

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

LIIKKUVAN HOITAJAN TUKEMINEN

TEKIJÄ Juha-Pekka Savolainen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Tutkinto-ohjelma Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Juha-Pekka Savolainen	
Työn nimi Liikkuvan hoitajan tukeminen	
Päiväys 15.5.2023	Sivumäärä/Liitteet 46/2
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Pohjois-Savon hyvinvointialue, Kuopion yliopistollinen sairaala, lasten ja nuorten keskus	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Päivystysluonteista osastohoitoa tarjoavassa sairaalaympäristössä hoitoa tarvitsevien potilaiden määrä vaihtelee päivittäin ja myös työvuoroittain. Myös potilaiden hoitoisuus vaihtelee. Lisäksi ennakoimattomista poissaoloista seuraa äkillisiä puutteita hoitajaresurssiin. Tavoitteena on laadukas ja turvallinen hoito jokaiselle potilaalle, joten poissaoloja ja hoitajavajeita paikkaamaan voidaan tarvita ylimääräistä hoitohenkilökuntaa tai sijaisia. Yhtenä osana tarpeenmukaisen hoitajaresurssin saamisessa jokaiseen yksikköön on hoitajien liikkuminen oman osaamiskeskuksen sisällä. Liikkumisella tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä työvoiman liikkumista eli työvoiman (hoitajan) siirtymistä. Oman osaamiskeskuksen sisällä liikkuminen avuksi toiseen yksikköön on omaan yksikköön työskentelemään orientoituneelle hoitajalle aina muutos. Fyysisen liikkumisen lisäksi liikkuva hoitaja siirtyy hoitamaan potilasryhmää, jota hän ei välttämättä ole erikoistunut hoitamaan.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata lasten ja nuorten keskuksen osastoilla työskentelevien hoitajien näkemyksiä liikkumisesta oman osaston ulkopuolelle avuksi ja työskentelystä vierailta osastoilla sekä tuoda tietoa, miten perehtymisalustan avulla voidaan tukea hoitajien liikkumista työyksiköiden välillä. Tietoa voidaan käyttää perehtymisalustan kehittämisessä ja liikkuvan hoitajan tukemisessa.</p> <p>Tutkimus toteutettiin laadullisena ja aineisto kerättiin puolistrukturoidulla teemahaastattelulla ryhmäkeskusteluina. Ryhmäkeskusteluun osallistui lasten ja nuorten keskuksessa työskenteleviä hoitajia. Tutkimuksesta saatu aineisto analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Tutkimuksen avulla saatiin tietoa hoitajien näkemyksistä liikkumiseen liittyvistä haasteista, mahdollisuuksista ja keinoista, joilla hoitajien liikkumista voidaan tukea.</p> <p>Tutkimuksen mukaan keskeisimpiä haasteita hoitajien liikkumisessa olivat ennakoasenteet, oman osaamisen kokeminen riittämättömäksi ja selkeiden käytänteiden puuttuminen. Tutkimuksen mukaan liikkumisen keskeisinä positiivisina puolina olivat oman osaamisen lisääntyminen ja ammattitaidon sekä ja oman sekä muiden hoitajien työn arvostuksen kasvaminen.</p> <p>Tutkimuksesta nousi esille konkreettisia kehittämissuhteita hoitajien liikkumisen tukemiseksi. Liikkumista edistäviksi tekijöiksi ja kehitysehdotuksiksi tutkimuksessa nousivat mm. perehdyttämisen tehostaminen, liikumiskäytäntöjen yhtenäistäminen sekä muiden motivaatiotekijöiden edistäminen.</p> <p>Jatkotutkimuksen aiheita: Liikkumisen vaikutukset hoitajien työtyytyväisyyteen ja kuormitukseen, liikkumisen vaikutukset potilasturvallisuuteen, osaamisen kehittyminen ja oppiminen liikkumisen kautta, työyksiköiden välinen yhteistyö ja tiedonkulku, liikkumisen taloudelliset vaikutukset ja liikkuminen resurssienhallinnan näkökulmasta.</p>	
Avainsanat sisäinen liikkuvuus, lastenpsykiatria, lastentaudit, osaamisen johtaminen, perehdyttäminen	

Field of Study Social Services, Health and Sports	
Degree Programme Master's Degree Programme in Management and Development for Social and Health Care Professionals	
Author(s) Juha-Pekka Savolainen	
Title of Thesis Supporting the mobile nurse	
Date 15.5.2023	Pages/Appendices 46/2
Client Organisation /Partners The wellbeing services county of North Savo, Kuopio University Hospital, center for children and adolescents	
<p>Abstract</p> <p>In a hospital environment providing emergency ward care, the number of patients varies from day to day and from shift to shift. The treatment rate of patients also varies. In addition, unforeseen absences result in sudden deficiencies in the caregiver resources. The goal is high-quality and safe care for every patient, so additional nursing staff or substitutes may be needed to make up for absenteeism and nurse shortages. One consideration of a need-based nurse resource in each unit is the movement of nurses within their center of expertise. In this thesis, mobility refers to the movement of labor, i.e., the transfer of labor (caregiver). Moving within one's own center of expertise to help another unit is always a change for a nurse who is oriented to work in his/her own unit. In addition to a change in the location of work, the mobile caregiver meets a group of patients that he/she may not be specialized in treating.</p> <p>The purpose of this thesis was to describe views of nurses working in the wards of children and young people about moving to another ward as well as to provide information on how an orientation platform could be used to support the movement of nurses between work units. The information can be used in the development of the orientation platform and in supporting the mobile caregiver.</p> <p>The research was carried out qualitatively and the data was collected through a semi-structured thematic interview as group discussions. The group discussion was attended by nurses working at the Centre for Children and Young People. The data obtained from the study were analyzed through content analysis.</p> <p>The study provided information on nurses' views on the challenges, opportunities, and ways to support nurses' mobility. According to the study, the main challenges in nurses' mobility were preconceptions, the feeling of insufficient competence and the lack of clear practices. According to the study, the key positive aspects of changing wards included the increase in one's own competence, and greater appreciation for one's own professional skills and work as well for the work of other nurses. The study highlighted concrete development proposals to support nurse mobility. The factors and development proposals suggest more efficient orientation, harmonization of mobility practices, and promotion of other motivational factors.</p> <p>Topics for further research: The effects of mobility on nurses' job satisfaction and workload, the effects of mobility on patient safety, competence development and learning through mobility, cooperation and information flow between work units, the economic effects of mobility and mobility from the perspective of resource management.</p>	
<p>Keywords</p> <p>staff internal mobility, child psychiatry, pediatrics, competence management, orientation</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	OSAAMISEN VARMISTAMINEN.....	7
2.1	Osaaminen ja osaamisen johtaminen	7
2.2	Osaamisen kehittäminen	7
2.3	Perehdyttäminen osana osaamisen kehittämistä	8
2.4	Hiljaisen tiedon siirtyminen ja osaamisen jakaminen.....	9
2.5	Perehtymisalusta liikkuvaa hoitajaa tukemassa	10
3	LIIKKUVA HOITAJA LASTEN JA NUORTEN KESKUKSESSA	12
3.1	Liikkuva hoitaja.....	12
3.2	Liikkumisen haasteita	13
4	TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TARKOITUS	14
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	15
5.1	Tutkimusmenetelmän esittely	15
5.2	Tutkimusympäristön esittely	15
5.3	Aineistonkeruu.....	16
5.4	Aineiston analysointi	18
6	TULOKSET	20
6.1	Hoitajien kokemuksia liikkumisesta.....	20
6.2	Liikkumisen haasteet.....	21
6.3	Liikkumisen mahdollisuudet	24
6.4	Liikkumista helpottavat asiat.....	26
6.5	Hoitajien näkemyksiä ryhmäkeskustelussa esitellystä perehtymisalustasta	32
7	POHDINTA.....	34
7.1	Keskeiset tulokset ja päätelmät.....	34
7.2	Eettisyys ja luotettavuus.....	39
7.3	Hyödyntäminen ja jatkotutkimusten aiheet	40

1 JOHDANTO

Kuopion yliopistollinen sairaala (KYS) tarjoaa erikoissairaanhoidon palveluja Pohjois-Savon väestölle. Sen lisäksi KYS vastaa erityistason erikoissairaanhoidosta Itä- ja Keski-Suomessa. (Pohjois-Savon hyvinvointialue 2023.) KYS erityisvastuualueella eli Itä- ja Keski-Suomen alueella asui noin 800000 ihmistä vuonna 2021. Alle 15-vuotiaiden osuus KYS erva-alueen väestöstä oli vuonna 2021 n.13,3 % eli noin 100000. (Tilastokeskus 2023.) KYSin Lastentautien palveluissa hoidetaan alle 16-vuotiaat potilaat, joiden oireiden tai sairauden tutkimukset edellyttävät erikoissairaanhoidon. Lastentautien palvelut ovat osa lasten ja nuorten keskusta, johon kuuluu lisäksi lastenpsykiatrian palvelut. (PSHVA 2023.) Monialaisessa lasten ja nuorten keskuksessa työskentelee 227 hoitajaa, kukin omassa työyksikössään. Osastohoito on suurelta osin päivystysluonteista eli hoidettavien potilaiden määrä vaihtelee päivittäin. Myös potilaiden hoitoisuus vaihtelee. Lisäksi ennakoimattomista poissaoloista seuraa äkillisiä puutteita hoitajaresurssiin.

Tavoitteena on laadukas ja turvallinen hoito jokaiselle potilaalle, joten poissaoloja ja hoitajavajeita paikkaamaan voidaan tarvita ylimääräistä hoitohenkilökuntaa tai sijaisia. Sairaalalla on ohje sijaisten hankintaa varten. Yhtenä osana tarpeenmukaisen hoitajaresurssin saamisessa jokaiseen yksikköön on hoitajien liikkuminen oman osaamiskeskuksen sisällä. (Vatanen, 2017, 6.) Liikkumisella tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä työvoiman liikkumista eli työvoiman (hoitajan) siirtymistä toiselle osastolle.

Oman osaamiskeskuksen sisällä liikkuminen avuksi toiselle osastolle on omaan yksikköön työskentelemään orientoituneelle hoitajalle aina muutos. Fyysisen liikkumisen lisäksi liikkuva hoitaja siirtyy hoitamaan potilasryhmää, jota hän ei välttämättä ole erikoistunut hoitamaan. Voi olla, että hänellä ei ole ollenkaan kokemusta kyseisen potilasryhmän hoitamisesta. Omasta työyksiköstä voidaan puhua ”kotiosastona”, josta pois liikkuminen on usein siirtymistä oman osaamisalueen lisäksi oman mukavuusalueen ulkopuolelle. Kaikilla liikkuvilla hoitajilla on kokemusta lasten ja nuorten hoitotyöstä, mutta lasten ja nuorten keskuksen monialaisuuden vuoksi myös potilaiden hoidettavien sairauksien ja oireiden kirjo on suuri. Liikkuminen avuksi toiseen yksikköön tulee lähes aina ennakoimattomana tietona liikkuvalla, joten se yllättää. Kokemuksen kautta on syntynyt sellainen ymmärrys, että kaikki keinot, joilla pystytään helpottamaan hoitajien liikkumista, on tarpeen ottaa käyttöön. Hoitajien liikkuminen oman osaamiskeskuksen sisällä on tarpeellista, että kaikki potilaat saavat laadukasta hoitoa ja että riittävä määrä hoitajia työskentelee juuri siellä, missä heitä kulloinkin tarvitaan. (Vatanen, 2017, 6.) Liikkumisen on toteuduttava niin, että hoitaja voi mennä oman työyksikkönsä ulkopuolelle avuksi turvallisin mielin ja luottavaisena siitä, että hän tietää mihin on menossa ja millaista osaamista häneltä siellä odotetaan.

Vieraaseen ympäristöön avuksi lähtemistä voidaan helpottaa sillä, että liikkuvalla hoitajalla on etukäteen tietoa siitä, minkälaiseen yksikköön hän menee avuksi. (Viitala, 2005, 356.) Lisäksi liikkuva hoitaja hyötyy, jos hänellä on ymmärrystä siitä, minkälaisia sairauksia yksikössä hoidettavilla potilailla saattaa olla. On siis tarpeen tarjota hoitajille mahdollisuus perehtyä asioihin etukäteen. KYSin lasten ja nuorten keskuksessa on tehty perehtymisalusta Moodleen liikkuvien hoitajien tueksi. Tässä opinnäytetyössä tutkitaan, mitkä tekijät perehtymisalustassa tukevat hoitajaa liikkumaan omassa osaamiskeskuksessa vieraille osastolle avuksi.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mitkä ovat niitä tekijöitä, joilla hoitajan liikkumista oman työyksikön ja vieraan työyksikön välillä voidaan tukea niin, että se edistää turvallista potilashoitoa, lisää hoitajan työhyvinvointia ja kehittää työturvallisuutta. Tutkimuksen tarkoitus on luoda perehtymisalustasta kaikkien osaamiskeskuksen hoitajien käyttöön työväline, joka mahdollistaa joustavan oman osaamisen kehittämisen ja madaltaa kynnyistä sekä lisää liikkumismyönteisyyttä yksiköiden välillä.

2 OSAAMISEN VARMISTAMINEN

2.1 Osaaminen ja osaamisen johtaminen

Osaaminen määritellään työntekijän kyvyksi suoriutua tehtävistään sekä kehittää työtään. Jokaisen yksilön osaamista ja kehittymistä tarvitaan, että organisaatio pystyy saavuttamaan sille asetetut tavoitteet. Jotta osaamispääoma saadaan parhaalla mahdollisella tavalla hyödynnettyä, tulee osaamista johtaa. Johtaminen on erityisen tärkeää osaamisen kehittämisen näkökulmasta, sillä kyseessä on kokonaisuus, jossa hallitaan kaikkea yrityksen tarvitsemaa tietoa, taitoa, ja kokemusta. Kehittämistä mahdollistavan ilmapiirin luominen on johtajien tehtävä. (Laaksonen & Ollila 2017, 175–178.)

Osaamisen johtaminen tarkoittaa käsitteenä osaamisen vaalimista ja kehittämistä organisaation kaikilla tasoilla. Osaamisohjan hankkimisella, ylläpitämisellä ja lisäämisellä pystytään vahvistamaan yrityksen tai organisaation toiminta- ja kilpailukykyä. Osaamisen johtaminen sisältää kaiken organisaation strategian edellyttämän osaamisen kehittämisen, uudistamisen ja ylläpitämisen. Ihmisten osaamisen tason hyödyntäminen, ylläpitäminen ja kasvattaminen nähdään osaamisen johtamisen tärkeimpänä osa-alueena. (Viitala 2005, 14–16.) Osaamisen johtaminen on toimintatapa, joka yhdistää organisaation strategian henkilöstön kehittämiseen. Se on ajattelumalli, joka ottaa kokonaisvaltaisen näkökulman siihen, miten organisaatio voi parhaiten kehittää ja hyödyntää henkilöstönsä osaamista. Tämä lähestymistapa korostaa osaamisen tunnistamista, kehittämistä ja johtamista strategisella tasolla. (Sydänmaanlakka, 2012, 134.)

KYSin strategiassa vuosille 2017–2022 ammattitaito määriteltiin yksilön ja koko organisaation menestymisen keskeiseksi edellytykseksi. Ammattitaidon kehittämiseen tähtäävät toimet työtehtävästä riippumatta ovat merkittäviä myös strategian näkökulmasta ja osa KYSin arvojen; potilaslähtöisyys, ammattitaito, työhyvinvointi ja hyvä kohtelu mukaista ajattelua. Myös 1.1.2023 aloittaneen Pohjois-Savon hyvinvointialueen (PSHVA) strategiassa tavoitteena on motivoitunut, ammattitaitoinen ja hyvinvoiva henkilöstö. PSHVA panostaa työntekijöidensä osaamisen vahvistamiseen ja tukee urakehitystä koulutuksen avulla. (PSHVA, 2023.)

Sydänmaanlakan (2012, 132) mukaan organisaation vision, strategian ja tavoitteiden kirkastamisella käynnistetään osaamisen johtamisen prosessi. Saavutetaan ymmärrys organisaation tarkoituksesta ja siitä, minkälaista osaamista se tarvitsee pystyäkseen toteuttamaan omaa tarkoitustaan ja millaisesta osaamisesta yritys saa kilpailuetua.

2.2 Osaamisen kehittäminen

Osaamista syntyy oppimalla. Jatkuva oppiminen on elintärkeää kaikille työntekijöille, esihenkilöille ja johtajille. Se mahdollistaa asioiden ja toimintatapojen muuttamisen muuttuvan työympäristön ja muuttuvien tarpeiden mukaiseksi. Oppiminen auttaa jokaista yksilöä kehittämään itseään ja luomaan asiantuntemusta, jota voidaan hyödyntää tulevaisuutta ajatellen. Asennemuutos on ensimmäinen askel kulkiessa kohti parempaa tulevaisuutta. Kun tiedostetaan ja tunnustetaan tarve oppia jatkuvasti ja sopeutua muuttuviin ympäristöihin, yksilö on valmis käynnistämään prosessin, joka auttaa häntä pysymään ajan hermolla ja tuomaan luovia ratkaisuja haasteisiin. Ajattelu ja oppiminen ovat osa

elämää, ja jatkuva oppiminen avaa ovia uusiin mahdollisuuksiin. Ihmisten täytyy tuntea osallistuvansa ja ymmärtävänsä yrityksen tavoitteet, jotta he täyttävät potentiaalinsa ja toimivat tehokkaasti. Uuden tiedon ja taitojen opettelu auttaa työntekijöitä saavuttamaan myös omat tavoitteensa. Oman osaamisen ja asiantuntemuksen kehittäminen on loputtoman arvokasta. Mielekästä oppiminen on silloin, kun työntekijä on päässyt itse kertomaan omia vahvuuksiaan ja mielenkiinnon kohteitaan. Tarpeiden määrittelemineen on osaamisen kehittämisen lähtökohta. Kun on arvioitu kohdat, joissa osaamista on tarvetta lisätä, voidaan suunnitella ja ottaa käyttöön vaihtoehtoja ja keinoja osaamisen kehittämiseksi ja hankkimiseksi. Työnantajan tehtävä on auttaa työntekijää tuottamaan parasta arvoa tarjoamalla heille mahdollisuuden muodostaa, kehittää ja ottaa käyttöön tarvittavia taitoja. Viitalan (2021, 122.) mukaan osaamisen kehittäminen on keskeytymätön prosessi (kuvio 1.) Työnantajan on myös tarjottava vaihtoehtoja, jotka tukevat työntekijöitä hyödyntämään monipuolisia oppimisen muotoja. (Helminen 2015, 16–17; Kallonen & Kuhmonen 2021, 163–169; Viitala 2021, 122.)



Kuvio 1. Osaamisen kehittämisen prosessi (Viitala 2021, 123)

2.3 Perehdyttäminen osana osaamisen kehittämistä

Yksi osa osaamisen kehittämistä on perehdyttäminen. Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738) velvoittaa työnantajan huolehtimaan siitä, että työntekijät perehdytetään riittävästi työpaikan oloihin, työn oikeaan suorittamiseen ja työhön mahdollisesti liittyviin terveysvaaroihin. Perehdyttämisen yhtenä osa-alueena on ennen työn aloittamista tapahtuva ohjaaminen ja opastaminen. Etukäteisperehdyttäminen eli ennen työn aloittamista tapahtuva perehdyttäminen voi sisältää työpaikan ja työtehtävän esittelyä sekä yksityiskohtaistakin tietoa työn tekemiseen liittyvistä asioista. Perehdyttämisellä on suora vaikutus työntekijän psyykkiseen hyvinvointiin monella tapaa. Perehdytys lisää myös työturvallisuutta ja vaikuttaa siten myös fyysiseen työhyvinvointiin. Hyvän etukäteisperehdyttämisen seurauk-

sena työntekijä jännittää vähemmän työn aloittamista ja kuormittuu vähemmän henkisesti ja fyysisesti. Hyvän etukäteisperehtymisen ja valmistautumisen jälkeen myös varsinainen perehtyminen uuteen työyksikköön sujuu paremmin. (Viitala 2021, 97–98; Laaksonen & Ollila 2017, 223.)

Perehdyttäminen on kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla uusi työntekijä oppii tuntemaan työyhteisönsä, sen toiminta-ajatuksen, oman työnsä ja siihen liittyvät odotukset sekä työpaikkansa ihmiset, asiakkaat ja työtoverit. Perehdyttämisen avulla pyritään antamaan oikea kuva organisaatiosta ja auttamaan työntekijää luomaan myönteisiä kokemuksia organisaatiosta ja työtehtävistään. Vastuu perehdyttämisen toteuttamisesta on lähimmällä esimiehellä, joka voi delegoida sen jollekulle alaiselleen tai työtiimille. Perehdyttämiseen käytetään usein muutama päivä tai muutama tunti useana päivänä, ja monissa organisaatioissa on laadittu kirjallinen perehdyttämishjelma. Hyvin toteutettu perehdyttäminen luo uudelle työntekijälle mahdollisuuden tottua nopeasti organisaation tapoihin ja sopeutua työyhteisöön. Tavoitteena tulee olla työn hallinta ja laadukas tuote tai palvelu, ja perehdyttämistä pidetään monivaiheisena opetus- ja oppimistapahtumana, joka ei rajoitu vain työtehtävien opettamiseen, vaan jossa otetaan huomioon myös omatoimisuuteen kannustaminen ja sisäisen yrittäjähengen omaksuminen. (Kauhanen 2010, 151–152; Kupias & Peltola 2009, 19.) Kirjallinen materiaali voi olla hyödyllistä perehdyttämisessä, sillä uudella työntekijällä voi olla aluksi paljon opeteltavaa ja materiaali voi auttaa välttämään kaiken tarvittavan muistamisen. Materiaalin tulee kuitenkin olla sopivan haastavaa ja ajatuksia herättävää, mutta toisaalta ei liian vaikeaselkoistakaan. (Kupias & Peltola 2009, 162–163.)

Laki edellyttää työnantajan edistävän työntekijän kehittymismahdollisuuksia työuralla sekä huolehtivan siitä, että työntekijä osaa työtehtävänsä myös silloin, kun yrityksen toimintaa, työtehtävää tai menetelmiä muutetaan tai kehitetään. (Yhteistoimintalaki 1333/2021 1 §.) Osaamisen varmistaminen on tärkeää kaikille työntekijöille, ei vain uusille. Kehityskeskustelut ja perehdytyksen palautekeskustelut ovat hyviä tilaisuuksia arvioida työntekijän osaamista, mutta on tärkeää huomioida, että työnantajalla ja työntekijällä voi olla erilaiset näkemykset osaamisesta ja osaamisvaatimuksista. (Kupias & Peltola 2009, 21–22.)

2.4 Hiljaisen tiedon siirtyminen ja osaamisen jakaminen

Hoitajan liikkua omasta yksiköstä avuksi toiseen yksikköön, siirtyy hänen mukanaan hänen osaamisensa, asiantuntemuksensa ja hiljainen tieto. Hiljainen tieto tarkoittaa tietoa, joka on henkilökohtaista, vaikeasti sanallistettavaa ja usein tiedostamatonta. Se sisältää esimerkiksi kokemuksia, taitoja ja intuitiota. Hiljaista tietoa on vaikea siirtää suoraan toiselle henkilölle tai tallentaa tietojärjestelmään, koska se on sidoksissa yksilön henkilökohtaiseen kontekstiin eli yksilön omaan henkilökohtaiseen kokemusmaailmaan, johon vaikuttavat hänen aiemmat kokemuksensa, arvot, tunteet, asenteet ja uskomukset. Tämä konteksti vaikuttaa siihen, miten yksilö käsittelee ja ymmärtää saamaansa informaatiota ja miten hän käsittelee sitä omassa mielessään. Henkilökohtainen konteksti voi siis vaikuttaa siihen, miten yksilö tulkitsee ja käyttää hiljaista tietoa. Hiljainen tieto voi olla arvokasta organisaatiolle, mutta sen jakaminen ja hyödyntäminen vaatii usein erityisiä menetelmiä ja toimintakulttuurin tukemista. (Nonaka & Takeuchi 1995, 58–66.)

Hiljaisen tiedon siirtymistä tapahtuu yksilöiden välillä ja organisaation sisällä päivittäin sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa. Sosiaalinen vuorovaikutus tapahtuu yksilöiden välillä kommunikaation ja kokemusten jakamisen avulla. Lisäksi hiljaista tietoa siirtyy dokumentoituna, mikäli se on pystytty kirjoittamaan tai muuten tallentamaan siirtyväksi tiedoksi. (Dalkir 2011, 9–11; Gascoigne & Thornton 2013, 192.)

Kun hoitaja siirtyy oman työyksikkönsä ulkopuolelle, voi odotuksena olla, että hän menee paikalle oman osaamisalueensa asiantuntijana ja vie mukanaan jaettavaksi oman osaamisensa. Riege (2005) kirjoittaa, että osaamisen jakaminen on prosessi, jossa yksilöt tai organisaatiot jakavat tietoa, taitoja ja kokemuksia toisten kanssa. Tämä prosessi voi tapahtua monin eri tavoin, kuten koulutustilaisuuksissa, mentoroinnissa, tiimityössä tai tietojärjestelmissä. Osaamisen jakamisella on useita hyötyjä, jotka ulottuvat yksilötasolta organisaatiotasolle asti. Yksilötasolla osaamisen jakaminen voi parantaa yksilön ammatillista kehittymistä, lisätä työtyytyväisyyttä ja auttaa kehittämään uusia ajattelutapoja sekä työtapoja. Lisäksi osaamisen jakaminen voi auttaa yksilöitä kehittämään sosiaalisia taitojaan ja lisätä heidän verkostoitumistaan. Organisaatiotasolla osaamisen jakaminen voi auttaa parantamaan organisaation tuottavuutta ja kilpailukykyä. Osaamisen jakaminen auttaa organisaatioita luomaan innovatiivisia ratkaisuja ja käyttämään parhaita käytäntöjä tehokkaasti.

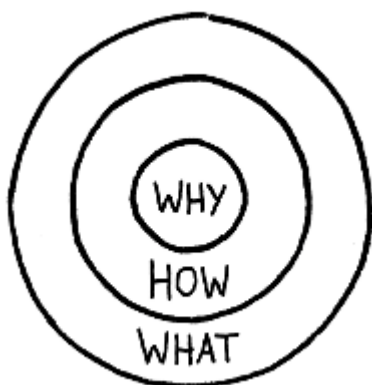
Osaamisen jakaminen on monimutkainen prosessi, johon voi liittyä monia erilaisia haasteita. Haasteet voidaan jakaa viiteen kategoriaan: kulttuuriset, sosiaaliset, organisaatiolliset, teknologiset ja yksilölliset. Kulttuuriset esteet liittyvät organisaation kulttuuriin ja arvoihin, jotka voivat rajoittaa avointa tiedonjakoa. Esimerkiksi organisaation hierarkkinen rakenne ja korkea kilpailukulttuuri voivat kannustaa tietoa pidättävään käyttäytymiseen. Sosiaaliset esteet liittyvät yksilöiden välisiin suhteisiin ja viestintään. Esimerkiksi huono viestintä ja yhteistyökyvyttömyys henkilöiden kesken voivat rajoittaa tiedonjakoa ja johtaa informaation puutteeseen. Organisaatiolliset esteet liittyvät organisaation rakenteeseen ja toimintatapoihin. Esimerkiksi tiedonkulun rajoitukset ja vastuualueiden epäselvyys voivat haitata tiedonjakoa. Teknologiset esteet liittyvät teknologian käyttöön ja sen soveltuvuuteen tiedon jakamiseen. Esimerkiksi puutteelliset tietojärjestelmät ja tekniset rajoitukset voivat haitata tiedonjakoa. Yksilölliset esteet liittyvät yksilöiden motivaatioon ja kykyyn jakaa tietoa. Esimerkiksi pelko tietojen menettämisestä tai yksilön korostaminen organisaatiossa voivat estää tiedonjakoa. Osaamisen jakamiseen liittyvät haasteet on tärkeää tunnistaa ja hallita, jotta osaamisen jakaminen voi tapahtua tehokkaasti ja saavuttaa sen tavoitteet organisaatiossa. (Riege 2005)

2.5 Perehtymisalusta liikkuvaa hoitajaa tukemassa

Moodleen rakennettavan perehtymisalustan tarkoitus on lisätä hoitajien valmiutta toimia apuna työtehtävissä oman osaamiskeskuksen sisällä vieraammassa työyksiköissä.

Moodle on yksi maailman tunnetuimmista oppimisympäristöistä. Moodle on monipuolinen ja helppokäyttöinen verkko-oppimisympäristö, joka tarjoaa lukuisia työkaluja ja toiminnallisuksia oppimisen tukemiseen ja hallintaan verkossa. (Moodle Docs 2019.)

Liikkumista helpottamaan perehtymisalustalla tulee olemaan esittely kaikista työyksiköistä, joihin avuksi liikutaan. Yksiköistä esitellään perehtymisalustalla niiden perustehtävät ja tilat. Tiloja esiteltäessä käytetään apuna kuvia ja karttoja sekä tarpeen mukaan myös videomateriaalia. Yksiköissä hoitettavien yleisimpien potilasryhmien hoitamiseen perehtymisen tueksi voidaan lisätä tietopaketteja. Tärkeimpänä osana perehtymistä ja liikkumisen tukemista perehtymisalustalle on koottu kaikkien yksiköiden kohdalle kuvaus siitä, mitä hoitaja yksikössä tekee, millaisiin tehtäviin liikkuva hoitaja voidaan tarvita avuksi ja millaista osaamista häneltä saatetaan vaatia. Perehtymisalustalle kootaan lisäksi liikkumisen tueksi hyödyllistä perustietoa. Perehtymisalustaa tullaan kehittämään tämän tutkimuksen tulosten perusteella, ja jatkuvasti myöhemminkin hoitajien palautteen perusteella. Palautetta tullaan keräämään perehtymisalustalla olevalla palauteosiolla, jossa liikkuvilta hoitajilta kerätään palautetta liikkumiskokemuksista sekä kehitysehdotuksia perehtymisalustaan liittyen. Motivoitukseen perehtymään vieraisiin työyksiköihin tulee liikkuvalla hoitajalle pystyä vakuuttamaan perehtymisen tärkeys ja syy liikkumisen tarpeellisuuteen. Sinek (2009) on luonut Kultainen kehä- kuvion (kuvio 2) ja Sinekin mielestä kaikessa tekemisessä täytyisi ensin kysyä MIKSI-kysymys. KUINKA-kysymykseen Sinek kehottaa etsimään vastauksia seuraavaksi ja siihen perehtymisalustalla on tavoitteena tarjota liikkuvalla hoitajalle kuhunkin tilanteeseen helposti saatavilla olevaa tietoa. MITÄ-kysymys on perehtymisen ja liikkuvan hoitajan näkökulmasta suuri ja se vaatii jatkuvaa tarkastelua. On kuitenkin tarpeen muistaa myös se, että perehtymisalustalla ei perehdytetä ketään täydelliseksi vaan sen tarkoitus on helpottaa ensimmäiseen avunantotyövuoroon menemistä. (Sinek 2009, 69–72.)



Kuvio 2. The Golden Circle (Sinek 2009, 69.)

3 LIIKKUVA HOITAJA LASTEN JA NUORTEN KESKUKSESSA

3.1 Liikkuva hoitaja

Organisaation sisäisellä liikkuvuudella tarkoitetaan henkilön siirtymistä organisaation sisällä eri taivoin. Tämä voi tapahtua vertikaalisesti, horisontaalisesti tai keskushakuisesti. Vertikaalinen liikkuvuus viittaa henkilön siirtymiseen organisaation tasolta toiselle pystysuunnassa, esimerkiksi ylennyksen tai alennuksen kautta. Horisontaalinen liikkuvuus puolestaan tarkoittaa siirtymistä samantasoisesta tehtävästä toiseen, esimerkiksi eri osaston tai tiimin välillä. Keskushakuinen liikkuvuus viittaa henkilön hakeutumiseen lähemmäs tai kauemmas organisaation valtokeskuksesta. Tässä opinnäytetyössä keskitytään sisäisen liikkuvuuden horisontaaliseen ulottuvuuteen, jossa henkilö vaihtaa samantasoisesta tehtävästä toiseen organisaatiossa. (Ruoranen ym. 2007, 19.)

Siirtymistä organisaatiossa voidaan jakaa toiminnon sisäiseen liikkumiseen ja toimintojen väliseen liikkumiseen. Toiminnon sisäinen liikkuminen viittaa siirtymiseen tehtävään, joka vastaa henkilön alkuperäistä tehtävää sekä vastuutasoltaan että toiminnalliselta ja asiantuntemukselliselta alueeltaan. Tällainen siirtyminen pyrkii ylläpitämään työmotivaatiota tai varmistamaan optimaalisen henkilöstömäärän. Toimintojen välinen liikkuminen puolestaan tarkoittaa siirtymistä eri alueelle organisaatiossa, mahdollisesti alkuperäistä vastuullisempaan tehtävään. Toimintojen välisen liikkumisen tavoitteena on laajentaa liikkujan osaamista ja tukea urakehitystä. (Cunningham, Dawes, Bennett 2016, 118.)

KYSin lasten ja nuorten keskuksessa liikkuvaksi hoitajaksi kutsutaan hoitajaa, joka menee avuksi toiseen työyksikköön omalta työpaikaltaan. Hoitajille suunnitellaan työvuorot lähtökohtaisesti omaan työyksikköön, mutta aina työvuoro ei toteudu omassa työyksikössä eli kotiosastolla. Liikkumisen syynä voi olla äkillinen lisäresurssin tai erityisosaamisen tarve. Yksiköiden esihenkilöt, osaamiskeskuksen ylihoitaja sekä palveluesihenkilöt kokoontuvat jokaisena arki-aamuna ennen klo 8 osaamiskeskuksen tilannekatsaukseen, jossa käydään läpi kaikkien yksiköiden potilastilanne ja hoitajaresurssi. Tilannekatsauksessa tehdään suunnitelma mahdollisten hoitajatarpeiden eli sijais- tai lisätyövoiman tarpeen täyttämiseksi. Äkilliset sijaistarpeet voidaan täyttää sairaalan akuuttisijaisvälityksen hoitajilla tai mahdollisuuksien mukaan oman osaamiskeskuksen hoitajilla. Tavoitteena on joustava henkilöstöresurssin käyttö potilashoidon tarpeen vaatimalla tavalla ja tämä on mahdollista, kun hoitajilla on valmius liikkua tarpeen ja mahdollisuuksien mukaan.

Työyksikön osastonhoitaja tai tämän poissa ollessa työvuoroon nimetty vuorovastaava tekee päätöksen liikkuvasta hoitajasta. Etukäteen tulisi olla tiedossa, mihin yksikköön mennään avuksi, millaista osaamista liikkuvulta hoitajalta vaaditaan ja millaisiin työtehtäviin hän on menossa. Joskus liikkumisen tarve voi olla tiedossa jo esim. edellisenä päivänä, mutta useimmiten tieto tarpeesta tulee nopeasti. Sen lisäksi, että toiseen yksikköön liikutaan avuksi, varsinkin psykiatrian ja somatiikan välillä liikuttaessa mennään toiseen yksikköön asiantuntijaksi vahvistamaan vastaanottavan yksikön osaamista. Suurimmaksi osaksi apuun liikutaan osastojen välillä. Osaamiskeskuksen osastoja ovat lastenpsykiatrian osastojen lisäksi Puijon sairaalassa sijaitsevat vastasyntyneiden teho-osasto, lastenverija syöpätautien osasto sekä lasten ja nuorten osasto.

3.2 Liikkumisen haasteita

Toiseen yksikköön avuksi liikkumisessa on kohdattu erilaisia haasteita ja kehittämistarpeita. Oman työvuoron tekeminen kotiosaston sijasta vieraassa yksikössä voi herättää liikkujassa tunteita oman osaamisen riittävydestä. Osa hoitajista toivoisi, että tieto liikkumisesta ilmoitettaisiin heille puhelimitse etukäteen, jos se on mahdollista. Osa on taas sitä mieltä, että he eivät ehdottomasti halua tietoa vapaa-aikanaan, vaan tulevat suunniteltuun työvuoroon omaan yksikköön ja liikkuvat avuksi sitten tiedon työpaikalla saatuaan. On toivottu, että työvuorolistaan olisi merkittynä etukäteen liikkuva hoitaja, jos liikkumista tarvitaan. Lisäksi kysymyksiä on tullut siitä, millä kulkuvälineellä matka sairaaloiden välillä taitetaan ja kuka korvaa mahdolliset pysäköinnistä aiheutuvat kustannukset. On selvää, että yhteisiä toimintamalleja tulee kehittää.

Tutkimuksissa on havaittu, että hoitajien, jotka eivät olleet kokeneet työvuoroa, jossa he eivät ennalta tienneet sijoittumispaikkaansa, työtyytyväisyys oli parempi verrattuna niihin hoitajiin, jotka joutuivat liikkumaan ennakoimattomasti eri yksiköiden välillä viimeisten kahden viikon aikana. On todettu, että erityisesti vastentahtoinen ja ennakoimaton vuorokohtainen liikkuvuus vaikuttaa merkittävästi työtyytyväisyyden vähenemiseen. (Klaus, Ekerdt & Gajewski, 2012, 467–468.)

4 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TARKOITUS

Tutkimuksen tarkoitus on kuvata lasten ja nuorten keskuksen osastoilla työskentelevien hoitajien näkemyksiä liikkumisesta oman osaston ulkopuolelle avuksi ja työskentelystä vierailta osastoilla sekä tuoda tietoa, miten perehtymisalustan avulla voidaan tukea hoitajien liikkumista työyksiköiden välillä.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mitkä ovat niitä seikkoja, joilla hoitajan liikkumista oman työyksikön ja vieraan työyksikön välillä voidaan tukea niin, että se edistää turvallista potilashoitoa, lisää hoitajan työhyvinvointia ja kehittää työturvallisuutta.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Minkälaisia näkemyksiä hoitajilla on liikkumisesta vieraaseen työyksikköön?
2. Millä keinoilla työyksiköiden välillä liikkuvaa, toiseen yksikköön avuksi siirtyvää hoitajaa voidaan tukea?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimusmenetelmän esittely

Kun tutkimuskohteeksi valitaan omaan alaan liittyviä työelämän käytäntöjä, joiden kehittämistarvetta halutaan arvioida ja mahdollisesti luoda uusia toimintamalleja, korostuu työelämän tutkimuksessa ammatillisuus. Teorian, ammattikäytäntöjen ja kokemuksen yhdistäminen on tavoitteena. Tutkimuksen avulla saadun tiedon yhdistäminen käytännön työhön hyödyllisellä tavalla on mielenkiinnon kohteena. (Vilka 2021, luku 1.)

Tutkimus toteutetaan laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena, koska tavoitteena on saada haastateltavilta lasten ja nuorten keskuksen hoitajilta tietoa siitä, mitkä ovat niitä asioita, joilla heidän liikkumistaan keskuksen sisällä avuksi vieraampaan yksiköön voidaan tukea. Haastateltavien omat mielipiteet ja näkökulmat tutkimuksen aiheeseen ovat oleellisia. (Puusa & Juuti 2020, Johdanto.)

Laadullisessa tutkimuksessa kiinnitetään erityistä huomiota tutkimuksen kontekstiin. Tutkijat pyrkivät ymmärtämään ja kuvaamaan tutkittavan ilmiön kontekstuaalisia tekijöitä ja niiden vaikutuksia. Tutkijan tulee olla tietoinen omasta roolistaan ja vaikutuksestaan tutkimusprosessiin. Tutkija saattaa olla vuorovaikutuksessa osallistujien kanssa, ja tämä vuorovaikutus voi vaikuttaa aineiston keruuseen ja analyysiin. Tutkimuksen tavoitteena on kuulla eri osapuolten näkökulmia ja antaa ääni tutkittaville henkilöille tai ryhmille. Moniäänisyys edistää laajempaa ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä. Laadullinen tutkimus nähdään prosessina, jossa tutkimus etenee joustavasti ja kehittyy aineiston keruun ja analyysin myötä. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään usein joustavuuteen ja avoimuuteen kontrollin sijaan. Tutkija voi hyväksyä yllätyksiä ja muuttaa suuntaa tarvittaessa tutkimuksen kulussa. Tämä mahdollistaa uusien ja odottamattomien näkökulmien esiintuomisen. (Puusa & Juuti 2020, 78–84.)

5.2 Tutkimusympäristön esittely

Opinnäytetyön tilaaja on Pohjois-Savon hyvinvointialueen, Kuopion yliopistollisen sairaalan lasten ja nuorten keskus. KYSin lasten ja nuorten keskuksen kuuluvat lastentautien ja lastenpsykiatrian palvelut. Lasten ja nuorten keskus koostuu yhteensä viidestä erilaisesta osastosta sekä lastentautien, lastenneurologian ja lastenpsykiatrian poliklinikoista. KYSin Lastentautien palveluissa hoidetaan alle 16-vuotiaat potilaat, joiden oireiden tai sairauden tutkimukset edellyttävät erikoissairaanhoidoa. Osastot toimivat ympärivuorokautisesti. Puijon sairaalassa sijaitsevat kolme somaattista hoitoa tarjoavaa lastenosastoa sekä lastentautien ja lastenneurologian poliklinikat. Alle 14-vuotiaille potilaille hoitoa tarjoavat lastenpsykiatrian yksiköt sijaitsevat Alavan sairaalassa. Lastenpsykiatrian yksiköitä ovat akuuttiosasto, tutkimus- ja hoito-osasto sekä lastenpsykiatrian poliklinikka. Lasten ja nuorten keskuksessa työskentelee yhteensä yli 400 ihmistä ja heistä yli puolet on osastoilla työtään tekeviä hoitajia. (PSSHP 2023.)

5.3 Aineistonkeruu

Kun tavoitteena on kerätä mielipiteitä henkilöiltä, joilla tiedetään olevan kokemusta ja tietoa tutkittavasta ilmiöstä, on haastattelu tai keskustelu tähän selkeä metodivalinta. Ryhmäkeskustelu on tiedonkeruumenetelmänä joustava ja haastattelijalla on tiedonkeruutilanteessa mahdollisuus hallita tiedonhankintaa suuntaamalla sitä tutkimuskysymyksen kannalta oikeille raiteille. Ryhmäkeskustelu mahdollistaa moniäänisen yhteisen ymmärryksen keräämisen. Haastattelijan on mahdollista kysyä haastateltavilta tarkentavia kysymyksiä ja kiinnittää huomiota tämän liikkeisiin, eleisiin, ilmeisiin, taukoihin puheessa sekä katsekontaktiin eli haastateltavan ei-kielelliseen viestintään. Tärkeää on panostaa luottamukselliseen ilmapiiriin ja kuuntelemaan aidosti. (Puusa 2020, luku 6.)

Aineiston keruu tapahtui ryhmäkeskustelua varten tekemäni haastattelurungon avulla. Hyvärisen, Nikanderin ja Ruusuvuoren (2017, 29) mukaan oman toiminnan testaaminen ennen haastattelua auttaa haastattelijaa saamaan paremman käsityksen siitä, miten hyvin kysymykset toimivat ja miten ne voivat vaikuttaa vastaajiin. Tämä voi auttaa havaitsemaan mahdolliset epäselvyydet tai puutteet kysymyksissä ja tarjoamaan mahdollisuuden niiden parantamiseen ennen haastattelua. Olin testannut haastattelurunkoa ja tallennustekniikkaa ennen ryhmäkeskusteluja valikoiduilla, tutkimuksen aihepiiriin tuntevilla henkilöillä. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineistoa kerätään eniten haastattelulla. Puolistrukturoitu teemahaastattelu, jota tässä tutkimuksessa käytettiin aineiston keruumenetelmänä mahdollistaa tiedon saamisen haastateltavilta monipuolisesti ja heidän itsensä sanoittamina. (Puusa 2020, luku 6.)

Puolistrukturoidussa haastattelussa tutkimuksen keskeiset aiheet on määritelty etukäteen teemoiksi. Puolistrukturoidun haastattelun eli teemahaastattelun etu on, että haastattelu etenee valittujen teemojen mukaan ilman tarkkaa muotoa tai järjestystä. Teemahaastattelussa haastateltavien omien ajatusten on mahdollista päästä esille ja se antaa tilaa tulkinnoille sekä haastateltavien antamille merkityksille. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 47; Hyvärinen, luku 4.)

Ryhmäkeskustelu koostui neljästä pääteemasta, jotka olivat:

- liikkumisen mahdollisuudet
- liikkumisen haasteet
- muut liikkumisessa mietityttävät asiat
- liikkumista helpottavat kehittämisideat ja -toimet.

Ryhmäkeskusteluihin kutsuttaville lasten ja nuorten keskuksen osastoilla työskenteleville hoitajille (n= 219) lähetettiin saatekirje (liite1) sähköpostitse 14.4.2023 ja uudelleen 20.4. Saatekirjeeseen vastanneille (n= 17) hoitajille tarjottiin kahta tunnin mittaista ryhmäkeskusteluaikaa, joista he voivat valita itselleen sopivamman. Ryhmäkeskusteluihin ilmoittautui yhteensä kaksitoista sairaanhoitajaa. Ryhmäkeskustelut järjestettiin 26.4. ja 2.5.2023. Molempiin keskusteluihin varattiin aikaa yksi tunti. Kutsut ryhmäkeskusteluihin lähetettiin TEAMS-kutsuina. Ensimmäiseen ryhmäkeskusteluun osallistui yhteensä haastattelijan lisäksi neljä sairaanhoitajaa, joista yksi oli haastattelijan kanssa KYSin lastenpsykiatrian tiloissa ja kolme oli ryhmäkeskustelussa mukana etäyhteyksillä. Kaksi etäyhteydellä osallistuneista oli keskenään samassa tilassa. Toiseen ryhmäkeskusteluun ilmoittautui kahdeksan hoitajaa, joista siihen osallistui seitsemän. Osallistujista kolme oli haastattelijan kanssa KYSin

lastenpsykiatrian tiloissa. Toisen ryhmäkeskustelun osallistujista neljä oli mukana etäyhteydellä, kukin omassa tilassaan. Ennen ryhmäkeskustelun aloittamista kävin osallistujien kanssa läpi tutkimuksen tietosuojailmoituksen ja pyysin haastateltavilta suullisen suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta. Aloitin ryhmäkeskustelun esittelemällä liikkuvan hoitajan perehtymisalusta Moodlessa siinä valmiudessa ja siltä osin, kun se oli haastatteluajankohtana mahdollista.

Hyvärisen, Nikanderin ja Ruusuvuoren (2017, 29) mukaan oman toiminnan testaaminen ennen haastattelua auttaa haastattelijaa saamaan paremman käsityksen siitä, miten hyvin kysymykset toimivat ja miten ne voivat vaikuttaa vastaajiin. Tämä voi auttaa havaitsemaan mahdolliset epäselvyydet tai puutteet kysymyksissä ja tarjoamaan mahdollisuuden niiden parantamiseen ennen haastattelua. Aineiston keruu tapahtui ryhmäkeskustelua varten tekemäni haastattelurungon avulla. Olin testannut haastattelurunkoa ja tallennustekniikkaa ennen ryhmäkeskusteluja valikoiduilla, tutkimuksen aihepiirin tuntevilla henkilöillä. Puolistrukturoidussa haastattelussa tutkimuksen keskeiset aiheet on määritelty etukäteen teemoiksi. Puolistrukturoidun haastattelun eli teemahaastattelun etu on, että haastattelu etenee valittujen teemojen mukaan ilman tarkkaa muotoa tai järjestystä. Teemahaastattelussa haastateltavien omien ajatusten on mahdollista päästä esille ja se antaa tilaa tulkinnoille sekä haastateltavien antamille merkityksille. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 47; Hyvärinen, luku 4.)

Moodleen rakennettavan perehtymisalustan on tarkoitus lisätä hoitajien valmiutta liikkua lasten ja nuorten keskuksen työyksiköiden välillä niihin yksiköihin, joissa on tarvetta avulle. Ryhmäkeskustelujen osallistujille liikkuvan hoitajan perehtymisalustaa esiteltiin ryhmäkeskustelun alussa tarkoituksena herättää ajatuksia ja käynnistää keskustelua aiheeseen liittyen. Ryhmäkeskusteluihin osallistuneille hoitajille esiteltiin perehtymisalustan runko ja toiminta-ajatus sekä sisältöä siltä osin, kun se oli siinä vaiheessa tutkimuksen kannalta tarpeellista. Sisällöstä hoitajille näytettiin Alavan kampuksen ja lastenpsykiatrian esittelydiat sekä lastenpsykiatrian tukimateriaalikansion sisältöä pääpiirteittäin.

Ryhmäkeskustelut tallennettiin videotiedostoiksi tietokoneella ja äänitiedostoiksi puhelimella. Kaksinkertaisella tallennuksella pyrittiin välttämään mahdollisista teknisistä vastoinkäymisistä syntyvä riski tallennuksen keskeytymiseen tai tallenteen häviämiseen. Keskustelutallenteet olivat kestoiltaan 37 minuuttia ja 28 sekuntia sekä 48 minuuttia ja 5 sekuntia. Ryhmäkeskustelun tallenne litteroitiin huolellisesti ja sen jälkeen tallenteet poistettiin. Litteroituna aineistoa ryhmäkeskusteluista tuli 20 sivua Tahoma-fontilla, fonttikoolla 10, rivivälillä 1,5.

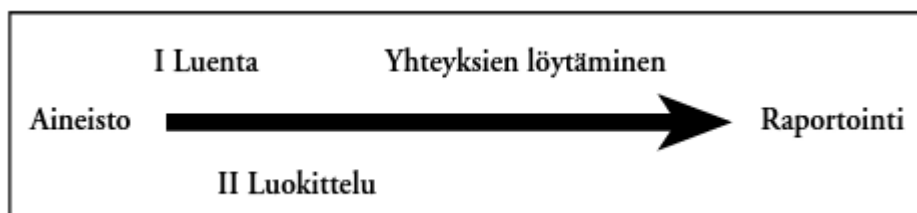
Oma asemiani perehtymisalustan suunnittelijana ja rakentajana sekä toisaalta haastattelijana pakottaa minut tarkkaan etukäteispohdintaan. Esittelin ryhmäkeskustelussa omaa aikaansaannostani ja pyysin haastateltavia arvioimaan sitä kriittisesti ja nimeämään siihen kehitysehdotuksia. Haastattelun teemat ja niistä kumpuavan keskustelun synnyttämät jatkokysymykset oli erityisen tärkeää miettiä etukäteen tarkkaan. Toisaalta ryhmäkeskustelu aineiston keruumenetelmänä salli vapaammankin keskustelun syntymisen. Pääasiallisena tavoitteena oli saada ryhmäkeskustelun osallistujat keskustelemaan keskenään tutkittavasta aiheesta (Puusa 2020, luku 7).

5.4 Aineiston analysointi

Haastattelujen tallenteet eli puhemuotoisen aineiston litteroin eli kirjoitin puhtaaksi. Jotta tutkimuksen kannalta tärkeää materiaalia ei jää huomioimatta, kaikki puhutut lauseet ja virkkeet kirjoitetaan ylös. Rajauksia tutkimuksen kannalta oleellisista kohdista tehdään myöhemmin, huolellisen harkinnan jälkeen ja jos rajausta tehdään, se myös perustellaan. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 138–141.)

Litteroinnissa käytin apuna puheen tekstiksi muuntavaa Microsoft Wordin litterointitoimintoa ja sen lisäksi tarkastin huolellisesti tallenteen ja siitä syntyneen tekstitiedoston yhtäläisyyden kuuntelemalla ja katsomalla tallenteet useaan kertaan. Merkitsin keskustelijat litteroinnin yhteydessä tunnisteilla K1-K11 ja haastattelijan merkitsin kirjaimella H. Litteroinnin yhteydessä hyödynsin sekä ääni- että videotallenteita. Äänitallenne oli laadultaan parempi, mutta puheenvuorojen ja tunnisteiden tarkastamisen ja puheenvuorojen yhtäläisyyden varmistamisessa videotallenne oli tarkempi. Litteroinnissa olen ryhmäkeskustelut omiksi tiedostoiksi ja luin materiaalin useaan kertaan pystyäkseen luomaan käsityksen aineistosta tutkimuskysymyksiin peilaten. Tässä vaiheessa huomasin hyötyväni siitä, että ryhmäkeskusteluun tekemäni haastattelurunko oli jaettu tutkimuskysymyksiin liittyviksi teemoiksi ja haastattelurunko oli minulla tuoreena mielessä. Se auttoi minua keskittymään tutkimuskysymyksiin liittyviin olennaisiin puheenvuoroihin ja niiden sisältöön. Oli kuitenkin tärkeää muistaa, että haastattelun teemat ovat eri asia kuin aineiston analyysin seurauksena syntyvät teemat. (Kallinen & Kinnunen 2021, Teemoittelu.)

On järkevää pohtia aineiston analysointimenetelmä jo ennen aineiston keräämistä. Kuvio 3 kuvaa haastatteluaineiston analyysin vaiheita. Analysointiin liittyy aineiston kuvailua, luokittelua ja yhdistämistä. Analyysin perusta on aineiston kuvaileminen. Kuvailemisella pyritään sanoittamaan kokemuksia ja ilmiöitä. Luokittelun avulla aineiston eri osat ovat myöhemmin vertailtavissa ja se toimii pohjana haastattelussa saatavan aineiston tulkinnalle. Luokittelu toimii tutkittavan ilmiön jäsentäjänä. Yhdistelyn avulla pyritään löytämään luokittelujen välille säännönmukaisuutta ja samankaltaisuutta. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 143–150.)



Kuvio 3. Haastatteluaineiston analyysin vaiheet (Hirsjärvi & Hurme, 144)

Luettuani aineiston useaan kertaan aloitin aineiston pelkistämisen eli redusoimisen. Karsin aineistosta epäolennaisen materiaalin pois, jotta aineiston luokittelu olisi helpompaa aloittaa. Käytännössä tämä tapahtui niin, että keräsin materiaalista alkuperäisilmaisuja ja siirsin ne omaan tiedostoonsa. Tämän jälkeen etsin alkuperäisilmaisuista keskinäisiä yhteyksiä ja ryhmittelin ne keskenään omiin luokkiinsa. Nämä luokat nimesin, jonka jälkeen luokittelu eteni niin, että alaluokista muodostui yhdistelemällä yläluokkia. Yläluokista syntyi pääluokkia ja pääluokista löytyi lopulta kolme teemaa, jotka olivat "liikkumisen haasteet", "liikkumisen mahdollisuudet" ja "liikkumista tukevat asiat". Tä-

män jälkeen palasin alkuperäisilmaisuihin ja vahvensin aineistosta kolmeen teemaan liittyvän materiaalin kunkin omalla värillään. Kaikille näille kolmelle teemalle loin omat tiedostonsa ja tallensin niihin valikoidut puheenvuorot. Tässä vaiheessa jätin puheenvuoroista pois tunnisteet ja muokkasin niitä niin, että lauseista ei voida tunnistaa keskustelijaa, jos lausuma päättyy suorana lainauksena opinnäytetyöhön. Taulukko 1 kuvaa luokitusrunkoa, joka muodostui materiaalista keräämilleni alkuperäisilmaisuille. Taulukossa on esimerkkejä alkuperäislausumista, joista muodostui lopulta luokittelun jälkeen yksi kolmesta teemasta. Aineiston luokitusrunko syntyi vahvasti aineistosta johtaen. (Seitamaa-Hakkarainen 2014, Kvalitatiivinen sisällönanalyysi.)

"tosi paljon ennakkoluuloa"	Mietityttävät asiat	Ennakkokäsitykset työstä	Osaanko?	Liikkumisen haasteita
"Niinku väärinkäsityksiä, että minkälaista osastolla on"	Mietityttävät asiat	Ennakkokäsitykset työstä	Mitä siellä odotetaan minulta?	
"10 vuotta on aikaa, kun on ollut somatiikalla"	Mietityttävät asiat	Ennakkokäsitykset työstä	Osaanko?	
"Pitääkö minun puuttua?"				
"Voiko se lähtee ihan fyysisestä liikkumisesta"	Mietityttävät asiat	Siirtymiseen liittyvät asiat	Miten pääsen sinne?	
"se on vaan potenssiin 10 sitten se touhu, jos siellä joutuu semmoiseen paikkaan mihinkä et ole niinku saanut perehdytystä"	Pelottavat asiat	Puutteellinen perehdytys	Osaanko? Mitä siellä odotetaan minulta?	

Taulukko 1. Luokitusrunko esimerkki

6 TULOKSET

6.1 Hoitajien kokemuksia liikkumisesta

Kaikilla ryhmäkeskusteluun osallistuneista hoitajista oli kokemuksia liikkumisesta lasten ja nuorten keskuksen sisällä, mutta osalla hoitajista ei ollut kokemusta liikkumisesta omalta erikoisalalta toiselle. Liikkuminen avuksi vieraaseen yksikköön koettiin toisaalta haastavana, pelottavanakin. Helpompina liikkuminen koetaankin, jos avuntarve on omalla osaamisalueella. Tämä saattaa johtua siitä, että he tunsivat olonsa epävarmaksi tai epämurkavaksi työskennellessään alueella, jossa heillä ei ollut vankkaa osaamista tai kokemusta. Toisaalta, kun hoitajat liikkuvat ja tarjosivat apuaan oman erikoisalansa alueella, he kokivat liikkumisen helpommaksi. Tämä saattaa johtua siitä, että heillä oli vahvaa osaamista ja itsevarmuutta omalla erikoisalallaan, mikä teki heidän avunsa tarjoamisesta ja työskentelystä siellä luontevampaa.

”jos saisi liikkua pelkästään omassa tutussa talossa, niin eihän tämä niin paljoa stressaisi”

Myös työkavereiden puolesta osattiin kertoa vastaavan kaltaisia kokemuksia, koska varsinkin niinä hetkinä, kun omalla osastolla on vähemmän potilaita, nousee liikkuminen usein puheenaiheeksi. Tämä viittaa siihen, että työntekijät ovat tietoisia liikkumiseen liittyvistä haasteista ja kokevat ne merkityksellisinä. Tällaiset keskustelut voivat toimia tietojen ja kokemusten jakamisen välineenä, jossa hoitajat voivat oppia toistensa kanssa, löytää tapoja helpottaa liikkumista eri yksiköiden välillä. Keskustelu voi myös luoda yhteisöllisyyttä ja tunteen siitä, että nämä kokemukset ovat jaettuja ja yleisiä työyhteisössä. Tämä tulkinta osoittaa, että liikkumiskokemuksista keskustellaan ja jaetaan työyhteisössä, mikä voi auttaa hoitajia käsittelemään liikkumiseen liittyviä haasteita ja löytämään keinoja niiden käsittelemiseksi yhdessä.

”sillon kun osastolla on hiljasta, miettii porukka ääneen, että kuhan vaan ei päättälle joutus”

Hoitajien omat kokemukset liikkumisesta olivat monenlaisia. Keskustelussa nousi esille esimerkiksi tilanne, jossa potilasturvallisuuden koettiin vaarantuneen, koska hoitaja oli joutunut työpariksi sellaisen hoitajan kanssa, joka ei myöskään ollut kyseisen osaston vakituisia hoitajia. Tärkeänä nähtiin se, että jos vieraaseen ympäristöön liikutaan avuksi, olisi turvallisempaa, jos ei tarvitsisi työskennellä yksin. Tällainen huoli potilasturvallisuudesta heijastaa hoitajien tietoisuutta siitä, että työskentely vieraassa ympäristössä tai tiimin ulkopuolella voi aiheuttaa haasteita. Yhteistyö ja työparin läsnäolo nähdään tärkeinä tekijöinä turvallisen työskentelyn varmistamisessa. Tämä tulkinta osoittaa, että hoitajat ovat tietoisia liikkumiseen liittyvistä riskeistä ja turvallisuuteen liittyvistä näkökulmista. He korostavat tarvetta työskennellä yhdessä muiden hoitajien kanssa, erityisesti tilanteissa, joissa he joutuvat liikkumaan vieraassa ympäristössä. Turvallisuus ja yhteistyö nähdään tärkeinä tekijöinä, jotka voivat vähentää liikkumiseen liittyviä haasteita ja varmistaa potilaiden hyvinvoinnin.

”vuosien mittaan on mietityttänyt se taustatuki, että onko sitä ja minkälaista.”

Erialaisten osastojen eri tasoiset osaamisvaatimukset tunnistettiin. Hoitajat ovat tietoisia eri osastojen välisistä osaamisvaatimuksista ja näkevät tämän haasteena. Hoitajat tunnistavat tarpeet osaamisen kehittämisen suhteen eri osastoilla. Hoitajat kokivat liikkumisen ja avun tarjoamisen helpommaksi ja miellyttävämmäksi tilanteissa, joissa heillä oli jo valmiiksi kokemusta ja osaamista kyseisestä potilaasta tai potilasryhmästä. Tämä saattaa lisätä heidän itsevarmuuttaan ja tietoisuuttaan siitä, että he pystyvät tarjoamaan laadukasta hoitoa ja palvelua tutuille potilaille. Tämä osoittaa, että hoitajat kokevat myönteisiä kokemuksia liikkumisesta silloin, kun heillä on vankka osaaminen ja tuntemus hoidettavista potilaista tai potilasryhmistä. Tämä korostaa osaamisen merkitystä ja sen vaikutusta hoitajien itsevarmuuteen ja kokemukseen liikkumisen helppoudesta. Organisaatio voi hyödyntää tätä tietoa tukemalla hoitajien jatkuvaa osaamisen kehittämistä ja mahdollistamalla heille tilaisuuksia hoitaa tuttuja potilaita tai potilasryhmiä.

”jos mä tiedän, että kun mä lähden vaikka täältä mä menen vierihoitamaan vaikka syömishäiriöistä niin ei niinku minkäänlaista ongelmaa”

6.2 Liikkumisen haasteet

Hoitajat ilmaisivat haasteita, jotka liittyvät liikkumiseen omalta osastolta vieraalle osastolle. Useissa puheenvuoroissa tuli esiin, että hoitajat tunnistivat vahvoja ennakkoasenteita, jotka vaikuttavat heidän asenteisiinsa liikkumista kohtaan.

”Ku varmaan pelko siitä, kun ei tiedä mitä siellä on vastassa, niin sehän se on tai pelko tai jännitys tai mikä tunne onkaan sitte”

”10 vuotta on aikaa, kun on ollut somatiikalla”

Tämä viittaa siihen, että hoitajat tuntevat epävarmuutta siirtyessään omalta osastolta toiselle, erityisesti jos kyseessä on vieras osasto, jolla he eivät ole tottuneet työskentelemään. Ennakkoasenteet voivat liittyä esimerkiksi pelkoon tai epävarmuuteen siitä, miten heidän taitonsa ja osaamisensa soveltuvat vieraalle osastolle tai miten heidät otetaan vastaan uudessa ympäristössä. Liikkumiseen liittyy hoitajien keskuudessa havaittuja haasteita ja ennakkoasenteita. Organisaation on tärkeää tunnistaa ja käsitellä näitä haasteita tukemalla hoitajia ja tarjoamalla heille tukea ja resursseja, jotta he voivat ylittää ennakkoasenteet ja tuntea olonsa mukavaksi liikkuessaan eri osastojen välillä. Koulutus, tiedonjakaminen ja avoin keskustelu voivat auttaa vähentämään ennakkoasenteita ja edistämään sujuvaa liikkumista eri osastojen välillä.

Liikkumiseen liittyviä haasteita tunnistettiin varsin paljon ja suurimmassa osassa puheenvuoroja tuli esille ajatus oman osaamisen riittämättömyydestä suhteessa apua tarvitsevan yksikön osaamisvaatimuksiin. Hoitajat tunnistivat osaamisvaatimusten eron oman osaamisensa ja avun tarvitsevan yksikön osaamisvaatimusten välillä. Tämä saattoi herättää epävarmuutta ja huolta siitä, kykenevätkö he tarjoamaan riittävän laadukasta kyseisessä yksikössä. Tämä osoittaa, että hoitajat olivat tietoisia osaamisen ja osaamisvaatimusten merkityksestä liikkumisen kontekstissa. Heidän kokemuksensa viittaa siihen, että heillä oli epävarmuutta omasta osaamisestaan ja huolta siitä, miten he pystyvät vastaamaan avun tarpeeseen toisessa yksikössä.

”kyllähän sitä monesti sitten mieltii sitä, että mitä juuri minulta odotetaan siinä vuorossa”

Hoitajien kokemuksen mukaan eri osastoilla oli vaihtelevia käytäntöjä siinä, kuka työvuorosta liikkuu avuksi tarvittaessa. Työyksiköt ovat kaikki ympärivuorokautisia osastoja ja suurin osa niistä on myös päivystysosastoja, joten tilanteiden ennakointi on haasteellista. Virka-ajan ulkopuolella päätöksen liikkuvasta hoitajasta tekee osastonhoitaja. Muina aikoina liikkuvan hoitajan nimeää osastolla vastuuhoidtaja.

”vaikka aamulla olisi ajateltu iltavuoroon jotakin, niin sehän saattaa kääntyä siinä ennen kuin siihen lähtöön päästään, niin vielä päälle se homma”

Hoitajien mielestä organisaatiossa on tarve selkeyttää ja yhtenäistää käytäntöjä liikkuvan avun organisoimiseksi eri osastoilla. Tämä voi auttaa parantamaan avun saatavuutta ja tehokkuutta sekä vähentämään epävarmuutta hoitajien keskuudessa. Organisaation tulee huolehtia siitä, että selkeät ohjeistukset ja vastuunjako ovat voimassa kaikkina aikoina, jotta hoitajat voivat toimia saumattomasti ja turvallisesti liikkeessään tarvittaessa avuksi eri osastoille.

”täähän on välillä hankala, ei arkena, mutta just sekin että, miten me omissa yksiköissä päädytään aina siihen, että kuka lähtee niin sanottu liikekannalle?”

Lasten ja nuorten keskuksen monialaisuuden lisäksi puheenvuoroissa tuli esille se, kuinka monen ikäisiä potilaita osastoilla hoidetaan ja millaisia osaamisvaatimuksia siihen liittyy. Erilaisten ikäryhmien hoitaminen voi vaatia erilaista osaamista, lähestymistapaa ja hoitomenetelmiä. Tämä tulkinta osoittaa, että lasten ja nuorten keskuksessa on tarve monialaiselle osaamiselle, joka kattaa eri ikäryhmät ja niiden erityistarpeet. Hoitajien tulee olla valmiita ja kyvykkäitä kohtaamaan ja hoitamaan eri-ikäisiä potilaita ja heidän moninaisia tarpeitaan.

”minkälaiset potilaat on sitten itsellä vastuulla, että jos on tottunut tekemään töitä esimerkiksi tuolla vauvateholla, niin kaikilla muilla osastoilla niin on sitten varmasti 15 vuotta vanhempiakin mahdollisesti, joiden kanssa nyt ei osaa toimia millään tavalla”

Osaamisvaatimukset eri yksiköissä ovat hyvin erilaisia ja voivat liittyä teknisten laitteiden käytön hallitsemiseen ja toisaalta joissain yksikössä haasteet voivat liittyä potilaiden ja hoitajien välisten vuorovaikutustilanteisiin valmistautumiseen etukäteen. Eri yksiköissä korostetaan erilaisia osaamisalueita ja painotetaan erilaisia taitoja. Joissain yksiköissä teknisten laitteiden käytön hallinta ja osaaminen ovat keskeisiä, kun taas toisissa yksiköissä korostetaan hoitajien vuorovaikutustaitoja ja valmistautumista potilaiden kanssa tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Hoitajat näkevät, heidän tulee olla monipuolisesti osaavia ja kyvykkäitä vastaamaan erilaisten yksiköiden erityisiin osaamisvaatimuksiin. Hoi-

tajille tulisi tarjota riittävää koulutusta ja tukea, jotta he voivat kehittää ja ylläpitää tarvittavaa osaamista eri yksiköiden tarpeisiin. Lisäksi tiedon jakaminen ja yhteistyön edistäminen eri yksiköiden välillä voi auttaa hoitajia oppimaan ja hyödyntämään toistensa erityisosaamista.

”paitsi etten osaa käyttää sielläkään niitä koneita, eli tavallaan näin yksinkertaisista asioista”

”Kiroilut, juoksemiset, liian lähelle menemiset, toisen potilashuoneeseen meneminen. Pitääkö minun puuttua?”

Myös hoitotyön kirjaamisen tiedettiin olevan erilaista eri yksiköissä. Kirjaaminen nähtiin potilas- ja työturvallisuutta lisäävänä tekijänä ja hoitajat kokivat kirjaamiskäytäntöjen hallitsemisen tärkeänä asiana. Hoitotyön kirjaaminen nähdään keskeisenä toimenpiteenä potilastietojen tarkkuuden, jatkuvuuden ja turvallisuuden varmistamisessa. Hoitajat ymmärtävät kirjaamisen merkityksen ja pyrkivät hallitsemaan asianmukaiset kirjaamiskäytännöt. Hoitajien mielestä on tärkeää varmistaa selkeät ja yhtenäiset kirjaamiskäytännöt kaikissa yksiköissä. Hoitajille tulisi tarjota koulutusta ja ohjeistusta kirjaamiskäytäntöihin liittyen, jotta he voivat hallita kirjaamisen vaatimukset ja noudattaa standardeitua käytäntöjä. Tämä auttaa parantamaan potilasturvallisuutta ja tietojen jatkuvuutta sekä helpottaa hoitajien työtä kirjaamisen osalta.

”Ihan tietysti tärkeitä, että sitä dokumenttia osaisi tuottaa siitä tekemään sitä työstä myös”

”ne kirjaamiskäytännöt on sitten niin erilaiset.”

Lasten ja nuorten keskuksen työyksiköiden sijainti eri kampuksilla tuli esille puheenvuoroissa liikkumiseen haasteita luovana erityispiirteenä. Lastenpsykiatrian yksiköiden ja Puijon sairaalassa sijaitsevien yksiköiden välinen matka on noin 2,4 kilometriä. Hoitajien on käytettävä aikaa ja resursseja liikkumiseen eri kampusten välillä. Tämä voi aiheuttaa haasteita aikataulujen hallinnassa. Hoitajille on annettava riittävästi siirtyäkseen työyksiköstä toiseen. Tulisi ottaa huomioon työyksiköiden sijainti eri kampuksilla ja tarjota tarvittavat resurssit ja tukitoimet hoitajille liikkumisen helpottamiseksi.

”Voiko se lähteä ihan fyysisestä liikkumisesta. Ei omista autoa, toiset tulee bussilla, toiset tulee pyörällä, toiset tulee kävellen, millä kukakin ja ihan tämmöisiä. Logistisia”

”Se varmaan ahdistaisi, että kun et tiedä ensinnäkään mistä saat työvaatteet ja toiseksi et tiedä missä se siellä on se osasto, minne sinun on mentävä. Käykö sinun kulkukortti? Niin siinä tulee jo ennen kun sun työvuoro alkaa klo 7 aamulla niin paljon.”

Vieraaseen työympäristöön siirtymiseen liittyviksi haasteiksi koettiin myös se, että työtilat ovat vieraita ja työssä tarvittavat välineet voivat olla vaikeita löytää. Toisaalta vieraaseen työympäristöön liittyvät haasteet ja liikkumiseen liittyvät tunteet ymmärretään. Hoitajat tiedostavat, että nämä tunteet voivat vaikuttaa työskentelyyn ja haluavat löytää ratkaisuja näiden haasteiden helpottamiseksi. Vieraaseen työympäristöön liittyviin haasteisiin tulisi kiinnittää huomiota ja tarjota tarvittavaa tukea

hoitajille. Tämä voi sisältää selkeät opastukset työtilojen ja välineiden sijainnista, koulutusta uusien työympäristöjen hallitsemiseen sekä joustavuutta ja tukea hoitajille siirtyessään vieraaseen työympäristöön. Näiden toimenpiteiden avulla voidaan parantaa hoitajien kokemusta työvuorosta vieraassa työyksikössä ja varmistaa sujuva ja turvallinen työskentely vieraissa työympäristöissä.

“Tulee sinne ja aina joutuu kysymään kaikkea, etsimään missä on mikäkin. Se on ehkä itsellä se semmoinen, mikä eniten ärsyttää siinä asiassa.”

“jännittää varmasti kaikkia ja eikä tule mieleen niin edes kysyä semmoista mikä olisi tarpeellista tietää niin siinä on ihtesä kanssa jo työskentelyä, että pääsee menemään uudelle osastolle.”

6.3 Liikkumisen mahdollisuudet

Liikkumisessa nähtiin myös hyviä asioita. Oman erityisosaamisalueen ulkopuolelle liikkumisessa nähtiin myös hyötyjä ja mahdollisuuksia. Hoitajat tunnistivat sen, että oma osaaminen voi laajentua, kun työskennellään oman työyksikön lisäksi vieraammassa työympäristöissä ja erilaisten potilasryhmien kanssa. Myös omakohtaista kokemista osaamisen lisääntymisestä tuli esille. Liikkuminen oman työyksikön ulkopuolelle antaa mahdollisuuden soveltaa ja vahvistaa jo olemassa olevaa osaamista uusissa konteksteissa. Tämä voi lisätä hoitajien itseluottamusta ja tukea ammatillista kasvua. Hoitajat arvostavat mahdollisuuksia liikkua oman erityisosaamisalueensa ulkopuolelle ja työskennellä erilaisissa työympäristöissä. Olisikin tunnistaa liikkumisen myönteiset vaikutukset hoitajien osaamiseen ja urakehitykseen

“ammattitaito laajenee, kun näkee erilaisia paikkoja”

“tosi paljon saanut kaikkia työkaluja omaan työhön”

Osaamisen kasvattamisen lisäksi liikkumisessa nähtiin mahdollisuuksia verkostoitumiseen ja kollegiaalisuuden lisäämiseen. Hoitajat huomasivat, että altistuminen toisenlaisille työympäristöille voi lisätä arvostusta omaa ja toisten tekemää työtä kohtaan. Heidän mukaansa näiden kokemusten kautta he saivat paremman ymmärryksen eri työtehtävien vaatimuksista, haasteista ja ammattitaidon tarpeista. Tämä puolestaan vahvisti kollegiaalisuutta ja yhteisöllisyyttä hoitajien keskuudessa. Liikkuminen tarjosi myös mahdollisuuden verkostoitua eri yksiköiden ja ammattilaisten kanssa. Hoitajat saivat tilaisuuden jakaa kokemuksiaan, oppia toisiltaan ja luoda yhteyksiä eri osastoilla työskenteleviin kollegoihin. Tämä tuki tiedonjakamista, ammatillista kehittymistä ja yhteistyötä eri tiimien välillä. Kokemus tästä voi edistää yhteistyötä, tiedonjakamista ja ammatillista kehittymistä organisaatiossa.

“tietysti helpottaa sitä liikkumista, kun on tuttuja sitten kun menee jonnekin toiselle osastolle”

“tää avartaa silmiä, että miten erilaisia hommia tehdään. Musta on sitten mukava mennä sinne omaankin”

“muiden hoitajien työn arvostus nousee.”

Hoitajat tunnustivat, että potilaat ja heidän perheensä voivat hyötyä siitä, että hoitohenkilökunta liikkuu avuksi eri osastojen välillä lasten ja nuorten keskuksessa. Potilaista ja perheistä osa on yhteisiä eri osastojen kesken, ja he voivat joutua liikkumaan keskuksen sisällä pitkien hoitoprosessien aikana. Lisäksi hoitajat tiedostivat, että potilaat ja perheet voivat kohdata haasteita liikkueessaan keskuksen sisällä. Pitkät hoitoprosessit voivat edellyttää useiden osastojen ja yksiköiden käyttöä, ja tämä voi aiheuttaa epävarmuutta ja stressiä potilaille ja heidän perheilleen. Hoitajien läsnäolo ja tuki eri osastoilla voi auttaa helpottamaan tätä prosessia, tarjota tarvittavaa ohjausta ja tiedottamista sekä tukea potilaiden ja perheiden hyvinvointia. Hoitajat tunnustivat potilaiden ja perheiden hyötyvän siitä, että hoitohenkilökunta liikkuu avuksi eri osastojen välillä. Tämä voi edistää hoidon jatkuvuutta, tarjota yhtenäisiä hoitokokemuksia ja tukea potilaiden ja perheiden hyvinvointia keskuksen sisällä.

”perheillekin mukavaa vaihtelua välillä, että tulee uusia naamoja”

”varsinkin jos on pitkäaikaisia potilaita niin kun lasten syöpäosastolla ja lasten ja nuorten osastolla ja Alavassakin.”

Keskusteluissa korostettiin joustavan hoitajaresurssin käytön merkitystä tilanteissa, joissa hoitajapula on suuri. Hoitajien liikuteltavuuden ajatellaan olevan voimavara, koska se mahdollistaa tarvittavan henkilöstön joustavan jakamisen eri osastojen välillä. Tämä voi auttaa tasapainottamaan työvoimatarvetta ja tukemaan saumattomampaa potilaiden hoitoa. Lisäksi hoitajien liikkumisessa tunnustetaan osaamisen siirtymisen hyödyt eri yksiköiden välillä. Keskusteluissa ymmärrettiin, että kun hoitajat työskentelevät erilaisissa työympäristöissä ja eri potilasryhmien kanssa, heillä on mahdollisuus oppia uusia taitoja ja laajentaa osaamistaan. Tämä voi edistää ammatillista kehittymistä ja tukea monipuolista työkokemusta hoitajien keskuudessa. Osaamisen siirtyminen eri yksiköiden välillä voi myös vahvistaa organisaation sisäistä osaamispotentiaalia ja lisätä resurssien tehokasta hyödyntämistä. Joustava hoitajaresurssin käyttö ja osaamisen siirtyminen eri yksiköiden välillä nähdään hyödyllisenä keinona vastata hoitajapulaan ja edistää organisaation toiminnan tehokkuutta ja laadukasta hoitoa.

”työnantajahan varmaan mielellään toivoisi, että kaikki hoitajat pysyisi liikkumaan ihan mihin vaan. Se olisi työnantajan etu”

”työnantaja voisi sanoa, että huomenna mene sinne ja ylihuomenna mene tuonne”

”hoitajapulassa missä ollaan niin, kun se saisi liikuteltua hoitajia sinne tänne, oletan, että siitä pientä helpotusta voisi tulla.”

Hoitajat, joilla oli positiivisia kokemuksia liikkumisesta lasten ja nuorten keskuksen sisällä näkivät liikkumisesta myös työurasuunnitelmiin ja -valintoihin vaikuttavia tekijöitä. Liikkumiseen kannustetaan, koska ennakkoluulojen nähdään lievittyvän vain kokemalla. Hoitajat ymmärtävät, että ainoastaan omakohtainen kokemus voi auttaa heitä hälventämään mahdollisia ennakkoluuloja ja ymmärtämään eri yksiköiden toimintaa paremmin. Tämä voi edistää hoitajien ammatillista kehittymistä, urasuunnittelua ja valintoja, sillä heidän kokemuksensa liikkumisesta voi vaikuttaa siihen, mihin suuntaan he haluavat kehittyä ja mitä työmahdollisuuksia he hakevat tulevaisuudessa.

”Itse olin silloin siellä työkierrossa. Oli kyllä hyödyllinen. Ja siitähän sitten poiki muutama työkierto puolin ja toisin.”

”ennakkoluulot vois karista aika paljonkin, jos käytäs ihan pois omasta työpisteestä ja omalta mukavuusalueelta”

6.4 Liikkumista helpottavat asiat

Tarve vieraaseen yksikköön avuksi menemiselle tulee useimmiten yllättäen, vaikka käytäntö onkin etukäteen kaikkien tiedossa. Hoitajien työyksiköissä on erilaisia tapoja nimetä liikkuva hoitaja avun tarpeen mukaan. Hoitajat kokevat tärkeäksi, että vaikka avun tarvitsevilla osastolla voi olla erilaisia osaamisvaatimuksia liikkuvalla hoitajalle, olisi tärkeää, että liikkuminen ja avun antaminen jaettaisiin tasapuolisesti kaikkien hoitajien kesken. Liikkuvaa hoitajaa valittaessa ja avun tarjoamisessa on myös otettava huomioon oman osaston tilanne ja varmistettava, että apua annetaan siten, että oman yksikön toiminta pysyy turvattuna.

”jonkinlainen tasapuolisuushan siinä olisi niin kun hyvä olla”

”meillä on tosi laaja osaamisvelvoite täällä jo omalla osastolla, kun on kaikki erikoisalojen kaikki lastentautiset lapset niin sitten monesti se on lyhyemmän työuran omaava, koska oma väylä on pakko niinku turvata sillä, että pidempään olleet jää kentälle.”

Tärkeänä asiana koettiin, että työyksiköissä olisi selkeästi ennalta sovitut pelisäännöt liikkumiseen liittyen. Kun apua pyydetään, on ihanteellisimmassa tapauksessa omassa yksikössä tilanne, että kaikki ovat vapaaehtoisia ja pystyviä liikkumaan. On tärkeää, että hoitajat tietävät etukäteen, miten liikkumiseen liittyvät asiat on sovittu ja mitä odotetaan, kun apua pyydetään. Tällaiset pelisäännöt luovat selkeyttä ja varmuutta hoitajien keskuudessa, mahdollistavat joustavan resurssien käytön ja auttavat takaamaan, että apua saadaan tarvittaessa nopeasti ja tehokkaasti. Tämä edistää myös tiimityöskentelyä ja kollegiaalisuutta hoitajien kesken.

”Tehdä semmoista raamia, että miten on yhdessä sovittu. Ja sitten se ehkä tulisi kaikille selkeänä, että nyt on mun vuoro lähteä tai jes mä saan lähteä nyt eteenpäin.”

”Sitten jos tilanne on ideaali, niin sitten voi lähteä sitten kuka haluaa tai kuka on vaikka ennenkin käynyt tai joka on vähän enemmän perehtynyt.”

Tärkeimmäksi liikkumista tukevaksi seikaksi ryhmäkeskusteluissa nousi perehtyminen. Se, että olisi mahdollisuus etukäteen tutustua osastoihin, koetaan arvokkaaksi. Yhtenä tapana perehtyä työyksiköihin tuli esille etukäteen sovitut tutustumiskäynnit. Myös joustavan, matalan kynnyksen työkiertomahdollisuuden ajatellaan helpottavan liikkumista jatkossa. Mahdollisuus tutustua etukäteen eri osastoihin koetaan arvokkaaksi, sillä se antaa hoitajille mahdollisuuden saada tietoa ja tutustua yksiköiden toimintaan ja käytäntöihin ennen varsinaista liikkumista. Yhtenä tapana perehtyä työyksiköihin mainitaan etukäteen sovitut tutustumiskäynnit. Näiden käyntien avulla hoitajat voivat tutustua fyysisiin tiloihin, työvälineisiin ja tapoihin toimia eri osastoilla. Tämä auttaa heitä valmistautumaan

liikkumiseen ja vähentää vieraiden yksiköiden aiheuttamaa epävarmuutta. Matalan kynnyksen työkierto, esimerkiksi kolmen viikon eli yhden työvuorolistan mittainen vierailu toisessa työyksikössä antaisi hoitajille tilaisuuden kokeilla eri työyksiköissä työskentelyä ilman suurta sitoutumista tai pitkäaikaista siirtymistä. Tämä voi edistää liikkumista ja mahdollistaa uusien kokemusten hankkimisen eri osastoilta. Hoitajat korostavat perehtymisen tärkeyttä liikkumista tukevana tekijänä. Etukäteen tapahtuvat tutustumiskäynnit ja joustavat työkiertomahdollisuudet auttavat hoitajia valmistautumaan liikkumiseen ja helpottavat uusien työyksiköiden kanssa työskentelyä. Näiden toimenpiteiden avulla voidaan lisätä hoitajien osaamista, vähentää epävarmuutta ja parantaa liikkumisen sujuvuutta lasten ja nuorten keskuksen sisällä.

”kun on hiljainen aika, että me voitaisiin silloin käydä siellä vaikka jonkun mukana tavallaan”

”semmoisia lyhyitä työkiertoja. Elikä semmoista tutustumista osastoihin. Niin tulisi se peikko vähän pienemmäksi siellä olkapäällä”

Laadukas ja kollegan huomioonottava perehdyttäminen, kun liikkuva hoitaja tulee avuksi, nähdään tekijänä, joka lisää työhyvinvointia ja turvallisuuden tunnetta. Laadukas perehdyttäminen tarkoittaa sitä, että hoitajalle annetaan riittävästi tietoa ja ohjeita uudesta työympäristöstä ja sen käytännöistä. Lisäksi huomiota kiinnitetään myös kollegoiden tarpeisiin ja toiveisiin, jotta yhteistyö sujuu mahdollisimman saumattomasti. Tällainen perehdyttäminen nähdään positiivisena vaikutuksena sekä työhyvinvoinnille että turvallisuuden tunteelle. Kun hoitaja saa tarvittavat tiedot ja tuen uudessa ympäristössä työskentelyyn, se auttaa heitä tuntemaan olonsa turvalliseksi ja varmistaa, että he voivat suoriutua tehtävistään tehokkaasti ja ammattitaitoisesti. Tämä puolestaan edistää työhyvinvointia ja vahvistaa kollegiaalista ilmapiiriä, kun hoitajat tuntevat, että heidän tarpeensa otetaan huomioon ja heitä tuetaan liikkumiseen liittyvissä tilanteissa.

”Lähtee ihan sieltä jotenkin sieltä nollasta. Ja kysyy vaikka, että ootko kuullut ja tiedätkö jo tästä. Että ei olettais että sä oot sairaanhoitaja niin kyllä sä handlaat tämä homman.”

Toiseen yksikköön avuksi menemistä helpottaa se, jos hoitajalla on etukäteen tiedossa, minkälaisiin tehtäviin hän on menossa ja jos hän saa tietää, että ei joudu suoriutumaan yksin, vaan apua on tarjolla hänellekin. Kun hoitajalle ilmoitetaan etukäteen, millaisiin tehtäviin hän on menossa, se antaa hänelle mahdollisuuden valmistautua ja saada käsitys siitä, mitä odottaa. Tämä voi sisältää tiedon siitä, millaisia potilaita tai tilanteita hoitaja kohtaa, millaisia tarpeita heillä on ja millaisia hoitotoimenpiteitä vaaditaan. Tällainen ennakkotieto auttaa hoitajaa varautumaan ja suunnittelemaan toimintansa paremmin.

”Annettiin infoa, että minkälaista potilasta mennään hoitamaan. Mikä varmaan sitten niinku helpotti sitä hoitajaa, joka sinne menee, kun tiesi vähän etukäteen jotakin.”

Lisäksi on tärkeää, että hoitaja saa tiedon siitä, että hänellä on apua saatavilla toisessa yksikössä. Tämä luo turvallisuuden tunnetta ja vähentää mahdollista stressiä tai epävarmuutta. Tietäessään,

että hän voi luottaa siihen, että saa apua tarvittaessa, hoitaja voi olla varmempi omasta selviytymisestäään ja keskittyä paremmin hoitotehtäviin. Nämä kaksi tekijää, tiedon saaminen tehtävistä etukäteen ja avun saatavuuden tiedostaminen, helpottavat hoitajan liikkumista toiseen yksikköön ja edistävät sujuvaa työskentelyä eri työympäristöissä.

”yksi mikä on semmoinen tärkeä asia on se, kun meet johonkin toiselle osastolle, että sinulla olisi aina se nimetty työpari siellä. Kuka on taustalla”

Hoitajat tunnustivat, että silloin, kun apua osastolla tarvitaan, on tilanne yleensä hankala ja esille ryhmäkeskusteluissa nousi, kuinka on tärkeää muistaa, että avuksi tulevaa ei ohjata vaikeimpiin tehtäviin ja että hänellä on oltava apua tarjolla vieraassa työyksikössä. Kun osastolla on haastava tilanne ja apua tarvitaan, on tärkeää huomioida avuksi tulevan hoitajan kyvyt ja rajat. Hänellä tulisi olla selkeä ymmärrys omasta osaamisestaan ja kyvyistään, jotta häntä ei aseteta kohtuuttomien haasteiden eteen. Tämä voi tarkoittaa sitä, että hänelle osoitetaan tehtäviä, jotka vastaavat hänen osaamistaan ja kokemustaan, eikä häntä pyydetä suoriutumaan vaikeimmista tai erikoistuneimmista tehtävistä.

”semmoinen töiden hyvä etukäteen suunnittelu silloin kun ollaan se liikkuvan hoitajan vastaanottava yksikkö, että pohditaan etukäteen, että kuka on tämän ihmisen ns. tausta hoitaja, joka on huolehtii siitä, että liikkuva hoitaja perehdytetään siinä määrin, kun sillä hetkellä on mahdollista ja tarpeen tai ja muuten näytetään käytännöt ja kaikki että sitä työvuorosta tulisi mahdollisimman sujuva.”

”ei varmasti ketään heitetä sinne syvimpään pätyyn, että vyötäröä myöten korkeintaan.”

Työvuoroon perehdyttämisen laatua lisää hoitajien mielestä se, että avuksi tulevalle liikkuvalla on etukäteen nimetty perehdyttäjä, jolla on käytettävissään esimerkiksi selkeästi suunniteltu perehdytysrunko, jota seuraten perehdyttäminen etenee. Tällainen järjestely takaa, että avuksi tuleva hoitaja saa tarvittavan perehdytyksen ja opastuksen työvuoroon liittyvissä asioissa. Perehdyttäjä on vastuussa avuksi tulevan hoitajan opastamisesta ja varmistaa, että hänelle tarjotaan tarvittavat tiedot, taidot ja resurssit tehtävien suorittamiseen. Selkeästi suunniteltu perehdytysrunko auttaa varmistamaan, että kaikki olennaiset aiheet ja käytännöt käydään läpi perehdyttämisprosessin aikana. Tämä voi sisältää esimerkiksi informoinnin työyksikön tiloista, työtehtävistä, käytännöistä ja työvälineistä. Perehdytysrunko tarjoaa rakenteen ja ohjeistuksen perehdyttäjälle, jotta perehdyttäminen etenee systemaattisesti ja kattavasti. Tällainen perehdyttämisen järjestely edistää avuksi tulevan hoitajan integroitumista uuteen työympäristöön ja auttaa häntä saavuttamaan työtehtävien vaatima osaaminen. Samalla se varmistaa, että perehdytysprosessi on laadukasta, systemaattista ja johdonmukaista.

”se perehdytyslista, mikä käydään läpi kaikkien kanssa. Jos tulee mistä tahansa. Eikä ole aikaisemmin meillä ollut niin, että käydään läpi. Käydään tilat läpi käydään. Myös esimerkiksi potilas läpi, että

kelle ohjataan ja minkä tyyppinen on ja mitä siinä voi tehdä ja mitä toivotaan siis sillä tavalla että. Missä voisi olla apuna?"

Perehdyttämisen vaatimustason laajuuden hoitajat tunnistavat vaihtelevan sen mukaan, minkälaisiin tehtäviin liikkuva hoitaja tulee avuksi ja mitä vastaanottava yksikkö odottaa hänen tekevän työvuorossa. Jos työvuorossa täytyy kirjata hoitotyötä tai esimerkiksi käyttää laitteita, on liikkuvalla hoitajalla oltava näihin käyttöoikeudet ja hänen tulee saada niiden käyttöön riittävä perehdytys. Avuksi tulevalla hoitajalla tulee olla tarvittavat tiedot ja taidot hoitotyön kirjaamiseen sekä laitteiden käyttöön, jotta hän voi suoriutua tehtävistään asianmukaisesti. Perehdyttämisen tulee siksi kattaa nämä osa-alueet ja varmistaa, että liikkuva hoitaja saa tarvittavan opastuksen ja ohjeistuksen käyttöoikeuksien ja laitteiden käytön suhteen. Perehdytysprosessin on siis oltava riittävän kattava ja tarkkaan suunniteltu, jotta avuksi tuleva hoitaja pystyy suorittamaan tehtävänsä ammattimaisesti ja turvallisesti. Tämä auttaa varmistamaan, että hänellä on tarvittavat tiedot ja valmiudet käyttää tarvittavia järjestelmiä ja laitteita, joita työvuoro voi edellyttää.

"perehdyttäminen korostuu siinä vaiheessa, kun esimerkiksi miettii laitteistoa, että miten paljon on muuttunut tässä niinku vuosien aikana"

"pääsy siihen tietojärjestelmään mitä siinä kussakin yksikössä käytetään, niin tunnukset siihen ja mahdollisuus käyttää niin olisi ensiarvoisen tärkeää."

Hoitajien mielestä liikkumista helpottaa, jos apua saava yksikkö muistaa suhtautua apua antavaan hoitajaan myönteisesti ja huomioonottavasti. Hoitajan vastaanottamiselle olisi hyvä löytyä riittävästi aikaa kaiken kiireenkin keskellä. Vaikka yksikössä olisi paljon tehtäviä, on tärkeää löytää aikaa hoitajan vastaanottamiselle ja tarvittavien ohjeiden antamiselle. Tämä auttaa varmistamaan sujuvan yhteistyön ja avunannon, mikä edistää potilasturvallisuutta ja työhyvinvointia. Hoitajat korostavat, että positiivinen ja huomioonottava suhtautuminen liikkuvaa hoitajaa kohtaan sekä riittävä ajan varaaminen hänen vastaanottamiseensa ovat avainasemassa helpottaessaan liikkumista ja tukemassa tehokasta yhteistyötä eri yksiköiden välillä.

"voitaisiin rauhassa katsoa vähän, että missä, mikä tilanne on tällä hetkellä. Perusasiat jotenkin osaisi tehdä, koska sitten tulee ihan hirvee semmoinen olo myös, että niinku oot vaan tiellä enemmän tiellä, kun sitten tulet sinne."

"Semmoinen vuoron vaihteessa, että mikä ikinä onkaan, niin se raportti, raportointi. Mut se on varmaan jotenkin aika iso."

Samalla tavoin kuin avun tarpeessa olevan yksikön odotetaan suhtautuvan myönteisesti liikkuvaan hoitajaan, myös liikkuvaa hoitajaa toivotaan menemään vieraaseen työyksikköön avoimin mielin ja positiivisella asenteella. On tärkeää, että liikkuva hoitaja on valmis kohtaamaan uudet kollegat ja tilanteet positiivisella ja ystävällisellä tavalla. Liikkuvan hoitajan ensimmäiset hetket uudessa työyksikössä voivat olla monenlaisia kohtaamisia. Kaikkien osapuolten kokemus voi olla myönteinen, jos kiinnitetään huomiota siihen, mitä ja miten kollegoille puhutaan. Avoimuus, kunnioitus ja positiivinen

kommunikointi ovat avainasemassa luomaan hyvän työilmapiirin ja tehokkaan yhteistyön. Liikkuvan hoitajan toivotaan olevan valmis tutustumaan uusiin kollegoihin, kuuntelemaan heitä ja jakamaan omaa osaamistaan avoimesti. Tällainen asenne ja vuorovaikutus auttavat luomaan positiivisia kohtaamisia ja edistävät yhteistyötä eri työyksiköiden välillä.

”No kyllä siis just se, että se kommunikaatio on niinku kummankin puoleista, että tuo on tärkeä, että jos ilmoittaa vaan kaikkea mikä ei käy, niin luultavasti ei toimi ja toisaalta jos luetellaan vaan lista mitä pitäisi tehdä, niin sekään ei ehkä toimi ja aina voi kysyy, että mitä haluat, että teen? Jos ei ole perillä siitä.”

Hoitajat ovat sitä mieltä, että rahallinen lisäkorvaus voisi toimia motivaattorina liikkumisen helpottamiseksi. Heidän ehdotuksensa sisältää kaksi mahdollista korvausmuotoa: henkilökohtaisen palkanlisän niille hoitajille, joilla on halukkuutta ja valmiutta liikkua eri työyksiköissä, ja suoritusperusteisen kertaluontoisen liikkumiskorvauksen, joka maksettaisiin hoitajalle silloin, kun hän siirtyy omalta osastoltaan toiseen yksikköön avustamaan työvuorossa. Henkilökohtainen palkanlisä voisi toimia kannustimena hoitajille, jotka ovat valmiita liikkumaan ja joiden osaamista voidaan hyödyntää eri työyksiköissä. Tämä lisäkorvaus voisi heijastaa liikkumiseen liittyvää ylimääräistä vastuuta ja työpanosta. Toisaalta suoritusperusteinen kertaluontoinen liikkumiskorvaus kannustaisi hoitajia ottamaan vastuuta liikkumisesta, kun heidän apuaan tarvitaan toisessa yksikössä. Tämä korvaus maksettaisiin erikseen jokaisesta työvuorosta, johon hoitaja siirtyy toiseen yksikköön.

”Jossakin vaiheessa oli puhetta semmoisesta vähän niinku liikkuvan kannustusrahasta, että kun tekee vuoroja muualle, että saisi pienen kannustus saada.”

”Kyllähän raha motivoi se on ihan varmasti selvää. Uskon niin.”

”Jotain etuahan siitä tavallaan sietäisi saada, jos oma osaaminen on sillä tasolla, että pystyy toimimaan muissa yksiköissä ja on jopa valmis sitä osaamistaan käyttämään.”

Liikkumismyönteisyyteen hoitajat kertoivat olevan vaikutusta sillä, minkälaisella asenteella liikkumiseen ja avunantamiseen suhtaudutaan ja millä tavalla toisista työyksiköistä puhutaan. Hyvänä pidetään myös sitä, että osastojen välillä liikkumisesta puhutaan. Työkavereissa tiedettiin myös olevan innokkaampia liikkujia ja heille usein suotaisiin mieluusti ensisijainen mahdollisuus liikkumiseen, kuitenkin niin että kaikki pääsisivät liikkumaan tasapuolisesti.

”Se mitä pitäisin tärkeänä, on se semmoista, että omissa yksiköissä puhuttaisi sillein kunnioittavasti ja kivasti, niistä meidän muista yksiköistä, että sitten jos viljellään sitä semmoista, että no sielläkin on semmoista ja täälläkin on tällamoista niin sitten aika inhottavaa on lähteä mihinkään, jos se puhe on negatiivista jo valmiiksi ja siitä toki voi pitää itse huolta ja esimiehet sitten toki sillä tavalla kaverina myös.”

”Ja sitten pidän hyvänä tätä tällamoista keskustelua ja tavallaan asian tiedostamista, että nyt selkeästi näkee sen, että lasten klinikassa kuitenkin ei ole menty ihan siihen, että ihan sama kuka menee mihinkin ja ketä hoitaa vaan että meidän potilaat on vaativia ja se vaatii

niinku hoitajalta enemmän kun lähtee hoitamaan jotakuta kuka ei ole sitä omaa erikoisalaa”

Tietyt työkaverit ovat innokkaampia liikkumaan kuin toiset. Tämä voi viitata siihen, että joillain hoitajilla on luontainen kiinnostus ja halu liikkua eri työyksiköissä, kun taas toiset saattavat olla vähemmän halukkaita tai motivoituneita. Tämä voi olla yksi syy siihen, miksi hoitajat toivovat tasapuolisuutta. Liikkumismyönteisyyteen vaikuttavat asenteet, viestintä ja tasapuolisuus. Liikkumismyönteisen ilmapiirin luomiseksi on tärkeää kannustaa avointa keskustelua osastojen välillä ja jakaa tietoa liikkumiseen liittyvistä käytännöistä.

”sitten ajattelin, että siinä liikkuvuudessa tärkeitä on se, että huomioidaan se oma mielenkiinto siihen, mutta toisaalta tasapuolisuus, ettei se jäisi niiden niskaan jotka lähtee helpoiten.”

Jos liikkumista ja avunantamista arvostetaan ja siihen kannustetaan, hoitajat ovat todennäköisemmin valmiita ja innokkaita liikkumaan eri työyksiköissä. Toisaalta, jos liikkumista vähätellään tai siihen suhtaudutaan negatiivisesti, hoitajien motivaatio liikkumiseen voi vähentyä.

”Että koitetaan puhua myös hyvistä jutuista. Ainahan me negatiiviset kyllä toiselta osastolta kerrotaan. Muista puhua myös se, että mikä siellä oli kivaa.”

Hoitajat korostavat palautteen merkitystä liikkumisen kannalta. Positiivisen palautteen saaminen on tärkeää, koska se vahvistaa hoitajien itseluottamusta ja motivoi heitä jatkamaan liikkumista eri työyksiköissä. Hyvin sujuneesta työvuorosta saatu kiitosta ja tunnustusta arvostetaan, sillä se osoittaa, että hoitaja on tehnyt arvokasta työtä avunantajana.

”Kun on se liikkuva hoitaja siellä niin, jos sulla on siinä se tausta ihmisen tavallaan, joka on se perehdyttäjänä. Hän antaa sen palautteen siitä päivästä, että hän olisi jollakin tavalla kärryillä, miten se on mennyt. Että hän on vaikka käynyt kysymässä tai kysyy silloin tällöin, että onko jotain ja näin.”

Toisaalta hoitajat ymmärtävät myös rakentavan palautteen tarpeen. He tiedostavat, että kehittyäkseen hoitajan on saatava konstruktivista palautetta, joka auttaa häntä parantamaan taitojaan ja suoriutumaan paremmin. Tämä edellyttää, että palautetta annetaan oikeaan aikaan ja paikkaan, jotta se voidaan ottaa vastaan ja hyödyntää.

”Semmoisen lyhyen jonkun tällaisen palautteen niin se varmaan kanssa auttaa siihen vaikka se olisikin siitä, että no sä tyrit tässä hommassa, mutta siitä huolimatta että. Siitä voi oppia. Jotenkin tällä tavalla tän voisi tehdä meidän osastolla.”

Hoitajat korostavat myös palautteen antamisen merkitystä liikkumismyönteisyyden edistämisessä. Kun liikkuva hoitaja saa vahvistuksen siitä, että hän pystyi olemaan avuksi vieraassa paikassa, se lisää hänen motivaatiotaan liikkua uudelleen. On tärkeää, että palautetta annetaan riittävästi aikaa ja vaivaa vaikka työ olisikin kiireistä ja hoitajat haluaisivat päästä mahdollisimman nopeasti kotiin työvuoron päätteeksi. Tämä osoittaa hoitajille, että heidän työnsä ja ponnistuksensa arvostetaan ja kannustaa heitä jatkamaan liikkumista.

"Se on hirveän tärkeätä, että kysytään kesken vuoron. Sitä ollaan tullut kaveriksi, että miten sinä pärjät tai tarviiko apua jossakin. Se on semmoinen, mikä on minun mielestä tärkeä ottaa huomioon."

Henkilökohtainen, kahdenkeskinen palautteen antaminen ja saaminen koetaan kuitenkin tärkeämmäksi kuin se, että palaute annettaisiin esim. pelkästään työyksikön esihenkilölle ja hänen kauttaan eteenpäin. Sarkastisesti ryhmäkeskusteluissa nousi esille myös muita palauteväyliä.

"Paperinen"

"Osastonhoitajan pöydälle."

"Intran etusivu."

6.5 Hoitajien näkemyksiä ryhmäkeskustelussa esittelystä perehtymisalustasta

Hoitajat kokivat hyvänä, että fyysiset tilat on esitelty kartan ja valokuvien avulla, sillä paikka on suu-
relle osalle hoitajista vieras ja liikkumista helpottaa, kun tietää mihin tulla ja mitä ovisummeria täy-
tyy soittaa.

"Tämä hyvä. Oon törmännyt semmoiseen kommenttiin aika paljon, että enhän mä osaa edes sinne Alavalle mennä, saati että löydän sieltä niitä osastoja. Missä sijaitsee, osoite, maamerkkejä, kartta. Kyllä ne sillä löytää ja ovisummeria soittamalla. Palikkaohjeet."

"Mä oon kanssa google mapsia sanonut, että katsokaa sieltä, että eihän nyt oikeasti sairaanhoitajalle voi olla vaikea löytää."

Sairaalan ja osaston tiloja esitellään perehtymisalustalla sanallisesti ja valokuvin. Tämä on ryhmä-
keskusteluun osallistuvien hoitajien mielestä hyödyllistä, sillä näin hoitajien on mahdollista saada
muista työyksiköistä etukäteiskäsitys jo ennen kuin he pääsevät siellä varsinaisesti käymään.

"Tosi hyödyllisenä koen tuon esittelyn tuosta. Psykiatrian puolesta en ole koskaan käynyt siellä, että varmaan helpottaa paljonkin sitten, jos joskus siihen käsketään."

"Kuvat on hyvät, kun on vähän niin kuin jonkinlaista sitten mielikuvaa siitä, että minne minä olen menossa."

Valokuvien ja tilaesittelyjen lisäksi perehtymisalustalla kerrotaan osastosta ja sen toiminnasta pää-
piirteittäin. Kaikki osastolla työskentelevät ammattiryhmät mainitaan ja heidän työstään kerrotaan
lyhyesti, mutta hoitajien toimenkuvasta kerrotaan enemmän. Ajatuksena on, että hoitajien toimen-
kuva on laaja ja työtehtävät niin moninaiset, että niistä on kerrottu osaston tilaesittelyn yhteydessä
niin, että mitä hoitaja tekee kussakin esiteltävässä tilassa. Ryhmähaastatteluun osallistuneiden hoi-
tajien mielestä esittely oli sopivan lyhyt, mutta informatiivinen.

*"Tuo on erittäin hyvä tuota semmoisille hoitajille kuka ei ole aikai-
semmin käynyt osastolla niin oikein loistava tuommoinen lyhyt."*

*"Riittävän kattavasti kerrottu toiminnasta, mutta ei kuitenkaan
mennä sitten liian syväälle toimintaan, että jos olisi ite suanu aikoinaan
tuommosen lukkee, ni eipä ois jännittäny Alavaan tulo."*

*"Hirmu hyvä, että on tommoisia pikaohjeita, jotka ehkä aukaisee vä-
hän sitä työnkuvaa"*

Kehitysehdotuksena ryhmäkeskusteluissa tuli esille, että esittelyssä voisi kertoa hieman tarkemmin yksiköiden erityispiirteistä ja niissä hoidettavista potilasryhmistä. Esimerkkinä nousi lastenpsykiatrian osastoilla hoidettavat aggressiivisesti käyttäytyvät lapsipotilaat ja heidän hoitoonsa liittyvät vaatimukset ja huomioon otettavat seikat. Turvallisuusasiat käydään aina läpi tarkkaan, kun hoitaja saapuu avuksi osastolle ja siitä toivottiin mainintaa myös perehtymisalustalle. Koetaan, että turvallisuuden huomioimisen mainitseminen voi madaltaa liikkumiskynnystä.

”Se pikaperehdytysrunko mikä käydään läpi, niin siinä on kaikki nuo kohdat, ovet ja hälytykset ja kuinka soitat vartijalle ja kaikki niin kyllä mä uskoisin se tulee niinku siinä vaiheessa, kun aloitat osastolla.”

”Joku maininta siitä voisi olla, että siitä sinulle sitten kerrotaan tarkemmin, kun saavut osastolle, niistä turvallisuusasioita.”

”Tietää vähän mitä odottaa tai että jos ei mitään tietäisi osastosta, niin sitten sekin voisi tuoda turvaa tulla osastolle, kun oli se maininta.”

Hoitajien mielestä kaikille työyksiköille samankaltainen esittely voisi olla hyvä. Ennen kaikkea siitä hyötyisivät hoitajat, jotka voisivat tutustua yksiköiden tiloihin ennen avuksi menemistä.

”Kyllä siis ilman muuta jokainen yksikkö hän siis hyötyisi tällaisesta materiaalista. Varmasti lisäisi ihmisten liikkuvuutta tietoa yleensä ottaen. Ajattelen, että helpottaa näissä asioissa.”

7 POHDINTA

7.1 Keskeiset tulokset ja päätelmät

Opinnäytetyön tutkimuksellisenä tavoitteena oli saada tietoa siitä, kuinka perehtymisalustan avulla voidaan tukea hoitajien liikkumista työyksiköiden välillä lasten ja nuorten keskuksen sisällä. Ryhmäkeskusteluissa kartoitettiin hoitajien näkemyksiä liittyen avun antamiseen, avun saamiseen ja liikkumiseen työyksiköiden välillä.

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä hain vastausta, millaisia näkemyksiä hoitajilla on liikkumisesta omasta työyksiköstä avuksi vieraaseen työyksikköön lasten ja nuorten keskuksessa. Hoitajien näkemykset liikkumisesta perustuvat suurelta osin omakohtaiseen kokemukseen, mutta jonkin verran näkemyksiin vaikuttavat myös kollegoiden kokemukset sekä omat ja työkavereiden ennakkokäsitykset aiheesta.

Tulosten mukaan työyksiköissä on erilaisia käytäntöjä siihen, miten liikkuva hoitaja päädytään nimeämään. Ensisijaisesti kuitenkin kaikissa yksiköissä huolehditaan siitä, että omassa yksikössä pärjätään eli että omalle osastolle jää riittävä osaamisen taso. Kun tiedossa on, että kaikki hoitajat eivät ole halukkaita liikkumaan vapaaehtoisesti, on joissain yksikössä päädytty tekemään seurantalista, jossa näkyy merkittävästi, kuka hoitaja on liikkunut minne ja milloin. Liikkumisessa toivotaan tasapuolisuutta, mutta toisaalta annetaan innokkaimmille liikkujille mielellään mahdollisuus liikkua enemmänkin. Wieckin, Dolsin ja Northamin (2009) tekemä tutkimus puoltasi sitä, että vapaaehtoisesti ja mielellään liikkuvista hoitajista voitaisiin muodostaa oma ryhmänsä.

Tulosten mukaan oman osaamisalueen sisällä liikkuminen on helpompaa, koska silloin etukäteen ajateltuna tuleva avunantovuoro ei jännitä juurikaan. Myös Tuomisen (2020, 61) väitöskirjatutkimuksessa hoitajat ilmaisivat huolta ennen tuntemattomien potilasryhmien hoitamisesta ja sen vaikutuksesta potilashoidon laatuun. Omaksi osaamisalueeksi mielletään se erikoisala, jolla hoitaja työskentelee vakituisesti. Kun lastenpsykiatrinen hoitaja liikkuu avuksi toiseen lastenpsykiatriseen yksikköön, on se liikkumista eli hoitajaresurssin siirtymistä paikasta toiseen, mutta liikkuvalla hoitajalla kynnys on matala. Apua tarvitsevassa yksikössä hoidetaan hoitajalle tuttuja potilasryhmiä, joiden hoitamisessa hän kokee olevansa osaaja. Helmisen (2015, 101) mukaan laadukkaaseen ammatillisuuteen kuuluu olennaisesti asiantuntijuuden kokemus. Tämä tarkoittaa sitä, että ammattilainen tuntee työhönsä liittyvät käytännöt, menetelmät ja tutkimustiedon sekä pystyy soveltamaan niitä työssään. Asiantuntijuuden kokemus voi kehittyä vuosien kokemuksen, jatkokoulutuksen ja ammatillisen kehittymisen kautta. Hyvinvointityön ammattilaisen asiantuntijuus ei kuitenkaan rajoitu vain tiedon ja taidon hallintaan. Se sisältää myös kyvyn soveltaa tietoa ja taitoja käytännön tilanteissa, olla empaattinen, kuunnella ja ymmärtää asiakkaiden tarpeita sekä työskennellä yhteistyössä muiden ammattilaisten ja asiakasryhmien kanssa. Kokemus asiantuntijuudesta voi vaikuttaa ammattilaisen itsetuntoon ja ammatilliseen identiteettiin. Tämä voi edistää ammattilaisen luottamusta omiin kykyihinsä ja lisätä hänen sitoutumistaan työhönsä. (Helminen, 2015, 101.)

Hoitajien kertomana myöskään osaamista erilaisten teknisten hoitovälineiden käytöstä ei ole läheskään kaikilla lastenpsykiatrialla työskentelevillä hoitajilla. Toisaalta somatiikan osastoilla työskente-

levä, monenlaisia erilaisia sisätautisia, kirurgisia, syöpäsairaita, neurologisia lapsipotilaita tai tehohoittoa vaativia vastasyntyneitä päivittäin hoitava hoitotyön ammattilainen voi kokea kuormittavana siirtymisen avuksi lastenpsykiatriselle osastolle. Vastassa on hoitajien kuvaamana aivan eri maailma ja epäilyt omasta osaamisesta heräävät. Osaanko toimia teini-ikäisen aggressiivisesti oireilevan nuoren kanssa ammatillisesti? Kuka minua auttaa? Ilman aiempaa kokemusta osastolta sisäinen liikkuvuus koettiin vaikeaksi myös Riekkisen ym. kertomana. Tutkimuksen tulosten perusteella organisaatio, joka on onnistunut parhaiten perehdyttämään henkilöstönsä, selviää parhaiten äkillisistä uudelleensijoituksista sisäisen liikkuvuuden avulla. (Riekkinen, Suominen & Roos 2020, 31.)

Jo pelkästään vieraaseen ympäristöön ammattimaiseksi avuksi menemisessä koetaan haasteita. Yksinkertaisetkin arkiset asiat mietityttävät etukäteen. Minne pysäköin auton? Mistä saan työvaatteet vai työskennelläänkö siellä omissa vaatteissa? Minne laitan eväni kylmäsäilytykseen ja missä välissä voin pitää ruokatauton? Huolet liikkumiseen liittyvistä haasteista ovat hyvin monenlaisia ja usein varsin henkilökohtaisiakin. Kansainväliset tutkimukset vahvistavat tätä havaintoa. Työntekijän persoonallisuuden todetaan vaikuttavan merkittävästi haluun tai kykyyn liikkua työyksiköiden välillä. (Linzner, Tilley & Williamson 2011, Tiivistelmä.)

Sairaanhoitajan työ on itsenäistä, mutta kaikissa lasten ja nuorten keskuksen työyksiköissä työskentely on moniammatillista. Hoitajat kokevat, että liikkuvaa hoitajaa helpottaa tieto siitä, että yksin ei tarvitse osata ja että vieraassa yksikössä on nimettynä työvuorossa joku, joka antaa alkuperehdytyksen ja on vähintäänkin taustatukena koko työvuoron ajan. Taustahoitajan eli liikkuvalla hoitajalle nimetyn hoitajakollegan toivotaan myös sopivissa väleissä käyvän kyselemässä liikkuvan hoitajan kuulumisia ja tarjoamassa apua. Hoitajat tunnistivat, että tietyissä työyksiköissä ja tietyt potilasryhmät vaativat sen tasoista erityisosaamista, että on oltava erityisen tarkka siinä, että kyseisissä tilanteissa apua vastaanottava yksikkö huolehtii niihin hoitamaan vain osaajia. Potilasturvallisuus taataan ainoastaan niin, että tarvittava osaaminen on oikeassa paikassa.

Suuri osa liikkumiseen liittyvistä ennakkokäsityksistä ja haasteista liittyy hoitajien näkemyksissä kokemukseen oman osaamisen riittämättömyydestä. Riekkinen ym. (2020, 30) kertovat, että hoitajat esittivät kritiikkiä perehdytyksen puutteista ja heikkouksista sekä perusteettomista oletuksista sisäisesti liikkuvan sairaanhoitajan osaamisesta vieraalla osastolla. Heillä oli epäilyksiä omasta osaamisestaan ja ammattitaidon riittävytydestä vieraassa ympäristössä. Tämä herätti huolta potilasturvallisuuden vaarantumisesta ja hoidon laadun heikkenemisestä.

Hoitajien liikkumisen hyödyt työnantajan näkökulmasta tulivat esiin hoitajien näkemyksissä. Ajatellaan, että työnantajaa helpottaa varsinkin tilanteessa, jossa työvoimasta on pulaa, kun työssä olevia hoitajia voi siirtää tarpeen mukaan paikasta toiseen. Hoitajapula vaikuttaa potilasturvallisuuteen monin tavoin, kuten lisääntyneenä potilaiden hoitamiseen käytettävissä olevan ajan puutteena ja suurempana hoitovirheiden riskinä. On ensiarvoisen tärkeää kiinnittää huomiota hoitajapulan vaikutuksiin ja toteuttaa toimenpiteitä hoitajien riittävyden ja potilasturvallisuuden takaamiseksi. (Buchan & Aiken, 2018 Tiivistelmä.)

Liikkuminen nähtiin myös potilaiden ja heidän perheidensä näkökulmasta myönteisenä asiana. Potilaiden ja perheiden nähdään olevan pitkissä hoitoprosesseissaan usein lasten ja nuorten keskuksen

yksiköille yhteisiä ja osajien liikkumisen yksöiden välillä ajatellaan lisäävän tuttuutta ja turvallisuutta ja parantavan hoitomyönteisyyttä. Rantalainen (2014, 29) kirjoittaa pro gradussaan Dziuba-Ellisin (2006) tutkimuskatsauksesta. Sen perusteella voidaan todeta, että jos sijaistyöntekijät ovat päteviä, he voivat vähentää riskejä henkilöstövajeen tilanteissa. Dziuba-Ellisin katsaus tutkimuksiin osoitti yhteyden potilaiden haittatapahtumien ja sellaisten liikkuvien hoitajien välillä, jotka eivät olleet tuttuja työyksikölle tai erikoisalalle tai eivät työskennelleet siellä säännöllisesti. Tämän perusteella hän ei suositellut sisäistä liikkuvuutta organisaatiossa tai ainakin suositteli rajoittamaan liikkuvuutta.

Hoitajien näkemyksissä korostui myös potilas- ja työturvallisuuden merkitys. Hoitajat pitivät tärkeänä, että avuksi siirtyvälle hoitajalle tarjotaan riittävä perehdytys ja taustatuki sekä nimetty hoitaja, joka voi antaa alkuperehdytyksen ja toimia tukena koko työvuoron ajan. Hoitajat tunnistivat myös tarpeen varmistaa, että hoitajat siirtyvät avuksi vain niihin yksiköihin, joissa heillä on tarvittava osaaminen. Potilasturvallisuus ja hoitotyön laatu voidaan taata vain, jos tarvittava osaaminen on oikeassa paikassa.

Potilas- ja työturvallisuutta lisääväksi suureksi yksittäiseksi tekijäksi hoitajien näkemyksissä nousi laadukas perehdyttäminen. Perehdyttäminen on parhaimmillaan sellaista, että avuksi tuleva hoitaja on voinut etukäteen tutustua rauhassa työyksikön tiloihin opastettuna ja sen jälkeen hänelle kerrotaan selkeästi, rauhallisesti ja kattavasti minkälaista apua häneltä työvuorossa odotetaan. Perehdyttämistilanteen olisi tärkeää olla vastavuoroiseen kommunikointiin tukeva kohtaaminen, jossa myös perehtyjä esittää kysymyksiä ja suhtautuu avoimin mielin apuna olemiseen. Aikaisempi tutkimus on osoittanut, että vastaanottavan yksikön hoitajien asenteella sisäisesti liikkuvaan hoitajaan on merkittävä vaikutus ahdistuksen kokemukseen. (Good & Bishop 2011, 231.)

Toisena tutkimuskysymyksenä oli, millä keinoilla työyksiköiden välillä liikkuvaa, toiseen yksikköön avuksi siirtyvää hoitajaa voidaan tukea? Riekkinen ym. (2020, 29–30) toteavat, että työnantajan päätöksenteko sisäisen liikkuvuuden vuorojen suhteen ja keskeneräinen toimintamalli aiheuttavat lisääntyntä kuormitusta ja negatiivisia tuntemuksia sisäisestä liikkuvuudesta. Työyksikön vaihtumisesta ja siirtymisestä toiseen yksikköön seuraa lisääntyvää kuormitusta. Sisäisen liikkuvuuden vuorot tuovat ennalta arvaamattomia muutoksia työpisteen sijoittumiseen. Epämiellyttävät tuntemukset, kuten stressi, väsymys, ahdistus ja jatkuva valppaana oleminen, kasvattavat henkistä kuormitusta. Tässä tutkimuksessa hoitajien käsitys on, että liikkumista sujuvoitaisi, jos olisi yhteiset selkeät käytännöt siihen, kuinka liikkuva hoitaja nimitään. Hoitajien toiveena on yhteiset selkeät käytännöt liikkuvan hoitajan nimittämiseen ja liikkumiseen. Työnantajan kannattaa harkita yhtenäisten käytäntöjen luomista, jotta liikkuminen olisi sujuvaa ja tasapuolista. Esimerkiksi seurantalistan käyttö voi auttaa varmistamaan liikkuvien hoitajien oikeudenmukaisen jakautumisen. Rantalainen (2014: 120–121) toteaaakin, että sovittu ja harkittu sisäisen liikkuvuuden toimintamalli sekä positiivinen ilmapiiri joustavuuden suhteen henkilöstöressurssien osalta voivat edistää henkilökunnan sitoutumista, työn mielekkyyttä ja työhyvinvointia. Toisaalta epätoimiva toimintamalli ja epätasa-arvoisuus hoitajien sisäisessä liikkuvuudessa voivat lisätä henkilöstön vaihtuvuutta ja herättää negatiivisia tunteita henkilöstön keskuudessa.

Työnantajan tulisi mahdollisuuksien mukaan pyrkiä kehittämään järjestelmä, joka mahdollistaa hoitajien liikkuvuuden suunnittelun etukäteen. Tällainen järjestelmä voisi sisältää esimerkiksi viikoittaisen aikataulun, jossa hoitajat tietävät etukäteen, missä yksiköissä heidän odotetaan työskentelevän. Tämä auttaisi hoitajia organisoimaan työpäivänsä ja suunnittelemaan tehtäviensä suorittamisen eri yksiköissä. Valviston (2005, 70–71) mukaan sisäisen liikkumisen käytäntöjen ja kulttuurin luominen edistää joustavaa suhtautumista työntekijän siirtymiseen. Tämän kulttuurin kehittäminen edellyttää johdon vankkaa sitoutumista, esimerkin näyttämistä ja hyvin suunniteltua prosessia. Liikkumisen pelisäännöt laaditaan yhteistyössä, ja niiden taustalla on keskinäinen kunnioitus. Sisäisen liikkumisen kannustavan kulttuurin syntymistä ja yhteistä ymmärrystä pelisäännöistä voidaan tukea asianmukaisella sisäisellä viestinnällä ja yhteistyöllä myös esihenkilöiden kesken.

Hoitajien toiveena nousi esille, että vaikka liikkuva hoitaja pyydetäänkin avuksi tarpeeseen ja usein kiireeseen tai muuten hankalaan tilanteeseen, ei vieraasta yksiköstä tulevalle hoitajalle osoitettaisi haastavimpia potilaita hoidettavaksi. Työnantajan tulisi varmistaa, että liikkuvat hoitajat saavat riittävän ja kattavan perehdytyksen ennen työskentelyä vieraassa yksikössä. Perehdytyksessä olisi hyvä ottaa huomioon tiloihin tutustuminen, työtehtävät ja odotukset työvuorossa. Liikkuvia hoitajia tulisi tukea työvuoron aikana tarjoamalla taustatukena oleva nimetty hoitaja sekä mahdollisuus keskustella ja kysyä apua. Työnantajan tulisi järjestää rakenteellinen tuki, jotta liikkuvilla hoitajilla olisi mahdollisuus saada tarvitsemaansa apua ja tukea.

Suuri osa liikkumiseen liittyvistä ennakkokäsityksistä ja haasteista liittyy hoitajien näkemyksissä kokemukseen oman osaamisen riittämättömyydestä. Siksikin on erityisen ilahduttavaa huomata, että hoitajien näkemyksissä liikkumisen suomista mahdollisuuksista korostuu oivallus siitä, että oman osaamisalueen ulkopuolelle liikuttaessa osaaminen kasvaa. Osaamisen lisääntymistä tapahtuu moiseen suuntaan. Avuksi liikkuva hoitaja oppii vieraassa paikassa uutta ja toisaalta hän vie omaa osaamista mukanaan ja jättää sitä myös kollegoilleen vieraassa paikassa, vaikka viekin kasvaneen osaamisensa mukanaan palatessaan takaisin omaan yksikköön. Vierailleva hoitaja vie osaamisensa lisäksi persoonansa ja tapansa olla työssä. Liikkumisessa nähdäänkin myös sosiaalinen hyöty ja mahdollisuus verkostoitumiseen. Toisenlaisten työympäristöjen ja erilaisten työtapojen näkeminen voi parhaimmillaan lisätä arvostusta omaa ja toisten tekemää työtä kohtaan. Hoitajien puheenvuoroissa tuli esille myös kokemus sellaisesta, että yksiköiden välillä liikkumiseen liittyvistä eri mittaisista työrupeamista on tullut alun perin suunniteltua pidempikestoisia ja ne ovat johtaneet jopa työpaikan vaihtumiseen.

Osaamisen lisääntymisen rinnalle hoitajien näkemyksissä liikkumiseen motivoivaksi yksittäiseksi tekijäksi nousi raha. Hoitajien mielestä kertakorvaus liikkumisesta toimisi motivaattorina ja lisäisi myös innokkuutta siihen. Kertakorvauksen lisäksi hoitajien mielestä toinen mahdollisuus olisi maksaa palkanlisää sellaisille hoitajille, joilla osaaminen riittäisi työskentelyyn vaativimmillakin osastoilla, ja he myös siellä kävisivät apuna. Ruoranen ym. (2007) kirjoittavat, että tutkimustulosten perusteella hoitajat arvostavat taloudellisten kannustimien vaikutusta sisäiseen liikkuvuuteen enemmän kuin esimiehet. Vaikka esimiehet pitävät rahallisia kannustimia tärkeinä, he uskovat niiden vaikutuksen olevan vain lyhytaikaista. Esimiehet ovat sitä mieltä, että hoitajat voivat edetä organisaatiossa ilman

lisäkoulutusta, kunhan he saavat kunnollisen perehdytyksen. Toisaalta hoitajat katsovat, että sisäiseen liikkuvuuteen tarvitaan merkittävästi koulutusta, joko organisaation sisällä tai sen ulkopuolella. Esimiehet näkevät sisäisen liikkuvuuden myös urakehityksen edistämiskeinona, kun taas hoitajat painottavat liikkuvuuden roolia organisaation tavoitteiden saavuttamisessa. (Ruoranen ym. 2007, 14.)

Hoitajien näkemyksissä nousi esille tarve tarkemmalle tiedolle yksikköjen ja niissä hoidettavien potilasryhmien erityispiirteistä. Perehtymisalustalle toivotaan tietopaketteja, jotka antavat kattavan kuvan eri yksiköiden potilasryhmistä, heidän hoitotarpeistaan ja erityispiirteistään. Esimerkkinä mainittiin aggressiivisesti oireilevien nuorten hoitaminen ja siihen liittyvä erityisosaaminen. Näitä tietopaketteja voidaan hyödyntää liikkuvien hoitajien valmistautumisessa ja avuksi menemisessä eri yksiköihin.

Toinen keskeinen seikka, joka nousi esiin, on työnantajan rooli hoitajien liikkuvuuden tukemisessa. Hoitajien mielestä työnantajan tulisi tarjota laadukasta perehdytystä ja taustatukea liikkuville hoitajille. Työnantajan tulisi varmistaa, että liikkuvat hoitajat saavat riittävän ja kattavan perehdytyksen ennen työskentelyä vieraassa yksikössä. Perehdytyksessä olisi hyvä ottaa huomioon tiloihin tutustuminen, työtehtävät ja odotukset työvuorossa. Perehdytyksen tulisi sisältää riittävän yksityiskohtaista tietoa työyksiköistä, ohjeita ja karttoja saapumiseen sekä selkeät odotukset siitä, mitä avuksi menemiseltä odotetaan. Dawsonin ym. (2014, 4.) tekemässä tutkimuksessa todetaan, että potilaiden saamalle laadukkaalle ja turvalliselle hoidolle on ensisijaisen tärkeää, että jokaisessa vuorossa työskentelee kokenutta, perehtynyttä ja koulutettua hoitohenkilöstöä, joka on perillä osaston toiminnasta, toimintatavoista, potilasprofiilista sekä alueen substanssiosaamisesta ja potilaiden tarpeista. Liiallinen vaihtuvuus, suuret eroavaisuudet hoitajien osaamistasoissa ja perehdytyksen puutteet aiheuttavat henkilöstön kuormitusta, mikä johtaa epätasaiseen vastuunjakoon työvuorojen välillä.

Hoitajat esittivät toiveen kertakorvauksen tai palkanlisän tarjoamisesta liikkumiseen motivoivana tekijänä. Tällaiset taloudelliset kannustimet voisivat lisätä hoitajien innokkuutta ja valmiutta siirtyä avuksi tarpeen mukaan eri yksiköihin. Työnantajan kannattaa harkita taloudellisen kannustimen, kuten kertakorvauksen tai palkanlisän, tarjoamista hoitajille, jotka suostuvat liikkumaan avuksi vaativissa tehtävissä. Tutkimuksissa on aiemmin todettu, että hoitajien pitäisi saada kompensatiota tästä epämieluisaksi koetusta työstä. Tarjoamalla erilaisia etuja ja kannustimia sijaistoiminnassa mukana oleville henkilöille, voidaan edistää ja varmistaa sijaistoiminnan sujuvuutta ja onnistumista. (Wieck ym. 2009, Tiivistelmä.)

Työnantajan tulisi tarjota hoitajille mahdollisuuksia koulutukseen ja ammatilliseen kehittymiseen. Koulutus voi liittyä esimerkiksi uusiin työmenetelmiin tai erityisosaamiseen, joka hyödyttää hoitajia liikkueessaan eri yksiköissä. Koulutuksen tarjoaminen osoittaa työnantajan sitoutumista hoitajien osaamisen kehittämiseen ja voi lisätä motivaatiota liikkumiseen. Viitala (2005, 242) ehdottaa, että hyödynnettäisiin resurssipankkia, johon työntekijät voivat itse päivittää taitojaan, osaamistaan ja kehittymistoiveitaan liikkumisen tueksi. Tämä pankkiajattelu edellyttää laajaa periaatteellista keskustelua, jossa sisäinen liikkuvuus nähdään yhteisenä etuna ja yksilöiden kehittymiseen ja uratavoitteisiin liittyviä tavoitteita arvostetaan. Pankki toimii parhaiten, sille on nimetty selkeästi vastuuhenkilö, joka vastaa sen toiminnasta. Pankin toimintaperiaatteiden, kuten päivitysohjeiden ja tehtävien täyttämismenettelyjen, on oltava selkeitä kaikille osapuolille.

Hoitajien käyttöön rakennettavalle liikkuvan hoitajan perehtymisalustalla hoitajat näkevät hyödyllisenä, että niissä olisi tarkempaakin tietoa yksikköjen ja niissä hoidettavien potilasryhmien erityispiirteisiin liittyen, kampus- ja yksikköesittelyjen lisäksi. Yksiköihin avuksi liikkuvia hoitajia tukee seikkaperäinen ohje karttoineen ja kuvineen siitä, kuinka vieraaseen yksikköön saavutaan, mihin pysäköidään, mitä ovikelloa soitetaan jne. Kaikista yksiköistä, joihin avuksi liikutaan, on tarpeen tehdä lyhyt, mutta selkeä ja kattava esittely, jossa kerrotaan, mitä hoitajan tehtäviin yleisesti työyksikössä voi kuulua. Myös muistutus siitä, että kaikkea ei tarvitse osata tehdä, on hyvä olla kirjoitettuna. Liikkuvaa hoitajaa tukee se, että hän saa ennen liikkumisvuoroa tietää, millaisiin työtehtäviin hän on tulevassa työvuorossa menossa avuksi. Tässä on iso vastuu apua pyytävällä työyksiköllä ja etukäteissuunnittelulla.

7.2 Eettisyys ja luotettavuus

Lähtökohtana eettiselle toiminnalle tieteellisessä tutkimuksessa on hyvän tieteellisen tavan noudattaminen eli rehellisyys. Tutkimusprosessissa huomioidaan sen kaikkien osapuolten velvollisuudet, oikeudet ja vastuu. Eettisyys määrittelee koko tutkimusprosessia aiheen valinnasta tutkimuksen tulosten vaikutuksiin saakka. Eettisiä kysymyksiä voi liittyä tutkimuskohteeseen, menetelmän valintaan, aineiston hankintaan ja tiedon sekä tulosten luotettavuuteen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2021.)

Eettisesti hyväksyttävä ja luotettava tieteellinen tutkimus noudattaa hyvän tieteellisen käytännön periaatteita. Tutkimuseettiset toimintatavat korostavat rehellisyyttä, tarkkuutta ja huolellisuutta tulosten tallentamisessa, esittämisessä ja arvioinnissa. Tutkimuksessa pyritään avoimuuteen ja vastuulliseen viestintään. Tutkija käyttää asianmukaisia lähdemerkintöjä eli viittaa muiden tutkijoiden töihin asianmukaisesti omassa työssään. Tutkimus suunnitellaan, toteutetaan ja raportoidaan noudattaen tieteellisen tiedon asettamia vaatimuksia. Tieto, joka saadaan tutkimuksesta, tallennetaan asianmukaisesti ja vaatimusten mukaisesti. Kokonaisuudessaan tieteellisen tutkimuksen eettinen ja luotettava toteutus edellyttää tutkijoilta vastuullista toimintaa ja noudattaa korkeita eettisiä standardeja. Näiden periaatteiden kautta tutkimusyhteisö voi varmistaa tutkimuksen laadun, luotettavuuden ja eettisyyden, ja siten edistää tiedon kehittymistä ja yhteiskunnallista hyödyntämistä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuus vahvistuu, kun tutkimusmenetelmän valinta perustellaan ja tutkimustulokset dokumentoidaan täsmällisesti. Tutkimustulosten on oltava totuudenmukaisia ja niiden tulee vastata ilmiötä, jota ollaan tutkimassa (Kananen 2015, 353.) Hyvä haastattelurunko on järkevää laatia valmiiksi ennen haastattelua. Tällä on mahdollista tavoitella aineiston laadukkuutta. Etukäteen on myös syytä pohtia mahdollisia lisäkysymysten muotoja teemojen syventämiseksi. Tutkijan on tärkeää myös muistaa, että kaikkiin lisäkysymyksiin ei voi varautua ennalta. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 184.)

Hain tutkimusluvan Pohjois-Savon hyvinvointialueen käytännön mukaisesti eTutkijan kautta 23.2.2023 ja se myönnettiin 11.4.2023. Korostin tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta osallistujille saatekirjeessä, ja vielä keskustelutilanteessa varmistin suullisesti osallistujien suostumuksen ryhmäkeskusteluun. Lisäksi kerroin heille, että tutkimuksessa noudatetaan koko tutkimusprosessin

ajan PSHVA:n tietosuojajohteita. Esittelin keskusteluun osallistujille tutkimuksen tietosuojailmoituksen ja kerroin haastattelutallenteiden säilyttämisestä ja tuhoamisesta litteroimisen jälkeen.

Tutkimuksen luotettavuutta lisään kuvaamalla aineiston analyysin vaiheita esimerkin avulla. Tällä tavoin teen analyysin näkyväksi ja havainnollistan, miten tulokset on johdettu tutkimusaineistosta. Lisäksi olen sisällyttänyt tuloksiin suoria lainauksia haastatteluista, mikä tuo aitoutta ja autenttisuutta tutkimustuloksiin. Uskottavuus tutkimuksessa voi parantua myös sillä, että tutkija on ollut riittävän pitkän ajan tekemisissä tutkittavan ilmiön kanssa. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkija on hankkinut syvällistä tietoa tutkimuskohteestaan ja pystyy siten paremmin ymmärtämään ilmiön monimutkaisuuden ja kontekstin. Pitkäaikainen sitoutuminen tutkimuskohteeseen voi edistää tutkijan kykyä tehdä luotettavia havaintoja ja tulkintoja tutkimusprosessin aikana. (Kylmä & Juvakka 2007, 128.) Oma asemani perehtymisalustan suunnittelijana ja rakentajana sekä toisaalta haastattelijana pakotti minut tarkkaan etukäteispohdintaan. Esittelin haastattelussa omaa aikaansaannostani ja pyysin haastateltavia arvioimaan sitä kriittisesti ja nimeämään siihen kehitysehdotuksia. Haastattelun teemat ja niistä kumpuavan keskustelun synnyttämät jatkokysymykset oli hyvä miettiä etukäteen tarkkaan. Toisaalta haastattelumuoto salli vapaammankin keskustelun syntymisen.

Etukäteen pohdin myös omaa asemaani suhteessa ryhmäkeskusteluihin osallistuviin hoitajiin. Saatekirje tutkimuksesta lähti sähköpostitse hoitajille, joista osalle toimin esihenkilönä. Jos keskusteluihin päätyisi alaisiani, vaikuttaisiko esihenkilön toimiminen tutkijana keskustelutilanteessa hoitajien puheenvuoroihin tai niiden sisältöihin. Pystyin asettumaan tutkijan rooliin hyvin, enkä usko esihenkilöasemallani olleen vaikutusta keskusteluihin. Pohdin myös, oliko sillä vaikutusta keskustelujen sujuvuuteen, että osa keskustelijoista osallistui etäyhteydellä ja osa oli paikan päällä läsnä. Vaikka keskustelutilanteen tunnelma muodostui varsin rennoksi ja uskon, että keskustelijoiden oli helppo ilmaista siinä mielipiteensä, en voinut välttyä ajatukselta, että läsnä olevat osallistujat ja etäyhteydellä osallistuneet hoitajat olivat hiukan eri paikoissa ja se ei voinut olla vaikuttamatta keskustelun sujuvuuteen.

7.3 Hyödyntäminen ja jatkotutkimusten aiheet

Opinnäytetyön tutkimustulosten perusteella on useita tapoja hyödyntää saatuja tuloksia ja parantaa hoitajien liikkumista työyksiköiden välillä lasten ja nuorten keskuksessa. Uskoisin, että tulokset ja kehitysehdotukset ovat hyödynnettävissä laajemminkin paikoissa, joita työyksiköiden välillä liikkuminen koskee. Näiden ehdotusten avulla työnantaja voi edistää hoitajien liikkumista työyksiköiden välillä sekä varmistaa sujuvan ja tehokkaan työskentelyn ja järkevän hoitajaresurssin käytön eri yksiköissä.

Jatkotutkimuksen aihe voisi olla esimerkiksi liikkumisen vaikutukset hoitajien työtyytyväisyyteen ja kuormitukseen. Tutkimuksessa voitaisiin selvittää, miten hoitajien liikkuminen eri työyksiköiden välillä vaikuttaa heidän työtyytyväisyyteensä, stressitasoihinsa ja työn kuormittavuuteen. Tarkasteltaisiin myös mahdollisia keinoja, joilla liikkumisen aiheuttamaa kuormitusta voitaisiin vähentää. Jatkotutkimuksena voisi myös tutkia miten hoitajien liikkuminen eri työyksiköiden välillä vaikuttaa potilasturvallisuuteen. Selvitettäisiin, onko liikkumisella yhteyttä esimerkiksi virheiden tai komplikaatioiden esiintymiseen hoidossa ja miten näitä riskejä voitaisiin hallita. Jatkotutkimuksen aihe voisi olla myös

osaamisen kehittyminen ja oppiminen liikkumisen kautta. Voittaisiin selvittää, miten hoitajien osaaminen kehittyy ja millaista oppimista tapahtuu liikkumisen kautta eri työyksiköissä. Tutkittaisiin, miten liikkuminen vaikuttaa hoitajien ammatilliseen kasvuun, uuden oppimiseen ja monipuolistumiseen eri potilasryhmien hoidossa. Aiheena jatkotutkimukselle voisi olla myös työyksiköiden välinen yhteistyö ja tiedonkulkua. Tutkimuksessa voitaisiin tarkastella, miten hoitajien liikkuminen vaikuttaa työyksiköiden väliseen yhteistyöhön, kommunikaatioon ja tiedonkulkuaan. Selvitettäisiin, miten tiedonkulkua voidaan järjestää tehokkaasti ja miten yhteistyötä voitaisiin edistää eri työyksiköiden välillä. Jatkotutkimuksena voitaisiin myös arvioida liikkumisen taloudellisia vaikutuksia ja resurssienhallinnan näkökulmaa. Selvitettäisiin esimerkiksi, miten liikkuminen vaikuttaa hoitajien työaikoihin, työvuorosuunnitelmaan ja resurssien käyttöön. Lisäksi voitaisiin tarkastella mahdollisia kustannussäästöjä tai tehokkuushyötyjä, jotka liittyvät hoitajien liikkumiseen.

LÄHTEET

- Buchan, James & Aiken, Linda 2008. Solving nursing shortages: a common priority. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/>. Viitattu 12.5.2023.
- Cunningham, Ian & Dawes, Graham & Bennett, Ben 2016. *The Handbook of Work Based Learning*. Routledge, New York. E-kirja. Viitattu 13.5.2023.
- Dalkir, Kimiz. *Knowledge Management in Theory and Practice*, MIT Press, 2011. ProQuest Ebook Central. E- kirja. Viitattu 30.4.2023.
- Dawson, A.J., Stasa, H., Roche, M.A., Homer, C.S.E. & Duffield, C. 2014. Nursing Churn and Turnover in Australian Hospitals: Nurses Perceptions and Suggestions for Supportive Strategies. *BMC Nursing* 11 (2014). https://www.researchgate.net/publication/261442061_Nursing_churn_and_turnover_in_Australian_hospitals_Nurses_perceptions_and_suggestions_for_supportive_strategies/link/00b7d534b3c6926908000000/download. Viitattu 13.5.2023.
- Gascoigne, Neil, & Thornton, Tim. 2013. *Tacit knowledge*. Taylor & Francis Group. E- kirja. Viitattu 30.4.2023.
- Good, Eileen – Bishop, Paula 2011. Willing to walk – a creative strategy to minimize stress related to floating. *The Journal of Nursing Administration*. Vol 41, no 5, 231-234. https://www.nursingcenter.com/journalarticle?Article_ID=1161969. Viitattu 13.5.2023.
- Helminen, Jari 2015. *Osaamiseksi kokemus jokainen*. EU: United Press Global.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme 2015, Helena. *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus Oy. E-Kirja. Viitattu 17.2.2023.
- Hyvärinen, Matti. Nikander, Pirjo. Ruusu vuori, Johanna (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja. Vastapaino*. E-kirja. Viitattu 10.5.2023
- Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina 2021. *Etnografia*. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>. Viitattu 8.5.2023.
- Kallonen & Kuhmonen 2021. *Jatkuva oppiminen – työelämän tärkein taito*. HansaBook: Kauppakamari: E-kirja. Viitattu 17.2.2023.
- Kananen, Jorma 2015. *Opinnäytetyön kirjoittajan opas*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Suomen yliopistopaino Oy: Juvenes Print.
- Kauhanen, Juhani 2012. *Henkilöstövoimavarojen johtaminen*. Alma Talent Oy: E-kirja. Viitattu 22.4.2023.
- Klaus, Susan, Ekerdt, David. Gajewski, Byron. 2012. Job satisfaction in birth cohorts of nurses. *Journal of Nursing Management* (20), 461–471. https://www.researchgate.net/publication/224970507_Job_satisfaction_in_birth_cohorts_of_nurses/link/63d7f8ee64fc860638fc8f6b/download. Viitattu 13.5.2023.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. *Perehdyttämisen pelikentällä*. Tampere: Juvene Print.
- Kylmä, Jari & Juvakka, Taru 2007. *Laadullinen terveystutkimus*. Helsinki: Edita.
- Laaksonen & Ollila 2017. *Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa*. Keuruu: Edita.
- Linzer, Pamela, Tilley, Ann Marie & Williamson, Marlene V. 2011. What Floats a Float Nurse's Boat? *Creative Nursing* 17 (3), Abstract. https://www.researchgate.net/publication/51683259_What_Floats_a_Float_Nurse's_Boat. Viitattu 13.5.2023.

- Moodle Docs 2019. Pedagogiikka. <https://docs.moodle.org/3x/fi/Pedagogiikka>. Viitattu 9.5.2023.
- Nonaka, Ikujiro - Takeuchi, Hirotaka 1995. *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York: Oxford University Press.
- Pohjois-Savon hyvinvointialue. <https://www.pshva.fi/media/pohjois-savon-hyvinvointialuee-strategia.pdf> Viitattu 9.5.2023.
- Pohjois-Savon hyvinvointialue. https://pshyvinvointialue.fi/mita-hyvinvointialueella-tehdaan?p_l_back_url=%2Fhaku%3Fq%3Dkuopion%2Byliopistollinen%2Bsairaala Viitattu 21.2.2023.
- Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri. <https://www.pssh.fi/strategia>. Viitattu 12.2.2023.
- Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri. <https://www.pssh.fi/lapset-ja-nuoret>. Viitattu 20.2.2023.
- Puusa, Anu & Juuti, Pauli 2020. Johdanto. Teoksessa Puusa, Anu. Juuti, Pauli (toim.) 2020. *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. E-kirja. Gaudeamus Oy. Viitattu 20.2.2023.
- Puusa, Anu 2020. Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa Puusa, Anu. Juuti, Pauli (toim.) 2020. *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. E-kirja. Gaudeamus Oy. Viitattu 30.4.2023.
- Puusa, Anu 2020. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa Puusa, Anu. Juuti, Pauli (toim.) 2020. *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. E-kirja. Gaudeamus Oy. Viitattu 30.4.2023.
- Rantalainen Terhi 2014. Hoitajien organisaation sisäinen liikkuvuus erikoissairanhoidossa. Pro gradu tutkielma. Tampereen yliopisto. terveystieteiden yksikkö. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/95813/GRADU1403607439.pdf?sequence=1>. Viitattu 13.5.2023.
- Riege, Andreas. (2005). Three-dozen knowledge-sharing barriers managers must consider. *Journal of Knowledge Management*. 9. 18-35. https://www.researchgate.net/publication/239416416_Three-dozen_knowledge-sharing_barriers_managers_must_consider. Viitattu 30.4.2023.
- Riekkinen, Veera. Suominen, Tarja. Roos, Mervi. 2020. Sairaanhoitajien kokemuksia lainavuoroista – laadullinen kyselytutkimus. *Tutkiva hoitotyö* 18(3). s.26–33. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/127884/sairaanhoitajien_kokemuksia.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 13.5.2023.
- Ruoranen, Raija. Aalto, Pirjo. Anttonen, Matti. Huikkola, Paula. Kujala, Matti. Laaksoniemi, Ritva. Lyylyperä, Jarmo. McLean, Marjut. Miettinen, Merja. Nordback, Isto & Pitkänen, Anneli 2007. *Henkilöstön liikkuvuus ja urakehitys*. Pirkanmaan sairaanhoitopiirin julkaisuja 5/2007. Tampereen yliopistopaino Oy. Tampere. <https://www.tays.fi/download/noname/%7B8D037CAD-0C71-4169-BFD5-2F53EEBEFB74%7D/965>. Viitattu 13.5.2023.
- Seitamaa-Hakkarainen, Piritta 2014. Kvalitatiivinen sisällönanalyysi. Sisällön analyysin keskeisiä piirteitä. <https://metodix.fi/2014/05/19/seitamaa-hakkarainen-kvalitatiivinen-sisallon-analyysi/>. Viitattu 9.5.2023.
- Sinek, Simon 2009. *Start with why – How great leaders inspire everyone to take action*. UK: Penquin Random House UK. Rakauten Kobo: E-kirja. Viitattu
- Sydänmaanlakka, Pentti 2012. *Älykäs organisaatio*. Vantaa: Talentum.
- Tilastokeskuksen www-sivu. https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html. Viitattu 12.2.2023.
- Tuominen Outi 2020. Rescheduling sudden absences of nursing staff in hospital settings. *Turun yliopiston julkaisuja – D-sarja, osa 1464*. Väitöskirja tutkimus. Hoitotieteen tohtoriohjelman. Lääketieteellinen tiedekunta. Turun yliopisto. Turku: Painosalama Oy.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan www-sivu. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2019.pdf .Viitattu 10.5.2023.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan www-sivu. <https://tenk.fi/fi/tiedetilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>. Viitattu 20.2.2023.

Valvisto, Elisa 2005. Oikeat ihmiset oikeille paikoille. Helsinki: Talentum.

Vatanen, Sari 2017. Lähijohtamisen käsikirja. Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri.

Viitala Riitta 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu: Inforvies-tintä Oy.

Viitala, Riitta 2021. Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Keuruu: Edita.

Vilkka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus. E- kirja. Viitattu 17.2.2023.

Wieck, K Lynn. Dols, Jean Dowling. Northam, Sally 2009. What nurses want: the nurse incentives project. Abstract. Nursing Economics 27. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19558077/>. Viitattu 13.5.2023.

LIITE 1: SAATEKIRJE

Hyvä vastaanottaja,

Kutsun sinut osallistumaan opinnäytetyöhöni liittyvään ryhmäkeskusteluun.

Teen sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen YAMK opinnäytetyötutkimusta. Tutkimukseni aiheena on liikkuvan hoitajan tukeminen lasten ja nuorten keskuksessa Kuopion yliopistollisessa sairaalassa (KYS). Liikkuvaksi hoitajaksi kutsutaan hoitajaa, joka menee avuksi toiseen työyksikköön omalta työpaikaltaan. Liikkumiseen työyksiköiden välillä liittyy kehittämistarpeita.

Tutkimuksen tarkoitus on tuottaa tietoa, jonka avulla luodaan Moodleen rakennettavasta perehtymisalustasta kaikkien lasten ja nuorten keskuksen hoitajien käyttöön työväline. Perehtymisalusta mahdollistaa joustavan oman osaamisen kehittämisen ja madaltaa kynnystä siirtyä toiseen yksikköön.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista eikä siinä käsitellä arkaluontoisia tietoja. Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietoja ja mahdolliset tunnistelliset tiedot anonymisoidaan. Tutkimuksen aineisto kootaan ryhmäkeskustelussa. Aineistoa käsittelee ainoastaan tutkija.

Tutkimuksen tilaajana toimii Pohjois-Savon hyvinvointialue, yhteyshenkilö Taina Kalliomäki, ylihoitaja, Tutkimuksen ohjaajana Minna Hoffrén, lehtori, Savonia AMK.

Ryhmäkeskustelu järjestetään huhti- ja toukokuun 2023 aikana ja ne toteutetaan TEAMSissa.

Pyydän sinua ilmoittamaan sähköpostilla halukkuudestasi osallistua ryhmäkeskusteluun. Vastaa mielelläni tutkimukseen liittyviin kysymyksiin.

yst. Juha-Pekka Savolainen,
Osastonhoitaja, lastenpsykiatrian akuuttiosasto
Lasten ja nuorten keskus
Kuopion yliopistollinen sairaala
Pohjois-Savon hyvinvointialue

LIITE 2: RYHMÄKESKUSTELUN RUNKO

Ryhmäkeskustelun runko:

Perehtymisalustan lyhyt esittely

- minkälaisia ajatuksia heräsi?

Kokemukset liikkumisesta

- minkälaisia mahdollisuuksia näet liikkumisessa
- minkälaisia haasteita näet liikkumisessa
- millaiset liikkumiseen liittyvät seikat ovat mietityttäneet sinua?

Liikkumisen tukeminen

- onko työyhteisössäsi suunniteltu tai toteutettu liikkumista helpottavia ideoita?