Hoitotyön työelämän ja koulutuksen sujuva vuoropuhelu tuottaa osaamista ja kehittämistä

16.8.2021

Työelämänorganisaatioiden ja koulutusorganisaatioiden välinen yhteistyö on hoitoalan näkökulmasta yhä tärkeämpää, arvioi Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin hallintoylihoitaja **Kaija-Riitta Suonsyrjä**. Koronapandemia on tuonut yhteistyöhön omia vivahteitaan.

– Korona-aika on toisaalta heikentänyt monia yhteistyön mahdollisuuksia, mutta toisaalta se on nostanut esille uusia painopistealueita, joihin sairaanhoitajien ja lähihoitajien koulutuksessa pitää keskittyä, Suonsyrjä sanoo.

– Tämä tuskin on viimeinen pandemia, jonka koemme.

Koulutuksen ja työelämän välillä tarvitaan muutenkin tiivistä vuoropuhelua, jotta pystytään muodostamaan hoitotyön käytännön kannalta hyödyllisiä koulutuskokonaisuuksia ja täydennyskoulutuksia. Ammattilaisten kouluttamisen lisäksi Suonsyrjä painottaa koulutusorganisaatioiden merkitystä työelämäorganisaatioiden kehittämisessä ja tutkimuksessa. Koulutusorganisaatiot myös pitävät oman alueensa mukana yleisessä kehityksessä.

– SeAMK tuo alueellemme “uusinta uutta” eli uusia virtauksia ja innovaatioita, Suosyrjä toteaa.

– Kumppanuus koulutusorganisaatioiden ja muiden sairaanhoitopiirien kanssa on hyvin tärkeää, koska sitä kautta saamme toimintaamme uusia ideoita ja myös tietoa ja kokemuksia sote-toiminnasta eri alueilla.

Hallintoylihoitaja Suonsyrjä kertoo, että Etelä-Pohjanmaan, Kanta-Hämeen ja Pirkanmaan sairaanhoitopiirien muodostamalla Taysin erityisvastuualueella on laadittu yhteinen hoitotieteen toimintaohjelma, jossa kehittämisen kärjiksi on asetettu potilas ja hänen perheensä, johtaminen, osaamisen kehittäminen sekä kumppanuudet. Näiden kaikkien eteenpäin viemiseen tarvitaan myös koulutusorganisaatioita. Suonsyrjä ennakoi, että tulevaisuudessa erikoissairaanhoidon palveluissa korostuu asiakaslähtöisyys. Hoidon vaikuttavuus on keskeistä, ja sitä kohti pyrkimisessä tarvitaan tietoa ja tiedolla johtamista. Uusi tieto tuo väistämättä muutoksia totuttuihin toimintatapoihin.

– Osaammeko ja uskallammeko tehdä asioita uudella tavalla? pohtii Suonsyrjä.

Hoitoalalla on odotettavissa enenevää niukkuutta työntekijöistä. Sen takia henkilöstön osaamista ja hyvinvointia pitää tukea aiempaa voimakkaammin, samoin uusien ammattilaisten koulutusta.

–Tarvitsemme ketteryyttä yhteistyöhön, jotta voimme paikata osaajapulaa Seinäjoen seudulla, Suonsyrjä painottaa.

(Haastattelu ja teksti Anna-Mari Martikainen, Tays Kehitysyhtiö Oy)

Hoitotyö vetovoimaisena ammattina – miten työelämä- ja koulutusorganisaatioiden yhteistyöllä voidaan vaikuttaa

Hoitotyön ammattilaisista on valtakunnallinen pula tällä hetkellä ja selvitysten mukaan se pahenee vuoteen 2030. Esimerkiksi Etelä-Pohjanmaan alueella on 226 sairaanhoitajan vajaus ja puutetta myös muista hoitotyön ammattiryhmistä, kuten kätilöistä ja bioanalyytikoista. (Keva, 2021.) Koulutusmäärien lisäys siinä määrin, että vaje ja tuleva poistuma korjataan, on haasteellista. Työvoimapulan korjaamiseksi tarvitaankin koulutuksen lisäämisen lisäksi myös muita keinoja.

Hoitotyö on mukana kilpailemassa pienenevien ikäluokkien kiinnostuksesta, kun he valitsevat tulevaa ammattiaan. Tutkimusten perusteella hoitotyö on vetovoimainen ammatti esimerkiksi siksi, että ala koetaan merkityksellisenä, toisaalta viimeaikaiset tapahtumat, kuten hoivakohu ja koronapandemia, saattavat vähentää kiinnostusta alaan. Myös osaamisvaatimukset muuttuvat jatkuvasti. Hoitotyön asiakasryhmät muuttuvat entistä haastavammiksi väestön ikääntyessä. Asiakkaat ovat yhä monisairaampia ja heidän hoidossaan tarvitaan entistä moniammatillisempaa osaamista. Lisäksi maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden määrä kasvaa, joten hoitohenkilökunnalta edellytetään hyvää kielitaitoa ja erilaisten asiakkaiden kulttuuristen ja uskonnollisten taustojen osaamista.

Hoitotyön vetovoimaisuuden varmistamiseksi aihetta on lähestyttävä useasta eri suunnasta. Yksi keino vaikuttaa hoitotyön opiskelijoiden sitoutumiseen on koulutus- ja työelämäorganisaation saumaton yhteistyö tulevien hoitotyön ammattilaisten sitouttamiseksi alaan ja alueen työpaikkoihin. Oppilaitos tuntee opiskelijat ja heidän tarpeensa ja työelämäorganisaatio voi järjestää heille palkitsevan ja osaamista kehittävän työympäristön. Opiskelijan kliinisen hoitotyön harjoittelun onnistuminen ja sitä kautta ammattiin ja työyksikköihin sitouttaminen on oleellista sekä opiskelijan ammatillisen kehittymisen että rekrytoinnin kannalta. Joustava työelämään siirtyminen suoraan viimeiseltä harjoittelujaksolta on ihanteellinen tilanne kaikkien kannalta ja tämä on yksi näkökulma, joka kehittämistyössä otetaan huomioon.

Konkreettinen yhteistyö tällä hetkellä Etelä-Pohjanmaalla

Tays Erva-alueella on lähdetty kehittämään alueen sairaanhoitopiirien (Pirkanmaan sairaanhoitopiiri, Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri ja Kanta-Hämeen sairaanhoitopiiri) yhteistyötä ja kumppanuutta perustamalla yhteiseen kehittämistoimintaan keskittyvä yhtiö, Tays Kehitysyhtiö Oy. Sen yhtenä kehittämisen kärkikohteena on osaavan henkilökunnan saatavuus hoitohenkilöstön, lääkärihenkilöstön ja erityisalojen henkilöstön osalta. Hoitotyön osalta yhteisessä kehittämisessä on lähdetty liikkeelle käytännön työelämäjaksojen laadun parantamisesta erilaisin, yhdessä sovituin toimenpitein. Tays Erva-alueella

nähdään, että satsaus hoitotyön opiskelijoiden käytännön harjoitteluiden laadun parantamiseen on välttämätöntä tulevaisuuden hoitotyön ammattilaisten sitouttamiseksi sairaanhoitopiirien työntekijöiksi.

Toimintatapojen yhtenäistäminen koko Erva-alueen laajuiseksi nähdään tarpeellisena myös yhtenäisen toimintakulttuurin sekä resurssien säästämisenkin takia; yksi tekee ja kolme sairaanhoitopiiriä käyttää. Käytännön hoitotyön tekijöiden eli yksiköissä toimivien hoitotyön ammattilaisten pedagogisen osaamisen lisääminen nähdään yhtenä oleellisena keinona työelämäjaksojen kehittämisen kannalta. Samalla hoitotyön käytännön työelämäjaksojen opetuksen laatu yhtenäistyy erva-alueella. Suunnitteilla onkin Tays Erva-alueen yhteinen harjoitteluohjaaja –koulutuskokonaisuus.

Kliinisen hoitotyön kehittäminen työelämän ja koulutuksen rajapinnalla

Kliinisen hoitotyön kehittäminen on tärkeää hoitotyön organisaatioiden ja hoitotyön koulutuksen rajapinnalla. Tällä hetkellä yhteistyötä tehdään erityisesti kliinisen harjoittelun toteuttamisen saralla. Seinäjoen keskussairaalan eri yksiköiden edustajat, osastonhoitajat, apulaisosastonhoitajat ja opiskelijavastaavat ja Seinäjoen ammattikorkeakoulun harjoittelukoordinaattorit sekä hoitotyön lehtorit kokoontuvat kaksi kertaa vuodessa palaveeraamaan harjoitteluiden toteuttamiseen liittyvistä asioista. Lisäksi oivallista yhteistyötä on jo vuosia toteutettu hoitotyön opinnäytetöiden löytämiseksi. Opetusylihoitaja kartoittaa eri osastojen ja poliklinikoiden osastonhoitajilta opinnäytetyöaiheita ja tarjoaa niitä hoitotyön opiskelijoiden valittavaksi.

Opinnäytetyöaiheita on viime vuosina saatu myös Steppi -hankkeen (Terveyttä edistävän perushoidon kehittämis- ja tutkimushanke) koordinaattorin kautta. Koska opinnäytetyöaiheet ovat olleet käytännönläheisiä, sairaanhoitajaopiskelijoiden kliininen osaaminen ja ammatti-identiteetti ovat kehittyneet niiden työstämisen myötä. Opinnäytetöiden tulosten myötä voidaan vastaavasti myös kehittää kliinisen hoitotyön toimintoja ja interventioita sekä hoitotyön laatua, turvallisuutta ja sujuvuutta edistävästi.

Kliinisen hoitotyön ja koulutusorganisaation yhteistyö on tärkeää myös valmistuvien sairaanhoitajaopiskelijoiden työelämään siirtymisen helpottamiseksi. Kansainvälisissä tutkimuksissa on viime vuosina ilmennyt tarve edistää valmistuvien sairaanhoitajaopiskelijoiden työelämävalmiuksia (El Haddad ym. 2017, Edwards ym. 2017, Mirza ym. 2019). Vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työelämään siirtymistä voidaan edistää myös perehdytys- ja mentorointikäytäntöjä kehittämällä (Greene & Puetzer 2002, Gruber-Page 2016).

Kliininen asiantuntija YAMK-opinnot yhteisen kehittämisen mahdollistajana

On tärkeää nostaa esiin hoitotyön kliinisen asiantuntijuuden merkitystä ja mahdollistaa erilaisia, yksilöllisiä urapolkuja. Hoitohenkilökunnan työmotivaatiota edistäisi se, että heidän osaamistaan arvostettaisiin enemmän ja hyödynnettäisiin erilaisissa käytännön toiminnan kehittämistehtävissä.

Kliininen asiantuntija YAMK -opintoihin kuuluva kehittämistyö mahdollistaa sekä tutkimus- että kehittämismenetelmien oivallisen soveltamisen ja kliinisen hoitotyön kehittämisen. Opiskelijat toteuttavat opinnäytetyönsä läheisessä yhteistyössä kliinisen hoitotyön organisaation edustajien kanssa. Aiheesta riippuen kehittämistyö voi painottua enemmän joko tutkimukselliseen orientaatioon tai kehittämisorientaatioon. Kehittämistöiden tavoitteena on lähes aina kehittää kliinisen hoitotyön toimintaa tai käytäntöä. Tavoitteena voi olla esimerkiksi asiakaslähtöisyyden edistäminen hoitotyössä, palliatiivisen hoitotyön toimintamallin kehittäminen, potilaan hoitopolun ketteryyden lisääminen digitaalisin interventioin, ikääntyneen asiakkaan moniammatillisen hoidon tarpeen kartoituksen kehittäminen tai sujuvan, moniammatillisen viestinnän edistäminen eri organisaatioiden kesken.

Kehittämistyöhön sisältyy usein myös arviointi- ja vaikuttavuustutkimusta. Kehittämistöiden ohjaamisessa huomioidaan tulevaisuuden ennakointi ja mahdollisen, uuden toimintamallin pilotointimahdollisuus. Sekä SeAMKissa että kliinisen hoitotyön organisaatioissa on tunnistettu, että opinnäytetöiden ja kehittämistöiden tuloksia ei aina saada vietyä tehokkaasti kliinisen hoitotyön käytäntöön, vaan opinnäytetyöt voivat jäädä pölyttymään hyllyille. Olisi tärkeää saada opinnäytetöiden ja kehittämistöiden tulokset ja tuotokset entistä paremmin hyötykäyttöön.

Pyöreän pöydän keskusteluja Teamsillä

Koronapandemia jarruttaa jonkin verran moniammatillista tutkimus- ja kehittämistyön uudistamista, mutta pandemian aikana tapahtunut digiloikka on luonut välineitä haasteisiin tarttumiseen. Tutkitun tiedon hyödyntämisen edistämiseksi toteutetaan ns. pyöreän pöydän keskusteluja Teamsin avulla SeAMKin sosiaali- ja terveysalan yksikön kliinisen hoitotyön asiantuntijoiden ja maakunnan hoitotyön organisaatioiden asiantuntijoiden kesken. On tärkeää keskustella yhdessä tulevaisuuden kliinisen hoitotyön käytännön ja hoitotyön koulutuksen kehittämistarpeista sekä lisätä implementaatio- ja translaatiotutkimusta yhdessä tunnistettuihin teemoihin. Pyöreän pöydän keskusteluiden avulla voidaan purkaa erillisiä osaamisen siiloja, ylittää koulutuksen ja kliinisen työn rajavyöhyke ja jakaa osaamista kollegiaalisesti.

Mari Salminen-Tuomaala
TtT, vastuuyliopettaja, kliininen hoitotyö
SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Niina Herttuala
TtM, koulutuspäällikkö, hoitotyö
Tays Kehitysyhtiö Oy

Lähteet:

Edwards, D., Hawker, C., Carrier, J., & Rees, C. (2015). A systematic review of the effectiveness of strategies and interventions to improve the transition from student to newly qualified nurse. International Journal of Nursing Studies, 52(7), 1254–1268.

El Haddad, M., Moxham, L., & Broadbent, M. (2017). Graduate nurse practice readiness: A conceptual understanding of an age old debate. Collegian, 24(4), 391–396.

Greene MT & Puetzer Mary M. 2002. The Value of Mentoring: A Strategic Approach to Retention and Recruitment. Journal of Nursing Care Quality 17(1), 63-70.

Gruber-Page M. 2016. The Value of Mentoring in Nursing: An Honor and a Gift. Oncology Nursing Forum 43(4), 420-422.

Keva, 2021. Eläköitymisennuste. Saatavilla https://www.keva.fi/tama-on-keva/tilastot-ja-ennusteet/, viitattu 01.06.2021.

Mirza, N., Manankil-Rankin, L., Prentice, D., Hagerman, L. A., & Draenos, C. (2019). Practice readiness of new nursing graduates: A concept analysis. Nurse Education in Practice, 37, 68–74