



## Me haluamme palautetta!

**A**loittaessani työt joitakin vuosia sitten anestesiolla seniorituki oli todella hyvää: sain lähes kädestä pitäen opastusta kaikkiin anestesiamuotoihin ja -toimenpiteisiin. Kun kilometrejä kertyi, huomasi, että selviydyin yhä useammista tilanteista hyvin itsekseni. Samalla perusasioiden opetus ja ohjaus lakkasivat lähes kokonaan. Kun erikoistuva kerran oppii jonkun toimenpiteen, tulee hänestä nopeasti työvoimaa, eikä kukaan seuraa työn laatua. Olen tässä vaiheessa pyöri-nyt jo lähes viisi vuotta anestesiaympyröissä, joten luulen, että osaan suorittaa tavanomaisen intubation hyväksyttävällä tavalla. Ratkaiseva tässä on kuitenkin sana ”luulen” – kukaan kun ei ole kommentoinut toimintaani useaan vuoteen!

Vaikka anestesiologit ovat lähes aina osa tiimiä, niin olemme kuitenkin yleensä verraten erillinen toimija. Niinä harvoina hetkinä, kun paikalla on useampi anestesiologi, on niin kiire, että kaikkien huomio kiinnittyy potilaan hoitoon. Miten voin kehittää työtäni, jos ei kukaan kerro mitä pitäisi parantaa? Oli kyse sitten teknisistä tai ei-teknisistä taidoista, minä haluan saada palautetta työskentelystäni! Enkä ole ainoa erikoistuva lääkäri, joka ajattelee näin. Joskus palautetta on niin vaikea saada, että ainoana vaihtoehtona on kysyä hoitajilta, toiminko samoin kuin muut anestesiälääkärit.

Viime päivystyksessä koin kuitenkin jotakin todella mullistavaa. Yksikköni ylilääkäri ilmoitti tulevansa omalla vapaa-ajallaan seuraamaan minun päivystystoimintaani yhden illan ajaksi. Näin hän on tehnyt jokaisen erikoistuvan kohdalla – samalla tulee valvottua yksikön perhdytyksen tasalaatuisuutta ja yhdenmukaisuutta.

**Kun erikoistuva kerran oppii jonkun toimenpiteen, tulee hänestä nopeasti työvoimaa, eikä kukaan seuraa työn laatua.**

Ensimmäisen kerran erikoitumisen aikana sain jotain, mitä voisi sanoa työnhajukseksi; muutamassa tunnissa opin paljon itsestäni ja omista työskentelytavoistani. Opin sellaistaikin, josta en olisi osannut kysyä. Miksei tällaista arviointia ole organisoitu toteutettavaksi kaikkialla?

Harva erikoislääkäri ymmärtää, miten paljon erikoistuva arvostaa sitä, kun seniori hiipii hiljaa salin nurkkaan vakoilemaan erikoistuvan toimintaa ja antaa myöhemmin kansliassa sen yhdenkin rakentavan vinkin. Tahtoisinkin kiittää jokaista erikoislääkäreitä, joka tunnistaa joskus tehneensä näin. Yhtä lailla on mahtavaa, kun loppu- tai välikeskustelua varten on oikeasti kerätty palautetta yksikön henkilökunnalta, eivätkä kommentit rajoitu klassiseen lausahdukseen ”no, en ole kuullut kenenkään hoitajan valittavan susta, niin se tarkoittaa, että sulla on mennyt ihan hyvin”.

Kun kerran erikoistumiskoulutusta ollaan suuntaamassa kohti osaamisperusteista mallia, niin eikö kulttuuria voisi alkaa muuttaa jo nyt? Jos edes pari kertaa sijoitusjakson aikana seniori tarkkailisi erikoistuvan toimintaa salissa, olisi se jo huomattava parannus nykyiseen tilanteeseen.

Haluaisin esittää erikoislääkäreille toisenkin haasteen. Entä, jos joskus menisitte toisen erikoislääkärin saliin seinäruusuksi tai pyytäisitte seniorikollegan seuraamaan omaa toimintaanne? Järjestäkää osastolla simulaatioharjoituksia, jossa toimitte samoissa skenaariossa vuoroin ohjaajana ja vuoroin oppilaana! On avartavaa nähdä, miten monella eri tavalla yksinkertaisenkin asian voi tehdä, vaikka kaikki luulevat noudattavansa samaa toimintaprotokollaa. Ainoana riskinä tässä menettelyssä on se, että vanhasta ja tutusta asiasta saattaa oppia jotain ihan uutta! ■