

Työn pitovoimatekijät Nuoren Lääkärin näkökulmasta

Potilaat hyötyvät hoidon jatkuvuudesta sekä kohdatuksi ja kuulluksi tulemisesta. Pitovoimatekijät ovat asioita, jotka pitävät lääkärit pidempään samassa työpaikassa, tukevat lääkäreiden jaksamista ja motivoivat vaativassa potilastyössä mahdollistaen edelläkuvatut tavoitteet.

Nuorten Lääkärien Yhdistyksen valtuuskunnan julkilausuma 3.12.2022

Lääkärin työ on hyvin erilaista eri erikoisaloilla ja eri toimipaikoissa, ja jokainen työntekijä on oman työnsä paras asiantuntija. Työntekijällä tulee siten olla mahdollisuus optimoida itsenäisesti eri työtehtäviin käyttämäänsä aikaa esimerkiksi lisäämällä toimistoaikaa tai pidentämällä vastaanottoaikoja. Omaan työnkuvaan on tärkeää päästä vaikuttamaan työn mielekkyyden maksimoimiseksi. Päivystävillä aloilla päivystysvuorot tulee jakaa tasapuolisesti ja työntekijän pitää päästä vaikuttamaan työvuorosuunnitteluun. Loma- ja vapaatoiveita pitää päästä esittämään. Hallinnollisiin työtehtäviin pitää varata riittävästi työaikaa, mikäli sellaisia on pyydetty tekemään. Myös työyhteisön kehittämistyöhön pitää antaa mahdollisuus.

Oikeanlainen työnjako vähentää henkistä kuormitusta ja lisää työtyytyväisyyttä. Työntekijäresurssien tulee olla sellaiset, että kaikilla on mahdollisuus pitää asianmukaiset tauot ja levähtää työpäivän aikana. Jos ylitöitä kertyy, työtä pitää järjestää uudestaan. Lääkärin ei kannata tehdä sellaista työtä, jonka hoitamiseen esimerkiksi sihteerillä tai laitoshuoltajalla on paremmat valmiudet. Lääkäriliiton selvityksen mukaan lääkärit tekevät nyt noin päivän viikossa muille ammattihenkilöille paremmin soveltuvia tehtäviä. Lääkärin tulee voida käyttää vähintään 20 % työajastaan kouluttautumiseen, ammatilliseen kasvuun ja oman työnsä sekä työyhteisönsä kehittämiseen.

Positiivinen palaute ja arvostus työssä ovat tärkeitä työn pitovoimatekijöitä. Nuorta lääkäriä tulee kannustaa tunnistamaan omia vahvuuksiaan ja kehittämiskohteitaan. Nuoremmalle kollegalle on tärkeää opettaa käytännön keinoja hallita työtä ja rajata oman työn määrää. Työpaikalle on tärkeää järjestää päivittäin mahdollisuuksia konsultaatioon sekä riittävästi tilaisuuksia kollegiaaliseen keskusteluun esimerkiksi hankalista potilastapauksista.

Työntekijälle tulee järjestää työsuhteen alussa tai työtehtävän muuttuessa kunnollinen perehdytys. Työpaikan yhteisöllisyyden tukeminen esimerkiksi yhteisten kahvitaukojen muodossa on tärkeä työhyvinvointia lisäävä tekijä.

Lääkärin työssä pitää varmistaa, että työvälineet ovat kunnossa. Lääkäri tarvitsee potilaan tutkimiseen riittävät ja laadukkaat työvälineet, joiden riittävyys varmistetaan esim. laitoshuoltajien toimesta. E erityisen tärkeää on toimiva potilastietojärjestelmä sekä muut työtä tukevat ICT-palvelut. Näiden tulisi olla työn mahdollistaja, ei työmäärän lisääjä. Työympäristön tulee myös olla niin fyysisesti kuin henkisesti turvallinen. Kaikilla on oikeus työpaikkaan, jossa ei syrjitä tai kiusata.

Lääkärin jaksamiselle on tärkeää toimiva tiimityö muiden ammattiryhmien ja osaajien kanssa.

Terveystieteidenhuollossa kaikilla eri ammattiryhmillä on oma tärkeä tehtävänsä. Vahvistetaan terveydenhuollon ammattilaisten yhteistyötä ja vuoropuhelua ja vältetään vastakkainasettelua lääkärin ja muiden ammattiryhmien välillä.

Lisätietoja:

Riku Metsälä
puheenjohtaja
Nuorten Lääkärien Yhdistys
riku.metsala@nly.fi
0409677393

Laura Seppälä
valtuuskunnan puheenjohtaja
Nuorten Lääkärien Yhdistys
laura.seppala@nly.fi

Nuorten Lääkärien Yhdistys (NLY) on 12 000 lääkärin asiantuntija- ja edunvalvontaorganisaatio. NLY liittyy yhteen Suomen nuoret lääkärit, edistää heidän ammatillista kehitystään, valvoo heidän ammattiinsa liittyviä etujaan sekä ilmaisee heidän mielipiteensä maan terveydenhuollolle ja lääkärikunnalle tärkeissä kysymyksissä. NLY:ssä uskomme, että hyvinvoiva ja osaava lääkäri on paras lääkäri potilaalle.

JAKELU
???

Työn pitovoimatekijät Nuoren Lääkärin näkökulmasta

Potilaat hyötyvät hoidon jatkuvuudesta sekä kohdatuksi ja kuulluksi tulemisesta. Pitovoimatekijät ovat asioita, jotka pitävät lääkärit pidempään samassa työpaikassa, tukevat lääkäreiden jaksamista ja motivoivat vaativassa potilastyössä mahdollistaen edelläkuvatut tavoitteet.

Nuorten Lääkärien Yhdistyksen valtuuskunnan julkilausuma 3.12.2022

10 keinoa työntekijän työssäpitämiseen

1. Helposti lähestyttävä ja työntekijöistään kiinnostunut esimies, jolla on hyvät johtamistaidot
2. Riittävä henkilöstöresurssi sekä lääkäreissä, hoitohenkilökunnassa että avustavassa henkilökunnassa (esim. sihteerit ja laitoshuoltajat)
3. Riittävä perehdytys sekä työn aloituksessa että työtehtävien muuttuessa
4. Työpaikan henkilöstön keskeisen yhteisöllisyyden vaaliminen esim. yhteisin kahvitauoin
5. Annettu palaute johtaa muutoksiin työpaikalla- työntekijällä tosiasiallinen mahdollisuus vaikuttaa
6. Riittävä ja selkeä viestintä henkilöstölle erityisesti muutostilanteissa
7. Virkamääräykset ja työsopimukset kuntoon mahdollisimman pitkälle eteenpäin
8. Koulutuksiin pääseminen ja ammatillisen kehittymisen mahdollistaminen
9. Työnohjauksen mahdollistaminen ja riittävien työterveyshuollon palveluiden järjestäminen
10. Mahdollisuus yksilöllisiin joustoihin, esim. osa-aikatyön mahdollistaminen