

Hoitajamitoituksen määrittely, esimiestyön turvaaminen ja tutkimukseen perustuva kehittämistyö otettava ikääntyneiden hoivassa vakavasti

Hoivapolitiikat ovat jo pitkään painottaneet kotona asumisen ensisijaisuutta. Tämä paljon hyväinkin tuottanut tavoite on aiheuttanut sen, että niin kotona kuin hoivakodeissa hoidetaan yhä huonompikuntoisia vanhoja ihmisiä. Ammattitaitoista hoitohenkilöstöä on oltava hoivakodissa riittävästi. Vain harvassa hoivakodissa puolikas hoitaja yhtä vanhusta kohden on riittävä.

Suomessa on tutkimusten mukaan heikompi hoitajamitoitus kuin muissa pohjoismaissa. Siihen on saatava selkeämpi logiikka ja se on määriteltävä lainsäädännössä. Mitoituksen tulee olla sitä korkeampi, mitä huonokuntoisempia asukkaat ovat. On määriteltävä, missä määrin koulutetun hoitohenkilöstön työtehtäviin kuuluvat kodinhoidolliset tehtävät.

Ikääntyneiden hoitotyö on ammattitaitoa vaativa tehtävä. Parhaiten hoitajamitoitusta voidaan tarkastella, mikäli siihen lasketaan vain varsinaista hoitotyötä tekevät koulutetut hoitoalan ammattilaiset. Hoitajamitoituksen ulkopuolelle on jätettävä lähiesimiehet, hoiva-avustajat ja muut avustavia tehtäviä suorittavat työntekijät.

Lähiesimies huolehtii hoivakodin arjen sujuvuudesta

Lähiesimiesten roolia on järjestelmällisesti ajettu alas. Tämä kehitys on pysäytettävä. Lähiesimies huolehtii hoivakodin arjen sujuvuudesta ja yksikön omavalvonnasta. On selvää, että mikäli lähiesimies ei toimi yksikössä, tai hän joutuu täysimääräisesti työskentelemään hoivatyössä, jää yksikön omavalvonta heitteille. Se johtaa tilanteisiin, joista viime aikoina on uutisoitu.

Hyvä esimiestyö lisää tutkimusten mukaan työhyvinvointia ja työhön sitoutumista. Työntekijät viihtyvät hyvin johdetussa yksikössä, jolloin hyvän hoitohenkilöstön rekrytoiminenkin helpottuu. Lähiesimiehen on oltava läsnä hoivakodissa ja hänelle on annettava rauha keskittyä aikaa vievään esimiestyöhön.

Eriyistä huolta on aiheuttanut se, että työntekijöitä vaiennetaan työpaikan epäkohdista ilmoittamisesta. Työntekijän on voitava ilmoittaa työpaikkansa epäkohdista ilman, että siitä seuraa sanktioita. Tätä ei voida rajata erilaisilla kilpailukielloilla, kuten tällä hetkellä eräät tahot ovat toimineet.

Asiantuntijoiden ääni kuuluviin

Asiantuntijoiden ja tutkijoiden ääni on jatkuvasti sivuutettu hoivapalveluita kehitettäessä. Tutkijoiden huolta vanhuspalveluiden henkilökunnan vähäisyydestä, hoitajien halusta vaihtaa alaa, ja vähäisistä resursseista ei ole kuunneltu. Alaa vuosikymmeniä tutkineita asiantuntijoita on kuultu erilaisissa valmisteluissa vain erittäin harvoin. – Akavan sairaanhoitajat ja Taja vaatii, että ikääntyneiden palveluiden kehittämisessä on kuultava monipuolisesti alan asiantuntijoita ja tutkijoita, joita Suomessa on runsaasti.

Muistutamme myös, että pelkkä hoitajamitoitus ei tee laadukasta hoivaa. Vanhojen ihmisten hoiva on otettava osaksi yhteiskunnallista keskustelua. Vanhan ihmisen ihmislähtöinen ja ihmisarvoa kunnioittava hoiva on otettava Suomen kunnia-asiaksi. Tämä edellyttää keskustelua resurssien lisäämisestä ikääntyneiden hoitoon ja toiminnan kehittämistä kaikilla tasoilla. Hoitajamitoituksen määrittely, esimiestyön turvaaminen ja tutkimuslähtöinen kehittämistyö tuovat meidät askeleen lähemmäksi tätä tavoitetta.

Taja on kirjannut seuraavan hallituskauden hallitusohjelmatavoitteisiinsa hoitotyön johtajien ja lähiesimiesten määrään lisäämisen, työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisäämisen, sekä asiantuntija- ja yhteistyöosaamisen arvostamisen. Viimeaikainen keskustelu on todistanut, että näille asioille on todellakin tilausta!

Lisätietoja:

Helena Vertanen, puheenjohtaja puh 050 309 1349 helena.vertanen@taja.fi

Vilhelmiina Lehto, varapuheenjohtaja puh 050 526 6668 vilhelmiina.lehto@taja.fi