

**Artikkelivinkkaukset Satakunnan Hoitotieteen tutkijoiden tapaamisissa 2023
HTTS Satakunnan aluetoimikunta**

Brown, Robin; Abuatiq, Alham. (2020). Resilience as a strategy to survive organizational change. Nursing Management (Springhouse) 51(2), 16–21, DOI: 10.1097/01.NUMA.0000651180.42231.ef

Kirjallisuuskatsauksessa kuvataan resilienssi -käsitettä ja kuinka resilienssiä lisäävillä harjoituksilla sairaanhoitajia voidaan auttaa suojautumaan organisaatiomuutosten aiheuttaman stressin kielteisiä vaikutuksia vastaan. Sana resilienssi (joustavuus) tulee latinan sanasta resiliere, joka tarkoittaa hyppäämistä taaksepäin tai takaisin vetäytymistä. Resilienssi on dynaaminen prosessi, joka mahdollistaa yksilölle resurssien saamisen selviytyäkseen vastoinkäymisissä ja toipuaakseen niistä.

Terveystieteissä muutos on jatkuvaa. Sairaalat osallistuvat jatkuvaan muutokseen lisätäkseen kilpailukykyään ja kustannustehokkuuttaan. Sairaalassa työskentelevät sairaanhoitajat eivät ole immuuneja organisaatiomuutoksille eikä johtajien tulisi aliarvioida organisaatiomuutosten vaikutuksia heihin. Usein tapahtuvat muutokset organisaatiossa voivat johtaa muutosvastarintaan tai muutosväsymykseen.

Kirjallisuuskatsaukseen otettiin 11 artikkelia (9 kvantitatiivista tutkimusta, 1 kvalitatiivinen tutkimus ja 1 kirjallisuuskatsaus). Analyysin tuloksena saatiin kaksi pääteemaa: 1) Resilienssi ja organisaatiomuutos sairaanhoitajien ja muiden ammattiryhmien kokemana ja 2) Resilienssiharjoitukset sairaanhoitajille kliinisessä käytännössä.

Henkilökohtaisen resilienssin ymmärtäminen nähdään ratkaisevan tärkeänä tehokkaan muutoksen aikaan saamiseksi koska ihmiset joilla on korkea resilienssi ovat valmiimpia hyväksymään muutokset kokematta traumaattisia ja heikentäviä seurauksia. Muutosväsymyksen ennustajia olivat mm. sukupuoli (mieshoitajilla oli suuremmat muutosväsymyspisteet kuin naishoitajilla) ja koulutus (koulutuksen lisääntyessä resilienssi lisääntyi). Resilienssikoulutuksen nähtiin lisäävän resilienssiä, mielenterveyttä ja subjektiivista hyvinvointia.

Hoitotyön johtajat voivat estää organisaatiomuutosten negatiivisia vaikutuksia tarjoamalla resilienssi koulutusohjelmia.

[Artikkelin verkkosivu](#)

Laukka, E; Hammaren, M; Kanste O. (2022). Nurse leaders' and digital service developers' perceptions of the future role of artificial intelligence in specialized medical care: An interview study. Journal of Nursing Management, 30: 3838–3846. DOI: 10.1111/jonm.13769

Artikkelissa kuvataan hoitotyön johtajien ja digitaalisten palveluiden kehittäjien käsityksiä tekoälyn (AI) tulevaisuuden roolista erikoissairaanhoidossa. Vaikka tekoälyn käyttö on lisääntynyt nopeasti terveydenhuollossa, on tästä vielä vähän tutkimusta.

Tutkimusaineisto kerättiin 2021 etänä sairaanhoidon johtajista koostuvien (n = 20) kuuden fokusryhmän ja digitaalisten palvelukehittäjien (n = 10) haastatteluista yliopistosairaalassa Suomessa.

Aineiston induktiivisessa sisältöanalyysissä osallistujien käsityksistä muodostui 25 alaluokkaa, 10 luokkaa ja kolme pääluokkaa. Pääluokat nimettiin: 1) tekoälyn vaikutus työhön, 2) hoitoon ja palveluihin, ja 3) organisaatioihin.

Vastaajien mukaan tekoälyllä on tulevaisuudessa merkittävä rooli erikoissairaanhoidossa. Se todennäköisesti vahvistaa, ei korvaa, klinikkoja tai perinteistä hoitoa. Vastaajat uskoivat myös, että tekoälyllä olevan useita myönteisiä seurauksia klinikkojen ja johtajien työhön, sekä organisaatioille ja potilaille.

Hoitotyön johtajien tulee tuntea tekoälyn potentiaali, mutta olla myös tietoisia riskeistä. Tällöin johtajat voivat tarjota paremmin tukea sellaisten tekoälypohjaisten terveystalvelujen kehittämiseen, jotka parantavat kliinistä työnkulkua.

[Artikkelin verkkosivu](#)