

Ülevaade igasügisest eetikakonverentsist

Ehe Kaldmaa – Eesti Arstide Liit

Igasügisene eetikakonverents leidis sel aastal aset 20. septembril Proto avastuskeskuses ning oli pühendatud töökeskkonna sotsiaalsele heaolule, kandes pealkirja „Töökeskkond tervishoius – põhjus jääda või lahkuda”. Konverentsi juhtis Eesti Arstide Liidu eetikakomitee liige Indrek Oro. Noorte arstide lahkumise põhjustest pidas ettekande Põhja-Eesti Regionaalhaigla kestliku arengu juht Priit Tohver, Malta arstide liidu president Martin Balzan rääkis, kuidas Malta on arstide arvu kahekümne aastaga neljakordistanud, koolitaja Ülli Kukumägi andis ülevaate raskest isiksusest ning perearst Lembi Põlder juhi ja kollegiaalsete suhete mõjust töökeskkonnas

Konverentsi alustas Priit Tohver, kes avaldas mullu suvel Levilas loo „Lahkumisintervjuu“ arstitöö seljataha jätnud noortest arstidest. Ettekandes tutvustas ta loo tarbeks tehtud 18 intervjuu tulemusi, jagades lahkumise põhjused kolmeks: perspektiivitus, kurnatus ja kolleegide lugupidamatu suhtumine. Kolm põhjust on omavahel seotud – lugupidamatus viib kolleegidevahelise vaikuseni, murede kuhjumiseni ja tundeni, et midagi ei muutu, ning selle kõigega kaasneb perspektiivitus ja kurnatus. Perspektiivitus ja kurnatus aga toidavad lugupidamatut suhtumist.

Tohver tõi välja ka tagasiside olulisuse – praktikandid ja residendid soovivad tagasisidet, mida oli mõne intervjuueeritava jaoks olnud niivõrd vähe, et ta oli võtnud selle vastu õnnelikult isegi juhul, kui tagasisidestaja oli tõstnud häält. Tohver julgustas ettekandes kõiki juhte juurutama oma osakondades avatud suhtlemist, mis murraks kurnatuse, perspektiivituse ja lugupidamatuse nõiaringi.

Küsimuste vóorus kõlas ka oponentide mõtteid. Andres Lehtmets, hinnates enda küsimust provokatiivseks, väitis Tohvri ettekandele vastuseks, et 60% lahkujate probleemidest tulenevad nende lapsepõlvest ja muust elust. Tohver tõi vastuses välja, et Eesti ei saa väikse riigina endale sellist fatalismi lubada, et suur osa arstidest on juba enne üldarstiõppesse astumist tegelikult mitesobivad arstina töötamiseks. Intervjuueeritavate jaoks oli meditsiin sobiv ja meeldiv valdkond, seega on Tohvri sõnul probleem siiski meditsiinisüsteemis, kui

üldarstiks õppimise kuue aasta jooksul ei õnnestu noori arste veenda Eestis töötama.

Poole miljoni elanikuga Malta, kust 20 aastat tagasi 44% arstidest välismaale suundus, on suutnud enda arstkonda kasvatada viimase kahekümne aastaga 450 arstilt 2400-le. Malta arstide liidu president ja Euroopa arstide liidu asepresident Martin Balzan rääkis, et lisaks karjäärimudeli koostamisele, 3500eurosele netoalampalgale ja juhendamise eest eraldi tasu maksmisele on edul teisigi, organisatoorseid põhjuseid. Näiteks toimuvad eriarsti õpingud Maltal kolmest tiimides, mis koosnevad ühest eriarstist ja kahest residendist, kellest üks on värske resident ja teine õppe lõpusirgel. Lisaks läbivad arstiüliõpilased osa õppest Inglismaal, mis tõstab Malta arstide väljaõppe taset ja seeläbi ka noorte arstide rahulolu.

Raskete isiksuste maailma avas oma ettekandes psühholoog ja koolitaja Ülli Kukumägi, kes selgitas, et rasked isiksused võivad väljenduda lihtsates asjades – näiteks peab sellisele inimesele ruumist lahkudes alati jääma viimane sõna. Raskeid isiksusi iseloomustab veel puuduv empaatiavõime ja manipuleerimine, orienteeritus võidule iga hinna eest, valetamine, eneseupitus ja teiste alavääristamine. Kui tavaline inimene tunneks teatavat piinlikkust selliste omaduste pärast, siis raske isiksus tunneb Kukumäe sõnul uhkust eriliseks inimeseks olemise üle.

Vastuvõtul võib raske isiksuse ära tunda tugeva lõhnastamise järgi, sest nende lõhnataju võib olla vähem arenenud. Ka võib

selline patsient eeldada, et teda võetakse vastu kohe isegi siis, kui järjekord ukse taga lookleb. Lisaks vähem arenenud lõhnatajule on neil vähem arenenud ka valutundlikkus – kui oht valu tunda üldiselt distsiplineerib inimeste käitumist, siis raske isiksusega patsientidel võib esineda valutundlikkuse vähesuse tõttu füüsiliselt riskantsem käitumine.

Töökeskonna muutmise mõjust rääkis Kivimäe Perearstikeskuse juht perearst Lembi Põlder, kes tõi välja, et töötajate seas läbiviidud küsitluse tulemustest selgub, et peale palga motiveerib töötajaid ka tööaja paindlikkus ja meeskond, kellega saab arutada ravivigu läbipaistvalt ning häbita, kus saab abi küsida ja kus ei ole hierarhiat. Ka perearstikeskuse füüsiline keskkond, näiteks vaikne tuba, kus töötajad saavad vaikuses puhata, annab võimaluse end laadida.

Põlder rääkis, et teeb töötajatega regulaarselt arenguestlusi, seega teab ta töötajaid motiveerivaid tegureid ja teisalt ka murekohti küllaltki täpselt. Küsitlusest selgus, et paar inimest on tundnud töökiusu. Praksise juhina oskab ta aimata, milliseid töötajaid see puudutab, ning mõistab ka kiusamistunde juurpõhjust, mis annab teisalt võimaluse probleemi lahendada ja sotsiaalset töökeskonda parendada, isegi

kui juhina on selline tagasiside andmine ebameeldiv.

Konverentsi lõpetas arutelu, milles osalesid Priit Tohver, Martin Balzan, Ülli Kukumägi ja EALi president Neeme Tõnisson. Kuigi raha aitab paljusid muutusi ellu viia, tõi Priit Tohver kui ka Neeme Tõnisson viimaste aastate positiivse muutusena välja juhtide tähtajalised lepingud, mis hoiavad osakondi-haiglaid pidevalt arengus. Uue arenemiskohana tõi Tohver välja heade juhtide leidmise ja praeguste juhtide koolitamise. Juhte koolitanud Ülli Kukumägi tõi välja, et head juhid on tavaliselt kuulajad, mitte rääkijad, ning neid iseloomustab töötajate käest nende soovide uurimine, kuigi inimloomuses on teha muudatusi viisil, nagu juht seda heaks arvab. Sellega nõustus ka Martin Balzan, selgitades, et juhiks saades kipuvad inimesed muutuma.

Kuigi juhendamise ja ravitöö eraldi tasustamise heast mõjust ei ole võimalik mööda vaadata, tõstavad heaolu Malta näitel ka juhendamise mitmekihiline korraldus, Lembi Põldre ettekande näitel hierarhiata suhted kolleegide ja juhtidega ning Priit Tohvri sõnul juhtimisstiil, mis võib halval juhul viia töölt lahkumiseni, heal juhul aga motiveeritud töötajate ja pidevalt areneva osakonnani.