



# PRO terveys

AKAVAN SAIRAANHOITAJAT JA TAJA RY:N LEHTI

4-5/2023

JOHTAMINEN

**Vanhustyön  
esihenkilöiden  
näkemyksiä**

TYÖHYVINVOINTI

**Perheystävällinen  
työpaikka lisää  
hyvinvointia**

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

**Mentorointi tukee  
kasvamista kotihoidon  
asiantuntijaksi**

NIKO-HANKE

**Nuorten  
elintapavalintoihin  
mahdollista vaikuttaa**

Hotuksen tutkimusjohtaja Heidi Parisod

# Hoitotyön kehittämisen näköalapaikalla

# Tässä numerossa 4-5/2023

## PUHEENVUOROT

- 3 Pääkirjoitus  
päätoimittaja Sanna Koskinen  
15 Hallituksen puheenvuoro  
Elina Pajakoski  
21 Kuormituksen ja palautumisen  
keinulauta  
Kaisa Nieminen  
29 Kommentti  
Kukka Junno

## AJASSA

- 4 Asema ja johtajavuosien määrä  
yhteydessä sote-johtajan  
työhyvinvointiin  
4 Hoitajan lääkemääräys johti  
harvemmin uusintakäyntiin  
kuin lääkärin  
5 Työturvallisuuskeskukselta uusi  
aineisto esihenkilöiden viestinnän  
tueksi  
5 Yli 55-vuotiaat voivat hyvin töissä  
– työurien jatkumista tulee tukea  
5 Uusia Hotus-hoitosuosituksia  
5 Hotus-hoitosuositusten  
julkistamistilaisuus joulukuussa  
17 Järjestöasiaa

## HENKILÖ

- 6 Heidi Parisod  
tutkimusjohtaja Hotus

## JOHTAMINEN

- 8 Vanhustyön esihenkilöiden  
näkemyksiä  
30 Yksin hoitoa, hyvinvointia  
ja yhteishenkeä turvaamassa

## TYÖHYVINVOINTI

- 12 Perheystävällinen työpaikka  
lisää hyvinvointia



## OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

- 14 Mentorointi tukee kasvamista  
kotihoiton asiantuntijaksi  
24 Kohti yhtenäistä hoitotyön  
opettajien koulutusta

## PEREHDYTYS

- 18 Uusi perehdytysohjelma  
parantaa tiedonsaantia

## MINUN TYÖVIKKONI

- 22 Maija Valta Hoitotyön lehtori

## NIKO-HANKE

- 26 Nuorten elintapavalintoihin  
mahdollista vaikuttaa

## ASIAANTUNTIJUUS

- 31 Kliinisiä asiantuntijoita tarvitaan  
nyt ja tulevaisuudessa

## OPISKELIJAPALSTA

- 35 Pohdintoja perheellisen  
opiskelusta



KANNESSA HOTUKSEN TUTKIMUSJOHTAJA HEIDI PARISOD • KUVA: IINA NIEMINEN

## PRO terveys

Pro terveys-lehti on Akavan sairaanhoitajat ja Taja ry:n jäsenlehti.  
50. vuosikerta. Ilmestynyt vuodesta 1972 (Ylihoitajalehti 1972-2004).

**JULKAISIJA/TOIMITUS** Akavan sairaanhoitajat ja Taja ry,  
Rautatieläisenkatu 6, 00520 Helsinki, www.taja.fi  
**TOIMINNANJOHTAJA** Kukka Junno, 040 5073 648, kukka.junno@taja.fi  
**TOIMITUSSIHTEERI** Iina Nieminen, 050 475 0914, iina.nieminen@taja.fi  
**PÄÄTOIMITTAJA** Sanna Koskinen, smtkos@utu.fi  
**TOIMITUSNEUVOSTO** Päivi Hänninen, Kukka Junno, Katja Kosonen, Anne Lunden  
**ULKOASU JA TAUTO** Suunnittelutoimisto M.Gardemeister Oy,  
Satu Henttu, 09 4366 4422, satu.henttu@mynnag.fi  
**PAINO** Lehtisepät, 040 171 9155

### TILAUSHINNAT 2024

Hinnat ovat nettohintoja, alv 0 %  
vuosikerta 75 €, irtonumero 15 €  
ISSN: 1795-3847

### ILMESTYMISS- JA AINEISTOAJAT 2024

Nro	Varauspäivä	Aineistopäivä	Ilmestymispäivä
1	31.1.	7.2.	1.3.
2	29.4.	10.5.	31.5.
3	21.8.	28.8.	20.9.
4-5	30.10.	6.11.	29.11.

## Mikä Taja?

Akavan sairaanhoitajat ja Taja ry on valtakunnallinen sosiaali- ja terveydenhuollon alalla johto- ja asiantuntijatehtävissä toimivien ja alaa opiskelevien edunvalvontajärjestö.

Ajamme jäsentemme ammatillisia, koulutuksellisia ja taloudellisia etuja, edistämme jäsenistömme ammattitiedouden ja -taidon ylläpitämistä ja kehittämistä sekä edistämme hyvinvointipalvelujen kehitystä.

Vaikutamme jäsentemme palkkaukseen, työoloihin ja koulutukseen sekä edistämme jäsenistömme yleisiä toimintaedellytyksiä ja tuemme sellaista sosiaali- ja terveyspolitiikkaa, jolla edistetään väestön terveyttä, hyvinvointia, hyvää hoitoa sekä palvelua.

Edistämme jäsentemme mahdollisuutta toimia sellaisessa asemassa ja tulotasossa, jotka vastaavat jäsentemme koulutusta, tietoja ja taitoja. Lisäksi tavoitteenamme on yhteiskunnallinen vaikuttaminen paikallisella, alueellisella, valtakunnallisella ja kansainvälisellä tasolla.

Akavan  sairaanhoitajat ja Taja ry

## Liity Tajaan

LIITY OMIESI JOUKKOON!

[taja.fi](https://taja.fi)

## Seuraa meitä!

TAJA SOSIAALISESSA MEDIASSA



TAJA



@terveystieteidenakateemisetAJA



TAJA



**SANNA KOSKINEN**  
Päätöimittäjä

## Pääkirjoitus

# Sote-säästöt horjuttavat joulumieltä

**J**oululu lähenty, mutta sote-palvelujen käyttäjille ja työntekijöille ei ole luvassa lahjoja, päinvastoin. Rahoitusvaajeessaan hyvinvointialueet ovat säästämässä haavoittuvimmassa asemassa olevien ikääntyneiden palveluista, kuten ympärivuorokautisesta hoivasta ja päivätoiminnasta. Hoitajamitoitus ei nouse ja aikuiskoulutustuki on lakkautusuhan alla. Joulumieli onkin koetuksella.

Ikääntyvien palvelujen tutkijat ja muut asiantuntijat ovat laatineet päätöksentekijöiden käyttöön lausuntoja, joissa kerrotaan palveluista leikkaamisesta seuraavasta ketjureaktiosta. Ikääntyvien terveys- ja hyvinvointiriskit kasvavat, eikä niihin päästä puuttumaan ajoissa. Muiden palveluiden puuttuessa ikääntyneet päätyvät tiedetysti päivystykseen jonottamaan jatkohoitopaikkoja – joita ei ole. Lisäksi kärsivät omaishoitajat, joiden vapaapäivistä ja tuista ollaan niin ikään leikkaamassa; pian he ovat itsekkin hoidettavana, kun terveys peittää huonokuntoista läheistä hoitaessa. Lisäksi sote-työntekijät kuormittuvat entisestään pyrkiessään toteuttamaan vaativaa hoitoa olosuhteissa, joissa se ei ole mahdollista, ja lähtevät alalta. Säästöä ei näytä syntyvän.

Ikääntyvien hyvinvointi on kytköksissä myös sote-työntekijöiden hyvinvointiin. Jo nyt liian suuret työmäärät ja mahdottomuus vastata hoidon ja hoivan tarpeeseen johtavat uupumiseen, mikä heijastuu hoidon laatuun. Laaja-alainen panostaminen työhyvinvointiin ja työkykyyn onkin välttämätöntä niin sote-työntekijöiden kuin ikääntyvienkin hyvinvoinnin lisäämiseksi. Tarvitaan työssä jaksamiseen ja sote-työuralla jatkamiseen kannustavien ratkaisujen säilyttämistä ja lisäämistä.

Joulunahan saa toivoa: Toivon joulun- tai muiden kellojen herättelevän päätöksentekijöitä ymmärtämään, ettei ikääntyvien palveluihin ja sote-työntekijöihin ole varaa kohdistaa säästötoimia. Toivon siis myös, että pelkkien eurolaskelmien sijaan päätöksentekoa ohjaamaan valitaan tarjolla olevaa tutkittua tietoa. Tämä osoitaisi arvostusta sekä ikääntyvää väestöä että heidän palveluistaan huolehtivia sote-työntekijöitä kohtaan. ●



## VÄITÖS

### Asema ja johtajavuosien määrä yhteydessä sote-johtajan työhyvinvointiin

Tuoreessa väitöskirjassa kuvataan sosiaali- ja terveydenhuollossa työskentelevien johtajien työhyvinvointia ja sitä määrittäviä tekijöitä. Heikomman työhyvinvoinnin riskissä ovat uransa keskivaiheilla olevat sekä hoitotyön johtajina työskentelevät henkilöt.

TiM Niina Herttuala kuvaa 3.11. Tampereen yliopistossa tarkastetussa väitöskirjassaan sosiaali- ja terveydenhuollossa työskentelevien johtajien työhyvinvointia.

– Pitkään terveydenhuollon johtavissa tehtävissä työskennelleenä halusin selvittää, mitkä asiat edistävät ja toisaalta estävät suomalaisten sote-johtajien työhyvinvointia. Näitä tekijöitä tunnistettiin useita, hän kertoo Tampereen yliopiston tiedotteessa.

Sosiaali- ja terveydenhuollon johtajat muodostavat suuren joukon niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin. Aikaisempaa tutkimustietoa heidän työhyvinvoinnistaan on kuitenkin olemassa vähän, vaikka työhyvinvointi yleisesti onkin tutkittu aihe.

Herttuala kehitti tutkimuksessaan kyselylomakkeen, jonka avulla on mahdollista kerätä kootusti tietoa sote-alan eri johtajaryhmien työhyvinvoinnista ja sen kehittämisen tarpeista.

Tulosten mukaan sote-johtajien työhyvinvointiin vaikuttavat asiat ovat pitkälti samoja kuin muidenkin työntekijäryhmien: vapaus tehdä päätöksiä, kokemus työn hallittavuudesta sekä esihenkilöiltä ja työkaluista saatu sosiaalinen tuki. Työn erityispiirteet tuovat johtajaryhmille kuitenkin myös omanlaisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Esimerkiksi julkissektorilla työskentelevien sote-johtajien kohdalla sellaisia ovat muun muassa yhteistyö poliittisten päättäjien kanssa ja käytettävissä olevat taloudelliset resurssit.

KUVA MARJA PIHLAJA



Saadut tutkimustulokset osoittavat, että sote-johtajan parempaan työhyvinvointiin olivat yhteydessä työskentely ylimmässä johdossa, pitkä johtamiskokemus (yli 26 vuotta) ja työskentely lääkärijohtajana tai ei-hoidollisen ammattiryhmän, kuten tukipalveluhenkilöstön, johtajana. Heikomman työhyvinvoinnin riskissä on tutkimuksen valossa johtaja, joka on uransa keskivaiheilla tai työskentelee hoitotyön johtajana.

LÄHDE: Niina Herttuala: Hoitotyön johtajilla ja uran keskivaiheen sote-johtajilla on riski huonompaan työhyvinvointiin | Tampereen korkeakouluyhteisö (tuni.fi)

VÄITÖSKIRJA: Työhyvinvointi ja sen määrittäjät sosiaali- ja terveydenhuollon johtajilla - Trepo (tuni.fi)

## Hoitajan lääkemääräys johti harvemmin uusintakäyntiin kuin lääkärin

Tutkimuksen mukaan sairaanhoitajien rajattu lääkkeenmäärämisoikeus voi auttaa tehostamaan hoitopolkuja.

Itä-Suomen yliopiston tutkimus osoittaa, että Sairaanhoitajien rajattu lääkkeenmäärämisoikeus voi auttaa tehostamaan joidenkin potilasryhmien hoitopolkuja. Tulosten mukaan sairaanhoitajan vastaanotolta lääkemääräyksen saaneilla asiakkaila oli vähemmän uusintakäyntejä kuin vastaavia lääkemääräyksiä lääkärin vastaanotolta saaneilla: ensikäynti jäi ainoaksi käynniksi 32 prosentissa hoitajan vastaanotoista ja 27 prosentissa lääkärin vastaanotoista.

Rajattuun lääkkeenmääräämiseen oikeutavan lisäkoulutuksen suorittaneita sairaanhoitajia kutsutaan monessa paikassa LÄMÄ-hoitajiksi tai lääkkeenmäärämisohitajiksi.

– Suomessa LÄMÄ-hoitajia koulutetaan koko ajan lisää, millä pyritään parantamaan hoidon saatavuutta ja vastaamaan lääkäripulaan. LÄMÄ-hoitajien vastaanottoihin liittyviä uusintakäyntejä ei ole kuitenkaan aiemmin tutkittu, kertoo väitöskirjatutkija **Saija Koskiniemi** Itä-Suomen yliopiston hoitotieteen laitokselta verkkouutisessa.

Tutkimus toteutettiin Etelä-Karjalan Eksoten alueella, ja siinä huomioitiin vastaanotot, joilla LÄMÄ-hoitaja tai lääkäri määräsi fenoksimetyylipenisilliiniä, trimetopriimia, pivmesillinaamia, kloramfenikolia, kefaleksiinia tai fusidiinihappoa. Lääkärin vastaanotoilta luettiin mukaan vain ne tapaukset, joissa myös

LÄMÄ-hoitajalla olisi oikeus määrätä lääke.

– Tutkimus osoitti myös, että lääkärit määräsivät paljon lääkkeitä, joita myös LÄMÄ-hoitaja voisi määrätä rajatun lääkkeenmäärämisoikeuden puitteissa. Sairaanhoitajien vastaanotot tulevat kuitenkin halvemmiksi sekä yhteiskunnalle että asiakkaille, Koskiniemi huomauttaa.

Hyödyntämällä tehokkaammin LÄMÄ-hoitajien osaamista voidaan myös edistää hoidon saatavuutta ja hoitajien urapolkuja.

LÄHDE: Itä-Suomen yliopisto  
<https://www.uef.fi/fi/artikkeli/hoitajan-laakemaarays-johti-harvemmin-uusintakayntiin-kuin-laakarin>



KUVITUS: JUTTA AALTIO, KAPINA OY

## Työturvallisuuskeskukselta uusi aineisto esihenkilöiden viestinnän tueksi

Työturvallisuuskeskus on tuottanut esihenkilöiden tueksi uuden aineiston, jossa esitellään hyviä käytäntöjä ja näkökulmia muutosviestintään.

Hyvin suunniteltu ja toteutettu viestintä on erityisen tärkeä tukitoimi muutostilanteissa. Muutosten aikana esihenkilöiltä odotetaan tiedottamista, vuorovaikutteisia kohtaamisia henkilöstön kanssa, tukemista ja osallisuuden mahdollistamista muutoksen eri vaiheissa.

Aineiston keskiössä on esihenkilön rooli avoimessa, säännöllisessä, selkeässä ja luottamusta herättävässä viestinnässä ja vuorovaikutuksessa, ja se on saatavilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.

AINEISTOON: Uusi aineisto: Esihenkilö ja muutosviestintä - Työturvallisuuskeskus (ttk.fi)



Kouluskaletteri päivittynyt vuodelle 2024!  
tjs-opintokeskus/koulutus

TTL:

## Yli 55-vuotiaat voivat hyvin töissä – työurien jatkumista tulee tukea



Työterveyslaitoksen mukaan yli 55-vuotiaat voivat hyvin työssä ja työpaikoilla voidaan tukea heidän työuriansa jatkumista monella tavalla.

Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -hankkeen tutkimustulokset kertovat, että yli 55-vuotiaiden kokemus omasta työhyvinvoinnista on hyvä. Tulosten mukaan heillä on voimavaroja enemmän ja työssä kuormittavia tekijöitä vähemmän kuin nuoremmilla työntekijöillä.

Työuran edetessä työssä koetaan muun muassa enemmän itsenäisyyttä ja vähemmän fyysistä kuormitusta. Iän myötä korostuvat myös työn myönteiset vaikutukset muuhun elämään. Vanhempi ikä ei tutkimuksessa ollut yhteydessä heikommaksi koettuun työkykyyn.

Kielteiset ikäasenteet kuitenkin vaikeuttavat yli 55-vuotiaiden työhön pääsyä, työskentelyä ja työuran jatkamista. Työter-

veyslaitos esittää toimenpidesuosituksia, joilla työpaikat voivat aktiivisesti tukea työurien jatkumista. Niihin kuuluu muun muassa konkareiden osaamisen tunnustaminen, hyödyntäminen ja siirtäminen eteenpäin uusissa tehtävissä, kuten mentoroinnissa.

Lisäksi työurien jatkumista tukevat Työterveyslaitoksen mukaan työn ja yksityiselämän yhteensovittamista edistävien käytäntöjen ulottaminen myös ikääntyvien läheisten hoivatilanteisiin, vaikuttaminen asenteisiin ja puhutapoihin koulutuksella sekä ikäsyrijintää ehkäisevä rekrytointi.

LÄHDE: Yli 55-vuotiaat voivat töissä hyvin, mutta kielteiset ikäasenteet haittaavat työurien jatkamista | Työterveyslaitos (ttk.fi)

## Uusia Hotus-hoitosuosituksia

Hoitotyön tutkimussäätiö (Hotus) on julkaissut marraskuussa kaksi uutta hoitosuositusta.

Hotus on julkaissut uuden hoitosuosituksen **Tehohoidossa olevan vauvan toimenpiteen aikaisen lyhytkestoisen kivun hoitotyö – lääkkeettömien kivunhoitomenetelmien vaikuttavuus**. Hoitosuosituksen tavoitteena on lisätä osaamista tehohoidossa olevien vauvojen toimenpiteen aikaisen lyhytkestoisen kivun hoidosta ja yhtenäistää vauvoja hoitavien yksiköiden hoitokäytänteitä, jolloin jokaisella tehohoitoon tulevalle vauvalle on yhtäläinen mahdollisuus saada näyt-

töön perustuvaa kivunhoitoa lääkkeettömien hoitomenetelmien osalta.

Toinen marraskuussa julkaistu Hotus-hoitosuositus on **Trakeostomoidun potilaan trakeostomiakanyylin ja trakeostooman päivittäinen hoito**. Suosituksen tavoitteena on yhtenäistää potilaan hoitokäytäntöjä sekä parantaa trakeostomoidun potilaan hoidon laatua ja turvallisuutta.

LÄHDE: Hotus - Hotus

## Hotus-hoitosuositusten julkistamistilaisuus joulukuussa

Hotus järjestää 11.12.2023 kello 12.30–15 tilaisuuden, jossa hoitosuositustyöryhmien jäsenet kertovat syksyllä 2023 julkaistuista hoitosuosituksista. Maksutonta ja kaikille avointa tilaisuutta voi seurata etäyhteydellä. Erillistä ilmoittautumista ei vaadita.

Lisätietoja ja linkki tilaisuuteen > Hotus-hoitosuositusten® julkaisutilaisuus - Hotus

# Hoitotyön kehittämisen näköalapaikalla

Hotuksen tutkimusjohtaja Heidi Parisod on iloinen jokaisesta uudesta julkaistusta hoitosuosituksesta. Samalla hän peräänkuuluttaa tukirakenteita, joilla ne saataisiin entistä paremmin hoitotyön käyttöön.

Jokainen Hoitotyön tutkimussäätiö Hotuksen julkaisema hoitosuositus on merkkipaalu hoitotyön edistämisen ja kehittämistyölle. Siksi Hotuksen tuore tutkimusjohtaja **Heidi Parisod** ei haluakaan nostaa jalustalle säätiön saavutuksista yksittäistä onnistumista, vaan puhuu mieluummin Hotuksen toiminnan kokonaisuudesta.

Hoitosuosistusten laatijana Hotus on tärkeä osa näyttöön perustuvan hoitotyön vakiinnuttamista ja hoidon vaikuttavuuden edistämistä. Parisod toteaa, että hoitotyön tutkimusperustaisuus on hoidon laadun lisäksi tärkeää myös hoitotyön yhteiskunnalliselle näkyvyydelle, mitä hän myös haluaa tutkimusjohtajana edistää.

– Se, että hoitotyöllä on oma tutkimusnäyttöön pohjautuva tietoperustansa, on erittäin tärkeää myös hoitotyön profession vahvistamisen kannalta, hän sanoo.

Hotus on alkuajoistaan kehittynyt tähän päivään isoin askelin. Uutena tutkimusjohtajana Parisod haluaa jatkaa edeltäjänsä **Arja Holopaisen** viitoittamaan suuntaan vahvistaen entisestään Hotuksen roolia hoitotyön ja hoitotieteen kentällä sekä myös yhteiskunnallisena toimijana.

## Kehittämisen äärelle

Parisod on ollut lähes koko työuransa hoitotyön kehittämisen kysymysten äärellä. Kiinnostus terveyden edistämiseen ohjasi hänet aikanaan terveydenhoitajainopintojen pariin, kun hän oli ensin arpo-

nut pitkään niiden ja yliopisto-opintojen välillä.

Valmistuttuaan Parisod päätyi pian sairaanhoitajavastaanottotyöhön terveysasemalle. Monipuolinen työ oli mielekästä ja Parisod osallistui tuona aikana myös hanketyöhön ja hoitotyön kehittämisen työryhmiin. Samalla yliopisto-opinnot alkoivat kutkuttaa yhä enemmän mielessä.

– Minua kiinnosti jo silloin tutkimustyö ja asiantuntijatehtävät, joissa pääsisi edistämään asioita paikallista tasoa laajemmin, Parisod kertoo.

Esihenkilön ja avoimen yliopiston opintojen rohkaisemana Parisod lopulta haki opiskelemaan hoitotiedettä Turun yliopistoon. Siellä hän suuntasi tutkijalinjalle ja täydensi opintojaan kliinisen asiantuntijuuden ja johtamisen sivuaineilla. Opinnoissaan Parisod tunsii päässeensä juuri niiden aiheiden äärelle, jotka häntä eniten kiinnostivat; hän saattoi nyt lähestyä terveysasematyössä kohtamiaan epäkohtia toisesta suunnasta. Tie veikin hankkeissa tehtyjen tutkimusrappeamien jälkeen väitöskirjatutkijaksi ja terveystieteiden tohtoriksi saakka.

## Näköala hoitotyön kentälle

Kun Parisod aloitti tutkijana Hotuksella vuonna 2018, hän tunsii heti olevansa oikeassa paikassa. Hän oli väitöskirjatutkijana usein pohtinut, miten hoitotieteessä tuotettu tieto saataisiin vielä paremmin palvelemaan käytäntöä, ja Hotuksen näyttöön perustuva kehittämis-työ vei heti mukanaan.

Parisodista parasta työssä Hotuksella on ollut mahdollisuus yhdistää tutkijaosaamistaan konkreettisesti kliinisen hoitotyön kehittämiseen. Nyt hänen aloitettuaan ensin tutkimusjohtajan sijaisena ja sittemmin varsinaisena tutkimusjohtajana siirtyy työ kauemmas tutkimuksesta, mutta ydin säilyy samana.

Parisod on matkan varrella ehtinyt tutustua hoitotyön laajaan kenttään monista näkökulmista. Tämä kokemus yhdistettynä Hotuksen rooliin merkittävänä yksittäisenä näyttöön perustuvan toiminnan edistäjänä tarjoaa hänelle tutkimusjohtajana näköalapaikan hoitotyön kehittämisen tilanteeseen ja tarpeisiin sekä sen haasteisiin ja mahdollisuuksiin.

## Asioita edistetään yhdessä

Hotus nimeää perustehtäväkseen näyttöön perustuvan hoitotyön kehittämisen ja vakiinnuttamisen terveydenhuollossa käytettävien menetelmien vaikuttavuuden lisäämiseksi ja väestön terveyden edistämiseksi. Parisod toteaa, että tehtävän toteuttamisessa avainasemassa on yhteistyö.

Esimerkiksi hoitosuosistusten laadintaan tarvitaan monta eri tahoja. Siinä tarvitaan tutkimustietoa tuottavia tutkijoita ja suositusehdotusten jättäjiä. Itse laadintatyö tapahtuu tutkimuksen ja kliinisen työn asiantuntijoiden sekä kokemusasiantuntijoiden muodostamissa hoitosuositustyöryhmissä, joiden työn tärkeyttä Parisod nostaa erityisesti esiin.

Parisod haluaa tutkimusjohtajana myös vahvistaa erilaisia yhteistyökuvioita

## HOTUS

- Perustehtävänä on näyttöön perustuvan hoitotyön kehittäminen ja vakiinnuttaminen.
- Laatii näyttöön perustuvia kansallisia Hotus-hoitosuosituksia ja näyttövinkejä.
- On laatinut kaksi näytön käyttöönottoa tukevaa mallia: FinAME-asiantuntijusmallin ja FinYHKÄ-mallin.

niin Suomen sisällä kuin kansainvälisesti: asioita ei voi jo pelkästään rajallisten resurssienkaan vuoksi edistää vain pysymällä omilla silloissaan.

### Hoitosuositus kahvihuoneen pöydällä ei riitä

Tällä hetkellä Hotuksella on työn alla eri vaiheissa toistakymmentä hoitosuositusta. Hoitosuosituksen laatiminen ja julkaisu on kuitenkin vasta kehittämisen alku. Näyttö tulisi saada myös käyttöön.

– Ei riitä, että hoitosuositukset vain jäävät kahvipöydille, vaan pitäisi olla tukirakenteet kunnossa sitä varten, että toimintaa voidaan kehittää kootun tutkimusnäytön pohjalta, Parisod sanoo.

Myös tässä tarvitaan yhteistyötä: hyvinvointialueilla heitä, jotka vahvistavat organisaatioissa kehittämistyön rakenteita ja heitä, jotka omista rooleistaan käsin edistävät kehittämistä. Oppilaitoksissa tarvitaan opettajia, jotka vievät tietoa uusille ammattilaisille.

Haasteet hoitosuositusten viemisessä käytäntöön liittyvät kaikkialla vaikuttavaan resurssipulaan. Hoitotyön käytäntöjen yhtenäistäminen tuottaa säästöjä, mutta vaatii ensin sen, että kehittämistyö mahdollistetaan. Parisod pitää huolestuttavana, että monissa paikoissa juuri kehittämisestä ollaan nipistämässä entisestään.

Parisodin toiveissa olisi saada myös Hotukselle paremmat mahdollisuudet tukea suositusten käyttöönottoa. Hotus on jo kehittänyt kaksi näytön käyttöönottoa tukevaa mallia hyvinvointialueiden hyödynnettäviksi. Lisäksi hoitosuosituksista



## Heidi Parisod

**Ikä:** 40

**Koulutus:** Th, terveystieteiden tohtori

**Työ:** Aloitti Hotuksen tutkimusjohtajan sijaisena lokakuussa ja varsinaisena tutkimusjohtajana joulukuussa 2023

**Paikkakunta:** Kotoisin Tampereelta, nykyinen asuinpaikka Turku

**Perhe:** Mies ja ekaluokkalainen tytär

**Supervoima:** Läheiset. "Se, että on heitä, joilta saa tukea ja joiden kanssa pystyy tuulettamaan ajatuksia. En olisi tässä, ellen olisi saanut tukea perheeltäni, esihenkilöiltäni ja työkavereiltani matkan varrella."

viestimiseen etsitään uusia tapoja: vuoden lopulla esimerkiksi pilotoidaan suositusten julkistamistilaisuutta, jota voi seurata hyvinvointialueilla ja oppilaitoksissa etänä.

### Positiivisia merkkejä ilmassa

Parisodista on ollut palkitsevaa kuulla, että Hotuksen tekemää työtä pidetään merkityksellisenä terveydenhuollon organisaatioissa ja että opetuksessa käytetään Hotuksen tuottamia materiaaleja. Viime aikoina on tullut palautetta enemmän myös potilailta ja asiakkailta:

– Olemme kuulleet koskettaviakin esimerkkejä siitä, kuinka merkityksellisenä myös he näkevät sen, että hoitotyön laatua ja sote-palveluita kehitetään. Tällainen palaute motivoi valtavasti, Parisod kertoo.

Hoitotyön kehittämisen resurssien riittävyden kannalta on olennaista, että hoitotiede näyttäytyy myös päättäjiä silmissä tärkeänä. Tämä eteen Hotus tekee paljon töitä.

Ilmassa on Parisodin mukaan ollut viitteitä siitä, että yleinen ymmärrys hoitotieteen merkityksestä on kasvamassa. Hoitotiede ja näyttöön perustuva hoitotyö on ainakin saanut aikaisempaa enemmän näkyvyyttä keskustelussa.

– Näyttää myös siltä, että on alettu ymmärtää, että lääketiede ja hoitotiede eivät ole toistensa kilpailijoita, vaan meillä on yhteiset tavoitteet, joiden eteen teemme työtä toisiamme täydentäen, hän iloitsee. ●

Teksti ja kuva **lina Nieminen**





## KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSIA

# Vanhustyön lähiesihenkilöiden näkemyksiä johtamisesta

Vanhustyön lähiesihenkilöiltä vaaditaan monipuolista ja laaja-alaista osaamista johtamistyössään. Tuore kyselytutkimus kertoo, että tarvetta täydennyskoulutukselle koetaan erityisesti muutosjohtamisen ja osaamisen johtamisen alueilla.

**H**oitohenkilökunnasta on ennennäkemättömän suuri pula kaikkialla sosiaali- ja terveysalalla. Samaan aikaan työvoimapulan kanssa sosiaali- ja terveysala on suuressa murroksessa hyvinvointialueiden aloitettua toimintansa. Moni hyvinvointialue tekee alijäämää, ja jo yksistään tämä aiheuttaa paineita hoitotyön kentälle.

Sote-alan muutoksessa henkilöstön työhyvinvointia lisäävät tekijät ovat tärkeitä hoitotyön arjessa (1). Hoitotyön ilmapiiriä ja kulttuuria on kehitettävä henkilöstön hyvinvointia edistävän johtamisen kautta, koska

Ei kai tässäkään työssä koskaan valmis ole.

lähijohtajan rooli työhyvinvoinnissa on merkittävä (2).

Myös vanhustyö kärsii työvoimapulasta alan heikon veto- ja pitovoiman vuoksi (3). Hoitotyön johtamiseen tarvitaan uudenlaista, innovatiivista, innostavaa ja valmentavaa vanhustyön lähijohtamista perinteisen ja kenties hierarkkisen tavan sijaan. Johtamisella on merkitystä myös vanhustyön asiakkaille, erityisesti muistisairaana henkilön tarpeet huomioivan ja kuntoutumista edistävän hoitotyön toteutumisessa (4).

Tässä artikkelissa esiteltävän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata vanhustyössä työskentelevien lähiesihenkilöiden näke-

## VASTAAJIEN (N=42) TAUSTATIEDOT

Kysymys	ka / n
Ikä (vuotta)	49,8
Työkokemus hoitotyön johtamistehtävistä (vuotta)	4,7
Työkokemus nykyisessä työtehtävässä (vuotta)	11,7
Suorien alaisten lukumäärä	34
<b>Koulutus</b>	
Ylempi korkeakoulututkinto	15
Alempi korkeakoulututkinto	4
Ammattikorkeakoulututkinto	13
Ammatillinen perustutkinto	9
<b>Työpaikka</b>	
Kotihoito	20
Palveluasuminen	21
Muu	1
<b>Maantieteellinen alue</b>	
Hyvinvointialue 1	25
Hyvinvointialue 2	17

Taulukko 1.



myksiä johtamistavastaan, osaamisestaan sekä henkilökunnan työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä.

Kyselytutkimus toteutettiin kesä-heinäkuussa 2023 ja vastausprosentti oli 74. Vastaaajien taustatiedot on esitelty taulukossa 1. Tutkimusaineisto analysoitiin narratiivisella analyysillä.

## Osaamista ihmistuntemuksesta talouden hallintaan

Vanhustyön lähiesihenkilöt kuvailivat hoitotyön lähijohtamisen vaativan heiltä monipuolista ja laaja-alaista osaamista sekä kokonaisuuksien hallintaa.

Lähiesihenkilöltä vaaditaan taitoa henkilöstöjohtamiseen, johon sisältyy ihmistuntemus, tiimityö, vuorovaikutusosaaminen ja työkyvyn johtaminen. Toisaalta lähiesihenkilöltä vaaditaan osaamista itsensä johtamisessa, joka näyttäytyy kykyinä hallita stressiä ja painetta sekä itsetuntemuksena ja jatkuvana kouluttautumisen tarpeena.

Muutosjohtamisen osalta kyselytutkimuksesta tuli esiin erityisesti kyky sopeutua ja reagoida muuttuviin tilanteisiin. Lähiesihenkilöt kuvailivat vaadittavana osaamisena myös digitaaliset taidot sekä talouden ja toiminnan hallinnan.

## Henkilöstöjohtamisen osaaminen vahvinta

Tutkimukseen osallistuneet vanhustyön lähiesihenkilöt (n=35) arvioivat tämänhetkistä osaamistaan hoitotyön lähijohtamisessa asteikolla 1-5 (1=heikoin, 5=paras). Arvioitavat osaamisalueet olivat henkilöstöjohtaminen, muutosjohtaminen, osaamisen johtaminen ja työhyvinvoinnin johtaminen.

Lähiesihenkilöt arvioivat osaamisensa parhaimmaksi henkilöstöjohtamisessa ja työhyvinvoinnin johtamisessa. Henkilöstöjohtamisessa lähiesihenkilöistä 60 % ja työhyvinvoinnin johtamisessa 54 % arvioi osaamisensa tasolle 4 tai 5. Heikoimmaksi lähiesihenkilöt arvioivat osaamisensa muutosjohtamisessa ja

osaamisen johtamisessa. Molemmissa 6 % lähiesihenkilöistä arvioi osaamisensa tasolle 5 ja 34 % arvioi osaamisensa tasolle 4. (Kuvio 1.)

## Kuuntelevia, empaattisia ja jämäköitä lähiesihenkilöitä

Vanhustyön lähiesihenkilöt (n=37) kuvailivat tutkimuksessa itseään johtajana avoimena, kyvykkäänä kuuntelijana, helposti lähestyttävänä, reiluna, tasapuolisena ja empaattisena. Lisäksi lähiesihenkilöt kuvailivat, että he ovat jämäköitä ja puuttuvat myös hankaliin asioihin.

Lähiesihenkilöt (n=33) kuvailivat omiksi merkittävimmiksi vahvuuksikseen persoonallisuuteen liittyviä ominaisuuksia, kuten rauhallisuuden ja empaattisuuden sekä taidon olla läsnä ja kuunnella. Vahvuuksina tuotiin esille myös koulutus, työkokemus sekä ammatillinen osaaminen, johon sisältyy oikea-aikaisen tiedon löytäminen ja jakaminen.

*Esihenkilön tulee olla ymmärtäväinen ja luottaa henkilöstöön.*

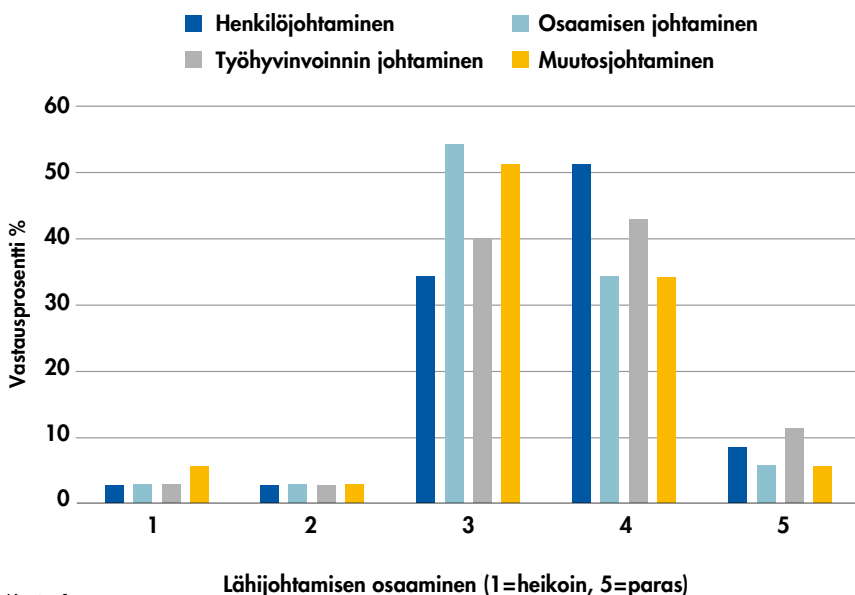
Lähiesihenkilöiden (n=32) kehittämiskohteena korostui erityisesti muutosjohtamisen vahvistaminen. Kehittämiskohteiksi tunnistettiin myös henkilöstön ristiriitatilanteiden hallinta, ajankäyttö ja oma jaksaminen.

## Johtamisella suuri vaikutus työhyvinvointiin

Useat vanhustyön lähiesihenkilöt toivat tutkimuksessa esille esihenkilön ja johtamisen merkityksen työhyvinvointiin.

Lähiesihenkilöt (n=40) kuvailivat tekijöitä, jotka heidän mielestään edistävät työyksikön hoitohenkilöstön työhyvinvointia. Joustava, työntekijän toiveita huomioiva ja laadukas työvuorosuunnittelu on yksi olennainen työhyvinvointia edistävä tekijä. Avoimen, keskustelevan ja positiivisen ilmapiirin koettiin myös edistävän työ-

## VANHUSTYÖN LÄHIESIHENKILÖT (N=35) ARVIOIVAT TÄMÄNHETKISTÄ OSAAMISTAAN HOITOTYÖN LÄHIJOHTAMISESSA ASTEIKOLLA 1-5



Kuvio 1.

Hoitotyön lähijohtaminen vaatii ihmisten ja asioiden johtamisen osaamista.

hyvinvointia. Niin ikään esihenkilön läsnäolo ja tasapuolisuus sekä riittävä henkilöstöresurssi nimettiin työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi.

Työyksikön hoitohenkilöstön työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä tutkimuksessa tuli esiin henkilöstöpula ja hoitohenkilöstön suuri vaihtuvuus, kireä ilmapiiri sekä tasapuolisuuden ja esihenkilön läsnäolon puute.

Lähiesihenkilöiden oman esihenkilön läsnäolo ja säännölliset tapaamiset tämän kanssa koettiin kyselyyn vastanneiden keskuudessa tärkeiksi. Kuvaillessaan tukea ja ohjausta, jota olivat saaneet omalta esihenkilöltään, valtaosa vastaajista (n=39) totesi, että on voinut keskustella oman esihenkilön kanssa ja saanut ohjausta, etenkin vaativissa tilanteissa. Toisaalta joidenkin kohdalla esihenkilöltä saatu tuki on ollut vähäistä tai sitä ei ole ollut lainkaan. Vastaajat (n=31) myös toivoivat saavansa enemmän tukea ja ohjausta lähijohtajan työssään päätösten tekemiseen sekä oman ja kollegoidensa jaksamisen tukemiseen.

## Osaamistarpeisiin voidaan vastata täydennyskoulutuksella

Lähiesihenkilöiltä vaaditaan vanhustyössä laaja-alaista ja ajantasaista johtamisen osaamista. Johtamisella on myös kiistatta olennainen merkitys hoitohenkilöstön työhyvinvoinnille ja vanhustyön asiakkaiden elämänlaadulle.

Kyselytutkimuksen tulosten valossa vanhustyössä korostuu tällä hetkellä erityisesti muutostilanteiden ja osaamisen johtamisen hallinta sekä niihin liittyvät kehityskohteet. Näihin osaamistarpeisiin voidaan vastata esimerkiksi valmentavan johtajuuden täydennyskoulutuksella. Omassa työssään ja vaativissa muutostilanteissa vanhustyön lähiesihenkilöt tarvitsevat myös tukea omilta esihenkilöltään. ●



**PAULA PIIRAINEN**  
TtT, post doc-tutkija,  
Oulun yliopisto



**SATU ELO**  
TtT, dosentti, yliopettaja,  
Oulun ammattikorkeakoulu



**HEIDI SIIRA**  
TtT, yliopistonlehtori,  
Oulun yliopisto

### LÄHTEET

- 1 Tevameri T. Katsaus sote-alan työvoimaan. Toimintaympäristön ajankoh- taisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelu. TEM toimialaraportit 2021:2. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki; 2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-812-7>
- 2 Jarrin O, Pouladi F, Madigan E. International priorities for home care education, research, practice, and management: Qualitative content analysis. *Nurse Educ Today*. 2019;73:83-87.
- 3 Kröger T, Van Aerschot L, Puthenparambil JM. Hoivatyö muutoksessa. Suomalainen vanhustyö pohjoismaisessa vertailussa. YFI julkaisu 6. Jyväskylän yliopisto; 2018. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7372-8>
- 4 Piirainen P. Koulutusintervention vaikutus hoitohenkilökunnan haasteelliseksi kokeman käyttäytymisen esiintyvyyteen, hoitohenkilökunnan toimintatapoihin sekä osaamiseen muistisairaiden henkilöiden tehostetussa palveluasumisessa. *Acta Universitatis Ouluensis D Medica* 1694. Oulun yliopisto; 2022. <http://urn.fi/urn:isbn:9789526234656>

## VALMENTAVALLA JOHTAMISELLA TYÖHYVINVOINTIA VANHUSTEN HOITOTYÖHÖN

- › Työsuojelurahaston myöntämä post doc -tutkimusstipendi
- › Tutkimuksen kesto yksi vuosi, päättyen 1/2024
- › Kuvailtava, pääosin laadullinen, kyselytutkimus
- › Sopivuuteen perustuva harkinnanvarainen otanta
- › Kahden hyvinvointialueen kotihoidossa ja ympärivuorokautisessa palveluasumisessa työskentelevät lähiesihenkilöt (n=42)
- › Tutkimuksen seuraavassa vaiheessa toisen hyvinvointialueen lähiesihenkilöt osallistuvat valmentavan johtamisen täydennyskoulutukseen



Työsuojelurahasto  
Arbetsarkyddsfonden  
The Finnish Work Environment Fund



**ELINA PAJAKOSKI**  
Hallituksen jäsen,  
Akavan sairaanhoitajat ja Taja ry

# Yhdessä tekemällä parempaa työelämää

**H**yvät lukijat! Minulla on ilo käyttää tämä hallituksen puheenvuoro. Aloitin syksyllä 12 kuukauden mittaisen apurahakauden. Olen hyvin kiitollinen siitä, että minulla on tämä mahdollisuus. En ole kuitenkaan päässyt tähän tilanteeseen yksin enkä vahingossa.

Olen usein miettinyt, miten tärkeää ihan kaikilla elämän osa-alueilla, myös työelämässä, on tehdä yhteistyötä muiden kanssa. Vai voisitteko kuvitella sote-alaa ilman eri ammattilaisten ja kollegoiden kanssa tehtävää yhteistyötä? Voisitteko kuvilla, että pääsisimme parhaaseen mahdolliseen tulokseen ilman toimivaa ja tasapuolista vuorovaikutusta, ilman toisen ihmisen kuuntelemista?

Jokainen sosiaali- ja terveysalan ammattilainen, johtaja ja kehittäjä on toivottavasti saanut jo alan peruskoulutuksesta hyvät eväät yhteistyöhön. Tätä voisi varmasti vielä kehittää. Yhteiset opintojaksot ja projektit eri alojen tai opintolinjojen opiskelijoiden kesken voivat antaa arvokasta oppia tulevaan yhteistyöhön.

Myös työelämässä harjoitellaan toisinaan ammattiryhmien välistä yhteistyötä yhteisillä koulutuksilla. Olisi tuskin pahitteeksi, jos niitä lisättäisiin. Vielä paljon harvemmin kuitenkin törmää järjestettyihin yhteisiin keskusteluihin

esimerkiksi etiikasta. Miten hedelmällistä ja opettavaista olisikaan se, että saisimme rauhassa pohtia yhdessä kollegoiden ja muiden työkavereiden kanssa juuri oman yksikön eettisiä pulmia ja mahdollisia ratkaisukeinoja niihin!

Hyviä mahdollisuuksia yhteistyöhön, kehittämiseen ja keskusteluun osallistumiseen ovat myös liiton järjestämät tapahtumat. Liitosta voi saada tukea yhteistyöhön ja yhdessä tekemiseen, kehittämiseen ja kehittymiseen. Taja järjestää erilaisia webinaareja ja kasvokkaisia kohtaamisia

ihän kaikille jäsenille, tutkinnoista, tittleistä ja opintojen vaiheesta riippumatta.

Yhteistyön ei kuitenkaan aina tarvitse olla ulkoapäin järjestettyä. Olen itse käyttänyt paljon opiskelijatovereiden ja nykyisin tutkijatutujen apua. Olemme keskustelleet tutkimuksistamme yhdessä, pitäneet ideointikeskusteluja, järjestäneet kirjoitusretriittejä ja lukuineet toistemme tekstejä. Itsensä kehittäminen ja oppiminen on paljon hauskeempaa ja usein syvällisempääkin, kun jakaa matkaa muiden kanssa.

Tehdään siis yhteistyötä niin opinnoissa, työelämässä kuin tutkimuksessakin.

Hyvää loppuvuotta ja rentouttavaa juhlakautta kaikille! Muistetaan myös huolehtia omasta ja läheistemme hyvinvoinnista. ●

**Voisitteko kuvitella sote-alaa ilman eri ammattilaisten ja kollegoiden kanssa tehtävää yhteistyötä?**

# Perheystävällisyys lisää työhyvinvointia

Tasapaino työn ja perhe-elämän välillä parantaa työntekijän hyvinvointia ja jaksamista. Hoitotyön johtajilla ja perheystävällisellä organisaatiokulttuurilla on suuri merkitys työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen onnistumisessa.

**H**oitotyöntekijöiden hyvinvointi ja sen johtaminen ovat tärkeimpiä hoitotyön tutkimuksen ja kehittämisen prioriteettialueita, jotta voidaan varmistaa osaavien hoitotyöntekijöiden riittävyys nyt ja tulevaisuudessa. (1–4)

Tasapaino työn ja perhe-elämän välillä liitetään pitkälti työntekijöiden työssä jaksamiseen, hyvinvointiin ja alalle sitoutumiseen. Perheystävällisellä organisaatiokulttuurilla ja hoitotyön johtajilla on suuri vaikutus työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen onnistumiseen. Organisaation maine perheystävällisenä työpaikkana myös houkuttelee hoitotyöntekijöitä ja vahvistaa sekä alan veto- että pitovoimaa. (1–4)

## Työ ja yksityiselämä tasapainossa

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen tarkoittaa erilaisten arjen velvollisuuksien ja vaatimusten toimivaa kokonaisuutta, joka tukee yksilön ja hänen läheistensä hyvinvointia. Työ ja perhe-elämä ovat tasapainossa, kun työn ja perheen resurssit kohtaavat niiden vaatimusten kanssa niin, että läsnä-olo molemmissa on mahdollista ilman ylimääräisiä ristiriitoja. (1,5)

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen onnistuminen vaikuttaa merkittäväällä tavalla yksilön ja yhteiskunnan hyvinvointiin, ja se onkin maailmanlaajuisesti tärkeä tutkimuskohde. Tässä yhteensovittamisessa on haasteita, jotka



## FAKTOJA

**Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen merkitsee hoitotyöntekijöille tasapainoa ja tyytyväisyyttä töissä ja kotona.**

**Perheystävällinen työpaikka tukee työntekijän jaksamista, hyvinvointia ja alalle sitoutumista.**

**Perheystävällisellä työpaikalla otetaan huomioon työntekijöiden yksilölliset ja vaihtuvat elämäntilanteet sekä erilaiset perhemuodot.**

**Perheystävällisyyttä tulee kehittää yhteistyössä työntekijöiden kanssa.**

**Hoitotyön johtaja voi edistää perheystävällistä ilmapiiriä työpaikalla.**

eivät koske vain lapsiperheitä, vaan myös muunlaisessa elämäntilanteessa olevilla työntekijöillä on yhtäläinen tarve ja oikeus löytää tasapaino työn ja yksityiselämänsä välille. (1,2)

Tiina Collinin pro gradu -tutkimukseen osallistuneiden hoitotyöntekijöiden mukaan työn ja perhe-elämän onnistunut yhteensovittaminen merkitsee tasapainoa ja tyytyväisyyttä töissä ja kotona sekä mahdollisuutta oman elämänsä hallintaan. Perhe-elämän merkitys on työelämää tärkeämpi. Onnistunut yhteensovittaminen toimii työntekijän oman hyvinvoinnin perustana ja vaikuttaa merkittävästi työntekijän työssä jaksamiseen sekä kykyyn hallita työn ja perhe-elämän välistä rajaa.

## Perheystävällinen työpaikka huomioi eri elämäntilanteet

Hoitotyöntekijöiden mukaan perheystävällisellä työpaikalla huomioidaan työntekijöiden yksilölliset elämäntilanteet ja perheiden monimuotoisuus. Työntekijät myös huomioidaan yhdenvertaisesti, riippumatta esimerkiksi siitä, onko heillä lapsia.

Perheystävällinen työpaikka mahdollistaa joustavia ja perhe-elämää tukevia käytäntöjä, kuten erilaisia työaikamuotoja, ja työpaikalla myös ymmärretään, että työntekijän elämäntilanteet ja tarpeet voivat muuttua elämän eri vaiheiden ja työuravuosien aikana.

## Esihenkilöt yhteensovittamisen tukijoita

Hoitotyöntekijöiden mukaan omasta yleisestä hyvinvoinnista huolehtiminen ja läheisiltä saatu ymmärrys ja tuki edistävät yksityiselämän puolella työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Työelämän





SHUTTERSTOCK

puolella työnantaja ja esihenkilöt koettiin tärkeiksi yhteensovittamisen edistäjiksi.

Työnantaja ja esihenkilöt voivat edistää työntekijän työn ja perhe-elämän yhteensovittamista erilaisilla konkreettisilla keinoilla ja vaikuttamalla työntekijän työhyvinvointiin ja jaksamiseen, jolloin työntekijä voi paremmin niin töissä kuin kotonakin.

Merkittävänä edistämisen keinoina hoitotyöntekijät toivat tutkimuksessa esiin autonomisen työvuorosuunnitelumallin ja sen myönteiset vaikutukset työntekijän perhe-elämän sujuvuuteen. Työvuorojen koetaan vaikuttavan yksilön itsensä lisäksi myös koko perheen hyvinvointiin. Merkittävänä yhteensovittamista edistävä tekijänä nähtiin myös luottamuksellinen työilmapiiri, jossa myös konflikteista voidaan keskustella avoimesti.

## Negatiivinen asenne heikentää perheystävällisyyttä

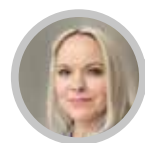
Hoitotyöntekijöiden mukaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen estäviä tekijöitä olivat oma negatiivinen asenne ja käytös yksityiselämässä ja työelämässä.

Työyhteisöstä korostuivat työnantajan ja esihenkilöiden negatiiviset asenteet ja toimintaperiaatteet perheystävällisiä käytäntöjä kohtaan. Konkreettisiksi esteiksi yhteensovittamisen onnistumiselle nähtiin automaattinen työvuorosuunnitelumalli ja työtehtävien epätasapuolinen jakautuminen.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista estävinä tekijöinä työelämästä tuotiin esiin myös työkavereiden jatkuva valettaminen ja epäasiallinen käytös, kuten työajan käyttö muuhun kuin työtehtäviin ja työvuorosuunnittelun pelisääntöjen noudattamatta jättäminen. Näiden tekijöiden koettiin aiheuttavan toisille työntekijöille turhaa stressiä ja työn kuormitusta ja sitä kautta olevan este työn ja perhe-elämän tasapainolle.

## Perheystävällistä toimintakulttuuria edistämään

Perheystävällisen organisaatiokulttuurin edistäminen ja perhe-elämän huomioiminen työpaikoilla on mahdollista. Hoitotyön esihenkilöiltä tämä vaatii rohkeutta soveltaa perheystävällisiä käytäntöjä erilaisiin elämäntilanteisiin ja vahvistaa yhteistä keskustelua perheystävällisyyttä tukevista keinoista työyhteisössä. Organisaation perheystävällisiä käytäntöjä tuleekin pohtia ja kehittää työntekijöiden ja esihenkilöiden yhteistyönä. ●



**TIINA COLLIN**  
sh, TtM, vs. osastonhoitaja  
Pohjois-Savon hyvinvointialue,  
Päivystysyksikkö KYS



**MARJA HIETAMÄKI**  
TtT, henkilöstön kehittämisspäällikkö  
Pohjois-Savon hyvinvointialue,  
Henkilöstön kehittämissyksikkö

**KRISTINA HEINONEN**  
FT, yliopistonlehtori  
Itä-Suomen yliopisto,  
Hoitotieteen laitos

### LÄHTEET

- 1 Agosti MT, Andersson I, Ejlertsson G, Janlöv AC. Shift work to balance everyday life - a salutogenic nursing perspective in home help service in Sweden. *BMC Nurs.* 2015;14:2.
- 2 Toppinen-Tanner S, Kirves K. Työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevat käytännöt ja kulttuuri suomalaisilla työpaikoilla. *Työelämän tutkimus.* 2016;14(3):276–294.
- 3 Chipps E, Joseph L, Alexander L, et al. Setting the research agenda for nursing administration and leadership science: A Delphi study. *J Nurs Adm.* 2021;51(9):430–438.
- 4 Clark SC. Work/family border theory: A New theory of work/family balance. *Hum Relat.* 2000;53(6):747–770.
- 5 Holland P, Thorn TL, Sheehan C, Cooper B. The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Appl Nurs Res.* 2019;49:70–76.

### INFO

- Artikkelin pohjautuu Itä-Suomen yliopistossa tehtyyn pro gradu -tutkimukseen.
- Tarkoituksena oli kuvata hoitotyöntekijöiden kokemuksia perheystävällisestä työpaikasta, työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen merkityksestä sekä yhteensovittamista edistävästä ja estävistä tekijöistä.
- Tutkimuksessa korostettiin perheiden monimuotoisuutta.
- Tutkimusmenetelmänä oli laadullinen haastattelututkimus.
- Tutkimuksen ryhmähaastatteluihin osallistui 16 hoitotyöntekijää.
- Tutkimuksen tuottamaa tietoa voidaan hyödyntää kehitettäessä perheystävällisiä käytäntöjä ja työhyvinvointia terveydenhuollon organisaatioissa ja hoitotyön johtamiskoulutuksissa.



# Mentorointi vahvistaa alan pitovoimaa

Mentorointi tukee kotihoidon asiantuntijaksi kasvamista ja vahvistaa työntekijän positiivisia kokemuksia omista taidoista, vaikutusmahdollisuuksista ja urakehityksestä.

**K**otihoidon asiakkaiden määrä kasvaa, ja heidän avuntarpeensa on moninaista ja edellyttää vaativan hoidon toteutusta kotiympäristössä. Iäkkäiden palveluiden painopisteen ollessa kotihoidossa tarvitaan alalle lisää ammattilaisia.

Kotihoidossa työskentely on itsenäistä; se toteutuu pääasiassa yksin tehtävillä kotikäynneillä asiakkaiden koteihin ja vaatii monipuolista tietotaitoa. Kotihoidon ammattilainen tarvitsee vahvaa osaamista työskennellessään asiakkaiden kotona ja muuttuvissa tilanteissa. (1)

Aikaisemmat tutkimukset osoittavat, että kotihoitotyöhön sisältyy fyysisiä ja psyykkisiä kuormitustekijöitä aikapaineen ja rajallisten resurssien vuoksi (1,2). Kotihoidon tärkeitä vetovoimatekijöitä puolestaan ovat työntekijän korkea motivaatio, kehittymismahdollisuudet uralla sekä monialainen yhteistyö (1,3).

Kyky rakentaa ja hallita tietoisesti uraa ja työnteon tapoja on tullut yhä tärkeämmäksi työelämän monien muutosten myötä myös kotihoidossa. Kotihoitotyön erityispiirteiden vuoksi uran rakentuminen on kuitenkin haastavaa ja uran hallinta vaativaa (1,2).

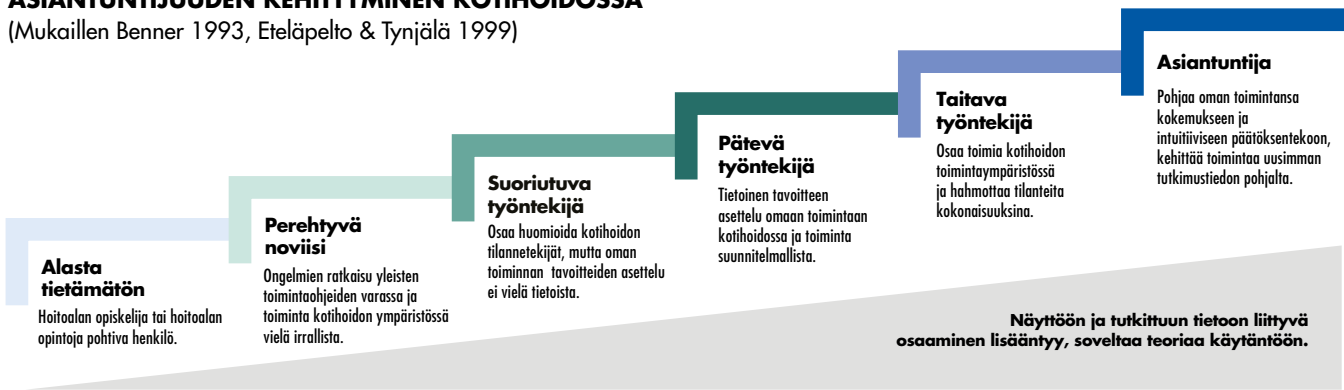
Tukemalla mentoroinnin avulla uuden työntekijän työhöntulovaihetta ja työhön kiinnittymistä on mahdollista vastata kotihoitotyön työvoiman riittämättömyyteen ja alan heikkoon vetovoimaan.

## Mentorointi työyhteisön toimintatavaksi

Kattavassa mentoroinnissa tarkoituksena on työhön perehdyttämisen lisäksi välittää kokeneen työntekijän tietoja ja taitoja uudelle työntekijälle. Mentoroinnin on todettu yhtenäistävän toimintamalleja, lisäävän kollegiaalisuutta ja

## ASiantuntijuuden kehittyminen kotihoidossa

(Mukaiillen Benner 1993, Eteläpelto & Tynjälä 1999)



työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä sekä vahvistavan työhön sitoutumista (4).

Mentorointi toteutuu ammatillista kehittymistä edistävässä yhteistyösuhteessa etukäteen määriteltujen resurssien ja tavoitteiden puitteissa. Työyhteisössä sovitaan mentorointiin osallistuvat henkilöt, sen kesto ja toteuttamistavat, siinä käsiteltävä sisältö, palautteen antamisen tavat sekä mahdollisissa poikkeavissa tilanteissa toimimisen käytännöt. Tarkoituksena on muodostaa mentoroinnista työyhteisön sisällä yhteinen toimintatapa, johon koko työyhteisö sitoutuu. (4)

Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon -hankkeessa kehitetyssä mentorointioppaassa kuvataan mentoroinnin toteuttamista (4). Opas on työkirja, joka on tarkoitettu hyödyttämään niin uutta työntekijää kuin myös opiskelijaa kotihoitotyöhön perehtymisessä, osaamisen vahvistami-

nessa ja työtapojen omaksumisessa. Lisäksi kotihoitotiimi voi hyödyntää opasta mentoroinnin käyttöönotossa ja toteuttamisessa.

### Tukea polulla kohti kotihoidon asiantuntijuutta

Kotihoitotyössä asiantuntijuus kehittyy portaittain ja nivoutuu jatkuvan oppimisen ideaan. Sen lähtökohtana on hyvin organisoitu mentorointiprosessi. Mentoroinnilla on merkittävä rooli ammatillisessa kehittämisessä kohti asiantuntijuutta ja vahva yhteys yksilön sekä itsensä että uransa kehittämiseen (5) (Kuvio). Mentoroinnin voidaan ajatella olevan ammatillisiin valintoihin liittyvää reflektointia, joka voi olla myös lähellä työnohjausta (6).

Asiantuntijuuden alkuvaiheessa kokonaisnäkemys työstä on hahmottumaton, jolloin suunnitelmallisen ja hyvin

organisoidun mentoroinnin merkitys korostuu. Nuorten työntekijöiden huomiointi henkilökohtaiseen tilanteeseen sopivan mentoroinnin ja negatiivisten kokemusten välttämisen kautta lisää työntekijän jaksamista ja alaan sitoutumista.

Erona perinteiseen tehtäväkeskeiseen perehdytykseen mentorointi mahdollistaa paremmin yksilöllisen tilanteen ja tarpeiden huomioimisen. Ammatillisen kasvun kautta myös valmiudet itsenäisen työn toteuttamiseen ja ongelmien ratkaisuun kehittyvät, jolloin kotihoidon vaihtelevissa työtilanteissa työskentely mahdollistuu. Työn keskeisiä toimintatapoja käydään läpi ja reflektoidaan mentorointisuhteessa.

Mentoroinnilla voidaan edistää laajalaisesti ammatillista kehittymistä myös jo opiskelun aikana. Mentorointi voi muuttaa opiskelijoiden käsityksiä voimavaraistumista tukien ja vaikuttaen siten myös urakehitykseen.

Laadukkaalla perehdytyksellä ja mentoroinnilla on suuri merkitys opiskelijan kokemukseen kotihoitotyön mielekkyydestä, mikä voi lisätä kotihoitotyön vetovoimaisuutta työelämään siirtymisen vaiheessa. Kotihoitotyöstä voidaan rakentaa myönteistä mielikuvaa myös hyvin valituilla harjoittelupaikoilla sekä kiinteällä ja monipuolisella yhteistyöllä työelämän kanssa.

### VETO- JA PITOVOIMAA KOTIHOITOON -HANKE

> Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon -hanke oli kolmevuotinen (4/2020–3/2023) Euroopan sosiaalirahaston rahoittama koulutusta, ammattitaitoa ja elinikäistä oppimista edistävä hanke.

> Hankkeen tavoitteena oli vahvistaa kotihoidon palvelukseen valmistuvien opiskelijoiden ja kotihoidossa työskentelevien ammattilaisten toimintaedellytyksiä ja muutoskyvykkyyttä sekä lisätä kotihoidon työn veto- ja pitovoimaisuutta sosiaali- ja terveyspalveluissa.

> Hankkeessa kehitettiin mentorointimalli ja -opas.

> Mentorointi vahvistaa työntekijän urakehitystä ja sitouttaa häntä työyhteisöön.

## Työssä kehittymistä tukeva kulttuuri tärkeää

Mentoroinnilla voidaan vahvistaa ammattilaisten toimintaedellytyksiä, edistää sopeutumiskykyä ja työnhyvinvointia sekä työurien pidentämistä kotihoidossa. Oman työn mielekkyyden näkökulmasta tarvitaan mahdollisuuksia osallistua työn kehittämiseen ja ammattitaidon syventämiseen (7). Työntekijöiden halu kehittyä ja edetä urallaan on tärkeä tunnistaa ja sitä tulisi tukea (8).

Organisaatioiden tarjoamien haasteiden puute on todettu yhdeksi merkittävaksi asiantuntijuutta ja urakehitystä rajoittavaksi tekijäksi sosiaali- ja terveysalalla. Organisaatioiden tulisi aktiivisesti tukea työntekijöiden mahdollisuutta

kehittyä työssään ja tunnustaa hankittu osaaminen työtehtävissä, vastuissa ja palkkausjärjestelmässä.

Mentorointi mahdollistaa oppimistarpeiden tunnistamisen lisäksi vahvuuksien ja voimavarojen esille tuomisen ja käyttöönottamisen uudessa työssä ja voi sitä kautta lisätä työn mielekkyyttä. Subjektiiivisella kokemuksella uralla menestymisestä ja oman asiantuntijuuden kehittymisestä on positiivinen vaikutus työtyytyväisyyteen ja ammatilliseen sitoutumiseen, mikä on merkittävää työn pitovoiman näkökulmasta.

Työssä kehittymistä tukevan kulttuurin luominen työyhteisössä on tärkeää ja siihen liittyy myös työn kehittämistä salvia ilmapiiri. Asiantuntijuuden kehitty-

mistä tukevat mahdollisuudet osallistua koulutuksiin ja esihenkilöiden ja kollegojen tuki sekä räätälöidyt henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat (8) lisäävät kotihoitotyön veto- ja pitovoimaa.

Työntekijöiden tukemiseksi on etsittävä keinoja esimerkiksi mentorointiin liittyvien erilaisten pilotointien ja koekielujen sekä tutkimustietoon perustuvien selvitysten ja tiedolla johtamisen kautta. ●



**MINNA HUHTALA**

YTM, lehtori, projektipäällikkö,  
Satakunnan ammattikorkeakoulu



**KATJA HAUTSALO**

TiM, lehtori,  
Tampereen ammattikorkeakoulu



**SARI TEERI**

TiT, yliopettaja,  
Satakunnan ammattikorkeakoulu

**Mutkattomasti  
\* PARAS \*  
vakuutusyhtiö**  
ESI Rating 2022

**Hymyile,  
olet Turvassa.**

**Kumpi puoli näkkileivästä  
voidellaan?**

Niinpä. Yhdestä asiasta voimme kuitenkin olla samaa mieltä: Turva on ammattiliiton jäsenen oma vakuutusyhtiö. Se tarjoaa Suomen parasta vakuutuspalvelua ja aitoa vastinetta rahallesi.

**Valitse parasta turvaa osoitteesta  
turva.fi/etusi**

**Katso,  
mitä etuja  
Tajan  
jäsenenä saat!**

**turva**  
Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turva  
turva.fi • 01019 5110

**SUOMALASTA  
PALVELUA**

### LÄHTEET

- Hautsalo K, Teeri S, Salin S. Arjen auttajien matkassa – kotihoito ammattilaisten silmin. Sosiaali- ja terveysalalla. 2023;60(1):57–71.
- Perkiö-Mäkelä M, Vauhkonen A, Kupari S ym. Kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointi. Publications of the University of Eastern Finland Reports and Studies in Health Sciences 31. Itä-Suomen yliopisto; 2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-3732-2>
- Roos M, Kuosmanen L, Tevameri T, Viinikainen S. Lähihoitajien työnkuva ja työn vetovoimatekijät sosiaali- ja terveysalalla – Integratiivinen kirjallisuuskatsaus. Hoitotiede. 2022;34(3):152–168.
- Hautsalo K, Koskela N (toim). Yhdessä ammattilaisiksi – mentorointi-ops kotihoitoon. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja C. Oppimateriaaleja 23. Tampereen ammattikorkeakoulu; 2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7266-69-4>
- Kantola J, Penttilä S. Työmiön rakentamisesta yhteisöjen kehittämiseen: Kirjallisuuskatsaus yliopisto-opiskelijoille suunnattujen mentorointiohjelmien merkityksistä. Työelämän tutkimus. 2022;20(3):362–384.
- Leskelä J. Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Acta Universitatis Tampensis 1090. Tampereen yliopisto; 2005. <https://urn.fi/urn:isbn:951-44-6331-5>
- Martela F, Hakonen J, Hoang N, Vuori J. Itseohjautuvuus ja työniemu Suomessa. Onko itseohjautuvuus työhyvinvoinnin vai -pohoinvoinnin lähdde. Aalto University publication series. Business + Economy 3/2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-64-0359-5>
- Kox JHAM, Groenewoud JH, Bakker EJM, et al. Reasons why Dutch novice nurses leave nursing: A qualitative approach. Nurse Educ Pract. 2020;47:102848.



# Järjestöasiaa

AKAVALAISET HOITAJAT:

## Aikuiskoulutustuki on säilytettävä

Taja, Suomen Terveystieteiden ja  
Suomen Työterveyshoitajaliitto nostavat esiin  
yhteiskannanotossa aikuiskoulutuksen merkityksen  
sote-aloille ja painottavat, että sen tukeminen on  
sekä yksilön että yhteiskunnan etu.



AKAVALAISET HOITAJAT

Akavalaiset hoitajaliitot julkaisivat marraskuussa yhteiskannanoton aikuiskoulutustuen säilyttämisen puolesta. Liitot vetoavat, että aikuiskoulutustuki on säilytettävä, koska se turvaa toimeentuloa sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille, joilla on työuransa aikana tarvetta täydentää ammatillista osaamistaan tai lisäkoulutusta.

Aikuiskoulutustuki mahdollistaa nopeasti kehittyvän sote-alan edellyttämän lisä- ja jatkokoulutautumisen työuran eri vaiheissa ja tukee myös olennaisesti sote-ammattilaisten mahdollisuuksia edetä uralla. Kannanotossa painotetaan, että näin aikuiskoulutustuki parantaa työn vetovoimaa ja turvaa myös hoitotyön

opettajien ja johtajien koulutautumisen ja riittävän määrän.

Kannanotossa tuodaan esiin, että aikuiskoulutuksen tukeminen on erinomainen keino pitää työikäiset töissä, sillä se mahdollistaa myös esimerkiksi terveydentilan tai työtilanteen edellyttämän alan vaihtamisen. Liitot painottavat, että aikuiskoulutustuen säilyttäminen on sekä yksilön että yhteiskunnan etu.

KANNANOTTO: Akavalaiset hoitajat:  
Aikuiskoulutustuki on säilytettävä  
- Akavan sairaanhoitajat ja Taja ry

## Tajalta lausunto laatusuositukseen

Taja antoi lausuntonsa Laatusuositukseen aktiivisen ja toimintakykyisen ikääntymisen ja kestävien palvelujen turvaamiseksi 2024–2027.

Lausunnotsamme aktiivisen ja toimintakykyisen ikääntymisen ja kestävien palvelujen turvaamisen laatusuositukseen painotamme muun muassa sitä, että hyvinvointialueiden ikäihmisten palveluverkon rakennetta tulee muuttaa hallitusti. Väestön ikääntymiseen ei voi vastata ainoastaan muuttamalla raskaan hoivan palvelurakennetta yhteisölliseen asumiseen, vaan sen sisältö ja sopivuus ikäihmisten toimintakykyyn tukemiseksi tulee ensin selvittää. Tarvitaan laajasti liikkuvia palveluita oikea-aikaisen palvelutarpeen kartoittamiselle. Palvelutarpeen arviointi tulee tehdä lakisäätöisesti viivytyksettä.

Henkilöstön koulutukseen, osaamiseen ja täydennyskoulutukseen tulee kiinnittää erityistä huomiota, jotta voidaan turvata laadukas ja kestävä palvelurakenne. Ikääntyneiden ja muistisairaiden hoivatyo on ymmärrettävä erityistä osaamista ja koulutusta vaa-

tivaksi työksi. Tämä on keskeistä myös vanhustyön vetovoiman vahvistamisessa. Muistisairaahan hoito ja kohtaaminen vaatii aivan omaa osaamistaan.

Myös työntekijöiden työurien pidentämiseen tärkeitä toimenpiteitä tulee laajasti kehittää. Hyvä johtaminen, työn psykososiaalinen tuki, riittävät resurssit, työn fyysistä raskautta helpottavat ratkaisut ja esimerkiksi liikunta- tai kulttuuriharrastusten tukeminen ovat työntekijän jaksamista tukevia asioita.

Muistutamme, että kielteinen uutisointi vanhusten hoivasta tuskin lisää eettistä kuormitusta. On hyvä, että epäkohtia nostetaan (myönteisten näkökulmien ohella) esille. On erittäin tärkeää painottaa, että epäkohtia saa ja pitää nostaa esille ja niiden puuttumiseksi on löydettävä organisaatiossa tarvittavat rakenteet.

# Uusi perehdytysohjelma parantaa tiedonsaantia

Onnistunut perehdytys hyödyttää niin työntekijää, työnantajaa kuin asiakastakin. Helsingin terveysasemilla perehdytystä kehitettiin uudella perehdytysohjelmalla.

Perehdytyksen kehittäminen lisäsi veto- ja pitovoimaa, mutta esiin tuli myös jatkokehittämisen tarpeita.

**J**ulkisessa keskustelussa esiintyy usein huolta terveydenhuollon työvoiman heikosta saatavuudesta ja alan vetovoimaisuuden heikkenemisestä.

Yksi veto- ja pitovoimaa vahvistava tekijä on työolot, ja niitä voidaan parantaa myös ilman mittavia investointeja.

Helsingin kaupungin strategiassa työolojen kehittäminen on huomioitu tavoitteissa, jotka liittyvät henkilöstön viihtyvyyteen, parempaan veto- ja pitovoimaan sekä hyvään henkilöstöpolitiikkaan (1).

Perehdytys on yksi työsuhteen avainhetkistä (Kuvio 1), jonka onnistumista edistävät perehdytysjärjestelmän säännöllinen arviointi, seuranta ja kehittäminen. Parhaimmillaan perehdytys toivottaa työntekijän tervetulleeksi, motivoi työhön ja virittää tulevaan.

Helsingissä perehdytyksen kehittämiseen tartuttiin uuden perehdytysohjelman avulla. Sen kehittäminen alkoi Kalasataman terveysasemalta, ja tavoitteena oli yhtenäistää terveysasemien vaihtelevat perehdytyskäytännöt. Uusi perehdytysohjelma otettiin käyttöön vuoden 2022 alussa.

Työntekijöiden näkemyksiä kehityksestä perehdytyksestä selvitettiin kyselyllä ja haastattelulla syksyllä 2022 (Kuvio 2). Kyselyyn vastasi 31 työntekijää, joista noin puolet edusti uuteen perehdytysohjelmaan osallistuneita (n=15) ja hieman yli puolet (n=16) aiemmin perehtyneitä. (Taulukko 1)



## TERVEYDENHUOLLON HENKILÖSTÖN ONNISTUNEEN PEREHDYTYKSEN HYÖDYT

### Miksi terveydenhuollon henkilöstön perehdytys on tärkeää?

Perehdytys on työntekijän lakisäätäinen oikeus ja sen onnistunut toteutuminen on niin työnantajan, työntekijän kuin organisaation asiakkaan edun mukaista.

### Perehdytyksellä voidaan muun muassa

- > auttaa työntekijää sisäistämään ammattiroolinsa organisaatiossa (2),
- > edistää työntekijän tunnetta organisaation jäseneksi kuulumisesta (2)
- > vaikuttaa työntekijän mielikuviin työnantajasta, organisaatiokulttuurista ja työyhteisön ilmapiiristä (3)
- > turvata laadukkaan ja turvallisen hoidon toteutuminen (4)
- > edistää työntekijän sitoutumista ja tyytyväisyyttä työpaikkaansa (4).

Nämä tekijät ovat yhteydessä organisaation veto- ja pitovoimaan työnantajana.

Kuvio 1.

Ylipäättään sulle on kaikki vähän uutta ja emmä nyt sano ihmeellistä mut uutta, ja sitte ku sulle aletaa organisaatorakenteit siin selittää sillee, joo, no ku nyt ensin löytäis ton pukukaapin ja mitä mä teen tääl niinku käytännössä.

## Uusi ohjelma parantanut tiedonsaantia monilta osin

Uuteen perehdytysohjelmaan osallistuneilla vastaajilla tiedonsaanti perehdytyksessä oli pääsääntöisesti samaa tasoa tai parempaa verrattuna aiemmin perehtyneiden tiedonsaantiin. Vain tiedonsaanti ensiapu- ja tapaturmatilanteen toimintaohjeistuksista oli aineiston perusteella aiempaa heikompaa.

Tiedonsaannin arvioitiin parantuneen etenkin työterveyshuoltoon, organisaation toimintatapoihin, toimintaan ja asiakkaisiin sekä koulutukseen, viestintään ja henkilöstöetuihin liittyvien aiheiden osalta. Työntekijät kuitenkin arvioivat saaneensa riittämättömästi tietoa etenkin palkkaukseen, työskentely-ympäristöön ja turvallisuuteen liittyvistä aiheista. Enemmän tietoa olisi toivottu myös esimerkiksi työsuojeluasioista, haitta- tai vaaratapahtuman ilmoittamisenmenetelystä sekä erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavista tehtävistä.

## Työkokemus vaikuttaa tiedontarpeeseen

Perehdytysohjelma lisäsi työntekijöiden tiedonsaantia useista perehdytyksen keskeisistä aiheista. Aiheet, joista

Käytännönläheisempää tietoa ois hyvä saada varsinkin siin ensimmäisenä päivänä ja varsinkin niille, jotka ei oo aikasemmin ollu eikä tiää mitään terveysasematyöstä, nii osaa sit alkaa sitä pureksii.

tiedonsaanti koettiin riittämättömäksi, edustavat työelämään tai työpaikkaan liittyvää perusosaamista.

Kyselyssä korostuivat iältään kohtalaisen nuorten ja lyhyen työkokemuksen omaavien työntekijöiden vastaukset, mikä saattaa osaltaan vaikuttaa arvioituun tiedon tarpeeseen. Toisaalta myös haastattelussa korostui toive käytännönläheisyydestä.

Perehdytyksessä olisi hyvä huomioida työntekijöiden aiempi osaaminen ja kokemus työelämästä. Toisaalta perehdytyksen yksilöiminen on valtava haaste, eikä kokeneeltakaan työntekijältä voi olettaa tietynlaista osaamista.

## Tiedon suuri määrä ja abstraktius haastavaa

Haastatteluaineiston perusteella työntekijät kokivat uuteen työhön tullessaan omaksuttavan tiedon suuren määrän haastavana hallita. Lisäksi organisaation tasoa koskeva tieto koettiin abstraktina ja käytännön työn näkökulmasta kaukaisena.

Työntekijät kokivat myös sähköiset ohjepankit ja organisaatiossa käytetyt lyhenteet monimutkaisina hallita ja hidasteina uuden oppimiselle. Kasvokkain toteutettu perehdytys koettiin oppimisen kannalta toimivaksi ratkaisuksi.

## Jaksottaminen ja yhteys käytäntöön tukevat oppimista

Työntekijät kaipaavat perehdytyksessä selkeästi esitettyä ja omaan työhönsä tiiviisti liittyvää tietoa. Käytännön näkökulman korostaminen helpottaa perehtymistä myös organisaatiosoihin, usein teoreettisina koettuihin aiheisiin.

Perehdytys sisältää usein laajan kokonaisuuden työlle keskeisistä aihealu-

## PEREHDYTYSOHJELMAN ARVIOINTI PÄHKINÄNKUORESSA

### Mistä projektissa oli kyse?

- › Riittävää tiedonsaantia perehdytyksen keskeisistä aiheista selvitetiin sähköisellä kyselyllä.
- › Kysely kohdennettiin uuteen perehdytysohjelmaan osallistuneiden lisäksi Kalasataman terveysaseman koko henkilöstölle ryhmien arviointien vertaamisen mahdollistamiseksi.
- › Kysely perustui sisällöltään Työturvallisuuskeskuksen Perehdyttämisen tarkistuslistaan (57 väittämää) (5).
- › Fokusryhmähaastattelulla syvennettiin kyselyn avulla saatua tietoa.
- › Ryhmähaastatteluun osallistui neljä uuteen perehdytysohjelmaan osallistunutta työntekijää.
- › Haastatteluaineisto analysoitiin teemoittelun avulla.

Kuvio 2.

## KYSELYYN VASTANNEIDEN (N=31) TAUSTATIEDOT

Taustakysymys		n	%
Ikäryhmä	18–24-vuotiaat	4	12,9
	25–34-vuotiaat	14	45,2
	35–44-vuotiaat	4	12,9
	45–54-vuotiaat	5	16,1
	55–60-vuotiaat	3	9,7
	yli 60-vuotiaat	1	3,2
Ammattinimike	lähi-/perushoitaja	4	12,9
	sairaanhoitaja	10	32,2
	terveydenhoitaja	14	45,2
	lääkäri	2	6,5
	muu	1	3,2
Työskennellyt aiemmin Helsingissä terveysasemalla	kyllä	16	51,6
	ei	15	48,4
Työssä aloittamisen ajankohta	ennen vuotta 2022	16	51,6
	vuonna 2022	15	48,4
Työkokemus terveysasematyössä	alle 1 vuotta	13	41,9
	1–5 vuotta	7	22,6
	yli 5 vuotta	11	35,5

Taulukko 1.

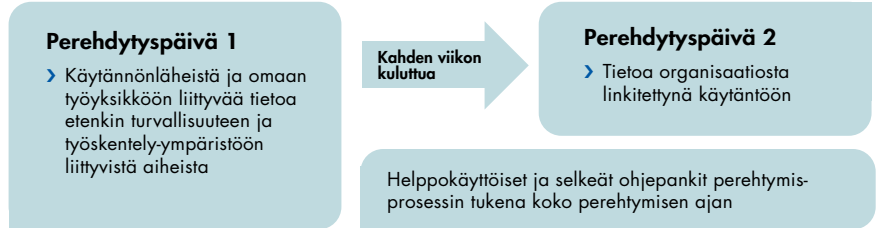
eista. Työntekijät toivat esille, että laajojen asiakokonaisuuksien sisäistämistä edistää tiedon tarjoaminen pienissä ja helposti omaksuttavissa osissa. Oppimisen sujuvoittamiseksi perehdytys olisi myös hyvä jaksottaa niin, että alkuun keskityttäisiin työhön liittyviin käytännön asioihin ja vasta tämän jälkeen syvennettäisiin organisaatiotasosta tietämystä.

Tulosten perusteella laaditussa työntekijälähtöisen perehdytyksen esimerkissä perehdytys toteutetaan kahdessa osassa jaksotettuna käytännöstä organisaatiotasoon (Kuvio 3).

### Perehdytys näkyy palvelun laadussa ja työhön sitoutumisessa

Aineistosta käy ilmi, että perehdytyksen perusteella työpaikalla koettiin vallitsevan myönteinen ja hyviä työoloja edistävä ilmapiiri. Organisaatio näyttäytyi perehtyvälle työntekijöille joustavana, välittävänä sekä avointa ilmapiiriä ylläpitävänä työnantajana.

Onnistunut perehdytys hyödyttää niin työntekijää, työnantajaa kuin asiakkaitakin. Työntekijöiden tarpeista lähtevä perehdytyksen kehittäminen voi edis-



Kuvio 3.

tää myönteistä mielikuvaa työnantajasta ja sitouttaa työyhteisöön.

Työntekijän näkökulmasta riittävän käytännönläheistä, tiiviisti omaan työyksikköön liittyvää tietoa sisältävä perehdytys vahvistaa osaamista, mikä voi puolestaan näkyä palvelun laadussa. Perehdytyksen työntekijälähtöiseen kehittämiseen kannattaa panostaa, sillä työhönsä sitoutunut, osaava työntekijä on työnantajalle arvokas voimavara ja avain hyvän hoidon tarjoamiseen. ●

#### LÄHTEET

- 1 Helsingin kaupunki. Kasvun paikka – Helsingin kaupunkistrategia 2021–2025. Helsingin kaupunki. 2021. <https://stplattaprod.blob.core.windows.net/strategiatalousprod/Helsingin%20kaupunkistrategia%20Kasvun%20paikka.pdf>
- 2 Delobbe N, Cooper-Thomas H, De Hoe R. A new look at the psychological contract during organizational socialization: The role of newcomers' obligations at entry. *J Organ Behav.* 2016;37(6):845–867.
- 3 Kauhanen J. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki, SanomaPro. 2012.
- 4 Gellerstedt L, Moquist A, Roos A, Bergkvist K, Craftman Å. Newly graduated nurses' experiences of a trainee programme regarding the introduction process and leadership in a hospital setting – A qualitative interview study. *J Clin Nurs.* 2019;28(9–10):1685–1694.
- 5 Työturvallisuuskeskus. Perehdyttämisen tarkistuslista. Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä. 2016. <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttamisen-tarkistuslista/>



**ANNA KOSTYLEV**  
sh, th, TrK, TrM-opiskelija,  
Turun yliopisto, Hoitotieteen laitos



**KRISTA POIKAJÄRVI**  
sh, TrK, TrM-opiskelija,  
Turun yliopisto, Hoitotieteen laitos



**MEERI MUSTONEN**  
sh, TrM, väitöskirjatutkija,  
Turun yliopisto, Hoitotieteen laitos;  
ylihoitaja, Helsingin kaupunki

**MAIJA HUPLI**  
sh, THT, yliopistonlehtori,  
Turun yliopisto, Hoitotieteen laitos







## Kaisa Nieminen

KM, hyvinvointitaitojen opettaja, PPC-Coach  
(positiiviseen psykologiaan perustuva ratkaisukeskeinen valmentaja)

# Kuormituksen ja palautumisen keinulauta

Kuormituksen ja palautumisen välinen tasapaino luo perustan hyvinvoinnille. Hyvässä arjessa vallitsee joustava tasapainon tila, jossa pysyy toimimaan tilanteen mukaan ja lepäämään, kun sen aika on.

Kuormituksen ja palautumisen välinen vaihtelu on kuin keinulauta, jolla ehkä välillä kiikutaan puolelta toiselle, mutta joka on mahdollista saada myös vaakatasoon. Keinuminen onnistuu parhaiten, kun laudan päissä on saman verran painoa. Kun kuormitusta on enemmän ja keinulaudan toinen pääty keikahtaa kohti maata, tarvitaan painoa enemmän myös palautumisen puolelle. Mitä enemmän kuormitus painaa, sitä enemmän tarvitaan vastapainoksi palautumista.

Hyvässä arjessa on siis keskeistä säädellä palauttavia ja kuormittavia asioita, jotta keinulauta pysyy tasapainossa. Kuormitusta voi ehkä toisinaan keventää vähentämällä kuormittavan tekemisen määrää ja intensiteettiä, mutta samalla on tärkeää myös lisätä laudan toiseen päähän palauttavia asioita.

Riittävä uni on keskeistä palautumisen kannalta, mutta nostan tässä tarkasteluun palautumisen pari muuta peruspilaria: palauttavan tekemisen ja niin sanotun loppoajan. Kaiken hereilläoloajan ja tekemisen ei tulisi olla kuormittavaa, sillä pelkkä nukkuminen harvoin riittää yksin palauttamaan keinulaudan tasapainoa. Unen laatu saattaa myös heiketä, jos levolle ei ole aikaa muulloin kuin nukkessa.

Usein sitä tietää itse parhaiten ne itselle sopivat tavat palautua. Moni tunnistaa varmasti

sen tunteen, kun tekee jotakin kivaa, mitä haluaa tehdä ihan vain tekemisen vuoksi. Silloin ollaan myös palautumisen äärellä. Palauttava tekeminen, mitä ikinä se onkaan, on kiireetöntä eikä sitä dominoi aikataulut ja tavoitteet. Tärkeää on, että se on jotain sellaista, mitä haluat tehdä ja johon valitset käyttää aikaasi.

Toiset ovat löytäneet palautumiseen hengitysharjoitukset ja meditaation. Toiset valitsevat sukan neulomisen tai palapelin tekemisen. Monet kokevat luonnossa liikkumisen palauttavana. Toiset palautuvat urheilulla. Palautuminen on myös tilannesidonnaista: joskus rauhassa kynttilänvalossa istuskelu palauttaa parhaiten, joskus hikilenkki tai ystävien näkeminen. Itsetuntemus auttaa tunnistamaan sen, minkälaista palautumista milloinkin tarvitsee. On hyvä myös pysähtyä pohtimaan omia tapoja ja kyseenalaistaa välillä omia keinoja rentoutua. Esimerkkinä tästä puhelimen selailu. Vaikka se voi tuntua rentoutavalta tekemiseltä, on se aivoille myös hyvin kuormittavaa eikä välttämättä palvele intensiivisen työpäivän jälkeen palautumisen tarvetta.

Luppoaika on aikaa, jolloin voit valita, mitä teet vai teetkö mitään. Sitä pitäisi olla edes vähän joka päivä – ja tosiaan vähänkin voi riittää. Palautumista varten ei ole hyvä odottaa vain viikonloppuja tai lomapäiviä, vaan pieniä hetkiä sille tulisi löytää arkisinkin. Viime aikoina on puhuttu paljon palautumisesta työpäivän aikana. Kun työaikana onnistuu löytämään palauttavia hetkiä, on myös vapaa-aikana helpompi palautua. Myös palau-

tumiseen nimittäin tarvitaan energiaa; jos sen kuluttaa työpäivän aikana kokonaan loppuun, palautumiseen on hyvin vaikeaa.

Monesti voi tuntua siltä, että aikaa palautumiselle ei vain ole. Tasapainoa täytyykin ehkä lähteä hakemaan pohtimalla omaa ajankäyttöä. Usein aikaa, jolla operoida, löytyy enemmän kuin uskoisikaan, kun havainnoi tietoisesti, mihin aikaa käyttää ja mihin sen haluaisi käyttää. Oma tekemistä voi esimerkiksi jaotella neljään eri lokeroon: pakolliseen, tarpeelliseen, ei-tarpeelliseen ja tärkeään tekemiseen. Mitä asioita on oikeasti pakko tehdä? Kuluuko aikaa kuormittavaan tekemiseen, joka ei kuitenkaan ole tarpeellista? Teetkö mielestäsi tarpeeksi asioita, jotka ovat tärkeitä mutta eivät pakollisia?

Näin loppuvuodesta moni kokee usein olevansa erityisen kuormittunut. Mahdollisesti lähestyvä loma voi puskea tekemään vielä vähän enemmän, koska ”kohta saa sitten levätä”. Kannustan kuitenkin etsimään tasapainoa kuormituksen ja palautumisen keinulaudalla kiikkumiseen jo ennen lomaa ja ihan arjessa. Kun kuormitus ei pääse painamaan keinulaudan toista päätä pitkäksi aikaa maan tasalle arkena, myös loma palauttaa nopeammin ja kerryttää voimavaroja varastoon hyvän arjen rakentamiseen ja tasapainoiseen keinumiseen. Toivotan kaikille iloa, valoa ja tasapainoa lähestyvään juhla-aikaan ja aivan tavalliseen arkeen. ●

# Työntäyteisiä ja antoisia marraskuun päiviä

” Tyypillisestä työpäivästä tai työviikosta hoitotyön lehtorina on siinä mielessä haastavaa kertoa, että keskenään samankaltaisia työpäiviä ei oikeastaan ole.

Raamit hoitotyön lehtorina toimimiseksi antaa 1600 vuosityötuntia. Tuosta ajasta 12 viikkoa on vapaajaksoa eli tavallisemmin lomaa. Jäljelle jää siis 40 40-tuntista viikkoa työtä. Työt eivät kuitenkaan jakaudu tasaisesti, vaan välillä tehdään 60-tuntisia työviikkoja ja välillä on kevyempää.

## Opetusta, hanketyötä ja tuutorointia

Jokaisen lehtorin vuosityöaika täytetään erilaisilla tehtävillä. Oma työaikani koostuu pääosin opetuksesta ja hanketyöstä. Osan tehtävistä voi hoitaa etänä, osa tapahtuu kampuksella tai muualla kontaktissa.

Tänä vuonna opettamani opintojaksot ovat olleet kirurgista hoitotyötä, roketusosaamista ja tehohoitotyötä. Siihen, mitä seuraavana vuonna opettaa, pystyy pitkälti vaikuttamaan itse oman mielenkiinnon tai osaamisen mukaan.

Olen mukana EU-rahoitteisessa hankkeessa *Innovative, equally accessible teaching model for infection control: from nursing students to the general population*. Hankkeessa kehitetään Turun ammattikorkeakoulun ja Viron, Espanjan, Turkin ja Portugalin yliopistojen yhteistyönä yhteistoiminnallisen oppimi-



MINUN TYÖVIKKONI



Sain kirurgisen hoitotyön tunnilta opiskelijoita mukaan kuvaan.

sen mallia ja siihen innovatiivisia menetelmiä käsihygienian opettamiseksi.

Hankkeen ja opetuksen lisäksi osa työstäni kuluu myös opiskelijaryhmien tuutorointiin sekä heidän harjoitteluidensa ohjauksiin. Jokaisella lehtorilla voi olla myös erilaisia muita vastuutehtäviä. Minä toimin sisätautikirurgisen tiimin toisena tiimiveturina ja olen mukana laitepassityöryhmässä.

## Kokoustamista

Jaan kanssanne tässä jutussa viisi työpäivääni marraskuun alusta. Marraskuu

on tyypillisesti lehtoreilla työntäyteistä aikaa. Niin myös minulla.

Keskiviikkona 1.11. suuri osa työpäivästä kului kokouksissa. Olin aamulla ensin pitkässä kokouksessa, josta siirryin välillä opiskelijoiden pariin pitämään kirurgisen hoitotyön opintojakson alkuinfon. Infosta palasin vielä meneillään olevaan kokoukseen. Lounaan jälkeen oli uusi kokous, jossa toimin tällä kertaa sihteerinä.

Päivän loppupuolella kävin tarkistamassa tehohoitotyön luokan, koska minulle oli tulossa seuraavalla viikolla sijainen

**KUKA**  
 > Maija Valta

**KOULUTUS**  
 > TtM, Sh (amk)

**TEHTÄVÄNIMIKE**  
 > Hoitotyön lehtori

**TYÖPAIKKA**  
 > Turun ammattikorkeakoulu, Terveys ja hyvinvointi, Sairaanhoidon osaamisala



Tallinnan yliopistolla hankeasioita työstämässä.



Muutaman kollegan kanssa lounastauolla yhteisessä tilassamme.



Aikaisemmin syksyllä kampuksemme takana järjestetyllä JVG:n keikalla yhdessä työkalavereiden kanssa.

teho-osastolta, kun itse olisin hankemat- kalla Tallinnassa. Tämä jälkeen minulla oli vielä kehityskeskustelu aika esihenkilöni kanssa. Pääsin lähtemään kotiin noin klo 16.30. Kotona avasin vielä tietokoneen ja suunnittelin seuraavan päivän opetuksia ja vastailin sähköposteihin.

## Kirurgisen hoitotyön opetusta

Torstaina minulla oli heti aamusta alkaen opetusta kirurgisesta hoitotyöstä. Koska kyseessä oli prekliininen harjoittelutunti, paikalla ollut ryhmä oli kompaktin kokoi- nen. Olin ryhmän kanssa kuusi tuntia, ja tuona aikana harjoiteltiin preoperatiivista ja postoperatiivista hoitotyötä sekä tehtiin lääkelaskukoe substanssiin liitty- vistä laskuista. Tuntien jälkeen siirryin kiireesti kotiin, koska klo 15.30 alkava tehohoitotyön tunti oli tällä kertaa etänä. Opetuksen päätyttyä klo 18 vastasin vielä muutamaamaan sähköpostiin.

Perjantaina minulla oli kirurgisen hoitotyön tunti samoilla sisällöillä kuin torstaina. Opetuksen jälkeen kokoustin Teamsissa niiden kollegoideni kanssa, joiden kanssa olin lähdössä maanantaina hankematkalle.

Hankematkakokouksen jälkeen tar- kastelin harjoittelusovelluksestamme, SunHarkasta, opiskelijoiden harjoitte- luiden tilannetta. Minulla on kolme eri tuutorryhmääni harjoitteluisia. Kaksi ryhmää oli loppusuoralla, joten katsoin

puuttavia väliarviointeja. Yksi ryhmä oli vasta aloittanut harjoittelun, ja sen osalta katsoin ja kommentoin opiskelijoiden itse kirjaamia tavoitteita. Minun oli tarkoitus tarkastaa vielä joitain opiskelijoiden teh- täviä, mutta olin niin väsynyt työviikosta, että katsoin parhaaksi sulkea tietokoneen klo 17 ja lähteä viikonlopun viettoon.

Viikonloppu menikin talkoilloissa las- ten telinevoimistelukisoissa. Sunnuntaina tein vielä pikakertauksen ja pakkaamisen Tallinnaan hankematkalle tarvittavista asioista.

## Antoisa hankematka Tallinnaan

Maanantiaamuna kello soi neljältä, mikä oli kauhistus aamu-uniselle ihmiselle. Bussi- ja laivamatkan jälkeen olimme puolilta päivin Tallinnassa Tallinna Ter- vishoiu Kõrgkoolissa. Muut hankepart- nerit Virosta, Espanjasta, Portugalista ja Turkista olivat jo paikalla. Teimme koko päivän hankeasioita. Hotellissa ehdimme käydä vain kääntymässä, kun jo lähdimme saman porukan kanssa illalliselle. Hotelliin päästyäni minun oli tarkoitus vielä tarkistaa perjantaina tarkistamatta jääneitä tehtäviä. Olin kuitenkin niin vä- synyt, että lähes kaaduin sänkyyn.

Tiistaina työstimme taas hankeasioita Tallinnan yliopistolla. Päivän jälkeen eh- dimme pyörähtää lyhyesti kaupungilla. Sen jälkeen minun oli kuitenkin tartutta- va työkoneseeni ja tein rästiin jääneitä

töitä puoleen yöhön. Tämä oli toki oma valintani. Olisin voinut siirtää tehtävien tarkistukset kotona tehtäväksi, mutta koin tarpeelliseksi lyhentää to do -listaa- ni, joka hankematkan jälkeen täytyisi uu- sista asioista.

Keskiviikko oli viimeinen päivä Tal- linnassa. Hankeasioita työstettiin jälleen. Pyysin myös päästä näkemään korkea- koulun simulaatiokeskuksen, jonne saim- mekin esittelyn. Illansuussa lähdimme ko- timatkalle ja puolen yön jälkeen olimme kotona. Matka oli työntäyteinen, mutta todella antoisa.

## Luottamus työntekijään on hienoa

Kuvaamani viikon työpäivät olivat pitkiä ja työntäyteisiä. Tämä tarkoittaa sitä, että jossain toisessa kohtaa voin hyvillä mielin tehdä kevyempiä päiviä, jos ei ole opetusta tai kokouksia. Työtä on siis välil- lä paljon, mutta työaika tasoittuu vuoden tarkastelujaksolla. Tässä kuvaamani työ- päivien kaltaisia päiviä jaksaa hyvin muun muassa siksi, että tietää pitkien päivien jakson olevan aina vain hetkellistä.

Työssäni on mahtavaa luottamus työntekijään. Tiedän myös, mitä minulta odotetaan ja mitä minun kuuluu tehdä. Mukavat kollegat auttavat jaksamaan ras- kaimpienkin työputkien aikana. Viihdyn työyhteisössämme hyvin ja pyrinkin aina osallistumaan, kun meille järjestetään eri- laisia tapahtumia.” ●



A NEW AGENDA FOR NURSE EDUCATOR EDUCATION IN EUROPE -TUTKIMUS- JA KEHITTÄMISHANKE

# Kohti yhtenäistä hoitotyön opettajien koulutusta

Hoitotyön opettajien osaamiseen liittyvät vaatimukset vaihtelevat runsaasti Euroopan sisällä. Tarve yhteisille opettajien osaamis- ja koulutusvaatimuksille kuitenkin tunnustetaan. Yhtenäiset vaatimukset edistävät tärkeää koulutusyhteistyötä ja parantavat eurooppalaisen osaamisen ja koulutuksen laatua.

**H**oitotyön koulutukselta vaaditaan korkealaatuisuutta nyt enemmän kuin koskaan. Tulevien hoitajien tulee olla asiantuntijoita, jotka osaavat vastata hoitotyön muuttuviin vaatimuksiin. Hoitotyön opettajilla on keskeinen rooli opiskelijoiden tarvittavan osaamisen saavuttamisessa.

Hoitotyön koulutusta ohjaavat Euroopassa EU-direktiivit. Sen sijaan hoitotyön opettajien osaamisvaatimuksia tai

koulutusta ei säädellä mitenkään, ja ne vaihtelevatkin maittain melkoisesti (1): Joissain maissa opettajien koulutusvaatimuksena on tohtorin tutkinto, toisissa taas riittää maisterin tutkinto. Pedagogista koulutusta vaaditaan vain harvoissa Euroopan maissa.

Turun yliopiston hoitotieteen laitos johti kolmivuotista (2020–2023) eurooppalaista hoitotyön opettajien osaamisen ja koulutuksen tutkimus- ja kehittämishanketta A New Agenda for Nurse

Educator Education in Europe, jonka tavoitteena oli harmonisoida ja kehittää yhteistä hoitotyön opettajan koulutusta Eurooppaan.

## **Yhteiset osaamisvaatimukset**

Hankkeessa tehtyjen tutkimusten tulosten perusteella voidaan todeta, että hoitotyön opettajien osaaminen on hyvällä tasolla, mutta maiden välisiä eroja löytyy. Opiskelijat olivat joka maassa arvioinneis-



## SUOSITUKSET HOITOTYÖN OPETTAJIEN OSAAMISEN EDISTÄMISEKSI

### Kvalifikaatio- ja kompetensivaatimukset

Luoda yhteiset EU-direktiiviin perustuvat kvalifikaatio- ja kompetensivaatimukset

Perustaa koulutus- ja osaamisvaatimukset uusimpaan ja korkeatasoiseen tietoon

Tavoitella koulutusvaatimuksena tohtorin tutkintoa ja vähintään 30 ECTS laajuisia pedagogisia opintoja

### Jatkuva oppiminen

Tuottaa räätälöityjä jatkuvan oppimisen koulutuksia, jotka heijastavat yhteiskunnallisia terveystrendejä ja muutoksia

Tarjota mentorointia hoitotyön opettajien ammatillisen kehityksen tueksi

Edistää kansainvälistä yhteistyötä opettajien ammatillisessa kehityksessä

Kohdistaa resursseja opettajien jatkuvaan ammatilliseen kehittämiseen uran kaikissa vaiheissa

### Työhyvinvointi

Tarjota opettajille strategioita henkilökohtaisen ja ammatillisen hyvinvoinnin edistämiseen

Luoda opettajille mahdollisuuksia hallita työn paineita ja työmäärää

Mahdollistaa opettajille hallittavissa oleva työmäärä

### Seurantajärjestö (ONE) opettajille

Edistää yliopistojen välistä yhteistyötä ja opettajavaihtoa opettajien asiantuntemuksen ja kokemuksen kehittämiseksi eri maiden välillä

Ohjata koulutusorganisaatioita opettajien koulutuksen parhaista käytännöistä Euroopassa

Luoda mahdollisuuksia resurssien kehittämiseen ja jakamiseen kestävästi opettajatyövoiman tukemiseksi

### Eurooppalainen koulutusakatemia

Luoda koulutuskokonaisuuksien verkosto, koulutusakatemia, joka organisoii koulutusta opettajille ja tekee tutkimusta edistääkseen hoitotyön opettajien työtä ja kehittämistä

sa kriittisempiä kuin opettajien esihenkilöt tai opettajat itse. (2)

Hankkeen lopputuloksena luotiin yhteiset suositukset opettajien osaamisvaatimuksille, koulutukselle ja täydennyskoulutukselle. Laaditut suositukset perustuvat hankkeessa tehtyihin tutkimuksiin ja toteutettuun Empowering the Nurse Educators in the Changing World -koulutusohjelmaan (30 ECTS).

Ennen suositusten julkaisemista koulutusalan asiantuntijat, muun muassa opettajat ja koulutuksen johtajat, kommentoivat ja arvioivat niitä. Arviointiin osallistui 12 asiantuntijaa kahdeksasta Euroopan maasta sekä eurooppalainen hoitotyön opettajien FINE-järjestö (European Federation of Educators in Nursing Science).

### Selvä tarve kehittämiselle

Hankkeessa tuotettujen suositusten arvioinnin tulosten perusteella voidaan sanoa, että Euroopassa on selkeä tarve yhteisille hoitotyön opettajan osaamis- ja koulutusvaatimuksille. Opettajien jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien edistäminen ja mahdollistaminen nähtiin kommenteissa erittäin tarpeellisenä samoin

kuin opettajien työhyvinvoinnin edistäminen ja siihen opastaminen jo koulutuksen aikana.

Hoitotyön opettajien koulutus ja täydennyskoulutus vaatii kehittämistä, ja sitä tulee tarkastella opettajan oman näkemyksen lisäksi myös muista näkökulmista, kuten organisaation ja terveydenhuoltojärjestelmän sekä yhteiskunnan, esimerkiksi lainsäädännön, näkökulmista (3).

Arviointikierroksella suositukset saivat kritiikkiä esimerkiksi korkeista koulutusvaatimuksista. Suosituksissa esitettiin, että opettajilla tulisi olla tohtorin tutkinto ja vähintään 30 opintopisteen laajuiset pedagogiset opinnot. Tohtorin tutkinnon vaatimus on vaikea saavuttaa, koska useissa maissa on vasta vähän tohtorikoulutettuja hoitotieteilijöitä.

### Yhteistyötä ja laadukasta koulutusta

Suosituksena hankkeessa esitettiin yhteisten osaamisvaatimusten lisäksi myös seurantajärjestön ja yhteisen verkoston perustamista opettajien osaamisen edistämisen ja koulutuksen tasavertaisen toteuttamisen edistämiseksi Euroopassa

(Kuvio). Verkosto loisi pohjan eurooppalaiselle koulutusyhteistyölle, jota nykyään tarvitaan yhä enemmän.

Tavoitteena on, että hankkeessa laaditut suositukset otetaan käyttöön hoitotyön opettajien toiminnassa ja koulutuksessa kaikissa maissa, joissa hoitotyön koulutusta ohjaavat EU-direktiivit. Näin voidaan edistää osaamisen ja koulutuksen korkealaatuisuutta sekä työvoiman liikkuvuutta. ●

### TUTUSTU HANKKEESEEN

> <https://new-nurse-educator.utu.fi/>



**LEENA SALMINEN**  
Professori, Hoitotieteen laitos,  
Turun yliopisto  
Sivutoiminen ylihoitaja,  
Varsinais-Suomen hyvinvointialue

### LÄHTEET

- 1 Campos Silva S, Salminen L, Elonen I, ym. Nurse educator education in six European countries – A descriptive study. *Int J Health Prof.* 2022;9(1):67–77.
- 2 Elonen I, Kajander-Unkuri S, Cassar M, ym. Nurse Educator Competence in Four European Countries – A Comparative Cross-sectional Study. *Nurs Open.* 2023. doi:10.1002/nop2.2033
- 3 Smith J, Kean S, Vauhkonen A, ym. An integrative review of the continuing professional development needs for nurse educators. *Nurse Educ Today.* 2023;121:105695.

# Nuorten elintapavalintoihin mahdollista vaikuttaa

Koulu- ja harrasteympäristöissä toteutettavilla interventioilla voidaan edistää nuorten hyvinvointia. NIKO-hankkeessa selvitettiin varsinaissuomalaisten nuorten elintapoja ja niihin liittyviä asenteita ja kehitettiin nuoriin kohdistuvan terveydenedistämistyön toimintamalleja.

**N**uorten hyvinvointi on viimeisen vuosikymmenen aikana parantunut: nuoret kokevat terveydentilansa paremmaksi, terveystotumukset ovat kohentuneet, tupakointi ja humalajuominen on vähentynyt ja liikunnan harrastaminen lisääntynyt (1,2).

Kouluympäristöissä toteutettavilla terveyden edistämisen interventioilla voidaan edistää nuorten hyvinvointia sekä heidän kognitiivisia ja sosiaalisia taitojaan. Tutkitusti parhaiten tässä toimivat sellaiset toimintamallit, jotka yhdistävät eri lähestymistapoja, lisäävät nuorten tietoisuutta ja opettavat vertaispaineen voittamisen mahdollistavia taitoja. (3)

Jalkautuvalla ja osallistavalla terveydenedistämistyöllä pyritään tavoittamaan ihmisiä heidän arkipäiväisissä elämäntilanteissaan (3,4). Arkiympäristöihin jalkautuva terveydenedistämistyö saavuttaa erityisesti nuoret tehokkaasti: lähestymistavalla voidaan tunnistaa kohderyhmän ainutlaatuiset tarpeet ja luoda ympäristöjä, joissa terveelliset valinnat ovat helppoja ja houkuttelevia.

Nuorten osallistaminen tuo lisäarvoa terveyden edistämisen valtakunnallisille, jopa kansainvälisille, strategioille (4): nuoret tarjoavat uusia näkökulmia erityisesti nuorten hyvinvointipalvelujen kehittämiseen, ja osallistuminen antaa nuorille tunteen vaikuttamismahdollisuuksista yhteiskunnassa. Tämä voi lisätä nuorten sitoutumista oman terveyten-



Nuoret tutustuivat Touko-terveysbussiin koulun pihassa.

sä edistämiseen. Lainsäädäntö tukee ja mahdollistaa jo nyt nuorten laajaa kuulemistamista (5).

## NIKO-hanke kartoitti nuorten terveyttä ja elintapoja

Nuorten terveyden edistämisen lähtökohta on nykytilanteen kartoitus. Tietoa tarvitaan, jotta terveyden edistäminen kohdentuisi yhä selkeämmin nuorten tarpeisiin. Tällaista kartoitustyötä tehtiin alueellisessa NIKO – terveyden edistäminen nuorten arjessa -hankkeessa vuosina 2017–2023.

Hankkeen kyselytutkimuksessa kartoitettiin varsinaissuomalaisten nuorten elintapoja sekä päihteiden ja nikotiiniuotteiden käyttöä ja siihen liittyviä asenteita. Lisäksi kyselyssä selvitettiin hankkeessa toteutettujen interventioiden vaikutusta nuorten elintapoihin.

Tulosten mukaan varsinaissuomalaiset nuoret kokevat terveydentilansa pää-

sääntöisesti hyväksi. Nikotiiniuotteiden käyttäjät arvioivat terveytensä heikommaksi kuin ei-käyttäjät.

Vaikka nuoret arvioivat terveytensä hyväksi, heillä esiintyy terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä oireita, joista väsymys oli nähtävissä kaikissa vastaajaryhmissä. Nikotiiniuotteiden käyttäjillä oli selkeästi enemmän päänsärkyä, huonovointisuutta, vatsakipuja sekä keskittymiskyvyttömyyttä ja alakuloisuutta kuin nuorilla, jotka eivät käytä nikotiinia.

Viidennes kyselyyn vastanneista kertoi käyttävänsä jotakin nikotiiniuotetta: perinteisiä savukkeita, sähkötupakkaa, nuuskaa tai vesipiippua. Nikotiiniuotteiden käyttö on yleisempää nuorilla, joilla on lähipiirissään nikotiinin käyttäjä. Valtaosa nuorista ei käytä tai ole kokeillut mitään nikotiiniuotetta.

Alkoholin käyttö on nuorilla yleisempää kuin nikotiinin käyttö. Noin neljännes vastaajista kertoi käyttävänsä



Taimi-peli käynnissä. Peliä pelaamalla nuoret saavat tietoa terveydestä ja se motivoi tekemään hyviä elintapavalintoja. Peli on suunnattu viides- ja kuudesluokkalaissille.

## NIKO-HANKE

➤ NIKO – terveyden edistäminen nuorten arjessa -hankkeessa kehitettiin ja luotiin vuosina 2017–2023 uudenlaisia, osallistuvia ja nuorten pariin jalkautuvia terveyden edistämisen ja syövän ennaltaehkäisyn malleja ja toimintatapoja.

➤ Varsinaissuomalaisten nuorten elintapoja, päihteiden ja nikotiinituotteiden käyttöä, käyttöön liittyviä asenteita ja NIKO-hankkeen vaikuttavuutta edellä mainittuihin kartoitettiin nuorille suunnatuilla kyselytutkimuksilla. Aineiston keruu toteutettiin strukturoidulla, sähköisellä kyselylomakkeella. Kyselylomake perustui Nuorten terveystapatutkimuksen (2015) mittariin sekä systemoitujen kirjallisuuskatsausten tuloksiin.

➤ Analysoitu aineisto koostuu 740 nuoren vastauksista. Vastaajien iät vaihtelivat 13 vuodesta 39 vuoteen, vastaajien keski-ikä ollessa 15,6 vuotta. Suurin osa vastaajista opiskeli peruskoulussa tai vastaavassa oppilaitoksessa tai lukiassa. Ammatillisessa oppilaitoksessa opiskeli vain reilu kymmenesosa vastaajista.

alkoholia vähintään kerran kuukaudessa. Humalahakuinen alkoholin käyttö on kuitenkin harvinaisempaa. Suurin osa tytöistä käyttää poikiin verrattuna enemmän alkoholia. Nikotiinin käytöllä on vahva yhteys alkoholin, erityisesti humalahakuiseen, kulutukseen.

## Nuorten pariin jalkautuvia toimintamalleja

Nuorten nikotiinituotteiden käyttö on globaalisti tiedostettu ongelma. Käytön taustalla on useita tekijöitä: perheellä ja ystäväpiirillä on todettu olevan suurin vaikutus siihen, millaisia asenteita nuori omaksuu. Myös harrastuksilla ja roolimalleilla on vaikutus asenteisiin.

NIKO-hankkeen tavoitteena oli kehittää terveyden edistämisen malleja ja uudenlaisia toimintatapoja. Pääpaino oli terveydenedistämistyössä, jota on toteutettu 11–29-vuotiaiden nuorten, heidän perheidensä ja opettajiensa sekä harras-

totoimijoiden kanssa yhteistyössä kohderyhmiä osallistaen. Yhteistä kaikille kehitetyille toimintamalleille on, että ne pyrkivät muokkaamaan nuorten päihteisiin liittyviä asenteita ja käsityksiä.

Hankkeen viisivuotisen toiminnan aikana on tuotettu osallistavia ja nuorten pariin jalkautuvia toimintamalleja, joita on juurrutettu osaksi ehkäisevää päihdetyön toimintaa. Osa niistä on luotu yhteistyössä Turun ammattikorkeakoulun kanssa. Hankkeessa on toteutettu muun muassa matalan kynnyksen terveystioskeja, terveystapabussi-toimintaa, nuortenraateja ja pelillisiä oppitunteja.

Hanke on osallistunut myös aktiivisesti oppilaitosten teemapäiviin, ja nuorille ja heidän lähiäikuisilleen on tarjottu monipuolisesti tietoa päihteistä ja niiden vaikutuksista. Yksi hankkeen päätuotoksista on nuuskattomaan elämäntapaan ohjaava Säkitön syyskuu -kampanja, jota on järjestetty yhteistyössä useiden toimi-

joiden kanssa jo viitenä vuotena.

Terveydenedistämistoimintaa on toteutettu nuorille tutuissa ympäristöissä koulu- tai harrasteajalla, ja niissä on painotettu kohderyhmän tuntemusta sekä ohjaus- ja kasvatushenkilöstön saatavilla olemista. Näin terveyskäyttäytymisen muutos ohjautuu oikeaan suuntaan ja mahdollistaa opitun juurruttamisen.

## Positiivisia tuloksia

NIKO-hankkeen jalkautuvalla terveydenedistämistyöllä on ollut vaikutusta nuorten elintapavalintoihin: nikotiinituotteiden käyttö oli kyselytutkimuksen mukaan selvästi vähäisempää oppilaitoksissa, joissa hanke on vierailut. Näissä kouluissa vain joka kuudes nuori vastasi käyttävänsä tupakkatuotteita, kun taas oppilaitoksissa, joissa hanke ei ole vierailut, vastaava osuus oli neljännes nuorista.

Alkoholin ja alkoholin humalahakuiseen käyttöön hankkeen oppilaitosvie-



railuilla oli vielä selvempi yhteys: Vain kolmannes näiden oppilaitosten nuorista vastasi käyttävänsä alkoholia ja noin viidesosa käyttää sitä humalahakuisesti. Oppilaitoksissa, joissa hanke ei ole vierailut, nuorista yli kolme viidesosaa vastasi juovansa alkoholia, humalahakuisesti lähes puolet.

## Nuorten elintapoihin mahdollista vaikuttaa

Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelutarjontaa ja yhteistyötä voidaan kehittää parantamalla verkostoyhteistyön sujuvuutta sekä madaltamalla palvelukynnystä (6). Tällöin myös erilaisten interventioiden toteuttaminen mahdollistuu. Niillä voidaan aikaansaada muutoksia nuorten elintapoihin ja asenteisiin erityisesti pitkällä aikavälillä. Interventioilla saavutetut pienetkin muutokset ovat kansanterveydellisestä näkökulmasta merkittäviä.

Nuorten hyvinvointia ja osallisuutta tukevat paikalliset toimintarakenteet tulisi kuvata kuntien hyvinvointisuunnitelmissa ja toiminnan toteutua moniammatillisesti yhdessä nuorten kanssa (7). Vaikuttavien interventioiden toteuttamisessa on keskeistä ymmärtää, mitkä asiat vaikuttavat nuoren päihteiden käyttöön – näin niiden vaikuttavuus paranee. ●

### LÄHTEET

- 1 Kestilä L, Karvonen S, Paikka S, Seppänen J, Haapakarva P, Sutela E. Nuorten hyvinvoinnin erot. Teoksessa L Kestilä & S Karvonen (toim.) Suomalaisen hyvinvointi 2018. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos; 2019, 120–142. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-256-7>
- 2 Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Kouluterveyskyselyn aikasarjat 2006–2017.
- 3 Aceves-Martins M, Aleman-Diaz A, Giral M, Solá R. Involving young people in health promotion, research and policy-making: practical recommendations. *Int J Qual Health Care*. 2019;31(2):147-153.
- 4 Haugan G, Eriksson M. An Introduction to the Health Promotion Perspective in the Health Care Services. *Health Promotion in Health Care – Vital Theories and Research*. Springer; 2021.
- 5 Laki hyvinvointilajeista 611/2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210611>
- 6 Pitkänen T, Tourunen J, Huhta H, ym. Nuorten mielen-terveyden tukeminen sosiaalihuollossa ja matalan kynnyksen toiminnassa: Työntekijöiden ja nuorten näkemyksiä tarpeista ja toimintatavoista. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:65. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-169-8>
- 7 Välijärvi J (toim.) Edellytykset kasvuun, oppimiseen ja osallisuuteen kaikille. Tutkijoiden havaintoja ja suosituksia lasten ja nuorten monipuolisen kehityksen, terveyden ja vaikuttamisen mahdollisuuksien edistämiseksi. Valtioneuvoston julkaisuja 2019:7. Opetus- ja kulttuuriministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-701-7>



**MINNA SALAKARI**  
FT, lehtori,  
Turun ammattikorkeakoulu



**JENNI VASKELAINEN**  
sairaanhoitaja (YAMK),  
terveyden edistämisen asiantuntija,  
Lounais-Suomen Syöpäyhdistys



**JAN HOLMBERG**  
sairaanhoitaja (YAMK),  
päätoiminen tuntiopettaja,  
Turun ammattikorkeakoulu



**HANNELE KUUSISTO**  
FM, lehtori,  
Turun ammattikorkeakoulu

professio

# Hei, tiesitkö tätä?

## Suomen hoitotyön ammattilaiset inspiroituvat vuosittain täällä.



16.–17.1.2024 | Tampere  
[professio.fi/htjohtaja](http://professio.fi/htjohtaja)



19.–20.3.2024 | Espoo  
[professio.fi/opetushoitaja-tapahtuma](http://professio.fi/opetushoitaja-tapahtuma)



23.5.2024 | Espoo  
[professio.fi/ylihoitaja](http://professio.fi/ylihoitaja)



8.–9.10.2024 | Helsinki  
[professio.fi/apulaisosastonhoitaja](http://professio.fi/apulaisosastonhoitaja)

Kiinnostavaa sisältöä oikeassa paikassa, ei se väärin ole: [professio.fi](http://professio.fi)





**KUKKA JUNNO**

Toiminnanjohtaja,  
Akavan sairaanhoitajat ja Taja ry

# Parempaan työelämän puolesta

Vuosi on taas lähestymässä loppuaan. Kalenteri täyttyy hallitusten ja työryhmien kauden viimeisistä kokouksista, joissa summataan mennyttä ja käännetään jo katsetta tulevaan.

On myös aika palkita onnistumisista, ja niin mekin olemme tehneet. Palkitsemme kaksi kertaa vuodessa ehdotusten perusteella opinnäytetöitä. Tällä kertaa palkittiin Toni Junnilan, Niko Nakarin ja Sami Routasydämen Miten lisää miessairaanhoitajia -AMK-opinnäytetyö (DIAK) sekä Turun yliopistoon tehdyt kandidaatintyöt Potilaiden kokemuksia ortopedisen leikkauksen jälkeisestä toipumisesta kotona, Minna Vikman ja Naisten väkivaltariskin arviointi psykiatrisessa hoitotyössä, Sanna Blomqvist.

Erityismaininnan haluamme antaa tässä lehdessä YAMK-opinnäytetyötään esittelevälle Pirita Kahilalle. Hänen osastonhoitajien kokemuksia lakkokeväältä 2022 kuvaava YAMK-opinnäytetyönsä käsittelee tärkeää aihetta. Artikkelia lukessani mieleeni palautuivat nuo alkuvuoden tunnelmat ja tiukan neuvottelukierroksen vaiheet.

Neuvottelukierrokselle lähdettiin vaikeista asetelmista, raskaat koronavuodet olivat venyttäneet sote-henkilöstön jaksamisen äärimmilleen, ja erityisesti hoitajista oli monin paikoin pulaa. Palkkauksen jälkeenjääneisyys, hoitovelka ja henkilöstön uupumus saivat koko alan vaikuttamaan apealta ja näköalattomalta. Alalta poistu-

vien tai sitä harkitsevien hoitajien määrä kasvoi, eikä opiskelupaikkoihin enää ollut samanlaista tunkua kuin mihin aiemmin oli totuttu. Palkka-kuoppaa kuvattiin niin syväksi, ettei sinne päivä paista; oli pakko tehdä jotakin.

Neuvottelut uusista julkisen sektorin palkoista olivat vaikeat, koronan jäljiltä maan ja kuntatyönantajan talous oli tiukka. Tiukkojen vaiheiden ja neuvottelutulokseen kirittävien tukitoimien jälkeen sopuun lopulta päästiin ja saatiin neuvoteltua sote-alalle useampivuotinen palkkaohjelma, jolla korjataan paitsi hoitajien, niin myös syvällä palkkakuopassa nakottavien hoitotyön esihenkilöiden palkkausta. Olemme Tajassa olleet jo pitempään erityisen huolissamme hoitotyön lähiesihenkilöiden hyvinvoinnista ja jaksamisesta. He toimivat haastavassa tehtävässä monenlaisten erilaisten paineiden ristitulessa.

Haasteita sote-alalla on piisannut tänä, kohta päätökseensä tulevana vuonna. Pääkirjoituksessaan Sanna Koskinen nostaa esiin tärkeitä huolenaiheita. Palkkauksen ohella tarvitaan ponnistuksia henkilökunnan työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Me Tajassa omalta osaltamme jatkamme kamppailua parempaan työelämän puolesta yksin ja yhdessä muiden työmarkkinajärjestöjen kanssa. Asioihin voi vaikuttaa määrätietoisesti yhteiseen hiileen puhaltamalla. ●

# Yksin hoitoa, hyvinvointia ja yhteishenkeä turvaamassa

Tuore selvitys kertoo, että monet tekijät lisäsivät osastonhoitajien työn kuormittavuutta kevään 2022 työmarkkinatilanteen ja siitä seuranneiden toimenpiteiden aikana.

Osastonhoitajille suunnattu riittävä tuki poikkeustilanteissa vahvistaa sekä osastonhoitajien että koko työyhteisön hyvinvointia.

**O**sastonhoitajien työn kuormittavuudesta on tehty tutkimuksia, mutta poikkeustilanteiden, kuten työmarkkinatoimenpiteiden, aikaista kuormittavuutta on tutkittu hyvin vähän maailmanlaajuisesti (1,2), eikä Suomessakaan tehtyä tutkimusta ei ole tiedossa.

Keväällä 2022 Suomen työmarkkinoita ravisti kunta-alan työntekijöiden työtaistelu. Ammattiliitot vaativat sote-alalle pelastusohjelmaa turvaamaan sote-alan veto- ja pitovoimaa. Työmarkkinaneuvottelut ja niitä vauhdittaneet toimenpiteet kestivät useamman kuu-kauden. Osastonhoitajien työkuormitusta katsottiin tuolloin tarpeelliseksi selvittää, jotta heidän työhyvinvointinsa osattaisiin kiinnittää huomiota.

Selvityksen tulosten perusteella työtaistelu ja etenkin lakko koettiin erikoinena tilanteena. Osastonhoitajat kokivat työkuormitusta syntyvän laajasti niin työhallinnollisista kuin myös emotionaaliseettisistä ja psykososiaalisista tekijöistä (Kuvio).

## Työnkuvan laajeneminen kuormitti

Osastonhoitajien kevään 2022 työmarkkinatoimenpiteiden aikana kohtaamat työhallinnolliset kuormitustekijät liittyivät organisaatioihin ja ammattiliittoihin.

Organisaatioon liittyviä kuormituste-

kijöitä olivat henkilöstöresurssien kohdentamisen ja osaamisen turvaamisen haasteet. Lisäksi kuormittavuutta lisäsi se, että alemman johtoportaasta puuttumisen seurauksena laajeni osastonhoitajien työnkuva – muun muassa työvuorolistojen ja lääketilausten teko ja potilaspuhe- luihin vastaaminen. Työnkuvan laajeneminen lisäsi myös ylitöitä.

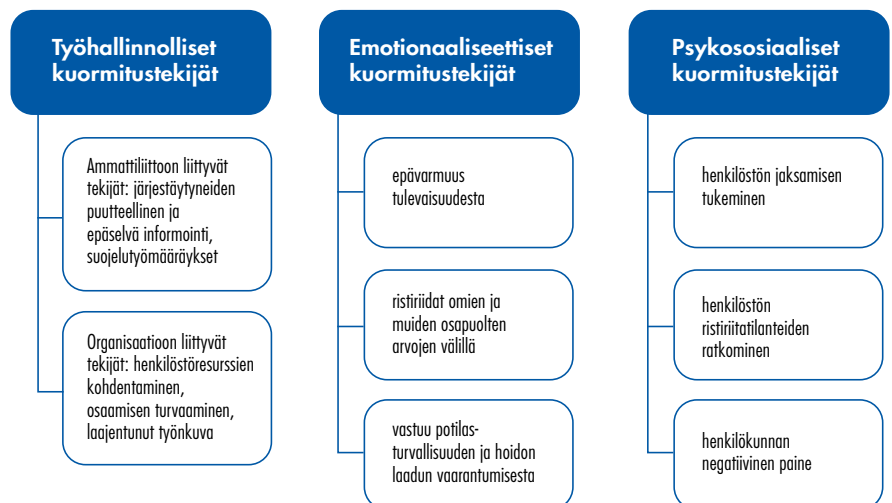
Liittojen toimintaan kytkeytyviä kuormitustekijöitä olivat järjestäytyneiden puutteellinen ja epäselvä informointi sekä suojelutyömääräykset.

## Eettistä ja emotionaalista painetta

Osastonhoitajien työn kuormitusta lisäävät emotionaaliseettiset tekijät liittyivät epävarmuuteen tulevaisuudesta henkilöstön irtisanoutumisten pelossa. Osastonhoitajat kokivat kuormittavaksi myös työtaistelun ja lakon luoman työnantaja vastaan työntekijä -asetelman.

Osastonhoitajat kokivat, etteivät heidän omat eettiset arvonsa aina kohdanneet ammattiliittojen ja työnantajan arvojen kanssa. Tiukimmassa tilanteessa

## OSASTONHOITAJIEN KOKEMAT TYÖKUORMITUSTA SYNNYTTÄVÄT TEKIJÄT TYÖMARKKINATOIMENPITEIDEN AIKANA



osastonhoitajat kyseenalaistivat työssään jatkamisen mahdollisuuden, jos potilasturvallisuutta ei pystyttäisi toteuttamaan suojelutyöresursseilla; vastuu potilasturvallisuudesta kasvaisi liian suureksi. Suojelutyöresurssien ei koettu turvaavan laadukkaan hoitotyön toteuttamista.

## Yksinäisyys korostui

Psykososiaaliset tekijät kuormittivat osastonhoitajia läpi poikkeusajan. Samalla osastonhoitajat kuitenkin pyrkivät rakentamaan hyvää yhteishenkeä ja kannattelivat työyhteisöä, vaikka henkilöstön jaksamisen tukeminen kuormitti.

Myös työntekijöiden väliset ristiriidat ja henkilöstön negatiivinen paine osastonhoitajaa kohtaan koettiin kuormittaviksi. Ristiriitoja, joihin osastonhoitajana joutui puuttumaan, kehittyi etenkin järjestäytymättömien ja järjestäytyneiden välillä. Osastonhoitajajoutui kohtaamaan sekä henkilöstön huolen toimeentulostaan että kieltäytymisen suojelutyöstä. Osastonhoitajien yksin jääminen ja yksin pärjääminen korostuivat.

## Hyvä vuorovaikutus luo hyvinvointia

Henkilöstön ja esihenkilöiden välistä vuorovaikutusta työtaistelun aikana on tutkittu maailmanlaajuisesti erittäin vähän. Kuitenkin on havaittu, että vuorovaikutus voi olla tällaisissa poikkeustilanteissa haastavaa. Työtaistelun pitkittyessä on esiintynyt jopa väkivaltaa esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä. (1,2)

Tehdyn selvityksen mukaan osastonhoitajien vuorovaikutus henkilöstön kanssa oli tunne- ja asennepohjaista. Vuorovaikutukseen vaikutti eniten sekä henkilöstön että osastonhoitajien omat asenteet. Vuorovaikutus henkilöstön kanssa koettiin pääsääntöisesti hyvänä yksittäisiä negatiivisia vuorovaikutustilanteita lukuun ottamatta. Suojelutyö tiivistyi työyhteisöä.

Osastonhoitajien avoimuutta ja helpposti lähestyttävyyttä pidettiin tärkeinä

lähtökohtina työyhteisön hyvinvoinnille. Ymmärrys siitä, että tilanteesta riitelevät asiat, ei ihmiset, tuki hyvää vuorovaikutusta.

## Humaanista ja käytännöllistä tukea

Osastonhoitajat toivoivat selvityksen kohteena olevana aikana sekä humanista että työn organisoinnin tukea.

Humaanisen tuen osalta toivottiin keskustelua ja solidaarisuuden osoittamista lakko koskien. Työn organisoinnin osalta toivottiin tukea omalta esihenkilöltä sekä myös johdolta. Tuen tarve oli suurinta henkilöstön jaksamisen tukemisessa sekä keskustelussa työyhteisön hyvinvoinnista.

Tuloksista ilmenee, että tarvittavaa tukea osastonhoitajille myös oli monessa tapauksessa hyvin tarjolla, ja siitä oltiin kiitollisia. Kaikissa tilanteissa tukea ei pyynnöistä huolimatta kuitenkaan saatu. Kaipaamaan jäätiin myös tilanteen purkua jälkeensä, kun oli palattu normaaliin työarkeen.

## Ennakoimalla parempaa tukea

Osastonhoitajien työkuorma tiedetään ylipäättään suureksi. Työn organisoinnin lisääntyminen ja resurssien vähyys ovat merkittäviä kuormitustekijöitä. Työn kuormittavuutta voidaan kuitenkin hallita hyvällä organisaation tuella. Myös esimerkiksi mentoroinnista on todettu olevan hyötyä kuormittavuuden hallinnassa. (3–6)

Organisaation tuella on suuri merkitys myös poikkeustilanteissa, kuten työmarkkinatoimenpiteiden aikana, jolloin koko työyhteisön hyvinvointi on ensiarvoisen tärkeää. Huomioimalla esihenkilöiden tilannesidonnaisen tuen tarpeen autetaan koko työyhteisöä jaksamaan vaikeiden aikojen yli. Myös keskustelu työmarkkinatoimenpiteiden aikana ja niiden jälkeen näyttäytyy hyvin tärkeänä tuen osana.

## YAMK-OPINNÄYTETYÖ

> Tarkoituksena oli kuvata osastonhoitajien kokemuksia työn kuormittavuudesta ja vuorovaikutuksesta hoitohenkilökunnan kanssa työtaistelun aikana sekä heidän toivomaansa tukea

> Kahdesta eteläsuomalaisesta sairaalasta olevien osastohoitajien (n=6) teemalliset yksilohaastattelut

> Induktiivinen sisällönanalyysi

> Opinnäytetyö tuotti tietoa hyödynnettäväksi osastonhoitajien työhyvinvoinnin kehittämisessä

Organisaatioiden olisikin hyvä olla paremmin valmistautuneita esimerkiksi tuleviin lakkoihin. Ennakoinnilla pystyttäisiin vähentämään työn organisoinnin kuormittavuutta ja myös siten tukemaan esihenkilöitä poikkeavana aikana. Tämä voi lisätä heidän jaksamistaan ja työhyvinvointiaan. ●



**PIRITA KAHILA**  
Sh YAMK,  
Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu



**NIINA ERVAALA**  
TtT, yliopettaja,  
Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu

### LÄHTEET

- 1 Scales A, Kelloway E, Francis L. Over the line: Managers' experience of a labour strike. *Can J Adm Sci.* 2014;31(3):175-186.
- 2 Stichler J, Pelleter L, Thomasson T. An exploratory, descriptive study of nurse leaders' personal and work experiences during union negotiations and strike events. *J Nurs Adm.* 2019;49(1):42-47.
- 3 Miller M, Hemberg J. Nurse leaders' perceptions of workload and task distribution in public healthcare: A qualitative explorative study. *J Clin Nurs.* 2023 Jul;32(13-14):3557-3567.
- 4 Haddad M, Faithfull-Burne A, Thompson L, Wilkinson G, Moss C. Nurse unit managers' work and impacts on clinical leadership: A cross-sectional study. *Collegian.* 2022;29(5):635-644.
- 5 Labrague L, McEnroe D, Leocadia M, Van Bogaert P, Cummons G. Stress and ways of coping among nurse managers: an integrative review. *J Clin Nurs.* 2018;27(7-8):1346-1359.
- 6 Udod S, Cummings G, Care D, Jenkins M. Impact of role stressors on the health of nurse managers. *J Nurs Adm.* 2017;47(3):159-164.

# Kliinisiä asiantuntijoita tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa

Sairaanhoitajilta vaaditaan uutta osaamista esimerkiksi sote-uudistuksen myötä. Kliinisen asiantuntijan YAMK-tutkinto omahoidon tukemiseen ja kansansairauksien hoitotyöhön tarjoaa mahdollisuuden kehittää osaamista hyvinvointialueiden palveluiden parantamiseksi ja kansansairauksien ehkäisyyn edistämiseksi.

**S**osiaali- ja terveydenhuollon nopeasti muuttuva toimintaympäristö luo tarpeen hyödyntää sairaanhoitajien laaja-alaista osaamista nykyistä systemaattisemmin (1).

Sote-uudistuksen keskeisiä tavoitteita ovat yhdenvertaisten ja laadukkaiden palveluiden turvaaminen, palveluiden saatavuuden ja saavutettavuuden parantaminen, väestön hyvinvointi- ja terveyserojen kaventaminen sekä kustannusten kasvun hillitseminen. Merkittävänä tavoitteena on myös ammattitaitoisen henkilöstön riittävyuden turvaaminen. (2) Tavoitteiden saavuttaminen edellyttää laajavastuisten hoitotyön tehtävänkuvien nykyistä tehokkaampaan hyödyntämistä sekä perus- että erikoistason tehtävissä ja sairaanhoitajilta uudentyyppistä osaamista ja sen kehittämistä (1).

Laajavastuisilla hoitotyön tehtävillä voidaan edistää laadukkaiden, turvallisten, saavutettavien ja kustannustehokkaiden palveluiden tuottamista (3–5). Sairaanhoitajien laajavastuiset tehtävänkuvat, urapolut sekä kliinisen erikoisosaamisen kehittäminen ovat myös keskeisiä alan vetovoimatekijöitä ja ratkaisuja työvoimapulaan (1).

## **Omahoidon tukeminen ja kansansairauksien hoitotyö**

Esimerkiksi kansansairauksien ennaltaehkäisy ja hoito vaativat runsaasti eri-



laisia terveydenhuollon palveluita sekä panostamista muun muassa omahoidon ohjaukseen ja tukemiseen. Kansansairaudet vaikuttavat yksilön hyvinvointiin ja työkykyyn sekä aiheuttavat inhimillistä kärsimystä potilaille ja heidän läheisilleen. Myös niiden kansantalouteen kohdistuvat vaikutukset ovat merkittäviä. Hyvinvointialueiden on välttämätöntä panostaa kansansairauksien ennaltaehkäisyyn ja oikea-aikaiseen kokonaisvaltaiseen hoitoon.

Tulevaisuudessa sairaanhoitajat tule-

vat työskentelemään yhä itsenäisemmin kansansairauksien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa sekä potilaiden omahoidon tukemisessa. Se edellyttää sairaanhoitajalta laaja-alaista erityistason osaamista ihmisten hyvinvoinnin edistämisestä, sairauden hoidosta, hoitotyön kehittämisestä sekä näyttöön perustuvasta toiminnasta.

Omahoidon tukemiseen ja kansansairauksien hoitoon liittyvään osaamistarpeeseen vastaa kliinisen asiantuntijuuden omahoidon tukeminen ja kansansairauksien hoitotyö -YAMK-



## KLINIINEN ASiantuntija (YAMK), OMAHOIDON TUKEMINEN JA KANSANSAIRAUKSIEN HOITOTYÖ

> Koulutus on 90 opintopisteen laajuinen kokonaisuus, joka vastaa kansallisten (NQF) ja eurooppalaisten (EQF) tutkintojen viitekehyksen tasoa 7. Koulutuksessa saavutetaan kansainvälisen laajavastuun asiantuntijan (Nurse Practitioner, Advanced Clinical Practitioner) osaamista-voimiteita vastaava osaaminen.

> Opinnot toteutetaan monimuoto-opiskeluna, joka koostuu mm. lähiopetuksesta, itsenäisestä ja ryhmässä tapahtuvasta opiskelusta.

> Opintoja on mahdollisuus suorittaa työn ohessa ja kytkeä oppimistehtäviä ja opinnäytetyö oman työpaikkansa kehittämiseen.

> Tutkinnon opiskelu-aika on keskimäärin 2–3 vuotta.

> Koulutus koostuu syventävistä alakohtaisista (30 op) ja valinnaisista opinnoista (30 op), sekä opinnäytetyöstä (30 op).

> Syventävien alakohtaisten opintojen opetuksesta vastaavat Turun ja Tampereen ammattikorkeakoulut sekä Savonia-ammattikorkeakoulu yhteistyössä. Yhteistyötoteutuksia on aloitettu kaksi kertaa; syksyllä 2020 ja 2022.

koulutus. Tutkintoon johtava koulutus antaa valmiudet toimia itsenäisesti kliinistä erityisosaamista vaativissa laajennetuissa asiantuntijatehtävissä sekä uudistaa ja kehittää kansansairauksia sairastavan potilaan sekä hänen läheistensä palveluita ihmislähtöisesti ja näyttöön perustuen.

### Asiantuntijoiden tarve

Kliinisiä asiantuntijoita tarvitaan väestön terveyden edistämiseksi, kuten kansansairauksien ennaltaehkäisyssä ja kansa-

laisten omahoidon ja sen vaikuttavuuden edistämiseksi. Lisäksi laaja-alaista osaamista tarvitaan hyvinvointialueille laajemminkin näyttöön perustuvan toiminnan kehittämiseksi.

Opintojensa alussa olevat kliinisen asiantuntijuuden YAMK-opiskelijat avasivat näkemyksiään kliinisten asiantuntijoiden tarpeesta maassamme. Opiskelijoiden mukaan kliinisiä asiantuntijoita tarvitaan muun muassa erityisosaajina, konsultteina ja ammatillisina ohjaajina.

Kliinisten asiantuntijoiden rooli on opiskelijoiden mukaan tärkeä erityisesti syvällisen ja laaja-alaisen asiantuntijuuden hyödyntämisessä, kun kehitetään erilaisten asiakasryhmien palveluiden sekä hoidon laatua ja edistetään saata- vuutta, jatkuvuutta ja tasavertaisuutta.

### Monet roolit

YAMK-opiskelijat tuovat esiin, että kliinisille asiantuntijoille on tarvetta aktiivisina toimijoina monialaisissa työryhmissä ja laajoissa moniammatillisissa muutos- ja kehittämisverkostoissa. Itsenäisinä päätöksentekijöinä heidän rooliinsa kuuluu myös asiakkaiden hoidon sujuvoittaminen ja tarvittaessa hoidon ja palveluiden epäkohtiin puuttuminen.

Kliinistä asiantuntijaa voidaan hyödyntää organisaatioissa laajavastuisena alan ja palvelujärjestelmän kehittämis- ja uudistamisosaajana ja asioiden eteenpäin viejänä. Heitä tarvitaan suunnan- näyttäjinä. Kokonaisuuksien hallitsijoina heitä voi hyödyntää näyttöön perustuvan uuden tiedon etsijöinä sekä toimintamallien soveltajina ja jalkauttajina organisaatioon ja työyhteisöihin.

Opiskelijoiden mielestä kliiniset asiantuntijat voivat toimia myös johtamistehtävissä sekä hoitotyön tutkimus- ja kehittämistyössä. He lisäävät uutta tietoa ja vahvistavat tutkitun tiedon käyttöä työyhteisössä ja ovat siten ammatilliseen ajantasaiseen tietoon pohjautuvan kliinisen hoitotyön turvaajia ja käytäntöjen kehittäjiä.

YAMK-opiskelijoiden mukaan kliinisiä asiantuntijoita voidaan hyödyntää maas-

samme palveluiden laadun seuraajina ja edistäjinä terveysalalla: he ovat laajavastuisina osaajina keskeisiä myös ammatillisia laadukkaiden hoitotyön menetelmien ja palveluiden kehittäjinä.

### Veto- ja pitovoimaa

Kliinisiä asiantuntijoita tarvitaan monenlaisiin työelämän tulevaisuuden haasteisiin vastaajina, kuten uusien työnkuvien ja -tehtävien luoja- ja hanke- ja projektityöntekijöinä. Heidän roolinsa on terveysalan muutostarpeiden ja kehittämiskohteiden tunnistajina ja ennakoijina merkittävä.

Kliinistä asiantuntijuutta tulee vahvistaa hyvinvointialueilla nykyistä laaja-alaisemmin, jotta voimme turvata laadukkaat, yksilölliset, turvalliset ja kustannustehokkaat sote-palvelut kaikille kansalaisille. Samalla edistetään myös sote-alan veto- ja pitovoimaa. ●



**SANNA-MARIA NURMI**  
TtT, lehtori,  
Turun ammattikorkeakoulu



**MERJA JOKELAINEN**  
TtT, lehtori,  
Savonia-ammattikorkeakoulu



**MARJA-ANNELI HYNYNEN**  
TtM, lehtori,  
Savonia-ammattikorkeakoulu



**TUULA-MARIA RINTALA**  
TtT, yliopettaja,  
Tampereen ammattikorkeakoulu

### LÄHTEET

- Sairaanhoidot 2023. Laajavastuinen hoitotyö – sairaanhoidon uramalli lähellä ihmistä. Suomen Sairaanhoidtajien laajavastuun hoitotyön asiantuntijatyöryhmä. [https://sairaanhoidot.fi/wp-content/uploads/2023/04/APN-raportti-2023\\_final.pdf](https://sairaanhoidot.fi/wp-content/uploads/2023/04/APN-raportti-2023_final.pdf).
- SOTE-uudistus 2022. Mikä sote-uudistus? <https://soteuudistus.fi/uudistus-lyhyesti>
- Jennings N, Clifford S, Fox A, O'Connell J, Gardner G. The impact of nurse practitioner services on cost, quality of care, satisfaction and waiting times in the emergency department: a systematic review. *Int J Nurs Stud.* 2014;52:421–35.
- McDonnell A, Goodwin E, Kennedy F, Hawley K, Gerish K, Smith C. An evaluation of the implementation of advanced nurse practitioner (ANP) roles in an acute hospital setting. *J Adv Nurs.* 2015;71(4):789–99.
- Woo BFY, Lee JXY, Tam WWS. The impact of the advanced practice nursing role on quality of care, clinical outcomes, patient satisfaction, and cost in the emergency and critical care settings: a systematic review. *Hum Resour Health.* 2017;15(1):63.

# Muista pitää sähköpostiosoitteesi ajan tasalla



**Niin saat jatkossakin Tajan tärkeät jäsenviestit ja uutiskirjeet sähköpostiisi!**

- Onko sähköpostiosoitteesi muuttunut esimerkiksi työpaikan vaihtumisen myötä?
- Onhan jäsenrekisterissämme oleva sähköpostiosoitteesi varmasti ajan tasalla?
- Vain ajantasaisesta sähköpostiosoitteesta voimme tavoittaa sinut jatkossakin.
- Suosittelemme käyttämään henkilökohtaista, ei työpaikan, sähköpostiosoitetta, jotta lähettämämme viestit tulevat perille kaikissa tilanteissa.

Sähköpostiosoitteen voi päivittää helposti **Extranetissä**:  
Verkkoasiointi > Perus- ja yhteystiedot.



**HENNI MYLLYOJA**  
Tajan opiskelijaverkoston  
puheenjohtaja 2023

*Terveisiä vanhempainvapaalta*

# Pohdintoja perheellisen opiskelusta

Nykypäivänä monilla korkeakouluopiskelijoilla on lapsia. Opetus- ja kulttuuriministeriön vuonna 2020 julkaiseman opiskelijatutkimuksen mukaan perheellisiä opiskelijoita oli lähes viidesosa (19 prosenttia). Toista tutkintoa opiskelevista perheellisiä taas oli lähes kolmasosa (31 prosenttia).

Perhe tuo omia haasteitaan opiskeluun. Toisaalta taas tasainen lapsiperheen arki tuo elämään mielekäästä sisältöä ja hyvinvointia lisääviä rutiineja. Myös opiskeluun käytettävissä oleva aika tulee mahdollisesti käytettyä tehokkaammin perhe-elämän keskellä.

Minun perheeseeni kuuluu mies, 4-vuotias esikoinen ja marraskuun aikana syntynyt toinen lapsi. Terveystieteiden maisteriopinnot ovat vielä hieman kesken ja tavoitteenani on saada viimeiset roikkumaan jääneet opintosuoritukset tehtyä juuri alkaneen vanhempainvapaani aikana.

Ennen vanhempainvapaalle jäämistä olin palannut opintojen parista työelämään ja tarkoitukseni oli ollut tehdä opinnot loppuun työn ohessa pitäen tarvittaessa lyhyempiä opintovapaita. Minulle tarjoutui kuitenkin työpaikaltani uusi projektiluontoinen työtehtävä, joka vaati paljon uusien tietojen ja taitojen omaksumista. Heittäydyin siihen täysillä, ja sain arvokasta kokemusta ja käytännön taitoja tulevaa uraa ajatellen. Samalla tästä seurasi, ettei voimavaroja opintojen edistämiseen riittänyt. Totesin, että omalla kohdallani työn, opiskelun ja perheen yhdistäminen ei siinä kohtaa onnistunut; esikoinen tarvitsee arjessa läsnä olevaa äitiä, joka voi hyvin.

Opintojeni loppuunsaattamiseen en ole tehnyt vielä tarkempaa suunnitelmaa. Aika näyttää, miten arki vauvan kanssa lähtee sujumaan. Aiemmalli-

vanhempainvapaalla huomasin kaipaavani vaihtelua vauvan hoitoon ja suoritin useita avoimen yliopiston kursseja ja opiskelu tuntui mielekkäältä. Toivottavasti samanlaisia ajatuksia tulee myös ensi vuoden puolella, kun arki vauvan kanssa on päässyt käyntiin.

Opiskelun ja perhe-elämän yhdistäminen ei ole itsestäänselvyys, vaan se vaatii tarkkaa suunnittelua ja realististen tavoitteiden asettamista. Tässä toivon kehittyväni seuraavan vuoden aikana. Tukiverkko on erityisen tärkeä opintojen onnistumisen kannalta. Jaamme mieheni kanssa vastuuta perheessä mahdollisimman tasapuolisesti, ja lastenhoitoapua saa tarvittaessa myös isovanhemmilta. Esikoinen jatkaa osa-aikaisesti tutussa päiväkodissa, johon hän menee aamuisin innokkaana odottaen kavereiden ja tuttujen ja turvallisten aikuisten tapaamista. Etä- ja hybriditoteutukset kursseilla myös mahdollistavat jossain määrin vauvan kanssa luennoille ja seminaareihin osallistumisen. Ehkä totuttelen osallistumaan vauvan kanssa joillekin luennoille myös yliopistolla.

Opintojen onnistunut loppuunsaattaminen vaatii ennen kaikkea motivaatiota ja sinnikkyyttä työskennellä asetetun tavoitteen eteen. Perheellillä se vaatii myös paljon joustamista, koska on paljon asioita, kuten lapsen sairastelu, joihin ei voi itse vaikuttaa.

Seuraavilta kuukausilta toivon arjen ilon hetkiä yhdessä perheeni kanssa. Sen lisäksi toivon joustamista ja armollisuutta itseäni kohtaan opiskelujen suhteen – unohtamatta uuden oppimiseen liittyviä onnistumisen kokemuksia! ●



## TÄYDENNYSKOULUTUSTA 2024

TULE MUKAAN!

### VALTAKUNNALLISET NUORISOPÄIHDEPSYKIATRIA- JA LASTENSUOJELUPÄIVÄT

1.-2.2.2024 RADISSON BLU SEASIDE, HELSINKI

### VALTAKUNNALLISET PÄIHDEKUNTOUTUSPÄIVÄT

25.-26.4.2024 PAASITORNI, HELSINKI

### VALTAKUNNALLISET PÄIHDEHOITOTYÖNPÄIVÄT

3.-4.10.2024, SOKOS HOTEL PRESIDENTTI, HELSINKI

### VALTAKUNNALLISET OPIOIDIKORVAUSHOITOPÄIVÄT

28.-29.11.2024, PAASITORNI, HELSINKI

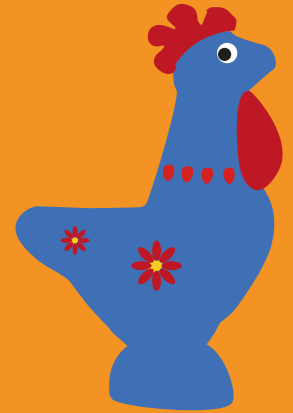
Kaikki seminaarit ovat sekä lähi- että etäseminaareja.

Valikoimaamme kuuluvat myös räätälöidyt  
koulutusprosessit ja verkkokurssit.

#### Lisätietoja:

Petri Kylmänen  
koulutus@addiktum.fi  
Puhelin: 0400 936436

KYSY RYHMÄTARJOUS.  
NÄYTTÉILLEASETTAJAKSI?  
koulutus@addiktum.fi



JA TIEDÄT MISTÄ PUHUTAAN!

