



**ESPOO  
ESBO**

# **Miten sote-työhön saadaan resurssit ja tekijät kohdilleen? – Arjen kokemuksia**

Pia Hakio, vs. ylilääkäri, Espoon  
terveysasematoiminta, Espoonlahden  
terveysasemat





ESPOO  
ESBO

# Toiveita ja mielikuvia terveyskeskustyöstä - opiskelijat

## Toiveita terveyskeskustyölle

- Hyvä ilmapiiri
- Asialliset ja mukavat työtilat, siisteys
- Asialliset työvälineet
- Työntekijän arvostus
- Vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön
- Mielenkiintoinen ja monipuolinen työ
- Mahdollisuus kehittyä ja edetä työssä
- Hyvä perehdytys ja konsultaatiomahdollisuudet omassa työyhteisössä

## Mielikuvia terveyskeskustyöstä

- Työn kuormitus, työn yksipuolisuus



ESPOO  
ESBO

# Rekrytointi - opiskelijat

- Lähihoitajaopiskelijat
  - Lähihoitajaopiskelijoita on Espoossa vain harvakseltaan terveysasemilla. Hoitotyötä tekevästä suurin osa on sairaanhoitajia ja terveydenhoitajia ja lähihoitajien määrä on vähentynyt. Olemme ottaneet motivoituneita opiskelijoita ja myös oppisopimuskoulutuksessa olleesta opiskelijasta on ollut hyvät kokemukset
- Sairaanhoitaja/Terveystenhoitajaopiskelijat
  - Tarjolla on myös alkuvaiheen opiskelijoita harjoittelujaksolle, toiveena käytännön kokemusten perusteella on loppuvaiheen opiskelijat, jotta harjoittelujaksosta hyötyisi molemmat osapuolet; opiskelija pääsisi tekemään enemmän ja saisi samalla paremman kuvan työn monipuolisuudesta. Monipuolisuus on yllättänyt monet opiskelijat palautteen mukaan, he toivovatkin vähintään 4 kk harjoittelujaksoja terveysasemille.
- Lääkäriopiskelijat
  - Opiskelun aikana lyhyet tutustumiset terveyskeskustyöhön 1. ja 2. vuosikurssilla
  - 2 viikon harjoittelujaksot myöhemmillä vuosikursseilla, 4. vuosikurssin jälkeen on mahdollisuus päästä vuodeosastoille kesäsijaisuuteen, 5. vuosikurssilla harjoittelujaksolla on jo pääasiassa itsenäistä vastaanottoa ohjaajalääkärin ohjauksessa terveysasemalla – terveysasemalle pääsee kesäsijaisuuteen 5. vuosikurssin jälkeen, monesti rekrytoidaan niitä, jotka ovat harjoittelujaksoilla jo tutustuneet taloon
  - Amanuenssuureja jo 3. opiskeluvuoden jälkeen kysellään paljon. Näiden toteutus on haastavaa, kun ohjaamiseen ei riitä resursseja eikä itsenäistä työtä pysty tekemään vielä lainkaan. Samoin ulkomailla opiskelleet lääkärit tarvitsevat amanuenssuureja laillistusprosessissa Suomessa. Näitä pystytään tarjoamaan ajoittain, muuta vaativat myös niin paljon ohjausta, että resursseja on harvakseltaan
  - Lisäkommenttina sekä hoitajien että lääkäreiden suhteen terveyskeskus ei ole oikea paikka opiskelijoiden tulla tekemään kieliharjoittelua, suomen kielen puhuttu ja kirjallinen kielitaito pitäisi olla riittävää, jotta voi olla asiakastyössä



ESPOO  
ESBO

# Sijaisten rekrytointi

- Hoitajasijaisuudet: vuosilomasijaisia kesäaikaan on yleensä helppo rekrytoida (opiskelijat), pidemmät sijaisuudet olleet aiemmin myös helppoja rekrytoinnin kannalta, mutta viime aikoina hankaloitunut, laajemmat aukioloajat ja sitä myöden työajat eivät houkuttele, lyhyisiin sijaisuuksiin on hyvin vaikea saada sijaisia edes välitysfirmojen kautta, Espoon ratkaisuna on ollut perustaa oma sijaishoitajarinki, joka aloittanut toimintansa tämän vuoden kuluessa
- Lääkärisijaisuudet: vuosilomasijaisuuksiin kesäaikaan on sijaisia saatu mukavasti opiskelijoista, pidemmät sijaisuudet (erikoistumisen sairaalajaksot, vanhempainvapaat) muuttuneet viimeisten parin vuoden aikana yhä vaikeammin rekrytoitavaksi, edes välitysfirmojen kautta ei saada kaikkia sijaisuuksia täytettyä



ESPOO  
ESBO

# Vakitusten työntekijöiden rekrytointi – virat ja toimet

- Hoitajat
  - Vakituisiin toimiin on tähän saakka rekrytointi ollut kohtuullisen helppoa, mutta pidemmät työajat (klo 7-20) eivät houkuttele ja on vaikeuttanut rekrytointia
- Lääkärit
  - Vakituisiin virkoihin rekrytoidaan lääkärit usein sijaisuuksien kautta, kun lääkärin päätös erikoistumisesta yleislääketieteeseen on tehty (työpaikan sijainti, erikoistumiskoulutuksen järjestäminen, työnkuva, työn jouston merkitys lisääntynyt), ulkopuolelta tulevia hakijoita virkoihin on ollut niukanlaisesti



ESPOO  
ESBO

# Mikä on hyvää arjessa?

- Terveyskeskusten muuttuvat haasteet ja muuttuvat tarpeet ovat johtaneet siihen, että kaikkialla tehdään jatkuvaa kehittämistyötä sekä omassa yksikössä, että isommissa kokonaisuuksissa kuntatasolla ja yhteistyössä erikoissairaanhoidon kanssa – kehittämiseen pääsee varmasti mukaan
- Tekemisen prosesseja kuvataan ja mietitään paremmiksi
- Työhyvinvointiin panostetaan monilla eri tavoilla
- Työyhteisöjen yhteishenki on hyvä
- On kehitetty perehdytystä ja konsultointikulttuuria työtovereiden välillä oman työyhteisön sisällä
- Isommissa organisaatioissa verkoston tuki kannattelee esim. kaupungeissa useampi yksikkö
- muiden toimijoiden kanssa tehty yhteistyö on hedelmällistä (sosiaaliohjaajat terveysasemilla, fysioterapian yhteistyö, mielenterveyshoitajat terveysasemilla, liikuntaneuvonta, liikuntatoimen tarjoamat palvelut yli 65-vuotiaille) – primaaripreventio tehdään tutkitusti muualla kuin terveysasemalla, sidosryhmät tässä erityisen tärkeitä.



ESPOO  
ESBO

# Arjen haasteet

- Työtehtävät ovat lisääntyneet erikoissairaanhoidosta siirtyneillä tehtävillä
- Työn sisältö on aiempaa vaativampaa
- Sähköiset työkalut ja apuvälineet ovat vanhanaikaisia eivätkä tue nykyisiä vaatimuksia tiedon välittämisestä ja hakemisesta, kirjaamisen vaatimukset lisääntyneet
- Tukipalvelut ja viestintä eivät ole nykyajassa riittävästi resursoituja tai yhteistyössä riittävästi terveystieteiden toiminnan kanssa.
- Perusterveydenhuollon murrosvaihe aiheuttaa paljon muutospaineita toimintoihin, epävarmuus ja muutosten nopeus ja oman toiminnan muuttamisen tarve lisäävät kuormitusta
- Väestön ikääntyminen, väestönkasvu ja maahanmuuttajien osuuden kasvu aiheuttavat lisäresurssien tarvetta
- Toiminnot on viritetty äärimmilleen, pienetkin poikkeamat normaalitilasta esim. henkilöstön sairauslomat vaikuttavat toimintaan voimakkaasti
- Perusterveydenhuollon resurssit ovat jääneet jälkeen työtehtävien määrän ja laadun vaatimuksista
- Sijaisten saaminen on vaikeutunut viimeisten vuosien aikana



ESPOO  
ESBO

# Mitä johto voi tehdä

- Panostaminen henkilökunnan pysyvyyteen – työhyvinvointi, henkilökunnan osallistuminen kehittämistyöhön ja kehittämistyön mahdollistaminen arjessa
- Sovittujen toimintatapojen vakiinnuttaminen arkeen, henkilökunnan sitouttaminen
- Ylemmän johdon tavoitteiden pitäminen realistisena, johdon kommunikaatio tiiviiksi suorittavaan portaaseen, jotta dialogi säilyy ja nähdään ja kuullaan, mitä tehdyt linjaukset tarkoittavat arjessa
- Sähköisten työkalujen hankkiminen ja kehittäminen esimerkiksi asiakassegmentoinnin ja hoidon tarpeen automatisoinnin mahdollistamiseksi





ESPOO  
ESBO

# Miten SOTE-työhön saadaan resurssit ja tekijät kohdalleen?

- Ajankäytön realistinen tarkastelu: suora asiakastyö, kokoukset ja kehittäminen, jatkuva koulutus – näitä resursoitava, terveyskeskustyö on tehtävä houkuttelevaksi
- Joustavat työajat mahdollistettava - paineet aukioloaikojen laajentamiseen huomioitava, jäykät virkarakenteet vielä rajoittavat resursointia tarpeen mukaan – esim. kysynnän vaihtelu vuodenajan mukaan
- Prosessien tarkastelu ja kehittäminen edelleenkin tarpeen
- Toiminnan seuranta, mittarit ja niiden haasteet – johtaminen ja kehittäminen tiedon/numeroiden avulla
- Digitalisaatio ja toimivat sähköiset työkalut ajan tasalle ja paremmin hyödynnettyinä
- Perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon yhteistyön kehittäminen siten, että perusterveydenhuolto on tasaveroinen osapuoli ja asiakkaan hoitopolku ja asiakaslähtöisyys otetaan keskiöön myös erikoissairaanhoidossa
- Yhteinen rahoituskanava mahdollistaisi päällekkäisen työn vähentämisen pth-esh välillä ja vähentäisi osaoptimoinnin tarvetta (prosessit, joissa kierrätetään potilasta turhaan pth – esh välillä rahavirtojen takia)
- Henkilöresursointia perusterveydenhuoltoon tarvitaan kuitenkin myös lisää ja vielä niin, että se on balansoitu toimivuuden kannalta (lääkärit – hoitajat – fysioterapeutit ja muut terapeutit - avustava henkilökunta)