

This is a self-archived version of the original publication.

The self-archived version is a publisher's pdf of the original publication.

To cite this, use the original publication:

Rautio, K. & Berg, J. 2021. Sairaanhoidajien työsiirrot vaativat pandemian aikana tehokasta perehdytystä. Talk-verkkolehti, HYVE / Health and Well-being 8.6.2021.

Link to the original publication: [URL](#)

All material supplied via Turku UAS self-archived publications collection in Theseus repository is protected by copyright laws. Use of all or part of any of the repository collections is permitted only for personal non-commercial, research or educational purposes in digital and print form. You must obtain permission for any other use.

Sairaanhoitajien työsiirrot vaativat pandemian aikana tehokasta perehdytystä

08.06.2021

Kirjoittajat

Kamilla Rautio YAMK-opiskelija, Master School, Turun ammattikorkeakoulu

Johanna Berg TtT, lehtori, Master School, Turun ammattikorkeakoulu

Sairaanhoitajat ovat olleet uupuneita koronan aikana. He ovat kuitenkin kuormituksesta huolimatta kyenneet nopeaan päätöksentekoon vaativassa tehohoitotyössä.

Suomessa kohdattiin keväällä 2020 uudenlainen kriisitilanne, joka vaati kaikilta sairaanhoitopiireiltä välttämättömiä toimia terveydenhuollon kapasiteetin turvaamiseksi Covid-19-pandemian aikana. Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri HUS perusti oman pandemiakoordinaatioryhmän toimintansa turvaamiseksi. Ryhmä vastasi muun muassa hoitohenkilökunnan sijoittumisista teho-osastoille, tarvittavista koulutuksista koronaviruspotilaiden hoitotyöhön ja virukselta suojautumisen ja potilasturvallisuuden yhtenäisistä käytänteistä.

Kevään ja syksyn 2020 aikana HUS:ssa toimi enimmillään yli 1500 työntekijää muuttuneissa tehtävissä. Meilahden tornisairaalan teho-osastoilla perehdytettiin yhteensä 260 sairaanhoitajaa viiden viikon aikana. Sairaanhoitajat sijoituivat kolmeen eri tehohoidon yksikköön.

Perehdytystyöryhmälle annettiin ammattilaisten perehdytykseen valmistautumiseen aikaa kolme vuorokautta. Valmistautuminen kattoi koko perehdytyskokonaisuuden suunnittelun ja perehdytysmateriaalien kokoamisen.

Valmiuslain puitteissa mahdollistunut työsiirtojen toteutus aiheutti uudenlaisen ja tehokkaan tehohoidon perehdytyksen tarpeen. Alkuperäisen suunnitelman mukaan perehdytettävien piti olla leikkausosaston anestesia- ja instrumenttihoitajia, mutta perehdytystarve laajeni nopeasti koskemaan myös akuuttihoidon ja useiden eri vuodeosastojen sairaanhoitajia.



kuva: Maiju Salovaara-Hiltunen

Tehohoitotyöhön siirrettyjen ammattilaisten kokemuksia kartoitettiin

Opinnäytetyöhön liittyvän kyselytutkimuksen tarkoituksena oli kerätä kokemustietoa läpikäydystä tehohoitotyön perehdytyksestä. Pyrittiin selvittämään ne perehdyttämisen kehittämiskohteet, joita pandemian aikana tai muissa kriisitilanteissa voisi hyödyntää.

Kyselyn toteutti Master School -opiskelija Kamilla Rautio opinnäytetyönä HUS-sairaanhoitopiirille huhtikuussa 2021. Kysely lähetettiin kaikkiaan sadalle HUS:n tehohoitotyöhön siirretylle sairaanhoitajalle (N=100). Kyselyyn vastasi 46 sairaanhoitajaa. Tutkittavat olivat eri tulosyksiköiden sairaanhoitajia, jotka kevään 2020 pandemian aiheuttamien järjestelyiden vuoksi siirrettiin teho-osastoille.

Vastanneista oli noin kuusikymmentä prosenttia siirtomäärättyjä ja vapaaehtoisia noin neljäkymmentä prosenttia. Sijoituspaikaksi noin puolet vastanneista ilmoitti Meilahden teho- ja tehovalvontaosaston, noin kolmekymmentä prosenttia Kirurgiseen sairaalaan perustetun teho-osaston ja 16 prosenttia Peijaksen sairaalan teho-osaston. Vastanneiden työkokemus vaihteli 0 – 15 vuoden välillä ja sitä oli kertynyt sekä leikkaus- että vuodeosastoilta.

Tutkimustulosten mukaan perehdytyksen suuntaaminen tehohoitotyössä tarvittavaan osaamistasoon toteutuu parhaiten kohdennetussa perehdytyksessä. Tällöin se johtaa turvalliseen potilashoittoon.

Työkokemus näkyy itsenäisessä päätöksenteossa

Tutkimustulosten mukaan koronapandemian aiheuttamat työsiirrot tuottivat henkistä kuormitusta kaikille työsiirretyille sairaanhoitajille työkokemusvuosista riippumatta. Sen sijaan perehdytyksen onnistumiskokemuksissa oli selkeitä eroja työkokemukseen nähden.

Vastaajista suurin osa ilmoitti, että henkinen kuormitus työsiirroista vaikeuttaa oppimista. Yli 15 vuotta työssä toimineet hoitajat kokivat kuitenkin, että he kykenivät itsenäiseen päätöksentekoon hoitotyössä perehdytyksen jälkeen. Perehdytysmateriaali ja tehohoitotyössä käytettävien laitteiden laiteoppi oli heidän mielestään riittävää.

Vankka ammattitaito ja ammatillinen tieto on tärkeää hoitotyössä. Tehohoitotyö on vaativa kokonaisuus, joka sisältää jatkuvaa potilaan tarkkailua ja hoitoa. Se edellyttää lääkehoidon hallintaa, moniammatillista tiimityötä sekä vahvaa laiteosaamista. Tehohoitotyössä on osattava toimia nopeasti muuttuvissa tilanteissa.



kuva: Kamilla Rautio

Vankka tietotaito auttaa muutostilanteessa

Vahva työkokemus, sijoituspaikasta huolimatta, tulee esiin ammattitaitona. Silloin kykenee soveltamaan ja hyödyntämään jo hankittua tietotaitoa uudessa työyksikössä. Yli 15 vuotta

työskennelleet sairaanhoitajat kokivat tutkimustulosten mukaan vähemmän epävarmuutta annettujen tehtävien suorittamiseen nopean perehdytyksen jälkeen kuin vähemmän aikaa alalla toimineet hoitajat.

Sairanhoitajat, joilla oli alle kolme vuotta työkokemusta, kokivat pandemian aiheuttaman tehohoitotyön nopean perehdytyksen riittämättömänä itsenäisen päätöksenteon tueksi. Hoitajat tunsivat kuitenkin epävarmuutta annettujen tehtävien suorittamisessa. Siten lähiperehdyttäjän kanssa vietetty aika koettiin riittämättömäksi.

Mitä pidempi työkokemus sairaanhoitajilla oli, sitä varmemmin he kokivat lyhyen perehdytyksen tukevan osaamistaan ja itsenäistä päätöksentekoa hoitotyössä. Kaikki tunsivat kuitenkin henkistä kuormitusta.

Yli 15 vuotta sairaanhoitajan työssä toimineet erottuivat selkeästi kokeneena ammattiryhmänä, joille työsiirto oli vaivattomampaa kuin vähemmän aikaa hoitotyössä toimineille. Se ei kuitenkaan poistanut henkisen kuormittavuuden esiintymistä oppimisessa.

Pelkkä kokemus ja tekeminen eivät siis suoraan riitä osoittamaan opittua. Uusien asioiden ja käsitteiden ymmärtäminen vaatii vuorovaikutusta ja tietoa siitä, mitä uuden työsuorituksen onnistumiselta odotetaan.



kuva: Kamilla Rautio

Perehdytysmateriaalia tarvitaan

Tutkimustulosten mukaan ne sairaanhoitajat, joilla oli vähän työkokemusta, eivät kokeneet tuotettua perehdytysmateriaalia riittäväksi. Vastaajien kokemus materiaalin tärkeydestä vaihteli: eniten arvoa sille antoivat yli 15 työkokemusvuoden edustajat.

Ammatillinen perehdytysmateriaali on nykyisin useimmin digitaalista kuin paperimuodossa. Nuorempien valmius digitaalisten ympäristöjen hyödyntämiseen on luontaista. Kokeneet hoitajat taas ovat on tottuneet oppimaan työvuosiensa aikana kliinisessä työssä. Heille muun muassa digitaalisten välineiden käyttö on vieraampaa ja haasteellisempaa.

Tutkimuksen mukaan perehdytysmateriaalin laatuun tuleekin jatkossa panostaa enemmän. Nuorille tarvitaan monipuolisempia digitaalisia oppimisympäristöjä.

Kriisitilanteissa osaaminen korostuu

Perehdytettävät hoitajat poikkesivat osaamis- ja kokemustasoiltaan toisistaan. Tämä tulee esiin erityisesti nopeasti toteutettavissa, suuren henkilöstömäärän perehdytyksissä.

Perehdytyksen merkitys korostuu kriisitilanteissa. Jokainen sairaanhoitaja tulee perehdyttää uuteen työtehtävään ja uuteen työyksikköön. Perehdytyksen tavoitteena onkin laadukkaaseen asiantuntijatyöhön tehokkaasti pyrkivä työntekijä.

Lähteet

Suomen tehohoitoyhdistys. 1997. Suomen tehohoitoyhdistyksen eettiset ohjeet. <https://sthy.fi/yhdistys/eettiset-ohjeet/>

Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri 2020.

Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Ketola, H. 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi – perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä: Gummerus

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Gaudeamus.

Työturvallisuuslaki 2002/738. Viitattu

23.10.2020. [http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ty%C3%B6turvallisuuslaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search[type]=pika&search[pika]=ty%C3%B6turvallisuuslaki)

Työsopimuslaki 2001/55. Viitattu 23.10.2020.

[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search\[type\]=pika&search\[piika\]=ty%C3%B6sopimuslaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search[type]=pika&search[piika]=ty%C3%B6sopimuslaki)

Valmiuslaki 29.12.2011/1552. Viitattu

23.10.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20111552#O2L14P95>

Österberg, M. 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

