

Artikkelivinkkaukset Satakunnan Hoitotieteen tutkijoiden tapaamisissa, syksy 2023
HTTS Satakunnan aluetoimikunta

Ihalainen-Tamlander, N., Vähäniemi, A., Löyttyniemi, E., Suominen, T. & Välimäki, M. 2016. Stigmatizing attitudes in nurses towards people with mental illness: a cross-sectional study in primary settings in Finland. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 23(6-7), 427–437. doi: 10.1111/jpm.12319

Mielenterveyshäiriötä sairastaviin ihmisiin kohdistuva stigma eli häpeäleima on edelleen maailmanlaajuinen ongelma. Vaikka mielenterveyspalvelut ovat kehittyneet monissa maissa, hoitajilla saattaa silti olla negatiivisia ajatuksia mielenterveyshäiriötä sairastavia ihmisiä kohtaan. Artikkelissa kuvataan perusterveydenhuollossa työskentelevien hoitajien leimaavia asenteita mielenterveyshäiriötä sairastavia ihmisiä kohtaan ja tähän yhteydessä olevia tekijöitä.

Tutkimusaineisto kerättiin vuonna 2014 Suomessa perusterveydenhuollossa työskenteleviltä hoitajilta (N=264) yhteensä 15 terveyskeskuksesta AQ-27 (Attribution Questionnaire-27, Corrigan 2003) kyselylomakkeen avulla. Tulokset analysoitiin tilastollisin menetelmin.

Tulosten mukaan hoitajien asenteet mielenterveyshäiriötä sairastavia ihmisiä kohtaan olivat yleisesti positiivisia. Hoitajat raportoivat halukkuudesta auttaa mielenterveyspotilaita ja tuntevansa huolta ja sympatiaa heitä kohtaan. Hoitajat eivät myöskään yleisesti ottaen raportoineet tuntevansa pelkoa mielenterveyspotilaita kohtaan. Nuoret hoitajat ja hoitajat, joilla ei ollut mielenterveysalan lisäkoulutusta, kokivat pelkoa mielenterveyshäiriötä sairastavia ihmisiä kohtaan useammin kuin vanhemmat hoitajat ja lisäkoulutusta saaneet hoitajat.

Tutkimuksen perusteella systemaattinen ja jatkuva mielenterveysalan koulutus työpaikoilla lisää hoitajien positiivisia asenteita mielenterveyshäiriötä sairastavia ihmisiä kohtaan. Erityisesti turvallisten työskentelytapojen ja potilaskeskeisen työotteen omaksuminen voi auttaa hoitajia luomaan luottamuksellisen suhteen mielenterveysasiakkaisiin (turvallinen työympäristö).

Huom! Kyseessä ei ole open access -julkaisu. doi: 10.1111/jpm.12319

Pohjanoksa, J; Stolt, M; Suhonen, R; Löyttyniemi, E; Leino-Kilpi, H. (2019). Whistle-Blowing process in healthcare: From suspicion to action. Nursing Ethics, 26(2): 526 – 540. doi:10.1177/0969733017705005

Whistle-Blowing on eettistä toimintaa, jolla pyritään lopettamaan väärinkäytökset. Väärinkäytökset terveydenhuollossa vaihtelevat sopimattomasta käytöksestä laittomaan toimintaan. Väärinkäytöksistä ja Whistle-Blowingista ei tiedetä paljoakaan Suomen terveydenhuollon kontekstissa. Whistle-Blowing saattaa kuitenkin olla olennainen tekijä potilasturvallisuuden ja työhyvinvoinnin parantamisessa. Whistle-Blowingilla voi olla negatiivisia seurauksia ilmiantajalle. Väärinkäytöksiä ilmiantamista käsittelevää kirjallisuutta on rajoitetusti terveydenhuollossa. Artikkelissa kuvataan mahdollisia väärinkäytöksiä joita esiintyy suomalaisessa terveydenhuollossa ja tarkastellaan olemassa olevan terveydenhuollon kirjallisuuden pohjalta kuvattuja whistle-blowing -prosesseja terveydenhuollon ammattilaisten kokemana.

Tutkimus oli poikkileikkauskuvaus. Tiedot kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella: ”Whistle-blowing in Health Care” ja analysoitiin tilastollisesti. Kyselyyn vastasi 397 suomalaista terveydenhuollon ammattilaista. Vastaaajista 278 oli joko epäillyt tai havainnut väärinkäytöksiä terveydenhuollossa ja tämän artikkelin aineistoon sisältyi heidän vastauksensa.

Tulosten mukaan terveydenhuollossa tapahtuu virheitä, sillä 96 % osallistujista epäili ja 94 % oli havainnut väärinkäytöksiä. Väärinkäytöksiä epäiltiin (57 %) ja havaittiin (52 %) esiintyvän useammin kuin kerran kuukaudessa. Organisaatioon liittyvät väärinkäytökset olivat yleisin väärinkäytösten muoto (epäilty 70 %, havaittu 66 %). Terveydenhuollossa vahvistettiin yhteensä kaksi ilmiantoprosessia: (1) epäilystä seurauksiin tapahtui 27 %:lle ja (2) havainnosta seurauksiin tapahtui 37 % osallistujista.

Johtopäätöksenä todettiin, että terveydenhuollossa väärintekoja tapahtuu melko usein. Kaksi erillistä Whistle-Blowing prosessia vahvistettiin. Tutkimus osoitti myös että whistle-blowing terveydenhuollossa on moniulotteinen ilmiö, joka vaatii lisää tutkimusta. Ilmiantoprosesseista oppiminen auttaa organisaatioita kehittämään hoidon eettistä laatua.

Huom! Kyseessä ei ole open access julkaisu.

Kamau, S., Koskenranta, M., Isakov, T-M., Kuivila, H., Oikarainen, A., Tomietto, M. & Mikkonen, K. 2023. Culturally and linguistically diverse registered nurses' experiences of integration into nursing workforce - A qualitative descriptive study. Nurse Education Today, Feb:121:105700. doi: 10.1016/j.nedt.2022.105700.

Terveystenhoitoala kärsii maailmanlaajuisesta sairaanhoitajapulasta. Ongelman on ennustettu pahenevan tulevaisuudessa. Monissa maissa tämä on johtanut siihen, että hoitoalalle palkataan ulkomaalaisia työntekijöitä. Sairaanhoitajat, jotka tulevat eri kieli- ja kulttuuritaustasta, kokevat haasteita integroituaan suomalaisiin hoitoalan työyhteisöihin.

Kyseessä on laadullinen deskriptiivinen haastattelututkimus. Tutkimusaineisto kerättiin keväällä 2021 kulttuuri- ja kielitaustaltaan erilaisilta sairaanhoitajilta (n=24) erilaisista terveydenhuoltoympäristöistä Suomessa. Aineisto analysoitiin sisällön analyysillä.

Tulosten mukaan kieli- ja kulttuuritaustaltaan erilaisten sairaanhoitajien kokemukset integraatiosta voidaan jakaa kahdeksaan kategoriaan seuraavasti: muuntautuminen ja yhteenkuuluminen, kielelliset haasteet ja kielitaidon kehittyminen, työhön orientoituminen, ihmissuhteet, rotu/etniset kokemukset, työyhteisön sisäinen tuki, ammattitaidon kehittyminen ja turvallinen työympäristö. Kieli- ja kulttuuritaustaltaan erilaiset hoitajat kohtaavat kulttuurisia, etnisiä ja kielellisiä haasteita. Työyhteisön hyväksyntä ja kieli- ja kulttuuritaustaltaan erilaisten työntekijöiden osaamisen tunnustaminen auttavat vähentämään koulutuksellista mitätöintiä (*engl. deskilling*) ja käsitystä siitä, että ulkomaalaisten hoitajien tavoitteet olisivat opportunistisia. Kulttuuri- ja kieliopinnot, räätälöity perehdytys ja mentorointi ovat organisaatioiden yleisimpiä strategioita tukemaan ulkomaalaisten hoitajien integraatiota ja osaamisen kehittämistä. Hoitotyön johtajien rooli ja organisaation strategiat ovat merkityksellisiä kieli- ja kulttuuritaustaltaan erilaisten hoitajien sulavaan integraatioon työyhteisöön, työhyvinvointiin ja työssä pysymiseen.

Suomalaisten terveydenhuolto-organisaatioiden tulee ottaa käyttöön strategioita, jotka tukevat kieli- ja kulttuuritaustaltaan erilaisten hoitajien integraatiota työyhteisöihin. Hoitotyön johtajat ovat tässä tärkeässä asemassa, sillä he voivat edistää kieli- ja kulttuuritaustaltaan erilaisten hoitajien osaamisen kehittämistä, varmistaa heidän erityisosaamisensa hyödyntämisen, tukea työhyvinvointia ja edistää hoitajien työssä pysymistä.

Huom! Kyseessä ei ole open access -julkaisu.