

Asiantuntijoiden ja ammattilaisten kollegiaalista tiedon jakamista ICN 2025-konferenssissa Helsingissä

19.6.2025

Minulla oli ilo ja mahdollisuus osallistua ICN 2025 Congress -tapahtumaan, hoitotyön maailmankongressiin Helsingissä 9-11.6.2025. Kongressin teemana oli Nursing Power to Change the World! ICN (International Council of Nursing) on kansainvälinen sairaanhoitajaliitto, joka on maailmanlaajuinen sairaanhoitajien järjestö. Se perustettiin vuonna 1899 ja sen pääkonttori sijaitsee Genevessä, Sveitsissä. ICN:n tavoitteena on edistää sairaanhoitajien roolia terveydenhuollossa, kehittää hoitotyön koulutusta ja käytäntöjä sekä vaikuttaa terveyspolitiikkaan kansainvälisesti. ICN toimii aktiivisesti yhteistyössä Maailman terveysjärjestön (WHO) ja muiden kansainvälisten toimijoiden kanssa.

Edellisen kerran ICN:n hoitotyön maailmankongressi järjestettiin Suomessa vuonna 1925, tasan 100 vuotta sitten. Tämän vuoksi ICN 2025 Congress oli myös historiallisesti merkityksellinen. Se keräsi tällä kertaa n. 7000 osallistujaa yli 140 maasta. Kongressin ohjelma oli monipuolinen ja siitä pääsivät ammentamaan tietoa sekä kliinisen hoitotyön ammattilaiset, hoitotyön opettajat ja johtajat, hoitotieteen tutkijat että poliitikot. Päivien teemoissa korostui sekä hoitajien hyvinvoinnin ja resilienssin edistäminen että myös hoitotyön organisaatioiden ja koko yhteiskunnan resilienssin vahvistaminen. Puheissa tuotiin esiin uhkiin ja kriiseihin valmistautumisen tärkeys. Erityisesti professori Nuhad Yazbik Dumit American University of Beirutista, Libanonista toi esiin sen, miten tärkeää on edistää sairaanhoitajien kriisin hallintataitoja jo koulutuksen aikana. On oltava valmis kohtaamaan nopeita muutoksia ja toimimaan järkevästi ja suunnitelmallisesti eri tilanteissa. Eri puolilla maailmaa kohdataan erilaisia kriisejä, mutta kriisitilanteille on yhteistä se, että ne edellyttävät henkistä kriisinkestävyyttä ja toimintakykyä. Myös eduskunnan varapuhemies Paula Risikko korosti jokaisen

ihmisen psyykkisen resilienssin, hyvän johtajuuden, huoltovarmuuden, puolustuskyvyn, yksilön ja yhteiskunnan toimintakyvyn sekä taloudellisen, infrastruktuuriin ja turvallisuuden varmistamisen merkitystä tässä ajassa.

Johtaja Natasha Azzopardi Muscat WHO:sta toi puheessaan esiin huolen hoitohenkilökunnan pitovoiman ja rekrytoinnin haasteista. Hän korosti sitä, kuinka tärkeää jokaisen sairaanhoitajan ja hoitotyön opettajan on tuoda esiin hoitotyön tärkeyttä yhteiskunnassa. Professori Ann Bonner Griffithin yliopistosta Australiasta esitti puolestaan huolen siitä, että tulevaisuudessa saattaa tulla pulaa hoitotyön opettajista. Oma esitykseni liittyi myös hoitotyön vetovoiman ja pitovoiman edistämiseen.

Hoitotyön vetovoimaa ja pitovoimaa edistävät tekijät sairaanhoitajaopiskelijoiden ja hoitotyön opettajien kokemana

WHO:n (2021) mukaan maailmassa tarvitaan noin 18 miljoonaa hoitotyöntekijää enemmän vuoteen 2030 mennessä. Sen vuoksi on tärkeää tunnistaa vetovoimaan ja pitovoimaan vaikuttavia tekijöitä. Huhta ja Myllyntaus (2021) ovat määritelleet vetovoiman voimaksi tai keinoksi, jolla organisaatio saa houkuteltua työntekijöitä työvoimaksi, pitää heidät palveluksessaan sekä lisää työn imua. Holliday (2021) puolestaan on määritellyt pitovoiman organisaation kykynä pitää työntekijät palveluksessaan. Tällä hetkellä eletään erikoista aikaa, sillä taloudellisista syistä hyvinvointialueet eivät voi palkata niin paljon työntekijöitä kuin tarvittaisiin. On tärkeää pitää kuitenkin kiinni hoitoalan osaajista, sillä kohta alalla on heistä huutava pula.

Omassa esityksessäni kuvasin sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksia hoitotyön vetovoimaa ja pitovoimaa edistävistä tekijöistä sekä hoitotyön opettajien kokemuksia hoitotyön ja hoitotyön koulutuksen vetovoimaan vaikuttavista tekijöistä. Esitykseni pohjautui kolmeen Webropol-kyselyllä kerättyyn aineistoon, jotka oli kerätty vuosina 2022, 2023 ja 2024 (Salminen-Tuomaala & Herttuala, 2022; Salminen-Tuomaala 2023; Salminen-Tuomaala, 2024). Tutkimusaineistojen keruu perustui vapaaehtoisuuteen ja jokaisen vastaajan anonymiteetti turvattiin kaikissa tutkimusprosessin vaiheissa (TENK, 2023).

Sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksia hoitotyön vetovoimaan ja pitovoimaan vaikuttavista tekijöistä

Salminen-Tuomaalan ja Herttualan (2022) tutkimuksen mukaan sairaanhoitajaopiskelijat kokivat hoitotyön vetovoimaa edistävinä seuraavat tekijät: hoitotyön aseman edistäminen yksilön, organisaation ja yhteiskunnan tasolla, hoitotyön tehtävien mielekkyyden edistäminen, omaan työhön vaikuttamismahdollisuuksien lisääminen, työhyvinvoinnin ja työolosuhteiden edistäminen, hoitotyön johtamisen kehittäminen ja työssä ja uralla etenemisen mahdollistaminen.

Sairaanhoitajaopiskelijoiden vastauksista nousi selkeästi esiin hoitotyön aseman edistämisen tärkeys sekä mikro- että makrotasolla. Olennaista olisi kiinnittää huomiota ja satsata hoitotyön tärkeyden esiinnostamiseen sekä yksilön, organisaation että yhteiskunnan tasolla. Arvostuksen tulisi ensisijaisesti lähteä jokaisen sairaanhoitajan omasta asennoitumisesta ammattiinsa, kollegoihinsa ja työhönsä. Arvostusta edellytetään saatavan myös hoitotyön esimiehiltä, kollegoilta, asiakkailta ja yhteiskunnalta. Sairaanhoitajaopiskelijoiden mukaan hoitotyön houkuttelevuutta voidaan edistää hoitotyön imagoa ja statusta nostamalla ja tuomalla esiin hoitotyön vaikuttavuus ja hyödyllisyys yhteiskunnassa. Hoitohenkilökuntaa tarvitaan 24 tuntia vuorokaudessa seitsemänä päivänä viikossa.

Hoitotyön houkuttelevuutta ja motivoivuutta lisäävät erilaiset, monipuoliset tehtävät, työn vaihtelevuus ja mahdollisuus erikoistua eri hoitotyön osa-alueisiin. Mielekkyyttä hoitotyöhön tuo mahdollisuus toteuttaa hoitotyötä laadukkaasti ja kiireettömästi. Useista vastauksista nousee esiin, että palkitsevinta hoitotyössä ovat aidot kohtaamiset asiakkaiden kanssa ja hetket, jolloin kokee voivansa auttaa kärsivää ihmistä aidosti. Hetket, jolloin asiakas kokee tulleensa ajallaan autetuksi ja hetket, jolloin masentuneen asiakkaan silmiin syttyy pilkahdus toivoa.

Hoitotyön houkuttelevuutta edistää myös omaan työhön vaikuttamisen mahdollistaminen, esimerkiksi oman työajan joustava suunnittelu ja työolosuhteiden edistämismahdollisuus. Työhyvinvointia edistävät tekijät, hyvä työilmapiiri ja työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden sekä perhetilanteiden huomiointi koetaan myös tärkeinä. Hoitohenkilökunnan työhyvinvointia ja elämän turvallisuutta voitaisiin lisätä pitkillä työsopimuksilla sekä työuran alkuvaiheen kannustavalla mentoroinnilla ja laadukkaalla perehdytyksellä. Olennaista olisi myös työmäärän ja henkilökuntamäärän optimaalinen suhteuttaminen, riittävä palkka sekä koko henkilökunnan hyvä ajan tasalla pitäminen laadukkaalla viestinnällä.

Sairaanhoitajaopiskelijoiden mukaan hoitotyön johtamista tulisi kehittää työntekijöitä huomioivampaan ja arvostavampaan suuntaan. Johtoasemassa olevilta odotetaan inhimillisyyttä, myötätuntoisuutta ja joustavuutta ja sitä, että he olisivat tietoisesti läsnä ja saatavilla. Eräässä vastauksessa kuvataan osuvasti, että ”hoitotyössä tarvitaan palvelevaa johtajaa, joka kulkee rinnalla ja osaa toimia osana tiimiä.”

Sairaanhoitajaopiskelijat kokevat keskeisenä myös työssä ja uralla etenemisen mahdollistamisen. Lisäksi laadukas perehdyttäminen, uuden oppimisen mahdollistaminen työssä ja oman ammattitaidon kehittäminen työnantajan kouluttamana ovat tärkeitä hoitotyön houkuttelevuutta lisääviä tekijöitä. Yksilöllisten kehittymismahdollisuuksien tunnistaminen sekä uralla etenemisen mahdollistaminen lisäävät hoitotyön vetovoimaisuutta, koska nykyään moni sairaanhoitaja haluaa edetä urallaan ja kehittyä taitavana asiantuntijana. Lisäksi olennaisena koetaan jatkokouluttautumisen mahdollistaminen ja monipuolisten asiantuntijatehtävien tarjoaminen. Positiivisena koetaan, että työnantaja tarjoaa koulutusta vastaavaa työtä.

Sairaanhoitajaopiskelijat kuvaavat hoitotyön houkuttelevuutta vähentävinä tekijöinä seuraavat: hoitotyön arvostuksen heikentyminen sekä alan ammattilaisten että yhteiskunnan tasolla, työn vaativuuden ja työstä saatavan palkkion sekä työolosuhteiden ristiriidat, työmäärän ja henkilökuntaresurssien ristiriidat, kannustuksen ja tuen puute esimieheltä ja henkistä hyvinvointia heikentävä työilmapiiri. Näihin asioihin voidaan onneksi vaikuttaa. Erityisen tärkeää on edistää hoitohenkilökunnan hyvinvointia, sillä liika uupuminen voi johtaa herkkyyden puutteeseen, kyynistymiseen ja jopa välinpitämättömään suhtautumiseen kollegoihin ja potilaisiin. Työhyvinvointi heikkenee, jos oman työn merkitys vähenee yksilöiden hukkuessa massaan kiireen

keskellä. Jokaisen työntekijän on tärkeä tulla nähdyksi, kuulluksi, ymmärretyksi ja arvostetuksi.

Sairaanhoitajaopiskelijat esittävät hyviä ehdotuksia työhyvinvoinnin edistämiseksi. Heidän mielestään olisi tärkeää kouluttaa esihenkilöitä hoitohenkilökunnan jaksamisen ja työhyvinvoinnin tukemiseen. Lisäksi he tuovat esiin tärkeinä esihenkilöiden empatia- ja dialogitaitojen kehittämisen sekä esimiesten ja hoitotyöntekijöiden yhteisten työnohjaustilaisuuksien kehittämisen. Eräs vastaaja toteaa, että ”esihenkilötyössä tärkeintä älykkyyttä on tunneäly.”

Hoitotyön opettajien kokemuksia hoitotyön sekä hoitotyön koulutuksen vetovoimaan ja pitovoimaan vaikuttavista tekijöistä

Salminen-Tuomaalan (2023) mukaan hoitotyön opettajat kokivat hoitotyön ja hoitotyön koulutuksen vetovoimaa ja pitovoimaa edistävinä tekijöinä seuraavat: hoitotyön arvostuksen edistäminen professiona, hoitotyön opetuksen laatuun vaikuttavat tekijät, opiskelijoiden oppimisen tukeminen ja opiskelijoiden hyvinvoinnin edistäminen. Hoitotyön koulutuksen vetovoimaa heikentävinä tekijöinä he kokivat seuraavat: hoitotyön negatiivinen maine, harjoittelupaikkoihin liittyvät haasteet, hoitotyön kuormittavat työolosuhteet ja heikko koulutuksen markkinointi.

Salminen-Tuomaalan (2024) mukaan hoitotyön vetovoiman edistämiseksi on keskeistä tunnistaa, huomioida ja tukea hoitotyöntekijöiden työhön sitoutumiseen ja resilienssiin vaikuttavia tekijöitä. Niitä ovat muun muassa työmotivaatio, työtyytyväisyys, työhyvinvointi ja työn imu. On olennaista pohtia, miten organisaation osaajien osaamista kehitetään tulevaisuuden varalle ja miten hoitohenkilökunta otetaan mukaan kehittämiseen ja päätöksentekoon. On tärkeää tukea kliinisen asiantuntijasairaanhoitajan pätevyyden omaavien hoitotyössä pysymistä, sillä heidän osaamistaan tarvitaan tulevina vuosina entistä enemmän. Hoitohenkilökunnan asiantuntijuuspääoman kehittäminen YAMK-koulutuksella lisää organisaation kyvykkyyttä selviytyä tulevaisuuden haasteista. Hoitohenkilökunnan kouluttautumisen tukeminen, osaamisen tunnistaminen ja urakehityksen tukeminen lisää heidän motivaatiotaan ja sitoutumistaan, mikä muodostaa organisaation arvokkaan toiminnan onnistumisen.

Mari Salminen-Tuomaala
TtT, dosentti, yliopettaja
SEAMK

Mari Salminen-Tuomaala on terveystieteiden tohtori, joka toimii kliinisen hoitotyön yliopettajana Seinäjoen ammattikorkeakoulussa. Hän on sosiaali- ja terveysalan ylempi AMK, Kliininen asiantuntijuus -tutkinnon YAMK-yliopettaja sekä Terveyden edistäminen ja hoito -tutkimusohjelman vetäjä. Hän toimii myös dosenttina Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden terveystieteiden yksikössä (hoitotieteen dosentuuri).

Lähteet

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. DOI: 10.5430/cns.v11n1p1 URL: https://doi.org/10.5430/cns.v11n1p1

Salminen-Tuomaala M. 2023. What Factors Affect the Attractiveness of Nursing Education? -Nurse Teachers' Experiences. European Journal of Applied Sciences 11(5), 352-365. DOI:10.14738/aivp.115.15723

Salminen-Tuomaala M. 2024. What Factors Affect the Attractiveness of Nursing Profession? Athens Journal of Health & Medical Sciences 11(3), 167-178. https://doi.org/10.30958/ajhms.11-3-4 doi=10.30958/ajhms.11-3-4

TENK. (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf