

This is a self-archived version of the original publication.

The self-archived version is a publisher's pdf of the original publication.

To cite this please use the original publication:

**Ristolainen, H., Teuri, R. 2022. Henkilöstö tuntee itsensä parhaiten. Pro terveys 2/2022, 16-18.**

All material supplied via Turku UAS self-archived publications collection in Theseus repository is protected by copyright laws. Use of all or part of any of the repository collections is permitted only for personal non-commercial, research or educational purposes in digital and print form. You must obtain permission for any other use.

# Henkilöstö tuntee itse itsensä parhaiten

Henkilöstölle suunnattu osaamiskartoitus tarjoaa mahdollisuuden sekä tunnistaa että sanallistaa organisaation osaamistarpeita. Sen avulla löydetään kehittämiskohteita. Yhtä lailla voidaan myös tunnistaa hyödyntämätöntä osaamispotentialia. TULOS-osaamiskartoitus laadittiin ketteräksi ja moneen työtehtävään sopivaksi osaamisen johtamisen työkaluksi.

Sote-alalla toimivien pienten yritysten ja kansalaisjärjestöjen rooli alueellisena työllistäjänä on suuri. Ala on myös yhteiskunnallisesti merkittävä. Alan työpaikoissa on viime vuosina korostunut joustavuuden ja osaamisen uudistamisen merkitys. Samalla toimintaympäristössä on ollut käynnissä monia merkittäviä muutoksia, kuten sote-uudistus, digitalisaatio ja julkisen rahoituksen kiristyminen. Lisäksi Covid-19-pandemia on vaatinut organisaatioilta ennennäkemättömän nopeaa reagoitua ja aiheuttanut kuormitusta sekä johdolle että henkilöstölle. Organisaatioissa on ollut tarve ottaa käyttöön uusia toimintatapoja ja työvälineitä, jotta työtä voidaan tehdä asiakaslähtöisesti ja laadukkaasti poikkeustilanteessa. Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on organisaatioille tärkeä kilpailutekijä. (1)

Henkilöstön osaamisen johtamista toteutetaan työpaikoilla kahdella tasolla. Strategisella tasolla vastataan kysymyseen, millaista osaamista meillä tulee olla, jotta saavutamme tulevaisuuden tavoitteet ja vision. Lisäksi on varmistettava riittävä osaaminen. Lähijohtamisen tasolla pohditaan niitä käytännön kysymyksiä, jotka liittyvät yksittäisten työntekijöiden, työryhmien tai koko työpaikan osaamisen kehittämiseen. On tunnistettava, millaista osaamista kukin tarvitsee. Toiseksi on sovittava osaamisen kehittämisen keinoista.

Riittävä ja oikea-aikainen osaaminen on työnhallinnan perusta. Oman osaa-

## TULOS-osaamiskartoitus

Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on sote-alan organisaatioille tärkeä pito- ja vetovoiman tekijä.

Osaamisen johtaminen on tärkeää tulevaisuuteen valmistautumisessa.

Osaamiskartoituksella saadaan olemassa olevaa osaamista ja osaamispotentialia esille.

ESR-rahoitteisessa Turun Ammatti- korkeakoulun ja Opintokeskus Siviksen yhteisessä TULOS-hankkeessa tuotettiin ja pilotoitiin helppokäyttöinen osaamiskartoitustyökalu sote-alan organisaatioille, joka on kaikkien saatavilla osoitteessa  
 > <https://sotenavigaattori.fi/osaamiskartoitus/>

Pilottiaineistossa (n=137) oma ammattitaito koettiin hyväksi.



mispotentialin ja kehittymismahdollisuuksien tunnistaminen lisää myönteistä suhtautumista työhön. Työssä nyt ja tulevaisuudessa tarvittava osaaminen avaavat arvokkaan paikan yhteiselle keskustelulle.

Sote-alan työtehtävissä ovat substanssiosaamisen lisäksi tärkeitä sellaiset geneeriset osaamisalueet, jotka koskevat kaikkien ammattialojen yhteistä sote-osaamista (2). Nämä liittyvät esimerkiksi asiakastyön osaamiseen moniammatillisessa yhteistyössä sekä kehittämisoaamiseen. Koska sote-alalla korostuvat väistämättä kasvu- ja tuottavuustavoitteet, on tulevaisuudessa odotettavissa osaamistarpeiden muutoksia. Digitalisaatio heijastuu eri osaamisalueisiin. Tärkeimmät tulevaisuuden osaamistarpeet terveyspalveluissa liittyvät esimerkiksi etä- ja virtuaalipalveluiden hallintaan, eettisyyteen, yhteistyötaitoihin sekä digitaalisiin kommunikointitaitoihin. Sosiaalipalveluissa tärkeimmät osaamistarpeet puolestaan liittyvät esimerkiksi asiakaslähtöiseen palvelujen kehittämisoaamiseen, hyvinvointiteknologian laajaan tuntemukseen ja hallintaan, digitaalisiin kommunikointitaitoihin, luovuuteen ja monitaitoisuuteen. (3)

## Osaamiskartoitus henkilöstölle

Henkilöstölle suunnattu osaamiskartoitus tarjoaa mahdollisuuden tunnistaa ja sanallistaa organisaation osaamistarpeet. Sen avulla saadaan esille osaamisen kehittämiskohteet, ja voidaan myös tunnistaa mahdollinen hyödyntämätön

osaamispotentiaali organisaation sisällä. TULOS-osaamiskartoitus laadittiin ket-  
teräksi ja moneen työtehtävään sopivaksi  
osaamisen johtamisen työkaluksi. Siihen  
valittiin kirjallisuuskatsauksen pohjalta  
22 yleistä tai sote-alalle erityistä työelä-  
mätaitoa sekä kaksi oman osaamisen ke-  
hittämiseen liittyvää avointa kysymystä.

Koska kartoituksen avulla haluttiin  
saada tietoa työn muutoksista, lisättiin  
kyselyyn kysymyksiä kunkin osaamis-  
alueen merkityksestä tulevaisuudessa.  
Osaamiskartoituksen tarkoituksena on  
selvittää, kuinka hyvin henkilöstön tie-  
dot, taidot ja asenteet vastaavat organi-  
saation strategisia osaamistarpeita nyt  
ja tulevaisuudessa. Osaamiskartoitusta  
testattiin 17 sote-alan yrityksessä ja jär-  
jestössä, joista kyselyyn vastasi yhteensä  
137 henkilöä, vastausprosentti oli 64 %.

## Työn perustana vankka asiakaspalveluosaaminen

Osaamiskartoituksen tulokset osoittavat  
vankan asiakaspalveluosaamisen olevan  
alan perusta. Työskentely vaatii useim-  
miten hyviä ryhmätyö- ja kohtaamis-  
taitoja, ja nämä osaamisalueet koettiin

erinomaisiksi. Sen sijaan esimerkiksi  
markkinointi- ja monikulttuurisuusosa-  
aminen sekä viestinnän eri kanavien käyt-  
tötaito koettiin heikommaksi (Kuvio 1).  
Tulokset osoittivat tässä vastaajajoukos-  
sa, että työ yksityisen ja järjestösektorin  
työpaikoilla painottuu samanlaisiin osaa-  
misiin (Kuvio 2). Eroja löytyy lähinnä jär-  
jestöissä keskimäärin hieman korkeam-  
masta digitaalisten osaamisesta, mitä voi  
selittää järjestötyölle tyypillisemmät asi-  
antuntijatehtävät. Kartoitus antaa mie-  
lenkiintoisia tuloksia, kun tarkastellaan  
osaamisen merkitystä tulevaisuudessa  
(Kuvio 3). Esimerkiksi digitaalisuus tu-  
lee vahvasti esiin, kun taas asiakaspal-  
velutaitojen merkityksen näkee useampi  
vastaaja pysyvän ennallaan.

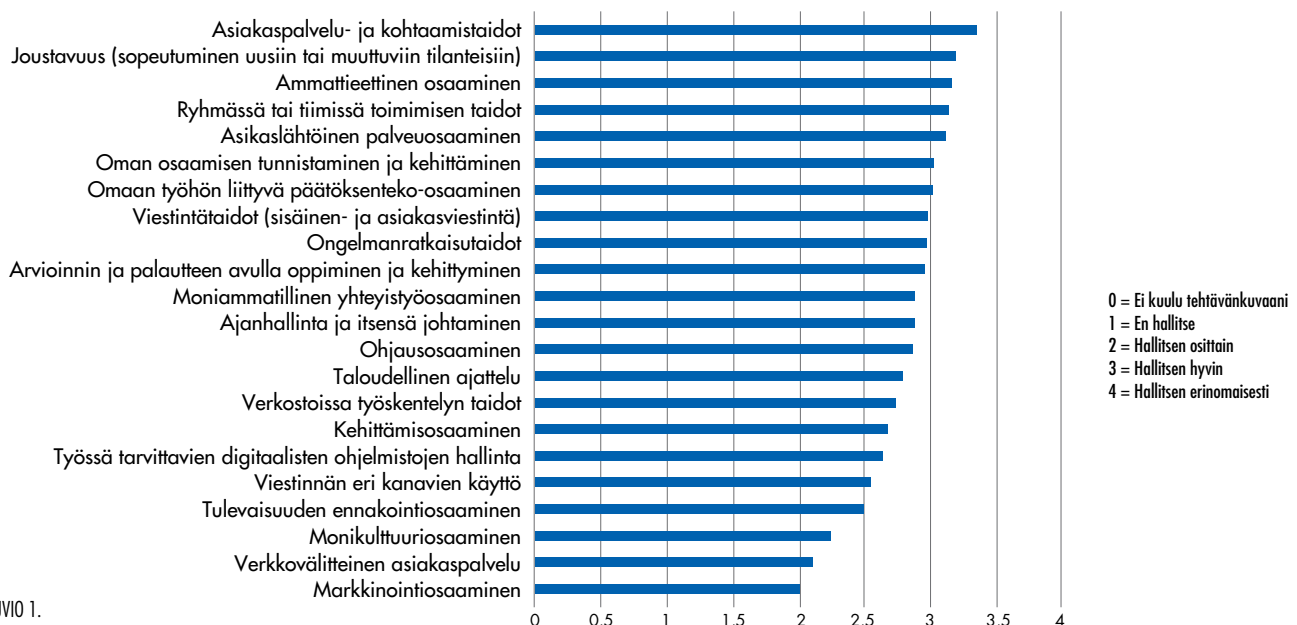
Organisaatioissa osaamisen kehittä-  
misen toimenpiteitä kannattaakin keskit-  
tää juuri niille alueille, joissa osaamista ei  
tällä hetkellä koeta hyväksi, mutta mer-  
kitys tulevaisuudessa kasvaa. Toisaalta  
vaikka jonkun osa-alueen merkitys säilyy  
ennallaan, ei se välttämättä tarkoita, että  
merkitys vähenisi, vaan asia on koettu  
alun perinkin tärkeäksi. Toiveet oman  
osaamisen kehittämistoimenpiteistä tu-

kevat näitä johtopäätöksiä: Vastaajat  
itse toivoivat oman ammattialan teoria-  
ja käytännön taitojen lisäksi mm. digi-  
talojen, viestintäosaamisen ja asiakas-  
palveluosaamisen vahvistamista. Myös  
tiimi- ja yhteistyötyötaitoihin sekä joh-  
tamisosaamiseen toivottiin vahvistusta.  
Johtopäätöksenä voidaan ajatella, että  
osaamisen vaatimustaso tulee tulevai-  
suudessa laajenemaan.

Useilla toimenpiteillä on välillisesti  
vaikutusta sote-palvelualan osaamis-  
tarpeisiin ja työhön esimerkiksi digitali-  
saation ja vaikuttavuusperusteisuuden  
lisäämisen kautta (4). Digitalisaatio ja  
teknologian kehittyminen tarjoavat sote-  
palveluihin aivan uudenlaisia näkymiä.  
Samalla ne synnyttävät myös uusia osaa-  
mistarpeita, esimerkiksi lisääntyneet etä-  
vastaanotot voivat lisätä ja muuttaa sote-  
palvelujen tarjontamahdollisuuksia.

TULOS-osaamiskartoituksen viite-  
aineisto heijastelee alan osaamistarpei-  
den muutoksia. Teknologian lisääntymi-  
nen on suuri arjessa tapahtuva muutos,  
joka läpilleikkaa muita osaamisalueita. Sa-  
malla juuri sen osalta osaaminen koetaan  
heikoksi. Kiihtyvä muutos lisää kokemuk-

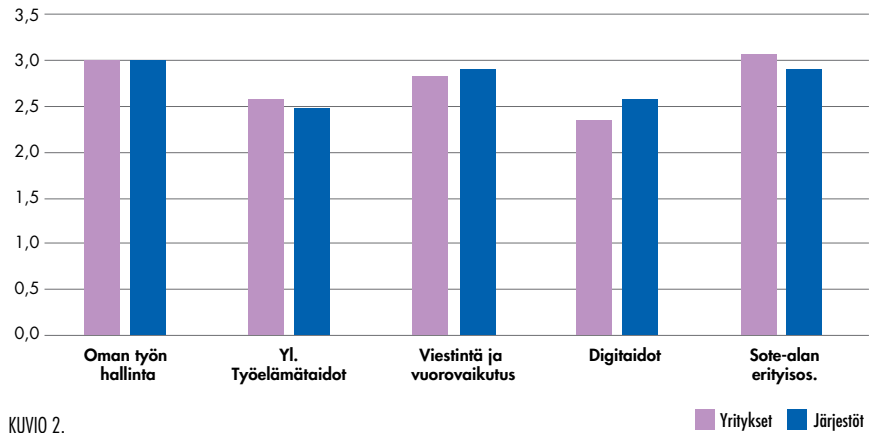
### ARVIO OMASTA OSAAMISESTA (N = 137)



KUVIO 1.

sia osaamisvajeesta, ja siksi kysymyksen äärelle on tärkeää pysähtyä jokaisessa sote-alan organisaatiossa. Suurten linjojen suunnittelu siitä, miten me vastaamme muutokseen, on organisaation johdon harteilla. Jokaisessa työpaikassa voidaan kuitenkin käydä yhteistä keskustelua siitä, millainen on riittävä osaamistaso kullakin osaamisalueella ja miten eri tavoin osaamista voidaan kartuttaa. Osaamisen kehittäminen ei vaadi aina koulutusta eikä rahallisia resursseja, vaan esimerkiksi perehdytys, parityöskentely, kehittämisprojektit ja verkostoihin osallistuminen kasvattavat tietoutta. ●

## SEKTOREIDEN VÄLISET EROT OMAN OSAAMISEN ARVIOINNISSA



KUVIO 2.

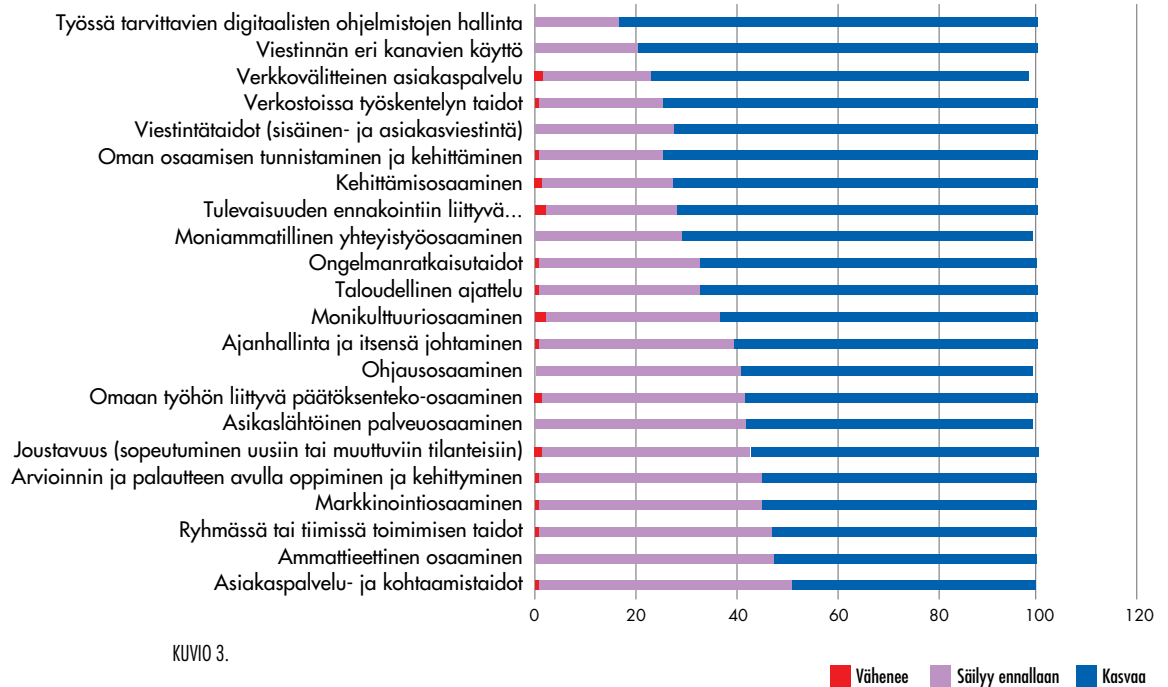


**HEIDI RISTOLAINEN**  
VTM, asiantuntija,  
Opintokeskus Sivis



**RIIKKA TEURI**  
TtM, lehtori,  
Terveys- ja hyvinvointi,  
Turun ammattikorkeakoulu

## TYÖSSÄ TARVITTAVAN OSAAMISEN MERKITYS TULEVAISUUDESSA



KUVIO 3.

### LÄHTEET

- 1 Tevameri T. Katsaus sote-alan työvoimaan: Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelu. TEM toimialaraportit 2021:2. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-812-7>
- 2 Kangasniemi M, Hipp K, Häggman-Laitila A, Kallio H, Karki S, Kinnunen P, Pietilä A, Saarnio R, Viinamäki L, Vuolilainen A, Waldén A. Optimoitu sote-ammattilaisten koulutus- ja osaamisudistus. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 39/2018. Valtioneuvosto, Helsinki. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-545-7>

- 3 Leveälähti S, Nieminen J, Nyyssölä K, Suominen V, Kotipelto S. (toim.) Osaamisrakenne 2035. Alakohtaiset tulevaisuuden osaamistarpeet ja koulutuksen kehittämishaasteet – Osaamisen ennakkointifoorumin ennakkointituloksia. Raportit ja selvitykset 2019:14. Opetushallitus, Helsinki. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/osaamisrakenne-2035>
- 4 Valtioneuvosto. Kestävä kasvua ja hyvinvointia – Tiekartta 2020–2023: Terveystieteen tutkimus- ja innovaatiotoiminnan kasvustrategia. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:33. Valtioneuvosto, Helsinki. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-520-7>