

Uralla Podcast: Työolojen merkitys SOTE-alan työntekijöiden työssäjaksamiseen ja alan vetovoimaan

Äänitteen kesto: 42 min 01 sek

Juontaja

Kristi: Kristi Loukusa

Haastateltava

Marjo: Marjo Pantti

[Musiikkia 00:00:00]

Kristi [00:00:06]: Tervetuloa mukaan Uralla-podcast-sarjaan. Tässä podcastissa keskustellaan Pohjois-Suomen yritysjohtajien kanssa heidän urapoluistaan ja johtajuudesta, sekä sukellaan astetta syvemmälle työelämän laadun kehittämiseen. Jos johtajuus, hyvinvointi ja oman ammattitaidon tai yrityksen kehittäminen kiinnostaa, tämä podcast on juuri sinulle. Podcastsarja on Kainuun ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskusten sekä TE-toimiston tuottama ja Työ 2030 -ohjelman rahoittama. Tässä jaksossa keskustellaan kuinka työoloja kehittämällä voidaan edistää työelämän laatua sosiaali- ja terveydenhoitoalalla. Vieraana meillä on MediEllenin toimitusjohtaja Marjo Pantti, tervetuloa.

Marjo [00:00:50]: Kiitos kutsusta. Oli tosi mukava päästä mukaan.

Kristi [00:00:54]: MediEllen on saanut alkunsa Marjon haaveesta tuoda lääkäripalvelut lähelle maaseutukuntien asukkaita eli sinne, missä lääkäreistä on jatkuva pula ja tarve lääkäripalveluille on suuri. MediEllen on Kainuun alueella sijaitseva monipuolinen terveydenhuollon toimija, jonka riveissä työskentelee yleis- ja erikoislääkäreiden lisäksi psykoterapeutti, fysioterapeutti, hieroja, vastaava hoitaja ja kaksi vastaanoton asiakaspalvelijaa. He tarjoavat laadukkaita yksityis- ja yleislääkäripalveluja,

laboratorionäytteenottoa, psykoterapiaa, fysioterapiaa, hierontaa sekä terveys- ja hyvinvointivalmennusta. Uutena toimialana kevään aikana on käynnistynyt terveydenhuollon henkilöstön välitystoiminta. Mutta ennen kuin syvennyttään jakson teemaan, niin tutustutaan hieman lisää vieraamme urapolkuun sekä hänen käsitykseensä työelämän laatuun vaikuttavista tekijöistä. Eli Marjo, kerrotko meille koulutustaustasi ja siitä, mikä ajoi sinut alalle?

Marjo [00:01:59]: Mulla on ehkä aika nuoresta pitäen ollut haaveena tulla lääkäriksi ja sitten Kuopiossa olen käynyt peruskoulutuksen, lääkiksen ja perusrunkokoulutuksen kuusi vuotta, ja valmistunut sitten liseniaatiksi 2012 ja oikeastaan sitten jo 2010, kun pääsin ensimmäisen kerran lääkärin töihin, olen tullut tänne Kainuuseen tekemään lääkärin töitä. Siinä alkuun pari vuotta osittain opiskelujen ohessa, mutta sitten täysipäiväisesti valmistumisen jälkeen. Hyvän työyhteisön kautta ajauduin gynekologialle eli naistentaudeille ja päädyin sitten erikoistumaan sinne. Erikoistumisen loppuvaiheeseen meillä kuului parin vuoden yliopistosairaalahakso, kävin sitten vielä Helsingin Naistenklinikalla hakemassa oppia ja asiantuntemusta sitten omaan alaan. Pääsääntöisesti olen työurani tehnyt täällä Kainuun alueella monipuolisesti erilaisissa terveydenhuollon yksiköissä julkisella puolella, yksityisellä puolella, sitten olen käynyt myös Kainuun prikaatilla lyhyen pätkän.

Kristi [00:03:02]: Onko lääkärin ammatti aina ollut sinun tällainen haaveammatti?

Marjo [00:03:08]: On se ollut ihan todella pienestä asti, varmaan ihan ala-asteelta asti. Mulla on ollut halu auttaa ihmisiä ja lääketiede itsessään on todella mielenkiintoista.

Kristi [00:03:17]: Minkälainen käsitys sinulla oli työelämästä ennen opiskelua ja nyt yrittäjyyttä?

Marjo [00:03:25]: Vanhempani ovat olleet aina kovin työorientoituneita ja tehneet paljon töitä, niin ei mulla mitään ruusuista kuvaa tavallaan siitä ollut. Olen nähnyt, että on saanut tehdä mielekkäitä töitä ja itse on ehkä pystynyt vaikuttamaan siihen työhön, aina ajatellut,

että on ehkä itsekin ollut kova tekemään töitä. Mutta sellainen normaali, tavanomainen käsitys työelämästä mulla ehkä oli.

Kristi [00:03:53]: Onko se sitten muuttunut tässä työuran myötä?

Marjo [00:03:57]: On varmasti paljonkin. Silloin kun mä olen ollut pieni lapsi ja nuori, niin työurahan tehtiin aika pitkälti samalle työnantajalle ja työsuhteet olivat tosi pitkiä. Ja nyt sitten nykypäivänä mä koen, että monikin on valmis tekemään useammalle työnantajalle töitä ja sitten tekemään ehkä pätkissä, enää ei merkitse se, että kuinka pitkiä työsopimuksia tai työsuhteita tehdään, vaan ehkä sitten enemmän se työn sisältö ja mielekkyys ja ne työolosuhteet.

Kristi [00:04:29]: Mikä on ollut merkitsevä käänne omalla työurallasi?

Marjo [00:04:36]: No tietysti se, että menin silloin 2010 kesätöihin sinne Kainuun keskussairaalaan naistentautien poliklinikalle ja tutustuin siihen naistentautien alaan, se on ollut yksi merkittävä tekijä, mikä on määrittänyt sitten mun erikoistumisalan. Sieltä lähti se kipinä siihen naistentauteihin. Sitten toinen merkittävä tekijä on ollut tietysti se sinne Naistenklinikalle meno, että sain nähdä Euroopan suurimman synnytyssairaalaan, miten se toimii. HUS on muutenkin organisaationa todella iso. Sillä lailla tuli vielä erilaista aspektia. Ja siellä pääsin sitten erikoistuvien lähiesimiehen tehtäviä hoitamaan ja sitä kautta tuli sitten hallinnollista kokemusta, toisaalta myös palautetta siitä, että siellä hallinnollisella puolella mulla voisi olla paljon annettavaa ja sitten mun vahvuudet voisi olla myös sillä puolella. Sosiaali- ja terveydenhuollossa on muutos- ja murrosvaihe menossa, se on osittain aika huolestuttavaakin. Julkisella puolella on tällä hetkellä työilmapiirin kanssa erittäin paljon haasteita ja vaikeuksia pitää asiantuntijoita ja ammattilaisia siellä. Toisaalta meidän terveydenhuoltojärjestelmä ohjaa siihen julkiseen terveydenhuoltoon. Myöskin terveydenhuoltohenkilökunnasta on koko ajan työvoimapula, sillä tavalla on työntekijän markkinat, että työntekijä voi valita sen työpaikkansa. Tosi mielenkiintoisia vuosia on edessä. Nähdään, että nyt tietysti yksityisten toimijoiden ketteryys siihen työolojen, työolosuhteiden, palkkauksen ja työhyvinvointiin vaikuttamiseen on ehkä nopeampaa kuin mitä julkisella sektorilla. Ja sitten osittain korvataan työntekijöitä ostopalvelusopimuksilla. Mutta se ei ole ehkä pitkässä tähtäimessä kestävä tai kannattava ratkaisu meidän yhteiskunnan kannalta. Mielenkiintoista nähdä tosiaan, että miten tämä tulevaisuudessa

tulee menemään ja sitten tietysti nämä uudet hyvinvointialueet, että mitä ratkaisuja sieltä tulee meidän alalle.

Kristi [00:06:48]: Miten tämä digitaalisuus ja esimerkiksi tämä korona-aika ovat vaikuttaneet työn murrokseen?

Marjo [00:06:55]: Kyllä meillä niin kuin muillakin aloilla tehtiin digiloikka siinä vaiheessa kun korona alkoi. Ehkä 10 prosenttia asiakastöistä tai potilastöistä hoidettiin etänä ja nyt sitten isot yksityissektorin toimijat ilmoittaa prosenteiksi jopa 60 prosenttia asioista tai yleislääketiedepuolella jopa 80 prosenttiakin hoituu jo etänä. Eli kyllä tämä on mennyt ihan valtavaa vauhtia nyt viimeisen kahden vuoden aikana eteenpäin. Tosi näppärää kotisohvalta ottaa etänä yhteys lääkäriin ja asia on hoitunut. Moni asia hoituu jo etänä, ei me lääkäritkään olisi uskottu, tai sairaanhoitajat, että niin moni asia voisi hoitua etänä, mutta yllättävän näppärästi se hoituu. Tietysti on paljon asioita, esimerkiksi gynekologinen tutkimus, joka ei hoidu sen videokontaktin välityksellä, että vaatii ihan sen perinteisen lähivastaanoton. Mutta silläkin alalla moni asia voidaan pelkän etäkontaktin perusteella hoitaa.

Kristi [00:07:55]: Joo, palataan noihin vielä myöhemmin, mutta tässä välissä eli ennen kuin jatketaan, niin edetään pienellä työelämän laatu -gallupilla eli työelämän laatu viittaa yleisimmin työntekijöiden kokemukseen työssä viihtymisestä, se edistää työpaikkojen tuottavuutta, kilpailukykyä, työmotivaatioita, työorganisaatioiden julkista kuvaa sekä palveluiden ja tuotteiden laatua. Taviotteenasasi on vastata oman näkemyksen ja kokemuksen mukaan seuraaviin kysymyksiin yhdellä sanalla tai lauseella. Oletko valmis?

Marjo [00:08:33]: Olen.

Kristi [00:08:35]: Eli mikä on yrityksen tai organisaation tärkein voimavara?

Marjo [00:08:40]: Henkilöstö, erityisesti jos se on osaavaa ja sitoutunutta.

Kristi [00:08:45]: Entä mikä on mielestänne tärkein työmotivaatioon vaikuttava tekijä?

Marjo [00:08:50]: Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omiin työoloihin.

Kristi [00:08:55]: Mikä on teidän mielestä tärkein taito johtamisessa?

Marjo [00:09:00]: Kuunteleminen.

Kristi [00:09:02]: Mikä on mieleenpainuvuin negatiivinen kokemus työelämästä?

Marjo [00:09:07]: Nuorena lääkärinä on joutunut aika koviin paikkoihin, on tavallaan heitetty syvään veteen ja käsketty opetella uimaan. Tavallaan samantyyppisiä tilanteita, ne on ehkä ollut ne haastavimmat paikat, että on liian kovaan paikkaan joutunut liian aikaisin.

Kristi [00:09:22]: Entä mikä on mieleenpainuvuin positiivinen kokemus työelämästä?

Marjo [00:09:27]: Gynekologina on päässyt moneen synnytykseen mukaan, ja sellainen elämän alku ja se synnytyksen tuoma endorfiinielämys on kyllä sellainen aina ikimuistoinen, että olen päässyt sen onnekseni moneen kertaan kokemaan.

Kristi [00:09:44]: Kerro paras neuvo, jonka olet työelämässäsi saanut?

Marjo [00:09:48]: Tämä on kyllä vaikea, että mikä olisi paras, olen saanut monia hyviä neuvoja. Ehkä sellainen, että usko itseesi.

Kristi [00:10:00]: Anna paras neuvosi, jonka haluat kuulijoille jakaa.

Marjo [00:10:05]: Tee sellaisia asioita, joista tykkäät ja joissa sä olet hyvä, niin yleensä se on mielekästä ja vie sua paljon eteenpäin.

Kristi [00:10:13]: Ja sitten viimeinen kysymys: Miten huolehdit omasta työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta?

Marjo [00:10:20]: Mulla on kolme ihanaa pientä lasta, jotka niin hyvin palauttaa työpäivästä ja työn tuomista murheista, mikäli sellaisia tulee, ainakin vaihtaa ajatukset toisaalle. Sitten pyrin liikkumaan säännöllisesti.

Kristi [00:10:36]: On yleisesti tunnustettua, että sosiaali- ja terveydenhoitoala on monelle kutsumusammatti ja tiedetään, että niin sanottu oma kutsumus on tärkeimpiä motivaation kivijalkoja, mutta riittääkö se itsessään edistämään hyvää työelämän laatua?

Marjo [00:10:54]: Ei se kutsumus ketään elätä, että se on hyvä perustus sille työlle ja omalle ammatille, mutta kyllähän sille paljon muutakin tarvitaan.

Kristi [00:11:08]: Pystytkö kertomaan vähän teidän toimialan erityispiirteistä, mitkä voi mahdollisesti vaikuttaa siihen työelämän laatuun?

Marjo [00:11:20]: Joo. Monet päivät terveydenhuoltoalalla on, tietysti tässäkin on monia eri yksiköitä, mutta on sellaisia, että ei oikeastaan aamulla tiedetä, että minkälainen siitä päivästä tulee ennakoivien suunnitelmien perusteella. Tulee paljon yllätyksiä, yllättäviä tilanteita ja asioita. Ja sitten oikeastaan se pohjautuu siihen, että kuinka hyvä ammattitaito, tietopohja ja kokemus sulla on ennestään, jotta sä voit reagoida niihin oikein. Se on ehkä sellainen, että ennakoimattomuus ja sitten sopeutuminen nopeasti uusiin tilanteisiin on sellainen erityispiirre. Tietysti meidän työssä, jos tehdään hyvin asiat, se vaikuttaa toisen ihmisen elämään paljon. Ja sitten tietysti, että aina tulee välillä inhimillisiä virheitä, erehdyksiä, virhearvioita ja sitten se vaikuttaa toisen ihmisen terveyteen. Ja pahimmillaan sitten tietysti sairaalatyössä voi käydä niin, että se vie jopa toisen ihmisen hengen. Että onhan siinä kova vastuu. Että jos sä teet pilkkuvirheen jossain numerolaskemissa. niin se on eri asia sitten, että jos toisen ihmisen terveys tai henki siinä menee.

Kristi [00:12:33]: Onko sitten julkisella ja yksityisellä puolella merkittäviä eroja?

Marjo [00:12:41]: No julkisessa on tietysti isot organisaatiot ja taataan myöskin se päivystysvalmius ympäri vuorokauden niissä tietyissä aihepiireissä, mitkä ovat lakisääteisestikin määritetty. Yksityispuolella ei ole tavallaan sellaista säädöstä kuinka paljon palveluja tulee tuottaa. Yksityispuoli tulee julkisen puolen toimintaa, mutta tavallaan, että se tarjoaa sen verran palveluja kuin se kykenee ja ostovoimaa on. Tietysti julkiselle puolelle rahoitus tulee meidän verovaroista ja yksityispuolella asiakkaat itse maksaa siitä palvelusta. Tietysti siellä on vakuutusyhtiöitä, työterveyshuolto ja muita tällaisia, jotka sitten voi osittain niitä kuluja jakaa.

Kristi [00:13:27]: Miten työolot sitten erottuu yksityisellä ja julkisella puolella?

Marjo [00:13:34]: Yksityispuolella pääsääntöisesti tehdään päivätyöaika, että sairaalassa on kolmivuorotyö esimerkiksi hoitajilla ja lääkäreillä päivystysvelvollisuus. Yksityispuolella kaikki

tekevät päivätyöaika ja sitten esimerkiksi näissä yksityisissä lääkärikeskuksissa niin kuin meilläkin lääkärit tekevät ammatinharjoittajina töitä elikkä he tekevät sen verran, mitä he kokevat sopivaksi antaa päiviä ja toisaalta, että miten paljon on asiakaskuntaa heille. Että aika vapaasti määrittelevät itse, miten ovat töissä ja milloin vapaalla. Hoitajat ovat yleisimmin työsuhteessa eli normaalissa palkkasuhteessa, mutta silloinkin tehdään tosiaan virkatyöaika. Yksityispuolella tietysti ei ehkä pysty niin jokaiseen asiaan, kun asiat on pienempiä, olemaan omaa osaajaa, esimerkiksi verikokeisiin ja vastaanottoavustukseen, laskutukseen, niin kuin meilläkin MediEllen on tosi pieni, niin silloin hoitajat tekevät kaikenlaista työtä siellä, vaikka se ei välttämättä ihan siihen sairaanhoitajan tai lähihoitajan koulutukseen kuulu. Ja se on tietysti yksi vahvuus sillä yksityispuolella, mutta sitten toisen mielestä, joka haluaa tehdä sitä suppeaa asiantuntijuutta, niin sitten voi olla myös heikkous.

Kristi [00:14:53]: Mistä sote-alan ammattilaisten työhyvinvointi käytännössä rakentuu ja mihin erityisesti olisi syytä kiinnittää huomiota?

Marjo [00:15:00]: Lääkäripuolella mä koen, että kyllä se, että lääkärit saavat keskittyä siihen lääkärin työhön ja siihen omaan asiantuntijatyöhön ja siihen, missä he ovat hyviä ja pystyvät siihen vaikuttamaan. Se on yksi keskisimmistä tekijöistä. Työvälineiden täytyy olla kunnossa, tilojen ja laitteiden asianmukaisia. Potilastietojärjestelmä on monessa paikassa murheenkryyni, se ei toimi ja se turhauttaa. Tavallaan systeemin pitää toimia niin, että se asiantuntija pystyy keskittymään siihen, missä hän on hyvä. Ja sitten tietysti ne tukipalvelut siinä ympärillä, että ne puhaltavat yhteen hiileen, jotta se koko systeemi toimii. Silloinhan siellä on kaikilla hyvä olla. Ehkä sitten sitä turhautumista aiheuttaa se justinsa, että jos välineet on väärät tai rikki tai sitten se, että lääkäri joutuu hoitamaan laitoshuoltajan tehtäviä myöskin, niin sitten sitä tavallaan menee hukkaan sitä osaamis- tai asiantuntija-aikaa.

Kristi [00:16:07]: Edellyttääkö ala jotain tiettyjä luonteenpiirteitä sitten osaajassa, jotta hän pärjää siinä työssä ja voi hyvin sitten siinä työympäristössä?

Marjo [00:16:20]: No, lääkiksessä opiskellessa paljon tätä mietittiin, että tarvitseeko olla joku tietty luonteenpiirre ja pitäisikö olla esimerkiksi psykologiset testit siinä hakuvaiheessa, mutta itse asiassa lääkärin työtä voi tehdä niin monessa paikassa ja monella tapaa, meillä on niin paljon erikoisalvoja, voi tehdä hallintoa tai asiantuntijatyötä, voi tehdä ihan sitä

potilastyötä, voi leikata, voi katsoa kuvia. Tosi laaja on se, mihin siitä peruskoulutuksesta voi sitten lopulta päätyä, että ei oikeastaan sillä lailla tarvitse olla mitään erityisluonteenpiirrettä.

Kristi [00:16:58]: Onko sitten esimerkiksi sairaanhoitajien ja terveydenhoitajien työ samankaltaista vai miten se eroaa lääkärin töistä ja miten ne työolot ja työhyvinvointi sitten vaikuttaa?

Marjo [00:17:13]: Terveydenhoitaja tekee aika pitkälti itsenäistä työtä, pitää itsenäistä potilasvastaanottoa ja toki sitten ohjaa tarpeen mukaan lääkärille ja konsultoi lääkäreitä. Terveydenhoitajat tekevät paljon ennaltaehkäisevää työtä työterveyshuollossa, neuvolassa ja sitten ihan terveyskeskuksissa. Ja sitten sairaanhoitaja ehkä tyypillisimmin on juuri osastoilla, vastaanotoilla, lääkärin työparina eli tekee sitten sitä hoitotyötä, valmistele potilaan siihen lääkärin vastaanotolle ja sitten siinä lääkärin kanssa yhdessä mietitään se hoitosuunnitelma ja sitten se, että kun lääkäri keskittyy siihen tavallaan diagnoosin tekemiseen ja hoitosuunnitelman tekemiseen ja sen jälkeen sitten hoitaja jatkaa siinä, että se potilaan kanssa käy läpi sen hoitosuunnitelman ja tukee sen toteutuksessa esimerkiksi kontrolloimalla sitten potilaan vastauksia tai olemalla yhteydessä potilaaseen jälkikäteen.

Kristi [00:18:20]: Olet tosiaan toiminut yrittäjänä ja työnantajana jo kaksi vuotta ja käytännössä koko pandemian ajan ja lisäksi sinulla on vuodesta 2010 kokemusta lääkärin työstä niin perusterveydenhuollossa, neuvoloissa, erikoissairanhoidossa kuin yksityissektorillakin, niin mikä innosti sinua yrittämään?

Marjo [00:18:47]: Yrittäjyys on kiehtonut mua aina ja oikeastaan siinä tuli sellainen, että huomasin, että täällä Kainuussa on kova tarve näille lääkäripalveluille ja olin tehnyt sitä yksityispuolta sen 8 - 10 vuotta ennen yrittäjäksi lähtöä, nähnyt sen tarpeen, että täällä on kova tarve, ja potilaat monesti sitä vastaanotolla sanovat, että kun pääsisi edes rahalla lääkäriin, kun ei muuten pääse ja on niin ihanaa, kun jaksat tänne tulla meitä katsomaan ja sun vastaanotollesi pääsee. Siitä se ajatus oikeastaan lähti, että haluan tuottaa niitä palveluja, ja sitten se, että sairaalalääkärinä mulla olisi ollut se päivystysvelvollisuus eli yön yli sitten päivystää tuolla sairaalassa ja kun on pienet lapset, niin mä halusin päivätyön myös itselleni tähän elämänvaiheeseen ja sitten kun oli vielä tämä hallinnollinen kiinnostus, niin mä ajattelin, että tässä nyt tämän alueen intressit ja omat intressit kohtaavat ja voisin

tällaista lääkärikeskusta lähteä pyörittämään. Ja sitä olin pari vuotta aiemmin miettinyt, että voisiko ja sitten alettiin silloin pandemiakeväänä tehdä laskelmia ja kartoittaa tilannetta tarkemmin.

Kristi [00:20:04]: Mihin asioihin olit kiinnittänyt erityistä huomiota perustaessasi yritystä?

Marjo [00:20:11]: Tietysti mulla oli se asiakastuntemus aika selkeä, että mitä ne asiakkaat täällä tarvitsevat. Sitten olin kartoittanut myös sitä markkinarakoa, että täällä voisi olla mahdollisesti tälle tarve, että ei ole ehkä palvelutarjontaa riittävästi siihen kysyntään nähden. Sitten piti tehdä laskelmia, että Kainuu on kuitenkin aika pieni alue, terveydenhuollon yrityksen investoinnit ovat tosi mittavat siinä alkuvaiheessa varsinkin, eikä kiinteätkään kulut ole kovin pienet, niin sitten se, että onko se kannattavaa, että kannattaa tähän hommaan ryhtyä.

Kristi [00:20:50]: Kerrotko vielä yrityksen keskeisistä arvoista?

Marjo [00:20:57]: Meillä on se laadukas hoito, se on meidän johtava teema. Olen pyrkinyt valitsemaan meille MediElleniin sellaiset asiantuntijat ja keitä meille on hakeutunutkin, jotka ovat oikeasti innostuneita siitä omasta työstään, haluavat tehdä sen hyvin, haluavat pitää sen asiantuntemuksen hyvällä tasolla, kouluttaa itseään ja sitten myöskin ovat valmiita kohtaamaan sen ihmisen ihmisenä. Se on mulle tärkeätä, että se asiakas kun tulee meille, hän saa vähintäänkin yhtä hyvää hoitoa kuin missä tahansa muuallakin, mutta sitten siitä tulee myös se hyvä asiakaskokemus. Sitten toinen on se, että täällä käy paljon lääkäreitä tai terveydenhuollon asiantuntijoita, mutta että pääsisi sille samalle ihmiselle kontrolliin, jos on tarvetta käydä kontrollikäynnillä, niin se, että se hoito olisi säännöllistä ja että vastaanottoaikoja olisi säännöllisesti tarjolla, se on myös yksi kriteeri ollut meillä tätä verkostoa rakentaessa. Sitten se, että kun koin itse ja meillä terveydenhuoltoalalla on paljon sitä ongelmaa siellä työilmapiirissä ja työyhteisön sisällä ja siinä työviihtyvyydessä, niin se, että kun itse pääsee rakentamaan työpaikan alusta pitäen, että meillä olisi sellainen työpaikka, missä kaikki viihtyvät ja sinne on mukava tulla. Että aamulla kun lähtee töihin, on sellainen hyvä mieli, että jes onpa kiva mennä töihin, eikä sellainen, että voi ei, taas sinne suolakaivokseen. Siihen olen pyrkinyt kanssa. Meidän henkilökunta saa vaikuttaa niihin työaikoihin ja työoloihin ja omaan työnkuvaan ja sitten myöskin toivoa niitä välineitä, jos on

sellaisia, millä haluaa tehdä töitä, että olisi sellaiset, millä pystyy ja millä on mukava tehdä töitä.

Kristi [00:22:51]: Joo, oikeastaan tuossa vähän sivuttiinkin vähän sitä, että millä tavalla ne teidän yrityksenne arvot heijastuvat siinä toiminnassa. Mutta miten sitten käytännössä edistätte niitä työoloja muuten kuin sitten antamalla mahdollisuuksia vaikuttaa siihen oman työkuvaan ja työaikoihin ja välineisiin?

Marjo [00:23:19]: Kyllä me pyritään siihen, että kuunnellaan niitä työntekijöitä ja henkilöstöä, erityisesti minä. Ja se, että meillä rakentuu se sillä tavalla, että meillä on palkkatyössä hoitajia ja vastaanottoavustajia ja sitten sen lisäksi on ammatinharjoittajia eli tavallaan yrittäjätaustaisesti asiantuntijoita, jotka käyvät meillä. Että on tavallaan kahdessa eri suhteessa olevia tekijöitä. Tietysti me kontaktoidaan heitä säännöllisesti, se on paljon isompi se meidän asiantuntijajoukko ja ammatinharjoittajajoukko kuin se varsinainen palkallisten joukko, mutta se, että se tieto kulkisi kaikkien välillä, jotta jokainen voi sitten sanoa, jos on sellaisia asioita, mitä voidaan kehittää tai viedä eteenpäin. Kerran pari vuodessa pyritään kokoamaan joukko yhteen, että olisi sellainen työhyvinvointia lisäävä tapahtuma, missä nähdään toisemme ja sitten voidaan porukallakin miettiä niitä toimintatapoja.

Kristi [00:24:21]: No, millä tavalla hyvinvointi heijastuu työntekijöiden työelämässä ja esimiestyössä?

Marjo [00:24:29]: Kyllä mä koen, että pienissä organisaatioissa me pystytään tosi nopeasti reagoimaan moniin asioihin, ja että mun työntekijät ovat tosi motivoituneita ja sitoutuneita ja tekevät kyllä täydellä sydämellään töitä ja se, että jos siellä joku haittaa sitä työntekoa, niin siihen puututaan ja sitä yritetään korjata ja parantaa. Se on ehkä sitä parasta työhyvinvointia myöskin. Tietysti me kannustetaan myös liikkumaan, että meillä on tämä terveys- ja hyvinvointivalmennus, mihin olen mun hoitajat aktivoinut, että he tekevät myös sitä, jotta se ohjelma tulee heillekin tutuksi. Tietysti, että kannustetaan siihen, että työpäivän jälkeen kävisi liikkumassa, meillä on kuitenkin sisätyö ja aika pitkälti istutaan, jonkin verran myös seisotaan, mutta se, että sitä fyysistä liikkumista siellä työpaikalla tulee aika vähän. Myös se vapaa-ajan liikkuminen on tärkeää, mutta sitten myöskin siellä työpäivän aikana, että on sellaiset pöydät ja tuolit, missä on hyvä istua ja on se ergonomia

huomioitu. Sitten se, että yritetään välttää sitä taustahälyä silloin, kun ei tehdä asiakastyötä, että ei tulisi sitä kautta kuormitusta eikä myöskään sitä keskeytyksistä, että pyritään järjestämään kaikkiin päiviin sellaisia hetkiä, milloin ei tulisi keskeytyksiä, vaan saisi tehdä ihan rauhassa sitä omaa työtä, jos on sellaista keskittymistä vaativaa työtä. Aika pitkältihän meidän työ tuolla yksityispuolella on asiakaspalvelua, että sillä tavalla ollaan ihmisten kanssa, mutta sitten olisi niitä palauttavia hetkiä.

Kristi [00:26:14]: Onko sen lisäksi jotain muita asioita, mitkä tukevat sitä hyvinvointia työelämässä ihan yleisestikin ottaen? Muutakin kuin se liikunta.

Marjo [00:26:27]: Tietysti se, että itsekin huolehtii siellä työpaikalla siitä, että niitä taukoja tulee välillä. Ja se, että sanoo esimiehelle, joka niihin asioihin voi vaikuttaa esimerkiksi työpäivän suunnittelun kannalta, että miten toivoisi tai mikä on ongelma, mikä kuormittaa, että voisiko sille asialle tehdä jotain. Ja sitten ehkä sitä työssä jaksamista parantaa se, että on niitä hyviä työkavereita, joitten kanssa välillä vaihtaa vähän kuulumisia ja ihan siitä työ-moodista pois, ja kyllä meillä asiakkaat on meidän voimavara, että kyllä se mahtava positiivisen palautteen määrä on tosi arvokas voimavara siihen työssä jaksamiseen, että heitä vartenhan me sitä työtä tehdään ja toisaalta ollaan myös koulutettu itseämme, että osattaisi niitä ongelmia ratkaista. Se, että sitten saadaan sitä päivittäin tehdä, on se tosi iso voimavara sekin.

Kristi [00:27:31]: Palkitsee itsessään.

Marjo [00:27:33]: Kyllä, että se työ palkitsee tosiaan itse itsessään.

Kristi [00:27:38]: Viime aikoina on mediassa puhuttu paljon hoitoalan ammattilaisten työuupumuksesta ja edelleen tästä työssä jaksamisesta erityisesti pandemian aikana, niin mitä työuupumus on ja miten se ilmenee?

Marjo [00:27:56]: Työuupumus varmaan tulee pikku hiljaa, ja se ei monestikaan tule yhden asian summana eikä välttämättä ihan pelkästään sen työn kautta vaan siinä voi olla elämässä monia muita kuormittavia tekijöitä ja sitten se työ on se viimeinen, mikä vielä sitten katkaisee sen kamelin selän. Se voi ilmaantua tietenkin siellä töissä kynnisyytenä ja haluttomuutena tarttua asioihin ja vaikeutena tulla sinne työpaikalle ylipäättään. Ja sitten toisaalta tehtävät voi jäädä tekemättä. Ja se on tietenkin todella huolestuttavaa ja on jo todella pitkällä siinä vaiheessa, kun ne oireet näkyy päälle päin. Ihminenhan pyrkii pitkään sitä salaamaan tai peittelemään kunnes sitten se on jo niin pitkällä, että se alkaa näkyä ulospäin.

Kristi [00:28:56]: Mitä siitä voi tavallaan yksilötasolla seurata, että miten siihen voidaan vaikka puuttua?

Marjo [00:29:06]: Työterveyshuolto on tietenkin tärkein yhteistyökumppani niissä vaiheissa jos työuupumusta havaitaan työyhteisössä. Ihan se, että esimies ja työntekijä käy työterveyshuollon kanssa yhteistyöneuvotteluja ja sitä kautta mietitään, että mikä sen työntekijän kannalta on parasta tässä vaiheessa ja voidaanko ihan työtehtäviä keventämällä tai työtehtävää muuttamalla auttaa sitä työntekijää jaksamaan siellä töissä vai onko sitten sillä lailla, että tarvitaan jonkin aikaa ihan sairauslomaa, että on kokonaan poissa sieltä työelämästä, mutta kuitenkin ehkä parasta on se, että se kokonaan töistä poissaolo ei pitkittyisi liian pitkäksi ajaksi, vaan sitten erilaisilla osa-aikaratkaisuille saataisi se työntekijä pidettyä siellä työelämässä kiinni ja niillä työpaikan sisäisillä muutoksilla tuettua sitä työntekijän työssäjaksamista.

Kristi [00:30:08]: Miten tähän tulisi ennaltaehkäisevästi reagoida esimerkiksi alalla, kun se työuupumuksen riski on suurempi?

Marjo [00:30:19]: Hoitohenkilökunnan ja terveydenhuoltoalan henkilökunnan riski tähän työuupumukseen on ehkä korostunut verrattuna muihin ammattialoihin ihan sen kautta, että me tykätään auttaa muita ihmisiä ja sitten viimeisenä itseämme. Ehkä se on se, että siellä työyhteisössä huomioidaan niitä asioita ja sitä työkaverin käyttäytymistä ja myös se esimies on korvat höröllä ja silmät auki katsomassa, että jos alkaa huomata käytöksessä muutoksia tai esimerkiksi sairauspoissaolot lisääntyvät tai palautteen määrä joko työntekijältä

itseltään tai ympäröiviltä ihmisiltä, työkavereilta tai asiakkailta lisääntyä, niin sitten reagoi napakasti niihin.

Kristi [00:31:11]: Entä sitten mistä tekijöistä työuupumus hoitoalalla kumpuaa?

Marjo [00:31:21]: Yksi merkittävä tekijä on tietysti vuorotyö, ihan se, että tehdään kolmivuorotyötä yleisesti ottaen. Sitten se, että töitä on todella paljon, työ on kiireistä, resurssit eivät ole välttämättä riittävät, jolloin sitten venymistä on joka vuorossa ilman sairauspoissaolojakin ja sitten kun sinne tulee vielä muutama sairauspoissaolo tai ennalta suunnittelematon äkillinen poissaolo, niin sitä venymistä joutuu tekemään vielä enemmän. Se on ehkä se merkittävin tekijä siinä työssä.

Kristi [00:31:59]: Ja mitä vaikutuksia sillä on yleisesti ottaen alan vetovoimaan tai imagoon?

Marjo [00:32:08]: Onhan sillä huolestuttavia vaikutuksia. Mitä enemmän sitä mediassa ja muualla puhutaan, niin nuoret ehkä kokee, että ei halua tuolle alalle lähteä. Kuitenkin parhaimmillaan hoitajan työ on sitä ihmisten auttamista ja ihmisen lähellä oloa ja terveydestä huolehtimista ja että saa vaikuttaa moniin asioihin ja merkittäviin asioihin toisen ihmisen elämässä, niin että se menisi parempaan suuntaan. Jos sitten kovasti vaan puhutaan, että palkka on pieni ja työntekijöitä on liian vähän ja työkuorma on liiallinen ja hoitajat uupuvat, en mä usko että se hirveästi kannustaa alalle hakeutumaan.

Kristi [00:32:53]: Mitä me voitaisiin asialle tehdä, tai mitä sinä, jos olisit päättämässä näistä asioista, mitä sä tekisit ensimmäisenä?

Marjo [00:33:04]: Kyllä se siihen hyvään esimiestyöhön paljon pohjautuu. Ja tietysti sitten niihin yhteiskunnallisiin päätöksiin niistä resursseista ja ihan rahoitukseenkin, että onko meillä riittävästi tekijöitä niissä yksiköissä ottaen huomioon niiden potilaiden sairastavuus ja hoitoaste. Tarvitaan riittävästi tekijöitä ja sitten vielä hyvää esimiestyötä organisoimaan. Mä

luulen, että meillä on hyvää ammattitaitoa tosi paljon ja osaavia hyviä hoitajia on meillä maassa tosi paljon, mutta näistä asioista se tällä hetkellä kiikastaa ehkä eniten.

Kristi [00:33:47]: Suomessa on myös maanlaajuisesti vajetta hoitoalan ammattilaisista ja todella monella on haasteita saada niitä osajia omiin riveihinsä. Mitä mahdollisia ratkaisuja on hoitajapulaan?

Marjo [00:34:03]: Niitä mietitään kyllä valtakunnallisesti tosi paljon, että mitä niitä on. Mutta miten meillä MediEllenissä nyt, kun meillä uutena toimialana on tämä henkilöstön välitys noussut, niin mitä on siellä noussut keskeisiksi teemoiksi, mitä esimerkiksi hoitohenkilökunta arvostaa on se, että he saa itse vaikuttaa niihin työaikoihin tai työvuoroihin, että milloin he niitä tekevät. Että tavallaan heille ei määrätä niitä vuoroja vaan tosiaan on se oma vapaus valita ne vuorot, mitkä haluaa. Sitten toinen asia on, että se palkka puhututtaa koko ajan ja hoitohenkilökunnan palkka, että se on liian pieni, niin ihan sellaisella pienelläkin muutoksella se tyytyväisyys siihen palkkaankin tulee, että ei se tarvitse olla satoja tai tuhansia euroja, vaan siis ihan, että järkevöittämällä sitä palkkausta. Sitten tietysti siellä työpaikalla, että jos menee uuteen työpaikkaan, että on perehdytys hoidettu ja tehdään aktiivisesti sitä rekrytointityötä, jos niitä lähtijöitä on, nyt paljon kuitenkin eläköityy, niin se, että haetaan jo aktiivisesti siihen tilalle niitä tekijöitä, otetaan niitä remmiin riittävän ajoissa, ettei käy niin, että kun se eläkkeelle jäävä jää pois, niin lähtee ihan valtava tietotaito ja kokemus ja uutta ei ehditty edes perehdyttää, vaan se aloittaa sitten seuraavana päivänä. Siinä on aika isot saappaat, mihin se juuri koulusta valmistunut tai nuori kokemattomampi hoitaja hyppää, täytettäväksi sitten uutena tulijana. Sitä pitäisi tehdä enemmän. Tietysti poliittisia päätöksiähän se vaatii, että saadaan niitä resursseja ja ihan niitä vakansseja sinne yksiköihin lisää.

Kristi [00:35:57]: Mitä ajatuksia sinulla on esimerkiksi alan vaihtajista, jotka mahdollisesti haluaisi tulla kokeilemaan hoitoalan töitä, puhutaan vaikka lähihoitajista tai kansainvälisestä työvoimasta, että onko sillä siihen mitään näkemyksiä, että millä tavalla niitä resursseja voisi käyttää?

Marjo [00:36:20]: Ulkomailta nyt paljon tuodaan meille hoitajia ja se on tietysti yksi ratkaisu auttamaan meidän yhteiskuntaa. Ja sitten on monia, jotka haluaisi vaihtaa tavallaan alaa ja tulla nimenomaan tällaiseen ihmisläheiseen hoitotyöhön. Varmaan heille pitäisi tarjota

sellaisia matalan kynnyksen tutustumis-, työharjoittelupaikkoja ihan sellaisissa perushoitajan tehtävässä, jossa ei tarvitse mitään lääkkeitä ottaa huomioon, vaan tehdään ihan sitä perushoitotyötä, jotta sinne pääsisi tutustumaan, esimerkiksi mitä siellä vanhainkodissa se hoitajan työ on tai vuodeosastolla. Sairaalassa ehkä on sitten taas vaativampaa, jos on esimerkiksi leikkausosastolla, sinne ei ehkä niin tutustumaan, mutta kuitenkin, että olisi niitä mahdollisuuksia käydä katsomassa, että mitä se hoitajan työ oikeasti on. Ja sitten on paljon sellaisia, jotka on aiemmin tehneet hoitajan töitä, mutta ovat sittemmin kouluttautuneet muulle alalle tai ovat juuri eläköityneet tai muissa tehtävissä tällä hetkellä, mutta voisivat tehdä osittain sitä hoitotyötä kuitenkin ja heillä on siihen koulutus ja ammattitaito, niin heitä pitäisi saada kyllä aktivoitua sieltä töihin enemmän.

Kristi [00:37:41]: Ja sitten oikeastaan voidaan siirtyä näihin pandemian vaikutuksiin alalla. Miten koronapandemia on vaikuttanut työskentelyyn esimerkiksi teidän toimialalla tai yrityksessä?

Marjo [00:38:00]: Meidän yrityksessä tietenkin käytännön arjessa se näkyy niinä maskeina elikkä on suu-nenäsuojukset ammattilaisilla ja pandemian aikana myös asiakkailta. Nyt niistä on päästy luopumaan. Hygieniää on tehostettu, siivousta on tehostettu aiempaa enemmän. Alkuun kun pandemia alkoi silloin 2020 keväällä, niin kaikki terveydenhoitoalan toimipisteethän suurin piirtein tyhjeni, että kukaan ei uskaltanut hakeutua hoitoon, koska pelättiin sitä virusta niin kovasti. Nyt se tilanne on siinä mielessä tasoittunut, että ihmiset uskaltaa taas tulla hoitoon ja hakeutua lääkäriin. Mutta paljon on sellaista hoitovelkaa tältä pandemia-ajalta, että syöpiä on pidetty valitettavasti vähän liian pitkään siellä kotona, niitä oireita seurattu ja nyt kun sitten viimein päädytään sinne vastaanotolle, niin ne on jo aika pitkällä ja huonosti hoidettavissa, mikä on tietysti todella surullista. Mä ajattelen, että mielenterveysongelmat ei ole vielä edes näyttäytyneet, että minkä verran ne ovat pahentuneet ja lisääntyneet pandemian aikana. Sieltä tiedetään vasta jäävuoren huippu. Lasten ja nuorten mielenterveydestä eniten on ehkä huolissani ja niistä vaikutuksista, mitä tämä on jättänyt. Jonkin verran se on meidän vastaanotoilla näkynyt, mutta todennäköisesti tulee näkymään jatkossa vielä enemmän.

Kristi [00:39:31]: Otit esille nämä digitaaliset ratkaisut tuossa haastattelun alussa, niin onko siihen liittyen mitään pysyviä muutoksia pandemia tuonut?

Marjo [00:39:45]: Kyllähän se on tuonut etävastaanotot jäädäkseen. Kyllä niitä tehdään sekä julkisella että yksityisellä sektorilla todella paljon jatkossa. Ja ne koko ajan kehittyvät ja ketteröityy. Ehkä siinä on se, mikä hidastaa sitä vielä, on ne tietosuoja-asiat, jotta ei tulisi tietovuotoja ja se olisi turvallinen se yhteys, niiden kehittymistä. Mutta kyllä se on nykypäivää, että lääkäriin pääsee kotisohvalta.

Kristi [00:40:12]: Mikä on ollut pandemia suurin oppi?

Marjo [00:40:18]: Suurin oppi on se, että koskaan et voi itse ennustaa tuleva tuo. Kyllä se oli niin iso muutos kaikkeen arkeen koko maailmassa, ja kukaan ei olisi voinut sitä ennustaa tuossa mittakaavassa, miten se tuli.

Kristi [00:40:37]: Onko vielä jotain, mitä aiheeseen liittyen haluaisit vielä kertoa tai nostaa esille? Eikä pelkästään koronapandemiaan liittyen vaan ihan yleisestikin ottaen.

Marjo [00:40:50]: Mä ajattelen, että terveydenhuoltoala on tavallaan hyvä ja monipuolinen ja mielenkiintoisessa murrostilanteessa. Mielenkiinnolla katson tulevaisuuteen, että miten tämä systeemi tulee elämään ja muuttumaan nyt kaikkien muutosten edessä.

Kristi [00:41:10]: Kiitos tuhannesti, kun olit meillä vieraana. Ja kerrataan vielä lopussa, että mistä teidät tavoittaa.

Marjo [00:41:19]: MediEllenin toimipisteet löytyvät Sotkamosta, Kuhmosta ja Suomussalmelta, ja ajanvaraus toimii netissä sekä puhelimitse. www.mediellen.fi löytyy tarkemmin yhteystiedot.

Kristi [00:41:32]: Ja missä sosiaalisen median kanavissa voi työtänne seurata?

Marjo [00:41:38]: Somessa Instagramissa ja Facebookissa Lääkärikeskus MediEllen -nimellä.

[Musiikkia 00:41:42]

Kristi [00:41:46]: Kiitos kun kuuntelit. Minä olen Kristi Loukusa, ja tämä oli Uralla-podcast.

[Musiikkia 00:41:50]