

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:
Nurmi, A-E & Tuomi, J. 2018. Kollektiivinen asiantuntijuus
osastonhoitajan asiantuntijuuden ylläpitämisen avuksi. TAMK Journal.
Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu.

DOI / URL: <http://tamkjournal.tamk.fi/kollektiivinen-asiantuntijuus-osastonhoitajan-asiantuntijuuden-yllapitamisen-avuksi/>

Kollektiivinen asiantuntijuus osastonhoitajan asiantuntijuuden ylläpitämisen avuksi

Asiantuntijaksi kasvua on perinteisesti tarkasteltu hoitotyössä Bennerin noviisista asiantuntijaksi -mallin ja mentoriohjelmien avulla. Artikkelinä käsittelee kollektiivisen asiantuntijuuden mallia, joka sisältää mainittujen lähestymistapojen lisäksi yhteisöllisen tiedonluomisen. Mallin käyttökelpoisuutta tutkittiin teemahaastatteluina erään operatiivisen tulostuotuksen osastonhoitajilla. Tuloksista ilmeni osastonhoitajan työn sisältävän mallin jokaisen osa-alueen elementtejä. Tiedonluomisen elementtien nähtiin vaikuttavan etenkin työn hallintaan, kehittämiseen ja osallistavuuteen. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että osastonhoitajan asiantuntijuus edellyttää jo tiedetyn tiedon jakamisen ohella tiedon luomista yhteistyönä muiden asiantuntijoiden kanssa eli kollektiivista asiantuntijuutta.

KIRJOITTAJAT: ANNA-ERIKA NURMI JA JOUNI TUOMI

Ammatilliset toimintaympäristöt ovat vuosien saatossa muuttuneet ja

monimuotoistuneet. Perinteistä hierarkkista organisaatiokaavaa pyritään nykyään korvaamaan avoimilla ja muuttuvilla toimintamalleilla ja organisaatioiden toiminta perustuu hyvin pitkälle asiantuntijuusalueiden yhteen sulautumiseen ja moniammatillisiin verkostoihin. (Hautamäki 2008, 7; Hakkarainen, Lallimo & Toikka 2012.) Myös terveydenhuollon esimiesten työnkuva on muuttunut viime vuosina tähän suuntaan (mm. Heikka 2008; Reikko, Salonen & Uusitalo 2010).

Hoitotyön eri alueilla asiantuntijaksi kasvua on perinteisesti tarkasteltu Bennerin noviisista asiantuntijaksi -mallin ja erilaisten mentoriohjelmien avulla. Artikkelissa kuvaillaan uusi edellä mainittuja terveydenhuollossa yleisesti käytössä olevia toimintamalleja kattavampi malli osastonhoitajien työympäristössä. Tämä kollektiivinen asiantuntijuus -malli sisältää aiemmat toimintamallit, mutta samalla myös haastaa ne: enää asiantuntijuuteen ei riitä jo tiedetyn tiedon jakaminen vaan tietoa pitää myös luoda.

Artikkeli perustuu Anna-Erika Nurmen YAMK-opinnäytetyöhön Kollektiivinen asiantuntijuus -malli osastonhoitajan työn kontekstissa. Kiitämme TAMKin tukisäätiötä opinnäytetyölle myönnetystä stipendistä.

Kollektiivinen asiantuntijuus –malli

Kasvatustieteen professori Kai Hakkarainen on kehittänyt tutkimustiiminsä kanssa kollektiivinen asiantuntijuus -mallin, jolla he pyrkivät vastaamaan muuttuviin työn haasteisiin. Malli sisältää kolme osa-aluetta, jotka yhdessä muodostavat Hakkaraisen ym. (2012) mukaan edellytykset asiantuntijuudelle. Osa-alueet ovat yksilöllinen tiedonhankinta, kulttuuriin osallistava ja yhteisöllinen tiedonluominen. (Hakkarainen ym. 2012.) Aivan kuten jousikvartetissa hyvään lopputulokseen päästään, kun jokainen soittaja tuo oman parhaan mahdollisen tietotaitonsa kokoonpanoon ja jakaa sen muiden asiantuntijoiden kanssa. Kuten voidaan kuvitella, harmoniseen ja hyvään lopputulokseen ei riitä yksilöllinen osaaminen tai osallistuminen ilman yhteistä tavoitetta ja vastavuoroisuutta.

Hoitotyössä uuden työntekijän perehdytyksessä ja asiantuntijaksi kasvussa on vahvasti käytössä Patricia Bennerin luoma noviisista asiantuntijaksi -malli (Benner 1984). Bennerin malli keskittyy itsenäiseen opiskeluun ja yksilölliseen oppimiseen, minkä takia sen voidaankin ajatella sisältyvän kollektiivinen asiantuntijuus -mallin yksilöllisen tiedonhankinnan osa-alueeseen. Bennerin mallin vierelle hoitotyöhön ovat paikoin tulleet mentoriohjelmat, joiden voidaan ajatella sisältyvän kulttuuriin osallistavaan osa-alueeseen. Mentoriohjelmissa korostuu molempien osapuolien – mentorin ja aktorin – rooli oppimisessa. Mentori on kanssakulkija, suunnannäyttävä ja motivaattori. (Jokinen ym. 2010.) Tässä osa-alueessa tieto ei siis vain siirry samanlaisena paikasta toiseen vaan oppimisprosessin aikana oppijan on tarkoitus myös omaksua yhteisössä vallitsevia arvoja ja normeja. (Hakkarainen, Paavola & Lipponen 2003). ***Enää ei riitä ainoastaan tiedetyn tiedon jakaminen vaan asiantuntijuuden ylläpitäminen vaatii myös uuden tiedon luomista.***

Edellä mainitut osa-alueet keskittyvät jo tiedetyn tiedon jakamiseen. Kollektiivinen asiantuntijuus-mallin kolmas osa-alue, yhteisöllisen tiedonluominen, pyrkii mahdollistamaan myös uuden tiedon synnyttämisen. Tämä osa-alue edellyttää vastavuoroisuutta, asiantuntijayhteistyötä sekä jokaiselta osallistujalta vastuun kantamista ja pyrkimystä tavoitteeseen. (Hakkarainen ym. 2003; Paavola & Hakkarainen 2008). Osa-alueen peruselementeiksi on tässä opinnäytetyössä koottu tavoitteellinen tiedon edistäminen, ammattitaidon kehittäminen, vastavuoroinen vuorovaikutus, laaja verkostoituminen, tiedon jakaminen, yhteistyö, yhteisöllisyys ja uuden ideointi. Koonti perustuu Hakkaraisen (2000), Hakkaraisen ym. (2003; 2012), Paavola ym. (2004) sekä Paavola ja Hakkaraisen (2008) julkaisuihin. Kollektiivinen asiantuntijuus on siis vuorovaikutusprosessi, jossa yhteisön tärkeys korostuu, vaikka samanaikaisesti aktiivisen yksilön rooli yhteisössä on keskeinen. Kyseessä ei siis ole hetkellinen oivallus tai yksilön utootyö.

Osastonhoitajan asiantuntijuus

Opinnäytetyöhön sisältyvän artikkelikatsauksen mukaan osastonhoitajan ydinosaamisessa ja asiantuntijuudessa korostuvat tänä päivänä hoitotyön mahdollistaminen, henkilöstöjohtajuus, keskustelijan ja kuuntelijan ominaisuudet, viestintä, kehittäminen ja visiointi sekä työyksikön ja organisaation eettisyyden ja arvojen ylläpitäminen ja toteuttaminen yhdessä alaisten kanssa. Verrattaessa Surakan (2007, 87) väitöskirjan osastonhoitajan asiantuntijuuden määritelmään voidaan todeta kehittämisen, osallistavuuden ja osaamisen johtamisen korostuvan entisestään ja välittömän hoitotyön jääneen työnkuvasta oikeastaan kokonaan tänä päivänä.

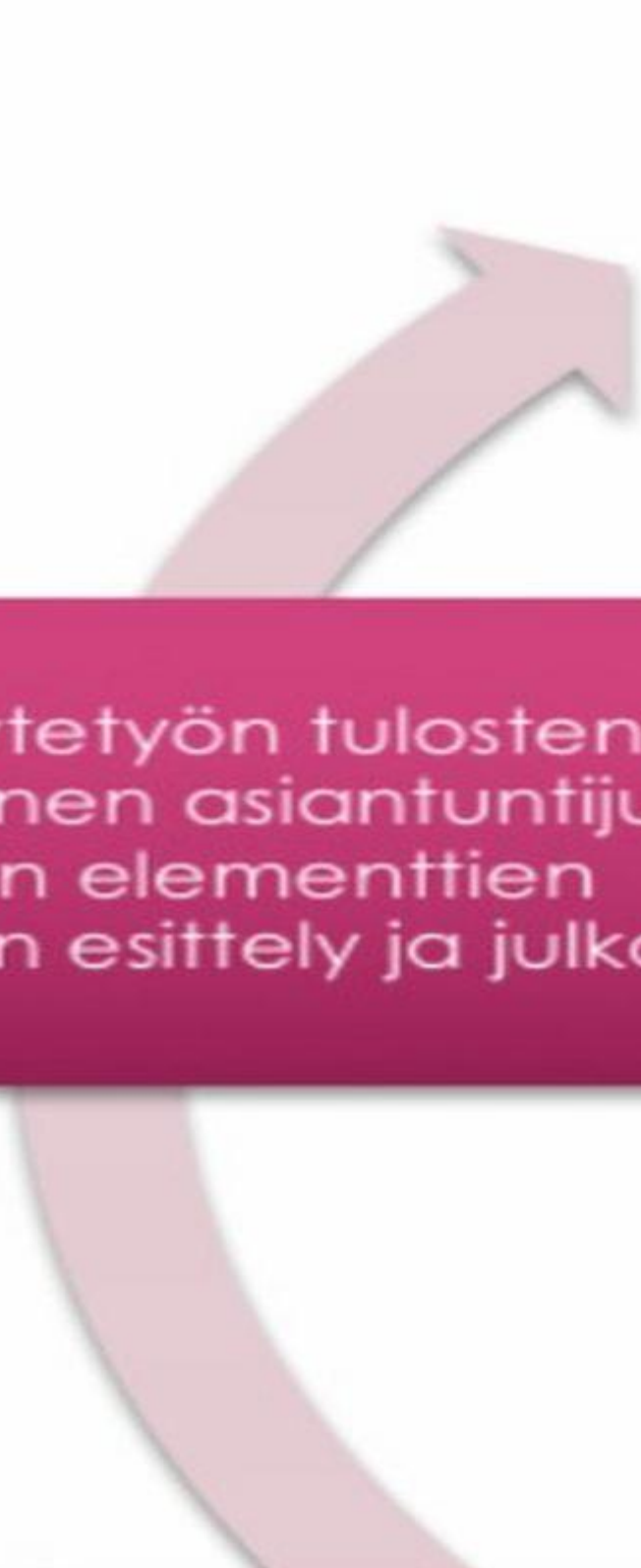
Opinnäytetyön tarkoitus, aineisto ja menetelmät

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla kollektiivinen asiantuntijuus -mallin elementtejä osastonhoitajan työ- ja toimintaympäristössä. Koska yhteisöllisen tiedonluomisen osa-alue luo aivan uuden näkökulman osastonhoitajan työhön, tutkimustehtävänä oli selvittää, miten tämän osa-alueen elementit ilmenevät osastonhoitajan työssä.

Tutkimus toteutettiin kuvailevana tapaustutkimuksena. Kohdeyksiköksi valikoitui harkinnanvaraisesti erään sairaanhoitopiirin operatiivinen tulosalue, joka toimii usean hierarkiaportaan kautta ja jossa yhden osastonhoitajan alaisuudessa on yksi tai useampi osasto. Erytyspiirre tälle tuloksyksikölle oli, että joidenkin osastonhoitajien alaisuudet sijaitsivat eri kaupungeissa sairaanhoitopiirin sisällä.

Tutkimus toteutettiin Engeströmin (2004) ekspansiivisen oppimissyklin mukaisesti (kuva 1). Aineisto kerättiin teemahaastatteluilla. Teemat määriteltiin kollektiivinen

asiantuntijuus -mallin yhteisöllisen tiedonluomisen keskeisten elementtien mukaan niin, että laajat ja helposti lähestyttävät aihepiirit sisälsivät teorian elementit. Haastatteluja tehtiin yhteensä yhdeksän (n=9) ja niiden kestot vaihtelivat 28 minuutista 50 minuuttiin.



Opinnäytetyön tulosten eli
Kollektiivinen asiantuntijuus-
mallin elementtien
kuvausten esittely ja julkaisu

Uuden ratkaisun tu
haastatelluille läh
haastattelutulok
kommentointilom
avulla

Kuva 1 Tutkimuksen vaiheet

Aineisto analysoitiin kaksivaiheisesti jaotteleamalla ensin materiaali teorialähtöisen analyysirungon avulla, jonka jälkeen jaoteltu materiaali analysoitiin omina aineistoina aineistolähtöisen sisällönanalyysin periaatteella.

Tulokset

Tuloksista ilmeni, että yhteisöllisen tiedonluomisen osa-alueen keskeiset elementit löytyvät osastonhoitajan työn toimintaympäristöstä moninaisina ilmenemismuotoina. Kuvassa 2 on eritelty jokaista elementtiä kuvaavat teema-alueet. Elementtien koettiin vaikuttavan erityisesti työn hallintaan ja kehittämiseen sekä työntekijöiden osallistavuuteen. Toiminnan toteuttamisen haasteena tuotiin esiin ajan puute sekä nopeasti muuttuvat tilanteet.

Tavoitteellinen tiedon edistäminen	Organisaation yhteis Itsenäinen toiminta Työyhteisön sisäinen Yksikkörajoja ylittä
Ammattitaidon kehittäminen	Teoreettinen substan Sisäinen kehittyminen Yhteistyönä tapahtuv
Vastavuoroinen vuorovaikutus	Luottamus Tiedon lisääminen Tavoitteellinen yhtei
Verkostoituminen	Tukiverkosto Arjen lähiverkosto Organisaation sisäinen Organisaation u verkostoituminen
Tiedon jakaminen	Toiminnallinen Yksipuolinen Vuorovaikutuksellin Haaste
Yhteistyö	Uuden luominen Kokonaisuuden näke Työn tehostaminen Henkinen pääoma
Yhteisöllisyys	Yhteiset toimintatava Solidarisuus Yhteinen aika
Uuden ideointi	Tiedon jakaminen Toimintakulttuuri Yhteinen aika Kirjaaminen

Kuva 2 Yhteisöllisen tiedonluomisen osa-alueen elementtien tema-alueet

Pohdinta ja johtopäätökset

Tulokset osoittivat, että osastonhoitajan työhön ja toimintaympäristöön sisältyy kollektiivinen asiantuntijuus -mallin jokaisen osa-alueen elementtejä. Yksilöllinen tiedonhankinta ja kulttuuriin osallistava osa-alue luovat ympäristön ja mahdollisuudet tiedonluomisen osa-alueelle, jonka elementit vaikuttavat erityisesti mahdollistavan osallistavan ja näkyvän johtamisen, työn kehittämisen ja asiantuntijuuden ylläpidon.

Yhteenvetona voidaan todeta, että osastonhoitajan asiantuntijuus tämän päivän terveydenhuollossa edellyttää jo tiedetyn tiedon jakamisen lisäksi tiedon luomista ja kehittämistä yhteistyössä muiden asiantuntijoiden kanssa eli kollektiivista asiantuntijuutta.

Anna-Erika Nurmen YAMK-opinnäytetyö on luettavissa osoitteessa:
http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/140217/Nurmi_Anna-Erika.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lähteet

Benner, P. 1984. From novice to expert. Menlo Park: Addison-Wesley publishing.

Engeström, Y. 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Tampere: Vastapaino.

Hautamäki, A. (toim.) 2008. Oppimisen muuttuva maasto. Taloudellisesta taantumasta nousuun oppimista kehittämällä. Oppiminen ja koulutus tulevaisuustyöryhmän raportti. Helsinki. Luettu 13.10.2017.
<https://media.sitra.fi/2017/02/27172927/Oppimisen20muuttuva20maasto-2.pdf>.

Hakkarainen, K. 2000. Oppiminen osallistumisen prosessina. *Aikuiskasvatus* 2/2000, 84–97.

Hakkarainen, K., Lallimo, J. & Toikka, S. 2012. Kollektiivinen asiantuntijuus ja jaetut tietokäytännöt. *Aikuiskasvatus* 32 (4), 246–256.

Hakkarainen, K., Paavola, S. & Lipponen, L. 2003. Käytäntöyhteisöistä innovatiivisiin tietoyhteisöihin. *Aikuiskasvatus* 23 (1), 4–13.

Heikka, H. 2008. Sosiaali- ja terveysjohtajan työn sisältö ja kompetenssit. *Acta Universitatis Ouluensis, D Medica* 968. Oulun yliopisto.

Jokinen, P., Mikkonen, I., Jokelainen, M., Turjamaa, R. & Hietamäki, M. 2010. Mentori suomalaisessa hoitotyön kontekstissa-käsitemallin analyysi hybridisellä mallilla. *Hoitotiede* 22 (1), 55–66.

Paavola, S. & Hakkarainen, K. 2008. Välittyneisyys ja dialogisuus innovatiivisten tietoyhteisöjen perustana. Teoksessa Engeström, R. & Virkkunen, J. (toim.) *Kulttuurinen välittyneisyys toiminnassa ja oppimisessa*. Helsinki: Helsingin yliopisto, 47–80.

Paavola, S., Lipponen, L. & Hakkarainen, K. 2004. Models of Innovative Knowledge Communities and Three Metaphors of Learning. *Review of Educational Research*. 4 (74), 557–576.

Reikko, K., Salonen, K. & Uusitalo, I. 2010. Puun ja kuoren välissä – lähijohtajuus sosiaali- ja terveysalalla. *Tutkimuksia* 31. Turun ammattikorkeakoulu.

Surakka, T. 2006. Osastonhoitajan työ erikoissairaanhoidossa 1990-luvulla ja 2000-luvulla. *Acta Universitatis Tamperensis* 1172. Tampereen yliopisto.

Kirjoittajat

Anna-Erika Nurmi, sairaanhoitaja (YAMK), Kanta-Hämeen keskussairaala

Jouni Tuomi, FT, yliopettaja, Terveyden edistäminen, TAMK