



Vuorovastaavina toimivien sairaanhoitajien perehdytyksen kehittäminen Päijät-Hämeen keskussairaalan päivystyspoliklinikalla

Oskari Vanha-Jaakkola

Laurea-ammattikorkeakoulu

Vuorovastaavina toimivien sairaanhoitajien perehdytyksen kehittäminen Päijät-Hämeen keskussairaalan päivystyspoliklinikalla

Oskari Vanha-Jaakkola
Sosiaali- ja terveysalan johtaminen
Opinnäytetyö

Jouni Vanha-Jaakkola

Vuorovastaavina toimivien sairaanhoitajien perehdytyksen kehittäminen Päijät-Hämeen keskussairaalan päivystyspoliklinikalla

Vuosi

2024

Sivumäärä

57

Vuorovastaavan tehtävänä päivystyspoliklinikalla on toimia vuoron esihenkilönä lähiesihenkilöiden ollessa poissa. Vuorovastaavan tehtäviin kuuluu hoitotyön resurssien sekä potilasvirran hallinta vuorossa. Vuorovastaavan tehtävänä on myös huolehtia potilaan hoidon laadusta sekä tarvittaessa tukea henkilökuntaa. Vuorovastaavan työssä aloittavat hoitajat joutuvat usein työskentelemään puutteellisella johtamiskoulutuksella.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaisena päivystyspoliklinikalla vuorovastaavana toimivat hoitajat kokevat perehdytyksen vuorovastaavan tehtävään ja millaista osaamista ja koulutusta he kokevat tarvitsevänsä vuorovastaavan tehtävässä. Opinnäytetyössä saatuja tuloksia voidaan hyödyntää kehitettäessä vuorovastaavan perehdytystä Päijät-Hämeen keskussairaalan erikoissairaanhoidon päivystyksessä ja näin helpottaa sairaanhoitajan siirtymistä vuorovastaavan tehtävään. Opinnäytetyön pohjalta laadittiin lisäksi ehdotelma vuorovastaavan perehdytyksen kehittämiseen kohdeorganisaatiota varten.

Opinnäytetyössä käytettiin laadullista tutkimusotetta ja aineistonkeruumenetelmänä teema-haastattelua. Aineisto kerättiin haastatteleamalla seitsemää vuorovastaavana toimivaa sairaanhoitajaa. Aineisto analysoitiin käyttäen aineistolähtöistä sisällönanalyysia.

Tulosten mukaan vuorovastaavien kokemukset saamastaan perehdytyksestä jakaantuivat menetelmiin ja kommunikaatioon, perehdytyksen sisältöön sekä ympäristöön ja perehdytysprosessiin. Vuorovastaavien osaamisvaatimukset jakaantuivat yhteistyötaitoihin, vuorovaikutustaitoihin, ammatillisuuden ja oman osaamisen kehittämiseen, paineensieto- ja organisointikykyyn sekä erikoistilanteiden hallintaan. Vuorovastaavat kehittäisivät perehdytyksessä vuorovastaavien koulutuksia, perehdytyksen rakennetta ja sisältöä, vuorovastaavan ohjeita sekä vuorovaikutuksen huomiointia perehdytyksen tukena.

Johtopäätöksenä voidaan tulosten perustella päätellä, että vuorovastaavat kokivat omassa perehdytyksessään onnistumisia sekä puutteita. Vuorovastaavan työssä tarvitaan laaja-alaista osaamista yhteistyö- ja vuorovaikutustaidoista ammatilliseen osaamiseen sekä paineensietokykyä. Vuorovastaavien perehdytystä voidaan parantaa kehittämällä vuorovastaavan tehtäviin liittyviä koulutuksia ja harjoituksia, selkeyttämällä perehdytysmallia, kehittämällä vuorovaikutusta perehdytyksessä sekä huolehtimalla ohjeiden ajantasaisuudesta.

Jouni Vanha-Jaakkola

Developing Charge Nurses' Orientation at Päijät-Häme Central Hospital Emergency Clinic

Year

2024

Pages

57

The task of the charge nurse at an emergency clinic is to operate as a shift supervisor while ward managers are not available. The charge nurse manages nursing resources and controls patient flow during the shift. One of the tasks of the charge nurse is also to take care of the quality of patient care and to support staff when needed. New charge nurses are often forced to work with inadequate leadership training.

The aim of this thesis is to find out how charge nurses at an emergency clinic experience orientation to their work as a charge nurse and what kind of competence and training they feel are required for working as a charge nurse. The results of this thesis can be made use of when developing charge nurse orientation at Päijät-Häme Central Hospital's emergency unit and ease nurses' transition to charge nurse position. A proposal to develop charge nurse orientation at the target organization was created based on this thesis.

Qualitative research method was used in this thesis, and data were collected by using semi-structured interview. The data were collected by interviewing seven nurses who work as a charge nurse. The data were analyzed by using content analysis.

According to the results, charge nurses' experiences from their orientation were divided into methods and communication, content of the orientation, and environment and orientation process. Charge nurses' competences were divided into cooperation skills, communication skills, developing professional skills and competence, resilience and organizational skills, and managing special situations. The charge nurses would develop charge nurses' training, structure and content of the orientation, charge nurses' instructions, and consideration of interaction as a support of orientation.

As a conclusion, based on the results of this thesis charge nurses experienced successes and inadequacy in their orientation. The task of a charge nurse requires wide-ranging competence from cooperation and communication skills to professional skills and resilience. Charge nurses' orientation can be improved by developing education and training related to charge nurse tasks, clarifying the orientation model, developing interaction during orientation, and ensuring that instructions are updated.

Keywords: charge nurse, emergency nursing, orientation

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Opinnäytetyön tietoperusta	7
2.1	Vuorovastaavan tehtävät ja osaaminen terveydenhuollossa	7
2.2	Vuorovastaavan koulutus ja perehdytys	9
2.3	Päivystyshoito ja päivystyshoitotyö.....	10
2.4	Päivystyshoitotyön osaaminen.....	11
2.5	Jatkuva ammatillinen kehittyminen hoitotyössä	13
3	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	15
4	Menetelmät	16
4.1	Tutkimuksellinen kehittäminen	16
4.2	Laadullinen tutkimus	16
4.3	Osallistujat ja toimintaympäristö.....	17
4.4	Aineistonkeruu.....	18
4.5	Aineiston hallinta	19
4.6	Aineiston analyysi	19
5	Tulokset	21
5.1	Vuorovastaavien kokemus saamastaan perehdytyksestä	22
5.2	Vuorovastaavan työssä tarvittava osaaminen	25
5.3	Vuorovastaavan perehdytyksen kehittäminen.....	30
6	Pohdinta	36
6.1	Tulosten tarkastelu	36
6.2	Tutkimuseettiset periaatteet.....	40
6.3	Tutkimuksen luotettavuus	41
6.4	Johtopäätökset	43
6.5	Jatkotutkimusaiheet	44
7	Tulosten hyödyntäminen	44
	Lähteet.....	46
	LIITTEET.....	52

1 Johdanto

Yhteispäivystyksiä, joissa keskitettiin erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon päivystyksiä, alettiin perustaa Suomessa 1990-luvun puolivälissä. Syynä keskittämiseen olivat esimerkiksi puute lääkäreistä perusterveydenhuollossa, lääkäreiden haluttomuus päivystää ja päivystysten kuormittuminen. Tavoitteena oli kustannusten, erikoissairaanhoidon odotusajan ja toiminnan päällekkäisyyksien vähentäminen sekä potilasturvallisuuden parantaminen. Suomessa päivystykseen liitettiin osana uudistusta myös mielenterveyspotilaiden hoito ja sosiaalipäivystys. Uudistuksista huolimatta terveydenhuollon ammattilaisten ja johtajien mukaan päivystykset ovat kuormittuneet potilailla, joiden hoito ei kuuluisi päivystykseen. (Reissell, Tiirinki & Nuorteva 2021, 1.) Sairaanhoidajan yhtenä tärkeimpänä tehtävänä pidetään kykyä hoitaa akuutisti ja kriittisesti sairastuneita potilaita (Trisyani, Emaliyawati, Prawesti, Mirwanti & Mediani 2023, 170). Päivystyksessä työskentelevät sairaanhoitajat kokevat työperäistä stressiä muun muassa suuren työmäärän takia, sekä tuen ammatilliseen kehittymiseen riittämättömäksi (Yuwanich, Sandmark & Akhavan 2016, 893, 895).

Vuorovastaavana toimivan sairaanhoidajan tehtävinä päivystyspoliklinikalla nähdään esimerkiksi potilashoidon laadun sekä työskentelyn valvonta ja resurssien kohdentaminen (Holmgren, Jussén, Hagiwara & Rådestad 2022, 296). Vuorovastaavana toimivia sairaanhoitajia voidaan pitää etulinjan hoitotyön johtajina. Vuorovastaavana toimivat sairaanhoitajat kohtaavat päivittäisessä työssään monia haasteita ja joutuvat usein toimimaan tehtävässään puutteellisella koulutuksella sekä ilman mahdollisuuksia ammatilliseen kehittymiseen. Tämän puutteen kehittämällä voidaan edistää muun muassa potilastyytyväisyyttä sekä sairaanhoitajien työssä pysymistä. (Spiva ym. 2020, 102.)

Terveydenhuollon organisaatioiden tulisi panostaa vuorovastaavana toimivien hoitajien työperäisen stressin ennaltaehkäisyyn ja vähentämiseen. Hoitajan kokema työperäinen stressi vaikuttaa potilasturvallisuuteen, hoidon laatuun ja terveydenhuollon kustannuksiin, joten sairaanhoitajien tulisi osallistua pakolliseen koulutukseen ennen vuorovastaavaksi ryhtymistä. Jatkuva mentorointi kehittää vuorovastaavien johtamistaitoja, joka voi helpottaa työn aiheuttamaa kuormitusta. (Admi & Eilon-Moshe 2016, 56.)

Suomenkielisiä tutkimuksia vuorovastaavien toiminnasta hoitotyössä on vähän. Leena Rantasen (2021, 2) Pro gradu -tutkielman mukaan vuorovastaavan rooli koetaan merkitykselliseksi ammattitaidon kehittymisen kannalta, mutta rooli koetaan myös kuormittavaksi. Kansainvälisissä tutkimuksissa on käsitelty muun muassa päivystyksessä työskentelevien sairaanhoitajien kokemuksia vuorovastaavan koulutuksesta ja valmistautumisesta tehtävään (Wolf ym. 2022,

391) sekä vertailtu kolmen eri maan välillä sitä, miten vuorovastaavana toimivat sairaanhoitajat havainnoivat stressin työssään (Admi & Eilon-Moshe 2016, 48).

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää vuorovastaavan perehdytysprosessia Päijät-Hämeen keskussairaalan erikoissairaanhoidon päivystyksessä. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaisena päivystyspoliklinikalla vuorovastaavana toimivat hoitajat kokevat perehdytyksen vuorovastaavan tehtävään ja millaista osaamista ja koulutusta he kokevat tarvitsevana vuorovastaavan tehtävässä. Vuorovastaavan perehdytyksen ja koulutuksen kehittäminen on tärkeää, sillä vuorovastaavat joutuvat yhä työskentelemään puutteellisella koulutuksella ja vähäisillä mahdollisuuksilla vuorovastaavan työssä kehittymiseen (Holmgren ym. 2022, 296).

2 Opinnäytetyön tietoperusta

Tämän opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat vuorovastaava terveydenhuollon yksikössä, päivystyshoito ja päivystyshoitotyö sekä jatkuva ammatillinen kehittyminen. Vuorovastaavalla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä päivystyspoliklinikalla työskentelevää sairaanhoitajaa, joka toimii yksikössään vuorovastaavana. Tietoperustassa käsitellään muun muassa mitä tehtäviä vuorovastaavan toimenkuvaan kuuluu, sekä millaisia puutteita vuorovastaavan koulutuksessa esiintyy. Tietoperustassa käsitellään myös päivystyshoidon ja päivystyshoitotyön määritelmiä, sekä päivystyshoitotyön haasteita. Jatkuva ammatillinen kehittyminen hoitotyössä määritellään myös tietoperustassa, koska vuorovastaavan rooliin siirtymistä pidetään tässä opinnäytetyössä yhtenä jatkuvan ammatillisen kehittymisen muotona. Tiedonhaussa käytettiin Finnan artikkelihakua sekä CINAHL-tietokantaa. Tiedonhaut rajattiin pääsääntöisesti vertaisarvioituihin tieteellisiin artikkeleihin. Kansainvälisiä tieteellisiä artikkeleita haettiin muun muassa hakusanoilla charge nurse, nurse in charge, shift leader, emergency nursing ja continuous professional development.

2.1 Vuorovastaavan tehtävät ja osaaminen terveydenhuollossa

Vuorovastaavalla tarkoitetaan sairaanhoitajaa, joka toimii yksikössään vuoronsa johtajana ja hänen toimenkuvaansa kuuluu hoitotyön resurssien hallinta vuorossa, henkilöstön johtaminen, hoitoyksikön eri prosessien hallinta sekä asianmukaisesta potilasvirrasta ja hoidon toteutumisesta huolehtiminen. Vuorovastaavan määritelmässä on kansainvälisesti suurta vaihtelua (Delamater & Hall 2018, 36). Vuorovastaavat toimivat organisaatioissaan etulinjan johtajina ja ovat olennainen sekä kriittinen osa oman yksikkönsä sujuvassa päivittäistoiminnassa (Wolf ym. 2022, 392, 404; Delamater & Hall 2018, 34). Vuorovastaava huolehtii yhdessä vastaavan lääkärin kanssa potilaan hoidon laadusta, tukee muuta henkilökuntaa, toimii hoitotiimin johtajana sekä huolehtii resursoinnista työtehtäviin liittyen (Holmgren ym. 2022, 296). Vuorovastaavina toimivia hoitajia työskentelee muun muassa päivystyspoliklinikoilla, leikkaussaleissa, teho-

osastoilla sekä kardiologisilla ja perioperatiivisilla osastoilla (Thomas 2012, 71). Osaston varsinaisen esihenkilön (osastonhoitaja) ja vuorovastaavan eroa on kuvattu muun muassa niin, että varsinaisella esihenkilöllä on vastuu tuoda organisaation visio ja tehtävä yksikkötasolle, kun taas vuorovastaavan tehtävä on tuoda yksikkötason tehtävät käytäntöön tiettyyn vuoroon (Admi & Eilon-Moshe 2016, 50).

Yhtenä vuorovastaavan tehtävänä voidaan pitää potilasturvallisuuden toteutumista. Vuorovastaavan rooli nähdään olennaisena muun muassa kaatumisten ja painehaavojen ehkäisyssä, infektioiden torjunnassa, hoito-ohjeiden noudattamisessa sekä hoidossa käytettävien laitteiden valvonnassa. Vuorovastaavan tehtävänä on ymmärtää kliinisesti haastavien potilaiden hoitoa ja vuorovastaava tasapainoilee potilaan tarpeiden ja saatavilla olevien resurssien kesken. Vuorovastaavan on tärkeää hallita päivystyshoitotyön kliinisiä taitoja, koska vuorovastaavan tehtävänä on tunnistaa kliiniseltä tilaltaan heikkenevä potilas ja tarvittaessa priorisoida ja huolehtia kyseisen potilaan hoidosta. Lisäksi vuorovastaavan yhtenä tehtävänä nähdään turvallisen työympäristön edistäminen ja ylläpitäminen yhteistyön, toimivien tiimien rakentamisen ja henkilöstöstä huolehtimisen avulla. (Cathro 2016, 212; Leonard-Roberts, Currey & Considine 2018, 72.)

Yhtenä vuorovastaavan tehtävänä on henkilöstön, potilaiden sekä omaisten kouluttaminen. Uusien hoitajien opettaminen ja mentorointi koetaan vuorovastaavan tärkeänä tehtävänä potilasturvallisuuden kannalta. Vuorovastaavan tehtävänä pidetään myös potilaiden jakamista kentällä työskenteleville sairaanhoitajille. (Cathro 2016, 210.) Yhtenä vuorovastaavan tehtävänä voidaan pitää osaston hoitotiimin ja potilaiden kokonaiskuvan hahmottamista sekä vuoron suunnittelua. Vuorovastaava vastaanottaa raportin vuorosta edelliseltä vuorovastaavalta ja jakaa potilaat ja tehtävät kentällä työskenteleville hoitajille näiden osaamistason ja määrän mukaan. Vuorovastaavana toimivan sairaanhoitajan ja vastaavan lääkärin nähdään täydentävän toisiaan kliinisinä johtajina. Yhteistyön koetaan edistävän hoidon laatua ja potilasturvallisuutta. (Husebo & Olsen 2019, 3.)

Singhal, Hosking, Ward & Boyle (2021, 1, 3) kuvasivat tutkimuksessaan vuorovastaavana toimivien sairaanhoitajien tehtäviä. Tuloksissa esitettiin kahdeksan tehtävää. Näitä tehtäviä olivat potilaiden sijoittelu päivystyksen eri alueille tilat huomioiden, hoitajien osaamisen kohdistaminen kokemuksen mukaan oikeisiin työpisteisiin, henkilöstön ohjaus ja mentorointi sekä konfliktitilanteet, henkilöstön uudelleensijoittelu yksikössä potilastilanteen mukaan, tutkimusten pyytäminen lääkäreiltä sekä potilaskuljetusten priorisointi, vuorokohtaisesta henkilöstöhallinnosta huolehtiminen, lisäresurssien pyytäminen ylemmältä johdolta sekä erikoistilanteiden, kuten suuronnettomuuksien, hallinta.

Vuorovastaavana toimivan sairaanhoitajan yhtenä tärkeänä johtamiseen liittyvänä osaamisalueena pidetään kommunikointitaitoja. Myös tiimityöskentely sekä yhteistyötaidot koetaan

tärkeänä osaamisalueena. (Delamater & Hall 2018, 37.) Vuorovastaavana toimivan sairaanhoitajan tulee tuntea vuorossa olevan henkilöstön taidot, vahvuudet ja heikkoudet. Lisäksi vuorovastaavan tulee tunnistaa hoidollisesti vaativat potilaat, jotta potilaiden jaottelu hoitajille vastaa hoitajien taitoja. (Admi & Eilon-Moshe 2010, 156; Cathro 2016, 210.) Suuronnettomuustilanteissa päivystyspoliklinikan vuorovastaavan täytyy johtaa ja hallita yksikön toimintaa sekä organisoida henkilöstöä suuronnettomuustilanteessa. (Weeks 2019, 19; Holmgren ym. 2022, 300).

2.2 Vuorovastaavan koulutus ja perehdytys

Vuorovastaavat ovat yksikössään tärkeitä johtajia. Aloittaessaan työskentelyn vuorovastaavana, hoitajat joutuvat usein työskentelemään puutteellisella johtamiskoulutuksella ja roolia pidetään myös epäselvänä. Tämä rajoittaa hoitajan johtamisominaisuuksien kehittymistä ja aiheuttaa stressiä. (Holmgren ym. 2022, 296.) Vuorovastaavien ja muun hoitohenkilöstön toimesta on todettu, että vuorovastaavat eivät saa asianmukaista koulutusta esimerkiksi kommunikointiin tai tilannetietoisuuden kehittämiseen (Wolf ym. 2022, 404). Myös Delamater & Hall (2018, 40) toivat esille, että vuorovastaavana toimivat hoitajat raportoivat koulutuksen ja valmistautumisen puutteesta vuorovastaavan rooliin siirryttäessä. Vuorovastaavien koulutuksen tulisi sisältää rooliharjoituksia, tapausten analysointia ja erikoistilanteiden jälkipurkua. Uudet vuorovastaavina toimivat sairaanhoitajat kokivat tarkistuslistojen käytön hyödyllisenä kriittisten tehtävien suorittamisessa. (Connelly, Yoder & Miner-Williams 2003, 304.)

Vuorovastaavan koulutuksesta suurin osa on lyhytaikaista perehtymistä vuorovastaavan tehtävään (Wolf ym. 2022, 403). Vuorovastaavina toimivien sairaanhoitajien tulisi saada tukea aloittaessaan vuorovastaavan roolissa, sillä vuorovastaavana työskentely vaatii erityisiä taitoja, joiden kouluttaminen perehdytysvaiheessa on jäänyt vähäiseksi. Näyttöön perustuvaa tietoa tulisi käyttää laadukkaana koulutusmateriaalin laatimisessa. Vuorovastaavien koulutus parantaa henkilöstön työhyvinvointia, mikä saattaa vähentää henkilöstön vaihtuvuutta. (Jubinville, Tchouaket & Longpré 2023, 6.)

Hoitajien siirtymistä vuorovastaavan rooliin ymmärretään huonosti. Vaikka tutkimustulokset osoittavat vuorovastaavan tehtävään perehdyttämisen tärkeäksi, on tutkimusnäyttö vuorovastaavien omista kokemuksista perehdytyksestään niukkaa (Holmgren ym. 2022, 296). Onnistuneet koulutusohjelmat vuorovastaavan tehtävään ovat usein yhdistelmiä eri koulutusmalleista, joissa pääpaino on luokassa opiskelussa, rooliharjoittelussa tai case-pohjaisessa oppimisessa. Vuorovastaavien koulutuksia suunniteltaessa tulisi huomiota kiinnittää koulutusten pituuteen ja merkityksellisyyteen vuorovastaavan työn kannalta. Johtamiskoulutusta pidetään ratkaisevan tärkeänä osana vuorovastaavaksi kehittymistä. (Delamater & Hall 2018, 36-40.) Bateman & King (2020, 189) toivat tutkimuksessaan esille, että sulautuva oppiminen (blended learning) on vuorovastaavien johtamistaitojen koulutusmetodina yhtä tehokasta kuin

perinteinen kasvokkain tapahtuva koulutus. Vuorovastaavina toimivien hoitajien kouluttamisessa on tärkeää hyödyntää työpajoja, joiden tulee olla räätälöityjä vastaamaan vuorovastaavan velvollisuuksia ja haasteita. Vuorovastaavan koulutuksen tehokkuutta lisää esihenkilön sioutuminen ja osallistuminen toimintaan (Schwarzkopf, Sherman & Kiger 2012, 159.)

Vuorovastaavana toimivien sairaanhoitajien johtamistaitojen koulutuksella voi olla positiivinen vaikutus siihen, kuinka vuorovastaavat näkevät oman kykynsä toimia vuorovastaavan roolissa. Vuorovastaavana toimivilla sairaanhoitajilla on todettu olevan halu kehittää keskeisiä johtamistaitojaan, kuten kommunikointia ja henkilöstön johtamista. (Delamater & Hall 2018, 37.)

Holmgrenin ym. (2022, 300) mukaan vuorovastaavina toimivat sairaanhoitajat tarvitsevat koulutusta ja harjoittelua suuronnettomuustilanteissa toimimiseen. Sairaalassa harjoitellaan suuronnettomuustilanteissa toimimista usein korkean tason johtamisen osalta, mutta etulinjassa työskentelevän henkilöstön laajamittaiset harjoitukset jäävät vähäisiksi. Syynä harjoitusten vähäiseen määrään pidetään taloudellisten resurssien ja ajan puutetta. (Weeks 2019, 19.)

Jatkotutkimuksen aiheiksi vuorovastaavan työn kehittämiseen on ehdotettu muun muassa pätevyysvaatimusten tunnistamista sekä opetuksen ja koulutuksen parantamista esimerkiksi kommunikoinnin ja johtamisen osalta. Myös vuorovastaavan roolin vaikutusta hoitotyöhön ja hoidon tuloksiin tulisi arvioida. (Wolf ym. 2022, 404.)

2.3 Päivystyshoito ja päivystyshoitotyö

Päivystyshoidolla tarkoitetaan yhteydenotosta alle 24 tunnin kuluessa tapahtuvaa hoidon tarpeen arviointia ja hoitoa, jota ei voi siirtää myöhemmäksi ilman oireiden pahentumista. Päivystyshoito järjestetään pääosin ympärivuorokautisissa yhteispäivystyksissä, joissa on saatavilla perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon palvelut (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.) Terveysministeriön (1326/2010) 6 luvun 50 §:ssä määritellään, että mikäli palvelujen saavutettavuus ja päivystyspisteiden väliset etäisyydet edellyttävät ja väestön tarvitsemia palveluja ei voida turvata ensihoitopalvelun avulla, niin Sosiaali- ja terveysministeriö voi myöntää hyvinvointialueelle luvan ympärivuorokautisen perusterveydenhuollon tai akuuttilääketieteen päivystyksen järjestämiseen. Terveysministeriön (1326/2010) 6 luvun 50 §:n mukaan hoidon laadun ja potilasturvallisuuden toteutumiseksi on päivystävissä yksiköissä oltava riittävät voimavarat ja osaaminen.

Päivystyshoitotyöhön liittyy oleellisesti määritelmä kiireellisen hoidon perusteista. Aikuisille ja lapsille on linjattu omat valtakunnalliset yhtenäiset kiireellisen hoidon perusteet. Oireista ja vaivoista osa voidaan hoitaa yhden tai kahden päivän kuluessa tai seuraavana aamuna. Ensisijaisesti oireet tai vaivat tulee hoitaa terveysasemien päiväpäivystyksessä.

Päivystyspoliklinikalla hoidetaan oireita ja vaivoja, joiden kiireellisyyden ja saatavissa olevien resurssien vuoksi hoito on perusteltua. Myös yöaikainen päivystys on perusteltua, jos oireiden hoitoa ei voida lykätä seuraavalle aamulle sairauden vakavuuden tai oireiden pahentumisen vuoksi. Potilasryhmien, joilla on peruselintoimintoja välittömästi uhkaava vakava oire tai vamma, tunnistaminen ja hoitaminen on tärkeää. (Ilkka & Lampilinna 2020, 5.)

Yllätyksellisyys sekä ennakoimattomat tilanteet ovat tyypillisiä päivystykselle. Päivystysyksikössä työskentelevällä moniammatillisella henkilökunnalla on oltava riittävä koulutus ja työkokemus. Moniammatilliseen tiimiin kuuluu esimerkiksi sairaanhoitajia, lääkäreitä, lähihoitajia, lääkintävahtimestareita, osastonsihteereitä, farmaseutteja sekä laitoshuoltajia. Tehtävät vaihtelevat eri ammattiryhmien mukaan ja esimerkiksi potilaan hoitotyöhön osallistumisen lisäksi lähihoitajilla tai lääkintävahtimestareilla voi olla erityistaitona kipsaaminen. Farmaseutien tehtävänä päivystyksessä voi olla esimerkiksi potilaan lääkelistojen tarkistaminen sekä lääkkeiden tilaaminen. Henkilökunnan on myös tunnettava alueen olosuhteet sekä sosiaali- ja terveydenhuollon palvelukokonaisuus. Potilaan hoidon tarpeen arviointia, tutkimusta sekä hoitoa varten on päivystysyksikössä oltava riittävät kuvantamis- ja laboratoriopalvelut. Toiminnan perusta muodostuu henkilöstön koulutuksesta ja ammattitaidosta. (Kuisma ym. 2019, 4; Terveyskylä 2021.)

Päivystyshoitotyön piirteisiin kuuluu esimerkiksi työmäärän ennalta-arvaamattomuus ja potilaiden suuri määrä, diagnostiikan epävarmuus, työtehtävien erilaisuus ja työssä kohdattu väkivalta (Castner 2019, 608). Päivystyshoitotyön yhtenä erikoispiirteenä voidaan pitää rajoitusten puuttumista potilaiden määrän suhteen. Haasteita tuottaa myös lisääntynyt monisairaiden potilaiden määrä yhdistettynä paineeseen potilastyytyväisyyden lisäämisestä. Uusien hoitajien rekrytoimista ja kokeneiden hoitajien säilyttämistä vaikeuttaa väkivallan lisääntyminen päivystyshoitotyössä. Päivystyspoliklinikalla kohdattu väkivalta on yleistynyt huolimatta riskinarvioinnin parantamisesta. (Gorman 2019, 133.) Päivystyspoliklinikoiden potilasmäärien lisääntyminen ja rajalliset resurssit ovat kansainvälisesti haaste päivystyspoliklinikoiden toiminnalle. Kyseiset ongelmat aiheuttavat esimerkiksi hoitoaikojen pitkittymistä, alentunutta potilastyytyväisyyttä sekä vaarantavat jopa potilasturvallisuutta. (McHugh, Krinsky & Sharma 2018, 472.)

2.4 Päivystyshoitotyön osaaminen

Päivystyshoitotyön osaaminen voidaan määritellä vaadittaviksi ammatillisiksi taidoiksi, tiedoiksi, arvoiksi sekä normeiksi, jotka edesauttavat asianmukaisen hoitotyön toteutumista päivystysympäristössä. Päivystyspoliklinikalla työskentelevien hoitajien yhtenä tärkeimmistä tehtävistä voidaan pitää kriittisesti sairaiden potilaiden hoitamista. Potilaan hoidon onnistumiseen päivystyspoliklinikalla liittyy olennaisesti hoitajan kyky ymmärtää monimutkaisia potilastapauksia. Hoitotyön koordinoitua ja kommunikointia pidetään tärkeimpinä tekijöinä

potilasturvallisuuden ja hoidon laadun kannalta. Koordinointi ja kommunikointi kattavat tässä tapauksessa moniammatillisen yhteistyön sairaalan sisällä sekä ulkopuolella. Päivystystyössä tarvittavia kliinisiä taitoja ovat muun muassa potilaan tilan seuranta, elvytystaidot, haavanhoito ja potilassiirrot. (Trisyani ym. 2023, 168-170.) Suomessa tärkeimpänä päivystys- ja akuuttihoitotyön erikoisalan koulutustarpeena nähtiin ammattikorkeakoulujen tarjoama erikoistumiskoulutus (Kliinisen hoitotyön erikoisalat: Ehdotukset kliinisesti erikoistuneen sairaanhoitajan osaamisen kehittämiseksi 2021, 116).

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisemassa raportissa (Kliinisen hoitotyön erikoisalat: Ehdotukset kliinisesti erikoistuneen sairaanhoitajan osaamisen kehittämiseksi 2021, 76) kuvattiin päivystyshoitotyössä tarvittavia tietoja ja osaamista. Päivystyksessä työskentelevän hoitajan tulee hallita tiedot muun muassa palvelujärjestelmästä päivystyshoitotyön näkökulmasta, diagnostiikkaa, kuten laboratoriotutkimukset ja kuvantaminen, tukevasta osaamisesta, päivystyshoitotyön lääkeosaamisesta. Hoitajan tulee olla myös perehtynyt valtioneuvoston asetukseen kiireellisen hoidon perusteista ja valtakunnallisiin yhtenäisiin kiireellisen hoidon perusteisiin. Päivystyshoitotyön osaamiseen kuuluu myös kyky soveltaa päivystyslääketieteellistä tietoa omaan toimintaympäristöön.

Päivystyksessä työskentelevän hoitajan tulee pystyä työskentelemään päivystyksen eri työpisteissä, kuten esimerkiksi hoidon tarpeen ja kiireellisyyden arviointi (triage), eri hoitoyksiköt, akuuttihoituhuone, hoitajavastaanotto sekä puhelinneuvonta. Myös hätätilapotilaan hoitaminen sekä päivystyshoitotyöhön liittyvän edistyneen lääkehoidon hallinta kuuluvat päivystyksessä työskentelevän hoitajan osaamiseen. (Kliinisen hoitotyön erikoisalat: Ehdotukset kliinisesti erikoistuneen sairaanhoitajan osaamisen kehittämiseksi 2021, 76.) Päivystyshoitotyössä hoidon tarpeen ja kiireellisyyden laadukkaalla arvioinnilla voidaan edistää oikea-aikaisen hoidon toteutumista ja vähentää tarpeetonta hoidon viivästymistä (Cho, Han & Jeong 2022, 296).

Päivystyksessä työskentelevän hoitajan tulee tietää erityis- ja poikkeustilanteissa toimimisesta päivystyksessä. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi ruuhka-, monipotilas- ja suuronnettomuustilanteet. Hoitajan tulee myös hallita viestintä viranomaisten kanssa erityis- ja poikkeustilanteissa sekä kriisitilanteissa viestiä ja ohjata potilaita ja läheisiä. (Kliinisen hoitotyön erikoisalat: Ehdotukset kliinisesti erikoistuneen sairaanhoitajan osaamisen kehittämiseksi 2021, 76.) Hoitajan tulee pystyä tällaisessa poikkeustilanteessa työskentelemään roolissaan saatavilla olevien resurssien ja organisaation rakenteiden mukaan. Hoitajien mukaan suuronnettomuus- ja poikkeustilanteissa työskentelyyn tarvitaan edelleen lisää tukea tietojen ja taitojen osalta. Suurin osa hoitajista pitää kykyä työskennellä poikkeustilanteissa tärkeänä. Myös eettisten periaatteiden sekä lakiin perustuvien säädösten tunteminen nähdään yhtenä päivystyshoitotyön osaamisalueena. (Trisyani ym. 2023, 171.)

Vaativampina päivystyshoitotyön osaamisalueina voidaan pitää kehittämisen, kouluttamisen ja johtamisen osaamisalueita. Vaativimmat päivystyshoitotyön osaamisalueet koskevat yleensä ammattiin liittyviä jatkotutkintoja suorittaneita sairaanhoitajia. Kehittämisoaamisella tarkoitetaan hoitajien kykyä tulkita ja siirtää tutkimustuloksia päivystyshoitotyön käytäntöön. Kehittämisoaaminen on tärkeä osa-alue, sillä sen avulla voidaan lisätä tietoa ja kehittää päivystyshoitotyötä. (Trisyani ym. 2023, 171.)

Koulutusosaamisella tarkoitetaan tietoja ja taitoja, jotka tukevat päivystyksessä työskentelevän hoitajan koulutuksellisia tehtäviä. Kouluttaminen voi päivystyspoliklinikalla tarkoittaa potilaan ja omaisten kouluttamista, sairaanhoitajaopiskelijoiden kouluttamista sekä muiden päivystyksessä työskentelevien hoitajien kouluttamista. Koulutusosaaminen on tärkeässä osassa kehitettäessä päivystyshoitotyön koulutusta sekä tuettaessa päivystyksessä työskentelevien hoitajien ammatillista kehittymistä. (Trisyani ym. 2023, 172.)

Johtamisoaaminen sisältää tietoja, taitoja sekä arvoja, joiden avulla voidaan edistää päivystyshoitotyön toimintaa. Johtamisoaaminen liittyy yleensä tiimijohtajien, hoitotyön koordinaattoreiden, esihenkilöiden sekä ylihoitajien osaamiseen. Johtamisoaamiseen liittyvien tietojen ja taitojen avulla voidaan edistää päivystyksessä työskentelevien hoitajien ammatillista kasvua ja kehittymistä. Päivystyksessä työskentelevät sairaanhoitajat kokevat johtamisoaamisen tukevan omaa toimintaansa. (Trisyani ym. 2023, 172.)

Lankinen (2013, 44, 76-77) on väitöskirjassaan määritellyt päivystyshoitotyön osaamisen kategorioiksi päätöksenteko-osaamisen, kliinisen osaamisen, vuorovaikutusosaamisen, ohjausosaamisen ja eettisen osaamisen. Päivystyshoitotyössä korostuvat kliininen osaaminen ja päätöksenteko osaaminen, joilla tarkoitettiin esimerkiksi äkillisesti sairastuneen tai vammautuneen potilaan hoidon tarpeen arviointia ja hoitamista. Vuorovaikutusosaaminen käsittää muun muassa moniammatillisen yhteistyön ja vuorovaikutuksen. Ohjausosaamisella tarkoitetaan potilaan ohjausta hoidon eri vaiheissa. Lisäksi päivystyshoitotyön osaamisalueiksi on määritelty muun muassa raportointi, hallinto, kriittinen ajattelu sekä valmistautuminen (Guo, Bian, Li, Li & Lin 2023, 7).

2.5 Jatkuva ammatillinen kehittyminen hoitotyössä

Valmiutta ammatilliseen kehittymiseen pidetään yhtenä päivystyshoitotyön osaamisalueena (Guo, Bian, Li, Li & Lin 2023, 7). American Nurses Credential Center (ANCC) määrittelee jatkuvan ammatillisen kehittymisen koulutustoiminnaksi, joka kehittää sairaanhoitajan koulutuksellisia tai kokemuksellisia taitoja. Jatkuvalle ammatilliselle kehitymiselle on kuitenkin useita termejä, jotka vaihtelevat kansallisesti. Jatkuvaa ammatillista kehittymistä myös säädelään eri maissa eri tavalla. (Howard & Gray 2022, 10.) The American Nurses Association on määritellyt ammatillisen kehittymisen hoitotyössä elinikäiseksi prosessiksi, jossa sairaanhoitajat aktiivisesti osallistuvat oppimistilanteisiin, jotka auttavat kehittämään ja ylläpitämään

ammattillista pätevyyttä, parantavat ammattiin liittyviä käytänteitä sekä edistävät uratavoitteiden saavuttamisessa (Pool, Poell & ten Cate 2013, 35). Jatkuvalle ammatillisella kehityksellä tarkoitetaan kokemuksia, toimintoja ja prosesseja, jotka edesauttavat sairaanhoitajan kehittymistä terveydenhuollon ammattihenkilönä (Nursing and Midwifery Board of Ireland 2023). Yleisesti käytetty englanninkielinen termi jatkuvalle ammatilliselle kehitykselle on *continous professional development*.

Terveydenhuollon ammattihenkilölain (559/1994) 3 luvun 18 §:n mukaan terveydenhuollon ammattihenkilö on velvollinen perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin ja hänen tulee ylläpitää ja kehittää ammattinsa edellyttämiä tietoja ja taitoja. Työnantajan tulee seurata terveydenhuollon ammattihenkilöiden ammatillista kehittymistä ja luoda edellytykset sille, että ammattihenkilö voi ylläpitää ja kehittää tietojaan ja taitojaan esimerkiksi osallistumalla ammatilliseen täydennyskoulutukseen sekä mahdollistaa muut ammatillisen kehittymisen menetelmät.

Jatkuvan ammatillisen kehittymisen tarkoituksena on ylläpitää työntekijän osaamista ja perehdyttää työntekijälle uusia käytännön työssä vaadittuja taitoja (Ross, Barr & Stevens 2013, 1). Jatkuva ammatillinen kehittyminen on tärkeää potilaskeskeisen, turvallisen ja tehokkaan hoitotyön toteutumisen kannalta. Jatkuva ammatillinen kehittyminen on myös tärkeä osa hoitotyötä sekä sairaanhoitajan elinikäistä oppimista. Terveydenhuollon nopeasti muuttuvassa ympäristössä on tärkeää, että kouluttajat ja johto ymmärtävät, mitkä tekijät lisäävät jatkuvan ammatillisen kehittymisen vaikuttavuutta. Yhtenä vaikuttavuutta lisäävänä tekijänä voidaan pitää positiivista työkulttuuria, joka sopeutuu nopeasti muuttuviin olosuhteisiin. Johdon tulee myös havaita työyhteisön jatkuvaan ammatilliseen kehittymiseen motivoituneita yksilöitä ja tukea heidän koulutustaan. (King ym. 2021, 14; Mlambo, Silen & McGrath 2021, 11.)

Jatkuva ammatillinen kehittyminen voidaan nähdä sairaanhoitajan koko uran kestäväenä jatkumona ja heidän tietojensa ja taitojensa ajantasaisena pitäminen koetaan tärkeäksi. Sairaanhoitajien ikä ja asema voivat vaikuttaa motivaatioon, tarpeisiin ja tavoitteisiin, koskien jatkuvaa ammatillista kehittymistä. Organisaatioiden tulisi ottaa huomioon sairaanhoitajien todelliset tarpeet jatkuvassa ammatillisessa kehityksessä, sekä tukea sairaanhoitajien jatkuvaa ammatillista kehittymistä. (Vazquez-Calatayud, Errasti-Ibarrondo & Choperena 2021, 8.)

Sairaanhoitajien jatkuvan ammatillisen kehittymisen tarpeilla ja odotuksilla sekä organisaation lähestymistavalla jatkuvaan ammatilliseen kehittymiseen on todettu olevan eroja. Sairaanhoitajat eivät koe saavansa tukea jatkuvaan ammatilliseen kehittymiseen organisaatioltaan tai lähiesihenkilöltään, vaikka jatkuva ammatillinen kehittyminen tunnustetaan keinona parantaa sairaanhoitajien taitoja. Suurimpina esteinä jatkuvalle ammatilliselle kehitykselle pidetään rahoituksen ja osallistumiseen vaadittavan ajan puuttumista. Lisäksi esteenä ammatilliselle kehitykselle pidetään organisaation negatiivista kulttuuria sekä tietotaitoa siitä,

kuinka fasilitoida, suunnitella ja jalkauttaa jatkuvaa ammatillista kehittymistä henkilöstölle. (Mlambo ym. 2021, 11.)

COVID-19 pandemian aikana hoitajat kokivat henkistä ja fyysistä väsymystä sekä epävarmuutta. Hoitajat kuitenkin kokivat, että pandemian jälkeen he omaksuivat uusia tietoja ja taitoja, mutta kokivat myös halukkuutta harjoittaa jatkossa omaa jatkuvaa ammatillista kehittymistään. Hoitajat havaitsivat pandemian aikana myös puutteita omassa ammatillisessa osaamisessaan ja kokivat tämän vaikeuttavan työskentelyä jo valmiiksi haastavassa tilanteessa. Tämän takia hoitajat korostivat jatkuvan ammatillisen kehittymisen tärkeyttä omalla työurallaan. Tutkimuksessa todettiin, että pakollinen jatkuvaan ammatilliseen kehittymistointaan osallistuminen sekä työnkierto eri osastoilla, on maailmanlaajuisesti tärkeää, jotta pystytään jatkossa vastaamaan uusien terveydenhuollon kriisien asettamiin haasteisiin. (Vasileiadi, Pana, Velonaki, Kalokairinou & Apostolara 2023, 7-8.)

Mikäli sairaanhoitajilla ei ole mahdollisuuksia jatkuvaan ammatilliseen kehittymiseen esimerkiksi täydennyskoulutuksiin osallistumalla, vaikuttaa tämä potilasturvallisuuteen sekä hoidon laatuun. Täydennyskoulutuksen puuttumisen on myös todettu vaikeuttavan sairaanhoitajien ammatinharjoittamista. Tästä syystä terveydenhuollon organisaatioiden tulisi edistää potilaiden saamaa hoitoa, arvostamalla ja mahdollistamalla sairaanhoitajien jatkuvaa ammatillista kehittymistä. (Coventry, Maslin-Prothero & Smith 2015, 2724.)

3 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaisena päivystyspoliklinikalla vuorovastaavana toimivat hoitajat kokevat perehdytyksen vuorovastaavan tehtävään ja millaista osaamista ja koulutusta he kokevat tarvitsevänsä vuorovastaavan tehtävässä. Tavoitteena oli tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan kehittää vuorovastaavan perehdytysprosessia päivystyspoliklinikalla vastaamaan tehtävän asettamia vaatimuksia sekä helpottaa sairaanhoitajien siirtymistä vuorovastaavan tehtävään.

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisena vuorovastaavana työskentelevät hoitajat kokevat nykyisen perehdytyksen vuorovastaavan työhön?
2. Millaista osaamista vuorovastaavana työskentelevät hoitajat kokevat tarvitsevänsä vuorovastaavan työssä?
3. Miten vuorovastaavana työskentelevät hoitajat kehittäisivät vuorovastaavan perehdytystä?

4 Menetelmät

4.1 Tutkimuksellinen kehittäminen

Yhtenä tutkimuksellisen kehittämisen piirteenä voidaan pitää siirtymistä luotettavan tiedon tavoittelusta kohti käyttökelpoisen tiedon tuottamista (Toikko & Rantanen 2009, 155). Tutkimuksellisen kehittämisen yhtenä tarkoituksena on kehittää käytännön työstä esiin nousseita toimintatapoja tai ratkaista työssä esiintyviä ongelmia. Kehittämisen apuna käytetään kriittisesti arvioitua tietoa käytännöstä ja teoriasta. Tutkimuksellinen kehittämistyö voi saada alkunsa esimerkiksi työssä esiintyvistä kehittämisen tarpeista. Erona tieteellisellä tutkimuksella ja tutkimuksellisella kehittämisellä on se, että tieteellisellä tutkimuksella on tarkoitus tuottaa uutta teorian tietoa, kun taas tutkimuksellisen kehittämisen päämääränä on tuottaa parannuksia ja uusia ratkaisuja käytäntöön. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 19.) Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, sillä opinnäytetyössä on tarkoitus kehittää vuorovastaavien perehdytystä, jonka tarve on lähtöisin organisaatiosta. Kehittäminen tapahtuu hyödyntämällä teemahaastatteluiden avulla saatua analysoitua aineistoa, jonka pohjalta on tarkoitus kehittää vuorovastaavan perehdytysprosessia. Opinnäytetyön pohjalta kehitettiin suunnitelma vuorovastaavan perehdytyksen kehittämiseen kohdeorganisaatiota varten (LIITE 4).

4.2 Laadullinen tutkimus

Tämän opinnäytetyön tutkimuksellisessa osuudessa käytettiin laadullista tutkimusotetta. Laadullinen tutkimus pyrkii muun muassa tulkitsemaan ja ymmärtämään toimijoiden näkökulmaa (Hirsjärvi & Hurme 2015, 22). Laadullista tutkimusta voidaan pitää kattoterminä erilaisille menetelmille ja strategioille, joiden avulla voidaan ymmärtää kuinka ihmiset kokevat ja tulkitsevat maailma (Hammersley & Campbell 2012, 9). Valittaessa tutkimusmenetelmää on tärkeää muistaa, että menetelmä on vain työkalu, jonka avulla pyritään saavuttamaan haluttu tulos. Pelkästään menetelmiä tarkastelemalla ei voida myöskään aina tunnistaa, onko tutkimusotteena määrällinen vai laadullinen tutkimus. Laadullisen tutkimuksen tavoitteet ovat usein kuvailevia ja määrällisessä tutkimuksessa tavoitteet esitetään usein testattavien hypoteesien muodossa. Tutkimusotteiden eroa voi tarkastella myös aineistojen muodossa, sillä määrällisessä tutkimuksessa aineistot ovat numeraalisessa muodossa ja laadullisessa tutkimuksessa aineistot ovat pääosin erilaisia tekstejä. (Puusa & Juuti 2020.)

Tutkimusmenetelmän näkökulmasta katsottuna tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli ymmärtää, millaisena haastateltavat kokivat oman perehdytyksensä vuorovastaavan tehtävään, millaista osaamista haastateltavat kokivat vuorovastaavan tarvitsevan työssään sekä miten haastateltavat kehittäisivät vuorovastaavan perehdytystä omassa yksikössään.

4.3 Osallistujat ja toimintaympäristö

Akuutti24 erikoissairaanhoidon päivystys sijaitsee Päijät-Hämeen keskussairaalan yhteydessä Lahdessa. Päivystys toimii ympärivuorokautisesti ja kuuluu osana Akuutti24 tulosalueeseen, joka kuuluu Päijät-Hämeen hyvinvointialueen organisaation terveys- ja sairaanhoitopalveluiden toimialaan. Päijät-Hämeen hyvinvointialueen tehtävänä on järjestää alueensa asukkaille sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen palvelut ja aluevaltuusto vastaa päätöksenteosta hyvinvointialueilla. Hyvinvointialueeseen kuuluvia kuntia ovat Asikkala, Hartola, Heinola, Hollola, Iitti, Kärkölä, Lahti, Orimattila, Padasjoki ja Sysmä. (Päijät-Hämeen hyvinvointialue 2024a; Päijät-Hämeen hyvinvointialue 2024b.)

Akuutti24 erikoissairaanhoidon päivystys työllistää noin sata lähi- ja sairaanhoitajaa. Päivystyksen yhteydessä toimii myös selviämishoitoasema, päivystysosasto, päivystysapu 116117 sekä ensihoitoyksikkö. Akuutti24 päivystyksessä toimii myös akuuttilääketieteeseen erikoistuville lääkäreille oma koulutusohjelma. (Päijät-Hämeen hyvinvointialue 2024c.) Päivystyskäynntejä Akuutti24 erikoissairaanhoidon oli vuonna 2023 yhteensä 57 064, joista ikäryhmänä suurimman ryhmän muodostivat yli 65-vuotiaat 22 126 käynnillä. Läpimenoaika, eli aika jonka potilas vietti päivystyksessä, oli 55,6 prosentilla potilaista alle neljä tuntia, 20,6 prosentilla 4-6 tuntia ja 23,8 prosentilla yli kuusi tuntia. (Päijät-Hämeen hyvinvointialue 2024d.)

Päivystyksessä hoitajat työskentelevät kokemuksensa ja osaamisensa mukaan eri tehtävissä. Vuorovastaavan lisäksi hoitajat työskentelevät vastaanotossa, jossa tehdään saapuville potilaille hoidontarpeen arvio. Potilaat jaotellaan tulostyyn mukaan kahteen eri valvontatilaan, joista toisessa hoidetaan infektio-oireilla saapuneet potilaat ja toisessa muut valvontaa tarvitsevat päivystyspotilaat. Lisäksi potilaita hoidetaan pientapaturmien ja lasten puolella sekä akuuttiluonnetta, jossa hoidetaan vakavimmin sairastuneet tai loukkaantuneet potilaat. Akuutti24 erikoissairaanhoidon päivystyksessä toimii myös psykiatrinen sairaanhoitaja, farmaseutti, geronomi sekä sosiaalihoitaja. Iltavuoroissa potilaiden osastolle sijoittelusta vastaa koordinoiva hoitaja ja potilassiirroista potilaskuljettaja.

Iltavuoron vuorovastaavina toimivia hoitajia, eli opinnäytetyön kohdejoukkoa, työskentelee päivystyksessä 18. Aamu- ja yövuoroissa työskenteleviä vuorovastaavia ei laskettu mukaan tähän lukemaan. Vuorovastaavat saavat perehdytyksen vuorovastaavan tehtävään ennen siirtymistä iltavuoron vuorovastaavaksi. Tämän opinnäytetyön kohderyhmänä olivat iltavuorossa vuorovastaavana toimivat sairaanhoitajat, joilla oli työkokemusta vuorovastaavan tehtävästä alle viisi vuotta. Haastateltaviksi valittiin iltavuorossa työskentelevät vuorovastaavat, koska iltavuoroa voidaan pitää haastavimpana vuorona toimia vuorovastaavana ja perehdytys vuorovastaavan tehtävään saatiin vasta ennen iltavuoron vuorovastaavaksi siirtymistä. Kokemusta vuorovastaavan tehtävistä rajoitettiin, koska vuorovastaavien oli oleellista muistaa omasta perehdytyksestään mahdollisimman paljon. Kokemusvuosien vähentäminen olisi taas rajannut

mahdollisen osallistujajoukon liian pieneksi. Haastateltavia oli tarkoitus saada vähintään kuusi ja enintään kymmenen. Yhdellä haastateltavista kokemusta vuorovastaavan tehtävään oli enemmän kuin viisi vuotta, mutta laajemman aineiston saamiseksi haastateltavaa ei rajattu pois haastatteluista.

4.4 Aineistonkeruu

Teemahaastattelun yhtenä ajatuksena on se, että yksittäisten kysymysten sijaan haastattelu etenee tiettyjen aiheeseen liittyvien teemojen avulla. Teemahaastattelu ei ole yhtä vapaa-
muotoinen kuin syvähaastattelu, mutta siinä ei myöskään ole strukturoidulle haastattelulle tyypillistä kysymysten tarkkaa muotoa tai järjestystä. Teemahaastattelua voidaan pitää puolistrukturoituna haastatteluna, sillä teemahaastattelussa aihepiirit eli teema-alueet ovat samat kaikille haastateltaville. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 48.) Teemahaastattelun käyttäminen on perusteltua, jos tutkittavasta ilmiöstä saatavilla olevaa tietoa on vähän (Vilkka 2021, 124).

Teemahaastattelussa haastattelu etenee ennalta määriteltyjen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten puitteissa. Yhtenä etuna teemahaastattelussa on se, että tarvittaessa haastattelija voi esittää tarkentavia kysymyksiä haastateltavan vastauksiin perustuen. Teemahaastatteluiden tyyppi voi olla lähempänä avointa haastattelua tai strukturoitua haastattelua, riippuen tutkimuksesta. Teemahaastatteluissa ei myöskään ole selkeästi määrätty, pitääkö esimerkiksi kysymykset esittää aina samassa järjestyksessä tai pitääkö kysymykset esittää aina täysin sanatarkasti. Teemahaastattelun tavoitteena on löytää merkitykselliset vastaukset tutkimuskysymyksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87-88.)

Teemahaastattelussa käytettävän rungon suunnittelemisessa voidaan apuna käyttää viisivaiheista prosessia. Ensimmäisessä vaiheessa tunnistetaan edellytykset teemahaastattelun käyttämiseen. Toisessa vaiheessa perehdytään aiempaan tutkittuun tietoon aiheesta esimerkiksi kirjallisuuskatsauksen avulla. Kolmannessa vaiheessa muotoillaan alustava haastattelulomake käyttäen hyödyksi aiemmin tutkittua tietoa. Neljännessä vaiheessa haastattelulomake pilotoidaan, jotta toteutusta voidaan testata ja havaita mahdollisten muutosten tarve. Viimeisessä vaiheessa otetaan käyttöön valmis haastattelulomake, jonka tarkoituksena on toimia selkeänä ja loogisena oppaana tiedon keräämiselle. (Kallio, Pietilä, Johnson & Kangasniemi 2016, 2962.) Tässä opinnäytetyössä käytettävä aineisto kerättiin käyttäen teemahaastattelua. Teemahaastattelun käyttämiseen haastattelumenetelmänä päädyttiin, koska vuorovastaavien perehdytyksestä päivystyksessä oli saatavilla suhteellisen vähän tietoa. Ennen teemahaastattelurungon (LIITE 1) tekemistä, tutkija oli perehtynyt aiheesta saatavilla oleviin aiempiin tutkimuksiin. Aiempi tutkimustieto vaikutti haastattelulomakkeen rakenteeseen ja lomaketta testattiin haastattelemalla yhtä tutkimuksen ulkopuolella olevaa sairaanhoitajaa.

Yhtenä haastattelun etuna voidaan pitää mahdollisuutta tietojen selventämiseen ja saatavien tietojen syventämiseen. Haastattelija voi myös tarvittaessa esittää lisäkysymyksiä. (Hirsjärvi

& Hurme 2015, 35.) Tässä opinnäytetyössä haastattelijalla on useamman vuoden kokemus vuorovastaavana toimimisesta, joten aihe on haastattelijalle tuttu. Haastateltaessa tulee kuitenkin varoa, että haastattelija ei tuo esiin omia kokemuksiaan tai mielipiteitään, jotka vaikuttaisivat haastateltavan vastauksiin.

Ennen haastatteluiden aloittamista haettiin asianmukainen tutkimuslupa tulosalueen ylihoitajalta. Opinnäytetyön tekijä esitteli vuorovastaaville yleisesti tutkimuksen tarkoitusta ja tutkimusmenetelmää, sekä sisäänottokriteereitä. Halukkaita pyydettiin ottamaan yhteyttä opinnäytetyön tekijään sähköpostilla tai lähestymällä tekijää henkilökohtaisesti. Haastateltavia ei missään vaiheessa painostettu tutkimukseen osallistumiseen, vaan vapaaehtoisuutta korostettiin kaikissa keskusteluissa alusta asti. Kaikki kiinnostuksensa ilmaisseet sairaanhoitajat myös osallistuivat tutkimukseen. Kukaan haastateltavista ei myöskään ilmaissut kokeneensa painostusta missään vaiheessa tutkimusta. Haastateltavat saivat tiedotteen tutkimuksesta (LIITE 2) ja suostumuslomakkeen (LIITE 3) allekirjoitettavaksi, ennen tutkimukseen osallistumista. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina erikoissairaanhoidon päivystyksessä apulaisosastonhoitajien työhuoneessa. Haastattelutilanteessa ei ollut paikalla muita henkilöitä ja haastattelut toteutettiin haastateltavien työaikana. Haastattelija käytti haastattelussa apuna teemahaastattelulomaketta (LIITE 1), jonka mukaan haastattelu eteni. Haastattelussa kysyttiin lisäksi tarkentavia kysymyksiä eri teemoihin liittyen

4.5 Aineiston hallinta

Haastattelut tallennettiin nauhoittamalla haastattelut äänitiedostoina opinnäytetyön tekijän puhelimeen. Haastatteluaineistoa kertyi yhteensä 4 tuntia ja 16 minuuttia. Lyhin haastattelu kesti 29 minuuttia ja pisin 49 minuuttia. Äänitiedostot siirrettiin haastatteluiden jälkeen tietokoneelle ja tiedostot poistettiin puhelimesta. Haastateltuja informoitiin haastatteluiden tallentamisesta opinnäytetyöntekijän tietokoneelle, johon pääsy muilta oli estetty salasanan avulla. Haastatteluja ei siirretty pilvipalveluihin missään vaiheessa tutkimusta. Tietokoneella olleet haastattelut litteroitiin viimeistään viikon sisään haastatteluista. Ainoastaan opinnäytetyön tekijällä oli pääsy haastattelutallenteisiin ja litteroituun aineistoon ja haastatteluja tai litteroitua aineistoa ei tallennettu erilliselle usb-tikulle. Haastattelutallenteet ja litteroitu aineisto hävitettiin tietokoneelta opinnäytetyön valmistumisen jälkeen ja tästä myös informoitiin haastateltuja. Opinnäytetyössä käytettävät lainaukset anonymisoitiin, jotta haastateltuja ei pystytä tunnistamaan lainauksien perusteella. Opinnäytetyössä ei kerätty haastateltujen suoria henkilötietoja.

4.6 Aineiston analyysi

Tämän opinnäytetyön aineisto analysoitiin käyttäen aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Laadullisen tutkimuksen analysoinnin tavoitteena on luoda analysoitavasta aineistosta kokonaisuus, joka mahdollistaa esimerkiksi johtopäätösten tekemisen tutkittavasta aiheesta.

Päämääränä onnistuneessa analysoinnissa on saada onnistuneita tulkintoja aiheesta. Sisällönanalyysia pidetään yhtenä yleisimmistä metodeista tarkastella laadullista aineistoa. Sisällönanalyysin tarkoituksena on käsitteellistää tutkittavasta ilmiöstä saatua empiiristä aineistoa. Sisällönanalyysin vaiheiksi kuuluvat analyysiyksikön valinta, aineistoon tutustuminen, aineiston pelkistäminen, aineiston kategorisointi ja teemoittelu, sekä tulkinta. (Puusa & Juuti 2020.)

Tutkimuksessa saatu aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä ja sisällönanalyysin tarkoituksena on tiivistää ja selkeyttää aineistoa, kuitenkin kadottamatta sen informatiivista arvoa. Sisällönanalyysin avulla saadaan lisättyä aineiston informatiivista arvoa selkeyttämällä hajanaista aineistoa, jolloin myös johtopäätösten tekeminen ilmiöstä on luotettavampaa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122.)

Aineisto- ja teorialähtöisen sisällönanalyysin erona on se, että aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä ei analysointivaiheessa käytetä valmista teorian pohjalta luotua luokittelurunkoa, vaan analysoidessaan tutkimusmateriaalia tutkija itse tuottaa luokittelun (Elo, Kajula, Tohmola & Kääriäinen 2022, 218). Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä aikaisempi teoria tai teoriat ohjaavat vahvasti analyysia (Vilka 2021, 170). Tässä opinnäytetyössä ei kuitenkaan ole tarkoituksena lähestyä tavoitetta aikaisemman teorian pohjalta, eikä uudistaa teoreettista käsitystä tai mallia. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tavoitteena on ymmärtää ja uudistaa toiminta- ja ajattelutapoja analyysissa syntyneiden luokitusten ja mallien avulla (Vilka 2021, 171). Analysointimenetelmäksi valikoitui aineistolähtöinen sisällönanalyysi, sillä vuorovastaavan perehdytysprosessin kehittämisen kannalta on tärkeää lähestyä kehittämistä saadun aineiston pohjalta.

Ennen analysoinnin aloittamista tulee valita analysointiyksikkö, joka voi olla sana, lause tai ajatuskokonaisuus. Ajatuskokonaisuus voi muodostua useista lauseista ja yhdestä ajatuskokonaisuudesta voidaankin mahdollisesti saada pelkistettäessä useampi ilmaisu, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiin. Tässä opinnäytetyössä analyysiyksiköksi valittiin lause tai ajatuskokonaisuus. Litteroinnin jälkeen aineistoon perehdyttiin ja poimittiin analyysiyksiköiden mukaiset ilmaisut, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiin. Aineisto käytiin läpi useampaan kertaan, jotta voitiin varmistua kaikkien analyysiyksiköiden havaitsemisesta. Tämän jälkeen alkuperäiset ilmaisut pelkistettiin ja siirrettiin Miro-alustalle verkkoon. Verkkoalustan avulla pelkistykset ryhmiteltiin ja luokiteltiin omiin alaluokkiinsa havaittujen samankaltaisuuksien mukaan. Tämän jälkeen vertailtiin alaluokkia, joista samansisältöisiä alaluokkia yhdistettiin yläluokiksi. Yläluokista muodostettiin vielä pääluokkia, jotka muodostuivat suoraan tutkimuskysymysten alle. Analysointiprosessin aikana palattiin useasti pelkistysten tasolle, jotta voitiin varmistua analyysin oikeutuksesta. Alaluokkia muodostui yhteensä 99, yläluokkia 34 ja pääluokkia 12. (Elo ym. 2022, 219-221.)

Taulukko 1: Esimerkki aineistolähtöisestä sisällönanalyysistä alkuperäisilmaisuista yläluokkaan

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
"Mä pystyn kyllä siihen, jos häly soi ja viis hakua pitäis tehdä ni tänne jos ootte paikalla ja jos tuntuu et on jotain niin voinhan mä antaa puhelimet kollegalle triagessa että ootko ystävällinen ja vastaat"	Pystyn kiiretilanteessa tarvittaessa delegoimaan tehtäviä kollegoille	Kyly delegoida tehtäviä	Oman työn hallinta
"Siinä tarvitsee kokemusta ja ammattitaitoa ja sellaista tietynlaista et osaa ajatella montaa asiaa"	Vuorovastaavan tulee olla kokenut, ammattitaitoinen ja kyetä hallitsemaan monta asiaa kerrallaan	Työn organisointi	
"No ainakin hyvät organisaitiotaidot kyllä, et jos joku suuronnettomuus tulis ni se pitää oikeesti olla selkärangassa"	Hyvä organisointikyky		
"Sellainen yleinen hallinta ja et osaa priorisoida asioita eikä panikoidu et on riittävän rauhallinen, eikä hätäänny"	Kyky priorisoida asioita		

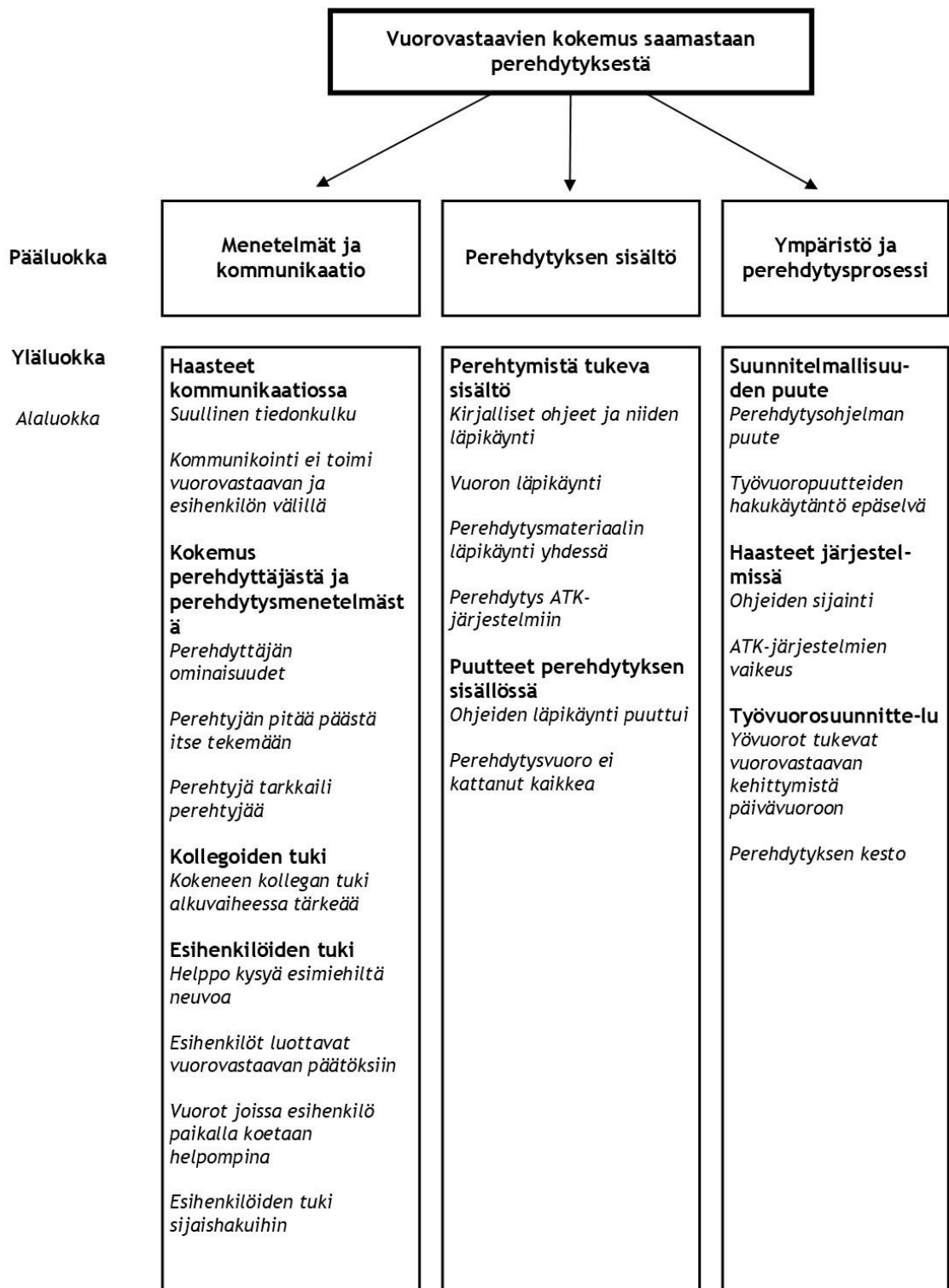
5 Tulokset

Tässä luvussa on kuvattu tutkimustulokset. Tulokset esitetään tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä. Taulukoiden lisäksi alaluokkien sisältämiä tuloksia avataan tekstimuodossa ja tulosten raportointiin on liitetty myös alkuperäisilmauksia, jotka on numeroitu haastateltavien mukaan. Tässä opinnäytetyössä haastateltiin seitsemää vuorovastaavana päivystyksessä toimivaa sairaanhoitajaa. Haastatelluista kuudella oli alle viiden vuoden kokemus vuorovastaavana toimimisesta ja yhdellä haastateltavalla kokemusta tehtävästä oli enemmän.

5.1 Vuorovastaavien kokemus saamastaan perehdytyksestä

Vuorovastaavien kokemukset saamastaan perehdytyksestä jakaantuivat menetelmiin ja kommunikaatioon, perehdytyksen sisältöön sekä ympäristöön ja perehdytysprosessiin (Kuvio1).

Kuvio 1: Vuorovastaavien kokemus saamastaan perehdytyksestä



Menetelmät ja kommunikaatio muodostui haasteista kommunikaatiossa, kokemuksesta perehdyttäjistä ja perehdytysmenetelmästä, kollegoiden tuesta sekä esihenkilöiden tuesta.

Haastateltavien mukaan haasteet perehdytykseen liittyvässä kommunikaatiossa ovat suullisessa tiedonkulussa. Tiedon koettiin liikkuvan ainoastaan suullisesti vuorovastaavalta toiselle. Haastatellut myös kokivat, että kaikki tieto ei liiku suullisesti eteenpäin. Yksi haastateltava myös toi esille, että aamuvuoroissa kommunikointi vuorovastaavan ja esihenkilön välillä ei aina toimi.

Koin että aamuvuorossa informaatio ei aamussa pelaa aina jos ei kerro kuka tekee mitään, et tää ontuu tässä yksikössä nyt täysin et dialogi aoh ja vuorovastaavan välillä. (Haastateltava 4)

Haastateltavat kuvasivat perehdyttäjiään yleisesti hyväksi ja perehdyttäjän tärkeänä ominaisuutena pidettiin kokemusta työstä. Haastateltavat kokivat, että nykyisessä perehdytyksessä oli tärkeää, että perehtyjä pääsi itse tekemään ja perehdyttäjä tuki perehtyjää tarvittaessa. Osa haastateltavista perehtyi tehtävään perehdyttäjän toimintaa seuraten ja yksi haastatelluista koki, että perehdyttäjän seuraaminen ei tuntunut hyödylliseltä.

Se oli ihan hyvä ja perehdyttäjä anto mun ihan toimia itsenäisesti siinä, et se oli vähän niinku taustalla, että kun mä tiedän mistä kansista löytyy mitään ja näin et sillai mun kohdalla se oli niinku tuki ja turva. (Haastateltava 4)

Kokeneempien kollegoiden tuki koettiin tärkeänä osana perehtymistä. Haastateltavien mukaan kokenut kollega toi tukea perehtyjän ensimmäisiin itsenäisiin vuorovastaavan vuoroihin. Myös perehtymisen jatkuvuus nousi esille haastatteluissa kokeneen kollegan tuen myötä.

Se on ihan se avoin keskusteluyhteys myös esihenkilöiden suuntaan tärkeä et jos mul on jotain ni mä pystyn sen sitten avaamaan. (Haastateltava 6)

Tärkeäksi asiaksi nykyisessä perehdytyksessä haastateltavat kuvasivat avoimen keskusteluyhteyden esihenkilöiden kanssa. Haastateltavien mukaan erityisesti arkena esihenkilöiltä on helppo kysyä neuvoa ja ohjeita. Yksi haastatelluista myös kuvasi tärkeänä mahdollisuuden soittaa esihenkilölle tarpeen vaatiessa. Haastatellut vuorovastaavana toimivat sairaanhoitajat kokivat tärkeänä esihenkilöiden luottamuksen vuorovastaavan tekemiin päätöksiin. Vuorovastaavat kokivat, että esihenkilöt antavat vuorovastaavan tehdä itsenäisiä päätöksiä ja esihenkilöiltä saatu tuki päätöksille koettiin tärkeänä. Haastatteluista kävi ilmi, että vuorot, joissa esihenkilö on paikalla, koetaan vähemmän haastaviksi. Esihenkilöltä saatu tuki koettiin tällöin helpottavaksi tekijäksi vuorossa. Vuorovastaavat kokivat aamuvuoroissa esihenkilöiltä saadun tuen sijaisten hakemiseen tärkeäksi. Esihenkilöiltä koettiin saatavan teknistä apua sijaisten hakemiseen käytettävän ohjelmiston kanssa.

Niin ehkä just esihenkilö kaipaisi varmaan semmoista niin kuin, että luotettaisiin siihen sun vastaavan hoitajan osaamiseen ja että saisi tehdä itsenäisesti päätöksiä. (Haastateltava 3)

Perehdytyksen sisältö muodostui perehtymistä tukevasta sisällöstä sekä puutteista perehdytyksen sisällössä.

Nykyistä perehdytystä tukevaksi sisällöksi kuvattiin yhtenä alueena kirjalliset ohjeet ja niiden läpikäynti. Kirjallisten ohjeiden koettiin auttavan perehtymisessä ja niiden läpikäyntiä suullisesti pidettiin tärkeänä. Myös ohjeiden sijainnin perehdyttäminen ja ohjeiden päivittäminen ajantasaisiksi koettiin tärkeäksi osaksi perehtymistä. Ohjeiden lisäksi myös perehdytysmateriaalin läpikäynti yhdessä perehdyttäjän kanssa koettiin hyödylliseksi. Yksi haastateltavista kuvasi myös ohjelmistojen läpikäynnin perehtymistä tukevaksi asiaksi.

Mulle jäi hyvin se et mä tiedän mistä mä haen sitä tietoa, että miten tässä toimitaan. (Haastateltava 7)

Nykyisen perehdytyksen sisällössä havaittuina puutteina koettiin se, ettei toimintakortteja, joissa käsiteltiin ohjeistuksia suuronnettomuuksien tai sähkökatkojen varalle, käyty läpi. Yhden haastatellun mukaan myös sijaishakujen tekeminen jäi puuttumaan perehdytyksestä.

Joo me käytiin niitä jotain vuoron vastaavaa ohjeita ja ja näitä mut sitten ei käyty esim mitään no että niinku suro juttuja pelastusjuttuja jos tulee joku sähkökatko niin ei me niitä toimintakortteja käyty missään kohtaa. (Haastateltava 3)

Ympäristö ja perehdytysprosessi muodostui suunnitelmallisuuden puutteesta, haasteista järjestelmissä sekä työvuorosuunnittelusta.

Yhtenä puutteena nykyisessä perehdytyksessä koettiin olevan selkeän perehdytysohjelman puuttuminen. Perehdytysohjelman puuttumiseen liitettiin tässä yhteydessä myös yhden perehdytysvuoron riittämättömyys. Haastateltavat kuvasivat myös työvuoropuutteiden hakukäytännön epäselvänä. Haastateltaville ei ollut aina selkeää kuka hoitaa työvuoropuutteiden hakemisen. Lisäksi käytännön sijaisten hakemisessa koettiin vaihtelevan, mikä vaikeutti työskentelyä.

Kyl siin tarvii olla ne tietyt et täytyy olla ihan perehdytysohjelma semmosta mä toivon. (Haastateltava 6)

Sit vähän sillee et kuka nyt hakee minkäkin vuoron et se on vähän sekavaa. (Haastateltava 1)

Haastateltavien mukaan nykyisessä perehdytyksessä yhtenä vaikeuttavana tekijänä olivat haasteet järjestelmissä. Ohjeiden sijainti koettiin haasteeksi, sillä ohjeiden koettiin olevan sekavasti liian monessa paikassa. Ohjeiden kuvattiin löytyvän paperisina versioina tai sähköisinä eri alustoilta. Haastateltavat kertoivat, että ohjeiden tulisi olla selkeästi yhdessä tai

korkeintaan kahdessa paikassa saatavilla. Lisäksi yksi haastateltavista kuvasi atk-järjestelmät ahdistavina. Tässä haastateltava korosti, että sijaisten hakemiseen käytettävää sovellusta tulisi saada harjoitella.

Yksi mikä tukisi sitä uutta vuoro vastaavaa avaa niin no esiin tällä hetkellä itse koen, että edelleenkin tuolla siis vastaavan seinät on täynnä kaikkea ohjetta sitten niitä löytyy löytyy teamsista löytyy ims:stä löytyy sieltä täältä tuolta niitä on niinku liikaa monessa paikassa. (Haastateltava 3)

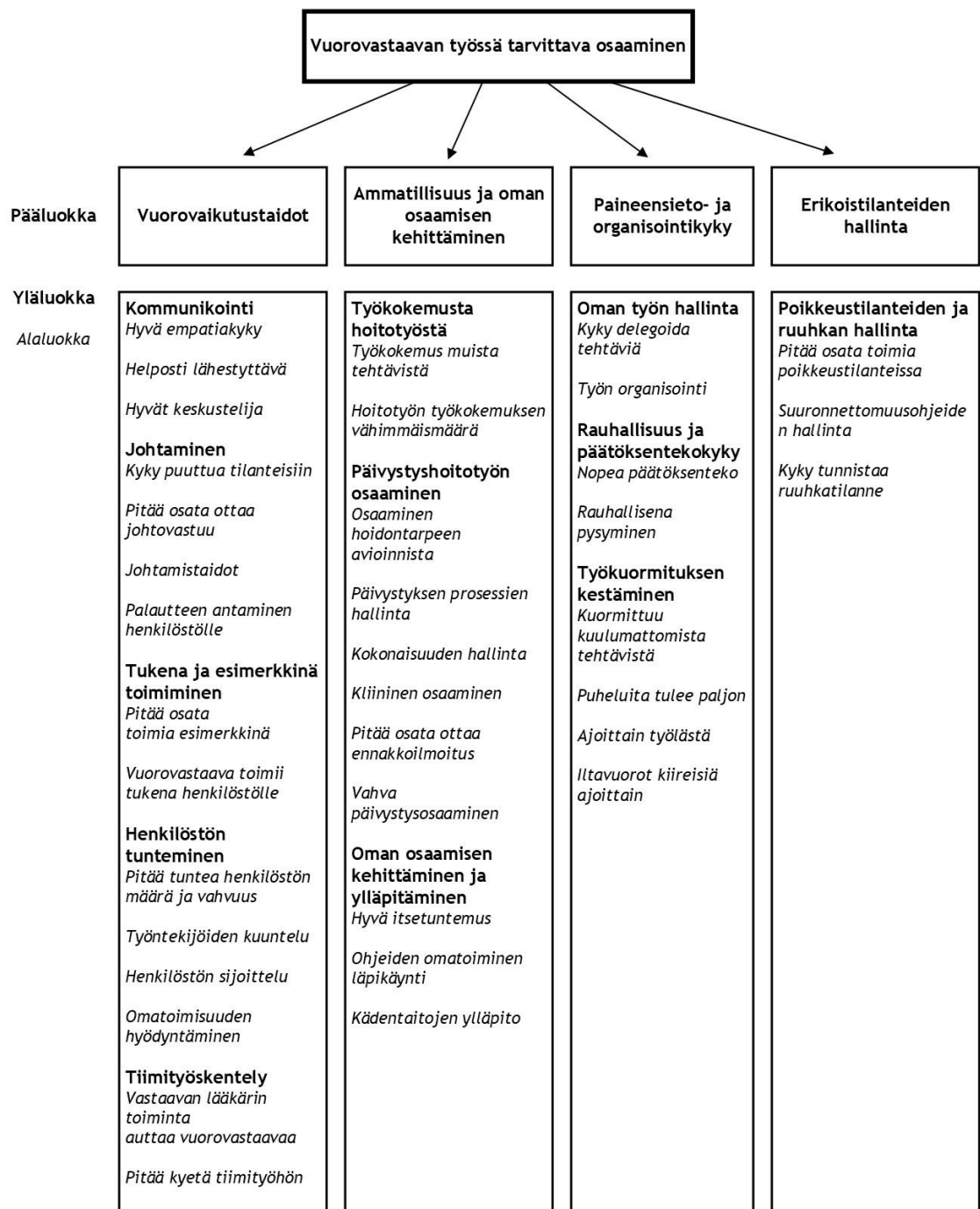
Nykyisessä perehdytyksessä työvuorosuunnittelulla koettiin olevan vaikutusta perehtymiseen. Haastateltavat kokivat yövuoroissa tehtävien vuorovastaavan vuorojen tukevan kehittymistä päivävuorojen vuorovastaavan tehtäviin ja helpottavan myös niihin siirtymistä. Myös nykyisessä perehdytyksessä perehdytysvuoroja oli vain yksi, joka koettiin riittämättömäksi.

No kyllä se yövuoro tukee sitä kehittymistä, mä ainakin aloitin niistä yövuoroista ni joo kyllä ja sitten taas yöllä ei tuu hirveesti mitään selviteltäviä asioita. (Haastateltava 1)

5.2 Vuorovastaavan työssä tarvittava osaaminen

Vuorovastaavan työssä tarvittavaksi osaamiseksi tunnistettiin vuorovaikutustaidot, ammatillisuus ja oman osaamisen kehittäminen, paineensieto- ja organisointikyky sekä erikoistilanteiden hallinta (Kuvio 2).

Kuvio 2: Vuorovastaavan työssä tarvittava osaaminen



Vuorovaikutustaidot muodostuivat kommunikoinnista, johtamisesta, tukena ja esimerkkinä toimimisesta, henkilöstön tuntemisesta sekä tiimityöskentelystä

Haastateltujen mukaan vuorovastaavan tulee olla helposti lähestyttävä sekä empaattinen. Haastateltujen kokemuksen mukaan vuorovastaavan tulee olla myös tasapuolinen.

Onhan se kaikinpuolin helpompi ja mukavampi ja ihmiset tulee sulle paljon herkemmin sanomaan ja puhumaan, jos sä olet semmonen asiallisesti puhuva ja ystävällinen ja kiinnostunut. (Haastateltava 7)

Tärkeänä osaamistaitona tuotiin esiin hyvät keskustelutaidot. Näitä ominaisuuksia kuvattiin yleisesti hyvinä kommunikaatio- ja vuorovaikutustaitoina. Vuorovastaavan tuli myös olla ystävällinen, asiallinen ja omata kyky ottaa muut huomioon. Kommunikointitaitojen tärkeyttä myös korostettiin toimittaessa muiden ammattiryhmien, kuten lääkäreiden, esihenkilöiden ja muiden viranomaisten kanssa.

Sitten mun pitää osaa kommunikoida johdon kanssa ja mun pitää osaa kommunikoida v-lääkärin kanssa ja kaikkien lääkäreiden kanssa ja viranomaisten kanssa et siin on niin paljon sitä mitä pitää osata ihan käytännön asioita. (Haastateltava 4)

Haastatellut kuvasivat yhtenä osaamisalueena kommunikointiin liittyen kyvyn antaa palautetta henkilöstölle. Palautteen antamista pidettiin sekä kykynä antaa palautetta henkilöstölle rakentavasti että mahdollistaa henkilöstölle palautteen antaminen vuorovastaavalle. Myös erityisesti positiivisen palautteen antamista korostettiin.

Niin että ylipäänsä molemmin puolin vois tuoda palautetta. (Haastateltava 1)

Sen pitää pystyä antamaan rakentavaa palautetta ja olla tasapuolinen ja helposti lähestyttävä. (Haastateltava 5)

Haastatelluista kaikki kuvasivat tärkeänä osaamisalueena kyvyn puuttua tilanteisiin. Tätä osaamisaluetta kuvattiin kykynä puuttua hankaliin tilanteisiin ja kykynä puuttua henkilökunnan välisiin kiistoihin ja ongelmiin. Lisäksi osaamisaluetta kuvattiin kykynä säilyttää auktoriteetti haastavissa tilanteissa sekä puuttua työyhteisössä esiintyviin ongelmiin.

Semmoinen tietynlainen auktoriteetti, kun osa lähtee liekille, niin sitten se et se pysyy se rooli siinä et kuka sen kuitenkin sitten määrää. (Haastateltava 7)

Vuorovastaavan tärkeinä osaamisalueina kuvattiin kykyä ottamaan tilanne hallintaan ja yleisesti hyvää johtamistaitoa.

Mä tarkoitan sitä et pitää olla sitä et vuorovastaava on se joka viheltää pelin pois jos vouhataan. (Haastateltava 4)

Haastateltujen mukaan tärkeänä osaamistaitona vuorovastaavalle pidettiin esimerkkinä toimimista sekä henkilöstön tukemista työssään. Osaamistaitoja kuvattiin kykyinä auttaa ja tukea työntekijöitä kentällä sekä tarvittaessa opastaa työntekijöitä. Tukemisen ja auttamisen koettiin myös liittyvän työntekijöiden väärin toimintatapojen korjaamiseen. Henkilöstön tukena

toimimisella tarkoitettiin esimerkiksi tukea klinisiin toimenpiteisiin. Tukena toimiminen yhdistettiin myös työpisteisiin, joissa henkilöstöresurssi koettiin ajoittain vähäiseksi.

Hyvää kliinistä taitoa, siis musta on tärkeätä, et se vuorovastaavakin osaa tarvittaessa ohjata ja opastaa ja neuvoa vaikka jos joku kysyy laskimoportin aloitusta. (Haastateltava 2)

Yleisesti päivystystyöstä varmasti niinku vahva ja vankka klininen osaaminen kyllä, että sä voit olla tukemassa siellä ja auttamassa muita. (Haastateltava 1)

Haastateltavat kuvasivat tärkeänä osaamistaitona vuorovastaavalle henkilöstön määrän ja vahvuuden tuntemisen. Lisäksi tärkeänä osaamistaitona mainittiin myös kyky kuunnella työntekijöitä. Eräs haastateltava liitti kykyyn työntekijöiden kuuntelu, myös ihmisten omatoimisuuden hyödyntämisen. Haastatteluissa nousi myös esiin osaaminen henkilöstön sijoittelun suhteen.

Pitää tietää ja osata minkälaista vahvuutta missäkin pitää olla ja minkälainen määrä on potilaita, kun on kaaostilanne. (Haastateltava 1)

Yksi haastatelluista kuvasi vastaavan lääkärin toiminnan helpottavan myös vuorovastaavana toimivaa hoitajaa. Vastaavan lääkärin toiminta lääkärityövoiman resursoinnissa ja lääkäreiden toiminnasta vastaaminen koettiin tärkeäksi. Vuorovastaavat pitivät myös tärkeänä taitona vuorovastaavalle tiimityöskentelyn taitoja.

Oot niinku mitä mä sanoisin semmoinen tiimipelaaja tavallaan ja siis niinku asiallinen muita ihmisiä kohtaan. (Haastateltava 3)

Ammatillisuus ja oman osaamisen kehittäminen muodostui työkokemuksesta hoitotyöstä, päivystyshoitotyön osaamisesta ja oman osaamisen kehittämisestä ja ylläpitämisestä.

Osa haastateltavista kuvasi vuorovastaavaksi alkavan sairaanhoitajan työkokemuksen vaatimukseksi vähintään kaksi vuotta. Toisaalta yksi haastateltavista koki kahden vuoden työkokemuksen vielä riittämättömäksi vuorovastaavan rooliin. Osa haastateltavista myös piti tarkkoja rajoitteita työkokemukseen haastavina sairaanhoitajapulana vuoksi. Myös aiempi kokemus johdattamis- ja esihenkilötehtävistä, sekä työkokemus muista hoitoalan yksiköistä, koettiin eduksi vuorovastaavan työssä.

No kyl mä toivoisin vuorovastaavalta et hänellä olisi muutaman vuoden työkokemus nimenomaan päivystyksestä, miksei jostain muualtakin et hänellä on sitä näkemystä. (Haastateltava 2)

Mut en mä aatellu et joku pari vuotta hoitoalalla ollu, ni ei se ehkä välttämättä. (Haastateltava 5)

Haastateltavien mukaan vuorovastaavalla tulee olla vahva päivystysosaaminen. Vuorovastaavalla täytyy olla vahva kokemus päivystyksestä ja hänen tulee olla vahva osaja. Tärkeänä taitona pidettiin myös kokonaisuuden hallintaa. Osaamisvaatimuksia päivystyshoitotyöstä

tarkennettiin vahvalla kliinisellä osaamisella ja haastateltavat kokivat, että osaamisen tulee olla laaja-alaista. Vuorovastaavana toimivan tulee myös hallita päivystyksen eri prosessit eli työpisteet. Tarkempina taitoina haastateltavat edellyttivät vuorovastaavalta vahvaa osaamista hoidontarpeen arvioinnista, sekä raporttien ja ennakkoilmoitusten vastaanottamisesta.

Osaamisen taso ja kommunikointi tulee esille myös siinä, kun otetaan ennakkoilmoitusta vastaan, että niistä löytyy se oleellinen esimerkiksi traumahälyajatus tai avh ajatus et onks täs liuotettavaa tai muuta, niin jotta sieltä pystytään poimimaan lääkärille ne oleelliset asiat ni siinä pitää olla sitä kliinistä ja muuta teoreettista osaamista, mut just se kommunikointi siinäkin et sä osaat pyytää tai vaatia sieltä ne tietyt tiedot. (Haastateltava 6)

Haastateltavat kuvasivat osaamisen kehittämisen ja ylläpitämisen tärkeäksi osaamisalueeksi. Ohjeiden omatoimisen läpikäymisen ja kertaamisen koettiin olevan tärkeää. Haastateltavien mukaan vuorovastaavan oli tärkeää myös työskennellä itse potilastyössä kädentaitojen ylläpitämiseksi. Vuorovastaavan tulee myös tuntea omat vahvuudet ja käyttäytymismallit.

Pitää osata haistella ilmaa ja ite pitää tietää omat vahvuutensa ja omat käyttäytymismenetelmänsä... siis oman käyttäytymisen tällaisessa tilanteessa. (Haastateltava 4)

Paineensieto- ja organisointikyky muodostui oman työn hallinnasta, rauhallisuudesta ja päätöksentekokyvystä sekä työkuormituksen kestämisestä.

Yhtenä vuorovastaavan osaamisalueena kuvattiin työn organisointi ja kyky delegoida tehtäviä. Työtehtävien delegointi tuotiin esiin vuorovastaavan kohtaamisissa kiiretilanteissa. Työn organisointia kuvattiin myös kykynä priorisoida asioita ja kykynä hallita monta asiaa samaan aikaan.

Mä pystyn kyllä siihen, jos häly soi ja viis hakua pitäis tehdä ni tänne jos ootte paikalla ja jos tuntuu et on jotain niin voinhan mä antaa puhelimet kollegalle triageissa että ootko ystävällinen ja vastaat. (Haastateltava 2)

Haastateltavien mukaan vuorovastaavan on tärkeää osata pysyä tilanteissa rauhallisena. Työtä kuvattiin kuormittavaksi ja sen todettiin vaativan paineensietokykyä. Lisäksi vuorovastaavan tulee pystyä tekemään nopeita päätöksiä esimerkiksi henkilöstön sijoittelun suhteen.

Ehdottomasti se että ei lähde panikoimaan eli siis paineensietokyky pitää olla hyvä. (Haastateltava 5)

Haastateltavat toivat esille haastatteluissa erilaisia vuorovastaavia kuormittavia tekijöitä. Vuorovastaavan kuvattiin kuormittuvan hänelle kuulumattomista tehtävistä. Myös puheluiden määrä koettiin ajoittain turhauttavana. Päivissä myös todettiin olevan vaihtelua kuormituksen määrän suhteen. Iltavuoroja kuvattiin kuormittavimmiksi vuoroiksi vuorovastaavan roolissa ja poissaolojen suuren määrän hoitaminen koettiin myös kuormittavaksi tekijäksi.

Täältä tulee kaikkea sellaista mitkä ei välillä edes kuulukaan että tuntuu että tää on semmoinen tunkio mihin voidaan niinku soittaa kaikesta asiasta. (Haastateltava 3)

Erikoistilanteiden hallinta muodostui poikkeustilanteiden ja ruuhkan hallinnasta.

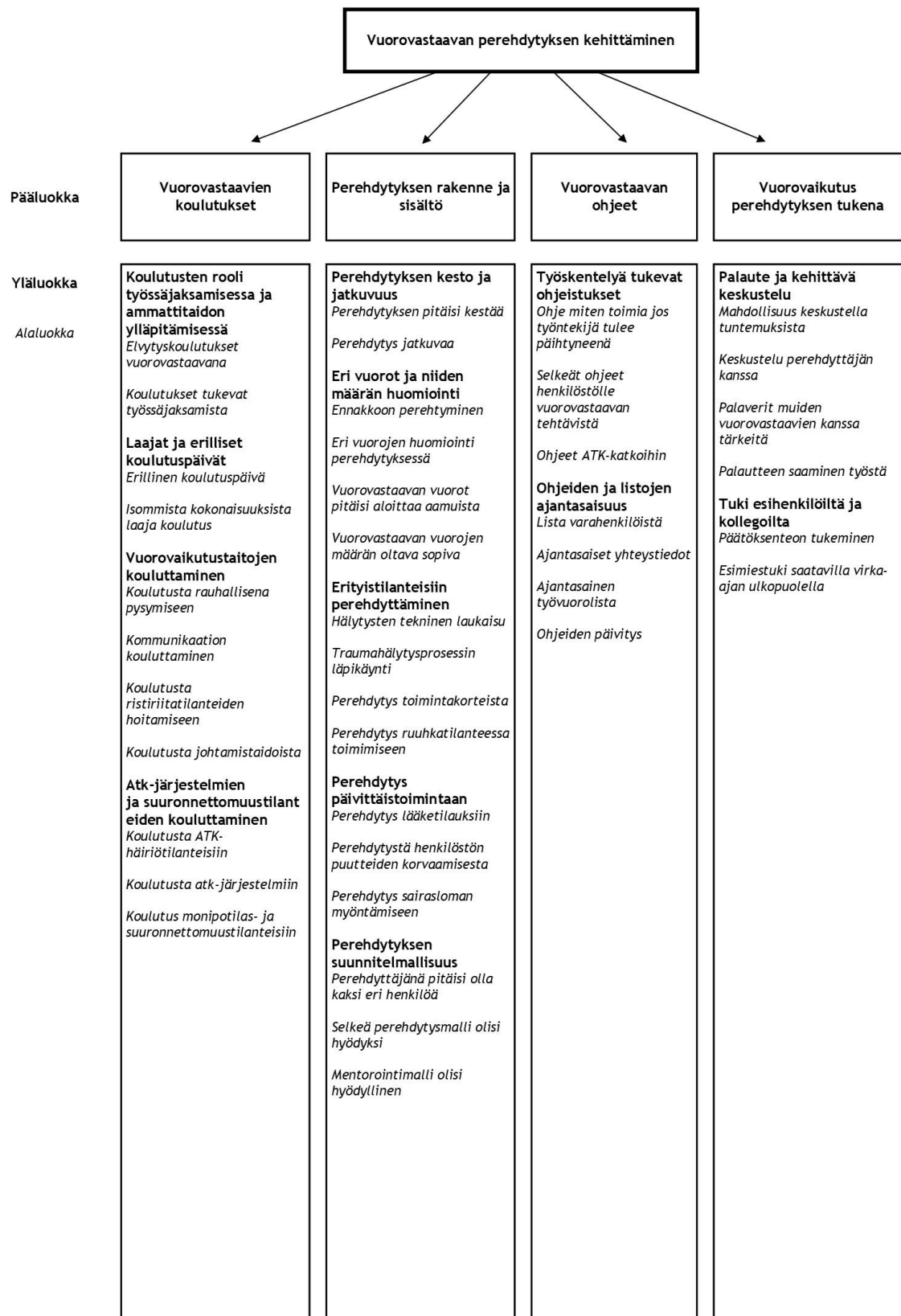
Tärkeänä osaamisalueena vuorovastaavan työssä pidettiin myös poikkeustilanteiden ja ruuhkan hallintaa. Haastateltavien mukaan vuorovastaavan on tärkeää osata toimia poikkeustilanteissa. Poikkeustilanteista korostui erityisesti suuronnettomuustilanteessa toimiminen. Suuronnettomuusohjeiden hallintaa pidettiin tärkeänä osaamisalueena vuorovastaavalle. Yksi haastateltava toi esille myös vuorovastaavan osaamisen ruuhkatilanteen tunnistamisessa.

Niin no kyllä sen just poikkeustilanteessa pitää tietää miten toimia miten ne laukaistaan ne esimerkiksi just suuronnettomuus. (Haastateltava 3)

5.3 Vuorovastaavan perehdytyksen kehittäminen

Kehittämistarpeiksi vuorovastaavan perehdytyksessä tunnistettiin vuorovastaavien koulutukset, perehdytyksen rakenne ja sisältö, vuorovastaavan ohjeet sekä vuorovaikutus perehdytyksen tukena (Kuvio 3).

Kuvio 3: Vuorovastaavan perehdytyksen kehittäminen



Vuorovastaavien koulutukset muodostui koulutuksen roolista työssäjaksamisessa ja ammattitaidon ylläpitämisessä, laajoista ja erillisistä koulutuspäivistä, vuorovaikutustaitojen kouluttamisesta sekä atk-järjestelmien ja suuronnettomuustilanteiden kouluttamisesta.

Koulutusten roolin koetaan vuorovastaavan työssä tukevan vuorovastaavan työssäjaksamista. Yksi haastateltavista myös nosti tärkeäksi työssäjaksamista tukevaksi asiaksi elvytyskoulutukseen osallistumisen vuorovastaavan roolissa.

Niinhän on koulutuksiin, että se ois semmoinen ihan hyvä, että työnantaja tukee siinä vuorovastaavan jaksamista. (Haastateltava 4)

Koulutusten suhteen haastateltavat kokivat, että erilliset koulutuspäivät vuorovastaaville olisivat tarpeellisia ja hyödyllisiä. Haastateltavat myös kokivat, että ennen perehdytysvuoroa pidetty koulutus olisi saanut olla pidempi. Ennen perehdytysvuoroa pidetty koulutus kuitenkin koettiin hyvänä. Haastateltavat toivat myös esiin tarpeen yhteiselle koulutuspäivälle kaikkia perehtyjiä varten. Haastateltavien mukaan myös isommista kokonaisuuksista pitäisi olla laaja koulutus kaikille vuorovastaaville.

Voisin lähteä koulutuspäivään koska mä tiedän et semmosia koulutuksia on mitkä ei oo esimiestasolle vaan sellaisille, jotka toimii terveydenhuoltoalalla tällaisissa rooleissa. (Haastateltava 2)

Vuorovaikutustilanteiden kouluttamisesta yhtenä osa-alueena haastateltavat nostivat esille koulutuksen rauhallisena pysymiseen. Koulutuksesta toivottiin työkaluja rauhallisena pysymiseen. Koulutustarvetta kuvattiin myös paineensietokykyyn, kommunikointiin ja stressinhallintaan sekä yllättävistä tilanteista selviämiseen rauhallisena. Kommunikaation kouluttamiseen nostettiin myös mahdollisuus yksikön omien koulutusresurssien käyttämiseen. Haastateltavat kokivat tarvetta koulutukselle myös ihmisten välisten ristiriitatilanteiden hoitamiseen ja miten purkaa työyhteisössä vaikeita tilanteita henkilökunnan kesken. Koulutustarvetta koettiin myös johtamistaitoihin ja esihenkilön roolissa toimimiseen.

Aivan ehdottomasti meille, jotka on pidempään tätä tehny ni mä kokisin todella tärkeenä koulutuksen paineensietokyvystä. (Haastateltava 6)

Jos ois jotain koulutusta jotain henkilöstö tämmöistä ihmisen kohtaamista ristiriitatilanne asioissa ihan kommunikointi et se olis meille et miten hallita kun on hankala tilanne. (Haastateltava 4)

Haastateltavat kuvasivat yhtenä perehdytyksen kehityksen osa-alueena koulutuksen ATK-järjestelmien häiriötilanteeseen. Koulutustarve todettiin myös potilastietojärjestelmän katkojen aikaiseen toimintaan ja ohjeistukseen. Haastateltavien mukaan ATK-järjestelmien koulutuksen tulisi sisältää koulutusta sijaisten hakemiseen, teams-sovelluksen käyttöön sekä

tiedonhakuun. Henkilöstöhallintoon liittyviin ohjelmistoihin koettiin tarvetta esihenkilöiden antamalle opastukselle. Haastatteluissa tuli esille myös riittävä aika ohjelmistojen opetteluun.

Sitten käytäisiin vähän niitä, että no hei että näin tää kuntarekry toimii ja ja miten sä haet sieltä niitä keikkalaisia. (Haastateltava 3)

Yhtenä tuen muotona mä ajattelen, kun esihenkilö tuli mun kanssa sen kuntarekryn haun et tämmösiä konkreettisia juttuja et kyllähän esimiehet antaa sitä tukea, kun kysyy. (Haastateltava 2)

Koulutuksen tarve monipotilas- ja suuronnettomuustilanteisiin tuli esille kaikissa haastatteluissa. Haastateltavat kokivat tärkeäksi suuronnettomuusohjeiden säännöllisen ja jatkuvan koulutuksen. Lisäksi koettiin että suuronnettomuusohjeita tulisi erityisesti harjoitella ja käydä harjoitusta läpi suullisesti.

Tietenkin se että niitä valtavaan paljon harjoteltais nekin vois olla semmosena keskusteluna et nyt tuli suuronnettomuus ja niitä lähettäis suullisesti pyörittämään et mites me täs nyt tehtäis ja tää menis näin, aina ne tois sitä varmuutta. (Haastateltava 7)

Perehdytyksen rakenne ja sisältö muodostui perehdytyksen kestosta ja jatkuvuudesta, eri vuoroista ja niiden määrän huomioinnista, erityistilanteisiin perehdyttämisestä, perehdytyksestä päivittäistoimintaan sekä perehdytyksen suunnitelmallisuudesta.

Haastateltavat kokivat, että perehdytyksen kehittämisen näkökulmasta perehdytyspäiviä pitäisi olla enemmän kuin yksi. Perehdytysvuorojen määräksi ehdotettiin haastatteluissa vähintään kaksi tai jopa useampi perehdytysvuoro. Yhden perehdytysvuoron heikkoutena myös todettiin, että mikäli vuoro on rauhallinen, ei perehdytysvuoro ole kovin hyödyllinen. Yksi haastateltava kuvasi kuitenkin yhden perehdytysvuoron riittäväksi määräksi. Haastateltavien mukaan perehdytyksen on myös tärkeää jatkua perehdytysvuorojen jälkeen.

Varmasti niitä vois olla enemmänkin niitä päiviä, vaikka olis sit ees se kaks päivää et olis kaks erilaista päivää. (Haastateltava 1)

Aina mä koen et se mun miten mä oon heidän mukanaan tekemässä työtä ni se perehdyttäminen on jatkuvaa. (Haastateltava 6)

Vuorovastaavien perehdytyksen kehittämisessä pidettiin tärkeänä myös vuorovastaavan tehtäviin perehdyttämistä ennen perehdytysvuoroa. Lisäksi yksi haastateltava toi esille perehdytyksen tarpeen jo yö- ja aamuvuorojen vuorovastaavan tehtäviin. Haastateltavien mukaan vuorovastaavan tehtäviin perehtyminen pitäisi aloittaa aamuvuoroista, sillä näissä vuoroissa tehtävään perehtyminen koettiin helpommaksi. Myös esihenkilötuen merkitys aamuvuoroissa tuotiin esille. Aamuvuoron vuorovastaavan vuorojen koettiin tukevan kehittymistä iltavuoron tehtävään. Vuorovastaavan tekemien vuorojen määrässä koettiin, että vähintään yksi vuoro viikossa

on riittävä, jotta osaaminen ja tuntuma tehtävään säilyy. Yksi haastateltavista toi esille, että vuorovastaavan vuoroja saa korkeintaan olla puolet työvuoroista.

Ehdottomasti tukee et ensin haetaan sitä vauhtia semmosista mistä sä pystyt enemmän keskittymään joihinkin tiettyihin vuorovastaavan työn osa alueisiin, vaikka just aamuvuorossa. (Haastateltava 6)

Yhtenä erityistilanteisiin perehdyttämisen osa-alueena pidettiin hälytysten tekemistä viranomaisverkossa. Haastateltavat kokivat, että hälytysprosessin läpikäyntiä tulisi myös harjoitella perehdytyksessä. Myös vuorovastaavan apuna käytettävistä toimintakorteista koettiin tarvittavan oma perehdytys ja niitä tulisi käydä läpi perehdytyksen aikana. Haastateltavat myös kokivat tarvitsevansa perehdytystä ruuhkatilanteessa toimimiseen sekä lisäävun hälyttämiseen.

Siinä vois panostaa enemmän traumahälytyksiin ja et mitä kaikkea sun pitää ottaa siinä huomioon tai ihan sen hälytyksen tekeminenkin. (Haastateltava 2)

Et jos meil on täällä päivystyksessä ruuhkatilanne ni miten silloin vastaavana niinku toimit. (Haastateltava 6)

Haastateltavien mukaan myös päivittäistoiminnan osa-alueisiin tarvitaan perehdytystä. Yhtenä tällaisena osa-alueena kuvattiin perehdytys lääketilausten tekemiseen. Myös puuttuvan henkilöstön korvaamiseen koettiin tarvittavan perehdytystä. Tässä osa-alueessa pidettiin tärkeänä selkeitä ohjeistuksia työvuoropuutteiden hakukäytäntöihin. Yksi haastateltavista myös koki tärkeänä perehdytyksen sairasloman myöntämiseen työntekijälle.

No varmaan nyt tulee mieleen et noi lääketilaukset et jos niitä tarvii tehdä et ne varmaan ois ihan hyvä käydä läpi. (Haastateltava 5)

Haastateltavat kuvasivat selkeän perehdytysmallin tärkeäksi osaksi perehdytystä. Perehdytysmallin koettiin varmistavan, että kaikki tarvittavat asiat tulisi käytyä läpi perehdytyksen aikana. Haastateltavien mukaan myös perehdyttäjinä tulisi toimia kaksi eri henkilöä. Yksi haastateltavista toi esille myös mahdollisen mentorointimallin käyttämisen vuorovastaavan perehdytyksessä.

Ois ihan kiva et vastaaville hoitajille tulis ihan semmonen selkeä perehdytysjuttu et mitä kaikkea siihen kuuluu niinku tarkemmin. (Haastateltava 2)

Vuorovastaavan ohjeet muodostui työskentelyä tukevista ohjeistuksista sekä ohjeiden ja listojen ajantasaisuudesta.

Vuorovastaavien perehdytystä tukevista ohjeistuksista nousi esille selkeät ohjeet henkilöstölle vuorovastaavan tehtävistä. Vuorovastaavan tehtävien tiedottaminen myös henkilökunnalle koettiin tarpeelliseksi. Lisäksi koettiin tarve ohjeistuksille ATK-järjestelmien katkojen varalle. Myös ohjeet tilanteeseen, jossa työntekijä tulee päihtyneenä työpaikalle, koettiin tarpeelliseksi.

Haluaisin sen et kaikille olis selvää et mihin soitetaan, kun tulee atk katkos ja sitten täällähän jotkut soittavat, vaikka se ois vuorovastaavan tehtävä et siitä pitäis tiedottaa et se on se vuorovastaava, joka ottaa yhteyttä. (Haastateltava 4)

Haastateltavat kuvasivat perehdytyksen kannalta tärkeänä myös ohjeiden ja listojen ajantasaisuuden. Ohjemateriaalin ajantasaisuus koettiin tärkeäksi ja myös yhteystietojen ajantasaisuus tuotiin esille. Yksi haastateltava koki sähköisten ohjeiden päivittämisen helpommaksi ja paperisten ohjeiden heikkoutena pidettiin niiden pitämistä ajantasaisena. Haastateltavien mukaan myös työvuorolistan ajantasaisuus oli tärkeää. Myös käytettävästä varahenkilöstöstä tehty erillinen lista koettiin tarpeelliseksi.

No ainakin materiaalin ajassa pitäminen ja tiedot ja numerot löytyis et sun ei semmoiseen tarvitse käyttää aikaa. (Haastateltava 7)

Mut että se on yks osatekijä koska saattaa olla et joku ei oo tullu vuoroon ja sun pitää saada se kiinni ja mä en löydä numeroita ni sellasia asioita niille uusille. (Haastateltava 6)

Vuorovaikutus perehdytyksen tukena muodostui palautteesta ja kehittävästä keskustelusta sekä tuesta esihenkilöiltä ja kollegoilta.

Mahdollisuus keskustella omista tuntemuksista vuorovastaavan roolin suhteen koettiin tärkeäksi. Haastateltavat toivat myös esille mahdollisuuden keskustella esihenkilön kanssa tuntemuksista sekä hankalien tilanteiden läpikäynnistä esihenkilön kanssa. Myös keskustelu perehdyttäjän kanssa koettiin hyödylliseksi. Yhtenä perehdytystä tukevana asiana haastateltavat toivat esille myös vuorovastaavien yhteiset palaverit. Tässä nostettiin esille vertaistuki muilta vuorovastaavilta, tilanteiden läpikäynti, koulutustarpeiden esiintuominen sekä mahdollisuus harjoitella tilanteita. Kaikki haastateltavat toivat myös esille palautekeskusteluiden tärkeän roolin perehdytyksessä. Esille nousi esihenkilön antaman palautteen tärkeys vuorovastaavan rooliin perehdyttäessä. Myös positiivista palautetta esihenkilöiltä korostettiin. Palautetta koettiin tarvittavan myös perehdytyksen alkuvaiheessa.

Sit jos tulee joku semmonen tilanne et on ollu joku sellainen hankala tilanne mikä on jääny mietityttää ni se et sä voit käydä läpi sen esihenkilön kanssa. (Haastateltava 5)

Mä toivoisin itse esimiehiltä jotain palautetta et jos varmaan tullaan sanomaan jos jotkut kokee et se homma ei ihan luista meidän mielestä koska ethän sä ite voi muuttaa sun huonoa toimintaa jos kukaan ei sano ja sitten sitä miltä on tuntunut olla vuorovastaavana. (Haastateltava 2)

Haastateltavien mukaan perehtyjät tarvitsevat enemmän tukea asioissa, jotka auttavat päätöksenteossa, jolloin vuorovastaavien luotto omaan päätöksentekoonsa kehittyy. Yksi haastateltavista koki tärkeänä esihenkilön tuen tarvittaessa myös virka-ajan ulkopuolella.

lhan pitäisi käydä semmoista niinku päätöksenteko tämmöistä niinku että taval-
laan että se luo että ne jotka vuorovastaavaksi alkaa ne luottaa siihen omaan
pätöksentekokykyyn. (Haastateltava 3)

6 Pohdinta

6.1 Tulosten tarkastelu

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata päivystyksessä työskentelevien vuorovastaavien sairaanhoitajien perehdytystä sekä osaamisvaatimuksia. Vuorovastaavan perehdytystä tarkas-
teltiin haastateltavien oman perehdytyksen kuvaamisena sekä vuorovastaavien näkemyksinä
perehdytyksen kehittämisestä. Lisäksi opinnäytetyössä tarkasteltiin vuorovastaavien näkemyk-
siä vuorovastaavan työssä tarvittavasta osaamisesta.

Vuorovastaavat kokivat omassa perehdytyksessään vuorovastaavaksi sekä toimivia ratkaisuja
että myös puutteita. Haastateltujen kokemus saamastaan perehdytyksestä jakaantui menetel-
miin ja kommunikaatioon, perehdytyksen sisältöön sekä ympäristöön ja perehdytysprosessiin.
Teemoina esiin nousivat erityisesti perehdytyksen pituus, perehdyttäjän perehdytysmenetel-
mät, puutteet ohjeiden ja muun materiaalin läpikäynnissä sekä perehdytysohjelman puute.

Tässä opinnäytetyössä suurin osa haastateltavista koki yhden perehdytyspäivän liian lyhyeksi.
Myös Wolf ym. (2022, 403) nostivat tutkimuksessaan esille, että vuorovastaavan koulutus on
usein vain lyhytaikaista perehtymistä vuorovastaavan tehtävään. Perehdytyksen lyhyt kesto
saattaa osittain johtua resurssien puutteesta, sekä selkeän perehdytysohjelman puuttumi-
sesta. Myös tutkitun tiedon puuttuminen perehdytystä suunniteltaessa saattaa vaikuttaa pe-
rehdytyksen vähyyteen. Perehdytyksen osalta voidaan nähdä selkeä tarve perehdytyspäivien
lisäämiselle.

Haastateltavat kuvasivat tärkeänä osana omaa perehdytystään esihenkilöiltä saadun tuen.
Schwarzkopfin ym. (2012, 159) mukaan esihenkilön sitoutuminen ja osallistuminen toimintaan
lisää vuorovastaavan koulutuksen tehokkuutta. Opinnäytetyössä haastateltavat toivat esiin yh-
tenä puutteena perehdytyksen sisällön osalta myös sen, että suuronnettomuus- ja pelastusoh-
jeita ei käyty läpi. Opinnäytetyössä haastatellut vuorovastaavat kuvasivat myös yhtenä puut-
teena perehdytyksessä suunnitelmallisuuden puutteen, joka näkyi selkeänä perehdytysohjel-
man puuttumisena. Tätä näkemystä tukee myös kirjallisuudessa esiintyvä tieto, jonka mukaan
vuorovastaavana toimivat hoitajat ovat raportoineet strukturoidun koulutuksen puuttumisesta
(Holmgren ym. 2022, 297). Delamaterin & Hallin (2018, 40) tutkimuksen mukaan struktu-
roidun koulutuksen havaittiin parantavan vuorovastaavina toimivien hoitajien johtamistaitoja.
Suunnitelmallisuuden puute saattaa johtua resurssien puutteesta, sekä tiedon puutteesta
strukturoidun koulutuksen hyödyistä. Myös johdon asenne strukturoidun koulutuksen tar-
peesta, saattaa vaikuttaa suunnitelmallisen perehdytysohjelman puuttumiseen. Delamater &

Hall (2018, 40) toteavatkin tutkimuksessaan jatkotutkimusten tarpeen, jotta organisaatioissa ymmärretään vuorovastaavien työn kehittämisen vaikutukset. Tulosten pohjalta voidaan päätellä, että perehdytystä varten tulisi laatia perehdytysohjelma, joka sisältää tarkat perehdytyksessä läpikäytävät asiat.

Vuorovastaavan työssä tarvittava osaaminen muodostui vuorovaikutustaidoista, ammatillisuudesta ja oman osaamisen kehittämisestä, paineensieto- ja organisointikyvystä sekä erikoistilanteiden hallinnasta.

Tärkeänä osaamisalueena haastateltavat kokivat henkilöstön tuntemisen, johon liittyi henkilöstön määrän ja vahvuuksien tunteminen sekä hallita henkilöstön sijoittelu. Admi & Eilon-Moshe (2010, 156) toivat esille tutkimuksessaan, että vuorovastaavana toimivan hoitajan tulee tuntea henkilöstön vahvuudet ja heikkoudet sekä taidot. Myös Husebon & Olsenin (2019, 3) mukaan yhtenä vuorovastaavan tehtävänä voidaan pitää potilaiden jakamista hoitajille näiden osaamistason ja potilaiden määrän mukaan.

Vuorovastaavan työn yhtenä osaamisalueena haastateltavat toivat esille kommunikaatio- ja vuorovaikutustaidot. Kommunikaatiotaitoihin liitettiin myös vuorovastaavan kyky antaa palautetta henkilöstölle. Holmgrenin ym. (2022, 300) tutkimuksessa yhtenä vuorovastaavan välttämättömänä taitona tuotiin esiin tehokas kommunikointi henkilöstön kanssa. Myös Connelly ym. (2003, 301) toivat tutkimuksessaan esille yhtenä vuorovastaavan pätevyysvaatimuksena kyvyn kommunikoida tehokkaasti muun hoitohenkilöstön sekä muiden ammattiryhmien kanssa. Wolf ym. (2022, 400) mukaan hoitohenkilöstö on tuonut esille vuorovastaavan yhtenä toivotavana taitona hyvät kommunikaatiotaidot. Myös Spiva ym. (2020, 99) toivat tutkimuksessaan esille, että hyvät kommunikointitaidot auttavat vuorovastaavaa suoriutumaan tehtävästään. Tästä voidaankin päätellä, että vuorovastaavien kommunikointitaitoihin tulisi kiinnittää huomiota ja mahdollistaa näiden taitojen koulutus.

Tässä opinnäytetyössä haastateltavat kuvasivat yhtenä osaamisalueena työn organisoinnin ja kyvyn delegoida tehtäviä. Haastateltavat toivat esille myös kyvyn priorisoida asioita sekä hallita monia asioita samaan aikaan. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisussa (Kliinisen hoitotyön erikoisalut: Ehdotukset kliinisesti erikoistuneen sairaanhoitajan osaamisen kehittämiseksi 2021, 76) yhtenä päivystystyössä vaadittavana taitona tuodaan esille päivystyksen toiminnan organisointi ja priorisointi sekä normaalioloissa että poikkeustilanteissa yhdessä lääkärin ja esihenkilön kanssa.

Haastateltavien mukaan vuorovastaavaksi perehtyvältä odotettiin pääsääntöisesti useamman vuoden työkokemusta päivystyksestä. Osa kuvasi kahden vuoden työkokemusta liian lyhyeksi ja osa haastateltavista toi esille myös kriteerien haastavuuden hoitajapulan vuoksi. Tätä näkökulmaa tukee myös aikaisempi tutkimustieto, jossa haastatelluista vuorovastaavista 45,3 prosenttia raportoi vuorovastaavan työkokemuksen vaatimuksen olevan 1-3 vuotta ja 24,2

prosenttia yli kolme vuotta (Wolf ym. 2022, 397). Lundgrén-Laineen ym. (2013, 146) tutkimuksessa kyselyyn vastanneiden vuorovastaavien keskimääräinen työkokemus teho-osastolta oli 14 vuotta ja työkokemus vaihteli yhdestä vuodesta 35:n. Tämän perusteella vuorovastaavan tulisi omata useamman vuoden työkokemus ennen vuorovastaavaksi ryhtymistä.

Tässä opinnäytetyössä vuorovastaavan yhtenä tarvittavana osaamisalueena nousivat esiin johtamistaidot. Johtamistaitoihin liittyivät tutkimuksessa kyky puuttua hankaliin tilanteisiin ja henkilökunnan välisiin kiistoihin. Tutkimuksessa johtamisen osaamista kuvattiin myös yleisesti hyvinä johtamistaitoina. Delamater & Hall (2018, 37) toivat tutkimuksessaan esille, että vuorovastaavina toimivilla hoitajilla on halu kehittää keskeisiä johtamistaitojaan. Vuorovastavien johtamistaitoihin tulisi kiinnittää huomiota jo perehdytysvaiheessa, sekä mahdollistaa johtamistaitojen jatkokoulutus. Johtamistaitojen jatkokoulutuksessa voitaisiin myös hyödyntää esimerkiksi ammattikorkeakoulujen järjestämiä johtamiseen liittyviä YAMK-opintoja.

Haastatellut kuvasivat yhtenä vuorovastaavan osaamisalueena vahvan päivystyshoitotyön osaamisen. Tässä osaamisalueessa korostettiin myös vuorovastaavan kliinisiä taitoja. Vuorovastaavan kliinisten taitojen tärkeys koettiin myös edesauttavan sitä, että vuorovastaava pystyy tukemaan kentällä työskentelevää hoitohenkilöstöä. Wolf ym. (2022, 400) ovat tuoneet tutkimuksessaan esille, että hoitohenkilöstö kokee vuorovastaavan tärkeänä taitona hyvät kliiniset taidot. Nämä tulokset tukevat myös useamman vuoden vaadittavaa työkokemusta päivystyshoitotyöstä. Myös Leonard-Robertsin ym. (2018, 72) mukaan päivystyshoitotyön kliinisten taitojen hallinta on tärkeää, koska vuorovastaavan tulee tunnistaa kliiniseltä tilaltaan heikkenevä potilas ja tarvittaessa priorisoida potilaan hoito. Tulosten perusteella voidaan vuorovastaavan päivystyshoitotyön kliinistä osaamista pitää tärkeänä kriteerinä vuorovastaavaksi ryhtymiselle. Myös sosiaali- ja terveysministeriön julkaisussa (Kliinisen hoitotyön erikoisalat: Ehdotukset kliinisesti erikoistuneen sairaanhoitajan osaamisen kehittämiseksi 2021, 76) tuodaan osaamisalueina esille kyky toimia päivystyksen eri työpisteissä, kuten akuuttihoituhuone tai hoidon tarpeen ja kiireellisyyden arviointi sekä kyky hoitaa hätätilapotilaita.

Vuorovastaavan yhtenä osaamisalueena tuotiin esille vuorovastaavan tukena ja esimerkkinä toimiminen henkilöstölle. Vuorovastaavan tulee osata ohjata, auttaa, tukea ja opastaa kentällä työskentelevää henkilöstöä. Holmgrenin ym. (2022, 298) tutkimuksessa vuorovastaavat kuvasivat vuorovastaavan tehtävinä roolimallina toimimista henkilöstölle ja henkilöstön huomiointia ja tukena toimimista. Myös Cathro (2016, 210) on tuonut esille vuorovastaavan yhtenä tehtävänä uusien hoitajien opettamisen ja mentoroinnin. Vuorovastavien perehdytyksessä tulisi painottaa vuorovastavien yhtenä tehtävänä juuri tukena ja esimerkkinä toimimista. Myös vuorovastavien koulutuksia suunniteltaessa tulisi pohtia, kuinka vuorovastavien vahvuuksia tukena toimimiseen voitaisiin vahvistaa.

Vuorovastaavien perehdytyksen kehittäminen koostui vuorovastaavien koulutuksesta, perehdytyksen rakenteesta ja sisällöstä, vuorovastaavan ohjeista sekä vuorovaikutuksesta perehdytyksen tukena. Koulutuksen tarvetta pidettiin suurimpana suuronnettomuus- ja monipotilastilanteissa. Myös vuorovaikutustaitojen kouluttaminen koettiin tärkeänä osana kehittämistä. Myös perehdytysmallin selkeyttäminen tuotiin esiin kehittämiskohteena. Ohjeiden ja listojen laatiminen ja ajantasaistaminen koettiin myös tärkeänä osa-alueena ja vuorovaikutuksen osalta esiin nousivat vertaistuki- ja palautekeskustelut sekä esihenkilöiden tuki.

Opinnäytetyön tuloksissa tuli esiin koulutustarve suuronnettomuustilanteisiin koulutuksien ja harjoitusten avulla. Haastateltavat toivat esille myös tarpeen suuronnettomuusohjeiden säännölliseen kertaamiseen. Tätä tulosta tukee kirjallisuuden osalta julkaisu, joka käsittelee suuronnettomuustilanteiden kouluttamista päivystyksessä. Suuronnettomuustilanteiden kouluttamisessa keskitytään usein korkean tason johtamiseen, jolloin etulinjassa työskentelevien kouluttaminen perustuu vain verkossa oppimiseen tai epäsäännöllisiin suurimittaisiin harjoituksiin. (Weeks 2019, 19.) Myös Holmgrenin ym. (2022, 299) tutkimuksessa osa vuorovastaavista toi esille puutteelliset tiedot paikallisista ohjeista sekä puutteellisesta harjoittelusta suuronnettomuustilanteissa. Suuronnettomuustilanteiden kouluttaminen tulisikin sisällyttää vuorovastaavan perehdytykseen omana koulutusaiheenaan. Lisäksi vuorovastaavat voisivat hyötyä säännöllisistä suuronnettomuuskoulutuksista sekä toimintaohjeiden kertauksesta.

Yhtenä perehdytyksen kehittämisen osa-alueena nousi opinnäytetyössä esille mahdollisuus keskustella vuorovastaavan työssä kohdatuista tuntemuksista esihenkilön kanssa. Lisäksi kehittämisen osalta haastateltavat myös totesivat, että vuorovastaavien palaverissa tulisi käydä läpi tilanteita ja palaverissa olisi mahdollisuus myös vertaistukikeskusteluun. Holmgrenin ym. (2022, 298) mukaan vuorovastaavat kokevat vuorovastaavan roolin yksinäiseksi ja keskustelevat mielellään tilanteista muiden vuorovastaavien kanssa. Vuorovastaavat kokevat tarvetta foorumille, jossa he voisivat vaihtaa kokemuksia ja vahvistaa itseluottamustaan (Holmgren ym. 2022, 299). Tämän tiedon perusteella olisi tärkeää mahdollistaa säännölliset vuorovastaavien palaverit ja lisäksi esihenkilöiden tulisi tarjota mahdollisuutta kahdenkeskisiin keskusteluihin vuorovastaavan kanssa.

Opinnäytetyössä nousi esiin tarve johtamiskoulutuksesta vuorovastaavan perehdytyksessä. Yksi haastateltavista toi myös esille mentoroinnin mahdollisen hyödyn vuorovastaavan perehdytyksessä. Tätä näkemystä tukee aikaisempi tutkimustieto, jossa kaikki haastateltavat vuorovastaavat kuvasivat tarpeen johtamiskoulutukselle (Holmgren ym. 2022, 299). Admi & Eilon-Moshe (2016, 56) toivat myös tutkimuksessaan esille, että vuorovastaavana työskentelevät voivat hyötyä mentoroinnista ja johtamistaitojen valmennuksesta. Aiempi tutkimustieto on myös nostanut yhdeksi jatkotutkimusaiheeksi johtamistaitojen koulutusohjelmien kehittämisen ja tutkimisen (Admi & Eilon-Moshe 2010, 158). Vuorovastaavan perehdytyksessä tulisikin perehdytettävälle nimetä kokeneempi vuorovastaava mentoriksi. Tutkimuksessa esiin nousut

johtamiskoulutuksen tarve, johtamisosaaminen sekä aiempi tutkimustieto osoittavat, että johtamiskoulutuksen lisäämiselle vuorovastaavan työssä on selkeä tarve.

Opinnäytetyössä haastateltavat nostivat esiin ohjeiden ja listojen ajantasaisuuden tärkeyden perehdytyksessä. Listojen osalta esiin nousi näkemys yhteystietojen ja työvuorolistojen ajantasaisuudesta. Tutkimuksessaan Connelly, Yoder & Miner-Williams (2003, 304) toivat esiin, että vuorovastaavat kokevat hyötyvänsä tarkistuslistoista, joiden avulla vuorovastaavat saavat ajantasaiset tiedot vuoroon saapuvien hoitajien työajoista. Erityisesti perehdytyksen kannalta tulisikin varmistaa, että ohjeet ja listat pidetään ajantasaisina.

Haastateltavat toivat esiin perehdytyksen kehittämisen yhtenä osa-alueena kommunikaatiotaitojen kouluttamisen. Koulutusta kaivattiin yleisten kommunikaatiotaitojen lisäksi rauhallisena pysymiseen sekä ristiriitatilanteiden hoitamiseen. Wolf ym. (2022, 404) toivat esille, että vuorovastaavat eivät saa asianmukaista koulutusta kommunikointiin. Kommunikaatioon liittyvien aiheiden koulutus tulisi lisätä vuorovastaavien perehdytykseen ja huomioida myös muiden vuorovastaavien säännöllisessä koulutuksessa. Kommunikaatiotaitojen kouluttamiseen voitaisiin käyttää esimerkiksi ulkopuolista kouluttajaa.

Yhtenä perehdytyksen kehittämisen muotona opinnäytetyössä pidettiin myös palautekeskusteluiden mahdollistamista esihenkilön kanssa ja mahdollisuus saada sekä antaa palautetta. Connelly ym. (2003, 304) ovat tuoneet esille tutkimuksessaan, että vuorovastaavan on tärkeää saada palautetta työstään. Vuorovastaavan perehdytyksessä tulisi huolehtia säännöllisistä palautekeskusteluista perehtymisen eri vaiheissa ja mahdollistaa tarvittaessa palautteen antaminen anonyymisti.

6.2 Tutkimuseettiset periaatteet

Hyvän tutkimustavan mukaisesti tutkijan tulee hakea tutkimuslupaa, mikäli tutkimuksen kohteena on organisaation toiminta tai sen edustajat (Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset 2020, 21). Tämä opinnäytetyön kohteena olivat Päijät-Hämeen keskussairaalan päivystyksessä vuorovastaavana työskentelevät sairaanhoitajat ja opinnäytetyötä varten haettiin tutkimuslupa tulosalueen ylihoitajalta.

Tutkimuksen tekijän tulee arvioida tutkimuksessa tarvittavat resurssit kuten esimerkiksi tarvittavat laitteet ja kustannukset (Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset 2020, 17). Opinnäytetyö ei saanut ulkopuolista rahoitusta, vaan opinnäytetyön tekijä vastasi itse kustannuksista. Opinnäytetyöhön kuuluvat teemahaastattelut tehtiin tutkimukseen osallistuneiden työajalla.

Yhtenä keskeisenä eettisenä periaatteena tutkimuksissa, joissa tutkittava on tutkimusvuorovaikutuksessa tutkijaan, kuten esimerkiksi haastattelussa, on tietoon perustuva suostumus

osallistua tutkimukseen. Tutkimukseen osallistuvalla henkilöllä on oikeus osallistua vapaaehtoisesti tai kieltäytyä tutkimuksesta. Vaikka tutkittava olisi esimerkiksi työsuhteessa organisaatioon johon tutkimusta tehdään, ei tutkittavalle saa syntyä tilannetta, jossa tutkimukseen osallistuva henkilö kokee osallistumisen pakolliseksi. Tutkittavalla tulee olla myös oikeus keskeyttää tutkimukseen osallistuminen missä tahansa vaiheessa tutkimusta tai peruuttaa suostumuksensa osallistua tutkimukseen. Tutkittavan ei tarvitse esittää syytä keskeyttämiselle tai suostumuksen peruuttamiselle ja sen tulee olla yhtä helppoa kuin suostumuksen antaminen. Tutkittavalla on myös oikeus saada tietoa tutkimuksen sisällöstä ja esimerkiksi siitä, miten tutkimuksessa saatua aineistoa käsitellään ja säilytetään. Tutkittavalle tulee myös ilmaista, mikäli kyseessä on tilanne, jossa tutkija on myös muussa roolissa tutkittavaan nähden, kuten esimerkiksi tutkittavan esihenkilönä. (Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa 2019, 8-9.)

Tässä opinnäytetyössä mahdollisuudesta osallistua tutkimukseen tiedotettiin yleisesti vastaavana hoitajina toimivia sairaanhoitajia. Haastateltaville jaettiin tiedote tutkimuksesta (LIITE 2) sekä suostumuslomake tutkimukseen osallistumisesta (LIITE 3). Myös tässä vaiheessa tiedotettiin mahdollisia osallistujia vielä suullisesti, että tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kaikki tutkimukseen osallistuneet allekirjoittivat suostumuslomakkeen. Alkuperäiset suostumuslomakkeet säilöttiin lukolliseen kaappiin, johon vain opinnäytetyön tekijällä oli pääsy. Tutkimukseen osallistuneet saivat kopion suostumuslomakkeesta itselleen. Tutkimukseen osallistuvilta ei kerätty henkilötietoja, kuten nimiä tai sähköpostiosoitteita. Opinnäytetyön tekijä toimi haastatteluiden tekoaikaan kyseisessä yksikössä apulaisosastonhoitajana ja kaikki tutkimukseen osallistuneet tiesivät opinnäytetyön tekijän asemasta työyksikössä.

Hyvään tieteelliseen käytäntöön (HTK) kuuluvat hyvät tieteelliset menettelytavat ja tieteellisen työn tekemiseen kuuluu niiden mukaan aiemman tutkimustiedon huomiointi tutkimuksen suunnittelussa (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023, 13). Tässä opinnäytetyössä tietoperustan lähteinä käytettiin pääosin kansainvälisiä vertaisarvioituja tutkimusartikkeleita.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Kysymys tutkimuksen luotettavuudesta rakentuu eri tavalla, riippuen siitä onko kyseessä määrällinen vai laadullinen tutkimus. Laadullisen tutkimuksen yhtenä tärkeänä ominaisuutena on huomioida, että tutkija on itse tutkimuksensa keskeinen työväline. Määrällisen tutkimuksen luotettavuudessa käsitellään usein mittauksen luotettavuutta, mutta laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia. (Eskola & Suoranta 1998, 151.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden osalta on haastavaa laskea etukäteen riittävää aineiston kokoa (Eskola & Suoranta 1998, 153). Tutkittaessa ihmisten omakohtaisia kokemuksia

voidaan kylläntymispisteen määrittämistä pitää hankalana. Kylläntymispisteen saattaa toimia kriteerinä paremmin tutkittaessa yhteisön käsityksiä haastatteleamalla yksilöitä. (Vilkkä 2021, 153.) Tässä opinnäytetyössä tiettyjen aiheiden kohdalla saatiin samaan alaluokkaan useita pelkistettyjä ilmauksia, joten osittaista saturoitumista opinnäytetyössä tapahtui. Opinnäytetyön luotettavuutta olisi kuitenkin parantanut, jos haastattelut olisi tehty esimerkiksi kahdella eri päivystyspoliklinikalla. Opinnäytetyössä haastateltaviksi kelpaava joukko oli hyvin pieni, joten haastateltavien määrää olisi ollut vaikeaa kasvattaa ilman että haastatteluun soveltuvien kriteereitä olisi muutettu.

Yhtenä osa-alueena tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa tulee huomioida tutkimuksen toistettavuutta. Tutkimusta lukevan henkilön tulisi päätyä tutkimusta lukiessaan samaan tulokseen kuin tutkimuksen tekijän. Tutkimuksen aineistosta olevilla katkelmilla on tarkoituksena havainnollistaa tutkijan tekemää päättelyä. Toistettavuuteen liittyy myös tutkimusprosessin kulun tarkka kuvaus. (Vilkkä 2021, 198.) Tutkimuksen aineistoa analysoidessaan ja tulkitessaan tulee tutkimuksen tekijän kuvata päättelyn prosessi ja usein aineistoon lisätään paljon lainauksia aineistosta (Puusa & Juuti 2020). Tässä opinnäytetyössä luotettavuutta lisää se, että käytetty analysointimenetelmä kuvattiin tarkasti. Luotettavuutta lisää myös esimerkkitaulukko analyysin etenemisestä alkuperäisten ilmausten pelkistämisestä luokittelun ylimmälle tasolle asti. Tulosten esittämisen yhteydessä esiintuodut alkuperäiset ilmaukset lisäävät myös läpinäkyvyyttä tutkijan päätelmien suhteen. Opinnäytetyön luotettavuutta heikentää se, että opinnäytetyössä oli vain yksi tekijä, joten tulosten luokittelu on vain yhden henkilön näkemys tuloksista. Toisaalta luotettavuutta tämän suhteen vahvistaa se, että syntyneitä luokkia tarkasteltiin yhdessä opinnäytetyön ohjaajan kanssa. Luotettavuutta heikentää myös se, että tekijällä ei ollut aikaisempaa kokemusta aineistolähtöisen sisällönanalyysin tekemisestä.

Tutkija voidaan nähdä tulkitsijana kahden eri kentän eli tutkimusyhteisön ja arkitodellisuuden välissä. (Puusa & Juuti 2020.) Tuomi & Sarajärvi (2018, 160) tuovat teoksessaan esille puolueettomuuden huomioinnin tutkijan objektiivisuutta tarkasteltaessa. Tällä tarkoitetaan sitä, muodostuuko tiedonantajalta saatu tieto tutkijan oman näkemyksen kautta, eli vaikuttaako esimerkiksi tutkijan virka-asema siihen, miten hän havainnoi tai kuulee haastateltavaa. Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen tekijä toimii myös itse vuorovastaavana, joten tästä näkökulmasta tutkijan ymmärrys ja kokemus aiheesta voidaan nähdä vahvuutena tutkimuksen luotettavuuden suhteen. Toisaalta opinnäytetyön tekijän oma asiantuntijuus aiheen suhteen saattaa vaikuttaa joihinkin tutkimuksessa tehtyihin tulkintoihin. Tekijä on kuitenkin tiedostanut tämän luotettavuutta mahdollisesti heikentävän seikan koko analysointiprosessin aikana.

Arvioitaessa tutkimuksen varmuutta tulee huomioida tutkimukseen ennustamattomasti vaikuttavat tekijät (Eskola & Suoranta 1998, 153). Tämän opinnäytetyön aikana yksi haastatteluista keskeytyi haastattelijasta tai haastateltavasta riippumattomasta syystä, mutta haastattelu

saatiin suoritettua loppuun. Tutkimuksen laatua arvioitaessa tulee kiinnittää huomiota myös aineiston keräämisen laaduntarkkailuun. Haastattelussa tulee huolehtia, että tallentamiseen käytetty tekninen välineistö on kunnossa ja että haastattelu litteroidaan mahdollisimman pian haastattelun jälkeen. (Hirsjärvi & Hurme 2022, 189.) Tässä opinnäytetyössä luotettavuutta lisää se, että haastatteluissa käytettiin tallentamista ja kaikki tallenteet saatiin litteroitua ilman ongelmia. Haastattelut litteroitiin keskimääräisesti noin viikko haastattelun jälkeen, joten haastattelijalla oli litteroinnin aikana haastattelu vielä hyvin muistissa. Opinnäytetyön luotettavuutta heikentää se, että tekijällä ei ollut aikaisempaa kokemusta tutkimushaastattelujen tekemisestä.

Yhtenä luotettavuuden kriteerinä voidaan pitää ulkopuolisen suorittamaa arviota tutkimuksesta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 162). Tässä opinnäytetyössä luotettavuutta lisää se, että opinnäytetyön ohjaava opettaja arvioi opinnäytetyötä ja ohjauskeskusteluja käytiin opinnäytetyön eri vaiheissa.

6.4 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön yhtenä johtopäätöksenä voidaan todeta, että vuorovastaavat kokivat omassa perehdytyksessään vuorovastaavan rooliin olevan sekä toimivia ratkaisuja että puutteita. Tulosten mukaan perehtymistä vaikeuttivat suunnitelmallisuuden eli perehdytysohjelman puute, epäselvät käytännöt työvuoropuutteiden hoitamiseen sekä ohjeiden löytämisen vaikeus. Yövuorojen koettiin tukevan perehtymistä rooliin, mutta yksi perehdytysvuoro koettiin riittämättömäksi. Opinnäytetyön mukaan perehdytyksessä koettiin hyväksi, että perehtyjä sai perehdytysvuorossa itse tehdä hoitaa vuorovastaavan tehtäviä, perehdyttäjän seurattessa ja tukiessa tarvittaessa. Myös kokeneen kollegan läsnäolo vuorossa ja avoin keskusteluyhteys esihenkilön kanssa toi tukea ensimmäisiin vuoroihin. Myös ohjeiden ja perehdytysmateriaalin läpikäynti perehdyttäjän kanssa koettiin hyödylliseksi. Suuronnettomuusohjeiden läpikäynti koettiin perehdytyksessä osittain puutteelliseksi.

Tulosten mukaan vuorovastaavan työssä tarvittavan osaamisen yhtenä osa-alueena korostuvat vuorovaikutus ja yhteistyötaidot. Esihenkilötuen hyödyntäminen koettiin tärkeänä osa-alueena sekä yhteistyö vuorovastaavan lääkärin kanssa. Vuorovastaavan tulee olla helposti lähestyttävä, empaattinen, asiallinen, tasapuolinen sekä kyetä antamaan palautetta. Myös vuorovastaavan johtamistaidot, tilanteiden hallinta sekä kyky puuttua tilanteisiin kuvattiin tärkeänä osaamisalueena. Myös vuorovastaavan riittävä työkokemus ja päivystyshoitotyön osaaminen koettiin tärkeäksi osaamisalueeksi vuorovastaavan työssä. Vuorovastaavan tulee myös pystyä tukemaan kentällä työskentelevää henkilöstöä. Opinnäytetyössä tuli esille myös vuorovastaavan kyky kehittää ja ylläpitää omaa osaamistaan. Vuorovastaavan osaamisalueina korostuivat myös kyky delegoida tehtäviä, päätöksentekokyky sekä työkuormituksen kestäminen.

Tulosten mukaan myös poikkeustilanteiden, kuten suuronnettomuudet, sekä ruuhkatilanteiden hallinta kuuluvat vuorovastaavan osaamisalueisiin.

Johtopäätöksenä vuorovastaavan perehdytyksen kehittämisen osalta voidaan tulosten perusteella todeta koulutuksen tarve. Koulutustarve todettiin muun muassa kommunikointiin, paineensietokykyyn, stressinhallintaan, ristiriitatilanteiden hoitamiseen sekä johtamistaitoihin. Myös atk-järjestelmien käyttöön sekä suuronnettomuustilanteissa toimimiseen koettiin tarvetta koulutukselle. Opinnäytetyön mukaan perehdytyksen rakenteen suhteen kehitettäviä osa-alueita olivat muun muassa perehdytyksen jatkuvuus ja kesto, eri työvuorojen huomiointi perehdytyksessä sekä vuorovastaavan vuorojen sopiva määrä. Opinnäytetyössä nousi esille perehdytyksen sisällön osalta kehittämistarpeita hälytysten harjoittelussa, toimintakorttien läpikäynnissä sekä päivittäistoiminnan organisoinnissa ja henkilöstöhallinnollisissa tehtävissä. Perehdytyksen suunnitelmallisuuden osalta kehittämistarpeina pidettiin perehdytysmallin selkeyttämistä sekä mentorointimallin hyödyntämistä. Opinnäytetyössä nousi esille myös ohjeiden ja listojen, kuten työvuorolistojen, kehittäminen sekä ajantasaistaminen. Myös vuorovastutuksen kehittäminen kuvattiin tärkeänä osana perehdytyksen kehittämistä. Palautteen saaminen vuorovastaavan tehtävästä koettiin tärkeäksi sekä mahdollisuus keskustella tuntemuksista esimerkiksi vuorovastaavien palaverissa. Perehtymistä tukevaksi osa-alueeksi koettiin myös esihenkilöiltä saatu tuki päätöksenteolle.

6.5 Jatkotutkimusaiheet

Vuorovastaavien koulutukset nousivat esille yhtenä perehdytyksen kehittämisen osa-alueena. Olisi hyödyllistä tutkia jatkossa, millaisella menetelmällä vuorovastaavien koulutuksia voidaan toteuttaa. Lisäksi näiden koulutusten vaikuttavuutta vuorovastaavan perehdytykseen olisi hyödyllistä tutkia. Myös mentorointimallin hyödyntämisestä vuorovastaavan perehdytyksessä tarvittaisiin lisää tutkimustietoa. Vuorovastaavuuden vaikutuksia yksikön toiminnan ja tehokkuuden näkökulmasta sekä kentällä työskentelevän henkilöstön näkemyksiä vuorovastaavan toiminnasta olisi tärkeää tutkia erityisesti suomalaisessa terveydenhuollossa. Myös erilaisten perehdytysprosessien tai -mallien toimivuutta vuorovastaavien perehdytyksestä päivystyksessä voitaisiin tutkia. Myös Suomessa hyödyttäisiin todennäköisesti uusista vuorovastaavien perehdytystä koskevista tutkimuksista.

7 Tulosten hyödyntäminen

Opinnäytetyöstä saatuja tuloksia on tarkoitus käyttää vuorovastaavana toimivien sairaanhoitajien perehdytyksen kehittämiseen päivystyspoliklinikalla. Saadut tulokset on tarkoitus raportoida päivystyspoliklinikan henkilöstölle. Saatujen tulosten avulla on tarkoitus kehittää perehdytysprosessia ja havaita mahdollisten koulutusten tarve. Opinnäytetyön pohjalta luotiin

ehdotelma vuorovastaavan perehdytyksen kehittämiseen (LIITE 4), jota voidaan käyttää pohjana suunniteltaessa perehdytysohjelmaa ja koulutuksia. Perehdytysohjelman ja koulutusten tarkempaa sisältöä on jatkossa tarkoitus laatia yksikön sisällä. Opinnäytetyöstä saatuja tuloksia voidaan hyödyntää myös muissa yksiköissä tai organisaatioissa kehitettäessä vuorovastaavan perehdytystä.

Lähteet

Painetut

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sähköiset

Admi, H. & Eilon-Moshe, Y. 2016. Do hospital shift charge nurses from different cultures experience similar stress? An international cross sectional study. International Journal of Nursing Studies, 63, 48-57. Viitattu 18.3.2023. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.08.005>

Admi, H. & Eilon-Moshe, Y. 2010. Stress Among Charge Nurses: Tool Development and Stress Measurement. Nursing Economic 2010-05, Vol.28, 151-158. Viitattu 10.3.2024. https://www.researchgate.net/publication/45437437_Stress_among_charge_nurses_Tool_development_and_stress_measurement

Aineistohallintasuunnitelman ohjeet. 2024. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. 29.4.2024. https://arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2023/Aineistohallintasuunnitelman%20ohjeet%28ONT%29_V2.pdf?t=1693220410

Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. 2020. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. 15.5.2023. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>

Bateman, J.M. & King, S. 2020. Charge Nurse Leadership Training Comparison: Effective and Timely Delivery. Pediatric Nursing, 46, 189-195. Viitattu 27.1.2024. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/charge-nurse-leadership-training-comparison/docview/2437195926/se-2?accountid=12003>

Castner, J. 2019. Professional flourishing: The job demands-resources model and emergency nursing. Journal of Emergency Nursing, 45, 607-610. Viitattu 5.4.2023. <https://doi.org/10.1016/j.jen.2019.09.008>

Cathro, H. 2016. Navigating Through Chaos Charge Nurses and Patient Safety. The Journal of Nursing Administration 2016-04, Vol.46 (4), 208-214. Viitattu 14.4.2024. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000326>

Cho, Y-J., Han, Y-R. & Jeong, Y-W. 2022. Professional Self-Concept, Job Stress, and Triage Competency Among Emergency Nurses: Secondary Data Analysis of a Cross-Sectional Survey.

Journal of Emergency Nursing, 2022-5, Vol.48(3), 288-298. Viitattu 13.5.2024.

<https://doi.org/10.1016/j.jen.2022.01.010>

Connelly, L.M., Yoder, L.H. & Miner-Williams, D. 2003. A qualitative study of charge nurse competencies. Medsurg Nursing, 12(5), 298-305. Viitattu 28.1.2024. <https://www.proquest.com/docview/230521199?parentSessionId=2M9EoRP%2B4L9t1JU4IbFP9t6QtihV2AGZQm-GrY9grxGs%3D&accountid=12003&sourcetype=Scholarly%20Journals>

<https://www.proquest.com/docview/230521199?parentSessionId=2M9EoRP%2B4L9t1JU4IbFP9t6QtihV2AGZQm-GrY9grxGs%3D&accountid=12003&sourcetype=Scholarly%20Journals>

Coventry, T.H., Maslin-Prothero, S.E. & Smith, G. 2015. Organizational impact of nurse supply and workload on nurses continuing professional development opportunities: an integrative review. Journal of Advanced Nursing, 2015-12, 71, 2715-2727. Viitattu 3.3. 2024.

<https://doi.org/10.1111/jan.12724>

Delamater, L. & Hall, N. 2018. Charge nurse development: What does the literature say? Nursing Management 2018-07, Vol.49(7), 34-40. Viitattu 14.4.2024.

<https://doi.org/10.1097/01.NUMA.0000538914.53159.fc>

Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A. & Kääriäinen, M. 2022. Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. Hoitotiede 2022-12, Vol.34(4), 215-225. Viitattu 31.3.2024. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/laadullisen-sisällönanalyysin-vaiheet-ja/docview/2767488302/se-2?accountid=12003>

<https://www.proquest.com/scholarly-journals/laadullisen-sisällönanalyysin-vaiheet-ja/docview/2767488302/se-2?accountid=12003>

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. E-kirja. Tampere: Vastapaino.

Gorman, V. 2019. Future emergency nursing workforce: What the evidence is telling us. Journal of Emergency Nursing, 45, 133. Viitattu 3.4.2023. <https://doi-org.nelli.laurea.fi/10.1016/j.jen.2018.09.009>

<https://doi-org.nelli.laurea.fi/10.1016/j.jen.2018.09.009>

Guo, X-E., Bian, L-F., Li, Y., Li, C-Y. & Lin, Y. 2023. Common domains of nurses' competencies in public health emergencies: a scoping review. BMC Nursing, 22(1), 1-13. Viitattu 13.5.2024. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01655-5>

<https://doi.org/10.1186/s12912-023-01655-5>

Hammersley, M. & Campbell, J.L. 2012. What is Qualitative Research? London: Bloomsbury Publishing 2012.

Holmgren, C., Jussèn, S., Hagiwara, M.A. & Rådestad, M. 2022. Charge nurses' perceived experience in managing daily work and major incidents in emergency departments: A qualitative study. Australasian Emergency Care, 25, 296-301. Viitattu 18.3.2023.

<https://doi.org/10.1016/j.auec.2022.02.003>

- Howard, M. & Gray, S. 2022. Considerations for collaborations: International nursing continuing professional development. *Journal of Emergency Nursing*, 48, 10-12. Viitattu 10.4.2023. <https://doi.org/10.1016/j.jen.2021.11.002>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2022. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Husebø, S.E. & Olsen, Ø.E. 2019. Actual clinical leadership: a shadowing study of charge nurses and doctors on-call in the emergency department. *Scandinavian Journal of Trauma, Resuscitation and Emergency medicine*, 2019-01, 27, p.2-2, article 2. Viitattu 14.4.2024. <https://sjtrem.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13049-018-0581-3>
- Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 16.5.2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf
- Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 16.5.2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2020.pdf
- Ilkka, L. & Lampilinna, V. 2020. Aikuisten valtakunnalliset yhtenäiset kiireellisen hoidon perusteet. Sosiaali- ja terveysministeriö: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2020:19. Viitattu 20.4.2024. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5441-0>
- Jubinvilje, M., Tchouaket, E.N. & Longpré, C. 2023. Scoping review protocol examining charge nurse skills: requirement for the development of training. *BMJ Open* 2023-02, Vol.13, e067307-e067307. Viitattu 10.3.2024. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-067307>
- Kallio, H., Pietilä, A-M., Johnson, M. & Kangasniemi, M. 2016. Systematic methodological review: developing a framework for a qualitative semi-structured interview guide. *Journal of Advanced Nursing* 2016-12, Vol. 72. Viitattu 31.3.2024. <https://doi.org/10.1111/jan.13031>
- King, R., Taylor, B., Talpur, A., Jackson, C., Manley, K., Ashby, N., Tod, A., Ryan, T., Wood, E., Senek, M. & Robertson, S. 2021. Factors that optimise the impact of continuing professional development in nursing: A rapid evidence review. *Nurse Education Today*, 98, 104652-104652. Viitattu 11.4.2023. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104652>

Kliinisen hoitotyön erikoisalajat: Ehdotukset kliinisesti erikoistuneen sairaanhoitajan osaamisen kehittämiseksi 2021. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2021:36. Helsinki. Viitattu 13.5.2024. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8428-8>

Kuisma, M., Järvelin, J., Kilpiäinen, E., Tuukkanen, J., Pöllänen, R., Saarinen, M., Vaula, E., Wilen, S. & Etelälahti, T. 2019. Laatu ja potilasturvallisuus ensihoidossa ja päivystyksessä - suunnittelusta toteutukseen ja arviointiin. Sosiaali- ja terveysministeriö: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:23. Viitattu 1.4.2024. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161737>

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994. Viitattu 10.4.2023. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559#L3P18>

Lankinen, I. 2013. Päivystyshoitotyön osaaminen valmistuvien sairaanhoitajaopiskelijoiden arvioimana. Väitöskirja. Annales Universitatis Turkuensis C 363. Turun yliopisto. Viitattu 10.3.2024. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5417-9>

Leonard-Roberts, V., Currey, J. & Considine, J. 2018. Senior emergency nurses' responses to escalations of care for clinical deterioration. *Australasian Emergency Care* 2018-05, Vol.21, 69-74. Viitattu 16.4.2024. <https://doi.org/10.1016/j.auec.2018.05.003>

McHugh, C., Krinsky, R. & Sharma, R. 2018. Innovations in emergency nursing: Transforming emergency care through a novel nurse-driven ED telehealth express care service. *Journal of Emergency Nursing*, 44, 472-477. Viitattu 5.4.2023. <https://doi.org/10.1016/j.jen.2018.03.001>

Mlambo, M., Silen, C. & McGrath, C. 2021. Lifelong learning and nurses' continuing professional development, a metasynthesis of the literature. *BMC Nursing* 2021-04, Vol.20 (1), Article 62. Viitattu 23.4.2024. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00579-2>

Nursing and Midwifery Board of Ireland. 2023. Considerations in determining scope: continuing professional development. Viitattu 10.4.2023. <https://www.nmbi.ie/Standards-Guidance/Scope-of-Practice/Considerations-in-Determining-Scope/Continuing-Professional-Development>

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 4-5. painos. E-kirja. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Pool, I., Poell, R. & ten Cate, O. 2013. Nurses' and managers' perceptions of continuing professional development for older and younger nurses: A focus group study. *International Journal of Nursing Studies* 2013-01, 44, 34-43. Viitattu 3.3.2024. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.08.009>

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.

Päijät-Hämeen hyvinvointialue 2024a. Viitattu 17.3.2024. <https://www.paijatha.fi/tietoa-hyvinvointialueesta/organisaatio/>

Päijät-Hämeen hyvinvointialue 2024b. Viitattu 17.3.2024. <https://www.paijatha.fi/tietoa-hyvinvointialueesta/>

Päijät-Hämeen hyvinvointialue 2024c. Viitattu 17.3.2024. <https://www.paijatha.fi/akuutti24/>

Päijät-Hämeen hyvinvointialue 2024d. Esimiehen työpöytä. Intranet-julkaisu.

Rantanen, L. 2021. Sairaanhoidajien kokemuksia vuorovastaavana toimimisesta päivystyspoliklinikalla - Haastattelututkimus. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto, hoitotieteen laitos. Kuopio. <https://erepo.uef.fi/handle/123456789/25556>

Reissell, E., Tiirinki, H. & Nuorteva, L. 2021. Sairaalapäivystysten nykytila - keskeiset haasteet toiminnassa ja arvioinnissa. Tutkimuksesta tiiviisti 20/2021. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-730-2>

Ross, K., Barr, J. & Stevens, J. 2013. Mandatory continuing professional development requirements: what does this mean for Australian nurses. BMC Nursing, 12, 9-9. Viitattu 10.4.2023. <https://doi.org/10.1186/1472-6955-12-9>

Schwarzkopf, R., Sherman, R. & Kiger, A. 2012. Taking Charge: Front-Line Nurse Leadership Development. The Journal of Continuing Education in Nursing 2012-4, Vol.43(4), 154-159. Viitattu 26.4.2024. <https://doi.org/10.3928/00220124-20111101-04>

Singhal, S., Hosking, I., Ward, J. & Boyle, A. 2021. A Qualitative Study: What Do Nurses in Charge in Emergency Departments Do? Curēus (Palo Alto, CA) 2021-09, Vol.13(9). Viitattu 27.4.2024. <https://doi.org/10.7759/cureus.17912>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2023. Terveystenhuollon päivystys. Viitattu 3.4.2023. <https://stm.fi/paivystys>

Spiva, L., Davis, S., Case-Wirth, J., Hedenstrom, L., Hogue, V., Box, M., Berrier, E., Jones, C., Thurman, S., Knotts, K. & Ashlers, L. 2020. The Effectiveness of Charge Nurse Training on Leadership Style and Resiliency. The Journal of Nursing Administration 2020-02, Vol.50(2), 95-103. Viitattu 17.4.2024. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000848>

Terveystenhuoltolaki 1326/2010. Viitattu 3.4.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2010/20101326#L6P50>

Terveyskylä. 2021. Kuka minua päivystyksessä hoitaa? Viitattu 12.5.2024. <https://www.terveyskyla.fi/paivystystalo/tietoa-paivystys-ja-ensihoidosta/mita-paivystyksessa-tapah-tuu/kuka-minua-paivystyksessa-hoitaa>

Thomas, P. 2012. Charge Nurses as Front-Line Leaders: Development Through Transformative Learning. *The Journal of Continuing Education in Nursing* 2012-02, Vol.43(2), 67-74. Viitattu 10.5.2024. <https://doi.org/10.3928/00220124-20111003-05>

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistumiseen ja tiedontuotantoon. E-kirja. Tampere: University Press.

Trisyani, Y., Emaliyawati, E., Prawesti, A., Mirwanti, R. & Mediani, H. 2023. Emergency Nurses' Competency in the Emergency Department Context: A Qualitative Study. *Open Access Emergency Medicine*, 2023-01, Vol.15, 165-175. Viitattu 20.4.2024. <https://doi.org/10.2147/OAEM.S405923>

Yuwanich, N., Sandmark, H. & Akhavan, S. 2016. Emergency department nurses' experiences of occupational stress: A qualitative study from a public hospital in Bangkok, Thailand. *Work* (Reading, Mass.) 2016-04, Vol.53(4), 885-897. Viitattu 11.5.2024. <https://doi.org/10.3233/WOR-152181>

Vasileiadi, A., Pana, A., Velonaki, V., Kalokairinou, A. & Apostolara, P. 2023. Through the Crisis, the Change Came: Greek Nurses' Motivations and Perspective on Continuous Professional Development after the COVID-19 Experience. *International Journal of Caring Sciences*, 2023-09, Vol.16(3), 1165-1173. Viitattu 26.4.2024. <https://www.proquest.com/docview/2918349333?parentSessionId=fCoD-cAOlpKst8WN0KzdlET4YhPDTq0ID9RGI0fcQmsw%3D&accountid=12003&sourcetype=Scholarly%20Journals>

Vazquez-Calatayud, M., Errasti-Ibarrondo, B. & Choperena, A. 2021. Nurses' continuing professional development: A systematic literature review. *Nurse Education in Practice* 2021-01, Vol.50, Article 102963. Viitattu 26.4.2024. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2020.102963>

Weeks, B. 2019. Training emergency department charge nurses through tabletop exercises. *Prehospital and Disaster Medicine*, 34, 19. Viitattu 5.4.2023. <https://doi.org/10.1017/S1049023X19000566>

Wolf, L., Perhats, C., Delao, A., Burchill, C.N., Clark, P., Callihan, M., Edwards, C., Frisch, S., Moon, M. & Strout, Tania. 2022. Role and training of emergency department charge nurses: A mixed methods analysis of processes, needs and expectations. *Journal of Emergency Nursing*, 48, 390-405. Viitattu 18.3.2023. <https://doi.org/10.1016/j.jen.2022.03.009>

LIITTEET

LIITE 1

Teemahaastattelun runko

Teema1: Nykyinen perehdytys

Kuvaile omin sanoin millaisena koet vuorovastaavan työn?

Kuvaile omin sanoin millaisena koit nykyisen perehdytyksen

Missä asioissa koet nykyisen perehdytyksen onnistuneen tai vastanneen vuorovastaavan tarpeita. Kuvaile esimerkki tilanteesta.

Missä asioissa olisit kaivannut lisää perehdytystä? Kuvaile esimerkki tilanteesta.

Teema 2: Osaamisen kehittyminen

Kuvaile millaista osaamista vuorovastaava tarvitsee työssään.

- Millaista kliinistä osaamista vuorovastaava tarvitsee?
- Millaista osaamista vuorovaikutuksessa ja kommunikoinnissa vuorovastaava tarvitsee?
- Millaista osaamista vuorovastaava tarvitsee poikkeustilanteiden (Suuronnettomuus ja monipotilastilanteet) hallintaan?

Millaista osaamista vuorovastaavalla täytyy olla ennen vuorovastaavaksi ryhtymistä?

Millaista tukea koet tarvitsevasi esihenkilöiltä vuorovastaavan roolissa?

Miten yövuoron ja aamuvuoron vuorovastaavana toimiminen tukee kehittymistä kohti iltavuoron vuorovastaavuutta?

Teema 3: Kehittäminen

Miten itse kehittäisit vuorovastaavan perehdytyksen sisältöä?

Millaiset menetelmät vuorovastaavan perehdytyksessä kokisit hyödylliseksi?

Koetko että perehdyttämisen tulisi jatkua myös vuorovastaavaksi ryhtymisen jälkeen? Millaista perehdytystä tämä voisi olla?

Miten työnantaja voisi tukea osaamisen kehittymistä vuorovastaavan työssä jatkossa?

LIITE 2

Tiedote tutkimuksesta

Teitä pyydetään osallistumaan tutkimukseen, jonka tarkoituksena on selvittää, millaisena päivystyspoliklinikalla vuorovastaavana toimivat hoitajat kokevat perehdytyksen vuorovastaavan tehtävään ja millaista osaamista ja koulutusta he kokevat tarvitsevänsä vuorovastaavan tehtävässä. Tutkimuksen tavoitteena on saadun tiedon avulla kehittää vuorovastaavan perehdytysprosessia päivystyspoliklinikalla. Teillä on mahdollisuus esittää tarkentavia kysymyksiä tutkimuksesta ja teiltä pyydetään erillinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voitte keskeyttää osallistumisen tutkimukseen missä vaiheessa tahansa ilmoittamatta syytä keskeytykselle. Kieltäytyminen tai keskeyttäminen ei vaikuta millään tavalla työtehtäviinne päivystyspoliklinikalla. Mikäli keskeytätte tutkimuksen tai peruutatte suostumuksen, voidaan keskeyttämiseen tai suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tutkimuksen toteuttaja

Tutkimus toteutetaan YAMK-opinnäytetyönä yhteistyössä Laurea-ammattikorkeakoulun ja Päijät-Hämeen hyvinvointialueen Akuutti24 erikoissairaanhoidon päivystyspoliklinikan kanssa. Tutkimuksen toteuttaa YAMK-opiskelija Oskari Vanha-Jaakkola Sosiaali- ja terveysalan johtaminen -koulutusohjelmasta.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimukseen osallistuvilta vaaditaan korkeintaan viiden vuoden kokemus työskentelystä erikoissairaanhoidon päivystyksen iltavuoron vuorovastaavan tehtävässä. Tutkimus toteutetaan yksilöllisinä teemahaastatteluin, joiden kestoksi on arvioitu 30-60 minuuttia. Haastattelut nauhoitetaan ja nauhoitteet litteroidaan opiskelijan toimesta. Litteroitu aineisto analysoidaan aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Tutkimuksen kustannukset

Tutkimuksesta ei aiheudu teille kustannuksia. Osallistumisesta ei makseta erillistä korvausta. Haastattelu voidaan tehdä haastateltavan työajalla.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Tutkimustulokset raportoidaan päivystyspoliklinikalla tutkimuksen valmistuttua. Tutkimus on opinnäytetyö ja se julkaistaan THESEUS-tietokannassa.

Luottamuksellisuus ja tietojen käsittely

Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietoja. Haastatteluista saatua aineistoa käsittelee ainoastaan opinnäytetyön tekijä. Yksittäisten tutkittavien tunnistaminen ei ole mahdollista tutkimusvastuusten perusteella. Saatua aineisto säilytetään ainoastaan tutkijan tietokoneella ja sitä ei tallenneta pilvipalveluun. Haastattelun aikana nauhoitetut tallenteet tuhoetaan tutkimuksen valmistuttua.

Lisätiedot

Tutkimukseen liittyvät kysymykset voi esittää tutkimuksen tekijälle.

Ystävällisin terveisin

Opinnäytetyön tekijän yhteystiedot

Nimi: Oskari Vanha-Jaakkola

Puh: 0401756424

Sähköposti: oskari.jaakkola@paijatha.fi

Opinnäytetyön ohjaajan yhteystiedot

Nimi: Mika Alastalo

Puh: 0406305170

Sähköposti: mika.alastalo@laurea.fi

LIITE 3

Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Tutkimuksen nimi: Vuorovastaavana toimivien sairaanhoitajien perehdytyksen kehittäminen Päijät-Hämeen keskussairaalan päivystyspoliklinikalla

Tutkimuksen toteuttaja: Oskari Vanha-Jaakkola, YAMK-opiskelija, Sosiaali- ja terveysalan johtaminen, Laurea-ammattikorkeakoulu

Minua on pyydetty osallistumaan tutkimukseen, jonka tarkoituksena on selvittää millaisena päivystyspoliklinikalla vuorovastaavana toimivat hoitajat kokevat perehdytyksen vuorovastavan tehtävään ja millaista osaamista ja koulutusta he kokevat tarvitsevänsä vuorovastavan tehtävässä. Tutkimuksen tavoitteena on saadun tiedon avulla kehittää vuorovastavan perehdytysprosessia päivystyspoliklinikalla.

Olen lukenut ja ymmärtänyt saamani kirjallisen tiedotteen tutkimukseen osallistumisesta. Olen saanut tiedotteesta riittävän selvityksen koskien tutkimuksen tarkoitusta ja tavoitetta, oikeuksistani, toteutuksesta ja menetelmistä, kustannuksista ja aineiston hallinnasta. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Osallistun tutkimukseen vapaaehtoisesti, eikä minua ole painostettu tai houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Ymmärrän että osallistumiseni tutkimukseen on vapaaehtoista ja voin peruuttaa tämän suostumuksen koska tahansa ilmoittamatta syytä. Olen tietoinen, että mikäli keskeytän tutkimuksen, voidaan keskeyttämiseen asti kerättyjä tietoja käyttää tutkimuksessa.

Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.

Paikka ja aika: _____

Allekirjoitus: _____

Nimenselvennys: _____

Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimustiedote ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkitavalle.

LIITE 4

Ehdotelma vuorovastaavan perehdytyksen kehittämiseen						
Vuorovastaavan vaatimukset						
	Useamman vuoden kokemus akuuttihoitotyöstä					
	Hallitsee päivystyksen prosessit (HTA, Akuuttihuone, Lapset)					
	Kiinnostus tehtävään					
Ennen perehtymistä						
	Hätätilaprosessin simulaatioissa ennakon ottaminen					
	Elvytys­simulaatioissa johtajana toimiminen					
	Koulutus ennen perehdytystä					
		Kuntarekryn käyttö sekä sijaishakujen käytännöt				
		Vuorovastaavan vuoroon kuuluvat tehtävät (listan laadinta)				
		Lc-katko-ohjeiden läpikäynti				
Perehdytys						
	Perehtymispäivien määrä 2-3 päivää					
	Perehdyttävä toimii myös vuorovastaavan mentorina					
	Luodaan muistilista perehdyttäjälle					
	Menetelmänä perehtyjä tekee itse ja perehdyttävä seuraa toimintaa					
Perehdytyksen jälkeen						
	Perehdytetyille mahdollistetaan pääsy vuorovastaavan palaveriin					
	Mahdollisuus keskustella mentorin kanssa					
	Keskustelut esihenkilön kanssa: Alkuvaiheessa ja esim. puolen vuoden päästä					
	Palautteen keräys perehdytyksestä					
Erilliset koulutuspäivät kaikille vuorovastaaville						
	Työssäjaksaminen					
	Paineen alla työskentely					
	Vuorovaikutustaidot					
	SURO koulutus ja mahdollisuus harjoitella vuorovastaavan roolia harjoituksissa					
	Koulutukset LC-katkojen varalle					