen – suominen 2013: 20). Tämän organisaation muutoksen myötä osastonhoitajalta siirtyy tehtäviä apulaisosastohoitajalle.

Työaika muuttuu sairaanhoitajantyön vähentymisenä ja lisäämällä mitoituksen ulkopuolisia päiviä sekä sopimalla osastonhoitaja kanssa tarkemmin tehtävistä apulaisosastonhoitajan kiinnostuksen ja taitojen mukaan. Apulaisosastonhoitajat toivovat palkkauksen tarkistamista, tehtäviin perehdyttämisen ja arvostuksen lisäämistä. Tutkimuksen mukaan esimiesten perehdytys on vähäistä ja pikaista, vaikka työturvallisuuslaki (2000/738) velvoittaa työntekijöiden perehdyttämistä. Esimiehille tulisi olla systemaattista, tavoitteellista ja aikataulutettua perehdytysohjelma. (Ihaksi – Partanen – Holmlund – Turunen 2013: 52 - 54).

Tulevaisuudessa apulaisosastonhoitajan työajan suunnittelun tarkkuutta tulee lisätä sekä apulaisosastonhoitajan toimenkuvan tehtävät tulee selkeyttää ja yhden mukaistaa osastoilla, jotta niiden tekemiseen on riittävästi aikaa. Koulutuksen lisäämisellä työssä käytettävien sovellusten käyttämiseen saadaan työtehoa lisättyä huomattavasti.

Lähteet

Apulaisosastonhoitajan tehtävänkuvauus Helsingin kaupungilla 2007. Tehtävien arviointi kaavake.

Burns, Nancy – Grove, Susan K. Practise of Nursing Research: conduct, critique and utilization. Philadelphia Esevier / Saunders company 2005.

Dall´Agnol, Clarice – Moura, Gisela - Magalhães, Ana Falk, Maria – Ribouldi, Caren – Oliveira, Andreía. Motivations, contradictions and ambiguities in the leadership of nurses in management positions in a university hospital. Revista Latino-Americana de Enfermagem vol.21 no.5 2013, 1172-8.

<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v21n5/0104-1169-rlae-21-05-1172.pdf>.

Frankel, Andrew. What leadership styles should senior nurses develop? Nursing Times. net. 2008.

<http://www.nursingtimes.net/nursing-practice/clinical-specialisms/management/what-leadership-styles-should-senior-nurses-develop/1811643.article>. Luettu 24.9.2013.

Helsingin kaupungin arvot 2013.
[http://www.hel.fi/hki/rekry/fi/Helsinki+ty_nantajana/Arvot Päivitety 24.6.2013](http://www.hel.fi/hki/rekry/fi/Helsinki+ty_nantajana/Arvot_Päivitety_24.6.2013). Luettu 7.2.2014.

Hirsjärvi, Sirkka – Hurme, Helena. Tutkimushaastattelu. Yliopistopaino Helsinki 2006.

Ihaksi, Eeva – Partanen, Pirjo – Holmlund, Leif – Turunen, Hannele. Erikoissairaanhoidon osastonhoitajan perehdyttäminen tasapainotetun tulokortin osaamisalueisiin. Premissi 1/ 2013 Vol. 8, 50 – 56.

Ikola-Norrbacka, Rinna. Johtamisen eettisyys terveydenhuollossa. Acta Wasaensia 222. Väitöskirja 2010. http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-301-1.pdf.
Luettu 28.1.2014.

Kanste, Outi. Johtajuuden yhteys hoitohenkilöstön työasenteisiin ja työhyvinvointiin. Tutkiva Hoitotyö vol.9 (2), 2011, 30–36.

Kaupungin sairaala. <http://www.hel.fi/hki/sote/fi/Sairaala-%2C+kuntoutus-+ja+hoivapalvelut>. Muokattu 2.9.2013. Luettu 26.1.2014.

Kehus, Eija – Törmänen Outi. Näyttöön perustuva hoitotyö osastonhoitajien näkökulmasta. Tutkiva Hoitotyö Vol.12 (3), 2014, 36 -44.

Kyngäs Helvi, Vänhanen Liisa. Sisällön analyysi. Hoitotiede Vol. 11 (1) 1999, 3 – 12.

Mäkinen, Olli. Tutkimusetiikan A B C. Gummerus Kirjapaino Oy, Vaajakoski 2006.

Osaamisen johtaminen.
http://helmi/henkilosto/johtaminenjaesimiestyo/osaamisen_johtaminen/sivut/dafaul.as.
Tarkistettu 20.11.2013. Luettu 7.1.2014.

Sarajärvi, Anneli – Mattila, Lea- Riitta – Rekola Leena. Näyttöön perustuva toiminta, avain hoitotyön kehittämiseen. Tekijät ja WSOYpro Oy 2011.

Simoila, Riitta – Kangas, Riitta - Ranta Jouko. Hoitotyötä johtamaan. kirjoittajat ja kirjayhtymä Oy 1999.

Sinisammal, Janne - Belt, Pekka – Autio, Tommi – Härkönen, Janne – Möttönen, Matti. 2011. Tilanneherkkä työhyvinvoinnin johtamismalli. Premissi 4/2011, 28-35.

Suursuon sairaala.http://helmi/sote/osastot/sairaala_kuntotuts_ja_hoivapalvelut/kaupunginsairaala/suursuo/sivut/delaut.as. Muokattu 9.1.2014. Luettu 15.12.2013.

Terveydenhuoltolaki 30.12.2010/1326,
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326#a1326-2010>. Luettu 19.11.2014.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö. 2012.
<http://www.tenk.fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanto>. Luettu 20.11.2014.

Työturvallisuuslaki 2002/738. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Luettu 29.10.2014.

Viinikainen, Sari – Asikainen, Paula – Helminen, Mika – Suominen, Tarja. Hoitotyön valta erikoissairaanhoidossa – osastonhoitajien ja apulaisosastonhoitajien arvio. Tutkiva Hoitotyö Vol. 11 (1) 2013, 14 – 23.

Viitala, Riitta. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki 2002.

Viitala, Riitta. Henkilöstöjohtaminen, Strateginen kilpailutekijä. Edita Publishing Oy, Helsinki 2013.

Liite 1

Saatekirje

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa apulaisosastonhoitajan toimenkuvaa ja tehtäviä vuodeosastoilla. Tavoitteena on, että saadun tiedon avulla voidaan kehittää johtamista ja työn organisointia Suursuon sairaalassa.

Tutkimukseen kerään aineiston haastattelemalla Suursuon sairaalan osastonhoitajia ja apulaisosastonhoitajia yksilöllisesti joka osastolta sairaalan tiloissa.

Opiskelen Metropolia Ammattikorkeakoulussa YAMK Kliinisen asiantuntija koulutusohjelmassa. Tämä tutkimus on opinnäytetyöni. Työtäni ohjaa TtT, yliopettaja Liisa Kuokkanen (p. 0503472684). Työelämäohjaajana toimii TtM Tarja Tenkula, tarja.tenkula@hel.fi

Haastateltavalla on mahdollisuus kieltäytyä osallistumasta tai keskeyttää haastattelu, vaikka on ensin antanut myöntävän vastauksen. Haastateltavien henkilökohtaisia tietoja ei käytetä tutkimuksessa, heitä ei voi tunnistaa eikä vastaaminen aiheuta heille vahinkoa. Haastatteluaineisto on vain tutkijan hallussa ja se hävitetään tuloksien valmistuttua. Tuloksissa ei tule näkyviin yksittäinen vastaus tai työpiste. Tuloksia voi kysyä allekirjoittaneelta tutkimuksen valmistuttua.

Suostumus

Olen saanut riittävästi tietoa tutkimuksesta ja suostun haastatteluun. Annan samalla luvan haastatteluaineiston käyttöön tutkimuksessa. Aineiston käsittelyssä ja tuloksien julkaisussa noudatetaan hyvää eettistä tutkimustapaa.

Aika ja paikka

Haastateltavan nimi

Suostumus tehdään kahtena kappaleena, joista toinen jää tutkijalle ja toinen tutkittavalle.

Lea Havukainen

Kliininen asiantuntija- koulutusohjelman opiskelija

YAMK

Metropolia Ammattikorkeakoulu

lea.havukainen@metropolia.fi

Liite 2

Haastattelukysymykset

1. Mikä on, kokemuksenne mukaan, apulaisosastonhoitajan toimenkuva ja tehtävät tällä hetkellä?
2. Minkälainen on tai tulisi olla apulaisosastonhoitajan toimenkuva ja tehtävät näkemyksenne mukaan, tulevaisuudessa?

Liite 3

Haastattelurunko

Toivota haastateltava tervetulleeksi haastatteluun, päivämäärä.

Kerro haastattelun tarkoitus.

Tämän haastattelun tarkoituksena on kerätä aineistoa tutkimusta varten. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa apulaisosastonhoitajan toimenkuvaa ja tehtäviä. Tällä saadulla tiedolla voidaan kehittää johtamista ja työn organisointia vuodeosastolla.

Kerro, että lähetit tutkimukseen tarvittavat haastattelukysymykset etukäteen haastatettaville.

1. Mikä on, kokemuksenne mukanaan apulaisosastonhoitajan toimenkuva ja tehtävät tällä hetkellä?

2. Minkälainen on tai tulisi olla apulaisosastonhoitajan toimenkuva ja tehtävät näkemyksenne mukaan, tulevaisuudessa?
 - Mitä pidätte keskeisenä tai tärkeänä asiana työssänne?
 - Mitä haluaisitte säilyttää työssänne?
 - Mitä haluaisitte siirtää pois?

Lopuksi.

Kiitä haastateltavaa haastattelusta.

Kerro, että tutkimus on valmis loppuvuodesta 2014 ja tuloksia voi kysyä tutkijalta tutkimuksen valmistuttua. Haastateltavien henkilökohtaisia tietoja ei käytetä tutkimuksessa, heitä ei voi tunnistaa eikä vastaaminen aiheuta heille vahinkoa.

Liite 4

Tutkimuslupa



Helsingin kaupunki
Sosiaali- ja terveysvirasto
Sairaala-, kuntoutus- ja hoivapalvelut
Kaupunginsairaala
Kaupunginsairaalan johtajalääkäri

Pöytäkirjanote 5/2014 1 (2)

13.5.2014

6 §
Päätös tutkimuslupa HEL 2014-002492

HEL 2014-002492 T 13 02 01

Päätös

Kaupunginsairaalan johtajalääkäri päätti myöntää hakemuksen mukaisesti tutkimusluvan Lea Havukaisen (sh, Metropolia, YAMK) opinnäytetyölle "Apulaisosastonhoitajan toimenkuva". Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää apulaisosastonhoitajan tehtäviä ja toimenkuvaa perusterveydenhuollossa. Aineisto kerätään haastattelemalla 16 Suursuon sairaalan osastonhoitajaa ja apulaisosastonhoitajaa.

Päätöksen perustelut

Johtava ylihoitaja Tiina Pakasto puoltaa opinnäytetyön tekemistä. Tutkimusaihe on ajankohtainen ja erittäin hyödyllinen. Ajankohtaa voi pitää sopivana, mutta jokaisen osallistujan kanssa on sovittava aika erikseen huomioiden osaston ja vastaajan tilanne kevään aikana.

Tutkimusluvan ehdot ovat seuraavat:

Yhteyshenkilö on ylihoitaja Saija-Riitta Eskola-Manneri. Yhteyshenkilön tehtävänä on valvoa, että tutkimus toteutetaan suunnitelman ja lupaehtojen mukaisesti.

Tutkimusraportissa ei ole yksilöitävissä tutkimukseen osallistuneita henkilöitä ja tutkimusaineisto hävitetään tulosten valmistuttua.

Tutkimuksesta ei saa aiheutua haastatteluun käytetyn ajan lisäksi muita kustannuksia sosiaali- ja terveysvirastolle.

Tutkimuksen valmistuttua tutkija esittelee tutkimustulokset yhteyshenkilön kanssa sopimillaan foorumeilla.

Tutkimuksen valmistuttua tutkimusraportti tai sähköinen osoite, josta se on luettavissa, toimitetaan sosiaali- ja terveysviraston käyttöön (osoite

Postiosoite
PL 6000
00099 Helsingin kaupunki
sosiaalijaterveys@hel.fi

Käyntiosoite
Toimen linja 4 A
Helsinki 53
www.hel.fi/sote

Puhelin
+358 9 310 5015
Faksi
+358 9 310 42504

Y-tunnus
0201256-6

Tilinro
FI1880001200052430
Alv.nro
FI02012566



Helsingin kaupunki
Sosiaali- ja terveysvirasto
 Sairaala-, kuntoutus- ja hoivapalvelut
 Kaupunginsairaala
 Kaupunginsairaalan johtajalääkäri

Pöytäkirjanote 5/2014 2 (2)

13.5.2014

Helsingin kaupunki, Kirjaamo, Sosiaali- ja terveysvirasto, PL 10, 00099 Helsingin kaupunki).

Lisätiedot

Anna-Liisa Niemelä, erityissuunnittelija, puhelin: 310 76639
 anna-liisa.niemela(a)hel.fi

Otteet

Ote	Otteen liitteet
Hakija	Oikaisuvaatimusohje, sosiaali- ja terveyslautakunta
Johtava ylihoitaja	Liite 1 Liite 2 Liite 3
Yhteyshenkilö	Liite 1 Liite 2 Liite 3
Osastopäällikkö	Oikaisuvaatimusohje, sosiaali- ja terveyslautakunta
Erityissuunnittelija	

Pöytäkirja on pidetty yleisesti nähtävänä Helsingin kaupungin kirjaamossa (Pohjoisesplanadi 11-13) 16.5.2014 ja asianosaista koskeva päätös on lähetetty 4.8.2014.

Kaupunginsairaalan johtajalääkäri

Postiosoite
 PL 6000
 00099 Helsingin kaupunki
 sosiaalijaterveys@hel.fi

Käyntiosoite
 Toinen linja 4 A
 Helsinki 53
 www.hel.fi/sote

Puhelin
 +358 9 310 5015
Faksi
 +358 9 310 42504

Y-tunnus
 0201256-6

Tilinro
 FI1880001200052430
Alv.nro
 FI02012566