

Miten voitaisiin lisätä hoitotyön houkuttelevuutta?

17.5.2024

Sain Clinical Nursing Studies-lehdessä julkaistun artikkelini pohjalta puhujakutsun Annual International Nursing Conference -tapahtumaan, joka järjestettiin Ateenassa 6-9.5.2024. Puheeni aiheena oli *What factors affect the attractiveness of nursing profession?* Konferenssin esitykset olivat sekä ammatillisesti että pedagogisesti mielenkiintoisia. Useissa esityksissä käsiteltiin hoitotyön vetovoimaan ja pitovoimaan vaikuttavia tekijöitä, hoitotyön opiskelijoiden opiskelumotivaatioon vaikuttavia tekijöitä sekä kokemuksia tekoälyn hyödyntämisesti hoitotyön opintojen kirjallisissa tehtävissä. Lisäksi esityksissä käsiteltiin muun muassa hoitohenkilökunnan resilienssiin ja työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä. Konferenssiin osallistui hoitotyön ja lääketieteen edustajia yhteensä 33:sta eri maasta. Suurin osa osallistujista oli amerikkalaisia ja aasialaisia. Konferenssi tarjosi loistavan tilaisuuden verkostoitua ja ideoida yhteisiä tulevaisuuden tutkimus- ja kehittämishankkeita.

Hoitotyön ammattien houkuttelevuuden tilanne

Aikaisempien hoitotyön esimiehille, sairaanhoitajille ja lähihoitajille tehtyjen tutkimusten perusteella hoitotyön ammattien houkuttelevuus on heikentynyt viime vuosina, mutta hoitotyötä pidetään kuitenkin tärkeänä ja merkityksellisenä ammattina (Coco, 2019, Coco & Roos, 2020). Esihenkilöiden mukaan hoitotyön houkuttelevuutta ovat vähentäneet henkilökuntapula, heikko palkkaus, henkisesti ja fyysisesti raskas työ, hoitohenkilökunnan kokema väkivalta ja useat muutokset työssä. Helanderin ym. (2019) hoitohenkilökunnalle toteuttaman tutkimuksen mukaan ammatin houkuttelevuutta ovat heikentäneet sekä työmäärän että työhön

liittyvien vaatimusten lisääntyminen (Helander ym. 2019). Salminen-Tuomaalan ja Seppälän (2022) mukaan hoitotyön houkuttelevuutta on vähentänyt myös kokemus henkilökohtaisen tuen puuttumisesta. Toisaalta hoitotyön houkuttelevuutta lisäävinä tekijöinä on kuvattu uramahdollisuuksien tunnistamista ja edistämistä sekä ammatillisen kehittymisen tukemista työssä (Slåtten & Lien, 2022; Smit & Lawson, 2022).

Sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksia hoitotyön houkuttelevuuteen vaikuttavista tekijöistä

Sairaanhoitajaopiskelijoille vuonna 2022 toteutetun Webropol-kyselytutkimuksen (n=168) mukaan hoitotyön houkuttelevuutta voidaan edistää vaikuttamalla hoitotyöhön liittyviin asenteisiin sekä yksilö-, organisaatio- että yhteiskuntatasolla (Salminen-Tuomaala & Herttuala, 2022). Tutkimuksen mukaan hoitotyön houkuttelevuuteen ammattina vaikuttaa paljon se, miten ammattilaiset itse viestivät ammatistaan ja työstään sosiaalisen median kanavilla.

Sairaanhoitajaopiskelijat kuvasivat, että hoitotyön houkuttelevuutta edistävät tekijät sisältävät merkityksellisiksi koettuja hoitotyön tehtäviä, mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhön, parempia työskentelyolosuhteita ja henkilökohtaisen hyvinvoinnin tukemista työelämässä. Lisäksi he toivat esiin tarpeen kehittää myötätuntojohtamista hoitotyössä sekä edistää työssä ja uralla kehittymisen mahdollisuuksia. Sairaanhoitajaopiskelijoiden mukaan kannustava ja positiivinen palaute esimieheltä lisää työmotivaatiota ja työhön sekä organisaatioon sitoutumista. Myös mahdollisuus toteuttaa laadukasta hoitotyötä ilman jatkuvaa aikapainetta ja eettistä kuormitusta edistää heidän mukaansa työn mielekkyyttä ja houkuttelevuutta. Hoitotyön houkuttelevuuteen vaikuttaisi heidän mielestään myös emotionaalisen ilmapiirin ja työhyvinvoinnin edistäminen. Miten vähentää keskinäistä kilpailua ja kateutta? Miten edistää kollegiaalisuutta ja asioiden jakamista? Erityisen tärkeänä koetaan, että esihenkilö huomioi hoitotyössä aloittavien työntekijöiden hyvinvointia edistäviä tekijöitä. Tällaisia voisivat olla muun muassa pidemmät työsopimukset ja laadukas mentorointi työsuhteen alussa.

Salminen-Tuomaalan ja Herttualan (2022) mukaan sairaanhoitajaopiskelijat kokevat tärkeänä, että esihenkilöt pitävät koko henkilökunnan ajan tasalla. Lisäksi olennaisena pidetään avointa, dialogista keskustelukulttuuria ja joustavaa työvuorosuunnittelua. Erityisen tärkeänä pidetään sitä, että esihenkilö tuntee alaisensa nimeltä ja on aidosti läsnä, lähestyttävissä ja saatavilla.

Sairaanhoitajaopiskelijat toivat esiin myös hoitotyön houkuttelevuutta heikentäviä tekijöitä (Salminen-Tuomaala & Herttuala, 2022). Heidän mukaansa hoitotyön houkuttelevuutta heikentää ammatin saama negatiivinen huomio sosiaalisessa mediassa koronapandemian aikana. Lisäksi houkuttelevuutta voi vähentää suuri työmäärä ja vaativa työ suhteessa matalahkoon palkkaan. Miten työmäärää ja resursseja saataisiin paremmin suhteutettua?

Keskustelua hoitotyön houkuttelevuuteen vaikuttavista tekijöistä konferenssissa esitykseni jälkeen

Hoitotyön houkuttelevuuteen vaikuttavien tekijöiden tunnistaminen ja niihin vaikuttaminen koetaan tärkeäksi asiaksi kansainvälisellä tasolla. Henkilökuntapula on suuri sekä Afrikassa, Euroopassa että Yhdysvalloissa. Maltalaiset kollegat ovat ottaneet käyttöön mentoripalkkion palkan lisäksi niille sairaanhoitajille, jotka ohjaavat maahanmuuttajataustaisia sairaanhoitajaopiskelijoita, koska sairaanhoitajat eivät olisi muuten halunneet ohjata heitä. Suurimpana syynä ohjauskielteisyydelle oli nähty eettinen kuormittuminen, koska sairaanhoitajat pelkäsivät maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajaopiskelijoiden ja sairaanhoitajien aiheuttavan vakavia hoitovirheitä, jotka voisivat koitua potilaiden turvallisuutta uhkaaviksi tilanteiksi. Amerikkalaiset kollegat toivat esiin saman huolen ja he kertoivat, että heidän maassaan edes mentorointipalkkio ei ole lisännyt sairaanhoitajien ohjausmotivaatiota. He näkivät parhaana mahdollisuutena hoitotyön houkuttelevuuden lisäämiseksi erilaiset APN-tutkinnot; ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot sekä yliopistotutkinnot, jotka mahdollistavat paremman palkkauksen lisäksi uralla etenemisen. Myös Salminen-Tuomaalan ja Herttualan (2022) tutkimuksessa nostettiin vahvasti esiin sairaanhoitajien jatkokouluttautumiseen kannustaminen ja uralla etenemisen mahdollistaminen työpaikalla. Tähän oivallisen mahdollisuuden tarjoaa mm. Sosiaali- ja terveysalan ylempi tutkinto, Kliininen asiantuntijuus. Koulutus tarjoaa väylän sekä asiantuntijuus-, tutkimus- ja kehittämis- että esihenkilötehtäviin.

Mari Salminen-Tuomaala
TtT, dosentti, yAMK-yliopettaja
Seinäjoen ammattikorkeakoulu
mari.salminen-tuomaala@app-staging.seamk.hion.dev TtT, dosentti Mari Salminen-Tuomaala toimii YAMK-yliopettajana Seinäjoen ammattikorkeakoulun MasterSchoolin Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto, Kliininen asiantuntijuus – tutkinto-ohjelmassa. Hän on myös Terveyden edistäminen ja hoitotyö -tutkimusohjelman vetäjä.

Lähteet

Coco, K. (2019). *Vetovoimatekijät erikoissairaanhoidossa. Kysely tehyläisille sairaanhoitajille.* Tehyn julkaisusarja B:1/2019. https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2019/vetovoimatekijat_erikoissairaanhoidossa_-_kysely_tehylaisille_sairaanhoitajille_id_14430.pdf

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. https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020_b2_sosiaali-_ja_terveysalan_tyoolot_ja_vetovoima_-_lahihoitajien_nakemyksia_id_15982.pdf

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

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

Salminen-Tuomaala, M., & Seppälä, S. (2022). Nurses' ratings of compassionate nursing leadership during the Covid-19 pandemic – A descriptive cross-sectional study. *Journal of Nursing Management 30*(6), 1974–1980. doi: 10.1111/jonm.13642.

Slåtten, T., & Lien, G. (2022). Frontline nurses' appraisal of organizational attractiveness and the role of management support, interdepartmental collaboration climate and service quality of care. *International Journal of Quality and Service Sciences 14*(2), 197-216. https://doi.org/10.1108/IJQSS-02-2021-0028

Smit, B.W., & Lawson, K.M. (2022). Growth mindsets increase flexible work arrangement attractiveness: a policy-capturing study. *Personnel Review 52*(1), 342-362. https://doi.org/10.1108/PR-10-2020-0793