

Miten voitaisiin vaikuttaa hoitotyön pitovoimaan ja vetovoimaan?

30.5.2023

Sain puhujakutsun Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen organisoimaan Mielenterveys- ja päihdepalveluiden johtajien seminaariin 24.5.2023. Seminaarin teemat liittyivät terveydenhuollon henkilökuntapulaan sekä hoitotyön ja lääketieteen pitovoiman ja vetovoiman edistämisen haasteisiin. Sanna Hirsivaara toi seminaariin opetus- ja kulttuuriministeriön terveiset ja kertoi avauspuheessaan sosiaali- ja terveysalan korkeakoulutuksen kehittämisestä SOTEKO-hankkeen loppuraportin keskeisiä sisältöjä kuvaillen. SOTEKO-hankkeen tavoitteena oli vastata sosiaali- ja terveyspalvelujärjestelmän ja koulutusjärjestelmän haasteisiin koulutusrakenteita kehittämällä. Samaan aikaan toteutetussa sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden ohjelmassa tavoitteena oli kehittää työelämää, tarkastella koulutusmääriä sekä luoda niitä koskevaa tietopohjaa.

Hirsivaara esitteli ehdotuksia kaksoistutkintojen ja korkeakoulusektorien välisten siirtymien kehittämiseksi. Lisäksi hän tarkasteli puheessaan sosiaali- ja terveysalan korkeakoulutuksen vetovoiman kehittämistä mm. purkamalla sukupuoleen perustuvaa segregaatiota kehittämällä alan ja ammattikuvien vetovoimaa sekä yhteistyötä toisen asteen kanssa. Hirsivaaran mukaan koulutuksen vetovoimaa voitaisiin lisätä monipuolisilla ammattikuvilla, mahdollisuudella TKI-työhön ja laadukkaalla harjoittelulla. Hän näki tärkeänä myös kansainvälisten koulutusohjelmien opiskelijoiden harjoittelun ja kielen oppimisen kehittämisen.

Mielenterveyshoitotyön näkökulmasta Hirsivaara nosti esiin huolen, että perusterveydenhuollossa ei ole riittävästi mielenterveysosaamista. Lisäksi hän toi esiin huolen psykoterapeuttien ja psykiatrien valtavasta pulasta ja kertoi tarpeesta lisätä psykoterapeuttikoulutusta. Myös psykiatrian ylilääkäri Jyrki Heikkilä kuvasi psykiatrien ja psykiatristen sairaanhoitajien pulaa suurena ongelmana, joka vaikuttaa mielenterveysongelmista kärsivien saaman hoidon viiveisiin. Heikkilän mukaan Suomessa on 1 psykiatri

4000:tta asiakasta kohti tällä hetkellä. Huolena onkin se, että mielenterveysongelmista kärsivät joutuvat pahimmassa tapauksessa odottamaan hoitoon pääsyä pitkäänkin. Hoitojonoissa on suuria eroja eri puolilla Suomea.

Lääkintöneuvos Helena Vorma sosiaali- ja terveysministeriöstä esitteli puheenvuorossaan mielenterveys- ja päihdelainsäädännön uudistusta ja ylilääkäri Kari Raaska Valvirasta toi esiin mielenterveys- ja päihdepalveluiden huolenaiheita. Myös heidän puheenvuoroissaan keskeisenä huolena oli henkilökuntapula ja siihen liittyvät haasteet.

Hoitotyön vetovoima ja pitovoima: Johtajien vaikuttamisen keinot

Oman puheeni aiheena oli Hoitotyön vetovoima ja pitovoima: Johtajien vaikuttamisen keinot. Esittelin puheessani tutkimustuloksia hoitotyön vetovoimaan ja pitovoimaan vaikuttavista tekijöistä sekä hoitotyön johtajien, hoitohenkilökunnan että sairaanhoitajaopiskelijoiden ja Sosiaali- ja terveysalan ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneiden (Kliininen asiantuntijuus) opiskelijoiden kokemuksia kuvaavien tutkimustulosten näkökulmasta. Näiden pohjalta esittelin myös keinoja, joita johtajat voisivat hyödyntää hoitotyön vetovoiman ja pitovoiman edistämisessä.

WHO:n (2021) mukaan maailmassa tarvitaan noin 18 miljoonaa hoitotyöntekijää enemmän vuoteen 2030 mennessä. Hahtelan (2019) ja Cocon ja Roosin (2020) mukaan sosiaali- ja terveydenhuoltoalan vetovoima Suomessa on heikentynyt selvästi, mutta hoitotyö koetaan edelleen tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Myös Tehyn kartoittaessa hoitotyön vetovoimaa lähihoitajien näkökulmasta lähes puolet vastaajista koki alan vetovoiman heikoksi (Coco & Roos 2020). Huolestuttavaa on, että kansainvälisten tutkimusten perusteella alan vaihtoa suunnittelee lähes neljännes hoitotyöntekijöistä (Koehler & Olds 2021). Myös moni alle 35-vuotiaista kokee, ettei jaksa työskennellä alalla eläkeikään saakka (Nokela ym. 2021). Vastavalmistuneiden alan vaihdon takana on moninaisia syitä. Niitä ovat mm. tyytymättömyys palkkatasoon suhteessa työn vaatimuksiin sekä liian suureksi kasvanut fyysinen ja psyykkinen työkuorma (Helander ym. 2019), työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen huomioimattomuus, alan ja hoitotyöntekijöiden arvostuksen puute (Kox ym. 2020), tyytymättömyys johtamiseen sekä stressaava työympäristö (Hølge-Hazelton & Berthelsen 2021).

On tärkeää edistää hoitotyön vetovoimaisuutta, jotta alalle saadaan rekrytoitua riittävästi uutta työvoimaa ja turvattua henkilökunnan työssä pysyvyys. Vetovoiman edistämistä on tärkeää tarkastella sekä yksilön, organisaation että yhteiskunnan tasolla. Olisi tärkeää pystyä maksimoimaan tavoitteellisesti ja systemaattisesti työntekijöiden hyvinvointi ja voimavarojen tuloksellinen hyödyntäminen.

Sairaanhoitajaliiton vuonna 2021 tekemän kyselytutkimuksen mukaan hoitotyön johtajat kuvaavat hoitotyön yksiköiden vetovoimaisuutta edistävinä tekijöinä seuraavat tekijät: hyvä työilmapiiri, kehittämismyönteinen työyhteisö ja hyvä yhteishenki, monipuolinen ja vaihteleva työ, työnantajan ja työyhteisön hyvä maine, päivätyö, työajan ja työvuorosuunnittelun joustavuus, erikoisalat ja erikoisosaaminen, hyvä johtaminen ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Hoitotyön yksiköiden vetovoimaisuutta vähentävinä tekijöinä he kuvaavat seuraavat tekijät: työntekijä- ja resurssipula ja huono palkkataso, kiire, työn kuormitus ja raskaus,

kolmivuorotyö, pandemiaan liittyvät tilanteet, pula osaajista, median antama negatiivinen kuva alasta, väkivalta, ylipaikka-tilanteet, erilaiset muutokset, haastavat asiakas- tai potilasryhmät ja työpaikan sijainti.

Salminen-Tuomaalan ja Herttualan (2022) tutkimuksen mukaan sairaanhoitajaopiskelijat kokevat hoitotyön houkuttelevuutta edistävinä tekijöinä hoitotyön aseman ja arvostuksen edistämisen yksilön, organisaation ja yhteiskunnan tasolla, hoitotyön tehtävien mielekkyyden edistämisen, omaan työhön vaikuttamismahdollisuuksien lisäämisen, työhyvinvoinnin ja työolosuhteiden edistämisen, hoitotyön johtamisen kehittämisen sekä työssä ja uralla etenemisen mahdollistamisen. Hoitotyön houkuttelevuutta vähentävinä tekijöinä koetaan hoitotyön arvostuksen heikentyminen sekä alan ammattilaisten että yhteiskunnan tasolla, työn vaativuuden ja työstä saatavan palkkion sekä työolosuhteiden ristiriidat, työn määrän ja henkilökuntaresurssien ristiriidat, kannustuksen ja tuen puute esimieheltä sekä henkistä hyvinvointia heikentävä työilmapiiri.

Hoitotyön vetovoiman edistämiseksi olisi tärkeää satsata hoitotyön alan ja ammattien imagon edistämiseen yksilö-, organisaatio- ja hyvinvointialuetasolla – sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla, hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin edistämiseen ja osaamisen edistämiseen sekä ammatillisen asiantuntijuuden kehittymisen tukemiseen. Olisi tärkeä tukea hoitohenkilökunnan positiivisen psykologisen pääoman kehittämistä ja osaamisidentiteettiä, minäpystyvyyttä, koherenssin tunnetta ja resilienssiä.

Mari Salminen-Tuomaala
TtT, dosentti, yliopettaja
Seinäjoen ammattikorkeakoulu

mari.salminen-tuomaala@app-staging.seamk.hion.dev**Lähteet:**

Coco, K., & Roos, M. (2020). Sosiaali- ja terveysalan työolot ja vetovoima – lähihoitajien näkemyksiä vetovoimaan vaikuttavista tekijöistä: perehdytys, osaaminen, työolot ja kuormitus. Tehyn julkaisusarja B, Selvityksiä 2/20.

Hahtela, N. (2019). Sairaanhoitajien työolobarometri 2018. Sairaanhoitajaliiton julkaisu https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads /2020/01/tyoolobarometri_2018_web-1.pdf

Helander, M., Roos, M., & Suominen, T. (2019). Nuorten sairaanhoitajien näkemyksiä ammatista lähtemisestä. Hoitotiede 31(3), 180-190.

Hølge-Hazelton, B., & Berthelsen, CB. (2021). Why nurses stay in departments with low turnover: A constructivist approach. Nordic Journal of Nursing Research, 41(3), 158–165.

Koehler, T., & Olds, D. (2021). Generational Differences in Nurses' Intention to Leave. Western Journal of Nursing Research 44(5), 446-455.

Kox, JHAM., Groenewoud, JH., Bakker, EJM., Bierma-Zeinstra, SMA., Runhaar, J., Miedema, HS., & Roelofs, PDDM. (2020). Reasons why dutch novice nurses leave nursing: A qualitative approach. Nurse Education in Practice 47:102848.

Nokela, T., Huhtakangas, M., Pesonen, P., Laitinen, J., & Kanste, O. (2021). Kokemus johtamisen

oikeudenmukaisuudesta ja hoitotyöntekijöiden työssä jatkamisen aikeet. Hoitotiede 33(3), 142–153.

Salminen-Tuomaala, M., & Herttuala, N. (2022). Nurse students' views of factors that increase or decrease the attractiveness of the nursing profession. Clinical Nursing Studies 11(1), 1-10.

WHO. (2021). Health workforce 2021. https://www.who.int/health-topics/health-workforce#tab=tab_1