

Tiedon jakamista ja verkostoitumista kansainvälisessä konferenssissa

9.5.2023

Sain puhujakutsun kansainväliseen hoitotyön, lääketieteen ja farmasian konferenssiin Ateenaan 1-4.5.2023. Konferenssin järjesti Atiner, Athens Institute for Education and Research -instituutti (A World Association of Academics and Researchers). Osallistujia oli yhteensä 33:sta eri maasta, suurin osa heistä oli amerikkalaisia. Konferenssiin sisältyi sekä perinteisiä luentoesityksiä että myös pyöreän pöydän keskustelusessioita.

Hoitotyön johtajuuden kehittäminen ja hyvinvoinnin edistäminen yhtenä konferenssin ydinteemana

Koronapandemian jälkeen hoitotyön johtamisosaaminen on nostettu voimakkaasti esiin kansainvälisessä hoitotieteellisessä tutkimuksessa. Useiden tutkimusten mukaan hoitotyön johtamisosaamista on aiheellista kehittää. Erityisesti huolen aiheiksi ovat nousseet johtajien ja esihenkilöiden psykologiset taidot, tunneälytaidot ja tilannetietoisuusosaaminen. Psykologiset taidot korostuvat kansainvälisen hoitohenkilökuntapulan aikana. Hoitotyön johtajilta edellytetään taitoja tunnistaa hoitotyön vetovoimaa ja pitovoimaa lisääviä tekijöitä sekä edistää henkilökunnan jaksamista ja työhyvinvointia. Nämä asiat on tunnistettu suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa (Salminen-Tuomaala & Herttuala 2022a).

Kansainvälisessä tutkimuksessa on nostettu esiin myös hoitotyön johtajilta edellytettävä ennakointitaito ja visionäärisyys. On tärkeää tunnistaa yhteiskunnan muutostrendit ja valmistautua muutostarpeisiin kliinisessä hoitotyössä ajoissa. Tähän liittyen on toteutettu myös hoitotyön houkuttelevuuden edistämiseen liittyvää

hoitotieteellistä tutkimusta (Salminen-Tuomaala & Herttuala, 2022 b).

Konferenssissa hoitotyön johtamisen kehittämistä tarkasteltiin sekä johtajien että henkilökunnan näkökulmasta. Mielenkiintoisen näkökulman hoitotyön johtamiseen esittivät amerikkalaiset Hallmon ja Vickie Hughes, jotka kertoivat esityksessään laadullisesta tutkimuksesta, joka oli toteutettu amerikkalaisille, ilmavoimissa työskenteleville hoitajille. Tutkimukseen osallistujilla oli sekä hoitajan että lentoemännän koulutus. Hallmon ja Vickie Hughes toivat esityksessään esiin resilienssin merkityksen jaksamisen ja selviytymisen tukena ajoittain hyvin kuormittavassa ilmavoimien hoitotyössä.

Sandra Collins kuvasi puheessaan hoitohenkilökunnan kokemaa emotionaalista uupumusta ja burnoutia koronapandemian aikana. Hän toi esiin myötätuntoisen johtamisen merkityksen ja henkilökunnan uupumisen varhaisten merkkien tunnistamisen tärkeyden. Hän korosti emotionaalisen uupumisen merkkien tunnistamisen opettamista jo hoitotyön koulutuksessa, että hoitohenkilökunta välttyisi kuormittumiselta ja burnoutilta ajoittain raskaassa työssään. Myös Cynthia Brown toi puheessaan esiin itsehoitovalmiuksien opettamisen tärkeyden eri alojen korkeakouluopiskelijoille, koska koronapandemian aikana on tunnistettu opiskelijoiden voimakas stressaantuminen ja erilaisten mielenterveysongelmien lisääntyminen. Itsehoito -koulutusta on Yhdysvalloissa toteutettu eri alojen opiskelijoille verkko-opintoina.

Myötätuntoisen ja transformatiivisen johtamisen kehittäminen

Puheeni aiheena Ateenan konferenssissa oli myötätuntoisen ja transformatiivisen johtamisen kehittäminen hoitotyössä. Sekä myötätuntojohtaminen että transformatiivinen johtaminen perustuvat positiiviseen psykologiaan. Davisin (1994) mukaan myötätunto on kykyä ymmärtää muiden näkökantoja ja käyttää sitä kannustavien tekojen katalysaattorina. Myötätuntoinen johtaminen on taitoa, joka sisältää kyvyn tarkastella tilannetta kokonaisuutena ja tehdä sen vuoksi parempia päätöksiä muiden ihmisten hyväksi. Myötätuntoisuus tarkoittaa tilanteen tunnistamista toisen ihmisen näkökulmasta, mutta se ei ole hyssyttelyä, vaan saattaa toisinaan edellyttää rohkeutta käydä syvällisiä ja vaativia keskusteluja.

Transformatiivinen johtajuus edellyttää erinomaisia läsnäolo-, kuuntelu- ja vuorovaikutustaitoja. Transformatiiviselle johtamiselle on ominaista, että johtaja asennoituu myötätuntoisesti henkilökuntaan ja kunnioittaa heidän näkemyksiään. Hänen tavoitteenaan on toimia joustavasti selvittämällä eri tilanteisiin liittyviä haasteita ja edistämällä yhteishenkeä. Transformatiivinen johtaminen antaakin parhaimmillaan mahdollisuuksia luovia ketterästi muutosten keskellä tai olla ennakoivasti askeleen edellä. Tällöin johtaja pyrkii ennakoimaan kliinisen hoitotyön muuttuvia tarpeita, tunnistamaan henkilökunnan osaamistarpeita sekä vahvistamaan heidän osaamistaan. Transformatiivinen johtaja voi hyödyntää toiminnassaan tilannetietoisesti sekä ohjaavaa, valmentavaa, tukevaa että delegoivaa johtamistyyliä.

Hougaard, Kalajo ja Ora (2019) ovat kuvanneet hyvän johtajuuden koostuvan tietoisuudesta, pyyteettömyydestä ja myötätuntoisuudesta. Nämä piirteet korostavat inhimillisyyttä ja aitoutta sekä ”kuorivat pois statuskerroksia, jotka saattaisivat lisätä välimatkaa henkilökuntaan.” Myös Salminen-Tuomaalan ja Seppälän (2022) tutkimuksen mukaan hoitohenkilökunta odottaa hoitotyön johtajilta inhimillisyyttä,

lähestyttävyyttä ja aitoa läsnäoloa arjessa. On tärkeää, että johtaja tunnistaa hoitotyöntekijöiden työn vaatimukset ja stressiä aiheuttavat tilanteet. Tällöin hän osaa tukea henkilökuntaa optimaalisesti sekä huolehtia henkilökunnan osaamista ja jaksamista edistävän täydennyskoulutuksen tai työpaikkakoulutuksen organisoimisesta henkilökunnalle.

Osaamisen ja pystyvyyden tunne edistävät työmotivaatiota, työhön sitoutumista sekä vähentävät työn kuormittavuutta. Myötätuntoinen johtaja tunnistaa myös henkilökunnan ammatillisen kehittymisen tarpeet ja osaa arvostaa henkilökunnan hankkimaa osaamista. Tämä ilmenee uutta osaamista ja asiantuntijuutta vaativien tehtävien järjestämisenä hoitotyöntekijöille. Tästä hyvänä esimerkkinä ovat kliinisen hoitotyön asiantuntija -tehtävät, joita on viime aikoina enenevästi luotu ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille sairaanhoitajille ja terveydenhoitajille.

Myötätuntoinen johtajuus edellyttää tunneälytaitoja, kykyä lukea toisen ihmisen tunnetilaa ja valita sopivat, optimaaliset keinot reagoida hänen tilanteeseensa. Tällöin vuorovaikutus on dialogista ja toista ihmistä arvostavaa. On tärkeää erottaa toisistaan myötätunto, empatia ja sympatia, koska myötätuntoisuutta tarvitaan hoitotyön johtamisessa. Empatia saattaa kaventaa johtajan perspektiiviä ja sympatia vähentää kykyä tilanteiden objektiiviseen ratkaisemiseen. Myötätuntoisuuteen voidaan nähdä sisältyvän kyky sillan rakentamiseen ja taito tunnistaa erilaisia vaihtoehtoisia ratkaisuja.

Kansainvälinen konferenssi mahdollisuutena verkostoitua

Kansainvälinen konferenssi loi mahdollisuuden moniammatilliseen verkostoitumiseen, koska konferenssiin osallistui sekä hoitotyön, hoitotieteen, lääketieteen että farmasian asiantuntijoita, tutkijoita että opettajia. Verkostoitumisesta on hyötyä sekä opetusta että tutkimus- ja kehittämisyhteistyötä silmällä pitäen. Lisäksi on tärkeää pysyä ajan tasalla kansainvälisen tutkimuksen uusista trendeistä ja tuloksista, koska uutta osaamista on jaettava ammattikorkeakoulun opiskelijoille. Opiskelijat puolestaan voivat viedä uusia oppeja kliiniseen hoitotyöhön. Näin voidaan edistää kliinisen hoitotyön kehittämistä.

Mari Salminen-Tuomaala
TtT, dosentti, yliopettaja, Kliininen hoitotyö, kliininen asiantuntijuus
Seinäjoen ammattikorkeakoulu

mari.salminen-tuomaala@app-staging.seamk.hion.dev

Lähteet:

Davis, M.H. (1994). Empathy: A Social Psychological Approach. Madison.

Hougaard, R., Kalajo, T., & Ora, H. (2019). Ajatteleva johtaja. Balto Print, Liettua.

Salminen-Tuomaala, M., & Herttuala, N. (2022a). What Factors Influenced Students' Decision to Choose Nursing? European Journal of Applied Sciences (EJAS) 10(5), 284-293. DOI:10.14738/aivp.105.13237

Salminen-Tuomaala, M., & Herttuala, N. (2022b). Nurse students' views of factors that increase or decrease the attractiveness of the nursing profession. Clinical Nursing Studies 11(1), 1-10. DOI: 10.5430/cns.v11n1p1 URL: https://doi.org/10.5430/cns.v11n1p1

Salminen-Tuomaala, M., & Seppälä, S. (2022). Hospital Nurses' Experiences and Expectations of Compassion and Compassionate Leadership. Scandinavian Journal of Caring Sciences. https://doi.org/10.1111/scs.13132