



KAMK • University
of Applied Sciences



Sairaanhoidajakoulutuksen mentorit edistävät alan veto- ja pitovoimaa Kainuun kunnissa

Jaana Kempainen, Katja Kempainen, Sirpa Korhonen,
Kirsi Piirainen

Sairaanhoitajakoulutuksen mentorit edistävät alan veto- ja pitovoimaa Kainuun kunnissa

Kemppainen Jaana, projektipäällikkö Techno Nurse hanke, TtM
Kemppainen Katja, kättilö, sairaanhoitaja (YAMK)
Korhonen Sirpa, sairaanhoitaja, kättilö, TtM
Piirainen Kirsi, sairaanhoitaja, TtM

Kajaanin ammattikorkeakoulun julkaisusarja B

Raportteja ja selvityksiä 149

Yhteystiedot:

Kajaanin Ammattikorkeakoulun kirjasto

PL 240, 87101 KAJAANI

Puh. 044 7157042

Sähköposti: amkkirjasto@kamk.fi

<http://www.kamk.fi>

Kajaanin ammattikorkeakoulun julkaisusarja B 149 / 2022

ISBN 978-952-7522-01-1

ISSN 1458-915X

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Nuorten hoitajien haasteita sairaanhoitajan ammatin alkutaipaleella.....	2
3	Mentoritoiminta Kainuussa	3
4	Katse tulevaisuudessa.....	4
	Lähteet	5

1 Johdanto

Techno Nurse sairaanhoitajakoulutus on Opetus- ja kulttuuriministeriön erillisrahoituksella järjestettävä koulutus, joka toteutetaan Kajaanin ammattikorkeakoulun toimesta ajalla 1.9.2020 - 31.12.2023. Tehno Nurse- hankkeessa järjestetään tutkintoon johtavaa sairaanhoitajakoulutusta yhteistyössä kumppanien Kainuun kuntien, kuten Puolangan, Hyrynsalmen, Suomussalmen ja Kuhmon kanssa. Hankkeessa on mukana alueella työskenteleviä sotealan ammattilaisia opiskelijoiden mentoreina. Toimintamallin avulla lisätään sairaanhoitajakoulutuksessa olevien henkilöiden kiinnittymistä alueeseen ja työpaikkoihin sekä pyritään turvaamaan alueiden työvoiman saatavuutta. Kainuussa on sairaanhoitajapula, erityisesti pienissä, syrjäisissä kunnissa. Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon alalta eläköityy reilusti yli 1000 henkilöä vuoteen 2027 mennessä, samalla väestön ikääntyessä alan työvoimatarve kasvaa. Kainuun maakunnan reuna-alueilla on kuitenkin työvoimaa, joka on sitoutunut seutuun. Hankkeen tavoitteena on kouluttaa juuri heistä sairaanhoitajia alueelleen. (Tehno Nurse- hanke 2019.)

Techno Nurse sairaanhoitajakoulutuksessa painotetaan laaja-alaista osaamista eri hoitotyön alueilta. Osaamisessa painottuu erityisesti itsenäisten päätösten tekeminen moninaisissa hoitotyön tilanteissa. Opetuksessa hyödynnetään etäyhteyksiä sekä huomioidaan teknologia ja digitalisaatio hoitotyössä sairaanhoitajaopiskelijoiden opetussuunnitelman mukaisesti (Ylitalo & Eklund 2019,54; Sairaanhoitajakoulutus, sairaanhoitaja (AMK) 210 op. 2020.) Opinnot kytketään osin opiskelijan oman työn ja alueen kehittämiseen. Sairaanhoitajakoulutuksessa käytettävä mentoointimalli vahvistaa alueella tehtävää tiivistä yhteistyötä ja tukee opiskelijoita saattamaan opinnot loppuun tutkintoajassa.

Kokemukset opiskeluajasta vaikuttavat työelämävalmiuksiin ja -valintoihin. Opiskelijakeskeiset käytännöt ovat ratkaisevia, kun opiskelija valmistautuu työelämän todellisuuteen ja vaatimuksiin. Kaihlanen ym. (2019) ovat Turun ja Satakunnan Amk:ssa tutkineet keinoja, joilla voidaan vaikuttaa positiivisesti valmistuvien sairaanhoitajien veto- ja pitovoimaan työelämässä. Opintojen loppuvaiheessa tapahtuvaan syventävään harjoittelujaksoon tulee kiinnittää erityistä huomioita. Työelämään valmistautumista ja uraan sitoutumista edistää tukeen ja ohjaamiseen kohdennettu riittävä henkilö- ja aikaresurssi. Tähän tarvitaan riittävän osaamisen ja motivaation omaava mentori, jolle on varattu riittävästi aikaa suunnitelmallisen opetukseen ja ammatillisen tuen antamiseen. Myönteinen harjoittelukokemus lisää todennäköisyyttä pitää valmistuneet sairaanhoitajat hoitoalalla. (Kaihlanen ym. 2019.)

2 Nuorten hoitajien haasteita sairaanhoitajan ammatin alkutaipaleella

Tiedetään, että nuoret hoitajat suunnittelevat työpaikan vaihtamista tai ammatista lähtemistä jo uran alkuvaiheessa. Seuraavan kymmenen vuoden aikana Suomessa jopa 18 prosenttia sairaanhoitajista suunnittelee alalta lähtemistä. Vastaava luku esimerkiksi Alankomaissa on viisi prosenttia (Laineweber ym. 2016). Kanadalaisessa tutkimuksessa sairaanhoitajan työstä lähtemistä ensimmäisen vuoden jälkeen suunnitteli 18-30 prosenttia ja toisen vuoden aikana lähtöaikeita oli jo 37-57 prosentilla vastavalmistuneilla hoitajilla (Lavoie-Tremblay ym. 2020).

Nuoret hoitajat kohtaavat haasteita henkilökohtaisella tasolla, kuten epävarmuus uudessa ympäristössä, ristiriita teorian ja käytännön työn välillä sekä arvostuksen puute työyhteisössä ja vanhemmilta kollegoilta. Organisaatio tuo myös paineita, kuten potilastyön ja teknologian vaatimukset ja hallitseminen, työmäärä, puutteellinen johdon tuki ja tehokkuuden vaatimus, kun tiedot ja taidot ovat vielä kehittymässä. (Lavoie-Tremblay ym. 2020.) Nuoret hoitajat eivät koe jaksavansa hoitotyössä ja harkitsevat alalta lähtemistä. Esimiestyöhön on kehitettävä keinoja nuorten hoitajien työhyvinvoinnin edistämiseen jo ennen työn aloittamista. Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin toimeksiannosta kehitettiin esimiestyön toimintamalli, jolla tavoitellaan nuorten sairaanhoitajien työhyvinvointia ja työssä pysymistä. Toimintamallin yksi keskeinen tekijä on korkealaatuinen ja riittävä perehdytys, mikä edistää työelämään siirtymävaiheen mielekkyyttä. Nimetyllä, pysyvällä ohjaajalla tai mentorilla on suuri merkitys perehdyttämisessä ennen työuran aloittamista ja työhön siirtymisessä. (Kettunen ym. 2022.)

Kokemukset opiskeluaikasta vaikuttavat työelämävalmiuksiin ja -valintoihin. Opiskelijakeskeiset käytännöt ovat ratkaisevia, kun opiskelija valmistautuu työelämän todellisuuteen ja vaatimuksiin. Kaihlanen ym. (2019) ovat Turun ja Satakunnan Amk:ssa tutkineet keinoja, joilla voidaan vaikuttaa positiivisesti valmistuvien sairaanhoitajien veto- ja pitovoimaan työelämässä. Opintojen loppuvaiheessa tapahtuvaan syventävään harjoittelujaksoon tulee kiinnittää erityistä huomioita. Työelämään valmistautumista ja uraan sitoutumista edistää tukeen ja ohjaamiseen kohdennettu riittävä henkilö- ja aikaresurssi. Tähän tarvitaan riittävän osaamisen ja motivaation omaava mentori, jolle on varattu riittävästi aikaa suunnitelmallisen opetukseen ja ammatillisen tuen antamiseen. Myönteinen harjoittelukokemus lisää todennäköisyyttä pitää valmistuneet sairaanhoitajat hoitoalalla. (Kaihlanen ym. 2019.)

3 Mentoritoiminta Kainuussa

Mentorointitoiminta valmentaa nuoria hoitajia siirtymään opiskeluvaiheesta työelämään. Vuorovaikutuksessa mentorin ja opiskelija välillä on mahdollisuus jakaa kokemuksia työelämän todellisuudesta ja käydä läpi realistisia tavoitteita ja odotuksia. Koulu antaa valmiudet työelämään, mutta ei voi valmistaa kohtaamaan kaikkia työelämän haasteita. Mentori on tärkeä rinnalla kuljija, jonka läsnäolo lisää opiskelijan itseluottamusta ja turvallisuuden tunnetta. (Lavoye-Tremblay ym. 2020.)

Kuhmossa, Suomussalmella ja Puolangalla yhteistyö mentorin ja sairaanhoitajaopiskelijoiden kanssa on sisältänyt yhteisiä keskusteluja opinnoista ja työelämästä, harjoittelujen ohjaamista sekä kliinisten kädentaitojen harjoittelua. Opiskelijat ovat kokeneet tutustumiskäynnit harjoittelupaikkoihin tarpeellisena, innostavana ja madaltavan kynnyistä aloittaa harjoittelu uudessa toimintaympäristössä. Mentorit ovat valvoneet tenttejä omilla kotipaikkakunnilla. Mentoreiden etätenttivalvontaa ovat saaneet hyödyntää kaikki Kajaanin ammattikorkeakoulussa opiskelevat paikkakunnan sairaanhoitajaopiskelijat.

Mentorointitoiminta ei ainoastaan hyödytä opiskelijaa, vaan siitä hyötyvät myös mentorit. Mentorit saavat jakaa kokemuksiaan opiskelijan kanssa ja tarkastella kriittisestikin omaa toimintaansa vuorovaikutuksessa opiskelijan kanssa. Keskustelut sairaanhoitajaopiskelijoiden kanssa avaavat monipuolisesti mentorille opiskelijan näkökulmaa tämänhetkisestä sosiaali- ja terveysalan koulutuksesta. Mentorointi vahvistaa mentorin johtamistaitoja, oman työn arvostusta, motivaatiota ja on palkitsevaa. Mentorointitoiminnan on koettu tuottavan hyviä tuloksia. (Lavoie-Tremblay ym. 2019.)

4 Katse tulevaisuudessa

Harvaan asutuille ja syrjäisemmille seuduille sairaanhoitajan sitouttaminen vaatii sekä paikkakuntien että työyhteisöjen vetovoimaisuutta. Puhdas ja kaunis luonto sekä sen antamat harrastusmahdollisuudet toimivat houkuttimina, mutta myös työelämän panosta henkilöstön sitouttamiseen tarvitaan. Terveydenhuollon toimivuuden ja palveluiden laadun varmistamiseksi on tärkeää saada vastavalmistuneita sairaanhoitajia töihin sekä pitää heidät työssä. Vastavalmistuneen sairaanhoitajan työhön siirtymistä tukevat hyvä vuorovaikutus työkavereiden kanssa sekä kannustava, positiivinen, auttava ja kunnioittava työyhteisö (Kim & Shin 2020). Rohkaisevan palautteen saamisella on merkittävä rooli erityisesti uusien sairaanhoitajien työuran alussa. Osaamisen tunteen kokemista ja ammatillisista kehittymistä pidetään tärkeinä. Työvuorosunnittelulta uudet sairaanhoitajat odottavat joustavuutta, mahdollisuutta vaikuttaa työvuoroihin sekä työn ja vapaa-ajan joustavaa yhteensovittamisesta. Työolosuhteiden osalta merkittäväksi koetaan muun muassa työn määrän kohtuullisuus ja asianmukainen palkka. (Päätalo & Kyngäs 2016.) Työntekijöillä tulee olla mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä. Yksi tärkeä työntekijälähtöinen keino sote-alan organisaatioille työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseen ja ylläpitoon voisi myös olla työn tuunaamisen eli oma-aloitteisen työn kehittämisen edistäminen (Luhtinen ym. 2021).

Lähteet

Eklund, A. & Ylitalo, H. (2019). Opetuksen toteutus ja sisällöt DIGIOS-oppimisympäristössä. Teoksessa Digitaalisen osaamisen kehittäminen sote-alalla. Juntunen, A. (toim.) Kajaanin ammattikorkeakoulun julkaisusarja B 91/2019, 51-56. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7219-38-6> 22.3.2021

Kaihlanen, A-M., Salminen, L., Flinkman, A. & Haavisto, E. (2019). Newly graduated nurses perceptions of a clinical practicum facilitating transition: A qualitative descriptive study. *Collegian* 26 (2019) 55-61.

Kim, J. H., & Shin, H. S. (2020). Exploring barriers and facilitators for successful transition in new graduate nurses: A mixed methods study. *Journal of professional nursing : official journal of the American Association of Colleges of Nursing*, 36(6), 560–568. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2020.08.006>

Kettunen, A., Lopakka, T., Pohto, L., Niemelä, E. & Päätaalo K. (2022). Työhyvinvointia ja pitovoimaa nuorten vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työhön. *Oamk Journal* 45/2022. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2022041328535>

Lavoie-Tremblay, M., Sanzone, L., Primeau, G. & Lavigne, GL. (2019). Group mentorship programme for graduating nursing students to facilitate their transition: A pilot study. *Journal Nursing Management* 2019; 27:66-74.

Lavoie-Tremblay, M., Sanzone, L., Aube, T., Bigras ,C., Cyr G. & Primeau, G. (2019). A university/healthcare institution mentorship programme: Improving transition to practice for students. *Journal of Nursing Management* 2020; 28:586-594.

Leineweber, C., Chungkham, H. S., Lindqvist, R., Westerlund, H., Runesdotter, S., Smeds Alenius, L., et al. (2016). Nurses' practice environment and satisfaction with schedule flexibility is related to intention to leave due to dissatisfaction: A multi-country, multilevel study. *International Journal of Nursing Studies*, 58, 47–58.

Luhtinen, V., Immonen, A., Mäkikangas, A., Huhtala, M., & Feldt, T. (2021). Työn tuunaamisen profiilit sosiaali- ja terveystieteiden organisaatioissa: yhteydet työhyvinvointiin. *Työelämän tutkimus*, 19, 197–221. <https://doi.org/10.37455/tt.99646>

Päätaalo, K., & Kyngäs, H. (2016). Well-being at work: graduating nursing students' perspective in Finland. *Contemporary nurse*, 52(5), 576–589.

<https://doi-org.pc124152.oulu.fi:9443/10.1080/10376178.2016.1183462>

Sairaanhoitajakoulutus, sairaanhoitaja (AMK) 210 op. (2020). KAMK.

<http://opinto-opas.kamk.fi/index.php/fi/68147/fi> 18.3.2021.

Techno Nurse hanke (2019) KAMK. [Projektit - Kajaanin ammattikorkeakoulu \(kamk.fi\)](https://www.kamk.fi/Projektit-Kajaanin-ammattikorkeakoulu)

Yleissairaanhoitajan (180 op) Osaamisvaatimukset ja sisällöt.(2020).

[https://blogi.savonia.fi/ylesharviointi/2020/01/15/yleissairaanhoitajan-180-op-osaamisvaatimuslauseet-ja-sisallot\[1\]julkaisu/](https://blogi.savonia.fi/ylesharviointi/2020/01/15/yleissairaanhoitajan-180-op-osaamisvaatimuslauseet-ja-sisallot[1]julkaisu/) 17.3.2021.