

Nuorten eläinlääkärien siirtyminen työelämään - kyselytutkimus

The transition of young veterinarians to work life - survey

YHTEENVETO

Eläinlääkäriin uralla alkuvaihe on haastavaa aikaa, etenkin sen ollessa usein varsin pirstaleinen vaihtelevine sijaisuuksineen ja työyhteisöineen. Nuori eläinlääkäri ei välttämättä ehdi koskaan sopeutua uusiin työpaikkoihinsa. Selvitimme uransa alkuvaiheessa olevien eläinlääkärien työllistymistä sekä heidän saamaansa perehdytystä ja tukea työpaikoissaan. Tutkimus toteutettiin verkkopohjaisen kyselyn avulla. Siihen vastasi 133 vuosina 2011–2015 valmistunutta eläinlääkäriä ja 58 vastaushetkellä väliaikaisilla praktiikkaoikeuksilla työskennellyttä opiskelijaa. Tällä nuoriksi eläinlääkäreiksi tutkimuksessa kutsutulla ryhmällä oli tavallisesti ollut useita lyhyitä työskentelyjaksoja työhistoriassaan; pääasiallisena syynä työpaikan vaihdoksille todettiin työsuhteen määräaikaisuus. Työttömyyttä esiintyi jonkin verran: valmistuneista eläinlääkäreistä 30 % oli joutunut olemaan tahtomattaan vailla töitä yleensä melko lyhytaikaisesti. Pääasiallisesti nuoret eläinlääkärit työskentelivät kliinisen potilastyön parissa tärkeimpänä potilasryhmänä pieneläimet. Nuorten eläinlääkärien aloitusta uudessa työpaikassa perehdytys oli usein varsin vähäistä ja perustui enemmän neuvontaan ongelmien jo ilmettyä kuin ennakointiin. Myös nuorten eläinlääkärien saama tuki työpaikoilla oli etenkin kollegoilta saatavan neuvonnan varassa. Vain harvoin nuorten eläinlääkärien kokemattomuus otettiin huomioon potilaiden ajanvarauksessa. Nuorten eläinlääkärien siirtymistä työelämään voisi jatkossa auttaa, mikäli työpaikoilla olisi selkeät ohjelmat sekä perehdytykselle että ammatilliselle tuelle. Tämä auttaisi nuorta eläinlääkäriä sopeutumaan nopeammin työelämään ja todennäköisesti hyödyttäisi myös työnantajaa, kun sopeutumiskausi jäisi lyhyemmäksi.

SUMMARY

The transition from a veterinary student to a practicing veterinarian is challenging, especially with repeatedly changing workplaces and colleagues and without sufficient time to adapt. We examined the employment of young veterinarians, their induction to new workplaces and the support they received. The study included an online questionnaire. We received 133 answers from veterinarians who graduated in 2011–2015 and 58 answers from students with a temporary license to practice as a veterinary surgeon. For the purposes of this study, we call the group young veterinarians. The respondents had had several periods of short-term employment in their working history, mainly because of fixed-term employment contracts. They had mostly been working in clinical settings and treating companion animals. Unemployment was occasionally experienced: 30% of the young graduated veterinarians had been unemployed, usually for short periods. The young veterinarians were usually given only brief inductions when starting in a new workplace, mostly guidance from other staff members after problems had occurred and had to be dealt with. Only seldom did the young veterinarians have longer appointments or their lack of experience was taken into account in some other way. Transitioning from a veterinary student to a practicing professional could be facilitated with clear occupational guidelines for induction as well as with more professional advice. This would enable young veterinarians to adapt more quickly to working life. The employer would benefit from shorter adaptation periods of the new employees.

JOHDANTO

Helsingin yliopiston eläinlääketieteellinen tiedekunta on ainoa eläinlääkäriskoulutus-antava yksikkö Suomessa, mutta maassamme työskentelee myös huomattava määrä muualla opiskelleita eläinlääkäreitä. Valmistuvalla eläinlääkärillä tulee olla valmiudet eläinlääketieteellisten ammattitehtävien suorittamiseen ja itsenäiseen eläinlääkärin toimen harjoittamiseen. Suomessa opiskelevat eläinlääketieteen opiskelijat kohtaavat työelämän vaatimukset jo 5 vuoden opintojen jälkeen, jolloin he voivat siirtyä työelämään väliaikaisilla ammatinharjoittamisoikeuksilla enintään 3 vuodeksi. Eläinlääketieteen opiskelijat voivat työskennellä ainoastaan laillistetun eläinlääkärin tai väliaikaisesti eläinlääkäripalveluja tarjoavan eläinlääkärin sijaisena, eivätkä itsenäisenä ammatinharjoittajana.

Opintojen aikana ei pystytä antamaan opiskelijoille sellaisia työelämävalmiuksia, että siirtymä työelämään olisi ongelmaton. Useissa maissa tehdyissä tutkimuksissa on todettu, että siirtymä eläinlääketieteen opiskelijasta itsenäisesti työskenteleväksi eläinlääkäriksi on haastava. Suomessa muutos opiskelijasta ammatinharjoittajaksi tapahtuu usein opintojen ollessa kesken. Ensimmäistä vuotta työelämässä pidetään erityisen kriittisenä; puhutaan jopa "make or break -periodista".¹ Merkittävänä tekijänä on nostettu esiin vastuunoton kasvaminen omasta työstä ja vastavalmistuneiden itseluottamuksen puute.¹ Laajassa kanadalaisessa selvityksessä suurin osa vastanneista vastavalmistuneista eläinlääkäreistä koki puutteita itseluottamuksessaan ja/tai kompetensseissaan.² Samankaltaisia tuloksia saatiin suomalaisessa selvityksessä, jossa kokeneita kollegoita haastateltiin heidän näkemyksistään vastavalmistuneiden eläinlääkärin osaamisesta.³

Jo pitkään on tiedostettu huolellisen työympäristöön perehdyttämisen merkitys. Nuorten eläinlääkärin tulisi olla hyvin selvillä siitä, mitä heiltä ensimmäisinä praktiikkakuukausina odotetaan.⁴ Samoin tiedetään, että työelämään siirtymisen helppous tai vaikeus vaihtelee yksilöllisesti; toiset ovat itsevarmoja ja siirtyvät nopeasti itsenäiseksi työntekijöiksi, kun taas toiset vaativat pitkää ja huomattavaa tukea kollegoilta.^{1,5} Ristiriidat työnantajan ja nuoren eläinlääkärin odotusten välillä esimerkiksi odotetun tuen tai vastuun ottamisen suhteen voivat aiheuttaa jännitteitä työyhteisössä.¹ Hyvällä

YDINKOHDAT

- Kysyimme työuransa alussa olevien eläinlääkärin kokemusta työllisyydestä sekä työpaikalla annetusta perehdytyksestä ja tuesta.
- Suurimmalla osalla oli ollut useita lyhyehköjä työjaksoja ja yleisin syy työpaikan vaihdokselle oli työsuhteen määräaikaisuus.
- Useat vastaajat olivat olleet työttöminä lyhyitä ajanjaksoja.
- Uudessa työpaikassa perehdytys ja tuki oli usein melko vähäistä.
- Nuorten eläinlääkärin siirtymistä työelämään voitaisiin helpottaa organisoiduilla tukijärjestelmillä.

Artikkeli tuli toimitukseen
14.10.2016.

tuella on osoitettu olevan merkitystä myös vähäisempänä virheiden määränä.⁶ Eläinlääkärin ammatinharjoittamista valvova Evira painottaa vielä opiskeluvaiheessa olevien osalta työnantajan opastuksen ja valvonnan tarpeellisuutta.

Selvitimme uransa alkuvaiheessa olevien eläinlääkärin kokemuksia työelämään siirtymisestä kyselytutkimuksella. Tavoitteenamme oli selvittää nuorten eläinlääkärin työsuhteita ja työn sisältöä sekä heidän alku-urallaan saamaansa perehdytystä ja työyhteisön tukea.

AINEISTO JA MENETELMÄT

Kyselyn kohderyhmänä olivat viiden viimeisen vuoden aikana valmistuneet eläinlääkärit sekä väliaikaisilla praktiikkaoikeuksilla työskentelevät opiskelijat. Kutsumme tätä uransa aloittavaa ryhmää nuoriksi eläinlääkäreiksi. Kyselytutkimus toteutettiin maaliskuun 2016 aikana verkkopohjaisen SurveyPal-kyselyn avulla. Linkki kyselyyn julkaistiin Eläinlääkäriliiton verkkosivuilla ja Eläinlääkäri-lehdessä. Eläinlääkäriliiton verkkosivujen lisäksi linkkiä jaettiin Nuoret Eläinlääkärit -ryhmän (NEL) oman sähköpostilistan ja

suljettujen Nuoret Eläinlääkärit ja Eläinlääkärit Facebook -ryhmien kautta. Kyselyyn vastattiin nimettömänä ja kysymykset analysoitiin niin, ettei vastaajan anonymiteetti vaarantunut missään vaiheessa. Kysymyksistä ainoastaan tutkintovuosi ja tutkinnon suorituspaikka olivat pakollisia, minkä seurauksena vastausten lukumäärä vaihteli kysymyksittäin.

Kysely käsitteli useita eri puolia nuorten eläinlääkärin työelämästä. Kyselyssä oli kolme osa-aluetta: 1. työelämään siirtyminen, 2. työelämän palkitsevat ja haastavat puolet sekä 3. nuorten eläinlääkärin käsitys omasta osaamisestaan. Tässä artikkelissa käsittelemme työelämään siirtymiseen liittyviä tuloksia. Palaamme kahteen muuhun osa-aiheeseen muissa artikkeleissa.

Tutkintoon, työelämässä sijoittumiseen sekä työttömyyteen liittyvät kysymykset olivat monivalintakysymyksiä. Lisäksi vastaajat saivat kuvailla avoimissa kysymyksissä tarkemmin työ- ja virkasuhteitaan sekä työttömyyden yllättäessä kaipaamaansa tukea. Perehdytyksestä työpaikoilla kysyttiin avoimella kysymyksellä: "Miten sinut perehdytettiin tehtäviisi työpaikalla aloittaessasi?" ja nuoren eläinlääkärin saamasta tuesta kysymyksellä: "Miten työpaikoillasi on huomioitu se, että vastavalmistuneena olet/olit kokematon?"

Avointen kysymysten vastaukset analysoitiin aineistolähtöisesti. Ensin kaksi arvioijaa luki itsenäisesti kaikki vastaukset ja teki alustavan luokittelun. Alustavien luokitteluiden perusteella samat arvioijat loivat yhteisen luokittelun, johon he jälleen itsenäisesti sijoittivat vastaukset. Lopuksi arvioijat kävivät läpi luokittelunsa, vertasivat niitä toisiinsa ja kävivät läpi epäselvät vastaukset yhdessä. Avoimien vastausten pituudet vaihtelivat yhdestä sanasta useisiin lauseisiin. Yhden vastaajan vastauksessa saattoi olla useaan eri luokkaan kuuluvia vastauksia.

TULOKSET

Vastajaat

Kyselyyn vastasi 199 valmistunutta eläinlääkärä tai väliaikaisilla praktiikkaoikeuksilla työskentelevää opiskelijaa. Vastaajista 133 (67 %) oli vuosina 2011–2016 ja kahdeksan (4 %) ennen vuotta 2011 valmistuneita eläinlääkäreitä. Lisäksi kyselyyn vastasi 58 (29 %) väliaikaisilla praktiikkaoikeuksilla työskentelevää opiskelijaa. Tässä artikkelissa analysoimme 5 viimeisen vuo-

TAULUKKO 1 TABLE

Valmistuneiden nuorten eläinlääkärien työ- ja virkasuhteet.
Employment of graduated young veterinarians.

Valmistumisvuosi Graduation year (vastanneiden lukumäärä) (number of respondents)	Pisimmän työ-/virkasuhteen pituus Length of longest employment/service					Työ-/ virkasuhteiden lukumäärä Number of employments/services		
	0-3 kk	4-6 kk	7-12 kk	1-2 vuotta years	> 2 vuotta years	0-2	3-5	6 tai enemmän or more
2011-2014 (81/83) ^a	6 %	4 %	22 %	36 %	32 %	17 %	37 %	46 %
2015-2016 (48/49)	33 %	23 %	27 %	17 %	0	25 %	47 %	29 %

^a Ensimmäinen luku on vastausten lukumäärä liittyen työ-/virkasuhteiden pituuteen ja toinen niiden lukumäärään.

^a First number signifies the number of responses to the question of length of employments/services and second to the question on their number.

TAULUKKO 2 TABLE

Valmistuneiden nuorten eläinlääkärien syyt työpaikan vaihtamiselle.
Reasons for job changes of graduated young veterinarians.

Syy työpaikan vaihtamiselle Reason for job change	Vastaajien osuus Percentage of respondents (n= 119) ^a
Työ- tai virkasuhde on ollut määräaikainen Fixed-term employment or service	87 %
Itsensä kehittäminen Personal development	29 %
Työpaikan sijainti Workplace location	28 %
Palkkaus Remuneration	21 %
Työpaikan työskentelyolosuhteet tai ilmapiiri Working conditions or atmosphere	19 %
Työpaikalla on ollut tarjota liian vähän työtunteja Insufficient working hours provided	17 %
Jokin muu syy Some other reason	10 %

^a Yhden vastaajan oli mahdollista valita useita eri syitä.

^a Respondents were able to choose several reasons.

den aikana valmistuneiden eläinlääkärien (2011–2016) ja väliaikaisilla praktiikkaoikeuksilla työskentelevien opiskelijoiden vastauksia (n=191). Näistä ryhmistä 5 vuoden sisällä valmistuneita eläinlääkäreitä oli 133 (70 %) ja vastaavasti väliaikaisilla praktiikkaoikeuksilla työskenteleviä opiskelijoita 58 (30 %). Vastanneista nuorista eläinlääkäreistä 82 % (156) oli suorittanut eläinlääketieteen lisensiaatin tai vastaavan tutkinnon Helsingissä, 17 % (32) Tartossa ja 2 % (3) muualla.

Työllistyminen

Valtaosa valmistuneista nuorista eläinlääkäreistä työskenteli yksityisten eläinlääkariasemien (46 %) sekä kuntayhtymien tai yksittäisten kuntien palveluksessa (45 %). Myös valtio (8 %) ja yliopisto (6 %) ovat

merkittäviä työnantajia. Tavallisimmin työtehtäviin sisältyi pieneläinpraktiikkaa (90 %), hevospraktiikkaa (48 %) ja tuotantoeläinpraktiikkaa (44 %). Pienempi osuus vastaajista työskenteli eläinsuojeluun (20 %) tai elintarvikehygieniaan (10 %) liittyvien valvontatehtävien parissa.

Valmistuneiden nuorten eläinlääkärien työ- ja virkasuhteiden lukumäärät ja enimmäiskestot vaihtelivat paljon (taulukko 1). Kaikista vastanneista valmistuneista eläinlääkäreistä 29 % oli ollut pisimmässä työsuhteessaan 1–2 vuoden ajan. Väliaikaisilla praktiikkaoikeuksilla työskentelevistä 65 % oli ollut pisimmillään 3 kuukautta työsuhteessa. Yleisimmät syyt työpaikan vaihdolle olivat työ- tai virkasuhteen määräaikaisuus, halu kehittää itseä sekä työpaikan sijainti (taulukko 2). Viidesosa

vastanneista nuorista eläinlääkäreistä oli vaihtanut työpaikkaa palkkauksen vuoksi.

Väliaikaisilla praktiikkaoikeuksilla työskentelevistä 12 % ja valmistuneista eläinlääkäreistä 30 % oli joutunut olemaan tahtomattaan työttömänä. Tyypillisin työttömyysjakson pituus oli parista viikosta 3 kuukauteen. Useissa vastauksissa korostettiin sitä, että kyseessä oli ollut tilanne, jossa eläinlääkärille ei ollut riittävästi työtunteja tai tarjolla oli vain lyhyitä työskentelyjaksoja vakituisen työsuhteen sijaan. Pidemmät työttömyysjaksot olivat harvinaisia.

Työttömyyttä kokeneet vastaajat olisivat kaivanneet tuekseen etenkin kah- ta asiaa: lisätietoa työttömän oikeuksista, esimerkiksi mahdollisuudesta hakea työttömyyskorvausta yrittäjänä, sekä sitä, että kaikki avoimet työpaikat ja sijaisuudet tulisivat tarjolle julkisesti ja kaikkien haettaviksi. Moni vastaaja koki että työmarkkinoita tekisi reilummaksi ja tasapuolisemmaksi se, että työntekijöitä haettaisiin aina avoimella ja virallisella haulla. Yksittäiset vastaajat toivoivat myös apua ja neuvoja työnhakuun sekä työpaikan saamiseen.

Perehdytys

Nuorten eläinlääkärien yleisin perehdytys oli uudessa työpaikassa mahdollisuus kysyä neuvoja muilta työntekijöiltä, joko paikan päällä klinikalla tai puhelimitse (35 %). Kyselymahdollisuus oli ainoa perehdytys 12 %:lla vastaajista.

”Perehdytystä ei juurikaan ollut, mutta kandikesän olin jatkuvasti samaan aikaan muiden eläinlääkärien kanssa töissä niin pystyin tarvittaessa kysymään.”

Kolmasosa vastaajista (33 %) kertoi, ettei ollut saanut lainkaan tai vain hyvin pintapuolista perehdytystä. Uuteen työpaikkaansa oli ennakoon käynyt tutustumassa 19 % vastaajista, suurin osa va-

paa-ajallaan. Näiden tutustumisjaksojen pituudet vaihtelivat tunneista muutamaa päivään.

”Yhdessä työpaikassa (ennen kandikesää) olin kaksi päivää palkattomasti sijaitamani eläinlääkäriin matkassa työpäivän ajan ennen töiden alkua.”

Kattavan perehdytyksen koki saaneensa 16 % vastaajista. Vastaajien käsitykset perehdytyksen suhteen vaihtelivat suuresti: osa koki puutteellisen samankaltaisen perehdytyksen, joka toisille nuorille eläinlääkäreille oli riittävä esimerkiksi samalla klinikalla tehdyn harjoittelun tai hoitajatyön johdosta. Melko harva (10 %) oli saanut uudella työpaikalla aloittaessaan kirjallisen perehdytysmateriaalin, jonka avulla hän pääsi tutustumaan työpaikan käytäntöihin.

”Muutamaa viikkoa ennen sijaisuuden alkamista sain kirjallisen perehdytyskansion, joka sisälsi selkeät perusohjeet päivystykseen, alueen kuntavastaanottojen yhteystiedot ja hygieenikon ja valvontaeläinlääkäriin yhteystiedot ja työtehtävät jne.”

Kokemattomuuden huomiointi

Suurin osa nuorista eläinlääkäreistä (74 %) totesi, että heidän kokemattomuutensa oli työpaikoilla huomioitu tarjoamalla mahdollisuutta kysyä tarvittaessa apua kokeneemilta kollegoilta joko työpaikalla tai soittamalla vapaa-aikaa viettävälle eläinlääkärille.

”Eläinlääkärit joita olen sijaistanut ovat olleet korvaamaton apu sijaiselle: aina on saanut soittaa ja pyytää apua.”

Alle viidesosa vastaajista (17 %) kertoi, että heille tehdyissä ajanvarauksissa oli otettu huomioon nuoren eläinlääkäriin osaaminen joko valikoimalla potilaita tai varaamalla aluksi pidempiä vastaanottoaikoja. Osalle (8 %) oli myös tarjottu mahdollisuutta siihen, että haastavia potilastapauksia ja toimenpiteitä oli hoidettu yhdessä kokeneen kollegan kanssa, esimerkiksi katsomalla röntgenkuvia tai leikkaamalla yhdessä. Nuorille eläinlääkäreille oli antanut tukea myös muu klinikan henkilökunta (6 %), esimerkiksi niin, että työparina oli työskennellyt kokenut hoitaja.

”Nuorta ja kokemattontaa on kannustettu tarkoituksella vaativiin toimenpiteisiin kokeneempien ohjauksessa.”

Neljäsosa vastanneista nuorista eläinlääkäreistä totesi, ettei heidän kokemattomuuttaan huomioitu mitenkään uran alkuvaiheissa.

PEREHDYTYKSEN PELISÄÄNNÖT

Henkilökohtainen kontakti: työpaikan hyvin tunnevan henkilön kanssa ensimmäistä kertaa työpaikalle saatuttaessa, mielellään kiireettömässä tilanteessa. Uudelle työntekijälle esitellään työpaikan kaikki tarvittavat tilat, laitteistot ja käytänteet.

Sijaiskansio: sisältää selkeästi järjestelytynä sen ajantasaisen hiljaisen tiedon, jonka vakituiset työntekijät tietävät.

Ajanvarauksen vaikuttaminen: nuoren eläinlääkäriin kanssa käydyn keskustelun mukaan, mikäli mahdollista.

Tukihenkilö: sovitaan työpaikalta henkilöitä, joilta uusi työntekijä voi kysyä neuvoa tarvittaessa. Uusi eläinlääkäri voi alussa työskennellä klinikan jo hyvin tunnevan hoitajan työparina.

Kirjoittajien suosituksia nuoren eläinlääkäriin perehdytykseen työpaikoille.

POHDINTA

Pyrimme selvittämään eläinlääkärien uran alkuvaiheiden kokemuksia, jotka liittyivät sekä työllistymiseen että työpaikoilla saatuaan perehdytyksen ja kokemattomuuden huomiointiin. Kyselyn kohderyhmän, eli 5 viimeisen vuoden aikana valmistuneiden ja praktiikkaoikeuksilla työskentelevien eläinlääkärien, tavoitettavuudesta käytetyillä menetelmillä ei ole tarkkaa tietoa. Kirjoittajilla ei ole tiedossa, moniko kohderyhmään kuuluva eläinlääkäri vieraili sivustoilla, joissa tutkimuksesta kerrottiin. Kyseisenä aikana Helsingin yliopistosta valmistui 276 eläinlääkäriä, joista kyselyyn vastasi 39 %. Muualla opiskelleita eläinlääkäreitä laillistettiin 242, joista kyselyyn vastasi 11 %. Väliaikaisilla praktiikkaoikeuksilla työskentelevien määrästä kyselyn aikaan ei ole tietoa. Koska kyselyyn vastattiin anonyymisti, meillä ei ole varmuutta vastaajien henkilöllisyydestä. Vastausten laatu osoitti, että kyselyyn oli suhtauduttu vakavasti ja vastaajat tunsivat eläinlääkäriin ammatinharjoittamisen käytäntöjä.

Nuorilla eläinlääkäreillä oli melko paljon erillisiä työ- ja virkasuhteita praktiikkaoikeuksien saamisen jälkeen. Osan tästä selittää se, että valmistumisen jälkeen

nuoret eläinlääkärit työskentelevät usein samanaikaisesti useamman työnantajan palveluksessa osa-aikaisina sekä tekevät vaihtelevan pituisia sijaisuuksia eri työpaikoissa. Lisäksi praktiikkaoikeuksien saamisen jälkeen opiskelijat tekevät paljon lyhyitä sijaisuuksia kesäisin ja opintojen lomassa. Osittain työpaikkojen lukumäärä voi myös selittyä sillä, että uran alkuvaiheessa eläinlääkärit etsivät itseään kiinnostavaa alaa ja haluavat kokeilla erilaisia työpaikkoja, kuten virkasuhteita tai yksityisiä klinikoita. Kanadalaisessa tutkimuksessa nuorten eläinlääkärien tavalliset syyt työpaikan vaihtamiselle olivat liiallinen työkuormitus sekä vanhempien kollegojen puutteellinen tuki ja mentorointi.⁷ Yleisimpänä syynä omassa tutkimuksessa oli työsuhteen määräaikaisuus. Muut mainitut syyt, kuten työpaikan sijainti, palkkaus ja työskentelyolosuhteet, kertovat siitä, että nuoret eläinlääkärit joutuvat vaihtamaan työpaikkaa myös itsensä riippumattomista syistä. Valmistuneista eläinlääkäreistä 30 % oli joutunut olemaan tahtomattaan työttöminä, joskin työttömyysaika jäi suhteellisen lyhyeksi. Koska suurin osa vastanneista aloitti opiskelunsa aikoina, jolloin työllistymistä valmistumisen jälkeen pidettiin varmana, työttömyys voi tuntua isommalta asialta kuin aloilla, joissa työnsaannin epävarmuuteen on totuttu.

Koska nuoret eläinlääkärit vaihtavat työpaikkaa uran alkuvuosina tiheään, heillä on suuri perehdyttämisen tarve uudessa työpaikassa. Valitettavan usein perehdyttäminen jää kuitenkin pintapuoliseksi tai ongelmien jo ilmettyä tapahtuvan neuvonnan varaan; tätä ei varsinaisesti voi edes kutsua perehdyttämiseksi. Vastauksista kävi ilmi, että usein kyselyihin vastasi lomalla oleva kollega, joka oli antanut sijaiselleen yksityisnumeronsa ongelmatilanteiden varalta. Nuoret eläinlääkärit arvostivat kokeneen kollegan tukea suuresti. Vakituisten eläinlääkärien jaksamisen kannalta olisi kuitenkin tärkeää luoda sijaisille sellainen tukijärjestelmä, jossa eläinlääkäri saisi lomallaan olla erossa työasioista. Sijainen taas voisi hyvillä mielin soittaa neuvontapuheluita kollegalle, joka auttaa häntä työajallaan. Eviran mukaan väliaikaisilla praktiikkaoikeuksilla työskentelevän opiskelijan työnantajan tulee ohjata ja valvoa sijaisena toimivaa opiskelijaa. Toisaalta koska opiskelija voi työskennellä vain toisen eläinlääkäriin sijaisena, hän voi etenkin yksittäisissä kunnissa ja pienillä vastaanotoilla jäädä yksin ja ilman valvontaa ja ohjausta.

Nuorelle eläinlääkärille on tärkeää saada perehdytys työpaikan käytäntöihin (esimerkiksi laskutukseen sekä tarvikkeiden ja lääkkeiden käyttöön), jotta hän voi keskittyä varsinaisiin työtehtäviinsä, kuten potilastyöhön. Pelkästään potilastyö vaatii uran alkuvaiheessa totuttelua ja uusien asioiden nopeaa omaksumista. Aiemmassa tutkimuksessa vastavalmistuneiden eläinlääkärien ongelmat työelämässä liittyivät osin juuri arkipäiväisiin asioihin, kuten tietokoneohjelmistojen hallintaan ja asioiden löytämiseen klinikalta.⁸ Yhtenä hyvänä käytänteenä perehdytyksessä oli tutkimuksemme viidesosan vastaajista kokea tapa, jossa nuori eläinlääkäri tutustui uuteen työpaikkaansa ennen työvuorojen alkua seuraamalla työskentelyä muutaman päivän ajan. Suurin osa tämän kaltaisesta perehdytyksestä tapahtui kuitenkin ilman palkkaa nuoren eläinlääkäriä omalla ajalla eikä ole mahdollista, mikäli uusi työntekijä vaihtaa suoraan edellisestä työpaikasta seuraavaan. Aiemmissa tutkimuksissa on suositeltu, että vastavalmistuneelle osoitetaan kollega, jonka puoleen voi kääntyä ongelmatilanteissa.⁸

Perehdytyksessä auttaa työpaikan kirjallinen perehdytysmateriaali (sijaiskansio) tai muu etukäteen lähetettävä materiaali, josta sijainen löytää tarvitsemansa tiedot. Suosittelemme, että etenkin työpaikoilla, joissa sijainen työskentelee itsenäisesti ja yksin, tulisi olla jonkinlainen perustiedot sisältävä kirjallinen materiaali, josta yleiset käytännöt ovat nopeasti löydettävissä. Mikäli työpaikalla käytetään sijaiskansiota, tulisi se päivittää säännöllisesti; vanhentuneet ja väärät tiedot voivat kuluttaa sijaisen aikaa enemmän kuin tietojen puuttuminen.

Nuorten eläinlääkärien saama tuki uran alkuvaiheissa oli pääasiassa mahdollisuus kysyä neuvoa kokeneemmilta kollegoilta. Lisäksi nuoret eläinlääkärit olivat päässeet hoitamaan vaativimpia potilastapauksia yhdessä kollegan kanssa, jolloin heidän osaamisensa pääsi kehittymään. Kokeneemman eläinlääkäriä ohjauksessa internship-ohjelmassa työskennelleen nuoren kollegan on todettu tekevän parempia diagnooseja ja olevan itsevarmempi työssään, mikä johtaa suurempaan asiakastyytyvyyteen.⁹ Tällaiset järjestelyt ovat mahdollisia vain usean eläinlääkäriä klinikkoilla sekä yhteisvastaanotoilla. Esimerkiksi ainoana eläinlääkäriä yksittäisen kunnan vastaanotolla työskentelevä nuori eläinlääkäri jää yksin eikä pääse kehittä-

mään osaamistaan kokeneempien kollegoiden tukemana. Iso-Britanniassa tehdyssä tutkimuksessa todettiin, että vastavalmistuneet eläinlääkärit tarvitsevat kokeneiden kollegojen tukea erityisesti kirurgisten ja muiden teknisten kädentaitojen kehittämisessä.¹⁰ Tutkimuksessa todettiin myös vastavalmistuneiden kollegoilta saaman palautteen edistävän eläinlääkäriä kykyä itsearviointiin ja kommunikointiin asiakkaiden kanssa.

Omassa tutkimuksessamme vain pieni osa nuorista eläinlääkäreistä sai kollegoilta tukea esimerkiksi haastavien kirurgisten toimenpiteiden kanssa eikä palautetta työnteon sujuvuudesta saatu juuri lainkaan. Nuoren eläinlääkäriä tarve tuella vaihtelee suuresti, lyhimmilläänkin siihen on todettu tarvittavan vuoden verran.⁵ Riggsin ym.¹⁰ mukaan ensimmäisen puolen vuoden aikana saatu tuki kollegoilta auttoi etenkin kollegojen kanssa kommunikoinnin ja ajanhallinnan sekä työmäärän hallinnan opettelussa. Nuorella kollegalla saattaakin siis olla yhä tarvetta kokeneempien tuella, vaikka hänellä olisi työkokemusta useilta työnantajilta lyhyistä työsuhteista. Usein ongelma voi olla eläinlääkärien suuri liikkuvuus uran alkuaikoina; lyhyiden pätkien aikana ei ehditä koskaan sopeutua uuteen työpaikkaan ja ammattiin, jolloin samat ongelmat seuraavat aina uusiin työsuhteisiin. Tämä heijastuu myös asiakassuhteisiin tai siihen, ettei niitä ehdi muodostua. Tämä on omiaan vaikeuttamaan onnistumista työelämään siirtymisessä. Sopeutumista ei edistä, jos vaihtuvien työpaikkojen perehdytyskäytännöt ovat puutteellisia. On pidettävä mielessä, että perehdytys toimii myös toisin päin: vastavalmistuneella eläinlääkäriä on viimeisimmät tiedot hoitokäytännöistä ja uudesta teknologiasta, joilla hän voi korvata kollegoiden kokemuspohjaista neuvontaa.⁹

Nuorten eläinlääkärien kokemattomuus otettiin toisinaan työpaikoilla huomioon varaamalla heille yksinkertaisempia potilastapauksia tai pitempiä vastaanottoaikoja. Näin he saivat kerätä rutiinia itsenäiseen potilastyöhön. Mikäli klinikalla on mahdollisuus tällaiseen käytäntöön, on hyvä pitää huolta siitä, että nuoren eläinlääkäriä kokemuksen karttuessa hänelle vähitellen varataan myös haastavampia potilaita, jottei ammatillinen kehitys pysähdy. Eläinlääkäriänsä asiantuntijuus kehittyy parhaiten asteittain haastavimmiksi etenevien työtehtävien kautta.¹¹

LÄHDEKIRJALLISUUS

1. Gilling ML, Parkinson TJ. The transition from veterinary student to practitioner: a "make or break" period. *J Vet Med Educ.* 2009;36:209-15.
2. Lofstedt J. Confidence and competence of recent veterinary graduates – Is there a problem? Presidents' message. *Can Vet J.* 2003;44:359-60.
3. Luukkanen L. Työelämänäkökulma tärkeä opintojen kehittämisessä. Luentokokooma: Eläinlääkäripäivät; 2010; Helsinki: Fennonet, 2010, 34-7.
4. Eddy R. Making the transition from student to veterinary surgeon. *In Pract.* 1998;20: 384-7.
5. Matthew SM, Ellis RA, Taylor RM. New graduates' conceptions of and approaches to veterinary professional practice, and relationships to achievement during an undergraduate internship programme. *Adv Health Sci Educ.* 2011;16:167-82.
6. Mellanby RJ, Herrtage ME. Survey of mistakes made by recent veterinary graduates. *Vet Rec.* 2004;155:761-5.
7. Jelinski MD, Campbell JR, MacGregor MW, Watts JM. Factors associated with veterinarians' career path choices in the early postgraduate period. *Can Vet J.* 2009;50: 943-8.
8. Routly JE, Taylor IR, Turner EJ, McKernan EJ, Dobson H. Support needs of veterinary surgeons during the first few years of practice: perceptions of recent graduates and senior partners. *Vet Rec.* 2002;150:167-71.
9. Garret KS. The transition from veterinary school to equine practice. *Vet Clin Equine* 2009;25: 445-54.
10. Riggs EA, Routly JE, Taylor IR, Dobson H. Support needs of veterinary surgeons in the first few years of practice: a survey of recent and experienced graduates. *Vet Rec.* 2001;149:743-5.
11. Bereiter C. Education and mind in the knowledge age. Lawrence Erlbaum Associates; Mahwah 2002.

KIRJOITTAJEN OSOITTEET

Suvi Joutsen, ELL, ohjaava yliopistonopettaja, tohtorikoulutettava
Eläinlääketieteellinen tiedekunta, PL 66
00014 Helsingin yliopisto
suvi.joutsen@helsinki.fi.
Ira Kallio-Kujala, ELL, vastuueläinlääkäri
Nuoret eläinlääkärit-ryhmän puheenjohtaja
Evidensia eläinlääkäripalvelut Oy
Charlotta Bengs, FM, Nordic sales manager
Zoetis Finland Oy
Anu Kanerva, tradenomi, koulutussuunnittelija
Eläinlääketieteellinen tiedekunta
Mirja Ruohoniemi, ELT, yliopistonlehtori,
opetusasioista vastaava varadekaani
Eläinlääketieteellinen tiedekunta