

Sosiaali- ja terveysministeriö
PL 33
00023 Valtioneuvosto

Asiantuntijalausunto strategiaan tehohoidon ja tehovalvontahoidon riittävyyden varmistamiseksi

Tehy kiittää mahdollisuudesta kommentoida strategiaa tehohoidon ja tehovalvontahoidon riittävyyden varmistamiseksi.

Tehyn keskeiset näkemykset strategiasta tehohoidon ja tehovalvontapotilaiden riittävyyden varmistamiseksi

- Strategian keskeinen nosto on osaavan tehohoitohenkilökunnan puute. Jos hoitohenkilökunnan vakanssit olisivat täynnä, ongelma ei olisi nykyisen kaltainen. Olemme Tehyssä tässä täysin samaa mieltä. Meiltä ei lopu tila tai laitteet vaan osaava tehohoitohenkilökunta.
- Tehy kannattaa strategian ehdotusta siitä, että tehohoitotyöhön saadaan 315 lisäresurssia, joka jaetaan mm. koulutustehtäviin, teho-osastoille lisäresursseiksi, kunhan huomioidaan osaaminen ja sen vaativa ylläpito toiminnassa.
- Veto- ja pitovoiman parantaminen tehohoitotyössä edellyttää nopeita toimenpiteitä. Tehyssä ehdotamme veto- ja pitovoiman parantamiseen hoitohenkilöstön palkkauksen ja työolojen parantamista. Erikoisosaaminen huomioitava palkassa.
- Työolojen parantaminen saadaan aikaan saamalla osaavia työkavereita teho-osastolla, huolehtimalla perehdytyksestä ja jatkuvasta osaamisen ylläpidosta, huomioimalla työnjakoa teho-osastoilla, jotta hoitajat voivat keskittyä hoitotyöhön potilaan vierellä. Teho-osastoilla oltava riittävä määrä anestesiologeja, tarvittaessa erikoisalan kirurgeja, laitoshuoltajia, osastosihteereitä, hoitologistikkoja, apteekkiprofesseja yms
- Jatkuva osaamisen ylläpito vaatii erityistä huomiota henkilöresurssien päivittäisjohtamisessa ja osaamisen ylläpitoon on panostettava päivittäisessä työvuorosuunnittelussa. Työntekijän osaamisen ylläpitoon varattua työaikaa ei saa laskea päivittäiseen henkilöstömitoitukseen.
- Erikoistumiskoulutukset ja täydennyskoulutukset on vastattava työelämän vaatimuksiin ja jatkuva oppiminen on mahdollistettava työaikana. Tehohoidossa on paljon erikoisosaamista, joiden ylläpidosta tulee huolehtia päivittäisessä johtamisessa.
- Hoitotyön johtamisella (osastonhoitaja) on oltava riittävät resurssit. Henkilöstömäärän on oltava kohtuullinen, jotta esihenkilöllä on mahdollisuus onnistua esihenkilötehtävässään. Erityisesti osastonhoitajalla on merkittävä rooli hoitotyöntekijöiden osaamisen varmistamisessa ja päivittäisessä resurssien varmistamisessa.
- Tehy kannattaa strategian ehdottamana, että tehdään tehohoidosta kansallisesti määritelmät ja kehitetään tehohoidon laaturekisteritoimintaa sekä 4-portaista eskalaatiomallia

Tehohoidon tilanne ja siellä työskentelevä henkilöstö

Tehy on erittäin huolissaan hoitohenkilöstön riittävyydestä ja työssä jaksamisesta teho- ja tehovalvontaosastoilla. Suomen terveydenhuollon kapasiteetti ja etenkin tehohoitopaikkojen riittämättömyys ovat tulleet useasti esille, erityisesti koronapandemian aikana. Tehohoidossa ei lopu tehohoitolaitteet vaan koulutettu ja ammattitaitoinen hoitohenkilöstö, jotka tarvitaan tehohoitopotilaiden hoitamiseen. Nykyään useilla teho-osastoilla on tilanne, ettei kaikkia tehohoitajien vakansseja saada täytettyä ja töitä tehdään vajaalla henkilökunnalla pitkiäkin aikoja. Tämä voi johtaa mm. potilasturvallisuuden vaarantumiseen. Olisi tärkeää, että tulevaisuudessa kiinnitetään entistä enemmän huomiota siihen, että panostetaan tehohoitajien työhyvinvointiin, alan veto- ja pitovoimaan, riittävään palkkaukseen, täydennyskoulutuksiin ja johtamiseen.

Teho-osastot vaativat suhteessa enemmän henkilökuntaa kuin esimerkiksi vuodeosastot, koska hoidettavat potilaat ovat vaativia. Yleensä yhtä potilasta hoitaa yksi hoitaja vuorokauden ympäri. Yksi tehohoitopaikka vaatii noin 5–6 sairaanhoitajan työpanoksen. Viittäkymmentä tehohoidon lisäpaikkaa varten pitäisi olla 250 tehohoitajaa, joiden perehdytys ja koulutus kestää useita vuosia. Työ vaatii myös jatkuvaa osaamisen ylläpitoa.

Tehohoitajaksi ei perehdytä hetkessä

Erikoissairaanhoidossa vaativan tehohoidon osaajista on huutava pula eikä tehohoidon osaajaksi perehdytä hetkessä. Koronakriisi osoitti sen, että sosiaali- ja terveydenhuollon hoitohenkilökunnan määrän lisäykselle sekä erikoistumiskoulutukselle on kova tarve. Kiireellisin asia olisi varmistaa hoitohenkilökunnan riittävä määrä ja laatu. Tehohoitotyön vaativuus on huomioitava palkassa ja erikoisosaamisesta täytyy olla valmiita maksamaan kunnan korvaus. Hallituksen esityksessä eduskunnalle laiksi välttämättömän terveydenhuollon ja kotihoidon turvaamisesta työtaistelun aikana (HE 130/2022 vp) todetaan, että monet hoitohenkilökunnan tehtävistä ovat sellaisia, jotka edellyttävät erikoisosaamista. Tehohoito (ml. lasten tehohoito) kuuluvat näihin erikoisosaamista vaativiin töihin. Esityksessä myös todetaan, että erikoisosaamista vaaditaan esimerkiksi lukuisten teknisten laitteiden samanaikainen hallinta ja samanaikainen potilaan tarkkailu ja hoitotoimenpiteet, vaativa monineste- ja lääkehoito sentraalisine katetreineen sekä hengityslaitte- ja keskoskaappihoidot. Erikoisosaaminen on saavutettavissa vain pitkäaikaisen koulutuksen ja työkokemuksen kautta. Lisäksi on otettava huomioon, että terveydenhuollon ammattihenkilöiden perusteella terveydenhuollon ammattihenkilö ei saa suorittaa sellaisia tehtäviä, joihin hänen koulutuksensa tai ammattitaitonsa on riittämätöntä.

Erikoistumiskoulutus tehohoitotyöhön tulisi aloittaa heti. Koulutuksessa on huomioitava työelämän tarpeet ja yhteistyö. Tällä hetkellä Suomessa ei ole systemaattisesti järjestettyä tehosairaanhoitajan erikoistumiskoulutusta, vaikka tällainen on jo olemassa esimerkiksi useassa pohjoismaassa. Täydennyskoulutukset tehohoitotyöhön järjestetään useimmiten työnantajan työpaikkakoulutuksena. Olisi tärkeää, että Suomessa olisi kansallisesti yhtenäinen tehohoidon erikoistumiskoulutus, joka tähtää sairaanhoitajan ammatilliseen erityispuoleeseen. Lisäksi teho-osastoilla vaaditaan lukuisia erikoisosaamista vaativia taitoja ja käytettävien laitteiden osaamista, joiden hallitsemisesta tulisi saada kunnollinen rahallinen korvaus. Todettakoon kuitenkin, että ensisijaisesti olisi tärkeää varmistaa, että nykyiset tehohoidon osaajat pysyvät alalla.

Tehohoitajan työolot kuntoon

Aula Research on toteuttanut Tehyn toimeksiannosta tutkimukset (2019, 2020, 2021) mm. työhyvinvoinnista, hoitotyön vetovoimasta, työssä jaksamisesta ja koronasta niille Tehyn jäsenille, jotka työskentelevät yliopistollisessa sairaalassa tai keskussairaalassa. Työhyvinvointi on laskenut ja alan vaihtoa harkitsee lähes 90 %. Erityisesti nuoret hoitajat harkitsevat hoitoalalta lähtöä. Korona-aika on ollut sote-alalla työskenteleville raskasta johtuen valmiuslain aikaisista pakkotoimista sekä pitkittyneestä pandemiasta.

Erikoissairaanhoidon työ on kuormittavaa ja ylitöiden määrä on lisääntynyt. Työkuormituksen vähentäminen on keskeinen osa johtamista. Johtamisen keskeinen tehtävä on varmistaa potilasturvallisuus ja sen vuoksi johtamisessa on kiinnitettävä huomioitava työhyvinvointiin. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen ja suhtautuminen vapaa-aikaa on muuttunut.

Tulevia pandemioita varten tulee tehdä riittävän yksityiskohtaiset suunnitelmat, miten kriisitilanteessa esimerkiksi tehohoidon kapasiteettia voidaan nopeasti laajentaa ja saada valmiiksi koulutettu hoitajareservi käyttöön. Tehyn näkökulmasta työryhmän ehdotus neliportaisesta eskalaatiomallista vaikuttaa melko realistiselta ja kannatettavalta. Lisäksi työryhmän ehdotukset tehohoitajien lisäresursseista ovat kannatettavia.

Työryhmä ehdottaa, että yliopistosairaaloiden ja suurten keskussairaaloiden teho-osastojen hoitohenkilökuntamitoitusta kasvatettaisiin siten, että teho-osastojen kokonaispaikkalukua voitaisiin nopeasti nostaa valtakunnallisesti 20–25 % eli 70:llä potilaspaikalla. Tällöin tehohoitajien lisätarve olisi noin 315 hoitajavakanssia.

Ilman poikkeustilanteita näiden hoitajien työpanos olisi tarkoitus olla muualla kuin teho-osastoilla, esimerkiksi valvontayksiköissä, päivystyksissä ja heräämöissä, joista heidät voidaan tarvittaessa kutsua töihin. Tehy pitää hyvänä asiana, että tehohoitajien määrää lisätään. Nykyisessä tilanteessa tehohoitajien määrän lisääminen kuulostaa kuitenkin epärealistiselta, koska Suomessa on huutava pula tehohoitajista ja ylipäättään hoitohenkilökunnasta, joten mahdollisuudet saada lisää tehohoitajia ovat rajalliset. Jos tällainen tehohoitajien reservi tullaan saamaan, on tärkeää, että näiden tehohoitajien osaamisen ylläpitämisestä huolehditaan riittävästi, jotta heidän osaamistaan voidaan hyödyntää mahdollisissa tulevilla poikkeustilanteissa. Tämä tarkoittaa jatkuvaa ja suunniteltua osaamisen ylläpitoa ja päivittämistä, jossa esimerkiksi opetushoitajat ovat keskeisessä roolissa. Jatkuva osaamisen ylläpito vaatii erityistä huomiota henkilöresurssien päivittäisjohtamisessa ja sekä työvuorosunnittelussa. Työntekijän osaamisen ylläpitoon varattua työaikaa ei saa laskea päivittäiseen henkilöstömitoitukseen.

Helsingissä 31.01.2023

Millariikka Rytönen
puheenjohtaja
Tehy ry

Lisätietoja:
Kehittämispäällikkö Petra Marjamaa petra.marjamaa@tehy.fi