

Kannanotto läkkäiden henkilöiden palveluiden laatusuositukseen, hoitotyön johtamisen näkökulmasta

Akavan sairaanhoitajat ja Taja kiittää mahdollisuudesta esittää näkemyksensä Hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2017-2019 laatusuositukseen.

Yleistä laatusuosituksesta

Laatusuosituksessa esitetään viisi eri teemaa sosiaalisesti ja taloudellisesti kestävästä iäkkäiden palveluohjelman rakentamiseksi. Suositus on tarkoitettu ensisijaisesti kuntapäätäjille ja kuntien johdolle, mutta sen hyödyntäjiksi on määritelty mm. palvelujen tuottajat, ammattilaiset ja kolmas sektori. Laatusuosituksen teemat ovat laajoja ja kattavat monipuolisesti ikääntymisen edellyttämiä palveluiden kehittämisen painopistealueita. Huomio kiinnittyy kuitenkin hoitotyön johtamisen suppeaan käsittelyyn. Akavan sairaanhoitajat ja Tajan mukaan yhdeksi teemaksi tulisikin nostaa hoitotyön johtaminen ja esimiestyö sekä laatia sille omat laatusuositukset.

Hoitotyön johtaminen ja esimiestyö

Akavan sairaanhoitajat ja Taja on tyytyväinen, että laatusuosituksessa tunnustetaan johtamisen merkitys laadukkaille palveluille. Hoitotyön laadun ja kustannustehokkuuden varmistaminen perustuu hoitotyön strategiaan, joka laaditaan organisaation hierarkian ylimmällä tasolla. Hyvä strategia ei kuitenkaan varmista laatua ja kustannustehokkuutta, ellei sitä ymmärretä päivittäisessä toiminnassa. Siksi strategian toteutumiseen tarvitaan hoitotyön johtajia organisaation kaikilla tasoilla.

On myös hienoa, että henkilöstön ammattietiikan sekä sosiaali- ja terveydenhuollon yhteisten arvojen merkitys ja vaikuttavuus tunnustetaan laatusuosituksessa. Hoitotyön johtajilta vaaditaan myös etiikan johtamista. Hoitotyön johtajia ja esimiehiä tarvitaan viestimään organisaation arvoista ja vaalimaan niiden toteutumista. Esimies myös omalla esimerkillään viestittää alaisilleen, mikä työyhteisössä on eettisesti hyväksyttävää toimintaa.

Akavan sairaanhoitajat ja Taja muistuttaa, että myös johtajien hyvinvointiin ja jaksamiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota ja vaatii, että hoitotyön johtajien on saatava tehdä työtään rauhassa esimerkiksi vailla alituista pelkoa irtisanomisista.

Hoitotyön johtajalla on oltava lisäksi käytössään ajanmukaiset välineet ja tarvittava tieto palveluiden kehittämiseksi. Johtajalle on mahdollistettava jatkuva itsensä kehittäminen ja koulutus. Esimiehille on annettava työrauha johtaa rauhassa, joten ei voida vaatia, että esimies samaan aikaan suorittaa täysiaikaisesti hoitotyötä.

Palveluiden laatua mittaavia kriteereitä on kehitettävä ja palveluiden tulisi olla läpinäkyviä. Asiakaskokemusta laadun mittarina on vahvistettava (ei vain toimintakyky, painehaavat, kaatumiset jne vaikka tärkeitä ovatkin).

Henkilöstö ja henkilöstömitoitukset

Akavan sairaanhoitajat ja Taja muistuttaa, että koulutettua hoitohenkilökuntaa on oltava riittävästi vanhustenhoidossa suhteessa asiakasmääriin ja heidän hoitoisuuteensa takaamaan laadukas ja turvallinen hoito. Lait sosiaalialan ja terveydenhuollon ammattihenkilöistä määrittelevät, ketkä ovat alan ammattihenkilöitä. Lakien tarkoituksena on edistää asiakas- ja potilasturvallisuutta ja helpottaa ammattihenkilöiden yhteistyötä. Henkilöstömitoitukseen tulee laskea vain koulutettu hoitohenkilökunta.

Vast'ikäen julkaistussa THL:n vanhuspalvelujen tuottajakohtaisen seurantatutkimuksen mukaan kotihoidon henkilöstöä on vähennetty, kun samaan aikaan asiakasmäärät ovat kasvaneet. Myös alustavat tutkimustulokset pohjoismaisesta seurantatutkimuksesta (Nordcare2 -tutkimushanke) kertovat, että työntekijöiden asiakasmäärät ovat Suomen hoitoyksiköissä selvästi korkeammat, kuin muissa Pohjoismaissa. Huolestuttava tutkimustulos oli myös se, että hoitotyön henkinen raskaus oli kasvanut edellisestä tarkasteluajankohdasta.

Edellä mainitut seikat huomioiden, Akavan sairaanhoitajat ja Taja suhtautuu varauksellisesti siihen, että laatusuosituksen mukanaan tuomat odotetut kustannussäästöt olisivat realistisia. Henkilöstön pätevyysvaatimuksista tinkimällä tai henkilöstömitoitusta madaltamalla saavutetut säästöt ovat väliaikaisia ja voivat tulla kalliiksi henkilöstön uupumisen, alalta pois siirtymisen tai lisääntyneiden hoitovirheiden muodossa.

Säästöjä arvioidaan saavutettavan myös sillä, että lähiesimiehet tulevaisuudessa puuttuisivat entistä jämäkämmin esimerkiksi sairauspoissaoloihin. Tämä edellyttää, että esimiehiä on riittävästi ja heillä on tarvittavat seurantatyökalut ja tosiasiallisesti realistinen mahdollisuus puuttua esimerkiksi henkilöstön kuormittumiseen.



Helena Vertanen
puheenjohtaja



Kukka Junno
toiminnanjohtaja