

**ASTA TOIVONEN**

KM, yliopisto-opettaja  
Helsingin yliopisto,  
lääketieteellinen tiedekunta  
asta.toivonen@helsinki.fi

**ANNI PEURA**

HLL, FT, koulutuslääkäri  
HUS:n perusterveydenhuollon  
yksikkö

**ARJA HELIN-SALMIVAARA**

LT, koulutuslääkäri  
HUS:n perusterveydenhuollon  
yksikkö

**MINNA KAILA**

terveydenhuollon hallinnon  
professori  
Helsingin yliopisto,  
lääketieteellinen tiedekunta ja  
HUS

## Rakentavia keskusteluja erikoistujan arkeen

Kouluttajalääkärien mukaan erikoistuvien lääkärin osaamisen ongelmat ovat harvinaisia. Sen sijaan ajankäytön hallinnassa ja yhteistyötaitoissa puutteita ilmenee useammin. Mahdolliset ongelmatilanteet on hyvä ottaa aktiivisesti puheeksi erikoistujan kanssa.

Erikoistuvia lääkäreitä kouluttavat kohtaavat monenlaisia erikoistujan työhön ja työstä suoriutumiseen liittyviä ongelmia. Osa niistä pitää ratkoa työnjohdollisin keinoin, kun taas osa liittyy selvemmin osaamiseen ja kuuluu siten kouluttajan vastuulle.

Keväällä 2017 kouluttajalääkäreille tehdyn verkkokyselyn tarkoituksena oli selvittää erikoistuvien lääkärin työhön liittyvien ongelmien laatua ja yleisyyttä sekä kouluttajalääkärien ongelmatilanteissa käyttämiä keinoja. Väittämiä ja avovastauksentia sisältävän kyselylomakkeen linkki lähetettiin sähköpostitse Lääketieteen koulutuksen yhdistyksen jäsenille ja kahden suurimman erikoisalalan, yleislääketieteen ja työterveyshuollon kouluttajalääkäreille, joita myös pyydettiin levittämään linkkiä edelleen.

### Ongelmia kohdataan harvoin

Vastauksia kertyi enemmän ja nopeammin kuin olimme ennakoineet, yhteensä 114. Vastajat kohtaavat erikoistujien erityyppisiä ongelmia kaiken kaikkiaan harvoin (kuvio 1).

osaamisen puutteita sekä autetaan erikoistujaa pohdintoissa ja ratkaisujen etsimisessä (1).

Kouluttajalääkäriin pitää kyetä tukemaan erikoistujan reflektiota ja auttaa häntä näkemään sellaisiakin asioita, joita hän ei oikeastaan halua tai kykene näkemään (1,2). Reflektion opetelussa kouluttajalääkäriin toiminta esikuvana ja roolimallina on ensiarvoisen tärkeää.

### Kouluttajalääkärien keinot erikoistujan tukemiseen

Sisällönanalyysin menetelmällä (3) analysoitujen avovastauksien perusteella erikoislääkärikouluttajalla ja työyhteisöllä on neljään eri ryhmään luokiteltavia keinoja vaikeuksissa olevan erikoistujan tukemiseen: 1) verbaliset keinot, 2) toiminnalliset keinot, 3) psykologinen tai muu ulkopuolinen tuki sekä 4) työn rajaaminen tai muut työnjohdolliset toimenpiteet.

Verbaalisiin keinoihin kuuluivat tyyppisimminkin keskustelu sekä asioiden reflektointi ohjaajan ja ohjattavan, mutta myös esimiehen ja erilaisten ryhmien kesken. Kouluttajat ottivat tilanteita aktiivisesti puheeksi erikoistujan kanssa. Virheiden ja läheltä piti -tilanteiden käsitteilyä sekä toimipaikan toimintatapojen läpikäyntiä pidettiin tärkeänä. Yhdeksi keinoksi esitettiin myös konsultaatiotuen tarjoaminen ja siitä muistuttaminen. Myös kouluttajan ymmärrettiin tarvitsevan vertaistukea.

Toiminnallisiin keinoihin kuuluivat ohjauksen lisääminen ja tehostaminen sekä erilaiset osaamisen arvioinnin ja palautteen antamisen keinot, joissa lähtökohtana on erikoistujan itsearviointi. Erityisesti vastaanoton seuranta ja arviointia pidettiin tehokkaana. Palautetta saadaan myös muulta henkilöstöltä ja potilailta. Lisäksi erikoistujaa voidaan tukea koulutukseen ohjaamalla. Myös ryhmässä tapahtuvaa oppimista pidettiin tärkeänä. Kouluttajan omien

## *Palautekulttuuri työpaikoilla on vasta rakentumassa.*

Vastajien kohtaamat ongelmat voidaan ryhmitellä neljään luokkaan: 1) heikot yhteistyötaidot, 2) heikot itsearvioinnin taidot, 3) asenteisiin ja käyttäytymiseen liittyvät ja 4) ajankäytön hallinnan ongelmat.

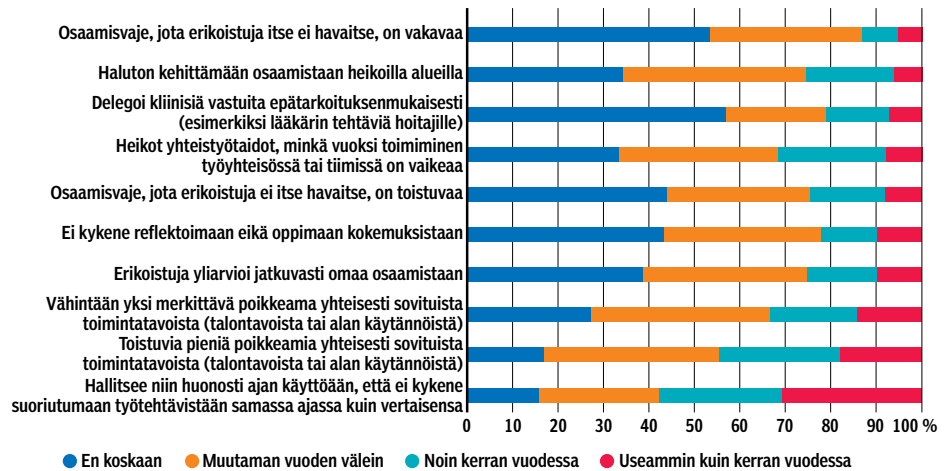
Yhteisenä piirteenä ongelmissa näyttää olevan heikosti kehittynyt kyky arvioida omaa toimintaa ja osaamista. Tämä haastaa kouluttajalääkäriin tekemään avoimia, suoria ja rehellisiä kysymyksiä, joilla havainnollistetaan ammatti-

## KIRJALLISUUTTA

- Halpern H. Supervision and the Johari window: a framework for asking questions. *Educ Prim Care* 2009;20:10-4.
- Blake B. JoHari window modell. (siteerattu 21.3.2018) <https://www.youtube.com/watch?v=BWii4Tx3GJk>
- Elo S, Kyngäs H. The qualitative content analysis process. *J Adv Nurs* 2008;62:107-15.
- Ramani S, Post SE, Könings K, Mann K, Katz JT, van der Vleuten C. "It's Just Not the Culture": A qualitative study exploring residents' perceptions of the Impact of institutional culture on feedback. *Teach Learn Med* 2017;29:153-61.
- Christensen MK, O'Neill L, Hansen DH, Norberg K, Mortensen LS, Charles P. Residents in difficulty: a mixed methods study on the prevalence, characteristics, and sociocultural challenges from the perspective of residency program directors. *BMC Med Educ* 2016;22:69.
- Wales deanery. Professional support unit (siteerattu 21.3.2018). <https://psu.walesdeanery.org/>

KUVIO 1.

### Kouluttajalääkärien kokemukset erikoistujien ongelmien yleisyydestä.



sattumusten esiin tuomisen ymmärrettiin rakentavan monivaihteista kuvaa työnteosta.

Psykologisella ja ulkopuolisella tuella viitattiin erikoistujan tukemiseen ja myötätuntoiseen suhtautumiseen erikoistujaa kohtaan. Tilanteen niin vaatiessa erikoistuja ohjattiin esimerkiksi työterveyshuollon palvelujen ja työn ohjauksen piiriin.

Työn rajaamista pidettiin joissakin tilanteissa tarpeellisenä ja välttämättömänä, kun erikoistuja ei suoriudu tehtävistään riittävän hyvin. Äärimmäisiä keinoja, erityisesti potilasturvallisuuden ollessa uhattuna, ovat huomautuksen antaminen ja jopa työsuhteen päättäminen.

### Palaute työpaikan normaalikulttuuriksi

Vaikeiden tilanteiden kohtaaminen ja ratkaisujen etsiminen kysyy valmiutta ja rohkeutta keskustella erikoistujan kanssa kahden kesken tai erilaisissa ryhmissä. Tämä tarkoittaa sitä, että yksilöt ja tarvittaessa koko työyhteisö katsovat peiliin ja sopivat tukitoimista. Jos pyritään aina olemaan mukavia ja kohteliaita, osaamattomuus ja hankaluudet lakaistaan maton alle (4). Erikoistujan ja työyhteisön kannalta on sitä parempi, mitä aiemmin pieniinkin hälytysmerkkeihin tartutaan. Oikea-aikainen ja realistinen palaute vapauttaa voimavaroja osaamisen kehittämiseen.

Palautekulttuuri työpaikoilla on vasta rakentumassa. Peruskysymys on, miten työtä voitaisiin tehdä entistä paremmin. Lähtökohdaksi tulee ottaa jokapäiväisyys: kun erityisesti positivistisista palautetta viljellään aina kun siihen on aihetta, vaikeiksiin asioihin puuttuminenkin on helpompaa.

Työjärjestelyillä, perehdytyksellä, systemaattisella ohjauksella, palautepositiivisella ilmapiirillä ja johdon tuella on osuutensa, kun erikoistujan arjesta halutaan itsearviointiin ja yhteistoiminnalliseen oppimiseen innostava. Erikoistuja ei ole vain työvoimaa, vaan työyhteisön tulee olla kiinnostunut myös hänen työssä oppimisestaan (5). Kyse on asenteesta: nähdäänkö erikoistuja mahdollisuutena vai taakkana. Esimerkiksi Walesissa erikoistuville lääkäreille on luotu järjestelmä, josta on saatavissa tukea nopeasti ja ilman kynnyksiä tilanteissa, joissa erikoistujan uralla eteneminen on syystä tai toisesta vaikeutunut (6).

Ongelmatilanteissa erikoistujan tai ohjaajan syyllistäminen ja jättäminen yksin vatvomaan virheitään tai osaamattomuuttaan ahdistaa ja syrjäyttää. On sekä tehokkaampaa että inhimillisempää, että hankaluuksien esiintuominen, arviointi ja jatkotoimet koetaan yhteiseksi asiaksi. Erikoistujan ammatillisen kehittymisen taakka ovat koko työyhteisön huoli, samalla tavoin kuin onnistumiset ovat yhteinen ilo. ●

## SIDONNAISUUDET

Asta Toivonen, Anni Peura, Arja Helin-Salmivaara, Minna Kaila: Ei sidonnaisuuksia.