

Õendus üleilmses tervisekriisis

Urmas Siigur – Eesti Arst

COVID-19-pandeemia on mõjunud laastavalt kõigile tervishoiusektori lülidele ja ilmselt on tööväe enim kannatanud osaks olnud õed. Hiljutises juhtimiskonsultatsioonifirma McKinsey & Company uuringus (1) väitis 22% õdedest, et nad võivad järgmise aasta jooksul oma praeguse, patsientidega seotud töö hüljata. Ajal, mil õdesid on kõige rohkem vaja, on COVID-19-pandeemia märkimisväärselt pingestanud olukorda õdede tööjõuturul.

Õendustöö tuleviku uuringus küsitleti ligi 400 USA eesliinil töötavat meditsiiniõde, et mõista nende COVID-19 ajal töötamise kogemusi, nende kavatsust jääda oma senisele tööle ning motivatsiooni, valmisolekut ja huvitatust katsetada erinevaid õendustöö tehnoloogilisi lahendusi ning mudeleid. Samuti uuriti, mida õed oma tööandjatel toetuseks kõige enam ootavad.

Põhjusteks, miks õed kaalusid töölt lahkumist, olid enam kui pooltel juhtudel töökoha mittepiisav komplekteeritus õdedega, suur töökoormus, emotsionaalne pinge, õdede arvamuse mitteärakuulamine ja ülemuse toe puudus ning töö suur füüsiline koormus. Järgnesid raskused töö ja pereelu ühitamisega, soov leida paremini makstud tööd ning ebapiisav varustatus isikukaitsevahenditega.

Samas väitis 17 protsenti küsitletud õdedest, et nad jäävad COVID-19 ajal saadud kogemuste tõttu pigem suurema töenäosusega õendustööle. Peamised jäämise põhjused olid majanduslikud – motiveeriv hüvitis ja majanduslik stabiilsus –, samuti paindlik töökorraldus. Oluline oli ka juhtkonna tugi, samuti patsientide ja nende perede teadmine, et õetöö on tähtis, ning ametiuhkus. Õed hindasid ka vaba suhtlust tööandjatega ja võimalust osaleda otsuste langetamisel.

COVID-19-ga kaasnenud muudatused, mille säilitamisest õed olid kõige rohkem huvitatud, olid suuremad hüvitised ja paindlikum töökorraldus. Küsimusele, kuidas tööandjad saavad nende heaolu toetada, vastasid õed, et kõige tõhusam oleks kohasem ja piisav tunnustamine, avatud suhtlus ülemustega ning rohkem pause

tööajas. Oluliseks peeti ka õdede murede pidevat jälgimist, ennetavaid tegevusi nende vältimiseks või leevendamiseks ning vaimse tervise tuge.

Uuringus kogetu põhjal pakkus konsultatsioonifirma välja neli olulist juhtimisstrateegiat: 1) muutke tööjõu tervis ja heaolu juhtimisstruktuuri osaks. Õed ootavad organisatsioonilt rohkem tuge ja tunnustust – nii moraalset kui ka rahalist –, vahetut suhtlust ja enam n-õ laadimispause töö ajal, samuti abi tervise, sh vaimse tervise küsimustes; 2) suurendage töökorralduse paindlikkust. COVID-19 kiirendas uute paindlikumate tööaja planeerimise ja mehitamise lahenduste kasutuselevõttu ning õed võtsid selle hea meelega vastu; 3) vaadake üle ja kujundage ümber teenuste osutamise mudelid (digilahendused, kaugtöö võimalused); 4) toetage andel põhinevaid arengu- ja karjäärimudeleid, et luua oskusi tulevikuks.

Käesolevas Eesti Arsti numbris jagavad oma vaateid, arusaamu ja mõnede õendus-uuringute tulemusi kaks Eesti õendustöö tippjuhti: kliinikumi kauaaegne ülemõde, Tartu Tervishoiu Kõrgkooli õenduse praegune kaasprofessor Tiina Freimann ning kliinikumi vastne ülemõde Ilona Pastarus. Ei ole imeks panna, et nii probleemid kui ka võimalikud lahendused ei erine oluliselt McKinsey uuringus leituist. Ometi on aga Eesti taustsüsteem eriline veel selle poolest, et meil on õdesid võrreldes nii Ameerika kui ka Euroopa Liidu suhtarvudega lihtsalt väga vähe ning see muudab süsteemi veel hapramaks ja haavatavamaks. See probleem on tekkinud aastakümnete jooksul uute õdede koolitamise ebapiisava mahu tõttu ja siin kiireid lahendusi ei ole, arvestades ka gümnaasiumilõpetajate vähenevat hulka lähematel aastatel.

Õed on arstkonna asendamatud partnerid. Iga okas loeb ja iga õde on väärtus. Hoidkem ja toetagem neid!



Urmas Siigur

1. <https://www.mckinsey.com/industries/healthcare-systems-and-services/our-insights/nursing-in-2021-retaining-the-healthcare-workforce-when-we-need-it-most>