

**ANNE PITKÄRANTA**  
 tutkimusjohtaja, HUS  
 professori, Helsingin yliopisto

**ELINA YRJÖLÄ**  
 perustajaosakas, HNY Group Oy

## Mitä erikoistuja haluaa?

NLY:n koulutuspaikkakyselyssä heikosti menestynyt HUS on selvittänyt sekä erikoistujien tyytymättömyyden syitä että onnistuneiksi koettuja käytäntöjä. Kyselyn mukaan klinikoiden ja toimialojen käytännöt vaihtelevat yllättävän paljon.

Nuorten Lääkärien Yhdistys (NLY) julkaisi alkuvuodesta 2019 toisen koulutuspaikkakyselynsä tulokset. Kyselyssä selvitettiin kuinka tyytyväisiä erikoistuvat lääkärit ovat koulutuspaikkoihinsa.

Esiin tuli selviä eroja, ja yliopistosairaalat menestyivät jokaisella erityisvastuualueella heikoimmin. Kaikkein tyytymättömimmät erikoistuvat lääkärit työskentelevät NLY:n kyselyn mukaan Helsingin yliopistollisessa sairaalassa (HUS), joka on Suomen suurin erikoislääkärien koulutuspaikka. HUS:n tulokset vaihtelevat luonnollisesti toimipisteittäin ja erikoisaloittain, mutta kokonaisuudessaan arvio on huono.

On selvää, että kaikkien yliopistosairaaloiden heikohkoon menestykseen on yhteisiä syitä. Jo yliopistosairaaloiden suuruus tekee niistä monin tavoin hankalasti lähestyttäviä koulutus-

HUS:n toimiala- ja klinikkajohdon, opetuksesta vastaavien henkilöiden ja koulutuksesta vastaavien professoreiden näkemyksiä erikoistumis- koulutuksesta. Kysely lähetettiin 70 vastaanottajalle, ja siihen tuli 38 vastausta.

### LISÄÄ KOMMUNIKAATIOTA

Johtoasemissa olevat vastaajat arvioivat tilanteen myönteisemmäksi kuin erikoistuvat lääkärit. Tämä oli odotettavissa.

Lähtökohtaisesti johtajat arvioivat työilmapiiriä jonkin verran toisin kuin työntekijät, miehet arvioivat tasa-arvon toteutumista keskimäärin eri tavoin kuin naiset ja niin edelleen. Oma positio ja omat odotukset vaikuttavat siihen, miten ihminen arvioi ympäröivää todellisuutta.

Lisäksi arkikokemuksen perusteella tiedetään, että nuoremmat sukupolvet odottavat työelämältä keskimäärin enemmän kuin vanhemmat. Tämäkin vaikuttaa erikoistujien odotuksiin ja asenteisiin, samoin kuin jatkuvasti käytävä julkinen keskustelu työelämästä ja johtamisesta. Kun esimiestyön laatuun kiinnitetään julkisuudessa paljon huomiota, nämä odotukset siirtyvät myös terveydenhuoltoon.

Tarkastelunäkökulman synnyttämiä eroja ei voi kokonaan poistaa, mutta niitä kannattaa pyrkiä pienentämään. Avain on kommunikaatio: on puhuttava asioista avoimesti, jolloin alkaa syntyä yhteistä ymmärrystä siitä, missä ongelmia todella on ja mitkä ovat niiden syyt. Mitä paremmin erikoistujien odotukset ovat johdon tiedossa, sitä paremmin niihin voidaan vastata – tai toisaalta myös ohjata mahdollisia ylisuuria odotuksia realistiseen suuntaan.

Lisäksi erikoistuvien lääkäreiden odotuksista ja tyytymättömyyden syistä on hankittava lisää tietoa. HUS:ssa onkin parhaillaan meneillään projekti, jossa haastatellaan kolmeakymmentä

*Nuoremmat sukupolvet odottavat työelämältä keskimäärin enemmän kuin vanhemmat.*

paikkoja. Myös esimerkiksi se vaikuttaa, että yliopistosairaalat ovat haluttuja työpaikkoja: moni keskussairaala näkee erikoistujan mahdollisena tulevana työntekijänä hankalasti täytettävään virkaan, jolloin koulutuksen panostamiseen on ehkä suurempi motivaatio kuin yliopistosairaloissa.

HUS ei kuitenkaan voi tuloksia tulkitessaan kätkeytyä selitysten taakse. HUS:ssa erikoistuvat lääkärit eivät ole tyytyväisiä saamaansa koulutukseen, ja niinpä tilanne on korjattava.

HUS teetti huhtikuussa 2019 konsulttiyritys HNY Group Oy:llä kyselyn, jossa selvitettiin



Fotoa

vapaaehtoista erikoistujaa siitä, miten koulutus sujuu. Lisätieto auttaa ratkaisemaan ongelmia.

#### KÄYTÄNNÖT YHTENÄISEMMIKSI

Nyt toteutetun kyselyn perusteella näyttää, että monet oletetusti erikoistuvien oloihin vaikuttavat asiat ovat useimmissa HUS:n yksiköissä kohtalaisen hyvällä tolalla. Erikoistumiskoulu- teluun valmistautumista varten saa vapaata, henkilökohtaista tai pienryhmissä tapahtuvaa ohjausta on käytännössä kaikkialla, kollegatukea on tarjolla ja kirjalliset perehdyttämishjelmatkin ovat lähes kaikkialla käytössä.

Klinikoiden ja toimialojen käytännöt vaihtelevat kuitenkin kyselyn mukaan yllättävän paljon. Tämä aiheuttaa tehottomuutta ja epäoikeudenmukaisuutta.

Kaikkia ei voi eikä pidäkään pakottaa samaan muottiin, mutta tehokkuus ja tasalaatuisuus lisääntyvät, kun voidaan ainakin osin käyttää yhteisiä, keskitetysti laadittuja toimintapaohjeita ja perehdytysaineistoja. Oikeudenmukaisuus lisääntyy, kun jokainen erikoistuva saa esimerkiksi tenttiinlukupapaan samoilla ehdoilla.

HUS:ssa tutkimus- ja henkilöstöjohto laativatkin parhaillaan keskitettyä ohjetta erikoistujakoulutukseen. Lisäksi kaikkien toimi- ja erikoisalojen kanssa käydään läpi erikoistumiskoulutuksen käytännöt. Samalla etsitään ja jaetaan onnistuneita esimerkkejä sekä systematisoidaan ja laajennetaan mentoritoimintaa. ●

Näkökulma-palstalla julkaistavien kirjoitusten enimmäispituus on 5 000 merkkiä. Toimitus lyhentää kirjoituksia tarvittaessa. Palstalle tarkoitetut kirjoitukset lähetetään osoitteeseen [laakarilehti@laakarilehti.fi](mailto:laakarilehti@laakarilehti.fi)