



Oamk Journal

Oulun ammattikorkeakoulun julkaisuja

Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutukseltaan ja painoasultaan.

This is an electronic reprint of the original article. This version may differ from the original in pagination and typographic detail.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä/Please cite the original version:

Karsikas, E., Tuomikoski, A-M., Jarva, E., Oikarinen, A., Mikkonen, K., Kääriäinen, M., Koivunen, K., Jounila-Ilola, P. & Meriläinen, M. 2021. Sairaanhoitajan osaamisen kehittymistä tulisi tukea läpi työuran. Oamk Journal 67/2021. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2021102151934>

Sairaanhoidajan osaamisen kehittymistä tulisi tukea läpi työuran

12.11.2021 - Karsikas Eevi, Tuomikoski Anna-Maria, Jarva Erika, Oikarinen Anne, Mikkonen Kristina, Kääriäinen Maria, Koivunen Kirsi, Jounila-Ilola Päivi, Meriläinen Merja

Sairaanhoidajien jatkuva osaamisen kehittyminen on välttämätöntä nykyisessä jatkuvasti muuttuvassa terveydenhuollon toimintaympäristössä. Siinä esihenkilöillä ja johtamisella on tunnistettu olevan merkittävä rooli.



Sairaanhoidajien osaamisen jatkuvalle kehittämiselle on selkä tarve ja sitä tulee tukea kaikissa sairaanhoidajauran vaiheissa (kuva: Cedric Fauntleroy/pexels.com)

Sairaanhoitajat ovat terveydenhuollon suurin ammattiryhmä, joten heidän työpanoksellaan ja osaamisellaan on merkittävä vaikutus hoitoon pääsyyn, toiminnan sujumuuteen, terveystuloksiin, kustannuksiin, alan pitovoimaan sekä työvoiman rekrytointiin [1] [2]. Siksi kaikkien terveydenhuollon organisaatioiden tulisi harkita investointeja sairaanhoitajien ammatillisen kasvun ja kehityksen tukemiseen [3] sekä nähdä henkilöstön osaaminen ja kokemukset kilpailuetuna suhteessa muihin organisaatioihin.

Sairaanhoitajan osaamisen kehittymistä voidaan kuvata ei-suoraviivaiseksi elinikäiseksi prosessiksi, jossa sairaanhoitaja osallistuu aktiivisesti osaamista kehittäviin toimiin. Toimien tarkoituksena on lisätä ja ylläpitää osaamista ja tukea tavoitteiden saavuttamista uralla. [4] Osaamisen kehittymiseen liittyy läheisesti ammatillinen kasvu, jota kansainvälisessä kirjallisuudessa kuvataan useilla eri käsitteillä. Näitä ovat muun muassa continuing nursing education, life-long learning and professional skills development [5]. Suomessa kirjallisuudessa käytettyjä termejä ovat muun muassa ammatillinen kasvu, elinikäinen oppiminen ja jatkuva oppiminen [6] [7] [8].

Tässä artikkelissa kuvataan aiempaan kirjallisuuteen perustuen, miten sairaanhoitajien osaamisen kehittymistä voidaan tukea työuran eri vaiheissa. Osaamisen johtamista ja kehittymistä tukevien menetelmien kartoitus on yksi osa Euroopan sosiaalirahaston rahoittaman ”Sote-alan osaava työvoima, muuttuvat osaamistarpeet (OSMU)” -hankkeen kartoittavaa vaihetta.

Tuen tarve vaihtelee uran eri vaiheissa

Sairaanhoitajan osaamisen kehittyminen alkaa opintojen alussa, jolloin ammattikorkeakoulun opettajat ja käytännön harjoittelussa toimivat opiskelijaohjaajat toimivat roolimalleina ja tukevat opiskelijaa ammatillisuuden kehittämisessä [9]. Valmistumisen jälkeen sairaanhoitajan osaamisen kehittymiseen vaikuttavat työyhteisön jäsenet ja erityisesti johdon antama tuki.

Terveydenhuollon ammattihenkilöitä koskeva lainsäädäntö (2015/1659) velvoittaa terveydenhuollon ammattihenkilön ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan

edellyttämiä tietoja ja taitoja sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin.

Lain mukaan työnantajan tulee seurata henkilöstön osaamisen kehittymistä. Työnantajan tulee luoda terveydenhuollon ammattihenkilölle edellytykset osallistua tarvittavaan ammatilliseen täydennyskoulutukseen sekä ylläpitää ja kehittää osaamistaan muilla ammatillisen kehittymisen menetelmillä voidakseen harjoittaa ammattiaan turvallisesti ja asianmukaisesti. Terveydenhuollon ammattihenkilön osaamisen kehittäminen perustuu siis jatkuvan ammatillisen osaamisen kehittämisen periaatteisiin [8].

Sairaanhoitajien kokemuksista osaamisen kehittymisen toteutumisesta on vähän tutkittua tietoa. Jo nyt kuitenkin tiedetään, että sairaanhoitajien osaamisen kehittyminen jatkuu koko työuran ajan ja osaamisen ylläpitäminen on tärkeää. Sairaanhoitajien tavoitteet, motivaatio ja tarpeet vaihtelevat kuitenkin iän ja työuran vaiheen mukaan. Organisaatioissa osaamisen kehittämisestä vastaavien henkilöiden tulisi ottaa huomioon sairaanhoitajien henkilökohtainen ammatillinen tila ja heidän todelliset tarpeensa, kun ammatillista kasvua edistävää toimintaa suunnitellaan. Tällä edistetään myös sairaanhoitajien alalla pysymistä. [10]

Sairaanhoitajien keskeisimmiksi ammatillisen kasvun edistäjiksi on tunnistettu itsemotivaatio, käytännön merkitys, työpaikalla tapahtuva oppiminen, osallistava johtaminen sekä positiivinen organisaatiokulttuuri. Edistävillä tekijöillä on todettu olevan keskinäinen riippuvuus jatkuvan ammatillisen kehityksen toteutumisissa. [11]

Verratessa sairaanhoitajaopiskelijoita, vastavalmistuneita ja jo pidemmän työuran omaavia sairaanhoitajia on jatkuvan ammatillisen kehittymisen tukemisen tarpeissa tunnistettu eroja. Opiskelijat pitivät tärkeänä mahdollisuutta osallistua jatkokoulutukseen. He halusivat riittävästi aikaa sopeutua uusiin tehtäviin ja pitivät perehdytysohjelmia välttämättöminä uuteen tehtävään siirryttäessä. [2]

Vastavalmistuneet taas kokivat tuen, ohjauksen ja koulutuksen olevan tärkeitä siirryttäessä opiskelijasta sairaanhoitajaksi. He halusivat tuntea olonsa tuetuksi tämän uran alkuvaiheen aikana ja he etsivätkin tukea kasvulleen muun muassa muilta sairaanhoitajilta, mentoreilta ja ohjaajilta. Valitettavan moni kuitenkin koki

jäävänsä ilman riittävää perehdytystä, minkä usein katsottiin johtuvan esimerkiksi työntekijöiden puutteesta. [2]

Pidemmän alalla työskennelleet kokivat, että heiltä odotettiin kykyä toimia kouluttajina, vaikka heille ei aikaisemmin oltu luotu riittäviä resursseja opetettavien tietojen ja taitojen opiskeluun [2].

Esihenkilö osaamisen kehittymisen tukijana

Hoitotyön johtamisen tehtävänä on luoda edellytykset turvalliselle, vaikuttavalle, laadukkaalle ja tulokselliselle hoitotyölle. Osaamisen johtamisella vastataan toiminnan vaatimusten mukaisesti hoitohenkilöstön, kuten sairaanhoitajien, osaamisen kehittymisestä ja varmistamisesta [8].

Esihenkilöillä on tunnistettu olevan merkittävä rooli sairaanhoitajien osaamisen kehittymisen tukemisessa [12]. Sairaanhoitajien näkökulmasta johtajat edistävät osaamisen kehittymistä tukemalla, kannustamalla, arvostamalla ja luomalla oppimisen mahdollisuuksia työyhteisössä. Tuen puute taas voi lannistaa henkilöstöä ja näin ollen saattaa estää osaamisen kehittymistä. [13]

Pidemmän työuran omaavien sairaanhoitajien kokemusten mukaan hoitotyö edellyttää jatkuvaa kehittymistä, mutta heidän mielestään jatkuva oppiminen ja koulutus eivät ole etusijalla johdon näkökulmasta. Esihenkilöt tarjoavat esimerkiksi koulutusta ensisijaisesti uransa alkuvaiheessa oleville hoitajille. Lisäksi pidemmän työuran omaavat sairaanhoitajat kokivat, etteivät he saa riittävästi tukea esihenkilöiltä ammatillisen osaamisen toteutumiseen ja tämä saattaa olla yhtenä merkittävänä esteenä turvallisen potilashoidon toteutumiselle. [2]

Osaamisen kehittymiselle on selkeä tarve

Tulevaisuudessa jatkuvalla sairaanhoitajien osaamisen kehittymiselle nykyisessä monimutkaisessa ja nopeasti muuttuvassa terveydenhuollon toimintaympäristössä on selkeä tarve ja sitä tulee tukea kaikissa sairaanhoitajauran vaiheissa. Jatkuva osaamisen kehittyminen tulisi toteuttaa siten, että se helpottaa opiskelijoiden ja

vastavalmistuneiden sairaanhoitajien siirtymistä työelämään, ja mahdollistaa myös pidempään työskennelleiden jatkuvan systemaattisen osaamisen kehittymisen.

Esihenkilöillä on keskeinen rooli sairaanhoitajien ammatillisen kasvun mahdollistajana. Esihenkilöiden käyttäytymisellä, toiminnalla ja johtamistaidoilla voidaan sekä edistää että estää osaamisen kehittymisen toteutumista.

Karsikas Eevi, hankekoordinaattori
Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri

Tuomikoski Anna-Maria, yliopettaja
Oulun ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Jarva Erika, tohtorikoulutettava, hanketyöntekijä
Oulun yliopisto, Hoitotieteen ja terveyshallintotieteen tutkimusyksikkö

Oikarinen Anne, yliopistonlehtori
Oulun yliopisto, Hoitotieteen ja terveyshallintotieteen tutkimusyksikkö

Mikkonen Kristina, professori
Oulun yliopisto, Hoitotieteen ja terveyshallintotieteen tutkimusyksikkö

Kääriäinen Maria, professori, asiantuntija
Oulun yliopisto, Hoitotieteen ja terveyshallintotieteen tutkimusyksikkö, Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri

Koivunen Kirsi, yliopettaja
Oulun ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Jounila-Ilola Päivi, hoitotyön opettaja
Oulun ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Meriläinen Merja, sairaalaylihoitaja, projektipäällikkö
Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri, POPsote

Lähteet

- [1] Sosiaali- ja terveysministeriö. 2016. Kliinisen hoitotyön erikoisosaaminen. Kehittämisehdotukset tukemaan työelämän muutosta. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2016:61. Helsinki. Hakupäivä 1.10.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3843-4>
- [2] Price, S. & Reichert, C. 2017. The importance of continuing professional development to career satisfaction and patient care: meeting the needs of novice to mid-to late-career nurses throughout their career span. *Administrative Sciences* 7 (2), 17. Hakupäivä 1.10.2021. <https://doi.org/10.3390/admsci7020017>
- [3] Dieleman, M., Gerretsen, B. & van der Wilt, G. J. 2009. Human resource management interventions to improve health workers' performance in low and middle income countries: a realist review. *Health Research Policy and Systems* 7, 7. Hakupäivä 1.10.2021. <https://doi.org/10.1186/1478-4505-7-7>
- [4] Pool, I., Poell, R. & ten Cate, O. 2013. Nurses' and managers' perceptions of continuing professional development for older and younger nurses: A focus group study. *International Journal of Nursing Studies* 50 (1), 34-43. Hakupäivä 1.10.2021. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.08.009>
- [5] Royal College of Nursing. 2016. RCN Factsheet: Continuing Professional Development (CPD) for Nurses Working in the United Kingdom (UK). RCN, London. Hakupäivä 1.10.2021. <https://www.rcn.org.uk/-/media/royal-college-of-nursing/documents/policies-and-briefings/uk-wide/policies/2014/1614.pdf?la=en>
- [6] Laakkonen, A. 2004. Henkilöstön ammatillainen kasvu hoitokulttuurissa. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Hakupäivä 1.10.2021. <http://urn.fi/urn:isbn:951-44-5923-7>
- [7] Kinnari, H. 2020. Elinikäinen oppiminen ihmistä määrittämässä. Genealoginen analyysi EU:n, OECD:n ja UNESCO:n politiikasta. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Tampere.
- [8] Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020. Uusia käytäntöjä ja rakenteita näyttöön perustuvan hoitotyön osaamisen kehittämiseen. Ehdotukset työelämälle ja

koulutukselle. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:3. Helsinki. Hakupäivä 1.10.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4145-8>

[9] Tuomikoski, A-M., Ruotsalainen, H., Mikkonen, K. & Kääriäinen, M. 2020. Nurses' experiences of their competence at mentoring nursing students during clinical practice: a systematic review of qualitative studies'. Nurse Education Today 85, 104258. Hakupäivä 1.10.2021. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2019.104258>

[10] Vázquez-Calatayud, M., Errasti-Ibarrondo, B. & Choperena, A. 2021. Nurses' continuing professional development: A systematic literature review. Nurse Education in Practice 50, 102963. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2020.102963>

[11] King, R., Taylor, B., Talpur, A., Jackson, C., Manley, K., Ashby, N., Tod, A., Ryan, T., Wood, E., Senek, M. & Robertson, S. 2021. Factors that optimise the impact of continuing professional development in nursing: A rapid evidence review. Nurse Education Today 98, 104652. Hakupäivä 1.10.2021. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104652>

[12] Munro K. M. 2008. Continuing professional development and the charity paradigm: interrelated individual, collective and organizational issues about continuing professional development. Nurse Education Today 28 (8), 953–961. Hakupäivä 1.10.2021. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2008.05.015>

[13] Rahimaghaee, F., Nayeri, N. D. & Mohammadi, E. 2010. Managers' roles in the professional growth of Iranian clinical nurses. Nursing & Health Sciences 12 (4), 470–476. Hakupäivä 1.10.2021. <https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2010.00561.x>

METATIEDOT

Tyyppi: Artikkel

Julkaisija: Oulun ammattikorkeakoulu

Julkaisunumero: 67/2021

Julkaisuvuosi: 2021

Tekijätiedot: Karsikas Eevi, Tuomikoski Anna-Maria, Jarva Erika, Oikarinen Anne, Mikkonen Kristina, Kääriäinen Maria, Koivunen Kirsi, Jounila-Ilola Päivi, Meriläinen Merja

Oikeudet: CC BY-SA 4.0

Kieli: suomi

Pysyvä osoite: <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2021102151934>

Tiivistelmä: Sairaanhoidajien jatkuva osaamisen kehittyminen on välttämätöntä nykyisessä jatkuvasti muuttuvassa terveydenhuollon toimintaympäristössä. Siinä esihenkilöillä ja johtamisella on tunnistettu olevan merkittävä rooli. Tämän julkaisun tarkoituksena on kuvata aiempaan kirjallisuuteen perustuen, miten sairaanhoidajien osaamisen kehittymistä voidaan tukea työuran eri vaiheissa. Tulosten mukaan jatkuva osaamisen kehittyminen sairaanhoidajilla tulisi toteuttaa siten, että se helpottaisi opiskelijoiden ja vastavalmistuvien sairaanhoidajien siirtymistä työelämään sekä mahdollistaa myös pidempään työskennelleiden jatkuvan systemaattisen osaamisen kehittymisen. Esihenkilöillä on keskeinen rooli sairaanhoidajien ammatillisen kasvun mahdollistajana ja he voivat omalla käyttäytymisellä, toiminnalla ja johtamistaidoilla sekä edistää että estää osaamisen kehittymisen toteutumista.