

VÅRDARBETET I EN MÅNGSKIFTANDE
HÄLSO- OCH SJUKVÅRD I FÖRNYELSE
HUS ÅRSBERÄTTELSE FÖR VÅRDARBETET 2023

Chefredaktör: Hanna-Leena Melender

Redaktionsmedlemmar: Johanna Aalto, Taina Ala-Nikkola, Toni Haapa, Aino Kormilainen, Inger Mäenpää, Marja Renholm, Saara Ropponen och Päivi Soininen.

Artiklarna i Årsberättelsen för vårdarbetet är några exempel på det utmärkta arbetet för utveckling av vården som utfördes vid HUS under 2023 och på annan utmärkt vårdarbetsverksamhet vid olika typer av enheter. Redaktionen framför ett varmt tack till alla skribenter och fotografer.

Omslagsbild: Heli Kurimo

SISÄLTÖ

Förvaltningsöverskötarens hälsning	4	STRUKTURER SOM GER STYRKA	16	NY KUNSKAP, INNOVATIONER OCH FÖRBÄTTRINGAR	32
Det första målet på Magnetsjukhusresan skymtar redan	5	HUS vårdpersonals arbetstillfredsställelse har förbättrats	16	HUS Center för forskning i vård- och hälsovetenskaper 2023	32
UTMÄRKT LEDARSKAP	7	Vid Nya barnsjukhuset lär vi oss tillsammans	18	En hypotetisk introduktionsmodell som stöd för introduktionen	34
Förbättring av tillgången till vård inom neurokirurgin	7	Lärstigen för en sjukskötare med specialistkompetens inom en klinisk specialitet	19	Bilaga 1 Medlemmarna i HUS Expertgrupper för vårdarbete 2023	36
Säkrare och modigare arbetsmiljöledning – Psykiatrins erfarenheter av Kevas 360-tjänst för arbetsmiljöledning	9	Kompetensstärkning med undervisningsskötarens stöd	20	Bilaga 2 Referentgranskade hälsovetenskapliga publikationer 2022* (n=33) och Jufo-poäng (39)	39
StepIN-modellen som stöd för introduktion av nya medarbetare	12	Erkännande av ett utmärkt vårdarbete	21	Bilaga 3. Övrig publikationsverksamhet inom vårdarbetet (yrkesinriktade artiklar och presentationer)	42
De ledande översköterna vid HUS resultatområden och -enheter	14	HÖGKLASSIG PROFESSIONELL VERKSAMHET	26		
		Patientnöjdheten på toppnivå och på väg uppåt	26		
		Nationell benchmarking av vårdarbetet, HoiVerKe	28		
		Att arbeta i gränssytor – övergången av vården av personer med intellektuell funktionsnedsättning från socialvården till den specialiserade sjukvårderna	30		

Förvaltningsöverskötarens hälsning

Det har snart gått ett år sedan den stora reformen av social- och hälsovården och räddningsväsendet. Vi här i Nyland, där verksamhet bedrivs av fyra välfärdsområden, Helsingfors stad och HUS, har genomgått en stor omställning. Välfärdsområdena är självstyrande områden vars finansiering grundar sig på statlig finansiering. I anslutning till denna reform genomfördes även vid HUS en omorganisering. Vi har sedan början av år 2023 haft sex resultatområden, och i HUS-sammanslutningen gjordes även andra förnyelser. Förändringar har alltså gjorts och de kommer säkert att göras även framöver. Resiliens, alltså flexibilitet, omorientering och psykisk överlevnadsförmåga, är en nödvändighet. Detta har vi de senaste åren fått öva på och vi har även lärt oss mycket.

Under året som gått förnyades HUS strategi och därav även HUS strategi för vårdarbetet. HUS strategi för vårdarbetet grundar sig på Magnetsjukhusmodellen. Den konkretiseras i strukturerna för deltagande i enlighet med modellen och därmed det arbete som vi som yrkeskunniga personer inom vårdarbete utför för våra kunders bästa. Vid HUS utvecklas vårdarbetet i enlighet med Magnetsjukhusmodellen. En av de grundläggande utgångspunkterna för modellen är vårdpersonalens möjligheter att utföra vårdarbete av hög kvalitet. Systematisk och kunskapsbaserad utveckling av vårdarbetet samt uppföljning och mätning av resultaten gör det möjligt att kontinuerligt förbättra kvaliteten. Vår utmaning här och nu och i framtiden är att garantera arbetsgivarens och arbetsplatsens attraktionskraft och personalstabilitet. Detta arbete måste vi fortsätta tillsammans och för detta ger Magnetsjukhus-referensramen en bra struktur.



Cancercentrum samt Hjärt- och lungcentrum har redan kommit en bra bit på Magnetsjukhusresan. Dessa två resultatenheter har lämnat in sin ansökan om erkännande. Vid Cancercentrum förbereder man sig redan inför den så kallade site visit, ett utvärderingsbesök i början av januari. Hjärt- och lungcentrum har gjort korrigeringar till vissa exempel på utmärkt vårdarbete i ansökan utifrån den utvärdering av den första dokumentationen av vårdarbetet som man fått.

Även resultatenheterna Sjukvård för barn och unga och Psykiatri fortsätter resan mot ansökan om erkännande som Magnetsjukhus.

För oss är det viktigt att utnyttja kundernas erfarenhetskunskap och expertis i utvecklingen av våra tjänster för att ytterligare förbättra kundupplevelsen. Kundupplevelsen är ett av fem fokusområden i HUS nya strategi för åren 2023–2027. Ett mål för kundupplevelsen som fokusområde har varit att utarbeta ett program för

kunddelaktighet. OLKA-verksamheten och erfarenhetsverksamheten som hör till HUS kunddelaktighetsverksamhet (erfarenhetsexperts- och kundrådsverksamhet samt forskningsråd) samt coachningar i anslutning till dem leds, utvecklas och utvärderas i ett samarbete med persona-

len vid resultatområdena och -enheterna – med siktet inställt på målet ”Finlands bästa kundupplevelse 2027”.

Jag vill rikta ett varmt tack till alla för samarbetet under det gångna året och det utmärkta patientarbetet för våra kunders bästa!

Med en tillönskan om ett lyckosamt nytt år 2024 & med kollegiala hälsningar,

Marja

Marja Renholm, specialsjukskötare, HVD, är HUS förvaltningsöverskötare.

Huvuddragen i **HUS strategi för vårdarbetet 2023–2027** beskrivs på finska på bakomslaget insida i denna årsberättelse. Den finns på finska också i Eetteri (Potilaan hoito > Hoitotyö), med en mer detaljerad beskrivning av mätarna jämte målvärden.

Det första målet på Magnetsjukhusresan skymtar redan

Marita Ritmala

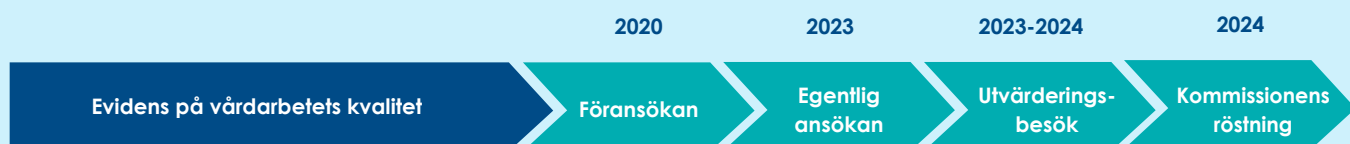
Ar 2023 var särskilt fartfyllt och på ett spännande sätt intressant vad gäller Magnetsjukhus-situationen. Cancercentrum skickade i januari och Hjärt- och lungcentrum i juni in sina ansökningar om erkännande som Magnetsjukhus till American Nurses Credentialing Center (ANCC). Cancercentrums ansökan hann dessutom redan bli godkänd under förhösten, och därmed gick hösten åt till att förbereda sig på utvärderingsbesöket

i januari 2024. Hjärt- och lungcentrums ansökan justerades under hösten, och beskedet om dess godkännande och om att eventuellt gå vidare till utvärderingsbesöksfasen kommer våren 2024.

I Cancercentrum görs i januari 2024 ett utvärderingsbesök av tre personer som alla har lång erfarenhet av vårdarbete. Utvärderingsbesöket pågår tre dagar och omfattar individuella intervjuer och intervjuer i grupp med representanter för alla yrkesgrupper.

Magnetsjukhusmodellens tidigare direktör **Kerry Jones** från Nottingham universitetssjukhus besökte HUS i oktober och gav information om hur man bäst förbereder sig på utvärderingsbesöket. Hon gjorde ett flertal övningsbesök till enheter både vid Cancercentrum och Hjärt- och lungcentrum. Skötarna presenterade engagerat och sakkunnigt för Kerry verksamheten vid enheterna och enhetens arbete för att utveckla vårdarbetet.

ANSÖKNINGSPROCESS



Figur 1. Ansökningsprocessen för erkännande som Magnetsjukhus. Årtalen visar etapperna under Cancercentrums och Hjärt- och lungcentrums ansökningsprocesser.

Benämningen Magnetsjukhus valdes ursprungligen just för att beskriva den dragningskraft som ett sjukhus med utmärkt verksamhet har bland skötarna.

Också direktören för ANCC:s Magnetsjukhusprogram **Maureen Lal** från USA besökte HUS i november. Hon föreläste om principerna för och fördelarna med Magnetsjukhuset, träffade vårdvetenskapliga och medicinska ledare och besökte flera avdelningar för att diskutera vårdarbetet med kliniska skötare. Hon var väldigt entusiastisk över allt hon såg och hörde, förutom kanske det blöta och mörka vädret.

Magnetsjukhusresan är lång och händelserik (figur 1). Längs vägen ska man förete bevis på utmärkt och delaktiggörande ledarskap av vårdarbetet, strukturer som stöder vårdarbetet, professionell verksamhet samt undersökning och utveckling av den. Resultaten är utmärkt kvalitet i vårdarbetet, nöjda patienter och en hög arbetstillfredsställelse bland skötarna. Benämningen Magnetsjukhus valdes ursprungligen just för att beskriva den dragningskraft som ett sjukhus med utmärkt verksamhet har bland skötarna. När skötarna är nöjda och engagerade i sitt arbete, är kvaliteten på vårdarbetet utmärkt, vilket också attraherar patienter.

Magnetsjukhusmodellen utgör referensramen för vårdarbetet i hela HUS, vilket betyder att resultatenheterna leder och utvecklar vårdarbetet i enlighet med denna modell. Också resultatenheterna Sjukvård för barn och unga och Psykiatri är på väg mot erkännande som Magnetsjukhus.

Marita Ritmala, specialsjukskötare, HVD, är direktör för HUS Magnetsjukhusprogram.



*Kerry Jones under ett övningsbesök vid hematologiska avdelningarna MEK7A och MEK7B i Triangelsjukhuset. Hennes frågor besvaras av biträdande avdelningsskötare **Ville Uusikartano** och sjukskötarna **Tiina Talvitie** och **Katri Kauppinen**. Vid sidan om står **Kirsi Lindfors**, klinisk sakkunnig inom vårdarbete från resultatenheten Sjukvård för barn och unga (mellan Ville och Tiina), samt **Aino Kormilainen**, klinisk sakkunnig inom vårdarbete (till vänster bakom Ville), och samordnande avdelningsskötare **Virpi Medina** från Cancercentrum (till höger bakom Ville).*

UTMÄRKT LEDARSKAP

I utmärkt ledarskap har ledaren för vårdarbetet en tydlig vision om ledarskapet för patienternas och vårdpersonalens bästa. Resultatet av utmärkt ledarskap syns i att vårdpersonalen som utför vårdarbete upplever att deras röst blir hörd, att deras arbete uppskattas och att de får stöd i sitt arbete. År 2023, liksom under tidigare år, låg tyngdpunkten i ledningen av vårdarbetet bland annat på att öka vårdarbetets attraktionskraft, rekrytering av nya arbetstagare och stöd för engagemanget i vårdarbetet. Dessutom deltog ledarna för vårdarbetet i betydande grad i projekt som rörde tillgången till vård.

Förbättring av tillgången till vård inom neurokirurgin

Johanna Koivu, Jenni Mäntynen, Virve Ruotsalainen och Päivi Takala

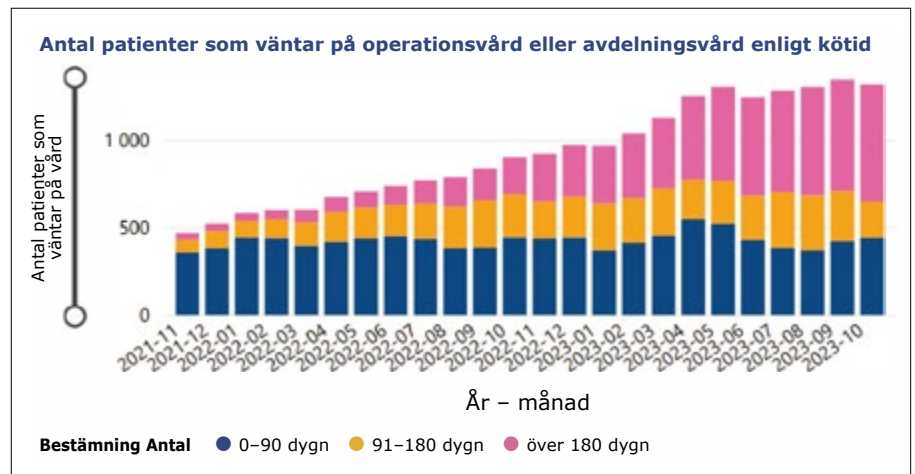
Effekterna av att tillgången till vård inom neurokirurgin försvårats

Kösituationen inom neurokirurgin

Enligt Institutet för hälsa och välfärd (THL 2023) väntade i augusti 2023 nästan 178 000 patienter på icke-brådskande specialiserad sjukvård. Av dessa hade nästan 30 500 redan väntat i mer än ett halvår. Under perioden april–augusti hade antalet patienter som väntat i mer än ett halvår ökat med 9 400 personer.

På neurokirurgin vid HUS har tillgången till vård försvårats betydligt under loppet av några år (figur 1). I oktober 2023 hade 661 patienter väntat på operationsvård i mer än 180 dagar.

Att situationen i tillgången till operationsvård för neurokirurgiska patienter försvårats syns i olika skeden av hela patientprocessen. För att råda bot på situationen har man inom samarbetet mellan resultatområdena Neurocentrum



Figur 1. Power BI-rapport om kösituationen inom neurokirurgin.

och Operationssalar och intensivvård vidtagit flera utvecklingsåtgärder under året, vilka som synes lett till att kön har slutat växa.

Ett förändringarnas år

En av orsakerna till att tillgången till vård inom neurokirurgin försvårats var flytten från Tölö sjukhus till Brosjuk-

huset i februari 2023. I samband med flytten sammanslogs neurokirurgins två vårdavdelningar. I en ny verksamhetsmiljö är det viktigt att skapa en gemensam verksamhetskultur för att garantera att det mångprofessionella samarbetet löper smidigt. Också de fysiska lokalerna är annorlunda, vilket kräver ny planering av arbetsfördelningen på

avdelningen. Nya stödtjänster var exempelvis patienttransporttjänsterna och sängunderhållet.

Utöver flytten var förändringarna på neurokirurgin i årsskiftet till följd av HUS organisationsförändring samt överföringen av operations- och intensivövervakningen till Operationssalar och intensivvård något som krävde invänjande i nya samarbetsmodeller Dessa påverkade samarbetets smidighet under våren.

Utvecklingsåtgärder

Utveckling av de dagliga funktionerna på den nya vårdavdelningen

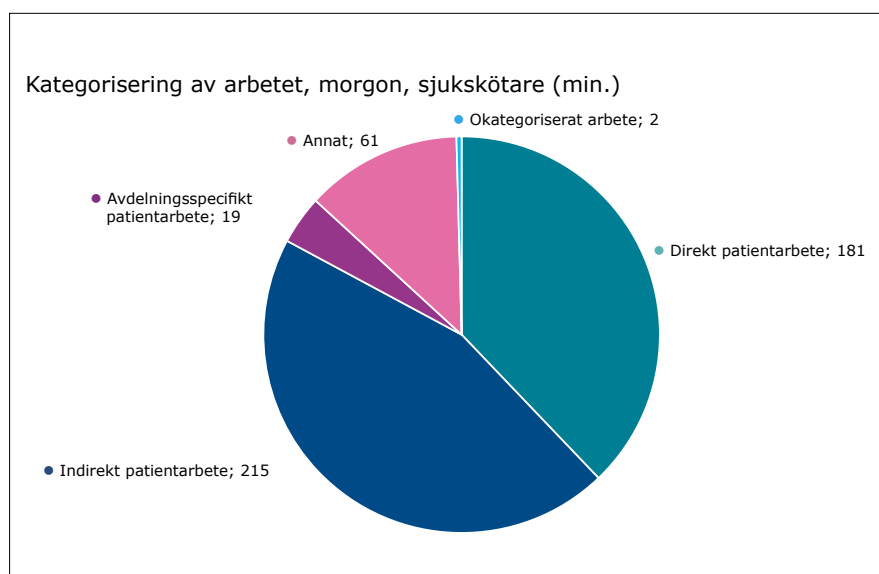
För att lösa utmaningarna i samband med flytten och för att förbättra tillgången till avdelningsvård erbjöd HUS utvecklingsenhet hjälp med att hitta praktiska utvecklingsområden. Utvecklingschef **Kaisa Wiman** och projektchef **Niina Haaksluoto** besökte avdelningen i mars 2023 för att observera yrkespersonernas verksamhet på avdelningen (figur 2).

Baserat på observationen kom man överens om omkring 20 utvecklingsåtgärder för att göra den dagliga verksamheten smidigare. Målet var också att frigöra den yrkeskunniga vårdpersonalens tid för det direkta patientarbetet. Utvecklingsåtgärderna rörde rapportering, arbetsfördelning och arbetsuppgifter, arbetsfördelning mellan olika yrkesgrupper och uppgifter inom vårdartikellogistiken. Utvecklingsåtgärder genomfördes på avdelningen under senvåren.

Tack vare utvecklingsåtgärderna blev den dagliga verksamheten smidigare. I en uppföljande observation i augusti 2023 upptäcktes att man med hjälp av utvecklingsåtgärderna hade fått mer tid för det direkta patientarbetet under sjukskötarens arbetsskift.

Förbättring av tillgången till vård

När tillgången till elektiv operationsvård försvåras bör man tänka på förändringar i olika skeden under patientprocessen.



Figur 2. Kategorisering av arbetet, morgonskift, sjukskötare (Haaksluoto & Wiman 2023).

På grund av allt svårare kösituation finns det behov av att öka funktionerna inom poliklinikverksamheten. Planeringen av vården och den förberedande handledningen av patienter spelar en central roll med tanke på en lyckad vård av patienten, och detta har beaktats i planeringen av personalens kompetens och rekrytering.

Eftersom kön vuxit snabbt var vi tvungna att uppdatera patienternas vårdprocess för att kunna ge patienterna vård i rätt tid och tidsenlig information. De allt längre kötiderna innebär exempelvis att det oftare behövs nya bildiagnostiska undersökningar och vid behov till och med ny bedömning av operationsbeslut. Utöver detta försöker vi tillgodose behoven hos patienter som väntat på vård länge under kötiden. Vårt mål är att utnyttja digitala vårdmetoder och att använda dem för att stödja patienten medan hen väntar på operation. Patienterna vill ha information om den aktuella kösituationen. Många patienter som väntat på vård länge har dagliga smärtor och operationsvård förbättrar deras livskvalitet avsevärt. Det innebär att vi måste utveckla öppenvårdstjänsterna inom den specialiserade sjukvården så att processerna också stödjer de

patienter som står i kö.

På vårdavdelningarna har man utvecklat patientprocesserna för att minska belastningen. För att utveckla smidiga patientprocesser krävs mångprofessionellt samarbete samt kontinuerlig uppföljning och utvärdering. På neurokirurgin har vi under det gångna året följt upp patientflöden och utvecklat framför allt utskrivningsprocessen för patienterna. I höstas gjordes en omstart av den dagkirurgiska patientprocessen. Vid snabba patientprocesser och enheter med höga patientflöden spelar yrkespersonernas kunskaper och bra instruktioner en viktig roll för en lyckad vård.

Hålla kvar personal inom neurokirurgin genom personalutveckling

Att tillgången till vård försvårats syns i synnerhet på vårdavdelning S7 i form av hög belastning. På neurokirurgin har man för att minska belastningen satsat på att stärka förmågan att hålla kvar personal genom rekrytering av tilläggspersonal, åtgärder för personalutveckling och rätt belöningsmodeller.

Rekryteringen av kunnig personal till vårdavdelningsverksamheten har blivit svårare de senaste åren. I juli inledde

en vårdarbetsrekryterare sitt arbete vid Neurocentrum, med vars hjälp vi har kunnat öka vårdarbetets synlighet genom olika kampanjer. Under hösten har vi också kunnat se större aktivitet bland sökanden i rekryteringen. I personalplaneringen måste man ta hänsyn till olika kompetensnivåer, behoven inom ordnandet av vård och behoven att ändra arbetsfördelningen.

Ett viktigt element i fråga om förmågan att hålla kvar skötare är kompetensutveckling. Vid Neurocentrum uppmuntrar vi aktivt skötarna att delta i utbildningar som erbjuds av externa aktörer och HUS. Utöver detta erbjuder vi vår egen personal den webbaserade första introduktionen för skötare inom neurologi och en fördjupningskurs om vårdarbetet inom neurologi. Undervisningsskötarens verksamhet har varit

ett enormt stöd i utvecklingen av personalens kompetens. I undervisningsskötarens uppgifter har fokus legat på utveckling av introduktionen, förtydligande av uppgifterna för yrkespersoner inom vårdarbete samt utveckling av högklassiga processer för vårdarbetet. Just nu pågår arbetet med en ny introduktionsmodell för neurokirurgin i syfte att erbjuda mer individuell introduktion än tidigare.

Den kunniga personalen på vårdavdelning S7 är engagerad i vården av patienterna inom neurokirurgi. För att belöna personalen tog man fram en bonusmodell som grundar sig på antalet utförda arbetsdagar i förhållande till antalet vårddagar. Med hjälp av modellen har man kunnat belöna vårdpersonalen för deras fina arbetsinsatser i vården av neurokirurgiska patienter

Johanna Koivu, sjukskötare, HVM, är överskötare på neurokirurgin. Jenni Mäntynen, sjukskötare, HVM och doktorand, är ledande överskötare vid Neurocentrum. Virve Ruotsalainen, sjukskötare (högre yh) är administrativ avdelningsskötare på neurokirurgiska polikliniken S3 och vårdavdelning S7. Päivi Takala, specialsjukskötare, är avdelningsskötare med ansvar för den dagliga ledningen på vårdavdelning S7.

Referenser:

Haaksluoto N. & Wiman K. 2023. Havainnointien yhteenveto. Neurokeskus, Neurokirurgian osasto S7.

THL. 2023. Hoitoonpääsy erikoissairanhoidossa 31.8.2023. Tilastoraportti 56/2023 Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/147423/TR56_ESH_2023_hoitoonp%c3%a4%c3%a4sy.pdf?sequence=1&isAllowed=y (23.11.2023)

Säkrare och modigare arbetsmiljöledning – Psykiatrins erfarenheter av Kevas 360-tjänst för arbetsmiljöledning

Päivi Soininen, Susann Martin, Päivi Nurmio och Janna Koikkalainen

Bakgrund

Offentliga sektorns pensionsförsäkrare Keva sökte samarbetspartner till 360-tjänsten för arbetsmiljöledning vid HUS. I 360-tjänsten för arbetsmiljöledning produceras en bild av nuläget för arbetsmiljöledningen och om strategier för arbetsmiljöledningen. Tjänsten resulterar i information om styrkorna och

utvecklingsområdena inom arbetsmiljöledningen samt utvecklingsförslag för att stärka arbetsmiljöledningen och hantera kostnaderna för arbetsoförmåga. Vid HUS fattade resultatenheten Psykiatri intresse för projektet, eftersom stödet till arbetsförmågan, minskningen av sjukdagar och arbetarskyddsärenden är viktiga områden inom ledningen, men också på grund av verksamhetens karaktär. På

Psykiatrin arbetar ungefär 2 600 yrkespersoner. Den grundläggande uppgiften är krävande psykiatrisk vård: ungefär 50 procent av verksamheten består av poliklinisk vård (undersökning av patienter och psykoteraapeutiskt arbetssätt) och 50 procent av avdelningsvård. Vård oberoende av patientens vilja innebär en hög belastning för personalen, såväl fysiskt som etiskt.

Projektets mål var att öka medvetenheten om arbetsmiljöledning och de möjligheter för arbetsmiljöledning som HUS erbjuder, arbetsmiljöledningens ekonomiska effekter och hur den påverkar arbetstagaren.

Projektet inleddes hösten 2022 med Kevas projektpresentation (**Marika Malmström** och **Susanne Heikinheimo**). Projektansvariga var ledande överskötare **Päivi Soininen**, arbetarskyddschef **Susann Martin**, ansvarig företagsläkare **Päivi Nurmio**, rehabiliteringsplanerare **Janna Koikkalainen** och personalchef **Monika Snellman**. I projektet deltog Psykiatrins högsta ledning och ledning på mellannivån, närcheferna, personalrepresentanter, representanter för arbetarskyddet, representanter för företagshälsovården och HR-chefen. Bland cheferna genomfördes en enkät (n=61 svar, svarsprocent cirka 50 %) i november 2022. Baserat på enkätresultaten utarbetades en utvecklingsplan som presenterades på en workshop i mars 2023.

Projektets bakgrundsmaterial var HUS Personalberättelse,

Företagshälsovårdens verksamhetsplan, statistik från Psykiatrin och publikationerna ”Anna ja saa tukea – Työkyvyntukiohjelma”, ”HUS Arbetshälsoprogram för åren 2022–2025 – Frisk till jobbet, frisk hem”, ”Sairauspoissaoloa korvaava työ” samt ”Työkyvyn tukiprosessikaavio”.

Centrala observationer och utvecklingsförslag

Under projektet gjordes följande observationer och formulerades följande utvecklingsförslag:

- Det är svårt att hitta/ordna arbete som är anpassad till arbetsförmågan för personer med partiell arbetsförmåga (dvs. hitta nya arbetsuppgifter eller anpassa medarbetarens egna uppgifter).
- HUS har en bra modell för ersättande arbete, som inte används aktivt även om det är möjligt att hitta ersättande arbete till och med i arbetet på avdelningar. Problemet är att detta inte erbjuds som alternativ för en sjukskrivning.

- Processerna med intensifierat stöd pågår för länge och ger dåliga resultat; cheferna upplevde samtalet om arbetshälsa som ineffektivt och bedömningen av arbetsförmågan som en långsam process.
- Stöd för personalens orkande:
 - I arbetet framhävs den etiska belastningen, hotet om våld och resursbristen.
 - Det behövs förebyggande åtgärder, såsom samtal om arbetsförmåga, utan att medarbetaren sjukskrivs.
 - Chefernas egen ork bör ges uppmärksamhet och de behöver stöd av sina egna chefer, HR och företagshälsovården. Att föra arbetsförmågan på tal, planera flexibla arbetsarrangemang och fatta beslut om dem för att kunna stödja personalens arbetsförmåga i ett tidigt skede kräver mod.
- Rapporterad information om bland annat antalet sjukfrånvaron och kostnaderna för dessa samt mängden ersättande arbete ska utnyttjas.

BILD: KEVA





Erfarenheter och resultat

Chefernas och ledningens mångprofessionella deltagande och engagemang var utmärkt i olika skeden under projektet. Projektet diskuterades förutom vid projektmöten även i ledningsgrupperna och man följde upp mätarna som fastställdes för projektet (sjukskrivningar, övertidsarbete, kostnader för ett extra skift, utryckningspeng, kostnaderna för anlitande av Seure). Samma mätare användes också i HUS Produktivitetsprojekt, i vilket detta projekt om arbetsmiljöledning ingick.

Medvetenheten om kostnaderna för sjukskrivningar ökade under projektet. Enligt Kevas beräkning kostar en sjukskrivningsdag ungefär 420 euro.

Medvetenheten om alternativ enligt HUS anvisningar, såsom ersättande arbete, ökade. En studerande i magisterprogrammet för hälsovetenskaper som gjorde praktik på avdelningen utarbetade ett förslag till Psykiatrin på ersättande arbeten på avdelningen. Exempel på dessa var telefonsamtal, kontakter med platser för fortsatt vård och anhöriga, lä-

kemedelsbeställningar, genomförande av webbaserade utbildningar, uppdatering av anvisningar och introduktion av nya medarbetare.

Också samarbetet med företagshälsovården och att identifiera utmaningar och utvecklingsområden i upprätthållandet av arbetshälsan var viktiga.

När en medarbetares arbetsförmåga försämras ska chefen föra samtal om arbetshälsa enligt anvisningen med medarbetaren, dokumentera samtalen och föreslå ersättande arbete till medarbetaren. Enligt HUS anvisning kan ”arbete som ersätter sjukskrivning användas i situationer där arbetsförmågan endast i ringa mån är nedsatt under en kort period till följd av en sjukdom eller ett olycksfall. Chefen ska utreda möjligheten till ersättande arbete i samband med varje frånvaro till följd av sjukdom eller olycksfall”.

Utifrån rapporterad information upptäcktes att antalet sjukdagar minskade, men det ersättande arbetet ökade inte. Orsaken torde vara att det överenskomna ersättande arbetet inte alltid dokumen-

teras i Arbetshälsomodulen i det elektroniska systemet och det odokumenterade ersättande arbetet syns således inte i rapporten.

Slutledning

Viktigt med tanke på projektets framgång är projektledarskap och att man utser ansvariga personer, ledningsgruppens engagemang i projektet (den högsta ledningen och ledningen på mellannivå) samt att chefen informeras om projektet. Tekniskt sett stödde Teams-applikationen framgångar, då den möjliggjorde deltagandet och grupparbeten så att alla fick sin röst hörd. Ett stort tack till cheferna vid Psykiatrin för deras mångprofessionella engagemang i mötena.

Päivi Soininen, HVD, ledande överskötare, HUS Psykiatri, Susann Martin, HVM, arbetarskyddschef, Koncernförvaltningen, Päivi Nurmio, ansvarig företagsläkare, ML, HUS Företagshälsovård, Janna Koikkalainen, rehabiliteringsplanerare, HUS Företagshälsovård.

StepIN-modellen som stöd för introduktion av nya medarbetare

Susanna Virrankoski, Helena Raappana och Johanna Jalkanen

Projektets bakgrund

Vid resultatenheten Muskuloskeletal och plastikkirurgi utvecklades år 2023 modellen StepIN som stöd för introduktion av nya medarbetare, eftersom problemen med tillgång till vård i rätt tid orsakades av problem med tillgång på vårdpersonal. Personalomsättningen var hög och erfarenheten av hur påfrestande introduktionen var orsakade dröjsmål i den aktiva rekryteringen av nya medarbetare. Idén om en ny slags introduktion i gruppform kom till. Personalenkäten som gjordes i utvecklingskedet visade att det som upplevdes utmanande och påfrestande i introduktionen var de bristfälliga språkkunskaperna hos dem som introduceras, tidspressen, att introduktion gavs vid sidan av de egna arbetsuppgifterna, att man ständigt hade bråttom, den stora innehållsmängden i introduktionen och den introduktionsansvarigas osäkerhet.

Målet för användningen av StepIN-modellen är att få nya yrkespersoner inom vårdarbete till personalstyrkan, med vars hjälp man kan trygga rättidig

Målet för användningen av StepIN-modellen är att få nya yrkespersoner inom vårdarbete till personalstyrkan, med vars hjälp man kan trygga rättidig tillgång till vård genom att öka de tillgängliga vårdplatserna.

tillgång till vård genom att öka de tillgängliga vårdplatserna. Man säkerställer att alla nya medarbetare får en första introduktion som håller jämn kvalitet, skapar en individuell introduktionsstig för skötare med olika bakgrunder som kommer till den specialiserade sjukvården och utvecklar en strukturerad och reproducerbar modell för introduktion i grupp. Genom detta ökar man arbetsplatsens dragnings- och hållkraft och långa anställningsförhållanden. Genom att ingripa i de belastningsfaktorer som lyftes

fram i enkäten eftersträvas ökad arbetstillfredsställelse och trivsel i arbetet.

Planering och genomförande av projektet

I planeringen och genomförandet av projektet deltog ledande överskötare **Terhi Mäkelä**, överskötare **Susanna Virrankoski**, avdelningsöverläkare **Jyrki Kankare**, överskötare **Liisi Romppanen**, klinisk sakkunnig **Anne Salonen**, avdelningsskötare **Johanna Jalkanen**, avdelningsskötare **Arja Sihvo**, klinisk lärare **Netta Pohjamies**, biträdande avdelningsskötare **Minna Tikkanen** och undervisningsskötare **Kirsi Pekkala** från Muskuloskeletal och plastikkirurgi, rekryterare **Katja Kiviranta** från Operativa tjänster samt specialplanerare **Helena Raappana** från Gastrocentrum.

StepTill sakkunniguppgiften vid StepIN-enheten rekryterades två sjukskötare med intresse för introduktion och utveckling av introduktionen. Till enheten söktes fyra introduktionsdeltagare, vars finskakunskaper i början av verksamheten låg på nivån A1.2-B2.1 enligt den europeiska referensramen. Verksamheten startade 14.8.2023 på vårdavdelning S5A för ortopedi och traumatologi vid Brosjukhuset, där man vårdar patienter inom ryggkirurgin och patienter med bentumör. Som stöd för en introduktion som håller jämn kvalitet skapades dag- och veckoprogram som används för att följa upp och stödja introduktionen. Med hjälp av nivåstegen för introduktionen verifieras framstegen i introduktionen och huruvida den nya medarbetarens är redo att gå vidare till arbete på avdelningen. Som maximal längd för introduktionsperioden har

Raija Kontio en av 100 europeiska influerare inom vårdvetenskap som Sigma belönat

Sigma är en global hälso- och sjukvårdsorganisation som grundades i USA på 1920-talet och som numera har sektioner även i Europa. Sektionerna i Europa har firat 100 år av betydande vårdarbete genom att välja ut 100 europeiska influerare inom vårdvetenskap. Bland dem finns åtta finländare, varav en är docent, resultområdesdirektör **Raija Kontio** från HUS. Hon är framför allt känd som en utvecklare av ledningen av vårdarbetet. Varma gratulationer till utnämningen!

Referens: Åbo universitet 2023. Institutet för vårdvetenskap. Ajankohtaista 14.8.2023. <https://www.utu.fi/fi/yliopisto/laaketieteellinen-tiedekunta/hoitotieteen-laitos>

Den nya introduktionen har ökat enhetens attraktionskraft och antalet introduktionsdeltagare kommer att ökas från fyra till åtta personer och antalet vårdplatser stegvis från två till åtta platser.

Kirsi Heino utsågs till årets Tehy-ledare

Tehy belönar varje år en ledare för vårdarbetet för förtjänstfulla insatser, och 2023 gick priset till **Kirsi Heino** som är ledande överskötare vid HUS resultat enhet Kvinnosjukdomar och förlossningar. Heino nominerades av Tehys fackavdelning på Kvinnokliniken. I priskriterierna konstaterades bland annat att Kirsi Heino är en av personalen uppskattad chef och att hon har främjat hälsovården och utvecklat vårdarbetet samt goda praxis tillsammans med personalen. Varma gratulationer till priset!

Referens: *Tehy 2023. Ajankohtaista 11.5.2023. <https://www.tehy.fi/fi/ajankohtaista/vuoden-tehylainen-johtaja-kirsi-heino>*

man bestämt tolv veckor och det fastställdes att språkkunskapskravet vid ankomst till enheten i fortsättningen ska vara nivån A2. Nya deltagare till introduktionen rekryteras med en förlöpande ansökan med beaktande av de individuella introduktionstiderna, så att man hela tiden har ett tillräckligt antal deltagare i verksamheten. Enhetens mångprofessionella personal informeras om förändringen och man hämtar aktivt in deras åsikter när den nya verksamheten vidareutvecklas.

Vid StepIN-enheten har man utvecklat en ny modell för introduktion i gruppform som utnyttjar HUS introduktions-

material och kollegialt lärande. Man har satsat på utbildning i finska språket och deltagare på olika nivåer ger varandra bra stöd. Personalen på avdelning S5A har deltagit intensivt i utvecklingen av den nya verksamheten och i fortsättningen kommer alla nya medarbetare att få samma första introduktion via StepIN-enheten innan de går vidare till olika avdelningar för att arbeta med patienter.

Introduktionen enligt StepIN-modellen är ett expertarbete där längden på introduktionsperioden bestäms utifrån introduktionsdeltagarens tidigare färdigheter och kompetens och utvecklingen av språkkunskaperna. Verksamhet enligt

modellen minskar personalens erfarenhet av att introduktionen är påfrestande, skapar dragningskraft i vårdarbetet genom att erbjuda verksamhet som är specialiserad på introduktion och erbjuder skötare med intresse för introduktion möjlighet att utföra och utveckla expertarbete. Den nya introduktionen har ökat enhetens attraktionskraft och antalet introduktionsdeltagare kommer att ökas från fyra till åtta personer och antalet vårdplatser stegvis från två till åtta platser. Efter att ha genomgått introduktionsperioden går medarbetaren vidare till patientarbete på avdelningen, där introduktionen fortsätter med hjälp av mentorskap.

Personalens erfarenheter av den nya modellen för introduktion av kommande kollegor utreds med en ny enkät våren 2024. Arbetsstillfredsställelsen och arbetsgivarlojaliteten hos dem som fått introduktion enligt StepIN-modellen följs upp. Modellen för introduktion i gruppform beskrivs och när man har samlat på sig erfarenheter av modellen kommer man att ge stöd till uppstarten av nya StepIN-enheter.

Susanna Virrankoski, sjukskötare (yh), TM, är överskötare vid resultat enheten Muskuloskeletal och plastikkirurgi, Helena Raappana, sjukskötare (högre yh), är specialplanerare vid Gastrocentrum och Johanna Jalkanen, sjukskötare (högre yh) är avdelningsskötare vid resultat enheten Muskuloskeletal och plastikkirurgi.

Psykiatriska juren fick Finlands Sjukskötare rf:s specialomnämning En bra arbetsgemenskap

Finlands Sjukskötare rf delade på Internationella sjuksköterskedagen 12.5.2023 ut bland annat specialomnämningen En bra arbetsgemenskap. Ett av dessa gick till HUS psykiatriska jour vid Haartmanska sjukhuset. I ansökan beskrevs som enhetens styrkor bland annat genomgång och bearbetning av känslor och erfarenheter i anslutning till händelser under arbetsskiftet, stödet till kollegorna och beaktandet av de andras belastning. Dessutom framhövdes vikten av chefsarbete med substanskunskaper för arbetsgemenskapens välbefinnande och vikten av att varje medlem i arbetsgemenskapen har sina egna ansvarsområden. Varma gratulationer till erkännandet!

Referens: *Sairaanhoitajat 2023. HUS psykiatrian päivystys sai Hyvä työyhteisö -erityismaininnan. Nyhet 8.5.2023. <https://sairaanhoitajat.fi/hus-psykiatrian-paivystys-sai-hyva-tyoyhteiso-erityismaininnan>*

De ledande översköterna vid HUS resultatområden och -enheter

År 2023 delades HUS in i sex resultatområden. Nedan presenteras resultatområdena och de tillhörande resultatenheterna samt de ledande översköterna (led. ös.) vid dem (31.12.2023).

Hjärncentrum	Tjänster för kvinnor, barn och unga	Konservativa tjänster	Operativa tjänster	Centrum för akut-, operativ- och intensivvård	Diagnostikcentrum
Resultat område 1 Led. övers. Maarit Virta-Helenius	Resultat område 2 Led. övers. Katja Koskinen	Resultat område 3 Led. övers. Taina Ala-Nikkola	Resultat område 4 Led. övers. Anna-Maija Kaira	Resultat område 5 Led. övers. Siru Haltsonen	Resultat område 6 Led. övers. (stf.) Helena Kolehmainen
Resultatenheter: Neurocentrum Led. övers. Jenni Mäntynen Psykatri Led. övers. Päivi Soininen	Resultatenheter: Kvinnosjukdomar och förlossningar Led. övers. Kirsi Heino Sjukvård för barn och unga Led. övers. Inger Mäenpää	Resultatenheter: Internmedicin och rehabilitering Led. övers. Eija Rissanen Hjärt- och lungcentrum Led. övers. Virpi Sneck Inflammationscentrum Led. övers. (stf.) Marja-Liisa Packalén Närsjukhusens medicinska tjänster Led. övers. Taina Ala-Nikkola	Resultatenheter: Huvud- och halscentrum Led. övers. Nina Fagerholm Muskuloskeletal och plastikkirurgi Led. övers. Terhi Mäkelä Cancercentrum Led. övers. Vuokko Kolhonen Gastrocentrum Led. övers. Tarja Palomaa Närsjukhusens operativa tjänster Led. övers. Anna-Maija Kaira	Resultatenheter: Akuten Led. övers. Nina-Maarit Lehkoinen Operationsalar och intensivvård Led. övers. Tarja-Leena Neffling	Resultatenheter: Radiologi och patologi Fysiologi, genetik och preanalytik Kemi och mikrobiologi

Expertgrupperna för vårdarbete i centrum för delaktighetsstrukturerna

I HUS vårdarbete kan vårdpersonalen som arbetar i den direkta vården av patienter tack vare strukturerna för delaktighet definiera standarder och rutiner för vårdarbetet samt vårdens kvalitet i samarbete med cheferna för vårdarbetet, direktörer och experter. I centrum för denna verksamhet står expertgrupperna för vårdarbetet som finns på både enhetsnivå och på HUS-nivå.

Expertgrupperna för vårdarbetet på HUS-nivå, vars arbete bygger på mångprofessionell expertis, stödjer verksamheten i expertgrupperna på enhetsnivå. Expertgrupperna för vårdarbetet på HUS-nivå består av arton medlemmar som väljs efter ansökan för tre års tid. Medlemmarna i grupperna 2023 presenteras i bilaga 1.

HUS deltar som partner i ett projekt som söker lösningar på skötarbristen

HUS är samarbetspartner i yrkeshögskolan Laureas projekt "EMERIT – Emerita ja Emeritushoitajat voimavarana hoitajapulassa" (EMERIT – Emerita- och Emeritusskötare som en resurs i skötarbristen). Projektet syftar till att ta fram en EMERIT-modell för att hitta lösningar på skötarbristen genom att förlänga arbetskarriärerna för skötare som befinner sig i slutskedet av karriären eller som redan har pensionerat sig och genom att främja arbetsgemenskapens välbefinnande och en positiv organisationskultur. Utöver EMERIT-modellen utvecklas en karriärplaneringsmodell och en kompletterande modell för kontinuerligt lärande.

Projektet syftar till att

1. utveckla EMERIT-skötarmodellen för att förlänga erfarna skötarens arbetskarriärer och för att få erfarna skötare att återgå från pension till arbete,
2. utveckla en modell för åldersledning för att identifiera erfarna skötarens specialkompetens och optimera arbetsuppgifterna för att förlänga arbetskarriärerna samt att
3. stärka kompetensen hos skötare som befinner sig i slutskedet av karriären och som återgår från pension till arbete i anslutning till introduktionen genom att utnyttja webbaserade studier.

Projektet resulterar i ett nytt tankesätt där kompetensen och erfarenheten hos skötare som närmar sig pensionsåldern eller som återgår från pension till arbete värdesätts och där arbetet kan anpassas individuellt.

Projektet finansieras av EU:s strukturfond och projektpartner är HUS, Mellersta Nylands välfärdsområde, Keiva, SuPer och Tehy. Projektperioden är 1.1.2023–30.4.2025.

Referenser:

EMERIT-hanke etsii ratkaisuja hoitajapulaan. Pressmeddelande 25.8.2023. Laurea ammattikorkeakoulu. laurea.fi/globalassets/tki/hankkeen-dokumentteja/mediatiedote-8_2023.pdf

Laurea 2023. EMERIT – Emerita- ja Emeritushoitajat voimavarana hoitajapulassa. Hänvisad 15.1.2024. laurea.fi/hankkeet/e/emerit---emerita--ja-emeritushoitajat-voimavarana-hoitajapulassa



STRUKTURER SOM GER STYRKA

Den viktigaste resursen i en framgångsrik organisation är personalen. HUS uppmuntrar sina arbetstagare att kontinuerligt fortbilda sig, vilket gör det möjligt att växa i yrket enligt yrkeskarriärmodellen.

HUS vårdpersonals arbetstillfredsställelse har förbättrats

Kristiina Junttila

Magnetsjukhusmodellen står resultaten inom vården av patienterna samt personalens och hela organisationens resultat i centrum för verksamheten. Den upplevda arbetstillfredsställelsen hos vårdpersonalen har sedan 2015 evaluerats vid samtliga verksamhetsområden i HUS med en separat enkät. Sedan 2018 har man även samlat in material från andra universitetssjukhus och vissa centralsjukhus som en del av den nationella benchmarkingen av vårdarbetet (HoiVerKe).

Målet enligt HUS strategi för vårdarbetet är att arbetstillfredsställelsen hos hela HUS vårdpersonal ska vara bättre 2023 än år 2022. Dessutom förutsätter strävan efter ackreditering som Magnetsjukhus att resultaten av de olika delfaktorerna för arbetstillfredsställelse vid en enskild arbetsenhet är bättre än de genomsnittliga nationella resultaten för arbetsenhetstypen.

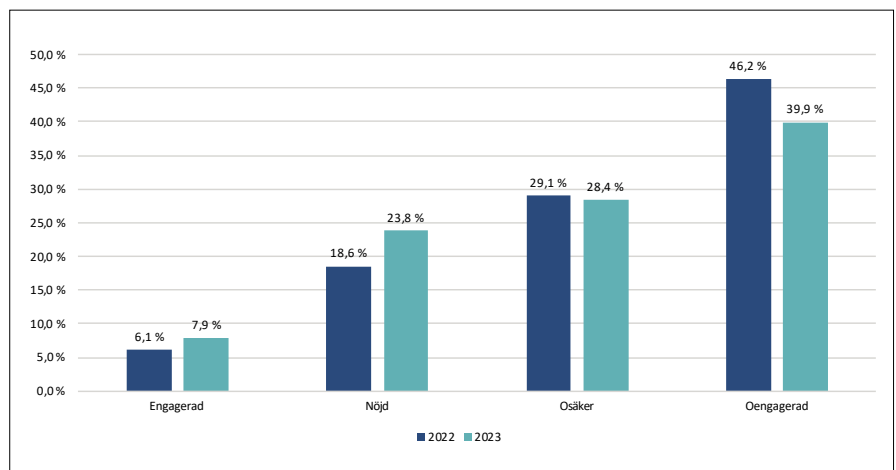
Enkäten som mäter vårdarnas arbetstillfredsställelse genomförs årligen av HUS Center för forskning i vård- och hälsovetenskaper (ansvarsperson direk-

tör **Kristiina Junttila**). Enkäten riktar sig till hela HUS vårdpersonal och skickas till arbetstagarnas arbets-e-post. År 2023 genomfördes enkäten i april–maj och resultaten rapporterades i rapporteringsportalen HUS Power BI i september.

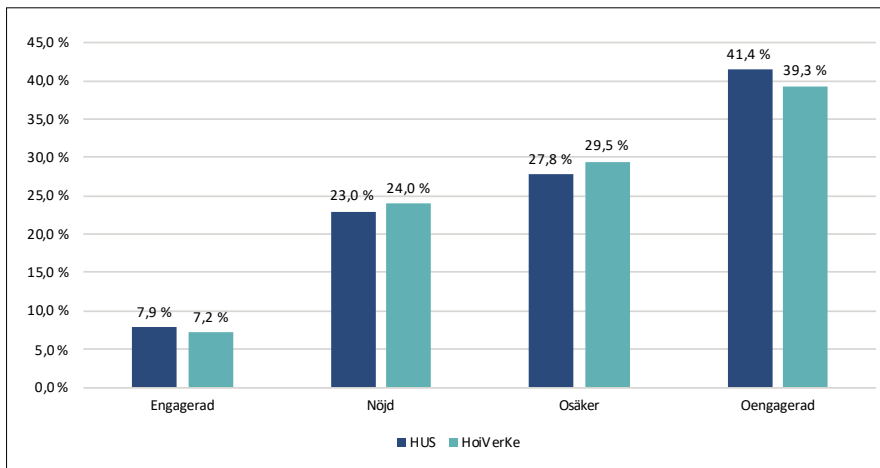
Sedan 2018 har man använt en anpassad Nurse Engagement Survey (NESplus) med 49 påståenden. Svaren sammanfattas till åtta summavariabler (delfaktorer för arbetstillfredsställelse,

figur 3). Dessutom mäts respondenternas engagemang genom fyra påståenden:

- Jag skulle rekommendera denna organisation till mina vänner som en utmärkt arbetsplats
- Min organisation uppmuntrar mig till topprestationer
- Det är troligt att jag arbetar i den här organisationen om tre år
- Jag är beredd att arbeta för att min organisation ska bli framgångsrik



Figur 1. Graden av engagemang 2022 och 2023 (hela HUS, alla respondenter)



Figur 2. Graden av engagemang vid HUS jämfört med de nationella resultaten 2023 (jämförelse mellan biträdande avdelningsskötare, sjukskötare, barnmorskor, förstavårdare, röntgenskötare (exkl. diagnostik), avdelningsskötare, överskötare, kliniska sakkunniga inom vårdarbete och kliniska lärare i vårdarbete samt vårdpersonal med utbildning på andra stadiet).

Graden av engagemang är indelad i fyra kategorier: ”engagerad”, ”nöjd”, ”osäker” och ”oengagerad”. För att respondenten ska vara engagerad ska hen svara på alla ovan nämnda fyra påståenden med minst ”av samma åsikt” (värde 5 på skalan 1–6) och därutöver på minst två påståenden med ”helt av samma åsikt” (värde 6).

År 2023 deltog tretton organisationer i insamlingen av material till den nationella benchmarkingen av vårdarbetet (HoiVerKe). I jämförelsen inkluderades svaren från biträdande avdelningsskötare, sjukskötare, barnmorskor, förstavårdare, röntgenskötare (exkl. diagnostik) och dessutom svaren från avdelningsskötare, överskötare samt kliniska sakkunniga

inom vårdarbete och kliniska lärare i vårdarbete (N = 8 389). Vid HUS var svarsprocenten 24, alltså något sämre än året innan (27 %).

HUS resultat för 2023 granskas nedan i förhållande till HUS resultat för 2022 samt i förhållande till de nationella medelvärdena för 2023. De enhetsspecifika resultaten i förhållande till de nationella medelvärdena följs upp separat i varje arbetsenhet. I fråga om HUS interna resultat har materialet bestått av svaren från hela vårdpersonalen. Jämförelsen med nationella medelvärden grundar sig på antingen resultaten från jämförelsematerialet eller på svar från sjukskötare och motsvarande.

I figur 1 granskas graden av engagemang bland HUS vårdpersonal 2022 och 2023. Den procentuella andelen engagerad och i synnerhet nöjd vårdpersonal visar på en avsevärd ökning, medan andelen oengagerade har minskat tydligt.

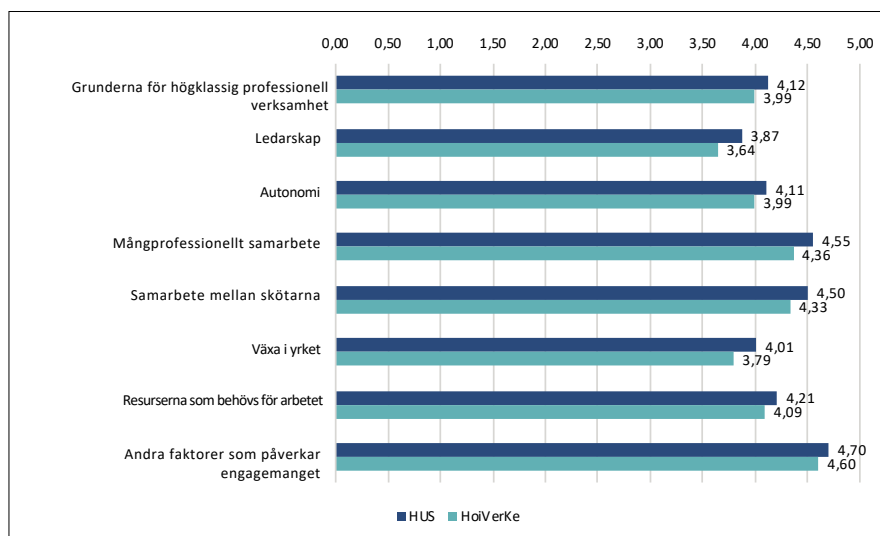
Graden av engagemang hos HUS vårdpersonal jämfört med de nationella resultaten 2023 presenteras i figur 2. Vid HUS är andelen engagerade respondenter något högre än det nationella medelvärdet (HoiVerKe). Vad gäller andelen oengagerad vårdpersonal presterar HUS några procentenheter sämre än det nationella medelvärdet.

Figur 3 visar medelvärdena för delfaktorerna för arbetstillfredsställelse vid HUS och nationellt år 2023. HUS resultat är bättre än de nationella medelvärdena för alla delfaktorer (HoiVerKe).

Slutledningar:

- Andelen engagerad vårdpersonal vid HUS år 2023 är nästan två procentenheter bättre än 2022, vilket innebär att det strategiska målet för vårdarbetet uppnåddes. Anmärkningsvärt är också att andelen oengagerade tydligt har minskat (i genomsnitt nästan 6 %).
- HUS resultat är bättre än det nationella genomsnittet för alla delfaktorer för arbetstillfredsställelsen.
- För att säkerställa att resultaten är tillförlitliga bör man sträva efter att höja svarsprocenten både inom HUS och nationellt.

Kristiina Junttila, specialsjukskötare, HVD, docent, professor h.c. är direktör för HUS Center för forskning i vård- och hälsovetenskaper.



Figur 3. Medelvärdena för delfaktorerna för arbetstillfredsställelse vid HUS och nationellt år 2023 (jämförelse mellan sjukskötare och motsvarande)

Vid Nya barnsjukhuset lär vi oss tillsammans

Satu Kiesvaara och Annika Mutanen

På vårdavdelning Berget i Nya barnsjukhuset inleddes i februari 2023 ronderna Vi lär oss tillsammans. Verksamheten uppstod som ett svar på dagens stora fråga om dragnings- och hållkraften för personalen, nämligen hur vi ska öka kompetensen och arbetstillfredsställelsen hos hela teamet som deltar i patientens vård. Situationen på avdelning Berget var densamma som på många andra avdelningar: när personal med lång erfarenhet eller skötare som arbetat i några år lämnar avdelningen, går en stor mängd kunskaper förlorad.

Vi lär oss tillsammans -ronderna bryter det invanda verksamhets sättet där varje yrkesgrupp lär sig och utbildar sig sinsemellan. De för samman representanter för olika yrkesgrupper så att de kan lära sig av varandra och tillsammans. Med hjälp av Vi lär oss tillsammans -ronderna ökar kompetensen i hela teamet, när kunskaperna om vårdmetoder och varje aktörs uppgifter och ansvar ökar.

Barnkirurgen Annika Mutanen föreslog verksamhets sättet till närcheferna på avdelningen Berget, och gensvaret lät inte vänta på sig, eftersom detta verkade vara svaret på många nya och även mer erfarna skötares önskemål. Lärandesessionerna bygger på en genomgång av patientens vårdhelhet bed side i en mångprofessionell grupp. Läkaren inom specialiteten ger en inledning om ämnet och gruppen går tillsammans igenom de olika yrkesgruppernas synvinklar och olika saker som måste beaktas i patientens vårdhelhet. Alla villiga i avdelningspersonalen får delta. Frågor får ställas fritt och alla frågor är värdefulla. Verksamhetens namn härrör från idén om att lära sig tillsammans genom samtal. Syftet är att alla lär sig av varandra och tillsammans. Inledandet av verk-

samheten skapar inga extra kostnader och den dagliga verksamheten på avdelningen behöver inte ändras.

Teman för Vi lär oss tillsammans -ronderna har varit många diagnoser som är typiska på avdelningen och behandlingen av dem. Skötare, vårdarbetsstudierande, läkare under specialistutbildning och specialarbetare har deltagit under ronderna. Patienterna på avdelning Berget är i huvudsak babyn och barn i lekåldern, och därför har också patienternas föräldrar ofta varit med. Rondledaren har inlett sessionen och lett samtalet. De olika yrkesgrupperna har fört fram sina synpunkter och erfarenheter och deltagarna har lyssnat på pa-

Gemensamt lärande svetsar samman arbetslaget och ger alla deltagare nya kunskaper, vilket i sin tur ökar patientsäkerheten och säkerställer att vården håller jämn kvalitet.

tienternas föräldrars erfarenheter med stort intresse. Längden har varierat från en halv timme till en timme, beroende på ämnet och samtalsivern hos deltagarna. För att så många som möjligt ska kunna planera sitt deltagande meddelas tiderna för Vi lär oss tillsammans -ronderna i förväg via e-post i avdelningens veckomeddelande. Personalen påminns på morgonmötet samma morgon och i patientlistan och när rondens startar meddelas detta ännu via utrop på hela avdelningen.

Vi lär oss tillsammans -ronderna har blivit mycket populära bland såväl skötare som läkare under specialistut-

bildning. Framför allt får nya skötare och studerande mycket ny praktisk information, men också erfaren personal som arbetat länge uppger att de alltid lär sig något nytt. Gemensamt lärande svetsar samman arbetslaget och ger alla deltagare nya kunskaper, vilket i sin tur ökar patientsäkerheten och säkerställer att vården håller jämn kvalitet. Verksamheten startade på avdelning Berget kring ämnen som rör barnkirurgi och utvidgades sedan till kardiologi och pediatrik.

På avdelning Berget samlade man in respons på Vi lär oss tillsammans -ronderna under september 2023, när verksamheten varit i gång ungefär ett halvår. Responsen samlades in anonymt med pappersblanketter. Man fick in 16 svar som alla kom från vårdpersonal. Av responsen kan följande sammanfattas: 1. Responsen är tämligen positiv och uppmuntrande, 2. De flesta respondenterna hade redan deltagit i lärandesessionerna 2–5 gånger, 3. Atmosfären upplevs främja lärande, och 4. Ämnen som behandlas på lärandesessionerna upplevs vara nyttiga med tanke på det egna arbetet. Även den spontana muntliga responsen från representanter för alla olika yrkesgrupper har varit likriktad.

På avdelning Berget passar Vi lär oss tillsammans -ronderna väl in i den övriga verksamheten på avdelningen och de har redan blivit en del av det normala veckoschemat en eller två gånger i veckan. Den goda responsen har uppmuntrat även andra enheter vid Nya barnsjukhuset att inleda samma verksamhet.

Satu Kiesvaara, specialsjukskötare, HVM, är avdelningsskötare på avdelning Berget vid Nya barnsjukhuset. Annika Mutanen, specialläkare inom barnkirurgi, docent, är barnkirurg vid Nya barnsjukhuset.

Lärstigen för en sjukskötare med specialistkompetens inom en klinisk specialitet

Maria Ameel och Annukka Laurila-Salakka

Sjukskötartutbildningen genomgick en förändring på 1990-talet när den gamla utbildningen på institutnivå gjordes om till en yrkeshögskoleutbildning och examensutbildningen för specialsjukskötare samtidigt slopades. Yrkeshögskolorna har viss frihet när det gäller att definiera studieinnehållen för grundexamen, vilket syns till exempel i den stora variationen i antalet studiepoäng inom psykiatri och mentalvårdsarbete. En stor del av ansvaret för säkerställandet av kompetensen och fortbildningen ligger hos de organisationer som producerar servicen.

Också ministerierna har fått upp ögonen för problemet och SHM (Social- och hälsovårdsministeriet) samt UKM (Undervisnings- och kulturministeriet) har de senaste åren publicerat utredningar om såväl områden för specialisering som genomförandet och planeringen av studierna. Vid HUS Psykiatri sker sjukskötarnas fortbildning efter examen i arbetet, på utbildningar, i nationella och internationella nätverk samt via olika stödformer för arbetet och arbetsrotationer. Under 2023 har vi fortsatt de gemensamma utbildningshelheterna för vårdarbetet efter examen på Psykiatri och dessa har det också kombinerats med samarbete med läroanstalter. Modellen har hämtats från specialistutbildningar inom psykiatri och vårdarbete inom mentalvården i olika länder samt från kompetensbeskrivningar inom vårdarbete som identifierats i litteratur. Målet är att vi ska ha evidensbaserade, gemensamt definierade kunskapsinnehåll och strukturer som möjliggör lärande, vilka stödjer genomförandet av klinisk specialisering.

Ett exempel på studiehelheter som ordnats på Psykiatri är utbildningen

Skötarmottagning på psykiatriska polikliniken (HOVA), som syftar till att ge sjukskötare beredskap att självständigt sköta mottagningsverksamheten på psykiatriska polikliniken. Syftet med HOVA är att öka och stärka förståelsen av vårdarbetet som en del av den mångprofessionella polikliniska vården hos sjukskötare som arbetar på polikliniken samt att stödja deras beredskap att utföra vårdarbetet självständigt. Utbildningens mål är att sjukskötarna ska förstå vårdarbetets roll och de ansvar och skyldigheter som ingår i vårdarbetet på en självständig skötarmottagning på psykiatriska polikliniken. Utbildningen har genomförts i ett samarbete med yrkeshögskolan Metropolia och dess omfattning är två studiepoäng. De som avlagt utbildningen får ett intyg från yrkeshögskolan om den avlagda utbildningen och kan dra nytta av prestationen dels i sitt kliniska arbete, dels i eventuella fortsatta studier vid olika läroanstalter.

HOVA-utbildningens innehåll och struktur pilottestades i januari–februari 2023 i form av en klassrumsutbildning, varefter utbildningen lades upp som webbkurs i Moodle. I planeringen deltog en arbetsgrupp där också målgruppen för utbildningen hade en stark representation. Webbkursen för HOVA-utbildningen utvärderas i oktober–december 2023, varefter den öppnas för sjukskötare vid alla psykiatriska polikliniker i Harppi Oppiminen. Avsikten är att utbildningen ska avläggas i början av anställningen, inom omkring 1–3 månader efter att arbetet inleds, och att sjukskötaren ska kunna inleda webbkursen flexibelt när det passar in i det egna introduktionsprogrammet. Det praktiska provet för utbildningen görs elektroniskt som en del av det egna arbe-

tet genom att skriva en sammanfattning av vårdarbetet. Samtidigt finns det möjlighet att förenhetliga dokumentationen av vårdarbetet och säkerställa vårdens kvalitet även i fråga om detta. Tanken är att under 2024 producera en motsvarande utbildning för vårdarbetet på vårdavdelningen.

Den kliniska specialiseringen omfattar dessutom kunnande om psykoterapeutiska interventioner och om familje- och nätverksarbete samt psykiatrisk kompetens (vilket omfattar diagnostik samt särdragen i vården av avdelningens patientgrupp). För helheterna om psykoterapeutiska interventioner har det vid resultatenheten Psykiatri under åren 2021–2023 genomförts ett flertal pilotutbildningar i anslutning till implementeringen av verksamhetsmodellen Första linjens terapier. Utifrån dessa har man skapat en mångprofessionell lärandemodell som utnyttjar digitala lärplattformar och intensiv metodhandledning. Också en kunskapsdel om de diagnostiska grunderna inom psykiatri har genomförts i form av ett mångprofessionellt pilotprojekt.

Respons samlas in på alla utbildningshelheter från deltagarna och cheferna under och efter utbildningen. Målet är att HUS Psykiatri ska stödja personalens lärande på många olika sätt. För vårdarbetets del medverkar vi i främjandet av en enhetlig definition på nationell nivå av kompetensen hos en sjukskötare med specialistkompetens inom en klinisk specialitet.

Maria Ameel, ssk, PM, HVD, Utvecklingschef, HUS Psykiatri, Förvaltning och Annukka Laurila-Salakka, ssk, HVM, klinisk sakkunnig, vårdarbete, HUS Psykiatri, Förvaltning

Kompetensstärkning med undervisningsskötarens stöd

Satu Rauta och Tii Kouvalainen

Den allmänna uppgiftsbeskrivningen för undervisningsskötare godkändes vid HUS i februari 2022. Den utarbetades under ledning av ledande överskötare **Taina Ala-Nikkola** i en arbetsgrupp, där ledande överskötare från olika områden, kliniska sakkunniga och undervisningsskötare från olika verksamhetsmiljöer var representerade. Samtidigt definierades behörighetsvillkoren för undervisningsskötare. I anslutning till uppgiftsbeskrivningen och dess offentliggörande infördes officiellt beteckningen undervisningsskötare. Uppgiftsbeskrivningen finns tillgänglig i Eetteri, på sidan för nätverket av undervisningsskötare i vårdarbete vid HUS (Potilaan hoito > Hoitotyö > Asiantuntijaverkostot).

Undervisningsskötarens mångsidiga arbetsuppgifter syftar till att för egen del trygga en högklassig vård av patienterna vid ansvarsenheten genom att stärka

en hög kompetensnivå hos personalen och på så sätt bidra till att personalen stannar kvar. Syftet är att stödja en högklassig och säker evidensbaserad patientvård vid undervisningsskötarens egen ansvarsenhet i enlighet med HUS strategi. Vidare är syftet med uppgiften att säkerställa och utveckla introduktionen och kompetensen vid enheten och att evidensbaserat utveckla arbetet samt de metoder och processer som används. Undervisningsskötarens centrala uppgiftsområden presenteras i figur 1.

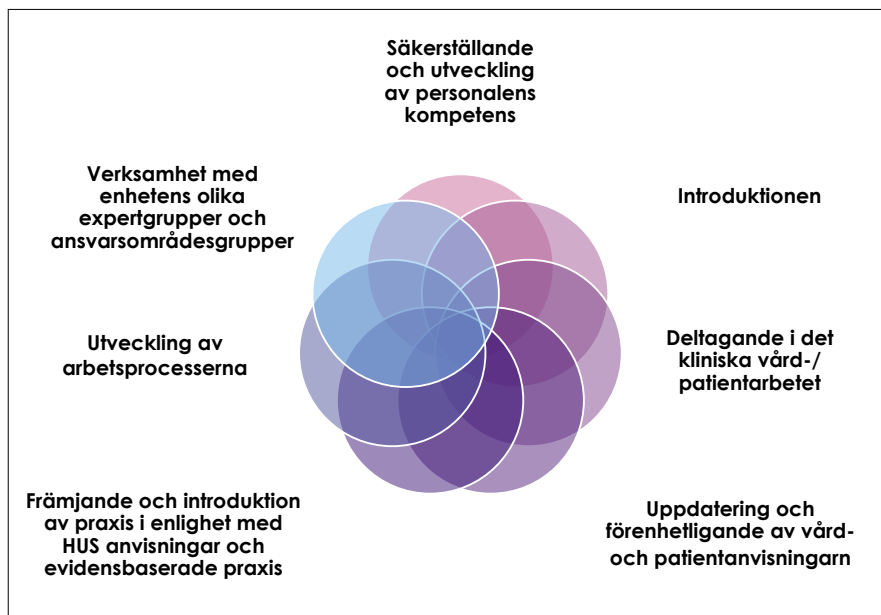
Parallellt med arbetet med uppgiftsbeskrivningen planerades stödprogrammet för undervisningsskötarens yrkesmässiga övergång (ASTU), där man som underlag för strukturen använde de uppgiftsområden som ingår i uppgiftsbeskrivningen. Stödprogrammet pilottestades 5/2022–2/2023, och möjlighet att delta i programmet erbjöds till alla dåvarande undervisningsskötare vid HUS, eftersom

man ville dra nytta av deras värdefulla erfarenhet i produktionen av programmet innehåll. Till pilotprojektet anmälde sig 69 undervisningsskötare, varav 31 slutförde hela stödprogrammet och 23 delar av det. Att lämna respons i slutet av stödprogrammet var ett av kriterierna för slutförandet. 91 procent av respondenterna upplevde att de själva haft nytta av stödprogrammet. 94 procent av respondenterna upplevde att de fått färdigheter som hjälper i arbetet som undervisningsskötare och 89 procent av respondenterna upplevde att deras kunskaper ökat.

För närvarande kan nya undervisningsskötare i samband med att de inleder sitt arbete ansluta sig till ASTU-stödprogrammet för undervisningsskötare som hjälper dem att sätta sig in i undervisningsskötarens mycket mångsidiga uppgiftsfält. Du kan läsa mer om ämnet (på finska) i Eetteri, på sidan ASTU stöd för övergångar i karriären (Potilaan hoito > Hoitotyö > Voimaannuttavat rakenteet).

När uppgiftsbeskrivningen utarbetades identifierades också ett behov av nätverksverksamhet för undervisningsskötare, och ett nätverk för undervisningsskötare på HUS-nivå inledde sin verksamhet 1.2.2022. Ordförande är utvärderingsöverskötare **Hanna-Leena Melender**. Nätverket hade 140 medlemmar i november 2023.

Målet för undervisningsskötarens nätverk är förutom att stödja undervisningsskötarens yrkesverksamhet och kompetensstärkning, även att erbjuda undervisningsskötare kollegialt stöd och att möjliggöra delning av kunskaper och kompetens. För detta har man skapat Undervisningsskötarens konsultationsplattform i Teams. Varje medlem i nätverket presenterar sig med sin kompetensprofil på plattformen och definie-



Figur 1. Undervisningsskötarens centrala uppgiftsområden (bild: Tii Kouvalainen)

rar sin kompetens under tio kompetensrubriker som avtalats gemensamt. Dessa är exempelvis kliniskt vårdarbete, hälsofrämjande och informationsteknologi. Lister i SharePoint, data i datalagret och konsultationsplattformen som utnyttjar Power BI-rapportering har skapats i ett samarbete med HUS IT-förvaltning. På plattformen kan användaren göra olika slags sökningar och hitta den expert som behövs utifrån personsökning, fastighet eller kompetens.

Eftersom undervisningsskötarnas mångsidiga kompetens utnyttjas och konsultationsmöjligheten används mycket, följer man upp konsultationerna och tiden som används på dem. För detta skapade man i Teams plattformen Undervisningsskötarnas genomförda kon-

sultationer som lanserades hösten 2023. Plattformen har samma egenskaper och kunskapsområden som Undervisningsskötarnas konsultationsplattform i Teams. I fortsättningen kommer det att vara intressant att följa upp antalet konsultationer och hur de fördelas på olika kompetensområden.

Representanter för nätverket har också deltagit i uppdateringen av HUS Modell för evidensbaserad verksamhet (NPT). I modellen definierades de uppgifter inom främjandet av evidensbaserad verksamhet kopplade till undervisningsskötarens roll. Den färskaste modellen finns i Eetteri (Potilaan hoito > Hoitotyö > Erinomainen johtaminen > HUSin hoitotyön asiantuntijaryhmät > TuNTo Hoitotyön tutkimuksen ja käytön pe-

rustuvan toiminnan asiantuntijaryhmä > Linkit).

Enheterna har ett kontinuerligt behov av undervisningsskötare. I november 2023 hade ASTU-stödprogrammet för undervisningsskötare 61 deltagare. Stödprogrammet ger undervisningsskötarna stöd för deras uppgifter i utvecklingen av arbetet, den evidensbaserade verksamheten, stärkandet och säkrandet av personalens kompetens och i introduktionen.

Satu Rauta, specialsjukskötare, HVD, är klinisk sakkunnig vid resultatenheten Närsjukhusens medicinska tjänster, Lojo sjukhus. Tii Kouvalainen, sjukskötare (högre yhs), är klinisk sakkunnig vid resultatenheten Operationssalar och intensivvård.

Erkännande av ett utmärkt vårdarbete

Varma gratulationer till de medlemmar i vår personal som har meriterat sig under 2023!

Yrkeskunniga personer inom vårdarbete 2023

Yrkeskunniga personer inom vårdarbete 2023 (yrkeskunniga personer inom vårdarbete, rehabiliteringsarbete och diagnostiskt arbete) offentliggjordes och belönades 15.12.2023.

- **Jenni Ilkka**, sjukskötare, Akuten
- **Kristian Kemppi**, förstavårdare, Akuten
- **Jaana Kuusinen**, sjukskötare, Akuten
- **Pasi Lehtoranta**, sjukskötare, Akuten
- **Pia Eskola**, laboratorieskötare, Diagnostikcentrum
- **Marianne Niemelä**, laboratorieskötare, Diagnostikcentrum
- **Inkeri Peltonen**, röntgenskötare, Diagnostikcentrum
- **Ella Haapalehto**, sjukskötare, Sjukvård för barn och unga
- **Hanna Hongell**, närvårdare, Sjukvård för barn och unga
- **Tiina Matikainen**, sjukskötare, Sjukvård för barn och unga
- **Marja Orakoski**, biträdande avdelningsskötare, Sjukvård för barn och unga
- **Riikka Hagner**, sjukskötare, Operationssalar och intensivvård
- **Milla Hollming**, sjukskötare, Operationssalar och intensivvård
- **Eve Junntila**, sjukskötare, Operationssalar och intensivvård
- **Laura Kivi**, undervisningsskötare, Operationssalar och intensivvård
- **Turkka Miettinen**, medikalvaktmästare, Operationssalar och intensivvård
- **Sile Iveson**, sjukskötare, Närsjukhusens medicinska tjänster
- **Tuula Jalo**, sjukskötare, Närsjukhusens medicinska tjänster
- **Pirkko Thürkauf**, sjukskötare, Närsjukhusens operativa tjänster
- **Laura Haapasalo**, sjukskötare, Kvinnosjukdomar och förlossningar
- **Mikko Tarvonen**, barnmorska, Kvinnosjukdomar och förlossningar
- **Tanja Savimaa**, biträdande avdelningsskötare, Neurocentrum
- **Johanna Aholainen**, sjukskötare, Psykiatri
- **Regiina Kabanen**, sjukskötare, Psykiatri
- **Jessica Kandelin**, sjukskötare, Psykiatri
- **Annukka Laine**, rehabiliteringsinstruktör, Psykiatri
- **Jari Paavola**, biträdande avdelningsskötare, Psykiatri
- **Merja Rousku**, sjukskötare, Psykiatri



Yrkeskunniga personer inom vårdarbete 2023 på prisceremonin.

- **Anu Kaijansinkko**, sjukskötare, Huvud- och halscentrum
- **Krista Mattila**, tandskötare, Huvud- och halscentrum
- **Kaarina Heikkinen**, fysioterapeut, Internmedicin och rehabilitering
- **Jenni Satta**, närvårdare, Internmedicin och rehabilitering
- **Elina Perttilä**, undervisningsskötare, Hjärt- och lungcentrum
- **Pirjo Belghiti**, röntgenskötare, Cancercentrum
- **Katja Lindqvist**, närvårdare, Muskuloskeletal och plastikkirurgi
- **Saija Uuskoski**, undervisningsskötare, Inflammationscentrum
- **Marja Elina Nieminen**, sjukskötare, Gastrocentrum
- **Anne Sainio**, biträdande avdelningsskötare, Gastrocentrum

Akademiska meriter och examina 2023*

HUS vårdvetenskapsmärke i guld beviljas dem som doktorerat inom vård- och hälsovetenskaper och överlämnas i anslutning till Vetenskapsdagen till dem som doktorerat fram till dess. **Ett silvermärke** beviljas dem som avlagt magisterexamen i hälsovetenskaper eller motsvarande och ett **bronsmärke** dem som avlagt högre yrkeshögskoleexamen. HUS vårdvetenskapsmärke har designats av konstnär **Gua Vainio**.

Doktorsexamen (vårdvetenskapsmärke i guld)



- **Kirsi Lindfors**, kvalitetschef, Sjukvård för barn och unga (Tammerfors universitet)
- **Kiki Metsäranta**, avdelningsskötare, Psykiatri (Åbo universitet) (vårdvetenskapsmärke i guld överlämnas 2024)
- **Satu Poikajärvi**, överskötare, Operations-salar och intensivvård (Åbo universitet)
- **Tiia Saastamoinen**, sjukskötare, Operations-salar och intensivvård (Östra Finlands universitet)
- **Tiina Talja**, klinisk sakkunnig, Psykiatri (Tammerfors universitet)
- **Leena Tuominen**, klinisk sakkunnig, Cancercentrum (Åbo universitet)

Magisterexamen avlagd vid ett universitet (vårdvetenskapsmärke i silver)



- **Eveliina Ahokas**, undervisningsskötare, Huvud- och halscentrum (Åbo Akademi)
- **Kati Appelberg**, avdelningsskötare, Operationssalar och intensivvård (Östra Finlands universitet)
- **Petra Blom**, avdelningsskötare, Psykiatri (Östra Finlands universitet)
- **Satu Hannula**, laboratorieskötare, Diagnostikcentrum (Helsingfors universitet)
- **Riikka Hiltunen**, biträdande avdelningsskötare, Akuten (Östra Finlands universitet)
- **Hanna Immonen**, stf. överskötare, Hjärt- och lungcentrum (Tammerfors universitet)
- **Marko Kaira**, avdelningsskötare, Cancercentrum (Östra Finlands universitet)
- **Miia Korpela**, klinisk sakkunnig, Diagnostikcentrum (Åbo universitet)
- **Karita Koski**, barnmorska, Kvinnosjukdomar och förlossningar (Jyväskylä universitet)
- **Mona Kukkoaho**, klinisk sakkunnig, Gastrocentrum (Åbo universitet)
- **Laura Kulikoff**, avdelningsskötare, Kvinnosjukdomar och förlossningar (Helsingfors universitet)
- **Emma Kulju**, röntgenskötare, Cancercentrum (Uleåborgs universitet)
- **Henna Laiho**, biträdande avdelningsskötare, Närsjukhusens operativa tjänster (Vasa universitet)
- **Janne Markkanen**, sjukskötare, Operationssalar och intensivvård (Helsingfors universitet)
- **Maarit Männistö**, överskötare, Inflammationscentrum (Östra Finlands universitet)
- **Tanja Pesonen**, biträdande avdelningsskötare, Närsjukhusens operativa tjänster (Östra Finlands universitet)
- **Päivi Puranen**, klinisk sakkunnig, Hjärt- och lungcentrum (Helsingfors universitet)
- **Kerry Saarin**, sjukskötare, Gastrocentrum (Åbo Akademi)
- **Arja Sihvo**, avdelningsskötare, Muskuloskeletal och plastikkirurgi (Östra Finlands universitet)
- **Katju Schavoronkoff**, avdelningsskötare, Neurocentrum (Östra Finlands universitet)
- **Sanna Tarvainen**, biträdande avdelningsskötare, Akuten (Uleåborgs universitet)
- **Tuomo Töhönen**, kvalitetschef, Psykiatri (Helsingfors universitet)
- **Jenna Vihavainen**, biträdande avdelningsskötare, Internmedicin och rehabilitering (Tammerfors universitet)
- **Marjut Åström**, biträdande avdelningsskötare, Akuten (Östra Finlands universitet)

Högre yrkeshögskoleexamen (vårdvetenskapsmärke i brons):



- **Susanna Aaltonen**, undervisningsskötare, Sjukvård för barn och unga (Laurea)
- **Tuula Ahvenniemi**, avdelningsskötare, Huvud- och halscentrum (HAMK)
- **Hanna Alamäki**, biträdande avdelningsskötare, Diagnostikcentrum (Metropolia)
- **Ulla Allonen**, avdelningsskötare, Närsjukhusens operativa tjänster (LAB)
- **Mia Apajalahti**, sjukskötare, Operationssalar och intensivvård (Laurea)
- **Jaana Autio**, undervisningsskötare, Hjärt- och lungcentrum (Metropolia)
- **Taru Bastman**, biträdande avdelningsskötare, Psykiatri (Åbo yh)
- **Anu Eronen**, biträdande avdelningsskötare, Internmedicin och rehabilitering (Metropolia)
- **Kia Eskola**, sjukskötare, Cancercentrum (Tammerfors yh)
- **Nea Espo**, sjukskötare, Akuten (XAMK)
- **Elena Gröhn**, förstavårdare, Akuten (Metropolia)
- **Ciia Haaranen**, avdelningsskötare, Diagnostikcentrum (Tammerfors yh)
- **Kaisa Haverinen**, avdelningsskötare, Internmedicin och rehabilitering (HAMK)
- **Jenni Heiskanen**, sjukskötare, Hjärt- och lungcentrum (HAMK)
- **Minna Huovinen**, projektchef, Gastrocentrum (Laurea)
- **Heli Höijer**, sjukskötare, Internmedicin och rehabilitering (LAB)
- **Karin Jensen**, avdelningsskötare, Närsjukhusens operativa tjänster (XAMK)
- **Johanna Juvonen**, avdelningsskötare, Diagnostikcentrum (Metropolia)
- **Jenni Kanervo**, ergoterapeut, Psykiatri (Laurea)
- **Hannu Kivisaari**, sjukskötare, Operationssalar och intensivvård (Åbo yh)
- **Kirsi Kokko**, sjukskötare, Operationssalar och intensivvård (Tammerfors yh)
- **Henri Konttinen**, fysioterapeut, Internmedicin och rehabilitering (Åbo yh)
- **Päivi Kuusimurto**, biträdande avdelningsskötare, Kvinnosjukdomar och förlossningar (Metropolia)
- **Lena Lappalainen**, biträdande avdelningsskötare, Diagnostikcentrum (Savonia)
- **Annamari Lauharo**, undervisningsskötare, Akuten (XAMK)
- **Anu Lehtiranta**, sjukskötare, Akuten (Metropolia)
- **Ulvi Lignell**, undervisningsskötare, Närsjukhusens operativa tjänster (XAMK)



Förvaltningsöverskötare **Marja Renholm** överlämnade på Vetenskapsdagen 23.11.2023 vårdvetenskapsmärket i guld till doktorerna som disputerade 2023. Från vänster doktorerna Kirsi Lindfors, Anne Lunden**, Satu Poikajärvi, Tiina Talja, Tiia Saastamoinen och Leena Tuominen.

- **Veera Linnavirta**, biträdande avdelningsskötare, Kvinnosjukdomar och förlossningar (DIAK)
- **Anni Lähteenmäki**, sjukskötare, Akuten (Metropolia)
- **Hanna Makkonen**, avdelningsskötare, Operationssalar och intensivvård (HAMK)
- **Eija Miettinen**, sjukskötare, Närsjukhusens medicinska tjänster (Åbo yh)
- **Sanna Mäkinen**, laboratorieskötare, Diagnostikcentrum (Karelia)
- **Henna Nieminen**, barnmorska, Kvinnosjukdomar och förlossningar (HAMK)
- **Clarissa Nyman**, sjukskötare, Akuten (Metropolia)
- **Marika Nyqvist**, avdelningsskötare, Gastrocentrum (Laurea)
- **Johanna Nyyssölä**, biträdande avdelningsskötare, Kvinnosjukdomar och förlossningar (Metropolia)
- **Sanna Palmu**, biträdande avdelningsskötare, Kvinnosjukdomar och förlossningar (XAMK)
- **Katariina Peltonen**, biträdande avdelningsskötare, Internmedicin och rehabilitering (Metropolia)
- **Eija Pesonen**, biträdande avdelningsskötare, Operationssalar och intensivvård (HAMK)
- **Paula Pitkäranta**, biträdande avdelningsskötare, Gastrocentrum (Metropolia)
- **Marianne Pylväläinen**, sjukskötare, Kvinnosjukdomar och förlossningar (Laurea)
- **Pia Ralli**, avdelningsskötare, Inflammationscentrum (Metropolia)
- **Riina Rikkilä**, biträdande avdelningsskötare, Gastrocentrum (Metropolia)
- **Maija Ruutu**, avdelningsskötare, Gastrocentrum (Laurea)
- **Anni Rytönen-Tetri**, biträdande avdelningsskötare, Närsjukhusens operativa tjänster (HAMK)
- **Susanna Räihä**, sjukskötare, Närsjukhusens operativa tjänster i närsjukhus (Laurea)
- **Laura Siregar**, biträdande avdelningsskötare, Närsjukhusens operativa tjänster (Laurea)
- **Eija Suomalainen**, sjukskötare, Operationssalar och intensivvård (Laurea)
- **Merja Suorto**, biträdande avdelningsskötare, Internmedicin och rehabilitering (LAB)
- **Vilma Takala**, biträdande avdelningsskötare, Internmedicin och rehabilitering (LAB)
- **Soile Tammi**, biträdande avdelningsskötare, Psykiatri (Laurea)
- **Elina Tamminen**, sjukskötare, Sjukvård för barn och unga (Laurea)
- **Annika Toivonen**, sjukskötare, Operationssalar och intensivvård (DIAK)
- **Mariette Toure-Haanaho**, sjukskötare, Akuten (LAB)
- **Sirpa Valtanen**, avdelningsskötare, Gastrocentrum (Metropolia)
- **Emma Viippola**, biträdande avdelningsskötare, Hjärt- och lungcentrum (Laplands yh)

*Examina som anmälts till HUS Ledning för vårdarbetet

** Anne Lunden disputerade redan i slutet av 2022, men fick vårdvetenskapsmärket i guld först 2023, eftersom märkesceremonin för 2022 hölls före hennes disputation.

Finlands Sjukskötare rf:s utmärkelse Nouseva tähti

- **Nea Brandt**, sjukskötare, Dialysenheten, Borgå sjukhus, Gastrocentrum
- **Tuomas Hildén**, sjukskötare, Mejlans samjour, Akuten
- **Reija Kaskiaho**, sjukskötare, Anestesi- och operationsavdelningen, Mejlans, Operationssalar och intensivvård
- **Leena Koski**, sjukskötare, Hjärtkirurgiska intensivvårdsavdelningen M2A, Operationssalar och intensivvård
- **Jenna Kylä-Liuhala**, sjukskötare, Hjärtkirurgiska intensivvårdsavdelningen M2A, Operationssalar och intensivvård
- **Tiia Kääriäinen**, sjukskötare, Operations- och anestesiavdelningen K, Pejas sjukhus, Operationssalar och intensivvård

Finlands Sjukskötare rf:s utmärkelse Kiintotähti

- **Anne Jylhä**, sjukskötare, Neurologiska avdelningen MEMN7A, Mejlans, Neurocentrum
- **Isa Rosenström**, sjukskötare, Internmedicinska vårdavdelningen 3, Borgå sjukhus, Konservativa tjänster, HUS-sammanslutningen
- **Outi Sarvi, sjukskötare**, Avdelningarna S4 A och B för cancersjukdomar, Cancercentrum

Hedersstipendium från Kyllikki Pohjalas minnesfond

- **Eliisa Valovirta**, kvalitetschef, Operationssalar och intensivvård
- **Anne Rajatammi**, sjukskötare, Sjukvård för barn och unga
- **Tiia Saastamoinen**, sjukskötare, Operationssalar och intensivvård

Hedersbetygelser beviljade av republikens president till företrädare för vårdarbetet

Riddartecknet av Finlands Lejons orden (FLO R)

- **Inger Mäenpää**, ledande överskötare, Sjukvård för barn och unga
- **Marita Ritmala**, utvecklingschef, Ledning för vårdarbetet och specialuppgifter inom vårdarbetet

Medalj av 1:a klass med guld kors av Finlands Vita Ros orden (FVR M I gk)

- **Eila Haaranieni**, avdelningsskötare, Muskuloskeletal och plastikkirurgi
- **Hilde Kerminen**, biträdande avdelningsskötare, Hjärt- och lungcentrum
- **Anne Pitkälä**, avdelningsskötare, Hjärt- och lungcentrum
- **Reija Sjöholm**, avdelningsskötare, Hjärt- och lungcentrum

Publikationsverksamhet och presentationer

Medlemmarna i HUS vårdpersonal har producerat både vetenskapliga (Bilaga 2) och professionella (Bilaga 3) publikationer. Dessutom har medlemmar i vårdpersonalen hållit muntliga presentationer och posterpresentationer på internationella och nationella vetenskapliga och professionella evenemang (Bilaga 3).

HÖGKLASSIG PROFESSIONELL VERKSAMHET

Högklassig professionell verksamhet innebär bland annat högklassig och trygg vård av patienterna. Den innebär enhetlig praxis inom vårdarbetet, patienternas och kundernas delaktighet samt patientnöjdhet.

Patientnöjdheten på toppnivå och på väg uppåt

Marita Ritmala

Patienternas nöjdhet med vårdarbetet har regelbundet följts upp ända sedan år 2018 med hjälp av en patientresponenkät om vårdarbetet (HoPP) som riktar till vuxna patienter, barnpatienter samt deras för-

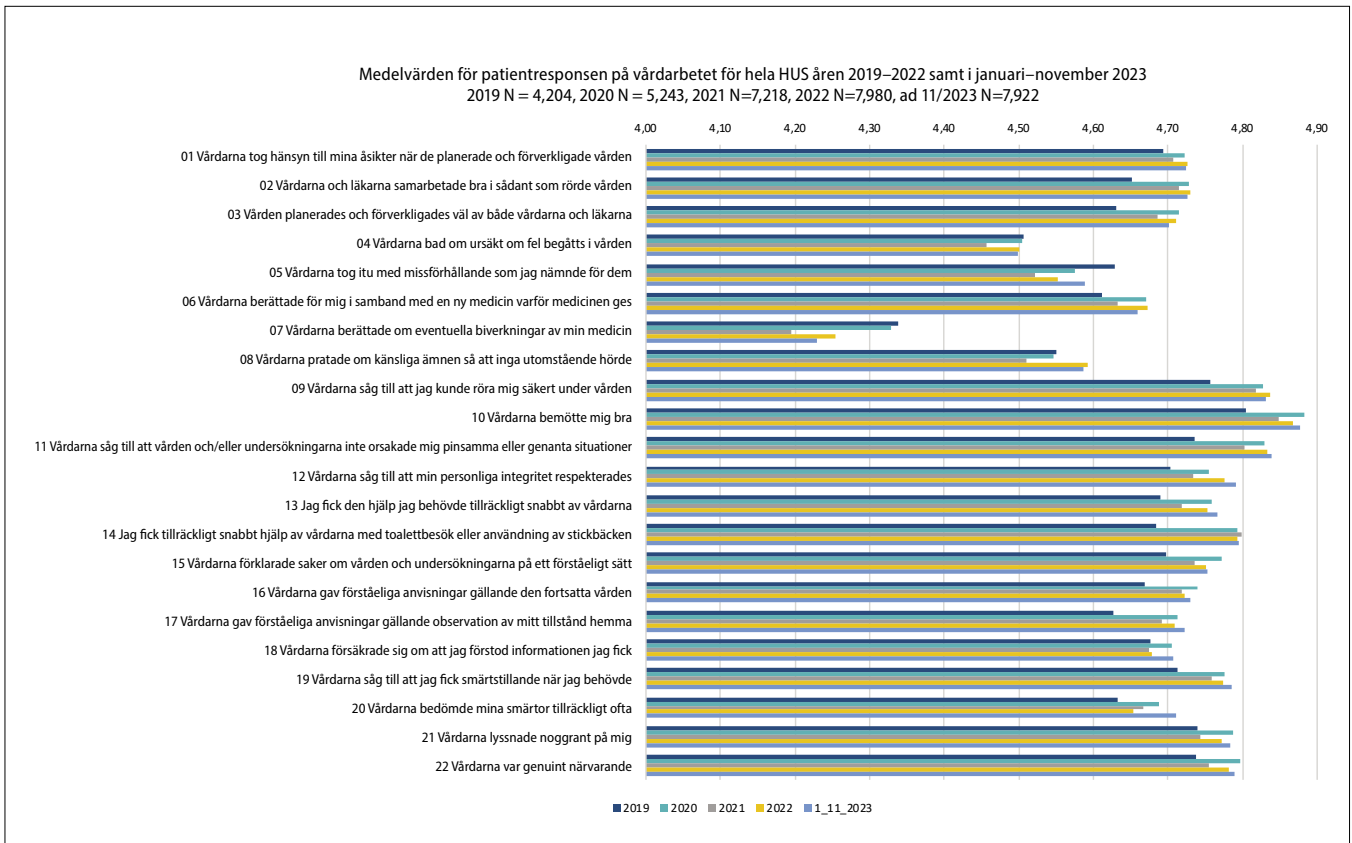
äldrar och som rapporteras kvartalsvis. Även nationell jämförelse av resultaten har varit möjlig nästan ända sedan starten i nätverket för kollegial utveckling av vårdarbetet (HoiVerKe). Varje enhets egna resultat i förhållande till enheter med

motsvarande verksamhet finns i Power BI-rapporten Patientrespons på vårdarbetet (bild 1).

HoPP-enkäten genererar information om delområden i vården som är av central betydelse för patienten: patientens

	202104	202201	202202	202203	202204	202301	202302	202303
01 Vårdarna tog hänsyn till mina åsikter när de planerade och förverkligade vården	4,80	4,76	4,74	4,90	4,90	4,98	4,97	4,89
02 Vårdarna och läkarna samarbetade bra i sådant som rörde vården	4,84	4,89	4,72	4,89	4,91	4,93	4,98	4,89
03 Vården planerades och förverkligades väl av både vårdarna och läkarna	4,92	4,84	4,81	4,93	4,93	4,95	4,92	4,90
04 Vårdarna bad om ursäkt om fel begåtts i vården	5,00	4,83	4,89	5,00	4,95	4,85	4,75	4,51
05 Vårdarna tog itu med missförhållande som jag nämnde för dem	4,87	4,93	4,79	4,82	4,82	4,95	4,84	4,88
06 Vårdarna berättade för mig i samband med en ny medicin varför medicinen ges	5,00	4,88	4,56	4,97	4,80	4,82	4,90	4,80
07 Vårdarna berättade om eventuella biverkningar av min medicin	4,75	4,74	4,73	4,93	4,87	4,76	4,72	4,72
08 Vårdarna pratade om känsliga ämnen så att inga utomstående hörde	4,88	4,80	4,94	4,92	4,98	4,95	4,89	4,92
09 Vårdarna såg till att jag kunde röra mig säkert under vården	5,00	4,97	4,82	4,98	4,98	4,92	4,95	4,97
10 Vårdarna bemötte mig bra	5,00	4,98	4,98	5,00	5,00	5,00	5,00	4,99
11 Vårdarna såg till att vården och/eller undersökningarna inte orsakade mig pinsamma eller genanta situationer	5,00	4,94	4,95	5,00	5,00	4,94	5,00	4,96
12 Vårdarna såg till att min personliga integritet respekterades	5,00	4,96	4,96	4,93	4,96	4,98	4,97	4,94
13 Jag fick den hjälp jag behövde tillräckligt snabbt av vårdarna	4,95	4,97	4,88	4,92	5,00	4,95	4,96	4,95
14 Jag fick tillräckligt snabbt hjälp av vårdarna med toalettbesök eller användning av stickbäcken	5,00	5,00	4,93	4,85	4,92	4,80	4,95	5,00
15 Vårdarna förklarade saker om vården och undersökningarna på ett förståeligt sätt	4,88	4,96	4,90	4,96	4,90	4,95	4,93	4,93
16 Vårdarna gav förståeliga anvisningar gällande den fortsatta vården	5,00	4,85	4,85	4,81	4,79	4,82	4,89	4,78
17 Vårdarna gav förståeliga anvisningar gällande observation av mitt tillstånd hemma	4,81	4,70	4,80	4,85	4,80	4,92	4,86	4,85
18 Vårdarna försäkrade sig om att jag förstod informationen jag fick	4,89	4,73	4,77	4,93	4,81	4,89	4,87	4,79
19 Vårdarna såg till att jag fick smärtstillande när jag behövde	4,90	4,83	4,83	4,85	4,89	4,87	4,77	4,87
20 Vårdarna bedömde mina smärtor tillräckligt ofta	5,00	4,81	4,73	4,83	4,73	4,85	4,78	4,81
21 Vårdarna lyssnade noggrant på mig	4,80	4,85	4,88	4,92	4,85	4,93	4,90	4,90
22 Vårdarna var genuint närvarande	5,00	4,98	4,92	4,98	4,95	4,90	4,96	4,91

Bild 1. Exempel på en Power BI-rapport om patientrespons. Den gröna bakgrunden för enhetens medelvärde anger att enhetens resultat är bättre än det genomsnittliga resultatet för motsvarande enheter i hela landet.



Figur 1. Medelvärden för patientresponsen på vårdarbetet för hela HUS åren 2019–2022 samt i januari–november 2023.

delaktighet/patientorienterat vårdarbete, samordning av vården, säkerhet, återställande av missnöjda patienters förtroende, artighet och respekt, förmåga att svara på patienternas behov, patienthandledning, smärta och att lyssna omsorgsfullt. Resultaten som helhet är i toppklass, då HUS medelvärden ligger på 4,23–4,88 på skalan 1–5 (figur 1). Även i år gav patienterna det sämsta betyget till påståendet ”Vårdarna berättade för mig

om eventuella biverkningar av de läkemedel jag fått” i kategorin Säkerhet och det bästa betyget till påståendet ”Vårdarna bemötte mig bra” i kategorin Artighet och respekt. Toppresultat nåddes även i de andra påståendena i kategorin Artighet och respekt och kategorin Att lyssna omsorgsfullt.

Patienternas respons på vårdarbetet är för egen del ett bevis på var vi har lyckats. Ur den får vi även information

om vad patienterna anser att borde förbättras. Kanske är patienterna nästa år redan nöjda med den läkemedelshandledning de får?

Marita Ritmala, specialistsjukskötare, HVD, är direktör för HUS Magnetsjukhusprogram. Hon har utvecklat Patientresponsen på vårdarbetet som en del av Magnetsjukhusets kvalitetskrav.

Nationell benchmarking av vårdarbetet, HoiVerKe

Kristiina Junttila

Alla aktörer inom vårdarbetet ansvarar för vårdarbetets kvalitet. Vårdpersonalen som ansvarar för vården av patienten följer evidensbaserade verksamhetsmodeller i patientvården (t.ex. HUS verksamhetsmodell Förebygg trycksador), producerar kvalitetsinformation till exempel genom dokumentationen och följer upp informationen om verksamhetens resultat och kvaliteten på vården. Ledarna för vårdarbetet använder kvalitetsinformationen i beslutsfattandet och som stöd för ledningen exempelvis för att allokera resurser till områden som är centrala med tanke på vårdens kvalitet och effektivitet. Finland saknar dock ett nationellt system för uppföljning och jämförelse av kvaliteten, varav ett exempel är USA:s National Database of Nursing Quality Indicators. Detta system används också av de resultatenheter vid HUS som eftersträvar Magnetsjukhusstatus för att rapportera, jämföra och följa upp sin kvalitetsinformation.

Mellan universitetssjukhusen startades hösten 2016 ett samarbete för att sammanställa de vårdarbetsensitiva resultaten nationellt. Med vårdarbetsensitivitet avses att man genom vårdarbetets strukturer (t.ex. personalstruktur, kompetens, ledarskap) och processer (t.ex. bedömning av risken för trycksador, genomförande av läkemedelsbehandling) påverkar i synnerhet resultaten av patientvården (t.ex. uppkomst av trycksador under vården), men även resultat som rör personalen (t.ex. arbetstillfredsställelse). Vårdarbetets strukturer och processer påverkar också organisationens resultat (t.ex. kostnaderna för patientvården, vårdtiderna).

I nätverket för nationell benchmarking av vårdarbetet (HoiVerKe) medver-

kar för närvarande 14 välfärdsområden eller sammanslutningar (tabell 1). Verksamheten i nätverket samordnas av HUS (direktör **Kristiina Junttila**, HUS Center för forskning i vård- och hälsovetenskaper). I praktiken innebär samordningen bland annat avtalshantering och ansvar för att ordna och dokumentera nätverksmöten.

Tabell 1. Medlemsorganisationerna i nätverket för nationell benchmarking av vårdarbetet (HoiVerKe) hösten 2023

Södra Österbottens välfärdsområde
Södra Savolax välfärdsområde
HUS
Kajanalands välfärdsområde
Mellersta Finlands välfärdsområde
Kymmenedals välfärdsområde
Lapplands välfärdsområde
Birkalands välfärdsområde
Österbottens välfärdsområde
Norra Karelen välfärdsområde
Norra Österbottens välfärdsområde
Norra Savolax välfärdsområde
Satakunta välfärdsområde
Egentliga Finlands välfärdsområde

HoiVerKe har satt som mål att följa internationellt erkända vårdarbetsensitiva nyckeltal och att i informationsproduktionen beakta internationella definitioner för att möjliggöra en mer omfattande jämförelse än bara jämförelse på nationellt plan. För närvarande täcker den gemensamma informationsproduktionen följande ämnesområden:

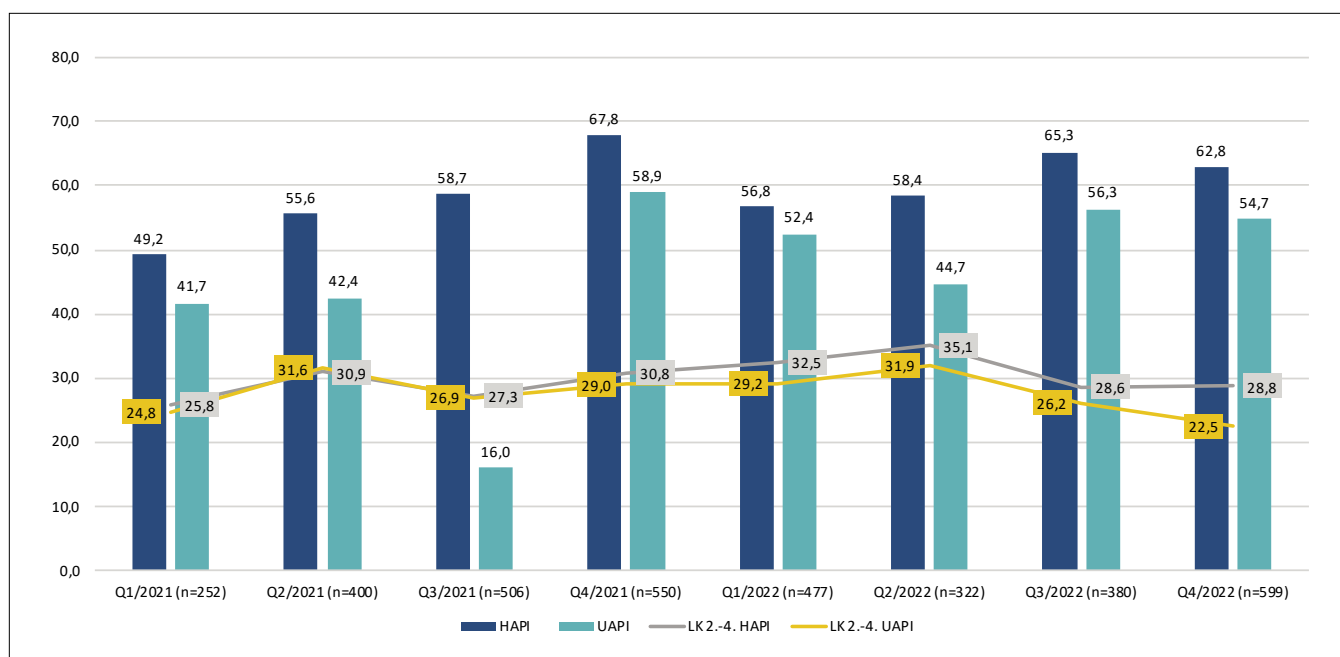
- Patientrespons på vårdarbetet
- Skötarnas arbetstillfredsställelse (NESplus)
- Fallolyckor hos patienter
- Förekomsten av trycksador som uppkommit på sjukhus (figur 1)

- Bedömning av risken för undernäring
- Dessutom pågår på intensivvårdsavdelningarna ett pilotprojekt för produktion av information om infektioner i samband med centrala venkatetrar. Nyckeltal för det psykiatriska vårdarbetet samt för förlossningar och kvinnosjukdomar definieras i utsedda underarbetsgrupper.

Till HoiVerKe-verksamheten ansluter också ett nationellt forskningskonsortium där tolv HoiVerKe-organisationer och landets alla vårdvetenskapliga institut medverkar. Forskningsprojektets (Vårdarbetsensitiva nyckeltal som grund för utvärderingen och utvecklingen av vårdarbetets kvalitet, NurSeInQual) syfte är att beskriva och förklara de vårdarbetsensitiva nyckeltalen och faktorer som har ett samband med dem. Vidare är syftet att identifiera förändringar som skett i nyckeltalen och faktorer som eventuellt påverkar dem. Som forskningsmaterial används kvalitetsinformation för åren 2018–2022 som HoiVerKe samlat in.

Syftet med HoiVerKe-samarbetet är att kontinuerligt förbättra kvaliteten i patientvården och att beskriva vårdarbetets andel i vårdresultaten och

Syftet med HoiVerKe-samarbetet är att kontinuerligt förbättra kvaliteten i patientvården och att beskriva vårdarbetets andel i vårdresultaten och säkerställandet av patientsäkerheten.



Figur 1. Den procentuella andelen patienter av alla tryckskadepatienter, vars tryckskada förvärvats på sjukhuset (HAPI) och vid en enhet (UAPI), samt den procentuella andelen patienter med en tryckskada i kategori 2-4 av HAPI- och UAPI-patienterna, kvartalsvis i HoiVerKe-materialen för åren 2021-2022.

säkerställandet av patientsäkerheten. Samarbete möjliggör kollegial utveckling av vårdarbetet och delning av god praxis. Dessutom är målet att identifiera kvalitetsavvikelser i vårdarbetet för att användas som stöd för forskningen, utbildningen och introduktionen. Med hjälp av webbplatsen som planeras försöker man stärka medvetenheten om vårdarbetssensitiv kvalitet samt om HoiVerKe-verksamheten och dess resul-

tat hos olika aktörer och beslutsfattare inom social- och hälsovården, social- och hälsovårdsstuderanden, fackförbund, fackliga organisationer och tredje sektorn samt hos patienterna, klienterna och medborgarna.

Kristiina Junttila, specialsjuskötare, HVD, docent, professor h.c. är direktör för HUS Center för forskning i vård- och hälsovetenskaper.

Litteratur:

Junttila K, Meriläinen M, Peltokoski J, Tervo-Heikkinen T, Mattila E, Lehtikunnas T, Heikkilä A, Koivunen M, Salmela S, Laitila M & Ritmala-Castrén M. Hoitotyön kansallinen vertaiskehittäminen (HoiVerKe). Puheenvuoro. Tutkiva Hoitotyö 2020;18(3):34-36.

Olli S, Tervo-Heikkinen T. Hoitotyönsensitiivinen laatu – katsaus kirjallisuuteen. THL, Tutkimuksesta tiiviisti 31/2020.

Postern om utvecklingsprojektet vid IT-förvaltningens enhet för digitala patienttjänster vann första pris

Kaisa Pulkkinen, Johanna Lampinen, Anni Pikkarainen och Jaana Kotila, som arbetar vid IT-förvaltningens enhet för digitala patienttjänster och som alla har en bakgrund inom vårdarbete, förnyade webbkursen som hjälper yrkesutbildade personer inom social- och hälsovården att stärka de färdigheter som behövs för att framgångsrikt använda och utveckla digitala stigar och egenvårdsprogram. Webbkursen utvecklades tillsammans med användare och i den utnyttjas bland annat Lean-metoden och metoder för servicedesign. Webbkursprojektet presenterades i oktober 2023 med en poster på den internationella #eHealth2023-konferensen i Vanda. Utöver finländare var också deltagare från övriga Europa och USA med på konferensen. Postern vann första priset i postertävlingen. Varma gratulationer för priset!

Aktörerna som deltar i utvecklingen av Hälsobyn har tillgång till webbkursens metodunderlag på Hälsobyns extranät och kursen kan utnyttjas i HälsobynPRO.

Att arbeta i gränsytor – övergången av vården av personer med intellektuell funktionsnedsättning från socialvården till den specialiserade sjukvården

Jutta Tuominen

Omställningen inom social- och hälsovården medförde också en ändring i tjänsterna för personer med intellektuell funktionsnedsättning. Basverksamheten (boende och verksamhet på dagtid) vid samkommunen Eteva, som från och med år 2009 tillgodosåg behoven hos personer med intellektuell funktionsnedsättning i kommunerna i södra Finland genom att tillhandahålla såväl boende som dagverksamhet, forsknings- och kristjänster samt experttjänster, spreds ut till sex välfärdsområden som sköter detta som egen verksamhet. Möjligheterna att fortsätta verksamheten inom särskilt krävande tjänster (psykiatrisk vård av personer med intellektuell funktionsnedsättning) övervägdes och man ansåg att det bästa alternativet är att ansluta dessa funktioner till HUS-sammanslutningen, som i egenskap av en stor aktör hade förutsättningarna att upprätthålla och utveckla verksamheten.

Till följd av det som beskrivs ovan anslöts vården av personer med intellektuell funktionsnedsättning i början av 2023 till verksamheten vid HUS Psykiatri. I Hjärncentrumets resultatområde ingår också den neuropsykiatriska avdelningen och polikliniken, som varit nära samarbetspartner redan före sammanslagningen. Man har ett nära samarbete också med välfärdsområdena, där man strävar efter att skapa en ändamålsenlig arbetsfördelning mellan olika aktörer på social- och hälsovårdens fält som genomgått en omvandling, skapa vårdvägar som är funktionella för patienterna samt dela den specialkompetens som behövs i tjänsterna för personer med intellektuell funktionsnedsättning.

I överlåtelsen av företaget överfördes till HUS-sammanslutningen tre psykiatriska avdelningar för vuxna personer med intellektuell funktionsnedsättning (i Tavastehus, Lahtis och Kervo), en psykiatrisk avdelning för barn med intellektuell funktionsnedsättning i Lahtis samt drygt

20 medarbetare från de mobila experttjänsterna samt polikliniken för personer med intellektuell funktionsnedsättning i Vanda. Allt som allt ökade HUS personalstyrka med strax under 200 personer i samband med överlåtelsen av företaget.

Den psykiatriska vården av personer med intellektuell funktionsnedsättning går tillbaka till Pääjärvi samkommun, till 1970-talet, och verksamheten har varit en del av socialvården. Omställningen till verksamhet inom hälso- och sjukvården har krävt anpassning. Detta har behövts särskilt för att de psykiatriska avdelningarna för personer med intellektuell funktionsnedsättning tillhandahåller specialiserad sjukvård som specialomsorger om utvecklingsstörda, använder vid behov begränsningsåtgärder enligt lagen om funktionshinderservice och tillhandahåller specialomsorger oberoende av en persons vilja (Lag angående specialomsorger om utvecklingsstörda 1977/519). Detta förutsätter intensivt mångprofessionellt arbete, kontinuerlig

BILD: ALBUM FRÅN PSYKIATRISKA AVDELNINGEN FÖR PERSONER MED INTELLEKTUELL FUNKTIONSNEDSÄTTNING I LAHTIS



Materialet som visas på bilderna har utarbetats av AAC-instruktör Henna Taskinen i samarbete med personalen i barngruppen vid psykiatriska avdelningen för personer med intellektuell funktionsnedsättning i Lahtis.



Trädet på bilden finns i vardagsrummet för vuxengruppen vid psykiatriska avdelningen för personer med intellektuell funktionsnedsättning i Lahti.

bedömning av behovet av stöd för patientens självbestämmanderätt och stark etisk kompetens av tjänsteinnehavarna, såväl psykologerna som socialarbetarna och avdelningssköterna.

Inom experttjänsterna i vården av personer med intellektuell funktionsnedsättning arbetar utöver psykologer och socialarbetare även ergoterapeuter, en fysioterapeut, en sexualrådgivare, en rehabiliteringsinstruktör specialiserad på sensoriska funktionsnedsättningar), AAC-instruktörer (alternativa och kompletterande kommunikationsmetoder), rehabiliteringsinstruktörer specialiserade på autismspektrumtillstånd, mobila närvårdare och serviceplanerare. Medarbetarna inom experttjänsten arbetar förutom på de psykiatriska avdelningarna och polikliniken för personer med intellektuell funktionsnedsättning, även i patienternas egna miljöer, såsom i skolor, hem eller boendeenheter. Experterna genomför handledningsbesök, rådgivning, undersökningar och bedömningar av bland annat funktionsförmågan, den emotionella eller kognitiva utvecklingsnivån samt av utmanande beteende. De

Högklassig professionell verksamhet

utbildar även personal inom tjänsterna i vården av personer med intellektuell funktionsnedsättning, vid HUS andra enheter och i välfärdsområdena.

Personalen på de psykiatriska avdelningarna för personer med intellektuell funktionsnedsättning består av läkare, sjukskötare, närvårdare, socionomer och personal inom experttjänsterna i vården av personer med intellektuell funktionsnedsättning. Arbetet med patienter med utmanande beteenden kräver mångsidig kompetens av personalen. Vardagen struktureras och man använder många kommunikationshjälpmedel. På avdelningarna används verksamhetsmodellen AVEKKI och verksamheten på arbetsplatserna grundar sig på en gemenskaplig verksamhetsmodell. Man försöker hitta orsakerna till det utmanande beteendet bland annat med hjälp av beteendeanalys och när målet är att ändra beteende används DBT (dialektisk beteendeterapi) samt ART (aggression replacement therapy). Orsakerna till att en patient läggs in på en psykiatrisk avdelning för personer med intellektuell funktionsnedsättning är tilltagande utmanande beteende hos personen och utredning av orsakerna till detta, beteendeförändringar, bedömning av funktionsförmågan och stödbehovet

samt bedömning av läkemedelsbehandlingen och diagnostiken.

På polikliniken för personer med intellektuell funktionsnedsättning arbetar en läkare, en sjukskötare, en fysioterapeut, en psykolog, en byråsekreterare, en ergoterapeut och en talterapeut. På polikliniken utreds det psykiska tillståndet för personer med intellektuell funktionsnedsättning eller autismspektrumtillstånd och deras utmanande beteende, uppväxt och utveckling samt växelverkan med omgivningen. Man utarbetar också krävande rehabiliteringsplaner samt bedömer behovet av kommunikationsstöd, hjälpmedel och annat stöd.

Att vården och den psykiatriska vården av personer med intellektuell funktionsnedsättning bedrivs som en del av den specialiserade sjukvården möjliggör utveckling av den specialkompetens som behövs inom tjänsterna för personer med intellektuell funktionsnedsättning, spridning av kompetensen om och förståelsen av vårdmetoder och på detta sätt den bästa möjliga vården även i framtiden.

Jutta Tuominen hälsovårdare/sjukskötare, HVM, arbetar som överskötare inom tjänsterna för personer med intellektuell funktionsnedsättning.

Postern om gemensam utveckling belönades med ett certifikat för röntgenskötarnas bästa E-posterpresentation

Isotopenheten och cyklotronenheten vid Mejlans sjukhus testade i sitt samarbetsprojekt olika tvättmedel för rengöring av kontaminering med radiofarmaka. På överblivna bitar av plastmatta testades olika slags rengöringsmedel, exempelvis för rengöring av Lutetium-PSMA. Samarbetsprojektet genererade en posterpresentation till EANM:s (European Association of Nuclear Medicine) kongress i Wien. Posterpresentationen hölls av röntgenskötare **Sanna Rajala** från Enheten för molekylär radioterapi och den belönades på kongressen med ett certifikat för röntgenskötarnas bästa E-posterpresentation. Varna gratulationer för certifikatet!

Referens: HUS 2023. Sanna Rajalalle myönnettiin sertifikaatti parhaasta röntgenhoitajien E-posteriesityksestä. SharePoint 22.9.2023. <https://hussote.sharepoint.com/sites/00001/tiedotteet/Sivut/Sanna-Rajalalle-myönnettiin-sertifikaatti-parhaasta-röntgenhoitajien-E-posteriesityksestä.aspx>

NY KUNSKAP, INNOVATIONER OCH FÖRBÄTTRINGAR

Den bästa möjliga patientvården och en säker vård av patienterna garanteras genom att förenhetliga vårdpraxis på basen av forskningsrön. Därför måste vi stärka vårdpersonalens forskningskompetens och kompetens när det gäller att förankra forskningsrön i den kliniska patientvården.

HUS Center för forskning i vård- och hälsovetenskaper 2023

Toni Haapa och Kristiina Junttila

Centret för forskning i vård- och hälsovetenskaper (NRC) har som mål att främja forskningen i vård- och hälsovetenskaper vid HUS, den forskningsbaserade utvecklingen, utnyttjandet av forskningsrön i patientvården och nätverksbildningen i anslutning till forskningsverksamheten.

Stöd för vård- och hälsovetenskaplig forskning

Konkurrensutsatta forskarmånader

HUS NRC beviljar årligen forskarmånader till vårdpersonal som är anställd vid HUS. År 2023 ansökte sammanlagt 19 personer om forskarmånader riktade till doktorander och post doc -forskare, och av dessa beviljades 13 sökanden sammanlagt 35 månader (dessutom en person på reservplats). Nyttjandegraden för forskarmånaderna var cirka 93 procent.

Nya forskningsansatser

Under 2023 har personalen vid NRC arbetat med att starta nya forskningsprojekt inom vård- och hälsovetenskaperna. Exempel på dessa är det nationella forskningsprojektet om trycksador samt forskning om teknologi i förebyggandet av fallolyckor på sjukhus. HUS NRC deltar också i HUS kliniska sakkunnigas och lärares gemensamma forskningsprojekt om förverkligandet av evidensbaserad klinisk patientvård och dess resultatrikhet.

Samarbete med Helsingfors universitets magisterprogram för utveckling av hälsovården

Personalen vid NRC deltog i undervisningen om klinisk vårdvetenskap vid magisterprogrammet för utveckling av hälsovården, som startade vid Helsingfors universitets medicinska fakultet hösten 2023. Dessutom inleddes utarbetandet av magisterprogrammets och HUS gemensamma Forsknings-, utbild-

nings- och utvecklingsstrategi för vårdarbetet (2024–2028).

Personalen vid NRC producerade år 2023 sammanlagt tolv vetenskapliga publikationer som gav 18 Jufo-poäng. Dessutom producerades fackpublikationer baserat på forskningsverksamheten (n=1) samt nationella (n=3) och internationella (n=1) kongressföredrag.

Stöd för forskningsbaserad utveckling

År 2023 utnyttjades NRC:s vakanser för projektplanerare både för strategibaserad forskning och utveckling och för undersökande utveckling av vårdarbetet på ansvarsenhetsnivå (tabell 1). HUS utvecklingsverksamhet stöddes bland annat genom att delta i arbetet för att uppdatera strategin för vårdarbetet och samordna verksamheten i nätverken HoiVerKe (Nationell benchmarking av vårdarbetet) och OVeLa (Jämförbar kvalitet i handledningen av studerande).

Tabell 1. Forsknings- och utvecklingsprojekt som stöds av NRC 2023.

	Projektets namn	Plats för genomförande	Projektplanerare
Strategibaserade forsknings- och utvecklingsprojekt	Rapportering av undersökningen om artificiell syn i fallprevention	Koncernförvaltningen	Annina Heikkilä
	Projektet NeverEvent: tryckskadeprevalens 2023	Koncernförvaltningen	Elli Heikkilä
Projekt för undersökande utveckling på ansvarsenhetsnivå	Familjesektion – främjande av hudkontakt efter kejsarsnittet	Förlossningsavdelningen, Esbo sjukhus	Anni Iho
	Förberedning av en barnpatient för ett ingrepp – utveckling av en handbok i sagoformat	Operationsavdelningen och Dagkirurgiska avdelningen, Kirurgiska sjukhuset	Heidi Salonen Eeva Löppönen
	Delaktiggörande av en ung patient i psykiatrisk vård på polikliniken – litteraturöversikt	Polikliniken för ungdomspsykiatri i Mattby	Jonna Mononen
	Negativa händelser i psykiatrisk vårdarbete – litteraturöversikt	Centrum för hänvisning till psykosociala behandlingar inom ungdomspsykiatri, Psykiatricentrum	Katja Ikonen
	Utveckling av en evidensbaserad webbutbildning om ögonsjukdomar	Polikliniken för ögonsjukdomar, Borgå sjukhus	Jessica Ekholm
	Införande av vårdrekommendation och enhetliga praxis inom sväljningsscreening	Stroke-enhet M7B, Mejlans tornsjukhus	Elina Mäkelä

Stöd för utnyttjande av forskningsrön

Utnyttjandet av forskningsrön stöddes genom att ordna Meeting-evenemang inom vårdvetenskapen (3 st.), Vetenskapsdagen (23.11.2023) samt en coaching i två delar om ibruktagandet av Joanna Briggs Institutes (JBI) databaser tillsammans med Wolters Kluwers. År 2023 inleddes förberedelserna inför den andra internationella konferensen om forskning i patientvård, *International Conference of Clinical Nursing Research 2024*. Konferensen hålls 22–23.8.2024 i Marina Congress Center i Helsingfors. Konferensen vänder sig till kliniska forskare, direktörer, chefer, experter, lärare, sjukskötare och alla andra med intresse för utveckling av och forskning om vårdarbete och dess tema är påvisandet av utmärkt patientvård. Konferensens mål

är att på internationellt plan granska hur utmärkt kliniskt vårdarbete påvisas med metoder för klinisk forskning eller forskningsbaserad utveckling. Utöver HUS-evenemangen deltog HUS NRC i planeringen av det sjätte nationella symposiet för evidensbaserad verksamhet tillsammans med Stiftelsen för vårdforskning (Hotus) och Finlands JBI samarbetscenter. Utnyttjandet av forskningsrön stöddes också med HUS NRC:s nyhetsbrev (9 st.) med information om bland annat nya HUS-publikationer och vårdrekommendationer.

Stöd för nätverkande

Under 2023 stödde HUS NRC nätverksbildning som siktar på att producera och utnyttja forskningsrön bland annat genom att ordna träffar inom HUS Doktorsnätverk (2 st.) och nätverksträffar för forsk-

ningsdoktorander i vård- och hälsovetenskaper (2 st.). Nationell och internationell nätverksbildning främjades också genom att presentera NRC:s verksamhet till en grupp studerande från Akavas sjukskötare och Taja rf samt för kinesiska och kazakstanska vårdarbetsledare under deras studiebesök vid HUS. Därutöver spreds information om NRC:s verksamhet i samarbetsnätverk, såsom tillställningar som anordnades av de vårdvetenskapliga instituten vid Östra Finlands, Tammerfors och Åbo universitet, samt i Hotus nyhetsbrev.

Toni Haapa, sjukskötare (YH), HVD, är forskningsöverskötare vid HUS Center för forskning i vård- och hälsovetenskaper. Kristiina Junttila, specialsjukskötare, HVD, docent, professor h.c. är direktör för HUS Center för forskning i vård- och hälsovetenskaper.

En hypotetisk introduktionsmodell som stöd för introduktionen

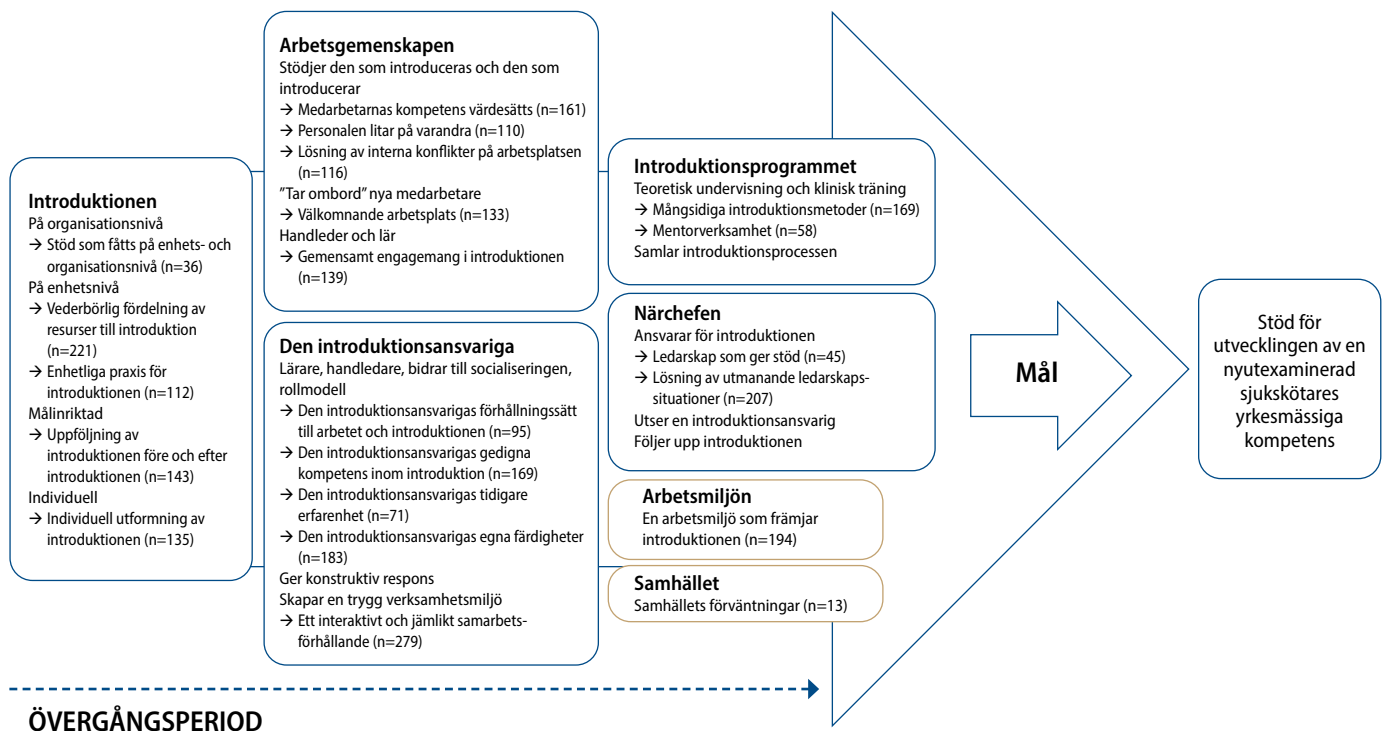
Kirsi Lindfors

Introduktion är en lagstadgad skyldighet. Varje ny medarbetare ska ges tillräcklig undervisning och handledning och den undervisning och handledning som ges ska vid behov kompletteras. Introduktionen ska hålla en jämn kvalitet och beakta bland annat individuella egenskaper hos den som introduceras samt personens tidigare arbetserfarenhet och särdrag i lärandet. Ofta ses introduktion som en lärandehändelse som sker inom en viss tidsperiod, varefter den nya medarbetaren förväntas kunna agera självständigt även i situationer som ofta är krävande.

Introduktionen borde emellertid ses som en del av en längre övergångsperiod, under vilken den nya medarbetaren ges möjlighet att i lugn och ro inhämta nya kunskaper och öva upp sina kunskaper och färdigheter i en trygg verksamhetsmiljö tillsammans med en namngiven introduktionsansvarig och den övriga arbetsgemenskapen.

Den hypotetiska introduktionsmodellen utvecklades som en del av en vårdvetenskaplig doktorsavhandling om sjukskötares introduktion, som syftade till att undersöka vilka faktorer enligt de introduktionsansvariga antingen främjar

eller förhindrar en god introduktion (artikelavhandlingens delpublikation I), nyutexaminerade sjukskötares erfarenheter av introduktion (artikelavhandlingens delpublikation II) och utvecklingen av den yrkesmässiga kompetensen efter en utbildningsintervention riktad till introduktionsansvariga under en kontrollperiod på nio månader (artikelavhandlingens delpublikation III). Undersökningens syfte var att utveckla en modell för en god introduktion, som ska stödja utvecklingen av den yrkesmässiga kompetensen hos en nyutexaminerad sjukskötare under övergångsperioden. Målet var



Figur 1. Den hypotetiska introduktionsmodellen (Lindfors 2023)

också att producera information som organisationer kan nyttja i planeringen och genomförandet av introduktionen för en ny medarbetare.

Den hypotetiska introduktionsmodellen utvecklades med hjälp av en deduktiv-induktiv innehållsanalys. I innehållsanalysen användes resultaten från två tvärsnittsstudier (artikelavhandlingens delpublikationer I och II). I den teoretiska referensramen ingick fem delfaktorer i introduktionen som identifierats: introduktionen, introduktionsprogrammet, närchefen, arbetsgemenskapen och de introduktionsansvariga. Baserat på den deduktiva-induktiva innehållsanalysen lade man ännu till två ytterligare delfaktorer: arbetsmiljön och samhället. Av dessa sju delfaktorer bildades den slutgiltiga hypotetiska introduktionsmodellen (figur 1).

I den hypotetiska introduktionsmodellen spelar den introduktionsansvariga, arbetsgemenskapen och själva introduktionen en större roll än de övriga delfaktorerna för en introduktion som stöder den nyutexaminerade sjukskötarens yrkesmässiga kompetens. Det ska finnas ändamålsenliga resurser för introduktionen och på enhetsnivån ska enhetliga introduktionspraxis följas, som beaktar de individuella behoven hos den som introduceras. Den introduktionsansvariga ska ha kompetens inom introduktion och förmåga att ge konstruktiv respons under introduktionen. Hen ska ställa sig positivt till sin uppgift som introduktionsansvarig och relationen mellan den som introduceras och den som introduceras måste bygga på ömsesidigt förtroende och respekt. Introduktionen är ett jämställt samarbetsförhållande där arbetsgemenskapen spelar en viktig roll. Arbetsgemenskapen måste kunna stötta

I introduktionen handlar det i slutändan om bemötande, med andra ord om hur en ny arbetstagare tas emot.

både den som introduceras och den som introducerar under introduktionsprocessen. I arbetsgemenskapen ska det finnas ömsesidigt förtroende och uppskattning av varandras arbete samt förmåga att lösa konflikter. En välkomnande arbetsgemenskap som tillsammans har förbundit sig till introduktionen bär upp en ny arbetstagare och möjliggör speciellt för nyutexaminerade sjukskötare en utmärkt start i arbetslivet.

I introduktionen handlar det i slutändan om bemötande, med andra ord om hur en ny arbetstagare tas emot. I mötet spelar den introduktionsansvariga och i synnerhet arbetsgemenskapen en viktig roll. Ett lyckat möte är det första steget mot en lyckad introduktion, med vilken man bygger upp en god arbetsgivareimage. En god arbetsgivareimage är en attraktionsfaktor för organisationen. Introduktionen borde även ses ur ett bredare perspektiv än hittills. Då skulle man kunna slopa det traditionella tanke-mönstret där introduktionen är en helhet som omfattar en noga definierad tidsperiod, under vilken den som introduceras förväntas tillägna sig enorma mängder kunskaper för att sedan kunna agera självständigt. När introduktionen ges tid och man tar hänsyn till de delfaktorer som påverkar introduktionen stärker

man den nya medarbetarens yrkesmässiga kompetens och skapar möjligheter för att utveckla en stark yrkesidentitet. Då blir introduktionen en del av den hållkraft som får personalen att stanna kvar.

Även om doktorsavhandlingen handlade om nyutexaminerade sjukskötare och stödet till utvecklingen av deras yrkesmässiga kompetens under övergångsperioden, är den hypotetiska introduktionsmodellen ett lämpligt verktyg även för utveckling av introduktionen för andra yrkesgrupper. De delområden som identifierats i den hypotetiska introduktionsmodellen kan enkelt överföras till olika verksamhetsmiljöer. Modellen utnyttjas i HUS redan nu som en del av stödprogrammet ASTU för introduktionsansvariga. I stödprogrammet som inleds våren 2024 tas arbetsgemenskapens roll och betydelse för introduktionen med i stödprogrammet som ett nytt delområde. Samtidigt får stödprogrammet ASTU för introduktionsansvariga en tredje dag för närstudier. Det lönar sig att också granska enheternas introduktionsprogram genom den hypotetiska introduktionsmodellen, vilket ger möjlighet att hitta ett starkare grepp om introduktionen än hittills.

Referenser:

Lindfors K. 2023. *Vastavalmistuneen sairaanhoitajan ammatillisen pätevyyden kehittymisen tukeminen siirtymävaiheen aikana. Hypoteettinen perehdytysmalli (847/2023)* [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Saatavilla osoitteesta: <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/150762>

Kirsi Lindfors, specialsjukskötare, HVD, är klinisk sakkunnig för vårdarbete vid resultatenheten Sjukvård för barn och unga.

Bilaga 1 Medlemmarna i HUS Expertgrupper för vårdarbete 2023

HUS Expertgrupp för vårdarbetets kvalitet och säkerhet

- **Koivu Johanna**, ordförande, överskötare, Neurocentrum
- **Kalliomäki Soile**, vice ordförande, sjukskötare, Borgå sjukhus
- **Liehu Marja**, sekreterare, klinisk lärare, Diagnostikcentrum
- **Hakanen Minna**, hygienskötare, Inflammationscentrum
- **Hako Laura**, klinisk sakkunnig (kvalitetschef), vårdarbete, Muskuloskeletal och plastikkirurgi
- **Kivivuori Sanna-Maria**, kvalitetsöverläkare (konsulthjälp vid behov), HUS-sammanslutningen
- **Kohvakka Ulla**, kvalitetschef (avdelningsskötare), Akuten
- **Kujanpää Meri**, personalrepresentant, SuPer
- **Mäntynen Jenni**, ledande överskötare, Neurocentrum
- **Oinonen Timo**, sjukskötare, Borgå sjukhus
- **Ollikainen Tiia**, sjukskötare, Cancercentrum
- **Shabani Golnaz**, kvalitetschef, Gastrocentrum
- **Silvola Tuula**, kvalitetschef (utvecklingschef), Raseborg
- **Tihlman Ella**, sjukskötare, Psykiatri

HUS Expertgrupp för vårdpersonalens kompetens och professionella utveckling

- **Arala Katariina**, ordförande, överskötare, Gastrocentrum
- **Gustavsson-Niemelä Eva**, vice ordförande, vice sekreterare, avdelningsskötare, Inflammationscentrum
- **Toivonen Marja-Terttu**, sekreterare, klinisk sakkunnig, Lojo sjukvårdsområde
- **Ahokas Eveliina**, sjukskötare, Huvud- och halscentrum
- **Allen-Ollas Charlotta**, avdelningsskötare, Borgå sjukhus
- **Björn Annika**, klinisk sakkunnig, vårdarbete, Operationssalar och intensivvård
- **Eronen Katriina**, klinisk lärare, representant för Expertgruppen för studerandehandledning (OOAR)
- **Eskola Kia**, sjukskötare, Cancercentrum
- **Kaira Anna-Maija**, ledande överskötare, Operativa tjänster, HUS-sammanslutningen
- **Karjalainen Tanja**, fysioterapeut, Hyvinge sjukhus
- **Lindström Minna**, personalrepresentant, SuPer
- **Manninen Elina**, personalrepresentant, Tehy
- **Määttä Ulla**, sjukskötare, Hjärt- och lungcentrum
- **Nieminen Mikko**, sjukskötare, Operationssalar och intensivvård
- **Palmu Sanna**, barnmorska, Kvinnosjukdomar och förlossningar
- **Yli-Arvo Soile**, utbildningsplanerare, Utbildningstjänster, HUS-sammanslutningen

HUS Expertgrupp för ekonomi och produktivitet inom vårdarbetet

- **Ranta Anniina**, ordförande, överskötare, Hjärt- och lungcentrum
- **Suomalainen Tuula**, ordförande, avdelningsskötare, Diagnostikcentrum
- **Ilmakunnas Ilona**, sekreterare, avdelningsskötare, Hjärt- och lungcentrum (familjeledig 2023, fortsätter 2024)
- **Salmivaara Tuula**, sekreterare, personalrepresentant, Tehy
- **Siniranta Toni**, sekreterare, ordförande för vårdberoendekoordinatorer
- **Gröhn Annu**, sjukskötare, Gastrocentrum
- **Karjalainen Minna**, överskötare, Diagnostikcentrum
- **Kervinen Satu**, personalrepresentant, SuPer
- **Kivi Minna**, sjukskötare, Hjärt- och lungcentrum
- **Kontinen Henna**, sjukskötare, Psykiatri
- **Kouhia Satu**, kommunkundrelationschef (ekonomichefens befattning)
- **Kostamo Päivi**, avdelningsskötare, Psykiatri
- **Lintula Kirsi**, biträdande avdelningsskötare, Inflammationscentrum
- **Nihti Vilma**, barnmorska, Kvinnosjukdomar och förlossningar
- **Poikkeus Tarja**, överskötare, Akuten
- **Sneck Virpi**, ledande överskötare, Hjärt- och lungcentrum
- **Virta-Helenius Maarit**, ledande överskötare, Hjärncentrum, HUS-sammanslutningen
- **Vuoksenranta Suvi**, avdelningsskötare, Internmedicin och rehabilitering

HUS Expertgrupp för informationshantering inom vårdarbetet

- **Repo Marita**, ordförande, överskötare, Cancercentrum
- **Westman Tanja**, ordförande, kvalitetschef, Inflammationscentrum
- **Haverinen Kaisa**, sekreterare (till 5/2023), avdelningsskötare, Internmedicin och rehabilitering
- **Talja Tiina**, sekreterare (från 5/2023), klinisk sakkunnig, Psykiatri
- **Ala-Nikkola Taina**, ledande överskötare, Konservativa tjänster, HUS-sammanslutningen
- **Ekroth Carola**, personalrepresentant, Tehy
- **Juntunen Tommi**, projektplanerare, Operativa tjänster, HUS-sammanslutningen
- **Järvinen Kristiina**, sjukskötare, Operationssalar och intensivvård
- **Kiviniemi Riitta**, avdelningsskötare, Internmedicin och rehabilitering
- **Knuutila Marita**, klinisk sakkunnig, Akuten
- **Kostiainen Elina**, programvaruexpert, IT-förvaltning
- **Kungas Wilhelmiina**, sjukskötare, Borgå sjukhus
- **Kuitunen Jenni**, biträdande avdelningsskötare, Psykiatri
- **Laine Tiina**, utvecklingsöverläkare, Ledning för utvecklingsverksamheten, HUS-sammanslutningen
- **Lehikoinen Nina**, ledande överskötare, Akuten
- **Melender Hanna-Leena**, utvärderingsöverskötare, Ledningen för vårdarbetet och specialuppgifter inom vårdarbetet, HUS-sammanslutningen
- **Oksanen Laura**, applikationsutbildare, IT-förvaltningen
- **Rouhunkoski Anna-Maarit**, sjukskötare, Apotti-expert, Hjärt- och lungcentrum
- **Stjernberg Tia**, sjukskötare, Apotti-expert, Borgå sjukhus
- **Vitikainen Maija**, sjukskötare, Operationssalar och intensivvård

HUS Expertgrupp för forsknings- och evidensbaserad verksamhet inom vårdarbetet

- **Haapa Toni**, ordförande, forskningsöverskötare, Center för forskning i vård- och hälsovetenskaper
- **Karikoski Essi**, ordförande, munhygienist, Sjukvård för barn och unga (en del av perioden)
- **Pulkkinen Maria**, ordförande, avdelningsskötare, Operationssalar och intensivvård
- **Viholainen Karina**, sekreterare, avdelningsskötare, Huvud- och halscentrum
- **Ahjoniemi Minna**, biträdande avdelningsskötare, Kvinnosjukdomar och förlossningar
- **Huuskonen Minna**, överskötare, Psykiatri
- **Kanto Jenni**, personalrepresentant, Tehy
- **Komi Tarja**, personalrepresentant, SuPer
- **Koponen Tuulia**, samordnande överskötare, Operativa tjänster, Borgå sjukhus (en del av perioden)
- **Kukkonen Pia**, klinisk lärare, Internmedicin och rehabilitering
- **Levy Anna**, utvecklingschef, Forskningsledning
- **Lunden Anne**, överskötare, Akuten
- **Maukonen Marika**, klinisk lärare, Operationssalar och intensivvård
- **Melender Hanna-Leena**, utvärderingsöverskötare, Ledningen för vårdarbetet och specialuppgifter inom vårdarbetet, HUS-sammanslutningen
- **Pakarinen Sami**, utvärderingsöverskötare, Ledning för sjukvården och tjänsteproduktionen, HUS-sammanslutningen
- **Sund Tiina**, biträdande avdelningsskötare, Huvud- och halscentrum

HUS Expertgrupp för patientorienterat vårdarbete

- **von Harpe Camilla**, ordförande, sjukskötare, Sjukvård för barn och unga
- **Metsäranta Kiki**, ordförande, avdelningsskötare, Psykiatri
- **Kiviranta Katja**, sekreterare och ansvarig för sociala medier, sjukskötare, Operationssalar och intensivvård
- **Hakasalo Katja**, sjukskötare, Hjärt- och lungcentrum (studieledig 22.8.2022–14.5.2023)
- **Joutsen Nina**, fysioterapeut, koordinator för klientdelaktighetsverksamheten, Hyvinge sjukhus
- **Jäppinen Anna-Maija**, klinisk sakkunnig, Internmedicin och rehabilitering
- **Kortekangas Tuula**, kundbetjäningsschef, Sjukvård för barn och unga
- **Kotiluoto Ulla**, personalrepresentant, Tehy
- **Kättö Teija**, överskötare, Kvinnosjukdomar och förlossningar
- **Marno Heikki**, erfarenhetsexpert
- **Mäenpää Inger**, ledande överskötare, Sjukvård för barn och unga
- **Männikkö Pia**, kundbetjäningsschef, Huvud- och halscentrum
- **Nummela Johanna**, biträdande avdelningsskötare, Hjärt- och lungcentrum
- **Pukkila Lotta**, erfarenhetsexpert
- **Ryynänen Sanna**, patientombudsman
- **Öhman Beatrice**, barnmorska, Kvinnosjukdomar och förlossningar
- **Öhman Hanna**, överläkare, Internmedicin och rehabilitering

Bilaga 2 Referentgranskade hälsovetenskapliga publikationer 2022* (n=33) och Jufo-poäng (39)

*) Vetenskapliga publikationer meddelas i årsberättelsen alltid med ett års fördröjning.

Publikation	HUS-skriventernas resultatenheter	Jufo
Aittovaara A , Kylmä J, Rauta S , Meriö A , Junttila K , Paavilainen E, Haapa T . Uusien työntekijöiden kokemukset perehdytyksestä ja sen aikaisesta oppimisesta leikkaus- ja teho-osastoilla: laadullinen tutkimus. <i>Tutkiva Hoitotyö</i> 2022;20(1):20-29.	Gastrocentrum Operationssalar och intensivvård Koncernförvaltningen	1
Ameel M , Myllynen M , Kallakorpi S. Exploring Hybrid Leadership: Experiences of Remote Leadership in Healthcare. <i>J Nurs Adm</i> 2022;52(12):653-658. https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000001227	Psykiatri	1
Cavonius-Rintahaka D , Roos M, Gillberg C, Billstedt E, Aho AL. Randomized Clinical Trial Comparing Dialogical Family Guidance with Ordinary Clinical Treatment for Families with a Child with Neurodevelopmental Disorders. <i>Adv Neurodev Disord</i> 2022;6:36-52. https://doi.org/10.1007/s41252-021-00230-w	Sjukvård för barn och unga	0
Heikkilä A , Kotila J , Junttila K . Validation of the Helsinki University Hospital prevent pressure Injury Risk Assessment Tool: a prospective observational study. <i>BMC Nurs</i> 2022;21:18. https://doi.org/10.1186/s12912-021-00799-6	Koncernförvaltningen Neurocentrum	1
Hellstén T, Arokoski J, Sjögren T, Jäppinen A-M , Kettunen J. The Current State of Remote Physiotherapy in Finland: Cross-sectional Web-Based Questionnaire Study. <i>JMIR Rehabil Assist Technol</i> 2022;9(2):e35569. https://doi.org/10.2196/35569	Internmedicin och rehabilitering	2
Holstein R, Mäkinen M , Castrén M , Kaartinen J. Utilization of Prognostic Biomarker Soluble Urokinase Plasminogen Activator Receptor in the Emergency Department: a Tool for Safe and More Efficient Decision-making. <i>BMI</i> 2022;17:1-7. https://doi.org/10.1177/11772719221081789	Akuten	1
Hutri I , Kotila J , Turunen H. Registered nurses' competence for subarachnoid haemorrhage patients in intensive care units. <i>Br J Neurosci Nurs</i> 2022;18:S12-S16. https://doi.org/10.12968/bjnn.2022.18.Sup5.S12	Neurocentrum	1
Hämäläinen J , Kvist T, Koota E , Kankkunen P. Nurses' Perceptions of the Management of Acute Pain in Emergency Departments: Cross-sectional Study. <i>Clinical nurse specialist</i> 2022;36(5):254-263. https://doi.org/10.1097/NUR.0000000000000694	Extern revision Akuten	1
Jokiniemi K, Heikkilä A, Meriläinen M, Junttila K , Peltokoski J, Tervo-Heikkinen T, Mattila E, Mikkonen S. Advanced Practice Role Delineation Within Finland: A Comparative Descriptive Study. <i>J. Adv. Nurs.</i> 2022;78(6):1665-1675. https://doi.org/10.1111/jan.15074	Koncernförvaltningen	3
Kaarlela V, Mikkonen K, Pohjamies N , Ruuskanen S, Kääriäinen M, Kuivila H-M, Haapa T . Competence of clinical nurse educators in university hospitals: a cross-sectional study. <i>Nord J Nurs Res</i> 2022;42(4):195-202. https://doi.org/10.1177/20571585211066018	Muskuloskeletal och plastikkirurgi Koncernförvaltningen	1
Karikoski E , Junttila K , Järvinen M, Sarkola T , Blomqvist M . Parental perceptions and experiences of an oral health care promotion intervention for children with congenital heart defects. <i>Int J Qual Stud Health Well-being</i> 2022;17:1. https://doi.org/10.1080/17482631.2022.2070968	Sjukvård för barn och unga Koncernförvaltningen	1

Publikation	HUS-skriventernas resultatenheter	Jufo
Kupila S, Venäläinen M, Suojanen L, Rosengård-Bärlund M, Ahola, A, Elo L, Pietiläinen H. Weight Loss Trajectories in Healthy Weight Coaching: Cohort Study. <i>JMIR Form Res</i> 2022;6(3):e26374. https://doi.org/10.2196/26374	Gastrocentrum	0
Lindfors K, Flinkman M, Kaunonen M, Huhtala H, Paavilainen E. New graduate registered nurses' professional competence and the impact of preceptors' education intervention: a quasi-experimental longitudinal intervention study. <i>BMC Nurs</i> 2022;21:360. https://doi.org/10.1186/s12912-022-01133-4	Sjukvård för barn och unga	1
Lindfors K, Kaunonen M, Huhtala H, Paavilainen E. Newly graduated nurses' evaluation of the received orientation and their perceptions of the clinical environment: An intervention study. <i>Scand J Caring Sci</i> 2022;36(1):59–70. https://doi.org/10.1111/scs.12963	Sjukvård för barn och unga	1
Lojander J, Axelin A, Bergman P, Niela-Vilén H. Maternal perceptions of breastfeeding support in a birth hospital before and after designation to the Baby-Friendly Hospital Initiative: A quasi-experimental study. <i>Midwifery</i> 2022;110:103350. https://doi.org/10.1016/j.midw.2022.103350	Kvinnosjukdomar och förlossningar	2
Melender H-L, Hökkä M, Kaakinen P, Lehto J, Hirvonen O. Palliative-care nurses' and physicians' descriptions of the competencies needed in their working units. <i>Int J Palliat Nurs</i> 2022;28:38-50. https://doi.org/10.12968/ijpn.2022.28.1.38	Koncernförvaltningen	1
Melender H-L. Partnership in nursing for implementing a clinical guideline into nursing practice. <i>Nurse Educ</i> 2022;47:pE93. https://doi.org/10.1097/NNE.0000000000001231	Koncernförvaltningen	1
Metsäranta K, Anttila M, Pajamäki T, Holappa H, Välimäki M. Web messaging among young people in online services: A descriptive mixed-methods study. <i>Digit Health</i> 2022;8:1-15. https://doi.org/10.1177/20552076221092534	Psykiatri	1
Mustonen S, Salanterä S, Junttila K. 2022. Nurse engagement in a Finnish tertiary-level university hospital: a descriptive cross-sectional survey. <i>Hoitotiede</i> 2022;34(3):169-182.	Cancercentrum Koncernförvaltningen	1
Niinihuhta M, Häggman-Laitila A. A systematic review of the relationships between nurse leaders' leadership styles and nurses' work-related well-being. <i>Int J Nurs Pract</i> 2022;28:e13040. https://doi.org/10.1111/ijn.13040	Akuten	1
Niinihuhta M, Terkamo-Moisio A, Kvist T, Häggman-Laitila A. A comprehensive evaluation of factors affecting nurse leaders' work-related well-being. <i>Leadersh Health Serv</i> 2022;35:460-474. https://doi.org/10.1108/LHS-12-2021-0098	Akuten	1
Pohjamies N, Mikkonen K, Kääriäinen M, Haapa T. Development and psychometric testing of the preceptors' orientation competence instrument (POCI). <i>Nurse Educ Pract</i> 2022;64:103445. https://doi.org/10.1016/j.nepr.2022.103445	Muskuloskeletal och plastikkirurgi Koncernförvaltningen	1
Pohjamies N, Haapa T, Kääriäinen M, Mikkonen K. Nurse preceptors' orientation competence and associated factors: a cross-sectional study. <i>J. Adv. Nurs.</i> 2022;78:4123–4134. https://doi.org/10.1111/jan.15388	Muskuloskeletal och plastikkirurgi Koncernförvaltningen	3
Poikajärvi S, Rauta S, Salanterä S, Junttila K. Delirium in a surgical context from a nursing perspective: A hybrid concept analysis. <i>Int J Nurs Stud Adv</i> 2022;4:100103. https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2022.100103	Operationssalar och intensivvård Koncernförvaltningen	1
Primeau C, Martinen F, Ejlskov Pedersen CC. The status of forensic radiography in the Nordic Countries: Results from the 2020 IAFR questionnaire. <i>Forensic Imaging</i> 2022;29:200502. https://doi.org/10.1016/j.fri.2022.200502	Radiologi och patologi	1

Publikation	HUS-skriventernas resultatenheter	Jufo
Ritkala-Castrén M , Axelin A, Richards KC, Mitchell ML, Vahlberg T, Leino-Kilpi H. Investigating the construct and concurrent validity of the Richards-Campbell Sleep Questionnaire with intensive care unit patients and home sleepers. <i>Aust Crit Care</i> 2022;35(2):130-135. https://doi.org/10.1016/j.aucc.2021.04.001	Koncernförvaltningen	1
Ritkala-Castrén M , Salanterä S, Holm A, Heino M, Lundgrén-Laine H, Koivunen M. Sleep improvement intervention and its effect on patients' sleep on the ward. <i>J Clin Nurs</i> 2022;31:275-282. http://doi.org/10.1111/jocn.15906	Koncernförvaltningen	2
Rosenström T, Tuisku K , Suvisaari J, Pukkala E, Junttila K , Haravuori H, Elovainio M, Haapa T , Jylhä P , Laukkala T . Healthcare workers' heterogeneous mental-health responses to prolonging Covid-19 pandemic: A full year of monthly follow up in Finland. <i>BMC Psychiatry</i> 2022;22:724. https://doi.org/10.1186/s12888-022-04389-x	Psykiatri Koncernförvaltningen	1
Talja T , Rantanen A, Koivisto A-M, Fröjd S, Ikonen R, Joronen K. Early identification of depressive symptoms in school-aged children: Psychometric properties and validation of a new short version of Short Mood & Feelings Questionnaire. <i>Scand J Caring Sci</i> 2022 Jun;36(2):393-403. https://doi.org/10.1111/scs.13042	Psykiatri	1
Tarvonen M , Lear C, Andersson S , Gunn A, Teramo K . Increased variability of fetal heart rate during labour: a review of preclinical and clinical studies. <i>BJOG</i> 2022;129(12):2070-2081. https://doi.org/10.1111/1471-0528.17234	Kvinnosjukdomar och förtlossningar	2
Tervo-Heikkinen T, Heikkilä A , Koivunen M, Kortteisto T, Peltokoski J, Salmela S, Sankelo M, Ylitörmänen T, Junttila K . Pressure injury prevalence and incidence in acute inpatient care and related risk factors - a cross-sectional national study. <i>Int Wound J</i> 2022;19:919-931. https://doi.org/10.1111/iwj.13692	Koncernförvaltningen	1
Tran Minh M, Haapa T , Liljeström E, Lipponen A, Mäkinen M, Repo M, Sandberg M, Bäckmand H . Tutkimusraadit parantavat tutkimuksen laatua - kokemuksia HUSista. <i>Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti</i> 2022;59:473-477. https://doi.org/10.23990/sa.117122	Koncernförvaltningen	1
Varpula J, Välimäki M, Lantta T, Berg J, Soininen P , Lahti M. Safety hazards in patient seclusion events in psychiatric care: A video observation study. <i>J Psychiatr Ment Health Nurs</i> 2022;29(2):359-373. https://doi.org/10.1111/jpm.12799	Psykiatri	1

Bilaga 3. Övrig publikationsverksamhet inom vårdarbetet (yrkesinriktade artiklar och presentationer)

Under 2023 har medlemmar HUS vårdpersonal på ett synligt sätt deltagit i yrkesinriktade studiedagar och vetenskapliga konferenser där de presenterat sitt forsknings- och/eller utvecklingsarbete i form av muntliga presentationer och/eller posterpresentationer. Tabell 1 visar antalet presentationer som anmälts till Centret för forskning i vård- och hälsovetenskaper (NRC).

Tabell 1. Föredrag som hållits av HUS vårdpersonal år 2023.

2023	Presentationsforum	Muntlig presentation	Posterpresentation
	Internationell	1	5
	Nationell	5	2
	Sammanlagt	6	7

Tabell 2 visar referensuppgifterna om fackartiklar (n=8) som anmälts till Centret för forskning i vård- och hälsovetenskaper (NRC) samt HUS-skriventernas resultatenheter.

Publikation	HUS-skriventernas resultatenheter
Jacobsson J. Sydänhoitajana lasten sydänleikkauksissa. Kardioskooppi 2023;(3):8–9.	Huvud- och halscentrum
Kontio M, Kotila J, Rauhala M. e-osaaminen Terveyskylässä – miten se syntyy? Laurea-julkaisut: Tulevaisuuden sotedigiosaajia kouluttamassa – tarkastelussa joustava & monialainen erikoistumiskoulutus 2023;(214):12–13.	IT-förvaltningen
Kortteisto T, Sankelo M, Koivunen M, Peltokoski J, Salmela S, Tervo-Heikkinen T, Ylitörmänen T, Junttila K. Painehaavariskin tunnistaminen on avain sairaalasyntyisten painehaavojen ehkäisyyn. Pro terveys 2023;(3):6–8.	Koncernförvaltningen
Maijala V, Salmela H, Melender H-L. Nuorten mielenterveyden edistämistyö opiskelijaterveydenhuollossa. HAMK Unlimited Professional 2023;(1.12.2023); https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe20231123148678 .	Koncernförvaltningen
Mason A, Kaukonen J, Stolt N, Suomela S, Vainio H. Karsastusta vai ei? Sairaanhoitaja 2023;(5):32–37.	Huvud- och halscentrum
MäntyKenttä E, Arminen S. Vahingosta viisastuu. Sairaanhoitaja 2023;(3):32–37.	Huvud- och halscentrum
Nummelin M, Kukkonen P, Näätänen H, Palander S, Survonon A-M, Rautiainen J. Itsenäisesti ja yhdessä. Sairaanhoitaja 2023;(5):19–20.	Internmedicin och rehabilitering Kvinnosjukdomar och förlossningar
Törhönen T, Kaukonen J. Hammaslääketieteen kandidaattien asiakkaat tyytyväisiä klinisen hoitoharjoittelun toteutukseen. Suuhygienisti-lehti 2023;(2):30–33.	Huvud- och halscentrum

HUS STRATEGI FÖR VÅRDARBETET 2023–2027




Strategin för vårdarbetet och en närmare beskrivning av mätarna jämte målvärden finns i Eetteri (Potilaan hoito > Hoitotyö).

HUS Strategian painopistealue	Hoitotyön strategian tavoitteet	Alatavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Vastuuhenkilö(t)	Relaatio
Henkilöstökokemus	Hoitotyön johtaminen on erinomaista	Työntekijät kokevat tulevaisuutta kuulluksi HUSissa paremmin kuin kansallisesti keskimäärin.	Jaetun johtamisen määrittely ja periaatteiden noudattaminen	NESplus-kysely, kategoriat Johtaminen ja Autonomia HUS Henkilöstökysely HUS johtamiskysely	Hallintoylihoitaja ja johtavat ylihoitajat tulosalueilla ja tulosyksiköissä	Asiakaskokemus Henkilöstökokemus Kestävä talous
		Hoitotyön esihenkilötyön ja johtamisen edellytykset paranevat (ml. Osaaminen ja tehtävänkuvat).	Hoitotyön johtamisen sisällön ja kelpoisuusehtojen määrittely	Hoitotyön esihenkilöiden ja johtajien tutkintorakenne Hoitotyön johtajien ja esihenkilöiden ajantasaiset tehtävänkuvat		
		Johtaminen on näyttöön perustuvaa.	Johtamiskoulutukseen osallistumisen tukeminen Tiedolla johtamisen tukeminen	Eri esihenkilötasojen johtamiskoulutukset Hoitotyön johtamista palvelevat Power BI-raportit		
Henkilöstökokemus	HUSin rakenteet voimaantuttavat hoitajia heidän työssään	HUS tukee hoitajien ja hoitotyön opiskelijoiden ammattuuralla kehittymistä.	Kouluttautumisen tukeminen Systemaattinen täydennyskoulutus	Täydennyskoulutusmäärät NESplus-kysely, kategoria Ammatillinen kasvu Opiskelijaohjauksen laadun tunnusluvut: CLES-mittari, FSPR-mittari, LCP-mittari Opiskelijamäärät	Arviointiylihoitaja, Magneettiohjelman johtaja, hallintoylihoitaja ja johtavat ylihoitajat tulosalueilla ja tulosyksiköissä	Asiakaskokemus Kestävä talous
			Tavoiteltavan henkilöstörakenteen määrittely	Henkilöstörakenteen määrittely Opetushoitajien toimien kattavuus		
			Määritellään HUSin uramallit ja implementoidaan ne HUSin rakenteisiin	Uramallien päivitys Urasuunnittelun käytön kattavuus		
			ASTU-ohjelmat Vertaisarviointi Mentorointi	ASTU-ohjelmien toteutuminen Vertaisarviointien toteutuminen Mentoroinnin toteutuminen		
Jatkuva parantaminen ja uudistaminen	Hoitotyötä toteutetaan laadukkaasti ja ammatillisen toimintamallin mukaisesti	Hoitotyötä seurataan ja kehitetään perustuen systemaattiseen laatu tietoon.	PowerBI-raporttien kehittäminen Laadunseurannan osaamisen kasvattaminen Hoitotyön laatuindikaattorien hyödyntäminen Yhtenäisten näyttöön perustuvien toimintamallien käyttö	Hoitotyönsensitiiviset mittarit Laadunseurannan koulutus Näyttöön perustuvan toiminnan auditoinnit	Kehittämispäälliköt (Hoitotyön johto), asiakaskokemuspäälliköt, Magneettiohjelman johtaja, hallintoylihoitaja ja johtavat ylihoitajat tulosalueilla ja tulosyksiköissä	Asiakaskokemus Jatkuva parantaminen ja uudistaminen Kestävä talous
		Potilaat ovat tyytyväisiä hoitotyöhön.	Jokaisen potilaan arvostava kohtaaminen Erinomainen potilasohjaus Vapaaehtoistoiminta potilaiden tukena	HoPP-kysely Asiakaspalautteet ja yhteydenotot Vapaaehtoistoiminnan tilastot		Asiakaskokemus
		Kaikki (soveltuvat) HUSin yksiköt ovat mukana kansallisessa HoiVerKe-tietotuotannossa vuoteen 2027 mennessä.	HoiVerKe-tietotuotannon kannustaminen	HoiVerKe:ssä mukana olevat yksiköt Toimintaympäristökohtainen (vuodeosasto, poliklinikka) kattavuus		
Jatkuva parantaminen ja uudistaminen	Hoitotyössä tuotetaan ja käytetään uutta tietoa ja innovoidaan toiminnan parantamiseksi	Hoitotyön tutkimus on aktiivista ja tuloksellista.	Hoitohenkilökunnan jatko-opintojen tukeminen Tutkimusosaamisen hyödyntäminen luomalla tutkimuksen ja kehittämisen urapolku	Valmistuneet YAMK-, TtM- (ja vastaavat) ja TtT (ja vastaavat) -tutkinnot Hoitohenkilökunnan tieteelliset julkaisut Tutkimuksen ja kehittämisen urapolku	NRC:n johtaja Hallintoylihoitaja ja johtavat ylihoitajat tulosalueilla ja tulosyksiköissä Kehittämispäällikkö (Hoitotyön johto)	Jatkuva parantaminen ja uudistaminen Kestävä talous
		Hoitotyötä kehitetään systemaattisesti ja näyttöön perustuvasti.	Tutkimus- ja kehittämis-kohteiden tunnistaminen Tutkimus- ja kehittämisprojektien ja niiden tulosten systemaattinen dokumentointi Kehittämisyhteistyö asiakasraaiteilla ja kokemusasiantuntijoiden kanssa	Tutkimusavaukset Käynnissä olevat tutkimushankkeet Hoitotyön tutkivan kehittämisen projektit Asiakasraaiteille ja kokemusasiantuntijoille annetut kehittämistehtävät		Asiakaskokemus
Jatkuva parantaminen ja uudistaminen	Magneettisairaala-malli on HUSin hoitotyön viitekehys	Magneettisairaala-viitekehys on käytössä kaikkialla HUSissa.	Magneettisairaala-viitekehysten käyttö	NESplus-kysely, kategoria Sitoutuminen	Magneettisairaala-ohjelman johtaja Hallintoylihoitaja ja johtavat ylihoitajat tulosalueilla ja tulosyksiköissä	Asiakaskokemus Henkilöstökokemus
		Tulosyksiköt pyrkivät magneettisairaala-tunnustukseen.	Magneettisairaala-tunnustuksen hakeminen	Magneettisairaala-tunnustuksen kattavuus		

www.hus.fi


Stenbäcksgatan 9
PB 100, 00029 HUS
Tfn 09 4711

Ombrytning: PunaMusta Oy, innehålls- och designtjänster

 <https://www.linkedin.com/company/huslinkedin>

 [X twitter.com/HUS_uutiso](https://twitter.com/HUS_uutiso)

 [instagram.com/hus_sairaala](https://www.instagram.com/hus_sairaala)

 [tiktok.com/@hus_sairaala](https://www.tiktok.com/@hus_sairaala)

 [facebook.com/HUS.fi](https://www.facebook.com/HUS.fi)

 [youtube.com/HUSvideot](https://www.youtube.com/HUSvideot)