

Lea Havukainen

Apulaisosastonhoitajan toimenkuva

Tutkimussuunnitelma

Metropolia Ammattikorkeakoulu

YAMK

Kliininen asiantuntija

Opinnäytetyö

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Taustoitus	1
2.1	Toimintaympäristön kuvaus	1
2.2	Apulaisosastonhoitajan toimenkuva	2
3	Johtajuus	3
3.1	Hoitotyön johtaja	4
3.2	Johtamisen osaaminen	4
4	Tutkimuksen tarkoitus	5
5	Menetelmät	6
5.1	Aineisto ja analyysi	6
6	Tutkimuksen etiikka	6
	Lähteet	8
	Liitteet	
	Liite 1. Saatekirje	
	Liite 2. Haastattelukysymykset	

1 Johdanto

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

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

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

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

2 Taustoitus

2.1 Toimintaympäristön kuvaus

Suursuon sairaala on Helsingin kaupungin yksi akuuttisairaala vuodesta 2013 lähtien. Sairaala on rakennettu vuonna 1967 vanhainkodiksi. Tuolloin sairaansijoja oli 260. Sairaala on kokenut monta muutosta vuosien varrella, samoin potilaiden hoitopaikat ovat vähentyneet. Se on ollut sairaskotina, terveyskeskussairaalana ja pitkäaikaissairaalana vuoteen 2009 asti. Nyt sairaansijoja on 180. (Suursuon sairaala 2014.)

Potilaita tulee jatkokuntoutukseen muista kaupungin sairaaloista, kotoa, Meilahden sairaalan klinikoilta ja kaupungin sairaalan päivystyksyksiköistä Haartmanin ja Marian sairaalasta. Hoitoa annetaan helsinkiläisille. (Suursuon sairaala 2014.) Helsingin kau-

pungin sairaalan tehtävänä on huolehtia potilaan vuodeosastohoidosta silloin, kun päivystyksikön- tai erikoissairaanhoido ei enää ole tarkoituksen mukaista potilaalle (Kaupungin sairaala 2013).

Sairaalassa toteutetaan potilaiden toimintakykyä edistävää ja moniammatillista työotetta ja tavoitteena on potilaan kuntoutuminen mahdollisemman nopeasti kotiin. Yhteistyötä tehdään potilaiden omaisten, kotihoidon, kotisairaalan ja muiden hoitavien tahojen kanssa. (Kaupungin sairaala 2013.) Suursuon sairaalan toimintaa ohjaa Helsingin kaupungin arvot. Helsingin kaupungin arvot näkyvät kaikessa kaupungin toiminnassa, kuten johtamisessa, henkilökunnan ja koko organisaation toiminnassa. Helsingin kaupungin arvoja ovat asiakaslähtöisyys, kestävä kehitys, oikeudenmukaisuus, taloudellisuus, turvallisuus ja yrittäjämielisyys. (Helsingin kaupungin arvot 2013.)

2.2 Apulaisosastonhoitajan toimenkuva

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

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

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

3 Johtajuus

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

Hyvän johtajan piirteitä ovat kyky etsiä olennaista tietoa, jota osaa käyttää hyödyksi sekä halu ja valmiudet henkilökohtaiseen kasvuun. Johtaja toimii visionsa mukaan tavoitteeseen. Seuraavat ominaisuudet ovat hyödyksi hyvälle johtajalle, joita ovat hyvä itsetunto, synnynnäiset johtajan ominaisuudet, menestymisen kokemukset, taito sekä luovuus saada työntekijät tekemään oikeita asioita tulosten saavuttamiseksi ja kuuntelemisen taito. (Simoila – Kangas – Ranta 1999: 18 – 19; Ikola-Norrbacka 2010: 85.) Johtaja itse toimii esimerkillisesti, omaa hyvät käytöstavat ja kantaa vastuuta. Antaa työntekijöille itsensä toteuttamisen mahdollisuuden työssä, pitää huolta työntekijöistään ja luo turvallisen työympäristön. Hyvän työpaikan ominaisuuksia ovat hyvä henki ja innoittava ja rehti esimies. (Sinisammal – Belt – Autio – Härkönen – Möttönen 2011: 30 – 32; Viitala 2013: 19.)

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

3.1 Hoitotyön johtaja

Hoitotyön johtajan tärkein tehtävä on edistää potilaan laadukasta ja turvallista hoitoa, huolehtia työyksikön sujuvuudesta, riittävästä ja osaavasta henkilökunnasta. Hoitotyön johtajan työhön kuuluu hallinnon taitoja, joita ovat hoitotyön strateginen suunnittelu, budjetointi, päätöksenteko, organisointi, taitojen / osaamisen arviointia ja osaamisen kehittämistä opetustoiminnan edistämisenä, kustannustenlaskentaa, rahoitussuunnittelua, tiedon ja tuotannon markkinointia sekä vuorovaikutustaitoja. (Simoila – Kangas – Ranta 1999: 70)

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

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

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

3.2 Johtamisen osaaminen

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

Johtamisen osaamisen kehittäminen on strategialähtöistä, suunnitelmallista ja tuloksia edistävä, koska työkuulttuuri muuttuu, työ vaihtaa rytmiä, keskeneräisyys lisääntyy, eritasoisia muutoksia on samaan aikaan. Tämä aiheuttaa nopeampaa yhteisöllistä oppimista ja muutoksen hallintaa. Organisaatiossa osaamistarpeita ennakoidaan yhdessä muiden toimijoiden kesken, joita ovat esimiehet ja henkilöstö. Työyhteisössä annetaan toimintaa kehittävää palautetta jatkuvasti. (Sinisammal – Belt – Autio – Härkönen – Möttönen 2011: 33.)

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

Johtamisen osaamiseen kuuluu tunnistaa työntekijöiden erilainen osaaminen, kokemus ja tausta. Johtaminen luo jokaiselle työntekijälle yhdenvertaiset mahdollisuudet, oikeudet ja kohtelun. Johtaminen takaa erilaisten ja erilaisissa elämäntilanteissa oleville nuorille ja iäkkäämmille sekä etnisentaustan omaaville työntekijöille hyvinvoinnin ja osallistumisen työelämään. Organisaatiossa toimitaan poliittisen ohjauksen, lainsäädösten ja hyvän hallinnon periaatteiden mukaan. (Osaamisen johtaminen 2013; Sinisammal – Belt – Autio – Härkönen – Möttönen 2011: 32 – 33.)

4 Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää apulaisosastonhoitajan tehtäviä ja toimenkuvaa perusterveydenhuollossa.

Yksilöidyt tutkimuskysymykset ovat:

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

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

5 Menetelmät

5.1 Aineisto ja analyysi

Tutkimukseen kerään aineiston haastattelemalla Suursuon sairaalan osastonhoitajia ja apulaisosastonhoitajia yksilöllisesti joka osastolta. Haastattelulla välitetään kuvaa haastateltavan ajatuksista, käsityksistä, kokemuksistaan ja tunteista. Haastattelu on sosiaalinen vuorovaikutustilanne haastateltavan ja haastattelijan välillä. (Hirsjärvi – Hurme 2006: 41.)

Haastattelut toteutetaan kevään 2014 Maaliskuun – Toukokuun aikana. Yhteensä haastatteluja on kuusitoista. Ne tapahtuvat Suursuon sairaalan tiloissa ja aikaa menisi yhteen haastatteluun noin puolitoista tuntia. Haastattelussa tullut aineisto analysoidaan sisällön analyysiä käyttäen. Tulokset ovat valmiita loppuvuodesta 2014.

Tutkimusluvan saatuaani, lähetän sähköpostikirjeet haastateltaville, jossa pyydän heiltä lupaa haastatteluun ja sovin haastattelun ajankohdan. (Liite 1).

6 Tutkimuksen etiikka

Haen lupaa tutkimushaastattelun tekemiseen Helsingin kaupungilta Suursuon sairaalassa. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista osallistujille. Haastateltavien henkilökohtaisia tietoja ei käytetä tutkimuksessa eikä heitä ei voi tunnistaa ja vastauksilla ei heitä voi vahingoittaa. (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 1997:)

Tutkimusluvan saatuaani Helsingin kaupungilta, pyydän lupaa saada haastatella Suur-suon sairaalan apulaisosastonhoitajia ja osastonhoitajia sähköpostikirjeellä, jossa on ilmoitettu tutkimuskysymykset ja tutkimuksen tavoite. Näin he saavat etukäteen miettiä mitä kertovat haastattelussa. Haastateltavilla on mahdollisuus kieltäytyä osallistumasta tai keskeyttää haastattelu, vaikka he olisivat ensin antaneet myöntävän vastauksen. Haastatteluaineisto on vain tutkijan hallussa ja se hävitetään tuloksien valmistuttua. Tuloksissa ei tule näkyviin yksittäinen vastaus tai työpiste. Tuloksia voi kysyä allekirjoittaneelta tutkimuksen valmistuttua. (Mäkinen 2006: 95.)

Lähteet

Apulaisosastonhoitajan tehtävänkuvaus Helsingin kaupungilla 2007. Tehtävien arviointi kaavake.

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

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

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

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

Helsingin kaupungin arvot 2013.
[http://www.hel.fi/hki/rekry/fi/Helsinki+ty+nantajana/Arvot Päivitetty 24.6.2013](http://www.hel.fi/hki/rekry/fi/Helsinki+ty+nantajana/Arvot+Päivitetty+24.6.2013). Luettu 7.2.2014.

Hirsjärvi Sirkka – Remes Pirkko – Sajavaara Paula. Tutki ja Kirjoita. Tammi 1997.
Hirsjärvi, Sirkka – Hurme, Helena. Tutkimushaastattelu. Yliopistopaino Helsinki 2006.

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

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

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

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

Osaamisen johtaminen.

http://helmi/henkilosto/johtaminenjaesimiestyo/osaamisen_johtaminen/sivut/dafaul.as.

Tarkistettu 20.11.2013. Luettu 7.1.2014.

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

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

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

Viitala, Riitta. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki 2002.

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

Liite 1

Saatekirje

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

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

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

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

Lea Havukainen

Kliininen asiantuntija- koulutusohjelman opiskelija

YAMK

Metropolia Ammattikorkeakoulu

lea.havukainen@metropolia.fi

(p. 0500801961)

Liite 2**Haastattelukysymykset**

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