

HOITOKULTTUURI

oh Tero Laiho



- The concept of nursing culture or ward culture shouldn't be used as it is contentious and not properly defined in literature (tuntematon vertaisarvioija 2011)
- Tutkimuksissa ja oikeassa elämässä puhutaan paljon hoitokulttuurista ja eroista hoitokulttuurissa, mutta määrittely on epämääräistä

MITÄ HOITOKULTTUURI EI OLE

- Ulospäin näyttäytyvä kuva siitä miten osastolla toimitaan
 - Se miten työntekijät esittävät asiat ulkopuolelle tai miten työyhteisö näyttäytyy muille ei kerro sitä miten yksikössä hoidetaan potilaita
- Normaaleja (muutokseen liittyviä) ilmiöitä
- Staattinen tila

MITÄ ON HOITOKULTTUURI?

- Osasto/hoitokulttuuri määrittelee **mitä tehdään, miten ja miksi** (Salmela ym. 2011)
- Ritualistista ryhmätoimintaa (Holland 1993)
- Tärkeänä osana esimiehen luoma ilmapiiri (Salmela ym. 2011; Cleary 2012)
- Mielekkyyden kokemus, palautteen saaminen, työtyytyväisyys (Laiho ym. prosessissa, Cleary ym. 2012)
- Yhtenäistä asennekulttuuria ei ole, hoitajatkin ovat yksilöitä (Laiho ym. 2014)

POTILAIKEN VAIKUTUS

- Päihde- ja oikeuspsykiatristen potilaiden stigmatisoituminen myös psykiatrian sisällä (Rao ym. 2009)
- Potilaat vaikuttavat henkilökunnan asenteisiin ja siihen miten joitain potilaita/potilasryhmiä kohdellaan
 - Toivo/usko potilaan toipumisesta (vrt. recovery), tavoitteellinen hoito, kohtelu (Rose ym. 2011)
 - Aggression syiden ymmärtäminen (Laiho ym. 2014)

KULTTUURIA?

- Haluanko hoitaa tätä potilasta parhaalla mahdollisella tavalla?
- Haluammeko hoitaa kaikkia potilaita parhaalla mahdollisella tavalla?

YMPÄRISTÖN VAIKUTUS

- Historia
 - Erityisesti väkivaltatilanteet -> ylireagointi on psykiatrian tyypillinen tapa reagoida
- Osaston ympäristö (van der Schaaf ym. 2013)
 - Onko osasto rakennettu tarkoitukseen?
 - Miten paljon ympäristö vaikuttaa itsessään potilaita rajoittavasti
- Suljettujen yhteisöjen kulttuuri
 - vrt. vankilat, armeija, poliisi
- Kapeutuminen
 - Samassa työpisteessä työskentelyn vaikutus

JOHTAMINEN

- Kirjallisuuden perusteella johtaja suurin yksittäinen tekijä kulttuurin luomisessa ja kehittämisessä
 - Johtaja voi olla myös muukin kuin hierarkianmukainen esimies
 - Mielipidejohtajat, kliinisen työn esimerkit
- Yksilöllinen johtaminen/Osallistava johtajuus
 - Trendikästä kv. kirjallisuudessa
 - Hyvin vaikeaa kun alaisia yli 10
- Työntekijöiden itsensä johtaminen

TYÖNTEKIJÄT

- Ammatillinen regressio/laitostuminen
 - Yhtenäiset säännöt ja toimintaohjeet jokaiseen kuviteltavissa olevaan tilanteeseen
 - Toive siitä, että mittarit ja apuvälineet kertovat mitä tehdään ja miten
 - Autoritäärisyys, lääkärivetoisuus, kliininen autonomia (vrt. avohoidon autonomiaan), päätöksenteko
 - Henkilökunta elää kuplassa (Jacob & Holmes 2010, observoinnin korostoituminen (Matrin & Street 2003)
- > Ristiriita yksilöllisyyden ja potilaskohtaisuuden kanssa

TYÖNTEKIJÄT

- Työntekijät joiden ei pitäisi työskennellä terveydenhuollossa
 - demoralisoituminen, vallan käyttö, epävarmuuden lisääntyminen
- Epävarmuuden sietäminen, ennakoimattomuuden hyväksyntä

”POSITIIVINEN HOITOKULTTUURI”, ELI PEIJAKSEN VASTAANOTTO- OSASTO 2020

- Me auttamme kaikkia potilaita parhaalla mahdollisella tavalla, sen lisäksi meillä on useimmiten mukavaa töissä, esimies huomioi tasapuolisesti työntekijöitä ja tukee yksittäisiä työntekijöitä, työ tuntuu mielekkäältä ja potilaatkin toipuvat hyvin
- Henkilökunnalla on oikeus saada hyvää johtamista ja potilailla on oikeus saada hyvää hoitoa

MITÄ TÄHÄN TARVITAAN

- Tilat
- Kliinisen autonomian lisääminen
- Työntekijöiden laitostumisen purkaminen
- Voimaannuttaminen, eli työn hallinnan kokemuksen lisääminen
 - Tavoitteellisuus
 - Osaamisen kehittäminen ja tukeminen
- Vanhasta ammatillisen kehittymisen ajatuksesta ”vuodeosastolta avohoitoon” luopuminen
 - Erityinen panostus vuodeosastoilla työskentelevien osaamiseen

**KIITOS,
MUISTAKAA PANOSTAA HYVÄÄN
KIRJAAMISEEN**